

Сложно представить HR без софта...



**Инна
Казачкова**
заместитель
директора по
подбору персонала

Itella

УП Как бы изменился ваш стиль работы, скорость, качество, глубина видения и так далее, если бы вдруг пришлось работать совсем без софта?

— Нельзя сказать, что софт влияет на стиль работы, а вот на ее скорости, качестве и глубине отражается очень сильно. Без автоматизации в крупной компании работать просто невозможно. Единственный вариант — брать в штат людей, которые будут выполнять все операции вручную.

УП Какие направления в работе HR-службы особо нуждаются в софте?

— Кадровое администрирование и С&В. Моим направлением всегда в большей части был рекрутмент, но в теории у нас меньше рисков возникновения ошибок без софта. Сейчас, наверное, уже не осталось компаний, которые ведут КДП без софта — это просто нереализуемо.

 Порой софт компании напоминает разнообразие видов жизни в океане (у продавцов свой софт, у HR — свой, у бухгалтерии — свой, и так далее). Ваше мнение об этой проблеме и идеи, как ее решать?

— Один софт для всех бизнес-юнитов компании — идеальная картина мира. На рынке представлены системы, способные «объять» основные потребности организаций. Тут вопрос в корректном внедрении и в финансовой части. Не все могут позволить себе подобные решения.

 Каков уровень готовности менеджеров осваивать и работать в современных HR-программах?

— На мой взгляд, уровень готовности HR повышается. Возможно, это связано с полным выхо-

дом на рынок поколения Y и с поколением Z, которое уже наступает на пятки. Эти сотрудники не боятся нового, готовы учиться и впитывать. Они не хотят работать много, они хотят работать качественно, а софт в этом хороший помощник.

 Почему сложные HR-продукты еще не используются повсеместно? Что сдерживает их рост?

— В компаниях отношение к HR-службе до сих пор очень разнится. Мнение о том, что «кадровики перебирают бумаги», все еще встречается. Кризис тоже не способствует бурному росту софта в нашей сфере. Бизнес концентрируется сейчас на других задачах. Кроме того, далеко не всем компаниям жизненно необходимы сложные софты. Например, штат сотрудников может быть небольшим или основные HR-функции отданы подрядчику на аутсорс.

 Что бы вы, как профессионал, хотели видеть в идеальной программе для HR (кроме ее бесплатности, разумеется)?

— Возможность интеграции и автоматизации всех блоков HR, удобный и простой интерфейс, интеграция с внешними сайтами и другими продуктами.

 Какие качества, компетенции, опыт и так далее вы оцениваете у кандидатов, и можно ли это «встроить» в софт?

— Одна из любимых моих цитат Рэймонда Иммельмана: «Успех маленькой фирмы, большого предприятия или огромного холдинга зависит от людей, в них работающих. Компьютер выполняет лишь заданные человеком операции, информационная система работает в соответствии с заложенными настройками и установка-

ми. Возможности человека безграничны! Именно люди строят дома, люди производят автомобили, люди создают великие компании!» Это все как раз о том, насколько важно взять правильного сотрудника.

Для каждой позиции совокупность опыта, компетенций и качеств «идеального» кандидата своя. Поэтому радуется возможность дорабатывать софт своими силами — включать нужные компании блоки — будь то тесты и опросники или же кейсы для обсуждения онлайн. Основные потребности HR можно и нужно реализовывать при поддержке внутреннего IT.



УП Какие риски, ошибки, путаницу и так далее может вносить некорректное использование софта в работу компании с персоналом?

Случались ли «шутки софта»?

— Любая система может дать сбой. Чаще, конечно, из-за пользовательских ошибок. Рисков много: они могут быть связаны с формированием отчетности, начислением заработной платы и т.д. Ошибки в интеграции кадровых баз, штатного расписания и блока рекрутмента не позволяют владеть актуальной информацией о перемещении персонала. У меня «шутки» были связаны с подсчетом сроков закрытия вакансии. По одной из позиций программа упорно выдавала больше 6 000 дней.

УП Совместимость сайтов поиска персонала и софт — все ли сейчас разумно?

— Основные сайты поиска персонала интегрированы с системами. Не всегда совпадают обновления сайтов и программных продуктов — это приводит к ошибкам и некорректной работе с сайтами через софт. В дальнейшем здорово было бы интегрировать и социальные сети. Позиции все чаще закрываются кандидатами, найденными на LinkedIn или FB.

Беседовала
Наталья Матюшина

Журнал



апрель 2016 г.

О КОМПАНИИ

Itella в России — логистический провайдер, предоставляющий клиентам полный комплекс логистических услуг, включая складские и транспортные. В Itella в России работает около 3000 сотрудников, компания располагает складскими площадями класса А площадью более 500 000 м². Склады и офисы Itella находятся во всех крупных регионах страны: Москве, Санкт-Петербурге, Ростове-на-Дону, Екатеринбурге, Новосибирске, Владивостоке и Новороссийске.