# ФИНАЛЬНЫЙ ОБЪЕДИНЕННЫЙ БА

### **Введение**

HR-технологии продолжают развиваться, и в условиях цифровизации бизнеса компании всё чаще обращают внимание на автоматизацию рекрутинговых процессов. По данным исследования hh.ru, спрос на специалистов по автоматизации HR-процессов в СНГ вырос на **70%** в 2023 году, что подтверждает необходимость создания более эффективных инструментов для работы с кандидатами.

Несмотря на изобилие доступных решений, одним из наиболее острых вопросов остается качественный подсчет воронки кандидатов и возможность полноценной аналитики. Системы, предлагаемые на рынке, не всегда отвечают требованиям компаний, что создаёт дополнительную нагрузку на HR-специалистов. В данном бизнес-анализе мы рассмотрим текущую ситуацию на рынке, проведем сравнительный анализ конкурентов и определим ключевые ожидания от новой ATS-системы, ориентированной на улучшение аналитики.

### **Ситуация на рынке и анализ конкурентов**

Для исследования были изучены вакансии, размещенные на популярной платформе **Работа Бай**. Из 60 анализируемых позиций, связанных с рекрутингом, **80%** указали подсчет воронки кандидатов как одно из ключевых требований к соискателю. Ожидания от кандидатов включали не только знание рекрутинговых процессов, но и умение работать с ATS-системами. В частности:

* **3 вакансии** упомянули **Huntflow**.
* **10 вакансий** указали использование кастомных решений.
* **100% вакансий** требовали работы с ATS/CRM-системами, кроме стажерских позиций.

Из этого можно сделать вывод, что компании активно используют ATS-системы, однако требования к аналитике остаются высокими, и текущее предложение не удовлетворяет рынок в полной мере.

#### **Сравнительный анализ конкурентов (SWOT-анализ)**

В контексте анализа ключевых игроков на рынке ATS/HRM-систем СНГ можно выделить следующих конкурентов: **Hurma**, **Huntflow**, **PeopleForce**, а также кастомные решения. Ниже приведён SWOT-анализ этих решений.

| **Система** | **Сильные стороны** | **Слабые стороны** | **Возможности** | **Угрозы** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Hurma** | Простота использования, совмещение HR и рекрутинга, личные кабинеты для сотрудников | Проблемы с подсчетом воронки кандидатов, некорректная статистика, дублирование кандидатов | Развитие аналитических инструментов, улучшение подсчета статистики | Конкуренты с улучшенной аналитикой могут захватить долю рынка |
| **Huntflow** | Интеграция с джоб-сайтами, простота в использовании, удобное добавление кандидатов через расширение браузера | Отсутствие фильтрации вакансий, слабая аналитика, сложности с подсчетом позиций по вакансиям | Улучшение аналитического блока и фильтров, возможности по кастомизации аналитики | Растущие требования к качеству аналитики и пользовательского интерфейса со стороны рекрутеров |
| **PeopleForce** | Интуитивно понятный интерфейс, гибкие функции для управления процессами | Высокая стоимость для небольших команд, недоработанная аналитика | Оптимизация тарифов для небольших команд, улучшение аналитических и отчетных функций | Высокая конкуренция со стороны кастомных решений и других платформ с аналогичным функционалом |
| **Кастомные ATS** | Гибкость, возможность адаптировать под нужды компании | Зачастую требуют больших ресурсов на поддержку и доработку | Развитие более доступных готовых решений с кастомизируемыми функциями | Массовое внедрение готовых решений может снизить популярность кастомных ATS |

### **Проблемы существующих решений**

После анализа конкурентных решений и беседы с HR-консультантами можно выделить несколько ключевых проблем:

* **Hurma**: Система привлекает простотой использования, однако проблемы с некорректной аналитикой и подсчётом воронки кандидатов делают её менее привлекательной для рекрутеров. **80%** пользователей указали, что подсчет воронки неудобен.
* **Huntflow**: Удобство интеграции с джоб-сайтами делает эту систему привлекательной для рекрутеров, но аналитический блок оставляет желать лучшего. **60%** пользователей жалуются на слабую аналитику и отсутствие фильтров по вакансиям.
* **PeopleForce**: Сильный интерфейс и функциональные возможности, но высокая стоимость и недоработанная аналитика ограничивают её использование, особенно в небольших командах. Около **40%** пользователей негативно оценивают цену решения.

#### **Статистика опросов пользователей ATS**

Опросы пользователей показали, что аналитический блок и качество отчетности остаются основными слабыми местами существующих решений.

* В **Hurma**:
  + **70%** пользователей сталкиваются с проблемами при подсчёте воронки.
  + **30%** указали на некорректность аналитики и трудности с анализом данных.
* В **Huntflow**:
  + **60%** жалуются на неудобство фильтрации и слабую аналитику.

### **Ключевая цель: аналитика как основное преимущество**

Таким образом, основной вывод, который можно сделать на основе проведенного анализа и общения с HR-консультантами, заключается в том, что существует острая потребность в ATS-системе, которая обеспечит качественную и гибкую аналитику. Это позволит решать следующие задачи:

* Автоматический и точный подсчет воронки кандидатов с различными временными промежутками.
* Детализированные отчеты по каждому этапу рекрутингового процесса.
* Сравнение эффективности рекрутеров по ключевым метрикам, таким как конверсия с этапов и скорость закрытия вакансий.

Именно эта функциональность может стать ключевым конкурентным преимуществом новой системы и удовлетворить растущие потребности компаний в улучшении процессов рекрутинга.

### **Требования и ожидания к новой системе**

На основе собранной информации можно выделить следующие основные требования к новой ATS-системе:

1. **Удобство подсчета воронки кандидатов**: Внедрение функционала для автоматического и точного расчета воронки рекрутинга на всех этапах — от прескрининга до оффера.
2. **Гибкость и кастомизация**: Возможность настраивать этапы воронки и фильтры под каждую конкретную вакансию или проект.
3. **Полноценная аналитика**: Полный набор аналитических инструментов, включая возможность создания детализированных отчетов по каждой вакансии и этапу рекрутинга.
4. **Мониторинг загрузки рекрутеров**: Автоматический мониторинг и сравнение эффективности каждого рекрутера, включая конверсию с этапов на этапы и соотношение представленных и одобренных кандидатов.
5. **Простота использования**: Платформа должна быть интуитивно понятной и удобной в использовании, чтобы минимизировать обучение и повысить продуктивность сотрудников.

### **Заключение**

Основной вывод анализа заключается в том, что существующие решения не удовлетворяют потребность рынка в качественной аналитике. Новая ATS-система должна ориентироваться на автоматизацию процесса подсчета воронки и детализированные отчеты для улучшения эффективности рекрутингового процесса. Эти функции помогут HR-специалистам быстрее и точнее оценивать эффективность их работы, что в конечном итоге повысит качество найма.