

УДК 331.108

## ***ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ HRM-СИСТЕМ***

***Ивлев А.А.***

*Магистр,*

*Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»,*

*Россия, Москва*

***Силенко А.Н.***

*к.т.н, доцент,*

*Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»,*

*Россия, Москва*

### **Аннотация:**

Статья посвящена перспективам развития отечественных HRM-систем (Human Resource Management System) в условиях цифровизации и растущего спроса на автоматизацию кадровых процессов. Рассматриваются ключевые тенденции зарубежных HRM-решений, включая интеграцию искусственного интеллекта, машинного обучения и углубленной аналитики. Анализируются сильные и слабые стороны российских платформ, такие как широкий функционал, открытость архитектуры, но также отставание в адаптации к отраслевым требованиям и ограниченность аналитических возможностей. Предложены направления развития, включая внедрение ИИ, low-code/no-code инструментов, создание маркетплейсов приложений и интеграцию с внешними сервисами. Особое внимание уделено необходимости адаптации международного опыта к российским реалиям для создания конкурентоспособных решений.

**Ключевые слова:** HRM-системы, управление персоналом, цифровизация, искусственный интеллект, машинное обучение, HR-аналитика.

## ***PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF DOMESTIC HRM SYSTEMS***

***Ivlev A.A.***

*Master's degree,*

*National Research Nuclear University "MEPhI",*

*Russia, Moscow*

***Silenko A.N.***

*Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,*

*National Research Nuclear University "MEPhI",*

*Russia, Moscow*

### **Annotation:**

The article explores the prospects for the development of domestic HRM systems (Human Resource Management System) in the context of digitalization and growing demand for HR process automation. It examines key trends in foreign HRM solutions, including the integration of artificial intelligence, machine learning, and advanced analytics. The strengths and weaknesses of Russian platforms are analyzed, such as

their broad functionality and open architecture, but also their lag in adapting to industry requirements and limited analytical capabilities. Development directions are proposed, including the implementation of AI, low-code/no-code tools, the creation of application marketplaces, and integration with external services. Special attention is paid to the need for adapting international experience to Russian realities to create competitive solutions.

**Keywords:** HRM systems, human resource management, digitalization, artificial intelligence, machine learning, HR analytics.

HRM-система (Human Resource Management System) представляет собой автоматизированную комплексную платформу для управления персоналом. В отличие от традиционных систем, которые в основном сосредоточены на учете кадров и расчете заработной платы, HRM-системы предлагают значительно более широкий функционал [1]. Они помогают эффективно управлять всеми этапами работы с сотрудниками: от подбора и адаптации до их обучения, развития и оценки [2].

Для оценки перспектив развития отечественных HRM-систем необходимо провести анализ крупнейших зарубежных поставщиков аналогичных услуг, изучив их бизнес-модели, технологии и стратегии роста. Это позволит выявить ключевые тенденции, наиболее успешные подходы к автоматизации HR-процессов и определить потенциальные направления для адаптации и инновационного развития отечественных решений. Дополнительно следует провести сравнительный анализ российских разработок с международными аналогами, учитывая уровень технологической зрелости, степень интеграции искусственного интеллекта, а также динамику рыночного спроса.

Современные системы управления человеческими ресурсами (HRMS) на Западе развиваются под влиянием цифровизации, искусственного интеллекта и изменяющихся потребностей бизнеса. Одним из ключевых направлений является интеграция технологий машинного обучения и искусственного интеллекта для автоматизации подбора персонала, персонализации обучения и прогнозирования текучести кадров. Важную роль играет углубленная HR-аналитика, позволяющая на основе данных прогнозировать поведенческие

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

модели сотрудников, оптимизировать кадровые процессы и повышать вовлеченность персонала.

Российский рынок систем управления человеческими ресурсами (HRM) демонстрирует динамичное развитие, обусловленное растущим спросом на автоматизацию кадровых процессов и цифровизацию управления персоналом (табл. 1). За счет спроса на автоматизацию растет и сегмент комплексных решений, подразумевающих под собой HRM платформы, заработавший почти 10 млрд рублей и показавший динамику около 31% по отношению к 2022 году [3]. Крупные отечественные компании уже представили собственные программные решения, ориентированные на комплексное сопровождение жизненного цикла сотрудников в организации. Отличительной особенностью российских HRM является стремление к охвату полного спектра HR-процессов, включая подбор, адаптацию, управление эффективностью, обучение и развитие персонала [4]. Дополнительным преимуществом многих отечественных платформ является открытость архитектуры, что выражается в наличии исходного кода или возможности интеграции с внешними сервисами через API, обеспечивая гибкость и адаптивность решений в рамках корпоративных экосистем.

Таблица 1. Доли сегментов в суммарной выручке

Сегмент	Выручка, млн рублей		Динамика сегмента 2022/2023	Доля от общей выручки в 2023 году
	2022 год	2023 год		
КЭДО	1365	2683	96,6%	3,4%
Подбор персонала	25979	40476	55,8%	51,8%
Оценка и контроль сотрудников	3140	4175	33%	5,4%
Комплексные решения	7610	9937	30,6%	12,7%

Альтернативная занятость	13018	19264	48%	24,7%
Интеграция ПО	1281	1549,5	20,96%	1,98%
Суммарная выручка	52395,441	78086,444		

Несмотря на широкий функционал отечественных систем, в них имеются определенные недостатки. К числу таких недостатков можно отнести:

1. Игнорирование отраслевых потребностей: Системы зачастую не учитывают специфические требования и особенности различных отраслей, что может приводить к недостаточной адаптации решений к реальным условиям рынка труда.

2. Отставание от требований рынка: Системы часто не в состоянии адаптироваться к быстро меняющимся условиям рынка труда, что ограничивает их эффективность. Интеграция нового функционала требует значительных временных затрат, что приводит к задержкам в обновлении и улучшении сервисов.

3. Заикленность на внутренней среде организации: HRM системы зачастую фокусируются исключительно на внутренних процессах, игнорируя внешние факторы и требования, что может негативно сказаться на их способности реагировать на изменения в отрасли.

4. Ограниченность аналитических возможностей: Многие платформы позволяют проводить только описательную аналитику, что ограничивает возможности для глубокого анализа данных и принятия обоснованных управленческих решений. Это приводит к недостаточной информированности руководства о реальных потребностях и динамике рынка труда.

В целях развития и конкуренции отечественных HRM систем необходимо:

1. Внедрение ИИ и алгоритмов машинного обучения.

Благодаря агрегации больших данных о сотрудниках, такие платформы могут стать ценным инструментом для прогнозирования ситуации с кадрами в организации. Использование данных для прогнозирования карьерного роста сотрудников, их вовлеченности, текучести и других аспектов, которые могут повлиять на эффективность работы команды.

## 2. Внедрение low-code и no-code инструментов

Комбинация low-code/no-code технологий позволит быстро вносить изменения в бизнес-процессы компаний, а возможности гибкой интеграции с другими модулями обеспечивают легкость внешних интеграций. Микросервисная архитектура ускорит развитие как всей платформы целиком, так и отдельных ее частей без необходимости глубокой программной экспертизы, что расширяет круг людей, способных создавать программные продукты. Внедрение технологий low-code/no-code представляется оптимальным решением в условиях динамично изменяющегося рынка, где требования к продукту быстро эволюционируют и возникают новые запросы. Данные технологии позволяют эффективно адаптироваться к изменяющимся условиям, обеспечивая гибкость и скорость разработки. Кроме того, они способствуют учету отраслевых особенностей, что является критически важным для успешной реализации проектов в различных секторах экономики

## 3. Маркетплейс приложений

Создание маркетплейса приложений способствует развитию экосистемного подхода в программном обеспечении, позволяя интегрировать различные сервисы и технологии в единую платформу. Это обеспечивает большую вариативность функционала, оперативное масштабирование и удобство для пользователей. Аналогичный механизм успешно применяется в CRM-системах, таких как «Битрикс24», где маркетплейс решений расширяет возможности коммуникации с клиентами и автоматизации бизнес-процессов. Подобные экосистемные модели могут быть эффективно адаптированы и для HRMS, обеспечивая предприятиям доступ к специализированным модулям для

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

управления персоналом, аналитики, рекрутинга и других ключевых HR-функций.

### 3. Интеграция с внешними сторонними сервисами

Российские платформы, собирающие данные о рынке труда, демонстрируют динамичный рост, что отражает их возрастающую значимость в экономике. HeadHunter (hh.ru), крупнейший игрок в этой сфере, на начало 2025 года зарегистрировал более 78 миллионов резюме и обслуживает свыше 600 тысяч компаний. В 2023 году число клиентов из сегмента малого и среднего бизнеса увеличилось на 24%, что свидетельствует о расширении охвата платформы и её востребованности среди различных категорий работодателей. Синтез внутренних данных с HRM систем и внешних данных с подобных платформ позволит организациям взглянуть существенно быстрее реагировать на изменение рынка труда, а также повысит их скорость во взаимодействии с внешним миром.

Таким образом, отечественные решения в области HRM обладают значительным потенциалом для дальнейшего развития. Важно изучать опыт внедрения передовых технологий в западных системах, однако при этом необходимо учитывать особенности российской экономики, включая специфические законодательные требования, бизнес-культуру и потребности местного рынка труда. Адаптация международных технологий и стратегий к российским реалиям требует гибкости в разработке и совершенствовании систем, что позволит создать конкурентоспособные решения, соответствующие высоким стандартам и востребованные отечественными компаниями. Развитие и совершенствование таких систем откроет новые возможности для автоматизации HR-процессов в России и обеспечит повышение их эффективности на всех уровнях управления персоналом.

**Библиографический список:**

1. Назайкинский С.В. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений в организациях / С.В. Назайкинский, О.Л. Седова // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». - 2017. - № 3 (9). - С. 9-19.
2. HR-аналитика: что это, задачи и инструменты 2023 года [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://hrlead.ru/articles/hr-analitika-osnovnye-trendy-2023-goda>.
3. Hrtech. Объем HRTech-рынка превысил 78 млрд рублей в 2023 году. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://smartranking.ru/ru/analytics/hrtech/obem-hrtech-rynka-prevysil-78-mlrd-rublej-v-2023-godu/>
4. Бобров А. Обзор 10 лучших HRM-систем для автоматизации управления персоналом в 2025. 18.12.2024. [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://companies.rbc.ru/news/jI510uQWns/obzor-10-luchshih-hrm-sistem-dlya-avtomatizatsii-upravleniya-personalom-v-2025/>

*Оригинальность 75%*