

19 февраля 2024

# Рынок сервисов кадрового электронного документооборота удвоится до конца 2024 года

Объем использования сервисов кадрового электронного документооборота (КЭДО) в России по итогам 2024 г. удвоится. Этому будут способствовать снижение затрат при внедрении КЭДО, прогнозируемость результатов внедрения сервисов, а также положительные результаты экспериментов по использованию КЭДО в госсекторе.

Такой прогноз дал партнер и директор по развитию ООО "Инновации в управлении кадрами" (HRlink) Дмитрий Махлин. По его мнению, КЭДО уже стал нормой для российских компаний. Большинство крупных корпораций из разных отраслей уже внедрили сервисы безбумажного HR, и в гонку вступили компании второго эшелона. Также игроки рынка КЭДО отмечают высокий спрос на системы электронного документооборота для кадрового делопроизводства со стороны среднего и малого бизнеса.



Использование КЭДО - показатель зрелости и важный элемент привлекательности компании в борьбе за таланты. Ведение кадрового делопроизводства в бумажном формате теперь воспринимается соискателями как недостаток и негативно влияет на решение кандидатов при выборе места работы. На фоне острого дефицита специалистов это дополнительно стимулирует рынок - в итоге, по нашим оценкам, он вырастет минимум в два раза за 2024 год.

Дмитрий Махлин,  
директор по развитию ООО "Инновации в управлении  
кадрами" (HRlink)

Финансовый директор ООО "Аурига" Ольга Еланцева считает данный прогноз вполне реалистичным: "Я полагаю, что прогноз удвоения объемов рынка КЭДО в России вполне реалистичен. Это удобно как сотруднику, так и кадровой службе. Компаниям с возможностью удаленного КЭДО помогает сократить время обработки документов. При этом, на мой взгляд, активнее работать с электронным документооборотом будут именно коммерческие компании, поскольку в них процесс внедрения изменений происходит обычно быстрее, чем в госсекторе".

**HR-директор ГК "КОРУС Консалтинг" Дарья Цирулева** видит потенциал для двукратного роста у данного рынка: "Темпы роста во многом будут

определяться следующими факторами. Во-первых, многое будет зависеть от того, удастся ли вендорам доработать продукты исходя из текущих требований рынка - например, обеспечить полную прозрачность в работе с неквалифицированной электронной подписью, выстроить качественный клиентский сервис с точки зрения своевременной и эффективной техподдержки и т.д. Во-вторых, существенное влияние может оказать и регуляторный фактор, если в профильных ведомствах будет принят закон, обязывающий все компании из госсектора и госучреждения полностью перейти на КЭДО".

"По нашим наблюдениям, прогноз удвоения объемов рынка КЭДО в России более чем реалистичен. В конце 2023 г. и в начале 2024 г. к нам начали обращаться новые потенциальные игроки на рынке КЭДО за правовым анализом текущего законодательства РФ и помощью по юридическим аспектам создания/использования сервисов КЭДО. Сервисы электронного документооборота будут учитывать не только требования Трудового кодекса РФ в части взаимодействия с работниками, но и требования ФНС России к договорам гражданско-правового характера - с самозанятыми, например", - полагает управляющий партнер LOIT Светлана Немова.

Уже по итогам 2023 г. количество электронных документов, созданных в сервисе "Контур.КЭДО", **выросло в 10 раз по сравнению с 2022 г.** При этом консолидированный объем документов, которые созданы во всех сервисах "СКБ Контур", **увеличился в 2023 г. на 26%**. Юлия Попова, руководитель направления кадрового ЭДО в "Контур.Диадоке", оценила общий объем российского рынка КЭДО **по итогам 2023 г. в 1 млрд руб.**

Начальник отдела кадров ООО "Аурига" Елена Козякина считает, что кадровый электронный документооборот уже стал нормой для многих российских компаний, так как создает удобства как сотрудникам, так и кадровым службам, и, скорее всего, спрос на систему ЭДО для кадрового делопроизводства будет более активно расти со стороны коммерческого сектора, причем среднего и малого бизнеса. Ускорить процесс внедрения таких систем, по ее мнению, может предоставление льгот компаниям, которые готовы к переходу.

Светлана Немова считает основным проводником внедрения КЭДО крупные территориально распределенные компании, тогда как форма собственности и отрасль большого значения не имеют: "Внедрение будет активнее проходить в крупных территориально распределенных компаниях как в коммерческом, так и в государственном (окологосударственном) сегменте. Так как сервисы КЭДО позволяют сократить издержки на взаимодействие с работниками и подрядчиками, за счет чего повышается эффективность множества процессов внутри компании и, как следствие, всего бизнеса".

Руководитель кадровой службы группы "Рексофт" Любовь Куликова считает развитие КЭДО частью общей тенденции к цифровизации: "Компании активно пересматривают текущие процессы с целью адаптации их под тенденции развития бизнеса. Конечно же, это коснулось и кадрового делопроизводства, которое за последние годы сделало огромный трансформационный скачок. КЭДО дает возможность компаниям сэкономить время сотрудников и руководителей, позволяя им погрузиться в свое дело,

не отвлекаясь на рутинные процессы. Коммерческий сектор, конечно же, активнее внедряет КЭДО, а некоторые компании пользуются им уже более трех лет. Но и госсектор сейчас серьезно работает в плане автоматизации процессов".

Юлия Попова назвала основными первопроходцами внедрения КЭДО ИТ и диджитал-компаниями: "Массовый переход на КЭДО в коммерческом секторе начался с наиболее цифровизированных отраслей - ИТ и диджитал.

Сотрудники из этих сфер уже практически полностью перешли на электронный документооборот. Теперь тренд на ЭДО с сотрудниками стали подхватывать и отрасли, в которых уровень цифровой грамотности ниже, - например, компании из реального сектора экономики и производства.

Интеграторы кадрового ЭДО отмечают рост популярности технологии и адаптируют интерфейсы сервисов так, чтобы они были доступны и понятны сотрудникам любого возраста и с любым опытом работы с информационными системами".

Основные стимулы для перехода на КЭДО: первый - оптимизация внутренних рутинных процессов. Например, с помощью КЭДО наша компания смогла упростить процесс оформления новых работников, предоставила сотрудникам возможность оформлять отпуск и заказывать необходимые справки на корпоративном портале и т.д. Второй стимул - это экономический эффект за счет сокращения расходов на бумагу, печатную и копировальную технику. В целом можно сказать, что темпы внедрения в коммерческом и госсекторе могут быть сопоставимы.

Дарья Цирулева,  
HR-директор ГК "КОРУС Консалтинг"

HR-директор "СберРешений" Маргарита Богданова-Шемраева привела такую статистику по результатам проектов: "Мы с коллегами проводили исследование стоимости одного подписанного документа с учетом стоимости бумаги и печатных расходников, а также времени и затрат на хранение. При внедрении КЭДО экономия на бумаге может составить до 3 млн в год, трудозатраты снижаются до 70% за счет автоматизации, оптимизация стоимости HR-функции по сопровождению кадровых процессов снижается до 95%, а уровень лояльности внутренних клиентов, довольных удобством кадровой службы, только растет".

Также в HRlink предполагают рост практического интереса к КЭДО со стороны органов власти разных уровней, а также сферы образования. 31 мая 2024 г. будет официально завершён эксперимент по внедрению КЭДО в ряде федеральных министерств, и по его итогам стоит ожидать уже полноценного внедрения.

"От бумаги в кадровом делопроизводстве отказываются целыми регионами. В 2024 г. мы реализуем пилоты для ещё нескольких субъектов РФ, которые намерены масштабировать работу на все подведомственные структуры уже годом позднее", - отметил Дмитрий Махлин.

Юлия Попова также считает основным драйвером внедрения КЭДО в России именно госсектор: "Государство с самого начала запуска КЭДО в России выступает главным драйвером цифровизации в кадрах. Уже сейчас идёт эксперимент Минцифры по переходу на КЭДО в органах государственной власти. Если эксперимент пройдет удачно, вероятнее всего, госсектор полностью или частично внедрит кадровый ЭДО среди госслужащих. По нашим оценкам, КЭДО станет обязательным в перспективе двух-трех лет, и самый близкий к этому сегмент - дистанционные сотрудники. Контур пережил несколько "волн обязательности" - УПД, маркировка, "Меркурий". По опыту компании, большой поток нововведений наиболее комфортно переживают организации, которые начинают готовиться к изменениям заранее, пока нет ажиотажа и можно спокойно отстроить процессы".

По мнению аналитиков Noraper, автоматизация HR будет сопровождаться усилением политик, направленных на повышение безопасности данных,

чтобы соответствовать ужесточившимся нормам законодательства по защите личной информации. Улучшение защиты, по мнению аналитиков Noraper, также будет способствовать росту популярности систем КЭДО.

"Очень важно при работе с КЭДО особое внимание уделить защите персональных данных на самих платформах, которые должны обеспечивать надежность сохранения информации, - обращает внимание Ольга Еланцева. - В настоящий момент предъявляются излишние требования к ответственности за утечку данных. Важно, чтобы закон по сохранению персональных данных помогал компаниям работать, а не мешал. Это могло бы упростить переход на КЭДО, а также повлиять на общую культуру обращения с персональными данными и использования электронных систем документооборота среди граждан".

Юлия Попова назвала фактор защиты персональных данных крайне важным при внедрении КЭДО, поскольку опасения за сохранность является основной причиной недоверия со стороны персонала: "Есть страх, связанный с утечкой персональных данных или компрометацией электронной подписи, в результате рядовые сотрудники на местах опасаются внедрения КЭДО.

"Контур.КЭДО" активно с этим работает. Однако только консолидированные усилия интеграторов КЭДО в части просвещения сотрудников помогут достичь результата и настоящей популяризации технологии".

"Мы видим, что клиенты, которые внедряют КЭДО, больше боятся повышенной ответственности за утечку персданных, чем операторы, которые данные сервисы (КЭДО) предоставляют. И это понятно, так как клиенты не

контролируют системы, которые предоставляют сервис КЭДО. Это ответственность операторов. Рекомендуем работать с проверенными высоконагруженными системами. Операторы таких систем, как правило, существенно вкладываются в соблюдение требований по безопасности. Также необходимо включать в договоры оговорки об ответственности оператора системы за утечку персданных и таким образом минимизировать свои собственные риски", - рекомендует Светлана Немова.

Руководитель проектов "Силовых машин" Сергей Пензин среди сложностей внедрения КЭДО назвал интеграцию с другими системами, перенос сложных процедур согласования документов, особенно в крупных компаниях, а также сопротивление персонала. Кроме того, он обратил внимания на большие регуляторные пробелы в такой сфере, как электронные архивы, особенно при длительном хранении документов при ограниченном сроке действия электронной подписи.

Елена Козьякина напоминает, что срок хранения кадровых документов составляет 75 лет, что налагает повышенные требования к инфраструктуре: "Информационная система должна обладать надежной инфраструктурой и регулярно проверяться на предмет безопасности. Необходимо также, чтобы разработчики имели опыт и знания того, как хранить электронные документы долгосрочно, потому что у некоторых кадровых документов срок хранения по закону доходит до 75 лет. Все это непосредственно связано с

ответственностью за работу с персональными данными. Плюс ко всему, не все документы можно оцифровать, не все сотрудники дают согласие на переход к цифровому документообороту. Как следствие - для перехода на КЭДО требуются дополнительные ресурсы".

По мнению менеджера по развитию продуктов LANIT Document Management АО "ЛАНИТ" Любви Черкасовой, внедрению КЭДО может мешать страх, что сотрудники не будут пользоваться системой или вовсе не согласятся на электронное оформление документов: "По нашему опыту, сотрудники гораздо чаще соглашаются, потому что это очень удобно. Отказываются 3-5%. Кроме того, есть страх внедрения дорогостоящих решений для автоматизации. Еще может мешать убежденность, что контролировать подписание документов в бумажном виде проще, чем в электронном".

Маргарита Богданова-Шемраева обратила внимание, что проекты внедрения КЭДО требуют тщательно подготовленной методологии, формирования пилотной группы и проведения внутренней кампании по продвижению преимуществ и безопасности персональных данных, так как именно отсутствие согласия работников о переходе на КЭДО является основным стоп-фактором по внедрению КЭДО в компании.

Светлана Немова считает главным сдерживающим фактором, скорее, инерцию: "В целом рынок уже готов ускориться. Однако есть общеполитические и экономические факторы, которые это ускорение могут притормозить. Внедрению КЭДО, как это ни странно, мешает человеческий фактор и привычка кадровиков работать по-старому. На законодательном

уровне мы таких препятствий не видим".

Любовь Куликова рекомендует распространять лучшие практики внедрения КЭДО, причем и внутри компании: "На мой взгляд, первое, что поможет значительно ускорить процесс внедрения КЭДО, - это активные и открытые коммуникации как внутри компаний, которые начали переход на КЭДО, так и на уровне страны, потому что людям, как сотрудникам, так и HR-специалистам, банально тяжело во всем этом разбираться, и часто они даже и не понимают, зачем им это нужно. И важно понимать, что КЭДО - это не только кадры: в "Рексофт" мы с помощью КЭДО автоматизировали бухгалтерские и прочие документы, которые обычно подписываются с сотрудниками помимо кадровых, такие как различные служебные записки, отчеты по командировкам и пр. В "Рексофт" более 90% сотрудников переведены на КЭДО, и мы получили и продолжаем получать положительные отзывы сотрудников об удобстве этого формата взаимодействия. Это, действительно, быстро и удобно, за КЭДО кадровое будущее".

Менеджер по продукту "Цитрос КЭДО" ООО "СЛ Софт" (SL Soft) Владимир Лагун призвал вендоров уделять больше внимания специфичным требованиям заказчиков, которые варьируются в зависимости от отрасли, размера компании и особенностей ландшафта HR-решений, внедренных в компании: "По мере развития решений разработчики будут предлагать более широкий спектр интеграций с корпоративными системами заказчика. В свою очередь системы КЭДО будут обладать большими возможностями кастомизации под требования конкретных заказчиков".

По прогнозам HRlink, расширение рынка кадрового ЭДО в 2024 г. будет предшествовать взрывному росту этого сегмента, который ожидается в 2025 г. Уже в следующем году он может стать частично обязательным для ряда отраслей.

