

ПЕРВАЯ НАУЧНАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ МОЛОДЕЖНОГО НАУЧНОГО СООБЩЕСТВА ДГТУ «ИНТЕГРАЦИЯ: ГОСУДАРСТВО. НАУКА. БИЗНЕС»



УДК 005.96:658.3

Методические основы интеграции цифровых HR-платформ в систему управления оплатой и стимулированием труда

Г.Х. Вахидов, Ю.В. Сорокина

Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

Аннотация

В условиях цифровой экономики возрастает интерес к использованию HR-платформ для совершенствования систем оплаты и стимулирования труда, однако специфика строительной отрасли изучена недостаточно. В работе исследованы цифровые инструменты мотивации персонала в строительстве и проверена гипотеза о целесообразности перехода к гибридным моделям вознаграждения. Проанализированы эволюция систем стимулирования, функциональные возможности HRM-, ERP-решений и HR-аналитики, а также отечественный и зарубежный опыт. Выявлено отсутствие универсальной платформы и обоснована необходимость дифференцированного выбора решений по масштабу и стратегии компании. Показано, что интеграция цифровых HR-платформ является ключевым фактором формирования прозрачной и адаптивной мотивационной системы.

Ключевые слова: цифровые HR-платформы, стимулирование труда, строительная отрасль, мотивация персонала, HR-аналитика, ERP-системы, цифровая трансформация

Для цитирования. Вахидов Г.Х., Сорокина Ю.В. Методические основы интеграции цифровых HR-платформ в систему управления оплатой и стимулированием труда. *Молодой исследователь Дона*. 2025;10(6):119–122.

Methodological Basis for Integrating Digital HR Platforms into the Pay and Incentive Management Systems

Gamid H. Vahidov, Yulia V. Sorokina

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract

In the context of digital economy, there arises interest in using HR platforms for improving pay and incentive systems, however, the features of this process in construction sector are poorly studied. The paper investigates the digital tools for employee motivation in construction sector and verifies the hypothesis about expediency of transiting to hybrid pay models. It analyses the evolution of incentive systems, the functional capabilities of HRM-, ERP-solutions, and HR-analytics, as well as national and international practices. The absence of a universal platform was revealed, and the need for differentiated choice of solutions depending on the company's size and strategy was substantiated. The integration of digital HR platforms has proved to be a milestone factor in creating a transparent and adaptive incentive system.

Keywords: digital HR platforms, labor incentives, construction sector, employee motivation, HR-analytics, ERP-systems, digital transformation

For Citation. Vahidov GH, Sorokina YuV. Methodological Basis for Integrating Digital HR Platforms into the Pay and Incentive Management Systems. *Young Researcher of Don*. 2025;10(6):119–122.

Введение. Коренные преобразования технологического уклада, вызванные переходом к цифровой экономике, оказывают значительное влияние на все подсистемы управления организацией. В области управления человеческими ресурсами это проявляется в активном внедрении цифровых платформ, которые трансформируют традиционные HR-процессы и придают им новые качественные характеристики. Особую значимость приобретает интеграция таких решений в одну из наиболее консервативных и нормативно регламентированных областей — систему оплаты и стимулирования труда.

Под цифровыми HR-платформами понимаются комплексные программные решения, основанные на единой информационной среде, обеспечивающие автоматизацию, аналитику и поддержку принятия решений по всем аспектам работы с персоналом [1]. Система управления оплатой и стимулированием труда представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, включая тарифные сетки, системы грейдов, переменные вознаграждения, социальные пакеты и нематериальные стимулы. Эти элементы направлены на обеспечение справедливости, конкурентоспособности и мотивирующего воздействия на сотрудников.

Целью работы является изучение способов стимулирования труда с помощью цифровых инструментов и выявление перспектив их применения на предприятиях строительной отрасли.

Основная часть. Системы оплаты и стимулирования труда прошли значительный путь развития — от простых сдельно-премиальных моделей до комплексных систем грейдов и KPI [2]. Исторически в строительной отрасли преобладали тарифные системы, ориентированные на учет разрядов и видов работ. Однако современные экономические условия и цифровая трансформация требуют перехода к более гибким моделям, учитывающим:

- проектный характер деятельности;
- сезонные колебания нагрузки;
- многоуровневый подрядный труд;
- необходимость оперативного перераспределения ресурсов.

Это обусловило переход от жестко регламентированных систем к адаптивным моделям вознаграждения, основанным на учете множества факторов — от индивидуальных KPI до рыночной конъюнктуры. Современные цифровые решения открывают принципиально новые возможности для управления стимулированием труда. Эти возможности представлены в таблице 1.

Таблица 1

Возможности применения цифровых решений для управления стимулированием труда [1, 2]

| Цифровое решение | Возможности применения |
|------------------|--|
| HRM-системы | Автоматизируют расчет заработной платы, премий, надбавок, обеспечивая прозрачность и оперативность начислений. Для строительных предприятий это особенно важно в условиях многосменного режима работы, вахтового метода и сложного документооборота. |
| ERP-модули | Интегрируют данные по проектам, позволяя объединить систему мотивации с фактическими показателями выполнения строительно-монтажных работ, экономией материалов и соблюдением сроков. |
| HR-аналитика | Представляют инструменты для выявления корреляции между системами стимулирования и ключевыми показателями эффективности — производительностью труда, качеством работ, уровнем текучести кадров. |

Ключевым аспектом исследования является сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта цифровой трансформации HR-процессов. Следует отметить, что зарубежные подходы к цифровизации управления персоналом акцентируют стратегическую важность HR-аналитики и глубокую интеграцию систем вознаграждения с управлением эффективностью (Performance Management). В рамках данной парадигмы используются облачные решения (SaaS) и персонализированные пакеты льгот и компенсаций (Total Rewards), позволяющие создавать гибкие системы мотивации, ориентированные на конкретного сотрудника. В отличие от этого, отечественный подход демонстрирует свою специфику, выражающуюся в доминировании локальных решений, адаптированных к российскому законодательству. Компании в России характеризуются большей степенью централизации и регламентации процессов вознаграждения, часто придавая первостепенное значение задачам автоматизации учета и отчетности, а не углубленной аналитики. В последние годы наблюдается устойчивая тенденция к переходу от расчетных функций к комплексным решениям в области мотивации. Для строительной отрасли, обладающей уникальными характеристиками, наиболее перспективной является разработка гибридной модели, которая объединяет надежность и нормативное соответствие отечественных решений с аналитическими и стратегическими возможностями зарубежных платформ [3].

Методологической основой успешной интеграции цифровых решений в систему стимулирования труда выступает совокупность взаимосвязанных принципов. Важнейшим из них является принцип прозрачности, предполагающий доступность информации о формах вознаграждения для всех категорий сотрудников. Реализация этого принципа в строительной отрасли, где часто присутствуют сложные системы надбавок и премий, позволяет минимизировать конфликты и повысить доверие к системе [4]. Не менее значимым является принцип адаптивности, определяющий способность системы стимулирования оперативно реагировать на изменения внешних рыночных условий и внутренней стратегии компании. Для динамичной строительной отрасли это означает возможность

быстрой корректировки KPI, нормативов и видов поощрений в ответ на изменение сроков проекта, конъюнктуры рынка материалов или новых регуляторных требований. Дополняют эти принципы масштабируемость, обеспечивая гибкое расширение функционала в процессе роста организации, и интегрируемость, включающая техническую и функциональную совместимость HR-платформы с другими корпоративными системами, такими как CRM, ERP и специализированные проектные модули [5]. Принцип соблюдения регуляторных требований является основополагающим, гарантируя соответствие нормам трудового законодательства, тарифным соглашениям и внутренним локальным актам компании, особенно в строго регламентированной сфере оплаты труда. Анализ распространенных цифровых платформ для строительных предприятий представлен в таблице 2.

Таблица 2

Анализ распространенных цифровых платформ для строительных предприятий [2–4]

| Название цифровой платформы | Преимущества | Недостатки | Возможности применения |
|-------------------------------------|--|--|--|
| 1С:Зарплата и управление персоналом | Полная адаптация к российскому законодательству, невысокая стоимость владения, возможность глубокой доработки под специфику строительной организации | Ограниченные возможности аналитики, слабая мобильность, сложность интеграции с зарубежными системами | Оптимально для средних строительных компаний с преимущественно локальной деятельностью |
| SAP SuccessFactors | Мощная аналитика, глобальная стандартизация процессов, интеграция с ERP-системой | Высокая стоимость, длительная имплементация, необходимость адаптации к российским требованиям | Целесообразно для крупных строительных холдингов с международными проектами |
| Oracle HCM Cloud | Передовые возможности прогнозной аналитики, мобильность, развитые функции управления талантами | Сложность кастомизации, высокие требования к ИТ-инфраструктуре | Эффективен для компаний, ориентированных на цифровую трансформацию всех бизнес-процессов |
| Битрикс24 | Простота внедрения, удобный интерфейс, социальные функции мотивации | Ограниченность в сложных расчетах, недостаточная глубина аналитики | Подходит для малых строительных организаций и управления отдельными проектами |

Эволюция систем оплаты и стимулирования труда показывает явную тенденцию перехода от жестко регламентированных, унифицированных моделей к гибким, комплексным и адаптивным решениям. Этот переход обусловлен потребностями современной экономики, в которой проектный характер деятельности, высокая динамичность внешней среды и необходимость управления мотивацией различных категорий персонала становятся ключевыми аспектами конкурентоспособности. В строительной отрасли, характеризующейся уникальными условиями, эта тенденция проявляется особенно ярко, требуя внедрения систем, способных оперативно учитывать сезонность, многоуровневую структуру подряда и переменные показатели эффективности.

Заключение. Проведенный анализ распространенных цифровых платформ показал отсутствие универсального решения. Выбор конкретного инструментария должен зависеть от стратегических целей и масштабов компании. Для малых и средних строительных организаций оптимальным решением могут стать адаптированные конфигурации на базе 1С или Битрикс24, предлагающие быстрый эффект автоматизации. Крупным строительным холдингам, участвующим в международных проектах, следует рассмотреть внедрение модулей SAP или Oracle, что позволит стандартизировать процессы и вывести управление эффективностью на новый уровень с использованием прогнозной аналитики.

Значит, интеграция цифровых HR-платформ в систему стимулирования труда строительных предприятий представляет собой комплексный организационно-управленческий процесс, а не просто техническую задачу. Его успех зависит от методологически выверенного, поэтапного подхода, учитывающего специфику строительной отрасли и ориентированного на создание прозрачной, гибкой и мотивирующей среды. Дальнейшие исследования в этой области могут быть сосредоточены на разработке конкретных метрик для оценки эффективности таких интегрированных систем и анализе влияния HR-аналитики на прогнозирование кадровых рисков в процессе реализации крупных инфраструктурных проектов.

Список литературы

1. Кохова И.В., Пряжникова Е.Ю. Адаптивный кадровый менеджмент: разработка гибридных моделей мотивации в условиях нестабильности рынка труда. *Вестник евразийской науки*. 2025;17(S2):1–21.
2. Балыхин Г.А., Мясникова О.Ю. *Управление системой оплаты труда и стимулирования персонала в коммерческих банках*. Москва: Российский университет дружбы народов (РУДН); 2016. 184 с.
3. Данильчик Т.Л., Коврижных И.В. Управление человеческими ресурсами, оплата и стимулирование труда: теоретико-методологический аспект проблемы. В: *Труды Девятой международной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития экономики и менеджмента в России и за рубежом»*. Рубцовск, 21–22 апреля 2017 года. Рубцовск: Рубцовский индустриальный институт; 2017. С. 267–273.
4. Сурженко Я.Д., Нагуманова Р.В. Проблемы повышения эффективности учета расчетов с персоналом по оплате труда. В: *Сборник научных трудов по результатам I научно-практической конференции преподавателей и студентов «Учет, анализ и аудит: их возможности и направления эволюции»*. Казань, 17 марта 2021 года. Казань: Общество с ограниченной ответственностью «Офорт»; 2021. С. 56–62.
5. Феклистов О.И. *Инновации в управлении трудом на предприятиях строительного комплекса*. Дис. канд. экон. наук. Санкт-Петербург; 2005. 241 с.

Об авторах:

Гамид Хейрулла оглы Вахидов, студент кафедры «Менеджмент и бизнес технологии» Донского государственного технического университета (344003, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), vahagold17@gmail.com

Юлия Витальевна Сорокина, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент и бизнес технологии» Донского государственного технического университета (344003, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), ysorokina@donstu.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Все авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

About the Authors:

Gamid H. Vahidov, Student of the Management and Business Technologies Department, Don State Technical University (1, Gagarin Square, Rostov-on-don, 344003, Russian Federation), vahagold17@gmail.com

Yulia V. Sorokina, Cand.Sci. (Economics), Associate Professor of the Management and Business Technologies Department, Don State Technical University (1, Gagarin Square, Rostov-on-don, 344003, Russian Federation), ysorokina@donstu.ru

Conflict of Interest Statement: the authors declare no conflict of interest.

All authors have read and approved the final manuscript.