

УДК 33**HR-автоматизация: современные тенденции и перспективы развития****Абабий Андрей Викторович**

Аспирант,
Московская международная академия,
129075, Российская Федерация, Москва, ул. Новомосковская, 15А-1;
e-mail: Ababii@mail.ru

Аннотация

В данной статье рассматривается понятие HR-автоматизации и ее важность для современных организаций. Описываются кадровые процессы, которые можно автоматизировать, и предпочтительный порядок их автоматизации. Также подчеркиваются преимущества автоматизации кадровых систем, такие как повышение эффективности, снижение затрат и другие. Также рассмотрены недостатки процесса автоматизации кадровых процессов. В статье также рассматривается вопрос выбора подходящего решения для автоматизации HR и трудности, с которыми можно столкнуться при переходе на новые HR-системы. Описываются методы оценки эффективности HR-автоматизации. В статье проанализирован рынок современных продуктов программного обеспечения в заданной области.

Для цитирования в научных исследованиях

Абабий А.В. HR-автоматизация: современные тенденции и перспективы развития // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2024. Том 14. № 4А. С. 44-52.

Ключевые слова

HR-автоматизация, современные организации, кадровые процессы, автоматизация, эффективность, снижение затрат, недостатки, переход на новые HR-системы, методы оценки эффективности, рынок программного обеспечения.

Введение

В эпоху глобальных перемен скорость, с которой происходит трансформация современного мира, выдвигает особые требования к инструментам, применяемым в различных областях управления. Сегодня управленческие решения всё чаще становятся результатом быстрого и точного анализа больших объёмов данных. Это правило применимо и к сфере управления персоналом, которая также не является исключением из общего контекста.

Автоматизация HR-процессов представляет собой процесс внедрения информационных технологий (ИТ) в работу кадровых служб, который позволяет оптимизировать и упростить такие важные этапы работы с персоналом, как поиск и подбор кандидатов на вакантные должности, их адаптация в новом коллективе, обучение, мотивация и решение других задач, связанных с управлением человеческими ресурсами.

Требования, предъявляемые к автоматизированным системам управления персоналом, формируются под воздействием как внешних факторов, так и внутренних факторов. Под внешними подразумеваются изменения в законодательстве, экономическая ситуация, социальные тенденции. Внутренние факторы связаны с развитием и трансформацией бизнес-процессов внутри самой организации. За последние несколько лет число и многообразие этих факторов в Российской Федерации и в мировом масштабе значительно увеличилось. [Ананьин, 2019]

Одной из ключевых тенденций последних лет стало расширение безбумажного взаимодействия между кадровыми службами компаний и государственными органами, такими как Фонд социального страхования (ФСС) и Пенсионный фонд России (ПФР), включая отправку информации о кадровых изменениях практически в режиме реального времени. Кроме того, все большее распространение получает применение электронного документооборота в области управления персоналом (кадровый ЭДО). Однако серьезным испытанием для системы управления персоналом стала пандемия COVID-19. В условиях пандемии многие компании были вынуждены перевести своих сотрудников на удаленный режим работы, при этом сохранив контроль и эффективность производственных процессов. Это привело к изменению подхода к формированию рабочих коллективов: для ряда позиций исчезла необходимость поиска кандидатов в непосредственной близости от места расположения компании. [Косарева, 2019]

Важную роль играют и внутренние факторы. Для успешного масштабирования бизнеса необходимо не просто иметь представление о текущей ситуации внутри компании и анализировать сотрудников с точки зрения занимаемых ими должностей, но и отслеживать их потенциал и возможности для развития, чтобы использовать перспективные кадры в качестве резерва. Такой подход позволяет компаниям эффективно управлять своими человеческими ресурсами и достигать поставленных целей. [Королева, 2019]

Современные системы рекрутинга не только облегчают выполнение рутинных операций, но и предоставляют возможность существенно сократить затраты компании. По оценкам экспертов, автоматизация кадровых процессов может высвободить до 40% рабочего времени специалистов по управлению персоналом. Вместо того чтобы тратить время на ручной анализ данных, сотрудники HR-отдела могут сконцентрироваться на решении стратегически важных задач, что способствует повышению общей эффективности организации.

Таким образом, автоматизация HR-процессов становится одной из важнейших задач как для крупных корпораций, так и для представителей малого и среднего бизнеса. Внедрение современных информационных технологий в управление персоналом позволяет не только

оптимизировать кадровые процессы, но и существенно экономить ресурсы компании. Освободившееся время HR-специалисты могут посвятить решению стратегически важных задач, что способствует повышению общей эффективности организации. [Попов, 2020]

Основная часть

Автоматизация в сфере HR может иметь как положительные, так и отрицательные последствия.

Несомненными плюсами автоматизации являются:

- Ускорение и оптимизация рабочих процессов в HR. Автоматизация HR-процессов позволяет существенно ускорить такие важные этапы работы с персоналом, как подбор кандидатов на вакантные должности, обработка резюме и другие кадровые операции. Благодаря использованию информационных технологий, специалисты по управлению персоналом получают возможность оптимизировать свои рабочие процессы, снизить временные затраты и повысить эффективность своей деятельности.
- Качество и надежность информации. Автоматизированные системы управления персоналом способны предотвратить ошибки, возникающие вследствие человеческого фактора. Это обусловлено тем, что автоматизированные системы выполняют ряд рутинных операций, минимизируя вероятность возникновения ошибок, связанных с усталостью, невнимательностью или недостаточным опытом сотрудников. Более того, автоматизированные системы позволяют стандартизировать и унифицировать процессы управления персоналом, что также снижает риск возникновения ошибок.
- Оперативный доступ к информации о персонале. Системы автоматизации предоставляют удобный доступ к данным о сотрудниках и процессах управления персоналом, что значительно упрощает принятие управленческих решений. Благодаря автоматизации, руководители имеют возможность получать актуальную информацию о состоянии кадрового состава компании, анализировать данные и принимать обоснованные решения, основанные на фактах. Это позволяет повысить качество управления персоналом и обеспечить эффективное функционирование всей организации.
- Стандартизация и унификация HR-процессов. Автоматизация HR-процессов позволяет установить стандарты и унифицировать процедуры управления персоналом, исключая влияние личных симпатий и антипатий HR-специалистов. Это способствует более объективному и эффективному управлению персоналом, поскольку решения принимаются на основе четких критериев и правил, а не субъективных оценок. В результате, компания может улучшить свою кадровую политику, повысить уровень профессионализма и мотивации сотрудников, а также достичь большей согласованности в работе всех структурных подразделений.
- Независимость от смены персонала в HR-отделе. Одним из преимуществ автоматизации HR-процессов является возможность легко передать информацию новому сотруднику в случае ухода HR-специалиста из компании. Все данные и процессы, связанные с управлением персоналом, хранятся в единой системе, что обеспечивает их доступность и прозрачность. Новый сотрудник может быстро ознакомиться с необходимой информацией, приступить к своим обязанностям и продолжить работу без потери времени и ресурсов на восстановление знаний и опыта предыдущего специалиста.

К минусам автоматизации HR стоит отнести:

- Невозможность обработки уникальных ситуаций и потеря персонализированного подхода. Полная автоматизация кадровых процессов может привести к утрате индивидуального подхода в отношениях с сотрудниками. Некоторые ситуации, возникающие в процессе управления персоналом, могут быть уникальными и сложными для обработки автоматизированными системами. В таких случаях требуется вмешательство HR-специалистов, обладающих знаниями и опытом для принятия решений в нестандартных ситуациях. Поэтому важно найти баланс между автоматизацией и сохранением персонального подхода в управлении персоналом, чтобы обеспечить эффективное и справедливое отношение к каждому сотруднику.
- Высокая стоимость автоматизации HR-процессов. Начальные затраты на внедрение автоматизированных систем управления персоналом могут быть значительными, особенно для малых и средних предприятий. Это связано с необходимостью приобретения соответствующего программного обеспечения, его настройки и интеграции в существующую систему управления компанией. Также может потребоваться дополнительное обучение персонала для работы с новой системой. Однако, несмотря на высокие начальные затраты, в долгосрочной перспективе автоматизация HR-процессов может привести к существенной экономии времени и ресурсов, а также повысить эффективность управления персоналом.
- Проблема защита персональных данных. С увеличением использования автоматизированных систем управления персоналом возникает риск утечки или несанкционированного доступа к конфиденциальной информации. Это связано с возможностью кибератак, ошибок в системе безопасности или неправомерных действий со стороны сотрудников. Чтобы минимизировать этот риск, необходимо уделять особое внимание защите данных, регулярно обновлять программное обеспечение и проводить обучение персонала правилам информационной безопасности.
- Необходимость обучения сотрудников. Внедрение новых технологий в управление персоналом требует обучения сотрудников, что может быть сложным и затратным по времени процессом. Персонал должен освоить новые инструменты и методы работы, привыкнуть к изменениям в рабочих процессах. Обучение может проводиться как внутри компании, так и с привлечением внешних экспертов. Важно учесть, что эффективность автоматизации HR-процессов напрямую зависит от уровня подготовки сотрудников, поэтому инвестирование в обучение персонала является важным шагом на пути к успешной реализации проекта автоматизации.

Рассмотрим, какие именно HR-процессы можно автоматизировать, и в каком порядке это лучше делать.

Продукты для управления человеческим капиталом можно классифицировать на два основных типа: Core HR и TMS (Talent Management System). Core HR представляет собой системы автоматизации базовых процессов администрирования, организационного менеджмента и расчета, включая учет рабочего времени, расчет заработной платы и управление льготами. TMS, с другой стороны, включает в себя системы для автоматизации расширенных процессов, связанных с подбором, удержанием, мотивацией и развитием сотрудников. Эти системы предоставляют инструменты для оценки потенциала сотрудников, планирования карьерного роста, разработки индивидуальных планов развития и создания программ стимулирования.

Различные программные продукты для управления человеческим капиталом предлагают

разнообразные комбинации инструментов из групп Core HR и TMS. Однако независимо от выбранного продукта, подходы к автоматизации этих двух групп имеют свои отличительные особенности.

Core-HR-система занимает важное место в управлении персоналом, играя ключевую роль в базовых процессах предприятия и предоставляя данные о его структуре и сотрудниках. Обычно она является частью базовой структуры ERP-систем.

Автоматизация базовых процессов управления персоналом является первоочередной задачей при внедрении системы управления человеческим капиталом. Этот этап определяет выбор последующих модулей и их интеграцию в общую систему. Кроме того, автоматизация данного блока и выбор поставщика являются частью общей стратегии автоматизации, рассчитанной на период в несколько лет.

Следующим этапом после автоматизации базовых процессов управления персоналом является автоматизация систем расширенного HR. Данный этап характеризуется большим количеством процессов, связанных с Talent Management System (TMS), что обуславливает его деление на несколько подэтапов.

В рамках первого подэтапа обычно происходит автоматизация процессов подбора персонала и корпоративного обучения. Затем следует автоматизация процессов мотивации и карьерного развития. Состав и последовательность этих подэтапов определяются конкретной организацией и зависят от её структуры, целей и приоритетов.

При подготовке проекта внедрения автоматизированной системы управления персоналом (HR) необходимо определить общую информационно-технологическую стратегию компании и выбрать соответствующую систему для автоматизации базовых HR-процессов (Core HR), которая будет гармонично сочетаться с общими планами организации. Такой подход позволит упростить последующие процессы администрирования и поддержки выбранного продукта.

Сроки запуска и стабилизации основной системы автоматизации Core HR зависят от множества факторов, включая индивидуальные особенности конкретной компании. Обычно эти сроки варьируются от 6 до 24 месяцев, однако они могут быть адаптированы в соответствии с проектами автоматизации других бизнес-процессов организации.

При выборе программного обеспечения для автоматизации TMS-системы необходимо составить общий список областей, которые требуется автоматизировать, и выбрать решения, функциональность которых наиболее полно отвечает предъявляемым требованиям. Важно также определить способ реализации, поскольку продукты данного класса часто предлагаются либо в виде On-premise поставок (на мощностях заказчика), либо в виде On-cloud решений (где данные хранятся на внешних ресурсах).

Не менее важным аспектом при выборе ПО для автоматизации TMS-системы является возможность его интеграции с выбранной Core-HR-системой, которая будет выступать в роли поставщика мастер-данных. Такая интеграция позволяет обеспечить целостность и актуальность информации о сотрудниках, а также упрощает процесс обмена данными между различными системами.

Традиционно на российском рынке крупного бизнеса ведущее положение занимали продукты немецкой компании SAP AG, которые в 2016 году составляли около 50% всего рынка. В свете последних изменений, включая курс на импортозамещение и активное развитие отечественных систем автоматизации, доля присутствия SAP на рынке постепенно сокращалась, хотя и оставалась значительной до недавнего времени. Последним событием, повлиявшим на ситуацию, стало заявление вендора о том, что он не планирует поддерживать

свои продукты на российском рынке в дальнейшем.

Для обеспечения комплексного перехода на использование отечественного программного обеспечения была запущена программа «Федерация». Одной из ключевых целей данной программы является создание платформы для разработки, тестирования и демонстрации возможностей композитных систем класса ERP+. В рамках программы уже была создана референтная модель для крупного многопрофильного предприятия, а также были собраны три стенда композитной ERP+ системы на основе продуктов трех различных вендоров: 1С, «Ма-3» и «Галактика».

В разделе «Управление персоналом» в рамках этого проекта на сегодняшний день представлены следующие Core-HR-системы: 1С Зарплата и управление персоналом КОП, Alfa HRMS, МА-3, Галактика HCM.

Все перечисленные продукты являются отечественными разработками и обеспечивают полную поддержку изменений законодательства.

Ситуация на рынке расширенного HR в настоящий момент является достаточно напряженной по ряду причин. Одной из них является значительное отставание развития систем данного класса в России от общемирового уровня. Крупные заказчики в основном предпочитали использовать западные решения, такие как SAP Success Factors и Oracle HCM.

После февраля 2022 года возникли серьезные ограничения, касающиеся использования этих продуктов. Стало невозможно не только приобрести лицензии на эти продукты, но и, как в случае с облачными решениями (SaaS), сохранить подписку на доступ. Это существенно повлияло на развитие внутреннего рынка. В результате появились новые продукты от крупных ИТ-компаний, а существующие игроки расширили функционал своих предложений.

Из представленных на рынке продуктов, можно выделить следующие: Mirapolis HCM, Skillaz, Potok, Websoft HCM (результат слияния E-Staff и WebTutor), платформа от Сбера – Пульс, TalentForce.

При переходе с западного программного обеспечения на новое отечественное решение важно осознавать возможные трудности, с которыми придется столкнуться. Необходимо понимать, что новая программа не будет идентичной старой, и разница в подходах неизбежна. Некоторые привычные действия, которые были доступны в предыдущей HR-системе, могут оказаться недоступными или сложными в новой программе. Однако, взамен вы получите новый инструмент, который может быть более удобен для выполнения других задач. Например, SAP HCM превосходит 1С ЗУП в управлении матричной структурой компании, но при этом уступает в удобстве подготовки регламентированной отчетности.

Также стоит учитывать, что при переносе данных из старой системы в новую могут возникнуть проблемы. Часть данных может быть искажена или не перенесена вовсе. Если эти данные критически важны для работы компании, их сохранение потребует дополнительных затрат и может повлиять на общую стоимость проекта.

Важно также понимать, что процессы, принятые в вашей компании, особенно в части расширенного HR, могут значительно отличаться от видения разработчика продукта. В некоторых случаях может быть целесообразнее адаптировать процесс под новую систему, а не наоборот.

Необходимо активно участвовать в проекте, так как даже самый опытный исполнитель не знает ваши процессы лучше вас. Активное участие заказчика позволит достичь максимального результата и выявить проблемные места.

Одним из ключевых аспектов успешной автоматизации управления персоналом является

оценка эффективности проекта и демонстрация достижения его целей. Поэтому еще на начальном этапе необходимо определить, какой результат вы хотите получить от автоматизации управления персоналом.

Для оценки эффективности проекта можно использовать различные метрики, принятые в HR. В зависимости от целей проекта это могут быть такие показатели, как скорость и стоимость закрытия вакансий, увеличение производительности сотрудников, динамика внутреннего развития, текучесть кадров, размер кадрового резерва, а также отзывы о работе HR-службы.

Важно понимать, что каждый проект уникален и требует индивидуального подхода к оценке его эффективности. Поэтому необходимо выбрать метрики, которые наиболее точно отражают цели и задачи конкретного проекта.

Также стоит учитывать, что оценка эффективности проекта должна проводиться на протяжении всего его жизненного цикла - от начала до конца. Это позволит своевременно выявлять проблемы и корректировать действия для достижения наилучших результатов.

Заключение

Если автоматизация кадровых процессов не приносит ожидаемых результатов, важно провести детальный анализ текущих процессов и принять меры для улучшения ситуации. Необходимо определить, в каких случаях возникают проблемы, выявить слабые места и определить причины неудач. Получите обратную связь от сотрудников, использующих HR-систему. Это поможет выявить проблемы с точки зрения пользователей. Проверьте, достаточно ли у них информации о системе. Обеспечьте поддержку и доступ к ресурсам для решения возможных трудностей.

Пересмотрите свои ожидания от автоматизации HR. Не рассчитывайте на быстрый результат. Обычно компании достигают положительного эффекта от автоматизации уже через один - два года после внедрения.

Подводя итог, можно сказать, что сформировавшийся тренд на автоматизацию кадровых процессов с участием разработчиков отечественного ПО будет способствовать повышению зрелости и накоплению внутренней экспертизы как бизнеса, так и IT, а значит, продукты и процессы будут развиваться, становясь все более обыденными и увеличивая эффективность управления персоналом.

Библиография

1. Александров А.Ю. Цифровизация Российского образовательного пространства в контексте гарантий конституционного права на образование // Высшее образование в России. – 2019. - №10. – С.44-49.
2. Алексеев, А.Н. Реорганизация предприятий в эпоху цифровизации // Вестник Московского университета имени С.Ю. Витте. – 2019. – №2 (29). – С.82-86.
3. Ананьин В.И. Реальное время управления предприятием в условиях цифровизации // Бизнес-информатика. – 2019. – № 13. – С. 7-17.
4. Лебедева М.Е., Тростянский С.С. Особенности цифровой трансформации организаций банковского сектора Российской Федерации. *Ученые записки Международного банковского института*. 2021.61–74.
5. Квинт В.Л., Бодрунов С.Д. Стратегирование трансформации общества: знание, технологии, ноономика. СПб.: ИНИР им. С.Ю. Витте; 2021. 351 с.
6. Королева, Н.Ш. Проблемы цифровизации деятельности предприятия в современных условиях // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 6. – С. 117-119.
7. Косарева, И.Н. Особенности управления предприятием в условиях цифровизации // Вестник евразийской науки. – 2019. – №3. – С. 1-9.
8. Попов Н.В. Трансформация бизнес-модели российских банков в условиях цифровой экономики. В сб.: 2-я

Международ. науч.-практ. конф. «Индустриальная Россия: вчера, сегодня, завтра». Уфа, 14 апреля 2020 г. Уфа: ООО «Науч.-издат. центр “Вестник науки”»; 2020:54–62.

9. Проект основных направлений цифровизации финансового рынка на период 2022–2024 годов. Банк России. Москва, 2021.
10. Стратегия цифровой трансформации: написать, чтобы выполнить / под ред. Е.Г. Потаповой, П.М. Потеева, М.С. Шклярук. М.: РАНХиГС; 2021. 184 с.

HR automation: current trends and development prospects

Andrei V. Ababii

Postgraduate student,
Moscow International Academy,
129075, 15A–1, Novomoskovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: Ababii@mail.ru

Abstract

This article discusses the concept of HR automation and its importance for modern organizations. The HR processes that can be automated and the preferred order of their automation are described. The advantages of automation of HR systems, such as increased efficiency, reduced costs and others, are also emphasized. The disadvantages of the automation of personnel processes are also considered. The article also discusses the issue of choosing a suitable solution for HR automation and the difficulties that can be encountered when switching to new HR systems. The methods of evaluating the effectiveness of HR automation are described. The article analyzes the market of modern software products in a given area.

For citation

Ababii A.V. (2024) HR-avtomatizatsiya: sovremennye tendentsii i perspektivy razvitiya [HR automation: current trends and development prospects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 14 (4A), pp. 44-52.

Keywords

HR automation, modern organizations, HR processes, automation, efficiency, cost reduction, disadvantages, transition to new HR systems, methods of efficiency assessment, software market.

References

1. Alexandrov A.Yu. Digitalization of the Russian educational space in the context of guarantees of the constitutional right to education // Higher education in Russia. – 2019. - No.10. – pp.44-49.
2. Alekseev, A.N. Reorganization of enterprises in the era of digitalization // Bulletin of the S.Y. Witte Moscow University. – 2019. – №2 (29). – Pp.82-86.
3. Ananyin V.I. Real time of enterprise management in the conditions of digitalization // Business Informatics. – 2019. – No. 13. – pp. 7-17.
4. Lebedeva M.E., Trostyansky S.S. Features of the digital transformation of organizations in the banking sector of the Russian Federation. Scientific notes of the International Banking Institute. 2021.61–74.
5. Kvint V.L., Bodrunov S.D. Strategizing the transformation of society: knowledge, technology, neonomics. St. Petersburg: INIR named after S.Yu. Witte; 2021. 351 p.
6. Koroleva, N.S. Problems of digitalization of enterprise activity in modern conditions // Innovations and investments. – 2019. – No. 6. – pp. 117-119.

7. Kosareva, I.N. Features of enterprise management in the context of digitalization // Bulletin of Eurasian Science. – 2019. – No. 3. – pp. 1-9.
8. Popov N.V. Transformation of the business model of Russian banks in the digital economy. In the collection: 2nd International Scientific and Practical Conference "Industrial Russia: yesterday, today, tomorrow". Ufa, April 14, 2020 Ufa: LLC "Scientific Publishing House. Bulletin of Science Center"; 2020:54-62.
9. The draft of the main directions of digitalization of the financial market for the period 2022-2024. The Bank of Russia. Moscow, 2021.
10. The strategy of digital transformation: write to fulfill / ed. by E.G. Potapova, P.M. Poteeva, M.S. Shklyaruk. M.: RANEPa; 2021. 184 p.