



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2019

**HR-DIGITAL СЕГОДНЯ И ЗАВТРА:
решения по автоматизации управления
персоналом**



Rekadro

22.08.2019

HR-DIGITAL СЕГОДНЯ И ЗАВТРА:

популярные решения по автоматизации управления персоналом

Период проведения исследования: июнь - июль 2019 года.

Источники исследования: открытый опрос представителей HR-служб предприятий, действующих на территории России. Количество респондентов - 91 человек.

Сегодня автоматизация проникает во все сферы управления предприятием, в том числе и в процессы управления персоналом. Какие HR функции автоматизируются в организациях сегодня и какие IT инструменты популярны? Какие HR функции будут автоматизированы в России в ближайшем будущем?

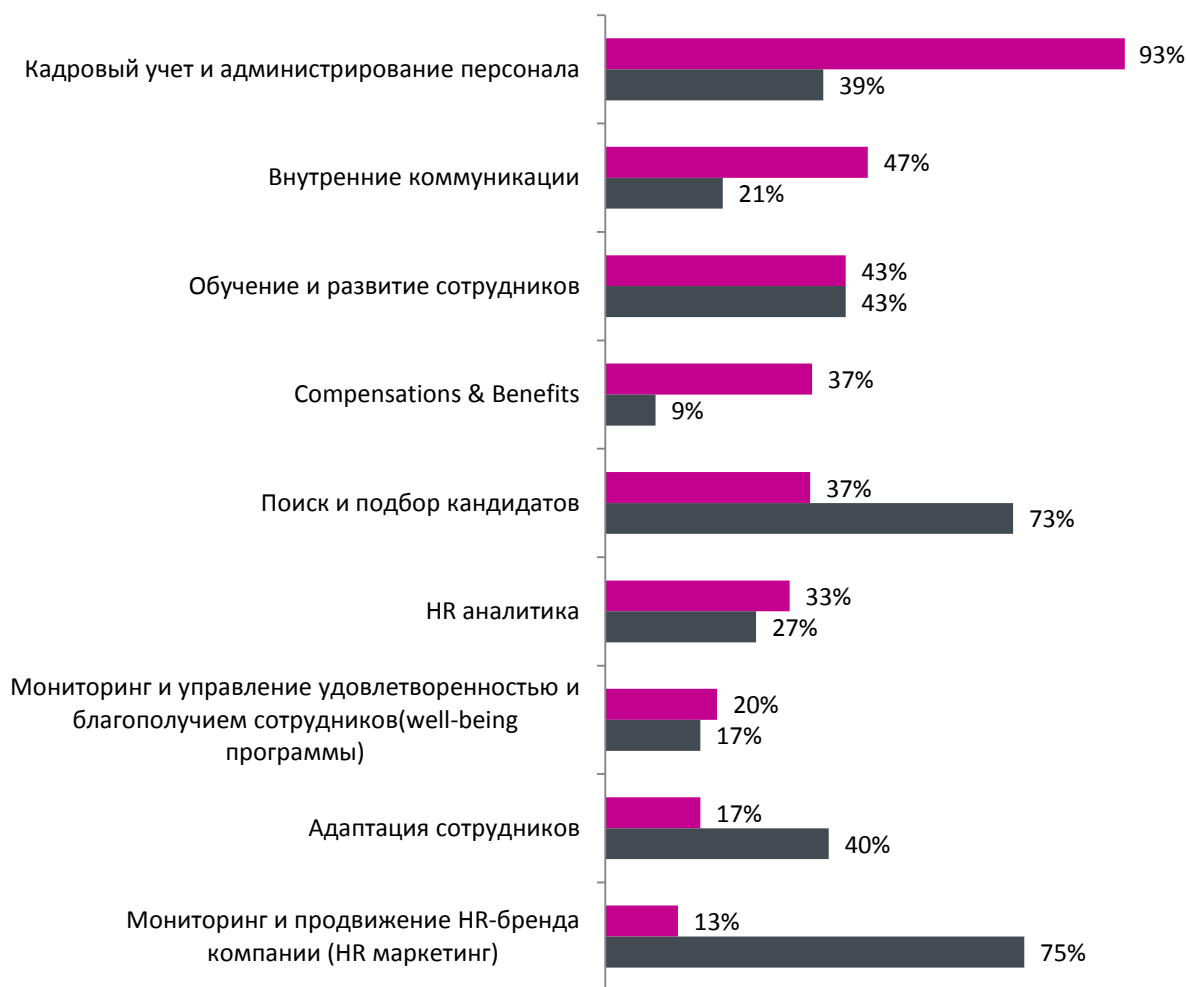
Автоматизация функций: факт и план

Наиболее активно автоматизация проникла в сферу кадрового делопроизводства и администрирования – это направление работы с персоналом уже давно перешло на цифровые рельсы. 47% участников исследования автоматизировали функцию внутренних коммуникаций, 43% - обучение и развитие сотрудников. Наименее автоматизированы в компаниях процессы HR-маркетинга и адаптации сотрудников.

Компании планируют внедрять новые инструменты и технологии, в первую очередь, в HR-маркетинге – активно развивающемся и «модном» направлении работы с персоналом.

На пике развития новых технологий находится и процесс подбора персонала – в этом направлении сегодня появляется много новых инструментов и комплексных решений. Остальные направления работы значительно меньше привлекают внимание HR с точки зрения внедрения новинок; меньше всего компании планируют внедрять новые технологии в сфере управления льготами и компенсациями.

Диаграмма 1. Степень автоматизации и планы по внедрению новых технологий в HR в разрезе направлений работы, % респондентов



Знания HR о технологиях

Несмотря на популярность темы в профессиональной и информационной среде и большое количество мероприятий, менее половины HR-специалистов имеют представление о новых технологиях, которые активно разрабатываются сегодня, наиболее знакомы HR-ам BigData и чат-боты; остальные отметили четверть и менее участников.

Интерес к новым технологиям также не очень высок – 43% респондентов хотели бы изучить предиктивную аналитику, 37% - блокчейн, остальные технологии интересны одной трети и менее респондентов.

Планы по внедрению новейших технологий в HR также не слишком распространены – 32% планируют использовать облачные технологии, 21% - чат-боты; небольшое количество участников также ориентированы на предиктивную аналитику, машинное обучение, VR и AR.

Таблица 1. Знания/интерес к современным технологиям, % респондентов

| | Хотел бы ознакомиться | Имею представление | Планирую использовать |
|--|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|
| Большие данные (BigData) | 19% | 43% | 0% |
| Искусственный интеллект (AI) | 32% | 37% | 0% |
| Системы распределенного реестра (Блокчейн, Blockchain) | 37% | 13% | 0% |
| Виртуальная реальность (VR) | 34% | 27% | 5% |
| Дополненная реальность | 32% | 20% | 5% |
| Интернет вещей (IoT) | 29% | 10% | 0% |
| Машинное обучение (ML) | 30% | 23% | 4% |
| Чат-боты | 19% | 43% | 21% |
| Облачные технологии | 21% | 23% | 32% |
| Предиктивная аналитика | 43% | 20% | 5% |

Поиск и подбор кандидатов

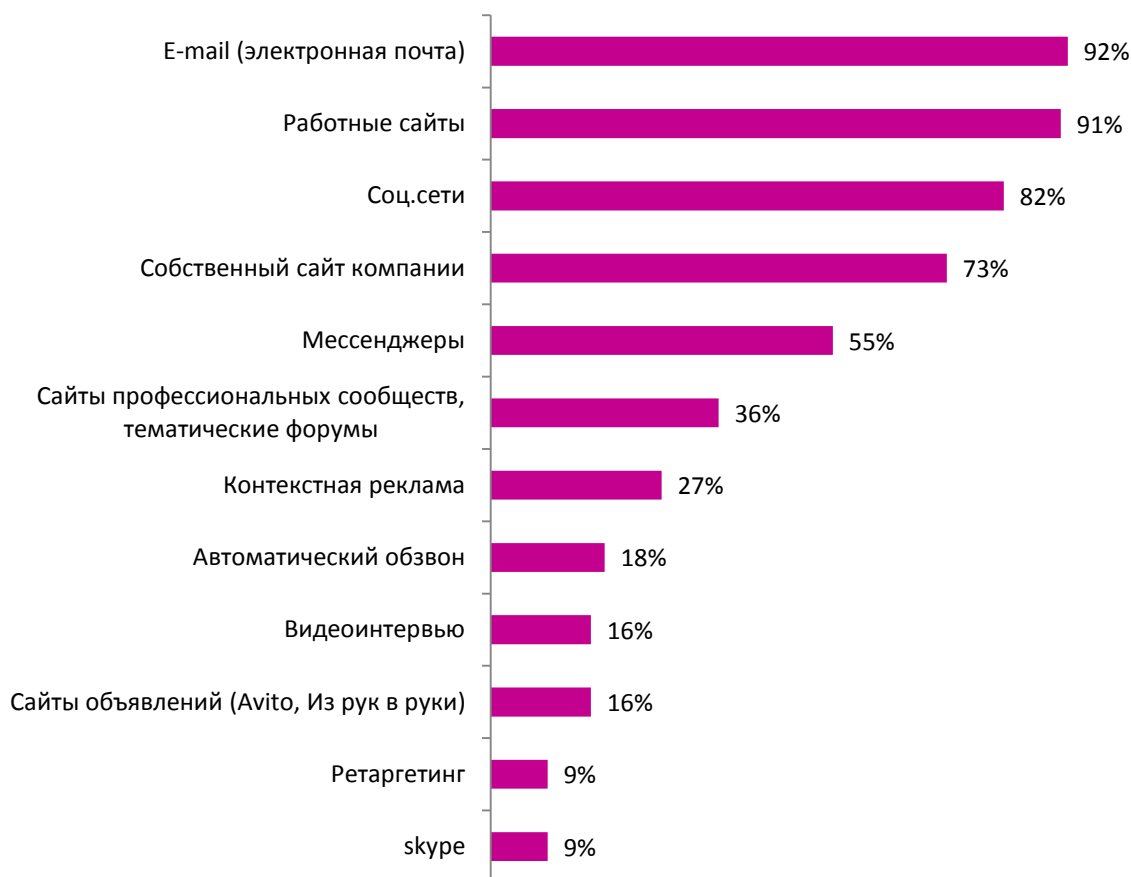
Рекрутинг – одно из популярных направлений для внедрения инноваций сегодня.

Среди применяемых для этой функции HCM/HRM/WFM-систем наиболее популярны «1С: Зарплата и управление персоналом» (64%) и SAP ERP HCM (18%).

Однозначного лидера среди ATS/CRM-систем, применяемых в подборе персонала, нет – 27% участников пользуются E-Staff, 20% - FriendWork, примерно в равных долях компании-участники применяют также Experium, Битрикс24, Potok, участники также указали Avature, Taleo и Кепеха. 9% компаний разработали собственную ATS-систему.

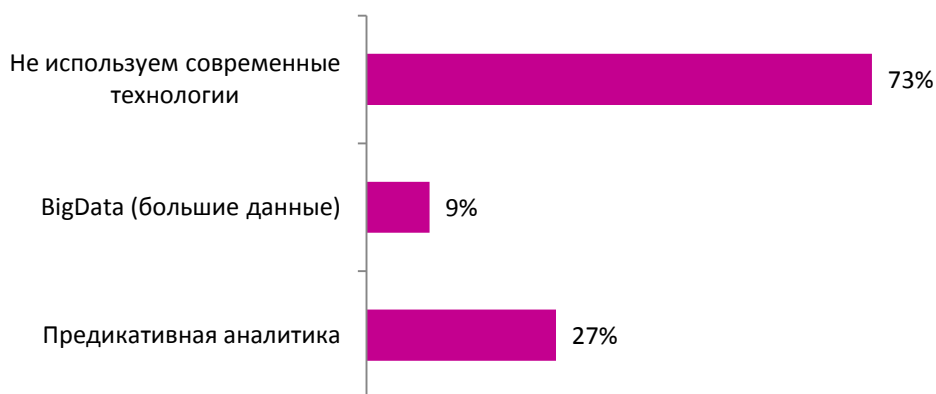
Для привлечения и коммуникаций с кандидатами подавляющее большинство работодателей используют работные сайты, электронную почту, социальные сети. Популярным источником кандидатов является и собственный сайт компании; 55% компаний используют мессенджеры в подборе персонала. Активно продвигаемые новые инструменты рекрутинга, такие, как автоотзвон, видеоинтервью, ретаргетинг, использует небольшое количество предприятий.

Диаграмма 2. Применяемые каналы и способы привлечения и коммуникаций с соискателем, % респондентов



73% участников отметили, что не используют современные технологии в подборе персонала. Чуть менее трети работают с предикативной аналитикой, менее 10% применяют в рекрутинге BigData.

Диаграмма 3. Применение современных технологий в рекрутинге, % респондентов



Инструменты и технологии, применяемые в рекрутинге, в первую очередь, помогают автоматизировать базу данных кандидатов, а также решают задачу поиска и привлечения кандидатов. Процедуры оценки автоматизированы в меньшей степени, равно как и аналитика эффективности методов поиска, а также планирование поиска.

Таблица 2. Решение задач с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|--|-----------------------|
| На основании данных определяем источники кадрового пополнения и выбираем средства и методы, которые могут использоваться для привлечения подходящих кандидатов | 18% |
| Автоматизация ведения базы данных кандидатов | 82% |
| Оцифрованы критерии для отбора кандидатов | 36% |
| Поиск и привлечение кандидатов на открытую вакансию | 82% |
| Используем цифровые технологии при проведении интервью и других оценочных мероприятий | 27% |
| Автоматизирован процесс адаптации новых работников к работе в организации | 18% |

73% респондентов планируют внедрять новые технологии в рекрутинге, однако, почти все из них затруднились обозначить, какие именно – конкретных планов у большинства компаний нет, идет изучение вопроса.

Адаптация сотрудников

Эта функция HR мало автоматизирована в компаниях.

Аналогично рекрутингу, среди применяемых для этой функции HCM/HRM/WFM-систем наиболее популярны «1С: Зарплата и управление персоналом» (64%) и SAP ERP HCM (18%). CRM/RMS-системы практически не используются компаниями. Редко компании применяют и TMS-системы: среди применяемых были названы SuccessFactors, Oracle Talent Management Cloud, WorkDay.

Чаще всего для организации адаптации сотрудников компании используют традиционные инструменты, в том числе на базе современных технологий - корпоративный портал, электронные курсы, собственный сайт и видеоматериалы. «Новинки» мало применимы в компаниях – например, никто не отметил, что в адаптации используется чат-бот, о котором активно говорит ITHR-сообщество.

Диаграмма 4. Методы, инструменты и технологии, применяемые в адаптации сотрудников, % респондентов



Чаще всего применяемые инструменты помогают автоматизировать рутинные процессы в адаптации, более половины респондентов отметили, что внедренные технологии помогают оценить степень подготовки сотрудника.

Таблица 3. Решение задач адаптации с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

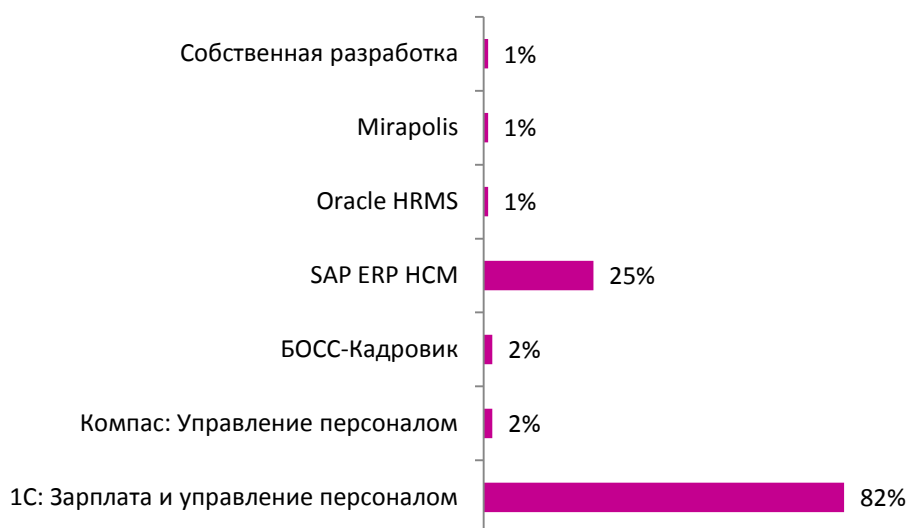
| Задача | % респондентов |
|---|----------------|
| Оцифрована оценка уровня подготовленности работника | 62% |
| Автоматизирован процесс адаптации без включенности на рутинные процессы принимающих сотрудников, включая знакомство с порядком работы и структурой компании, корпоративными правилами и ценностями, традициями и историей организации, знакомство с коллегами | 100% |
| Автоматизирован процесс представления и приспособление новичка к своему рабочему месту, включение в межличностные отношения с коллегами | 38% |
| Оценка работника после прохождения испытательного срока проводится на основании объективных данных (с помощью ИТ-решений) на завершающем этапе — определяется, насколько новый сотрудник освоил требования к работе. | 22% |

40% респондентов планируют внедрять новые технологии в адаптации персонала, но назвать конкретные решения не смогли.

Кадровый учет и администрирование персонала

Подавляющее большинство компаний пользуется 1С: ЗУП для автоматизации кадрового администрирования – как правило, система адаптируется и дописывается под бизнес-процессы и нормы конкретного предприятия; четверть компаний (все они международного формата) ведет учет в SAP.

Диаграмма 5. HCM/HRM/WFM, применяемые в кадровом учете и администрировании персонала, % респондентов



С помощью применяемых технологий компании автоматизировали учет кадрового состава, процедуры приема, перевода и увольнения работников в соответствии с ТК РФ, организацию и учет рабочего времени сотрудников и планирование отпусков. 61% компаний автоматизировали оформление запросов сотрудников на выдачу справок и документов.

Таблица 4. Решение задач адаптации с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|--|----------------|
| Автоматизирована процедура приема, перевода, увольнения работников в соответствии с требованиями трудового законодательства; | 86% |
| Автоматизирован учет кадрового состава; | 96% |
| Автоматизирован процесс оформления типовых запросов сотрудников с выдачей справок о трудовой деятельности, стаже и прочее; | 61% |
| Ведение и хранение трудовых книжек; сбор, обработка и хранение персональных данных; | 43% |
| Подготовка документов, необходимых для назначения пенсии, подтверждения страхового стажа; | 46% |

| | |
|---|-----|
| Организация и учет рабочего времени сотрудников, составление графика отпусков; | 71% |
| Ведение законодательной и кадровой баз данных, их своевременное пополнение и актуализация; | 43% |
| Подготовка необходимых документов для наложения дисциплинарных взысканий или представления работников к поощрениям; | 25% |
| Автоматизирован контроль соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка; | 32% |
| Систематизированы данные (регулярно автоматически пополняются, коррелируются) для анализа причин текучести кадров, ротации, и пр. | 36% |

39% респондентов планируют продолжать внедрение новых инструментов в кадровом администрировании, направленных на повышение автоматизации в планировании и отчетности, сбор данных для аналитики и планирования.

Обучение и развитие сотрудников

Большинство компаний не используют специализированное программное обеспечение и системы для автоматизации обучения и развития, среди применяемых систем сложно выделить лидера – чуть более популярны среди респондентов Mirapolis, Ispring, примерно в равных долях были указаны такие системы, как Techbase, WebTutor, e.Queo, Moodle, Битрикс 24, Workday, 1С.

В обучении и развитии так же чаще всего используются ставшие уже традиционными инструменты – корпоративный портал, вебинары.

Диаграмма 6. методы, инструменты и технологии, используемые в обучении и развитии сотрудников, % респондентов.



Половине респондентов инструменты помогают проводить обучение в электронном формате. В целом, их эффективность не столь очевидна в решении конкретных задач – часть компаний отмечает позитивное влияние технологий на тот или иной процесс, но их всегда менее половины выборки.

Таблица 5. Решение задач обучения и развития сотрудников с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|---|-----------------------|
| Оцифрована и используется автоматизированная оценка профессионального и личностного уровня сотрудников. | 27% |
| На основании автоматизированных данных определяется потребность в обучении. | 40% |
| Планирование и организация обучения. Внедрение Индивидуальных планов развития сотрудника на основании цифровых данных. | 43% |
| Координация действий всех участников процесса корпоративного обучения происходит в автоматизированном формате. | 27% |
| Мотивирование персонала к обучению происходит с элементами геймификации. | 3% |
| Бюджетирование программ обучения и развития. | 27% |
| Разработка программ обучения, методическая деятельность. | 23% |
| Проведение обучения в электронном формате. | 50% |
| Оценка эффективности обучения, анализ результатов на основании оценочных данных. | 23% |
| Участие в других hr-проектах (формирование и развитие корпоративной культуры, развитие мотивационных программ, управление талантами, результативностью) | 33% |

43% компаний планируют внедрять новые инструменты в развитие и обучение сотрудников, большинство из них связано с автоматизацией обучения или переводом его в электронный формат. 6% компаний собираются использовать чат-боты для реализации этой HR-функции.

Compensations & Benefits

В направлении льгот и компенсаций компании практически не используют каких-либо уникальных решений – применяется, как правило, 1С или – реже – SAP (в перечне также БОСС-Кадровик, Oracle и разработанные под заказ компании системы).

Все респонденты используют инструменты для расчета заработной платы, 91% - для разработки и внедрения систем оплаты труда, управления выплатами. 64% респондентов планируют ФОТ с помощью инструментов.

Таблица 6. Решение задач comp&ben с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|--|----------------|
| Расчет количества персонала, исходя из целей и HR-стратегии компании | 27% |
| Управление численностью персонала, нормирование труда на основании данных | 36% |
| Управление выплатами сотрудникам. Разработка и внедрение систем оплаты труда | 91% |
| Расчет заработной платы | 100% |
| Планирование фонда оплаты труда | 64% |
| Формированием политики льгот и компенсаций на основании Bigdata | 18% |
| Разработка и внедрение дополнительных систем стимулирования: бенефиты (страхование), обучение и развитие и прочее на основании корреляции бизнес-показателей | 9% |
| Организационный дизайн | 18% |

Всего лишь 9% респондентов планируют внедрять новые инструменты в C&B.

Мониторинг и продвижение HR-бренда компании (HR маркетинг)

В направлении MarHR, о котором так много говорят сегодня, лишь 13% компаний автоматизировали решение задач.

Все респонденты, автоматизировавшие эту функцию, работают над продвижением бренда в социальных сетях, три четверти – пользуются рассылками. Популярны также ведение блогов, написание статей о компании, проведение вебинаров о корпоративной культуре, работа в мессенджерах.

Диаграмма 7. Методы, инструменты и технологии, применяемые в HR-маркетинге, % респондентов



Большинству компаний инструменты помогают оценить лояльность и вовлеченность персонала. Более половины инструментов направлены на создание и поддержку внешних и внутренних коммуникаций, автоматизацию процесса создания и продвижения HR бренда, оцифровку формирования EVP.

Таблица 7. Решение задач HR-маркетинга с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|---|----------------|
| Автоматизирован процесс создания и продвижения привлекательного HR бренда работодателя | 52% |
| Оцифрован процесс формирования ценностных предложений | 51% |
| Оцифрован процесс определение целевой аудитории и целевой таргетинг | 26% |
| Создание HR контент-стратегии: транслирование миссии компании: «наружу» и «вовнутрь» | 24% |
| Создание и поддержка внешних и внутренних коммуникаций (сми, блоги, мероприятия и т.п.) | 52% |
| Оценка лояльности и вовлеченности персонала | 77% |
| Автоматизирован процесс поддержки амбасадоров и стейкхолдеров бренда | 26% |

75% участников планируют внедрять новые инструменты в HR-маркетинг, однако, конкретный перечень большинство респондентов затруднились назвать.

Мониторинг и управление удовлетворенностью и благополучием сотрудников (well-being программы)

20% респондентов автоматизировали данную функцию HR. Набор применимых систем идентичен другим функциям – наиболее популярны 1С и SAP.

Как правило, инструменты помогают предприятиям формировать позитивные жизненные ценности у сотрудников, также достаточно эффективны в решении задачи снижения уровня стресса, мотивации ЗОЖ, формировании активной жизненной позиции и в мотивации на построение карьеры.

Таблица 8. Решение задач well-being программ с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|---|----------------|
| Формирование у сотрудников позитивных жизненных ценностей; | 67% |
| Снижение уровня стресса; | 51% |
| Мотивация здорового и сбалансированного образа жизни; | 53% |
| Вовлечение сотрудников в корпоративную и социальную жизнь, за счет формирования активной жизненной позиции; | 53% |
| Мотивация на развитие и построение карьеры; | 51% |
| Удержание и привлечение в компанию талантливых сотрудников; | 33% |

17% компаний планируют внедрять новые инструменты в well-being программы.

Внутренние коммуникации

Более половины компаний (53%) всё еще не автоматизировали внутренние коммуникации.

Большинство компаний пользуются внутренними рассылками e-mail, внутренним сайтом. 71% применяет офлайн-инструмент – информационные доски-стенды, 57% - коммуникативные мероприятия.

Мобильные приложения, чат-боты и даже смс-рассылки практически отсутствуют в арсенале компаний.

Диаграмма 8. Методы, инструменты и технологии, применяемые во внутренних коммуникациях, % респондентов



В основном, инструменты позволяют компаниям автоматизировать информирование сотрудников, в том числе развивать бренд работодателя. Задача получения обратной связи с помощью современных инструментов решена лишь в 36% случаев.

Таблица 9. Решение задач внутренних коммуникаций с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|--|----------------|
| Автоматизировано своевременное и полное информирование сотрудников | 79% |
| Оцифровка и поддержка ценностей компании | 36% |
| Автоматизированы горизонтальные связи между сотрудниками | 50% |
| Автоматизирована поддержка культуры изменений | 43% |
| Развитие бренда работодателя | 64% |
| Автоматизация информированности в проведении мероприятий в рамках режима кризисных коммуникаций | 36% |
| Автоматизирован процесс получения обратной связи от сотрудников и обработка результатов с корреляцией прошлых исследований | 36% |

HR аналитика

Треть компаний автоматизировала HR-аналитику с помощью того же набора инструментов, который применяется в других функциях:

- HCM/HRM/WFM-системы: «1С: Зарплата и управление персоналом», SAP ERP HCM, Oracle HRMS, «БОСС-Кадровик», Workday;
- CRM/ATS/RMS-системы: E-Staff, FriendWork, Битрикс24, Talantix;
- TMS: SuccessFactors HCM Suite, Lumesse ETWeb.

93% респондентов при этом для реализации данной функции используют Excel.

Как правило, инструменты позволяют решать самые простые задачи - собирать и анализировать данные о сотрудниках, предоставлять статистику и аналитику по персоналу.

Таблица 10. Решение задач внутренних коммуникаций с помощью инструментов/технологий/систем, % респондентов

| Задача | % респондентов |
|---|-----------------------|
| Сбор и анализ данных о своих сотрудниках | 71% |
| Предоставление реальной статистики и аналитику по персоналу для принятия решений | 71% |
| Анализ и увеличение эффективности персонала, процессов, методов и инструментов работы | 27% |
| Планирование бюджета (обоснование целесообразности расходов в HR-бюджете, разработка целевых значений затрат на персонал, KPI и эффективности персонала, анализ завышенных или заниженных значения) | 57% |
| Выявление проблем для дальнейшего детального изучения и реагирования | 33% |
| Поиск лучших практик и совершенствование HR-процессов - сопоставления HR-показателей компании с рынком для постановки целей всей HR службе | 17% |
| Разработки KPI и обоснование целевых значений показателей для политики управления персоналом | 43% |

27% компаний планируют внедрять новые инструменты в HR-аналитику.

Выводы и комментарии по результатам исследования

- Современные технологии проникают в HR-сферу, но не столь быстрыми темпами, как в другие направления деятельности компании. Степень проникновения технологий невысока – так, например, более половины компаний всё еще не автоматизировали внутренние коммуникации, а 93% респондентов используют Excel в HR-аналитике. Чаще всего решения помогают автоматизировать самые простые, рутинные процессы работы. Наиболее активно автоматизация проникла в сферу кадрового делопроизводства и администрирования.
- HR консервативны и осторожны в применении новых инструментов – скорее применяются уже опробованные, однозначные решения, что в том числе связано с ограничением бюджета и неготовностью ТОП-менеджмента инвестировать в эксперименты с HR-функциями.
- Рынок автоматизированных систем и инструментов для HR на российском рынке не очень разнообразен – выделяются 1-2 системы-лидера, в некоторых же направлениях выделить популярные решения сложно в принципе, поскольку функция мало автоматизирована. Как правило, в HR-сфере используется 1-2 системы для решения наиболее популярных задач (в порядке убывания): кадровое администрирование, подбор персонала, обучение и развитие.
- Можно отметить и влияние несовершенства предлагаемых решений на автоматизацию HR-функций: большинство из них требуют глобальной доработки, и предприятиям приходится «дописывать» их под собственные требования и ожидания; практически не существует глобальных решений, позволяющих реализовать все HR-задачи – необходимость собственных разработок или покупок нескольких продуктов, которые часто невозможно интегрировать между собой, мешает предприятиям внедрять новые инструменты.
- Компании планируют внедрять новые инструменты и технологии, в первую очередь, в HR-маркетинге, а также подборе персонала – эти два направления работы тесно связаны между собой с учетом ситуации на рынке труда в части спроса и предложения. Планы по внедрению инструментов при этом не всегда определенные и часто гипотетические.
- Несмотря на популярность темы, сами HR слабо осведомлены о новых технологиях, которые могут быть применены в HR и интерес к ним также не очень высок.
- Как следствие, можно сделать вывод о том, что рынок высокотехнологичных решений для HR в России в ближайшее время не ожидает бурный рост – несмотря на появление новых инструментов и активное их обсуждение, реальное внедрение их в работу могут позволить себе немногие компании – в силу бюджетов, консервативности мышления и недостатка знаний.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 9. Распределение респондентов по сфере деятельности компании, % респондентов



Диаграмма 10. Распределение респондентов по количеству сотрудников в компании, % респондентов

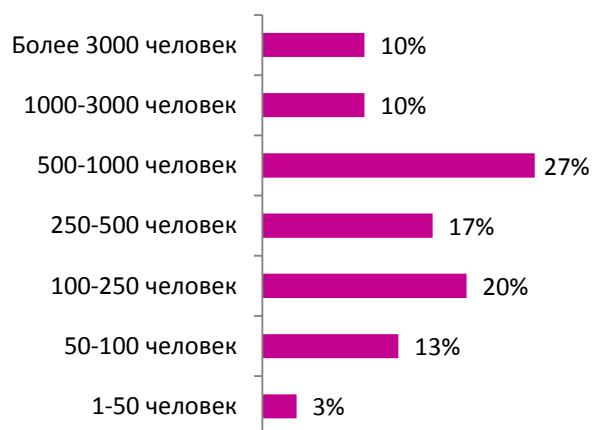


Диаграмма 11. Распределение респондентов по виду продукции, % респондентов

