

HR-tech обзор за первое полугодие 2023 года

Содержание

Вступление	3
Summary	
Общие итоги первого полугодия 2023 года	4
ЧАСТЬ 1. Мировой рынок	6
1.1. Инвестиции в HR-tech в первом полугодии 2023 года	6
1.2. Какие сегменты лидируют	7
1.3. Главные сделки полугодия	8
ЧАСТЬ 2. Российский рынок	9
2.1. Инвестиции в российский HR-tech в первом полугодии 2023 года	9
2.2. Топ-80 российских HR-tech-компаний	11
О методике исследования	11
Рейтинг компаний по размеру выручки за первое полугодие 2023 года	12
Топ-10 компаний по росту за год в первом полугодии 2023 года	20
2.3. Обзор сегментов по итогам первого полугодия 2023	23
Подбор персонала и поиск талантов	23
Комплексные решения	24
Оценка и контроль сотрудников	25
Интеграция ПО	26
КЭДО	27
Альтернативная занятость	28
2.4. Тренды и прогнозы	29
Дефицит комплексных решений	29
Как решается проблема комплексных решений ..	30
Рост в сегменте найма	31
КЭДО будет расти дальше	31
Гибридная занятость	32
Информбезопасность	32
Выводы	33

Вступление

Еще три года назад, когда началась пандемия, российский HR-tech рос и привлекал значительные инвестиции: в 2020 году они составили \$3,26 млн, а в 2021-м уже \$34,82 млн. Сегодня же рынок столкнулся с вызовами: стремительный рост во время коронавируса прошел, а кризис сократил вложения — в первом полугодии 2023-го их сумма составила \$1,2 млн.

Компании подстраиваются под новые условия. Теперь им приходится искать пути импортозамещения, усиливать информационную безопасность, реагировать на изменения на рынке труда — дефицит кадров и новые форматы занятости.

Эксперты и игроки отрасли прогнозируют, что российский HR-tech продолжит расти. Компании подстроятся под санкции и смогут предложить собственные решения взамен западных. В отчете рассказываем, как себя чувствует глобальный и российский HR-tech, какие тренды царят в сфере и благодаря чему рынок показал рост выручки на 35% по отношению к первому полугодю 2022-го.

Увлекательного изучения!
Команда Smart Ranking

Summary

Общие итоги первого полугодия 2023 года

Взрывной интерес к HR-технологиям, который наблюдался в пандемию, сменился кризисом: экономическая нестабильность и снижение инвестиций после февраля 2022 года ударили по рынку. Однако уход зарубежных поставщиков простимулировал компании искать способы импортозамещения — это стало драйвером для развития.

Общая выручка топ-80 российских HR-tech-компаний составила 29,9 млрд рублей и выросла на 35,5% по отношению к аналогичному периоду 2022 года. Рост ко второму полугодию 2022-го составил 7,6%.

Большую долю рынка занимают решения в подборе персонала — сегмент заработал 17 млрд рублей за полгода. 95% выручки приходится на джоб-борды, остальные 5% —

на автоматизацию рекрутинга и карьерные консультации. Быстрое развитие сегмента связано с рекордно низкой безработицей и дефицитом кадров.

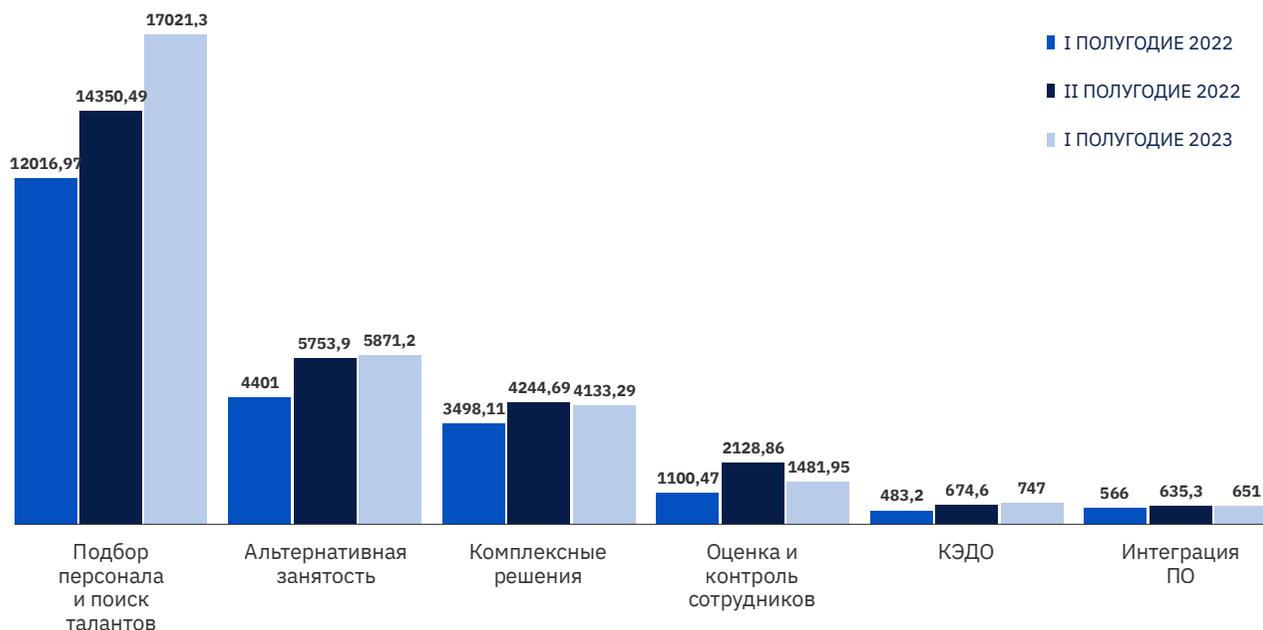
Компании сегмента альтернативной занятости растут: суммарная выручка составила 5,9 млрд рублей, а ее динамика — 33%. Высокие показатели связаны с укоренением тренда на гиг-занятость.

Выручка сегмента комплексных решений составила 4,1 млрд рублей, рост за год — 18%. Сегмент больше других ощутил уход западных вендоров: ниша освободилась, и компании стали искать способы занять ее. Как следствие, компании из разных сегментов либо интегрируются друг с другом, либо самостоятельно развивают комплексный функционал.

ОБЪЕМ РОССИЙСКОГО
HR-ТЕХ-РЫНКА ПО ТОП-80 КОМПАНИЙ
В I ПОЛУГОДИИ 2023 ГОДА



РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ВЫРУЧКИ ПО СЕГМЕНТАМ



Компании, занимающиеся оценкой и контролем сотрудников, заработали 1,5 млрд рублей и показали динамику выручки 35%. Оценка пользуется спросом при массовом найме, а контроль сотрудников необходим из-за релокации работников за рубеж.

Лидером роста вновь стал сегмент КЭДО: динамика его выручки за год составила 55%. Всего за первое полугодие компании сегмента заработали 747 млн рублей. Услуги по автоматизации КЭДО востребованы

со времен пандемии. Драйвят рынок поправки в законодательстве, упрощающие ЭДО, и релокация сотрудников за рубеж — бизнесу приходится искать способы работать с документами дистанционных работников.

Сегмент интеграции ПО показал рост выручки на 15%, всего компании заработали 651 млн рублей. Внедрять решения и обеспечивать их работу — востребованная услуга после ухода зарубежных комплексных систем.

ДОЛЯ В СЕГМЕНТЕ В I ПОЛУГОДИИ 2023



Главные тренды HR-tech первого полугодия:

- дефицит комплексных решений;
- рост в сегменте найма;
- востребованность КЭДО;
- увеличение числа вакансий с гибридной занятостью;
- повышенное внимание к информационной безопасности

ЧАСТЬ 1. Мировой рынок

1.1. Инвестиции в HR-tech в первом полугодии 2023 года

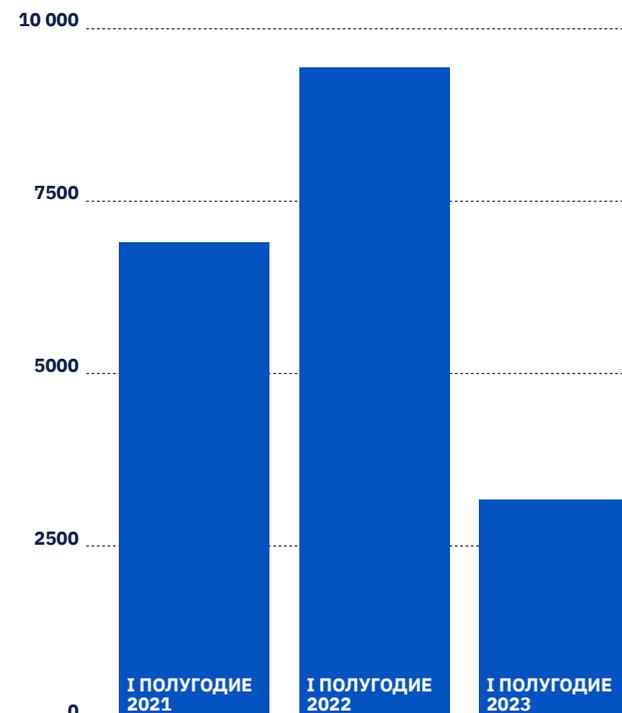
Инвестиции во II квартале составили \$924 млн, что почти в пять раз меньше, чем годом ранее

В начале года эксперты [прогнозировали](#) спад инвестиций в HR-tech и оказались правы: в 2023 году финансирование в сфере замедлилось. Если за первое полугодие 2022-го в HR-tech инвестировали \$9,3 млрд, то сейчас сумма вложений в три раза меньше — \$3,1 млрд. В [hrtech.sg](#) [объясняют](#) это непростой макроэкономической ситуацией, из-за которой инвесторы стали осторожнее.

Особенно эта осторожность инвесторов была заметна во II квартале 2023 года. Глобальный экономический спад, рецессия, банкротство крупных инвестиционных банков США и повышение процентных ставок привели к самому низкому уровню финансирования в HR-tech за последние два года. Инвестиции во II квартале составили \$924 млн, что почти в пять раз меньше, чем годом ранее.

ИНВЕСТИЦИИ НА МИРОВОМ HR-TECH-РЫНКЕ В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ УМЕНЬШИЛИСЬ В ТРИ РАЗА ПО СРАВНЕНИЮ С ТЕМ ЖЕ ПЕРИОДОМ В 2022 ГОДУ

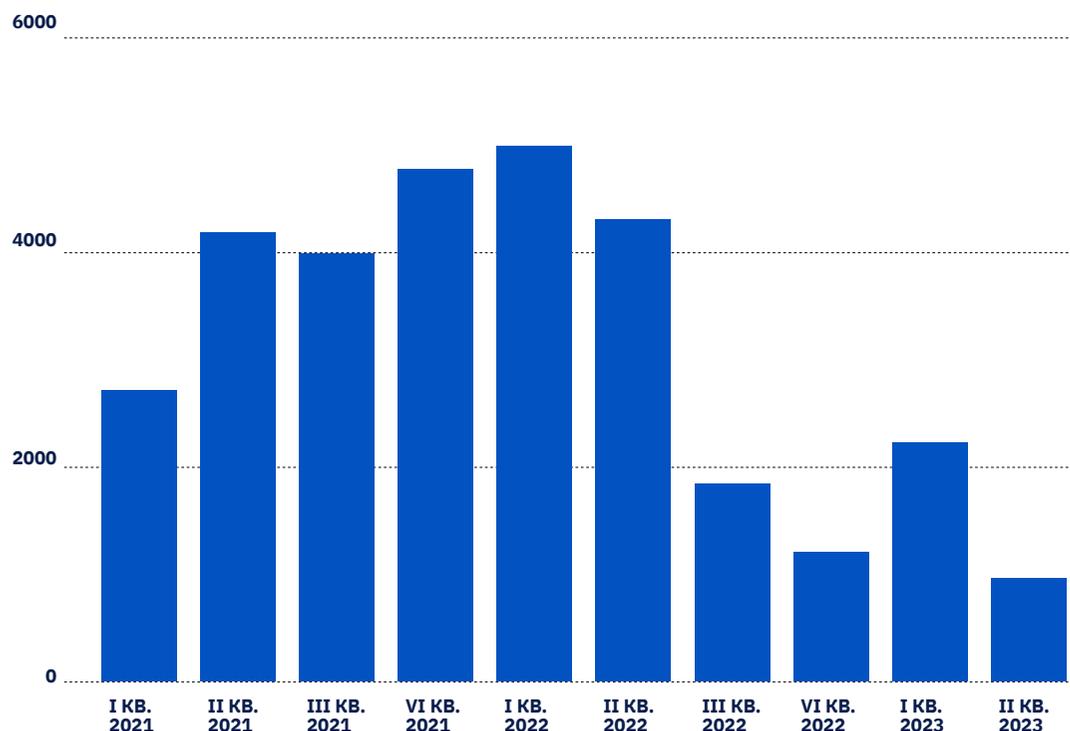
ИНВЕСТИЦИИ, МЛН ДОЛЛАРОВ



Источник: [HR Tech Investments & Startup Funding H1 2023 Summary Report](#), [hrtech.sg](#)

ВО II КВАРТАЛЕ 2023 ГОДА МИРОВОЙ HR-TECH-РЫНОК ПОЛУЧИЛ РЕКОРДНО НИЗКИЕ ИНВЕСТИЦИИ

ИНВЕСТИЦИИ, МЛН ДОЛЛАРОВ



Источник: [HR Tech Investments & Startup Funding H1 2023 Summary Report](#), hrtech.sg

1.2. Какие сегменты лидируют

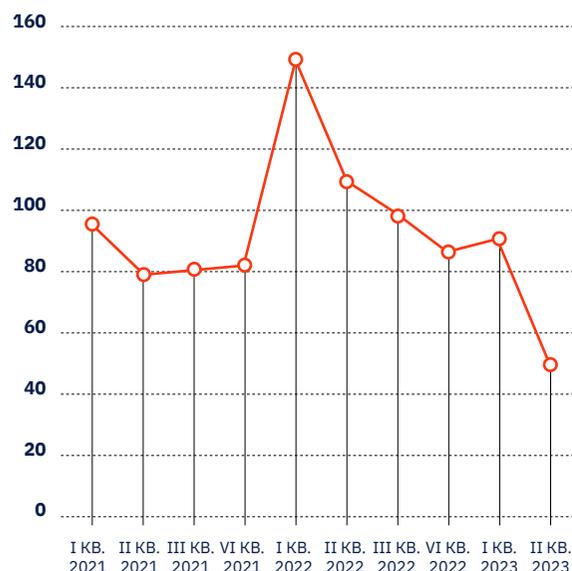
Самый финансируемый сегмент HR-tech за первое полугодие 2023 года — поиск талантов. В конце 2022 года Sapient Insights Group [провела](#) опрос среди крупных компаний и выяснила, что все они собираются увеличить инвестиции в рекрутинг в 2023 году. Такое намерение компаний реализовалось — общее финансирование сегмента составило \$1 млрд. Спрос на таланты объясняется экономическим кризисом: отбор сотрудников становится более тщательным.

На втором месте — системы управления персоналом (HRMS). За первое полугодие этот сегмент привлек инвестиций на \$706 млн. Джош Берсин, аналитик и специалист по HR, [объясняет](#) инвестиционный потенциал сегмента так: на мировом рынке бум гиг-работников, компании должны организовать им расписание, онбординг, выплаты и информационную безопасность.

На третьем месте — вовлеченность сотрудников. Во II квартале инвестиции в сегмент увеличились и составили \$264,5 млн — это больше, чем инвестиции в рекрутинг и HRMS за этот период.

В ПЕРВОМ ПОЛУГОДИИ НА МИРОВОМ РЫНКЕ HR-ТЕХ ЗАКЛЮЧИЛИ 140 СДЕЛОК

число сделок



Источник: [HR Tech Investments & Startup Funding H1 2023 Summary Report](#), hrtech.sg

1.3. Главные сделки полугодия

За первую половину 2023 года на мировом рынке [провели](#) 140 сделок. Это в 2,5 раза меньше, чем год назад. При этом средняя стоимость сделки составляет \$26,26 млн в I квартале и \$19,67 во II.

Лидером по привлечению инвестиций остаются североамериканские стартапы: в первом полугодии они привлекли \$2,2 млрд. В компаниях стран EMEA финансирование составило \$660,1 млн, а в Азиатско-Тихоокеанском регионе — \$159 млн.

Самую крупную сделку заключила Rippling — компания, которая создает платформы для управления персоналом и финансами. Rippling подписала контракт на \$500 млн в рамках финансирования серии E. Основным банковским партнером Rippling был Silicon Valley Bank, который обанкротился в марте. Это заставило компанию искать новые инвестиции: существующий спонсор Greenoaks Capital увеличил финансирование — теперь Rippling оценивается в \$11,25 млрд.

Инвесторы интересуются продуктами на стыке медицины и HR. Этот тренд связан с последствиями пандемии: она выявила проблемы нехватки кадров, низкой заработной платы, выгорания и ненормированного рабочего дня у сотрудников сферы здравоохранения. Поэтому в первом полугодии в топ компаний по сумме сделок вошли сразу два медицинских стартапа.

Сделка ShiftKey составила \$300 млн. Эта компания решает проблему нехватки рабочей силы в медицинской сфере: платформа связывает медучреждения и гиг-работников. Так, медсестры и другие специалисты в области здравоохранения могут искать суточные смены в своем районе и формировать удобное расписание. ShiftKey заключила сделку с частной инвестиционной компанией Lorient Capital, теперь капитализацию компании оценивают в 2 млрд.

На третьем месте по чеку за сделку стартап ShiftMed. Платформа так же, как и ShiftKey, предлагает решения для найма медицинского персонала. Компания привлекла инвестиций на \$200 млн.

ЧАСТЬ 2. Российский рынок

2.1. Инвестиции в российский HR-tech в первом полугодии 2023 года

\$1,2 млн привлекли российские компании. Годом ранее суммарные инвестиции составили \$21,4 млн

Инвестиции в российском HR-tech замедлились: это связано с экономическим кризисом и тем, что пандемия, которая была драйвером развития рынка, закончилась.

За первое полугодие на российском HR-tech состоялось две сделки, по [данным](#) Venture Guide. Это в шесть раз меньше, чем за аналогичный период в 2022 году. Всего российские компании привлекли \$1,2 млн. Для сравнения: годом ранее суммарные инвестиции составили \$21,4 млн (за вычетом крупной сделки на \$400 млн компании Miro, ушедшей из России в марте 2022 года).

Одна из сделок — вложение венчурного фонда Friendly VC и владельца VerbEx Алексея Чепкасова в стартап Adept Insurance. Однако Smart Ranking не учитывает платформу в HR-tech-рейтинге — решения компании больше относятся к insurtech.

Еще одну сделку заключил Kickidler — разработчик системы учета рабочего времени и контроля сотрудников. Система оценивает продуктивность работников, следит за конфиденциальностью данных и собирает информацию о том, сколько сотрудник проводит времени за компьютером и какие

КОЛИЧЕСТВО СДЕЛОК НА РОССИЙСКОМ HR-TECH РЫНКЕ



■ I полугодие 2023

■ I полугодие 2022

\$1 млн инвестировал венчурный фонд Softline в Kickidler в обмен на 40% компании

сайты посещает. Венчурный фонд Softline инвестировал в Kickidler \$1 млн в обмен на 40% компании. Алексей Уткин, совладелец и директор по маркетингу Kickidler, рассказал, как в компании воспользуются инвестициями: «Мы планируем потратить инвестиции на разработку актуальных функций. Например, такой функцией будет контроль сотрудников в разрезе работы над проектами и задачами. Мы разработали уникальный метод отметки работы над проектами, который будет очень точно фиксировать время и минимально отвлекать самих сотрудников». Также в компании разработали инструменты для анализа продуктивности, учета рабочего времени, расчета

загруженности и концентрации сотрудников при работе над проектами. Благодаря такому функционалу руководители смогут рассчитать стоимость проектов, маржинальность, найти точки роста.

На рынке также [состоялась](#) сделка, не учтенная Venture Guide. Softline приобрел контрольный пакет акций АО «Босс. Кадровые решения». Эта компания производит собственную HRM-систему. Генеральный директор Softline Владимир Лавров отметил, что покупка усилит портфель собственных продуктов компании и станет очередным шагом к созданию экосистемы бизнес-решений. Сумма сделки не раскрывается.



Оксана Погодаева,
управляющий партнер
венчурного фонда HR&ED-tech,
кофаундер Scalez

” Во-первых, если посмотреть на мировые инвестиции в HR-tech, то там тоже наблюдается динамика спада. Данная тенденция наблюдается во всех секторах из-за разных экономических и политических факторов. Во-вторых, мы все еще отходим от всплеска постковидного времени, когда интерес к HR-tech был завышен, а сейчас идет откатная волна. Если возвращаться к нашему рынку, то, на мой взгляд, он полон более потребителей и идей по их решению, но устойчивых HR-tech-проектов, к сожалению, совсем мало. На данный момент частные российские инвесторы не готовы инвестировать просто в идеи, им нужен какой-то трекшен. Когда рынок дозреет, тогда количество инвестиций может вырасти“.

2.2. Топ-80 российских HR-tech-компаний

О методике исследования

HR-tech — технологии, упрощающие работу HR-специалистов. Это определение довольно широкое, и не всегда удается 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, ATS (Applicant tracking system, система управления кандидатами), сервисах для видеоинтервью 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;
- **работать с гиг-занятыми.** Сюда относятся компании, которые занимаются поиском и оформлением временных сотрудников, фрилансеров, самозанятых.

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 предоставили нам свои данные, а особенную благодарность выражаем компании «ЭКОПСИ Консалтинг», HRBOX и careerspace.

Рейтинг компаний по размеру выручки за первое полугодие 2023 года

Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %			
		2021	2022	I полу- годие 2022	II полу- годие 2022	I полу- годие 2023	2022/ 2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022	
1	HH.ru	15 968	18 085	8413	9672	12 500	13,26 ▲	48,58 ▲	29,24 ▲	
2	Solar Staff	5900	7100	3079,5	4020,5	4088,2	20,34 ▲	32,76 ▲	1,68 ▲	
3	«Авито Работа»	3000	4000	1700	2300	2223	33,33 ▲	30,76 ▲	-3,35 ▼	
4	«Контур»	2700	4100	1900	2200	2100	51,85 ▲	10,53 ▲	-4,55 ▼	
5	Superjob	1200	1400	654,47	745,53	850,2	16,67 ▲	29,91 ▲	14,04 ▲	
6	«Работа.ру»	991,3	1189,56	495	694,56	643,5	20,00 ▲	30,00 ▲	-7,35 ▼	
7	Ventra Go!	265	450	195	255	527	69,81 ▲	170,26 ▲	106,67 ▲	
8	HR-tech-компания «Поток»	151,4	630	283	347	343	316,12 ▲	21,20 ▲	-1,15 ▼	
9	Mirapolis	643,2	739,7	295,88	443,82	340,4	15,00 ▲	15,05 ▲	-23,30 ▼	
10	SearchInform	457	571	263	308	320	24,95 ▲	21,67 ▲	3,90 ▲	
11	Websoft	536	535	234	301	300	-0,19 ▼	28,21 ▲	-0,33 ▼	
12	Skillaz	337,9	402,4	170	232,4	300	19,09 ▲	76,47 ▲	29,09 ▲	
13	GigAnt	670,4	700	320	380	290	4,42 ▲	-9,38 ▼	-23,68 ▼	

0 2000 4000 6000 8000 10000 12000

Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %			График
		2021	2022	I полугодие 2022	II полугодие 2022	I полугодие 2023	2022/2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022	
14	Hrlink	93,6	382	128,3	253,7	260	308,12▲	102,65▲	2,48▲	
15	«YouDo Бизнес»	339,9	486,9	210	276,9	240	43,25▲	14,29▲	-13,33▼	
16	Evola	432,4	454	221	233	230	5,00▲	4,07▲	-1,29▼	
17	Timebook	129,8	404,5	190	214,5	220	211,63▲	15,79▲	2,56▲	
18	VK HR TEK	367,5	319,7	160	159,7	190	-13,01▼	18,75▲	18,97▲	
19	Goodt	277,2	346,5	163	183,5	175	25,00▲	7,36▲	-4,63▼	
20	Huntflow	392	486	207	279	170	23,98▲	-17,87▼	-39,07▼	
21	«Корус консалтинг» (HR-направление)	311	325	161	164	165	4,50▲	2,48▲	0,61▲	
22	EMPL.AI	488,6	262,2	120	142,2	155	-46,34▼	29,17▲	9,00▲	
23	Directum HR Pro	200	240	110	130	140	20,00▲	27,27▲	7,69▲	
24	«ЭКОПСИ Консалтинг»	950,8	938,1	119,3	818,8	136,1	-1,34▼	14,08▲	-83,38▼	
25	Verme	190,8	247,2	107,2	140	130	29,56▲	21,27▲	-7,14▼	
26	«Консоль.ПРО»	40,1	235,8	105,8	130	125	488,03▲	18,15▲	-3,85▼	



Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %			
		2021	2022	I полу- годие 2022	II полу- годие 2022	I полу- годие 2023	2022/ 2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022	
27	«Рокет Ворк»	61	230,5	95	135,5	123,5	277,87▲	30,00▲	-8,86▼	
28	FriendWork	128	250	100	150	120	95,31▲	20,00▲	-20,00▼	
29	«Самозанятые. рф»	122,1	208,7	98,7	110	120	70,93▲	21,58▲	9,09▲	
30	«БОСС. Кадровые системы»	188,9	202,1	96	106,1	120	6,99▲	25,00▲	13,10▲	
31	Happy Inc	155,1	172	60,2	111,8	100	10,90▲	66,11▲	-10,55▼	
32	IDX	83,6	134,43	48,84	85,59	98	60,80▲	100,66▲	14,50▲	
33	«Монолит: Персонал»	164	157,6	70	87,6	95	-3,90▼	35,71▲	8,45▲	
34	Doczilla	93,6	114	39,9	74,1	87	21,79▲	118,05▲	17,41▲	
35	«Стахановец»	118	115	40,25	74,75	85	-2,54▼	111,18▲	13,71▲	
36	Wibedo	90	197	70	127	82	118,89▲	17,14▲	-35,43▼	
37	Devicon	104,1	114,1	38	76,1	82	9,61▲	115,79▲	7,75▲	
38	GMCS	127,8	141,6	67,5	74,1	78	10,80▲	15,56▲	5,26▲	
39	Convergent HR	204,5	128	76,5	51,5	78	-37,41▼	1,96▲	51,46▲	
40	Motivity	106	126	60	66	72	18,87▲	20,00▲	9,09▲	
41	Experium	—	126,1	60	66,1	70	—	16,67▲	5,90▲	

0 25 50 75 100 125 150

Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %				
		2021	2022	I полу- годие 2022	II полу- годие 2022	I полу- годие 2023	2022/ 2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022		
42	Dbrain	КЭДО	120,5	102,1	45	57,1	70	-15,27▼	55,56▲	22,59▲	
43	StartExam	Оценка и контроль сотрудников	110,5	114	54	60	68	3,17▲	25,93▲	13,33▲	
44	FL.ru	Альтернативная занятость	148,5	130	57	73	66	-12,46▼	15,79▲	-9,59▼	
45	Qugo	Альтернативная занятость	29,6	131,8	47	84,8	57	345,27▲	21,28▲	-32,78▼	
46	«Цифровая HR-платформа»	Альтернативная занятость	45,4	102,3	45	57,3	56	125,33▲	24,44▲	-2,27▼	
47	«Улей»	Интеграция ПО	64,9	94,7	44,5	50,2	55	45,92▲	23,60▲	9,56▲	
48	«1С: Зарплата и управление персоналом»	Комплексные решения	100	117	45	72	55	17,00▲	22,22▲	-23,61▼	
49	Geecko	Альтернативная занятость	66,6	93,2	42	51,2	52	39,94▲	23,81▲	1,56▲	
50	Edstein	Оценка и контроль сотрудников	20,2	37,8	18	19,8	50	87,13▲	177,78▲	152,53▲	
51	Amazing Hiring	Подбор персонала	107	133,9	64	69,9	50	25,14▲	-21,88▼	-28,47▼	
52	Proaction.pro	Оценка и контроль сотрудников	52,3	67,1	23,5	43,6	45	28,30▲	91,49▲	3,21▲	
53	«Подбор»	Подбор персонала и поиск талантов	54,5	92,7	41,9	50,8	43	70,09▲	2,63▲	-15,35▼	
54	AXES PRO	Интеграция ПО	67,2	71,9	34	37,9	41	6,99▲	20,59▲	8,18▲	
55	Платформа HRBOX	Комплексные решения	21	49,2	11,33	37,87	37,79	134,29▲	233,54▲	-0,21▼	
56	«СберПодбор»	Подбор персонала и поиск талантов	30	60	29	31	37,7	100,00▲	30,00▲	21,61▲	

0 20 40 60 80 100

Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %			
		2021	2022	I полу- годие 2022	II полу- годие 2022	I полу- годие 2023	2022/ 2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022	
57	HT Lab Лаборатория «Гуманитарные Технологии»	73,1	85,3	29,8	55,5	37	16,69▲	24,16▲	-33,33▼	
58	CrocоTime	85,2	70	24,5	45,5	37	-17,84▼	51,02▲	-18,68▼	
59	«Помогатель.ру»	85	75,1	30	45,1	37	-11,65▼	23,33▲	-17,96▼	
60	Detech-group (OnTarget и LifeWriter)	60	69	35	34	36	15,00▲	2,86▲	5,88▲	
61	Hypermethod	20,5	49,2	20	29,2	35	140,00▲	75,00▲	19,86▲	
62	Timetta	23,5	53	23	30	33	125,53▲	43,48▲	10,00▲	
63	Kickidler	26,7	39,9	23	16,9	32	49,44▲	39,13▲	89,35▲	
64	Сервис развития карьеры «Эйч»	—	39,2	11,9	27,3	31,7	—	166,39▲	16,12▲	
65	«Буду»	21,8	35	13	22	30	60,55▲	130,77▲	36,36▲	
66	JCat работа	42,5	55,3	25	30,3	27	30,12▲	8,00▲	-10,89▼	
67	«E-Staff рекрутер»	84	89	53	36	27	5,95▲	-49,06▼	-25,00▼	
68	Bitcorp	20,2	46,5	20,5	26	27	130,20▲	31,71▲	3,85▲	
69	UPLATFORMA	41,2	52,5	18,38	34,12	26	27,43▲	41,46▲	-23,80▼	

Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %			
		2021	2022	I полу- годие 2022	II полу- годие 2022	I полу- годие 2023	2022/ 2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022	
70	VCV	51,1	40	18	22	21	-21,72 ▼	16,67 ▲	-4,55 ▼	
71	Bio Time	51,9	40	14	26	20	-22,93 ▼	42,86 ▲	-23,08 ▼	
72	careerspace	—	15,3	8,7	6,6	18,7	—	114,94 ▲	183,33 ▲	
73	«Робот Вера»	17,6	21,8	10	11,8	16	23,86 ▲	60,00 ▲	35,59 ▲	
74	KeyHabits	18,4	25	11	14	14,85	35,87 ▲	35,00 ▲	6,07 ▲	
75	DaOffice	27	22,1	13,4	8,7	14	-18,15 ▼	4,48 ▲	60,92 ▲	
76	«Пряники»	28	37	15	22	8	32,14 ▲	-46,67 ▼	-63,64 ▼	
77	«Наниматель»	4,5	13,6	6	7,6	7,5	202,22 ▲	25,00 ▲	-1,32 ▼	
78	Mind and Machine	16	15,1	7	8,1	6	-5,63 ▼	-14,29 ▼	-25,93 ▼	
79	«Лица»	5,5	11,1	5	6,1	5,1	101,82 ▲	2,00 ▲	-16,39 ▼	
80	Jobby	—	8,2	3	5,2	3,5	—	16,67 ▲	-32,69 ▼	
Всего		40 622,5	49 853,59	22 065,75	27 787,84	29 905,74	22,72 ▲	35,53 ▲	7,62 ▲	

0 5 10 15 20 25

Данные по оценке Smart Ranking

Переход на фриланс, самозанятость, гиг-работу и fractional employment — продолжающийся тренд на российском рынке труда

Выручка топ-80 компаний за первое полугодие 2023 года выросла на 35% год к году. По отношению ко второму полугодю 2022-го рост составил 7%. Всего компании заработали 29,8 млрд рублей.

На первом месте в топе остается HH.ru. По отчетности, выручка джоб-борда за первые шесть месяцев 2023 года составила 12,5 млрд рублей. Это почти наполовину больше, чем за аналогичный период прошлого года. Такой рост свя-

12,5
МЛРД РУБЛЕЙ
составила выручка HH.RU

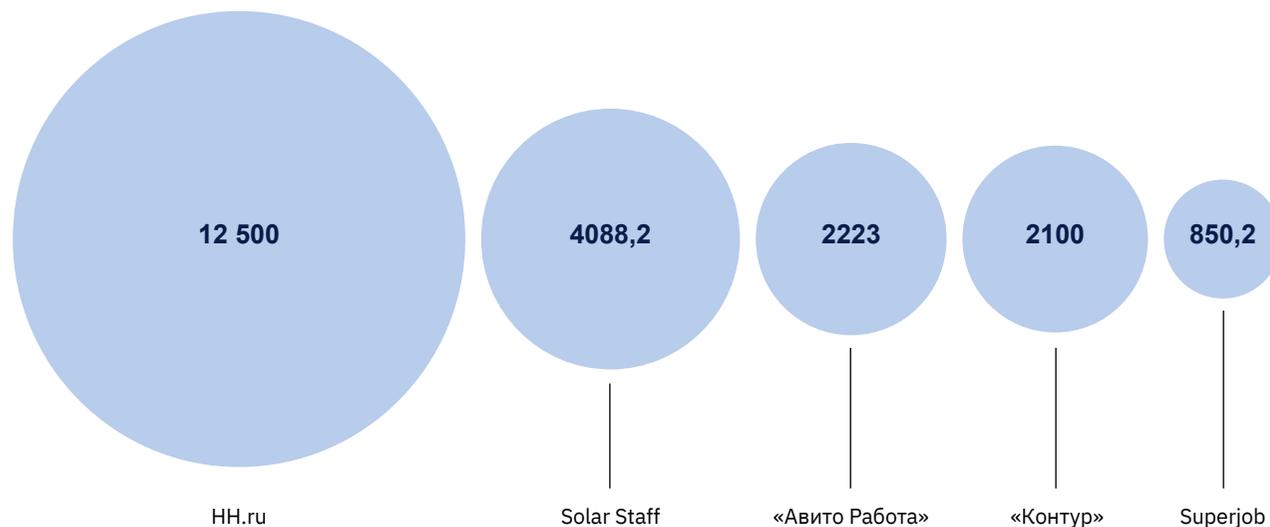
зан с острым [дефицитом кадров](#) в России: борьба за соискателей становится жестче и все больше работодателей готовы платить за размещение вакансий. Поэтому за год число платящих клиентов HH.ru [увеличилось](#) на 30%, а сегменты «Объявления о вакансиях» и «Доступ к базе резюме» показали наибольший рост (104% и 71% соответственно).

На втором месте по выручке — Solar Staff. Компания оптимизирует расчеты и сделки с фрилансерами: занимается документами, проводит платежи и проверяет исполнителей. Выручка сервиса выросла на 32,7%

НА **32,7%** по отношению к первому полугодю 2022-го выросла выручка Solar Staff

по отношению к первому полугодю 2022-го. Solar Staff развивается за счет роста популярности альтернативных видов занятости. Переход на фриланс, самозанятость, гиг-работу и fractional employment — продолжающийся тренд на российском рынке труда (подробнее читайте в главе «Тренды и про-

ВЫРУЧКА ТОП-5 КОМПАНИЙ В I ПОЛУГОДИИ 2023 ГОДА



гнозы»). В компании также отмечают: рост Solar Staff во многом обеспечен востребованностью российских фрилансеров за рубежом. По словам CEO Павла Шинкаренко, эта востребованность еще долго будет ощутима.

На третьем месте «Авито Работа». По оценке Smart Ranking, выручка джоб-борда составила 2,2 млрд рублей (+30% год к году). Сервис, так же как и HH.ru, растет благодаря увеличению числа вакансий — по статистике компании, количество объявлений выросло в 2,5 раза в первые шесть месяцев 2023-го

2,2
МЛРД РУБЛЕЙ
выручка
«Авито Работа»

года. Ежемесячно на «Авито» [ищут](#) работу более 20,5 млн человек. Выручка 2,1 млрд рублей, по оценке Smart Ranking, обеспечила «Контур» четвертое место в рейтинге. Компания занимается подбором персонала, оценкой и контролем сотрудников, интеграцией ПО, автоматизацией HR-процессов и КЭДО. После февраля 2022 года на российском рынке освободилась ниша комплексных решений — это стало драйвером сегмента и точкой роста для «Контура».

год к году. Ежемесячно на «Авито» [ищут](#) работу более 20,5 млн человек.

Выручка 2,1 млрд рублей, по оценке Smart Ranking, обеспечила «Контур» четвертое место в рейтинге. Компания за-

нимается подбором персонала, оценкой и контролем сотрудников, интеграцией ПО, автоматизацией HR-процессов и КЭДО. После февраля 2022 года на российском рынке освободилась ниша комплексных решений — это стало драйвером сегмента и точкой роста для «Контура».

На пятом месте еще один джоб-борд — Superjob. Выручка компании оценивается Smart Ranking в 850 млн рублей. Рост год к году составил почти 30%. С учетом ситуации на рынке положительная динамика сохранится.

Такой топ-5 отражает происходящее на сегодняшней бирже труда в России: рынок трансформировался в рынок соискателя, а альтернативные виды трудоустройства стали конкурировать с традиционным фултаймом. Поэтому сервисы, в функционал которых входит размещение вакансий и обслуживание гигов, показывают высокую выручку.

Топ-10 компаний по росту за год в первом полугодии 2023 года

Компания	Сегмент	Выручка, млн рублей					Динамика, %			
		2021	2022	I полугодие 2022	II полугодие 2022	I полугодие 2023	2022/2021	I полугодие 2023 / I полугодие 2022	I полугодие 2023 / II полугодие 2022	
1	Платформа HRBOX	21	49,2	11,33	37,87	37,79	134,29▲	233,54▲	-0,21▼	
2	Edstein	20,2	37,8	18	19,8	50	87,13▲	177,78▲	152,53▲	
3	Ventra Go!	265	450	195	255	527	69,81▲	170,26▲	106,67▲	
4	Сервис развития карьеры «Эйч»	—	39,2	11,9	27,3	31,7	—	166,39▲	16,12▲	
5	«Буду»	21,8	35	13	22	30	60,55▲	130,77▲	36,36▲	
6	Doczilla	93,6	114	39,9	74,1	87	21,79▲	118,05▲	17,41▲	
7	Devicon	104,1	114,1	38	76,1	82	9,61▲	115,79▲	7,75▲	
8	careerspace	—	15,3	8,7	6,6	18,7	—	114,94▲	183,33▲	
9	«Стахановец»	118	115	40,25	74,75	85	-2,54▼	111,18▲	13,71▲	
10	Hrlink	93,6	382	128,3	253,7	260	308,12▲	102,65▲	2,48▲	
Всего		737,3	1351,6	504,38	847,22	1209,19	14,91▲	139,74▲	42,72▲	

■ Данные по оценке Smart Ranking

ДИНАМИКА ВЫРУЧКИ ТОП-10 САМЫХ БЫСТРОРАСТУЩИХ КОМПАНИЙ



Ventra Go! совершенствует алгоритмы, которые предсказывают, какие работники выйдут на задание

Динамика выручки топ-10 самых быстрорастущих компаний, по оценке Smart Ranking, составила 140% по отношению к первому полугодю 2022 года.

Выручка лидера роста — платформы HRBOX — выросла на 233%. Компания занимается комплексными решениями: геймификацией и вовлечением, адаптацией сотрудников, автоматизацией рутинных процессов и другим. HRBOX растет за счет развития нового функционала. Например, платформа запустила блок по кадровой аналитике. По словам основательницы

и CEO компании Василины Соколовой, на эту функцию появился острый запрос после ухода зарубежных компаний.

По оценке Smart Ranking, второе место по росту выручки (+177%) — у сервиса по оценке и обучению персонала Edstein. Рост выручки связан с инвестициями от hh Ventures: стар-

233%

составил
рост выручки
HRBOX

тап [получил](#) их в конце 2022 года и направил на усовершенствование уже существующих функций. Также компания разрабатывает HCM-платформу совместно со Skillaz. Такая платформа в перспективе может закрыть потребность бизнеса в ком-

плексных решениях, нехватка которых ощущается на рынке.

Третья по росту компания — Ventra Go! (динамика выручки +170%). Сервис относится к сегменту альтернативной занятости и занимается трудоустройством временных сотрудников. В компании сообщили, что разрабатывают технологии мэтчинга кандидатов и улучшают клиентский опыт — за счет этого платформа развивается. К примеру, Ventra Go! совершенствует алгоритмы, которые предсказывают, какие работники выйдут на задание. Также компания развивает API бесшовной интеграции с системами заказчика: клиенты через мобильное приложение

Doczilla автоматизировал подготовку документов для «Авиасейлс» и запустил AI-технологию, которая помогает переводить документы и готовить их для любых юрисдикций и стран

За активными продажами и перевыполнением плана в первом полугодии последует взрывной рост осенью

могут делать заказы, подтверждать отработанные часы и оценивать исполнителей.

В топ-10 быстрорастущих HR-tech-решений вошли сразу две компании, которые занимаются помощью соискателям в поиске работы: «Эйч» и careerspace. Сервис

Сейчас «Эйч» фокусируется на B2B-решениях и масштабирует новый продукт «Эйч Навыки»

развития карьеры «Эйч» — на четвертом месте по динамике выручки (+166%). Компания относит себя к сегменту learning and development и занимается проведением карьерных консультаций. Сейчас «Эйч» фокусируется на B2B-решениях и масштабирует новый продукт «Эйч Навыки», поделился CEO Антон Фатеев. Careerspace на девятом месте в топе с динамикой выручки 114%. Помимо карьерных консультаций компания занимается подбором персонала. По словам CEO Ярослава Хромова, за активными продажами и перевыполнением плана в первом полугодии последует взрывной рост осенью.

Также в топ попали джоб-борд «Буду» (+130%), несколько КЭДО-решений — Doczilla (+118%) и Hrlink (+102%), интегратор ПО Devicon (+115%) и сервис по контролю за сотрудниками «Стахановец» (+111%). В июне Doczilla [автоматизировал](#) подготовку документов для «Авиасейлс» и [запустил](#) AI-технологию, которая помогает переводить документы и готовить их для любых юрисдикций и стран. «Стахановец» растет за счет нового продукта, который [вычисляет](#) удаленных сотрудников за рубежом. Помимо этого, компания [интегрировалась](#) с мессенджером eXpress. Hrlink [начал](#) экспансию на индийский рынок.

2.3. Обзор сегментов по итогам первого полугодия 2023

Подбор персонала и поиск талантов

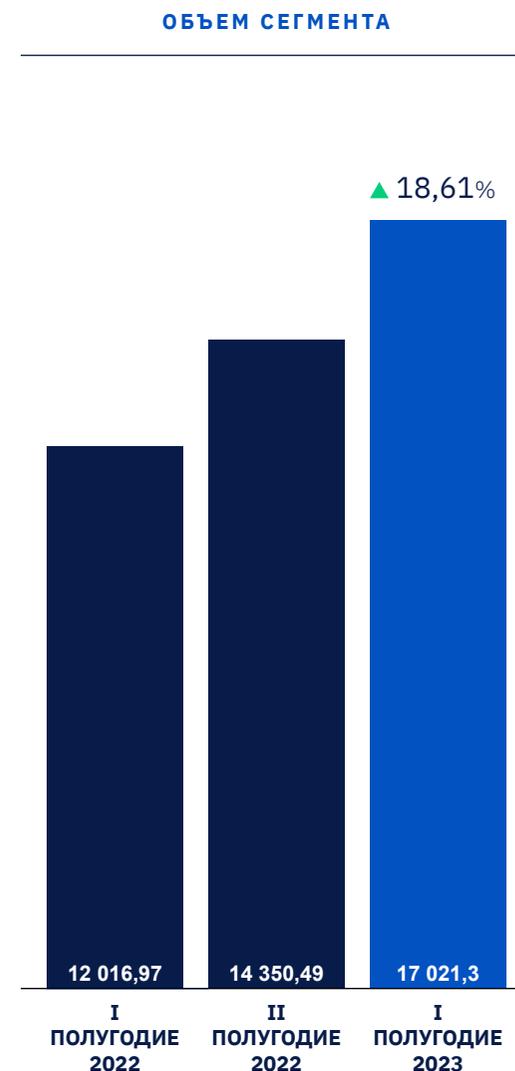


Сегмент подбора персонала в первом полугодии заработал 17 млрд рублей — на 42% больше, чем за тот же период год назад. К этому сегменту относятся джоб-борды, решения по автоматизации рекрутинга и платформы карьерных консультаций.

Большая часть выручки сегмента принадлежит именно джоб-бордам — 16,2 млрд рублей (12,5 млрд из которых сдeлал HH.ru). 81% тех, кто [искал](#) работу в 2023 году, использовали для подбора вакансий онлайн-сервисы, по данным исследования «Авито Работа». Джоб-бордами

пользуется большинство во всех возрастных группах, вне зависимости от географии проживания.

Рост сегмента объясняется низким уровнем безработицы. На протяжении шести месяцев показатель [обновлял](#) исторические минимумы: в январе он составлял 3,6%, а к июню снизился до 3,1%. Это означает, что работодатели сталкиваются с высокой конкуренцией за кадры и обращаются к сервисам найма. По прогнозам Оксаны Погодаевой, во втором полугодии сегмент вырастет еще больше из-за сезонности в найме синих воротничков.



Комплексные решения



Высокий спрос на комплексные решения фиксируется с февраля 2022 года, момента, когда рынок покинули западные вендоры. Объем «Комплексных решений» составил 4,1 млрд рублей. Динамика по отношению к первому полугодию 2022-го — 18,16%.

Один из способов преодолеть дефицит комплексных решений — интеграции компаний (подробнее читайте в главе «Тренды и прогнозы»). Например, Directum и «Поток» [представили](#) совместное HRM-решение. Оно помогает выстроить единый процесс взаимодействия с кандидатом в режиме одного окна: от подачи заявки на подбор до трудоустройства с оформлением всех кадровых документов, делится Сергей Ахметов.

Помимо этого, Skillaz и Edstein, компании в которые инвестирует HH.ru, вместе разрабатывают другую комплексную технологию — собственную HCM-систему. В ЭКОПСИ также отметили отказ от моновендерного подхода.

Импортозамещение стало необходимостью в HR-tech, поэтому компании сегмента продолжают развиваться, выпуская собственный продукт. Один из лидеров сегмента — «Поток». HR-tech-компания занимается подбором, обучением, развитием персонала и адаптацией сотрудников. По оценке Smart Ranking, выручка «Потока» составила 343 млн рублей. К концу 2022 года компания вышла на самые высокие показатели

по выручке за всю историю существования, рассказал Сергей Ахметов, генеральный директор «Потока». Также он отметил, что продажи за первое полугодие 2023-го выше продаж годом ранее. По его словам, успехи обусловлены тем, что компания предлагает тарифы и форматы продуктов для широкого сегмента клиентов: от enterprise до среднего и малого бизнеса.

На третьем месте — HCM-решение Mirapolis, чья выручка в первом полугодии составила 340 млн рублей. На HCM-системы начал реализовываться отложенный спрос — все больше компаний внедряют такие решения впервые, отмечает Кирилл Дьяков, управляющий партнер Mirapolis.

ОБЪЕМ СЕГМЕНТА

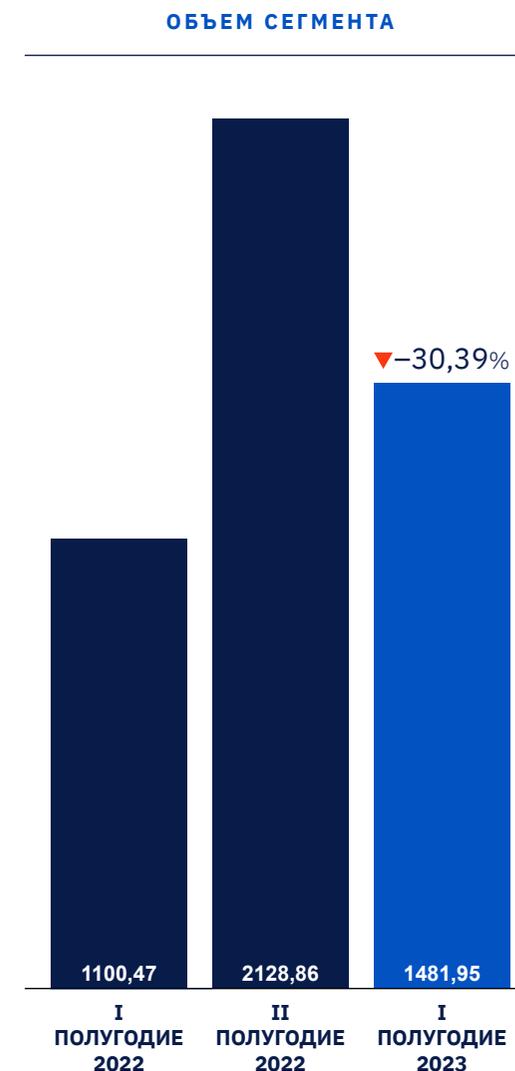


Оценка и контроль сотрудников



Сегмент оценки и контроля сотрудников вырос на 35% по сравнению с первым полугодием 2022-го и составил 1,5 млрд рублей. Рост выручки объясняется тем, что оценка необходима при массовом найме, тренд на который закрепился сегодня. Помимо этого, сервисы по контролю сотрудников остаются популярными еще со времен пандемии. Тогда работодатели стали дистанционно отслеживать активность сотрудников на удаленке. Сейчас актуальность тайм-трекерам добавляет и работа релоцировавшихся сотрудников. Косвенно о росте сегмента говорит и инвестиция Softline в Kickidler (подробнее читайте в главе «Инвестиции в российский HR-tech в первом полугодии 2023 года»).

Лидер сегмента SearchInform в первом полугодии заработал 320 млн рублей и показал динамику 22% к первому полугодю 2022 года, по оценке Smart Ranking. Компания предлагает решения по информационной безопасности: технологии SearchInform предотвращают утечки данных и отслеживают действия сотрудников. В мае компания запустила франшизу по аутсорсингу информационной безопасности: как франчайзер, SearchInform обеспечивает обучение ИБ-аналитика и менеджера по продажам, предлагает техническую поддержку, помогает с маркетингом и организацией продаж.



Интеграция ПО



Компании сегмента заработали 651 млн рублей за первое полугодие и показали рост выручки на 15% по сравнению с тем же периодом 2022 года. Сегмент развивается за счет того, что компаниям нужна консолидация данных для более эффективного управления, считает Оксана Погодаева.

По оценке Smart Ranking, компания Evola заработала 230 млн рублей в первом полугодии. Evola занимается цифровизацией

HR-задач: внедряет технологии по адаптации сотрудников, корпоративному обучению и кадровому учету.

На втором месте «Корус консалтинг». По оценке Smart Ranking, компания заработала 165 млн. В первом полугодии «Корус» внедрял решения для крупных компаний: например, модернизировал корпоративные порталы СТД «Петрович», БФТ-холдинга и «Газпром Интернэшнл Лимитед».



КЭДО



Сегмент вырос на 55%, общая выручка компаний составила 747 млн рублей. КЭДО-решения активно развиваются еще со времен коронавируса: тогда компании перешли на электронные документы из-за удаленной работы сотрудников. Сейчас один из драйверов рынка КЭДО — государство, которое [принимает законы](#), упрощающие автоматизацию документооборота. «Теперь компания может использовать кадровые документы в электронном виде без дублирования на бу-

мажном носителе. А значит, рабочие обязанности могут выполняться дистанционно как на постоянной основе, так и периодически», — комментирует рост сегмента Оксана Погодаева. Госсектор оказывает поддержку сегменту не только законодательно. Еще реализуются национальные проекты «Цифровая экономика» и «Производительность труда». Помимо государства к развитию сегмент подталкивают релокация сотрудников и рост цен на бумагу.



Альтернативная занятость

Объем сегмента
в I полугодии,
млн рублей

5871,2

Доля
в рынке, %



19,68

Рост сегмента

I полугодие 2022
к I полугодию 2023,
%



33,41

Временная занятость вытесняет традиционную. Это стимулирует к развитию сервисы, которые помогают в поиске гигов

Компании сегмента альтернативной занятости заработали 5,9 млрд рублей. Динамика выручки — 33%. Сегмент растет из-за тренда на нестандартные формы трудоустройства: становится больше самозанятых, гиг-работников, сотрудников на парт-тайме сразу в нескольких компаниях. Временная занятость вытесняет традиционную. Это стимулирует к развитию сервисы, которые помогают в поиске гигов и занимаются оформлением документов и расчетов с фрилансерами.

ОБЪЕМ СЕГМЕНТА



2.4. Тренды и прогнозы

В российских HR-tech-компаниях отмечают: сегодня на рынке не хватает комплексных решений, ожидается рост в сегментах найма и КЭДО, традиционный формат занятости изживает себя, а тренд на информбезопасность становится обыденным. Все эти трансформации рынка закономерны и стали следствием февраля 2022 года и пандемии.

Дефицит комплексных решений

Иностранные поставщики комплексных технологий (например, SAP SF) ушли из России в 2022 году. Результатом стала нехватка системных решений на рынке. Это одна из основных проблем российского HR-tech сегодня, полагает Галина Богатова, директор Центра цифровых HR-технологий «Гринатом». Крупным компаниям не хватает сервисов, которые бы решали спектр задач от базовых процессов управления до сложной отчетности. Так же считают в «Контуре»: по словам Алексея Жукова, руководителя направления сервисов работодателей, HR-инфраструктура в бизнесе зачастую выглядит как лоскутное одеяло.

Комплексные решения не могут появиться из-за отсутствия венчурного капитала, отмечает Оксана Погодаева. При этом «корпо-

ративный сегмент выбрал путь разработки собственных решений, которые впоследствии могут стать доступны всему рынку. Большие HR-tech-игроки расширяются за счет финансирования и покупки более мелких компаний в горизонтальной плоскости».

Недостаточную зрелость рынка российских решений отмечают и в ЭКОПСИ: «Мы только догоняем зарубежные платформы по ряду параметров: объему функциональности, гибкости, грамотному отношению к кастомизации, условиям поддержки и обеспечению необходимой экосистемы вокруг решения», — считает Валерия Куропаткина, директор по развитию практики HR-tech.

Она также выделяет два отрицательных тренда, связанных с поставкой комплекс-

Первый антитренд заключается в том, что компании готовы кастомизировать решения под заказчика, нередко за низкую стоимость

Разрабатывать комплексные системы слишком дорого, поэтому компании перейдут на product solutions

ных решений, — неконтролируемую кастомизацию и избыточные обещания вендоров. Первый антитренд заключается в том, что компании готовы кастомизировать решения под заказчика, нередко за низкую стоимость. Так, одна и та же система у разных клиентов выглядит по-разному — в будущем это приводит к сложностям с технической поддержкой решения. Второй антитренд касается дезинформации заказчика насчет возможностей продаваемой технологии: комплексные платформы в России еще не сформировались, поставщики решений предлагают ту функциональность, которой пока нет.

Как решается проблема комплексных решений

Компании подстраиваются под новые условия и начинают развиваться по пути экосистемности: они либо перерастают в платформы, либо интегрируются с предложениями других игроков. Например, в HRBOX отмечают, что у клиентов растет потребность в максимально полном функционале внутри одного HRM-решения — это мотивирует компанию добавлять возможности для интеграции с другими востребованными системами.

Новая стратегия развития появилась и у ЭКОПСИ: компания провела анализ

ключевых игроков рынка и выбрала более 10 поставщиков HR-решений. Ключевые партнеры компании — Websoft, «СберПультс», For People, Skillaz.

Дефицит комплексных решений не продлится долго. Ниша, высвобожденная в 2022–2023 годах, будет перераспределена к началу 2024-го, прогнозирует генеральный директор HR-tech-компании «Поток» Сергей Ахметов.

Есть и другая позиция. Разрабатывать комплексные системы слишком дорого, поэтому компании перейдут на product solutions — решение конкретных задач, как считает Юрий

Основным драйвером развития сегмента станет автоматизация массового найма синих воротничков

Рынок массового подбора персонала остается “кандидатским”, и изменений ждать не стоит

Шатров, партнер ЭКОПСИ. Из-за этого сохранится тренд на гибкие интеграции между компаниями.

Рост в сегменте найма

Сегодня в России не хватает рабочей силы. Поэтому рынок труда в 2023 году стал рынком соискателя. Бизнесу приходится подстраиваться под этот тренд и повышать конкурентоспособность в найме. Чтобы привлечь работников, компании вынуждены повышать зарплаты. Из-за этого приходится максимально сокращать издержки на поиск сотрудников. По прогнозам «Потока», основным драйвером развития сегмента станет автоматизация массового найма синих воротничков.

Похожее мнение высказывает Владимир Алешин, CEO Ventra Go!:

«Рынок массового подбора персонала остается “кандидатским”, и изменений ждать не стоит. Если посмотреть на структуру вакансий крупнейших работных сайтов, 70% открытых ролей — это линейный и массовый персонал, так называемые синие воротнички.

Нехватка таких кандидатов усугубляется с каждым годом. Если в 2019 году на одну линейную специальность претендовало в среднем 1,7 кандидата — то есть уже довольно мало, то в 2023 году — 0,9 кандидата. Другими словами, ни одной целой единицы».

Так, из-за дефицита кадров компаниям все дороже «дотягиваться» до кандидатов напрямую — требуется больше финансовых и человеческих ресурсов.

КЭДО будет расти дальше

Бизнес продолжает переход с бумажных кадровых документов на электронные. HR-tech-компании замечают рост спроса на КЭДО и поэтому запускают сервисы по его автоматизации. Как уже было отмечено, совместный сервис запустили Directum и «Поток». О планах создания блока по автоматизации КЭДО заявили в HRBOX.

Востребованность КЭДО ощущают не только игроки рынка, но и государство. По словам Алексея Жукова из «Контур», правительство устраняет пробелы в нормативной базе — прорабатываются форматы электронных документов, правила хранения. Также реализован государственный портал «Работа в России», на котором возможна работа с электронными кадровыми документами.

Гибридная занятость

По данным исследования «Авито Работа», число вакансий с неполной, удаленной и другими нестандартными формами занятости [увеличилось](#) в 2,5 раза. В «Рокет Ворк» в качестве тренда отмечают рост числа самозанятых. Поэтому Анастасия Ускова, генеральный директор платформы, делает такой прогноз: в будущем увеличится число HR-tech- и fintech-сервисов, которые работают с этой категорией физических лиц.

Еще прогнозируется, что в России увеличится число fractional employees. «Сотрудников, работающих на парттайме сразу в нескольких компаниях, станет больше. Думаю, что это изменит рынок, и ему надо будет под такой формат работы адаптироваться», — считает Антон Фатеев, CEO сервиса развития карьеры «Эйч».

В Ventra Go! считают, что в поведении соискателей уже произошел масштабный сдвиг и бизнесу нужно подстраиваться под эту перемену.



Владимир
Алешин,
СРО Ventra Go!

” Согласно нашей статистике и активному росту как клиентского, так и исполнительского портфеля на платформе, мы можем назвать фактом переход занятости в РФ от “линейного персонала с большой текучестью” к временной занятости. Сейчас уже миллионы исполнителей сделали такой выбор — и далее это число будет только расти. На наш взгляд, чем раньше бизнес осознает этот сдвиг и начнет пользоваться инструментами нового века, тем больше эффективности он получит“.

Информбезопасность

С прошлого года закрепился тренд на информационную безопасность. Галина Богатова, директор Центра цифровых HR-технологий АО «Гринатом», считает, что безопасность HR-продуктов и защищенность персональных данных сотрудников выходят на первый план. Это связано с частыми кибератаками на российские серверы.

Заказчики и государство выдвигают высокие требования к защите данных, это подталкивает компании менять продукт. Клиенты чаще требуют он-премис-решения (ПО, которое работает на собственных серверах компании). И если раньше это касалось в основном госструктур, то сейчас — и компаний с госучастием. «В этой связи мы стали чаще передавать часть нашего платформенного продукта на сторону клиента, что потребовало изменения архитектуры приложения», — отмечает Юрий Шатров, партнер ЭКОПСИ.

Выводы

HR-tech, с одной стороны, стал привлекать меньше инвестиций — эта тенденция характерна для многих рынков. С другой — компании продолжают быстро адаптироваться под новую экономическую ситуацию. Уход западных вендоров и изменения на рынке труда стимулировали HR-tech-компании предлагать востребованные решения во всех сегментах.

Потребность в HR-технологиях продолжит расти: дефицит кадров станет основным драйвером развития джоб-бордов и платформ для гиг-занятости, в свою очередь, альтернативная занятость продолжит вытеснять традиционный график работы. В будущем компании будут идти по пути интеграции — коллаборации позволяют быстрее и дешевле закрывать нишу комплексных решений. Начатый переход на КЭДО продлится — в этом заинтересованы и государство, и бизнес.

Авторы исследования

Ксения Зайцева
Яна Климова

По вопросам сотрудничества:

Дарья Рыжкова
+7 921 315-30-34
daria@smartranking.ru

smartranking.ru

Права на использование

Настоящий отчет не может использоваться в коммерческих целях третьими лицами.

Является объектом авторского права, при упоминании или цитировании обязательна ссылка на источник: аналитический отчет «HR-tech обзор за первое полугодие 2023 года», подготовленный Smart Ranking. По договору предоставляется одному физическому лицу (без права передачи) или одному юридическому лицу (допускается передача в рамках одной организации).

