

# ПОГРУЖЕНИЕ В «ЦИФРУ»

НА КАКОЙ СТАДИИ ЦИФРОВОЙ ЗРЕЛОСТИ НАХОДИТСЯ HR В РОССИИ? ЭТОТ ВОПРОС СТАЛ ГЛАВНЫМ В СОВМЕСТНОМ ИССЛЕДОВАНИИ SAP И DELOITTE «DIGITAL HR 2019».



**В** опросе\* приняли участие не только представители служб управления персоналом, но и сотрудники других функций. Это позволило получить достаточно достоверные результаты: если HR-специалисты заявляли об автоматизации тех или иных процессов в своей компании, то представители других функций должны были подтвердить эти данные, рассказав о своих новых возможностях. Участников попросили оценить по четырехбалльной шкале степень цифровизации основных

HR-процессов: кадровое дело-производство, подбор, адаптация, обучение, развитие, управление эффективностью, аналитика. В результате была сформирована модель цифровой зрелости HR (см. таблицу на стр. 25). Средний балл по всем процессам позволил дать общую оценку

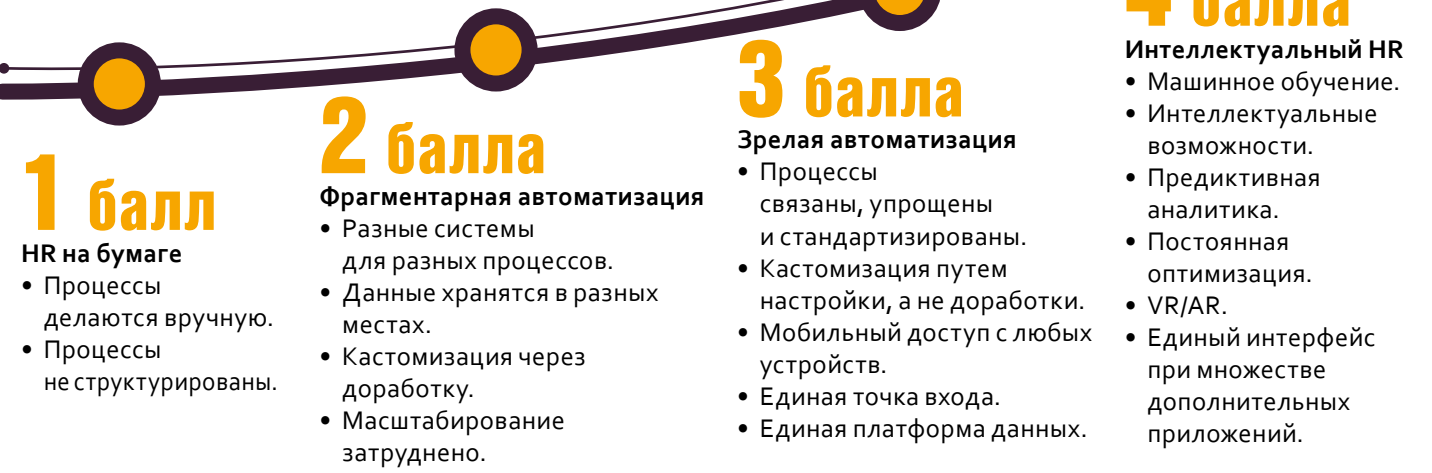
компании, а средний балл по компаниям показал позицию отрасли или страны в целом.

**РОССИЙСКИЙ РЫНОК: ТЕРРИТОРИЯ ЦИФРОВЫХ РАЗРЫВОВ**  
Российские работодатели в целом находятся где-то посередине пути от «бумажного» к «интеллектуальному» HR. Согласно данным исследования, средний балл российских компаний – 1,9. Это значит, что на отечественном рынке процессы автоматизированы, но в разной степени и почти без связи друг с другом, и многое делается вручную. Международные компании, работающие в России, немного впереди

**СОГЛАСНО ДАННЫМ ИССЛЕДОВАНИЯ, СРЕДНИЙ БАЛЛ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ – 1,9**

\* В исследовании приняли участие 496 работников, представляющих 435 организаций из 14 отраслей.

## МОДЕЛЬ ЗРЕЛОСТИ DIGITAL HR



Чем более зрелой является организация, тем большую ценность для бизнеса представляет цифровизация HR-процессов

(их средний балл – 2,07, у российских – 1,83). При этом разброс оценок у международных компаний меньше, чем у российских. В зарубежных более ровный уровень автоматизации и ниже доля компаний с «бумажным» HR, тогда как в российском бизнесе есть очень продвинутые компании, но автоматизация началась еще не везде.

**РАЗМЕР ИМЕЕТ ЗНАЧЕНИЕ**  
Флагманы цифровизации – это большие компании, где количество работников измеряется десятками тысяч человек. При таком размере просто невозможно обойтись без автоматизации HR-процессов, в то время как многие компании до 100 человек живут даже без HR, не говоря уже об автоматизации.

**ВОЙНА ЗА ТАЛАНТЫ ПОДТАЛКИВАЕТ К «ЦИФРЕ»**  
Самые продвинутые отрасли в области цифрового HR перешагнули порог в два балла и уже переходят от фрагментарной автоматизации к ее зрелой стадии. Финансовые и IT-компании давно находятся в состоянии интенсивной войны за таланты и вынуждены применять самые современные технологии.

**СТЕПЕНЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ: ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА**

БАЛЛЫ	ОТРАСЛЬ
<b>2+ баллов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Финансы и банки</li> <li>Металлургия и горная добыча</li> <li>IT / Телеком</li> </ul>
<b>1,9–2 балла</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Розница</li> <li>FMCG / Фарма</li> <li>Медиа / Интернет / E-commerce</li> </ul>
<b>1,7–1,9 балла</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Нефть и газ</li> <li>Профессиональные услуги</li> <li>Производство</li> <li>Транспорт / Логистика</li> </ul>
<b>1,5–1,7 балла</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Энергетика</li> <li>Строительство</li> <li>Образование</li> </ul>

В число цифровых лидеров вошли и металлурги – российская металлургия активно внедряет передовые практики, чтобы получить конкурентное преимущество на мировом рынке.

В группе преследователей есть отрасли, где HR-процессы всегда были хорошо выстроены (например, FMCG), а также те, где HR-функция не так развита, но применяется много новых технологических инструментов (медиа и e-commerce).

В третьей группе (добывающие, производственные, транспортно-логистические компании) многое зависит от потребностей бизнеса, но в целом здесь гораздо медленнее внедряют новые HR-технологии.

Четвертая группа – это компании тех отраслей (энергетика, образование, строительство), где о цифровизации HR-процессов еще только задумываются.

**СВОЯ РУБАШКА БЛИЖЕ К ТЕЛУ**  
Любопытно, что HR и бизнес видят цифровизацию в разных перспективах. Так, согласно исследованию, HR считает более важной автоматизацию кадрового делопроизводства и целеполагания, а бизнес – обучения и развития. **HR**