

ИНГОССТРАХ

Просто быть уверенным

Как обосновать эффективность вложений в цифровизацию HR

Спикер: Андрианов Дмитрий Маркович,
Руководитель портфеля проектов
СПАО «Ингосстрах»



Ключевые тренды HR Tech

В современном мире цифровизация стала неотъемлемой частью многих сфер бизнеса, включая HR. Эффективность вложений в цифровизацию HR может быть неоспоримой, но важно правильно обосновать ее для принятия решения о внедрении новых технологий.

1

Data driven/supported управление персоналом

Организация стремится удовлетворить потребности сотрудников и повысить лояльность Компании

2

Предиктивная аналитика

Эффективное управление ключевыми HR метриками

3

Внедрение инструментов ИИ в HR процессы

Концентрация на наиболее значимых факторах влияния на эффективность процессов HR

4

Непрерывное цифровое обучение

Повышение востребованности low-code решений, веб-платформ, SmartApp приложений

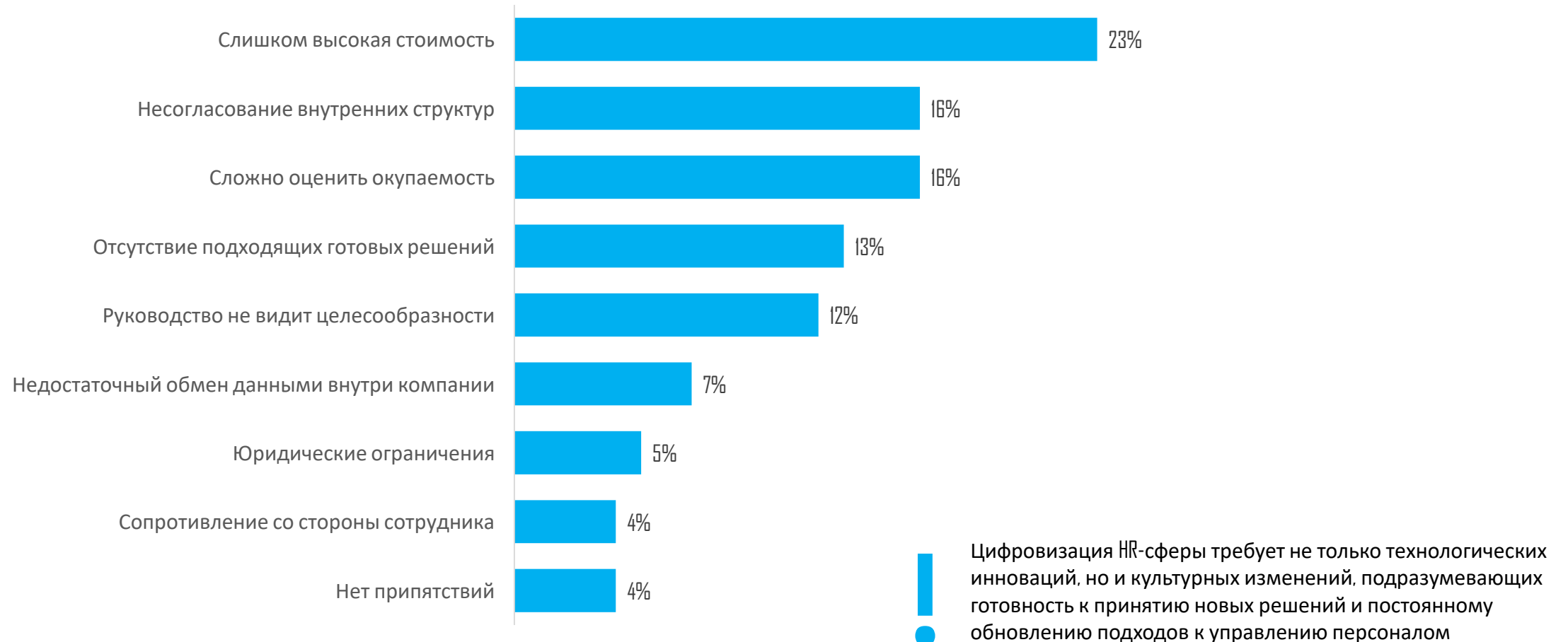
Преимущества цифрового HR

- Повышение эффективности и производительности
- Сокращение рутинных задач и освобождение времени для стратегических инициатив
- Снижение ошибок и повышение точности обработки данных
- Улучшение коммуникации и взаимодействия с сотрудниками
- Создание более прозрачной и справедливой системы управления персоналом

Ключевые проблемы цифрового HR

- HR – не партнер бизнеса, а функция
- HR воспринимается не как один из драйверов бизнеса, а как сервисная функция, как следствие – небольшие инвестиции в цифру
- «Ручной» сбор данных
- Excel остается главным инструментом HR специалиста
- Отсутствие метрик HR Tech
- Отсутствие/недостаточность метрик эффективности внедрения цифровых решений
- Отсутствие лидеров
- Развитие цифровизации осуществляется в рамках рутинных задач

Проблемы запуска HR Tech решений



Что делать?

Шаг 1. Анализ и подготовка

- Определение конкретных потребностей ваших клиентов и инициатив, направленных на их удовлетворение → формирование пула целевых изменений в процессах
- Определение целевой модели работы HR (образ результата)
- Декомпозиция целевой модели на «шаги», определение ответственных и сроков

Примеры автоматизируемых HR-процессов

- Подбор и найм персонала
- Адаптация, обучение и развитие сотрудников.
- Оплата труда и СЗВ
- Управление талантами
- Кадровое делопроизводство

Что делать?

Шаг 2. Ставим измеримые цели с учетом наших возможностей

Культура и «Быстрые победы»

- Все говорят на одном языке
- Первые шаги в цифровизации по возможности следует финансировать за счет внутренних источников
- Приоритизировать задачи следует не только по влиянию на конечных пользователей, но и по срокам реализации
- Чем прозрачнее поставленные цели, тем проще обосновать инвестиции

Примеры ключевых показателей эффективности

- Снижение затрат на обработку данных и административные задачи.
- Увеличение производительности труда сотрудников
- Сокращение времени на подбор и найм персонала
- Повышение уровня удовлетворенности сотрудников
- Улучшение показателей удержания сотрудников

Дальше - больше

- HR Data
- Предиктивная аналитика
- Инструменты ИИ
- Экосистема внутренних сервисов для сотрудника
- Автоматизированная отчетность

Итого

- Целевая модель HR функции как партнера бизнеса
- Понимание кто твой клиент и чего он хочет
- Перечень необходимых изменений, приоритизированных по срокам и значимости
- Прозрачные метрики и показатели эффективности процесса цифровизации
- Декомпозированная стоимостная модель цифровизации, основанная на принципе «не нужно больше, чем мы можем себе позволить»

-
- **Цифровизация HR может быть выгодной инвестицией, которая приносит множество преимуществ для бизнеса.**
 - **Важно правильно обосновать необходимость инвестиций, определить ключевые показатели эффективности и выбрать подходящие решения.**