

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ И УКАЗАНИЯ  
ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ЗАНЯТИЮ  
по дисциплине «Администрирование HR-процессов»

**РАЗДЕЛ 1. HR-процессы: основные понятия и определения**  
**Тема 1.2 Организация системы администрирования HR-процессов.**  
**Виды кадрового администрирования**

**Цель занятия** – изучение основных тенденций концепций корпоративных финансов, включая основные принципы действия механизмов финансового рынка.

**Задачи:**

1. Изучение основных категорий финансового рынка.
2. Отработка навыка поиска достоверной информации на финансовом рынке.

В рамках данного практического занятия необходимо выполнить задание Практическое задание 1.2, размещённого в ЭУК по данной ссылке <https://sdo1.krsk.irkups.ru/mod/assign/view.php?id=57039>.

Задание предусматривает следующий порядок действий студентов:

1. Внимательно прочитать суть задания и теоретический материал
2. Оформить данное задание нужно в табличной форме (пример представлен ниже). В качестве источника возьмите периодические издания (как электронные, так и размещенные в e-library) и публикации на профессиональных порталах.
3. Представить решение на проверку

**Максимальный балл за задание - 10 баллов.**

## Критерии оценивания

«отлично» - Демонстрирует очень высокий/высокий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«хорошо» - Демонстрирует достаточно высокий/выше среднего уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Все требования, предъявляемые к заданию, выполнены.

«удовлетворительно» - Демонстрирует средний уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены

«неудовлетворительно» - Демонстрирует очень низкий уровень знаний, умений, навыков в соответствии с критериями оценивания. Нет ответа. Не было попытки выполнить задания

## Теоретический материал для выполнения задания

### **Цифровизация кадров дорогого стоит<sup>1</sup>**

Что мешает компаниям трансформировать HR-функцию.

Чаще всего цифровизации HR-функции мешают высокая стоимость необходимых продуктов, несогласованность работы внутренних структур компании и сложность оценки окупаемости нововведения. К такому выводу пришли аналитики ИТ-компании Proscorn, проведя совместное исследование трендов в этой области вместе компаниями УТЕАМ и АИМ. При этом в ближайшие годы компании чаще всего планируют цифровизировать такие HR-процессы, как обучение и развитие (54%), HR-аналитика (52%), адаптация (48%), найм (42%) и компенсация и льготы (40%).

Аналитики компаний Proscorn, УТЕАМ и АИМ провели совместное исследование трендов цифровизации кадровой функции в российских

---

<sup>1</sup> Источник <https://www.kommersant.ru/doc/6819898>

компаниях. Они опросили несколько десятков компаний с численностью персонала от 500 до 10 тыс. человек.

Большинство компаний планируют в ближайшие три года цифровизировать такие HR-процессы, как обучение и развитие (54%), HR-аналитика (52%), адаптация (48%), найм (42%) и компенсация и льготы (40%).

Технологии.

Например, для повышения эффективности оценки кандидатов и сотрудников Detech Group внедрила автоматические алгоритмы в инструменты онлайн-тестирования персонала ONTARGET. «Например, технологии искусственного интеллекта в тестах способностей и личностных опросниках позволяют учитывать поведение кандидата во время выполнения заданий и выявлять искажения (попытки саботировать выполнение задания, сознательно исказить результаты, стремление соответствовать ожиданиям работодателя). Это помогает специалистам сделать более полные и неискаженные выводы о кандидате на основе данных и сделать точный прогноз о его успешности на будущем месте работы»,— рассказал Дмитрий Хренов, генеральный директор Detech Group.

Крупные компании (от 1 тыс. сотрудников) чаще планируют оцифровывать направление найма, в компаниях других размеров приоритетные направления разнятся. «В основном цифровизация HR-процессов фокусируется на оптимизации рекрутинга с помощью искусственного интеллекта. AI-системы автоматизируют скрининг резюме, расширяя выборку кандидатов и повышая эффективность найма. Внедряются чат-боты для проведения первичных собеседований, что ускоряет процесс, но создает барьеры: некоторые кандидаты отказываются взаимодействовать с ИИ, опасаясь за сохранность персональных данных»,— считает директор практики «Операционная эффективность» консалтинговой компании Strategy Partners Денис Тверской.

Среди цифровых продуктов лидирует внутренняя разработка (40%), особенно среди компаний с численностью более 1 тыс.0 сотрудников (ее упомянули 50% респондентов). Второй по популярности инструмент —

«Битрикс24» (38%), наиболее популярен среди компаний численностью до 500 человек. Далее следуют 1С (23%), «Хантфлоу» (19%), ispring (17%). В большинстве компаний (40%) существуют отдельные (не комплексные) интеграции между цифровыми продуктами. В компаниях более 1 тыс. сотрудников чаще встречаются комплексные интеграции, в отличие от менее крупных компаний. Собственное программное обеспечение чаще всего разрабатывается для управления персоналом (31%), онбординга и адаптации (29%), корпоративного образования (23%) и внутрикома (21%).

Среди препятствий для внедрения HR Tech решений респонденты чаще упоминали высокую стоимость (46%), несогласованность внутренних структур (31%), сложность оценки окупаемости (31%). В большинстве компаний (69%) нет выделенной команды для работы с HR Tech продуктами. Нет и собственной команды разработки внутри HR-подразделений (77%). В большинстве компаний (81%) нет норм для измерения окупаемости и эффективности HR-решений.

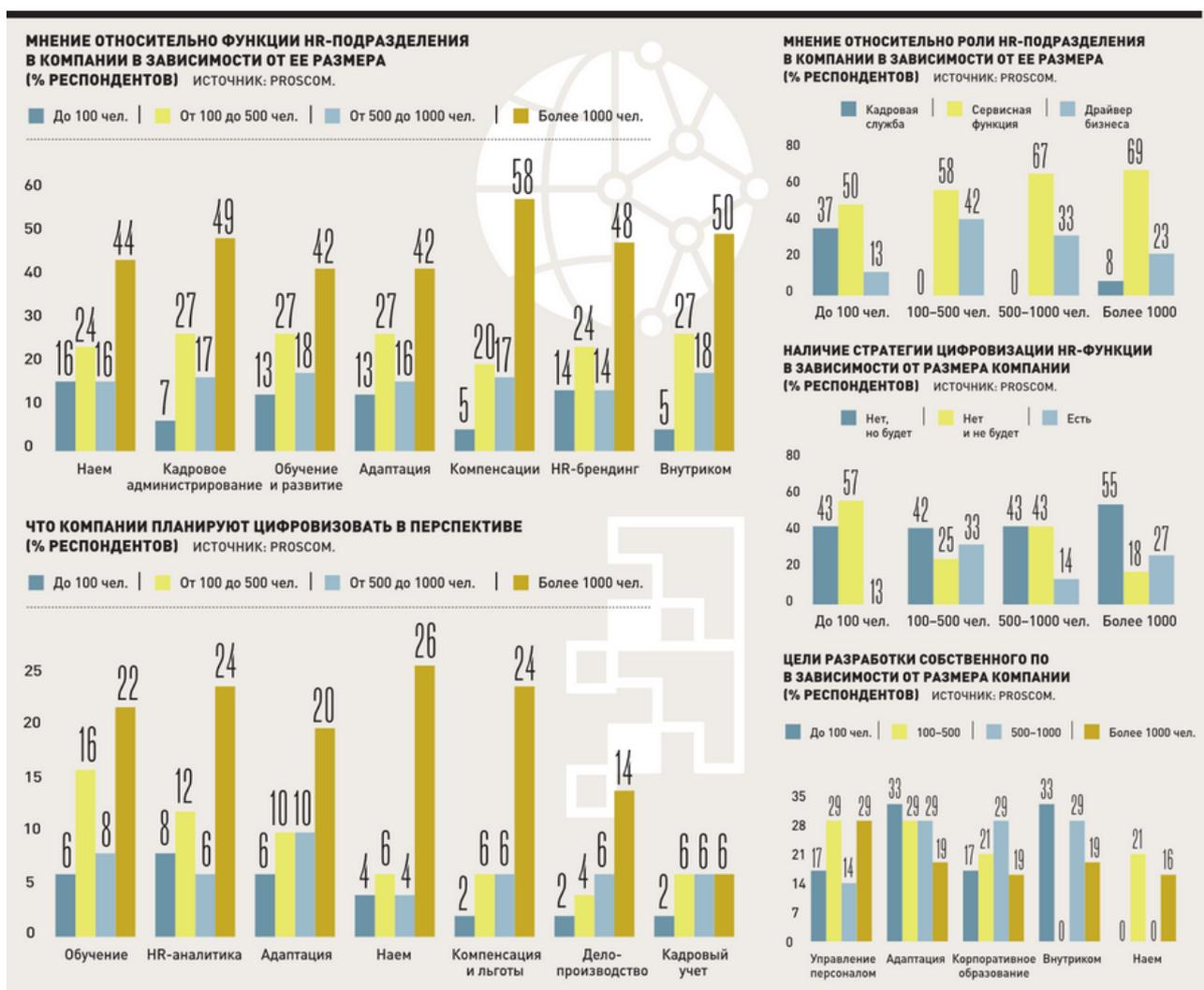
#### Топ-10 барьеров для цифровизации в HR в России

1. Низкая осведомленность о продуктах
2. Высокая стоимость разработки собственных решений или кастомизации существующих продуктов
3. Необходимость доказать ценность нового продукта команде и бизнесу, часто с требованием конкретных цифр
4. Сопротивление новым инструментам среди сотрудников, привыкших к устоявшимся процессам
5. Технические вызовы, связанные с интеграцией новых инструментов в существующую IT-инфраструктуру.
6. Нехватка квалифицированных IT-специалистов для разработки или внедрения HR-решений
7. непонимание конечной цели цифровизации и проблемы с формулированием четких KPI
8. Нежелание владельцев компаний инвестировать
9. Недоверие к отечественному ПО

## 10. Жесткая регуляция отрасли, в которой работает компания

### Тренды HR-tech за рубежом

- Внедрение ИИ в процесс рекрутмента
- Внимание более стратегическим и ориентированным на человека аспектам процесса найма
- Data-driven управление персоналом
- Организации стремятся удовлетворить потребности сотрудников и повысить лояльность к компании
- Внедрение инструментов предиктивной аналитики
- Эффективное управление текучестью кадров, стабильное и устойчивое
- Ставка на непрерывное цифровое обучение



Повышение востребованности мобильных версий веб-платформ, решений с применением виртуальной и дополненной реальности.

«HR-цифровизация является безусловным трендом, и, конечно, во всех ее направлениях будет наблюдаться прогресс. Бизнес повсеместно возлагает надежды на цифровизацию HR-процессов, рынок релевантных решений растет, появляются все новые и новые продукты. Однако есть существенный ограничивающий фактор: на рынке нет продукта, который позволил бы перевести в цифру всю совокупность HR-процессов, то есть нет единой экосистемы, где были бы автоматизированы такие процессы, как подбор, адаптация, обучение, развитие, оценка, кадровое делопроизводство и корпоративное общение, компенсации и льготы, аналитика конверсии материальной и нематериальной мотивации в производительность, аналитика основных метрик текучести персонала. Даже если некоторые разработчики позиционируют свои решения как HR-экосистему, универсального продукта по-прежнему нет», — говорит генеральный директор консалтинговой компании Nordcore Лариса Катунина. Причины, по ее словам, следующие. «Методология обучения, развития и оценки в разных организациях имеет отличия, поэтому сложно создать универсальный конструктор, который позволил бы бизнесам эффективно автоматизировать и управлять HR-процессами. В каждом из указанных мной направлений есть продукты-фавориты. Иными словами, цифровизация сегодня фрагментирована на отдельные продукты. На деле это значит, что организации могут иметь разные решения для разных HR-направлений, что существенно снижает эффективность управления персоналом. Важно, что сейчас нет решения, которое могло бы показать работодателю денежную или операционную конверсию вкладываемых в подбор, обучение и развитие средств, а также конверсию — как это влияет на производительность и прибыли», — говорит она.