

**Пашинин Владислав Александрович**

магистрант

Научный руководитель

**Рачек Светлана Витальевна**

д-р экон. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Уральский государственный

университет путей сообщения»

г. Екатеринбург, Свердловская область

## **ПРЕДПОСЫЛКИ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ ЦИФРОВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В HR-ФУНКЦИЮ КАДРОВОГО АДМИНИСТРИРОВАНИЯ**

*Аннотация:* современный этап мирового экономического и социального развития обусловлен немаловажными процессами текущих изменений, среди которых одну из определяющих мест занимает процесс цифровизации, безусловно являющийся новым трендом мирового общественного развития. Выбранная тематика настоящей статьи имеет существенную актуальность и обосновывается этот тезис несколькими факторами. Возможность компаний следовать трендам цифровизации и в первоочередном порядке внедрять в свои процессы цифровые сервисы позволяет современному бизнесу поддерживать тренд позитивной динамики в своем развитии. В рамках статьи представлен обзор процессов цифровизации в системе управления персоналом, определены предпосылки внедрения новой цифровой модели взаимодействия. Результаты исследования могут быть применены в сфере деятельности крупнейших отечественных компаний.

**Ключевые слова:** цифровизация, электронный кадровый документооборот, персонал, кадровое администрирование, цифровые сервисы, социальное казначейство.

В сложившихся реалиях мировой геополитической ситуации и существующей напряженности как в экономике, так и в обществе, современным участ-

никам рынка колоссально важно применять и разрабатывать оптимальные схемы и организационные структуры функционирования организации, позволяющие максимально эффективно распределять и использовать имеющиеся ресурсы, оптимизируя при этом и сокращая издержки на сопроводительные процессы, не относящиеся напрямую к производственному процессу.

Существует целый ряд инструментов, позволяющих следовать указанным выше целям, такие как внедрение новых технологий, экономное расходование ресурсов, повышение квалификации работников, переобучение работников новым современным адаптированным к изменениям в производстве профессиям, исключение ошибок в работе по причине человеческого фактора и некоторые другие.

В рамках данного исследования планируется детально рассмотреть одно из перспективных направлений, отвечающих указанным критериям, определяемое широким термином «цифровизация», проведя анализ таких инструментов для повышения эффективности функции кадрового администрирования, как внедрение модели социально-кадровых центров (единых центров удаленного взаимодействия и обработки запросов сотрудника), цифровых сервисов по принципу социального казначейства, а также использования сервиса электронного кадрового взаимодействия с работником и подписания кадровых документов, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в безбумажном формате с использованием технологий электронной цифровой подписи.

Данные инструменты и проведенные мероприятия по их внедрению и функционированию в организации при правильном и системном подходе позволят повысить эффективность выполнения рутинных кадровых операций и оптимизировать ресурсы, затрачиваемые каждой организацией на обеспечение функционирования данных процессов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации. Высвобождаемые же при этом ресурсы, организация сможет направить на увеличение продуктивности основных производственных процессов, а также на мотивацию и переобучение сотрудников, что, в

конечном счете, повлечет за собой повышение производительности труда и улучшение экономических показателей организации.

Информационные технологии является неотъемлемой частью современных реалий, в связи с чем все большую значимость приобретают создаваемые форматы цифрового взаимодействия. Такое взаимодействие распространяется во многие сферы человеческой жизни, в том числе не является исключением и сфера управления персоналом в организации. За последнее десятилетие в этой области все большее распространение получают цифровые инновационные инструменты управления персоналом и для современной конкурентоспособной организации крайне важно соответствовать происходящим изменениям в данной области. В этой связи, основополагающей задачей данного исследования сформулирована задача по разработке оптимальной модели цифрового взаимодействия работника и работодателя, которая бы помогла упростить и автоматизировать процессы кадрового администрирования. Исследования в области автоматизации кадровых процессов могут помочь определить наиболее эффективные способы управления процессом кадрового администрирования.

Если остановиться на трендах, которыми сопровождаются указанные изменения, то такие тренды, как цифровизация и первостепенная роль человеческого капитала, уже не первый год находятся в фокусе внимания компаний – лидеров изменений.

Стоит отметить, что 2023 год с точки зрения рынка труда является наглядным примером высокого уровня значимости рынка кадров для экономики организаций. Так, безработица в Российской Федерации к концу 2023 года достигла рекордного уровня за многие десятилетия и составляет менее 3%, а количество свободных вакансий в несколько раз превышает количество размещаемых резюме.

Данные обстоятельства еще раз подчеркивают существенное значение качественно выстроенных и адаптированных сервисов взаимодействия работника с работодателем, так как в сложившихся условиях помимо заработной платы и условий труда для работников на первый план выходят такие параметры, как

комфорт на рабочем месте и простота в предоставлении сервисов, а также причитающихся льгот и гарантий. Именно для решения этой задачи внедрение современных цифровых сервисов, в том числе в функцию кадрового администрирования, является целесообразным и дает работодателям конкурентное преимущество в борьбе за работников.

В соответствии с Указом Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития России до 2030 года» цифровая трансформация указана в качестве приоритетной цели для осуществления прорывного развития Российской Федерации, увеличения численности населения страны, повышения уровня жизни граждан, создания комфортных условий для их проживания, а также раскрытия таланта каждого человека.

С целью решения задачи по обеспечению ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере продолжение вышеуказанных положений закреплено Правительством РФ в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации», утвержденной протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. №7. В состав Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» вошли такие федеральные проекты, как «Кадры для цифровой экономики», «Цифровые технологии», «Искусственный интеллект» и другие.

В рамках реализации данных инициатив планомерно, но одновременно с этим и стремительными темпами, стало развиваться и законодательство Российской Федерации, регулирующее возможность внедрения и использования цифровых инструментов в процессы, которые прежде достаточно жестко регулировались и не предусматривали цифрового формата.

Среди наиболее значимых стоит отметить:

– Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи» со значительными изменениями от 08.06.2020 №181-ФЗ, от 24.02.2021 №20-ФЗ, от 11.06.2021 №170-ФЗ, от 02.07.2021 №359-ФЗ, от 14.07.2022 №339-ФЗ, от 19.12.2022 №536-ФЗ, от 28.12.2022 №569-ФЗ, от 04.08.2023 №457-ФЗ);

– Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»;

– Федеральный закон от 16.12.2019 г. №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»;

– Федеральный закон от 22.11.2021 №377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)».

Последними двумя федеральными законами в Российской Федерации фактически введены и внесены в Трудовой кодекс Российской Федерации понятия «Электронная трудовая книжка» и «Электронный кадровый документооборот». С введением в действие данных нормативных актов законодатель легализует для участников рынка ведение безбумажного документооборота в сфере трудовых отношений и дает разрешение на переход в цифровой формат взаимодействия работника и работодателя.

Следует отметить, что принятие и практическая адаптация данных нормативных актов сопровождалось тесным взаимодействием между властью и бизнесом. Целью такой коллаборации было создание максимально эффективного механизма для перехода в цифровой формат в сфере трудовых отношений. Министерством труда и занятости Российской Федерации была проведена немалая работа по учету интересов обеих сторон трудовых отношений при принятии указанных федеральных законов, чтобы соблюсти интересы работников и минимизировать возможные риски и сохранить привлекательность для организаций, не создавая условий для дублирования и усложнения выстроенных организационных процессов. В рамках разработки и подготовки нормативных документов Минтрудом были проведены два эксперимента [7; 8] для оценки возможности внедрения электронного взаимодействия.

Вместе с тем, немалую роль в формировании нового законодательства сыграли крупнейшие работодатели и лидирующие организации российского рынка (РЖД, Сбер, Яндекс, Ростелеком, МТС), с учетом экспертной позиции которых и был сформирован итоговый пул документов в рассматриваемой сфере.

Участие в экспериментах Минтруда позволило данным организациям максимально оперативно и с пониманием происходящих процессов обеспечить внедрение цифровых сервисов в свои выстроенные бизнес-процессы с целью в максимально сжатые сроки повысить эффективность существующих функций, в том числе функции кадрового администрирования.

ОАО «РЖД» приняло участие в обоих экспериментах Минтруда по внедрению Электронного кадрового документооборота (далее – ЭКДО) и уже на этапе принятия федерального закона утвердила Временный порядок осуществления ЭКДО в ОАО «РЖД» распоряжением от 11.06.2020 №1260/р.

Параллельно велась работа по внедрению других цифровых форматов взаимодействия работника и работодателя и созданию обособленных кадровых центров, в котором функция взаимодействия с работником и функция обработки и подготовки кадровых документов велась обособленно, а также централизованно, исключая необходимость оформления кадровых документов в каждом структурном подразделении ОАО «РЖД».

Итогом данной работы стало утверждение в ОАО «РЖД» основополагающих документов. Решение о переходе на электронный документооборот в сфере трудовых отношений в ОАО «РЖД» утверждено распоряжением от 27.04.2022 №1171/р, концептуальная модель централизации функции кадрового администрирования в ОАО «РЖД» утверждена распоряжением от 02.08.2021 №1721/р.

Отдельным направлением стала работа по внедрению иных цифровых сервисов, в том числе на принципах социального казначейства, которые являются передовыми в условиях сформировавшегося в стране рынка труда.

Безусловно разработанный комплекс мероприятий позволил не только перевести «в цифру» устаревшие формы взаимодействия в кадровом обеспечении,

но и повысить производительность труда, а также создать благоприятную среду для устойчивого экономического роста и развития организации в целом.

С учетом того, что показатель производительности труда является важнейшим показателем экономической эффективности организации в целом, снижая издержки и исключая «узкие места» в кадровом администрировании, работодатель приобретает возможность перераспределить высвободившиеся ресурсы, обучить кадровых работников, до этого выполнявших рутинные операции, по новым направлениям деятельности и увеличить показатели эффективности в части производительности труда на своем предприятии.

### *Список литературы*

1. Указ Президента РФ от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития России до 2030 года».
2. Протокол заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 4 июня 2019 г. №7.
3. Федеральный закон от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи».
4. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. №407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».
5. Федеральный закон от 16.12.2019 г. №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».
6. Федеральный закон от 22.11.2021 №377-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)».
7. Федеральный закон от 24.04.2020 №122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 мая 2020 г. №240н «Об утверждении Положения о порядке проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой».

9. Распоряжение от 11.06.2020 №1260/р «Об утверждении Временного порядка осуществления электронного кадрового документооборота в ОАО «РЖД».

10. Распоряжение от 27.04.2022 №1171/р «О переходе на электронный документооборот в сфере трудовых отношений в ОАО «РЖД».

11. Распоряжение от 02.08.2021 №1721/р «Об утверждении концептуальной модели централизации функции кадрового администрирования в ОАО «РЖД».

12. Распоряжение от 06.05.2022 №1232/р «Об утверждении порядка осуществления электронного документооборота в сфере трудовых отношений в ОАО «РЖД».

13. Распоряжение от 03.11.2022 №2853/р «Об утверждении регламента взаимодействия социально-кадрового центра, подразделений ОАО «РЖД», находящихся в границах железных дорог, и подразделений, осуществляющих ведение бухгалтерского и налогового учета, при ведении кадрового учета, кадрового делопроизводства, социального обслуживания и расчетов с персоналом по оплате труда и иным выплатам».