

HR и технологии 2/9/23



директор отдела налогового консультирования, менеджер пан-балтийской практики по вопросам

персонала и организационных преобразований,
PwC Латвия

Irēna Arbidāne



Менеджер отдела кадров, PwC Латвия
Signe Jansone-Lapiņa

Американское отделение PwC провело исследование *HR Tech Survey 2022*, результаты которого, на наш взгляд, могут заинтересовать и абонентов MindLink.lv, поскольку затрагивают один из наиболее традиционных процессов на предприятии – человеческие ресурсы (*human resources* – HR), точнее, инвестирование в сфере HR-технологий. Под HR-технологиями в данной статье подразумеваются ИТ-системы, обеспечивающие учет HR-процессов, таких как запросы на отпуска, заполнение табелей учета рабочего времени, обучение, трудоустройство и увольнение работников, учет других изменений. В ходе исследования были опрошены 688 HR-менеджеров, которые отвечали на вопросы о трудностях и достижениях в сфере технологий. К сожалению, само исследование доступно только на рынке США, однако его резюме опубликовано здесь и содержит множество ценных выводов. В данной статье – о важнейших, по нашему мнению, выводах исследования.

Исследование PwC HR Tech Survey 2022

Внедрение, обновление и синхронизация HR-технологий приобретают важность не только в контексте надзора за трудом работников, но и для получения качественных HR-данных, пригодных для бизнес-аналитики. Кроме того, новые технологии могут повысить общую удовлетворенность работников своим трудом и способствовать сохранению длительных трудовых правоотношений.

Трудности в сфере управления персоналом на разных предприятиях различаются в зависимости от степени их развития, размера и сферы деятельности. Наибольшие трудности связаны со следующим:

- анализ HR-данных – 39%;
- подбор персонала – 39%;
- модернизация HR-систем – 36%;
- обучение и профессиональное совершенствование работников – 28%;
- удержание работников на предприятии – 27%.

Аспект вознаграждения в американском исследовании занимает лишь 10-е место – его отметили 16% опрошенных.

Сложнейшей сферой признано проведение качественного анализа HR-данных и использование его результатов в целях бизнеса, что тесно связано с использованием HR-технологий. Очень актуальной сферой является и модернизация HR-систем путем внедрения новых технологий и/или синхронизации имеющихся.

Инвестиции в HR-технологии способны облегчить и автоматизировать HR-процессы, ускоряя их

и сокращая количество ошибок. Автоматизированные отчеты, постановка целей и инструменты для получения обратной связи могут ускорить передачу информации и способствовать улучшениям в работе. Все больший акцент ставится на ИТ-решения, позволяющие анализировать данные персонала и вовремя вмешиваться, например предотвращать падение результативности труда, обнаруживать риск ухода или выявлять совокупность умений и знаний работника для карьерного роста на предприятии.

Внедрение HR-технологий является острой необходимостью, однако предприятия удерживают различные трудности, включая затраты на внедрение (23%), отсутствие уверенности в том, что технология будет хорошо использоваться на предприятии (20%), кибербезопасность (19%) и сложности при внедрении (17%), в том числе нехватка рабочей силы.

В наши дни популярность HR-технологий постоянно растет. Их рыночная стоимость в 2022 году достигла 24 миллиардов долларов, таким образом, количество предприятий, не внедривших соответствующие HR-технологии для содействия своей деятельности, крайне невелико. Однако на большинстве предприятий не удалось полноценно и эффективно реализовать эти технологии.

Согласно данным опроса, проведенного в США в 2022 году, HR-технологии стали одной из наиболее значимых причин неудовлетворенности рабочим местом на всей территории страны. В частности, работники настолько недовольны, что 50% из них готовы смириться с уменьшением размера вознаграждения, если бы это компенсировалось новой, более понятной и ясной технологией (синхронизированные между собой системы или одна система, способная выполнять все HR-задачи – учет рабочего времени, обучение, отпуска, измерение уровня удовлетворенности и другие). Несмотря на ежегодное снижение данных показателей, понятно, что смена технологий и внедрение цифровизации в HR являются одной из обязанностей HR-менеджера.

Среди причин отказа от внедрения технологий упоминаются издержки и отношение работников к изменениям. Согласно данным исследования, наиболее популярными способами закрепления навыков использования внедренных технологий являются:

- учебные курсы, посвященные использованию технологий, – 54%;
- общение с руководителями – 54%;
- дистанционный доступ посредством инструментов для телефона – 51%;
- предоставление материальных благ за использование технологий – 44%.

Эффективность данных методов достигала 85%, а общения с руководителями – 82%. Большинство опрошенных использовали комбинации различных методов, которые помогли достичь таких результатов.

Выводы

Согласно нынешним тенденциям, в Латвии удержание работников является одной из важнейших HR-задач. Несмотря на то что исследование не охватывало латвийский рынок, мы считаем, что и в Латвии анализ HR-данных и технологический прогресс, а также улучшение процесса отбора и удержание работников могут находиться во главе списка приоритетов специалистов по HR.

Оценивая размер и требования рынка HR, считаем, что латвийский рынок на несколько шагов отстает от США в плане общего использования систем. Это обусловлено и размерами среднего предприятия, поскольку требования небольшого предприятия к системам и потребность в их

обновлении и синхронизации значительно ниже.

Актуальность использования систем возникает наряду с необходимостью упростить процессы и снизить расход времени на всех уровнях – как у HR, так и у работников. Особенно актуально это может быть на предприятиях со значительно большим количеством систем и требований к самообслуживанию работников.

Внедрение технологических решений для обеспечения рабочего процесса, предоставления отзывов, общения с коллегами, приложения для определения уровня благополучия работников, оценки результатов труда и развития являются не только частью рабочего процесса, но и инструментом привлечения работников. Чем проще и понятнее данный процесс, тем довольнее работник.

Таким образом, инвестируя в HR-технологии, мы инвестируем в людей. Также ознакомьтесь с консультационными услугами PwC в Латвии и предложениями PwC по всему региону.