

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ HRM-СИСТЕМ РОССИЙСКИМИ КОМПАНИЯМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

М.Н. Поддубная, канд. экон. наук, доцент
Б.А. Зази, бакалавр
Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI:10.24412/2411-0450-2022-1-183-164-166

***Аннотация.** В данной статье представлены ключевые аспекты использования автоматизированных систем управления персоналом в российских организациях, в частности дана характеристика HRM-систем, указаны ключевые производители программных продуктов в области управления человеческими ресурсами, проанализированы возможности данных программных продуктов и выявлены проблемы отсутствия повсеместного использования автоматизированных HRM-систем в России.*

***Ключевые слова:** HRM-система, управление персоналом, менеджмент организаций, программные продукты, цифровизация.*

В условиях пандемии COVID-19 многие организации перешли на работу в удаленном режиме, что усложнило процесс управления человеческими ресурсами, особенно в тех компаниях, в которых не использовались HRM-системы. Пандемия стала определенным катализатором цифровизации многих процессов менеджмента в организациях, в том числе и в России. Увеличился спрос на внедрение в деятельность российских компаний программных продуктов различных производителей, позволяющих осуществлять управление кадрами.

HRM-система представляет собой автоматизированную комплексную систему управления персоналом. Она включает в себя элементы менеджмента процессами найма, отбора, привлечения персонала, обеспечивает его профессиональную ориентацию в организации, способствует приобретению сотрудниками новых знаний, умений и навыков, определяет премии и льготы, обеспечивает повышение мотивации работников и безопасность в различных её аспектах [1]. Также HRM-системы способствуют повышению эффективности контроля деятельности персонала за счет автоматизации данного процесса.

Программные продукты различных производителей автоматизированных HRM-систем позволяют:

1) Управлять расходами организаций, связанными с персоналом, в частности расходами на оплату труда.

2) Эффективно управлять бизнес-процессами, а именно формировать различные кадровые решения, поддерживать актуальность базы данных о сотрудниках организации, разрабатывать схемы стимулирования труда персонала.

3) Соблюдать положения Трудового кодекса РФ, а также другие правовые нормы в области регулирования отношений работника и работодателя.

4) Повышать ценность человеческого капитала за счет его «качественного» роста, разработки мотивационных программ и схем [2].

Крупнейшими поставщиками автоматизированных HRM-систем в России являются следующие компании: Mirapolis, Норбит, Эквио, Лига цифровой экономики, Борлас, Монолит Инфо, Gandiva. Услугами данных фирм в области внедрения HRM-систем в менеджмент пользуются следующие организации: Почта России, РЖД, Лукойл, Газпромэнергохолдинг, Ozon, МегаФон, МТС, Ростелеком, Сбербанк, РУСАЛ и прочие.

Вендорами HRM-систем, лидирующими на российском рынке являются компании 1С, Directum, Компас, Корпорация Галактика, SAP, БОСС Кадровые системы, Websoft, ЭОС.

Программные продукты названных выше фирм и других подобных IT-организаций позволяют:

- осуществить роботизацию HR-процессов, в частности при обзвоне кандидатов на вакансии или проведении видеоинтервью, с целью первичного отбора;

- использовать искусственный интеллект в процессах управления персоналом, например осуществлять поиск кандидатов на вакансии в полуавтономном режиме или анализ показателей способности сотрудника к обучению;

- внедрять голосовые чат-боты для внутреннего сервиса, к примеру при заказе различных справок, копий документов, организации командировок без общения с сотрудником отдела кадров;

- анализировать огромный массив данных о сотрудниках, особенно в организациях – представителях крупного бизнеса.

Однако даже при наличии подобных полезных функций в программных продуктах, позволяющих автоматизировать процесс управления персоналом, их повсеместное использование в России тормозится по различным причинам. Ключевыми проблемами в использовании автоматизированных HRM-систем в российских организациях являются следующие:

- низкий уровень информированности лиц, ответственных за принятие решений в области управления персоналом;

- незрелость корпоративных культур некоторых организаций;

- неготовность к трансформации и цифровизации;

- санкционная политика, в виду того, что многие автоматизированные HRM-системы предполагают использование зарубежных технологий;

- риск потери персональных данных в случае использования HRM-систем, предполагающих «облачное» хранение конфиденциальной информации или широкую интеграцию с другими программными продуктами.

Немаловажным отталкивающим фактором для малого бизнеса и индивидуальных предпринимателей также является цена программных продуктов и стоимость их последующего обновления и обеспечения.

В заключении необходимо отметить, что в России наблюдается положительная тенденция в части внедрения различных цифровых технологий, в том числе и автоматизированных HRM-систем, в деятельности организаций, что в будущем будет способствовать росту эффективности их деятельности, минимизации затрат и, как следствие, улучшению экономики страны в целом.

Библиографический список

1. Коваленко М.Г. Управление персоналом: современные концепции и основные технологии // Трансформация закупочной системы и современное публичное управление: сборник статей международной научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 01-03 мая 2015 года. – Ростов-на-Дону: Изд-во АкадемЛит, 2015. – С. 276-280.

2. Стрельникова Л.А. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала / Л.А. Стрельникова, М.М. Лембрикова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2019. – №1. – С. 83-89.

**FEATURES OF THE USE OF HRM SYSTEMS BY RUSSIAN COMPANIES
IN A CRISIS**

M.N. Poddubnaya, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

B. A. Zazi, *bachelor*

Kuban State University

(Russia, Krasnodar)

***Abstract.** This article presents the key aspects of the use of automated personnel management systems in Russian organizations, in particular, the characteristics of HRM systems are given, the key manufacturers of software products in the field of human resource management are indicated, the capabilities of these software products are analyzed and the problems of the lack of widespread use of automated HRM are identified. systems price Russia.*

***Keywords:** HRM system, personnel management, organization management, software products, digitalization.*