



Автоматизация HR-процессов в компаниях в России



Светлана Орёл

Менеджер практики специализированных исследований рынка труда

Antal, Санкт-Петербург



Наше исследование



Тип компании



Размер компании



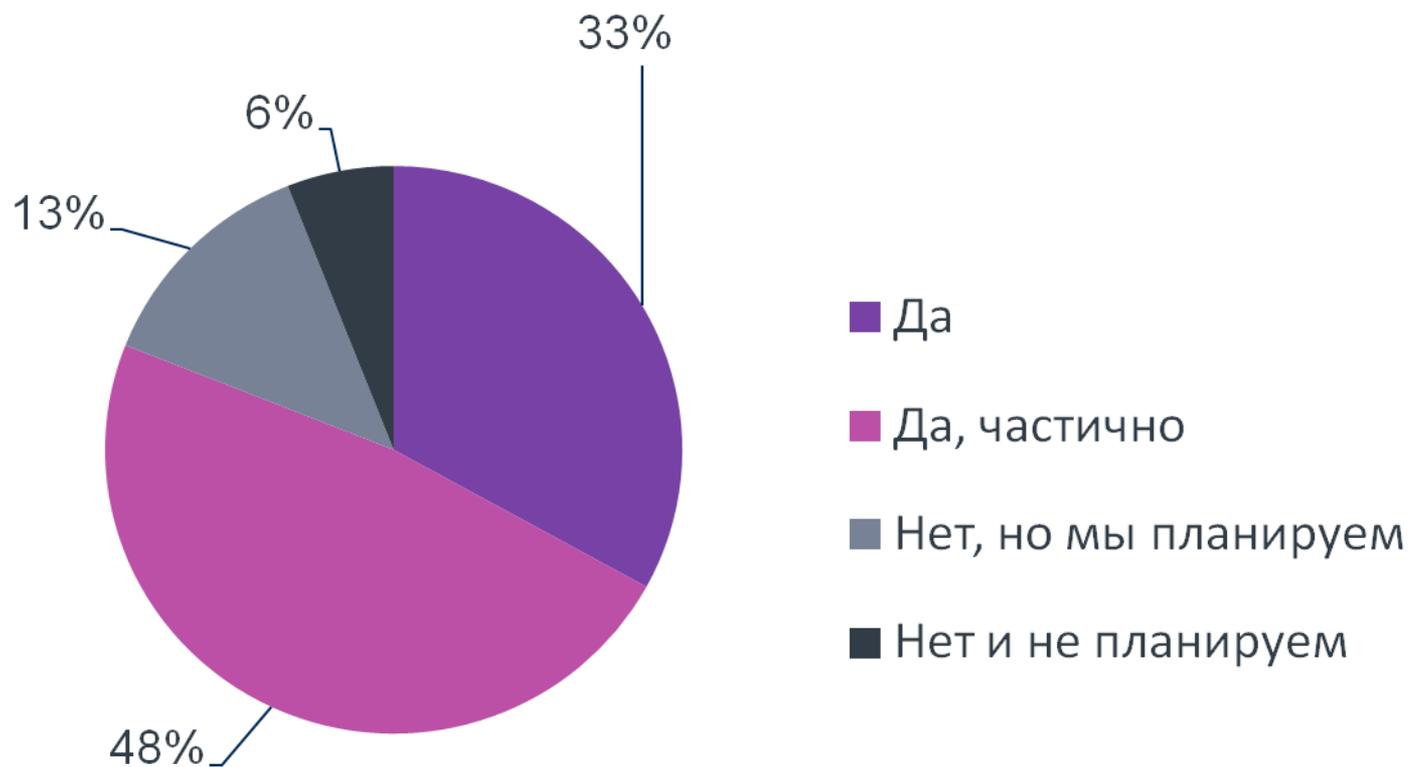
Основная цель автоматизации

минимизация рутинных процессов и
высвобождение человеческого ресурса
для более сложной творческой работы

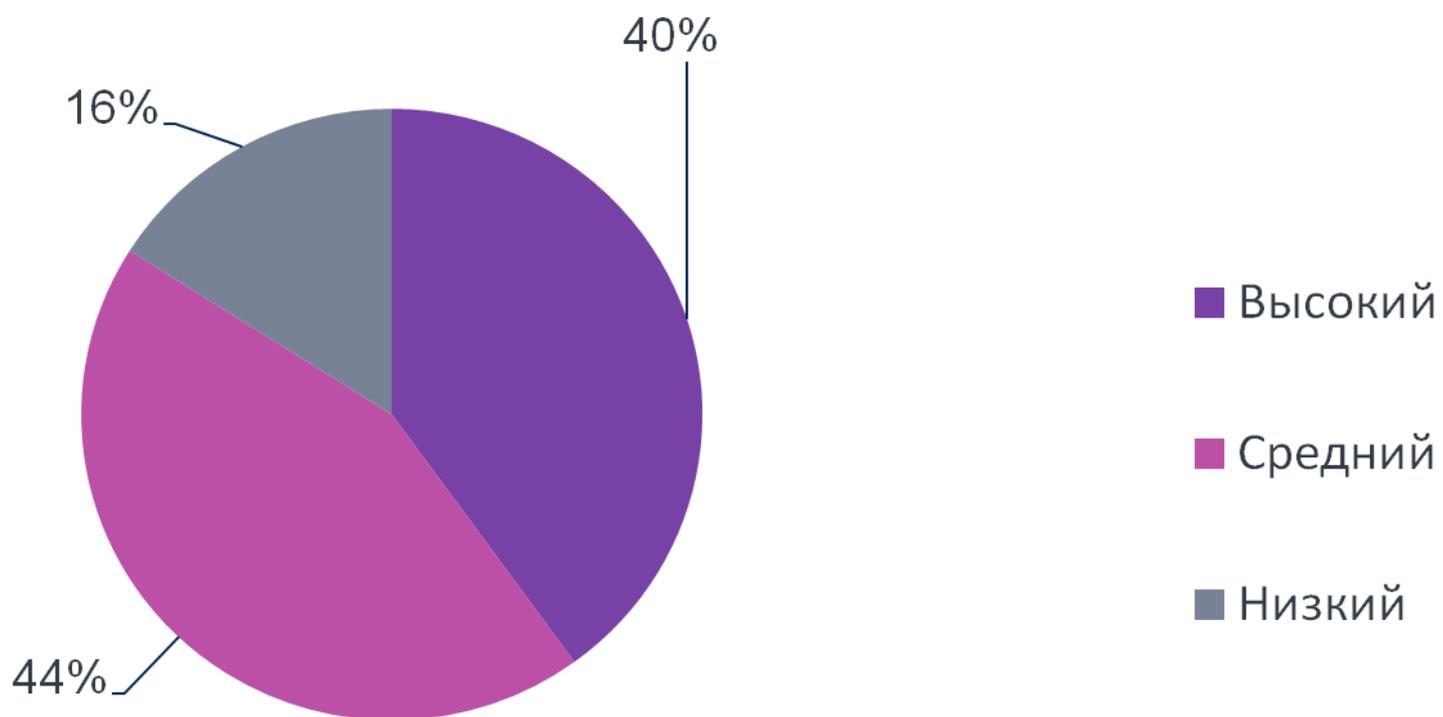


Мы выяснили, что ...

.... **81%** компаний частично или полностью автоматизировал HR процессы



Уровень автоматизации HR-процессов в компании



HR автоматизирован меньше, чем ключевые бизнес-функции



Причины низкого уровня автоматизации

1

Начальная стадия жизненного цикла компании

2

Консервативность руководства, сотрудников, «привычка»

3

Высокая стоимость ПО или неявный экономический эффект

4

Необходимость кастомизации ПО для нужд бизнеса



Причины низкого уровня автоматизации

5

Непонимание возможностей ПО и преимуществ от автоматизации HR-процессов

6

Нежелание штаб-квартиры заниматься автоматизацией локальных процессов

7

Автоматизация кажется «бесконечным процессом»



Ответственным за автоматизацию HR-процессов

в 80% ситуаций является HR-департамент



Для успешной автоматизации важны



обучение и мотивация персонала работе в новой системе на протяжении всего процесса внедрения и эксплуатации



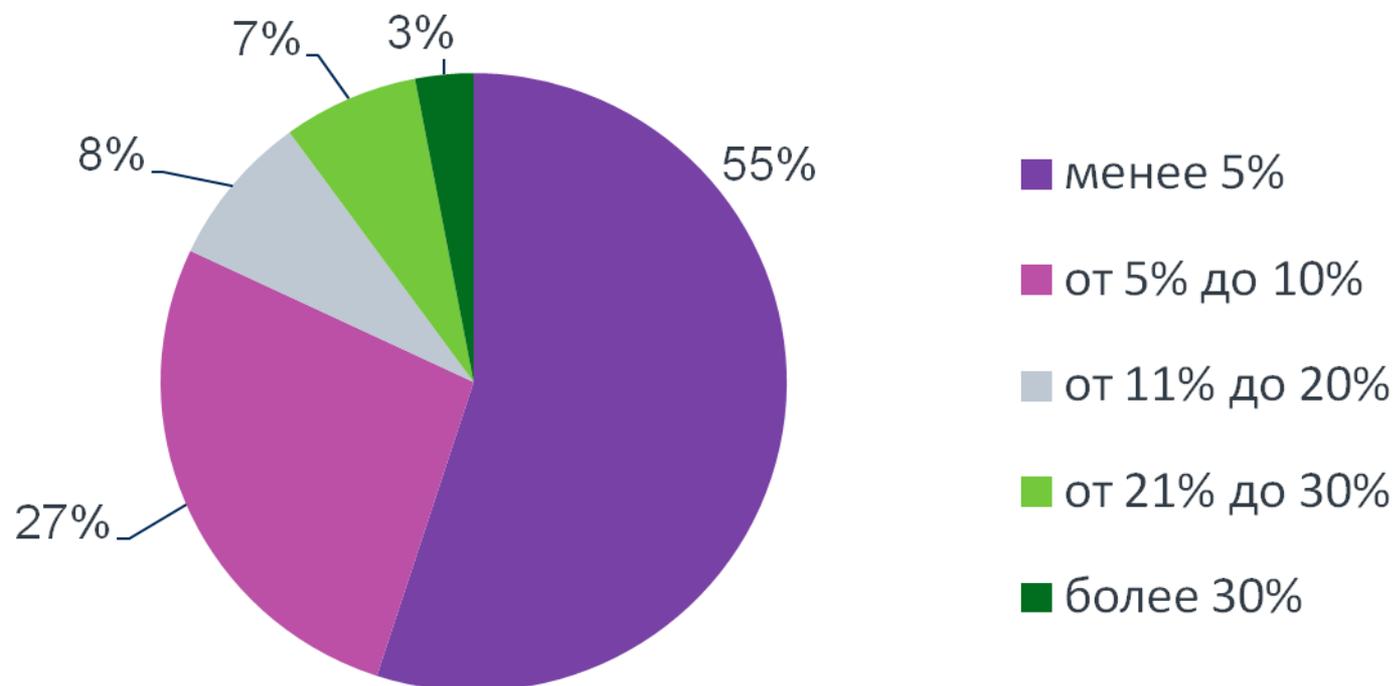


Идеальный сотрудник, ответственный за HR-автоматизацию:

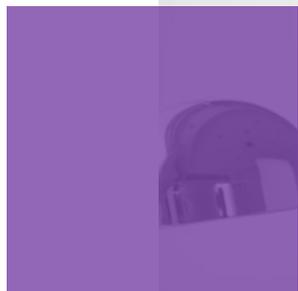
- Знает стратегию развития бизнеса и **понимает цели компании**;
- **Знает процессы**, которые планируется автоматизировать с т.з. HR и бизнес-функций;
- **Имеет опыт в ИТ сфере**, выступает «переводчиком» между HR и ИТ;
- Умеет **корректно поставить задачу**, написать грамотное ТЗ для разработчиков;
- Владеет методиками и подходами проектного менеджмента и **agile-подхода**;
- Нацелен на **изменения и улучшения**;
- Умеет **транслировать** изменения;
- Умеет **убеждать и заражать** энтузиазмом окружающих, умеет обучать и поддерживать;
- Демонстрирует **гибкость мышления**;
- Обладает навыками **системного мышления, аналитики**, способностью видеть полную картину;
- Открыт к людям, терпелив и имеет низкий уровень раздражительности, **стрессоустойчив**.

... и вообще супермен! 

Размер бюджета, выделяемого на HR-автоматизацию



Какие HR-функции и почему не сознательно НЕ автоматизируют?





Уровень автоматизации отдельных HR-функций в компании



Критерии выбора ПО для автоматизации



Конфиденциальность, защита персональных данных, соблюдение ФЗ



Кастомизация, адаптируемость под потребность бизнеса



Простота и понятность интерфейса для конечного пользователя



Возможность интеграции с другим ПО



Удовлетворенность функционалом, сервисом, качеством



Стоимость решения



Основные программные продукты для автоматизации HR процессов

КДП и С&В

1С, SAP, Босс
Кадровик, Битрикс,
iScala, Comtec,
Pyrus, Ахарта,
Bamboo HR, orgvue,
Ingentis

HR-аналитика

1С, SAP, Босс
Кадровик, Битрикс,
iScala, Comtec,
Pyrus, Ахарта,
Bamboo HR, orgvue,
Ingentis

Рекрутмент

SAP, E-staff, Taleo,
Potok, Amazing
hiring, Comeet, my
talent world



Основные программные продукты для автоматизации HR процессов

Обучение и развитие

SAP, Web tutor, Мираполис, Вумикс, WebSoft, mylo, RUBILIX

Внутренние коммуникации

Yammer, Share Point

Оценка персонала

SAP, Workday, PROM, Talentia

Тенденции в автоматизации HR-процессов

1

Удешевление решений

2

Роботизация функций подбора персонала

3

Использование систем **машинного обучения**, нейросетей

4

Обеспечение **удобства** работы

5

Выделение отдельных HR-функций в **центры экспертизы**



Тенденции в автоматизации HR-процессов

6 Мобильные приложения, мобильные версии

7 Использование облачных технологий

8 Автоматизация внутренних коммуникаций
– чат-боты, корпоративные порталы

9 HR-аналитика на основании Big Data



Выводы

- 1 Автоматизация позволяет компании обеспечить конкурентоспособность в долгосрочной перспективе
- 2 Автоматизация меняет внутреннюю культуру компании
- 3 Все это является залогом успешного развития в меняющейся среде





Спасибо!

Запросить исследование

survey@antalrussia.com

Настоящий материал подготовлен исключительно для создания общего представления об обсуждаемом в нем предмете и не является профессиональной консультацией. Не рекомендуется действовать на основании информации, представленной в настоящем материале, без предварительного обращения к профессиональным консультантам. Не предоставляется никаких гарантий, прямо выраженных или подразумеваемых, относительно точности и полноты информации, представленной в настоящем материале. Если иное не предусмотрено законодательством РФ, компания Antal, ее сотрудники и уполномоченные представители не несут никакой ответственности за любые последствия, возникшие в связи с чьими-либо действиями (бездействием), основанными на информации, содержащейся в настоящем материале, или за принятие решений на основании информации, представленной в настоящем материале.

© 2018 Antal. Все права защищены. Под «Antal» понимается компания АО «Антал Раша» и/или одна или несколько компаний, входящих в группу Antal International, каждая из которых является самостоятельным юридическим лицом.

