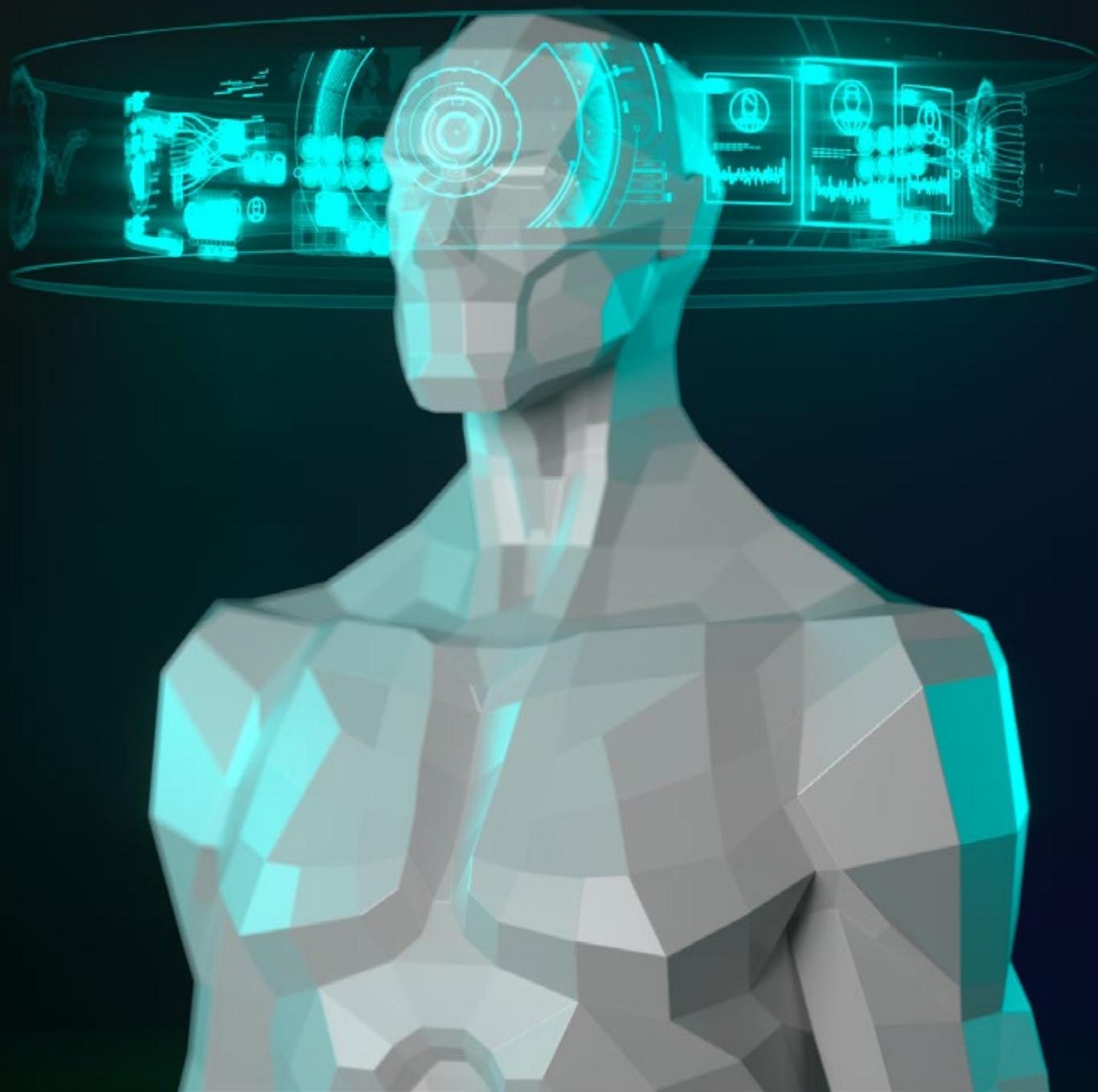


HR TECH

Итоги мероприятия

СТАРТАП -
КАФЕ



Рынок HR Tech относительно молодой и динамично развивающийся. Объем мировых венчурных инвестиций в HR Tech стабильно растет на протяжении последних нескольких лет (в среднем более чем на 200% в год). В ходе дискуссии эксперты отметили, что в перспективе само понимание рынка HR Tech существенно расширится: в экосистему HR Tech войдут сервисы для здоровья, обучения сотрудников, нетворкинга.

В Москве интерес инвесторов к этой сфере только начинает формироваться, динамика инвестиций нестабильная и на рынке преобладают сделки небольшого объема. На инвестиции в HR Tech в 2019 году приходится всего 1,5% от общего объема и 7% от общего количества сделок.

Мировые венчурные инвестиции в HR Tech
Global HR Tech VC



Венчурные инвестиции в HR Tech в Москве
Агентство инноваций Москвы



Пандемия, по мнению большинства участников дискуссии, стала катализатором изменений в системе работы с кадрами, вынудила компании перестроить бизнес-процессы и подстегнула развитие рынка HR Tech. С одной стороны, произошло ускорение цифровой трансформации компаний, увеличилось количество используемых цифровых решений, обострилась потребность в цифровых технологиях для решения задач управления человеческим капиталом. С другой стороны, стало усиливаться понимание необходимости более осознанного и системного подхода к решению HR-задач.

Системные изменения на рынке труда 2025

48% сотрудников компаний в мире после окончания пандемии будут работать удаленно по крайней мере часть времени (Gartner)

Удаленная занятость как новая норма

Новые корпоративные практики

- Распределенные команды
- Временная и частичная занятость
- Забота о физическом и ментальном здоровье сотрудников

До **45%** всех занятых работников в течение 10 лет может быть вытеснено автоматизацией

Автоматизация и роботизация рабочих мест

Изменение спроса на профессии и компетенции

- Запрос на быстрое развитие навыков
- Новый базовый минимум: владение цифровыми навыками, гибкость, адаптируемость

- Офис как креативный хаб для встреч и мероприятий, а не место для ежедневной работы
- Создание «безопасной» среды
- Рост интереса к пространствам для совместной работы

Изменение роли офисов и офисного пространства

Переподготовка и повышение квалификации в течение всей жизни

- Рост спроса на программы по быстрой прокачке скилов для трудоустройства
- Рост количества программ для новых индустрий (диджитал, новые специальности в образовании, медицине и пр.)

На российском рынке HR Tech преобладают компании, предоставляющие рекрутинговые решения: на них приходится почти половина от общего количества существующих HR Tech компаний. Интерес российских инвесторов также сфокусирован на решениях в области подбора персонала и интеллектуального рекрутмента.

Структура венчурных инвестиций в мире отличается от российской, а наиболее инвестиционно-емким направлением является сегмент решений для управления персоналом (Human Capital Management). Пандемия повлияла на изменение интересов инвесторов: так, например, за последние полгода выросли инвестиции в платформы для коммуникации и удаленной командной работы, решения для обеспечения ментального и физического здоровья сотрудников, обучения и быстрой переквалификации.

Структура мировых венчурных инвестиций в HR Tech в I полугодии 2020 г., % от общего объема Global HR Tech VC



● Сегменты с наибольшим объемом инвестиций

Структура венчурных инвестиций в HR Tech в Москве 2019 - 2020 гг., % от общего объема Агентство инноваций Москвы



Примеры успешных российских компаний на рынке HR Tech

Опрос участников мероприятия (140+ человек). Респондентов просили назвать ТОП-3 лучших стартапов Москвы. Чем больше размер надписи, тем выше упоминаемость



Potok.io, <https://potok.io/>
Платформа для автоматизации рекрутмента на базе искусственного интеллекта



Skillaz, <https://skillaz.ru/>
Система рекрутинга с элементами искусственного интеллекта



Huntflow, <https://huntflow.ru/>
Система для эффективного подбора персонала, анализа резюме, переписки с кандидатами

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НИШИ И ТЕХНОЛОГИИ HR TECH

Участники мероприятия в числе наиболее перспективных направлений на рынке HR Tech также выделили **автоматизацию подбора кадров и развитие сотрудников**. Эти направления будут наиболее востребованы в краткосрочной перспективе. Однако, по мнению экспертов, через 3-5 лет произойдет **сдвиг в сторону экосистемных HR Tech решений (суперприложений)**, объединяющих все бизнес-процессы управления и развития человеческого капитала компании.

Какие направления HR Tech будут наиболее востребованы в Москве в ближайший год?

Опрос участников мероприятия (140+ человек); не равно 100%, т.к. вопрос предполагал несколько вариантов ответов



«На российском рынке действительно очень большой фокус на рекрутмент. Я пока не вижу того, чтобы массово компании начали думать о цифровой экосистеме. Когда эта масса компаний наберется, тогда можно будет прогнозировать, что года через два рынок технологий начнет сдвигаться в другие продукты».

Анна Демешкина, Руководитель центра экспертизы по организационному развитию Heineken Россия

Наиболее перспективными технологиями на рынке HR Tech, по данным опроса, проведенного среди участников до мероприятия, являются искусственный интеллект и большие данные. Также в число перспективных технологий попали AR / VR, интернет вещей и робототехника. Эксперты пояснили, что технологии должны, в первую очередь, повышать эффективность и удовлетворенность сотрудников, а не вести к сокращению штата.

Какие технологии окажут наибольшее влияние на рынок HR Tech в ближайшие 3 года?

Опрос участников мероприятия (140+ человек); не равно 100%, т.к. вопрос предполагал несколько вариантов ответов



«Мы видим потенциальный спрос на то, что называется HCMs. Это единая advance solutions платформа с единым цифровым профилем человека и данными, которые помогают принимать решения и быстро подстраиваться под потребности компании, подталкивая сотрудников в правильное для компании направление».

Эльза Егорова, Директор по продуктам IT-холдинга TalentTech

Оживленная дискуссия развернулась вокруг вопроса о взаимодействии стартапов и корпораций. Эксперты выделили ряд особенностей, которые затрудняют более активное внедрение технологических решений стартапов в корпорациях.

КОРПОРАЦИИ

1. Отсутствие системного подхода по поиску и управлению развитием сотрудников

По мнению участников дискуссии, в большинстве крупных компаний – потенциальных заказчиков HR Tech решений – нет выстроенной системы развития кадров в привязке к целям и задачам бизнеса. Это зачастую приводит к замкнутому и неэффективному кругу рекрутинга.

2. Отсутствие методологии цифровизации HR-процессов

С первым барьером тесно связан второй – отдельными технологиями зачастую пытаются заменить отсутствующую методологию цифрового перехода при построении кадровой политики в организациях.

3. Незрелая культура рисков и экспериментов

Открытость компаний к инновациям и готовность быстро тестировать новые продукты могли бы стимулировать развитие решений не только в рекрутинге, как сейчас происходит на российском рынке HR Tech, но и в других областях, например, оценке продуктивности, управлении well-being сотрудников, адаптации на новом рабочем месте и др.

СТАРТАПЫ

1. Отсутствие экосистемных или легко интегрируемых решений

По мнению представителей корпораций, большинство существующих сейчас стартапов предлагают точечные решения для отдельных HR-процессов. Их сложно интегрировать в уже используемые системы.

2. Недостаточное понимание потребностей корпораций

Отсутствие диалога между стартапами и корпорациями затрудняет создание действительно востребованных продуктов.



«Когда в разговорах со стартапами компания говорит: «Я экспериментировать готов, но не на людях», – это значит, что у стартапов вряд ли с ней что-то получится. Это серьезный барьер. Культура, система экспериментов в корпорации, она возбуждает, создает определенный челлендж, который стимулирует количество и качество стартапов».

Богдан Яровой, Управляющий партнер SmartHub



«Вопросы «а тех ли мы людей набираем?» и «тому ли мы их учим, чему нам надо их учить?» – это вопросы значительно более сложные. Они не решаются технологически. Это вопросы методологии. К этому пониманию российский рынок вслед за всем остальным миром должен прийти в течение ближайших 5-10 лет».

Александр Маслюк, Эксперт по HR-трансформации / HRTech
Евангелист SAP CIS



«Стартапы не могут предоставить каких-то конечных решений, нет завершенности с точки зрения HR. Сейчас есть много решений непосредственно в рекрутинге, в обучении, но дальше не докручено. Важно вести диалог, создать мостик с определенным владельцем продукта и дальше дорабатывать. Без взаимодействия мы останемся со своими болями, а вы со своими продуктами. Поэтому давайте чаще общаться».

Ксения Евстигнеева, HR-директор «Ренессанс здоровье» в Ренессанс страхование

В ходе дискуссии участники высказали ряд предложений, которые стоит учитывать стартапам, работающим или планирующим выходить на рынок HR Tech.

- 1. Изучать потребности потенциальных заказчиков.** Идеальным признаком «попадания» в потребность станет ситуация, когда HR-специалист приходит в новую компанию и просит установить этот продукт, либо когда опыт работы с продуктом становится необходимым условием для карьерного развития HR-специалиста.
- 2. Иметь длинный горизонт планирования и мыслить стратегически.** Эксперты подчеркивали, что отдельные технологии – это только инструмент для достижения определенных целей. Для того, чтобы быть успешным на рынке, необходимо иметь долгосрочные цели, основанные на понимании того, как будет развиваться рынок не в ближайший год, а хотя бы на горизонте 5 - 10 лет.
- 3. Развивать профессиональный нетворк и быть готовым к открытому диалогу со всеми участниками рынка.** Понимание как потребностей, так и долгосрочных трендов появляется при взаимодействии со всеми стейкхолдерами: корпорациями, компаниями среднего размера, консультантами, другими стартапами.
- 4. Мыслить в понятиях экосистемы.** HR-процессы тесно взаимосвязаны. Для того, чтобы продукт пользовался спросом, необходимо заранее продумать его интеграцию с крупными системами.
- 5. Работать не только над технологией, но и над методологией внутри технологии.** Многие вопросы не решаются только с помощью технологий. В команде должен быть специалист, который хорошо разбирается в HR-процессах, понимает принципы работы с людьми, управления талантами, рекрутинга специалистов.
- 6. Выбирать в качестве потенциальных заказчиков компании, у которых есть четкая цель.** Крупная корпорация в качестве заказчика – это всегда заманчивая перспектива для стартапа. Однако эксперты советуют подходить к выбору клиента осознанно и не контрактоваться с компаниями, у которых нет четких целей и понимания необходимости развития какого-либо технологического решения в сфере работы с кадрами.



«Я бы порекомендовала думать в понятиях экосистемы. Сотрудники уже не хотят иметь по 10-15 приложений. Настало время упрощать. И поэтому, заходя в технологии, думайте, как вы будете встраиваться в большую экосистему для того, чтобы не плодить потом, с точки зрения user experience, какие-то невероятные сложности для людей».

Анна Демешкина, Руководитель центра экспертизы по организационному развитию Heineken Россия



«Общайтесь больше и вы увидите то, что не видят все остальные. Общайтесь с консультантами, мы со стороны, правда, много видим. Это такой большой агрегатор информации по тому, как устроена HR-отрасль, какие существуют тренды, а где есть какие-то перекосы».

Ирина Ильичева, Операционный директор, руководитель практики HR&Admin Support Partners



«Следующую революцию в рекрутменте совершит компания, которая повлияет на качество отбора, а не просто сократит время, которое тратится на механические действия».

Александр Маслюк, Эксперт по HR-трансформации / HRTech Евангелист SAP CIS



«Проект без цели - это не проект. Его ни со стартапом, ни с SAP, ни с кем не получится сделать. Вы будете сидеть потом на двух клиентах пять лет и так и не сможете масштабироваться. Это действительно страшная история, туда стартапу лезть вообще нельзя».

Андрей Крылов, Генеральный директор Skillaz



«Хочется всем посоветовать, смотреть на тот большой gap, который получается между тем, что нам, как стартапам, было бы интересно создавать и реальными проблемами, которые испытывает бизнес».

Эльза Егорова, Директор по продуктам IT-холдинга TalentTech