



**SL SOFT**



**БОСС**



**ROBIN**

ROBOTIC INTELLIGENCE

**Как цифровизация HR-процессов  
на базе HCM-системы «БОСС» и цифровых ассистентов  
поможет повысить эффективность вашей компании**



Подробнее о системе

# Знакомство с компанией



**SL Soft** (ООО «СЛ Софт») – разработчик российских бизнес-приложений для крупных государственных и корпоративных заказчиков.

Компания организована в апреле 2023 года для объединения усилий по развитию продуктов, уже существующих на рынке, а также созданию нового программного обеспечения.

Входит в ГК Softline.

## Преимущества

**20+**

лет опыта  
в создании  
продуктов

**11**

продуктовых  
линеек



централизованный  
сервис

## Акценты развития



Консолидация российской экспертизы в области разработки продуктов



Широкий продуктовый стек от одного вендора для покрытия всех потребностей заказчика



Развитие и расширение портфеля за счет продуктов с реальным опытом эксплуатации

# Продуктовая линейка



## Дополнительные сервисы SL Soft

- > ИТ-консалтинг
- > Доработка и кастомизация
- > Внедрение
- > Поддержка и сопровождение



Продукты SL Soft включены в Единый реестр российских программ для ЭВМ и БД Минцифры РФ.



# Развитие продуктовой линейки «БОСС»

## 30-летний опыт



На рынке с 1993 года

Работа на платформе Oracle, Microsoft



## Новая единая HR-платформа



Работа на платформе PostgreSQL

● **HRM-система «БОСС»**

На базе проверенного решения «БОСС-Кадровик»

● **HCM-система «БОСС»**

Новая масштабируемая система HCM с UX/UI современного уровня



## HR Tech в экосистеме SL Soft



Единая HR-платформа



Интеллектуальная автоматизация бизнес-процессов (RPA/IPA)



Анализ неструктурированных данных (ML/AI)



Управление цифровым контентом (ECM)



Распознавание данных (OCR)



Поддержка принятия управленческих решений (BI/EPM)



Голосовые ИИ-боты (NLU/TTS)



Обеспечение безопасности работ

# Обо мне



- Опыт работы в HR более 20 лет
- Опыт работы в сфере автоматизации в HR более 15 лет
- кандидат педагогических наук,
- Master of Business Administration (специализация «Управление человеческими ресурсами»)
- руководитель направления HR-консалтинга
- коуч, наставник, игропрактик, фасилитатор

# Парадокс продуктивности

1

До середины 1970-х - механизация, автоматизация, организация процессов

2

1980-2000-е – информатизация, внедрение «базовых ИТ»

3

2010-е – «парадокс продуктивности» – рост инвестиций в ИТ перестал приводить к повышению производительности труда



Внедрение «базовых ИТ» – ИТ-автоматизация – обеспечила рост производительности в задачах сбора и обработки данных, в рутинных повторяющихся операциях, но до последнего времени не могла решать трансформационные интеллектуальные задачи

## Динамика прироста производительности труда, % в среднем по 23 развитым странам



Источник: Bergeaud A., Cette G., Lecat R., "Productivity Trends in Advanced Countries between 1890 and 2012"

# Технологии: гиперавтоматизация

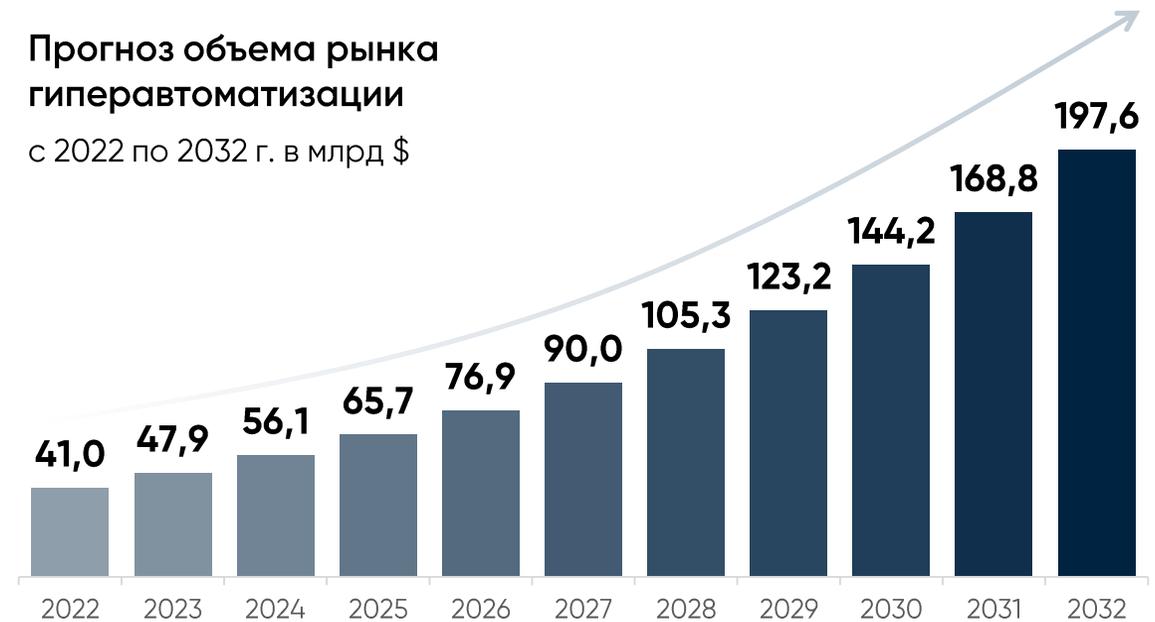


**Гиперавтоматизация** – ориентированный на бизнес подход для быстрого выявления и автоматизации как можно большего числа бизнес- и ИТ-процессов: **«все, что может быть автоматизировано, должно быть автоматизировано!»**

- ❶ **Инструменты для анализа процессов и задач:** process-mining, аналитика больших данных
- ❷ **Средства автоматизации,** снижающие трудоемкость: RPA, инструменты разработки low-code/no-code, iPaaS
- ❸ **Решения для поддержки бизнес-логики:** интеллектуальное управление бизнес-процессами (iBPMs), управление бизнес-правилами и пр.
- ❹ **Технологии искусственного интеллекта и машинного обучения:** обработка естественного языка (NLP), аналитика неструктурированных данных, оптическое распознавание символов, машинное зрение, цифровые сотрудники и чат-боты

Рынок решений для гиперавтоматизации становится одним из крупнейших в ИТ-индустрии

Прогноз объема рынка гиперавтоматизации с 2022 по 2032 г. в млрд \$



Источник: <https://www.precedenceresearch.com/hyperautomation-market>, 2023

# «Дополненные работники»

Один из первых результатов интеллектуальной автоматизации – появление «дополненных работников» (augmented workforce)

Свою работу такие работники выполняют во взаимодействии с интеллектуальными прикладными системами:

- цифровыми ассистентами
- программными роботами (RPA)
- виртуальными помощниками

**55%** работников уже используют бизнес-приложения с элементами искусственного интеллекта (MIT Sloan Management Review и Boston Consulting Group, 2022)

## Доля автоматизированного труда в разных бизнес-процессах



# 7 способов повысить эффективность работы компании

1. Четкость целей
2. Все сотрудники понимают поставленные перед ними задачи, видят общую цель
3. Мотивация сотрудников
4. Хорошая коммуникация
5. Автоматизация и роботизация процессов
6. Гибкость в постановке задач
7. Доверие к сотрудникам

ЭФФЕКТИВНОСТЬ – способность обеспечивать заданную результативность при оптимальном расходовании ресурсов и отсутствии непроизводительных трат и потерь

# Продуктовая линейка «БОСС»



Большинство ключевых HR-процессов **автоматизируются в системе управления персоналом «БОСС»**, состоящей из двух программных продуктов

## HRM-система БОСС

Управление кадровыми процессами

### Решаемые задачи

- Кадровое администрирование
- Расчет заработной платы
- Поддержка Core-HR процессов (организационная структура, учет рабочего времени и отсутствий, формирование стандартизированной отчетности, учет льгот)

**16 %**

компаний из списка ТОП-400 России используют систему «БОСС-Кадровик»\*

**30 + лет**

проверенное решение – продукт «БОСС-Кадровик» существует с 1993 года

\* По данным «Эксперт РА», 2022

## HCM-система БОСС

Управление HR-процессами

### Решаемые задачи

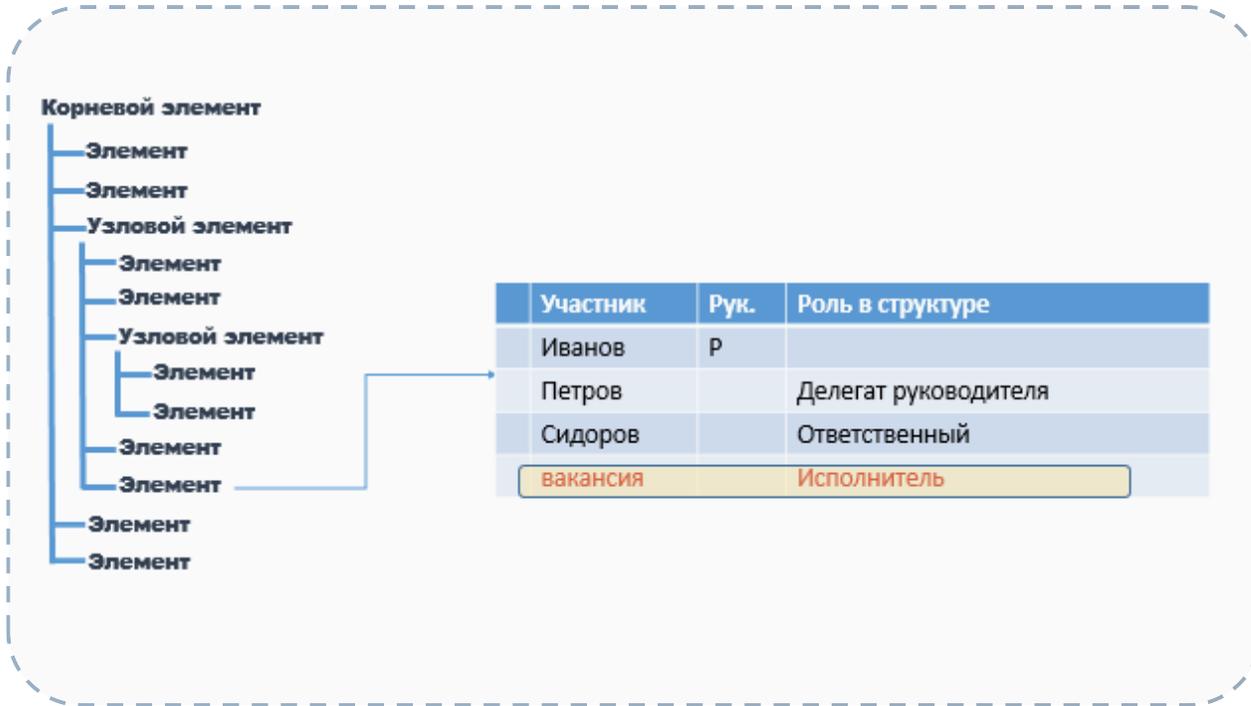
- Организационный менеджмент, заявки самообслуживания, личный кабинет сотрудника
- Оценка персонала, профилирование должностей и позиций, кабинет руководителя
- Управление целями и KPI, управление премированием

При государственной поддержке РФРИТ



Российский фонд развития информационных технологий

# Организационный менеджмент



## ИЕРАРХИЧЕСКИЕ СТРУКТУРЫ:

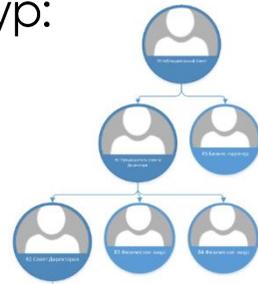
- Структуры оперативной подчиненности (СОП) по процессам
- Проектные структуры
- Структуры для табелирования
- Структуры для бюджетирования
- Структуры центров затрат
- Структуры курирования и т.п.

Системные элементы поступают из учетной мастер HR-системы и синхронизируются с ней:

- Организации
- Подразделения по ШР
- Ячейки ШР

## Использование иерархических структур:

- **ДОСТУП**
- **АГРЕГИРОВАНИЕ**
- **НАВИГАЦИЯ ПО ПРОЦЕССАМ**



## СВЯЗЬ СТРУКТУР С ПРОЦЕССАМИ



## **В вашей организации:**

1. Параллельно с организационно-штатной структурой существуют и иные структуры оперативной подчиненности
2. Управление организационными структурами автоматизировано, у сотрудников и руководителей есть цифровое рабочее место

# Организационный менеджмент

Организационный менеджмент

Иерархические структуры

Структуры и участники

Структура: Штатная расстановка

На дату: 22.05.2024

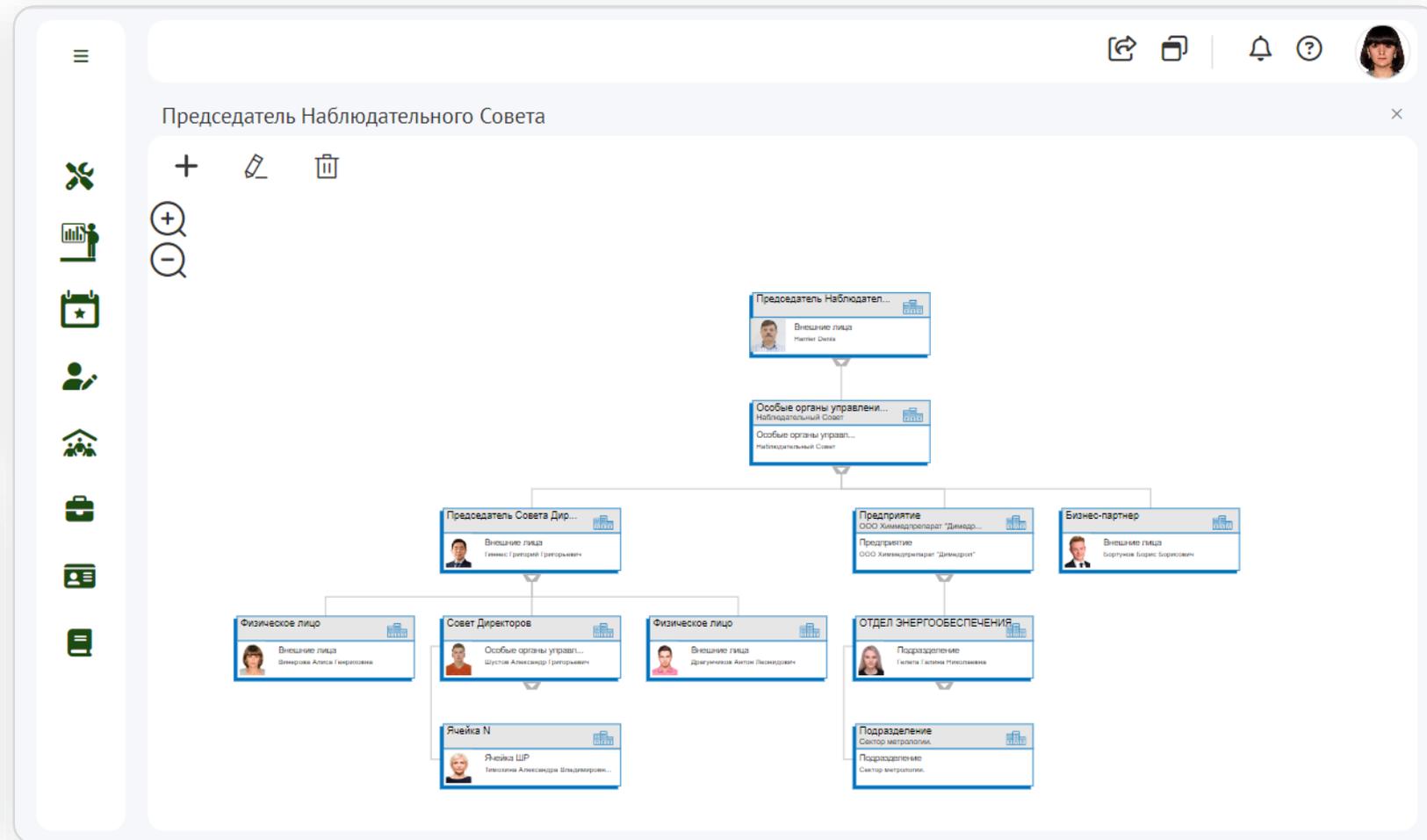
Структура: Штатная расстановка

Показывать структуру с уровня: Выбрать

Показывать в списке участников «начиная с уровня»

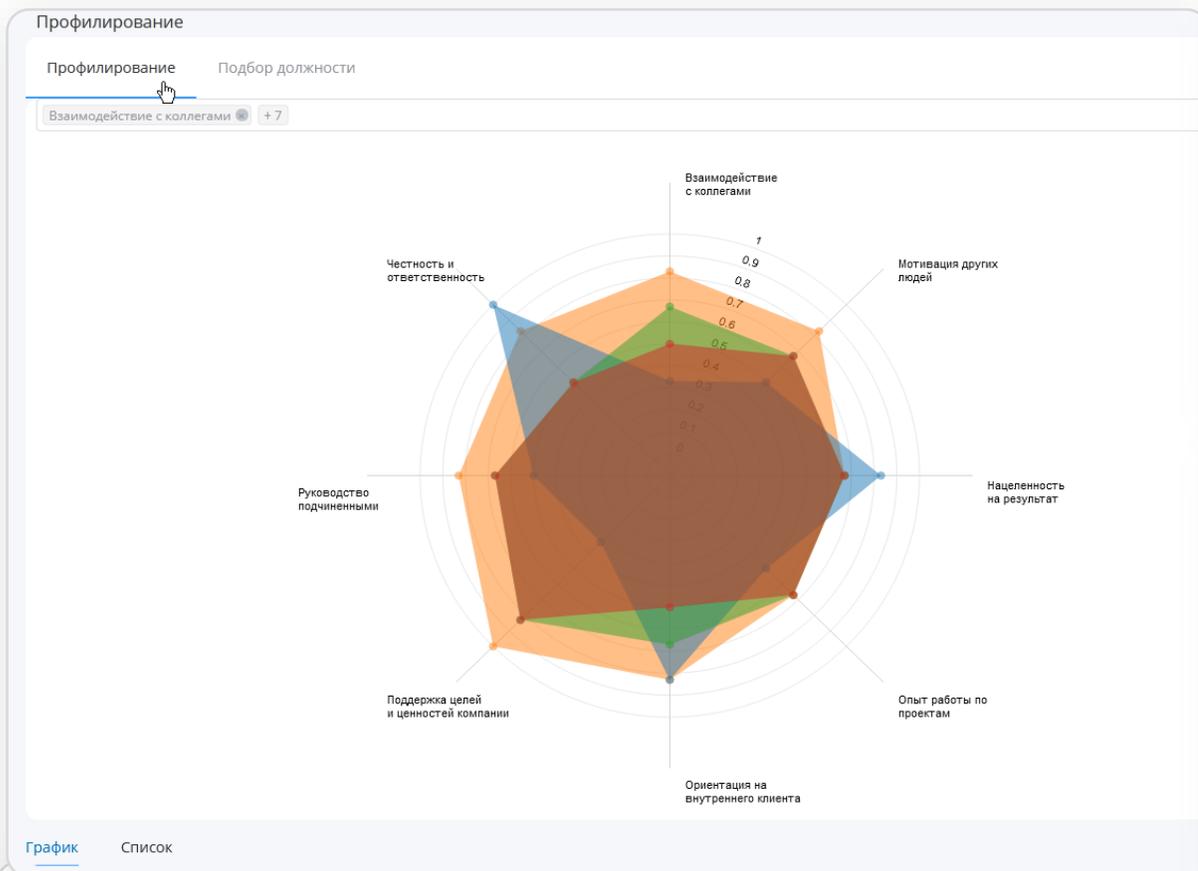
Показать в дереве элементов ФИО руководителя

Показать недействующие записи



Создание, визуализация, моделирование и управление различными видами структур (управленческая, функциональная, административная и др.)

# Ролевые модели



Профилрование

Профилрование | Подбор должности

+ 🔍 🗑️

▼ Фильтр 🔍 Введите строку для поиска

Наименование	Подразделение	Должность	Профиль
Авсеев Владимир Владимирович	Участок формовки	старший кладовщик	Физ.лицо
Удаленная площадка, Директор удале...			Ячейка
РУКОВОДСТВО, генеральный директор			Ячейка
Участок формовки, старший кладовщик			Ячейка

Профилрование

Профилрование | Подбор должности

▼ Фильтр 🔍 Введите строку для поиска

Профиль	Авсеев Владим...	генеральный д...	старший клудо...	Директор удаленной площадки, Удаленная площадка
<input type="checkbox"/> Взаимодействие с коллегами	0.33	0.67	0.83	0.50
<input type="checkbox"/> Нацеленность на результат	0.83	0.67	0.67	0.67
<input type="checkbox"/> Опыт работы по проектам	0.50	0.67	0.67	0.67
<input type="checkbox"/> Ориентация на внутреннего клиента	0.83	0.67	0.83	0.50
<input type="checkbox"/> Поддержка целей и ценностей компании	0.33	0.83	1.00	0.83
<input type="checkbox"/> Руководство подчиненными	0.50	0.67	0.83	0.67
<input type="checkbox"/> Честность и ответственность	1.00	0.50	0.83	0.50
<input type="checkbox"/> Мотивация других людей	0.50	0.67	0.83	0.67

- Формирование перечня требований и компетенций, которые используются при формировании документов для оценки, профилей должностей, планировании мероприятий по обучению.
- Визуализация данных

# Мероприятия

Мероприятия

[Мои мероприятия](#) [Инициированные мной](#) [Архив](#)

▼ Фильтр

<input type="checkbox"/> Название	Номер	Дата	Статус	↓↑ Тип мероприятия	Содержание	Выполнение
<input checked="" type="checkbox"/> Мероприятие по оценке	3	13.05.2024	Исполнение	Оценка		<div style="width: 50%;"><div style="width: 50%;"></div></div> 50%
<input type="checkbox"/> Мероприятие оценки правил...	9	14.05.2024	Исполнение	Оценка		<div style="width: 0%;"><div style="width: 0%;"></div></div> 0%
<input type="checkbox"/> Мероприятие оценки правил...	10	14.05.2024	Исполнение	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%
<input type="checkbox"/> Мероприятие оценки	11	14.05.2024	Оценка проведена	Оценка		<div style="width: 0%;"><div style="width: 0%;"></div></div> 0%
<input type="checkbox"/> Мероприятие по оценке	2	13.05.2024	Утверждено	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%
<input type="checkbox"/> Оценка 14.05	14	14.05.2024	Утверждено	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%
<input type="checkbox"/> Мероприятие по оценке	8	13.05.2024	Утверждено	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%
<input type="checkbox"/> Мероприятие оценки послед...	12	14.05.2024	Утверждено	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%
<input type="checkbox"/> Мероприятие оценки 14	13	14.05.2024	Утверждено	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%
<input type="checkbox"/> Мероприятие по оценке неск...	5	13.05.2024	Утверждено	Оценка		<div style="width: 100%;"><div style="width: 100%;"></div></div> 100%

Формирование планов, контроль прохождения и фиксирование результатов обучения, в том числе в период адаптации

# Цифровое рабочее пространство сотрудников в HCM-системе БОСС

## Функциональность



Цифровое рабочее пространство сотрудника/руководителя



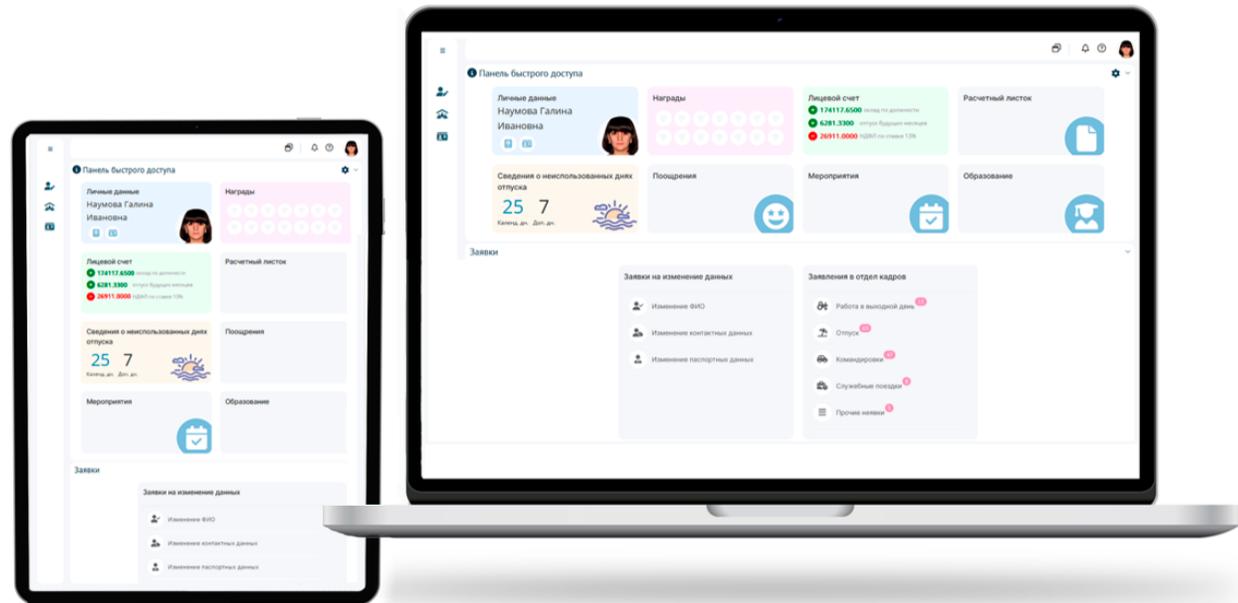
Организационный менеджмент



Управление развитием и вовлечением



Управление мотивацией и эффективностью



# Интеграция с мессенджером



100 командировка в Одинцово на 25.12.2025 15:15 ✓

Командировка — это здорово! Однако для подачи заявления необходимо указать цель командировки. Пожалуйста, выберите из предложенного списка ниже: 15:16

- участие в переговорах
- участие в конференции
- внедрение разработок
- сопровождение грузов
- транспортировка документов
- повышение квалификации

В  Отменить

100 Командировка повышение квалификации на 25.12.2025 15:18 ✓

Вам не удалось определить пункт назначения. Пункт назначения является важным полем в командировке, пожалуйста повторите свой запрос. 15:18

В  Отменить

100 Командировка на 25.12.2025 в город Одинцово. Цель - повышение квалификации. 15:19 ✓

Запускается процесс заполнения заявления в командировку: повышение квалификации 15:19

! Прsverьте введенные данные: !

Вы выбрали тип командировки 📄  
! Командировка

Цель командировки 📄  
! повышение квалификации

Пункт назначения город:  
Одинцово

В интервале 📄  
! с 25-12-2025 по 25-12-2025

На служебном авто 15:19

Отправить

В  Отменить заполнение

100 командировка сопровождение груза в Нефтекамск с 30.01.2025 по 29.04.2025 15:22 ✓

Запускается процесс заполнения заявления в командировку: сопровождение грузов 15:22

! Проверьте введенные данные: !

Вы выбрали тип командировки 📄  
! Командировка

Цель командировки 📄  
! сопровождение грузов

Пункт назначения город:  
Нефтекамск

В интервале 📄  
! с 30-01-2025 по 29-04-2025

На служебном авто 15:22

Отправить

В  Отменить заполнение

# Функциональные возможности

## > Организационный менеджмент

Создание, визуализация, моделирование и управление различными видами структур (управленческая, функциональная, административная и др.)

## > Профилирование должностей и позиций

Формирование перечня требований и компетенций, которые используются при формировании документов для оценки, профилей должностей, планировании мероприятий по обучению

## > Оценка персонала

Анализ компетенций, эффективности сотрудников, анализ соответствия позиции и должности

## > Личный кабинет сотрудника

Просмотр личных сведений сотрудника, сведений о работе

## > Сервисы самообслуживания

Создание необходимых типов заявок: оформление и получение документов, изменение личных данных, получение расчетного листка, заявки на отпуск, обучение и т.д.

## > Личный кабинет руководителя

Предоставляет руководителям разного уровня информацию о работниках и выполняемых ими функциях, о результативности подчиненных, согласованию или отклонению заявок, участие в управлении подчиненными в рамках HR-процессов

# Функциональные возможности

## **Формирование планов обучения и составление ИПР сотрудников**

Карьерное развитие – вертикальные и горизонтальные пути продвижения сотрудников в организации.

Формирование планов, контроль прохождения и фиксирование результатов обучения, в том числе в период адаптации

## **Управление KPI**

Формирование списка целей и задач, базы данных ключевых показателей эффективности

## **Управление премированием на основе бонусных схем**

Настройка типовых и индивидуальных бонусных схем

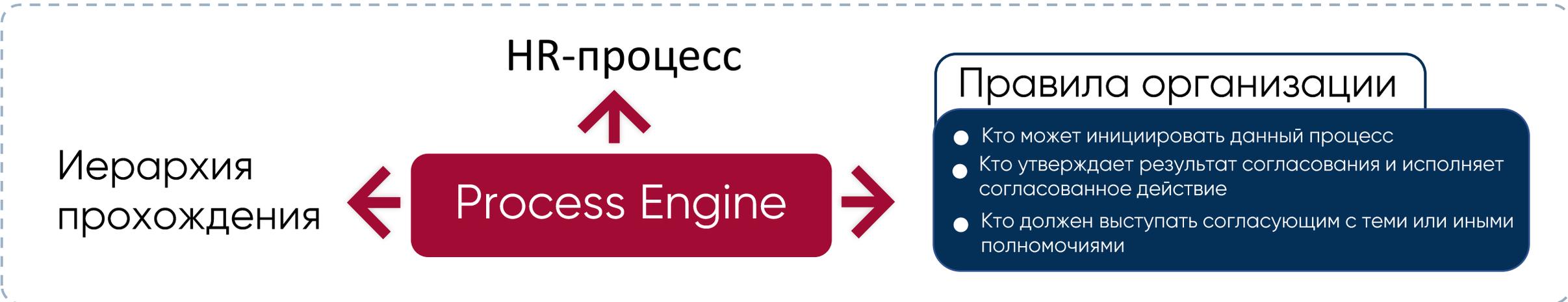
## **Управление компенсационными пакетами**

Формирование, назначение и управление компенсационными пакетами

## **Кафетерий льгот**

Формирование перечня компенсационных выплат и социальных льгот в организации. Возможность определения индивидуального пакета сотрудником, в зависимости от роли в компании

# Процессная парадигма платформы



Обычно типовой HR-процесс – это цепь действий и мероприятий в отношении группы сотрудников, которые в своих реперных точках могут распадаться на индивидуальные действия и мероприятия в отношении конкретных работников группы (подпроцессы со своим началом и окончанием).

# Преимущества использования



## Полнофункциональная платформа



Автоматизация ключевых HR-задач бизнеса: управление обеспечением, качеством, мотивацией и оценкой персонала

## Сопровождаемость по законодательству РФ



Важно при эксплуатации комплексной платформы БОСС (HRM + HCM)

## Процессный подход базе правил организации



Технологическое ядро для настройки процессов, настройка ролей доступа, визуальный конструктор этапности процессов

## Безопасность



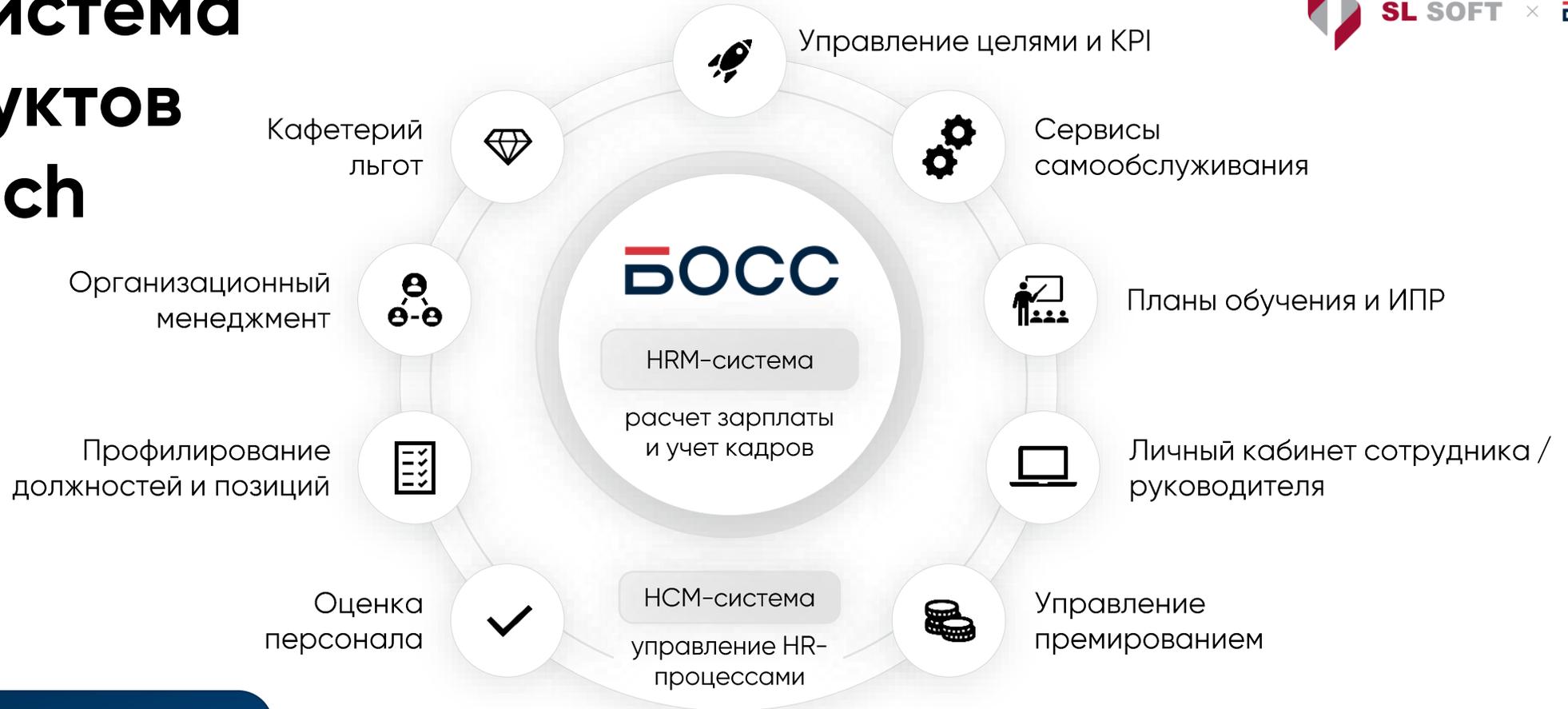
Система отвечает всем требованиям безопасности, предъявляемым к классу ПО, работающего в корпоративном контуре компании и обрабатывающего персональные данные



## Развитые технологии кастомизации, расширения, интеграции

Открытый доступ к прикладному коду и его кастомизации, к разработке новых функциональных и интеграционных компонентов

# Экосистема продуктов HR Tech



## Цифровые HR-ассистенты



Цифровые помощники HR и сотрудника



Поиск и скрининг кандидатов



Внесение данных сотрудника



Документооборот с сотрудниками



Визуализация и аналитика данных



Коммуникации с кандидатами

# Цифровые HR-ассистенты в жизненном цикле сотрудника

Продукты линейки SL Soft логично дополняют и интегрируются с «БОСС»



# ROBIN.Ассистент – технологии и подходы



Умный цифровой помощник,  
повышающий эффективность работы  
сотрудников **за счет автоматизации  
рутинных и повседневных задач**

Чат ассистента  
встраивается  
в корпоративные  
порталы, ИС, браузеры  
и мессенджеры

Быстро –  
без разработки  
и долгих  
внедрений!

Чат-интерфейс

OCR

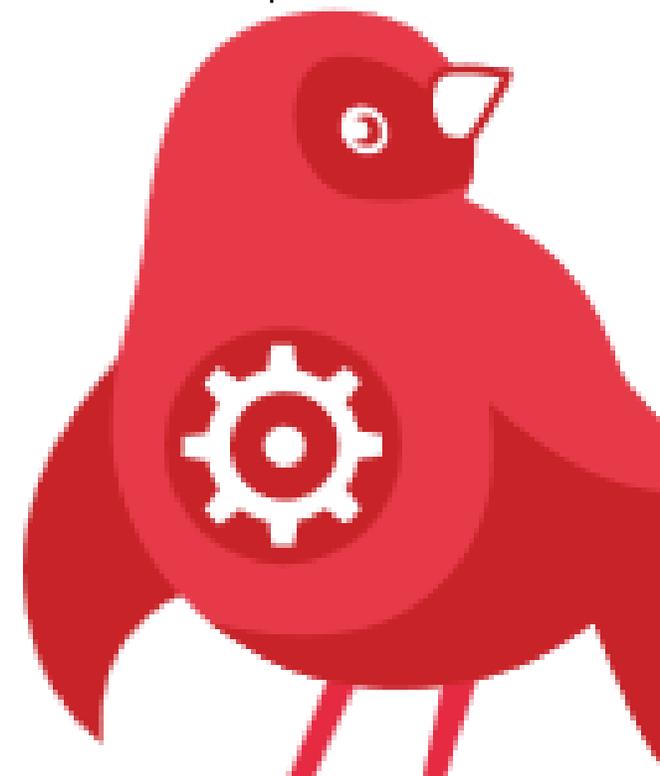
AI

Программные роботы

BPM

Конструктор форм

IDP



# ROBIN.Ассистент: виджет для HCM-системы БОСС

**БОСС**

Панель быстрого доступа

**Личные данные**  
Наумова Галина  
Ивановна

**Награды**

**Лицевой счет**  
+ 174117.6500 оклад по должности  
+ 6281.3300 отпуск будущих месяцев  
- 26911.0000 НДФЛ по ставке 13%

**Расчетный листок**

**Сведения о неиспользованных днях отпуска**  
25 7  
Календ. дн. Доп. дн.

**Пощрения**

**Мероприятия**

**Образование**

**Заявки**

**Заявки на изменение данных**

- Изменение ФИО
- Изменение контактных данных
- Изменение паспортных данных

**Заявления в отдел кадров**

- Работа в выходной день 15
- Отпуск 63
- Командировки 47
- Служебные поездки 8
- Прочие неявки 5

# ROBIN.Ассистент на примере задач HR

- ✓ Поиск кандидатов
- ✓ Документальное сопровождение
- ✓ Онбординг сотрудников

# Пример. Задача «Поиск резюме кандидатов»



**Регистрация  
и квалификация  
запроса**



HR-специалист формулирует текстовый запрос на естественном языке или запускает процесс по шаблону

**Работа  
с готовыми  
результатами**



Анализ выполненной работы

**Поиск резюме  
на различных ресурсах**



Поиск резюме кандидатов по указанным критериям на выбранных площадках

**Формирование списка  
найденных резюме**



Сбор и группировка резюме кандидатов

**Ранжирование  
по соответствию**



Анализ содержания резюме на соответствие требованиям и ранжирование списка

**Выгрузка  
результатов**



Сводная таблица или передача данных в БОСС

# Пример. Задача «Запрос и обработка документов»



**Регистрация и квалификация запроса**



HR-специалист формулирует текстовый запрос на естественном языке или запускает процесс по шаблону

**Работа с документами и данными кандидата**



Анализ выполненной работы

**Запрос документов**



Отправка письма кандидату с запросом комплекта личных документов для трудоустройства

**Проверка комплектности**



Проверка почты, разбор и распознавание сканов, анализ комплекта документов на полноту

**Запрос недостающих документов**



Отправка дополнительного запроса кандидату в случае, если комплект документов не полный

**Внесение данных в БОСС**



Автоматическое внесение данных сотрудника



— действия, которые выполняет сотрудник



— действия, которые выполняет ROBIN.Ассистент

# ROBIN.Ассистент для сотрудника

## Что делает?

1. Консультации сотрудников по типовым вопросам. Путеводитель новичка
2. Выдача выписок и справок (2НДФЛ, расчет зарплаты и премий и т. п.)
3. Оформление командировок и авансовых отчетов
4. Оформление отпусков и больничных
5. Индивидуальные процессы внутри организации

## Для кого?

Для всех сотрудников организации

## Зачем?

1. Усиление HR бренда за счет удобства, доступности сервисов компании для сотрудников
2. Снижение нагрузки на HR – специалистов за счет автоматизации рутинных процессов
3. Повышение производительности и качества работы сотрудников за счет организации своевременного доступа к релевантной производственной информации

# Пример. Интеллектуальный поиск



ИИ-чат с быстрыми ответами на любые вопросы сотрудников

## Было:

- Сотрудник, сталкиваясь с проблемой на рабочем месте, ищет помощи у коллег, руководителя, техподдержки, HR
- Сотрудник обращается к HR, отвлекая от текущих задач, ждет ответа. Возможно, его переадресуют на другого компетентного сотрудника

## Стало:

- Сотрудник задает вопрос в чат ROBIN.Ассистента и сразу получает корректный ответ или ссылку на ресурс с необходимой информацией



**HR и руководители разгружены от 80%** поступающих вопросов



**Сотрудники получают ответы мгновенно вместо ожидания ответа от специалиста от 15 минут до 1 рабочего дня**

# Результаты внедрения

1

**Своевременное выполнение задач:** закрытие вакансий, оформление и онбординг сотрудников, подготовка отчетов

2

Высвобождение ресурса HR-специалистов для интеллектуальных задач за счет автоматизации рутины

3

Повышение производительности и качества работы HR-специалистов

4

Повышение лояльности, вовлеченности и мотивации сотрудников HR-подразделения

## Выгоды



Увеличение скорости выполнения задач до 4-х раз\*



Отсутствие человеческого фактора при выполнении задач



Повышение количества обработанных резюме и документов



Снижение затрат на процессы до 60%

\* По данным исследования KPMG

# Пример внедрения ассистента в ИТ-компании

Автоматическое прикрепление и открепление сотрудников к ДМС



Автоматизация прикрепления к ДМС повышает лояльность сотрудников в связи со своевременным выполнением обязательств по предоставлению ДМС



Автоматизация открепления сотрудников снижает расходы на ДМС, возникающие при откреплении сотрудника после даты увольнения

## Выгоды от подключения услуги

- Повышение лояльности сотрудников
- Снижение расходов по уволенным сотрудникам
- Снижение ошибок, связанных с человеческим фактором
- Запуск без доработок учетной системы БОСС



## Компания SL Soft

«Внедрение робота на администрирование ДМС позволило нам организовать процесс сбора и анализа данных из нескольких кадровых баз и проводить движения персонала по договору ДМС в заданные сроки без привлечения администраторов»



**Наталья Фельдман**  
руководитель  
направления C&B  
компании SL Soft

Варианты отгрузки и тарификации согласуются с представителями страховой компании

# Информационное агентство, NDA



## Обработка документов кадрового департамента

### Было:

- ручная обработка сканов документов
- ручная проверка на комплектность
- ручное заведение карточки сотрудников в учетных системах

### Стало:

- **Распознавание** документов осуществляется за счет оптического распознавания символов (OCR), а также проверяется **комплектность**
- **Извлечение** информации из документов (таких как паспорта, СНИЛС, ИНН и другие) за счет алгоритмов машинного обучения и их **проверка** (реестр ФСПП)
- **Интеллектуальная обработка** данных благодаря сравнению извлеченной информации с заранее заданными стандартами и базами данных
- Часть данных проходят **верификацию сотрудниками**
- **Автоматическое создание карточки** сотрудника
- Создание **задачи** на проверку требованиям **службы ИБ**



Освобождено  
50% сотрудников



99% задач  
без ошибок



Стало 7 минут на задачу  
было 15 минут



Масштабируемость  
решения



**SL SOFT**



**БОСС**



**ROBIN**

ROBOTIC INTELLIGENCE

# Спасибо за внимание



**Павел Борченко**

Управляющий директор  
ROBIN



**Наталья Зунина**

Руководитель направления  
HR консалтинга «БОСС»