

## КЛЮЧЕВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА МИРОВОМ РЫНКЕ HRM-СИСТЕМ

Булохов М.О.

Белорусский государственный университет информатики и радиоэлектроники  
г. Минск, Республика Беларусь

Тонкович И.Н. – канд. хим.наук

Рассмотрены ключевые технологии развития HRM-систем: автоматизация найма, управление «talentami» и эффективностью персонала, а также управление обучением сотрудников.

Современные технологии уже давно проникли во все сферы общественной жизни. Изменяясь сами, технологии приносят изменения даже в уже, казалось бы, сложившиеся области и рабочие процессы. Под влиянием новых разработок изменяются и процессы управления персоналом, а с ними – и HRM-системы. Согласно статистическим исследованиям ключевыми технологиями HRM-систем являются: автоматизация найма, управление «talentami» и эффективностью персонала, а также управление обучением сотрудников.

В найме персонала ключевой задачей является снижение влияния человеческого фактора на принятие решений. Статистика свидетельствует о том, что более 80% решений о приёме человека на работу принимаются на основе субъективного мнения: специалисты про себя выносят вердикт уже через 60 секунд собеседования. Итоговая вероятность ошибки в 40-45% может оказаться непозволительной роскошью даже для самого успешного предприятия. Добиться большей объективности в этой области может помочь внедрение систем искусственного интеллекта. На примере Sever.AI можно увидеть, как искусственный интеллект принимает решения о соответствии резюме кандидата к вакансии, коммуницирует с претендентом посредством СМС или чат-ботов и в зависимости от сценария, принимает решение о его приглашении на встречу или же сам проводит видеointerview. Такая интеграция позволяет высвободить до 80 часов работы менеджера в месяц на стратегические задачи [1].

В управлении «talentami» и эффективностью персонала популярны технологии мониторинга за деятельностью сотрудников на рабочем месте. Такие программы как Veriato делают регулярные скриншоты изображений с монитора сотрудника, которые впоследствии отправляются на сервер Veriato, где искусственный интеллект анализирует их содержание на предмет отклонений, которые могли бы свидетельствовать о низкой производительности труда сотрудника или попытке нарушения правил доступа к конфиденциальной информации. Если такое применение технологий может кому-то показаться избыточным и ущемляющим права сотрудников, то использование искусственного интеллекта в системах прогнозирования ухода ценных кадров воспринимается однозначно положительно. Такое ПО позволяет менеджерам вовремя предложить повышение или найти другие способы мотивирования сотрудника. Решения такого рода являются масштабными Big Data системами по анализу поведения большого количества сотрудников. Так, приложение Workday опирается на базу данных, состоящую из сведений о 100 000 наёмных рабочих разных компаний [2].

Развитие мобильных устройств оказало наибольшее влияние на корпоративные технологии управления обучением. Компаниям стало проще поддерживать знания своих сотрудников в актуальном состоянии из-за увеличения доступности информации. Благодаря мобильным устройствам пользоваться корпоративными обучающими порталами могут сотрудники, у которых нет своего рабочего места, которым нужна дополнительная информация и поддержка в момент выполнения задачи. В связи с этим компании разрабатывают для своих порталов корпоративного обучения адаптивные интерфейсы и мобильные приложения с возможностью офлайн взаимодействия. Мобильное обучение позволяет компаниям экономить средства, время и поддерживать заинтересованность персонала на длительное время, а сотрудникам самостоятельно выбирать области обучения [3].

Ключевой технологией в росте популярности HRM-систем по-прежнему являются облачные решения, которые во многом предопределили доступность систем управления персоналом для большого числа мелких и средних компаний. Зарождается идея о создании платформ взаимодействия сотрудников, как надстройке над традиционными HCM-системами [4]. Перспективной для HRM-решений является модель SaaS на базе веб-сервисов.

### Список использованных источников:

1. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Том 9. № 6А. – С. 138-143.
2. Семина, А.П. Автоматизация процесса управления персоналом / А.П. Семина // Вестник Академии знаний. – 2020. №1 (36). – С. 216-220.
3. Гладкая, К.В. Использование информационно-коммуникационных и виртуальных технологий в обучении персонала / К.В. Гладкая, Семина А.П. // Московский экономический журнал. – 2019. – №11. – С. 614-625.
4. Bersin, J. HR Technology 2020: Disruption Ahead [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://joshbersin.com/2019/08/hr-technology-2020-disruption-ahead/>.