

АНАЛИЗ РЫНКА HRM-СИСТЕМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

К. С. Шелеметев

*студент, Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь,
e-mail: shelemetevkirill@gmail.com*

Научный руководитель: Е. В. Сошникова

*магистр управления и экономики, Белорусский государственный университет,
г. Минск, Беларусь, e-mail: soshele@mail.ru*

В статье идёт рассмотрение явления HRM-систем в современном управлении деятельностью организаций, подводится избирательная сравнительная оценка нескольких HRM-систем, распространённых на релевантном для автора рынке.

Ключевые слова: HRMS; рынок HRM-систем; разработка систем управления персоналом; сравнительный анализ; белорусский рынок.

ANALYSIS OF HRM SYSTEMS' MARKET IN THE REPUBLIC OF BELARUS

K. S. Shelemetev

Student, Belarusian State University, Minsk, Belarus, e-mail: shelemetevkirill@gmail.com

Supervisor: E. V. Soshnikova

*Master of Management and Economics, Belarusian State University, Minsk, Belarus,
e-mail: soshnikova@bsu.by*

The article deals with the consideration of the phenomenon of HRM-systems in the modern management of the activities of organizations, provides a selective comparative assessment of several HRM systems distributed in the market relevant to the author.

Keywords: HRMS; HRMS market; development of HRMS; comparative assessment; Belarusian market.

HRM (Human Resource Management) в переводе с английского означает «управление человеческими ресурсами». У термина HRM есть синонимы: HCM (Human Capital Management) и WFM (Work Force Man-

agement). В русском языке, как правило, говорят «системы управления персоналом».

Системы управления человеческими ресурсами (HRMS), информационные системы о человеческих ресурсах (HRIS) и управление человеческим капиталом (HCM) – это термины в области управления персоналом, которые часто используются как взаимозаменяемые, но имеют несколько ключевых различий. HCM – это обобщающий термин, который используется для описания широкого набора практик и программного обеспечения, используемых организациями для управления своей рабочей силой, от набора до выхода на пенсию.

Программное обеспечение HRMS является более всеобъемлющим решением, которое содержит все структуры управления данными HRIS, но также включает в себя более качественную и сложную функциональность и управление талантами. Кроме того, лучшие решения для управления персоналом используют интеллектуальные технологии, чтобы помочь персонализировать и разумно автоматизировать функции [1].

Автором был проведен сравнительный анализ известных на белорусском рынке систем: SAP SuccessFactors HXM Suite, «1С:Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ», Mirapolis HCM, ALFA и БОСС-Кадровик.

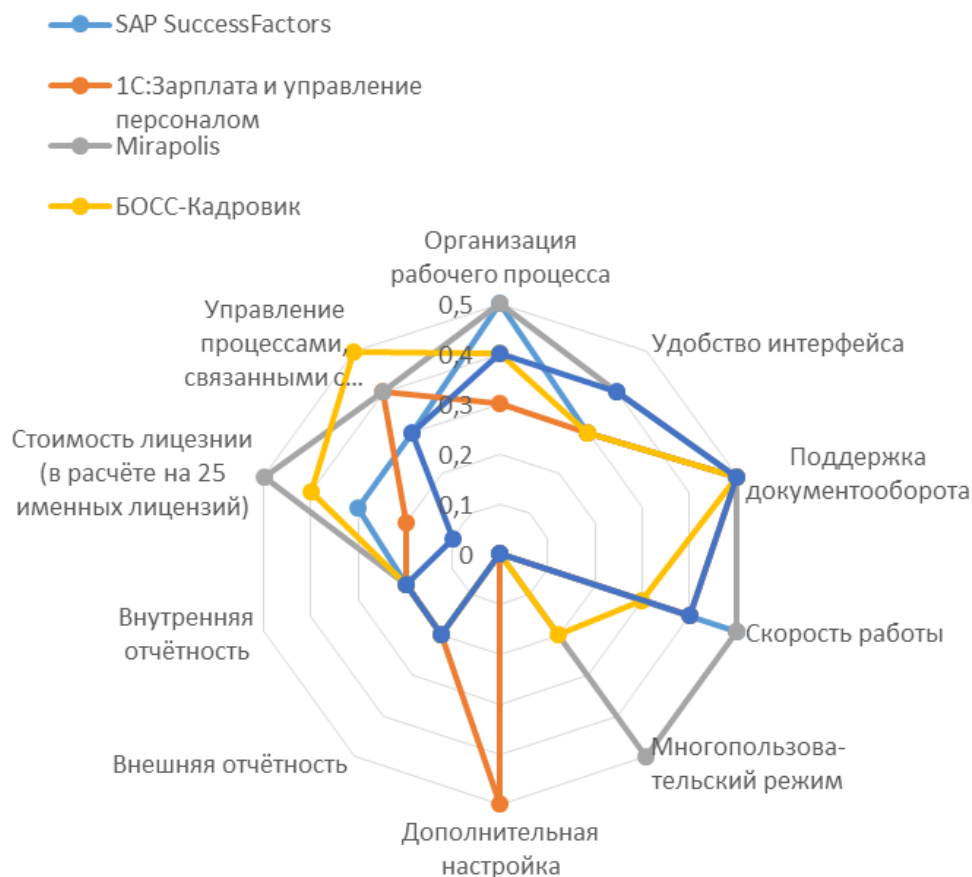
Для сравнения были выбраны следующие критерии: организация рабочего процесса; удобство интерфейса; поддержка документооборота; скорость работы; многопользовательский режим; внешняя отчетность; внутренняя отчетность; стоимость лицензии; управление процессами, связанными с затратами на персонал.

Лучшие результаты (рисунок) показала HRMS Mirapolis. Единственной слабой стороной системы, как и большей их части, связана с отсутствием дополнительной настройки в виде выбора дополнительных функций сверх включенных в саму систему.

В значительной степени HRM-системы, которые распространены на белорусском рынке, имеют максимально приближенный друг к другу функционал.

Подводя итог проведенных исследований, необходимо выделить самые важные аспекты, связанные с HRM-системами, их использованием и разработкой на данный момент.

Первый аспект состоит в том, что HRM системы на сегодняшний день приобретают всё нарастающий спрос, так как количество сотрудников и структура организаций на данный момент требует большей эффективности, чем может предоставить человек вне зависимости своих компетенций.



Сравнительный анализ HRM-систем

Второй аспект – это постепенное уменьшение необходимости для всех отраслей в создании собственных индивидуальных HRM-систем. Это вытекает из постепенного появления на рынке более совершенных многофункциональных систем, способных удовлетворить любые запросы.

Третий аспект – это, безусловно, сама полезность и оправданность внедрения HRM-систем. В нашем веке автоматизированные системы управления персоналом могут принимать на себя многочисленные функции, освобождая сотрудников от лишней нагрузки. Это позволяет организациям сократить количество тех специалистов, которые ранее были задействованы в этих процессах, сокращая свои расходы.

Библиографические ссылки

1. Толкунова Е. Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9, № 6А. С. 138–143.
2. HRM: что такое и зачем нужны HRM-системы [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 09.12.2022).
3. Описание HRM-системы Mirapolis [Электронный ресурс]. URL: <https://catalog.arppsoft.ru/product/6034540> (дата обращения: 09.12.2022).