



Подробнее о системе

**Employee Life Cycle (ELC):
новая эпоха в HR управлении**

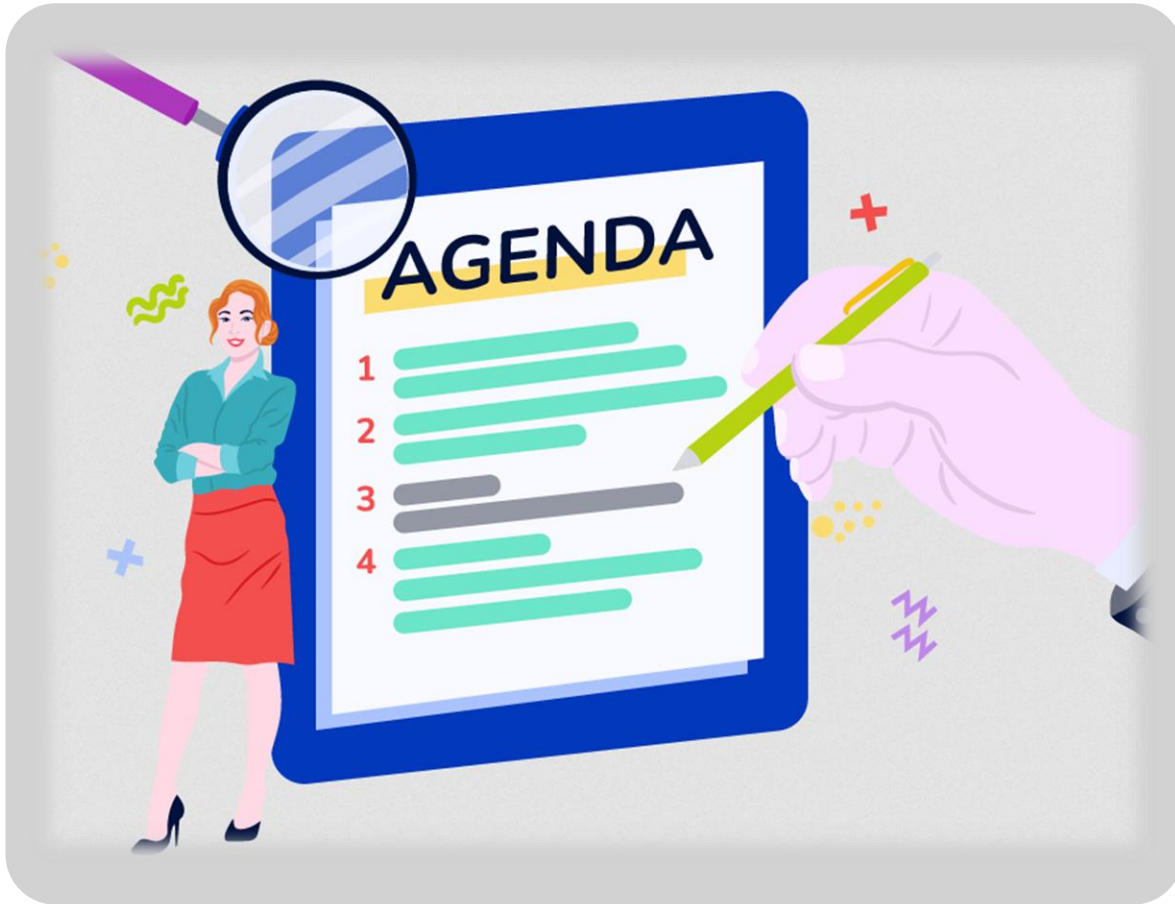
кандидат педагогических наук
Master of Business Administration

Зунина Наталья

руководитель направления
HR консалтинга «БОСС»

Компания SL SOFT

О чем поговорим сегодня на встрече



- Триединство «РРТ» как требование времени
- Вызовы в управлении персоналом 2024, тренды и парадоксы, современные тенденции в HR управлении
- Модель жизненного цикла сотрудника
- Новая реальность менеджмента
- HR Tech экосистема SL Soft
- Система управления человеческим капиталом
HR-платформа БОСС

Требования времени

Люди - Процессы – Технологии (People Process Technology)



1 People

Нехватка квалифицированных кадров

2 Process

Укрупнение бизнеса

3 Technology

Уход западных вендоров – необходимость искать новые российские решения для автоматизации HR-задач

Вызовы в управлении персоналом 2024

Организационные

● Рекордный дефицит кадров

Низкая безработица, сложности подбора и борьба за привлечение ценных кандидатов

● Удержание сотрудников

● Развитие талантов

● Повышение эффективности труда

Технологические

● Внедрение инноваций и AI-инструментов

Массовый переход на КЭДО и применение интеллектуальных решений

● Развитие сервисов самообслуживания

● Решение проблемы частичной автоматизации

● Управление HR на основе данных

Парадокс продуктивности

- 1 До середины 1970-х - механизация, автоматизация, организация процессов
- 2 1980-2000-е – информатизация, внедрение «базовых ИТ»
- 3 2010-е – «парадокс продуктивности» – рост инвестиций в ИТ перестал приводить к повышению производительности труда



Внедрение «базовых ИТ» – ИТ-автоматизация – обеспечила рост производительности в задачах сбора и обработки данных, в рутинных повторяющихся операциях, но до последнего времени не могла решать трансформационные интеллектуальные задачи

Динамика прироста производительности труда, % в среднем по 23 развитым странам



Источник: Bergeaud A., Cette G., Lecat R., "Productivity Trends in Advanced Countries between 1890 and 2012"

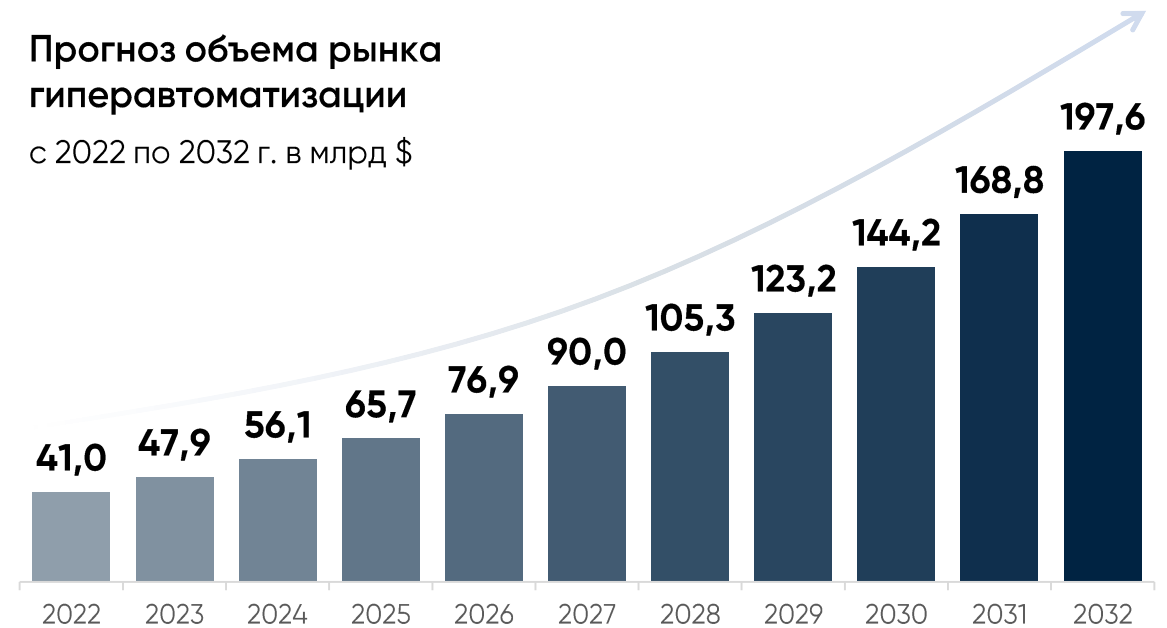
Технологии: гиперавтоматизация

Гиперавтоматизация – ориентированный на бизнес подход для быстрого выявления и автоматизации как можно большего числа бизнес- и ИТ-процессов: **«все, что может быть автоматизировано, должно быть автоматизировано!»**

- **Инструменты для анализа процессов и задач:** process-mining, аналитика больших данных
- **Средства автоматизации,** снижающие трудоемкость: RPA, инструменты разработки low-code/no-code, iPaaS
- **Решения для поддержки бизнес-логики:** интеллектуальное управление бизнес-процессами (iBPMs), управление бизнес-правилами и пр.
- **Технологии искусственного интеллекта и машинного обучения:** обработка естественного языка (NLP), аналитика неструктурированных данных, оптическое распознавание символов, машинное зрение, цифровые сотрудники и чат-боты

Рынок решений для гиперавтоматизации становится одним из крупнейших в ИТ-индустрии

Прогноз объема рынка гиперавтоматизации
с 2022 по 2032 г. в млрд \$



Источник: <https://www.precedenceresearch.com/hyperautomation-market>, 2023

«Дополненные» работники

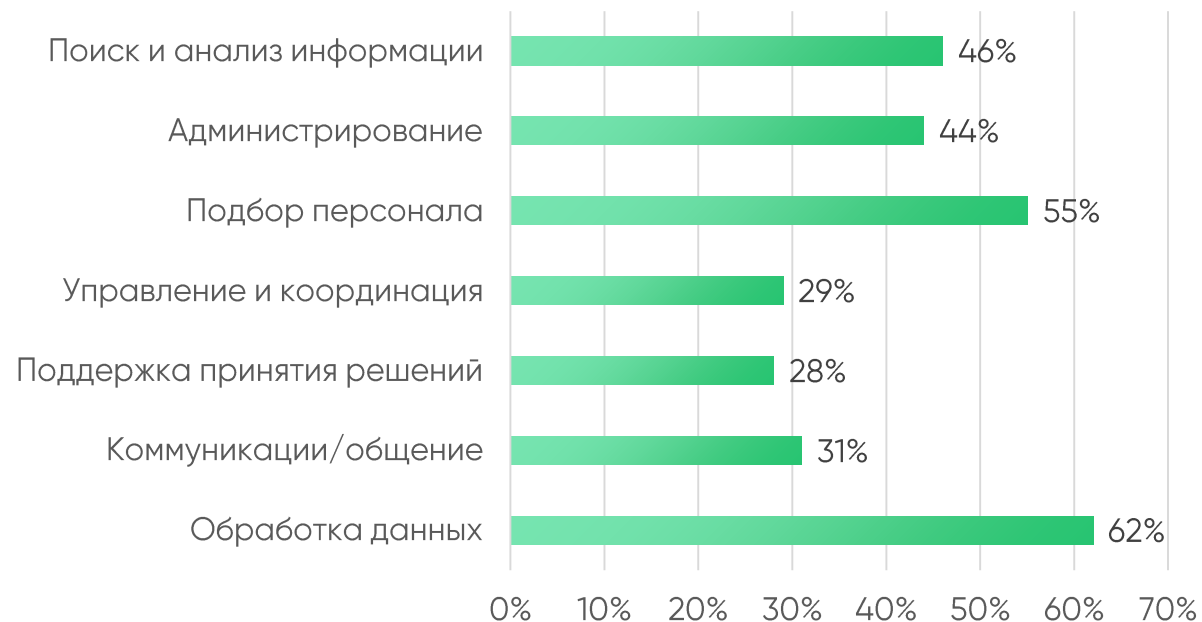
Один из первых результатов гиперавтоматизации – появление «дополненных работников» (augmented workforce)

Свою работу такие работники выполняют во взаимодействии с интеллектуальными прикладными системами:

- Цифровыми сотрудниками
- Программными роботами (RPA)
- Виртуальными помощниками

55% работников уже используют бизнес-приложения с элементами искусственного интеллекта (MIT Sloan Management Review и Boston Consulting Group, 2022)

Доля автоматизированного труда в разных бизнес-процессах



Источник: Всемирный Экономический Форум

Современные тенденции в HR-управлении

Тренд в сфере управления персоналом – HR-zero: технологии «отнимают» рутинные задачи у HR-специалистов и передают их линейным руководителям и сотрудникам.

Источники нарастания тренда:

- постоянное развитие технологий (многие HR функции сегодня может выполнять программа);
- возрастающая роль линейных руководителей в управлении персоналом;
- вовлеченность руководителей и рядовых сотрудников.

Новый HR менеджер: реальная работа с людьми, планирование и прогнозирование



Интеллектуальные информационные сервисы самообслуживания



Руководители и сотрудники

HR менеджер, поглощенный рутинной работой и составлением отчетов



Субъекты и объекты управления

Кто управляет?

Субъект управления

- руководитель
- менеджмент
- я сам

Управленческое воздействие

- приказ, распоряжение
- убеждение, беседа
- план, цель

Кем управляют?

Объект управления

- подчиненный
- организация
- собой

Цепь обратной связи



Демократизация ИТ

1

Доступ к информационным системам и данным для все большей доли сотрудников

2

Постоянное развитие цифровые навыков и знаний у широкого круга сотрудников

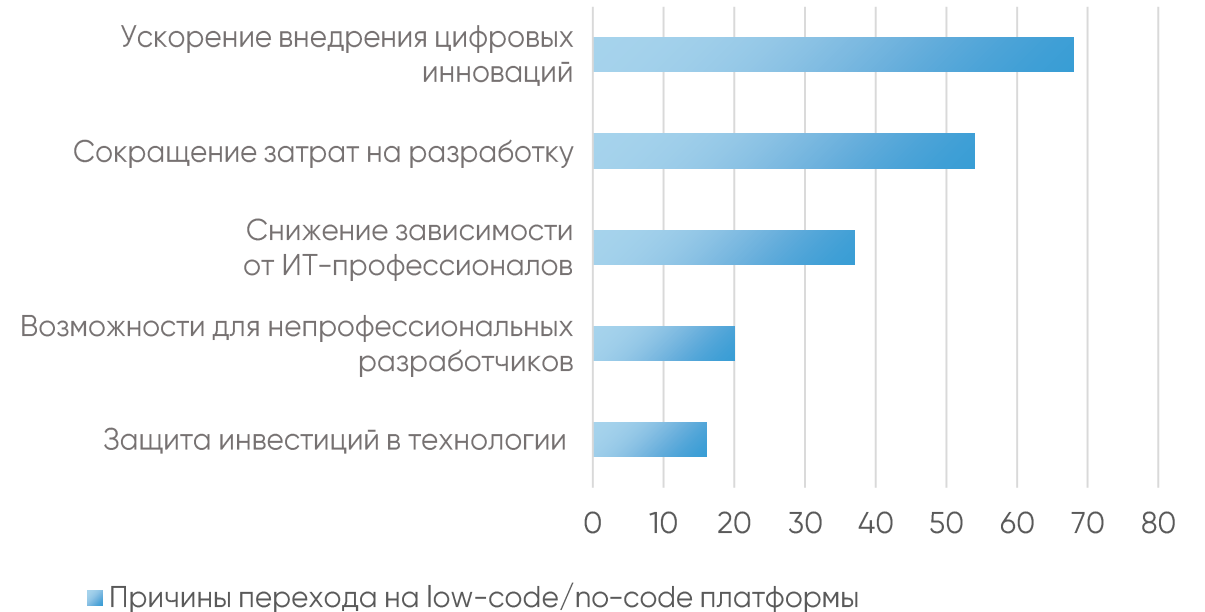
3

Разработка и модификация ПО за счет no-code/low-code платформ выполняется не-айтишниками: аналитиками, специалистами по данным, маркетологами и пр.

4

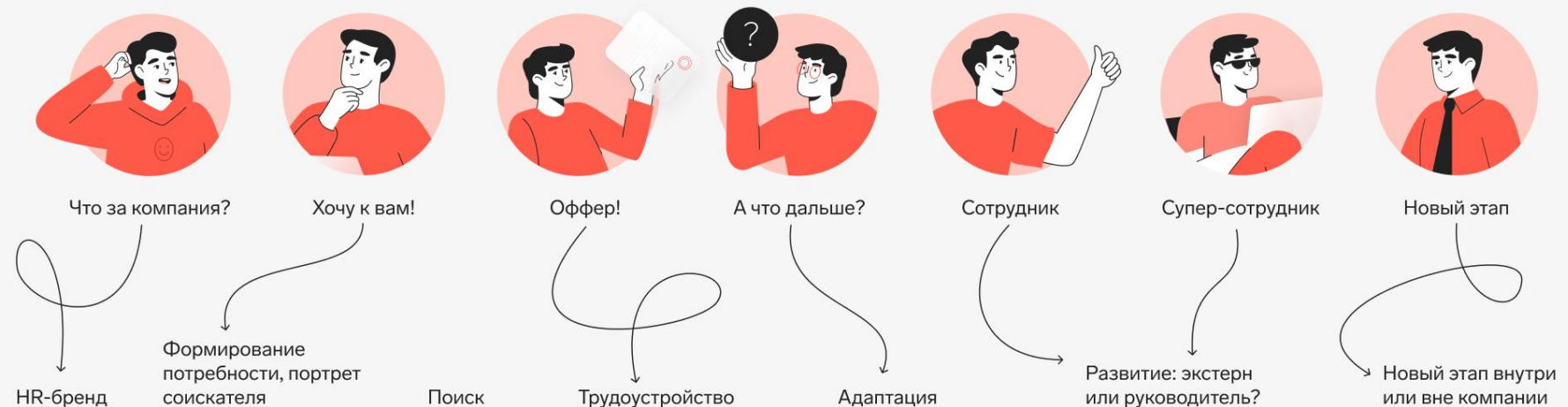
Усиливается влияние бизнес-пользователей на постановку задач развития информационных систем и сервисов, а также на организацию закупок необходимых ИТ

Причины перехода на low-code/no-code платформы, % от опрошенных



Источник: <https://appinventiv.com/blog/is-low-code-no-code-app-development-future/>

Employee Life Cycle (ELC)



Жизненный цикл сотрудника: взгляд работодателя

Бренд работодателя работает на него.
Есть пул кандидатов еще до того, как в них появляется потребность

Быстрый найм. Меньше затрат. Кандидат подбирается по тому, насколько он подходит и какие способности имеет

Ключевая обратная связь собрана.
Меньше затрат. Репутация работодателя поддержана при уходе сотрудника

От момента найма до выхода на рабочее место

Баланс между работой и личной жизнью. Работник может быть наставником и лидером

Намечаются ориентиры и создание лояльности и взаимодействия

Продуктивные отношения, понятный карьерный путь, процветание инноваций

У нового работника есть инструменты и возможность для того, чтобы преуспеть, внести вклад, признание и поддержку в групповые цели



Новая реальность менеджмента.

Форум лидеров, CEO, HR-директоров (18 мая 2023, 17 мая 2024)

The Forbes logo is displayed in white serif font on a dark rectangular background.

Темы

«Секрет устойчивости: что дает компаниям отношение к сотрудникам как к клиентам»

- Привлечь и вовлечь
- Создание смыслов
- Человекоцентричность: лидерство, где обязательно есть вовлечение, сочувствие, сопереживание, сострадание, соучастие.

<https://www.forbes.ru/brandvoice/492952-sekret-ustojcivosti-cto-daet-kompaniam-otnosenie-k-sotrudnikam-kak-k-klientam>

«Глазами управленцев. Палитра вызовов и новых возможностей для роста: спринт по лезвию»

- От цифровизации к экологии
- Адаптация после ухода иностранцев и управление экосистемой партнеров
- Человекоцентричность как вектор развития в ключевых направлениях бизнеса.

<https://fcongress.forbes.ru/management-forum-24>

Уровень автоматизации в Вашей организации (с учетом и включения нужных участников в HR БП)



Консолидация как ответ рынка

Набирает силу процесс формирования крупных российских ИТ-экосистем



Задачи в HR области



Рекрутмент



Адаптация



Коммуникация



Обучение



Развитие



Планирование

ОЖИДАЕМЫЙ ЭФФЕКТ

- Сократить срок закрытия вакансии
- Увеличить % принятых предложений
- Повысить качество найма
- Сократить стоимость найма

- Сократить срок вхождения в должность
- Повысить удовлетворенность новых сотрудников
- Сократить трудозатраты

- Повысить уровень вовлеченности
- Сформировать единые стандарты
- Повысить корпоративную культуру компании

- Повысить производительность сотрудников
- Увеличить мотивацию сотрудников
- Сократить трудозатраты на обучение

- Повысить вовлеченность сотрудников
- Удержание экспертизы в компании
- Повышение лояльности сотрудников

- Сократить текучесть кадров
- Сократить невостребованный персонал
- Планирование привлечения необходимой квалификации

HR Tech экосистема SL Soft

Цель - комплексное покрытие HR-процессов компании



Система управления человеческим капиталом HR-платформа БОСС



Большинство ключевых HR-процессов автоматизируются в системе управления человеческим капиталом HR-платформе БОСС, состоящей из двух программных продуктов

«БОСС-HRM»

(БОСС-Кадровик: Core-HR процессы)

Решаемые задачи

- Кадровое администрирование
- Расчет заработной платы
- Поддержка Core-HR процессов (организационная структура, учет рабочего времени и отсутствий, формирование стандартизированной отчетности, учет льгот)

16 %

компаний из списка ТОП-400 России используют систему «БОСС-Кадровик»*

30 + лет

проверенное решение – продукт «БОСС-Кадровик» существует с 1993 года

* По данным «Эксперт РА», 2022

«БОСС-HCM»

Управление HR-процессами

Решаемые задачи

- Организационный менеджмент, заявки самообслуживания, личные данные
- Оценка персонала, профилирование должностей и позиций, кабинет руководителя
- Управление KPI, управление премированием

При государственной поддержке РФРИТ



Российский фонд развития информационных технологий

Функционал и преимущества БОСС-HRM

Управление персоналом и расчет заработной платы в компаниях от 1000 сотрудников. «БОСС» используют 20% предприятий из ТОП-600 РФ.



Штатное
расписание



Учет
кадров



Табельный учет



Расчет заработной
платы



Военно-учетный
стол



Панель
администратора



Персонализи-
рованный учет в СФР

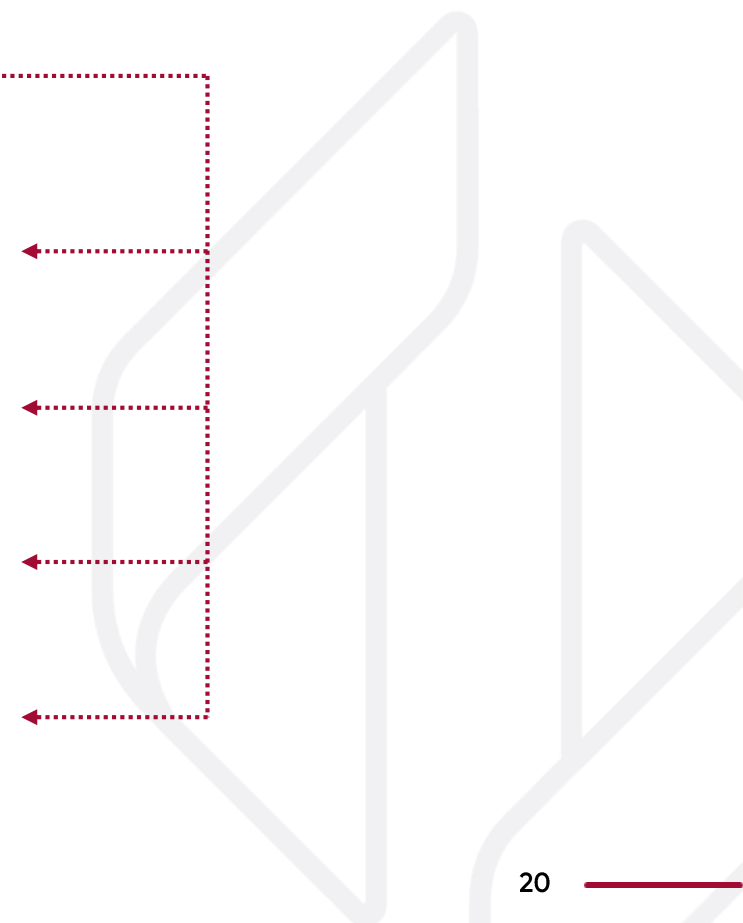
> Преимущества

- **Быстродействие расчетов** даже при большом количестве сотрудников
- **Полное соответствие законодательству РФ** и быстрое обновление при изменения правовых норм
- Лицевые счета сотен тысяч сотрудников – **в одной базе**
- **Стабильная работа решения с большими массивами данных** при всех видах расчетов
- **Сохранение историчности** всех данных

Базовые функции БОСС НСМ



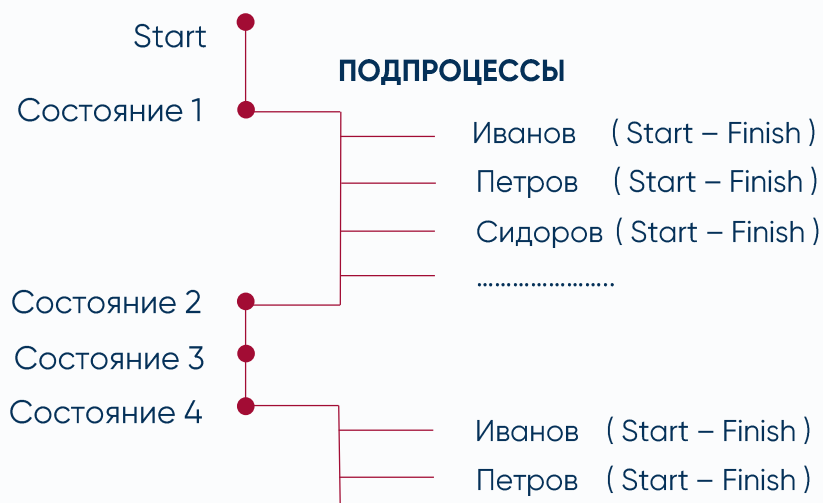
- 1 **Управление организационным построением персонала и структурами оперативной подчиненности**
(Organization management);
- 2 **Управление профилированием**
(Profiling and Evaluation Management);
- 3 **Исполнение HR-процессов**
(HR-processes Execution on BPM-Inside);
- 4 **Управление HR-мероприятиями, оценением и развитием персонала**
(Development and Engagement);
- 5 **Управление качеством персонала и развитием талантов**
(TalantTech, Succession & Development);
- 6 **Управление целями, KPI, мотивацией и эффективностью персонала**
(Performance and Goals, Compensation);
- 7 **Управление заявками**
(Request management);
- 8 **Сервисы самообслуживания и сервисы менеджера**
(Self / Manager Services).



Процессная парадигма платформы



ОСНОВНОЙ HR-ПРОЦЕСС



Обычно типовой HR-процесс – это цепь действий и мероприятий в отношении группы сотрудников, которые в своих реперных точках могут распадаться на индивидуальные действия и мероприятия в отношении конкретных работников группы (подпроцессы со своим началом и окончанием).

Управление взаимодействием в процессе заявочных кампаний

Отпуск

Мои заявки | Инициированные мной | Мне на согласование | На согласование руководителю | Архив

Интервал: 08.01.2020 - 15.01.2024

Фильтр: Введите строку для поиска

Номер	Дата	Статус	Работник	Содержание	Тип
<input checked="" type="checkbox"/> 181	25.10.2023	На подготовке	Наумова Галина Ивановна	с 10.11.2023 по 10.11.2023	Отп
<input type="checkbox"/> 179	25.10.2023	На подготовке	Наумова Галина Ивановна	с 30.11.2023 по 01.12.2023	Отп
<input type="checkbox"/> 178	25.10.2023	На согласовании	Наумова Галина Ивановна	с 27.11.2023 по 29.11.2023	Отп

Схема

Редактор объектов

```
graph TD; A[Начинаем] --> B[На подготовке]; B --> C[На согласовании]; C --> D[На корректировке]; D --> C; C --> E[Согласовано]; E --> F[Заявка утверждена]; E --> G[Неутвержденная заявка]; E --> H[Оклонено]; C --> I[Нет документов в отделе персонала]; I --> G; I --> H;
```

Тип заявки: Отпуск

Общая

Работник: Наумова Галина Ивановна

Статус: На согласовании

Период: 27.11.2023 - 29.11.2023

Тип отпуска: очередной отпуск в календарных днях

Прочие

Согласующие

- 1 Тиняков Сергей Валентинович
- 2 Чуркина Татьяна Серафимовна
- 3 Борисенко Татьяна Андреевна

Взаимодействие в HR процессах

(подчиненный – руководитель)

(руководитель – подчиненный)

Многие сотрудники могут выступать в двух ролях – и как руководители и как подчиненные в зависимости от контекста процесса

- согласование компенсационных схем
- согласование индивидуальных бонусных планов
- согласование размеров премии по результатам
- ознакомление с документами и инструкциями

и многое другое в форме ЗАЯВКИ (заявления, ходатайства, прошения)

- оформление отпуска
- оформление командировки
- оформление служебной поездки
- оформление работы в выходные и праздничные дни
- согласование отсутствия на рабочем месте
- согласование существенного изменения условий труда
- согласование перевода
- заявка на получение документов

и многое другое в форме ЗАЯВКИ (заявления, ходатайства, прошения)



Взаимодействие в HR процессах (руководитель – руководитель)



- открытие процедуры внесения изменения в структуру организации
- открытие или ликвидация позиции в ШР
- открытие вакансии
- открытие подбора на вакансию
- открытие процедуры приема в штат
- открытие процедуры награждения / поощрения
- открытие процедуры перевода (назначения) сотрудника
- открытие процедуры изменения существенных условий труда работника
- открытие процедуры увольнения сотрудника
- открытие процедуры присвоения статуса сотруднику (квалификационного уровня, чина, звания, ранга...)

и многое другое в форме ЗАЯВКИ (заявления, ходатайства, прошения)

В любых процессах могут быть все формы согласований:

- последовательное
- параллельное на одном уровне
- обязательное для всех на уровне
- обязательное для кого-то на уровне
- обязательное для кого-то одного на уровне

Цифровое рабочее место (личный кабинет)

Информационные сервисы

Личные сведения (досье и работа)

Настраиваемые виджеты
(информация, аналитика, графика)

Процессные сервисы

Доступ к участию в HR-процессах

в соответствии с ролью в данной точке маршрута, например:

- Участие в оценке и в иных запланированных мероприятиях (адаптации, развития и т.д.)
- Согласование компенсационных, бонусных схем, выплат

Работа с заявками

в качестве заявителя, согласующего, утверждающего, например:

- Отпуска, командировки, служебные поездки, неявки, изменение личных данных и т.д.
- Запрос документов
- Любые иные настроенные заявочные кампании

Работа профессионального пользователя

Настройка, администрирование и контроль

(со стороны ответственных за процессы HR-менеджеров)

The screenshot shows a user interface for a digital HR workspace. On the left is a navigation menu with icons and labels: 'Личные сведения' (Personal info), 'Работа' (Work), 'Лицевой счет' (Payroll slip), 'Расчетный листок' (Statement of earnings), 'Сведения о неиспользованных днях отпуска' (Vacation days), 'Поощрения' (Rewards), 'Взыскания' (Disciplinary actions), 'Неявки' (Absences), 'Мероприятия' (Events), and 'Персональные задания' (Personal tasks). The main area is titled 'Панель быстрого доступа' (Quick access panel) and features several widgets: 1. 'Личные данные' (Personal data) showing the user's name 'Наумова Галина Ивановна' and a profile picture. 2. 'Лицевой счет' (Payroll slip) with a green background, displaying '174117.6500' (gross salary), '6281.3300' (vacation pay), and '26911.0000' (NDFL tax). 3. 'Сведения о неиспользованных днях отпуска' (Vacation days) showing '25' calendar days and '7' additional days. 4. 'Образование' (Education) widget with a graduation cap icon. 5. 'Расчетный листок' (Statement of earnings) widget with a document icon. 6. 'Поощрения' (Rewards) widget with a smiley face icon. 7. 'Мероприятия' (Events) widget with a calendar icon. 8. 'Награды' (Awards) widget showing a row of award icons. At the bottom, there is a 'Заявки' (Requests) section with a dropdown arrow.

Цифровой ассистент сотрудника



Пользователь

Вопрос/Ответ



Чат с ассистентом

1

Решение рутинных задач, связанных с отпуском, командировками и т.д.

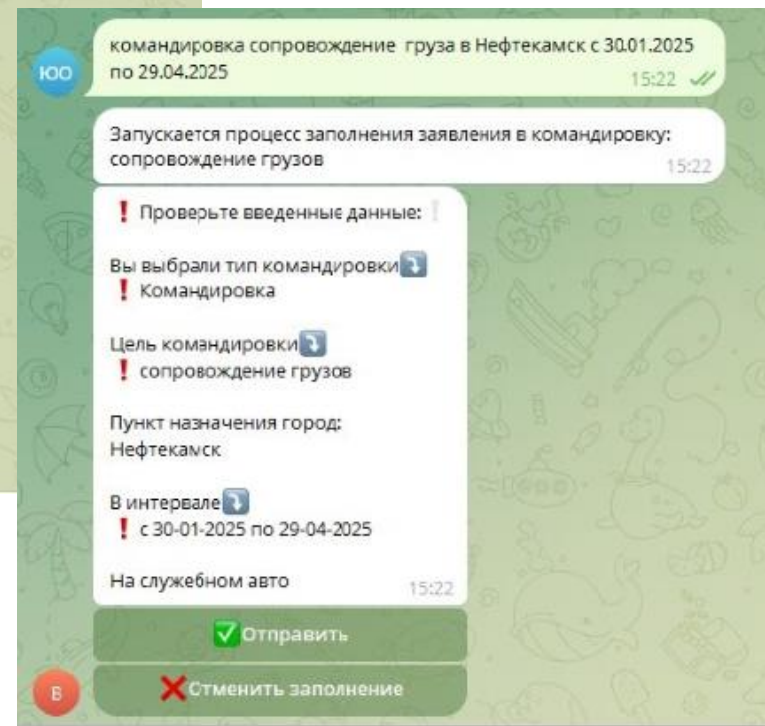
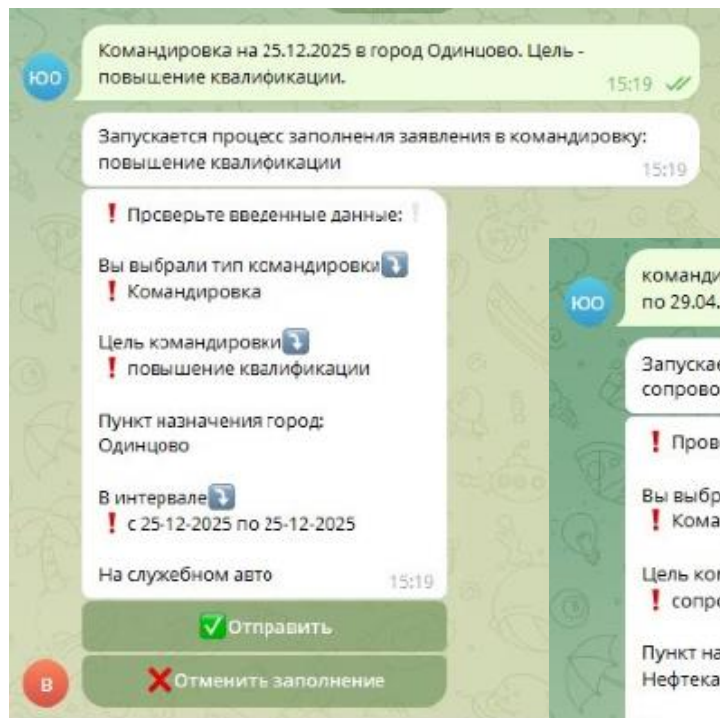
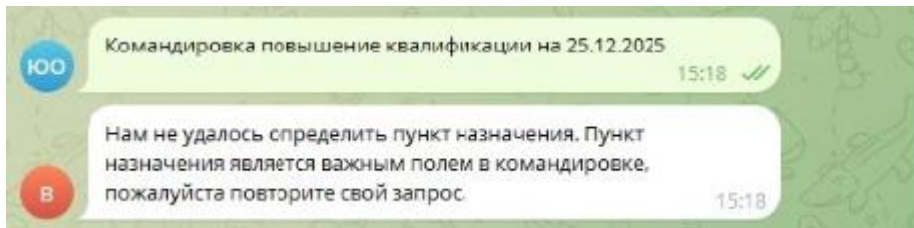
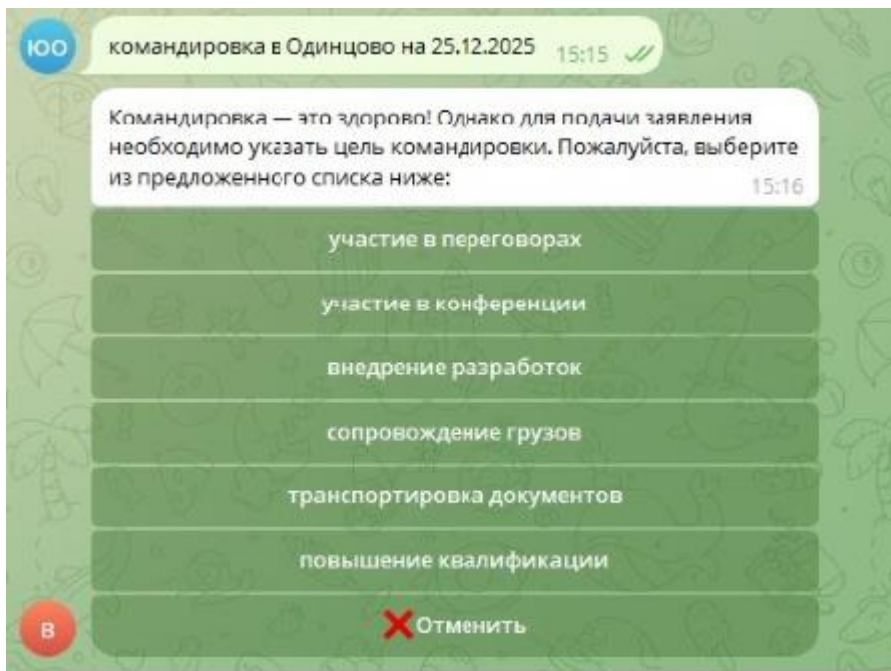
2

Оформление справок, приказов, отчетов

3

Консультация сотрудников

Интеграция с мессенджером



Возможности системы



Создание и отображение актуальных организационных (иерархических) структур в режиме реального времени с учётом различных параметров (юридических лиц, управленческой подчиненности и др.) для отражения в бизнес-процессах и принятия управленческих решений



Эффективное взаимодействие бизнеса и HR – задачи решаются максимально быстро из-за отсутствия необходимости готовить и обрабатывать информацию вручную



Планирование необходимых ресурсов и компетенций с учетом факторов роста, стратегических инициатив или программ

Эффективное управление орг. структурой: видеть актуальную картину, моделировать, анализировать, управлять ею (какие есть позиции, функции, роли, обязанности) и принимать решения на основе данных различные варианты для принятия управленческих решений

Повышение скорости и качества формирования продуктовых, проектных и иных команд

Повышение скорости и точности управленческих решений с учетом ролей, обязанностей и т.д. сотрудников



Выгоды для ролей в компании



Топ-менеджмент

- Сквозное управление орг. структурой
- Доступ к информации в режиме реального времени с любого устройства
- Сокращение дублирования и потерь в процессах
- Эффективное управление распределением полномочий



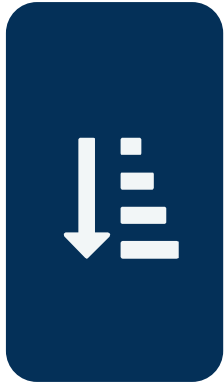
Менеджмент, владельцы процессов

- Быстрое согласование и прозрачная цепочка согласований
- Четкое понимание границ ответственности и вклада каждого сотрудника (подразделения)
- Сокращение сроков реализации организационных изменений
- Прозрачность операционной модели
- Поиск и устранение «узких мест» в процессах
- Обратная связь по процессам

Руководитель видит актуальную картину своего подразделения и все необходимые показатели эффективности, быстро получает всю необходимую дополнительную информацию для принятия кадровых решений

Выгоды для ролей в компании

HR



- Управление любой структурой оперативной подчиненности
- Прозрачная система правил изменения орг. структуры
- Контроль нормирования и управленческих уровней
- Настройка путей согласования в зависимости от правил организации

Все сотрудники, участники процессов



- Простое понимание структуры и процессов компании
- Удобный поиск информации
- Понимание ролей и полномочий в процессах, а также ответственности за результат



Проекты и команды

- Формирование любого количества команд в параллель с организационно-штатной структурой
- Согласование участия сотрудника в проектной/продуктовой/функциональной команде с административным руководителем
- Эффективное использование информации о процессах
- Понимание своей роли в процессе, полномочий и ответственности за результат

Система управления человеческим капиталом HR-платформа БОСС

«БОСС-HRM»

Эффективное управление основными кадровыми процессами

Решаемые задачи

- Кадровое администрирование
- Расчеты с персоналом. Перечисления в фонды, налоги
- Управление организационно-штатной структурой

«БОСС-HCM»

Сквозная цифровизация бизнес-процессов управления человеческим ресурсом

Решаемые задачи

- Управление взаимодействием и процессами
- Управление мотивацией и эффективностью персонала
- Управление профилированием и оцениванием

Выгоды от внедрения

- > Оперативное исполнение требований законодательства
- > Ускорение бизнеса, минимизация монотонного труда
- > Повышение лояльности сотрудников

Среди заказчиков

Сегодня на встрече обсудили



- Триединство (PPT) как требование времени
- Вызовы в управлении персоналом 2024, тренды и парадоксы, современные тенденции в HR управлении
- Модель жизненного цикла сотрудника
- Новая реальность менеджмента
- HR Tech экосистема SL Soft
- Система управления человеческим капиталом HR-платформа БОСС





Спасибо!

кандидат педагогических наук
Master of Business Administration

Зунина Наталья

руководитель направления
HR консалтинга «БОСС»
Компания SL SOFT



Подробнее о системе