

DOI: 10.24412/1994-3776-2022-4-141-146

УДК: 316.4

Г.И. Алиева, В.Д. Семина**Автоматизация работы HR-специалиста****G. Alieva, V. Semina Human resources automation**

Аннотация. Статья посвящена исследованию актуальности и эффективности автоматизации работы HR-служб. Проанализирован опыт компаний, внедряющих инновационные технологии на различных стадиях управления персоналом, а также выявлены особенности автоматизации HR-процессов в России. Сделаны выводы о положительном эффекте от применения IT-практик в кадровых процессах.

Abstract. The article is devoted to the study of actuality and efficiency of automation of work of HR-services. The experience of companies implementing innovative technologies at various stages of personnel management has been analyzed, as well as features of HR process automation in Russia have been identified. The conclusions about the positive effect from the application of IT-practices in personnel processes are made.

Ключевые слова: автоматизация, информационные технологии, управление персоналом, HR-процессы, рекрутмент, адаптация.

Keywords: automation, information technology, personnel management, HR-processes, recruitment, adaptation.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21;
e-mail: alivgi@yandex.ru,
e-mail: lera.smn@yandex.ru

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint-Petersburg, 193023;
e-mail: alivgi@yandex.ru,
e-mail: lera.smn@yandex.ru

В эпоху цифровизации и трансформации бизнеса путем пересмотра бизнес-стратегий, автоматизация HR-процессов и внедрение инновационных подходов к управлению персоналом является необходимым условием для развития компании. Все чаще организации задумываются о необходимости перехода от традиционных методов работы с персоналом к современным, более инновационным способам, включающих в себя различные IT-технологии. Внедрение IT-технологий в HR-сферу значительно уменьшает количество «бумажной» работы, что позволяет менеджерам по персоналу сконцентрировать свое внимание на достижении стратегических целей компании.

В.К. Потемкин дает определение инновационному процессу, который «представляет собой систему методов, мер, процедур по преобразованию научных знаний в товар, направленный на собственные нужды предприятий и в сферу потребления» [3].

Автоматизация hr-процессов и внедрение инновационных подходов в сфере управления персоналом предполагает применение различных современных информационных технологий на всех стадиях управления персоналом с целью замены ручного труда машинным.

Значение автоматизации в экономической сфере жизни общества способствует ускорению всех бизнес-процессов, сокращению издержек, увеличению объемов

Алиева Гюнай Интигамовна – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

Семина Валерия Денисовна – студент Санкт-Петербургского государственного экономического университета.

G. Alieva - student of the St. Petersburg State Economic University.

V. Semina - student of the St. Petersburg State Economic University.

© Алиева Г.И., Семина В.Д. 2022.

производства и повышению качества выпускаемой продукции. В основном масштабная автоматизация касается рабочих процессов, связанных с рутинным трудом, включающим монотонные повторяющиеся операции. Если речь идет о функциях hr-специалиста, то внедрение автоматизированных систем возможно во многие направления деятельности менеджера по персоналу. Более подробно можно ознакомиться с направлениями деятельности hr-специалиста, которые могут осуществляться с применением инновационных технологий, на Рисунке 1.

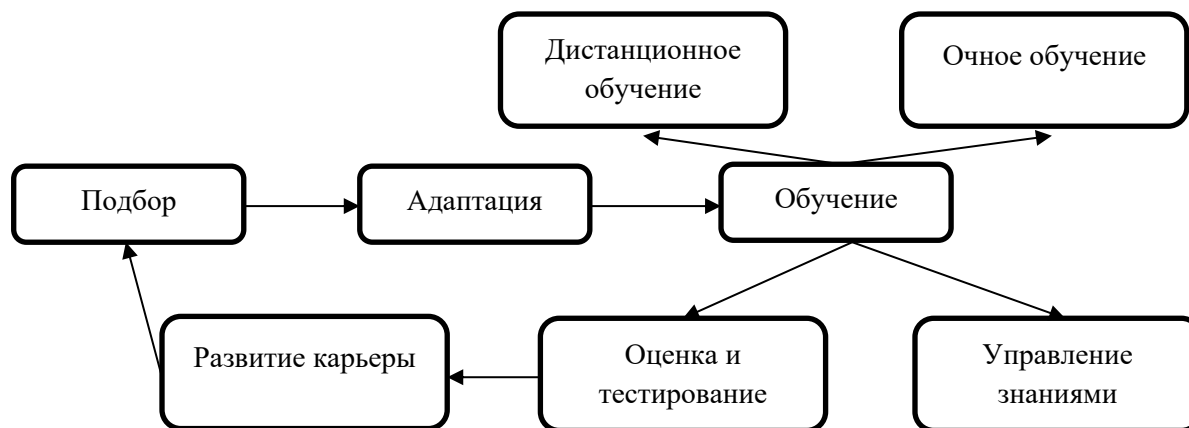


Рисунок 7. Автоматизация HR-процессов

Цифровизация и автоматизация рынка труда постепенно приводит руководителей компаний к замене штатных сотрудников временными исполнителями и к переводу работников на удалённую работу. Значительно упрощается процесс поиска места работы благодаря появлению и совершенствованию цифровых платформ и социальных сетей [1, 2].

Автоматизация HR-процессов имеет ряд преимуществ. Ключевыми преимуществами являются:

- трудоемкость HR-функций снижается, ускоряется процесс принятия управленческих и кадровых решений, повышается качество аналитических данных, уменьшается объем «бумажных» рутинных задач;
- возможность стратегического планирования на базе аналитических данных;
- формирование и внедрение новых современных технологических решений;
- развитие сильного HR-бренда.

Внедрение новых современных тенденций рынка имеют важное значение для менеджеров по персоналу, изучение и понимание которых имеет ключевое значение для успешного развития компании.

Одна из крупнейших компаний по оказанию профессиональных и аудиторских услуг KPMG в 2019 году провела исследование, которое имеет название «Будущее HR». В исследовании приняли участие 1200 руководителей HR-подразделений из 64 стран. Результаты исследования показали, что 2/3 опрошенных считают, функции HR уже изменились или прямо сейчас меняются под влиянием цифровой трансформации. При этом 49% руководителей службы управления персоналом отдали предпочтение IT-продуктам по управлению персоналом, а 32% руководителей вложили средства в облачные решения. Стоит отметить, что не все компании, участвовавшие в исследовании, понимают и осознают необходимость внедрения автоматизированных систем в HR-сферу. Лишь 20% опрошенных компаний планируют применять IT-продукты в процессе работы с персоналом в ближайшие несколько лет. И только 12% руководителей проявили интерес топ-менеджмента в применении аналитики [5].

Россия также не избежит общемирового тренда на автоматизацию и цифровизацию. В стране будет происходить замена живого труда компьютерным, однако, представляется это в среднесрочной перспективе. На сегодняшний день экономических стимулов для сокращения ручного труда у российских компаний немного. Большинству организаций выгоднее содержать неквалифицированный персонал с низкой зарплатой или возлагать большой перечень обязанностей на одного человека, чем автоматизировать процессы, поскольку этот процесс достаточно дорогостоящий. Однако согласно исследованию, проведенному международной компанией Deloitte в 2019 году, в котором приняли участие более 400 компаний разной численности, более 50% опрошенных российских компаний активно применяют автоматизацию HR-процессов [7].

Компания Deloitte также рассмотрела автоматизацию подбора персонала. Результаты исследования показали, что подход к подбору персонала был переосмыслен, так как международные и российские компании все чаще стали применять новые технологии для повышения эффективности и формирования положительного опыта кандидата. В таблице представлены результаты данного исследования.

Таблица 1. Результаты исследования Deloitte [7]

Использование организациями технологий в рекрутменте	Технологии		Технологии + HR		Только HR	
	Россия	Мир	Россия	Мир	Россия	Мир
Поиск кандидатов	15%	19%	50%	65%	35%	16%
Обработка откликов	31%	30%	50%	52%	19%	18%
Скрининг резюме	11.5%	12%	23%	45%	65.5%	43%
Собеседование	3.5%	5%	11.5%	27%	85%	68%
Отбор	4%	4%	19%	27%	77%	69%
Формирование оффера	4%	7%	15%	33%	81%	60%
Закрытие позиции	11.5%	6%	27%	32%	61.5%	62%

По результатам исследования, проведенного в России в 2019 году, наблюдается максимальная вовлеченность HR-специалистов в большинство этапов рекрутмента. Тогда как в мире наблюдается широкая автоматизация начальных этапов рекрутмента в сочетании с участием HR. Более 85% респондентов используют современные технологии для поиска кандидатов, обработки откликов и рассмотрения резюме. Около 40% российских респондентов ожидают сокращения участия человека в процессах оценки, отбора кандидатов и формирования оффера в ближайшие годы [7].

Deloitte изобразили традиционный путь отбора глазами кандидата и сделали вывод, что он занимает слишком много времени и удержать кандидата на этом пути может только сильный бренд и понятная перспектива после прохождения отбора. Поэтому они задумались об автоматизации подбора персонала.

Одна из самых популярных тенденций на сегодняшний день, которую так же использует Deloitte «Оффер за один день». Если объяснить простыми словами принцип работы данного способа автоматизации, то выглядит это следующим образом: компания делает предложение кандидату в день собеседования, в случае согласия он получает sign on bonus, сумма которого составляет два-три месячных оклада кандидата. На второй день 50%. На третий день – 0% [1].



Рисунок 2. Отбор глазами кандидата [6]

Так же самый яркий пример – компания Amazon, которой удалось за одни сутки провести одну из самых масштабных ярмарок вакансий в истории и нанять 50 тысяч сотрудников для своих транспортно-логистических хабов. Компания Amazon устроила ряд мероприятий по знакомству с деятельностью компании. Например, соискатели могли своими глазами увидеть, как функционируют его знаменитые роботизированные склады во время массовой экскурсии. Помимо экскурсии была проедена тысяча блиц-интервью с соискателями.

Такое быстрое решение позволяет снять «сливки» с рынка – лучших, тех, кто только вышел на рынок и сразу получает несколько предложений. Например, редкие IT-специалисты. То есть все идет к тому, чтобы сократить принятие решений. По статистике процесс отбора для кандидатов является самым демотивирующим.

Для эффективной автоматизации процесса подбора внедрено три модуля SAP SuccessFactors. Это один из лучших комплексных инструментов автоматизации HR сегодня, представляющий собой облачную систему управления талантами, которая автоматизирует весь спектр HR-процессов и включает полный набор автоматизированных решений для работы с персоналом.

Recruitment (RCM):

- прозрачное согласование заявок на подбор;
- ведение полной базы кандидатов;
- ведение улучшенной статистики по воронке набора;
- автоматизация процессов HR и менеджерских интервью.

Onboarding (ONB):

- автоматизация процессов приема нового сотрудника на работу;
- оптимизация первого дня нового сотрудника.

Employee Central (EC)

- введение штатного расписания;
- введение организационной структуры;
- улучшение планирование численности персонала.

Также существуют системы по автоматизации, которые классифицируются в зависимости от функциональных особенностей:

- система электронного документооборота, основной задачей которой является упрощение ведения кадровой документации в организации и коммуникации с сотрудниками. Например, сотрудники могут получать расчетные листы, графики отпусков и автоматически ставить электронные подписи и т.д.;

- электронная база данных, в которой выстроена достаточно удобная система, включающая в себя подбор сотрудников по необходимым параметрам, планирование процессов обучения, список сотрудников с последующей фильтрацией по должностям, грейдам, квалификации и т.д.;
- автоматизация операционных бизнес-процессов, в том случае, когда необходимо согласовать или проанализировать процедуры по принятию решений.

На примере компании АО «НИПИГАЗ», входящей в состав СИБУРа — крупнейшей в России интегрированной нефтехимической компании, рассмотрим автоматизацию процесса адаптации персонала. Ведущая российская компания по управлению проектированием, поставками, логистикой и строительством – АО «НИПИГАЗ», использует программу для адаптации новых работников, которая позволяет снизить нагрузку на HR-специалистов и повысить вовлеченность персонала в корпоративную культуру предприятия [6].

В компании наблюдается постоянный рост количества новых сотрудников, именно поэтому, было необходимо автоматизировать процесс адаптации персонала и снизить загруженность менеджеров по персоналу. Чтобы решить поставленные задачи, компании требовался современный механизм, с помощью которого можно было в кратчайшие сроки добиться поставленной цели. Компания АО «НИПИГАЗ» выбрала для себя решение, предложенное ГК «КОРУС Консалтинг» [6]. Решение «КОРУС | Адаптация» в дальнейшем помогло систематизировать и улучшить работу, связанную с сотрудниками на испытательном сроке. Данная программа по адаптации совмещает в себе личный кабинет HR-специалиста и чат-бот, с помощью которого новые сотрудники могут получить необходимую информацию о работе компании. Также у сотрудников есть возможность задать интересующие их вопросы у представителей отдела по персоналу в режиме реального времени.

HR-специалисты занимаются формированием базы ответов на часто задаваемые вопросы работников, настраивают персонализированные программы адаптации персонала, которые включают в себя отправку различных обучающих материалов, поручений, опросов и другие материалы.

Компания АО «НИПИГАЗ», используя такую систему адаптации, автоматизировала в целом весь процесс адаптации новых сотрудников. Эта система адаптации позволила вывести новых «членов большой семьи» на необходимый уровень производительности труда, который требуется для работы в одной из крупнейших инжиниринговых компаний. Несомненно, автоматизированную систему адаптации персонала HR-специалисты настроены развивать, чтобы увеличить показатели эффективной работы.

По мнению HR-менеджеров компании, данная система адаптации персонала решает большое количество проблем: упрощает рабочий процесс менеджеров по персоналу и освобождает их от рутинной работы, высвобождая время для выполнения задач, направленных на достижение стратегических целей компании. Корпоративный канал является удобной и современной системой, которая повышает осведомленность новых сотрудников о компании, вовлекает их в трудовой процесс, знакомит с корпоративной культурой организации, позволяет оперативно получить ответы на вопросы и с комфортом встроиться в рабочий процесс компании АО «НИПИГАЗ».

Рассмотрим, как автоматизировала процессы найма и вовлечения персонала компания Wrike. «Wrike» – это IT-компания, которая создала инструмент – онлайн-платформу - для совместной работы и управления проектами, которую используют более 2000 организаций по всему миру. Для оптимизации рекрутмента и сбора аналитики они используют малоизвестную в России на данный момент платформу «Greenhouse», которая позволяет автоматически продвигать кандидатов при отборе с помощью набора функций [8]. Функция автоматического продвижения в процессе рассмотрения заявок дает пользователям

возможность устанавливать критерии продвижения от рассмотрения заявок до любого будущего этапа процесса собеседования. По существу, HR-менеджер настраивает вопросы для заявки кандидата, ответы на которые будут инициировать автоматическое продвижение кандидата к любому будущему этапу процесса. Также платформа предоставляет функцию автоматического отклонения кандидатов с отправлением обратной связи через почту HR-специалиста и аналитику процесса найма в целом.

В процессе исследования мы нашли следующие отечественные аналоги Greenhouse – это платформы «Хантфлоу» и «Friendwork», автоматизирующие некоторые функции рекрутеров.

Процессы вовлечения персонала и поддержания корпоративной культуры в компаниях, в которых работа преимущественно осуществляется в виртуальной среде и у сотрудников нет возможности коммуницировать оффлайн. Wrike решает эту проблему с помощью онлайн-платформы «Bonusly». Программное обеспечение, которое интегрируется в любой рабочий процесс, позволяет улучшать дистанционное взаимодействие команд с помощью признания и вознаграждения бонусами друг друга. Каждый месяц сотрудники получают пособие, чтобы дать небольшие бонусы своим коллегам и таким образом признать их вклад. Bonusly делает признание легким и привлекательным, помогая каждому члену команды почувствовать, что их работа ценится. Полученные бонусы сотрудник может обменять на сертификаты и различные приглашения от партнеров.

Автоматизация управления персоналом — это не только будущее; это также неотъемлемая потребность настоящего. Прежде чем тратить больше ресурсов на наем дополнительных сотрудников для управления своими кадровыми задачами, следует подумать об автоматизации процессов управления персоналом. Поскольку организации продолжают расти с головокружительной скоростью, автоматизация может значительно облегчить жизнь HR-менеджерам. В том числе и в плане экономии материальных и временных ресурсов, которые могли бы быть направлены на более сложные пробелы и цели при работе с сотрудниками. Проведенные аналитические исследования выявили, что данная современная тенденция способствует уменьшению административных задач на 49% для HR-работодателей и на 30% для HR-специалистов.

Литература

1. Кознов А. Б. Влияние цифровизации на рынок труда /А. Б. Кознов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. - 2019. №4 (2);
2. Круглов Д. В. Влияние роботизации на рынок труда / Д. В. Круглов, А. М. Воротынская, Е. А. Поздеева // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2017. - №6 (108). – С. 101-105;
3. Потемкин, В. К. Управление персоналом: учебник для вузов / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург: Питер, 2010. - 432 с.;
4. Потемкин В. К. Инновационный менеджмент персонала предприятий: принципы, методы, результаты. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 387 с.;
5. Исследование KPMG «Будущее HR». [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://home.kpmg/kz/ru/home/insights/2018/12/The-future-of-HR.html/> (Дата обращения: 18.11.2022);
6. О компании АО «НИПИГАЗ»/ НИПИГАЗ [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.nipigas.ru/about/> (Дата обращения: 18.11.2022);
7. Управление кадровыми событиями/ Deloitte [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www2.deloitte.com/ru/ru/pages/tax/solutions/hr-portal.html> (Дата обращения: 18.11.2022);
8. Greenhouse Recruiting/ Greenhouse [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: <https://www.greenhouse.io/> (Дата обращения: 18.11.2022).