



КАК И КОГДА ОЦЕНЩИКОВ ЗАМЕНЯТ РОБОТЫ

Лямин Александр
14 сентября 2019

О ЧЕМ ВЫСТУПЛЕНИЕ?

- Какие тренды в автоматизации оценки существуют в развитых экономиках?
- Как эти тренды уже представлены в РФ и странах СНГ?
- Какие автоматизированные услуги по отбору и оценке (AI, предиктивные алгоритмы, автоматизация) уже сейчас работают?
- Какие препятствия есть на пути автоматизации и роботизации в найме и оценке? Как эти препятствия уже преодолевают?
- Когда роботы заменят оценщиков (и рекрутеров)??!
- Что с этим всем делать?

КТО АВТОР?



Александр Лямин

- независимый консультант по оценке и развитию руководителей
- диплом с отличием психологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова
- опыт в сфере оценки и развития в федеральных компаниях – более 14 лет
- опыт в автоматизации обучения, оценки и развития – более 6 лет



НА ЧЕМ ОСНОВАНЫ ВЫВОДЫ?

Обзор рынка HR-платформ в области подбора и оценки развитых и развивающихся экономик

- Анализ функционала платформ и стартапов
- Анализ методологии HR-платформ по подбору и оценке
- Анализ финансовых моделей HR-платформ
- Анализ финансовых результатов HR-платформ

Панель экспертов

- IT-рекрутмент
- IT-стейкхолдеры
- HR-методологи

КАКОВЫ ТРЕНДЫ?

1. Повсеместное проникновение элементов цифровой трансформации и гибких методологий проектного управления (Scrum, Agile...)
2. Рост разницы в доходах между работниками в развитых экономиках и развивающихся экономиках
3. Рост % удаленных сотрудников и сотрудников на краткосрочных контрактах (в том числе из других государств)
4. Рост эффективности найма (скорость, экономия, рост качества) за счет специализированных HR платформ и интеграции со сторонними сервисами.
5. Рост рынка автоматизированных решений для подбора и оценки кандидатов

КАКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОДБОРЕ И ОЦЕНКЕ?

1. Автоматизированные процедуры для массового найма: видеоинтервью, компьютерные игры, аудио-боты.
2. Решения для управления удаленными сотрудниками и рабочим временем.
3. Решения для работы с кандидатами из других стран – комплаенс, безопасность, проверка знаний языка и переводчики.
4. *sourcing* – решения, за считанные секунды собирают резюме из цифровых следов кандидатов, которые еще (или вообще) не ищут работу.
5. Дополненная реальность и надстройки на браузеры – дополняют резюме и личные страницы кандидатов выводами о личности, рекомендациями, рисками и сведениями о благонадежности.

КАКИЕ ДЕНЬГИ В ЭТОЙ ТЕМЕ?

- Общее число сделок в сфере HR tech за Q1 2018 – 642 млн долларов США (HRTechnation, 2018)
- Объем глобального рынка HR tech – 18 млрд долларов США (прогноз -22 млрд долларов в 2019) (Grand View Research, 2018)
- Объем инвестиций в российский рынок HR tech за весь 2018 – 39 млн долларов США (TalentTech, 2019)
- «Маркетплейс (HR tech –решений) сдвигается от инструментов, которые автоматизируют традиционные HR-практики к платформам и приложениям, которые делают жизнь на работе лучше» – Джош Берсин, Bersin by Deloitte
- HR tech решения позволяют существенно повысить производительность и снизить издержки в подборе и оценке кандидатов

КАК С ЭТИМ ДЕЛА В СНГ?

1. Рынки HR tech развивающихся экономик отстают на 3 и более лет от рынков развитых экономик
2. Основные драйверы роста – инвестиции в стартапы и разработки крупных консалтинговых компаний
3. Есть единичные решения глобального уровня, базируются в Силиконовой долине, Калифорния
4. Обилие HR-решений, содержащих (глубокие) противоречия с профессиональными стандартами в области подбора и оценки
5. Обилие ссылок на «блочейн», «искусственный интеллект» и «data science» без практики применения
6. Объем инвестиций в HR Tech показывает положительный LFL прирост с 2014 года

КАКИЕ РЕШЕНИЯ УЖЕ РАБОТАЮТ?

1. Смотрим видео
2. Обсуждаем содержание
3. Обсуждаем перспективы применения
4. Ставим «лайки» или «отписываемся»

ЧАТБОТЫ И АУДИОБОТЫ



W3



УПРАВЛЕНИЕ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ УДАЛЕННЫХ СОТРУДНИКОВ





SOURCING-РЕШЕНИЯ

AmazingHiring

**SEARCH ENGINE
FOR TECHNICAL RECRUITMENT**

Talent sourcing reimagined





ВИДЕОИНТЕРВЬЮ

ОТБОРОЧНЫЕ ИГРЫ ДЛЯ СМАРТФОНОВ



pymetrics

**predicting talent success,
bias free**



КОМПЛАЕНС, БЕЗОПАСНОСТЬ И ЯЗЫКИ



НАДСТРОЙКИ НА БРАУЗЕРЫ



ТАК КОГДА ЖЕ РОБОТЫ ЗАМЕНЯТ ОЦЕНЩИКОВ И РЕКРУТЕРОВ ?!

Дополняют и
усиливают



Полностью
дублируют



Превосходят в
точности и
эффективности

КАКИЕ РИСКИ НА ПУТИ У HR TECH?

1. Юридические

1.1. Пробелы в локальной и международной регуляции

1.2. Пробелы в законодательстве и применении норм

1.3. Отсутствие локальных профессиональных стандартов разработки и применения HR tech

2. Поведенческие

2.1. Непрозрачность и сложности во внедрении HR tech

2.2. Непрозрачность контроля и аудита практик с применением HR tech

3. Психологические

3.1. Консерватизм целевых аудиторий

3.2. Страх перед силой HR tech и AI

3.3. Психологические защиты («Как AI вообще может понять меня, человека??!!»)

4. Финансовые

4.1. Уязвимости для взлома

4.2. Нарушения авторских прав в области HR tech и AI

4.3. Непрозрачность оценки эффективности HR tech и AI

5. Методологические

5.1. Сложность сбора, отбора и хранения данных

5.2. Сложность создания непредвзятых алгоритмов

5.3. Сложности защиты от ошибок HR tech и AI

КАК УПРАВЛЯЮТ ЭТИМИ РИСКАМИ?

1.1. Пробелы в локальной и международной регуляции

1.2. Пробелы в законодательстве и применении норм

1.3. Отсутствие локальных профессиональных стандартов разработки и применения HR tech

2.1. Непрозрачность и сложности во внедрении HR tech

2.2. Непрозрачность контроля и аудита практик с применением HR tech

3.1. Консерватизм целевых аудиторий

3.2. Страх перед силой HR tech и AI

3.3. Психологические защиты («Как AI вообще может понять меня, человека??!!»)

4.1. Уязвимости для взлома

4.2. Нарушения авторских прав в области HR tech и AI

4.3. Непрозрачность оценки эффективности HR tech и AI

5.1. Сложность сбора, отбора и хранения данных

5.2. Сложность создания непредвзятых алгоритмов

5.3. Сложности защиты от ошибок HR tech и AI

1.1. Партнеры-профессионалы в сфере юриспруденции и комплаенса

1.2. Лобби и поддержка инвесторов

1.3. Выработка норм применения HR tech силами сообществ и отраслевых ассоциаций

2.1. Партнеры-профессионалы в области L&D и внедрения технологий

2.2. Институт евангелистов и амбассадоров, отраслевые ассоциации

3.1. Инфлюенсеры, амбассадоры и агрессивные инвестиции в маркетинг

3.2. Выработка манифестов и сводов ограничений в применении HR Tech и AI

3.3. Инфлюенсеры, амбассадоры и агрессивные инвестиции в маркетинг

4.1. Инвестиции в кибербезопасность, конкурсы хакеров и ИБ-партнеры

4.2. Партнеры-профессионалы в области лицензирования и защиты авторских прав

4.3. Открытые и закрытые исследования, отраслевые конференции и meetups

5.1. Партнеры в области data science и data acquisition

5.2. Научные исследования и применение гибких методологий

5.3. Анализ кейсов, внешний аудит алгоритмов

КОГДА ЭТО ПРОИЗОЙДЕТ?

Дополняют и
усиливают



Полностью
дублируют



Превосходят в
точности и
эффективности

Уже сейчас

Повсеместно и доступно
– 2019-2023 гг.

(в зависимости от типа
экономики и действий
регуляторов)

2020-2021

Повсеместно и
доступно – 2022-2025 гг.

2022-2023

Повсеместно и
доступно – 2025-2027 гг.

ЧТО СО ВСЕМ ЭТИМ ДЕЛАТЬ?

Профессионалам, настроенным консервативно

– ничего, можно продолжать делать всё как раньше.

Профессионалам, открытым новому

- найти самую интересную тему и изучать «от корки до корки»,
- искать единомышленников,
- осваивать, делать пилоты и опережать консерваторов!

Руководителям и стейкхолдерам

- поддерживать инициативы в новых технологиях,
- обгонять конкурентов в применении нового

Инвесторам, открытым новому

- выбрать сегмент и инвестировать,
- поддерживать стартапы,
- быть готовым к риску

ГДЕ УЗНАТЬ БОЛЬШЕ?

На русском

www.vc.ru

www.habr.com

www.rb.ru

@темная сторона

На английском

www.techcrunch.com

Bersin by Deloitte

КОНТАКТЫ



Александр Лямин

- независимый консультант по оценке и развитию руководителей
- диплом с отличием психологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова
- опыт в сфере оценки в федеральных компаниях – более 14 лет
- опыт в автоматизации обучения, развития и оценки – более 6 лет

lyamin-av@yandex.ru

8 (916) 147 73 64