smi2go.ru

HRlink: 2023 год будет определяющим для рынка кадрового ЭДО

Тематика: **IT и телекоммуникации**
Корпоративные новости

Дата публикации: 29.12.2022

Дата мероприятия / события: 29.12.2022

г. Москва

Разработчик платформы кадрового ЭДО HRlink прогнозирует рост рынка в 8 раз в 2023 году. К 2025 году, считают в компании, безбумажный HR станет обязательным. К 2027 году число пользователей КЭДО достигнет потолка в 55 млн человек.

В HRlink подсчитали, что на сегодняшний день в России число пользователей сервисов кадрового ЭДО — около 700 тысяч человек. Это в основном сотрудники крупных компаний — цифровых лидеров своих отраслей. Впрочем, в последние полгода, после весеннего бумажного кризиса в стране, системами безбумажного HR заинтересовался и СМБ-сегмент. Тем более, программа поддержки малого и среднего предпринимательства от Российского фонда развития информационных технологий (РФРИТ) позволяет компаниям приобретать софт с 50% скидкой.

Уже в следующем году, прогнозируют в HRlink, количество пользователей кадрового ЭДО вырастет почти в 8 раз, до 5,5 млн человек. По мнению **Дмитрия Махлина, партнера и директора по развитию HRlink, этому будет способствовать несколько факторов.**

Прежде всего, рынок созрел для масштабных инициатив в сфере безбумажного HR. С начала 2022 года в российском бизнесе существенно выросла доля удаленных работников, с которыми обмениваться бумагами дорого и долго. Новаторы и лидеры отраслей, в числе которых большинство крупнейших работодателей России, уже начали переход на кадровый ЭДО — многие из них готовы открыто показывать результаты и давать обратную связь о продуктах и вендорах. В следующем году, опираясь на их опыт и практику, оцифровкой кадрового делопроизводства займутся «последователи», а затем и «консерваторы» — к 2025 году около 70% компаний будут так или иначе задействовать сервисы безбумажного HR.

Параллельно будет совершенствоваться законодательство, связанное с обменом кадровыми документами. Этот процесс уже начался: так, утверждены единые требования к составу и форматам документов, связанных с работой, а также формы их хранения. В компании ожидают, что в следующие несколько лет в электронный вид позволят переводить все кадровые документы, включая приказы об увольнении, акты о несчастных случаях на производстве и листы ознакомления с инструкциями по охране труда.

Кроме того, в процесс перехода на КЭДО включится госсектор. Уже сейчас заметен интерес государственных организаций к организации безбумажного кадрового делопроизводства, и в этом сегменте специалисты HRlink видят большие перспективы.

Наконец, будут дорабатываться сервисы кадрового ЭДО. В этом году вендоры наращивали функциональность платформ, и сейчас на рынке представлено несколько продуктов, которые удовлетворяют большинству требований заказчиков к системам безбумажного HR. Конкуренция растет, и это способствует совершенствованию решений.

«Следующий год будет определяющим для рынка кадрового ЭДО еще и потому, что информированность потенциальных клиентов растет. Рынок развивается, и многие компании занимаются активной маркетинговой деятельностью. Увеличивается число отраслевых мероприятий. Работает сарафанное радио. Плюс HR-специалисты, которые работали в российских офисах зарубежных компаний и занимались безбумажным HR, сейчас переходят в отечественные команды. Они нередко запускают цифровые инициативы в бизнесе, который исторически не занимался инновациями», — добавляет **Дмитрий Махлин.**

В HRlink считают, что большинство компаний перейдет на безбумажный HR к 2025 году — примерно в эти же сроки он с большой долей вероятности станет обязательным для ряда отраслей. К 2027 году в HRlink ожидают рост числа пользователей КЭДО до 55 млн человек.

Справка:
HRlink позволяет полностью перейти на цифровой документооборот с сотрудниками, формировать, подписывать и хранить электронные кадровые документы. Сервис автоматизирует рутинные операции кадрового делопроизводства и управления трудовыми отношениями, обеспечивает экономию на доставке и хранении документов, защиту от рисков потери документов.

Постоянная ссылка на материал: http://www.smi2go.ru/publications/148988/