

# ИИ инструменты для HR процессов – трудовая дисциплина как вызов



**Дарья Волкова**

Руководитель отдела маркетинга  
Softlogic



# HR сегодня – стратегический партнер для бизнеса

Какие задачи у вашей компании сегодня?

- Цифровизация и автоматизация процессов
- Оптимизация ФОТ, эффективное управление человеческим капиталом
- Эффективная организационная структура и понятные системы оценки деятельности подразделений

↑ Рост прибыли



# Вызов и ключевая задача HR **сегодня и всегда** – работа с удержанием (текучестью) сотрудников

Дефицит на рынке труда России составил **2,7 млн человек**

По данным исследования ВШЭ за II кв 2024



Стоимость потерь (найм, адаптация, обучение)

по данным Big Three

**12 окладов**



**6 окладов**



Рядовой сотрудник



Среднее звено

# ИИ в HR: эффективность работы, орг культура, прозрачность процессов

## Рекрутинг и отбор кандидатов

- Автоматизированный поиск кандидатов
- Предварительный отбор
- Анализ видеоинтервью

## Обучение и развитие

- Персонализированные рекомендации
- Микрообучение

## Удержание и вовлеченность

- Анализ настроений
- Прогнозирование текучести кадров

## Аналитика и стратегическое планирование

- Анализ HR-данных
- Прогнозирование потребностей в кадрах

## Онбординг

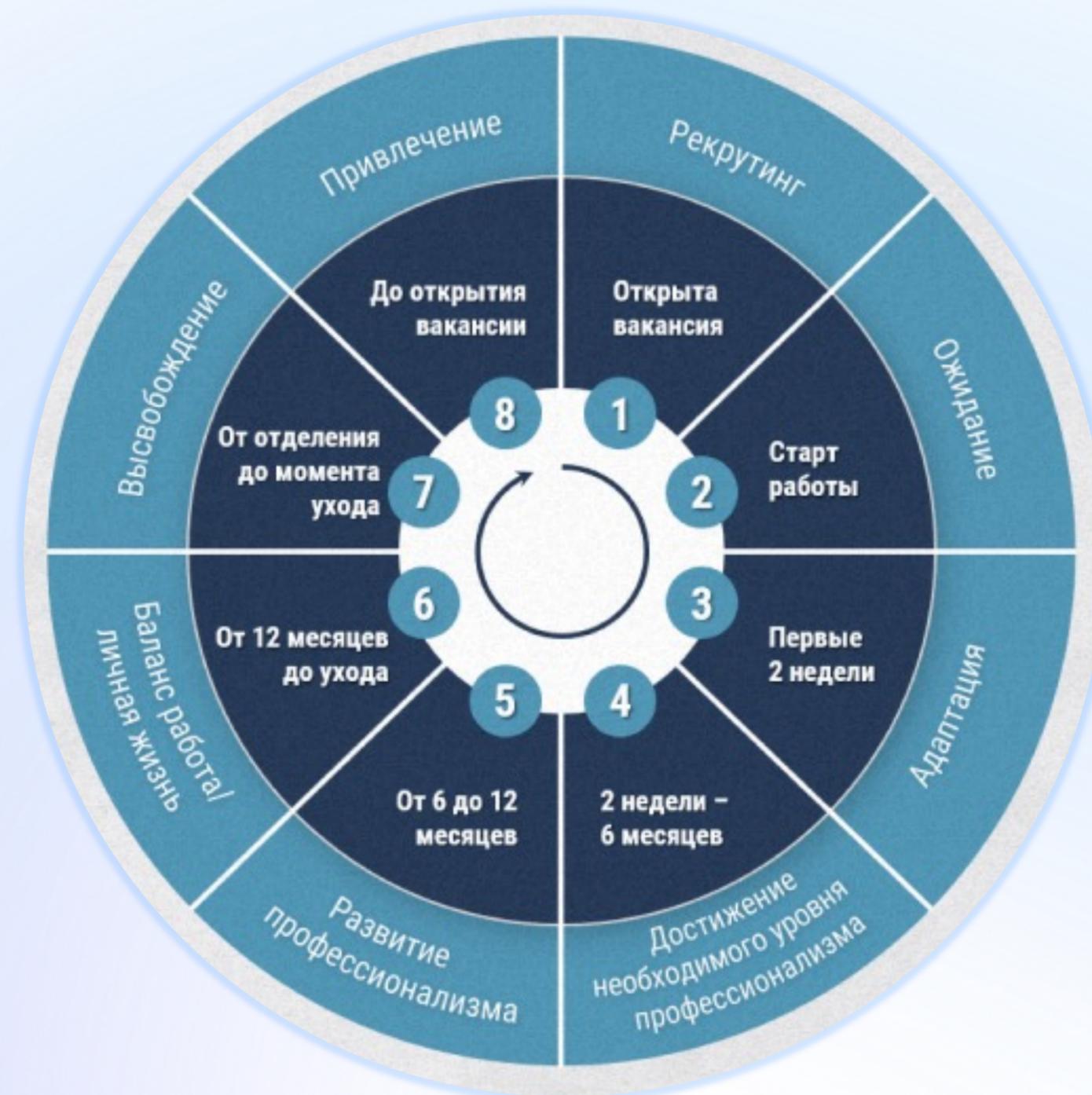
- Персонализированное обучение
- Автоматизация ответов на вопросы

## Оценка производительности

- Анализ данных о производительности
- Обратная связь в реальном времени

## Административные задачи

- Автоматизация рутинных процессов
- Чатботы для поддержки сотрудников





## Маятник качнулся?

“Дни сочувствующих, понимающих и ориентированных на человеческие отношения HR-отделов сходят на нет, и если вы не помогаете увеличивать прибыль, вы окажетесь в убытке.”

“The days of touchy feely, ‘human relations’ centred HR are fleeting, if you’re not helping drive profits, you’re going to end up at a loss.”

- Matt Charney, Head of Industry Marketing at SmartRecruiters

### **Кризисность**

Авторитарный стиль руководства выходит вперед, в т.ч. в смешанной модели

### **Поколение Z**

Требование дисциплины = покушение на достоинство

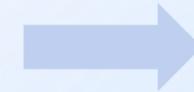
### **Технологичность**

Технологии позволяют сокращать эффективное рабочее время, отраслевые бенчмарки формируют те, кто использует эффективно весь ФРВ

# Какой должна быть дисциплина сейчас?

## Кризисность

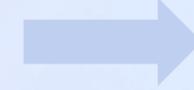
Авторитарный стиль руководства выходит вперед, в т.ч. в смешанной модели



Соотносящейся с КПЭ  
руководства и дающей  
осязаемую статистику

## Поколение Z

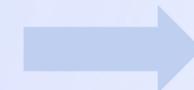
Требование дисциплины = покушение на  
достоинство



Основанной на объективных  
и прозрачных процессах

## Технологичность

Технологии позволяют сокращать  
эффективное рабочее время, отраслевые  
бенчмарки формируют те, кто использует  
эффективно весь ФРВ



Технологически прорывной

# Направления контроля персонала

## 1 Контроль ответственности сотрудника

Контроль ответственности сотрудника
▼

-  Курение
-  Засыпание на рабочем месте
-  Использование смартфона
-  Разговор по мобильному телефону
-  Нежелательные эмоции



Производственные предприятия



Диспетчерские службы



Автопарки на предприятиях всех отраслей



Банки и ретейл



Индустрия гостеприимства (гостиницы, рестораны)

## Направления контроля персонала

# 2

## Нарушение внутренних регламентов

Нарушение внутренних регламентов

- ✓  Недостаточное количество сотрудников в зоне контроля
- ✓  Превышение количества сотрудников в зоне контроля
- ✓  Завален эвакуационный выход
- ✓  Огневые работы в опасной зоне
- ✓  Человек на высокой конструкции
- ✓  Руки на поручне лестницы
- ✓  Фотосъемка
- ✓  Отвлечение от рабочего места
- ✓  Зона без движения людей



Производственные предприятия



Строительная отрасль



Режимные объекты

## Направления контроля персонала

### 3 Нарушение графика работы и злоупотребление рабочим временем

Нарушение графика труда и злоупотребление временем

-  Длительное отсутствие сотрудника на рабочем месте
-  График присутствия сотрудника на рабочем месте
-  Контроль уборки помещения по графику



Предприятия всех отраслей



Колл-центры и офисная работа рутинного порядка



Сервисный персонал

# Персонализация нарушений с помощью распознавания лиц - основа работы с персоналом

«Кадры решают всё»: любое распознанное событие с участием человека теперь может быть персонализировано.

## Текущие технологии рынка

Терабайты обезличенной информации – видно происшествие, но виновников и задействованных приходится отсматривать вручную.

Затраченные часы на обработку данных с камер в поисках ответ на вопрос «а кто это сделал?»

## Новшество Softlogic

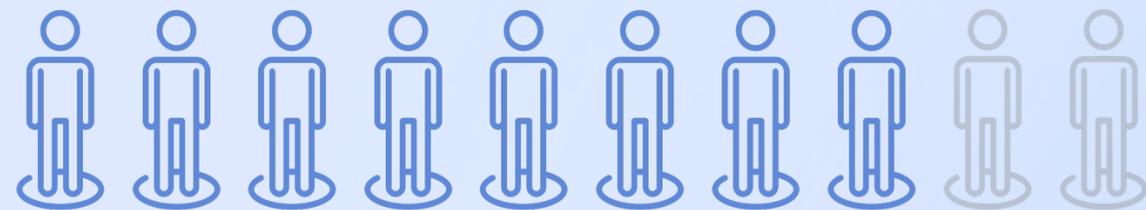
Моментальная персонализация нарушений.

Возможность автоматизированной объективной оценки дисциплинированности персонала.



# Кейс: аналитика для автопарка

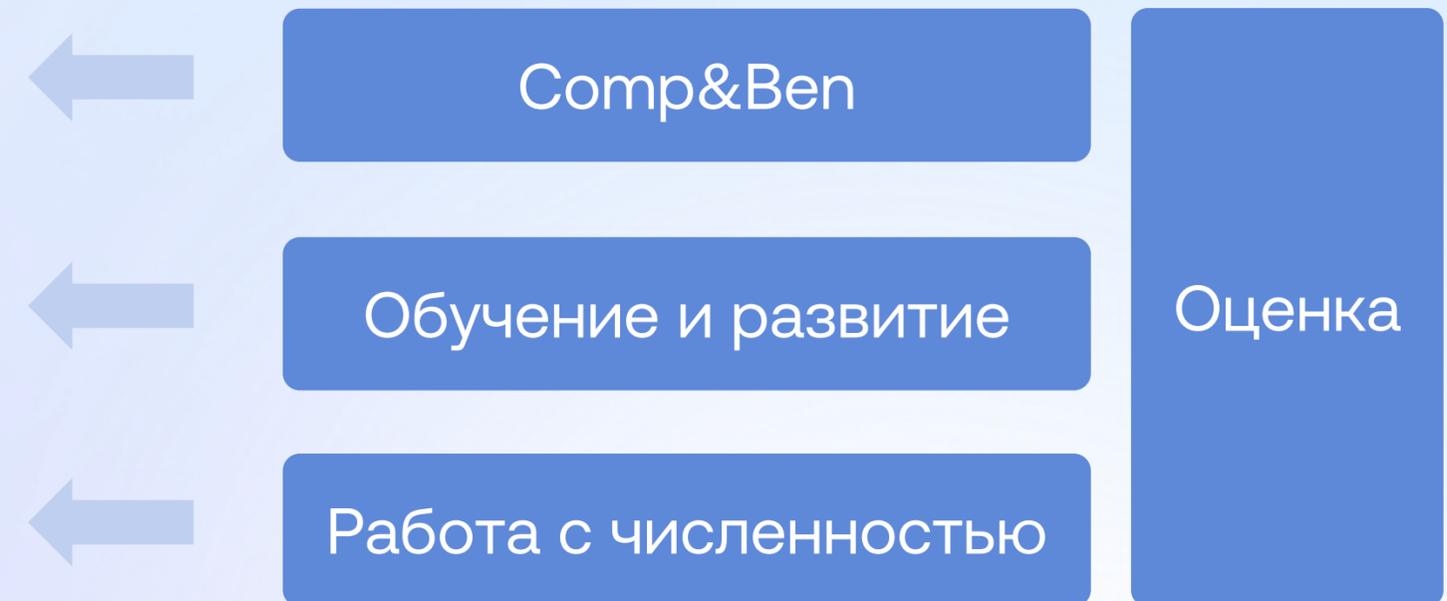
Система позволяет руководству автопарка контролировать дисциплину поведения сотрудников, а также опасно низкий уровень внимания водителя и предупреждает его о рисках



**85%** Водителей меняют свое поведение за рулем в целевую сторону **сразу после внедрения системы** нейросетевого наблюдения в автопарке

**12%** Перестают допускать нарушения **с течением времени**

**3%** Не готовы менять поведение и становятся кандидатами на **увольнение** с целью повышения качества деятельности автопарка\*



# Кейс: карточка сотрудника производственного предприятия

Симонов Сергей Евгеньевич

На производстве 4 часа

Средний штрафной балл: **29,1**

Соблюдение норм ношения СИЗ 4,3

Поведение 8,7

Функциональные обязанности 6,2

Обнаружен человек в опасной зоне

Специальный жилет отсутствует

Специальный жилет отсутствует

Общая информация

Дата и время 20.09.2022 12:42:30

Продолжительность 2 часа

Уровень критичности Средний

Полегон прекрасный 1 обнаружение

На платформе заводятся карточки сотрудников, в которых фиксируются все нарушения, найденные по тому или иному сотруднику.

ФИО сотрудника	Внимание	Поведение	Управление	Манера вождения	ИТОГО
Мельников Марк Витальевич	4,3	6,2	8,7	9,9	29,1
Казанцев Артем Эдуардович	4,4	6,2	3,3	4,4	23,4
Мионов Егор Егоров	3,2	10,5	5,7	2,8	17,4
Лебедев Виталий Владимирович	2,4	1,4	5,7	0,9	13,8
Фирсов Марк Станиславович	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Власов Евгений Валентинович	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Безуглов Андрей Константинович	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4
Колесников Игорь Алексеевич	2,4	2,4	2,4	2,4	2,4

Вы получаете актуальную и значимую информацию по каждому сотруднику, с возможностью посмотреть динамику его нарушений для принятия соответствующих организационных мер.

# Кейс: карточка сотрудника клининга

☰ SOFTLOGIC.AI
← Организация / Клининг / Федина Римма Витальевна
Вт 20 мая, 22:02:22 Волкова Дарья Александровна

- ☰ Дашборд
- ☰ Организация
- ☰ Происшествия
- ☰ События
- ☰ Лица
- ☰ Авто
- ☰ Нейросети
- ☰ Устройства
- ☰ Работа с данными

Федина Римма Витальевна
✕

На смене 4 часа

Прямая трансляция

ID: 663c7...a2d1

Описание: Федина Римма Витальевна

Должность: Старший клинер

Пол: Женский

Возраст: 25

Удалить

Редактировать данные

Средний штрафной балл

2,8

▲ 20%

Соблюдение графика

9,9

▼ 5%

Поведение

10

▲ 5%

Функциональные обязанности

8,9

▲ 2%

■ Штрафной балл
 - - - Граница нормы

Графики

События

Скоринг сотрудника

Скачать отчет

График работы

■ Рабочий
 ■ Отсутствие на рабочем месте
 ■ Не рабочий день

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
ПН	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ВТ	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
СР	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ЧТ	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ПТ	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
СБ	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
ВС	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Поддержка

Важное о сборе биометрических данных для распознавания лиц

## Система собирает все кадры с человек в единую карточку

Сбор персональных данных осуществляется только **в отношении сотрудников предприятия с их согласия**, функционал распознавания лиц в этом случае работает исключительно для функции контроля за персоналом

Скриншот интерфейса системы распознавания лиц, демонстрирующий совпадение кадров с человеком. В центре экрана показаны два изображения лица с меткой совпадения 93%. Данные о человеке: ID 9534, ФИО Петр Фролов, Теги отсутствуют. Информация о камере: AXIS WC, Адрес Москва, Лобачевский, бизнес-центр, Дата и время 25.10.2024 09:46:43. В нижней части экрана отображается таблица с результатами поиска:

Изображение	ФИО	ID	Совпадение	Камера	Дата и время
	Петр Фролов	9534	93%	AXIS WC	25.10.2024 09:46:43

Для внешних посетителей объекта предусмотрена **кластеризация лиц** – механизм, при котором система определяет схожесть снимков и объединяет их в карточку одной персоны.

Скриншот интерфейса системы распознавания лиц, демонстрирующий кластеризацию кадров с человеком. В центре экрана показаны два изображения лица с меткой совпадения 77%. Данные о человеке: ID 9725, ФИО Неизвестный, Теги отсутствуют. Информация о камере: AXIS WC, Адрес Москва, Лобачевский, бизнес-центр, Дата и время 28.10.2024 13:23:28. В нижней части экрана отображается таблица с результатами поиска:

Изображение	ФИО	ID	Совпадение	Камера	Дата и время
	Неизвестный	9725	77%	AXIS WC	25.10.2024 12:09:15

# Какие показатели эффективности HR функции затрагиваем?

## Качественные

Репутация на рынке труда

Доходность в верхнем квартиле

Зрелость процессов

Вовлеченность персонала

Цена-качество HR-сервисов

Компания = среда

## Количественные

Комплектация персоналом

- Укомплектованность новых проектов
- Скорость закрытия вакансий по массовым профессиям (рабочие)
- Квалифицированность

Развитие среды

- Вовлеченность
- Текучесть

Затраты на персонал и производительность труда

- Среднесписочная численность
- Производительность труда
- Доля простоев
- Доля сверхурочной работы

# Опора на цифру – это про зрелость процессов – качественный КПЭ HR функции

“**“** Лидеры HR должны быть «на передовой» в трудные времена. Это означает, что HR лидер должен быть гибким, **разбирающимся в цифровых технологиях и способным вовлечь** в свои идеи и сотрудников HR, и руководителей высшего звена.

“Senior HR leaders need to be disruptive so that the HR function is future-ready and ‘on the front foot’ during challenging times. That means a leader who is agile, digitally savvy, and inclusive – so that they can take HR colleagues and executive stakeholders with them.”

- Dave Millner, Founder and Consulting Partner of HR Curator

# 62%



Руководителей HR не используют автоматически собранные данные для оценки трендов и принятия решений

Исследование Sage Analytics

“

«Каждая компания должна внедрять инновации в свои методы управления персоналом и лидерства, потому что **способы управления людьми меняются быстрее, чем когда-либо**. Вы, как HR-специалист, должны быть хорошим **экономистом, антропологом и политиком**»

“Every company must innovate its HR and leadership practices because the way we manage people is changing faster than ever. You, as an HR professional, have to figure out what to do about all these things – and also be a good economist, anthropologist, and politician as well.”

- Josh Bersin, CEO of The Josh Bersin Company - leading research and advisory company for corporate learning, talent management, and HR



## БЛАГОДАРИМ ЗА ВНИМАНИЕ



Дарья Волкова

Руководитель отдела маркетинга Softlogic



@DariaVollkova



d.volkova@softlogic.ai



softlogic.ai