

рекадро™

Экспертные кадровые решения

2018

Электронный кадровый документооборот: за и против



Rekadro

21.12.2018

ЭЛЕКТРОННЫЙ КАДРОВЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ: ЗА И ПРОТИВ

Период проведения исследования: декабрь 2018 года.

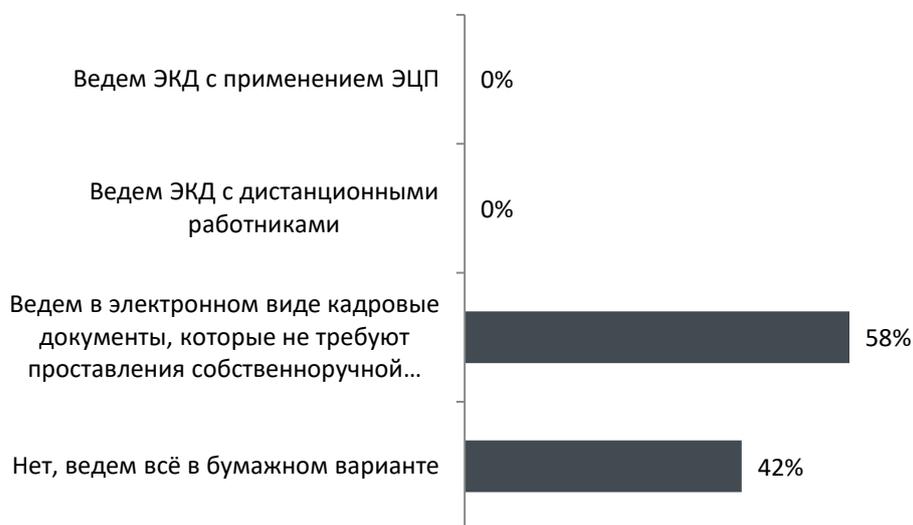
Источники исследования: Открытый опрос представителей предприятий (186 человек).

Новые технологии всё глубже проникают во все сферы жизни и бизнеса. Одним из мероприятий государственной программы "Цифровая экономика" является переход на безбумажное взаимодействие работников и работодателей. В электронный вид скоро переведут не только трудовые книжки, но и прочие кадровые документы - трудовые договоры, ведение учета рабочего времени, оформление командировок и отпусков и т.д. Минтруд планирует подготовить соответствующий законопроект уже к 2021 году. Даст ли это новые возможности и бонусы предприятиям или, скорее, увеличит их риски и повысит расходы?

В настоящее время основные документы, связанные с трудовыми отношениями, в обязательном порядке оформляются на бумажном носителе, хотя составляются они, как правило, с использованием современных технологий. Причины тому – в большей степени требования законодательства (с большинством кадровых документов работников необходимо знакомить под роспись, необходимо длительное хранение многих кадровых документов на бумажных носителях).

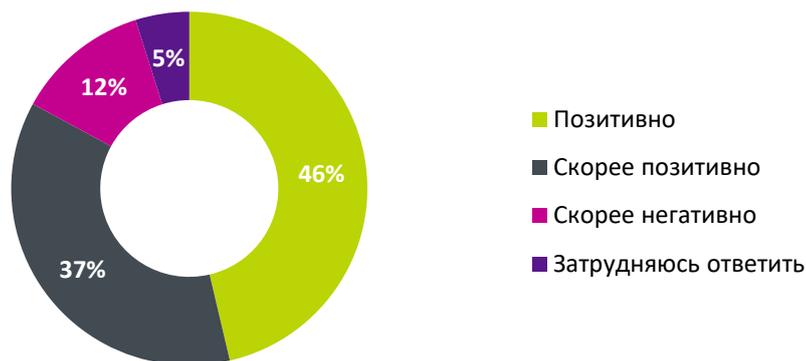
Для перехода на электронный документооборот нужна, в первую очередь, нормативная база, закрепляющая понятия и правила организации деятельности компаний в электронном виде в кадровой сфере, поэтому наши респонденты ведут в электронном виде только те документы, которые не требуют собственноручной подписи.

Диаграмма 1. Внедрение в организации электронного кадрового документооборота



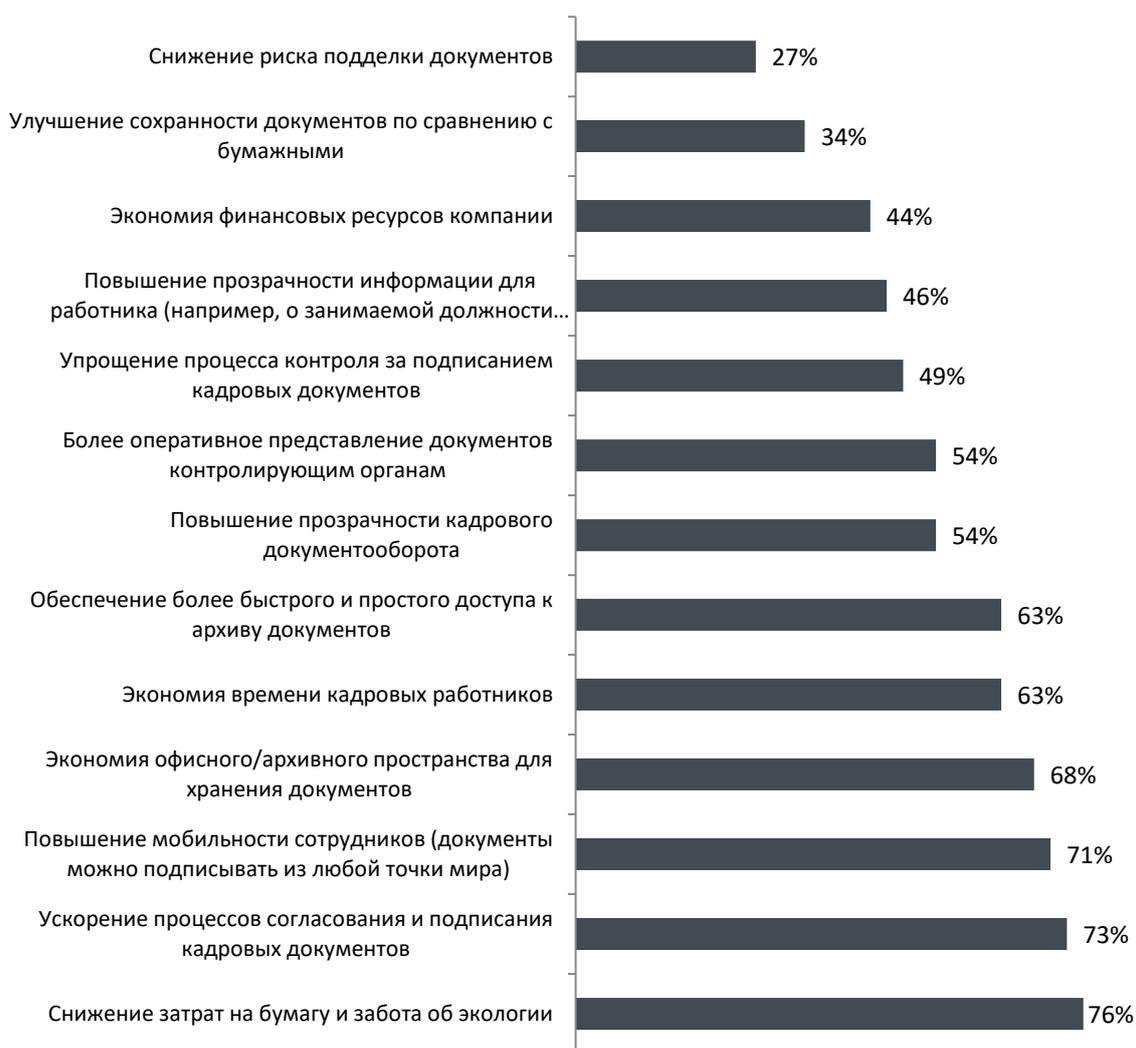
При этом кадровики в подавляющем большинстве позитивно относятся к переходу на электронный документооборот.

Диаграмма 2. Отношение к переходу на электронный документооборот



Специалисты отметили достаточно много преимуществ в переходе на электронный документооборот, хотя наиболее значимым из них оказалась забота об экологии. Действительно, кадровые работники «расходуют» очень много бумаги, но этот плюс не имеет никакого отношения непосредственно к их работе. Наиболее значимыми достоинствами перехода респонденты считают ускорение процессов согласования и подписания кадровых документов, повышение мобильности сотрудников, экономию архивного и офисного пространства.

Диаграмма 3. Преимущества перехода на электронный кадровый документооборот



Специалисты по кадрам видят и ряд недостатков в переходе на электронный документооборот – наиболее значимым из них, по их мнению, является риск штрафных санкций в случае технических сбоев. Вопрос юридической значимости электронных документов также еще не решен, и он остается одной из важнейших причин, по которой организации не рискуют пробовать новый формат взаимодействия.

Диаграмма 4. Недостатки перехода на электронный документооборот



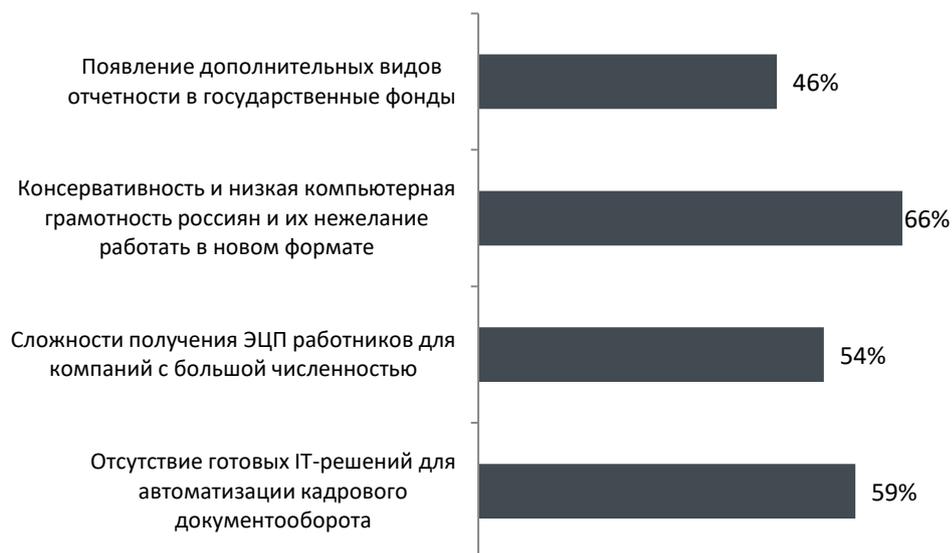
Результаты пилотного проекта по переводу в электронную форму документов и сведений о работнике по вопросам трудовых отношений, проводимого Министерством труда и соцзащиты в 2011 году совместно с 11 крупными компаниями, подтверждают некоторые из них. В частности, участники проекта отметили следующие риски и недостатки:

- электронный документооборот потребует ежегодно приобретать минимум 1 цифровую подпись, стоимость которой на 1 человека составляет от 1 до 5 тысяч рублей. При таких затратах экономический эффект от внедрения электронного кадрового документооборота (здесь и далее - ЭКД) будет ничтожно малым. Кроме того, законом пока не установлен тот тип Электронной цифровой подписи (здесь и далее - ЭЦП), который должен использоваться, и его особенности.
- за потерю данных, несанкционированное их использование третьими лицами, ошибки программного обеспечения при передаче или обработке информации придется отвечать именно работодателю. Брать на себя ответственность за проблемы технического характера – слишком высокий риск, тем более что работодатель далеко не всегда может на такие явления повлиять и даже вовремя обнаружить. Кроме того, в случае потери

документов работодателем возникают также риски для работников: без документов они не смогут защитить свои права.

Основная сложность, которая может помешать в переходе на электронный документооборот, с точки зрения респондентов - консервативность и низкая компьютерная грамотность россиян и их нежелание работать в новом формате. Предлагается, что по письменному заявлению работника использование электронной подписи в трудовых отношениях с данным работником применяться не будет – и вероятность того, что работники захотят остаться в «бумажных» отношениях, действительно, высока. Респондентов также беспокоит отсутствие готовых IT-решений для такой автоматизации: доработка платформ или переход на новые - это дополнительные затраты ресурсов бизнеса, как финансовых, так и организационных, и повышение рисков в связи со сбоями в процессе «обкатки». Кроме того, сам процесс получения ЭЦП для компаний с численностью 3000, 5000 и более человек может занять длительное время, а ведь это ежегодная процедура.

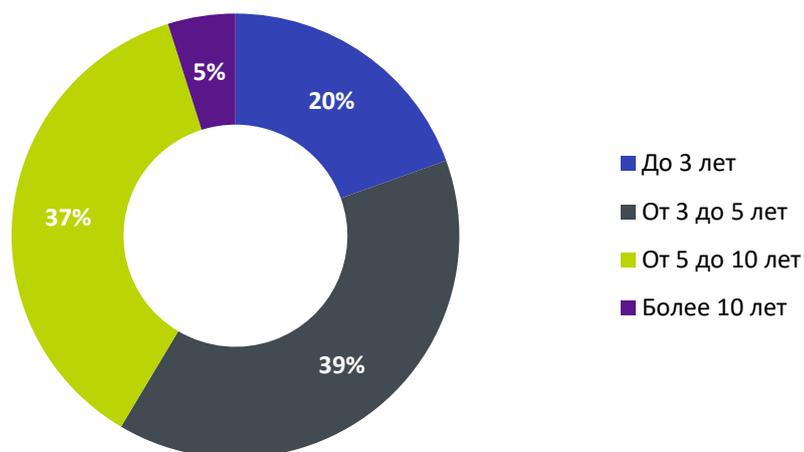
Диаграмма 5. Потенциальные сложности перехода на электронный документооборот



Законопроект Министерства труда предусматривает, что с 1 января 2020 года работодатели должны быть технически готовы к передаче сведений о трудовой деятельности работников в электронном виде в информационную систему; ведение сведений о трудовой деятельности работников, впервые поступающих на работу с 1 января 2021 года, предлагается осуществлять только в электронном виде, а к 2027 году предполагается полный отказ от бумажных трудовых книжек. Сколько времени понадобится для полного перехода на электронный кадровый документооборот?

Одна пятая наших респондентов оптимистично предполагает, что на это понадобится менее трех лет, 39% ожидают возможность таких изменений в течение 3-5 лет, 37% - 5-10 лет.

Диаграмма 6. Ожидаемый срок перехода на безбумажное взаимодействие между работником и работодателем



Работа кадровой службы сегодня меняется, и автоматизация кадрового документооборота – одна из наиболее актуальных задач для служб управления персоналом. Большинство респондентов-представителей HR-сообщества готовы к изменениям, но ждут снижения рисков работодателя через обновление нормативно-правовой базы. Вопрос финансовой выгоды предприятия от таких изменений пока остается открытым – необходимость обновления программного обеспечения, высокая стоимость электронных цифровых подписей нивелируют ожидаемый эффект экономии.

Приложение 1. Информация о респондентах

Диаграмма 7. Распределение респондентов по категории должности



Диаграмма 8. Распределение респондентов по возрасту

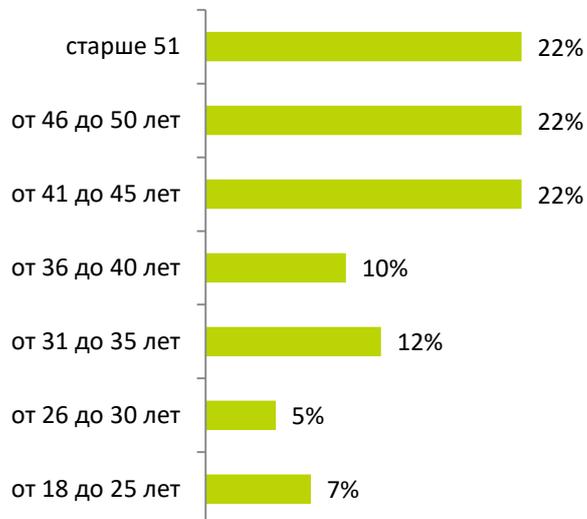


Диаграмма 9. Распределение респондентов по сфере деятельности компании



Диаграмма 10. Распределение респондентов по количеству сотрудников в компаниях

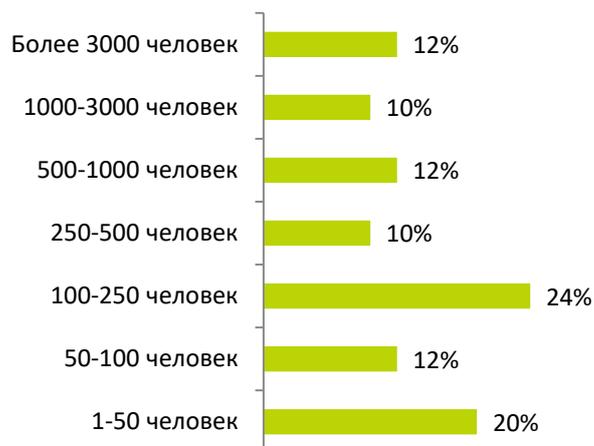


Диаграмма 11. Распределение респондентов по месту жительства

