



ЧЕК-ЛИСТ

**ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR:**  
ЧЕК-ЛИСТ ГОТОВНОСТИ К АВТОМАТИЗАЦИИ

№ **1**  
В РЕЙТИНГЕ

БОЛЕЕ  
**500**  
ПРОЕКТОВ В ГОД

  
**200+**  
КОНСУЛЬТАНТОВ

**35+**  
ГОДА НА РЫНКЕ

РАБОТАЕМ НА СТЫКЕ

## ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ



### Системы управления организацией

- Бизнес-стратегии, функциональные стратегии
- Системы управления и операционные модели
- Организационная и операционная эффективность
- Стратегические сессии
- Организационные изменения
- Практики регулярного менеджмента
- Развитие производственных систем
- Промышленная безопасность



### Системы работы с персоналом

- Корпоративная культура и ценности
- Системы управления персоналом
- Аудит и развитие HR-служб
- Автоматизация HR-процессов
- Стратегии привлечения персонала
- Бренд работодателя
- Вовлеченность



### Люди

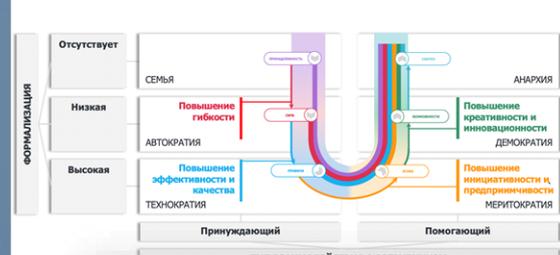
- Оценка персонала
- Обучение и развитие
- Работа с талантами
- Работа с топ-менеджерами
- Развитие управленческих команд

# Почему мы можем об этом говорить

Мы уникальная компания.  
Говорим на одном языке и с HR, и с IT

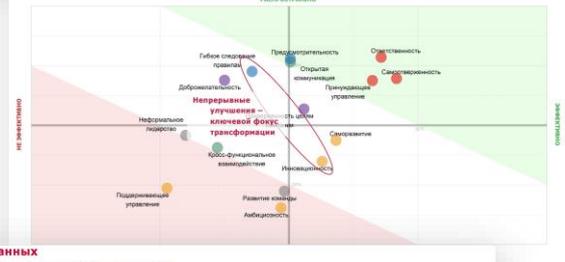
В отличие от классических IT-компаний мы привносим в проект автоматизации HR не только лучшую IT-систему, но и лучшие HR-практики, собранные за годы лидерства на рынке HR-консалтинга

Основные запросы на изменение систем управления



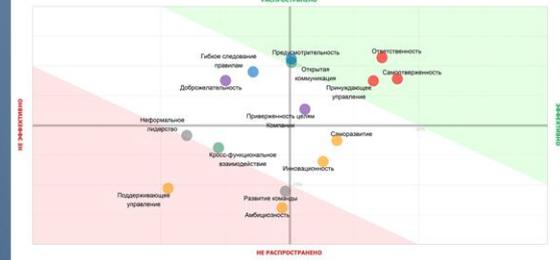
Анализ данных

Пример решений по целевым ценностям



Анализ данных

Пример карты компетенций сотрудников



01

**Аудит автоматизируемых процессов,**

При необходимости разработаем методологию и выстроим концепцию HR-системы.

02

**Детализируем ТЗ,**

Формируем чёткие и понятные улучшения методологии, которые быстро внедряются и начинают работать.

03

**Обучаем — применяем опыт,**

Собранный при обучении более 200 тыс. человек. Мы сделаем так, что система действительно будет использоваться сотрудниками.

04

**На этапе техподдержки - комплексную поддержку,**

Сочетая HR и IT экспертизу, решая те проблемы, которые не может решить обычный IT-интегратор.

05

**Привносим в проект лучшие HR-практики,**

Собранные за годы лидерства на рынке HR-консалтинга, без увеличения стоимости проекта.

# Почему нам можно доверять?

**40+** консультантов по различным решениям в практике HR-Tech

**60+** реализованных IT-проектов

## География наших проектов:



- С 2013 года мы успешно развиваем направление автоматизации, применяя накопленный опыт выстраивания эффективных HR процессов
- Мы сотрудничаем с лучшими мировыми ИТ-решениями
- В 2016 году ЭКОПСИ признана лучшим партнером SAP по облачным решениям на территории СНГ
- В 2017 году ЭКОПСИ получила Гран-при XVIII саммита HR-директоров России и СНГ в номинации «HR-консультант года» за автоматизацию обучения в компании КРОК
- В 2018 году ЭКОПСИ стала серебряным призером SAP Quality Award на территории СНГ в номинации «Быстрый старт» за проект для Красцветмет
- В 2018 году компанией SAP нам присвоен статус **Cloud Focus Partner**
- В 2019 году компания ЭКОПСИ стала золотым призером SAP Quality Award в номинации **Business Transformation** в Central Eastern Europe за проект с компанией **МЕТИНВЕСТ Холдинг**
- С 2020 года нам присвоен статус единственного **advisory partner** в СНГ по внедрению решения для управления вовлечённостью **Qualtrics**
- В 2020 году ЭКОПСИ и ПОЛЮС стали серебряными призерами **SAP Value Award** на территории СНГ в номинации «Люди - самый ценный капитал» за проект по повышению прозрачности процессов по управлению эффективностью
- В 2021 году ЭКОПСИ и САМОЛЕТ Девелопмент стали победителями **SAP Quality Award** в номинации **Digital Evolution** с комплексным проектом по трансформации всех HR-процессов в компании
- В 2022 году мы развили и запустили собственную платформу для всех видов опросов и тестирований персонала **LINKIS**
- С 2023 года наш портфель решений насчитывает более 10 различных HR-платформ, отобранных после тщательнейшего анализа рынка

# Как понять, что пора автоматизировать?

## Многообразие процессов

Количество процессов в организации становится настолько большим, что их сложно контролировать



## Рутина

Специалисты тратят значительную часть своего времени на однотипную работу



## Численность

Количество сотрудников в организации превышает 150 человек



## Текучность персонала

Показатель текучести персонала возрос в несколько раз



## Ошибки

Систематические ошибки в работе функции, отсутствие полноценной аналитики



# Барьеры цифровизации

## Хаос в процессах

Хуже хаоса может быть только автоматизированный хаос



## Техно оптимизм

Не стоит ожидать, что платформы решат за вас все ваши проблемы



## Отсутствие бюджета

Невысокая стоимость может говорить о демпинге, неопытном интеграторе, незрелом решении или скрытых костях



## «Нет рук»

Вовлечённость Заказчика - один из залогов успешного проекта



## Рассинхрон в команде

Бизнес, HR и ИТ могут иметь совсем разные потребности



## Поверхностный выбор платформы

На развивающемся рынке необходима осмотрительность. Хороший маркетинг не всегда указывает на хорошую платформу



# БАРЬЕР 1. Ожидания

Поговорим про техно оптимизм



**Техно оптимизм** – вера в положительные последствия технологического прогресса, в его способность решить все проблемы человечества.



**Никакая IT-платформа не должна быть воспринята как панацея от всех проблем компании и замена взаимодействия между сотрудниками!**

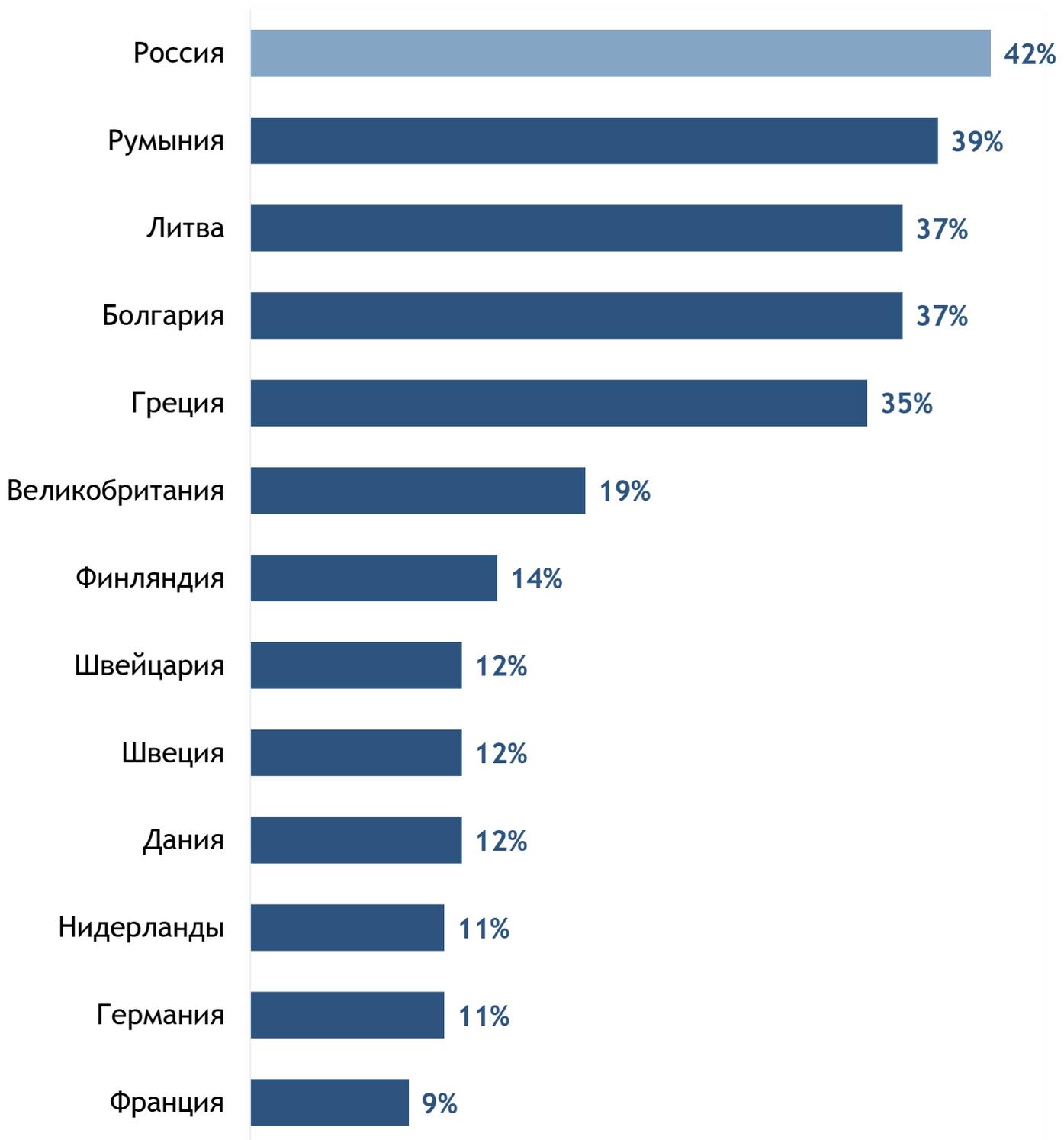
Это лишь инструмент, который позволяет уменьшать ручную работу.



**Правильные ожидания от автоматизации процессов определяют, насколько проект будет соответствовать вашим запросам.**

# Техно оптимизм зависит от региона?

При помощи научно-технических достижений можно решить любые проблемы



По данным социологического исследования поведенческих и институциональных предпосылок технологического развития регионов РФ:

[http://www.rvc.ru/upload/iblock/d10/attitudes\\_to\\_technologies\\_and\\_innovations\\_in\\_Russia.pdf](http://www.rvc.ru/upload/iblock/d10/attitudes_to_technologies_and_innovations_in_Russia.pdf)



## БАРЬЕР 2.

### Подготовка. Начнём с себя



#### Цель проекта

Отсутствие цели не позволяет организации сформулировать желаемый результат и определить контрольные точки



#### Методология и гибкость

Отсутствие чёткого целевого видения процессов и готовности их корректировать при необходимости блокирует автоматизацию

## **БАРЬЕР 3. Вовлеченность руководителя и всей команды**

Проекты с вовлеченными спонсорами  
показывают на 40% больше успешности



### **Цель**

Сформулируйте и договоритесь  
о цели проекта



### **Роли**

Согласуйте роли  
и обязанности на проекте



### **Вовлечение**

Вовлекайте ключевых пользователей  
с первой встречи до конца проекта



### **Эскалация**

Не бойтесь эскалаций,  
договоритесь о регулярных встречах

## БАРЬЕР 4. Коммуникации и проработка ИТ-стратегии

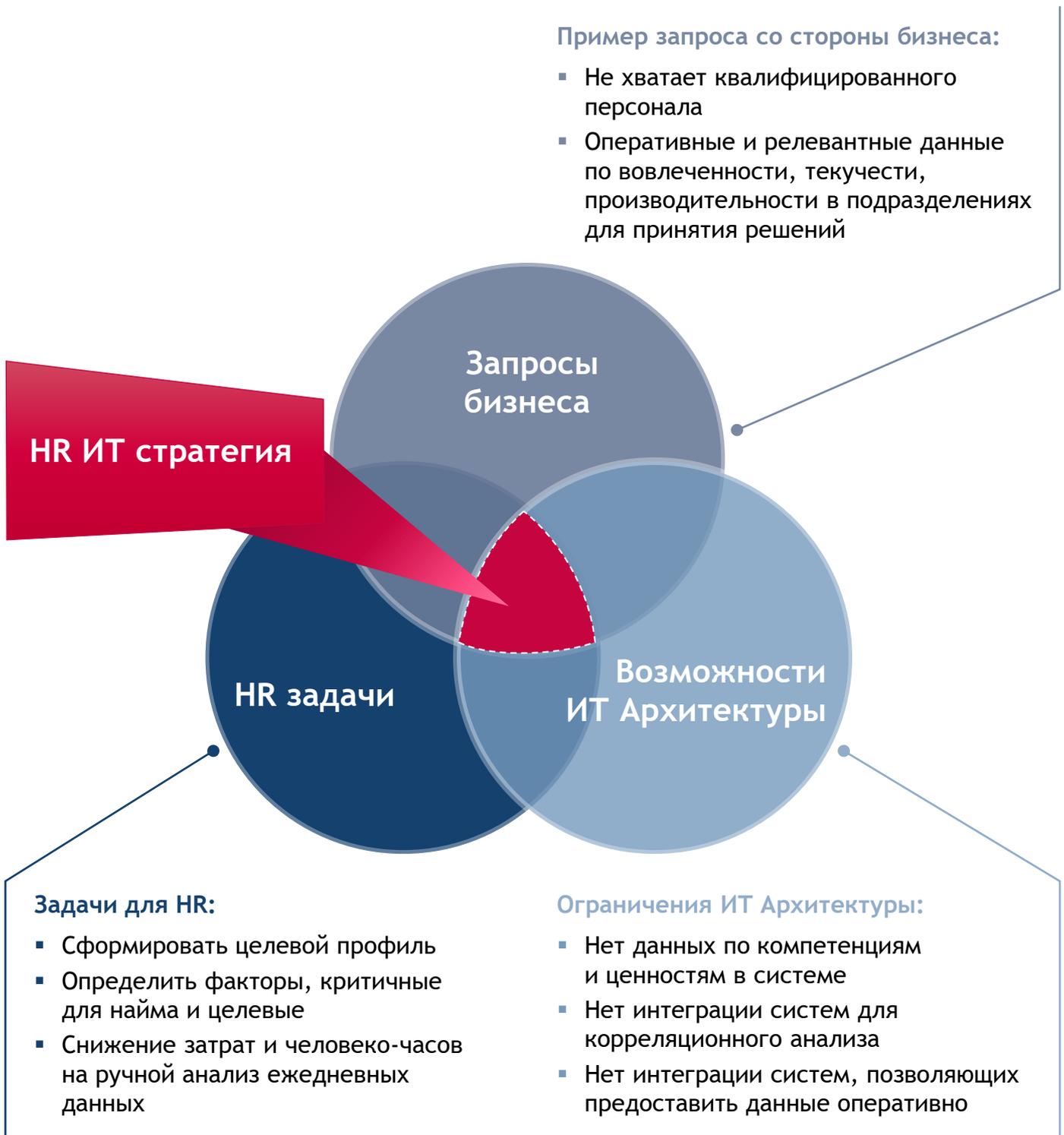
Основные проблемы HR-автоматизации возникают на стыке интересов 4-х структур



У каждой структуры есть свои интересы и цели, которые зачастую отличаются друг от друга.

Отсутствие коммуникаций как на этапе подготовки проекта, так и в процессе реализации приводит к его затягиванию и срыву.

# Грамотная стратегия автоматизации появляется при пересечении интересов всех сторон



## БАРЬЕР 5. Детализация и проработка требований

Как формируем ТЗ: хотим автоматизировать подбор

### Как не надо:

- Должна быть база кандидатов, интеграция с карьерными сайтами, доступ для руководителей

### Как можно:

- Категории должностей
- Маршруты согласования заявки на подбор
- Количество и этапы воронок подбора
- Виды и форматы оценочных мероприятий
- Маршруты согласования офферов
- Перечень интегрируемых ресурсов и интеграционных потоков

## БАРЬЕР 6. Выбор решения

Где в этих обещаниях вендоров могут прятаться противоречия?

- **Клиентоориентированность**  
Можем обеспечить любую кастомизацию
- **Амбициозные планы развития**  
У нас на платформе есть / будут все процессы, которые только можно придумать
- **Амбициозные обещания сроков внедрения**  
1 неделя от покупки до запуска
- **Приятная стоимость**  
2 чашки кофе на сотрудника в месяц
- **Вендор лично отвечает за внедрение**

# Критерии выбора платформы

ЧАСТО ВСТРЕЧАЕМ У КЛИЕНТОВ	РЕКОМЕНДУЕМ ИСПОЛЬЗОВАТЬ
Функциональные возможности	Функциональные возможности
Возможность любых кастомных доработок	Разумный подход к кастомизации + Чёткий roadmap развития решения
Низкая стоимость доступа и внедрения	Адекватная стоимость доступа и внедрения
Безопасность данных	Безопасность данных
Минимальный срок внедрения	Адекватный срок внедрения
Недорогая техподдержка	Централизованная поддержка, в которую вовлечён вендор
Гибкость и простота доработок	Высокофункциональный центр администрирования, возможность доработок без вмешательства в код + актуальная документация по решению
Внедрение решения вендором	Наличие полноценной партнёрской экосистемы (не просто агентская схема)

# Барьеры и сложности при реализации проектов

ТОП-5:

01 Change management

04 Изменение требований / процессов

02 Срыв сроков

05 Необходимость кастомизации

03 Нехватка ресурсов (вкл. команду) и бюджета

ОПРОС: С КАКИМИ СЛОЖНОСТЯМИ И БАРЬЕРАМИ ВЫ СТАЛКИВАЛИСЬ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ ПО АВТОМАТИЗАЦИИ?



# Как повысить эффективность внедрения системы?

Не пренебрегайте процессом управления изменениями



## Обязательный минимум услуг, который нужно требовать у подрядчиков по автоматизации:

1. По 3 обучающих вебинара для администраторов на модуль.
2. Презентационная сессия решения для топ-менеджмента / ключевых сотрудников.
3. Отдельные инструкции для администраторов и пользователей в удобном Заказчику формате (mp4, pptx, word).
4. Техническая поддержка в первый месяц эксплуатации.
5. Гарантийная поддержка 6 месяцев на внедрение и кастомные доработки.

## Дополнительные сопутствующие сервисы:

1. Планирование внутренней кампании change management.
2. Привлечение методологов и тренеров ЭКОПСИ.
3. Проведение страт-сессий с руководителями Заказчика.
4. Съёмка рекламных видеороликов.
5. Внедрение чат-ботов для поддержки сотрудников.
6. Техническая поддержка в течение дополнительного срока.

# Подведем итоги. Что компании необходимо сделать в рамках автоматизации?

**01** Проработать  
ИТ-стратегию компании

**02** Провести детальный  
анализ рынка

**03** Выстроить  
и подготовить процессы

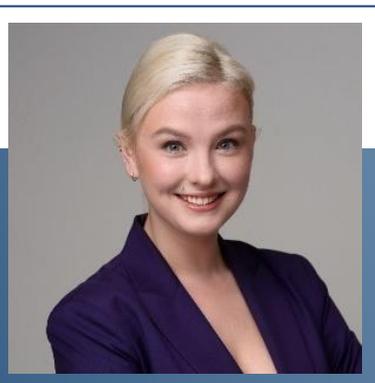
**04** Сформировать детальное  
Техническое задание  
и внимательно сравнить  
все предложения

**05** Внедрить и интегрировать  
решения и обеспечить  
их поддержку

**06** Организовать процесс  
управления изменениями  
и обеспечить успешный  
запуск



# По любым вопросам, связанным с автоматизацией HR

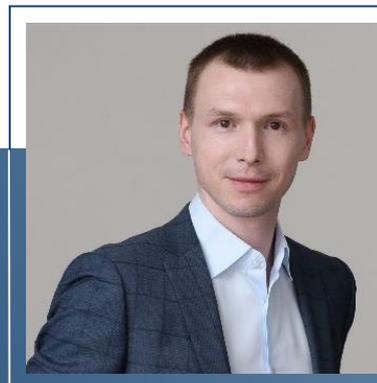


Валерия  
КУРОПАТКИНА

Руководитель  
практики HR-Tech

Почта:  
kurapatkina@ecopsy.ru

Телефон:  
+7 (916) 213-31-52



Владимир  
ОГЛОБЛИН

Менеджер по  
развитию бизнеса  
практики HR-Tech

Почта:  
ogloblin@ecopsy.ru

Телефон:  
+7 (926) 293-60-07

*Надеемся на долгосрочное и взаимовыгодное сотрудничество.*