

Порівняльний аналіз функціональної направленості HRM-систем

Дмитро Куделя

здобувач освітньої програми

«Agile-технології розробки програмного забезпечення»,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: KudeliaDA@krok.edu.ua

Ольга Орлова-Курилова

д.е.н., доц., професор кафедри ІММС,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: orlovakov@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0001-8382-8070

У даній роботі досліджено сучасні HRM-системи як ключовий інструмент цифрової трансформації управління персоналом на підприємствах. Проаналізовано основні функціональні блоки HRM-систем, зокрема рекрутинг, адаптацію, оцінку ефективності, навчання, кадрове адміністрування та HR-аналітику. Особливу увагу приділено порівняльному аналізу чотирьох популярних систем — SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR та PeopleForce — з акцентом на функціональну наповненість, гнучкість, зручність використання та локалізацію. Проведені дослідження дозволяють зрозуміти, як вибір HRM-рішення впливає на ефективність HR-процесів в організації залежно від її масштабу та потреб. Отримані результати можуть бути корисними для планування розробки нової HRM-системи, побудови її архітектури з урахуванням конкурентних переваг.

Актуальність теми. В умовах цифровізації бізнесу автоматизовані HRM-системи стають ключовим інструментом стратегічного управління персоналом на підприємствах. Вони дозволяють оптимізувати HR-процеси, знижувати адміністративні витрати та підвищувати залученість працівників.

Мета дослідження полягає в проведенні аналізу сучасних HRM-систем, визначенні їх функціональної структури та визначенні ефективності застосування в практиці управління людськими ресурсами.

Об'єктом дослідження є система управління людськими ресурсами в організаціях різних галузей.

Предметом дослідження є функціональна направленість HRM-систем (рекрутинг, адаптація, навчання, оцінка, мотивація, кадрове адміністрування).

В процесі написання роботи застосовувались наступні **методи дослідження**: системний аналіз, порівняльний аналіз HRM-програмного забезпечення.

Отримані результати можуть бути корисними для планування розробки нової HRM-системи, зокрема при визначенні її функціонального наповнення, архітектури та позиціонування на ринку. На основі проведеного аналізу сучасних рішень, сформовано уявлення про ключові модулі HRM-систем, їх роль у забезпеченні ефективного управління персоналом, а також конкурентні особливості провідних гравців. Це дозволяє уникнути дублювання функцій, визначити напрями для інновацій та адаптувати систему під потреби цільової аудиторії.

Доцільно розглянути основні функціональні блоки HRM-систем, до яких можна віднести [1]:

- **рекрутинг та адаптація** - включає автоматизацію пошуку кандидатів, відбору, онбордингу (адаптацію новачків);
- **управління компетенціями** - відображає формування та розвиток професійного потенціалу працівників;
- **оцінка ефективності** - допомагає використовувати цифрові інструменти KPI, OKR, 360-градусного зворотного зв'язку;
- **кадровий облік** – ведення електронних особових справ, облік графіків відпусток, розрахунок табелю робочого часу;
- **аналітика та звітність** – побудова дашбордів, HR-метрики, прогнозування плинності кадрів.

Основні функціональні блоки HRM-системи охоплюють розгалужені напрями роботи з персоналом в організації та дозволяють автоматизувати кадрові процеси. Це стає важливим фактором підвищення ефективності роботи з персоналом та суттєво наблизитись до персоналізації обліку результатів праці.

Проведемо порівняльний аналіз функціоналу HRM-систем. Наша увага була зосереджена на HRM-системах: SAP,[2]; Workday,[3]; BambooHR,[4]; PeopleForce,[5].

До функціональних блоків, які оцінювались було віднесено: 1. Рекрутинг (ATS); 2. Онбординг; 3. Оцінка ефективності; 4. Кадровий облік; 5. Аналітика; 6. Інтерфейс / UX; 7. Цільова аудиторія; 8. Мова/локалізація.

Розгляд аналогу 1 (HRM-система SAP,[2]), показав наступні результати за вказаними позиціями: 1. Повноцінна система з аналітикою; 2. Автоматизовані маршрути; 3. KPI, 360°, калібрування; 4. Повний функціонал; 5. Продвинута, Power BI, SAP BI; 6. Складний, потребує навчання; 7. Великі корпорації; 8. Англійська (є часткова укр. підтримка).

Розгляд аналогу 2 (Workday,[3]), показав наступні результати за вказаними позиціями: 1. Інтегрований модуль; 2. Персоналізовані програми; 3. OKR, аналітика; 4. Повний функціонал; 5. Інтерактивна, AI-driven; 6. Складний, потребує навчання; 7. Середні та великі компанії; 8. Англійська.

Розгляд аналогу 3 (BambooHR,[4]), показав наступні результати за вказаними позиціями: 1. Базова ATS; 2. Стандартизований процес; 3. Простий фідбек; 4. Основні HR-дані; 5. Базова HR-аналітика; 6. Інтуїтивний; 7. Малі та середні бізнеси; 8. Англійська.

Розгляд аналогу 4 (PeopleForce,[5]), показав наступні результати за вказаними позиціями: 1. Розширений рекрутинг; 2. Гнучкі шаблони онбордингу; 3. KPI/OKR, кастомні відгуки; 4. Повний функціонал; 5. Детальна з українською специфікою; 6. Локалізований, простий; 7. Українські компанії будь-якого масштабу; 8. Повна підтримка українською.

Порівняння дає можливість нам стверджувати, що всі чотири HRM-системи (SAP,[2]; Workday,[3]; BambooHR,[4]; PeopleForce,[5]) мають широкий спектр функціональностей, однак орієнтовані на різні цільові аудиторії. SAP

SuccessFactors та Workday є потужними рішеннями для великих компаній з високими вимогами до аналітики, масштабованості та інтеграцій. Системи BambooHR та PeopleForce більше підходять для малого та середнього бізнесу завдяки простому впровадженню, інтуїтивному інтерфейсу та гнучкості налаштувань.

Висновки: основні функціональні блоки HRM-систем відіграють ключову роль у ефективності управління персоналом, охоплюючи такі напрямки, як рекрутинг, навчання, компенсації, аналіз продуктивності та кадровий облік. Правильна інтеграція цих блоків у систему дозволяє підвищити ефективність роботи організації.

Порівняння популярних HRM-систем (SAP SuccessFactors, Workday, BambooHR, PeopleForce) показало відмінності у функціональних можливостях, що орієнтовані на різні потреби користувачів. Результати порівняння цих систем допомагають сформулювати чітке уявлення про найкращі практики в галузі управління персоналом і сприяють оптимізації процесу вибору чи розробки HRM-системи для організацій різних розмірів і типів. Враховуючи функціональну різноманітність HRM-систем, можна зробити висновок, що для успішного вибору чи створення нової HRM-системи важливо враховувати специфіку діяльності підприємства, його масштаб та потреби в автоматизації окремих бізнес-процесів.

Ключові слова: HRM-система, управління персоналом, цифрова трансформація, автоматизація HR.

Список використаних джерел

1. Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). *Are we there yet? What's next for HR?* *Human Resource Management*, 54(2), 155-166.
2. *SAP SuccessFactors: HR Software for Core HR, Recruiting, and Talent Management*. URL: <https://www.sap.com/products/hcm.html>
3. *Workday Human Capital Management (HCM)*. URL: <https://www.workday.com/products/human-capital-management.html>
4. *BambooHR – The #1 HR Software for Small and Medium-Sized Businesses*. URL: <https://www.bamboohr.com>
5. *PeopleForce HR Software: Manage People, Processes and Culture*. URL: <https://peopleforce.io/uk/>