



**Что влияет на скорость HR-автоматизации?**

# Спасибо, что прошли вместе с нами этот 21-летний путь!



**54 453 622**

резюме<sup>1</sup>

**1 632 178**

зарегистрированных  
работодателей<sup>3</sup>

**1 117 941**

активных вакансий<sup>2</sup>

**1 место в России**

в России среди рекрутинговых порталов<sup>4</sup>

**21 млн**

установок мобильного приложения  
для соискателей в России

**Более 30 проектов**

и сервисов для решения  
HR-задач

<sup>1</sup> С учетом подтвержденных резюме с любым типом видимости по всей группе компаний HeadHunter.

<sup>2</sup> Количество на 26.10.2021.

<sup>3</sup> С момента основания компании в 2000 году.

<sup>4</sup> По данным независимой аналитической компании SimilarWeb в январе 2020 г.

# Юлия Сахарова

Директор HeadHunter Северо-Запад

- С 2006 года возглавляет Северо-Западное представительство hh.ru, крупнейшей онлайн-рекрутинг платформы в России. Член Правления HeadHunter Group.
- Член общественных и наблюдательных советов
- Эксперт ряда профессиональных и общественных премий в области управления персоналом.
- Председатель Совета бизнеса по вопросам инвалидности в Петербурге, 2014-2018.
- Закончила факультет психологии СПбГУ.
- В сфере рекрутинга с 1998 года. Работала в корпоративном HRM, рекрутинговом бизнесе, executive search, карьерном консультировании, управлении персоналом.
- В управлении бизнесом с 2002 года.
- Сфера профессиональных интересов – аналитика рынка труда, развитие человеческого капитала, HR-digital, маркетинг.





**Растет потребность в регулярной,  
автоматизированной поставке  
данных для принятия решений**

# Рост спроса на навыки и/или специалистов по HR-автоматизации

+ **58%** рост вакансий с упоминанием «автоматизация» в профобласти «**Управление персоналом**» в 2021 году по сравнению с 2020 годом.

+ **98%** за январь-октябрь 2021 года к аналогичному периоду 2020 года.

+ **98%** рост вакансий с упоминанием «HR-автоматизация» в профобластях «**ИТ**» и «**Маркетинг**» в 2021 году по сравнению с 2020 годом.

+ **179%** за январь-октябрь 2021 года к аналогичному периоду 2020 года.

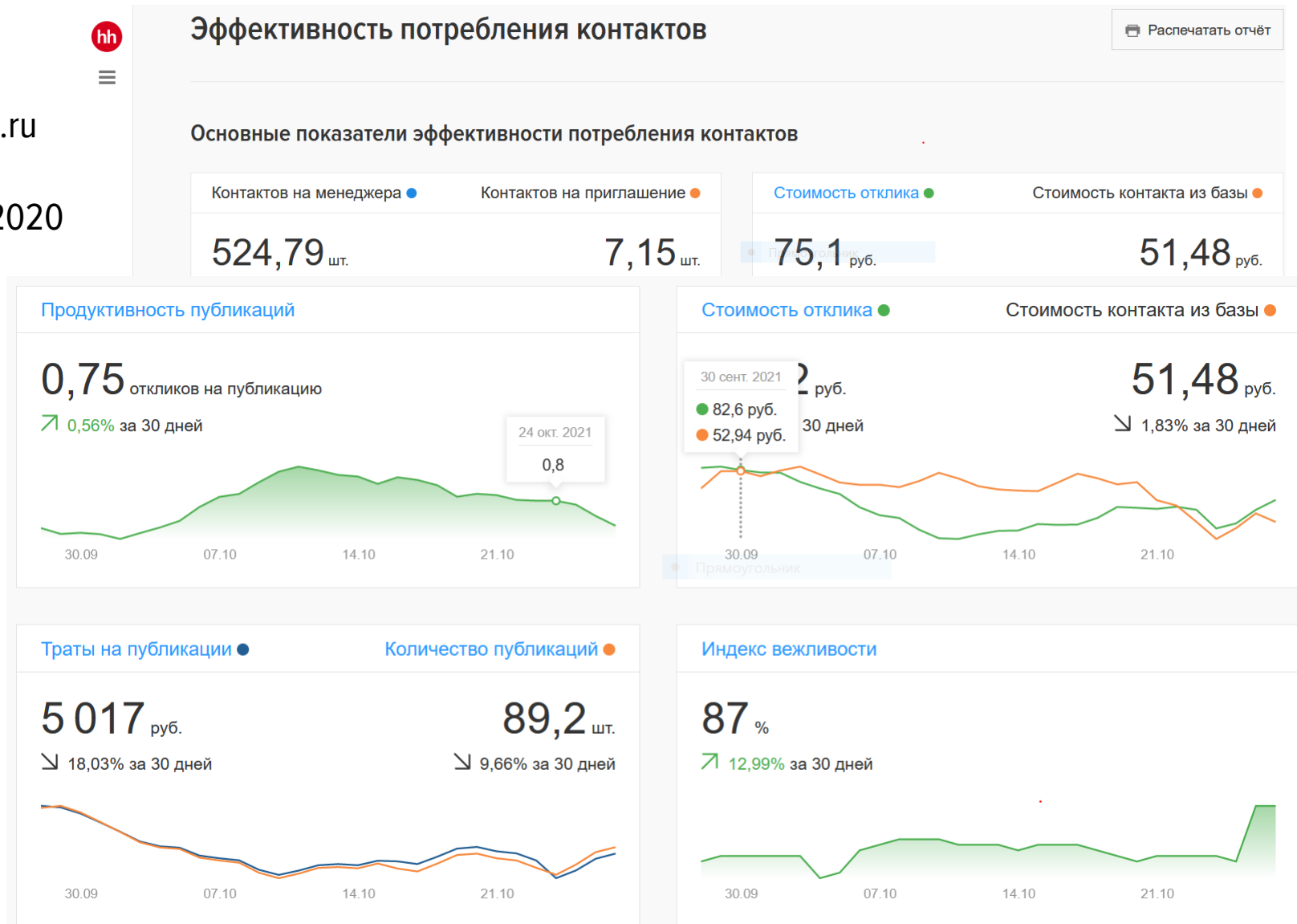
# Рост интереса к аналитике воронки и затрат на рекрутинг

Дашборд «Аналитика подбора»  
в личных кабинетах работодателей на hh.ru

Рост заходов сентябрь 2021 к сентябрю 2020

**+44%** прирост по компаниям,  
использующих дашборды

**+64%** прирост по менеджерам  
компании, использующих дашборды





**Затраты времени в HR,  
опрос работодателей, сентябрь 2021**

# Каким HR-задачам ваша компания уделяет больше времени?





# «Горячие» направления автоматизации

«Что изменилось в вашей компании в подборе персонала в 2021 году?»



# Ожидания от автоматизации

«Назовите преимущества автоматизации и искусственного интеллекта в HR?»



# Наиболее трудозатратные процессы

«На какие задачи вы тратите большую часть рабочего дня?»



## Другое:

- Кадровое делопроизводство
- Изменение системы оплаты труда
- Работа с руководителями отдела, сотрудниками, ИПР
- Формирование бизнес-процессов по работе с персоналом



**Примеры расчета затрат времени**

**Ручная работа vs автоматизация**

# Как сэкономить время на подборе?

В таблице приведены примерные расчеты в среднем на одного рекрутера

Задача	Обычный подход	Продвинутый подход
<b>Подбор персонала, в том числе, своя база кандидатов из разных источников, взаимодействие с заказчиками, анализ эффективности</b>	Работа вручную, ежедневно: - Обработка резюме - 75 мин - Назначение интервью - 75 мин - Показ резюме заказчикам - 25 мин - Письма кандидатам - 250 мин <b>ИТОГО: 7 часов</b> + Аналитика в Excel - 2 дня в месяц	<b>Talantix (подробнее):</b> - Обработка резюме - 38 мин - Назначение интервью - 5 мин - Показ резюме заказчикам - 3 мин - Письма кандидатам - 25 мин <b>ИТОГО: 1,2 часа</b> + Аналитика в Excel - 1 мин в месяц + Корректировка настроек - 1 час в месяц + Обучение и настройка - 2 дня (разово)
<b>Реклама вакансии в социальных сетях, в «Яндекс» и Google</b>	Внешние системы рекламы: - Разово (регистрация, изучение системы) – от 95 мин - Регулярно (создание объявления, отслеживание эффективности) - 160 мин <b>ИТОГО: от 4,3 часа</b>	<b>Clickme (подробнее):</b> - Разово (авторизация, изучение системы) - 10 мин - Регулярно (создание объявления, отслеживание эффективности) - 45 мин <b>ИТОГО*: 1 час</b>
<b>Автоматизация трех этапов воронки найма: привлечение, отбор, собеседование</b>	Работа вручную**: - Этап привлечения - 13 часов в неделю - Этап отбора - 7 часов в неделю - Этап собеседования - 11 часов в неделю <b>ИТОГО: 31 час</b>	<b>Виртуальный рекрутер (подробнее):</b> - Этап привлечения - 0 часов в неделю - Этап отбора - 0 часов в неделю*** - Этап собеседования - 10 часов в неделю <b>ИТОГО: 10 часов</b>
<b>Найти редкого специалиста, закрыть вакансии в других городах</b>	Самостоятельный поиск кандидата на вакансию (срочный подбор, поиск редких специалистов, ИТ-подбор): <b>От 3 часов в день</b>	<b>HRspace (подробнее):</b> <b>30 мин в день</b> на разбор релевантных резюме и обратную связь
<b>ИТОГ</b>	<b>Не менее пяти рабочих дней*</b>	<b>12,7 часа</b> <b>Экономия: не менее 68%</b>

\*экспертная оценка средних временных затрат при первом запуске рекламной кампании в системе clickme.hh.ru

\*\*источник [https://neohr.ru/issledovaniya/article\\_post/na-cto-eychar-tratit-rabocheye-vremya](https://neohr.ru/issledovaniya/article_post/na-cto-eychar-tratit-rabocheye-vremya)

\*\*\*если отбор делает «Виртуальный рекрутер». Если отбор проводить самостоятельно, то 4 часа

# Как сэкономить время на аналитике?

В таблице приведены примерные расчеты в среднем на одного рекрутера

Задача	Обычный подход	Продвинутый подход
Проанализировать ситуацию с вакансиями конкурентов	Ручной сбор данных по вакансиям и расчеты (динамика вакансий, предлагаемые зарплаты, разбивка по периодам) - <b>от 2 до 8 часов</b>	<b>Люди в цифрах, отчет "Карта вакансий" (подробнее):</b> - Сбор данных и построение отчета - до 15 мин - Анализ информации: от 15 мин до нескольких часов* <b>ИТОГО: 30 мин</b>
Проанализировать ситуацию с соискателями	Ручной сбор данных по резюме и расчеты (распределение по городам, профобластям, возрасту, полу, опыту работы, вузу, анализ активности соискателей) - <b>от 2 часов до нескольких дней</b>	<b>Люди в цифрах, отчет "Доноры-акцепторы" (подробнее):</b> - Сбор данных и построение отчета - 5 мин - Анализ информации - 30-60 мин <b>ИТОГО: 65 мин</b>
Проанализировать вакансии и резюме, оценив уровень предлагаемых, ожидаемых, а также фактических зарплат и льгот	Работа вручную (на одну позицию): - Сбор данных (по вакансиям, по резюме, по фактическим заработным платам, по льготам) - <b>от 1 до 7 дней</b> - Систематизация (по уровням, профобластям, отраслям и т.д., расчет зарплатных ожиданий и предложений, фактических зарплат, региональных коэффициентов) - <b>от 1 до 3 часов</b>	<b>Банк данных заработных плат (подробнее):</b> - Построение отчета - 1-2 мин - Интерпретация данных - 10-20 мин <b>ИТОГО: 22 мин</b>
Оценить привлекательность конкретной вакансии на рынке	Работа вручную (на одну позицию): - Сбор данных (список конкурентов, открытые вакансии конкурентов, уровень конкуренции на рынке, зарплатные предложения и ожидания, портрет соискателя) - <b>от 1 до 5 дней</b> - Анализ информации - <b>от 2 до 8 часов</b>	<b>Конкурентный анализ вакансии (подробнее):</b> - Внесение параметров - 2-15 мин - Чтение результатов - 5-15 мин <b>ИТОГО: 30 мин</b>
Узнать мнение сотрудников и соискателей на ту или иную тему	Работа вручную: - Определение задач и выбор анкеты - 20 часов - Создание опроса в стороннем сервисе - 2 часа - Подготовка коммуникации на сотрудников - 2 часа - Анализ результатов в Excel - 24 часа - Интерпретация результатов - 16 часов <b>Всего не менее 64 часов</b>	<b>Конструктор опросов q.hh.ru (подробнее):</b> - Определение задач и выбор анкеты - 6 часов - Создание опроса в qhh – 0,5 часа - Подготовка коммуникации на сотрудников - 1 час - Анализ результатов в qhh - 4 часа - Интерпретация результатов - 8 часов <b>ИТОГО: 19,5 часа</b>
<b>ИТОГ</b>	<b>Не менее 11 рабочих дней*</b>	<b>Менее 3 рабочих дней</b> <b>Экономия: не менее 75%</b>

\*приведенные показатели в случае с ручным сбором и анализом носят ознакомительный характер. Реальные цифры напрямую зависят от уровня сотрудника и объема данных

# Почему проекты по автоматизации идут трудно?

**HR – стратегическая функция.**

То, что раньше казалось прихотью (автоматизация, аналитика, постоянный мониторинг рынка труда и зарплат), теперь становится конкурентным преимуществом

Главные принципы:

- Надёжный провайдер
- Привлечение экспертизы коллег из ИТ, юристов, маркетологов, HR, бизнес-аналитиков
- Воля на внедрение проектов
- Культура принятия решений на основе данных (Data–Driven Company)
- Совпадение целей проекта со стратегическими целями бизнеса
- Понимание практической ценности от внедрения

#вместесправимся

