2 ➔ Благодаря внутренним инструментам и технологиям на базе ИИ наша команда смогла не только предсказать это падение, но и успешно заработать на этом».

Он отметил, что системы на основе ИИ могут выполнять трейдинговые операции автоматически: на основе заранее определенных алгоритмов. Это позволяет минимизировать психологический фактор и торговать по заранее установленным стратегиям. Также они способны предсказывать рыночные тенденции. «Машинное обучение помогает в разработке моделей для прогнозирования цен на активы. ИИ анализирует исторические данные и ищет паттерны, которые могут быть полезны для предсказания будущих движений рынка. Это позволяет инвесторам адаптировать свои стратегии в зависимости от текущих условий и минимизировать риски»,— говорит господин Чаус.

Кроме того, ИИ может оптимизировать управление инвестиционными портфелями: он анализирует показатели активов и помогает диверсифицировать риски, внося коррективы в структуру портфеля на основе рыночных условий. ИИ может анализировать, в том числе, социальные сети и новости, чтобы оценить общественное мнение о компании или рынке в целом, что может влиять на цены акций. Технологии ИИ могут создавать кастомизированные рекомендации для инвесторов, основываясь на их финансовых целях и рисковых предпочтениях.

«ИИ существенно изменяет ландшафт финансовых рынков, предлагая новые инструменты и технологии для улучшения инвестиционных решений. Инвесторы, которые используют эти технологии, могут получить значительное преимущество в стремительно меняющемся рынке»,— подытожил спикер.

В ПОМОЩЬ РЕКРУТЕРУ Компании внедряют новые системы на основе ИИ и машинного обучения для подбора персонала. Как отметил коммерческий директор ГК Selecty Эдуард Долгалев, такие решения ускоряют поиск кандидатов, генерируя X-ray- и boolean-запросы для подбора по индивидуальным критериям. «AI-алгоритмы также автоматизируют рутинные задачи: от составления текстов приглашений на вакансии до анализа данных кандидатов, включая их предыдущий опыт взаимодействия. Еще одной важной функцией системы является автоматический подбор актуальных вакансий для кандидатов. Это позволяет оперативно предлагать „теплым“ кандидатам подходящие позиции, что значительно повышает вероятность закрытия вакансий»,— поясняет господин Долгалев. В результате время, затрачиваемое на автоматизацию рутинных задач рекрутера, сокращается более чем на 25%, а оптимизация ряда функций менеджеров приводит к общему снижению времени на закрытие вакансий почти на 50%. ■

КАДРЫ В ЦИФРЕ

ТЕХНОЛОГИИ СТАЛИ ВАЖНОЙ ЧАСТЬЮ В ПРОЦЕССАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, А ИХ ДОСТУПНОСТЬ ПОЗВОЛЯЕТ КОМПАНИЯМ ЛЮБОГО МАСШТАБА ВНЕДРЯТЬ ЭФФЕКТИВНЫЕ РЕШЕНИЯ. ЭКСПЕРТЫ СЧИТАЮТ, ЧТО ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ НЕ СТАВИТ ЦЕЛЬ ЗАМЕНИТЬ ЧЕЛОВЕКА В КАДРОВОЙ СФЕРЕ, А СКОРЕЕ ПОМОГАЕТ РАСШИРИТЬ КОМПЕТЕНЦИИ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ. АЛЕКСАНДРА ТЕН



ЕВГЕНИЙ ПАВЛЕНКО

СОГЛАСНО ПРОГНОЗУ IT-КОМПАНИИ «ТЕНЗОР», К КОНЦУ 2025 ГОДА НА КЭДО ПЕРЕЙДЕТ 80% РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ СО ШТАТОМ БОЛЕЕ 50 ЧЕЛОВЕК

Сегодня с помощью цифровых инструментов компании стремятся оптимизировать работу с персоналом, кадровым документооборотом и увеличить эффективность управления человеческими ресурсами. По мнению Ирины Фроловой, директора департамента по работе с персоналом компании BSS, абсолютно все кадровые процессы оптимизируются с помощью технологий. Они помогают снижать время затрат на работу с документами и обработку информации.

«У решений по управлению персоналом очень широкая функциональность — начиная с кадрового учета и расчета заработной платы и заканчивая организацией self-service (самообслуживания.— **G**) систем для сотрудников»,— поясняет Надежда Журавлева, эксперт по цифровизации HR компании SL Soft (ГК Softline). Эти программы проникают в бизнес-процессы и становятся элементами корпоративной культуры, особенно если речь идет о крупном бизнесе.

Такие решения доступны не только крупным корпорациям, но и малому и среднему бизнесу, замечает генеральный директор сервиса Solar Staff Владимир Корицкий. Сервисы по управлению персоналом, автоматизации расчетов, электронной подписи и документооборота позволяют компаниям минимизировать человеческий фактор и повысить эффективность.

НЕ ОТСТАВАТЬ ОТ КОНКУРЕНТОВ Эксперты убеждены, что компании, отслеживающие тенденции в современных HR-технологиях, сохраняют конкурентоспособность. Это особенно важно в условиях сложной ситуации на рынке занятости. CEO LegendsGroup Роман Суднев констатирует: цифровизация в кадровом деле перестала быть опцией. «Сегодня это обязательный элемент выживания бизнеса в условиях кадрового голода и растущих требований к эффективности»,— отмечает эксперт.

«Без цифровизации и автоматизации нереально быть в тренде. Особенно в сфере IT,— считает Дина Мустаева, руководитель отдела по работе с персоналом «Инфомаксимум».— Рынок труда в нашем направлении перегрет давно, поток соискателей большой, обработка анкет, резюме и писем вручную — это недопустимая роскошь».

Цифровые технологии автоматизируют рутинные процессы, согласна Полина Дуйкова, руководитель направления СЭД/ECM департамента бизнес-решений ГК Softline: обработку заявок на отпуск, учет рабочего времени и расчет заработной платы, что снижает вероятность ошибок и освобождает время HR-специалистов для более стратегических задач. «В рекрутинге цифровые платформы облегчают поиск и отбор кандидатов, процесс собеседований. А системы управления обучением (LMS) помогают организовать обучение, отслеживать прогресс и результаты сотрудников»,— перечисляет госпожа Дуйкова.

КЭДО ИЛИ БУМАГА? По прогнозам специалистов, объем использования сервисов кадрового электронного документооборота (КЭДО) в России по итогам 2024 года удвоится, сообщает генеральный директор ГК «Элементум Технолоджис» Вадим Тымчик. Это обусловлено стремлением компаний снизить операционные затраты и повысить эффективность кадровых процессов. Руководитель кадровой службы «РосКо» Ольга Борисова приводит данные Ассоциации РОСЭУ, согласно которым 69% крупнейших российских работодателей уже перешли или планируют перейти на КЭДО. Рост популярности КЭДО в последние годы госпожа Борисова объясняет активным переводом работников на удаленный формат работы, наблюдавшийся в период пандемии. «Правовые нормы допускают применение ЭДО в отношениях с работниками, оформленными по ТК РФ, и закрепляют порядок ведения КЭДО. Компании в России получили право оформлять кадровые документы онлайн, в том числе трудовые договоры и заявления. Но есть и исключения: приказы об увольнении, акты о несчастных случаях на производстве и журналы по охране труда. Эту документацию обязательно нужно дублировать на бумаге»,— уточняет руководитель кадровой службы «РосКо».

Основатель кадрового агентства «Гранд Гуру» и бизнес-школы «Бизнесмания» Екатерина Котова делится наблюдениями, что процесс перехода на КЭДО намного интенсивнее идет в крупных компаниях, в то время как малый и средний бизнес адаптируется к КЭДО значительно медленнее.

Директор по персоналу сети магазинов «Музторг» Дмитрий Корнеев признает, что скорость внедрения КЭДО сегодня ограничивают финансовые и временные затраты на внедрение, интеграцию и поддержание системы, ригидность руководителей, сопротивление сотрудников кадровых служб, боящихся изменений или сокращений после введения КЭДО. «Тем не менее плюсов у системы больше, и с течением времени даже компании с численностью 50–100 человек, скорее всего, перейдут на КЭДО. Одним из существенных стимулов для перехода станет возможное снижение стоимости решений»,— рассуждает господин Корнеев.

Айгюн Курбанова, основательница «Школы карьерного менеджмента» и президент Ассоциации карьерных консультантов, успокаивает, что цифровые технологии, связанные с кадровыми процессами, не преследуют цель сильно сокращать количество HR-специалистов, а скорее дают возможность сотрудникам кадровых служб брать дополнительные задачи без раздувания штата. «КЭДО — отличный инструмент оптимизации. Но бывает так: мы обосновали и рассчитали экономию при внедрении продукта, а она равна половине штатной единицы в отделе кадров. Зато мы создали очень комфортную систему для наших сотрудников и это увеличило индекс их лояльности. Поэтому необходимо определиться, что важнее»,— делится опытом госпожа Курбанова.

Валентина Романова, HR-директор Level Group, ссылается на прогноз IT-компании «Тензор», по которому к концу 2025 года на КЭДО перейдет 80% российских компаний со штатом более 50 человек. «Однако в девелопменте и строительстве, где исторически преобладали ручной труд и бумажный документооборот, процесс цифровизации начался позже. Тем не менее тренд очевиден: даже в такой консервативной отрасли, как девелопмент, доля электронного документооборота растет на 15–20% ежегодно»,— подтверждает эксперт.

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД Марина Максимова, директор по персоналу и организационному развитию BPMSoft (входит в Lansoft), подчеркивает, что при выборе HR-технологий важен платформенный и экосистемный подход. «Процессно-ориентированные платформы значительно повышают эффективность клиентских процессов не только с внешними, но и с внутренними заказчиками. BPM и CRM с одинаковым успехом используют как в продажах, маркетинге и сервисе, так и в управлении кадровыми процессами. Они обеспечивают полный цикл подбора персонала, а также дают руководителям понимание, как развиваются сотрудники внутри компании»,— указывает эксперт.

Директор по персоналу ППК «Технониколь» Екатерина Сорокина делает уточнение, что CRM-системы для HR востребованы скорее в компаниях с большим количеством вакансий, когда для повышения скорости и качества обработки информации процесс необходимо автоматизировать. Также такие инструменты нужны бизнесу, который представлен в разных регионах. «Например, в составе нашей компании более 70 заводов, расположенных по всей территории России — от Дальнего Востока до Северо-Запада. Благодаря CRM кадровые специалисты из всех регионов могут собирать и хранить данные в одном информационном поле»,— рассказала госпожа Сорокина.

Внедрение платформ успеха сотрудников, объединяющих расчет зарплаты, льготы, карьерное планирование и доски вакансий, а также системы анализа данных помогают компаниям понимать настроение сотрудников и прогнозировать их поведение. «Современные HR-отделы немыслимы без аналитических инструментов, превращающих кадровые данные в стратегические инсайты»,— напоминает Роман Суднев. Системы Predictive Analytics прогнозируют текучесть кадров, анализируя вовлеченность сотрудников через цифровые следы в корпоративных чатах и системах учета задач. В «Сбере» такие решения помогают выявлять риск увольнения ключевых специалистов за три-шесть месяцев до события, позволяя HR вовремя предложить условия для удержания, приводит пример CEO LegendsGroup.

ЧЕЛОВЕКУ НУЖЕН ЧЕЛОВЕК Уже не первый год HR-специалистам в процессе подбора персонала помогают технологии на основе искусственного интеллекта (ИИ). Дмитрий Косарев, заместитель генерального директора E-staff, полагает, что ИИ эффективен на нескольких ключевых этапах рекрутингового процесса. Он хорошо ищет подходящих кандидатов, проводит первичную классификацию, вовремя напоминает о запланированных собеседованиях. Технологии также могут возвращать «забытых» кандидатов в воронку подбора, предлагая им новые вакансии, подходящие их профилю.

Качество результата, который выдает ИИ, зависит от процесса и функции, для которых его используют. Например, ИИ отлично составляет тексты, шаблоны уведомлений и писем; боты широко применяются в массовом подборе. Рутинные задачи технологии решают быстрее, точнее и эффективнее человека, снижая вероятность ошибки, дает оценку господин Косарев.

«Однако я уверен, что ИИ не заменит HR-специалистов на 100%. Эмпатия и эмоциональный интеллект остаются за пределами возможностей технологий: профессиональный рекрутер способен увидеть в кандидате то, что не распознает ни один алгоритм»,— обнадеживает представитель E-staff.

Аналогичную позицию выражает господин Суднев. «Пусть рутину обрабатывают чат-боты, освобождая HR-менеджеров для личного общения с сотрудниками. Те, кто нашел баланс между технологиями и человечностью, уже сегодня формируют стандарты управления персоналом завтрашнего дня». ■