

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ЕКОНОМІЧНОЇ КІБЕРНЕТИКИ ТА  
ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ



## «ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ І УПРАВЛІННІ»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ СТУДЕНТСЬКИХ ПРАЦЬ

ВИПУСК 4



Одеса  
2022

## АВТОМАТИЗАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ ЗА ДОПОМОГОЮ HRM-СИСТЕМ

Шуліка О. А.<sup>1</sup>, Орлик О. В.<sup>2</sup>

1 – студентка 3 курсу 35 гр., факультет міжнародної економіки,

2 – канд. екон. наук, доцент, кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій  
Одеський національний економічний університет, м. Одеса

### АНОТАЦІЇ

**Шуліка О. А., Орлик О. В. Автоматизація HR-процесів за допомогою HRM-систем.** У статті розглянуто основні можливості та функції HRM-систем для автоматизації HR-процесів. Окреслено фактори, які потрібно враховувати для вирішення задач автоматизування HR-процесів. Визначено переваги та недоліки застосування даного виду програмного забезпечення підприємствами.

**Ключові слова:** HRM-системи, HR-процеси, HR-менеджер, автоматизація, персонал.

**Шулика О. А., Орлик О. В. Автоматизация HR-процессов с помощью HRM-систем.** В статье рассмотрены основные возможности и функции HRM-систем для автоматизации HR-процессов. Обозначены факторы, которые следует учитывать для решения задач автоматизации HR-процессов. Определены преимущества и недостатки применения данного вида программного обеспечения предприятиями.

**Ключевые слова:** HRM-системы, HR-процессы, HR-менеджер, автоматизация, персонал.

**Shulika O., Orlyk O. Automation of HR processes using HRM systems.** The article discusses the main features and functions of HRM systems for automating HR processes. The factors that should be taken into account for solving the tasks of automating HR processes are indicated. The advantages and disadvantages of using this type of software by enterprises are determined.

**Keywords:** HRM systems, HR processes, HR manager, automation, personnel.

**Шуліка О. А., Орлик О. В. Автоматизація HR-процесів за допомогою HRM-систем.** Інформаційні технології в економіці і управлінні : зб. наук. студ. праць. Одеса : ОНЕУ, 2022. Вип. 4. С. 77–82.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Розширення меж застосування сучасних інформаційних технологій, включаючи ресурси інтернет, дозволяє формувати повнішу інформаційну базу про кадри підприємства з усіх аспектів, порівняно з тією, що представлена на даний час у більшості вітчизняних пакетів з управління кадрами, і обмежується, зазвичай, виключно первинною обліковою інформацією. Таким чином, створюються умови вирішення принципово нових завдань, до яких можна віднести, наприклад, завдання планування та розподілу робіт у рамках проектів та формування робочих груп на їхнє виконання. Залучення повної бази даних про кадри дозволяє: підібрати персонал відповідно до специфіки майбутніх робіт, виходячи з об'єктивних професійних та соціально-психологічних характеристик персоналу; створити платформу для отримання інформації про відхилення у розвитку кадрових процесів, що вимагають тактичного та стратегічного управлінського впливу.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Тему автоматизації та впровадження HR-систем було освітлено в працях ряду науковців, серед яких А. Смірнов, Д. Лебедєв, Н. Осовицька, І. Ковалевич, В. Ковалевич, А. Нетребко, Л. Губич, Н. Петкевич. Автори сходяться на думці, що автоматизація HR-процесів є важливим чинником зростання працездатності компаній, але у цьому процесі існує декілька важливих факторів, що потрібно ще дослідити.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** HRM-системи є одним з найважливіших корпоративних додатків, які використовуються в компаніях усіх розмірів та в усіх галузях промисловості. Необхідність у впровадженні HRM-систем визначається такими критичними для успішного розвитку бізнесу потребами, як управління витратами, ефективне управління бізнес-процесами, дотримання всіх правових норм, підвищення цінності людського капіталу.

Проте аналіз наукових публікацій показав, що залишаються недостатньо дослідженими питання щодо автоматизації різних видів HR-процесів, переваг та недоліків автоматизації в цілому.

**Мета статті.** Метою статті є визначення основних можливостей та функцій HRM-систем для автоматизації HR-процесів, переваг та недоліків застосування даного виду програмного забезпечення підприємствами.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Під HRM-системою розуміється автоматизована комплексна система керування персоналом [2].

Згідно з результатами дослідження Deloitte, всього 26% компаній вважають, що їхня HRM-система працює ефективно, процеси автоматизовані і функціонують відмінно, а у HRa (ейчара) є час на обмірковування та впровадження стратегічних завдань. А решта 74% всіляко відмовляються приймати той факт, що програми для автоматизації HR-процесів спростять їм життя і допоможуть швидше досягати необхідних цілей, у тому числі тих, що стосуються збільшення доходу [4].

У порівнянні з традиційними системами автоматизації кадрового обліку і розрахунку зарплати, HRM-системи мають розширену функціональність.

Крім облікового (кадровий облік, штатний розпис, документообіг, облік робочого часу та відпусток, пенсійний та військовий облік та ін.) та розрахункового (зарплата, податкові виплати, надбавки та відрахування тощо) контурів, що обробляють кількісні дані, подібні системи також включають і такий HR-контур, який призначений для роботи з якісними показниками персоналу.

Через відсутність статистичних, аналітичних даних або наявності складнощів щодо їх збору, HR-менеджерам доводиться або діяти інтуїтивно (у 50% це спрацьовує не на користь компанії), або витратити багато часу на збір та аналіз даних щодо персоналу. HRM-система це робить самостійно та презентує у вигляді зрозумілих схем, графіків, діаграм [3].

Загалом же, згідно з дослідженням Forrester Research, сучасні інтегровані HRM-системи містять шість основних функціональних блоків, відповідальних за:

- розрахунок заробітної плати;
- облік працівників;
- рекрутинг;
- управління талантами;
- управління ефективністю та навчанням персоналу;
- взаємодію користувачів з системою [5].

HRM-системи дозволяють вирішити декілька основних задач:

- упорядкувати всі облікові та розрахункові процеси, пов'язані з персоналом;
- зкомплектувати повноцінний штат підприємства відповідно до стратегії його розвитку на коротко-, середньо- та довгострокову перспективу;
- забезпечити розвиток та підготовку персоналу відповідно до цілей підприємства та його підрозділів;
- знизити втрати, пов'язані із втратою працівників, залучаючи, утримуючі та мотивуючі найбільш кваліфікований персонал.

За даними American Management Association, втрати, пов'язані із заміною втраченого компанією співробітника, можуть становити від 30% до 150% від його річного окладу, залежно від рівня його знань та навичок, а плінність кадрів виявляється серйозною проблемою, яка може суттєво погіршити показники загальної ефективності організації [2; 5].

Дослідження Global Talent Trends 2019 року показало, що 51% співробітників хотіли б, щоб їх компанія запропонувала більш гнучкі години роботи. Незалежно від галузі, гнучкість дуже важлива, бо вона знижує стрес на робочому місці, підвищує психічне благополуччя і продуктивність праці [1].

У функції відділу кадрів входить відстеження історії, навичок, здібностей, зарплат і досягнень співробітників. Заміна певних HR-процесів різними рівнями систем HRM може перерозподілити обов'язки з управління інформацією, зокрема:

- управлінням заробітною платою;
- підбором і адаптацією;

- збором, зберіганням і доступом до інформації про співробітників;
- веденням записів відвідуваності і відстеженням прогулів;
- оцінкою ефективності;
- завданнями адміністрації;
- управлінням навчанням співробітників;
- самообслуговуванням співробітників;
- плануванням роботи співробітників;
- HR-аналітикою і прийняттям обґрунтованих рішень [1].

Таким чином, HRM-системи можна, у певному сенсі, назвати «CRM-системами навпаки», які залучають і утримують не покупців, а своїх співробітників. Зрозуміло, методи тут застосовуються зовсім інші, але загальні підходи схожі [2].

Автоматизація роботи HR-департаменту – застосування інформаційних технологій для заміни ручної праці на машинний. Наприклад, за допомогою цифровізації HR-процесів можна збільшити швидкість створення та редагування документів, зібрати статистику, проаналізувати ефективність проведених заходів, позбавити працівників рутини.

Головне завдання автоматизації – розвантажити HR-фахівців, щоб вони встигали виконати більше складних завдань та не відволікалися на роботу, яка під силу комп'ютерній програмі. Тому цифровість HR доречна у всіх випадках, коли комп'ютер може взяти на себе функції, що не потребують складної інтелектуальної роботи або емпатії.

Для вирішення задач автоматизування HR-процесів потрібно враховувати такі фактори:

1. Автоматизувати HR-процеси потрібно не всім компаніям.

Автоматизація HR-процесів підійде тим, у кого в компанії більше 100 співробітників, є окремий департамент з управління персоналом, який складається щонайменше з 3 працівників, і цей відділ завжди має велике завантаження по завданням.

Якщо компанія невелика (до 50 осіб), в ній всього 1 HR-фахівець і немає активного набору персоналу або роботи з уже поточним, то використання HRM-системи буде нелогічним і не вигідним.

2. Автоматизувати можна і потрібно не всі процеси.

Переходити до автоматизації потрібно поступово – процес за процесом, завдання за завданням. Інакше вона не спростить робочі будні співробітників, а лише ускладнить та посилить ситуацію.

3. Автоматизація економить не тільки фінанси, а й інші ресурси.

При належному підборі та налаштуванні HRM-система зберігає до 5000 доларів на рік. Крім того, її використання має і інші переваги.

4. Обирати HRM-систему потрібно не за кількістю відгуків про неї, а згідно з цілим алгоритмом дій:

- Виписати всі процеси, які є у вашому HR-відділі.
- Згрупувати процеси за категоріями, на кшталт «Рекрутинг», «Опитування», «Навчання» і т. д.

– Скласти список тих процесів під управлінням персоналу, які хотіли б автоматизувати.

– Розставити пріоритети, щоб не перетворювати оптимізацію на хаос.

5. Автоматизація не завжди проходить гладко і це нормально.

У 90% випадків виникають проблеми, і компанії краще бути готовою до них відразу. Типові труднощі, які можуть виникнути на шляху до автоматизації:

– нестача ресурсів (зазвичай матеріальних та фізичних);

– сумніви в тому, чи реально ви зробили правильний вибір, чи потрібна ця HR-автоматизація взагалі;

– компанія не готова змінювати структуру бізнес-процесів, тим паче у режимі реального часу;

– процес адаптації до HRM-системи може зайняти до півроку (особливо якщо у HR-відділі понад 10 співробітників) і цей період здається дуже тривалим;

– якісь функції системи можуть не дуже сподобатися або бути не досі зручними у використанні, тому захочеться створити свою систему з нуля, під особисті запити, що часто є помилкою з боку компанії;

– інші форс-мажорні обставини [3].

Слід зазначити, що при прийнятті рішення щодо автоматизації HR-процесів на підприємстві першим, що повинно має бути проведено: вивченням бізнес-процесів підприємства та потреба в їх автоматизації.

На основі проведеного дослідження можна визначити ряд переваг від впровадження та використання HRM-системи в роботі підприємства (табл. 1).

Таблиця 1

Переваги від використання HRM-системи в роботі підприємства

Спрямованість	Переваги
1	2
Для HR-менеджерів	Економія часу на виконання поточних і термінових завдань, і як наслідок, підвищення ефективності HRa.
	Можливість HR-менеджерам, не відволікаючись на рутинні питання, брати участь у стратегічних проєктах.
	Допомога у збиранні аналітики для об'єктивних рішень в управлінні персоналом.
	Підвищення лояльності та залученості співробітників.
Для співробітників підприємства	Швидка адаптація нових працівників, прискорення їхньої підготовки до самостійної роботи.
	Швидка організація підвищення кваліфікації та розвитку нових знань/навичок у працівників.
	Організація процесу навчання персоналу в онлайн режимі (актуально для віддалених команд, філій, представництв у різних містах, країнах).
	Поліпшення комунікації між працівниками підприємства.

1	2
Для підприємства в цілому	Економія фінансів підприємства.
	Підвищення швидкості вирішення повсякденних завдань.
	Підвищення привабливості підприємства на ринку праці.
	Зниження плинності кадрів.

*Джерело: розроблено авторами на основі [3]*

Щодо перспектив розвитку HRM-систем, то за визначенням експертів, у всіх сучасних HRM/HCM-системах світового рівня реалізована функціональність «користувацького» та «операційного» рівня («інформаційне самообслуговування», підтримка штатного розкладу, кадровий, табельний облік, розрахунок заробітної плати, доплати та відрахування). Ключовими напрямками технологічного розвитку HRM-систем є автоматизація найму, управління «талантами» та ефективністю персоналу, а також управління навчанням співробітників. Окрім цього, дуже перспективною для HRM-рішень є модель SaaS на базі Web-сервісів.

**Висновки з даного дослідження.** Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити висновки про те, що впровадження HRM-системи є важливим кроком для удосконалення управління ресурсами компанії. Але важливо знати, що автоматизація підійде для всіх підприємств, проте потрібно бути готовим до значних матеріальних та фізичних ресурсів.

Впровадження HRM-системи є одним із пріоритетних напрямів розвитку будь-якої компанії, оскільки зможе автоматизувати найм, відбір, залучення персоналу, забезпечення орієнтації, навчання і розвиток, оцінку їх роботи, визначення винагороди та надання пільг, мотивацію, підтримку належних відносин з кожним членом команди та забезпечення безпеки роботи за рахунок застосування програм для HR і HR-аналітики.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Що таке HRM і навіщо потрібна оптимізація HR-процесів? URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shho-take-hrm-i-navishho-potribna-optimizatsiya-hr-protseviv/> (дата звернення 22.12.2021).
2. HRM-системы. URL: <https://bit.ly/3efETpR> (дата звернення 22.12.2021).
3. 5 главных инсайтов автоматизации HR процессов: мифы vs реальность. URL: <https://peopleforce.io/ru/blog/5-glavnyh-insajtov-avtomatizatsii-hr-protsesov-mify-vs-realnost/> (дата звернення 22.12.2021).
4. 7 популярных мифов при выборе ПО для HR (HRM/HRIS Системы). URL: <https://peopleforce.io/ru/blog/7-populyarnyh-mifov-pri-vybore-po-dlya-hr-hrm-sistema/#> (дата звернення 23.12.2021).
5. Human Resources Management, HRM. URL: <https://www.it.ua/ru/knowledge-base/technology-innovation/human-resources-management-hrm> (дата звернення 23.12.2021).