

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ВНЕДРЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: АНАЛИЗ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

*О.В. ТАХУМОВА, канд. экон. наук., доцент
кафедры системного анализа и обработки
информации, Кубанский государственный
аграрный университет имени И.Т. Трубилина
e-mail: takhumova@yandex.ru*

*И.В. МАЛИНА, студент факультета
управления, Кубанский государственный
аграрный университет имени И.Т. Трубилина
e-mail: ilyamalina@gmail*

*Е.А. ФИШЕР, студент факультета
управления, Кубанский государственный
аграрный университет имени И.Т. Трубилина
e-mail: fisereg0@gmail*

*А.В. ЕМЧЕНКО, студент факультета
управления, Кубанский государственный
аграрный университет имени И.Т. Трубилина
e-mail: emichenko@mail.ru*

Аннотация

Рассматриваются преимущества и недостатки использования информационных технологий в управлении персоналом организации, также представлены предложения по устранению выявленных недостатков. Отмечается, что в современном мире, с внедрением цифровых инструментов в различные сферы деятельности, важное место занимает управление персоналом. Информационные технологии в управлении трудовыми ресурсами – это инструменты, направленные на улучшение показателей деятельности работников организации, облегчение их труда и повышение эффективности деятельности самой компании. Информационные технологии сегодня используются для отбора и подбора кадров, обучения, повышения квалификации, они также облегчают деятельность сотрудников компании в их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: управление персоналом, информационные технологии, цифровизация, искусственный интеллект.

DOI: 10.31429/2224042X_2025_78_67

Управление персоналом всегда занимало важное место в развитии предприятия, повышении его конкурентоспособности. От грамотно построенной системы управления персоналом зависят вся его деятельность и показатели прибыльности. Одним из эффективных средств управления персоналом выступают информационные технологии.

Обобщение литературных источников позволило вынести следующие определения авторов по предмету исследования (табл. 1).

Следовательно, анализ научных работ, выполненный исследователями, выявил отсутствие консенсуса среди учёных относительно определения концепта «информационные технологии в управлении кадрами», однако все авторы сходятся во мнении, что это технологии, направленные на облегчение труда персонала и обеспечение эффективной работы предприятия.

Целью исследования является изучение использования информационных технологий в управлении персоналом. Основные задачи исследования состоят в следующем:

- исследование концепции и разнообразия IT-решений в HR-менеджменте;
- анализ сектора HR-технологий на российском рынке;
- определение сложностей применения IT в HR и разработка стратегий их преодоления.

Материалами исследования послужили статистические данные рынка HR-технологий в России. В качестве методов исследования использовались следующие: описание, анализ, синтез, анализ статистических данных.

Информационные технологии в управлении персоналом – это технологии, направленные на улучшение показателей деятельности работников организации, облегчение их труда и повышение эффективности деятельности самого предприятия [1].

Таблица 1

Подходы к определению термина «Информационные технологии в управлении персоналом»

Авторы	Экономическая интерпретация понятия «информационные технологии в управлении персоналом»
П.П. Майор	Средства автоматизации деятельности персонала для получения наиболее высоких результатов деятельности организации, позволяющие работать удаленно разным пользователям [6]
Н.Г. Герасимова, В.М. Аксенова	Средства, обеспечивающие эффективность работы персонала с использованием информационных средств [3]
Н.В. Тонких, А.В. Горев	Механизмы, направленные на содействие кадровой работе в организации, а также на повышение качества показателей экономической деятельности организации [9]
П. Сюй, В. Цуй	Комплекс специализированных ИТ-решений, включая ПО, способствующих оптимизации и механизации ключевых операций в сферах, таких как обработка документации, контроль рабочего времени, HR-менеджмент, расчет заработной платы [7]
Е.Г. Барщевский	Средства автоматизации, роботизации, деятельности в организации, позволяющие следить за производственными процессами в удаленном режиме [1]

При организации управления персоналом С.А. Кошелева и Д.В. Гулякин предлагают использовать следующие средства и технологии (рис. 1) [4].

Корпоративные веб-сайты представляют персоналу необходимую информацию о деятельности предприятия, на сайте может располагаться необходимая документация и информация для эффективной работы сотрудников.

Электронная почта позволяет персоналу своевременно получать электронные письма от руководства компании, начальников

отделов, менеджеров о предстоящих событиях и необходимых задачах [2].

В социальных сетях может быть представлена информация о деятельности предприятия, так же, как и в профессиональных сообществах, где персонал общается по важным вопросам деятельности компании, о достигнутых результатах.

Программы мгновенного обмена сообщениями позволяют выполнять функциональные связи между сотрудниками и подразделениями компании.

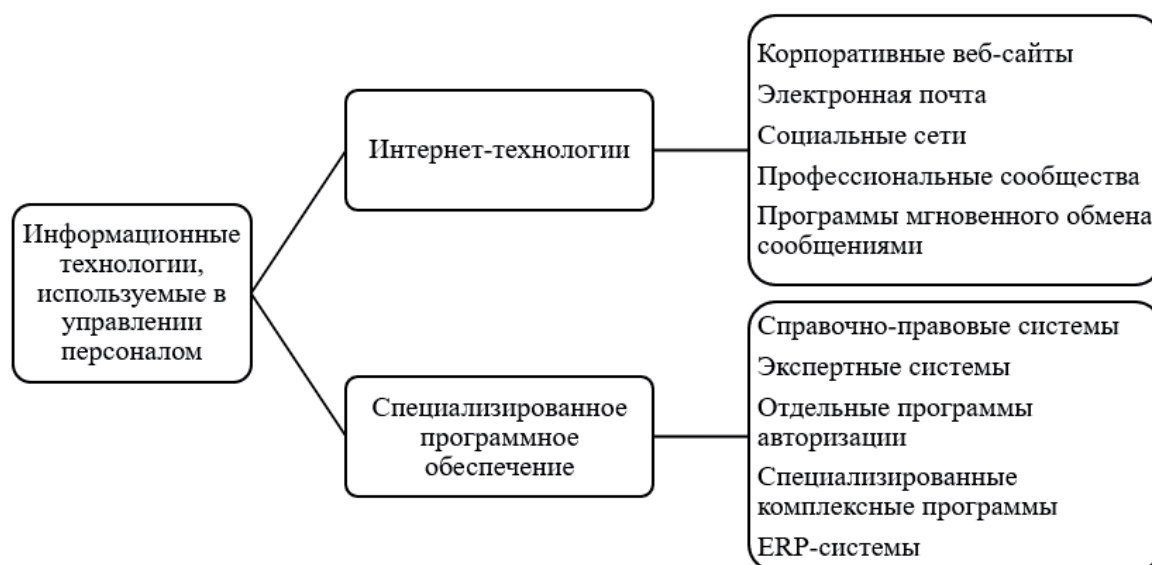


Рис. 1. Информационные технологии, используемые в управлении персоналом

Таблица 2

Основные этапы развития HR-технологий в России

Название этапа	Характеристика этапа	Цифровизация в системе
Автоматизация (1967–1980)	Переход от аграрной экономики к промышленному образу производства, производственного процесса, обновления систем транспортной сети	Машинное производство. Основное внимание уделялось автоматизации повседневных бизнес-процессов. В секторе HR-технологий началась интеграция платформ для автоматизированного контроля рабочего времени, расчета заработной платы и обработки информации о работниках.
Электронизация (1980–1990)	Структурирование рабочего процесса, последовательные цепочки производства, прогресс в области железнодорожных перевозок и включение в эксплуатацию электричества	Развитие цифровых информационных технологий расширило возможности и области их применения. Внедрение баз данных для управления личными данными работников, перевод документации в цифровой формат, внедрение автоматизированных систем для набора и обучения кадров.
В период с начала 1990-х до начала 2000-х гг. процесс информатизации.	Автоматизация и робототехника	В области управления человеческими ресурсами на текущем этапе существенно увеличилось использование IT-решений, включая программы для оптимизации работы с кадрами, процессами, охватывающими HRM системы и HRIS системы. Это включало автоматизацию всех этапов в области управления персоналом: от набора сотрудников до увольнения, от оценки производительности работы до планирования карьерного роста

Справочно-правовые системы содержат информацию о финансовых и юридических документах, обращение к которым облегчает сотрудникам доступ к документации.

Экспертные системы направлены на обеспечение взаимодействия работников компании и служат основой для информатизации различных предметных областей [5].

Информационные программы используются различными сотрудниками для учета, анализа, прогнозирования результатов, также они могут применяться для контроля за поставками товаров, движением транспорта, перемещением сотрудников.

ERP-системы обеспечивают доступ пользователей к внутренней информации

предприятия, позволяя наладить процесс производства и учета различных процессов [4].

В своем развитии информационные технологии прошли несколько этапов развития, и Россия не исключение. На каждом периоде они совершенствовались и получали дальнейшее развитие в различных областях деятельности [3].

Основные этапы развития HR-технологий в России представлены в табл. 2.

Современный экономический кризис повлиял на обеспечение кадрами в различных сферах экономической деятельности. За 2022–2024 гг. можно заметить значительное снижение кадрового обеспечения в российских компаниях (рис. 2).

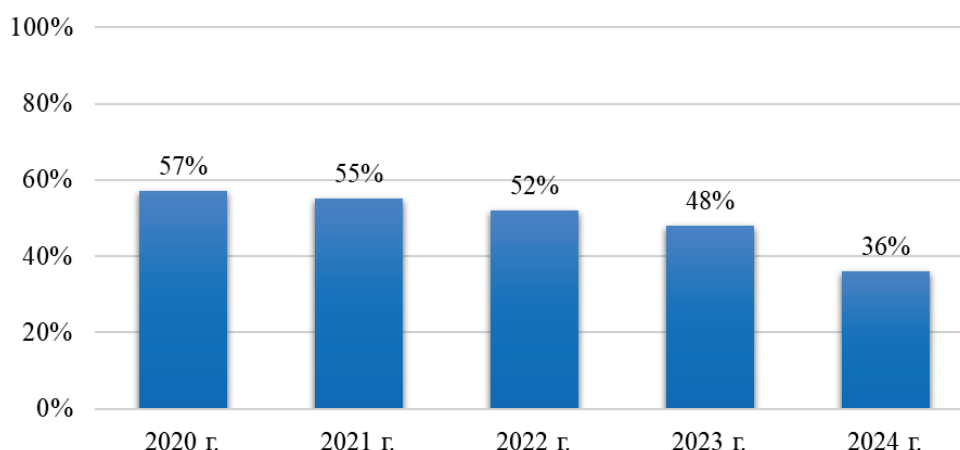


Рис. 2. Кадровое обеспечение российских компаний за 2020–2024 гг., %

В целом, можно сказать, что за 2020–2024 гг. обеспечение компаний трудовыми ресурсами снизилось на 21 %. В 2024 г. с кадровым дефицитом столкнулось 64% российских компаний.

Для привлечения новых трудовых ресурсов и повышения их заинтересованности в работе организаций стали активно применять HR-технологии. Так, в 2024 г. объем российского рынка HR-технологий достиг 40,3 млрд р. (рис. 3) [10].

Согласно представленным данным, объем рынка HR-технологий в России увеличивался с каждым годом, рост за 2020–2024 гг. составил 16,8 млрд р. или 71,5%. В современном мире информационные технологии достаточно положительно себя зарекомендовали. Они используются многими компаниями как крупными, так и средними для облегчения

деятельности персонала, а также для повышения общей деятельности предприятий. В качестве примера успешного применения HR-технологий, используемых в системе управления персоналом, рассмотрим опыт ОАО «РЖД».

ОАО «РЖД» давно существует на рынке России и зарекомендовало себя как надежный поставщик услуг по перевозке грузов и пассажиров. Данная компания является достаточно крупной и использует в своей деятельности различные современные технологии, направленные на обеспечение эффективной управленческой деятельности при работе со своими сотрудниками (рис.4).

В табл. 3 демонстрируется динамика прироста основных показателей в результате использования информационных систем в менеджменте кадров ОАО «РЖД».

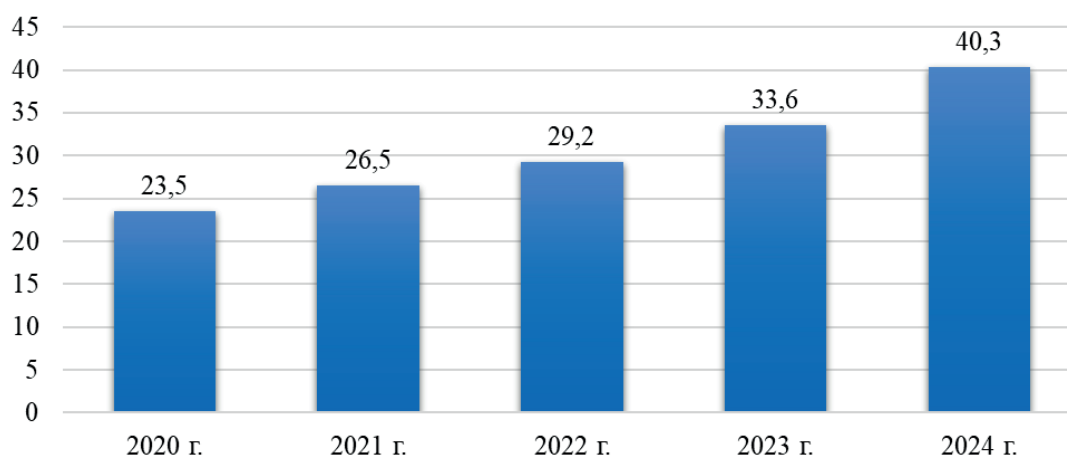


Рис. 3. Объем рынка HR-технологий в России за 2020–2024 гг., млрд р.



Рис. 4. HR-технологии, используемые в системе управления персоналом ОАО «РЖД»

В результате анализа данных, представленных в табл. 3, можно сказать, что информационные технологии, применяемые в управлении сотрудниками ОАО «РЖД», показывают высокую эффективность, поскольку наблюдается положительная динамика всех исследуемых показателей.

Следует также сказать, что несмотря на эффективность информационных технологий в управлении персоналом ОАО «РЖД», существует ряд проблем их использования:

– высокие затраты на внедрение и обслуживание информационных технологий. Несмотря на размер такого предприятия, как ОАО «РЖД», существуют определенные финансовые проблемы при приобретении новейших технологий, поскольку бюджет предприятия зачастую не предусматривает высоких трат на обновление информационных программ и технологий;

– возможность потери данных и кибератаки. В современном мире существует большое

Таблица 3

Метрики системы ресурсного управления в ОАО «РЖД» в интервале с 2022 по 2024 г.

Показатели	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Темп роста за 2024-2022 гг.
Списочная численность работников, тыс. чел.	696,3	702,4	724,6	104,1
Процентная доля занятых лиц младше 35 лет	31,4	35,8	40,2	128,0
Текучесть персонала, %	7,7	6,2	5,7	74,0
Индексация заработной платы, %	5,2	10,2	13,4	157,7
Средний месячный доход персонала, выраженный в рублях.	65770	72931	78914	120,0
Численность пользователей на профессиональной платформе корпоративной группы «РЖД», млн чел.	1,6	1,9	2,1	131,3

число угроз в области кибербезопасности. Несмотря на шифрование данных, возможно проникновение в базы данных крупных предприятий сторонних лиц;

- проблемы взаимодействия между различными информационными системами, имеющимися в ОАО «РЖД»;

- недостаточная подготовленность персонала ОАО «РЖД» к работе с информационными технологиями. Данная проблема в основном касается сотрудников с большим стажем работы и предпенсионным возрастом, поскольку у них отсутствует желание получать новые знания и работать с новейшими средствами информатизации;

- нежелание сотрудников ОАО «РЖД» работать в цифровом пространстве;

- несовершенство нормативно-правовой базы. Существуют различные барьеры как в федеральном законодательстве, так и во внутренних актах ОАО «РЖД», препятствующие развитию информационных технологий в пространстве управленческой деятельности;

- технические сбои и зависимость от ИТ-инфраструктуры.

Выявленные проблемы возможно решить путем принятия следующих мер:

- тщательное планирование и бюджетирование расходов ОАО «РЖД» на информационные технологии;

- повышение уровня кибербезопасности путем установки сложных паролей и защитных кодов. Также данную проблему можно решить путем найма квалифицированных сотрудников в сфере компьютерных технологий;

- осуществлять обучение персонала ОАО «РЖД» основам информационной грамотности, работе в системе цифрового пространства. Данное обучение можно осуществлять в дистанционном формате, также при использовании информационных технологий обучения. Применение дистанционного формата позволит проводить обучение сотрудников на рабочем месте без отрыва от основной деятельности;

- повышение уровня мотивации сотрудников ОАО «РЖД» путем внедрения бонусов и премий за пользование информационными

технологиями и достижение поставленных результатов;

- разработка внутренней политики конфиденциальности ОАО «РЖД», направленной на соблюдение правил обработки данных и сохранение их во внутренней базе компании;

- минимизация технических рисков.

Информационные технологии в управлении персоналом значительно облегчают деятельность по подбору и отбору кадров, обучению сотрудников, прогнозированию показателей производительности труда и в целом в повышении эффективности деятельности предприятия. В результате анализа показателей деятельности ОАО «РЖД» за 2022-2024 гг., было выяснено, что информационные технологии, применяемые в управлении сотрудниками организации, показывают высокую эффективность, поскольку наблюдается положительная динамика всех исследуемых показателей.

Библиографический список

1. Барцевский Е.Г. Использование инновационных информационных технологий для управления персоналом // Восточно-Европейский научный журнал. 2023. № 8 (93). С. 25–30.
2. Буримский Н.А. Применение современных информационных технологий в управлении персоналом // Молодой ученый. 2024. № 9 (508). С. 46–48.
3. Герасимова Н.Г., Аксенова В.М. Информационные технологии в управлении персоналом // Молодая наука Сибири. 2024. № 1 (23). С. 303–314.
4. Кошелева С.А., Гулякин Д.В. Использование информационных технологий в управлении персоналом // Тенденции развития науки и образования. 2024. № 112-5. С. 157–159.
5. Кустова М.Н., Никулина С.М., Шевырева А.Д. Автоматизированные системы управления персоналом на российском рынке: особенности и тенденции // Сетевой научный журнал «Военно-экономический вестник». 2023. № 3. С. 123–128.
6. Майор П.П. Информационные технологии в управлении предприятием // Вестник молодых ученых Санкт-Петербургского государственного университета технологии и дизайна. 2024. № 3. С. 598–603.
7. Сюй П., Цуй В. Реформы и инновации в управлении человеческими ресурсами в условиях

информационных технологий // Russian Economic Bulletin. 2024. № 1. С. 315–318.

8. *Темирова А.Б.* Основные тенденции использования цифровых технологий в управлении персоналом // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. Т. 3. № 12 (153). С. 107–114.

9. *Тонких Н.В., Горев А.В.* Информационные технологии управления удаленными сотрудни-

ми: баланс между эффективностью и этикой // Кадровик. 2024. № 9. С. 130–137.

10. *Чажаяева М.М., Янова О.Ю., Абатаева Э.Р.* Влияние информационных технологий на управление человеческими ресурсами // Экономика и управление: проблемы, решения. 2024. №10 (151). С. 102–107.