

19 февраля 2018

Российский рынок HRM-систем. Обзор портала TAdviser

Эксперт «КОРУС Консалтинг» Михаил Кузьминов комментирует развитие рынка систем управления персоналом.

По оценке TAdviser, объем российского рынка систем управления персоналом (ПО и услуги) по итогам 2016 года приблизился к отметке в 16,5 млрд рублей, показав небольшую динамику роста. В 2017 году на рынке наблюдалось некоторое оживление участников как в области базовых процессов персонала, так и в сфере процессов управления эффективностью персонала и средств обслуживания работников/руководителей. Несмотря на это, серьезного увеличения динамики по итогам 2017 года не произошло – объем рынка, по предварительной оценке TAdviser, не превысил 17 млрд рублей. Более интересным и динамичным может стать 2018 год.

Опрошенные TAdviser эксперты также замечают движение со знаком `+`. Однако, они более оптимистичны в своих оценках и прогнозах. К примеру, Александр Шишилов, начальник Центра автоматизации систем управления персоналом «ЕАЕ-Консалт», отмечая рост рынка и появление множества новых предложений в 2016-2017 гг., добавляет, что по итогам 2016 динамика достигла порядка 15-20%, а в 2017 году она оценивается на уровне 7-10%.



Сергей Никитин, партнер в компании MOLGA Consulting, также говорит, что 2016 и 2017 - года роста спроса на [HRM-системы](#), причем как в классических, так и в инновационных продуктах. При этом, по его мнению, средняя годовая динамика роста в 2016 г. составила около 15%, в 2017 г. - динамика аналогичная или немного выше.

Такой оптимизм можно объяснить ростом выручки компаний «ЕАЕ-Консалт» и Molga Consulting от HRM-проектов по итогам 2016 года. Показатели первой выросли на 16,8%, второй – на 20,9%.

По мнению **Михаила Кузьмина, директора по HR-консалтингу ГК «Корус Консалтинг»**, на рынке продолжится рост, и динамика продаж современных HR-решений будет только увеличиваться, в первую очередь, за счет современных решений — WFM и систем для управления талантами.

По данным Александра Шишилова, в части базовых процессов наблюдается старт отложенных в 2014-2015 гг. проектов по роллауту созданных решений, по развитию функциональности (например – планирование ФОТ и ВСХ, улучшение качества отчетности, обеспечение соответствия новым законодательным требованиям по налоговой отчетности). В связи с новыми требованиями по 6-НДФЛ также достаточно остро стоят вопросы по замещению глубоко кастомизированных средств расчета заработной платы и формирования налоговой отчетности на стандартные решения, поддерживаемые централизованно вендором.

Кроме того, в части средств управления эффективностью персонала и средств самообслуживания, он замечает интерес к использованию готовых решений, например, таких, как [SAP SuccessFactors](#). Заказчики рассматривают

как ценность и обязательное условие выбора продукта - хороший уровень user experience, предоставляемый вендором в базовой поставке, а также готовые варианты реализации процессов, говорит Шишилов.

Сергей Никитин считает, что рынок HRM-систем переживает бурный рост, наблюдается большой спрос как на классические решения, так и на инновационные, например, облачные. «Россия входит в период потенциальной демографической ямы, поэтому поиск, удержание талантов, развитие сотрудников становятся первоочередными задачами для любой компании. Также меняется поколение, в компании приходит все больше молодых людей, рожденных в эпоху интернета, и, как следствие, растет спрос на легкие, доступные, легко адаптируемые технологии, - отмечает он.

Виктор Никитин, директор по продукту Vrium, полагает, что рынок находится на стадии «как сумел, так и сделал». «Отделы кадров крупного бизнеса работают по системам времён СССР. Такие системы строятся на тяжёлом ПО и библиотеке регламентов, за которые отвечают не кадровики, а ИТ-отдел советского образца. Современный способ — сервисы сайтов по поиску кандидатов, но они примитивны. Это скорее помощники в личном кабинете аккаунта, а не самостоятельные системы. Энтузиастам эйчарам приходится создавать собственные информационные среды на базе экселя. Нет системы, которая полностью упорядочит информационные потоки HR-отдела. Внимание разработчиков, маркетологов и бизнес-тренеров сосредоточено на продажах и менеджменте. Эйчар для них в аутсайде. Кадровики смирились с таким положением дел, их всё устраивает, - считает он.

Евгений Кучик, генеральный директор «БОСС. Кадровые системы», в интервью TAdviser поделился прогнозом на 2018 год. «Мне кажется, что 2018 год будет годом не то чтобы бума, но по крайней мере роста – вся зажатость рынка, которая имела место в последние годы все-таки начнет спадать. Ждать манны небесной, конечно, не приходится, наш рынок по-прежнему занят, на всех предприятиях есть какие-то средства автоматизации. Но теперь, кажется, многие компании, наконец-то начинают искать – искать более лучшее решение, чем есть у них. И, что важно, есть ощущение что этот поиск не академический, компании агрегируют закупочные бюджеты. Конечно, будет не просто еще потому, что сейчас любой цикл продажи-покупки длительный и тяжелый, и другого, как в былые времена, уже не будет. Заказчики выбирают осознанно, очень взвешенно, оценивают решение всесторонне, менять «шило на мыло» никто не будет. Критерий один – реальная отдача от смены систем. Думаю, что 2018 год будет куда более интересным и динамичным.»

Драйверы

Основным драйвером рынка HRM является глобальная задача повышения эффективности работы персонала, которая в условиях текущей рыночной ситуации, по мнению Артема Аконова, партнера Molga Consulting, стоит перед большинством российских компаний.

Второй важный драйвер, по его мнению, это повышение уровня квалификации самих HR-служб, для которых HRM-система становится инструментом для решения все более сложных и неординарных задач.

Максим Уваров, руководитель HRM-направления компании «Информконтакт» (Система Alfa), считает, что драйвером рынка является осознание роли HR в росте эффективности компании, и, как следствие, соответствующие требования к ИТ системам. «Сейчас уже недостаточно вести «посмертный» учет, нужны инструменты организации производственной деятельности. Управление трудом как с точки зрения компетенций, так и с точки зрения организации труда, вплоть до цехового уровня – основа кадровых систем завтрашнего дня. Но, увы, для того, чтобы перейти к новым моделям работы, нужны организационные изменения, а это требует больших усилий, - говорит он.

Александр Шишилов, начальник Центра автоматизации систем управления персоналом компании «ЕАЕ-Консалт», отмечает, что в части процессов управления эффективностью и средств самообслуживания работников и руководителей, драйвером является объективная потребность к использованию организациями широкого потенциала современных инструментов. В то же время, в части базовых процессов управления персоналом основным драйвером развития, по его словам, является усиление и усложнение требований законодательства, а также потребности организаций в оптимизации трудозатрат на исполнение операционных HR-процессов.

По мнению **Михаила Кузьмина, директора по HR-консалтингу ГК «Корус Консалтинг»**, драйверы в некоторой степени следуют из того, что рынок формируется. «Конкуренция не так много, а интерес заказчиков растет, поэтому в последнее время у молодых компаний прослеживается интерес к рынку [HR-систем](#), - говорит он.

Виктор Никитин, директор по продукту Vrium, основной драйвер озаглавливает как «Нет опыта». «Ситуация похожа на рынок мобильной связи 90-х годов. Тогда в России ничего не было: технология начала развиваться сразу на самых передовых технологиях и железе. Поэтому сейчас у мобильной связи такая высокая степень проникновения в нашей стране. В Европе наоборот: старая инфраструктура была, но её дорогой апгрейд тормозил развитие. В HRM то же самое: отсутствие опыта позволяет внедрять передовые решения, - считает он.

Барьеры

К числу барьеров эксперты рынка относят уровень информированности лиц принимающих решения, зрелость корпоративной культуры организаций, а также готовность к трансформации.

По мнению Александра Шишилова, дополнительным барьером является санкционная политика, которая создает нежелательные риски в случае применения облачных решений и зарубежных технологий в целом.

Михаил Кузьминов из «Корус Консалтинг» считает, что иностранным игрокам сложно работать в России, а отечественных решений пока недостаточно. «Разработчики не рассматривали его как перспективный, и поэтому по-настоящему качественных и зрелых решений не так много. Можно сказать, что этот рынок только формируется, - говорит он.

Артем Акопов, партнер Molga Consulting, барьером рынка называет невысокую готовность служб информационной безопасности к переходу на

облачные или широко интегрированные HRM-системы из-за опасения потери персональных данных, строго охраняемых нормами российского законодательства.

Виктор Никитин основной барьер HRM-рынка видит в отсутствии возможности для клиентов сравнить ситуацию в компании до и после использования решения. «Без пользовательского опыта предпринимателям сложно провести сравнение «до/после». Но барьер сломается по мере накопления опыта, отзывов бизнес-спикеров и упоминаний в СМИ. На это уйдёт год – два, - считает эксперт.

Как изменится российский рынок HRM в течение ближайших 5 лет

Российские эксперты рынка HRM считают, что в ближайшие годы большую долю рынка займут облачные решения. Также они рассчитывают на расширение линейки российских систем и широкое развитие прогнозных моделей на основе BigData.

Внедрение облачных решений поможет сократить затраты на внедрение HR-систем, а также время, необходимое на такой проект, отмечает Михаил Кузьминов, директор по HR-консалтингу ГК «Корус Консалтинг». По его мнению, мир идет к тому, чтобы везде был agile и всем необходимо быстро изменяться, чтобы успевать в конкурентной гонке.

Артем Акопов, партнер Molga Consulting, полагает, что облачные HRM-решения в ближайшие 5 лет завоюют большой процент рынка. При этом они будут включать не только процессы, связанные с поиском, развитием и

удержанием персонала, но и процессы, строго регламентированные законодательством, такие как кадровый учет и расчет заработной платы.

Александр Шишилов, начальник Центра автоматизации систем управления персоналом «ЕАЕ-Консалт», рассчитывает на снижение барьеров к использованию облачных средств, как психологических, так и санкционных.

Михаил Кузьминов добавляет, что вместе с облаками, очень большое влияние на рынок окажут роботизация и цифровая трансформация. Все эти процессы, по его мнению, позволят сильно сократить труд специалистов и количество шаблонных задач для сотрудников. «Многие компании начинают понимать — грамотно управлять персоналом, в том числе и с помощью ИТ-решений сейчас очень важно. Россию ждет ряд изменений, таких как демографическая яма. В этом случае, необходимость находить эффективных сотрудников очень сильно возрастает, - поясняет он.

Вместе с ростом популярности облачных решений широкое развитие получит построение прогнозных моделей поведения человека, основанных на сборе данных из различных источников BigData (браузеров, соцсетей, трекеров и т.п.), уверен Артем Акопов. «Таким образом, данные, которые традиционно использовались маркетинговыми службами для анализа аудитории и настройки рекламы, будут на службе HR-подразделений для анализа данных о сотрудниках и эффективного управления персоналом, - считает он.

Александр Шишилов, помимо снижения барьеров к использованию облаков, надеется на развитие линейки российских решений, которые создадут конкуренцию западным аналогам. Кроме того, он считает, что российский

рынок в ближайшие 5 лет ожидает стандартизация и усложнение средств автоматизации базовых процессов, соответственно будет выполнено достаточно много проектов в этой области.

Виктор Никитин, директор по продукту Vrium, отвечая на вопрос «как изменится российский рынок HRM в течение ближайших 5 лет», отметил, что «рынка HRM не будет». «Бизнесу нужен не HRM, а рычаги управления, увеличения прибыли и снижения издержек. Будет рынок профессионального BI-консалтинга, где агентства предлагают индивидуальные решения для бизнеса. Сами решения будут строиться на опыте агентства и программном обеспечении разных вендоров. При этом в выигрыше будут те вендоры, которые имеют в портфолио решения не только по HRM, но и по маркетингу, продажам, менеджменту и PR, - полагает он.

К чему стремятся разработчики HRM-систем и каких нововведений ждут заказчики

Разработчики стремятся улучшить восприятия HRM-системы рядовым пользователем, обеспечить исполнение законодательных требований и облегчить процесс внедрения и работы с решением.

Артем Акопов, партнер Molga Consulting, считает, что в первую очередь, разработчики ориентированы на юзабилити и улучшение восприятия системы пользователем, так как фокус развития самих HRM-систем переместился от их использования сугубо профессиональными пользователями к каждому сотруднику организации, которому важна

простота работы и доступность с любого устройства.

Александр Шишилов, начальник Центра автоматизации систем управления персоналом компании «ЕАЕ-Консалт» отмечает, что в части базовых процессов разработчики HRM-систем стремятся обеспечивать исполнение требований законодательства с максимальной скоростью. «Это адекватная реакция на ожидания заказчика, которые хотят сдавать регулярную отчетность без стрессов и с минимальными рисками, – говорит он.

Что касается разработчиков HRM-систем расширенной функциональности, то, по его мнению, они стремятся предоставить заказчику готовое решение без необходимости многомесячной проработки тех.заданий.

По мнению Максима Уварова, руководителя HRM-направления компании «Информконтакт» (Система Alfa), всех интересует снижение общей стоимости владения, поскольку никто не хочет делать огромное количество настроек «под себя», а потом получить «чемодан без ручки» – систему, которую слишком дорого сопровождать, а бросить жалко. «Нужны высокотехнологичные решения с готовыми моделями управления, которые могут легко подстраиваться под изменяющиеся условия и расти за предприятием. Несмотря на то, что такие решения на порядок сложнее в разработке, их обслуживание по факту обходится дешевле, – поясняет он.

Михаил Кузьминов, директор по HR-консалтингу ГК «Корус Консалтинг», добавляет, что разработчики [HRM-систем](#) стремятся уходить в облачный формат, так как это помогает стандартизировать систему и уйти от тяжелых монолитных решений. «Другими словами, вендоры хотели бы выпускать стандартизированные решения, чтобы заказчики подстраивали под них свои

процессы, – отмечает он.

Евгений Кучик, генеральный директор «БОСС. Кадровые системы», добавляет, что большие распределенные организации размещают заказы на автоматизацию отдельных HR-процессов с упором на тотальную вовлеченность в них всего персонала. «Зачастую это какие-то специфические для клиента процессы, но в целом понятно, что рынок движется именно в этом направлении, – поясняет он.

Кроме того, по его словам, появился отдельно вектор интереса, связанный с задачами BMS – Bonus Management System, автоматизацией управления мотивацией. «Для многих сегодня это становится жизненной необходимостью, ведь эффективность компании всегда связана с мотивацией. В больших организациях процессы управления бонусными планами, компенсационными схемами крайне сложны и трудоемки. Очевидно, запрос рынка на BMS-функциональность есть, – рассказывает Евгений Кучик.

Виктор Никитин, директор по продукту Vrium, полагает, что разработчики HRM-систем застряли в интерфейсах 90-х и кадровых регламентах СССР. «Современному бизнесу нужен простой, мобильный, облачный сервис, который закрывает рутинные задачи HR. Каждому бизнесу нужен учёт: база кандидатов, резюме, стадии проведения от статуса «кандидат» до статуса «работник». Нужен учёт заслуг и повышения квалификации. Поэтому рынок ждёт массовых лёгких решений, а не тяжёлый софт, со сложной инфраструктурой, железками и айтишниками, – считает Никитин.

Что касается заказчиков, то им интересны легкие, быстрые для установки решения, внедрение которых не занимает года и более. Помимо этого, они ждут качественный пользовательский дизайн, быстрый эффект от внедрения, быструю перенастройку и т.д. Продукты, ориентированные на скорость и эффективность, оказываются как правило в приоритете.

Источник: TAdviser