



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

кандидат педагогических наук
Master of Business Administration

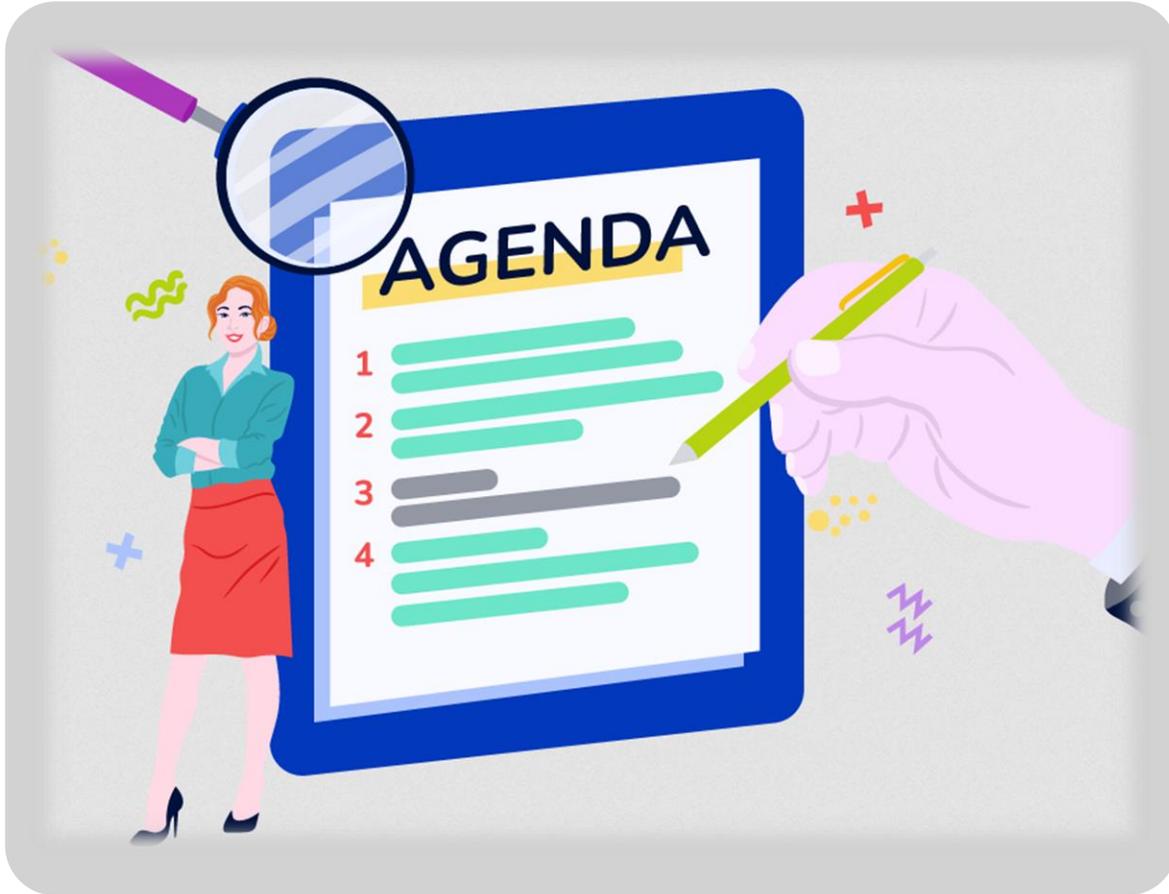
Зунина Наталия

руководитель направления
HR консалтинга «БОСС»
Компания SL SOFT

Сегодня добрый день, потому что...



Что обсудим сегодня



- Вызовы в управлении персоналом 2024, тренды и парадоксы, современные тенденции в HR управлении
- Модель жизненного цикла сотрудника
- HR Tech «поле» современной организации: «возделываем» и «засеваем»:
 - ✓ Экосистема SL Soft
 - ✓ Система управления человеческим капиталом HR-платформа БОСС



Подробнее о системе

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

Массовые переход на КЭДО и применение интеллектуальных решений

Развитие сервисов самообслуживания

Решение проблемы частичной автоматизации

Управление HR на основе данных

Тренды HR Tech 2024



Комплексная цифровизация и гиперавтоматизация

51% HR директоров считают, что автоматизация HR-процессов остается ведущим трендом



Внедрение цифровых ИИ ассистентов

76% HRD согласны, что компании отстанут в развитии, если не внедрят ИИ инструменты в ближайшие 1-2 года



Интеллектуальная аналитика для HR

86% компаний считают HR-аналитику приоритетным направлением развития. Внедрение позволяет компаниям в 7 раз эффективней адаптироваться к изменениям



Роботизация задач HR

45% руководителей HR планируют инвестировать в RPA в ближайшие 12-24 месяца



Кадровый электронный документооборот

До 2025 года 80% компаний переведет ведение кадрового документа в электронный формат

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

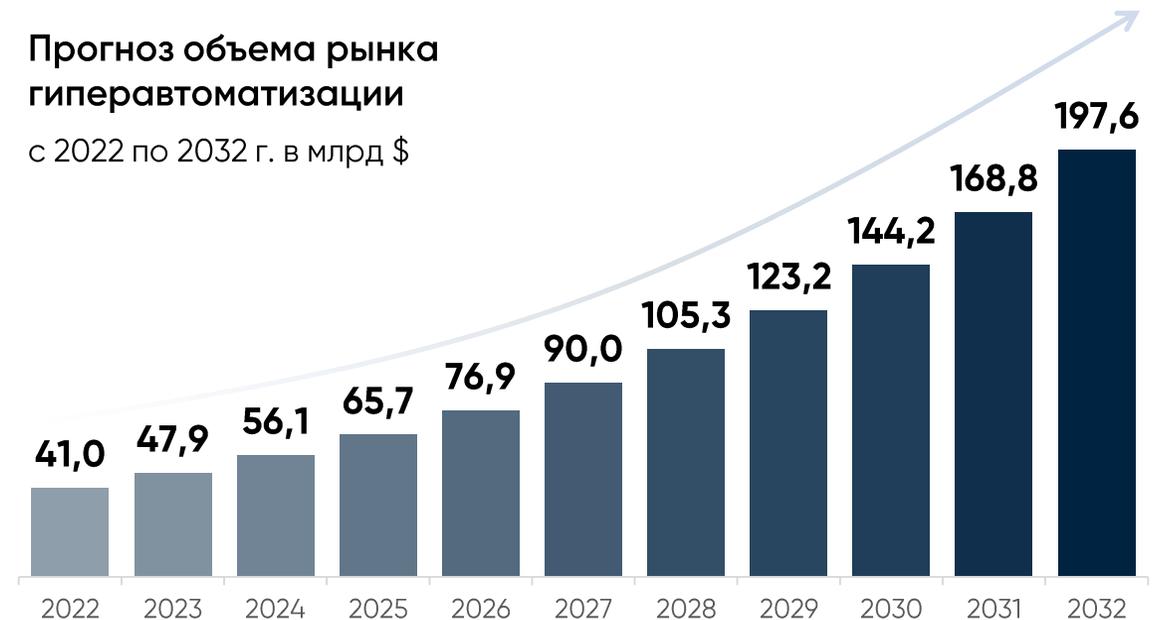
Технологии: гиперавтоматизация

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!»**

- ❶ **Инструменты для анализа процессов и задач:** process-mining, аналитика больших данных
- ❷ **Средства автоматизации,** снижающие трудоемкость: RPA, инструменты разработки low-code/no-code, iPaaS
- ❸ **Решения для поддержки бизнес-логики:** интеллектуальное управление бизнес-процессами (iBPMs), управление бизнес-правилами и пр.
- ❹ **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

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/>

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"

Субъекты и объекты управления

Кто управляет?

Субъект управления

- руководитель
- менеджмент
- я сам

Управленческое воздействие

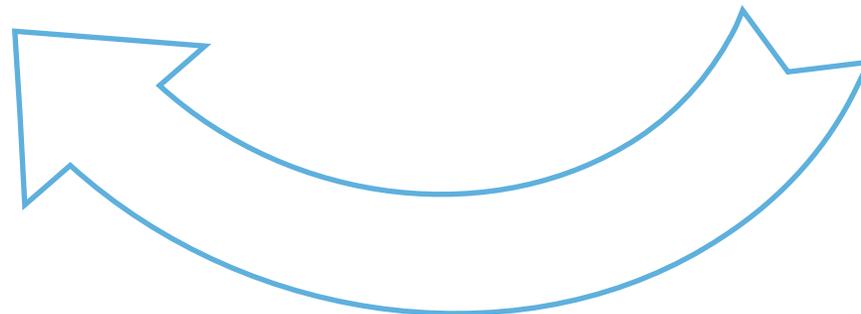
- приказ, распоряжение
- убеждение, беседа
- план, цель

Кем управляют?

Объект управления

- подчиненный
- организация
- собой

Цепь обратной связи



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



HR Zero – эффективные HR-процессы

Повышение эффективности за счет гиперавтоматизации внедрения сервисов самообслуживания и перехода к стратегическому управлению персоналом



Гиперавтоматизация для снижения транзакционных затрат и высвобождения квалифицированного ресурса для решения стратегических задач развития талантов и повышения эффективности труда



Вовлечение линейных руководителей и сотрудников в процессы за счет удобных сервисов самообслуживания, персонификации опыта, интеллектуальных рекомендаций, чат-ботов и цифровых ассистентов

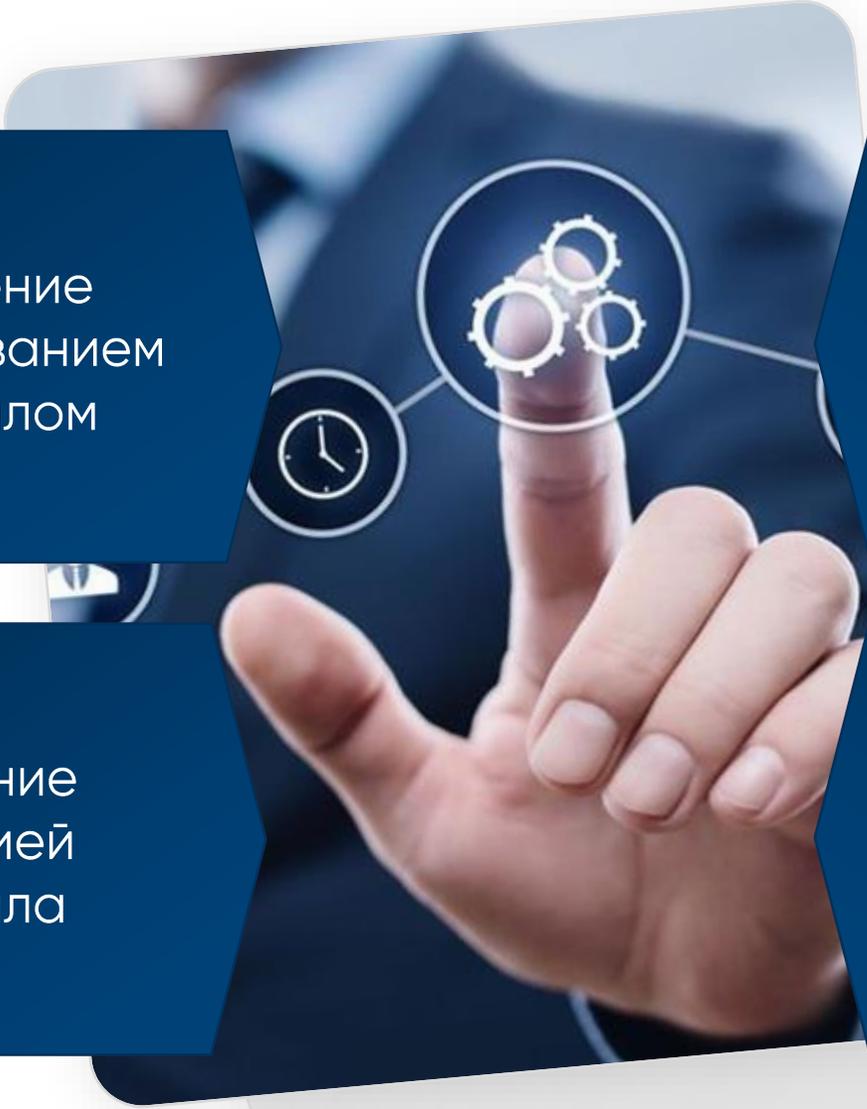


Переориентация роли HR на стратегические задачи для повышения качества управления человеческим капиталом: рост эффективности труда, мотивации и вовлеченности персонала, развитие талантов

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



Основные задачи управления человеческими ресурсами современной организации



Управление
комплектованием
персоналом

Управление
качеством
персонала

Управление
мотивацией
персонала

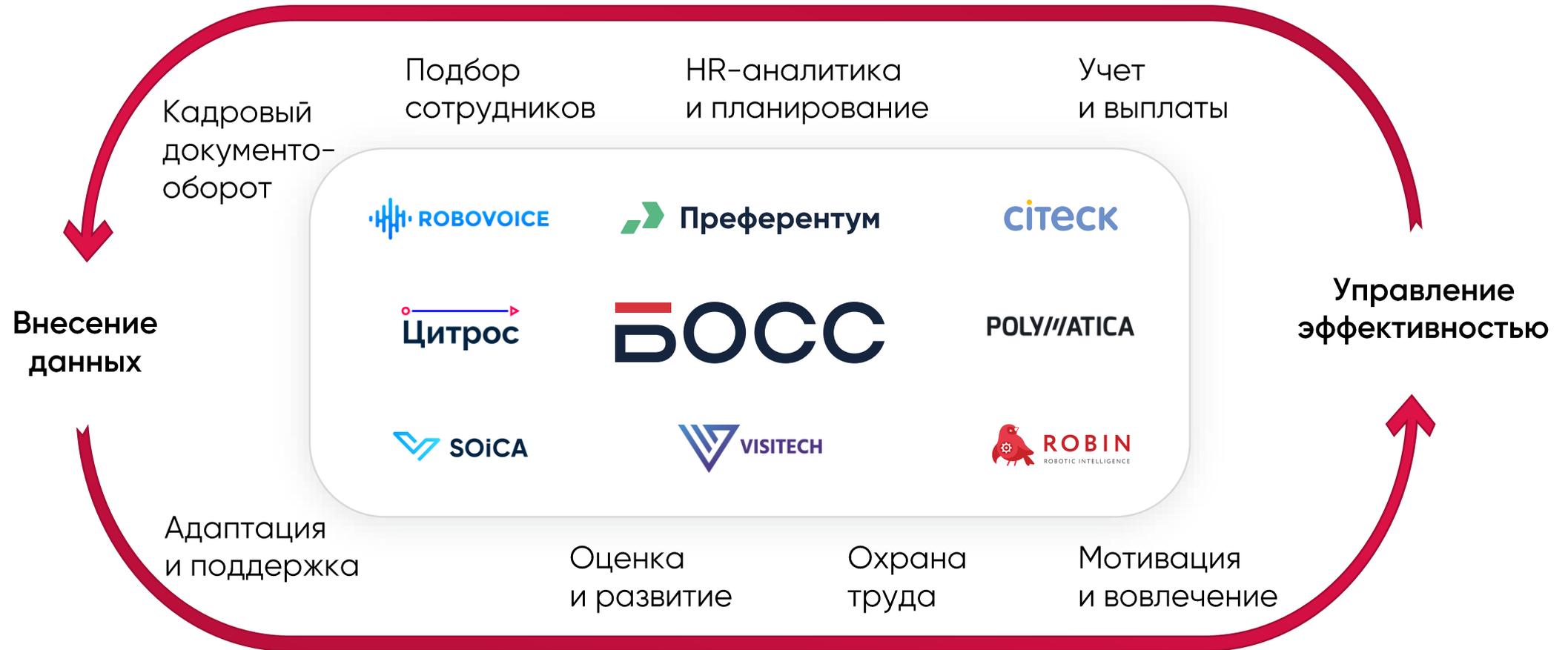
Управление
оценкой
персонала

Employee Life Cycle (ELC)



HR Tech экосистема SL Soft

Цель - комплексное покрытие HR-процессов компании



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



Подробнее о системе

Выгоды от внедрения

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

Среди заказчиков

 О'КЕЙ

 ФОСАГРО

 BELUGA
GROUP

 росбанк

 ЛУКОЙЛ
НЕФТЯНАЯ КОМПАНИЯ

 СОГАЗ
СТРАХОВАЯ ГРУППА

 LEROY MERLIN

 ЧТЗ

 КРАСЛАВИ

 SEVERNAYA VERF
Судостроительный завод

Корневой элемент



Участник	Рук.	Роль в структуре
Иванов	Р	
Петров		Делегат руководителя
Сидоров		Ответственный
вакансия		Исполнитель

Иерархические структуры:

- Структуры оперативной подчиненности (СОП) по процессам
- Проектные структуры
- Структуры для табелирования
- Структуры для бюджетирования
- Структуры центров затрат
- Структуры курирования и т.п.

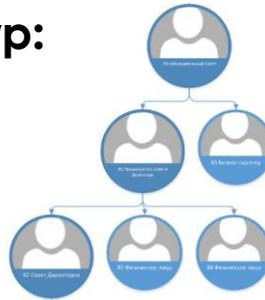
Системные элементы поступают из учетной мастер HR-системы и синхронизируются с ней:

- Организации
- Подразделения по ШР
- Ячейки ШР

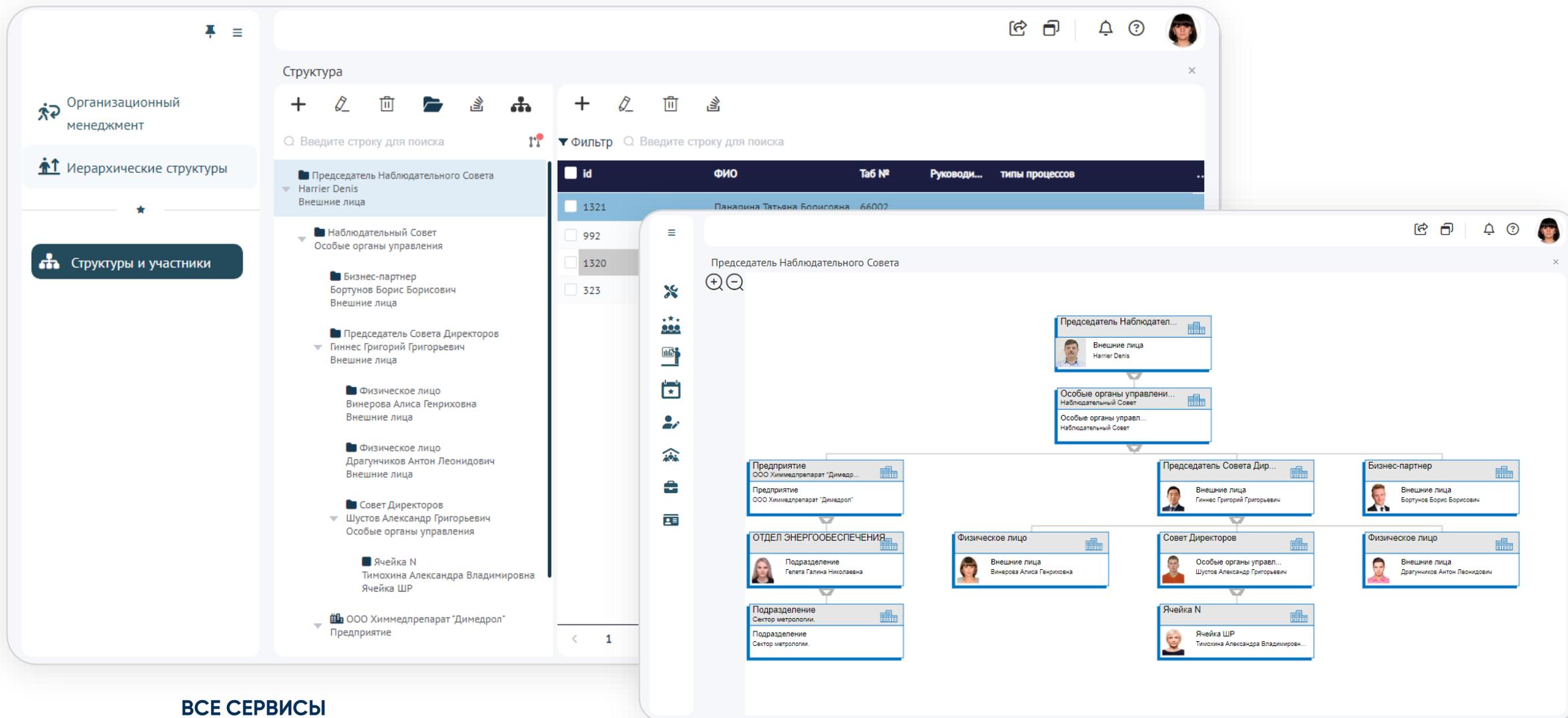
Связь структур с процессами

Использование иерархических структур:

- доступ
- агрегирование
- навигация по процессам



Управление организационным построением: пример



The screenshot displays a software interface for organizational management. On the left, a sidebar contains navigation options: "Организационный менеджмент", "Иерархические структуры", and "Структуры и участники". The main area is divided into two panes. The left pane shows a tree view of organizational units, including "Председатель Наблюдательного Совета", "Наблюдательный Совет", "Бизнес-партнер", "Председатель Совета Директоров", "Физическое лицо", "Совет Директоров", and "ООО Химмедпрепарат 'Димедрол'". The right pane shows a table with columns for "id", "ФИО", "Таб №", "Руководи...", and "типы процессов". Below the table, a detailed organizational chart is visible, showing a hierarchy starting with "Председатель Наблюдательного Совета" at the top, branching into "Особые органы управления" and "Председатель Совета Директоров". Further down, it branches into "Предприятие", "Физическое лицо", "Совет Директоров", and "Бизнес-партнер", each with associated sub-units and individuals.

**ВСЕ СЕРВИСЫ
АДМИНИСТРИРОВАНИЯ СТРУКТУР**

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

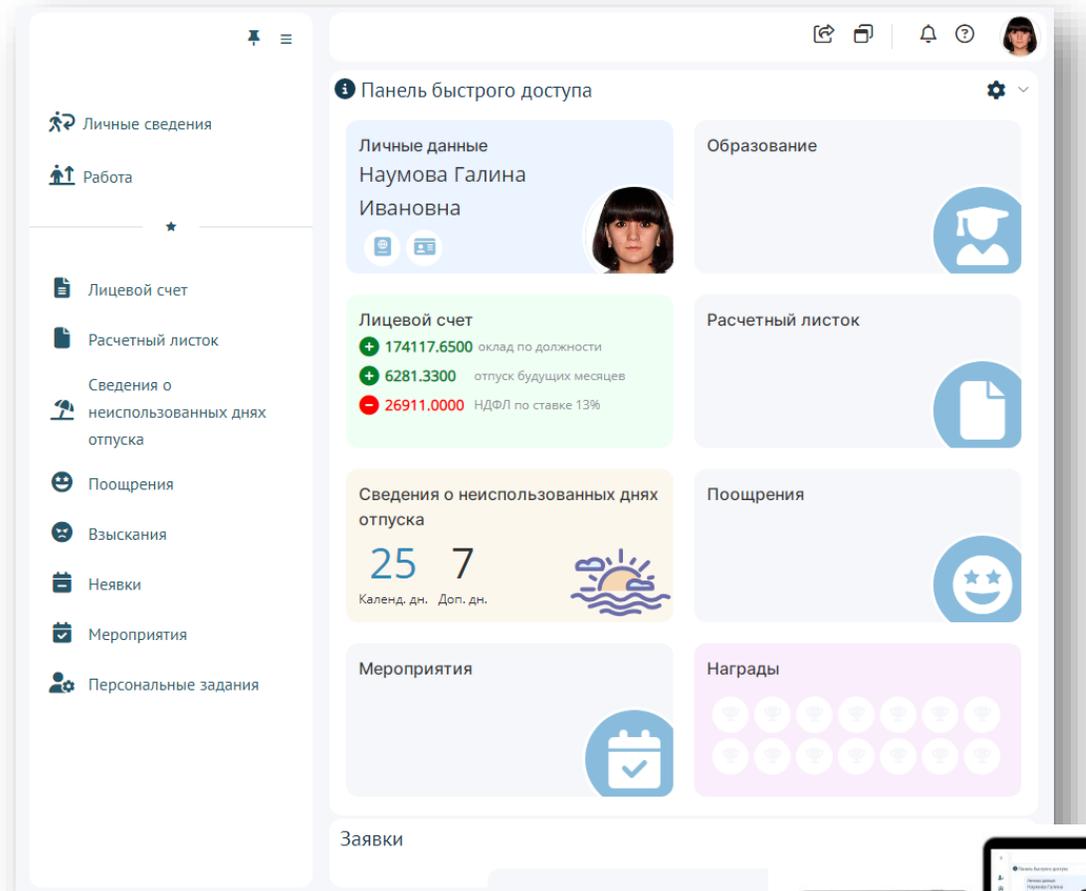
в качестве заявителя, согласующего, утверждающего, например:

- 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)



Employee Self Service

Manager Self Service



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

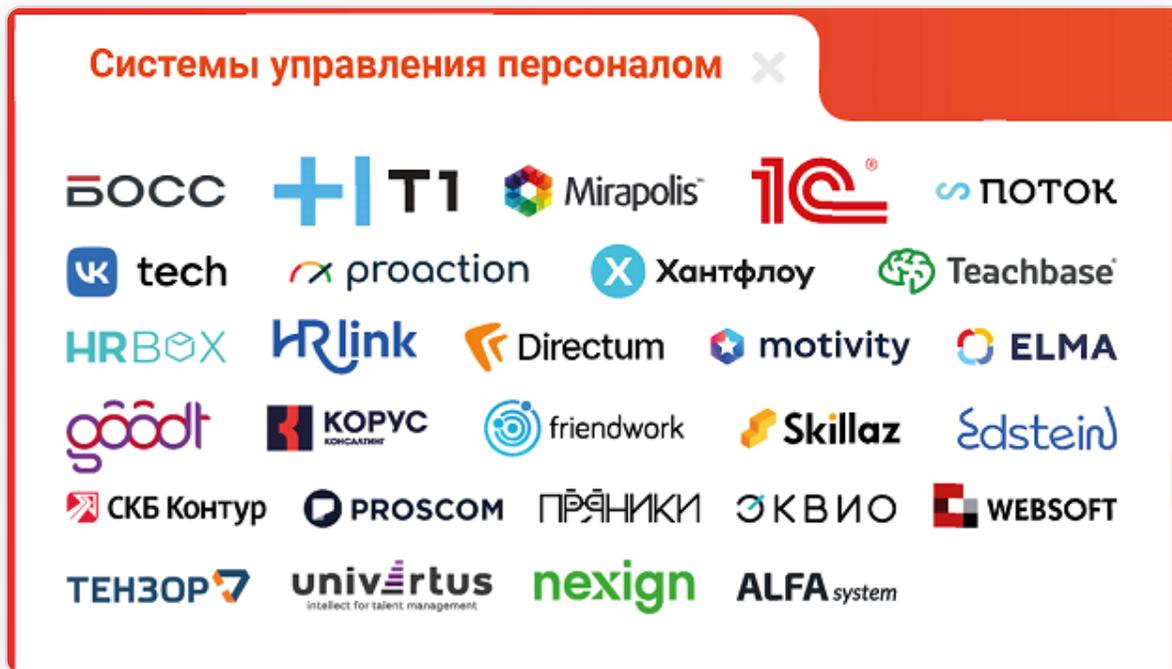
Повышение скорости и качества формирования продуктовых, проектных и иных команд

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

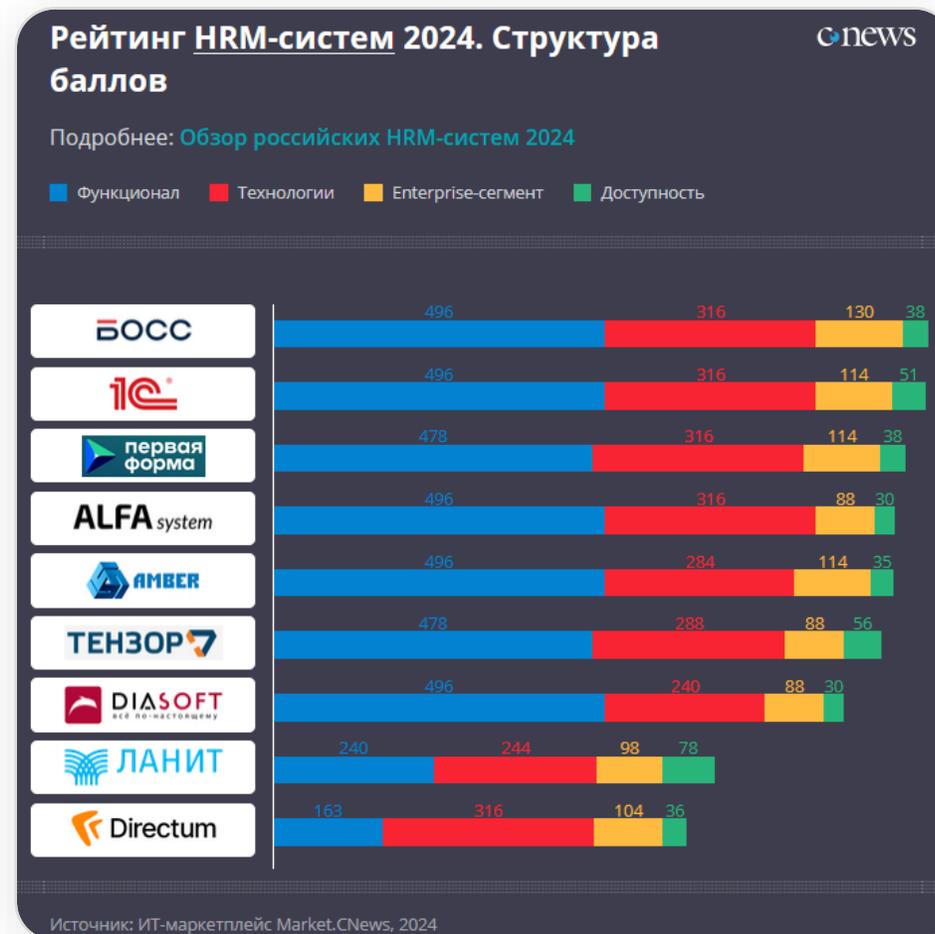


КАРТА РОССИЙСКОГО РЫНКА ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ 2024

Карта разработана TADVISER

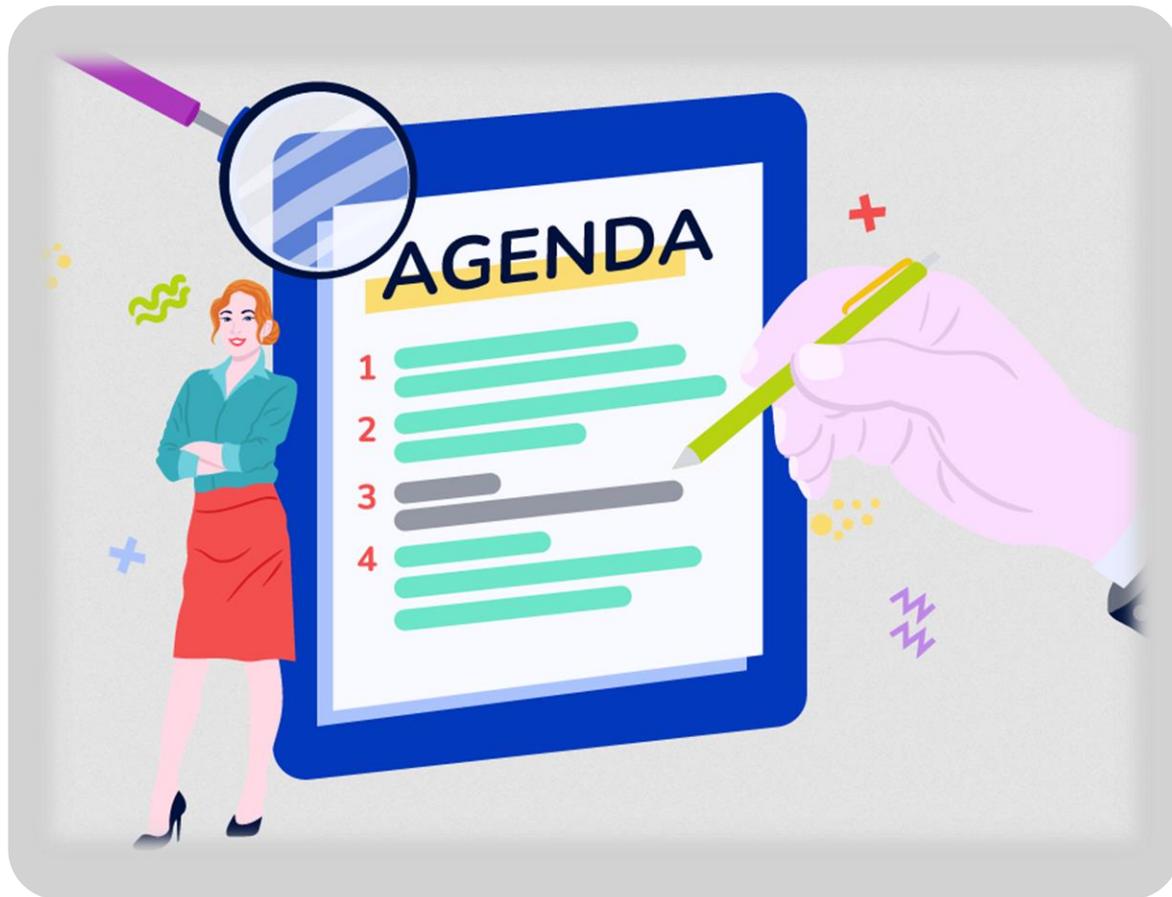


<https://www.tadviser.ru/index.php>



Основное назначение платформы БОСС – выступать базовым программным обеспечением при построении специализированных процессных HCM-систем предприятий и организаций

Что обсудили сегодня



- Вызовы в управлении персоналом 2024, тренды и парадоксы, современные тенденции в HR управлении
- Модель жизненного цикла сотрудника
- HR Tech «поле» современной организации: «возделываем» и «засеваем»:
 - ✓ Экосистема SL Soft
 - ✓ Система управления человеческим капиталом HR-платформа БОСС



Подробнее о системе





Благодарю за внимание!

кандидат педагогических наук
Master of Business Administration

Зунина Наталия

руководитель направления
HR консалтинга «БОСС»
Компания SL SOFT



Подробнее о системе