ПОБЕГ ИЗ ЗООПАРКА СИСТЕМ

ЗА ПРОШЛЫЙ ГОД РЫНОК HR-TECH В РОССИИ ВЫРОС НА 15–20%. ПЕТЕРБУРГ, ГДЕ НА ПОЛНЫЙ ЦИКЛ АВТОМАТИЗАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ КЭДО, ПЕРЕШЛО ОКОЛО 25% ОРГАНИЗАЦИЙ, ПОДДЕРЖИВАЕТ ТРЕНД. КАК ОТМЕЧАЮТ ЭКСПЕРТЫ, АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ СПОСОБНА УСКОРИТЬ НА ПЕРВОМ ЭТАПЕ НАЕМ СОТРУДНИКОВ В ТРИ РАЗА И В ПЯТЬ РАЗ СОКРАТИТЬ РУТИННЫЕ ПРОЦЕССЫ. А ИНТЕГРАЦИЯ НЕЙРОСЕТИ В HR — ВОПРОС БЛИЖАЙШЕГО ВРЕМЕНИ. КСЕНИЯ АХМЕТЖАНОВА

Большинство работодателей признают дефицит персонала значимой проблемой рынка, которая подталкивает рекрутеров к автоматизации бизнес-процессов. В каждой четвертой компании Петербурга кадровый учет ведут в электронном виде, 30% работодателей частично перешли на КЭДО. По данным SuperJob, в 2022 году уровень автоматизации кадровых вопросов в петербургских компаниях составлял 39%, а сейчас — 54%.

На КЭДО и системы автоматизации чаще переходят крупные предприятия: таковых 66% среди компаний со штатной численностью от 1000 человек (данные по состоянию на июль 2024 года, выборка — тысяча HR-менеджеров).

«Для компаний с массовым наймом автоматизация сегодня — это жизненная необходимость. Около 15% откликов „сгорают" из-за того, что кандидаты уже нашли работу до того, как с ними связался рекрутер. Внедрение AI и роботизация помогают сократить время отклика и не упустить кандидата, мягко вести его по всей воронке найма»,— комментируют в пресс-службе компании hh.ru по СЗФО.

Нейросети в подборе персонала применяет каждая одиннадцатая компания Петербурга, то есть всего 9%. Как поясняют рекрутеры, чаще всего они поручают ИИ написание текстов вакансий, FAQ-блоков в разделах трудоустройства и карьеры официальных сайтов компаний, формулировки ответов на вопросы в мессенджерах.

Технологию чат-ботов в подборе персонала используют в каждой шестой компании Петербурга. По данным исследования SuperJob, это 16% работодателей. Для сравнения, всероссийский показатель составляет 21%. Механизм действия чат-ботов предполагает рассылку вакансии на аудиторию по заданным параметрам (профессии, образованию, зарплате, опыту работы и проч.). Заинтересовавшимся вакансией кандидатам HR-бот присылает дополнительные вопросы, которые отсекают неподходящие кадры.



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

СОВРЕМЕННЫЕ HR-ТЕХНОЛОГИИ ПОЗВОЛЯЮТ ПЕРЕВЕСТИ КАДРОВЫЕ ПРОЦЕССЫ ИЗ РЕЖИМА «РУЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ» В РЕЖИМ «ПРОГНОЗИРУЕМОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ»

СПЕЦИАЛИСТЫ «СИДЯТ» НА ОБЛАКЕ

По данным hh.ru, работодателям при размещении вакансий для HR все чаще требуются эксперты с навыками работы в автоматизированных системах по подбору, управлению персоналом и кадровому делопроизводству.

«Это связано с существенной экономией времени, а как следствие — с конечной стоимостью найма. Переплачивать сегодня никто не хочет,— комментируют в hh.ru по СЗФО.— Буквально недавно вышло исследование, которое проводила команда Talantix (облачная CRM для рекрутмента, входящая в экосистему hh.ru), где у HR-специалистов узнавали, сколько времени у них уходит на неэффективные, с их точки зрения, задачи. Среди таких назвали поиск кандидатов, дозвоны до них, согласование кандидатов с заказчиками, сбор данных и подготовку аналитики. Результаты вас удивят: каждый десятый рекрутер признался, что на решение таких задач может уходить до половины рабочей недели».

В hh.ru используют облачные CRM для рекрутмента, чтобы формировать свою базу кандидатов из разных источников, вести воронку подбора по каждой вакансии, общаться с соискателями через почту, мессенджеры. Системы, которые интегрированы в экосистему их сайта, загружаются в сервис, а затем дублируются на сайте. Таким образом HR-менеджеры освобождаются от рутинных операций: ручного внесения информации в системы учета или выгрузки в аналитические сервисы.

БАЛАНС В УПРАВЛЕНИИ

Как отмечают эксперты ГК «КОРУС Консалтинг», вопрос автоматизации кадровых процессов критически важен для крупных компаний в сегментах ритейла, девелопменте, HoReCa, а также в производстве и IT-компаниях, где занято более 500 сотрудников. Иначе HR-процессы становятся неуправляемыми, формируется «зоопарк систем», страдают внутренние коммуникации и корпоративная культура.

Кроме того, в компаниях с распределенными офисами цифровые HR-платформы упрощают управление удаленными сотрудниками и командами.

«В целом рынок HR-Tech в России в 2024 году вырос на 15–20%, и Петербург активно поддерживает этот тренд. Но пока компании продолжают балансировать между цифровизацией и традиционным управлением персоналом,— отмечает директор по развитию K-Team HRM, директор департамента корпоративных сервисов ГК «КОРУС Консалтинг» Антон Бобров.— По нашим оценкам, сегодня 45–50% средних и крупных компаний уже используют ATS-системы и HRM-платформы, 20–25% организаций перешли на полный цикл автоматизации, включая КЭДО, а 30% только планируют инвестиции в HR-Tech в 2025 году».

По наблюдениям консалтеров, среди наиболее востребованных направлений в 2025 году: интеграция корпоративных сервисов с «Госуслугами» (КЭДО, «Госключ»), использование ИИ-технологий для рекрутинга и аналитики (создание вакансий, скрининг резюме, прогнозирование текучести), корпоративные HR-платформы с глубокой аналитикой.

Компании не хотят просто «ставить софт», они ждут быстрого эффекта. Однако, по оценке экспертов, масштабные проекты для филиальных структур с глубокой кастомизацией могут растягиваться на год.

НАПРАВИТЬ ПЕРСОНАЛ

По словам директора по персоналу ГК Selecty Дарьи Кудрявцевой, автоматизированный онбординг через корпоративный портал дает возможность вводить в должность до 150 новых сотрудников ежемесячно.

«Еще одно важное изменение — модуль „Оценка 360" в связке с AI-анализом DeepSeek. Он позволяет глубоко оценивать эффективность сотрудников, формируя персонализированные рекомендации по развитию на ближайшие полгода. В нашей команде из 100 рекрутеров этот процесс требует минимального участия HR-специалиста, занимая всего 0,8 единицы ресурса. Не менее значимым шагом стал переход на КЭДО»,— добавляет госпожа Кудрявцева.

Холдинг «Объединенные пивоварни», созданный на базе бывших активов Heineken в РФ, еще с 2021 года использует HRlink. По их словам, в 2024 году с помощью КЭДО было подписано в два раза больше документов, чем годом ранее. Помимо этого, там внедрили HR-платформу полного цикла управления персоналом «Пульс» — аналог облачной HR-IT-системы, ушедшей с рынка.

«Эта единая HR-платформа объединила в себе инструменты рекрутмента, обучения, развития талантов, корпоративную библиотеку, ленту новостей, личный кабинет сотрудника, систему постановки целей и результативности, систему адаптации»,— рассказывает директор по подбору персонала в холдинге Наталья Критченкова. В компании также используют HR Messenger — специализированный чат-бот, который ускорил процесс первого этапа найма сотрудников в три раза.

ПРОГНОЗИРУЕМАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Но не у всех такой продвинутый уровень в вопросах автоматизации HR-процессов. Некоторые компании работают в этом направлении по остаточному принципу. Главный барьер цифровизации — не технологии, а необходимость обосновать их ценность бизнесу, отмечает директор по развитию ReStaff (E2E-платформа) Андрей Рыженков. «Там, где HR умеет это делать, трансформация идет быстро. Там, где нет,— все застревает в Excel»,— добавляет эксперт. В кейсе работы этой компании автоматизация документооборота для ритейл-компании SmartSpace. После автоматизации в компании задачами управляет один финансист вместо трех сотрудников, а HR и бухгалтерия полностью освобождены от операционного участия. Экономия времени — до 80%.

«Современные HR-технологии позволяют перевести кадровые процессы из режима „ручного управления" в режим „прогнозируемой эффективности". Ключевые преимущества: оперативность (сокращение времени на рутинные операции в три-пять раз), точность, стратегичность,— рассуждает HR-директор Open Group Валерия Доманская.— Цифровизация HR необходима для оптимизации процессов и высвобождения ресурсов для выполнения задач бизнеса, требующих высокого уровня компетенций. Это не „IT-игрушки", а строгий расчет ROI».

В будущем, по мнению пресс-службы IT-компании BIA Technologies, решения на базе ИИ смогут оценивать некоторые софтскиллы как кандидатов, так и сотрудников. Анализируя темп речи, скорость ответов, логику и реакцию на стресс-тесты, нейросеть сможет определить, насколько кандидат подходит для командной работы или лучше справится с индивидуальными задачами, а также как он впишется в корпоративную культуру. ■