

Что можно автоматизировать в работе HR-служб

Направление работы	Что автоматизировать	Что получит HR	Что получит гендиректор (компания)
Подбор персонала	Поиск резюме на рабочих сайтах, в соцсетях, на профессиональных форумах (по принципам чат-ботов)	1. Сокращение времени на подбор резюме 2. Расширение зоны поиска (охват тех, кто сам не ищет работу) 3. Больше резюме – шире выбор	Более оперативный и качественный подбор новичков (бизнес меньше простаивает, так как поиск ускоряется), снижение затрат на рекрутинг, сокращение штата менеджеров по подбору персонала
	Скрининг (отбраковка дубликатов и резюме, которые не соответствуют параметрам, заданным менеджером по подбору)	Не надо самостоятельно и долго просматривать резюме, чтобы понять, какие не подходят по формальным признакам. Сразу получаем перечень наиболее подходящих соискателей (формально, по параметрам, заданным менеджером по подбору)	
	Выявление расхождений в данных, указанных автором резюме о себе в разных источниках	Система сопоставляет данные, которые потенциальный кандидат указывает о себе в разных источниках, и указывает на них. HR принимает это к сведению, уточняет, почему эти данные расходятся, что скрывает или додумывает кандидат	
	Предварительный портрет на основании собранных данных (как в искусственном интеллекте, как работы)	Система собирает все, что соискатель указал о себе или кто-то указывал о нем, и формирует его предварительный психологический портрет: увлечения, ценности, стиль жизни и поведение в определенных жизненных ситуациях	
	Оценка обучаемости и (или) потенциала	HR понимает, усвоит ли кандидат знания, которые ему будут давать, стоит ли его вообще обучать. Станет видно, разовьет ли соискатель в себе нужные качества	Понимание технологии подбора. Гендиректор увидит, что этот процесс проходит не стихийно и не так, как подскажет интуиция рекрутера, а методично – используются продуманные инструменты. По каждому кандидату есть некая статистика, основанная на тестировании, других методиках оценки качеств и компетенций. Субъективность оценки HR-менеджером исключается
	Профессиональные компетенции	Обладает ли кандидат знаниями, навыком и опытом, которые нужны для должности	
	Оценка управленческих компетенций (для претендентов на руководящие позиции)	Насколько эффективно соискатель будет управлять подразделением, сможет ли выдавать нужный результат	
	Оценка лидерских качеств	Способен ли претендент вдохновлять людей, убеждать и вести за собой	
	Ассесмент-центр (для претендентов на руководящие позиции среднего и высшего уровней)	Оценим кандидата на управленческую позицию с разных сторон	
	Оценка личностных качеств (комплекс мер – на самостоятельность, склонность к девиантному поведению, вовлеченность в будущем, склонность к воровству, на ценности и убеждения)	Выясним, что представляет собой кандидат как личность, как человек, чего от него можно ждать	
Оценка совместимости с корпоративной культурой (оценка личностных качеств + нормы поведения и правила работы в компании)	Нет ли внутреннего конфликта между убеждениями соискателя и ценностями компании		
Технологии проведения интервью: биографического, структурированного, проективного, мотивационного, поведенческого	Инструкция: какие вопросы задавать, что с их помощью узнаем, как трактовать возможные ответы		
Адаптация	Составление программы адаптации для сотрудника в зависимости от специфики его работы (как конструктор)	Быстро и точно составим программу адаптации	Компания не тратит напрасно деньги на обучение новичков, так они не уходят, не проработав и года. Следовательно, накапливают опыт и выходят на уровень, когда работают с максимальной отдачей
	Вводные тренинги в онлайн-формате	Не надо заставлять HR-ов встречаться с новичками и проводить для них вводные тренинги	
	Игры и тестирование по материалам лекций в ходе welcome-мероприятий	Не надо проводить очные занятия и лекции, объяснять на пальцах, что и как происходит в компании	
	Оценка адаптации: как поработал руководитель, что сделано сотрудником, как он работает	Процесс не пускается на самотек, отслеживаются его результаты	

Направление работы	Что автоматизировать	Что получит HR	Что получит гендиректор (компания)
Оценка персонала	Эффективность работы (выполнение планов и KPI) – ежегодная комплексная оценка (результаты работы + лояльность)	Понимаем, кто как работает. Оцениваем не только рабочие результаты, но и поведение	Есть ощущение, что ситуация под контролем. HR-служба и гендиректор понимают, кто как работает, на достойном ли уровне эффективность персонала в целом по компании, достаточно ли загружены сотрудники. Кроме того, у гендиректора есть картина, какова обстановка в разных подразделениях компании, есть ли очаги напряженности, мешающие работе. Наконец, руководитель компании осознает, хорошо ли управляют подразделениями их начальники, общаются ли рядовые сотрудники друг с другом, а также со своими начальниками, предлагают ли идеи по улучшению работы
	Уровень вовлеченности/удовлетворенности	Выясняем, как персонал относится к работе, хочет ли выполнить ее хорошо	
	Мотивация	Есть ли стимулы работать качественно	
	Уровень коммуникаций и атмосферы в коллективе	Насколько благоприятный климат в компании	
	Соблюдение стандартов работы	Трудятся ли сотрудники по правилам – как надо, а не самостоятельно (инициатива не запрещена!)	
	Потенциал у штатных сотрудников, чтобы понять, в чем развиваться, чему обучать и кого включать в кадровый резерв	Не на пальцах, а по данным тестирования видим, кого стоит растить и вести к новым высотам	
	Загруженность персонала (фотография рабочего дня, экспертное заключение)	Нет ли недозагруженных, а значит, лишних людей. Отталкиваемся от нормы труда, которую надо еще установить	
	Лидерские качества (управленцы)	Проявляют ли руководители подразделений лидерские задатки, мотивируют ли подчиненных	
	Качество обратной связи	Предоставляют ли ее руководители разных уровней подчиненным, объясняют ли, что к чему, мотивируют ли	
Корпоративная культура	Удовлетворенность корпоративами. Командный дух и сплочение	Не зря ли HR-служба старается и организует корпоративы. Если много негатива, надо скорректировать подход. Дают ли корпоративы тот эффект, которого от них ждут	Гендиректор получает цифры, которые показывают, есть ли толк от корпоративов, способствуют ли они укреплению командного духа и росту вовлеченности работников в дела компании. Понятно, разделяют ли они ее ценности
HR-служба	Эффективность работы всего подразделения	Хорошо ли работает вся служба в целом	Шеф видит цифры и сам делает выводы, хорошо ли работает HR-служба, осознает ли персонал компании, чем она занимается, насколько важна ее роль в бизнесе
	Эффективность работы специалистов: по кадровому делопроизводству, по подбору и адаптации, оценке, мотивации (C&B), корпоративным коммуникациям	Хорошо ли трудится каждый специалист службы, выдает ли те результаты, которые необходимы	
	Удовлетворенность руководителей подразделений работой HR-службы	Как оценивают работу HR-службы ее внутренние заказчики	
Обучение и развитие персонала	Онлайн-обучение для разных категорий специалистов (электронные курсы, бизнес-игры, VR-технологии, интерактивные задания, упражнения и кейсы, вебинары)	Не требуется нанимать армию тренеров и лекторов, которые бы обучали сотрудников. Кроме того, онлайн-обучение нагляднее, динамичнее и результативнее	Если сотрудников обучают, они профессиональнее работают, сокращается количество несчастных случаев на производстве. Это выгодно компании. Гендиректор осознает такую тенденцию. Кроме того, он видит, что сотрудников не только обучают, но и заботятся о том, чтобы они стали применять знания в работе. Эффективность персонала измеряют, и деньги тратятся не вслепую
	Оценка эффективности обучения для сотрудников (тестирование, наблюдение, отзыв руководителя)	Усвоили ли работники материал. Правильно ли его поняли	
	Оценка эффективности обучения	Отдача от обучения – улучшились ли показатели работы. Если обучали руководителей подразделений, стали ли они лучше управлять, мотивировать подчиненных	
	Посттренинги	Закрепляем то, что усвоили сотрудники, помогаем им трансформировать теорию в практику, понять, как применять знания	
	Выполнение личных планов развития	Работают ли над собой сотрудники в соответствии с договоренностями	
	Оценка работы с кадровым резервом	Хорошо ли ведем работу с будущими управленцами, как готовим их к следующей ступени в их карьере	