

АНАЛИЗ ИТ-РЕШЕНИЙ ДЛЯ УПРАВЛЕНИЯ HR-ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

Пустовая А.К. (ИТМО)

Научный руководитель – кандидат экономических наук, доцент Гаврилюк Е.С. (ИТМО)

Введение. В последние годы российский рынок HR-технологий претерпел значительные изменения в связи с введенными санкциями и уходом крупных международных поставщиков программного обеспечения. До 2022 года многие ритейл-компании России активно использовали зарубежные автоматизированные платформы для управления персоналом. Однако в условиях ограниченного доступа к обновлениям и поддержке данных решений предприятия столкнулись с необходимостью перехода на отечественные ИТ-продукты [1].

Процесс импортозамещения в сфере HR-автоматизации потребовал разработки и внедрения новых цифровых решений, адаптированных под российские реалии. Отечественные ИТ-платформы начали занимать лидирующие позиции в сегменте HR-систем [2].

Данная работа ставит целью анализ российских ИТ-решений для управления HR-процессами в условиях импортозамещения, а также выявление конкурентных преимуществ, ограничений и влияния на трансформацию HR-стратегий в новых экономических условиях.

Основная часть. В сфере ритейла, где текучесть кадров может достигать 70–75%, эффективные HR-инструменты имеют решающее значение для подбора, адаптации, оценки и обучения персонала [3]. Отечественные HR-системы становятся все более востребованными в ритейл-компаниях благодаря своей адаптации к российскому законодательству, надежности и соответствию специфике рынка труда [4].

Важной тенденцией является автоматизация основных HR-процессов. HR-платформы помогают быстрее нанимать сотрудников, снижать текучесть кадров и улучшать управление графиками. Ключевым фактором выбора HR-системы для ритейла является интеграция с другими системами для автоматизации КЭДО, процессов рекрутинга и мотивации. Важна легкая интеграция решения с внешними системами предприятия. Отечественные системы разрабатываются с учетом местных норм, что упрощает их использование в компаниях [5].

Для автоматизации процессов найма и онбординга в российских компаниях существует несколько эффективных HR-систем:

«Skillaz»: Система управления персоналом, предназначенная для автоматизации и оптимизации процессов управления персоналом, предлагает гибкие варианты внедрения. Это помогает автоматизировать рутинные задачи, ускорить прием на работу и улучшить адаптацию сотрудников.

«Talantix»: HRTech-решение помогает управлять процессом подбора персонала, создавать базу данных о кандидатах и упрощать отбор кандидатов. Оно использует искусственный интеллект для рекомендаций и ранжирования кандидатов, автоматизирует обновление резюме и управляет потоком кандидатов.

«Эквио»: Платформа автоматизирует процессы управления персоналом и интегрируется с системами подбора персонала. Она помогает в адаптации, обучении, оценке навыков и мотивации сотрудников. «Эквио» также предлагает тестирование с автоматической проверкой результатов, создание обучающих программ и корпоративную базу знаний.

«Поток Рекрутмент»: Кадровая платформа упрощает процесс найма за счет автоматизации размещения вакансий на различных сайтах по трудоустройству и оптимизации управления кандидатами. Включает функции для массового найма, отслеживания задач и интеграции с почтовыми сервисами.

«Первая форма»: Интегрированная система управления персоналом, предназначенная для управления персоналом, оптимизации процессов найма и увольнения с помощью задач,

планирования собеседований, отправки уведомлений и оптимизации электронного документооборота. Облегчает адаптацию с автоматической регистрацией новых сотрудников, управляет планами адаптации и предоставляет доступ к базе знаний.

Помимо технологических аспектов, цифровая трансформация HR-процессов оказывает влияние на развитие HR-бренда ритейл-компаний. Компании, внедряющие современные автоматизированные платформы, повышают уровень вовлечённости сотрудников, упрощают процесс адаптации новых кадров и создают более привлекательные условия работы. Это способствует формированию позитивного имиджа работодателя и укреплению HR-бренда в конкурентной среде.

Выводы.

1. Уход западных поставщиков программного обеспечения и необходимость импортозамещения оказали существенное влияние на рынок ИТ-решений для управления HR-процессами в России.

2. Внедрение российских HR-платформ способствует не только автоматизации кадровых процессов, но и укреплению HR-бренда компаний через повышение качества работы с персоналом.

3. Выбор конкретной системы зависит от потребностей и возможностей компании, а также от таких факторов, как функциональность, стоимость, удобство использования, интеграция с другими системами и наличие технической поддержки.

4. Импортозамещение в сфере HR-технологий открывает новые возможности для развития российских разработчиков и повышения эффективности управления персоналом.

Список использованных источников:

- [illegible]