

АВТОМАТИЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ В HRM-СИСТЕМАХ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті охарактеризовано основні функції HRM-систем для автоматизації процесів HR-менеджменту, наведена порівняльна характеристика, переваги найпопулярніших сервісів: BambooHR, Zoho People, CakeHR, Workable, OrangeHRM та Hurma System. В результаті дослідження було виділено ключові критерії вибору HRM-системи.

Ключові слова: HRM-система, HR-процеси, HR-менеджер.

Abstract

The article describes the main functions of HRM-systems for automation of HR-management processes, comparative characteristics, advantages of the most popular services: BambooHR, Zoho People, CakeHR, Workable, OrangeHRM and Hurma System. The study identified key criteria for selecting an HRM system.

Keywords: HRM-system, HR-processes, HR-manager.

Актуалізація автоматизації HR-процесів

Рух функцій HR, з метою реалізації викликів бізнесу в рамках системи управління, актуалізує автоматизацію HR-процесів в HRM-системах. Серед основних функцій виділяють:

1) «рекрутмент» (Recruitment), адаптація (Onboarding).

Зазначена функція вже представлена у вигляді розвитку систем автоматизації, які частково можуть замінити рекрутера або вимагають його участі на кожному етапі. Такі системи дозволяють знаходити кандидатів, проводити телефонні інтерв'ю, проводити відео-інтерв'ю, відповідати на запитання і відправляти запрошення. Для багатьох позицій можлива повна автоматизація, де рекрутер буде приймати фінальне рішення. Саме тому спостерігається тенденція до перетворення рекрутера в операторів таких систем, які будуть займатися глибоким аналізом і інтерпретацією.

Для адаптації, паралельно з реальною можливістю її автоматизувати, рекомендовано залишити HR-фахівця для забезпечення невизначених HR-процесів (специфічні фактори, зокрема, людський).

2) оцінка персоналу (Performance) через використання HR-метрик.

Природньо, що автоматизовані інформаційні системи для забезпечення HR-процесів надають базу даних та платформу для розрахунків. Фахівці, які оцінюють фактичні результати не втратять свою актуальність, а просто почнуть працювати з більш просунутими системами, які будуть мати зручну систему візуалізації KPI, враховувати більшу кількість процесів і демонструвати прозорість процесу. HR-фахівці будуть трансформувати показники ефективності за результатами запитів бізнесу і впливати на процеси в компанії.

3) навчання і розвиток (Training & Development).

Наразі ринок послуг надає широке коло пропозицій щодо навчання HR-фахівців, підвищення кваліфікації. Автоматизація придбання нових знань суміщає дві складові: використання штучного інтелекту та діяльність HR-менеджера, де в силу різних причин перше не може витіснити друге. Іншим аспектом даних процесів є потреба IT-компаній, з причин впровадження гнучких підходів управління, в нових фахівцях, наприклад: Agile-коучах, аналітиках по «б сігм», Lean-фахівцях і т.д.

4) система матеріальних мотиваційних аспектів, яка здебільшого зосереджується на категоріях: заробітна плата, бонуси і компенсації (Compensation & Benefits).

Системи автоматизації можуть замінити рутинні процеси, передбачені в даній функції, за винятком особливих випадків (наприклад, позицій TOP рівня) та специфічних факторів (оцінка людських якостей для формування ієрархії даної системи).

5) корпоративна культура (Corporate culture & Internal communication).

У випадку даної позиції зберігається тенденція до перетікання функції від HR-фахівця до керівника (власника) компанії, які мають значну залученість в HR-процеси, після інтеграції ERP-систем і

налаштування всіх основних процесів. Однак подібний підхід має і свої недоліки (вигоряння і перевантаженість керівників, зниження ефективності на етапах впровадження, більш складний процес онбординга в компаніях, потреба в зовнішніх консультантах, яким потрібен час для розуміння процесів), які актуалізують потребу діджиталізації HR-процесів для HR-фахівця [1].

Інформаційні системи для служби управління персоналом

Поширення застосування інформаційних технологій в управлінні організаціями призвело до створення різних прикладних інформаційних систем. Одні автоматизують діяльність фінансово-бухгалтерських підрозділів, інші - комерційну службу, є і спеціалізовані ІС для служби управління персоналом - HRM-системи [2]. Найпопулярнішими з них в Україні є Zoho People, OrangeHRM, Hurma System, CakeHR, Workable та BambooHR.

Zoho People - онлайн-сервіс для керування процесами управління персоналом (HRM) з єдиної системи.

Система надає наступні функції: портал співробітників, портал самообслуговування, організаційна структура, контрольні списки для бізнес-процесів і т.д. З її допомогою можна зручно вести Absence і Performance management, створювати шаблони і форми для HR-процесів через конструктор, вести HR-аналітику, формувати звітність.

Для співробітників створена зручна внутрішня платформа, реалізований облік відпрацьованих годин, можливість використання електронного підпису. Основною специфічною властивістю є забезпечення залучення, утримання і винагороди кращих співробітників для компанії.

OrangeHRM - модульне програмне рішення, призначене для поліпшення процесів управління персоналом в компанії, зокрема, яке допомагає малим і середнім організаціям спростити роботу відділу кадрів (Human Resource Management (HRM)).

Кожен модуль автоматично відправляє електронні листи стосовно кадрових питань працівникам організації. JumpBox забезпечує спрощений спосіб розгортання та обслуговування OrangeHRM на локальному сервері, в хмарі або в центрі обробки даних [4].

Hurma System - це система управління персоналом, що дозволяє цифровізувати всі основні процеси управління персоналом від ведення бази співробітників і виплати заробітної плати, до управління КПП і HR-аналітики.

Система представлена українською компанією і орієнтована на україномовний і російськомовний ринок. Дана all-in-one HRM-система об'єднала весь необхідний функціонал в одному рішенні: база кандидатів і вакансій для рекрутера (з можливостями імпорту кандидатів з інших систем), інтеграція з локальними job-порталами, підтримка плагіна AIFox, який дозволяє знаходити інформацію про кандидата на LinkedIn, в соцмережах і на сайтах з пошуку роботи. В системі наявний Performance management, Absence management, Time Tracking, зручний календар подій (синхронізація з Google-календарем), OKR – Objectives and Key Results, управління цілями компанії. Для рекрутингу: автоматизація Welcome interview, Adaptation, Probation, запит співробітником 1:1 і інших зустрічей з HR та керівництвом, Exit interview, парсинг CV. Організаційна структура компанії подана в зручному дереві, містяться особистий профіль співробітника компанії, картки співробітників, можливий моніторинг настрою співробітників.

CakeHR - це інтернет-сервіс для управління персоналом, який спрощує HR-процеси в компанії і вивільняє ресурси для виконання завдань розвитку.

Сервіс є сучасним і адаптивним рішенням для HR з великою кількістю корисних функцій: від складання миттєвих інтерактивних HR-звітів до інтеграції з G Suite і Slack. У ній, як і в інших системах, можна створити базу даних співробітників, реалізувати контрольовані Onboarding & Offboarding нових співробітників, опитування, збирати відгуки і навіть управляти витратами компанії. Серед особливостей візуалізація та обчислення Бредфордського фактора - графіку зростання співробітника, компонування колективу по командам (Teams).

Workable – це онлайн-сервіс для управління процесами рекрутингу.

Дане рішення комбінує систему відстеження кандидатів (ATS, Applicant Tracking System) і рекрутингову платформу з можливістю пошуку релевантних резюме в інтернеті і на сайтах пошуку роботи. Серед функціоналу виділяють: різні процедури пошуку кандидатів (через соцмережі, add-on для Google Chrome, шаблони листів, mass-mailing, база email-адрес кандидатів); конструктор анкет і вакансій, колаборація при створенні, парсинг резюме, брендинг інтерфейсу; служба підтримки по телефону та email, персональний менеджер.

Хмарний сервіс BambooHR - це система для фахівців з персоналу і кадрів, яка підходить для малого

і середнього бізнесів.

Система отримала позитивні відгуки від HR-менеджерів за приємний і зручний інтерфейс, можливість програмування під конкретну організацію і інтеграцію з багатьма HR-інструментами. Сервіс реалізує автоматизацію пошуку даних про релевантних кандидатів, управління великою кількістю даних про співробітників, їх навчанням, надає можливості детальної аналітики, FAQ.

Порівняльна характеристика технічних даних систем та інформація про основне призначення наведені в таблиці 1 [4].

Таблиця 1 - Технічні характеристики та призначення HRM-систем

Назва	Zoho People, Індія	OrangeHRM, США	Hurma System, Україна	СakeHR, Великобританія	Workable, США	BambooHR, США
Сфера використання	Середній бізнес, ФОП, Спеціаліст, Некомерційна організація, Корпорація, Малий бізнес	Фрілансер, Середній бізнес, ФОП, Спеціаліст, Некомерційна організація, Корпорація, Малий бізнес	Середній бізнес, ФОП, Корпорація	Фрілансер, Середній бізнес, ФОП, Спеціаліст, Некомерційна організація, Малий бізнес	Фрілансер, Середній бізнес, ФОП, Спеціаліст, Некомерційна організація, Корпорація, Малий бізнес	Фрілансер, Середній бізнес, ФОП, Спеціаліст, Некомерційна організація, Малий бізнес
Вид продукту	Інтернет-сервіс	Система, Інтернет-сервіс	Інтернет-сервіс	Інтернет-сервіс	Інтернет-сервіс	Інтернет-сервіс
Інтерфейс	Веб-браузер, iOS, Android	Веб-браузер, iOS, Android	Веб-браузер	Веб-браузер, iOS, Android	Веб-браузер, iOS, Android	Веб-браузер, iOS, Android
Вільне ПЗ	-	+	-	-	-	-
Наявність пробної версії	+	+	+	+	+	+
Наявність демо-версії	+	+	-	+	-	-
Основне призначення	Управління персоналом, людськими ресурсами (HRM), людським капіталом (HCM), кадрами (PM), Staff Management (SMS)	Управління персоналом, людськими ресурсами (HRM), людським капіталом (HCM), кадрами (PM), Staff Management (SMS)	Управління персоналом, робочою ефективністю, людськими ресурсами (HRM), кадрами (PM), Head Resources Analytics (HRA), Job Performance Management (JPM), Recruitment Management (RMS), Staff Management (SMS), аналіз персоналу (HRA), підбір персоналу (RMS)	Управління персоналом, людськими ресурсами (HRM), людським капіталом (HCM), кадрами (PM), Staff Management (SMS)	Управління персоналом, кадрами (PM), Recruitment Management (RMS), Staff Management (SMS), підбір персоналу (RMS)	Управління персоналом, людськими ресурсами (HRM), людським капіталом (HCM), кадрами (PM), Staff Management (SMS)

Критерії вибору автоматизованої HRM-системи

Популярні CRM-продукти від західних компаній, або спеціалізовані системи, розроблені для рекрутингу та HR на вітчизняному ринку надають можливість вибору HR-менеджеру.

Серед основних критеріїв вибору конкретної HRM-системи варто відзначити:

- функціональна відповідність потребам організації;
- цінова спроможність проекту в поєднанні з тарифною політикою виробника продукту;
- інтерфейс користувача з адаптивними характеристиками для різних пристроїв, наявність технічної підтримки;
- підтримка цілісності системи і захисту безпеки даних.

Очевидно, що автоматизована HRM-система має відображати максимальну кількість HR-процесів в системі управління персоналом. Однак в подібних інформаційних системах враховується покриття, зокрема, і базових систем:

- HR-аналітики і аналізу персоналу (Head Resources Analytics Systems, HRA) для збору та обробки даних, з метою аналізу та прогнозування;
- управління людським капіталом (Human Capital Management Systems, HCM), яка орієнтована на управління компетенціями та вирішенні завдань точного комплектування штату, управління робочою силою і оптимізацію трудових ресурсів;
- кадрового діловодства (Records Management Systems, SRM) у вигляді програмного забезпечення для ведення інформації про співробітників і взаємодії роботодавця і працівників;
- управління людськими ресурсами (Human Resource Management Systems, HRM, HRMS) як програмне забезпечення, яке автоматизує процеси організації праці та кадрового адміністрування;

в також

- сервісу підбору персоналу (RMS), які використовуються командами управління людськими ресурсами (HR) для організації рекрутингу, та бази даних про кандидатів і вакансії (Employees and Jobs Databases, EJS), які застосовуються в якості двосторонніх платформ: для публікації резюме людьми, які шукають роботу, та для публікації вакансій компаніями [5].

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- 1 HRM-трансформація: чого очікувати в найближчому майбутньому? *BDO Україна* : веб.сайт. URL: <https://www.bdo.ua/ru-ru/blog/consulting/december-2020/hrm-transformation> (дата звернення 27.02.2021).
- 2 Говядкін І. Є. Структура та користувачі HRM-системи / І. Є. Говядкін // *Управління персоналом*. - 2008. - №3. - С. 64-67.
- 3 Огляд популярних систем для HR: BambooHR, Zoho People, CakeHR і Hurma. *Work.ua* : веб.сайт. URL: <https://www.work.ua/ru/articles/employer/2308/> (дата звернення 27.02.2021).
- 4 Системи управління персоналом. *Software.ru* : веб.сайт. URL: <https://software.ru/categories/personnel-management-systems> (дата звернення 27.02.2021).
- 5 Пономаренко В. С. Інформаційні системи в управлінні персоналом : навчальний посібник / В. С. Пономаренко, І. В. Журавльова, І. Л. Латишева. — Харків : Вид. ХНЕУ, 2008. — 336 с.

Дьогтева Ірина Оксентіївна, асистент кафедри менеджменту та безпеки інформаційних систем, факультет менеджменту та інформаційної безпеки, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: dohtieva@vntu.edu.ua

Рудь Людмила Ігорівна – студентка групи 1KI-17б, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії

Dohtieva Iryna, Assistant at the Department of Management and Security of Information Systems, faculty of Management and information security, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail : dohtieva@vntu.edu.ua

Rud Liudmila Igorevna – student of the group 1KI-17b, faculty of information technologies and computer engineering