



# BusinessStat®

готовые обзоры рынков



## Анализ рынка IT-решений в сфере HR в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг. Перспективы рынка в условиях санкций

**АДРЕС:**  
107023, г. Москва  
ул. Электrozаводская  
д. 23, стр. 8

**ТЕЛ.:**  
+7 (495) 180-04-19  
**ФАКС:**  
+7 (495) 180-04-19

**ЭЛЕКТРОННАЯ ПОЧТА:**  
info@businessstat.ru  
**САЙТ:**  
www.businessstat.ru

## Аннотация

**HrTech** – информационные технологии, применяемые для поиска, отбора и тестирования персонала, онбординга новых сотрудников, HR аналитики, кадрового учета, выявления и развития сильных сторон (Soft и Hard Skills) сотрудников.

Российский рынок технологий в сфере HR на сегодня является молодым и перспективным рынком.

По оценкам BusinesStat, в 2017-2021 гг выручка рынка HR технологий в России выросла более чем в 11 раз: с 1,5 млрд руб до 18,2 млрд руб. Росту способствовало массовое внедрение HrTech решений, развитие новых каналов и способов найма персонала, а также пандемия коронавируса, которая заставила многие компании внедрять современные технологии для онлайн управления персоналом.

Наилучшую динамику показал сегмент HR систем (HRIS, HRMS и HCM) для автоматизации процессов поиска, найма и обучения персонала. Объем сегмента увеличился более чем в 30 раз с 130 млн руб в 2017 г до 4,5 млрд руб в 2021 г. Большую роль в этом сыграл переход на подобные системы ведущих игроков HR рынка в России, таких как HeadHunter.

Последние годы растет инвестиционная привлекательность IT проектов в HR сфере. С 2019 по 2021 гг объем венчурных инвестиций вырос с 3 млн долл до 30 млн долл.

Введенные в 2022 году странами ЕС и США санкции привели к уходу с российского рынка ряда иностранных компаний, работающих в сфере HRTech, таких как SAP SF, Cornerstone, Workday, Avatur. В сложившихся условиях отечественные разработчики получили возможность занять освободившуюся нишу этого сектора. В обзоре вы найдете оценку свободных ниш для развития бизнеса в сфере HrTech.

**«Анализ рынка IT-решений в сфере HR (HrTech) в России»**, подготовленный BusinesStat, включает важнейшие данные, необходимые для понимания текущей конъюнктуры рынка и оценки перспектив его развития:

- Экономическая ситуация в России
- Госрегулирование и программы развития рынка HR технологий
- Драйверы, барьеры и тренды HrTech рынка
- Оборот HrTech рынка по сегментам
- Оборот рынка HR технологий по секторам потребления
- Инвестиционная привлекательность рынка HR технологий
- Профили компаний - лидеров HrTech рынка

**В обзоре приводится информация по сегментам HrTech рынка:**

- Корпоративная культура и внутренняя коммуникация
- Здоровье и благополучие сотрудников
- Кадровые данные и аналитика
- Найм и онбординг
- HR платформы (HRIS, HRMS и HCM)

**При подготовке обзора используется официальная статистика и собранные данные:**

**Информация профильных ведомств:**

- Федеральная служба государственной статистики РФ
- Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ
- Министерство экономического развития РФ
- Федеральная налоговая служба РФ
- Агентства по развитию инноваций федерального и региональных уровней
- Высшая школа экономики и др. научные институты
- База российских IT-решений Startpack

**Информация, собранная BusinessStat:**

- Оценки экспертов рынка HR технологий
- Финансовая отчетность операторов рынка HR технологий
- Открытая информация в профильных изданиях

**Информацию о смежных рынках вы можете найти в других исследованиях BusinessStat:**

- [Анализ рынка кадровых агентств в России](#)
- [Анализ рынка бирж фрилансеров в России](#)
- [Анализ рынка решений для корпоративных коммуникаций в России](#)
- [Анализ рынка ПО для видеоконференцсвязи в России](#)
- [Анализ рынка образовательных технологий \(EdTech\) в России](#)
- [Бизнес-план кадрового агентства](#)

# Содержание

## МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ ОБЗОРА РЫНКА

## СОСТОЯНИЕ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКИ

### Базовые параметры российской экономики

- Таблица 1. Номинальный и реальный ВВП в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (трлн руб; %)
- Таблица 2. Инвестиции в основной капитал в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (трлн руб, %)
- Таблица 3. Экспорт и импорт, сальдо торгового баланса, РФ, 2017-2026 гг (млрд долл)
- Таблица 4. Средний годовой курс доллара к рублю в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (руб за долл, %)
- Таблица 5. Индекс потребительских цен (инфляция), индекс цен на продовольственные, непродовольственные товары и услуги в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (% к предыдущему году)
- Таблица 6. Оборот розничной торговли товарами и услугами в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (трлн руб)
- Таблица 7. Численность постоянного населения в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (млн чел)
- Таблица 8. Реально располагаемые доходы населения в России в 2017-2021 гг, прогноз на 2022-2026 гг (% к предыдущему году)

### Место России в региональной и мировой экономике

### Влияние конфликта с Украиной и пандемии на российскую экономику

### Инвестиционные перспективы российской экономики

## КЛАССИФИКАЦИЯ IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR

## РЕГУЛИРОВАНИЕ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR

### Нормативно-правовые акты и лицензирование

### Программы господдержки

## ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РЫНКА HR ТЕХНОЛОГИЙ

## ОБОРОТ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR

- Таблица 9. Оборот рынка IT-решений в сфере HR в России в 2017-2021 гг (млрд руб, %)
- Таблица 10. Прогноз оборота рынка IT-решений в сфере HR в России в 2017-2021 гг (млрд руб, %)

## СЕГМЕНТЫ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR

- Таблица 11. Оборот рынка IT-решений в сфере HR в России по сегментам в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 12. Прогноз оборота рынка IT-решений в сфере HR в России по сегментам в 2022-2026 гг (млрд руб)

### Новые сегменты и факторы их развития

- HRMS платформы
- Платформы для анализа и оценки навыков
- OKR и интеллектуальные системы управления эффективностью

#### **Замедляющиеся сегменты и факторы их стагнации**

### **IT-РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ И ВНУТРЕННЕЙ КОММУНИКАЦИИ**

- Таблица 13. Оборот сегмента IT-решений в сфере корпоративной культуры и внутренней коммуникации в России в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 14. Прогноз оборота сегмента IT-решений в сфере в сфере корпоративной культуры и внутренней коммуникации в России в 2022-2026 гг (млрд руб)

#### **Ключевой функционал и основная ценность решений в сфере корпоративной культуры и внутренней коммуникации**

##### **Основные целевые группы клиентов**

##### **Оценочная численность игроков**

##### **Оборот лидеров сегмента**

- Таблица 15. Рейтинг лидеров сегмента IT-решений в сфере корпоративной культуры и внутренней коммуникации по выручке от продаж в России в 2021 г (млн руб)

#### **Ключевые решения в сфере корпоративных коммуникаций и их конкурентные преимущества**

- Dialog
- Пачка
- Tada
- AMO CRM messenger
- DaOffice

#### **Ключевые решения в сфере совместной работы и их конкурентные преимущества**

- План фикс
- EvaWiki
- YouGile
- Webasyst Задачи
- Shtab
- МегаПлан
- МойОфис
- AssistBot

#### **Ключевые решения в сфере корпоративной культуры и их конкурентные преимущества**

- Пряники
- Motivity

### **IT-РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ**

- Таблица 16. Оборот сегмента IT-решений в сфере здоровья и благополучия сотрудников в России в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 17. Прогноз оборота сегмента IT-решений в сфере здоровья и благополучия сотрудников в России в 2022-2026 гг (млрд руб)

**Ключевой функционал и основная ценность решений в сфере здоровья и благополучия сотрудников****Основные целевые группы клиентов****Оценочная численность игроков****Оборот лидеров сегмента**

- Таблица 18. Рейтинг лидеров сегмента IT-решений в сфере здоровья и благополучия сотрудников по выручке (нетто) от продаж в России в 2021 г (млн руб)

**Ключевые решения в сфере корпоративных порталов и их конкурентные преимущества**

- Mirapolis
- Benefactory
- Team si
- Bonrepublic

**IT-РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ КАДРОВЫХ ДАННЫХ И АНАЛИТИКИ**

- Таблица 19. Оборот сегмента IT-решений в сфере кадровых данных и аналитики в России в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 20. Прогноз оборота сегмента IT-решений в сфере кадровых данных и аналитики в России в 2022-2026 гг (млрд руб)

**Ключевой функционал и основная ценность решений в сфере кадровых данных и аналитики****Основные целевые группы клиентов****Оценочная численность игроков****Оборот лидеров сегмента**

- Таблица 21. Рейтинг лидеров сегмента IT-решений в сфере кадровых данных и аналитики по выручке от продаж в России в 2021 г (млн руб)

**Ключевые решения в сфере оценки эффективности персонала и их конкурентные преимущества**

- Kickidler
- Bitcop
- Монитаск
- ИНСАЙДЕР

**Ключевые решения в сфере тестирования сотрудников и их конкурентные преимущества**

- Proaction.PRO
- HR360.Online
- TalentTech 360
- Эквио

**Ключевые решения в сфере кадровых данных и их конкурентные преимущества**

- Service Inspector
- 1С: Зарплата и управление персоналом
- Hurma System
- Эквио

- Humanity
- Хантфлоу
- iSpring Learn LMS

## **IT-РЕШЕНИЯ В СФЕРЕ НАЙМА И ОНБОРДИНГА ПЕРСОНАЛА**

- Таблица 22. Оборот сегмента IT-решений в сфере найма и онбординга персонала в России в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 23. Прогноз оборота сегмента IT-решений в сфере найма и онбординга персонала в 2022-2026 гг (млрд руб)

### **Ключевой функционал и основная ценность решений в сфере найма и онбординга персонала**

#### **Основные целевые группы клиентов**

#### **Оценочная численность игроков**

#### **Оборот лидеров сегмента**

- Таблица 24. Рейтинг лидеров сегмента IT-решений в сфере найма и онбординга персонала по выручке от продаж в России в 2021 г (млн руб)

### **Ключевой функционал и основная ценность решений в сфере найма персонала**

- Potok
- HRBLADE
- Talantix
- FriendWork Recruiter
- HeadHunter
- AmazingHiring
- EasyHire
- PersiaHR
- VCV

### **Ключевой функционал и основная ценность решений в сфере онбординга персонала**

- Unicraft
- TalentTech Обучение
- Skillspace
- Traforay
- Mindflash

## **HR-ПЛАТФОРМЫ**

- Таблица 25. Оборот сегмента IT-решений в сфере HRMS, HRIS, HCMC систем в России в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 26. Прогноз оборота сегмента IT-решений в сфере HRMS, HRIS, HCMC систем в России в 2022-2026 гг (млрд руб)

### **Ключевой функционал и основная ценность HR платформ**

#### **Основные целевые группы клиентов**

#### **Оценочная численность игроков**

#### **Оборот лидеров сегмента**

- Таблица 27. Рейтинг лидеров сегмента HR платформ по выручке от продаж в России в 2021 г (млн руб)

#### **Ключевые решения в сфере HRIS систем и их конкурентные преимущества**

- Highrise
- PeopleForce

#### **Ключевые решения в сфере HRMS систем и их конкурентные преимущества**

- HCM Talenttech
- Worksmen

#### **Ключевые решения в сфере HCMС систем и их конкурентные преимущества**

- Skillaz

### **ПОТРЕБИТЕЛИ IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR**

- Таблица 28. Оборот рынка IT-решений в сфере HR в России по сегментам B2B и B2G в 2017-2021 гг (млрд руб)
- Таблица 29. Прогноз оборота рынка IT-решений в сфере HR в России по сегментам B2B и B2G в 2022-2026 гг (млрд руб)

### **ДРАЙВЕРЫ, БАРЬЕРЫ И ТРЕНДЫ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR**

#### **Драйверы развития рынка**

#### **Барьеры развития рынка**

#### **Тренды HrTech технологий**

- Искусственный интеллект (Ai)
- Чат-боты, виртуальные ассистенты и коллаборативные роботы.
- Big Data и аналитика

### **ИНВЕСТИЦИОННЫЕ ПЕРСПЕКТИВЫ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR**

#### **Инвестиционная привлекательность рынка**

#### **Ключевые инвестиционные сделки**

### **РЕЙТИНГ ОПЕРАТОРОВ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR**

- Таблица 30. Рейтинг операторов рынка IT-решений в сфере HR по выручке от продаж в России в 2021 г (млн руб)
- Таблица 31. Рейтинг операторов рынка IT-решений в сфере HR по прибыли от продаж в России в 2021 г (млн руб)
- Таблица 32. Рейтинг операторов рынка IT-решений в сфере HR по рентабельности продаж в России в 2021 г (%)

### **УНИВЕРСАЛЬНЫЕ РЕШЕНИЯ НА РЫНКЕ IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR**

#### **Mirapolis**

- Ключевой функционал и основная ценность решения Mirapolis для бизнеса:
- Стоимость решения Mirapolis по отношению к унитарным решениям



### **Эквио**

- Ключевой функционал и основная ценность решения Эквио для бизнеса:
- Стоимость решения Эквио по отношению к унитарным решениям

### **ХантФлоу**

- Ключевой функционал и основная ценность решения ХантФлоу для бизнеса:
- Стоимость решения ХантФлоу по отношению к унитарным решениям

## **ЛИДЕРЫ РЫНКА IT-РЕШЕНИЙ В СФЕРЕ HR**

**Mirapolis (ООО "Мираполис")**

**HeadHunter (HeadHunter Group PLC)**

**Skillaz (ООО Skillaz)**

## **ПРОФИЛИ ВЕДУЩИХ ОПЕРАТОРОВ РЫНКА**

### **ООО «МИРАПОЛИС»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Собственники предприятия
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчет о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

### **ООО «Хэдхантер»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Собственники предприятия
- Дочерние предприятия
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчет о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

### **ООО ЭКВИО**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Собственники предприятия
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчет о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

### **ООО «ВК»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Основные участники
- Дочерние предприятия
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)

- Отчёт о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

**ООО «Ричмедиа»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Основные участники
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчёт о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

**ООО «Эвола»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Основные участники
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчёт о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

**ООО «Хантфлоу»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Основные участники
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчёт о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

**ООО «1С»**

- Регистрационные данные
- Руководство предприятия
- Основные участники
- Дочерние предприятия
- Бухгалтерский баланс (тыс руб)
- Отчёт о прибылях и убытках (тыс руб)
- Основные финансовые показатели

## Методика подготовки обзора рынка

При подготовке обзора рынка BusinesStat ставит целью собрать максимум информации об анализируемом рынке.

На первой стадии аналитики BusinesStat агрегируют национальную и международную статистику, информацию из деловых и отраслевых изданий. Проводится сбор оценок потребителей или экспертов, мониторинг оптовых или розничных цен. Источники данных для каждого обзора указаны в его аннотации. Под каждой таблицей обзора приведены ссылки на источники. В случае предоставления расчетных или оценочных данных в качестве источника под таблицей указывается BusinesStat.

На втором этапе полученные данные взвешиваются и приводятся к единому непротиворечивому массиву. На этом этапе происходит отбраковка данных, которые представляются аналитику противоречивыми и менее надежными. Выбранные данные должны находиться между собой в полной корреляции, чтобы сделать возможной комплексную оценку рынка. Например, спрос должен быть равен предложению с учетом производства, импорта и экспорта, продаж и складских запасов.

Данные по производству, таможенным операциям, продажам извлекаются из разных источников и первоначально не полностью соответствуют друг другу, что часто требует проведения дополнительных расчетов. В итоге по части уточненных, расчетных параметров рынка BusinesStat сам становится источником данных, что отмечено под соответствующими таблицами.

Третьим этапом работ является построение динамических рядов – прогнозирование. Первичное прогнозирование осуществляется математическими методами, суть которых сводится к анализу ретроспективных данных для построения прогноза. Однако такой анализ может задать лишь общий тренд на стабильных рынках с известной многолетней динамикой. Подобные стабильные рынки в России фактически отсутствуют, из-за чего эффективность математического анализа падает.

Для уточнения прогнозов анализируются факторы, влияющие на развитие рынка. Часть факторов определена достаточно жестко и может быть использована с большой уверенностью для прогнозирования производства, импорта и экспорта. Пример такого фактора – государственное отраслевое регулирование. Часто заранее известна политика правительства в области регулирования импорта, по инвестициям в производство и строительство, субсидированию или, наоборот, увеличению налоговой нагрузки на отрасль. Пользуясь накопленным опытом о влиянии на отрасли подобных изменений, аналитики BusinesStat могут достаточно точно прогнозировать дальнейшее развитие рынка.

Влияние других групп факторов менее выражено либо факторы противоречат друг другу. Чаще всего подобные факторы связаны с динамикой продаж и потребления. Здесь приходится анализировать более широкий круг переменных, часто применяя бенчмарки с соседних рынков, где аналогичная ситуация происходила ранее, или с рынков тех же отраслей других стран, где были аналогичные кейсы. Например, во всех развивающихся странах мира наблюдается схожая динамика потребительского поведения, обусловленная появлением новых категорий товаров, развитием сетевой розницы, приходом международных корпораций.

Применение международных бенчмарков для российских обзоров становится возможным благодаря одновременному анализу BusinesStat рынков в других странах мира. BusinesStat готовит глобальные обзоры, обзоры рынков СНГ и ЕС, а также обзоры рынков отдельных стран мира.

## Классификация IT-решений в сфере HR

**HrTech** – информационные технологии, применяемые для найма, обучения и развития персонала, а также для организации корпоративных коммуникаций.

Заказчиками рынка выступают компании и корпорации, использующие HR-продукты для поиска, отбора и тестирования кандидатов, онбординга новых сотрудников, аналитики процессов найма, кадрового учета, выявления и развития сильных сторон (Soft и Hard Skills) сотрудников. К номенклатуре HrTech относятся системы HRM, HRMS, HCM и иные продукты для аналитики и кадрового учета.

### Классификация IT решений в сфере HR:

- **Корпоративная культура и внутренняя коммуникация.** Сегмент включает решения для автоматизации текущей деятельности персонала и мотивации сотрудников. К этому направлению относятся корпоративные мессенджеры, платформы для performance- и time-менеджмента. К последним относятся такие платформы, как YouGile, Slack, Trello, A2B, Pyrus, Jira и т.д.
- **Здоровье и благополучие сотрудников.** Сегмент представлен автоматизированными сервисами медицинского страхования сотрудников, системами отслеживания здоровья и эмоционального состояния персонала. В качестве примера цифровых сервисов медицинского страхования сотрудников можно привести корпоративное направление онлайн-платформы Bestdoctor, предоставляющую услуги ДМС для компаний и ее сотрудников. Известными пользователями сервиса являются VK, AliExpress, Мегафон, РБК, Самокат и другие. Другим примером выступает сервис Perkset, который позволяет отслеживать эмоциональное состояние сотрудников.
- **Кадровые данные и аналитика.** Основой этого сегмента являются автоматизированные решения для расчета заработной платы, учета рабочего времени, анализа эффективности персонала, в том числе на основе KPI, принятия решений для карьерного продвижения сотрудников. Среди популярных автоматизированных систем для анализа эффективности персонала можно выделить Solar addVisor, WebSoft, Mirapolis HCM и т.д.
- **Найм и онбординг.** Сегмент представлен информационными технологиями, позволяющими автоматизировать рутинную деятельность HR-специалиста при массовом наборе персонала, а также проводить онбординг и дистанционное повышение квалификации нового или работающего персонала. Автоматизация найма персонала занимает большую часть рынка HrTech и представлена большим количеством решений, среди которых можно выделить сайты-агрегаторы вакансий и резюме (например, HeadHunter, zarplata.ru, superjob.ru, rabota.ru), чат-боты и роботы-рекрутеры (например, робот Вера от Ростелекома, Связной-бот, ассистент по подбору персонала XOR от X5 Retail, бот hh.ru), сервисы видео-интервью и тестирования соискателей.
- **HR платформы.** HRIS (информационные системы управления персоналом), HRMS (системы управления персоналом) и HCM (системы управления человеческим капиталом) – это основа, на которой сегодня строится автоматизация процесса управления персоналом. Такие системы используются для сбора и хранения информации о сотрудниках компании и позволяют комплексно осуществлять управление человеческими ресурсами. В зависимости от комплектации программное обеспечение может включаться в себя такие функции, как подбор персонала, начисление заработной платы, управление эффективностью персонала, контроль рабочего времени, обучение, повышение квалификации, формирование различной

отчетности и аналитику. Этим набором функций и отличаются между собой системы HRIS, HRMS, HCMC: наибольшим функционалом обладают HRMS-системы.

**Информацию о смежных рынках вы можете найти в других исследованиях BusinessStat:**

- [Анализ рынка кадровых агентств в России](#)
- [Анализ рынка образовательных технологий \(EdTech\) в России](#)
- [Анализ рынка медицинских технологий \(MedTech\) в России](#)
- [Бизнес-план кадрового агентства](#)

## Регулирование рынка IT-решений в сфере HR

В силу своей специфики HgTech не подвержены специальным видам регулирования или отдельным законам на территории Российской Федерации.

Основная часть регулирования в отношении сервисов в сфере HR возникает на уровне управления личными данными и контроля за их конфиденциальностью, которые регулируются федеральным законом "О персональных данных" от 27.07.2006 N 152-ФЗ.

Многие HR сервисы и платформы работают с значительными массивами персональных данных пользователей, например, людей, которые загружают свои резюме, телефоны, адреса и другие данные для поиска работы. Именно поэтому основное внимание в сфере соблюдения законодательства компании уделяют именно вопросу безопасности личных данных.

Во всех остальных аспектах деятельность HgTech компаний и платформ практически не регулируется, законы по лицензированию ПО зачастую носят лишь рекомендательный характер.

### Нормативно-правовые акты и лицензирование

Основными нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность компаний, представляющих HR решения, является:

- Гражданский кодекс Российской Федерации (часть 1)
- Налоговый кодекс Российской Федерации (часть 2)
- Федеральный закон от 4 мая 2011 года № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»
- Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
- Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»
- Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг»
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 21 ноября 2011 года № 957 «Об организации лицензирования отдельных видов деятельности»

## Программы господдержки

Спрос на HR-технологии в России в первую очередь ввели иностранные компании и работодатели, такие как Procter & Gamble, British Tobacco, Ikea и другие. До последнего времени данная сфера практически полностью находилась в коммерческой плоскости и никак не поддерживалась государством.

HRTech не вошли в карту приоритетных технологических направлений НТИ, однако были косвенно упомянуты в инициативе EduNet (Рынок продуктов и сервисов, которые вовлекают человека в развитие и реализацию своего потенциала).

Тем не менее, за 2017-2021 гг при поддержке государства в России был запущен целый ряд общенаправленных акселераторов для компаний из сферы ИТ технологий, проведено более 100 программ ускоренного развития стартапов. При этом, подобные инициативы появлялись, как на федеральном, так и на региональном и локальном уровнях.

Со стороны государственного финансирования основными институтами развития технологических стартапов стали: Российский фонд развития информационных технологий (РФРИТ), Фонд содействия инновациям, Фонд Сколково, а также Агентство стратегических инициатив (АСИ).

Ряд проектов запускается в формате смешанного финансирования, или частно-государственного партнерства. Для примера, в июне 2022 г «Иннополис» и банк «Точка» запустили акселератор для технологических стартапов с инвестиционным фондом объемом 500 млн рублей. К участию приглашаются проекты на разных стадиях развития, в первую очередь будут рассматриваться решения из сфер HRTech, EdTech и международной логистики. «Иннополис» – как особая экономическая зона может предоставлять проектам налоговые льготы, гранты и прочие виды поддержки.

# История и современное состояние рынка HR технологий

Мировой рынок HR технологий начал свое активное развитие в 1980-2000 гг в таких компаниях как Google (США), Proctor & Gamble (США), British American Tobacco (Великобритания), Ikea (Швеция), Unilever (Великобритания). Большая часть пилотных HrTech решений развивалась внутри международных корпораций, которые внедряли технологии для унификации и поддержания высокого уровня стандартов в сфере найма персонала и кадрового менеджмента.

Вторая волна развитие HrTech рынка в 2000-2010 гг характеризовалась прорывным развитием технологий и новых бизнес-моделей. Облачные вычисления, мобильные устройства, Wi-Fi, высокоскоростной интернет, программное обеспечение с открытым кодом – всё это привело к появлению новых компаний на рынке HR технологий и появлению целого ряда HR платформ, автоматизированных инструментов для найма и оценки, сервисов для кадрового учета. Новые возможности позволили HR технологиям выйти за пределы корпораций, на массовый b2b рынок.

Начиная с 2010 г рынок стремительно развивался под воздействием венчурного капитала по всему миру. Инвестиции позволили HrTech компаниям быстро масштабироваться. Появились такие крупные HrTech компании как Gusto (США) – платформа, помогающая компаниям автоматизировать расчет зарплат сотрудникам, Deel (США) решения для управления кадровыми данными, Personio (Германия) программное обеспечение для автоматизации найма, BetterUp (США) мобильное приложение для оценки и развития навыков сотрудников, Checkr (США) сервис для проверки и оценки резюме соискателей.

В 2022 г мировая индустрия HR-технологий оценивается в 16 млрд долл, если учитывать выручку вендоров-участников рынка. На рынке присутствуют такие крупные компании, как Taleo (поглощена компанией Oracle за 1,9 млрд долл) SuccessFactors (поглощен компанией SAP за 3,7 млрд долл), Cornerstone OnDemand (рыночная капитализация – более 2,1 млрд долл).

Российский рынок HR технологий начал развиваться в 2000-е гг, вместе с появлением таких компаний, как HeadHunter (2000 г), Работа.ру (1999 г). В отличие от западных рынков, российский рынок начал развиваться не с сегмента платформ и корпоративных сервисов, а с направления найма и оценки кандидатов.

До 2017 г появление HrTech компаний на российском рынке носило скорее хаотичный характер, нежели являлось полноценным трендом. Иностранные компании использовали уже внедренные западные решения, российские корпорации полагались на собственные разработки и инструменты, а малый и средний бизнес еще не сформировал массовый спрос на данный продукт.

Начиная с 2017 г IT компании начали развивать собственные публичные решения в сфере HR технологий, а также взаимодействовать с другими игроками рынка и стартапами. Интерес к HR технологиям начал активно расти со стороны инвесторов.

В 2019-2021 гг пандемия коронавируса и массовый переход сотрудников на удаленную работу вынудил многие компании внедрять HR решения для управления персоналом, тестированием и наймом, кадровой аналитике, что дало сильный толчок рынку.

До 2022 г большую часть рынка занимали именно иностранные компании и решения, такие как Slack, Trello, SAP, Workday, Oracle, Cornerstone, Avatur.

В 2022 г вместе с введением санкций многие компании остались без привычных HR-инструментов из-за ухода зарубежных поставщиков. Заказчикам пришлось искать отечественные альтернативы. Это создало для российских разработчиков дополнительный шанс заявить о себе.



Если оценивать полную амплитуду передовых IT решений в бизнес-среде, то российский HRTech рынок отстает от западного на 5 лет. Однако есть компании-пионеры, которые находятся на одном уровне с ведущими американскими и европейскими корпорациями. Крупные российские компании, такие как МТС, Mail.ru, Ростелеком, Альфа-Банк, Билайн, Сбербанк, развивают собственные HR проекты и платформы мирового уровня.

В сложившихся условиях, корпорации могут стать ключевыми инвесторами в HRTech проекты для российского рынка. По уровню развития HR технологий отставание практически отсутствует, а потенциал рыночного спроса остается на высоком уровне.

## HR-платформы

В разделе приведены выдержки из секции оборота рынка IT-решений в сфере HR в России по сегменту HR платформ. В сегмент входит три вида сервисов: HRIS (информационные системы управления персоналом), HRMS (системы управления персоналом) и HCMС (системы управления человеческим капиталом).

Основная задача сервисов – автоматизация процесса управления персоналом. Сервисы используются для сбора и хранения информации о сотрудниках компании и позволяют комплексно осуществлять управление человеческими ресурсами.

В зависимости от комплектации программное обеспечение может включаться в себя такие функции, как подбор персонала, начисление заработной платы, управление эффективностью персонала, контроль рабочего времени, обучение, повышение квалификации, формирование различной отчетности и аналитику. Этим набором функций и отличаются между собой системы HRIS, HRMS, HCMС: наибольшим функционалом обладают HRMS-системы.

### Ключевой функционал и основная ценность HR платформ

HR платформа – это экосистема цифровых сервисов для автоматизации HR процессов внутри компании. Зачастую, подобные платформы предлагают наиболее широкий спектр инструментов для автоматизации работы HR-специалистов и частично или полностью покрывают виды решений, описанных в предыдущих главах.

#### Базовый функционал решений

- Обмен сообщениями между сотрудниками и кандидатами
- Инструменты для формирования отчетов
- Функционал для отслеживания развития проектов
- Функции для контроля времени выполнения задач
- Расписания и рабочий график сотрудников
- Личные кабинеты для HR специалистов компании
- Инструменты для размещения и редактирования вакансий на рабочих сайтах
- Дашборды и панели аналитики
- Инструменты для планирования ресурсов HR-команды
- Управление кандидатами
- CRM системы для откликов соискателей
- Интеграция с русскоязычными рабочими сайтами
- Функционал для планирования собеседований

### Основные целевые группы клиентов

Основной группой клиентов данного вида решений в России являются крупные компании с количеством сотрудников более 100 человек, большую часть из которых составляют IT компании, такие как Ozon, МТС, Сбер, Тинькофф, С1, Mail.ru. Заказчики используют HR системы кадровой аналитики для оптимизации процессов, повышения эффективности работы команды, а также для оценки сотрудников.

## Оценочная численность игроков

По данным российской базы IT-решений Startpack, количество отечественных компаний в данном сегменте составляет 26 продуктов. Наиболее крупными из них являются: HRM система Talantix, система управления кандидатами ХантФлоу, HRMHRIS-система для управления персоналом PeopleForge, облачный сервис автоматизации всех HR-процессов компаний Hurma и программа массового назначения «1С:Зарплата и управление персоналом 8».