

Smart
Ranking

HR-tech обзор 2022

«Итоги 2022 года на HR-Tech-рынке России»
на основании рейтинга 50 крупнейших компаний»



обзор мирового рынка | обзор российского рынка |
результаты рейтинга | динамика компаний и сегментов |
тренды и прогнозы

Оглавление

Вступление	3
Summary. Общие итоги 2022 года	4
Часть 1. Мировой рынок	7
1.1. Обзор мирового рынка за 2022 год.	8
1.2. Главные сделки	11
Часть 2. Российский рынок	14
2.1. Инвестиции в российский HR-tech в 2022 году	15
2.2. Топ-50 российских HR-tech-компаний	17
О методике исследования	17
Рейтинг компаний по размеру выручки за 2022 год	19
Рейтинг по динамике выручки за год	26
2.3. Обзор сегментов по итогам 2022 года	31
Подбор персонала	31
Комплексные решения	34
Оценка и контроль сотрудников	36
Интеграция ПО	37
Кадровый электронный документооборот	39
2.4. Тренды и прогнозы	41
Выводы	45

Вступление

HR-tech — большой комплекс технологий, которые облегчают жизнь HR-специалистов. Сюда входят сервисы для подбора персонала, оценки мотивации и эффективности сотрудников, для ведения документации и многого другого.

В 2022 году HR-tech, как и другие отрасли, претерпел значительные изменения. Самый значительный вызов связан с тем, что ушли зарубежные вендоры, решениями которых пользовались многие российские компании. Перед игроками рынка появилась нелегкая задача предложить новые качественные решения взамен ушедших. При этом у отрасли были проблемы замиранием рынка после начала СВО, с отключением банками рассрочек весной, потерей некоторых каналов продвижения и другие сложности.

Взрывной рост отрасли почти на **100%** по итогам 2021 года в 2022-м замедлился и составил всего **21,2%**, однако подобное замедление характерно вообще для всех технологических рынков. Поэтому, несмотря на все вызовы 2022 года, отрасль успешно выстояла. В I полугодии она выросла на **38%** по отношению к аналогичному периоду 2021-го, а во II квартале — на **10%**. Несмотря на уход зарубежных поставщиков ПО, освободивших свои места, взрывного роста российских решений не произошло. Компаниям пока тяжело перестроить работу с привычных западных систем, однако к концу 2023 года можно ожидать взлета российских решений за счет эффекта отложенного спроса — выигрывают те участники рынка, которые смогут успешно заместить ушедших вендоров. На рынке также снизилась среднемесячная активность соискателей и работодателей — сейчас компании делают фокус не на набор новых сотрудников, а на удержание старых.

Однако эксперты и игроки отрасли уверены, что в отечественном HR-tech не будет застоя или падения: наоборот, он будет активно развиваться. Подробнее о том, что будет с отраслью дальше, рассказываем в исследовании, посвященном результатам непростого 2022 года.

Увлекательного изучения!
Команда Smart Ranking

Summary. Общие итоги 2022 года

Общая [выручка топ-50](#) крупнейших HR-tech-компаний России за 2022 год составила около **34,1 млрд.** рублей и выросла на **21,51%** по отношению к 2021 году. В 2020 году оборот рынка [составлял](#) примерно **13,8 млрд.** рублей — в 2021 году, по данным SmR, уже **28 млрд.** — на **103%** больше. Тем не менее подобное замедление закономерно — взрывной ковидный рост также спустя год замедлился и на других технологических рынках, например edtech.



В I полугодии 2022 года рынок упал на **8,14%** (по сравнению со II полугодием 2021), во II же вырос на **19,61%** (по сравнению с I полугодием 2022).

Год к году в I полугодии 2022 рынок вырос на **38,32%** (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), во II полугодии — на **10,31%**.



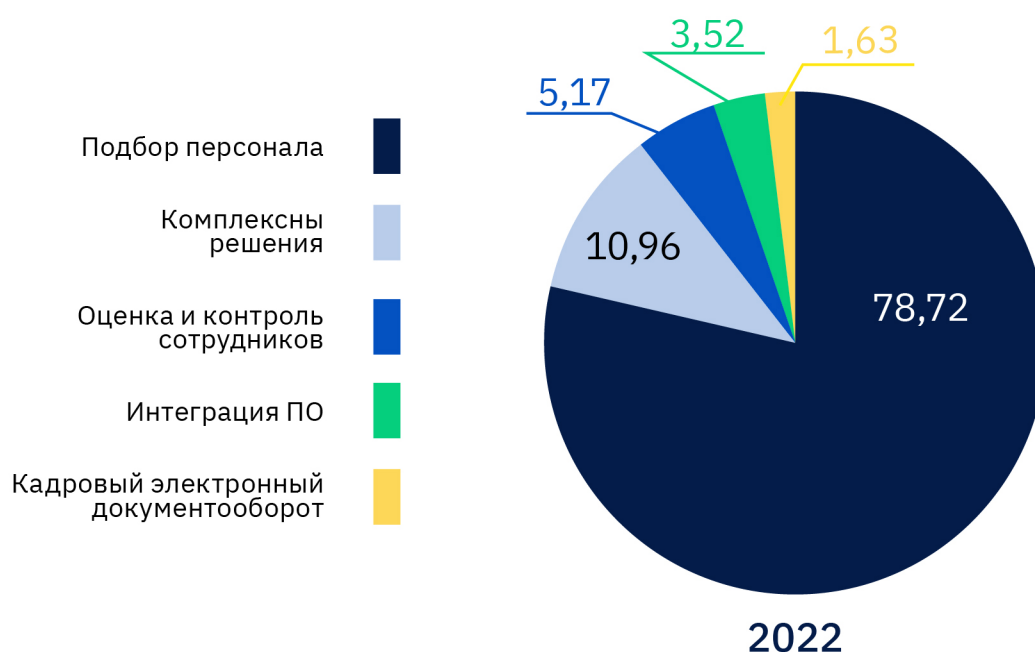
Объем топ-50 российского HR-tech-рынка в 2022 году



Большую часть рынка занимают решения, помогающие в подборе персонала: джоб-борды, платформы для поиска временных сотрудников, системы автоматизации рекрутинга и др. Доля таких компаний на рынке среди **топ-50 в 2022** году составила **78,72%**, а суммарная выручка — **26,8 млрд.** рублей.



Распределение выручки в 2022 году по сегментам



Лидером роста за год стал сегмент КЭДО: его годовая динамика составила **68%**. Год к году в I полугодии сегмент вырос по эффекту низкой базы почти на **140%**, а во II полугодии — на **50%**. Игроки рынка также отмечали возрастающую популярность сервисов КЭДО. Причины: переход части компаний на удаленную работу и принятие нового закона в отношении электронных документов

Сегмент подбора персонала вырос в 2022 году на **21,74%** по отношению к 2021-му. Хотя он по-прежнему занимает самую большую долю в HR-tech, игроки рынка говорят о замедлении роста. Они утверждают, что внимание с привлечения персонала сейчас смещается на удержание имеющихся сотрудников.

Системы оценки и контроля сотрудников выросли в 2022 году на **15,58%**. Игроки отмечают растущий спрос на сервисы well-being-сотрудников в корпоративной культуре. Спрос на комплексные HR-решения, которые закрывают большинство потребностей HR-специалистов, называют трендом большинство опрошенных игроков. За год выручка сегмента выросла на **18,96%** по отношению к 2021-му. Игроки пророчат сегменту скорый рост, но пока клиенты еще определяют, какие HR-tech-решения хотят видеть в своей компании вместо ушедших с рынка зарубежных вендоров.

Спрос на интеграцию — внедрение решений в систему и обеспечение ее работы — год к году вырос незначительно: всего на **10,81%**. Причина может быть той же, что и в предыдущем пункте: клиенты не торопятся принимать важные решения из-за кризиса. Однако рынок начинает оттаивать и, возможно, в будущем сегмент будет расти активнее — компаниям нужно будет что-то внедрять вместо ушедшей продукции компании SAP. Речь идет о SAP Human Capital Management и SAP SuccessFactors — системах, помогающих компаниям подбирать, адаптировать, обучать, мотивировать персонал, а также управлять эффективностью сотрудников и рассчитывать заработную плату. Кроме того, в 2022 году многие интеграторы были заняты перестройкой процессов: они искали партнеров среди поставщиков российского ПО.

Самым популярным сегментом для инвестирования в России оказались платформы для подбора персонала, а именно платформы гиг-занятости (системы, при которой работников не устраивают в штат, а поручают им некоторые временные задачи. — Прим. ред.).

Двумя главными трендами в 2023 году игроки рынка считают импортозамещение и спрос на комплексные решения и, как следствие, увеличение количества M&A-сделок.

Другие прогнозируемые тренды 2023 года: рост КЭДО, смещение внимания с найма на удержание сотрудников, рост популярности гиг-занятости.



Часть 1.

Мировой рынок

Smart
Ranking

1.1. Обзор мирового рынка за 2022 год. Главные сделки

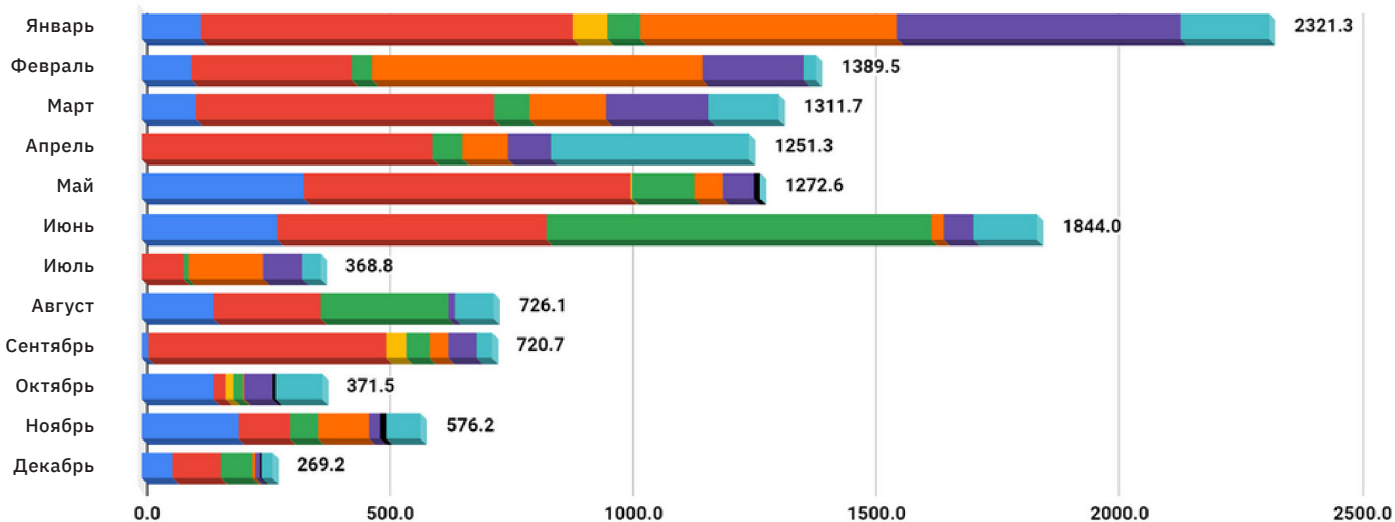
Совокупная стоимость HR-tech-компаний в мире составила **\$24,89 млрд**, [согласно](#) данным Fortune Business Insights. Для сравнения: в 2021 году капитализацию оценивали в **\$23 млрд**. По подсчетам же Imark, объем рынка в мире в 2022 году [составил](#) **\$31,5 млрд**.



Инвестиции в HRtech в 2022 году в мире

Отчет о финансировании и инвестициях HRTech за 2022 год по сбору средств по месяцам и сегментам: 2022 год (стоимость в миллионах долларов США)

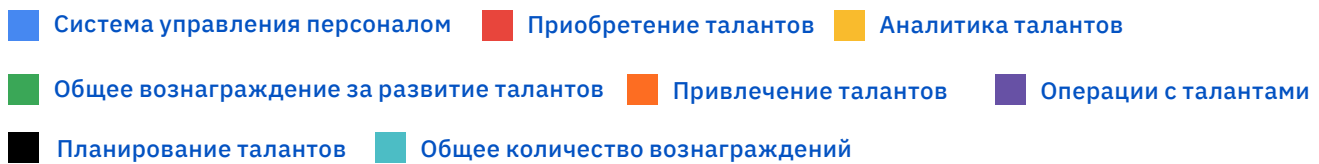
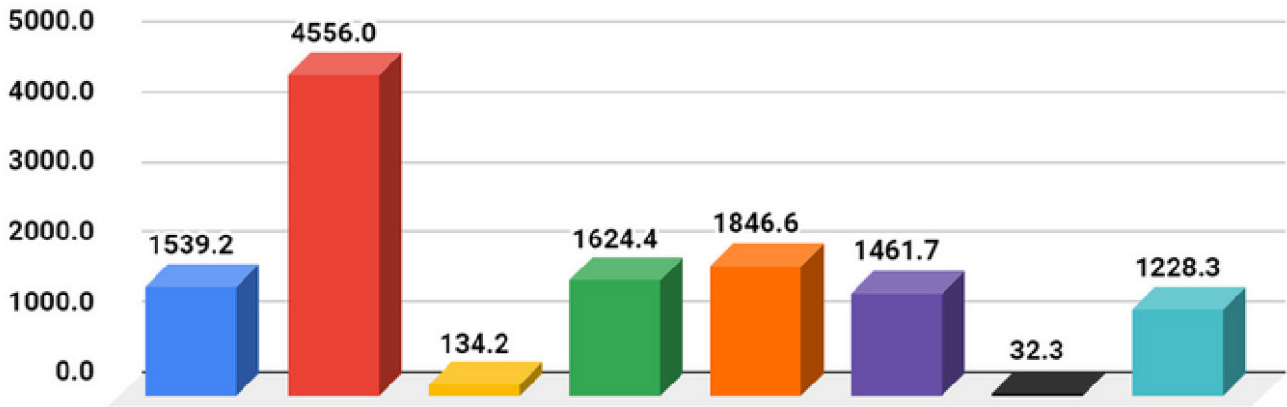
- Система управления персоналом
- Приобретение талантов
- Аналитика талантов
- Общее вознаграждение за развитие талантов
- Привлечение талантов
- Операции с талантами
- Планирование талантов
- Общее количество вознаграждений



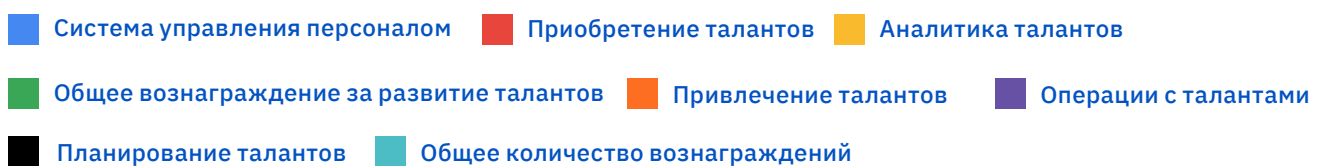
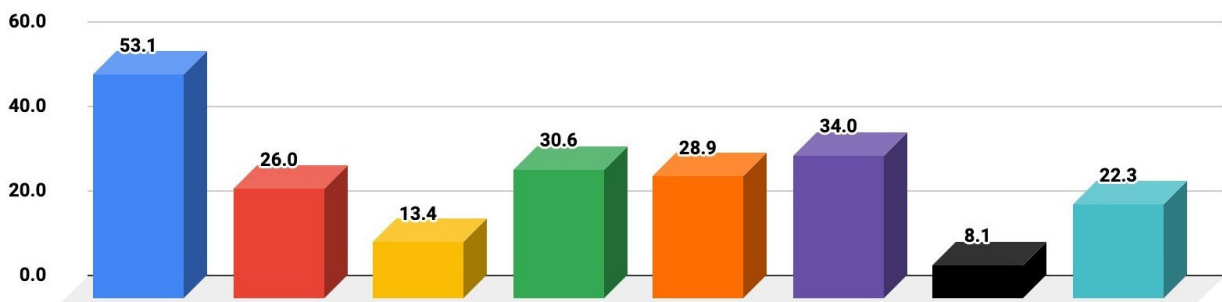
Источник: www.hrtech.sg



Распределение инвестиций в HR-tech в 2022 году по сегментам



Средняя оценка суммы за одну сделку в каждом сегменте

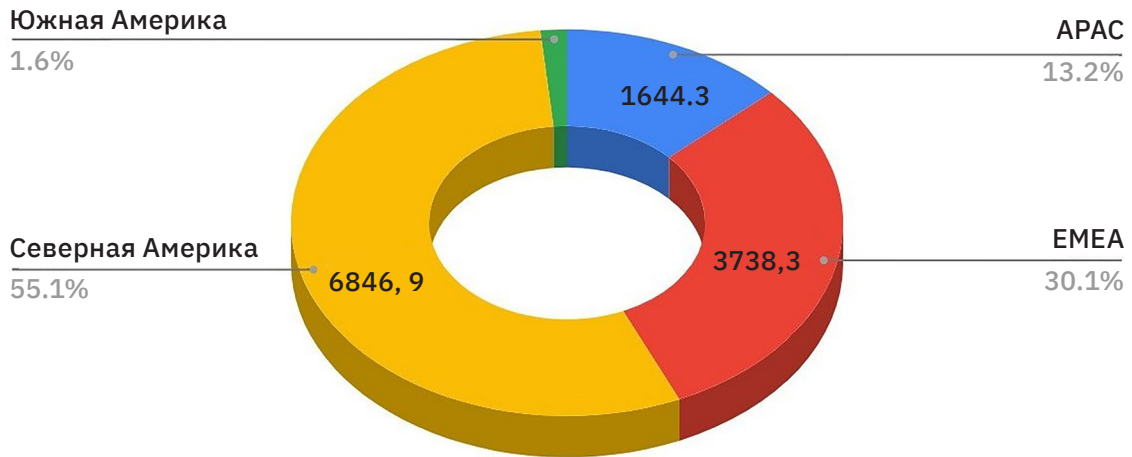


Источник: www.hrtech.sg

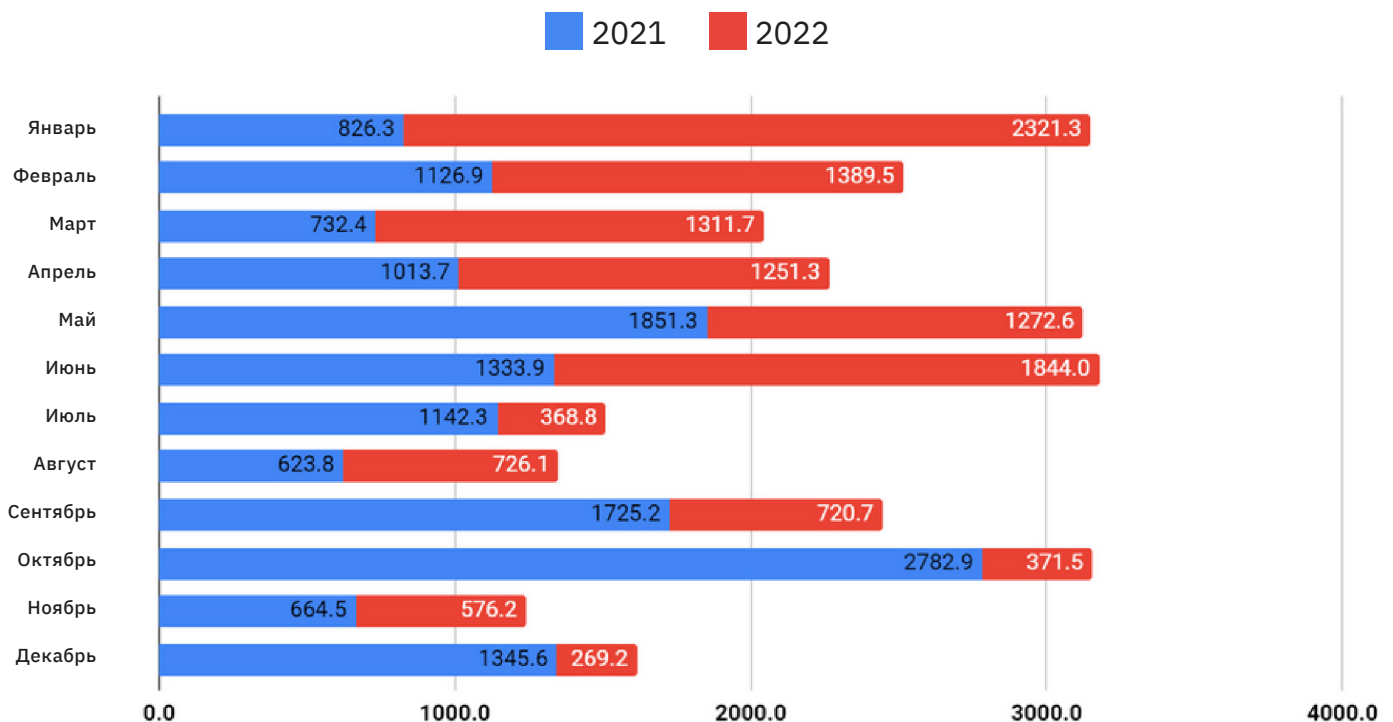


Сделки по регионам

Отчет о финансировании и инвестициях в HR-технологии за 2022 год
Сбор средств по регионам: 2022 год (стоимость в миллионах долларов США)



Объем сделок в 2022 году в сравнении с объемом 2021-го



Источник: www.hrtech.sg

1.2. Главные сделки

В мире в 2022 году было заключено более **440 сделок** в HR-tech-отрасли, сказано в отчете hrtech.sg. Общий объем инвестиций — около **\$12,4 млрд.** Это на **18 %** меньше, чем годом ранее (в 2021-м объем инвестиций составил **\$15,1 млрд.**). Однако в 2021 году было заключено меньше сделок — **около 330**. Следовательно, хотя в 2022 году сделок и было больше, объем отдельно взятых сделок в среднем был меньше. Авторы отчета объясняют это опасениями инвесторов из-за ожидания макроэкономического кризиса.

При этом инвесторы были активны в первом полугодии, а во втором количество сделок резко сократилось:

- в I квартале объем инвестиций составил **\$5 млрд.;**
- во II — **\$4,3 млрд.;**
- в III — **\$1,8 млрд.;**
- в IV — **\$1,2 млрд.**

Если смотреть по сегментам, то больше всего инвестиций (**37 %** от общего количества) получили решения для подбора персонала. На втором месте, **15 %** от всех полученных средств, — сервисы для вовлечения талантов, которые помогают управлять производительностью, вовлекать сотрудников в работу, следить за их здоровьем. На третьем — развитие кадров: **13 %** от общего объема полученных средств.

Самым крупным регионом сделок, согласно отчету, была и остается Северная Америка: там в прошлом году произошло **55,1 %** всех сделок. На втором месте — страны EMEA (Европа, Средний Восток и Африка) с долей 30,1 %. На третьем — страны АПАК, **13,2 %**.

Далее мы собрали **самые крупные** зарубежные сделки в HR-tech-компаниях. Объем инвестиций в каждую составляет более **\$100 млн.**

• Среди компаний лидер по объему инвестиций в 2022 году — американская Velocity Global, которая помогает искать сотрудников и управлять талантами. В мае в раунде В она привлекла **\$400 млн.**, при этом оценка увеличилась в 7 раз по сравнению с аналогичным периодом прошлого года. Раунд финансирования возглавили Eldridge и Norwest Venture Partners. При этом Velocity Global сохранила у себя контрольный пакет акций.



- На втором месте — Rippling, комплексная американская платформа для управления персоналом. Она привлекла инвестиции в раунде D в размере **\$250 млн.** от Bedrock и Kleiner Perkins. После этого компанию оценили в **\$11,25 млрд.** Rippling основал Паркер Конрад, который известен тем, что его стартап-единорог для HR Zenefits рухнул в 2016 году. Позже Конрад вернулся на рынок с Rippling и стал миллиардером.



- Американский стартап Handshake, который связывает студентов и выпускников вузов с работодателями и помогает найти работу при минимальном опыте, в январе [получил \\$200 млн.](#) Позже немецкий стартап Personio, комплексное HR-tech-решение, также привлек **\$200 млн.** Деньги пойдут на разработку новых инструментов, в частности, для автоматизации документооборота.

- Сервис по управлению персоналом Lattice [привлек \\$175 млн.](#) в январе. Он помогает ставить цели, управлять мотивацией, тестировать сотрудников, анализировать эффективность. Эксперты связывают популярность сервиса с потребностью сплочения удаленных команд: из-за пандемии многие стали работать из дома, потребность чувствовать себя частью команды возросла.

На комплексное HR-tech-решение HiBob обратили внимание в августе: тогда компания привлекла **\$150 млн.** в финансировании серии D. Компания предоставляет



комплексное HR-решение. В другую HR-tech-платформу полного цикла — китайскую ERoad проинвестировали **\$140 млн.** ERoad работает в 310 городах Китая и 20 странах мира.

Примечательна сделка и с другим комплексным HR-tech-решением. В октябре испанский стартап Factorial привлек инвестиции в раунде C в размере **\$120 млн.**, в результате чего стал единорогом. Раунд возглавил Atomico, также вошли GIC и бывшие инвесторы Tiger Global, CRV, K-Fund и Creandum.

Сервисом для управления удаленными сотрудниками заинтересовались в марте: израильский стартап Connecteam



[привлек](#) инвестиции в размере **\$120 млн.** Связано это с возросшим трендом на удаленную работу, который появился во время пандемии 2020 года. Деньги компания планирует потратить на расширение функциональности платформы: к примеру, хотят добавить функцию по подбору персонала — сейчас она отсутствует. Лид-инвесторами стали Stripes и Insight.

В сервис по подбору персонала SeekOut проинвестировали **\$115 млн.** в январе. Генеральный директор Ануп Гупта заявил, что планирует потратить деньги на создание решений, которые бы помогли удерживать персонал. По его словам, так он хочет побороться с мировой тенденцией ухода ценных кадров из компаний.

На гиг-платформу для поиска медсестер IntelyCare обратили внимание в апреле. Она получила **\$115 млн.** в раунде C, лид-инвестором стал Janus Henderson Investors. При этом IntelyCare говорит об опросе медработников, которые они провели. Согласно ему те, кто пользуется приложениями для гиг-занятости, чаще чувствуют себя защищенными и больше преуспевают в карьере. Такая занятость, когда медсестры могут сами выбирать смены, снижает риск выгорания.



Количество M&A также выросло. В прошлом году слияний и поглощений было более 160, что на **56 %** больше, чем в 2021 году (тогда было заключено 103 сделки). Это говорит о консолидации HR-tech-рынка. Как видно, тренды за рубежом и в России во многом сходятся: объем инвестиций падает, в России и в мире активно вкладываются в сервисы для подбора сотрудников. Также можно заметить, что в мире пользуются спросом решения, которые автоматизируют полный рабочий цикл сотрудника от его приема на работу до увольнения. Игроки российского рынка утверждают, что это тренд 2023 года.



Часть 2.

Российский рынок

Smart
Ranking

2.1. Инвестиции в российский HR-tech в 2022 году

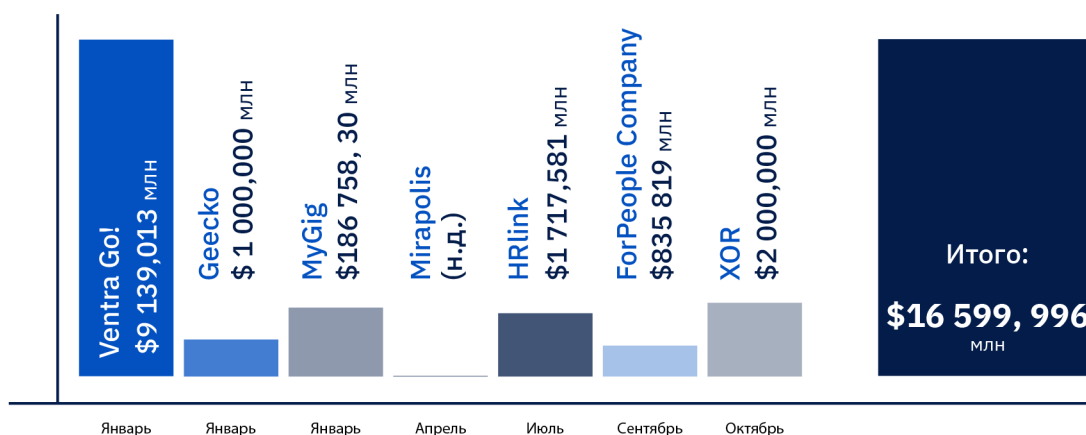
По подсчетам Venture Guide, в 2022 году в российскую отрасль HR & WorkTech инвестировали **\$471,18 млн.**, при этом состоялось 19 сделок. По их данным, в прошлом году индустрия получила **26%** всех инвестиций, и по объемам финансирования ее опередила только разработка ПО для бизнеса (28% от всех инвестиций). Причем в 2021 году HR-tech не показывал настолько высоких результатов: тогда объем инвестиций составлял **\$34,77 млн.** при 25 сделках. Однако если из данных Venture Guide исключить большую сделку с платформой для совместной работы команд Miro (относится к worktech), которая «сделала почти весь банк» 2022 года (**\$444,8 млн.**), то можно сделать вывод, что объем сделок в отрасль в 2022 году все же сократился. Без инвестиций в Miro объем составил **\$26,38 млн.**

По подсчетам Smart Ranking, объем сделок в российский HR-tech составил около **\$16,6 млн (~1,1 млрд. рублей** по среднегодовому курсу). Такая разница в оценке с данными Venture Guide обусловлена тем, что при отборе компаний для подсчета мы пользовались той же методикой, что и при составлении рейтинга: исключали edtech и fintech-компании.

Судя по сделкам, одна из самых привлекательных ниш для инвесторов — сервисы гиг-занятости. Две сделки в этом году были связаны с платформами-«уберами». В январе 2022 года «ВТБ Капитал инвестиции» вложил в сервис временной занятости **Ventra Go! 700 млн. рублей.** Второй сервис, который получил инвестиции в том же месяце — **MyGig.** Он привлек **120 млн. рублей** от Sistema SmartTech, Altus Capital, Brayne. В 2021 году



Главные сделки в российском HR-tech в 2022 году



инвестиции получили другие похожие платформы: «Точно», Wibedo, Wowworks. Согласно данным Forbes, инвесторы из «ВТБ Капитал инвестиции» [расчитывают](#), что подобные сервисы в будущем серьезно изменят рынок найма, как в свое время Uber и «Яндекс» изменили рынок такси.

С другим «убером» в этом году начались проблемы из-за прошлых вложений в него. В феврале 2023 года стало известно, что GigAnt, помогающий «синим воротничкам» находить подработку, в которой «Авито» владеет долей **33,8%**, судится — «Авито» и минотаритарные акционеры пытаются взыскать с компании компенсацию **168,8 млн. рублей**. Истцы считают, что GigAnt заключал несогласованные с советом

директоров сделки и тратил деньги компании в личных целях.

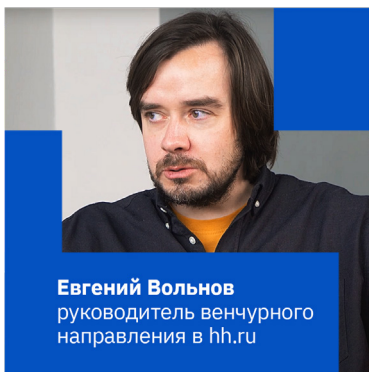
При этом «Авито» продолжает инвестиционную активность: в 2022 году он выкупил контрольную долю в казахском HR Messenger.



«Авито» не единственный крупный игрок рынка, который вкладывается в проекты и расширяет экосистему. Активный представитель в этом направлении — HeadHunter. В июле hh ventures, венчурный фонд ГК HeadHunter, инвестировал в систему КЭДО HRlink **100 млн. рублей**.



«В России очень мало интересных стартапов в HR-tech и edtech в разрезе HR. С начала года мы просмотрели 50–70 проектов, из них перспективны — около 15%, может, немного больше. Мы для себя выделили только 10 проектов. Например, заключили сделку с системой электронного кадрового документооборота HRlink — это уже зрелый бизнес. Остальные пока называть не можем, они сейчас не публичные. Но в любом случае, 10 отобранных проектов — это мало: нужно, чтобы их было хотя бы 40–50. Тогда можно говорить о хорошо развивающемся рынке», — прокомментировал Евгений Вольнов.



Евгений Вольнов
руководитель венчурного
направления в hh.ru

Также в декабре стало известно о сделке с образовательной платформой для сотрудников Edstein — в нее фонд инвестировал неизвестную сумму, получил 25% и опцион на выкуп контрольной доли. Теперь Edstein вместе с HCM-платформой Skillaz, в которую фонд инвестировал в 2021 году, будет развивать HCM-платформу. В HR-экосистеме HeadHunter уже есть Skillaz, YouDo, DreamJob, Zarplata.ru, Talantix.



Также в январе геймифицированная платформа для найма IT-специалистов Geesco получила **\$1 млн.** от ФРИИ и бизнес-ангелов. Компания планирует потратить деньги на рост компании и расширение на американском рынке.

В сентябре «Лаборатория Касперского» приобрела **49%** ForPeople, которая разрабатывает аналог ушедшего с российского рынка SAP. Сумма сделки не раскрывается, однако, согласно опросу «Ведомостей» среди экспертов, она может составлять от **30 млн.** до **100 млн.** рублей.

В сентябре фирма «1 С» выкупила долю фонда Softline Venture Partners в компании Mirapolis. В апреле же Softline Venture Partners вложил в «Мираполис» неизвестную сумму. VK при этом приобрел **25%-ную** долю компании Goodt. Сделка состоялась в октябре, сумма не разглашается.



2.2. Топ-50 российских HR-tech-компаний

О методике исследования

HR-tech — технологии, упрощающие работу HR-специалистов. Это определение довольно широкое, и не всегда удастся точно сказать, является ли та или иная компания поставщиком именно HR-технологий: отрасль часто пересекается с WorkTech, edtech, fintech, martech и др. В данном исследовании к HR-tech относятся решения, которые помогают:

— **Подбирать персонал.** Речь идет о джоббордах, платформах для гиг-занятости, ATS (Applicant tracking system, система управления кандидатами), сервисах для видеопроверки и проверки кандидатов.

— **Оценивать и контролировать сотрудников.** Это технологии оценки навыков и психологического состояния сотрудников, сервисы проверки отношения персонала к компании. Также к этой категории относятся тайм-трекеры, которые помогают отследить, чем занимаются сотрудники в рабочее время.

— **Работать с документами.** К ним относятся сервисы КЭДО — кадрового электронного документооборота.

— **Интегрировать HR-tech-решения.** В рейтинг включены компании, которые внедряют заказчикам готовые системы для автоматизации HR-процессов.

— **Автоматизировать полный рабочий цикл сотрудника.** Это HCM- и HRM-системы, которые автоматизируют жизнь сотрудника в компании от начала его работы до увольнения. Чаще всего такие системы помогают подбирать, адаптировать, оценивать, контролировать, мотивировать, обучать персонал, управлять графиками и отпусками, рассчитывать зарплаты.

При этом мы не включили в рейтинг компании для корпоративного образования и сервисы для расчета зарплат. Первые есть в [рейтинге edtech-компаний](#), а вторые — в рейтинге fintech. Однако мы включаем компанию в рейтинг, если она предоставляет другие решения для HR-специалистов помимо обучения и расчета гонораров. Также мы не вносили в рейтинг биржи фриланса и сервисы для поиска исполнителей бытовых задач, так как ими чаще пользуются не компании, а частные заказчики.

В исследовании есть участники, которые разрабатывают технологии для разных отраслей. В таких случаях мы учитывали только выручку за HR-tech-направление.

Данные о выручке были получены путем анкетирования компаний или из бухгалтерской отчетности через систему «Контур.Фокус», а также с помощью оценки выручки другими участниками рейтинга и Smart Ranking. Мы благодарим все компании, которые помогли нам в исследовании:

- «ЭКОПСИ Консалтинг»;
- «Рокет Ворк»;
- «Поток»;
- «Улей»;
- IDX;
- HRBOX;
- «Пряники».



Рейтинг компаний по размеру выручки за 2022 год

	Компания (сегмент)	Выручка и динамика 2021/2022 гг., млн рублей и %	Распределение и динамика выручки по полугодиям, млн рублей
1	HeadHunter (подбор персонала)	14 800,00* 17 717,00* +19,71%	<p>H1/21: 5 400,00* H2/21: 9 400,00* +74,07% ↑ H1/22: 8 406,00* H2/22: 9 311,00* +10,77% ↑</p>
2	«Авито Работа» (подбор персонала)	3 050,00* 3 965,00* +30,00%	<p>H1/21: 1 425,00* H2/21: 1 625,00* +14,04% ↑ H1/22: 1 700,00* H2/22: 2 265,00* +33,24% ↑</p>
3	Superjob (подбор персонала)	1 200,00* 1 363,49* +13,62%	<p>H1/21: 570,00* H2/21: 630,00* +10,53% ↑ H1/22: 654,47* H2/22: 709,01* +8,33% ↑</p>
4	«Работа.ру» (подбор персонала)	991,30* 1 189,56* +20,00%	<p>H1/21: 395,00* H2/21: 596,30* +50,96% ↑ H1/22: 495,00* H2/22: 694,56* +40,32% ↑</p>
5	Mirapolis (комплексные решения)	643,2 739,7 +15,00%	<p>H1/21: 205,824 H2/21: 437,40 +112,50% ↑ H1/22: 295,87 H2/22: 443,81 +50,00% ↑</p>
6	GigAnt (подбор персонала)	670,4* 700,00* +4,42%	<p>H1/21: 300,00* H2/21: 370,40* +23,47% ↑ H1/22: 320,00* H2/22: 380,00* +18,75% ↑</p>
7	«Поток» (комплексные решения)	450,00* 630,00* +40,00%	<p>H1/21: 180,00* H2/21: 270,00* +50,00% ↑ H1/22: 283,50* H2/22: 346,50* +22,22% ↑</p>
8	SearchInform (HR-направление) (оценка и контроль сотрудников)	457,14* 571,43* +25,00%	<p>H1/21: 200,00* H2/21: 257,14* +28,57% ↑ H1/22: 263,00* H2/22: 308,43* +17,27% ↑</p>
9	Websoft (комплексные решения)	536,9 535,81 -0,20%	<p>H1/21: 217,90 H2/21: 319,00 +46,40% ↑ H1/22: 234,71 H2/22: 301,10 +28,29% ↑</p>
10	«Хантфлоу» (подбор персонала)	392,00 486,00 +23,98%	<p>H1/21: 160,00 H2/21: 232,00 +45,00% ↑ H1/22: 207,00 H2/22: 279,00 +34,78% ↑</p>

	Компания (сегмент)	Выручка и динамика 2021/2022 гг., млн рублей и %	Распределение и динамика выручки по полугодиям, млн рублей																
11	Evola (интеграция ПО)	432,4* 454,02* ↑ +5,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>215,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>217,40*</td><td>+1,12%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>221,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>233,02*</td><td>+5,44%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	215,00*		↑	H2/21	217,40*	+1,12%	↑	H1/22	221,00*		↑	H2/22	233,02*	+5,44%	↑
H1/21	215,00*		↑																
H2/21	217,40*	+1,12%	↑																
H1/22	221,00*		↑																
H2/22	233,02*	+5,44%	↑																
12	Ventra Go! (подбор персонала)	265,00* 450,50* ↑ +70,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>120,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>145,00*</td><td>+20,83%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>195,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>255,50*</td><td>+31,03%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	120,00*		↑	H2/21	145,00*	+20,83%	↑	H1/22	195,00*		↑	H2/22	255,50*	+31,03%	↑
H1/21	120,00*		↑																
H2/21	145,00*	+20,83%	↑																
H1/22	195,00*		↑																
H2/22	255,50*	+31,03%	↑																
13	«ЭКОПСИ Консалтинг» (оценка и контроль сотрудников, интеграция ПО)	346,69 384,83 ↑ +11,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>100,43</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>246,26</td><td>+145,20%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>119,83</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>264,99</td><td>+121,13%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	100,43		↑	H2/21	246,26	+145,20%	↑	H1/22	119,83		↑	H2/22	264,99	+121,13%	↑
H1/21	100,43		↑																
H2/21	246,26	+145,20%	↑																
H1/22	119,83		↑																
H2/22	264,99	+121,13%	↑																
14	HRlink (КЭДО)	93,63* 358,30* ↑ +282,66%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>32,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>61,63*</td><td>+92,60%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>128,30*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>230,00*</td><td>+79,27%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	32,00*		↑	H2/21	61,63*	+92,60%	↑	H1/22	128,30*		↑	H2/22	230,00*	+79,27%	↑
H1/21	32,00*		↑																
H2/21	61,63*	+92,60%	↑																
H1/22	128,30*		↑																
H2/22	230,00*	+79,27%	↑																
15	Goodt (комплексные решения)	277,2* 346,50* ↑ +25,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>120,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>157,20*</td><td>+31,00%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>163,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>183,50*</td><td>+12,58%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	120,00*		↑	H2/21	157,20*	+31,00%	↑	H1/22	163,00*		↑	H2/22	183,50*	+12,58%	↑
H1/21	120,00*		↑																
H2/21	157,20*	+31,00%	↑																
H1/22	163,00*		↑																
H2/22	183,50*	+12,58%	↑																
16	ГК «КОРУС Консалтинг» (HR-направление) (интеграция ПО)	311,00 325,00 ↑ +4,50%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>147,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>164,00*</td><td>+11,56%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>161,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>164,00*</td><td>+1,86%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	147,00*		↑	H2/21	164,00*	+11,56%	↑	H1/22	161,00*		↑	H2/22	164,00*	+1,86%	↑
H1/21	147,00*		↑																
H2/21	164,00*	+11,56%	↑																
H1/22	161,00*		↑																
H2/22	164,00*	+1,86%	↑																
17	Skillaz (комплексные решения)	337,9* 321,01* ↓ -5,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>170,95*</td><td></td><td>↓</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>166,95*</td><td>-2,34%</td><td>↓</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>162,00*</td><td></td><td>↓</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>159,01*</td><td>-1,85%</td><td>↓</td></tr> </table>	H1/21	170,95*		↓	H2/21	166,95*	-2,34%	↓	H1/22	162,00*		↓	H2/22	159,01*	-1,85%	↓
H1/21	170,95*		↓																
H2/21	166,95*	-2,34%	↓																
H1/22	162,00*		↓																
H2/22	159,01*	-1,85%	↓																
18	VK Tech (комплексные решения)	367,48* 319,71* ↓ -13,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>184,00*</td><td></td><td>↓</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>183,48*</td><td>-0,28%</td><td>↓</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>160,00*</td><td></td><td>↓</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>159,71*</td><td>-0,18%</td><td>↓</td></tr> </table>	H1/21	184,00*		↓	H2/21	183,48*	-0,28%	↓	H1/22	160,00*		↓	H2/22	159,71*	-0,18%	↓
H1/21	184,00*		↓																
H2/21	183,48*	-0,28%	↓																
H1/22	160,00*		↓																
H2/22	159,71*	-0,18%	↓																
19	FriendWork (подбор персонала)	128,9* 250,00* ↑ +93,95%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>61,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>67,90*</td><td>+11,31%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>100,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>150,00*</td><td>+50,00%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	61,00*		↑	H2/21	67,90*	+11,31%	↑	H1/22	100,00*		↑	H2/22	150,00*	+50,00%	↑
H1/21	61,00*		↑																
H2/21	67,90*	+11,31%	↑																
H1/22	100,00*		↑																
H2/22	150,00*	+50,00%	↑																
20	«Рокет» Ворк (комплексные решения)	61,00* 230,52* ↑ +277,90%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>20,50*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>40,50*</td><td>+97,56%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>95,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>135,52*</td><td>+42,65%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	20,50*		↑	H2/21	40,50*	+97,56%	↑	H1/22	95,00*		↑	H2/22	135,52*	+42,65%	↑
H1/21	20,50*		↑																
H2/21	40,50*	+97,56%	↑																
H1/22	95,00*		↑																
H2/22	135,52*	+42,65%	↑																
21	«БОСС. Кадровые системы» (комплексные решения)	188,9* 202,12* ↑ +7,00%	<table border="0"> <tr><td>H1/21</td><td>91,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/21</td><td>97,90*</td><td>+7,58%</td><td>↑</td></tr> <tr><td>H1/22</td><td>96,00*</td><td></td><td>↑</td></tr> <tr><td>H2/22</td><td>106,12*</td><td>+10,54%</td><td>↑</td></tr> </table>	H1/21	91,00*		↑	H2/21	97,90*	+7,58%	↑	H1/22	96,00*		↑	H2/22	106,12*	+10,54%	↑
H1/21	91,00*		↑																
H2/21	97,90*	+7,58%	↑																
H1/22	96,00*		↑																
H2/22	106,12*	+10,54%	↑																

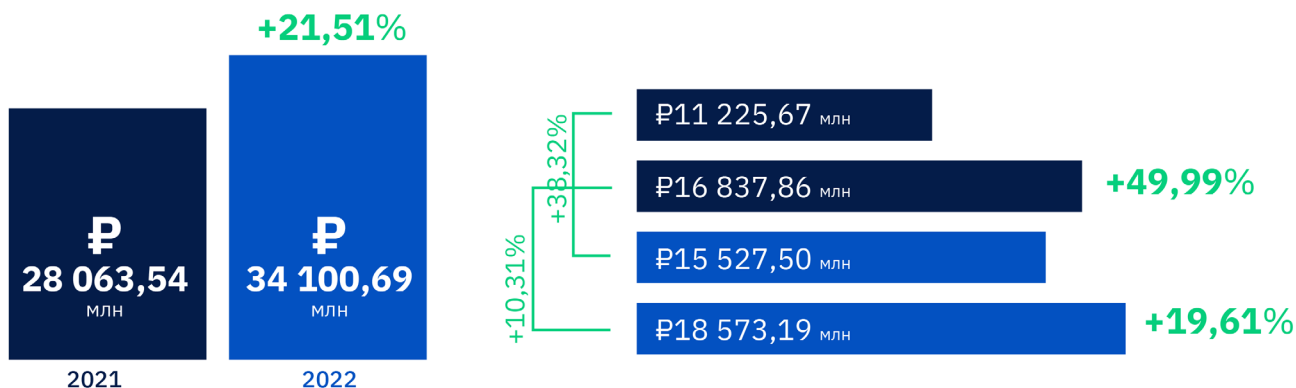
	Компания (сегмент)	Выручка и динамика 2021/2022 гг., млн рублей и %	Распределение и динамика выручки по полугодиям, млн рублей
22	Happy Inc/ (Happy Job, Happy Inc., Feedback X, Happy Service) (оценка и контроль сотрудников)	155,10* 172,00* ↑ +10,90%	
23	Convergent HR (комплексные решения)	68,2* 150,33* ↑ +120,54%	
24	GMCS (интеграция ПО)	127,84 171,57 ↑ +10,74%	
25	IDX (оценка и контроль сотрудников)	83,55 134,43 ↑ +60,89%	
26	AmazingHiring (подбор персонала)	107,1* 133,88* ↑ +25,00%	
27	MyGig (подбор персонала)	95,7* 124,41* ↑ +30,00%	
28	«1С: Зарплата и управление персоналом» (комплексные решения)	100,00* 117,00* ↑ +17,00%	
29	«Стахановец» (оценка и контроль сотрудников)	118,00* 115,00* ↓ -2,54%	
30	Devicon (интеграция ПО)	104,1 114,12 ↑ +9,63%	
31	Doczilla	93,6* 114,00* ↑ +21,79%	
32	«Улей»	64,92 94,71 ↑ +45,88%	

	Компания (сегмент)	Выручка и динамика 2021/2022 гг., млн рублей и %		Распределение и динамика выручки по полугодиям, млн рублей			
33	Geecko (подбор персонала)	66,6*	93,24* ↑ +40,00%	H1/21: 27,00* H2/21: 39,60* +46,67% ↑ H1/22: 42,00* H2/22: 51,24* +22,00% ↑	+29,39% +55,56%		
34	«Подбор» (подбор персонала)	54,5*	92,65* ↑ +70,00%	H1/21: 23,00* H2/21: 31,50* +36,96% ↑ H1/22: 41,90* H2/22: 50,75* +21,12% ↑	+61,11% +82,17%		
35	E-Staff (подбор персонала)	84,00*	89,00* ↑ +5,95%	H1/21: 44,00* H2/21: 40,00* -9,09% ↓ H1/22: 53,40* H2/22: 35,60* -33,33% ↓	+21,36% -11,00%		
36	HT Lab Лаборатория «Гуманитарные Технологии» (оценка и контроль сотрудников)	73,1*	85,30* ↑ +16,69%	H1/21: 38,00* H2/21: 35,10* -7,63% ↓ H1/22: 29,86* H2/22: 55,45* +85,71% ↑	+21,43% -57,96%		
37	Directum HR Pro	50,00*	84,00* ↑ +68,00%	H1/21: 19,00* H2/21: 31,00* +63,16% ↑ H1/22: 29,40* H2/22: 54,60* +85,71% ↑	+76,13% +54,74%		
38	Axes Pro (интеграция ПО)	67,2*	71,90* ↑ +7,00%	H1/21: 34,00* H2/21: 33,20* -2,35% ↓ H1/22: 34,00* H2/22: 37,90* +11,48% ↑	0,00% +14,17%		
39	CrocoTime (оценка и контроль сотрудников)	85,2*	70,00* ↓ -17,84%	H1/21: 46,00* H2/21: 39,20* -14,78% ↓ H1/22: 24,50* H2/22: 45,50* +85,71% ↑	+44,74% +16,07%		
40	Detech-group (ONTARGET и LifeWriter) (оценка и контроль сотрудников)	60,00*	69,00* ↑ +15,00%	H1/21: 27,00* H2/21: 33,00* +22,22% ↑ H1/22: 35,00* H2/22: 34,00* -2,86% ↓	+24,63% +3,03%		
41	Proaction.pro (оценка и контроль сотрудников)	52,3*	67,10* ↑ +28,30%	H1/21: 24,00* H2/21: 28,30* +17,92% ↑ H1/22: 23,49* H2/22: 43,62* +85,71% ↑	+3,15% +54,12%		
42	«СберПодбор» (подбор персонала)	30,00*	60,00* ↑ +100,00%	H1/21: 9,00* H2/21: 21,00* +133,33% ↑ H1/22: 29,00* H2/22: 31,00* +6,90% ↑	+222,22% +47,62%		



	Компания (сегмент)	Выручка и динамика 2021/2022 гг., млн рублей и %	Распределение и динамика выручки по полугодиям, млн рублей
43	«Монолит: Персонал» (комплексные решения)	64,00* 57,60* ↓ -10,00%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 34,00* H2/21 30,00* -11,76% ↓ H1/22 27,00* H2/22 30,60* +13,33% ↑
44	«JCat.Работа» (подбор персонала)	42,53* 55,28* ↑ 30,00%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 19,00* H2/21 23,53* +23,82% ↑ H1/22 25,00* H2/22 30,28* +21,13% ↑
45	Uplatforma (оценка и контроль сотрудников)	41,2* 52,50* ↑ 27,43%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 16,00* H2/21 25,20* +57,50% ↑ H1/22 18,38* H2/22 34,13* +85,71% ↑
46	HRBOX (комплексные решения)	21,00 49,21 ↑ 134,36%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 9,26 H2/21 11,74 +26,74% ↑ H1/22 11,34 H2/22 37,87 +233,92% ↑
47	BioTime (оценка и контроль сотрудников)	51,9* 40,00* ↓ -22,93%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 27,00* H2/21 24,90* -7,78% ↓ H1/22 14,00* H2/22 26,00* +85,71% ↑
48	VCV (подбор персонала)	51,1* 40,00* ↓ -21,72%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 20,00* H2/21 31,10* +55,50% ↑ H1/22 18,00* H2/22 22,00* +22,22% ↑
49	«Пряники» (комплексные решения)	28,00 37,00 ↑ +32,14%	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 15,00 H2/21 13,00 -13,33% ↓ H1/22 15,00 H2/22 22,00 +46,67% ↑
50	«Буду» (подбор персонала)	21,8* 35,00* ↑	<ul style="list-style-type: none"> H1/21 7,00* H2/21 14,80* +111,43% ↑ H1/22 13,00* H2/22 22,00* +69,23% ↑

Общая выручка и динамика



*Данные по оценке Smart Ranking и IP Fund

По итогам 2022 года выручка **топ-50** HR-tech-игроков выросла на **21,51 %**. Самые большие трудности у отрасли были в I полугодии 2022 года: общая выручка по отношению ко II полугодю 2021-го упала почти на **8 %**. Во II полугодии 2022-го сегмент снова начал расти и по отношению к I полугодю прибавил **19,61 %**. При этом динамика год к году в I полугодии 2022 года составила **38,32 %** (по отношению к аналогичному периоду 2021-го), а во II полугодии — всего **10,31 %**.

Несмотря на то что участники говорят о смещении внимания HR-специалистов с найма на удержание персонала, у **топ-3** лидеров по объему выручки — HeadHunter, «Авито Работа», Superjob, а также у «Работа.ру» с 4-й строчки основным продуктом является джобборд — сайт для поиска работы.

Выручка лидера — HeadHunter — в 2022 году, по оценке SmR, выросла на **19,71 %**. Если смотреть динамику год к году по полугодиям, то в отношении первых полугодий она выросла на **55,67 %**. Однако во II полугодии успех повторить не удалось: выручка год к году упала почти на **1 %**. При этом активность HeadHunter была больше заметна во II полугодии: компания продолжала развивать HR-экосистему полного цикла. В ней уже есть Zarplata.ru (сервис по поиску работы), Talantix (CRM-система для рекрутеров), YouDo (сервис поиска исполнителей для бытовых нужд), Skillaz (HCM-система), Dreamjob (сайт отзывов о работодателях), HRlink (сервис КЭДО), Edstein (система обучения персонала). Причем с последними двумя компания заключила сделки в 2022 году.



Выручка «Авито Работа» со второй строчки рейтинга, по оценке SmR, выросла в 2022 году на **30 %** — ее объем составил почти **4 млрд. рублей**. При этом компания постоянно росла: динамика год к году за I и II полугодия составила **19,30 %** и **39,38 %** соответственно. «Авито Работа» так же, как и HH, расширяет свою экосистему: в 2022 году она выкупила контрольную долю в HR Messenger, чат-боте для подбора сотрудников. Также компания владеет долей в сервисе гиг-занятости, «убере синих воротничков» GigAnt. Однако в 2023 году «Авито» подал на него в суд, так как, по мнению акционера, GigAnt заключал не согласованные с ним сделки и тратил деньги в личных целях.



Сервис Superjob занял третью строчку и в 2022 году увеличил выручку на **13,62 %** по отношению к 2021-му — она



составила, по нашей оценке, **1,3 млрд. рублей**. В прошлом году компания перестроила систему оплаты: теперь работодатели будут платить не за размещение вакансии, как это обычно бывает на других сайтах с вакансиями, а за отклики потенциальных сотрудников. Также летом 2022-го сервис запустил платформу SuperStart с сервисами для начинающих специалистов.

Хотя акцент с найма персонала смещается на его удержание, все же **40%** HR-специалистов, по [опросу](#) «Потока», считали подбор сотрудников приоритетной задачей 2022 года. Этим можно объяснить преобладающую долю соответствующего сегмента в HR-tech. Также первые четыре компании — гиганты с многолетней историей и построенным бизнесом, с которыми непросто соревноваться.



Рейтинг по динамике выручки за год

	Компания (сегмент)	Выручка за 2021 год, млрд ₽	Выручка за 2022 год, млрд ₽	Динамика за 2022/ 2021, %
1	HRBOX (комплексные решения)	61,00*	230,52*	+282,66 ↑
2	«Рокет Ворк» (комплексные решения)	20,99	49,21	+277,90 ↑
3	Convergent HR (комплексные решения)	68,17*	150,33*	+120,54 ↑
4	HRlink (КЭДО)	173,36*	375,00*	+116,31 ↑
5	«СберПодбор» (подбор персонала)	30,00*	60,00*	+100,00 ↑
6	FriendWork (подбор персонала)	128,90*	250,00*	+93,95 ↑
7	Ventra Go! (подбор персонала)	265,00*	450,50*	+70,00 ↑
8	«Подбор» (подбор персонала)	54,50*	92,65*	+70,00 ↑
9	Directum HR Pro (КЭДО)	50,00*	84,00*	+68,00 ↑
10	IDX (оценка и контроль сотрудников)	83,55	134,43	+60,89 ↑
11	«Буду» (подбор персонала)	21,80*	35,00*	+60,55 ↑
12	«Улей» (интеграция ПО)	64,92	94,71*	+45,88 ↑
13	«Поток» (комплексные решения)	450,00*	630,00*	+40,00 ↑
14	Geesco (подбор персонала)	66,60*	93,24*	+40,00 ↑
15	«Пряники» (комплексные решения)	28,00*	37,00*	+32,14 ↑
16	«Авито Работа» (подбор персонала)	3 050,00*	3965,00*	+30,00 ↑
17	GMCS (интеграция ПО)	134,10*	174,34*	+30,00 ↑

	Компания (сегмент)	Выручка за 2021 год, млрд ₽	Выручка за 2022 год, млрд ₽	Динамика за 2022/ 2021,%
18	MyGig (подбор персонала)	95,698*	124,41*	+30,00 ↑
19	«JCat.Работа» (подбор персонала)	42,53*	55,28*	+30,00 ↑
20	Proaction.pro (оценка и контроль сотрудников)	52,30*	67,10*	+28,30 ↑
21	Uplatforma (оценка и контроль сотрудников)	41,20*	52,50*	+27,43 ↑
22	Goodt (комплексные решения)	277,20*	346,50*	+25,00 ↑
23	AmazingHiring (подбор персонала)	107,10*	133,88*	+25,00 ↑
24	SearchInform (HR-направление) (оценка и контроль сотрудников)	457,14*	571,43*	+25,00 ↑
25	«Хантфлоу» (подбор персонала)	392,00	486,00	+23,98 ↑
26	Doczilla (КЭДО)	93,60*	114,00*	+21,79 ↑
27	«Работа.ру» (подбор персонала)	991,30*	1 189,56*	+20,00 ↑
28	HeadHunter (подбор персонала)	14 800,00*	17 717,00*	+19,71 ↑
29	«1С: Зарплата и управление персоналом» (комплексные решения)	100,00*	117,00*	+17,00 ↑
30	HT Lab Лаборатория «Гуманитарные Технологии» (оценка и контроль сотрудников)	73,10*	85,30*	+16,69 ↑
31	Mirapolis (комплексные решения)	643,20	739,68	+15,00 ↑
32	Detech-group (ONTARGET и LifeWriter) (оценка и контроль сотрудников)	60,00*	69,00*	+15,00 ↑
33	Superjob (подбор персонала)	1 200,00*	1 363,49*	+13,62 ↑
34	«ЭКОПСИ Консалтинг» (оценка и контроль сотрудников, интеграция ПО)	346,69	384,83	+11,00 ↑
35	Happy Inc. (Happy Job, Happy Inc., Feedback X, Happy Service) (оценка и контроль сотрудников)	155,10*	172,00*	+10,90 ↑

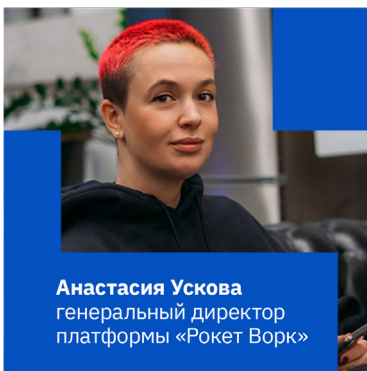
	Компания (сегмент)	Выручка за 2021 год, млрд ₽	Выручка за 2022 год, млрд ₽	Динамика за 2022/ 2021,%
36	Devicon (интеграция ПО)	104,10 114,12		+9,63 ↑
37	«БОСС. Кадровые системы» (комплексные решения)	188,90* 202,12*		+7,00 ↑
38	Axes Pro (интеграция ПО)	67,20* 71,90*		+7,00 ↑
39	E-Staff (подбор персонала)	84,00* 89,00*		+5,95 ↑
40	Evola (интеграция ПО)	432,40* 454,02*		+5,00 ↑
41	«КОРУС Консалтинг» (HR-направление) (интеграция ПО)	311,00 325,00		+4,50 ↑
42	GigAnt (подбор персонала)	670,40* 700,00*		+4,42 ↑
43	Websoft (комплексные решения)	536,90 535,81		-0,20 ↓
44	«Стахановец» (оценка и контроль сотрудников)	118,00* 115,00*		-2,54 ↓
45	Skillaz (комплексные решения)	337,90* 321,01*		-5,00 ↓
46	«Монолит: Персонал» (комплексные решения)	64,00* 57,60*		-10,00 ↓
47	VK Tech (комплексные решения)	367,48* 319,71*		-13,00 ↓
48	CrocoTime (оценка и контроль сотрудников)	85,20* 70,00*		-17,84 ↓
49	VCV (подбор персонала)	51,10* 40,00*		-21,72 ↓
50	BioTime (оценка и контроль сотрудников)	51,90* 40,00*		-22,93 ↓
ИТОГО:		28 063, 54	34 100, 69	21,51 ↑

*Оценка Smart Ranking

За весь год HR-tech вырос на **21,76 %**. В I полугодии год к году он прибавил на **38,34 %**, а во II динамика уже не была такой значительной и составила **10,04 %**. При этом в отношении II полугодия 2021 года к I полугодю 2022-го динамика упала на **8,17 %**, а II полугодие 2022-го выросло на **19,83 %** по отношению к I полугодю. Кроме того, 8 компаний из 50 упали в выручке за 2022 год (в диапазоне от **0,20** до **22,93 %**).

Больше всего за 2022 год — на **282 %** — выросла выручка компании HRLink — она составила более **358 млн. рублей**. За 2022 год число пользователей сервиса увеличилось более чем в четыре раза. Клиентами HRLink стали более 700 компаний из разных сегментов бизнеса, цифровых лидеров своих отраслей. Среди них — «Вкусвилл», «Сбермаркет», Aviasales, «Эркафарм», Selectel, «Скандинавия», «Самокат», «Петрович», «Додо Пицца» и многие другие. А в начале 2023 года «МТС Банк» полностью перешел на на ЭКДО компании.

На втором месте по выручке расположилась компания «Рокет Ворк» — сервис по расчету зарплат, поиску сотрудников и КЭДО. Она прибавила в выручке **277,90 %** по отношению к 2021-му. В компании отметили, что самый сложный период прошедшего года для нее — осень, так как в то время клиенты снизили активность в найме персонала. Однако ситуация стабилизировалась к концу года.

 **Рокет Ворк**

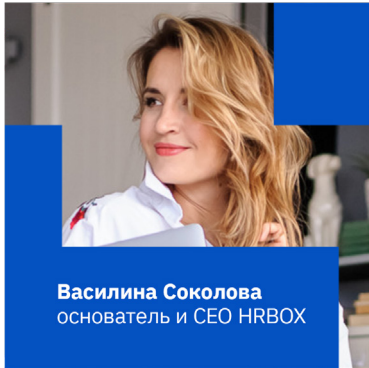
Анастасия Ускова
генеральный директор
платформы «Рокет Ворк»

«Мы развиваем разные продукты на HR-tech-рынке, и такая диверсификация помогла продержаться на плаву, выиграть время и сэкономить ресурсы, подготовиться к будущему году. В 2023 году конкурентоспособными будут только те сервисы, которые предлагают своим клиентам продукты полного цикла».

Также она рассказала, что сейчас есть тренд на платформенную занятость, который будет продолжать расти, а также увеличивается спрос на КЭДО — все это есть в «Рокет Ворк».

На третьем месте по годовой динамике — HRBOX, выручка компании по эффекту низкой базы выросла на **134,6 %**. В компании считают, что их конкурентным преимуществом стал большой пакет решений для HR. В систему входят девять блоков: корпоративный портал, система дистанционного обучения, решения для адаптации, оценки сотрудников, постановки целей, геймификации, вовлечению, инструменты обратной связи, возможность автоматизации согласований и заявок на внутренние услуги и кадровые вопросы. При этом компания планирует добавить кадровую аналитику, привязку электронной под-

писи и развивать коммуникационную составляющую. При этом компания не тормозила развитие, подчеркнула Василина Соколова, основатель и CEO HRBOX:



Василина Соколова
основатель и CEO HRBOX

«Мы видели, что на рынок активно выходят новые игроки, которые также хотели поучаствовать в импортозамещении, поэтому сокращение темпов развития продукта было неприемлемо».

Больше всего за год, по оценке SmR, упала выручка BioTime: отрицательная годовая динамика составила **22,93 %**. Также выручка упала у других тайм-трекеров: CrocoTime (**-17,84 %**) и «Стахановец» (**-2,54 %**). Компании не комментируют ситуацию, и точно сказать, почему так произошло, нельзя. Однако можно предположить, что снижающаяся популярность сервисов связана с [дискуссией](#) об этичности и эффективности их использования.



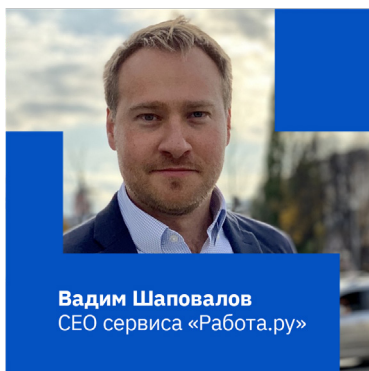
2.3. Обзор сегментов по итогам 2022 года

Подбор персонала



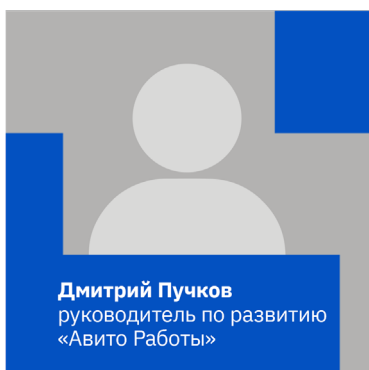
Подбор персонала был и остается самым крупным HR-tech-сегментом в России. Его объем за 2022 год составил **26,8 млрд. рублей** — это **78,71 %** от суммарной выручки **топ-50** HR-tech-компаний. В прошлом году в сегмент активно инвестировали, а также именно компании по подбору персонала занимают первые четыре строчки рейтинга.

Годовая динамика сегмента составила **21,74 %** по отношению к 2021 году. Как отмечают игроки рынка, рост в 2022-м замедлился.



«Среднемесячная активность работодателей и соискателей в 2022 году снизилась примерно на 20 %. Во второй половине III — начале IV квартала активность бизнеса в подборе персонала начала расти, но не достигла уровня 2021 года».

Однако цифры из рейтинга **топ-50** показывают, что в целом по рынку ситуация другая: в I полугодии год к году сегмент вырос на **43,36 %** (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года), а во II — всего на **7,74 %**.

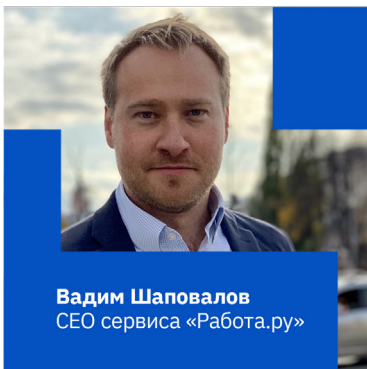


«В прошлом году рынок вел себя по-разному. В начале мы видели рост соискательской активности, обусловленный нормальными особенностями человеческой психологии в период неопределенности. Компании получали большое число откликов на открытые позиции. В этот момент был всплеск спроса на различные решения

по автоматизации подбора и коммуникации с кандидатами, которые могли помочь частично разгрузить рекрутеров. К концу года ситуация выровнялась и стабилизировалась».

При этом игроки рынка и эксперты отмечают, что сейчас фокус работодателей смещается с подбора персонала на обучение и удержание уже имеющихся кадров. Это подтверждает [опрос](#) «Потока». Согласно ему **71 %** HR-специалистов в 2023 году считают приоритетом не подбор новых сотрудников, а удержание уже имеющихся специалистов. Но все же подбор персонала в 2022 году по-прежнему оставался ключевой задачей: так ответили **40 %** опрошенных.

Компании отмечают, что рынок труда по-прежнему остается рынком соискателя, поэтому работодателям приходится бороться за кандидатов.

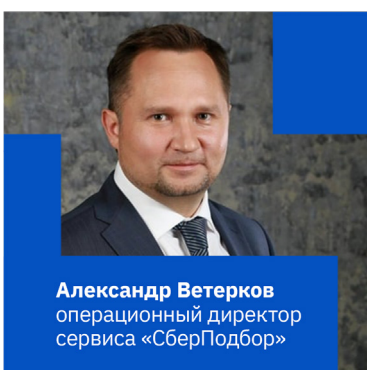


Вадим Шаповалов
CEO сервиса «Работа.ру»

«Основная проблема, которую хотят решить участники рынка, — сокращение затрат времени и ресурсов на найм, так как рынок все еще остается рынком соискателя, то есть работодательские предложения превышают спрос. В таких условиях многим компаниям придется пересмотреть подход к системе мотивации: конкурировать только деньгами на рынке соискателя становится все сложнее. Само соотношение спроса и предложения на рынке труда, скорее всего, не изменится в ближайшее время, поэтому

тренды 2022 года с большой вероятностью будут характерны и для 2023-го (при прочих равных условиях). Среди очевидных — работа с брендом работодателя. Работа с нематериальной мотивацией соискателей — также тренд, что подтверждают результаты наших исследований, проведенных в 2022 году».

Рынок труда остается рынком соискателя, считает Александр Ветерков, операционный директор сервиса «СберПодбор». Работодателям нужно работать над тем, чтобы компания стала привлекательна для кандидата: для этого важно развивать HR-бренд, корпоративную культуру и предлагать социальный пакет.

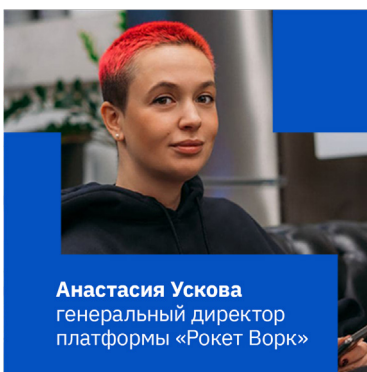


Александр Ветерков
операционный директор
сервиса «СберПодбор»

«У рынка есть желание автоматизировать как можно больше задач. Несмотря на то что на рынке уже есть крупные игроки, остается пространство и для новых компаний: многие ниши еще достаточно свободны, а потребность работодателей в удобных инструментах рекрутмента и HR только растет год от года».

CRM-система для рекрутеров «СберПодбор» запустилась недавно — в марте 2021 года. При этом она оказалась лидером по росту в сегменте за 2022 год. По сравнению с прошлым годом выручка «СберПодбора», по оценке SmR, выросла в два раза: компания закончила 2021 год с выручкой **30 млн. рублей**, а 2022-й уже **60 млн. рублей**.

Важный тренд в подборе персонала — спрос на сервисы для временного сотрудничества. Согласно данным [опросов](#) YouDo и HH.ru, летом прошлого года с самозанятыми сотрудничали **52 %** компаний, а в сентябре — уже **56 %**. А по [данным](#) Федеральной налоговой службы, самозанятых стало в два раза больше за прошлый год.



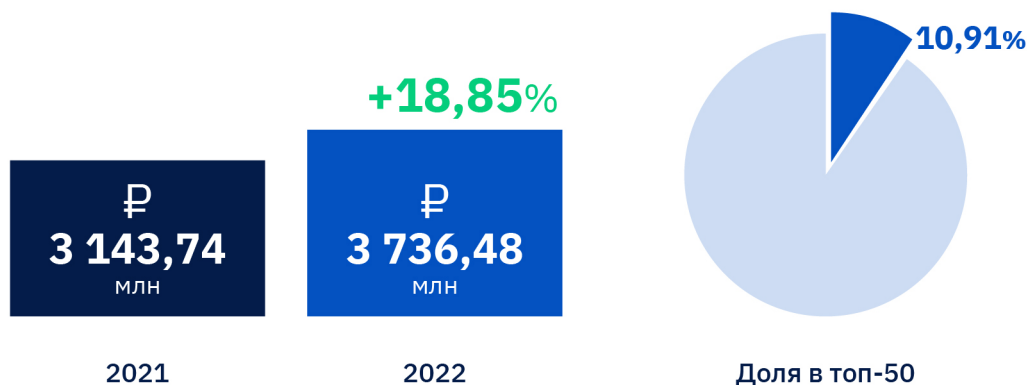
Анастасия Ускова
генеральный директор
платформы «Рокет Ворк»

«У нас нет сомнений, что платформенная занятость будет развиваться, а тренд на гибкие форматы — набирать силу».

В этом году сразу две платформы для гиг-занятости привлекли инвестиции: Ventra Go! и MyGig. При этом сервис Ventra Go! показал **70 %** роста в этом году. Инвесторы Ventra Go! — Фонд «ВТБ Капитал инвестиции» — считают, что «уберизация» будет развиваться и изменит рынок найма.

The logo for Ventra Go! features the text "ventra go!" in white lowercase letters on a purple rectangular background. The "o" in "go!" is stylized as a white circle with a white exclamation mark inside.The logo for MyGig features a yellow square icon with a white stylized "G" shape inside, followed by the text "MyGig" in a bold, black, sans-serif font.

Комплексные решения



Объем сегмента комплексных решений для HR в 2022 году составил **3,7 млрд. рублей**. Годовая динамика сегмента составила **18,85%** по отношению к 2021 году.

Многие участники отметили, что в скором времени может произойти рост спроса на комплексные HR-решения, поэтому компании расширяют свою экосистему и стремятся стать платформами полного рабочего цикла сотрудника. На данный момент Mirapolis является лидером в области HCM-систем. Выручка компании по состоянию на конец 2022 года составила **739,68 млн. рублей**, а по итогу года Mirapolis вырос на **15%**.



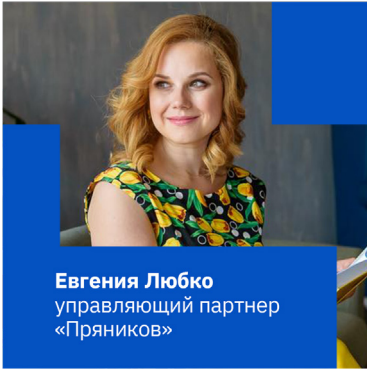
Кирилл Дьяков, управляющий партнер Mirapolis, отметил следующие тренды, которые могут ожидать рынок HR-tech в 2023 году:

- Консолидация рынка. Уже есть «ласточки»: компания VK стала владельцем **25%** компании Goodt, а в состав учредителей Mirapolis вошла «1 С»: фирма выкупила долю фонда Softline Venture Partners.

- Усиление крупных игроков — проектов госкорпораций.

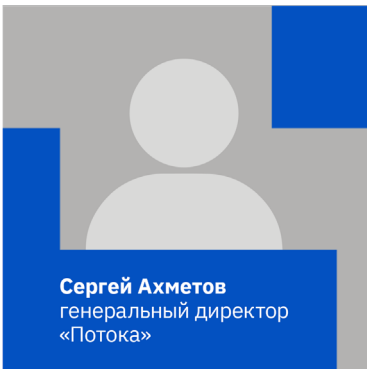
- Рост конкуренции и уход с рынка игроков, не обладающих достаточной финансовой устойчивостью.

Спрос на комплексные HR-tech-решения — тренд, который отметили многие игроки рынка. Однако пока что этого не видно по рейтингу **топ-50** компаний: по отношению к 2021 году он прибавил только **18,96%**. С другой стороны, компании «Рокет Ворк», HRBOX и Convergent HR, поставляющие несколько техрешений, выросли больше других участников рейтинга. Возможно, рынок перестраивается и к концу 2023 года подойдет с совершенно другими результатами.



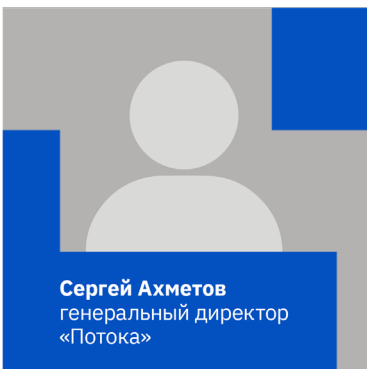
«Ждем много M&A, крупные игроки будут наращивать функционал за счет приобретения узкоспециализированных сервисов».

На втором месте по объему выручки оказался «Поток». В 2023 году в компании произошло важное событие: в марте TalentTech объединил все свои HR-решения под брендом «Поток».



«Ребрендинг стал логичным шагом, символизирующим трансформацию бизнеса и активное развитие продуктов компании, он отразил стратегический характер произошедших изменений», — прокомментировал изменения генеральный директор «Потока» Сергей Ахметов.

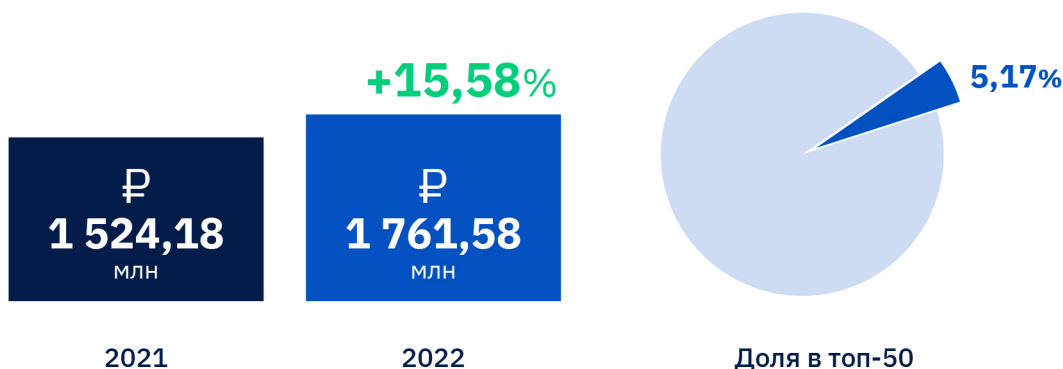
«Поток», по оценке SmR, вырос за год на **40%**, а его выручка в прошедшем году составила **630 млн. рублей**. По словам Сергея Ахметова, в прошлом году компания изменила стратегию продаж, подстраиваясь под внешние изменения, и в IV квартале вышла на крупнейшие показатели выручки за всю историю компании.



«Более 50 % компаний в 2022 году сократили расходы на работу с персоналом, в том числе количество HR-специалистов в компании, — таковы данные исследования TalentTech. Как следствие, мы запустили новые форматы продуктов, отвечающие потребностям малого бизнеса и малых команд рекрутеров. Ключевые возможности — self-сервис (возможность самостоятельно приобрести и настроить продукт) и быстрая интеграция в существующую инфраструктуру компании. Например, наша

ATS-система (Система управления кандидатами. — Прим. ред.) теперь доступна для малых команд от одного рекрутера».

Оценка и контроль сотрудников



Объем сегмента оценки и контроля сотрудников в 2022 году составил **1,76 млрд. рублей**, он вырос на **15,58 %** по отношению к прошлому году.

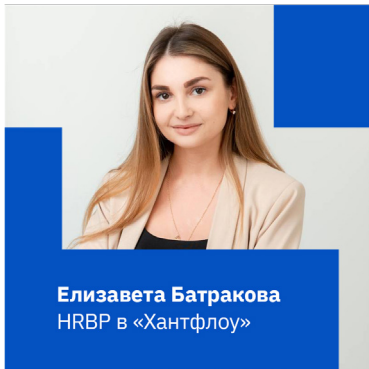
Эксперты в области HR отмечают, что в скором времени Россию [ждет спрос](#) на well-being: компании будут пристальнее следить за здоровьем сотрудников, отслеживать вовлеченность в работу, оценивать риски выгорания и в случае проблем отправлять в отпуска или работать с мотивацией. Однако по рейтингу видно, что компании, которые оценивают сотрудников, несильно выросли за прошлый год. [Исследование](#) HeadHunter подтверждает: сейчас в России всего около трети компаний реализуют программы well-being. В то же время Евгений Вольнов, руководитель hh ventures, считает, что спрос [будет расти](#).

При этом сейчас компаниям надо искать новые методы в оценке персонала: тесты уже работают плохо, считает Алишер Иргазиев, партнер и руководитель практики HR-tech в «ЭКОПСИ Консалтинг». Однако, по его мнению, в ближайшие 5—7 лет вряд ли им на смену что-то придет. Анализ соцсетей, VR-технологии, метавселенные и нейроассесмент уже показали свою неэффективность, уверен он. Потенциал Иргазиев [видит](#) в геймификации и видеоинтервью.



В рейтинге представлены четыре компании, которые поставляют тайм-трекеры. Изначально сервисы для контроля рабочего времени были разработаны, чтобы оценить эффективность сотрудников. По [данным](#) Vouchercloud, офисные сотрудники в целом работают 2 часа 53 минуты в день, а все остальное время тратят на интернет-серфинг, разговоры с коллегами и другие дела. Тайм-трекеры должны были решить эту проблему. Одна из компаний, SearchInform, выросла на **25 %** в прошлом году, однако три другие, «Стахановец», CrocoTime и BioTime, упали на **2,54 %**, **17,84 %** и **22,93 %** соответственно.

но по отношению к 2021 году. Можно предположить, что такие решения и в будущем будут терять популярность, потому что этичность и эффективность использования подобных технологий давно ставится под вопрос. Кроме того, строгий контроль создает некомфортный психологический климат в компаниях.



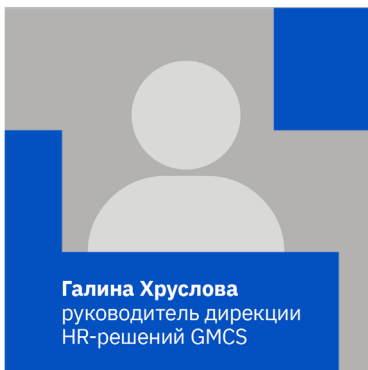
«Мы негативно относимся к трекерам рабочего времени и прочим системам контроля. Всегда ориентируемся не на отработанные часы, а на результат. Строим атмосферу взаимного уважения и доверия – этого нельзя добиться, если контролировать каждый шаг сотрудников», – считает Елизавета Батракова.

Интеграция ПО



Сегмент интеграции вырос всего на **10,81%** в 2022 году по отношению к 2021 году, а его объем составил **1,2 млрд. рублей** суммарно на шесть компаний. Возможно, такой небольшой рост связан с тем, что интеграторы потратили год на перестройку: многие внедряли решения зарубежных вендоров, которые после начала СВО ушли с рынка. Чаще всего под зарубежным поставщиком HR-tech-решений подразумевается продукция корпорации SAP. Речь идет о SAP Human Capital Management и SAP SuccessFactors – системах, помогавших компаниям подбирать, адаптировать, обучать, мотивировать персонал, а также управлять эффективностью сотрудников и рассчитывать заработную плату. Именно ими пользовались многие российские компании. В 2022 году же интеграторам пришлось искать партнеров среди российских разработчиков ПО.

Также, возможно, клиенты еще не определились, что именно хотят видеть вместо привычных зарубежных аналогов.



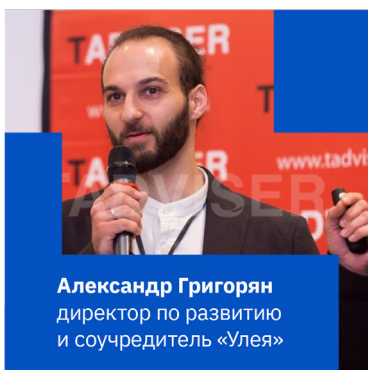
Галина Хруслова
руководитель дирекции
HR-решений GMCS

«В какой-то период нас буквально накрыла волна запросов и пресейлов, однако некоторые заказчики до сих пор не определились с выбором платформы автоматизации. И это в порядке вещей: перенос или выстраивание новой корпоративной цифровой HR-платформы является довольно ресурсоемкой и непростой задачей. А у бизнеса в 2022 году было достаточно других вызовов, не связанных с IT. Мы не ждем взрывного роста рынка. Скорее, сработает отложенный спрос прошлого года, а также пересмотр

заказчиками решений в отношении замены или внедрения ПО, сделанных без должной проработки или на эмоциях».

Также Галина Хруслова отметила, что в I полугодии компания стремилась сохранить плановый объем продаж, а во II полугодии уже смогла нарастить их, так как в портфеле компании есть продукты российских разработчиков: WebSoft, «БОСС. Кадровые системы», HRlink и другие. За прошлый год выручка GMCS выросла на **30%** по отношению к 2021 году и составила **174,3 млн. рублей**.

Александр Григорян, директор по развитию и соучредитель «Улея», отмечает, что бизнесу трудно перестроиться с зарубежных систем, выбрать и внедрить российский аналог. При этом он считает, что даже если зарубежные продукты вернуться на рынок, спрос на них не будет таким значительным, как раньше.



Александр Григорян
директор по развитию
и соучредитель «Улея»

«Репутация зарубежных сервисов сильно пострадала. Многие партнеры и клиенты сомневаются в том, что даже после возвращения известных сервисов на российский рынок в следующий раз они снова не уйдут одним днем».

Среди интеграторов «Улей» вырос больше всех — на **45,88%**. Его выручка составила **94,7 млн. рублей**. При этом в компании не меняли ни продукт, ни стратегию, а просто старались не делать «необдуманных решений».

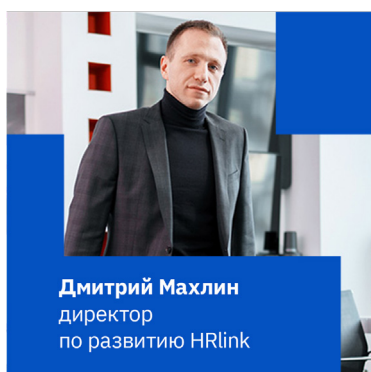
Из плюсов в сложившейся ситуации игроки рынка видят грядущее развитие HR-tech-области: компании будут стремиться импортозаместить ушедшие продукты.

Кадровый электронный документооборот



Объем сегмента кадрового электронного документооборота в 2022 году составил **573 млн. рублей**. За год КЭДО показал самый высокий рост: прибавил **80,78 %** по отношению к 2021 году. Популярность сегмента начала увеличиваться еще во время пандемии, когда компаниям пришлось осуществлять многие бизнес-процессы удаленно. Также рост связан с принятием в ноябре 2021 года закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ», который разрешил компаниям вести многие кадровые документы в электронном виде.

Крупнейшая компания сегмента — HRlink. Объем ее выручки за 2022 год составил **358 млн. рублей**, и за год она выросла на **282% %**. В июле компания привлекла инвестиции в размере **100 млн. рублей** от венчурного фонда ГК HeadHunter — теперь HRlink входит в состав их экосистемы.

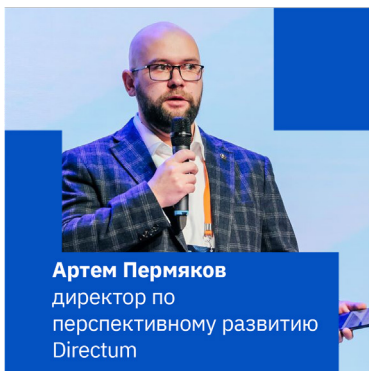


«Мы переходим к активной фазе масштабирования, поэтому именно сейчас для нас было важным привлечь сильного стратегического партнера», — прокомментировал сделку директор по развитию HRlink Дмитрий Махлин.

Он же прогнозирует рост КЭДО в 8 раз в 2023 году и считает, что к 2025 году все компании в стране перейдут на электронный документооборот.

Выручка компании Directum в сфере КЭДО за год выросла на **68 %** и составила **84 млн. рублей**, хотя могло быть значительно больше, если бы не «заморозка» рынка после начала СВО.





Артем Пермяков
директор по
перспективному развитию
Directum

«Заказчики откладывают принятие решений, особенно те, у кого большое количество рабочего персонала. Из-за общего состояния неопределенности компании заморозили активные действия. Но сейчас по всем признакам период адаптации прошел, все возвращаются к работе. Мы ничего специально в ответ на внешние обстоятельства в нашей системе Directum HR Pro не меняли, она развивается согласно roadmap. Изменения коснулись стратегии продаж — мы начали предоставлять продукт в том числе для пилотных проектов и апробаций».

Третья компания — Doczilla — по итогу года выросла значительно меньше, чем конкуренты: всего на **21,79%**. Y2Y в I полугодии компания выросла на **10,83%**, а во II полугодии — на **28,65%**.



Из проблем в сегменте Артем Пермяков из Directum отмечает некачественный продукт:

«Рынок губит демпинг, особенно в части кадрового электронного документооборота. В результате клиенты получают не качественную цифровизацию кадровых процессов, а «сырые полуфабрикаты», которые вынуждены подгонять под себя».

Однако он замечает, что сейчас появляется больше участников, конкуренция среди них растет и, возможно, хороших решений станет больше.

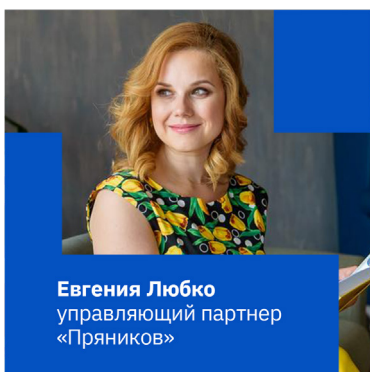
2.4. Тренды и прогнозы

Игроки рынка утверждают, что СВО сильно повлияла на HR-tech. Два главных тренда, которые отмечают участники рейтинга, — курс на импортозамещение и консолидация рынка. Также они упоминают рост сегмента КЭДО, сервисов для гиг-занятости и смещение фокуса компаний с найма персонала на его удержание.

Импортозамещение

Это главный тренд, который отметили практически все опрошенные компании. После начала СВО из России ушли поставщики крупнейших HR-tech-решений, в частности SAP SuccessFactors. В связи с этим ситуация на отечественном рынке изменилась: многие компании сейчас пытаются заменить ушедший продукт, а поставщики HR-tech-решений — создать что-то новое. Евгения Любко, управляющий партнер «Пряников», делает такой прогноз на 2023 год:

SAP SuccessFactors 



«Появится огромная куча нишевых стартапов на волне импортозамещения, но 90% из них умрет в первый год. А вот те, кто уверенно войдет в 24-й год, — это будут интересные заявки на успех».

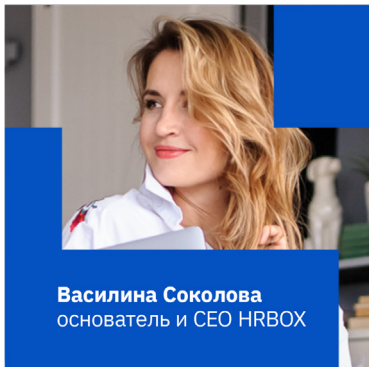
Ситуация с уходом зарубежных вендоров для многих стала проблемой, ведь компаниям пришлось перестраивать свою работу. Например, Юрий Шатров, партнер и руководитель практики Digital Assessment в «ЭКОПСИ Консалтинг», утверждает, что уход зарубежных вендоров, решения которых поставляла компания, — главная сложность прошлого года. Однако они, как и многие другие игроки рынка, стали искать партнеров среди российских поставщиков решений, потратили ресурсы на налаживание новых связей.

ЭКОПСИ

Курс на импортозамещение даже пойдет на пользу российскому HR-tech, считают некоторые игроки рынка: он будет активно развиваться, конкуренция будет расти, продукты

HRBOX

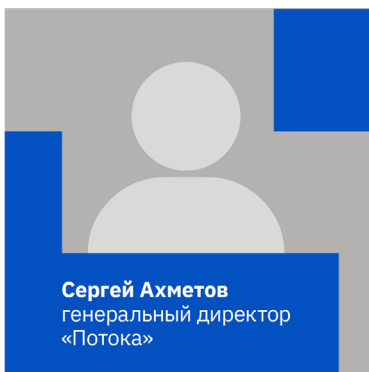
будут становиться лучше. Василина Соколова, основатель и CEO HRBOX, поделилась наблюдениями:



«Здесь интересно то, что из России ушли замечательные, на мой взгляд, платформы, у которых были интересные решения, крутой интерфейс, стильный дизайн. И теперь нашим игрокам приходится резко наращивать свою экспертизу. Ведь клиенты не могут «развидеть» то, чем пользовались ранее и что было удобнее, чем оставшиеся предложения. И это сильно драйвит наш сегмент».

Спрос на комплексные решения и рост M&A

Клиентам сейчас больше интересны комплексные HR-tech-решения, которые могут закрыть как можно больше потребностей клиента в работе с персоналом, отмечают игроки рынка.



«Пока ни один игрок российского рынка не может этого сделать. Часть компаний ушла в дорогой и рискованный процесс inhouse-разработки HR-систем, некоторые выбрали якорных вендоров для кастомного развития, также с высокими рисками и затратами. Большая часть клиентов рынка ищет готовые решения, которые точно закрывают их потребности. Но это приводит к «зоопарку» цифровых HR-решений, которые необходимо безболезненно интегрировать между собой и научиться в них работать. Это привело к ряду слияний и поглощений, коллабораций и интеграций на рынке HR-tech».

В связи с таким спросом клиенты компании будут как создавать собственные новые сервисы, так и «сливаться» друг с другом.

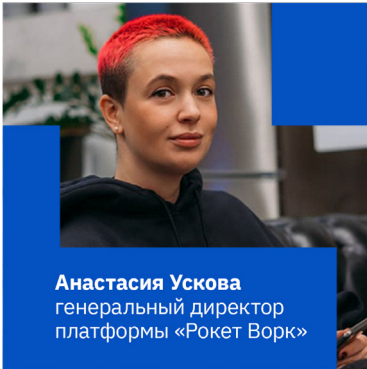
Крупные игроки уже расширяют функции за счет приобретения узкоспециализированных сервисов. Консолидация уже происходит на рынке: компания VK купила **25 %** Goodt, «1 С» стала соучредителем Mirapolis, а «Авито Работа» купила контрольный пакет в HR Messenger — в казахстанском чат-боте для подбора персонала.



Тренд на M&A есть не только в России — согласно исследованию hrtech.sg, в мире за прошлый год было совершено более 160 M&A. Это на **56 %** больше, чем в 2021 году.

Рост КЭДО

Несколько компаний отметили, что сейчас идет активный рост кадрового электронного документооборота. Это подтверждается результатами нашего исследования: сегмент вырос на **80,78%** по отношению к 2021 году.



Анастасия Ускова
генеральный директор
платформы «Рокет Ворк»

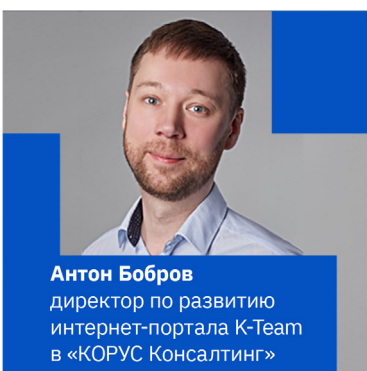
«Сложно не обратить внимание на растущий рынок КЭДО: он уже созрел, мы это видим и по статистике, и по количеству регистрирующихся пользователей в сервисе «Рокет Кадры» — нашей платформе для кадрового электронного документооборота и автоматизации кадровых процессов».

Рост гиг-занятости

Эксперты и игроки отрасли считают, что нас ждет тренд на гиг-занятость. Работодатели все чаще привлекают к выполнению задач самозанятых. Причем это касается любой работы: умственной и физической, с хоум-офисом и работы вне дома. Согласно [опросу](#) YouDo и HH.ru, летом прошлого года с самозанятыми сотрудничали **52%** компаний, а в сентябре — уже **56%**. А сервисы гиг-занятости Ventra Go! и MyGig получили в прошлом году суммарно **\$9,5 млн.** инвестиций, что свидетельствует о перспективности такого направления занятости в 2023-м.

Акцент с найма на удержание

Компании отмечают, что в прошлом году акцент работодателей стал смещаться с найма персонала на удержание имеющихся кадров. Такая ситуация складывается и в некоторых компаниях из рейтинга.



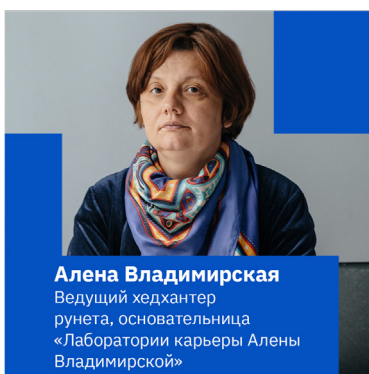
Антон Бобров
директор по развитию
интернет-портала K-Team
в «КОРУС Консалтинг»

«Мы постарались сохранить команду, не раздувая ее: дали больше возможностей для карьерного роста внутри компании, искали резервы в первую очередь среди тех сотрудников, которые давно работают в компании», — рассказал Антон Бобров, директор по развитию интернет-портала K-Team в «КОРУС Консалтинг».

Пока этого не видно по рейтингу **топ-50**, однако, возможно, в будущем рост компаний по подбору персонала замедлится, а сервисы оценки и well-being станут более востребованными.

На рынок повлияют международные отношения и возможное госрегулирование ИИ

Ведущий хедхантер рунета Алена Владимирская также поделилась своими прогнозами развития рынка в 2023 году:



Алена Владимирская
Ведущий хедхантер
рунета, основательница
«Лаборатории карьеры Алены
Владимирской»

«Сейчас никто не скажет, каким будет HR-рынок. HR — производное от экономики, экономика — производное от политики.»

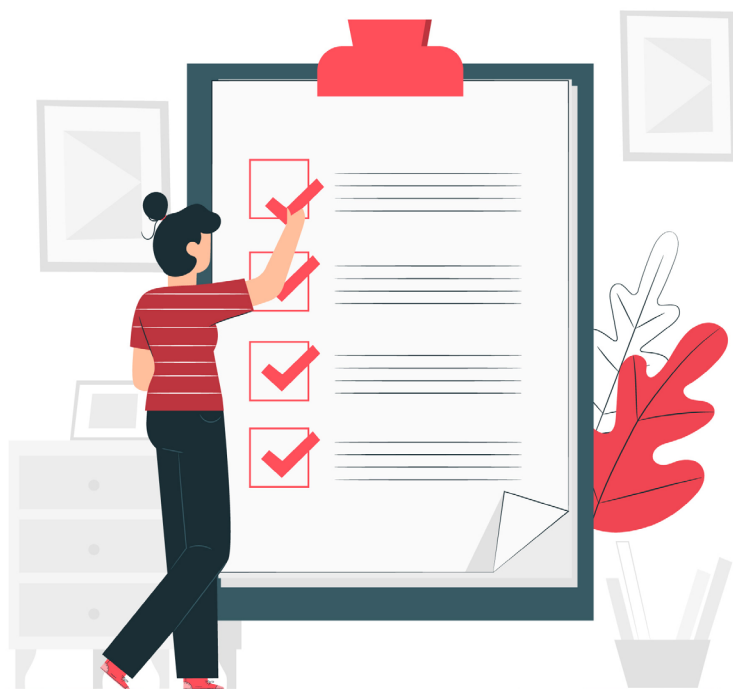
Во-первых, появилось много инструментов, которые надо перекладывать в HR. Прежде всего — связанных с внедрением искусственного интеллекта: им уже активно занимаются, это бум 2023-го и следующего года, если ИИ не запретят. Во многих странах боятся искусственного интеллекта: манипулирование и четкое знание данных всегда было привилегией государства. Чем больше ИИ будет развиваться, тем больше государство будет его запрещать. Но пока HR идет туда, уже создается много продуктов, а будет создаваться еще больше.

Во-вторых, любое изменение экономики ведет к изменению HR. У нас появляются другие дружеские страны: периметр Центральной Азии, Китай, Индия, ОАЭ, Саудовская Аравия. Новые экономические связи всегда ведут за собой HR-процессы и новые инструменты, связанные с ними. Это прежде всего инструменты вокруг найма и удаленной совместной работы. В целом для HR-рынка много интересных перспектив, но насколько они будут реализованы, зависит от мировой экономики и политики».

Выводы

Несмотря на турбулентность, с которой столкнулся российский HR-tech в прошлом году, рынок выстоял и продолжил расти и предлагать новые решения.

Исследование показало, что подбор персонала по-прежнему является приоритетной задачей многих HR-специалистов, однако в связи с ситуацией 2022 года, возможно, в следующем году произойдет значительный рост других сегментов: например, документооборота, который и сейчас стремительно набирает популярность. Ожидаем, что в следующем году решений, которые будут комплексно закрывать все потребности HR-специалистов, станет больше, интеграторы найдут партнеров среди отечественных поставщиков решений, а работодатели будут пристальнее следить за состоянием сотрудников и стараться сохранить ценные кадры, в том числе посредством технологий, которые предлагают участники нашего рейтинга. Также, скорее всего, на волне импортозамещения появится много новых решений и отрасль будет активно развиваться. Мы прогнозируем, что к концу 2022 года рынок вырастет минимум на **30%**.



Авторы исследования



Анна Швецова



Яна Климова

Права на использование контента



Настоящий отчет не может использоваться в коммерческих целях третьими лицами.

Является объектом авторского права, при упоминании или цитировании обязательна ссылка на источник: аналитический отчет «Итоги 2022 года на HR-tech-рынке России», подготовленный Smart Ranking ([HR-tech-рынок 2022, Smart Ranking](#)).

По вопросам сотрудничества:

Дарья Рыжкова,

+7 921 315-30-34

daria@smartranking.ru

edtechs.ru

smartranking.ru

**Smart
Ranking**