

# РАЗВИТИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

**Родин Дмитрий Владимирович\***

К.э.н., доцент  
rodind@mail.ru

**Кулясов Андрей Алексеевич\***

Студент  
kulyasov.2014@mail.ru

\*ФГБОУ ВО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва»,  
г. Саранск, Россия

## **Аннотация:**

В последнее время информационные технологии (ИТ-технологии) получили широкое распространение в различных сферах социально-экономической деятельности общества. Происходят кардинальные перемены и на бытовом, и на производственных уровнях. Статья посвящена применению информационных технологий в управлении персоналом (HR-tech). Эти технологии позволяют компаниям автоматизировать решение рутинных кадровых задач и сфокусироваться на более сложных и стратегических задачах в работе с персоналом. Исследование направлено на изучение всего спектра HR-tech, способствующих значительно упростить процессы управления персоналом, на определение наиболее популярных цифровых продуктов в управлении персоналом.

## **Ключевые слова:**

управление персоналом, прогресс, ИТ-технологии, HR-tech, цифровые системы, стратегия, бизнес

---

**УДК** 004

**Для цитирования:** Родин Д.В., Кулясов А.А. Развитие и использование it-технологий в управлении персоналом / Д.В. Родин, А.А. Кулясов // Контентус. – 2023. – № 75. – Т.5. – С. 108 – 116.

---

В современном мире информационные технологии (ИТ) имеют все большее значение в бизнесе и являются ключевым фактором для улучшения эффективности работы компаний. Благодаря развитию ИТ-технологий, компании получают доступ к новым инструментам, которые могут значительно повысить производительность работы, улучшить

качество продукции или услуг, помочь в управлении финансами, сократить время, затрачиваемое на бухгалтерские операции, и обеспечить более точный и своевременный анализ данных. Также использование IT технологий позволяет компании эффективнее управлять рисками, путем автоматизации системы контроля и прогнозирования возможных проблем и рисков, что в свою очередь позволяет быстро реагировать на возможные угрозы и минимизировать ущерб для компании [1].

Среди прочих выгод, приносимых развитием и использованием IT-технологий для предприятий, стоит отметить возможность для компаний получить доступ к новейшим инструментам, позволяющим существенно повысить качество управления персоналом. Эффективное управление персоналом играет критически важную роль в обеспечении успеха предприятия в современных условиях. Работники являются одним из ключевых ресурсов компании, а их производительность, мотивация и эффективность напрямую влияют на результаты работы организации в целом.

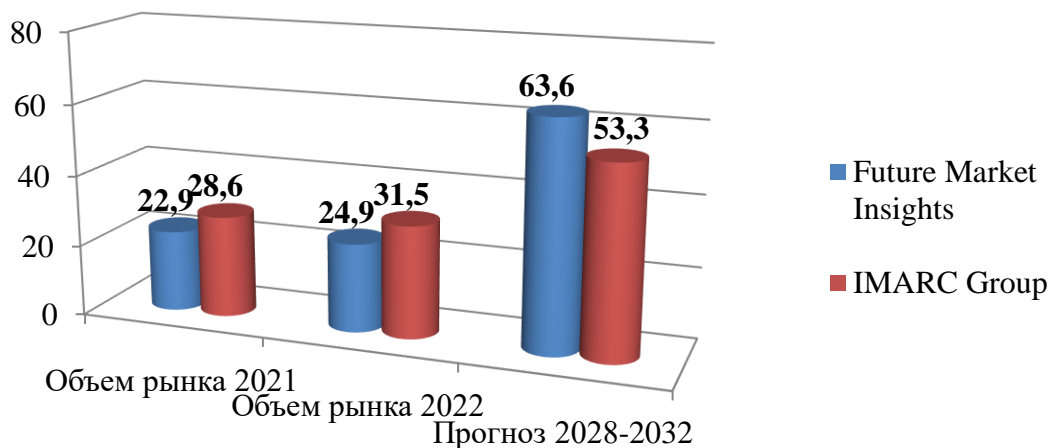
Эффективное управление персоналом помогает компаниям привлечь и удержать талантливых сотрудников, повышать их мотивацию и улучшать производительность работы. Кроме того, управление персоналом позволяет компаниям адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка, что сегодня является крайне актуальным.

В настоящее время многие компании используют информационные технологии в управлении персоналом (HR-tech). Эти технологии позволяют компаниям автоматизировать решение рутинных задач и сфокусироваться на более сложных и стратегических задачах в работе с персоналом. Грамотное использование HR-tech может помочь компаниям достичь высоких результатов в управлении персоналом, обеспечивая максимальную производительность сотрудников.

Стартапы HR-tech привлекают капитал для удовлетворения растущего спроса на решения, ориентированные на удержание, развитие и мотивацию сотрудников. Основной регион инвестирования – США, куда приходится около 60% мирового объема инвестиций в HR-tech.

Инвесторов привлекают проекты по обучению и профориентации (в частности, нацеленные на молодых специалистов), по оценке компетенций, менторские площадки, джобборды, платформы по подбору и управлению талантами, стартапы для профессионального нетворкинга.

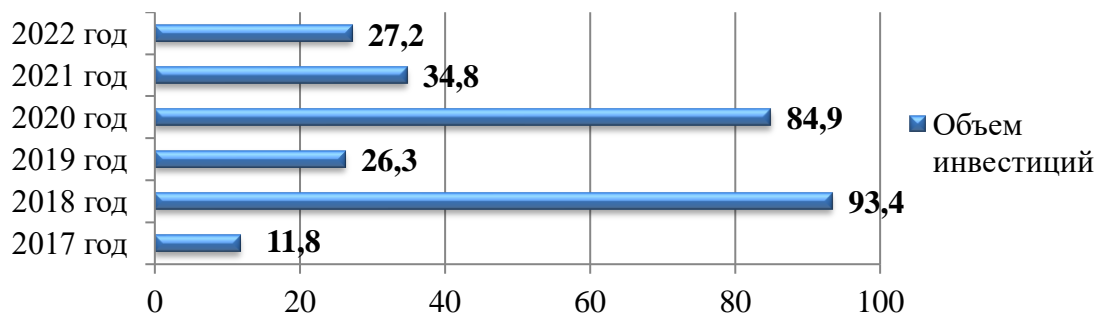
По разным оценкам, объем мирового рынка HR-tech в 2022 году достиг от \$ 25 до \$ 31,5 млрд.



**Рисунок 1** – Объем мирового рынка HR-tech, \$ млрд.

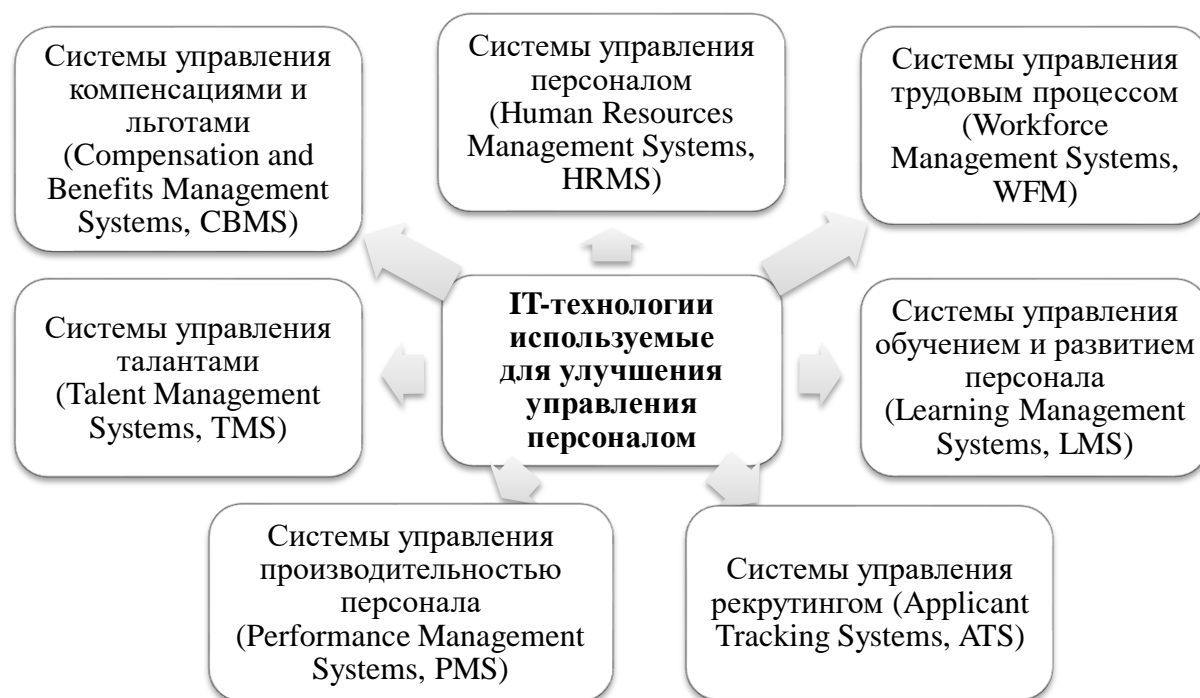
Прогнозируемый темп роста рынка составляет 9,08% в год в течение 2023–2028 гг. Future Market Insights ожидает рост рынка HR-tech к 2032 году до \$ 63,6 млрд, IMARC Group прогнозирует к 2028 году рост до \$ 53,3 млрд [11]. Динамика темпов роста рынка HR-tech отражена на рисунке 1.

Исследования венчурного фонда HR&ED-TECH показывают, что на российском рынке HR-tech фиксируется снижение объемов инвестиций и количества сделок. Так, общий объем инвестиций в HR-технологии на российском рынке в 2022 году составил \$ 27,2 млн (в 2021 году \$ 34,8 млн), а сделок стало на 32% меньше по сравнению с 2021 годом [11]. Динамика объема инвестиций в HR-технологии на российском рынке представлена на рисунке 2.



**Рисунок 2** – Объем инвестиций в HR-tech, \$ млн.

Рассмотрим, различные аспекты применения IT-технологий в управлении персоналом и их влияние на работу предприятий. На рисунке 3 представлены основные HR-tech, которые активно используются современными компаниями.



**Рисунок 3** – ИТ-технологии используемые в управлении персоналом

Из рисунка 3 мы видим, что ИТ-технологии затрагивают множество процессов в управлении персоналом и предполагают использование различных цифровых систем.

Системы управления персоналом (HRMS) – это программное обеспечение, которое помогает компаниям управлять всеми этапами жизненного цикла персонала, включая найм, обучение, управление производительностью, компенсации и увольнение. Они также включают функции аналитики и отчетности, которые позволяют компаниям собирать и анализировать данные о персонале и использовать эту информацию для принятия решений. Данные системы интегрируются с другими системами, такими, как системы управления рабочим временем и системы оплаты и др.

Некоторые из наиболее популярных систем управления персоналом включают такие решения, как SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud, 1С: Управление персоналом (1С: УПП), Контур.Персонал и др. Они предлагают широкий спектр функций и возможностей для управления персоналом, улучшения эффективности работы и увеличения производительности компании в целом [6].

Системы управления рекрутингом (ATS) позволяют компаниям эффективнее управлять процессом подбора персонала, начиная с размещения вакансий и заканчивая выбором кандидатов для приема на работу. На сегодняшний день использование цифровых систем подбора персонала стало обыденностью для рекрутеров, которые используют различные платформы: LinkedIn, Glassdoor, HeadHunter, Работа.ру и т.п. [10]

Системы управления трудовым процессом (WFM) являются важной частью ИТ-инфраструктуры любой компании, где важен контроль за

занятостью и рабочим временем сотрудников. С помощью WFM компании могут управлять рабочим временем и оплатой труда, автоматизировав расчеты по оплате рабочего времени и учета отработанных часов, планировать графики работы и контролировать их исполнение, что обеспечивает более эффективное использование ресурсов и повышение производительности, а также формировать «отпускные» и «больничные», совершая автоматический расчет выплат. Среди популярных WFM-систем можно выделить такие решения, как Kronos, WorkForce Software, Ceridian и Workday [3].

Системы управления обучением и развитием персонала (LMS) представляют собой комплексные программные решения, которые помогают управлять процессом обучения внутри компании. Эти системы обычно включают следующие функции: планирование и организация курсов и тренингов для сотрудников, регистрация и отслеживание прогресса сотрудников в процессе обучения, создание и распространение обучающих материалов в различных форматах, организация и проведение тестирования и оценки результатов обучения, а также аналитика и отчетность по процессам обучения и развития персонала. Системы управления обучением и развитием персонала также позволяют создавать персонализированные обучающие планы для сотрудников, управлять доступом к обучению и контролировать выполнение заданий, связанных с обучением. Среди решений для управления обучением и развитием персонала можно выделить: Skillbox, iSpring Learn, Эквио, Looop, eFront и др.

Системы управления производительностью персонала (PMS) предназначены для управления и оптимизации результативности работников, путем сбора и анализа информации об их производительности, а также оценки достижения поставленных целей и задач. Основная задача таких систем – помочь руководству оценить производительность каждого работника, определить факторы, которые влияют на его результативность, а также найти пути для повышения эффективности его работы. Применение систем предполагает обратную связь. Некоторые из наиболее популярных решений в этой области: Trakstar, AssessTEAM, Engagedly и другие [2].

Системы управления талантами (TMS) позволяют компаниям создавать и реализовывать стратегии по управлению потенциалом сотрудников внутри компании, включая планирование найма, оценку компетенций и потенциала сотрудников, а также планирование и поддержку их карьерного роста. К данным системам можно отнести следующие программные продукты: Oracle Talent Management Cloud, SAP SuccessFactors, 1C: Управление по целям и KPI/ТопФактор: Управление талантами [9].

Системы управления компенсациями и льготами для персонала (CBMS) включают в себя планирование и управление зарплатами, страховками, отпусками и другими льготами сотрудников компании. К программным

решениям CBMS относят следующие продукты: МояКоманда, UKG Pro, Workday Human Capital Management и другие.

Также, можно выделить дополнительные IT-технологии, которые напрямую не относятся к управлению персоналом компании, но позволяют оптимизировать некоторые процессы.

Системы управления задачами и проектами позволяют оптимизировать данные процессы, включая их определение, установку приоритетов, контроль выполнения и отслеживание результатов. К ним можно отнести такие программные продукты как Trello, Asana, Jira и Basecamp [5].

Системы управления знаниями и опытом (SharePoint и Bitrix24) предоставляют возможность хранить, обмениваться и использовать знания и опыт сотрудников компании.

Системы аналитики и отчетности предоставляют возможность собирать, визуализировать, анализировать и представлять данные о персонале компании. Распространенные примеры таких систем: Tableau, Power BI и QlikView.

Облачные системы позволяют осуществлять управление документов, их хранение, а также обмен внутри компании. Распространенные примеры таких систем: Google Drive, Яндекс Диск, Облако Mail.ru и OneDrive. [4]

Однако использование HR-tech в организациях иногда может быть затруднительно по следующим причинам:

1. нет постановки целей и задач управления или их неправильная постановка в организации;
2. отсутствие четкого руководства и управления;
3. необходимо менять или перестраивать всю структуру предприятия;
4. сопротивление сотрудников;
5. значительные затраты времени и денежных средств на первых этапах внедрения и др. [7]

Таким образом, использование HR-tech является необходимым условием для эффективного развития современных компаний. Выбор таких технологий для каждой компании происходит индивидуально в зависимости от отраслевой принадлежности, её стратегических целей и задач, а также множества других факторов. Обозначенные цифровые системы управления при грамотном внедрении помогают сократить временные и ресурсные затраты, а также повысить производительность предприятия. Кроме того, использование обозначенных HR-tech позволяет быстро адаптироваться к изменениям в бизнес-среде и в целом повысить конкурентоспособность компаний.

## Список использованных источников

1. **Агафонова М.С.** Использование информационных технологий в сфере управления персоналом / М. С. Агафонова, А. К. Климачева, К. О. Гайдар – Текст : непосредственный // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 546-550.
2. **Герасимов К.Б.** Система управления эффективностью современной организации / К.Б. Герасимов. – Текст : непосредственный // Основы ЭУП. – 2020. – №3. – С. 14-18
3. **Григорян А.А.** Workforce management системы как инструмент цифровой трансформации бизнеса / А. А. Григорян. – Текст : непосредственный // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2020. – Т. 17, вып. 4. – С. 187-194.
4. **Егорова И.А.** Цифровизация процессов управления персоналом: современные тенденции / И. А. Егорова. – Текст : непосредственный // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2022. – № 1. – С. 110-113.
5. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова. – Текст : непосредственный // Вестник университета. – 2019. – № 7. – С. 9-17.
6. **Кукарцев В.В.** Использование информационных технологий в сфере управления персоналом / В. В. Кукарцев. – Текст : непосредственный // Менеджмент социальных и экономических систем. – 2017. – № 3. – С. 62-65.
7. **Левченко Э.С.** Информационные технологии в управлении персоналом / Э. С. Левченко, Э. О. Иремадзе. – Текст : непосредственный // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 4. – С. 61-65.
8. **Липунова Л.Ф.** Роль информационных технологий в системе управления персоналом / Л. Ф. Липунова, Э. О. Иремадзе. – Текст : непосредственный // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 4. – С. 282-286.
9. **Одинцова М.А.** Информационные системы управления талантами / М. А. Одинцова. – Текст : непосредственный // Тенденции развития науки и образования. – 2019. – № 50. – С. 89-92.
10. **Семина А.П.** Автоматизация процесса управления персоналом / А. П. Семина. – Текст : непосредственный // Вестник Академии знаний. 2020. № 36. С. 216-220.
11. HR-TECH на развивающихся рынках: итоги 2022 года. – URL: <https://hredtech.vc/research2022#HR-tech>. – Режим доступа: сеть Интернет. – Текст : электронный.

# DEVELOPMENT AND USE OF IT TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT

**Rodin Dmitry Vladimirovich\*\***

Ph.D, Associate Professor  
rodind@mail.ru

**Kulyasov Andrey Alekseevich \*\***

Student  
kulyasov.2014@mail.ru

\*\*National Research Mordovia State University,  
Saransk, Russia

## **Abstract:**

Recently, information technologies (IT-technologies) have become widespread in various areas of the socio-economic activity of society. Cardinal changes are taking place both at the household and at the production levels. The article is devoted to the use of information technologies in personnel management (HR-tech). These technologies allow companies to automate routine HR tasks and focus on more complex and strategic HR tasks. The study is aimed at studying the entire spectrum of HR-techs that help to significantly simplify the processes of personnel management, and at identifying the most popular digital products in personnel management.

## **Keywords:**

personnel management, progress, IT-technologies, HR-tech, digital systems, strategy, business