

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ФАКТОРЫ УСПЕХА ЦИФРОВИЗАЦИИ HR

Артур Захарян

Websoft \ Директор по стратегии



Более 20 лет мы развиваемся вместе с нашими клиентами в России, чтобы создавать лидирующие продукты и сервисы для HR-автоматизации.

20+

Лет опыта в HR-автоматизации

500+

Постоянных клиентов

100+

Проектов в год

5+

Миллионов пользователей

DIGITAL HR СЕГОДНЯ

Подбор

- Портал для кандидатов
- Автоматизация подбора
- Все инструменты рекрутера
- Интеграция с порталом
- Инструменты для бизнеса

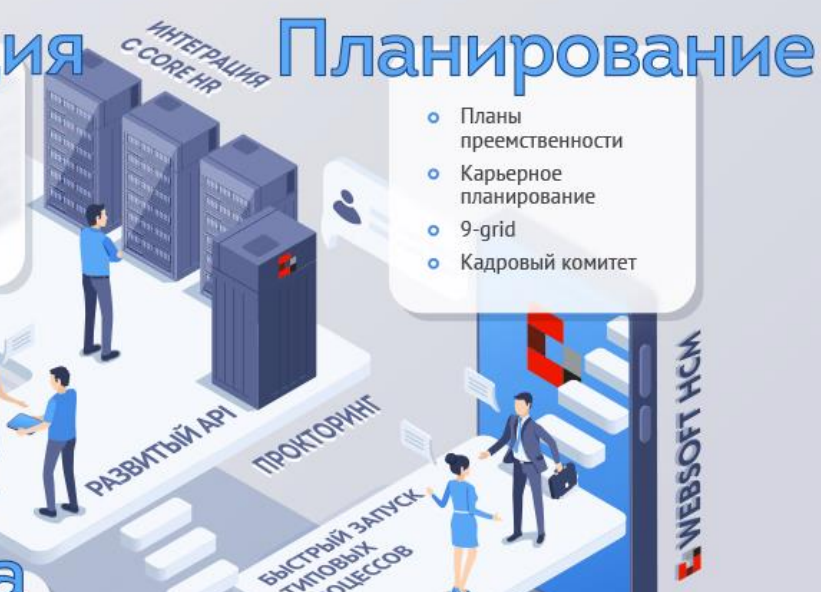


Адаптация

- Адаптационные программы
- Наставничество
- Инструменты общения и контроля

Планирование

- Планы преемственности
- Карьерное планирование
- 9-grid
- Кадровый комитет



Развитие

- Электронное, очное и смешанное обучение
- Модульные программы и учебные треки
- Мобильное обучение и сервисы
- Индивидуальные планы развития
- Компетенции, области знаний, база знаний
- Социальная лента и LXP

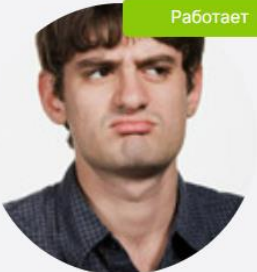
Оценка

- Цели и оценка эффективности
- Все виды оценки (KPI, 360, по компетенциям и др.)
- Гибкая подстройка под задачи оценки для бизнеса



КОРПОРАТИВНЫЙ ПОРТАЛ
КЭДО

ЧТО ВИДИТ HR?




Работает

Коннов Сергей Николаевич
Менеджер по дистанционному обучению

98%
Эффективность

#Оперативный резерв,
#Руководитель, #Эксперт

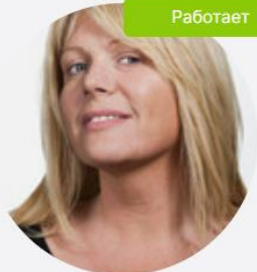


Работает

Лезова Надежда Семеновна
Тренинг-менеджер

96%
Эффективность

#Адаптация

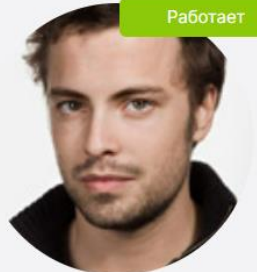


Работает

Максимова Светлана Викторовна
Координатор

95%
Эффективность

#Руководитель



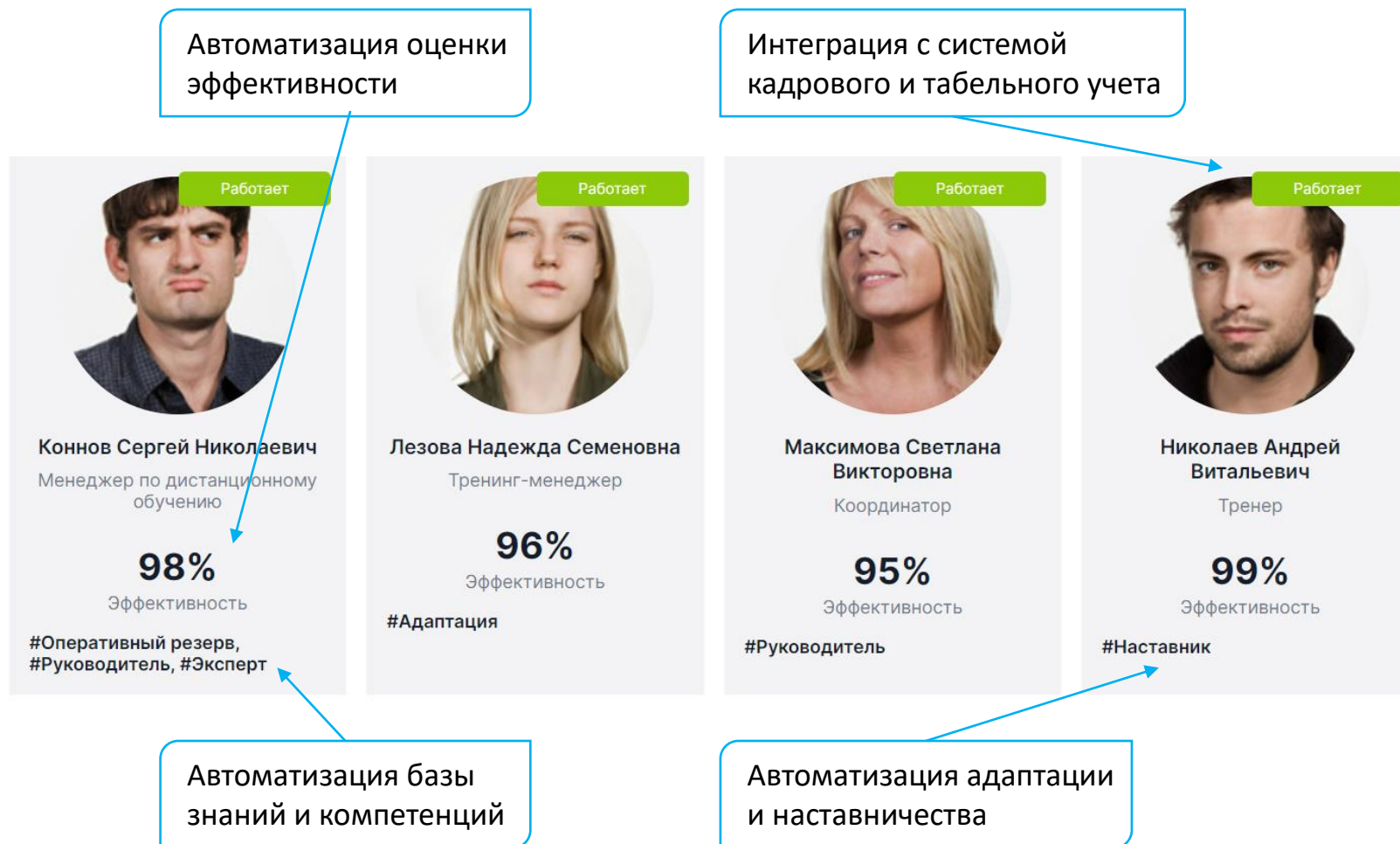
Работает

Николаев Андрей Витальевич
Тренер

99%
Эффективность

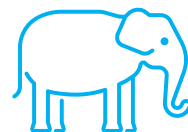
#Наставник

ЧТО ПОД КАПОТОМ? 😊





ТЯГА К МЕГАПРОЕКТАМ





НЕПОДЪЕМНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ





НЕРЕАЛИСТИЧНЫЕ СРОКИ





НЕХВАТКА ПОДДЕРЖКИ ИТ



Ключевые аспекты

Как сделать проекты HR-автоматизации успешными?

Проблемы



Работа в логике «все или ничего»

Зачастую имеет место склонность к упрощению и поверхностная оценка, что в сочетании с объемом, реальной сложностью процессов и нехваткой методологии еще на старте создает проблему



Непроработанные требования

Требования на входе формируются избыточно, хаотично, на основании фрагментов, без опоры на целостную методологию и процессы



Нереалистичные сроки

90% HR-проектов изначально планируются с 2-3 кратным дефицитом по срокам, к моменту контакта с рынком проект уже обречен



Нехватка поддержки и контроля от ИТ



HR-подразделения зачастую не обладают необходимыми компетенциями и ресурсами для управления ИТ-проектом соразмерно задаче

Установки

От простого к сложному

Поэтапное формирование требований, пилотные проекты, процессы должны эволюционировать в процессе автоматизации, это хорошо 😊

Методология и процесс

Не входим в проекты без своей методологии или консалтера, трезво оцениваем ресурсы HR

Time-to-Market

HR всегда нужна помощь в согласовании реалистичных сроков реализации в бизнесом

Трансформация роли ИТ

Требования, архитектура, сроки, готовность бизнес-процессов, нужна плотная коммуникация с ИТ



**КАЖДЫЙ ДЕНЬ МЫ РАЗВИВАЕМ НАШИ ПРОДУКТЫ,
ЧТОБЫ ВАША РАБОТА БЫЛА КОМФОРТНЕЕ**

