

Дигитализация = Скорост

ЗА ПОЛЗИТЕ ОТ ЦИФРОВИЗАЦИЯТА НА ТРУДОВОПРАВНИТЕ ОТНОШЕНИЯ ГОВОРЯТ: МАРТИН ОРЕШАРСКИ, ДИРЕКТОР „УДОСТОВЕРИТЕЛНИ УСЛУГИ“ В БОРИКА АД, И ЮЛИЯН МАСЛЯНКОВ, ВИЦЕПРЕЗИДЕНТ НАПРАВЛЕНИЕ „УСЛУГИ ЗА ЗАСТРАХОВАТЕЛНАТА ИНДУСТРИЯ“ В „СИРМА ГРУП ХОЛДИНГ“ АД

26



Какъв е напредъкът в изграждането на цялостна екосистема за цифрово управление на документи в България?

Мартин Орешарски: Технологиите вече са част от нашето ежедневие, а заедно с тях идват и иновациите. Категорично отчитаме напредък, оборотът на документите в цифрова среда расте, макар и с по-бавни темпове, отколкото ни се иска. В този процес важна роля, освен държавата, имат и частните компании, които осигуряват инструментите, чрез които това да се случва. А доставчиците на удостоверителни услуги от своя страна допринасят това да бъде по-достъпно, по-лесно и законово издържано. Естествено, има и ограничения, които забавят процеса, и

като че ли основната спирачка е в нас самите, като граждани и като потребители. Но е факт, че, от една страна, държавната администрация вече предлага едно доста богато портфолио от електронни услуги. От друга страна, и организациите вече започват да узяват за дигитализация, най-вече на вътрешния документооборот, в управлението на човешките ресурси, както и в търговските взаимоотношения с външни партньори и клиенти.

Какви са най-съществените предимства на електронното управление на трудовите отношения?

Юлиан Маслянков: Аз смятам, че най-голямото предимство е възможността

нещата да се случват от разстояние и да стават много по-бързо. За пример – преди две години при една от моите командировки срещнах младеж от Италия, който идваше да работи в България. Той беше подписал своите трудови документи дистанционно, без да идва преди това тук. Беше много доволен от услугата, а такава обратна връзка показва, че процесите в трудовите отношения вече се случват доста по-бързо и у нас.

Идеята за продукта sHRedy се роди в края на 2019 г. COVID пандемията ускори неговото стартиране и накара компаниите да преосмислят процесите по управление на трудовите отношения. Предимствата са много, защото обме-

нът на документи и подписването им става за минути, спестява време, допълнителни ресурси и е сигурно. Винаги е ясно кой има достъп до данните и по какъв начин се осъществява той.

Къде е ролята на БОРИКА като доставчик на удостоверителни услуги в процесите по електронно подписване на документи в HR

М.О.: Дигитализацията на даден процес, или както е в случая с документооборота, трябва да има някакъв катализатор, който да ни накара да се замислим и за да променим нещата. А за да има възможност всичко това да се случи – да пренесем хартиения свят в цифро-

Всяка една промяна в нормативната уредба изисква размяна на множество документи. Компании с множество офиси в страната и чужбина без електронна система ще изискват много човечески и финансови ресурси за подписването и размяната на тези документи. С sHRedy този процес отнема от 5 до 10 минути.

Какво прави електронното трудово досие устойчиво и приложимо решение за компании от различен мащаб според броя на служителите?

М.О.: Броят на служителите няма особено значение, защото прилагаме универсални решения. Дали ще са 10 или

заплатите. А хората, които ги контролират, са от Инспекция по труда. И страхът е от това какво ще покажем на инспектора, когато дойде на проверка. Другото голямо препятствие е невъзможността на потенциалните потребители да изчислят ползите срещу цената. Моето наблюдение е, че, за съжаление, българският бизнес изобщо не оценява ползите от дигитализацията. Ние сме на последно място в Европа, а бизнесът все още не си дава сметка за добавената стойност, която би получил от дигитализация на процесите.

М.О.: За мен това е човешкият фактор, нагласата в самата компания и в нейните служители да предприемат тази крачка, това действие – да дигитализират трудовите отношения. Трудно биха се сметнали плюсове и минуси на това решение в самото начало, но позитивите идват впоследствие, когато системата вече работи. Дори и в нашата компания имаше известно недоверие в част от въвлечените в процеса служители в началото. И затова го направихме пилотно при нас, именно с цел да покажем, че не трябва да има бариери.

Виждате ли възможност да се ускори дигиталната трансформация чрез регулаторни промени или поощрения за бизнеса?

Ю.М.: Каквито и поощрения да предлага държавата, докато бизнесът не реши и не види ползите за дейността си – дигитализацията ще се случва бавно. Естония и Полша са добри примери за внедряване на електронен документооборот. Факт е, че в последните години държавата направи много в посока предоставяне на е-услуги за гражданите и бизнеса.

М.О.: Ако погледнем извън рамките на България, такава е политиката на ЕС като цяло. Създаване на дигитални услуги, достъпни за бизнес и за граждани, както и вътрешнофирмени подобни услуги. Това е и инициативата за създаването на дигиталния портфейл за идентификация. Той няма да бъде задължителен за гражданите, но ще бъде средство, което предоставя улеснен достъп до множество услуги.

ТЕХНОЛОГИИТЕ ВЕЧЕ СА ЧАСТ ОТ НАШЕТО ЕЖЕДНЕВИЕ, А ЗАЕДНО С ТЯХ ИДВАТ И ИНОВАЦИИТЕ. КАТЕГОРИЧНО ОТЧИТАМЕ НАПРЕДЪК, ОБОРОТЪТ НА ДОКУМЕНТИТЕ В ЦИФРОВА СРЕДА РАСТЕ

вия му еквивалент, трябва да имаме основа, върху която да стъпим. Основа или услуги, които да гарантират сигурността, за която Юлиан спомена. Именно тук е мястото на БОРИКА като компания, която предоставя удостоверителни услуги – услуги на доверие, услуги, които гледат авторитета в дадено взаимоотношение, било то вътрешнофирмено или с партньори.

Такива услуги са електронната идентификация – за да знаем коя е срещнатата страна; електронното подписване – за да бъдат документите правно и нормативно издържани; печат за време – гарантира настъпването на дадено събитие в електронното пространство; не на последно място услугата за електронно връчване, която гарантира, че ние сме предоставили документа на срещнатата страна.

Как sHRedy оптимизира HR процесите и колко време спестява на компаниите?

Ю.М.: За мен дигитализацията като термин е равна и е еквивалент на скорост. Това, което ние правим с дигитализацията на трудовоправните отношения, е да увеличим скоростта и естествено да спестим много време.

100 служители, моделът на подписване и обработка на документите е един и същ. Мащабируемостта е нещо, което самата компания трябва да прецени сама за себе си. За малки компании дигитализацията на процесите в HR-а е ефективност от гледна точка на разходите и улесняване на процеси. При големи компании отново има доста спестени ресурси, но основният ефект е по-добър контрол и управление на човешкия капитал.

Ю.М.: Когато стартирахме sHRedy, нашата цел бяха големите организации. Не сме се фокусирали върху по-малките компании, но с времето дойдоха запитвания и от такива. Затова оптимизирахме платформата архитектурно и това ни даде възможност да осигурим това, което предоставяме и на големи компании.

Какви са най-големите предизвикателства пред внедряването на електронно трудово досие?

Ю.М.: Най-голямото предизвикателство е страхът. В масовия случай ние комуникираме с хора, които даже не са представители на „Човешки ресурси“, а са такива, които се занимават с администриране на персонала, договорите,