

ИНТЕГРИРОВАННЫЕ СИСТЕМЫ HR-ДАННЫХ (HRIS) В ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: ЭВОЛЮЦИЯ РАЗВИТИЯ, ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ, КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО РАЗВИТИЯ

INTEGRATED HR-DATA SYSTEMS (HRIS) IN HRM: EVOLUTION OF DEVELOPMENT OF HRIS, CORE CONCEPTS, COMPETITIVE ADVANTAGES, AND CURRENT ISSUES OF MODERN DEVELOPMENT

ПОЛУЧЕНО 29.12.2023 ОДОБРЕНО 12.01.2024 ОПУБЛИКОВАНО 26.02.2024

УДК 331 DOI 10.12737/2305-7807-2024-13-1-62-68



ЧВАРКОВ В.О.

Аспирант кафедры Управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», г. Москва

CHVARKOV V.O.

Postgraduate Student, Department of Human Resource Management, Synergy University, Moscow

e-mail: vchvarkov@mail.ru



ГРОМОВА Н.В.

Канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой Управления человеческими ресурсами, Университет «Синергия», г. Москва

GROMOVA N.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Human Resources Management, Synergy University, Moscow

e-mail: NGromova@synergy.ru

Аннотация

В данной статье рассмотрены эволюционные этапы функционального развития ИТ-технологий в области HR, а также детально изучены современные направления применения аналитических инструментов в функции HR. По результатам исследования обозначены ключевые преимущества HR-аналитики в оперативных и стратегических направлениях деятельности HR, а также перспективы дальнейшего развития симбиоза ИТ и HR для функциональных возможностей HR-службы при помощи применения HRIS-систем. В статье также проведен сравнительный анализ основного понятийного аппарата информационных систем управления персоналом, в частности, HRIS и E-HRM. В данном исследовании рассмотрены основные векторы и проблемы развития интегрированных систем HR-данных как стратегического консультационного партнера для бизнеса, а также обозначены возможные способы решения проблем эффективного применения данного инструмента.

Ключевые слова: стратегическое развитие УЧР, автоматизация функции управления персоналом, автоматизация HR-процессов, информационная система управления персоналом, интегрированная система управления персоналом, HRIS, E-HRM, HR-аналитика.

Abstract

The article discusses the evolutionary stages of functional development of IT-technologies in the field of HR and presents in detail modern directions of analytical tools application in HRM. According to the results of the study, the research outlines the key advantages of HR analytics in operational and strategic directions of HR activities. The article also provides a comparative analysis of the basic conceptual apparatus of HR information systems, viz. HRIS and E-HRM. This study considers the main vectors and problems of development of integrated HR-data systems as a strategic consulting partner for business. Finally, the article identifies possible ways to solve the problems of effective application of HRIS.

Keywords: strategic development of HRM, automation of HRM, automation of HR processes, management information system, HRIS, integrated HRIS, E-HRM, HR-analytics.

ВВЕДЕНИЕ

На сегодняшний день сфера HR претерпевает глобальные изменения: вектор развития все больше направлен на стратегическое развитие и поддержку бизнеса за счет расширения функциональных инструментов и работы с массивами данных. Но прежде чем перейти на данный уровень развития, сфера HR претерпевала значительные метаморфозы развития от изолированного вспомогательного отдела до независимого консультативного центра, который предоставляет все большую ценность для бизнеса в виде поддержки в реализации бизнес-стратегии и принятию решений на основе анализа данных.

Следовательно, в современных условиях ценность HR-функции кроется в тесном взаимодействии управления че-

ловеческими ресурсами и информационных технологий, что предполагает создание интегрированной информационной системы управления человеческими ресурсами (HRIS).

«Краеугольным» камнем данной технологии является предоставление интерактивной интеллектуальной среды для взаимодействия с сотрудниками в режиме реального времени, а также формирование автоматизированной системы работы с HR-данными, что позволяет делегировать большинство административных HR-функций сторонним провайдерам. На данный момент бизнес уже столкнулся с необходимостью внедрения и применения HRIS-систем [10].

Однако данная технология остается инновацией в области HR и, следовательно, объектом исследования с точки зрения нового предметного поля HR и профессионального интереса с точки зрения конкурентного преимущества для бизнеса.

Таким образом, для лучшего понимания процессов создания и применения данного инструмента, а также полного раскрытия его конкурентных преимуществ целесообразно провести анализ эволюционного развития HRIS-систем в области управления человеческими ресурсами.

ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ HRIS-СИСТЕМ В МОДЕЛИ HRM И ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ КЛЮЧЕВОГО ПОНЯТИЯ

Стоит отметить, что всю историю развития управления человеческими ресурсами можно концептуально разделить на несколько временных этапов. В период интенсивного индустриального развития промышленности главным конкурентным преимуществом считалось владение производственной технологией, человеческий ресурс рассматривался как средство освоения. На фоне развития технологического прогресса и усиливающейся борьбы за конкурентные преимущества среди компаний произошла переоценка конкурентных преимуществ: бизнес пришел к выводу о том, чтобы сохранять устойчивое положение на рынке, недостаточно иметь эффективные кадровые ресурсы и/или поддерживать высокую технологичность, необходимо обеспечить бизнес «конкурентоспособной» системой управления человеческими ресурсами. Таким образом, историческое развитие HRIS-систем непосредственно связано с эволюцией HRM [11].

Начало XX в. характеризуется периодом зарождения сферы управления человеческими ресурсами. В это время HR существовал изолированно от других организационных функций, осуществлял ведение кадрового учета и выполнял административную функцию, в меньшей степени уделяя внимание взаимодействию с персоналом и социальному обеспечению. В условиях роста промышленного производства HR выступал в качестве учетного и контрольного инструмента для решения проблемы низкой эффективности труда.

В это время во многих странах правительство не имело большого влияния на бизнес в области трудовых отношений, вследствие чего не существовало установленного определенного спектра гарантий и условий найма для сотрудников. Данное право сохранялось за менеджментом компаний, который, в свою очередь, был заинтересован в высокой производительности труда, что впоследствии приводило к грубым нарушениям (эксплуатации детского труда и небезопасным условиям труда).

Во время Первой мировой войны возникла резкая необходимость в кадрах из-за всеобщей военной мобилизации, когда предприятия вынуждены были осуществлять свою деятельность в условиях ограниченного числа работников и при этом удовлетворять возросший спрос на военные товары.

В 20-е годы XX в. зародился научный подход к управлению персоналом, который впоследствии стал внедряться руководством компаний. Тогда руководство осознало, что для достижения данных целей необходимо применять новый подход к управлению персоналом: были созданы первые формальные кадровые отделы, которые занимались учетом, расстановкой и контролем над работой сотрудников [14].

Во время Второй мировой войны научный подход к УЧР продолжал свое развитие. Во время военных действий главными задачами были мобилизация военных сил и поддержание морального духа, что требовало применения нового подхода к мотивации рабочей силы. Компании пришли к выводу о том, что мотивация сотрудников и их продук-

тивность влияют на прибыльность и результативность бизнеса. Причем материальные факторы мотивации оказались менее эффективными и руководству необходимо уделять внимание психологическим и гигиеническим (социальным) факторам мотивации. В послевоенный период происходит переосмысление факторов мотивации среди менеджмента компаний. Таким образом, военное время оказало значительное влияние на развитие УЧР. Данные изменения в сознании бизнеса способствовали новому вектору развития в управлении персоналом, расширению его функционального поля: стали появляться первые практики описания вакансий и условий найма, обучения и адаптации персонала. В это же время появляются первые попытки классификации персонала по определению профессиональной подготовки работников для осуществления грамотного подбора. В качестве опорного документа при найме сотрудников стали использоваться должностные инструкции, в которых указывались задачи, зоны ответственности сотрудника, а также регулятивные положения касательно системы вознаграждения, критериев оценки работы сотрудника и причин увольнения. Таким образом, процессы, связанные с управлением персоналом, усложнились за счет возникновения новых зон ответственности HR, что требовало более централизованного подхода в управлении.

Во второй половине XX в. в ходе накопления теоретических знаний и практического опыта в области управления человеческими ресурсами и формирования УЧР как самостоятельной научной и профессиональной области управленческих знаний стали появляться отделы, выполняющие определенную HR-функцию. В обязанности кадровой службы стало входить множество операций, подразумевающих работу с большим объемом информации о сотрудниках. К этому времени во многих европейских странах и США государство стало осуществлять правовое регулирование трудовых отношений и накладывать на работодателей юридические обязательства о предоставлении лучших условий труда и найма для сотрудников. Были введены изменения в трудовом законодательстве, которые рассматривали различные стороны трудовых отношений, а именно социального обеспечения, техники безопасности и вопросов дискриминации, поэтому помимо выполнения внутренних функций, кадровые службы стали подотчетными перед государственными органами. Стоит отметить тот факт, что кадровые службы продолжали функционировать обособленно от других организационных функций, а также от внешней среды организации и выполняли в основном оперативные функции. Таким образом в период 60-70-х гг. XX в. завершилось формирование отдела кадров в традиционном понимании его функциональной важности для организации [11].

В конце XX в. на фоне роста технологического прогресса и информационного бума необходимость учета и анализа огромного пласта информации требовала внедрения новых технологических решений для эффективного анализа, хранения и обработки информации. Компьютерные технологии стали проникать во многие научные области, затем в производственные отрасли и процессы, в том числе HR. К этому периоду HR расширяется: кадровые отделы перерастают в департаменты (Human Resources Departments). Постепенно компьютеризация приобрела глобальный характер: на рынке стало появляться все больше поставщиков высокотехнологичного программного обеспечения, позволяющего не только повысить эффективность работы с HR-данными, но и добиться автоматизации административных задач. Таким образом появились первые информационные системы управления (MIS) в HR [16].

Применение информационных технологий в HR предоставляло компаниям преимущество в виде снижения временных затрат и ресурсов на обработку накопленных данных сотрудников, что было особенно актуально на фоне динамично растущей рыночной конкуренции. Так, во многих крупных компаниях началась постепенная автоматизация оперативных HR-задач за счет внедрения HRIS-систем. Одной из первых автоматизированных функций стала система вознаграждения и компенсации [11].

Постепенно HRIS стали применять не только для ведения учета, но и для выполнения аналитических операций. На этом фоне перед HR возникла задача обеспечения высококвалифицированными кадрами, владеющими навыками работы с данными. Применение HRIS-систем способствовало функциональной эволюции в управлении человеческими ресурсами: HR-службы стали заниматься не только кадровым учетом и административными функциями, но и вопросами вовлеченности, продуктивности и удержания персонала, которые требовали больших оперативных и технологичных мощностей. Следуя рыночной тенденции, к началу XXI в. HRIS-системы расширили функциональные возможности по работе с HR-данными в соответствии с широким спектром HR-функций [8].

В начале 2010-х гг. на рынке происходит интенсивная дифференциация программного обеспечения в соответствии с индивидуальными запросами бизнеса. Внедрение информационных систем (HRIS-систем) стало более доступным для среднего и малого бизнеса.

Начиная с конца 90-х гг. XX в. и до настоящего времени HR претерпевает технологическую интервенцию на процессном внутреннем уровне, что способствует формированию новой идентичности HR с точки зрения его стратегической ценности для бизнеса [11]. Широкое применение компьютерных систем управления (HRIS) сыграли большую роль в цепочке преобразований и становлении HR в качестве консультативного стратегического партнера для организации. Человеческий капитал стал главным стратегическим активом и конкурентным преимуществом компании в достижении ее бизнес-целей, а использование HRIS-систем позволило продвинуть работу HR-службы на качественно новый уровень работы за счет делегирования административных функций и более эффективной работы с HR-данными. С применением технологий HRIS бизнес получил возможность обращаться к накопленной информации в любой момент времени, хранить, собирать и использовать HR-данные для решения текущих задач [8].

Подчеркивая влияние HRIS-систем на стратегическую трансформацию HR, важно отметить тот факт, что широкое применение HRIS-систем в дальнейшем стало прототипом для внедрения и настройки HR-аналитики — инструмента [9], важным условием внедрения которого является непосредственный доступ к информационной системе управления персоналом. В одной из фундаментальных работ, посвященных вопросу внедрения HR-аналитики, автором которой является профессор Мичиганского университета, бизнес-эксперт с мировым именем Дэйв Уильрих, проводится сравнительный анализ HRIS и HR-аналитики [7]. Автор подчеркивает различие между инструментами в технологическом подходе. HRIS-системы функционируют строго по установленным алгоритмам сбора информации, регламентируемым в основном отраслью, внешней средой, а также размером компании и спецификой бизнеса, т.е. по большей части внешними факторами. HR-аналитика использует принципы машинного обучения и языки программирования, применяемые к HR-данным, что является более гибким подходом. Действительно, HR-аналитика является

мощным статистическим инструментом, благодаря которому бизнес научился видеть причинно-следственные связи между рыночными тенденциями и текущим положением на рынке, получил возможность прогнозировать сценарии событий и последствия принятых организационных изменений на основе аналитических выводов (evidence-based decision making) и соответствующих метрик — повышать адаптивность к новым рыночным вызовам. При этом в основе работы HR-аналитики лежит информационная система УЧР, поскольку она является основным «поставщиком» данных. Таким образом, уровень развития HR-аналитики зависит от качества HR-данных, которое, в свою очередь, зависит от работы HRIS системы.

С целью дальнейшего детального изучения вклада HRIS-систем в создание стратегической ценности HR для бизнеса целесообразно провести анализ функциональных возможностей HRIS, которые существенным образом поменяли деятельность HR-службы.

В настоящее время вопрос изучения конкурентных преимуществ использования HRIS находится на пике актуализации ввиду возросшего интереса со стороны компаний. Поскольку применение информационных технологий в HR, в сравнении с другими организационными отделами, является относительно новым явлением, в научной литературе существует ограниченное число публикаций, посвященных данной проблеме. Однако накопленный исследовательский опыт помог сформировать достаточную теоретическую базу для описания модели интеграции HRIS в HR.

Одна из первых моделей, описывающих функциональные возможности HRIS-систем, была предложена группой американских ученых из Мичиганского университета в начале 2000-х гг. [Mayfield et al., 2003] [8]. Данная модель описывает так называемую «добавленную» ценность в работу HR-службы и включает основные направления деятельности, которые были поделены по функциональному признаку на оперативные и стратегические направления в HR [8].

К оперативным направлениям деятельности HR авторы отнесли: обучение и развитие персонала (Learning & Development и Career & Succession Planning), внутренняя коммуникация (Internal Communications), кадровое администрирование и регулирование трудовых отношений (комплаенс) — (HR-administration and Compensations & Benefits). К стратегическим направлениям деятельности HR: стратегическая интеграция, прогнозирование и управление знаниями.

Авторы также описали роль HRIS в развитии каждого направления. К оперативным направлениям авторы отнесли именно традиционные HR-функции, связанные напрямую с работой с сотрудниками. К стратегическим направлениям деятельности HR авторы отнесли HR-функции, которые участвуют непосредственно в организационном развитии компании и стратегическом управлении человеческими ресурсами. Авторы модели HRIS-систем утверждают, что возможности традиционных HR-функций могут быть усовершенствованы за счет внедрения HRIS-систем.

Особое внимание в исследовании уделяется связи стратегических и функциональных возможностей HR с бизнес-целями компании, поскольку инструменты HRIS-систем предоставляют возможность создавать релевантные политики и практики, принимать организационные решения о персонале относительно ключевых оперативных функций HR, и, следовательно, повышать организационную эффективность и помогать бизнесу в достижении стратегических целей. Исследователи также отмечают, что добиться интеграции HR с бизнес-стратегией можно при условии совершенствования процессов обмена знаниями внутри компании. Инструменты HRIS-системы предостав-

ляют достаточную технологическую мощь для хранения и контроля данных о персонале, которые используются менеджментом компании как конкурентный информационный ресурс. Так, использование инструментов HRIS-систем значительно облегчает процессы, связанные с обучением персонала, позволяет оценивать его эффективность, улучшать внутреннюю коммуникацию между сотрудниками и руководством компании, а также координировать организационные изменения [8].

Более того, HRIS-системы обеспечивают качественное преобразование входных HR-данных, что является также важным элементом в системе управления человеческими ресурсами, поскольку открывает возможность для стратегического планирования человеческих ресурсов (ERP-подход) в соответствии с целями компании и текущими рыночными тенденциями.

Как упоминалось ранее, с самого начала развития компьютерных технологий информационные системы управления использовались как оперативный инструмент для автоматизации процедуры расчетов на предприятии. В ходе технологического прогресса ИСУ стали обрастать новым функционалом, расширенным интерфейсом и более мощным технологическим потенциалом для решения разного рода задач в различных сферах бизнеса. Наряду с тем как информационные системы проникали в профессиональные области, формировались новые кросс-профессиональные области, основанные на пересечении информационных систем и традиционных отраслей. В научном сообществе также формировались новые подразделения, которые занимались изучением новых направлений, в частности процессов внедрения и способов применения ИСУ в конкретных областях [15].

Доказав свою практическую значимость, информационные системы управления стали все больше встраиваться в процессы организационных отделов, обретая новые функциональные роли и оказывая все большее влияние на деятельность компании и результаты бизнеса. В настоящее время круг академического интереса сомкнулся вокруг применения информационных систем управления в области управления человеческими ресурсами. Далее разберем основные подходы к определению понятия информационных систем управления персоналом.

За весь период изучения HRIS-систем в научных кругах сложилось несколько подходов к определению данного понятия. Исследования, посвященные использованию информационных технологий в HR, свидетельствуют о том, что в настоящее время ученые испытывают затруднения в определении понятия HRIS ввиду недостаточной изученности данной темы. Основная сложность заключается в универсальности применения инструментов информационных систем управления и для того чтобы дать определение понятия «информационная система управления персоналом», необходимо сформировать солидную базу исследований, направленных на выявление узкоспециализированных функциональных особенностей HRIS-систем, которые отличают данную область, т.е. стоит вопрос в определении уникальности способов применения HRIS.

В научном сообществе предпринимались попытки дать определение понятия «информационные системы управления персоналом» и в настоящий момент понятие имеет два определения: HRIS и E-HRM. В научных кругах использование данных терминов вызывает дискуссию в отношении корректности их применения в качестве определения, поэтому на данный момент эти термины используются для разграничения области применения информационных систем в HR.

Перейдем непосредственно к определениям терминов. Итак, проведя анализ понятийного аппарата научных публикаций исследователей из разных научных школ, можно выделить следующие определения.

HRIS-система — информационная система данных, представляющая собой программное обеспечение, предназначенное для сбора, хранения, анализа и обработки информации о персонале с целью эффективного управления персоналом и предоставления информационного ресурса для бизнеса с целью разработки стратегических управленческих решений [15] [13].

HRIS-система — информационная система, используемая для управления персоналом компании, поддержки HR-функций и автоматизации HR-процессов посредством создания репозитория для информационных ресурсов о персонале [13];

E-HRM — информационная система управления персоналом, созданная для предоставления доступа сотрудникам к информации о персонале компании с помощью механизмов веб-технологий, т.е. приложение для цифрового управления персоналом и ведения внутренней коммуникации в компании [15].

E-HRM — электронная система, представляющая собой платформу для реализации организационных HR-практик и стратегий посредством предоставления информации о HR-процессах стейкхолдерам компании [13].

Как видно из определений, термины HRIS и E-HRM имеют значительную разницу, поскольку определение HRIS носит более прикладной характер: система представляет собой комплексный HR-инструмент, направленный на автоматизацию HR-процессов посредством выполнения операций с данными о персонале, которые использует руководство при организационном планировании и разработке решений. E-HRM является связующим механизмом, координирующим реализацию организационных политик в области HR. В данном контексте технология является способом предоставления HR-данных заинтересованным сторонам бизнеса и поддержки внутренней коммуникации. Подводя итоги сравнительного анализа определений (см. рисунок), можно сделать вывод о том, что HRIS-система преобразовывает HR-данные, которые с помощью технологий E-HRM предоставляются стейкхолдерам компании.

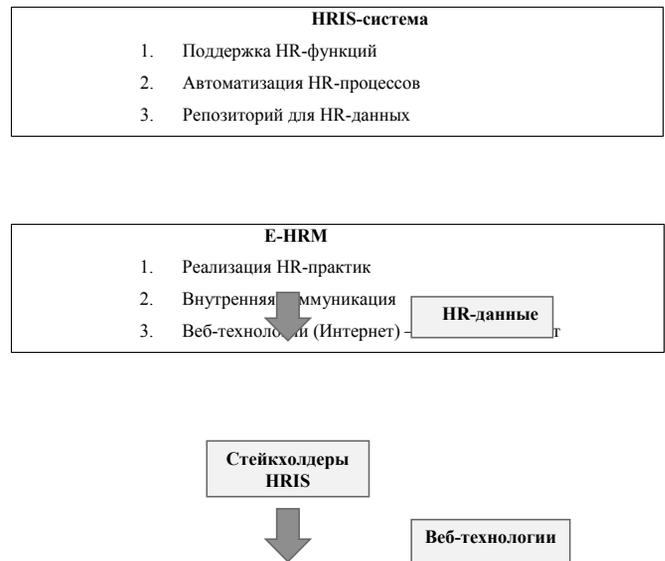


Рис. «Сравнительный анализ определений HRIS и E-HRM»

На сегодняшний день использование HRIS-систем в управлении человеческими ресурсами является достаточно распространенной практикой. С начала второй половины XX в., с момента автоматизации функции оплаты труда и проведения транзакций при помощи информационных технологий в HR, HRIS-технологии также прошли достаточно сложный технологический путь развития в области HRM. Как упоминалось ранее, в условиях постоянно меняющихся внешних условий ввиду конкурентной борьбы и глобальной цифровизации большинства отраслей бизнеса менялся также научный и профессиональный подходы к понятию HRIS-систем, их применению и делегированию HR-функций.

История современного развития HRIS-систем начинается с 1990-х гг., когда на рынке программного обеспечения произошел переход в сторону системного программного обеспечения под конкретную HR-функцию, а затем в сторону интегрированных программных продуктов, вызванный потребностью бизнеса в централизации процессов управления человеческими ресурсами. На тот период времени в большинстве компаний внедрялось веб-программное обеспечение для управления персоналом. В первую очередь, данные программы позволяли HR улучшить процессы подбора персонала с помощью возможности так называемого «виртуального хантинга» для внутренних пользователей и возможности подачи онлайн-заявки для кандидатов. Постепенно на рынке появлялись программные продукты для каждой области HR и компании получили возможность внедрять и настраивать программное обеспечение для оптимизации HR-функций в соответствии с текущими потребностями. Однако такое программное обеспечение имели существенный недостаток: отсутствие интеграции между системами, предназначенными для разных HR-функций, поэтому возникала необходимость передачи данных из системы в систему, что являлось трудоемким процессом [12].

В связи с этим поставщики информационных систем и нередко внутренние ИТ-департаменты стали разрабатывать промежуточное ПО, которое решало бы проблему ручного ввода и передачи данных. Решение данной проблемы появилось вместе с разработкой интегрированных HRIS-систем. Интегрированное программное обеспечение (ERP-система) обеспечивало быструю передачу данных из разных функциональных систем и более быструю установку, поскольку требовалось установить один определенный пакет ПО, что значительно снижает затраты на настройку и обслуживание ИТ-архитектуры компании. Таким образом, компании получали возможность хранения данных о сотрудниках в одной информационной среде и интегрировать HR-данные с организационной информацией других отделов компании.

В ходе технологического развития в интегрированных HRIS-системах стали применяться ESS-сервисы (electronic self-service) или сервисы самообслуживания. С помощью данного функционального блока сотрудники получили возможность просматривать собственные персональные данные в режиме реального времени, получать информацию от руководства, отслеживать историю заработной платы и собственного карьерного продвижения [11].

В начале 2000-х гг. академические исследования в области HRIS-систем уже накопили достаточную теоретическую и эмпирическую базу, которая может быть полезна бизнесу. Ученые стали признавать технический потенциал информационных систем для трансформации HR. В этот период научные публикации были направлены на изучение информационных систем, стремились закрыть разрыв между технологическим прогрессом и уровнем изученности практической пользы HRIS для HR, установить причин-

но-следственные связи между эффективностью компании и HRIS-системами, HRIS-системами и их вкладом в стратегическую ценность HR. В научной среде актуализировались следующие вопросы: эффективность и целесообразность электронного подбора персонала, влияние визуального оформления сайта компании на заинтересованность кандидатов, удовлетворенность сотрудников заработной платой, вопрос качества электронного HR-администрирования и производительности других HR-функций за счет HRIS-систем. Подобные исследования стали затрагивать абсолютно каждую функциональную область HR: от кадрового делопроизводства до внутренних коммуникаций, от рекрутинга до электронного обучения и управления карьерой.

За последние 10 лет развитие HRIS посвящено вопросам перемещения программного обеспечения в облачное пространство, поскольку, с одной стороны, с развитием информационных систем также развивались и ужесточались юридические и технические меры по информационной безопасности и компании стремятся обеспечить достаточную конфиденциальность для любого рода информации.

С другой стороны, облачные технологии позволяют значительно сокращать капитальные затраты компании на покупку и обслуживание оборудования и программного обеспечения, за счет прямого доступа к облачному хранилищу через Интернет. За счет применения облачных технологий в компании снижается потребность в дополнительном ИТ-персонале, поскольку управление сервисами передается на аутсорсинг поставщику «облачных» услуг. Кроме того, переход к облачным HRIS-системам является экономически более доступным инструментом для среднего и малого бизнеса, т. е. компаниям из данного сектора предоставляется возможность инвестирования в облачные технологии.

Таким образом, в данном исследовании обозначены наиболее актуальные тренды, связанные с эволюционной необходимостью применения и внедрения HRIS-систем, а также отмечены вызовы, с которыми сталкивается бизнес и которые являются наиболее животрепещущими на данный момент в академической среде. Эффективность аналитических инструментов в HR и интегрированной системы HR-данных (HRIS-системы) зависит от степени согласованности с топ-менеджментом бизнеса и уровня изоляции функции управления персоналом от остальных бизнес-единиц. HR не может эффективно существовать отдельно от остальных бизнес-единиц. Бизнесу необходимо обеспечить внутреннюю интеграцию HR во все ключевые бизнес-процессы посредством усиления информационной поддержки функции. Централизованный подход к управлению персоналом позволит HR своевременно обеспечивать бизнес стратегически важной информацией, касаемой человеческого капитала компании, эффективности его использования, а также позволит выстраивать систему HR-метрик для формирования аналитически-обоснованных решений и прогнозов для руководства [3]. С целью решения проблемы низкой эффективности применения аналитических инструментов бизнесу требуется высококвалифицированный персонал, с технической точки зрения, способный качественно работать с данными, представлять и верно интерпретировать руководителем результаты деятельности УЧР. Этим же фактором объясняется отсутствие системной методологии по работе с HR-аналитикой и ее инструментами, а также отсутствие целостного централизованного подхода к работе с HR-данными. Кроме того, компаниям необходимо уделить большее внимание своей технической осведомленности в отношении HRIS — архитектуры HRIS-систем, типологии HRIS-систем, системным требованиям к проектированию системы, а также внешним факторам бизнес-среды [2].

В настоящее время актуализируется разработка облачных систем HRIS с возможностью мобильного доступа к информационной среде, а также широко распространена практика вовлечения социальных сетей в работу HRIS-системы (в частности, рекрутинг). Данные тенденции задают новый вектор развития способов применения HR-технологий для оптимизации УЧР-процессов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время HRIS-системы являются эффективным инструментом для оптимизации и повышения эффективности HR-процессов. В силу изменившейся парадигмы мышления в бизнесе в условиях новой экономики знаний, в которой человеческий капитал и информация о нем является главным стратегическим активом компании, HRIS становится конкурентным преимуществом для компании, которое поднимает управление человеческими ресурсами на новый уровень, как с технологической точки зрения, так и с точки зрения вклада в стратегическую ценность HRM для компании как консультативного партнера, повышающего прибыльность и результативность бизнеса.

В современных условиях стремительно развивающейся среды Индустрии 4.0 интегрированная система управления персоналом является уже не просто эффективным аналитическим инструментом, а необходимостью бизнеса, поскольку для сохранения конкурентоспособности компании должны научиться максимально эффективно использовать собственный человеческий капитал. На этом фоне HRIS-система безусловно доказывает практическую важность, в первую очередь для совершенствования системы управления персоналом в компании, тем самым предоставляя HR-службам дополнительную стратегическую ценность.

В академических кругах исследователи до сих пор не пришли к консенсусу в отношении определения интегрированной системы HR-данных, поэтому в научных публикациях в качестве терминологии используются два понятия: E-HRM и HRIS. При этом между понятиями прослеживается тесная связь. Понятие HRIS-системы имеет более глобальное прикладное значение и представляет собой комплексный инструмент для аккумулирования и обработки HR-данных, которые с помощью веб-технологий E-HRM предоставляются всем заинтересованным сторонам компании.

За последнее десятилетие в области управления персоналом набирает популярность такой тренд, как HR-аналитика. Концепция данного инструмента заключается в работе с данными, их анализ и предоставлении бизнесу стратегических решений. HRIS-система играет критически важную роль для построения качественной HR-аналитики в компании, поскольку является главным репозиторием для HR-данных, от качества которых зависит точность управленческих решений и статистических прогнозов.

В научной и академической среде продолжается изучение вклада HRIS системы (стратегической ценности информационных систем) в управление персоналом и, в конечном счете, в результаты бизнеса, исследуются проблемы принятия решений на основе HR-данных и трансформации HR-процессов под влиянием цифровых технологий. Наиболее крупные исследования в области HRM посвящены процессам рекрутинга, а именно выбору и внедрению электронных отборочных испытаний, а также их эффективности в оценке компетентности кандидатов [12]. В то же время существует дефицит в исследованиях, посвященным «удобству» кандидатов, изучению факторов заинтересованности в прохождении испытаний и отбора в компанию. Без особого академического внимания остается вопрос рекрутинга

в социальных сетях с точки зрения урегулирования юридических особенностей отбора и найма — вопрос дискриминации при выборе кандидатов. В академической среде также присутствует недостаток исследований, посвященных технологиям интеграции и разработки интегрированных HRIS-систем.

Таким образом, несмотря на доказанную эффективность HRIS, существует ряд проблем, связанных с внедрением и эксплуатацией данного инструмента и обусловленных недостатком научных исследований в области информационных технологий, направленных на изучение процессов технической интеграции HR-процессов, а также низким уровнем обмена знаниями между областями HR и IT.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ашурбеков Р.А., Черникова Я.В. Тенденции и проблемы развития человеческих ресурсов: экосистема кадрового подхода / Ашурбеков Р.А., Черникова Я.В. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. Т. 12. № 4. — С. 18–20.
2. Громова Н.В., Самойлов В.А. Актуальные тренды рынка труда и их влияние на HR-менеджмент в российских компаниях / Н.В. Громова, В.А. Самойлов // Интернет-журнал Науковедение. — 2015. — Т. 7, № 1 (26). — С. 6.
3. Громова Н.В. HR-аналитика в системе управления персоналом современной организации / Н. В. Громова // Роль бизнеса в трансформации общества — 2022: Сборник материалов XVII Международного научного конгресса, Москва, 11–15 апреля 2022 года. — Москва: Московский финансово-промышленный университет “Синергия”, 2022. — С. 164–167.
4. Пронина В.А., Федулов Д.А. Автоматизация всех процессов управления человеческими ресурсами как основной тренд 2023 года / Пронина В.А., Федулов Д.А. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2023. Т. 12. № 4. — С. 86–89.
5. Чварков В.О. Совершенствование технической и информационной поддержки функции подбора персонала / В.О. Чварков // Трансформация экономики и финансового сектора России: вызовы и тренды — 2023: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции ученых, Москва, 30 марта 2023 года. — Москва: Московский финансово-промышленный университет “Синергия”, 2023.
6. Электронный ресурс: AIHR-academy: How to Successfully Select and Implement an HRIS | Human Resources Information System. Date Views 27.10.2023 www.analyticsinhr.com/blog/implement-hris-human-resources-information-system/.
7. Электронный ресурс: Bersin by Deloitte. // <https://www.deloitte.com/bd/en/pages/human-capital/solutions/formation.html> (дата обращения: 03.04.2021).
8. Bader Yousef Obeidat The Relationship between Human Resource Information System (HRIS) Functions and Human Resource Management (HRM) Functionalities // Journal of Management Research. — 2012. — Volume 4 Number 4. — С. 192–211.
9. Bersin J., 2020. HR Predictions for 2021, 2019–2020. Deloitte.
10. Dr. Nisha Aggarwal, Mona Kapoor. Human Resource Information Systems (HRIS) — Its role and importance in Business Competitiveness // GIAN JYOTI E-JOURNAL. — 2012. — Volume 1 Issue 2. — С. 227–240.
11. Faruk Bhuiyan, Mustafa Manir Chowdhury, Farzana Ferdous Historical Evolution of Human Resource Information System (HRIS): An Interface between HR and Computer Technology // Human Resource Management Research. — 2014. — № 4 (4). — С. 75–80.

12. Janet H. Marler, Emma Parry. Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology // The International Journal of Human Resource Management. — 2015. — №19. — С. 2233–2253.
 13. Javad Shahreki, Hiroshi Nakanishi, Nur Faezah Jayiddin, Noridayu binti Abdullah Sani, Nor Fauziana Ibrahim. Technology and the HR field: The Growth of Human Resource Information Systems // Journal of Soft Computing and Decision Support Systems. — 2020. — Vol. 7 No. 2. — С. 7–18.
 14. Pieris M.D., Preena G.R., 2020. The future of HRIS — Emerging Trends in HRM and IT Integration. Human Resource Management Journal, 5 (87–93). Date Views 14.05.2021.
 15. Richard D. Johnson, Kimberly M. Lukaszewski, Dianna L. Stone. The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes // Communications of the Association for Information Systems. — 2016. — Volume 38S; Article 28. — С. 533–553.
 16. Troshani I., Jerram C., Hill S.R. (2011) 'Exploring the public sector adoption of HRIS. Industrial Management and Data Systems, Vol. 111, No. 3, pp. 470–488.
5. nansovogo sektora Rossii: vyzovy i trendy — 2023: Sbornik materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii uchenykh, Moskva, 30 marta 2023 goda. [Transformation of the economy and financial sector of Russia: challenges and trends — 2023: Collection of materials of the All-Russian Scientific and Practical Conference of Scientists, Moscow, March 30, 2023.]. Moscow, 2023. (in Russian, unpublished)
 6. AIHR-academy: How to Successfully Select and Implement an HRIS | Human Resources Information System. Available at: www.analyticsinhr.com/blog/implement-hris-human-resources-information-system/ (accessed 27 October 2023).
 7. Bersin by Deloitte. Available at: <https://www.deloitte.com/bd/en/pages/human-capital/solutions/formation.html/> (accessed 3 April 2021).
 8. Bader Yousef Obeidat The Relationship between Human Resource Information System (HRIS) Functions and Human Resource Management (HRM) Functionalities // Journal of Management Research. — 2012. — Volume 4 Number 4. — С. 192–211.
 9. Bersin J., 2020. HR Predictions for 2021, 2019–2020. Deloitte.
 10. Dr. Nisha Aggarwal, Mona Kapoor Human Resource Information Systems (HRIS) — Its role and importance in Business Competitiveness // GIAN JYOTI E-JOURNAL. — 2012. — Volume 1 Issue 2. — С. 227–240.
 11. Faruk Bhuiyan, Mustafa Manir Chowdhury, Farzana Ferdous Historical Evolution of Human Resource Information System (HRIS): An Interface between HR and Computer Technology // Human Resource Management Research. — 2014. — № 4 (4). — С. 75–80.
 12. Janet H. Marler & Emma Parry Human resource management, strategic involvement and e-HRM technology // The International Journal of Human Resource Management. — 2015. — № 19. — С. 2233–2253.
 13. Javad Shahreki, Hiroshi Nakanishi, Nur Faezah Jayiddin, Noridayu binti Abdullah Sani, Nor Fauziana Ibrahim Technology and the HR field: The Growth of Human Resource Information Systems // Journal of Soft Computing and Decision Support Systems. — 2020. — Vol. 7 No. 2. — С. 7–18.
 14. Pieris M.D., Preena G.R., 2020. The future of HRIS — Emerging Trends in HRM and IT Integration. Human Resource Management Journal, 5 (87–93). Date Views 14.05.2021.
 15. Richard D. Johnson, Kimberly M. Lukaszewski, Dianna L. Stone The Evolution of the Field of Human Resource Information Systems: Co-Evolution of Technology and HR Processes // Communications of the Association for Information Systems. — 2016. — Volume 38S; Article 28. — С. 533–553.
 16. Troshani I., Jerram C., Hill S.R. (2011) 'Exploring the public sector adoption of HRIS. Industrial Management and Data Systems, Vol. 111, No. 3, pp. 470–488.

REFERENCES

1. Ashurbekov R.A., Chernikova Y.V. Trends and challenges in human resources development: the human resources approach ecosystem. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. — 2023. Vol. 12. i 4. — pp. 18–20. (in Russian)
2. Gromova N.V. Actual trends of the labor market and their impact on HR-management in Russian companies. *Internet-zhurnal Naukovedenie* [Internet journal Naukovlenie]. 2015. Vol. 7, i. 1(26). pp. 6. (in Russian)
3. Gromova N.V. HR-analytics in the HR management system of a modern organization. *Rol' biznesa v transformatsii obshchestva — 2022: Sbornik materialov XVII Mezhdunarodnogo nauchnogo kongressa, Moskva, 11–15 apreliya 2022 goda.* [The role of business in the transformation of society — 2022: Proceedings of the XVII International Scientific Congress, Moscow, April 11–15, 2022.], Moscow, 2022, pp. 164–167. (in Russian)
4. Pronina V.A., Fedulov D.A. Automation of all human resource management processes as the main trend for 2023. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia]. — 2023. Vol. 12. i 4. — pp. 86–89. (in Russian)
5. Chvarkov V.O. Improvement of technical and information support of recruitment function. *Transformatsiia ekonomiki i fi-*

Фатхуллин А.

В ЧЕМ СИЛА HR-БРЕНДА? МАРКЕТИНГОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ ПОМОГУТ СТАТЬ РАБОТОДАТЕЛЕМ МЕЧТЫ

М.: Бомбора, 2023, 256 с.

Современный рынок труда принадлежит кандидату. Как действовать, чтобы потенциальный сотрудник среди тысяч вакансий выбрал именно вашу? И остался в компании надолго, а не до конца испытательного срока?

Все просто: компании нужно себя «продавать», то есть относиться к соискателю как к клиенту: исследовать его предпочтения, быстро реагировать на любой запрос, вкладываться в лояльность сотрудников. Словом, комплексно развивать свой HR-бренд.

Как и что нужно для этого делать, рассказывает Артем Фатхуллин управляющий директор HR-бренда и внутренних коммуникаций Сбера.

