



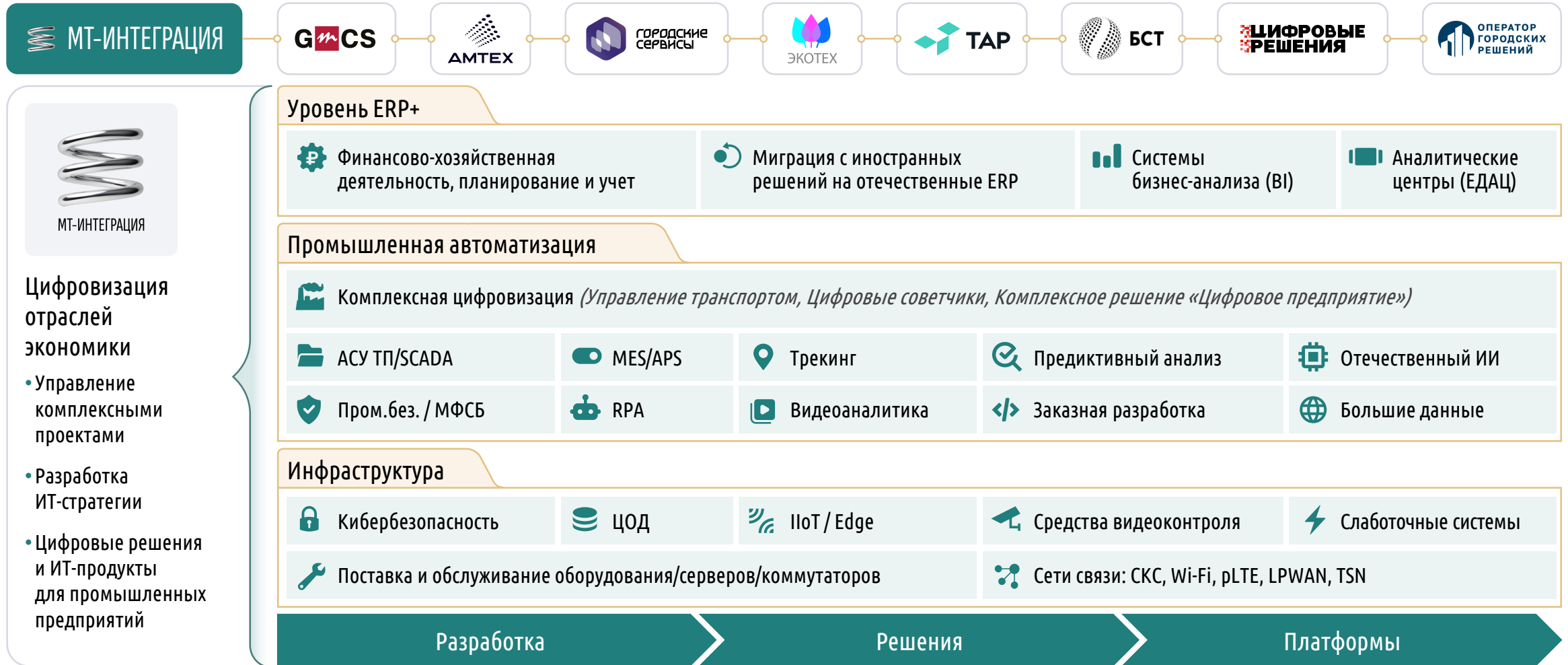
MT-ИНТЕГРАЦИЯ

Цифровизация HR: трансформация подхода к управлению данными

Практический кейс успешной интеграции нескольких
систем в единое решение для HR и бизнеса



ГК «МТ-Интеграция» – ИТ-партнер для лидеров отраслей на всех этапах развития их ИТ-ландшафта



Преимущества цифровизации



«Ручной» HR



Цифровой HR

Владелец информации

HR

Бизнес

Скорость информации

«Через паузу»

Мгновенная

Объективность

Условная – через интерпретацию сотрудника

Безусловная – основана на методологии

Качество

С оговоркой на человеческий фактор

Единый стандарт

Принятие
стратегических решений

На основе дополнительной аналитики

Возможность менеджеру быстро
и самостоятельно делать прогноз «что, если...?»

Что было



Сведение минимум
50 экселей



Ежеквартально
20 отчетов для руководства
(3 недели на подготовку)



Время на взаимодействие
и согласование
не меньше 7-10 дней



Разрозненность
данных и сложность
их интерпретации



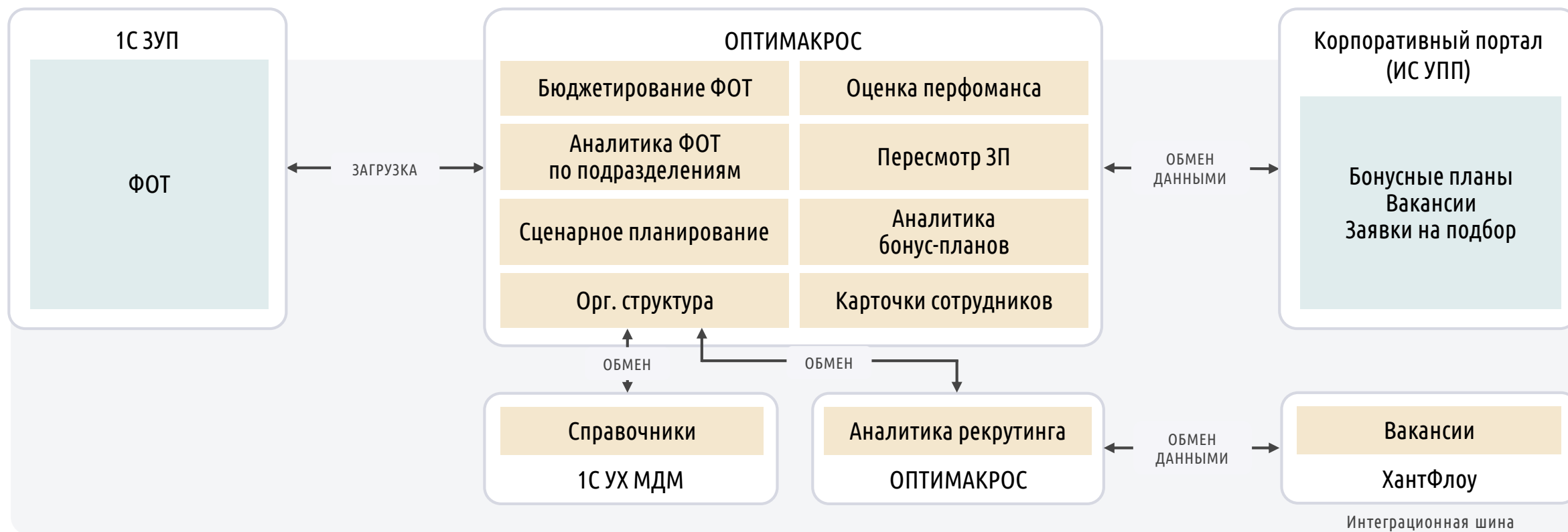
Слабая интеграция
HR с бизнес-целями, отсутствии
долгосрочного планирования





Комплексное решение

Место решения в нашем текущем ИТ ландшафте



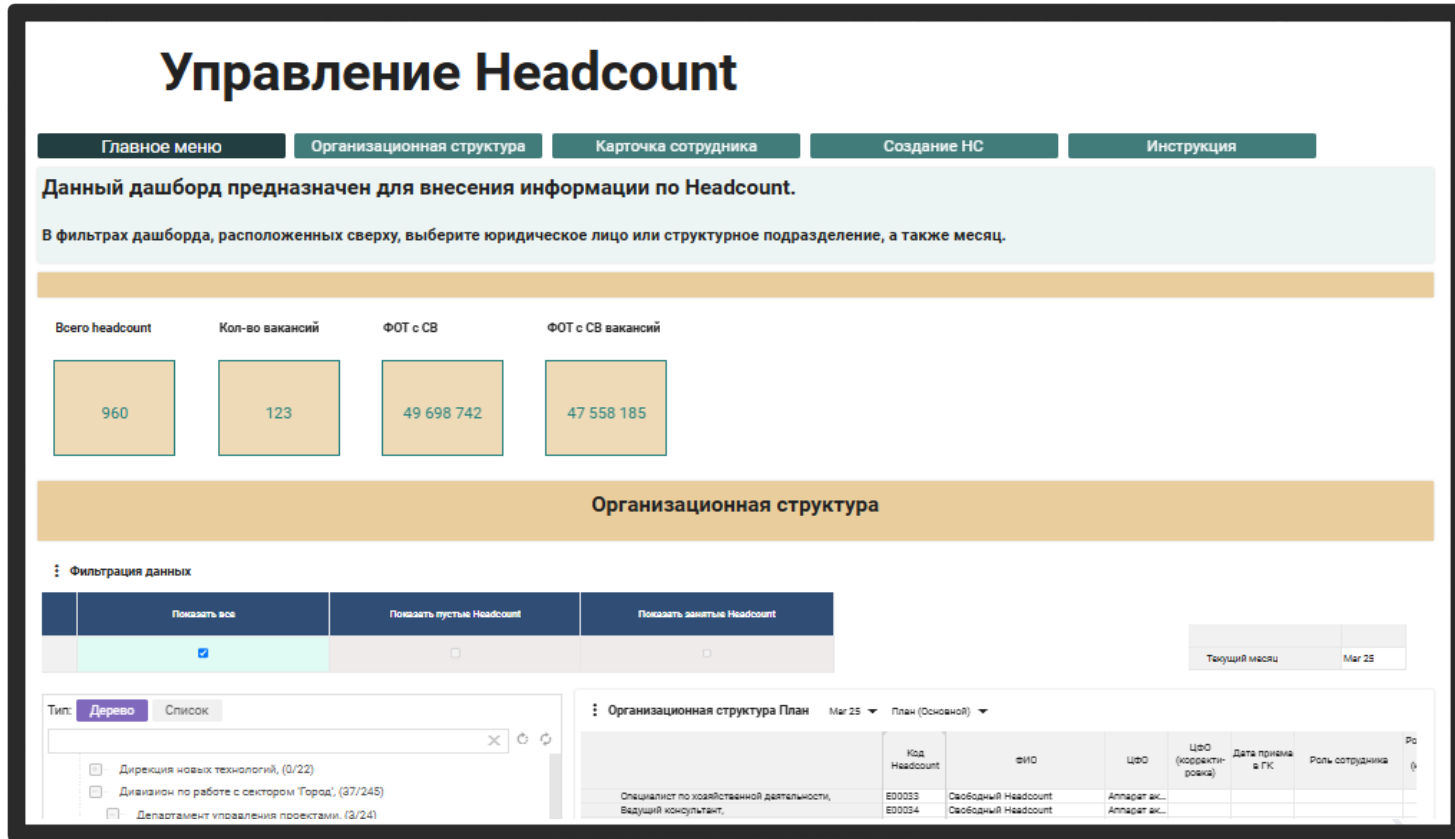
Оптимакрос – российская разработка, аналитическая система позволяющая формировать аналитику в различных разрезах и использовать ее в бизнес процессах для принятия решений

Пример визуализации центра управления



- Возможность в зависимости от занимаемой роли выполнять в системе необходимые функции

Управление штатным расписанием / headcounts



- Возможность фильтрации по подразделениям
- Быстрая и удобная корректировка для различных версий
- Добавление новой штатной единицы

Анализ информации о сотрудниках

Карточки сотрудников

[Главное меню](#)[Управление Headcount](#)[Оценка рейтинга OTR](#)[Пересмотр ЗП](#)[Аналитика бонусов](#)

Данный дашборд предназначен для анализа информации по каждому сотруднику, а также для отображения истории изменений и актуальной информации о занимаемых должностях. Дашборд позволяет быстро увидеть основные данные, такие как оклады, тип должности, OTR рейтинг и другие параметры. Для просмотра информации о занимаемых должностях нажмите на поле ФИО карточки сотрудника.



М02.03 Карточка Headcount Коммерческий директор, Лосев И.И. Nov 24

Код Headcount	E00278
ФИО	Лосев Игорь Ильич
ИНН	5043038141090
СНИЛС	114-813-888 48
Дата рождения	01.08.1984
Основная должность	Коммерческий директор, Лосев И.И.
ФОТ по основному месту работы	750 000
ФОТ по совмещению	100 000
ФИО руководителя	Степанова Мария Константиновна
Оклад по основному месту работы	750 000
Оклад по совмещению	300 000
OTR рейтинг	
Тип ВП	
% ЦП	
Выплаченные бонусы	
ЦФО	
Дивизион / Дирекция	Дивизион по работе с транспортным сектором
Руководитель Дивизиона / Дирекции	Степанова Мария Константиновна

М02.03 Информация о занимаемых должностях Nov 24 Лосев Игорь Ильич

	Код Headcount	Юридическое лицо	Структурное подразделение	Должность	Роль сотрудника	ФИО руководителя	OTR рейтинг	ФОТ	Оклад	Дата вступления в должность	Дата кадровых изменений	Занимает должность (лет)
•	E00278	ООО "ТехноИнтеграция"	Дивизион по работе с транспортным сек...	Коммерческий директор	Коммерческий ...	Степанова Мария Константинов...		750 000	750 000	01.03.2023	01.11.2023	1.38
•	E00573	ООО "ЭкоПром"	Администрация	Генеральный директор		Марков Владимир Олеговна		90 000	100 000	25.10.2022	25.10.2022	2.40
•	E00814			Советник генерального директора								

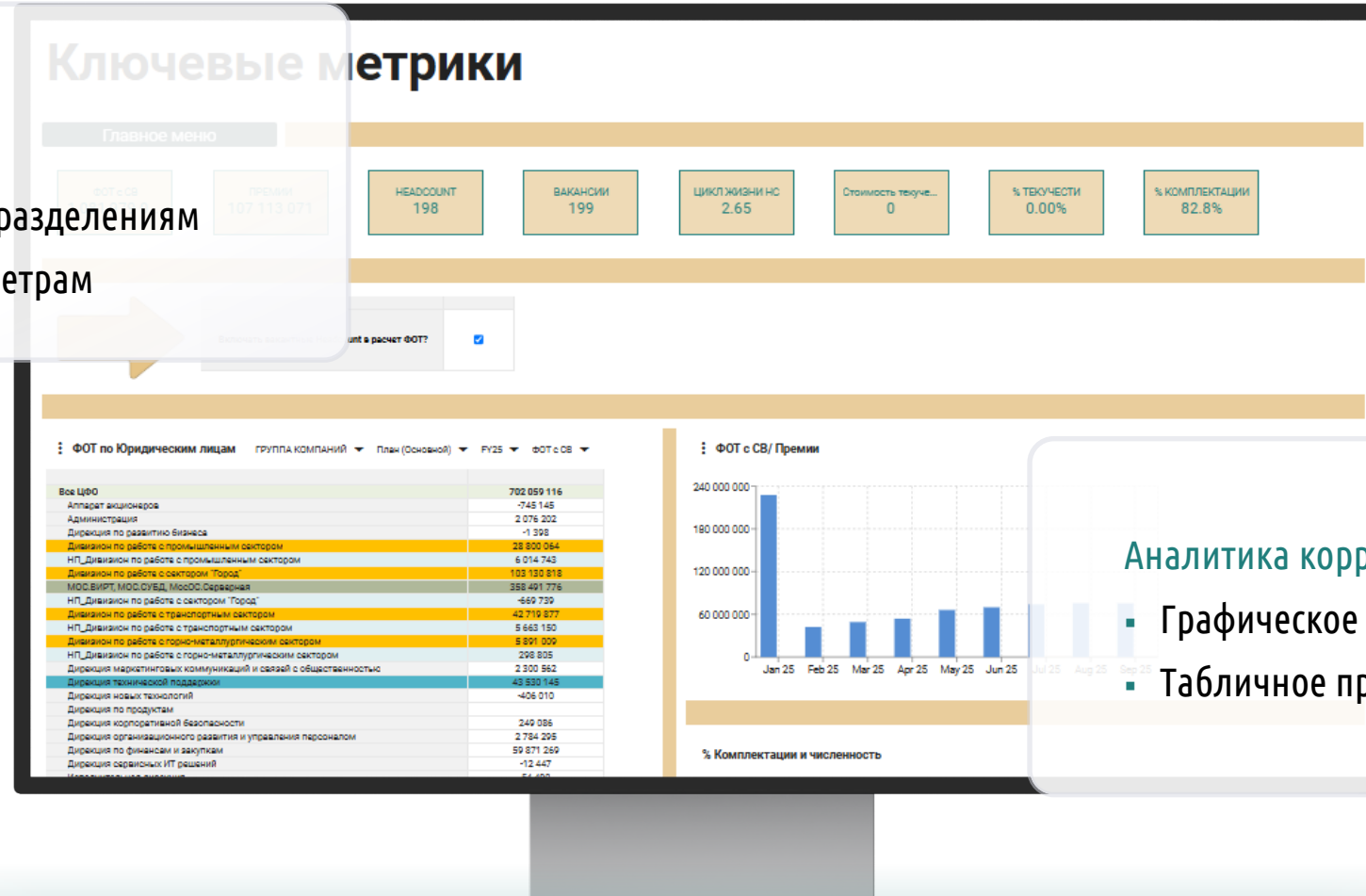
Разрезы для анализа:

- Временной интервал
- Статьи затрат
- Изменения (зарплаты, должности за всю историю)

Метрики

Разрезы для анализа:

- По месяцам
- По структурным подразделениям
- По ключевым параметрам



Аналитика корректировок:

- Графическое представление
- Табличное представление

Аналитика процессов рекрутинга

Цели и задачи

Оценка эффективности
рекрутинга



Соответствие рынку в части заработных
плат и условий труда

Оценка квалификации рекрутеров и
менеджеров-заказчиков (вовлеченность)



Сделать процесс
подбора прозрачным

Оценка привлекательности организации
для нужной аудитории кандидатов



Быстрое реагирование и внесение
корректировок в процесс подбора



Метрики

- | | | | | | |
|---|--|---|--|---|--|
| 1 | Конверсия воронки | 2 | Скорость и качество поиска | 3 | Срок с открытия и до закрытия (Time to hire) |
| 4 | Уровень принятия предложений (Offer Acceptance Rate) | 5 | Количество открытых / закрытых / приостановленных / отмененных вакансий (Number of Filled Positions) | 6 | Процент отказов |

Настройка Воронки

Вакансии на рекрутере

Подразделение	Вакансия	Номер Headcount	Открытых позиций	Закрытых позиций	Всего обработанных резюме	Не обработано	В работе	Прескрининг	Представлено к рассмотрению	На финальном этапе	Выставлен оффер	Предложение принято	Вышел на работу
	Инфери		15	0	9	6			2	7			
Отдел инженер...	Сервисный инженер	E00732, ...	1	1	44	4	2	1	2				1
Отдел архитек...	Старший pre-sale архитектор ...	E00869	1	0	141				4				
Отдел лицензи...	Руководитель отдела по сопр...	E00863	1	0	109	1	1			1			
Группа систем...	Старший системный аналити...	E00959, ...	2	0	61	1			1			1	
Департамент п...	Менеджер по работе с техно...	E01173	1	0	3	1	1		1	1			
Отдел безопас...	Специалист по безопасной р...	E00842	1	0	27	1						1	
Группа систем...	Старший системный аналитик	E00936	1	0	57	2					1		
Группа систем...	Технический писатель	E01049	1	0	43	4		1	2	1			
Группа систем...	Системный аналитик (OC)	E00921, ...	2	1	86	2			1	1			
Группа компле...	Старший специалист по тест...	E00942, ...	3	2	83	7	2	4	1	2		1	2
Группа развит...	Младший системный инженер	E00248	1	0	46		12	3	3				
Группа развит...	Старший инженер поддержк...	E00929	1	0	26		2		2				
Группа архитек...	Старший архитектор (Видеон...	E00201	1	0	5	2			1	2			
Группа архитек...	Старший архитектор (общий ...	E00196	1	0	64	9	3	1	1	1			
Группа архитек...	ГИП	E00875	1	0	11	1	3	1					
Группа предпр...	Технический писатель	E00199	1	0	17	1	2		1			1	
Группа инжене...	Дежурный инженер	E00967, ...	1	3	88	7				1			3
Департамент у...	Технический архитектор 1С		1	0	13	8							

Детализация этапов воронки по вакансии

Кандидаты за выбранный период ▼

Не обработано	Отправлено письмо	Messenger	Прескрининг	Интервью с HR	Резюме у заказчика	Техническое интервью	Интервью с нанимающим менеджером	Тестовое задание	Финальное интервью	На проверке СБ	Оффер на согласовании	Выставлен оффер	Предложение принято	Вышел на работу
		1	3											12

Построение детализированной воронки на основе этапов рекрутинга по каждой вакансии в разрезе резюме.

В Системе используются этапы воронки, загруженные из справочника этапов найма в системе (например: ХантФлоу).

Детализация основных показателей под рукой



Скорость и Качество поиска

Оценка эффективности работы рекрутеров по скорости закрытия вакансий и соответствию подобранных кандидатов требованиям.

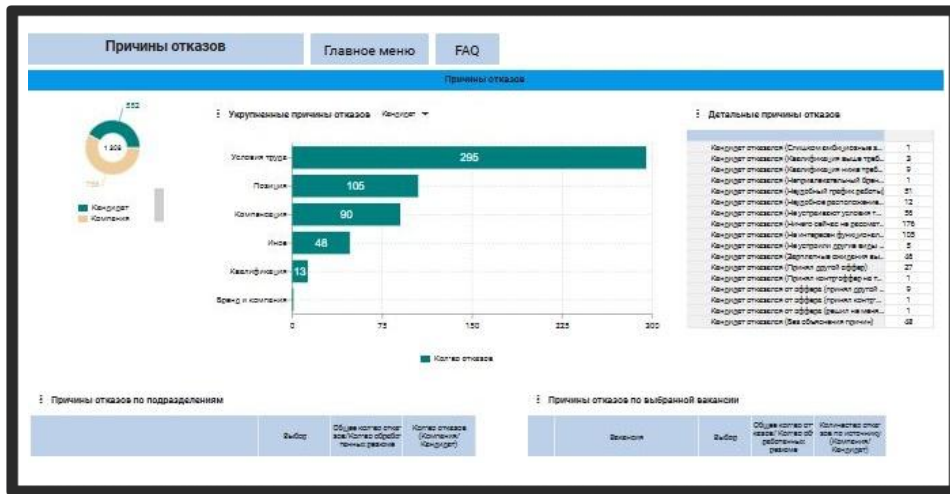
Срок с открытия до закрытия вакансии

Ключевой показатель, отражающий оперативность работы рекрутмента от открытия до фактического закрытия вакансии.

Аналитика эффективности

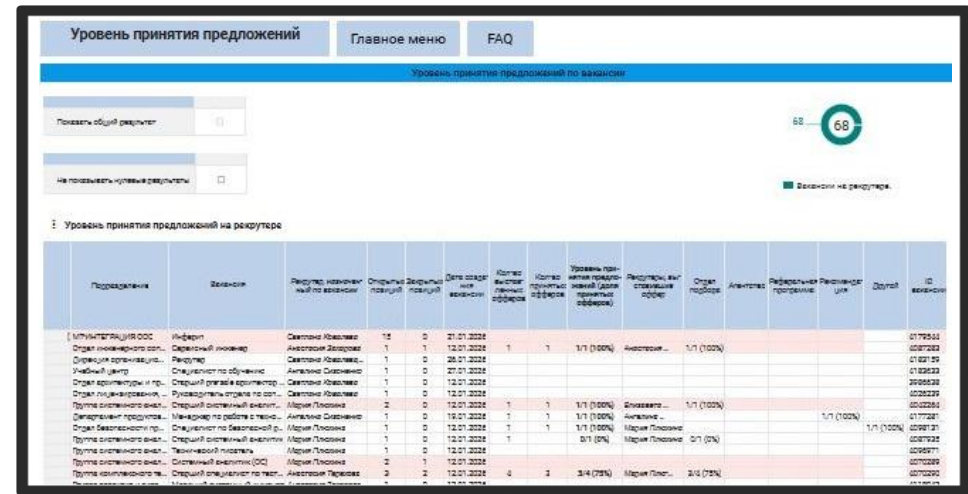
Определение успешности рекрутингового процесса по доле закрытых вакансий и соответствию кандидатов требованиям позиции.

Эффективность найма



Аналитика по отказам

Анализ причин отказа кандидатов, для оптимизации процесса найма и повышения удовлетворенности соискателей на всех этапах взаимодействия.



Уровень принятия предложений

Процент кандидатов, принявших предложение, отражающий конкурентоспособность условий и привлекательность компании для соискателей.

Что нужно для успешного внедрения системы?

Понимание проектной командой логики каждого HR-процесса, его специфики



Роль и ценность бизнес методолога



Вовлеченность в процесс топ-менеджмента заказчика



Обучение бизнес заказчика на ранних этапах разработки и погружение в специфику конкретной модели



Возможность использования функционала с учетом ролевой специфики



Интерпретация данных (упор на визуал, а не на сложность расчетов)

Запишитесь на демонстрацию

