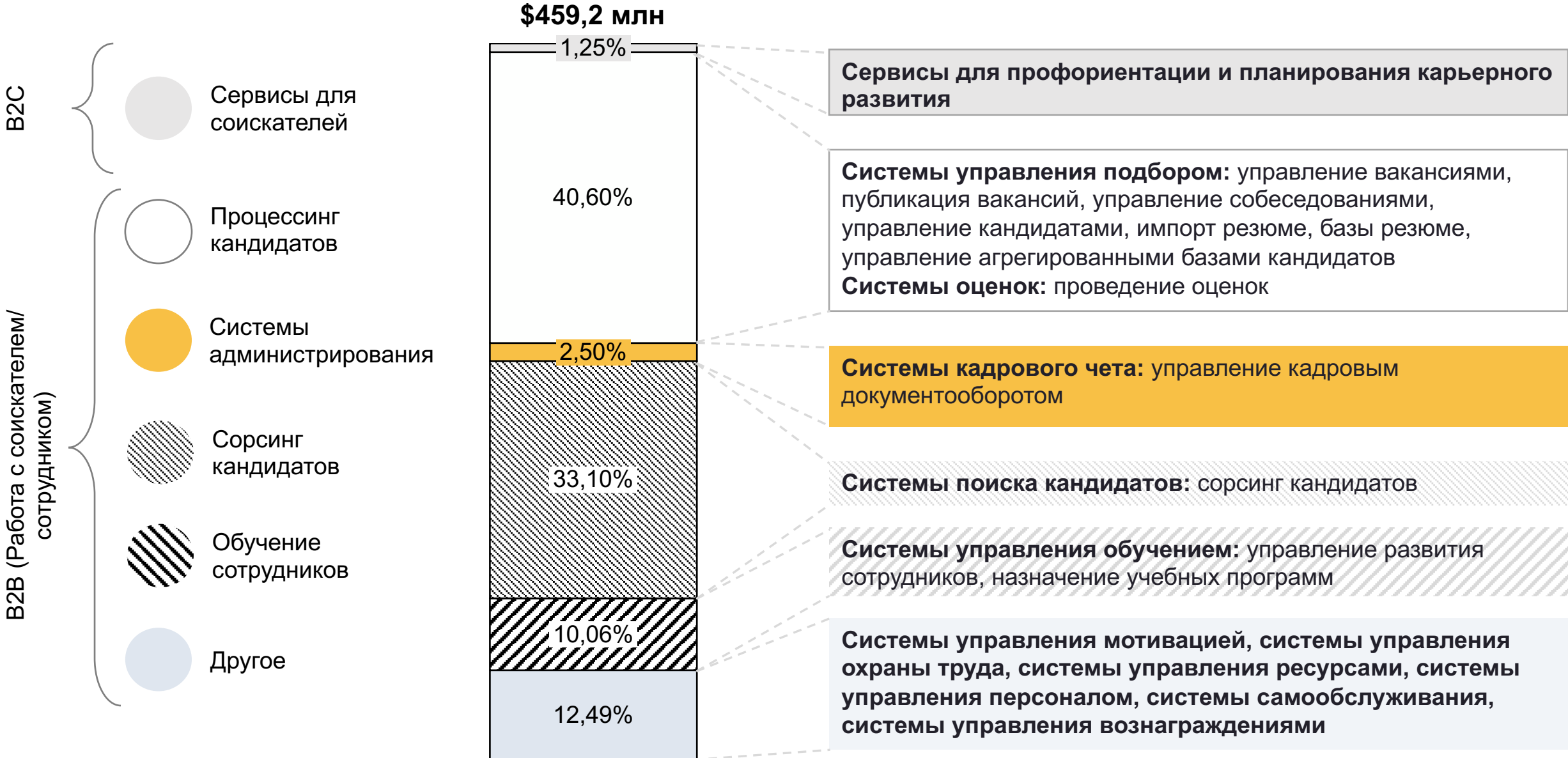


# **Обзор рынка HR Tech решений**

Апрель 2021

**Российский рынок HR Tech относительно молодой и динамично развивающийся. Объем рынка HR Tech в России в 2018 году составил \$459,2 млн, а наибольший объем рынка составляют системы поиска кандидатов**



Источник: Talent Tech, анализ команды HRUST

# Рост рынка к 2021 году ожидается в сегментах: сервисы для соискателей, процессинг кандидатов, кадровое администрирование и сорсинг кандидатов



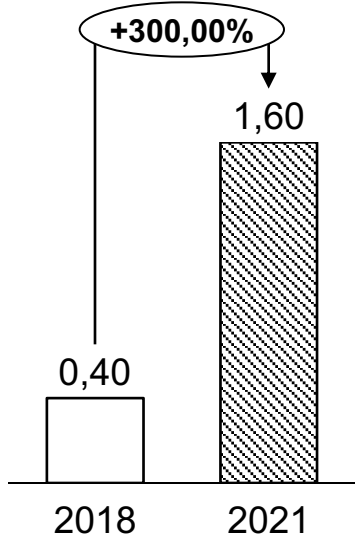
B2C

B2B (Работа с соискателем / сотрудником)

Сервисы для соискателей

IT-инструменты тестирования и карьерного планирования

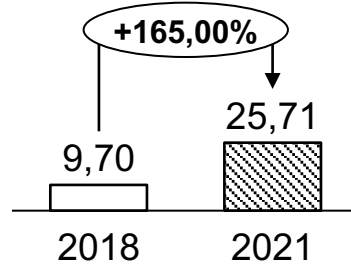
Объем рынка, млрд руб.



Сорсинг кандидатов

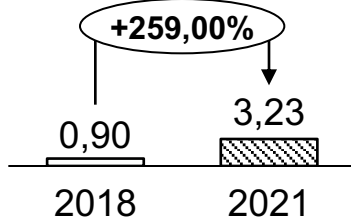
Job boards

Объем рынка, млрд руб.



Social networks and media Интернет - реклама

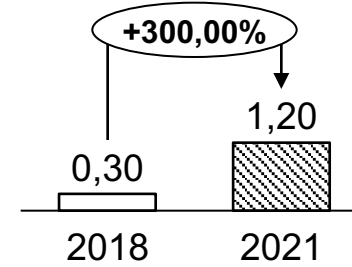
Объем рынка, млрд руб.



Процессинг кандидатов

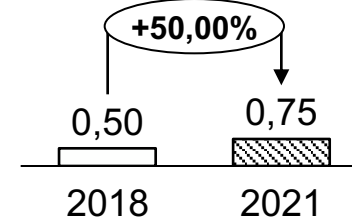
ATS

Объем рынка, млрд руб.



Скрининг, оценка

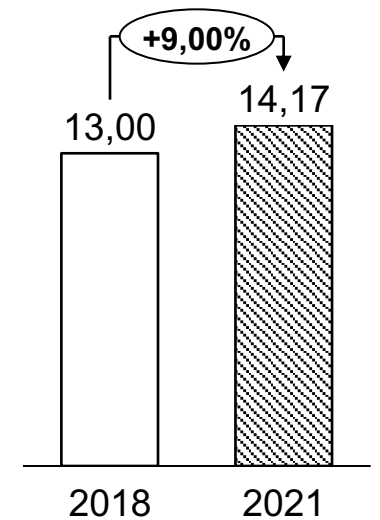
Объем рынка, млрд руб.



Кадровое администрирование

IT-инструменты (Core HR)

Объем рынка, млрд руб.



# В 2020 году пандемия стимулировала развитие новых направлений на рынке: трансформация удаленной занятости, автоматизация и изменение роли офисов, изменение структуры команды и изменение спроса на повышение квалификации сотрудников



Пандемия Covid-19 с одной стороны стала катализатором для развития digital в бизнесе, вынуждая компании перестраиваться на новые бизнес процессы, но с другой стороны стало усиливаться понимание необходимости более осознанного и системного подхода к решению HR-задач

## Удаленная занятость

- **48%** сотрудников компаний в мире после окончания пандемии будут работать удаленно по крайней мере часть времени
- Распределенные команды
- Временная и частичная занятость

## Новые корпоративные практики

## Изменения систем оценки кандидатов на должности

- Более трети компании, а именно **36%** уже сейчас проводят первичные интервью в онлайн формате

## Автоматизация и роботизация рабочих мест

- До **45%** всех занятых работников в течение 10 лет может быть вытеснено автоматизацией

## Изменение спроса на профессии и компетенции

- Запрос на быстрое развитие навыков
- Новый базовый минимум: владение цифровыми навыками, гибкость, адаптируемость

## Изменение роли офисов и офисных пространств

- Офис как креативный хаб для встреч и мероприятий, а не место для ежедневной работы
- Создание «безопасной» среды
- Рост интереса к пространствам для совместной работы

## Переподготовка и повышение квалификации

- Рост спроса на программы по быстрой прокачке скилов для трудоустройства
- Рост количества программ для новых индустрий (диджитал, новые специальности в образовании, медицине и пр.)

# Развитие ИИ, облачных и мобильных технологий, переход на формат дистанционной работы, распространение дорогостоящих HR Tech решений в сфере среднего и малого бизнеса, а также расширение перечня массовых профессий - определяющие факторы роста российского рынка

- 1 Развитие технологий искусственного интеллекта, которые влияют на развитие HR Tech
- 2 Изменение модели поиска кандидатов, собеседований и интеграции сотрудников с помощью мобильных технологий
- 3 Общая тенденция перехода на дистанционную работу и кризис на рынке кадров привели к востребованности новых методов оценки и управления персоналом
- 4 Создание и развитие единых внутрикорпоративных систем по управлению и информированию персонала
- 5 Постепенное распространение дорогостоящих HR Tech решений в сфере среднего и малого бизнеса
- 6 Появление новых инструментов поддержки и мотивации персонала (wellbeing)
- 7 Расширение перечня массовых профессий за счет «беловоротничковых» сотрудников

## Наиболее востребованные направления HR Tech в 2021 году, %\*



# Развитие HR технологий по остаточному принципу, нехватка бюджетов, компетентных специалистов, отсутствие конкуренции и общий экономический спад являются барьерами для развития HR Tech



- 1 Компании предпочитают развивать HR функции по остаточному принципу, уделяя максимум внимания на развитие основных производственных направлений
- 2 Нежелание менеджмента компаний перестраивать работающие бизнес-процессы
- 3 Низкий уровень ИТ-грамотности сотрудников российских предприятий
- 4 Частичная автоматизация. Российские компании не имеют комплексной стратегии цифрового развития HR-направления
- 5 № 152-ФЗ «О персональных данных» не позволяет западным конкурентам выходить на Российский рынок, что снижает конкуренцию на Российском рынке
- 6 Отсутствие убедительных методик подсчета эффективности решений HR-Tech
- 7 Общий экономический спад в России, что сдерживает объем инвестиций компаний в решения для автоматизации тех процессов

## Основные барьеры, которые в данный момент препятствуют внедрению HR Tech решений, %\*



# На 2021 год наиболее жизнеспособными и окупаемыми технологиями являются: системы управления компенсациями, онбординг и системы управления кандидатами

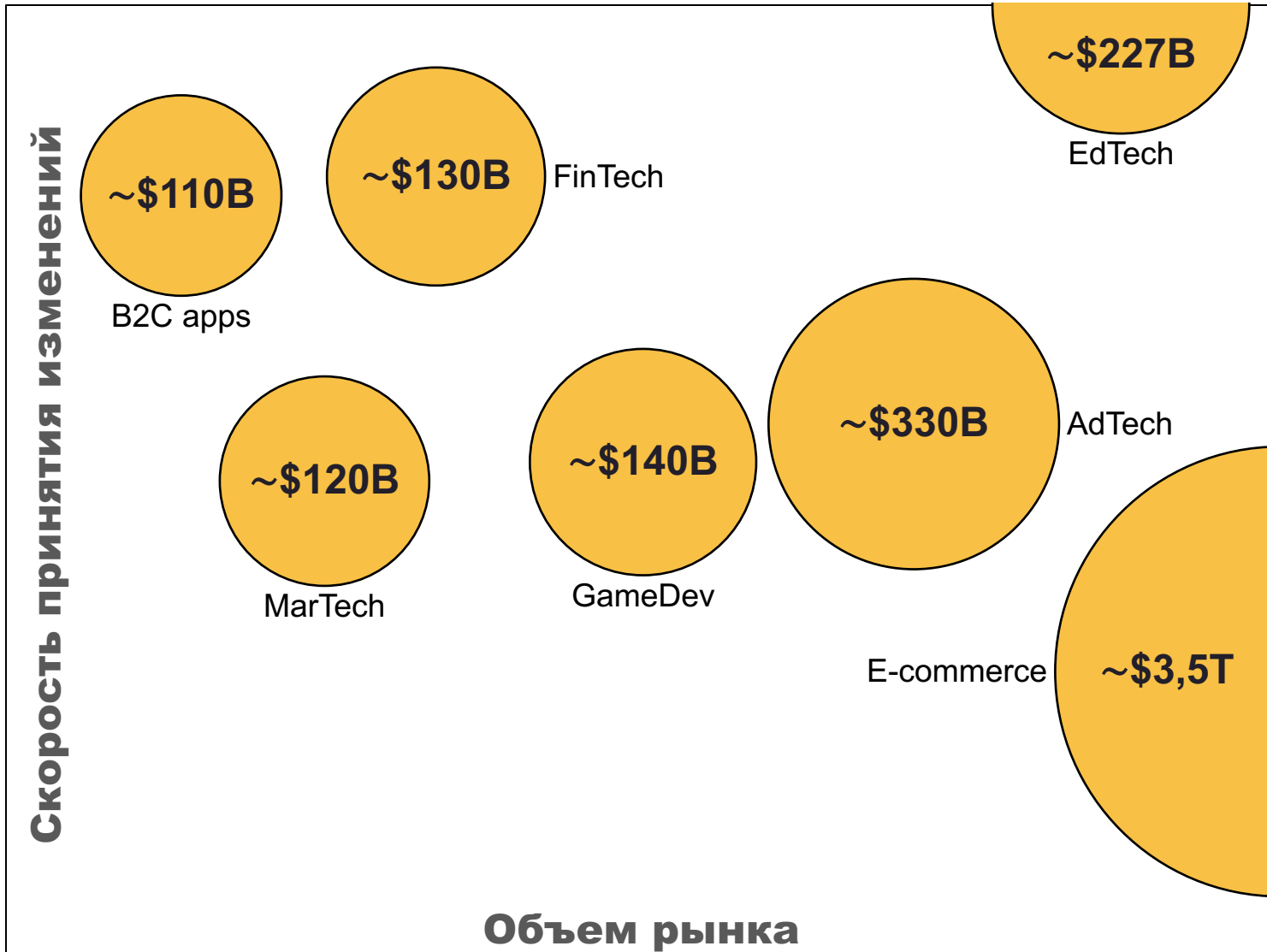


\*Gartner Hype Cycle – график, показывающий цикл популярности технологии на рынке, где «появление технологии» – это рост популярности технологии (большинство продуктов пригодных для использования не существует, а коммерческая жизнеспособность еще не доказана), «пик ожиданий» – это экстремум популярности технологии (существует несколько историй успеха внедрения технологий, часто сопровождаемых множеством неудач), «яма разочарований» – это спад популярности технологии, по мере того как результаты экспериментов не приносят пользу (инвестиции продолжают только в том случае, если поставщики улучшают свои продукты), «склон просветления» - это начало внедрения технологии на рынке (больше кейсов успешного внедрения технологий на рынке, определена польза технологии, но консервативные компании не внедряют технологию), «плато продуктивности» – это массовые внедрения начинают набирать обороты (четко определены критерии жизнеспособности технологии, технология окупается)



# Технологии таких рынков как EdTech, FinTech и B2C Apps имеют высокую степень влияния на HR Tech, которая достигается за счет зрелости технологии на рынках

Рынки влияющие на HR Tech в мировой практике по состоянию на 2020 год



## Комментарии: примеры влияния рынков на HR Tech

### B2C apps

- Внедрение форматов приложений для HR Tech

### MarTech

- Внедрение маркетинговых инструментов для оценки лояльности сотрудников (eNPS – индекс лояльности сотрудников в компании)

### FinTech

- Использование систем оплаты труда и управление вознаграждениями сотрудников компании

### GameDev

- Внедрение геймификации в процессы обучения сотрудников компании

### AdTech

- Использование стратегии продвижения вакансий в соцсетях, использование лендинга вакансий

### EdTech

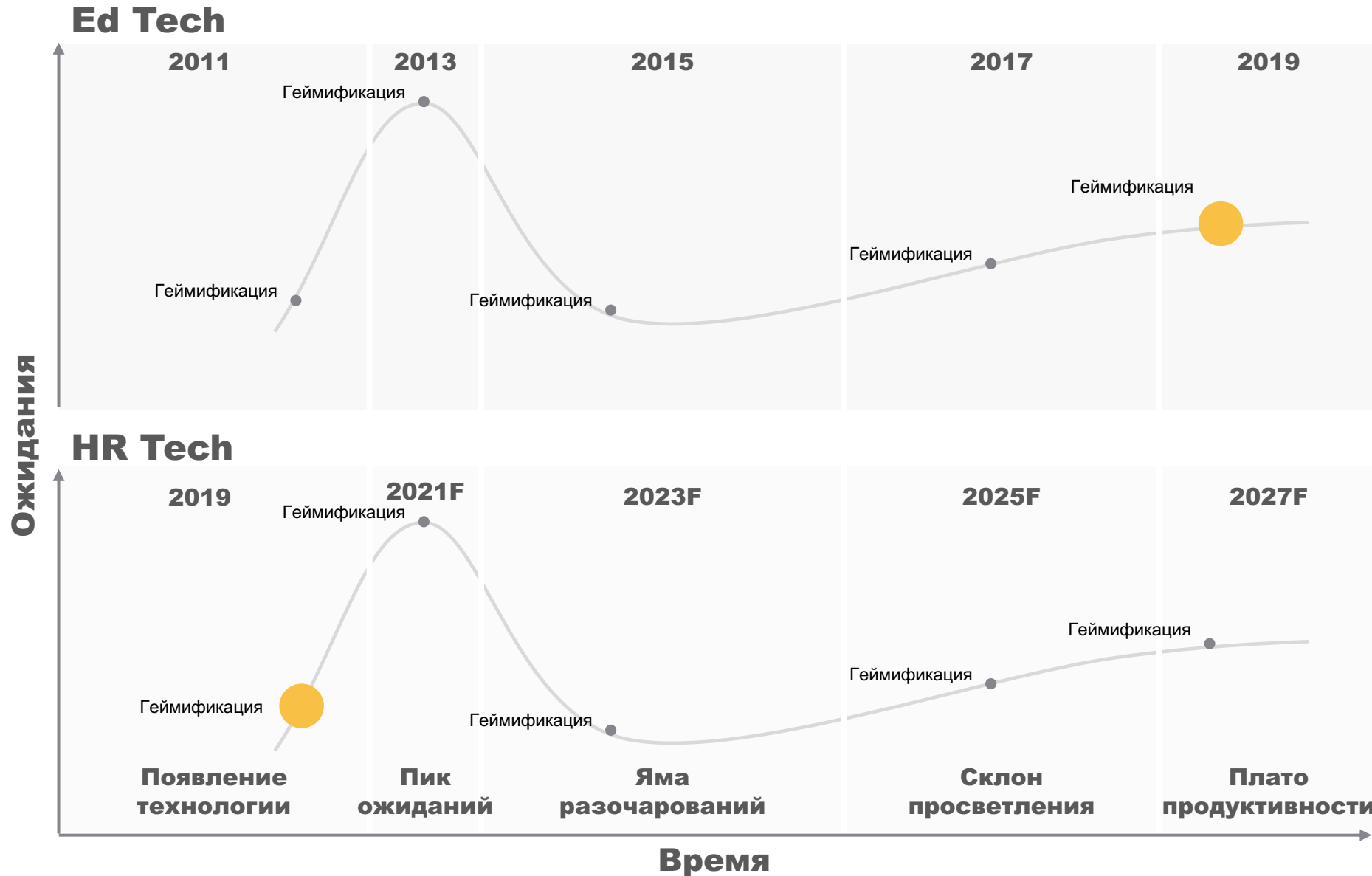
- Внедрение систем обучения сотрудников в компании

### E-commerce

- Создание HR сервисов в формате маркетплейса, где пользователь выбирает «товар»



# При достижении технологии этапа «плато продуктивности» на рынке Ed Tech, рынок HR Tech заимствует технологию



**Бизнес-кейс Сибур:**

**Проблема**  
Компания столкнувшись с тем, что лишь 15% сотрудников владеют английским не ниже уровня Intermediate, решила вовлечь их в изучение языка на онлайн-платформе.

**Решение:**  
Для этого была разработана целая коммуникационная кампания, которая включила в себя трехнедельный онлайн-квест.

**Результаты:**  
800 человек зарегистрировались на платформе за месяц и изучают иностранный язык.

Наименование	Определение
Системы управления временным персоналом	Автоматизированные системы управления временным персоналом
VoE	Voice of Employee - системы для выражение сотрудниками своих идей, жалоб, предложений на рабочем месте
PaaS в HCM	Управление сервисом без использования программного кода
Гиперавтоматизация HCM	Объединение RPA и AI
Виртуальные ассистенты подбора	Чат-боты, AI
Next-Gen Ассесмент	Системы оценки персонала нового поколения
ExTech	Employee Experience Tech - инструменты для улучшения корпоративной культуры
ИИ в подборе персонала	Комплексные сервисы - чат-боты, виртуальные помощники и AI
Виртуальные ассистенты в HCM	Сервисы интегрированные с сервисами HCM
D&I в HCM	Решения для Diversity and inclusion
LXP	Уровень LMS, который управляет опытом пользователем
Системы гибкой оплаты труда	Система дает возможность получать сотрудникам часть зарплаты в зависимости от предпочтений
VR/AR в обучении	Технологии виртуальной/альтернативной реальности в обучении
Моделирование компетенций	Технологии структурирования компетенций сотрудников
Коучинг/менторинг	Технологии коучинга/менторинга сотрудников
HR шаблоны	Библиотека шаблонов писем/описания вакансий
Блокчейн в HCM	Блокчейн для управления данными сотрудников компании
Next-Gen WFM	Управление сотрудниками нового поколения
Единые международные системы оплаты труда	Системы расчета зарплаты для глобальных компаний с единым центром управления

Наименование	Определение
Системы цифровой адаптации	Системы обеспечивающие объединенное использование нескольких продуктов адаптации сотрудников
Непрерывное управление производительностью	Системы контроля выполнения задач, сбора обратной связи производительности сотрудников
Машинное обучение в HCM	Системы для прогнозирования в обучении, подборе, вовлеченности сотрудников, моделировании компетенций, карьерном росте сотрудников
Mid и Back Офис WFO	Системы контроля операционной производительности мид- и бэк-офисов
Системы управления удовлетворенностью сотрудников	Автоматизированные системы управления удовлетворенностью и благополучием сотрудников
Системы управления вознаграждениями	Системы управления бонусами и премиями сотрудников компании
WFO	Системы управления операционной деятельностью
Системы управления документооборотом	Автоматизированные системы кадрового документооборота компании
Онбординг	Системы управления адаптацией сотрудников в компании
Системы управления кандидатами	Системы управления кандидатами
Видео/онлайн интервью	Системы оценки посредством видео (онлайн/асинхронного видеointервью)
Прогнозная/описательная аналитика	Системы, позволяющие анализировать HR-процессы
Системная интеграция из HR продуктов	Целостная платформа для интеграции HR продуктов