

# Российский HRTech

сегодня и завтра

факторы  
тренды  
и антитренды



Управление персоналом — область, где в последние несколько лет растёт интерес к автоматизации и цифровизации. Традиционные HR-инструменты становятся менее эффективными в среде, где гибкость, скорость реакции, управляемость становятся условиями конкурентоспособности бизнеса

Плюс внешняя ситуация постоянно повышает уровень сложности управления сотрудниками, стимулируя запрос на новые решения для новых HR-проблем. Если добавить в этот список уход из России международных поставщиков ИТ-продуктов — увидим перспективы для отечественных разработчиков HRTech, ведь компании могут предложить решения, отвечающие специфическим потребностям российского бизнеса.

- 1. Что ждет отечественный HRTech в ближайшие годы?**
- 2. Какие факторы оказывают на него максимальное влияние сейчас и в перспективе?**
- 3. Что нужно заказчикам и как нам, участникам рынка HRTech, не упустить открытое окно возможностей?**

Эти вопросы — тема наших рассуждений сегодня.

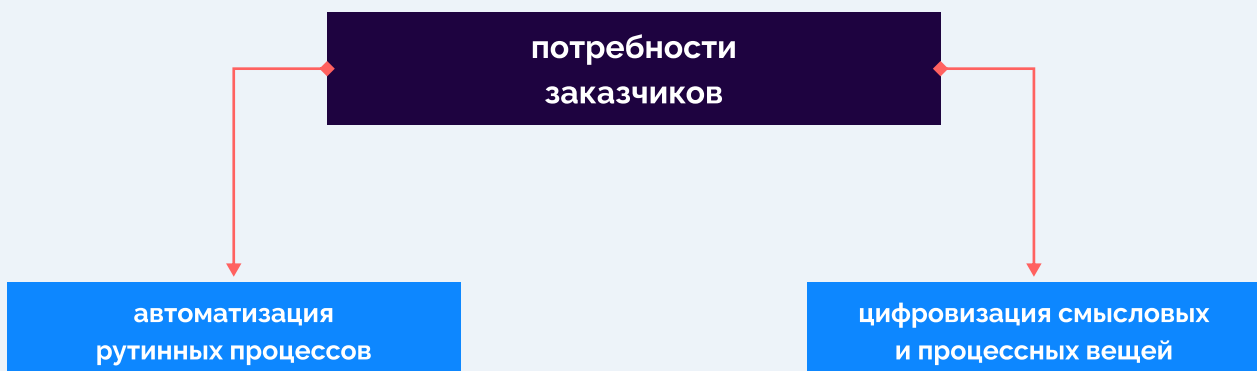
# Рынок клиента: чего хотят заказчики?

Традиционно HR-решения внедряют предприятия из ритейла, финансовой сферы, строительства, машиностроения. Они и на текущий момент остаются в лидерах. Объем инвестиций и затрат, выделяемых предприятиями на эти статьи, по-прежнему большой. По крайней мере, мы со своим продуктом пока не почувствовали сокращения — наоборот, **растёт интерес к более продвинутым решениям нового поколения.**

Говоря о новых секторах, уверенно стали себя чувствовать муниципальные и государственные управления и министерства, которые при поддержке государства активно автоматизируют, оптимизируют процессы, работают с эффективностью и собственной структурой. Это интересный тренд, который наблюдается последние год-два, и будет набирать силу.

Как результат, мы думаем, нас ждет большое цифровое государство

В целом, потребности заказчиков по-прежнему лежат в двух плоскостях: есть те, кто только начинают автоматизировать рутинные процессы, и есть компании с более зрелым опытом автоматизации, которые переходят в цифровизацию смысловых и процессных вещей. Это разделение на два основных типа потребителей сохраняется и сегодня.



**Но в свете текущих событий появился и третий вектор:** клиенты, которые ранее уже внедрили западные системы, но хотят их поменять. Однако теперь их запрос не сводится к тому, чтобы просто перевести текущие процессы в новое решение. Они стремятся создать задел на будущее, перекрыть потребности в русле перспективных тенденций, заложив основы для развития и перехода компании на следующий уровень.

# Факторы влияния: рынок и государство

Сейчас особенно сильны регуляторные и рыночные факторы, так как мы продолжаем чувствовать последствия пандемии: возникший тогда тренд на управление гибкими удалёнными командами спровоцировал спрос на HRM-системы.

**В основном потребность лежит в сфере облачных платформ, плюс идёт активное развитие мобильных классов решений, которые позволяют работать в любой точке мира — таких как интегрированные видеосервисы с телефонией и рабочим пространством, наиболее удобные для удалённых сотрудников.**

Уверенно стоит назвать ключевым фактором **курс на импортозамещение**, который государство взяло ещё в 2020—2021 годах. Теперь он только усилился и будет форсировать движение сектора в ближайшие 3—5 лет. К трендсеттерам рынка также подключилось министерство труда, которое стимулирует развитие электронного кадрового документооборота.

И в целом тенденция на цифровизацию в стране выглядит довольно масштабно. Деваться некуда, нам всем придётся ей соответствовать: эта история сильно активизировалась с января 2023 года и продолжится в ближайшие 3—5 лет.

Тенденции, которые появились несколькими годами ранее, нарастают. Только вместо западно-рыночных влияний на первый план выходит государственно-рыночное влияние.

**Таким образом, на сегодня именно потребность, сформированная государством — однозначно фактор уровня ТОП-1**

## При этом нужно отметить две вещи:

1. С одной стороны, с первого квартала 2022 года мы наблюдаем рост тренда, который форсируется одновременно государством, санкциями и уходящими вендорами. Поэтому сейчас это решающий фактор при выборе российских решений под те или иные потребности организации
2. Но с другой стороны, импортозамещение идёт не только под влиянием ухода западных компаний и решения государства выделять деньги — но и с учётом того факта, что **исторически российский HRTech был догоняюще-отстающим рынком.**

Поэтому теперь нам предстоит, как Алисе в Стране чудес, бежать быстрее, чтобы оставаться на месте: замещать текущие рутинные процессы и параллельно создавать новую действительность.

Это, наверное, главное влияние на рынок, которое мы видим. И очень отрадно, что такое движение запустилось — **использование западных решений расслабило российский HRTech и не давало стимула к росту**

# Куда идет российский HRTech?

Отметим три основных поинта в развитии рынка:

- 1 Первое — это инвестиции. Мы понимаем, что инвестиционный ландшафт и России, и мира изменился кардинально и пока непонятно, в какую сторону. Но очевидно, что объём инвестиций, который шёл к нам от западных компаний и капиталов, прекратился. Хватит ли внутренних инвесторов для того, чтобы вкладываться в HRTech — пока вопрос.

**Однако четыре крупнейшие сделки на рынке в 2022 году показывают, что, вероятно, объёмы инвестиций внутри страны достаточны, чтобы развитие не останавливалось.**

С другой стороны, отсутствие западных потоков компенсируется тем, что крупнейшие российские инвесторы теперь фокусируются на российском HRTech, а не на зарубежном, как привыкли ранее. **Это бонус нашей отрасли, которым нам нужно грамотно распорядиться.**

- 2 Второе — это, конечно, фактор, который не даёт нам спокойно жить с 2020 года, — господдержка и образование фондов поддержки развития инноваций. Это интересный опыт, который реализуется организациями в Москве и по всей России — государственными центрами спонсирования инноваций, напрямую заинтересованными в достижениях.

Достаточность капитала от государства, которое готово инвестировать в отрасль — ещё один огромный плюс для развития.

**Российским проектам открылся редкий шанс, доступная бизнес-идея — получить финансирование, чтобы расти и масштабироваться.**

- 3 И третий момент — техническое развитие платформ в части реализации в определённых системах новых принципов, новых подходов: вопрос покупки, эксплуатации, гибридной настройки и открытого кода. **Это будет одним из основополагающих факторов при выборе решений в ближайшие 3-5 лет.**

Так как все тренды развития систем управления человеческим капиталом, управления предприятием лежат в скорости, гибкости, возможностях перестройки — если технологическая платформа не будет отвечать этим требованиям, потенциала к развитию на ближайшую перспективу у неё просто не будет.

**Поэтому наряду с государственным финансированием и инвестиционным ландшафтом в целом — одним из важнейших факторов становится технологическая успешность и удовлетворение потребностям будущего.**

# Как адаптировать глобальные тенденции к российской действительности?

*\*спойлер: не стоит*

А теперь давайте поговорим об антитрендах, которые наблюдаются в российском HRTech сегодня.

В начале 2023 года медийные персоны, эксперты и консалтинговые компании HR-рынка взхлёб обсуждали тенденции 2023 в управлении персоналом. Помилуйте! Как опираться сейчас на международные best practices? Стоит ли их применять для российской современности?

И... зачем?

В нашей стране уже почти год многое (очень многое) **совсем иначе:**

1. Международные тренды не равно российские уже давно, тем более в этом году
2. Начинать необходимо с аудита собственных бизнес-процессов
3. Нужно актуализировать цели и задачи HR-блока
4. Сформировать не один сценарий стратегического развития, в том числе HR
5. Смотреть на макро- и микроэкономические показатели и уметь строить прогнозы
6. Учитывать серьёзные политические риски
7. Настраивать стратегические внутренние коммуникации для позиций разных уровней подчинения
8. Вкладываться в ментальное здоровье сотрудников.

В 2022-м HRы, привычные к «езде в огне на горящем велосипеде», тушили пожары оптимизации оргструктуры, численности, затрат на ФОТ и льготы; продолжали обучать софтам и поддерживать ментальное здоровье сотрудников. Одновременно функция становится действительным партнёром бизнеса и работает на его стратегические цели и задачи.

Да, роль лидера тоже меняется, в том числе Chief HR Officer— об этом тоже не говорил только ленивый. Вот каким должен быть лидер HR-функции и вот, за что отвечать, по мнению Gartner:

- 1. Побеждать в изменяющемся поле борьбы за таланты**
- 2. Направлять стратегические изменения в компании и устранять барьеры для стратегического воздействия на персонал**
- 3. Создавать несколько сценариев развития бизнеса, с учётом интересов change & run**
- 4. Быть доверенным консультантом и коучем для менеджмента**
- 5. А ещё — обязательно — учитывать политические риски (внутри и вовне страны).**

Умеют ли HRы смотреть на микро/макроэкономические показатели и строить прогнозы? Моделирование изменений сейчас просто необходимо. От этого зависит успех бизнеса. Автоматизация операционных процессов выходит на стратегический уровень. Скорость, интеграция данных из зоопарка систем и платформ, точность и отсутствие ошибок ручного управления сегодня важны как никогда.

## Управление в режиме реального времени — ключевая функция OrgManager.

Интеллектуальные инструменты OrgManager позволяют не только анализировать ситуацию, но и планировать изменения, тестировать разные сценарии развития и выбирать оптимальный — на основе точных данных, а не только бизнес-интуиции руководителей.

Но как в текущих условиях решиться на большой проект по внедрению системы, пусть даже и с очевидным эффектом? Ответ: тестовый прогон или пробное внедрение.

«Лёгкий старт» — это коробочная версия знакомого вам OrgManager. Без интеграции и долгой настройки, уже через 10 дней вы получаете:

1. точную и прозрачную картину бизнеса для принятия взвешенных и своевременных управленческих решений;
2. сокращение трудозатрат на поддержание актуальности отображения оргструктуры и подсчёта ФОТ;
3. ликвидацию дублирования функционала внутри компании;
4. данные для построения эффективной операционной HR-системы.

Получите доступ к решению в формате «Лёгкий старт» по ссылке внизу и присоединитесь к команде тех, кто уже сделал выбор в пользу цифровизации HR-процессов.

**Держитесь, коллеги! Вместе мы преодолеем трудности и станем сильнее, чем когда-либо.**

**Спасибо за интерес к нашей статье и уделенное время!**

**Узнайте больше о решении OrgManager, отсканировав QR-код справа или перейдя по [ссылке](#).**

