Собираем пазл для автоматизации HR-процессов

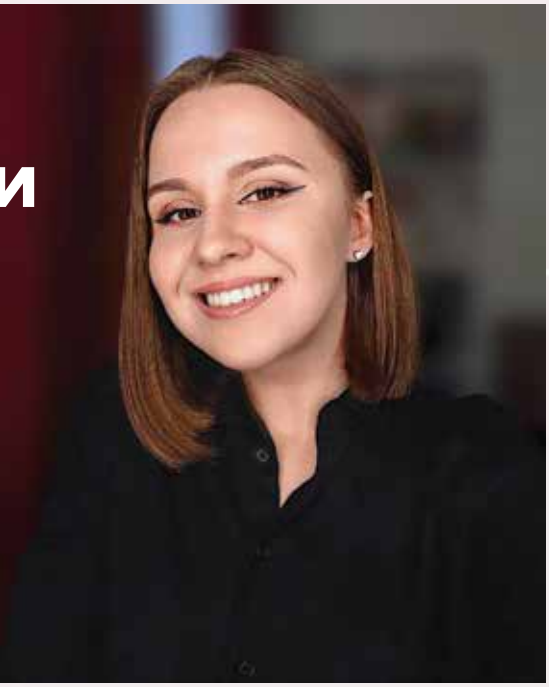


Фото: R-Style Softlab

Недавно мы пополнили наш портфель предложений для цифровой трансформации компаний новым сервисом — «Комплексная автоматизация HR-процессов»

Текст
ДАРЬЯ КОЛОТОВА,
ЛИДЕР HRTECH-НАПРАВЛЕНИЯ В R-STYLE SOFTLAB

Направление включает в себя аудиты требований к проекту и бизнес-процессов компаний, подбор HR-систем с учетом функционала IT-инфраструктуры заказчика, закупку лицензий и внедрение решений с последующей интеграцией с существующими системами.

Внедрение технологий цифровой трансформации HR-процессов позволяет провести полную автоматизацию HR-цикла компании или его отдельных составляющих, таких как процессы привлечения и найма сотрудников, обучение и развитие, мотивация и другие.

В портфеле решений представлены такие продукты, как кадровый электронный документооборот (КЭДО), учетные системы, HCM- и HRM-системы, омниканальная HR-платформа и другие решения для автоматизации подбора соискателей и работы с персоналом компаний.

R-Style Softlab обладает партнерским статусом ведущих отечественных разработчиков программного обеспечения (ПО) и производителей оборудования.

Для HR-автоматизации в партнерском хабе компании представлены решения вендоров, отвечающие главным трендам рынка: переход на отечественное ПО с сохранением пользовательских сценариев, подключение возможностей ИИ, выполнение требований безопасности, включая развертывание решений в закрытом контуре.

Несомненным преимуществом HR-автоматизации является мобильность современных решений. Сотрудники могут оперативно решать множество вопросов с ноутбука и даже смартфона. Автоматизированные решения ускоряют процесс закрытия вакансий, снижают затраты на документооборот, а также предоставляют гибкие инструменты для управления талантами.

Различные группы HR-решений, представленные в новом сервисе, могут закрыть задачи всего HR-цикла либо применяться для решения точечных задач. При этом широкие интеграционные возможности инструментов позволяют подключить их к существующим в компаниях решениям.

В нашем портфеле есть такие инструменты, как **чат-боты и голосовые помощники.** Их можно использовать для поиска резюме, скрининга кандидатов, онлайн-интервью; обращения сотрудников в структурные подразделения компании; сбора и анализа данных о сотрудниках. **LMS-системы:** внедряются для обучения и оценки сотрудников, проведения опросов и тренингов. Корпоративные **порталы** используются для повышения вовлеченности, мотивации и улучшения сбора обратной связи от сотрудников; для отслеживания статусов и сроков задач; для публикации корпоративных новостей и формирования единой базы знаний. **Кадровый ЭДО** требуется для формирования, согласования и подписания кадровых документов; для ведения электронного архива документов. С помощью **HCM- и HRM-систем** мы управляем талантами, планируем карьерное развитие; прогнозируем кадровые риски и занимаемся оценкой эффективности HR-программ. **HR-платформы полного цикла** — это большой мир цифрового HR. Они позволяют вести сотрудника на всем пути работы в компании; подключать автоматизированные новостные рассылки и опросы; проводить сквозную аналитику по всем HR-процессам компании. Все решения являются предложениями эффективных российских вендоров, хорошо зарекомендовавших себя на рынке.

Конечно, при внедрении новых HR-инструментов многие руководители беспокоятся по поводу адаптации персонала. Оптимально этот процесс проводить постепенно: плавно переходить на новые решения, поэтапно включать в работу разные отделы. Это позволит не только уделить внимание потребностям каждого подразделения, но и параллельно обеспечить равномерное развитие системы. Б.О

реклама