

КЭДО в X5: личный кабинет сотрудника, электронное подписание

Горшкова Татьяна

Руководитель направления

Методологии трудовых отношений и кадрового администрирования

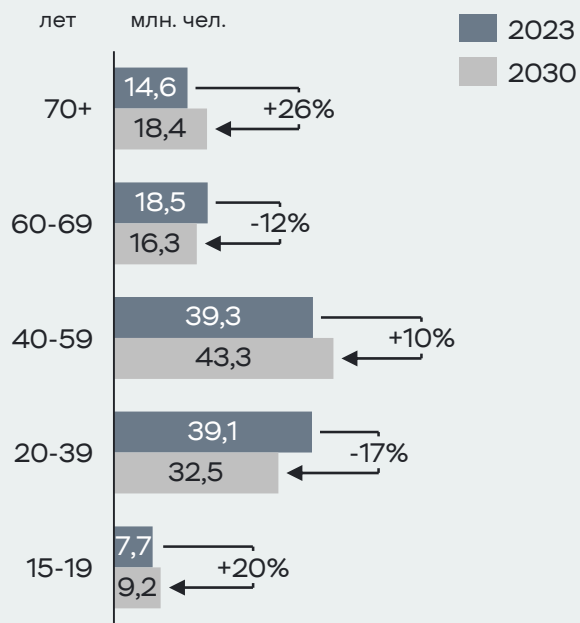
X5 Group

В России и в мире в целом наблюдается демографический кризис, что оказывает влияние на рынок труда

Изменения в структуре рынка труда РФ связаны с последствиями демографической ямы 90-х годов и увеличением пенсионного возраста, это приводит к старению активного рынка труда и росту среднего возраста в X5

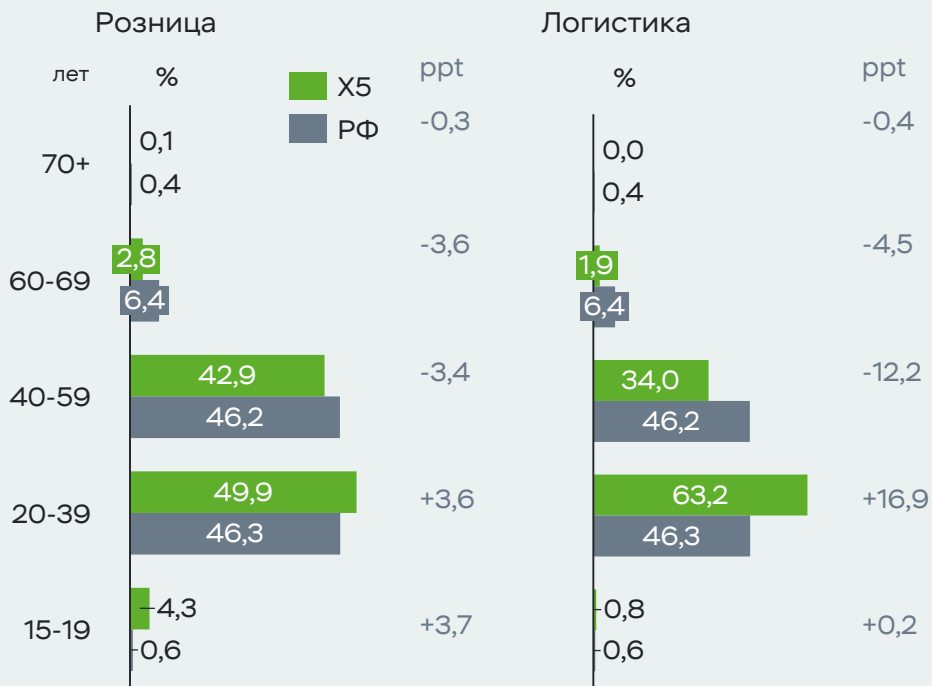
РФ: «Вымывание» молодежи с рынка труда в возрасте от 20 до 39 лет с 2023 по 2030г. -6,6 млн. чел (-17%)⁽¹⁾, а численность старшего поколения (40-59 лет) растет +4,0 млн. чел (+10%)

Рынок “зрелого кандидата” – каждый второй трудоспособный будет в возрасте 45-60 лет



X5: В Компании хорошая представленность персонала категорий 15-19 и 20-39 лет. В категориях 40-59, 60-69 и 70+ мы привлекаем меньше персонала, чем по РФ в целом

Распределение персонала РФ и X5 в % отношении:



В X5 доля сотрудников 40+ ниже, чем в РФ, хотя эти возрастные категории будут расти в ближайшие годы.

Тенденция по “старению” доступного персонала будет ускоряться, что требует **пересмотра подходов к развитию и удержанию** категорий персонала 40-59, 60-69, оценке потенциала привлечения персонала 70+, а также доп. мер по целенаправленному привлечению молодежи.

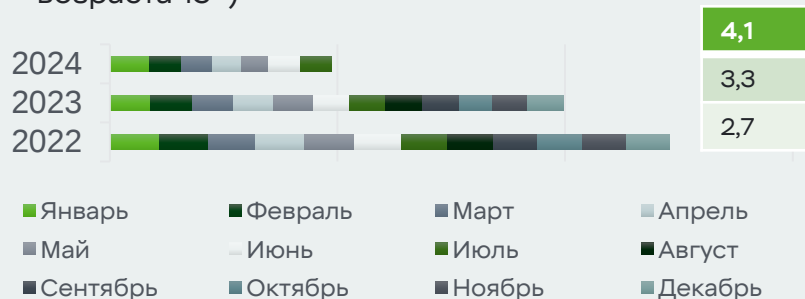
(1) Согласно среднему варианту прогноза Института демографии НИУ ВШЭ

Рынок труда.

Управление рабочей силы неизбежно

«Рынок кандидата» в российском найме, привлекать соискателей становится все сложнее и дольше

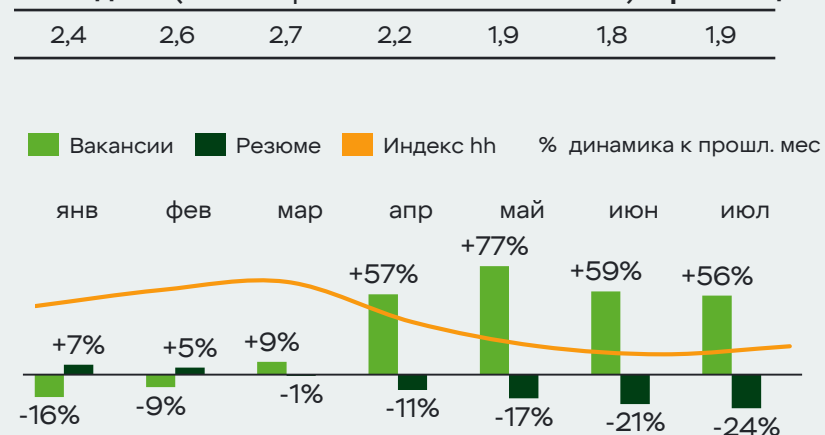
Уровень безработицы достиг исторического минимума (2,7% в 2024 году, Росстат уточнил, что уровень безработицы среди женщин составил 2,9%, среди мужчин – 2,4%. Средний возраст безработных составил 38,8 года. **3,1%** по итогам июня 2023, что составляет 2,4 млн безработных возраста 15+)⁽¹⁾



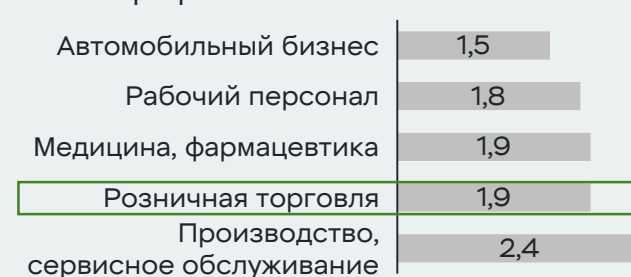
Рынок «кандидата» в российском найме, привлекать соискателей становится сложнее и дольше.

Сокращается **соотношение кол-ва резюме к количеству вакансий- hh.индекс в рознице**⁽²⁾.

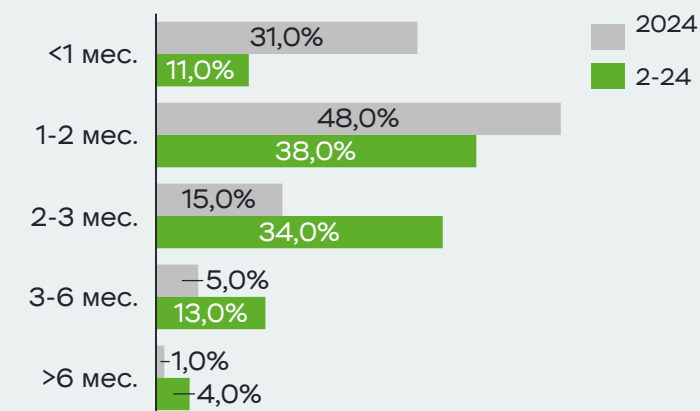
hh.индекс (кол-во резюме на 1 вакансию) в рознице:



ТОП-5 профобластей с самым низким hh. индексом⁽²⁾:



Средний срок привлечения кандидата **увеличился в 1,5 раза**⁽³⁾



- Средний срок привлечения кандидата увеличился в 1,5 раза вне зависимости от размера и сферы компании
- Средний срок привлечения кандидата, составляющий около 2 мес. в 2023 году, увеличился до 2-6 мес. в 2024 году

(1) Росстат <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-06-2023.pdf>

(2) <https://stats.hh.ru/>

(3) <https://hh.ru/article/31520>

Частая смена работы и «много профессий за одну жизнь» становится нормой на рынке труда

Тренд менять место работы больше всего заметен среди миллениалов и зуммеров. Они не задерживаются в компании, если она оказывается не такой, как они ожидали.

Постоянство больше не залог успеха на рынке труда.

46%

россиян хотели бы сменить место работы в 2023 году ⁽¹⁾.

19%

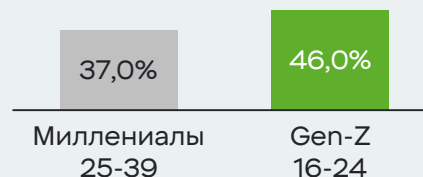
уже сменили место работы

Основные причины смены профессии:

- Низкий уровень заработка
- Работа перестала приносить удовольствие
- Выгорание и усталость

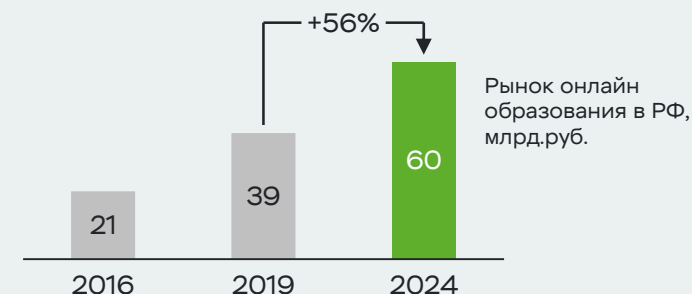
Миллениалы и поколение Z ищут вторую работу, чтобы повысить финансовую безопасность.

- **Высокая стоимость жизни** является "главной социальной проблемой" миллениалов и поколения Z ⁽²⁾.
- Миллениалы и поколение Z реагируют на финансовое давление, берясь за **подработки**.
- Устроились на оплачиваемую работу с частичной или полной занятостью **в дополнение к своей основной должности:**



Тренд на частую смену работы поддерживается **ростом доступности переподготовки** – освоить новую профессию можно онлайн и бесплатно.

В конце 2023 года объём российского **рынка онлайн образования** перевалит отметку 60 млрд руб. в год при среднегодовых темпах роста на уровне 12–15% ⁽³⁾.



(1) Исследование «Авито.Работа» 2024.

(2) Согласно опросу консалтинговой фирмы Deloitte в 2023 г (приняли участие более 22 000 представителей поколения Z и миллениалов по всему миру) <https://www.businessinsider.com/gen-z-millennial-workplace-trends-labor-job-market-side-hustle-2023-6>

(3) Исследование рынка онлайн образования <https://main.talenttech.ru/research/issledovanie-rynka-onlajn-obrazovaniya/>

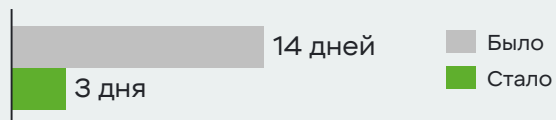
Цифровизация и автоматизация на рынке труда продолжается

Спрос на рабочие массовые специальности в ситуации демографической ограниченности ведет к конкуренции за трудовые ресурсы, единственный способ сгладить данный тренд - автоматизация и интенсификация труда

На уровне государства:

- **Цифровизация учета данных о работниках:** подача сведений о работниках в ФСС, **система цифрового учета военнообязанных** (электронный реестр воинского учета, повесток), требующая синхронизации ИС.

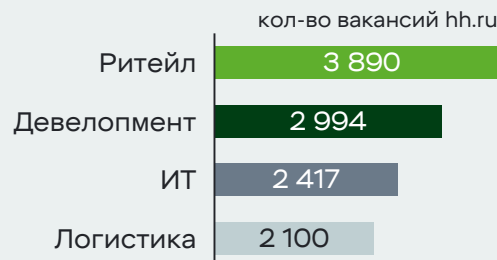
Сокращение сроков передачи данных о военнообязанных сотрудниках **с 14 до 3 дней**⁽¹⁾



- **Изменения в работе с электронной подписью:** прекращение действия электронных подписей ЮЛ с 01.09.2023 (взамен – выдача уполномоченному подписи физлица + машиночитаемая доверенность (МЧД) к подписи физлица) **повышает нагрузку на наши ИС (ФЗ-63)**

На уровне отрасли:

- **Тренды в сфере цифровизации российского ритейла:**
 - работа с покупателями и персонализация предложений;
 - внедрение сквозного планирования, учет эффектов на каждом цикле движении товара;
 - **автоматизация и интенсификация труда в магазинах, за счет новых форм и процессов работы.**
- В ритейле самый высокий спрос на **экспертов по HR-автоматизации**⁽²⁾



На уровне HR функции:

- **Цифровые помощники и участие ИИ в работе, алгоритмический HR** (приложения ИИ для найма, доступ менеджера к информации для принятия решений и др.)
- **Цифровые инструменты организации удаленной и гибридной работы.**
- **Управление единым цифровым опытом сотрудника** (Digital Employee Experience, все взаимодействия сотрудника с диджитал-инструментами и сервисами компании с момента выхода на работу до увольнения), КДО.
- **Маркетплейсы внутренних трудовых ресурсов** останутся популярными.
- **Рекрутинговые технологии:** видео, программная реклама вакансий и автоматизация маркетинга.

(1) <https://www.garant.ru/news/1620015/>

(2) https://new-retail.ru/novosti/retail/eksperty_po_hr_avtomatizatsii_naibolee_vostrebovany_v_riteyle

Функциональный объем проекта

В рамках проекта запустили тираж ЛК2, унификация и автоматизация для всех ТС/БЕ транзакционных HR-процессов и переход на безбумажный документооборот

Методологическая унификация HR-процессов и оптимизация документов



120 HR-сервисов для сотрудников / руководителей / HR-специалистов, в т. ч.:

- администрирование льгот (в т.ч. мат. помощь)
- организационная структура и штатное расписание
- работа в выходной день, сверхурочная работа
- командирование
- больничные
- отсутствия
- прием
- увольнение
- перевод, перемещение
- изменение режима / характера работы
- табельный учет
- изменение окладов
- разовые выплаты
- исполнительные листы
- договор ГПХ
- премирование
- документооборот
- отчетность
- охрана труда

Автоматизация



Личный кабинет (LK2)

Единая точка входа для всех сервисов HR с функционалом подписания ЭЦП



Support-hr (с Camunda)

Автоматизированные унифицированные процессы для всех ТС/БЕ



ЭКДО

Собственная разработка механизма подписания документов в электронном виде

Верхнеуровневый перечень процессов за рамками проекта (нетранзакционные процессы)

☐ Подбор и адаптация персонала	☐ Организация обучения персонала	☐ Проработка и согласование инициатив по изменению ОС / ШР	☐ Разработка и согласование должностных инструкций
☐ Поддержка бренда работодателя и внутренние коммуникации	☐ Бюджетирование	☐ Методологическое сопровождение по всем блокам процессов	☐ Сопровождение проверок гос. органов



Часть нетранзакционных процессов войдет в объем проекта, детальное выравнивание будет осуществлено в рамках проекта «Сервисная модель» и «Мастерская HR-процессов»

Мои Сервисы. ЛК работника – старт

x5 | Мои сервисы

+ Создать заявку

Задачи

Заявки

Команда

Деньги и льготы

База знаний

Сервисы

Обратиться в поддержку

Скрыть меню

02188274 - Руководитель направления "Методология тр (Основное место работы)
109029, Москва, Средняя Калитниковская, д. 28, стр. 1



Горшкова Татьяна Ивановна
Профиль



Профиль

Выйти

Личные данные

Мои роли

Мои заместители

Электронные подписи

Доверенности

Настройки



Горшкова Татьяна Ивановна

Руководитель направления "Методология трудовых отношений и кадрового администрирования"

+7 903 619 50 50

Изменить номер

+41539 - внутренний номер

TATYANA.GORSHKOVA@X5.RU

Работа

Зарплата

Дисциплинарные взыскания

Документы

Семья

Стаж

Адреса

Образование

Служебные по

МОИ сервисы. ЛК работника- возможности

X5 | Мои сервисы

+ Создать заявку

Задачи

Заявки

Команда

Деньги и льготы

База знаний

Сервисы

Сервисы

-  **Отпуска**
Отпуска
-  **Больничные**
Больничные
-  **Полезные ссылки**
Полезные ссылки

Мои
электронные
подписи



Актуально: 1
Заключивается: 0

Личный онлайн-кабинет

Личный кабинет сотрудника работает в X5 уже не первый год и доступен каждому сотруднику, независимо от его роли. Сервисы постоянно расширяются и совершенствуются. Сегодня в «Личном кабинете» можно заказать справки, копии документов, подать на оплату электронный больничный лист, ознакомиться с локальными нормативными актами, пройти обучение, запланировать ежегодный оплачиваемый отпуск, оформить и согласовать карты КПЭ и другие.

X5 | Мои сервисы

+ Создать заявку

Задачи

Заявки

Команда

Деньги и льготы

База знаний

Сервисы

02188274 - Руководитель направления "Методология тр (Основное место работы)
109029, Москва, Средний Капиталистический, д. 25, стр. 1



X5 Полка

Корпоративный портал обучения



Портал целеполагание

Формирование, согласование карты КПЭ сотрудника



Финансовый портал

Планирование и контроль бюджета по инициативам



Портал командировок

Оформление командировок. Заказ услуг и оформление отчетных документов в рамках деловой поездки в соответствии с лимитами. Подписание документов с помощью ЭЦП



Бронирование рабочих мест

Выбери офис, дату и рабочее место для бронирования



Оценка индивидуальной компетентности

Оценка ценностей и компетенций сотрудников



New Portal X5

Единая информационная среда



Портал моя поддержка

+7 (495) 660-54-88 доб. 10-10 (для звонков из любого региона России)

С 01 января 2022г. вступили в силу:

- ФЗ-126 от 30.04.2021г. "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам обязательного социального страхования"
- Постановление Правительства РФ от 23.11.2021 № 2010 « Об утверждении правил получения фондом СФР РФ сведений и документов, необходимых для назначений и выплаты пособий по ЭЛН, БиР, ЕПРР, ПУХ

Проблематика и следствия*:

31.12.2023 произойдет отключение канала прямых выплат по обмену с СФР данными для расчета социальных пособий. Последствия отсутствия доработок по переходу на проактивные выплаты:

- невозможность получения ряда извещений, как следствие - штрафы за несоблюдение сроков ответа на извещения (5 рабочих дней)
- переработки сотрудников, отвечающих за процесс/увеличение текущего штата персонала (ручная отработка реестров на выплату пособий)
- увеличение риска ошибок из-за человеческого фактора
- недовольство линейного персонала в связи с несвоевременной оплатой пособий = рост текучести
- снижение рейтинга X5 как работодателя

Цели проекта:

- Сокращение риска штрафов, несвоевременной отработки заявок по пособиям
- Обеспечение требований законодательства
- Автоматизация БП, оптимизация трудозатрат
- Настройка интеграции с СФР (ФСС) для обмена информацией по пособиям (БиР, по уходу за ребёнком и пр.) в электронном виде

01252667 - Сотрудник отдела (Основное место работы)
109029, г. Москва, Калитниковская Ср., д. 28, 4



Михайлова Елена Ивановна
Профиль



← Назад

Оформление отпуска по беременности и родам

Сформировать
заявление

Поступил ЭЛН 245867958 по Беременности и Родам (далее БиР). Для оплаты отпуска по беременности и родам выберите даты периода БиР и оформите заявление.



Есть конфликты с табелем рабочего времени.
Чтобы оформить заявление, разрешите конфликты согласно инструкции ниже.

Номер задачи
2cc63c17-fkcv-4d70-
b408-5423970db455e

Статус

• Оформите заявление
по БиР

Срок принятия решения
21.12.2024

Период отпуска по беременности и родам

Начало отпуска по БиР



15.04.2024

Окончание отпуска по БиР



13.07.2024

2024

	Мар	Апр	Май	Июн	Июл	Авг
Виды отсутствий						
Отпуск по беременности и родам						
Ежегодный оплачиваемый отпуск						



Ежегодный оплачиваемый отпуск



с 12.04.2024 по 17.04.2024

1

Нажмите кнопку "Сформировать заявление", если согласны с автоматическим продлением ежегодного отпуска на период после окончания отпуска БиР. Ежегодный отпуск будет продлен после окончания БиР. БиР будет оплачен в полном объеме.

2

Если согласны на БиР после окончания ежегодного отпуска, укажите дату начала БиР следующую после 17.04.2024 и нажмите кнопку "Сформировать заявление". БиР будет оплачен частично.

3

Для отмены/отзыва из ежегодного отпуска обратитесь к непосредственному руководителю, либо в HR-службу/фронт офис. Далее вы сможете оформить БиР на полный период.



В случае возникновения вопросов, обратитесь в «Консультирование по HR-вопросам» или позвоните по телефону 8-800-333-67-77



СФР

- Получение данных из ФОИВа (мед.учреждение, ЗАГС)
- Направление запроса на заполнение сведений пособия страхователю (работодателю)



Исполнитель (СФ)

- Получение запроса от СФР через Контур в ТОРГ
- Проверка данных
- Запрос данных (документы с ПД) через ЛК2 (push-уведомления/задачи) на руководителя и сотрудника
- Подписание документов с сотрудником



Получатель пособия
(сотрудник компании)

- Проверка данных
- Подписание документов на пособие



Исполнитель (СФ)

- Формирование XML реестра
- Отправка XML реестра в СФР из ТОРГ через Контур



СФР

- Проверка полученных данных от страхователя
- Оплата пособия сотруднику (получателю пособия)

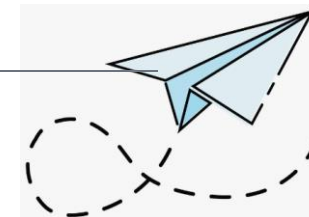
Решение:

- Настройка интеграции с СФР (ФСС) для обмена информацией по пособиям (БиР, по уходу за ребёнком и пр.) в электронном виде путем доработки текущих систем и БП компании

В соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» **работодатели обязаны** представлять в органы службы занятости населения **информацию** о потребности в работниках, ситуации с **занятостью** работников в организациях и т.д.

Отчитаться легко и без ошибок

Удобный сервис для подготовки и сдачи отчетов через интернет



Новые формы предоставления работодателями сведений в службу занятости:

1. Отчет о принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров.
2. Отчет о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.
3. Отчет о введении режима простоя (приостановке производства).
4. Отчет об организации дистанционной (удаленной) работы.
5. Отчет об отпусках без сохранения заработной платы.
6. Отчет о применении в отношении работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве).
7. Информация о наличии созданных или выделенных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов.
8. Информация, необходимая для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов.

Обновлённые формы предоставления сведений размещены в личном кабинете работодателей на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» с 1 января 2023 года.

Выгоды от реализации проекта



Сотрудник

- ★ Единая точка входа по всем HR-сервисам через ЛК2
- ★ Сокращение времени на 50% для получения HR-сервиса за счет:
 - простого интерфейса
 - наличия мобильной версии ЛК2,
 - всех необходимых кадровых процессов в едином окне,
 - максимально автоматизированных бизнес-процессов,
 - возможности решения кадровых вопросов без визита в офис
- ★ Отсутствие необходимости обращения во фронт-офис для подписания документов
- ★ Высокий уровень информированности в части статусов обработки заявок



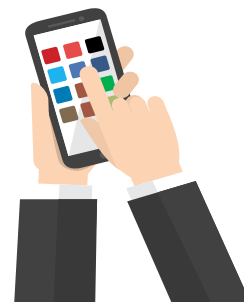
Руководитель

- ★ Удобный интерфейс для управления задачами и согласованиями в части HR-сервисов
- ★ Наличие прозрачной картины по команде (актуальная структура, график отпусков подразделения, перечень удаленных офисных сотрудников и т.д.) и использование базовой аналитики для принятия управленческих решений
- ★ Сокращение времени на 50% на этапы согласований HR-процессов (отпуска, материальная помощь, дисциплинарные взыскания, индексация и т.д.)



X5 Group

- ★ Единые HR-сервисы с прозрачной структурой и единой системой мониторинга SLA
- ★ Снижение ФОТ фронт-офиса и прочих специалистов, занятых работой с бумажными документами, расходов на бумагу
- ★ Рост удовлетворенности сотрудников HR-сервисами
- ★ Более легкое и быстрое создание и дизайн новых сервисов



Спасибо за внимание