

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ КЕЙС

Цифровизация кадрового управления

Практический опыт внедрения кадрового электронного документооборота в ООО “АльпариГрупп”

АВТОРЫ КЕЙСА

Руководитель компании: **Дмитрий Песецкий**
[Email](#)

Эксперт по кадровым процессам: **Ирина Василевич**
[Email](#), [LinkedIn](#), [Telegram](#)

IT-эксперт: **Алексей Андрончик**
[Email](#), [LinkedIn](#), [Telegram](#)

РАЗДЕЛ 1

Резюме проекта

Суть проекта

В 2025 году ООО “АльпариГрупп” реализовала масштабный проект перехода от традиционного бумажного документооборота к современной IT-системе для кадрового электронного документооборота (КЭДО) с созданием централизованного электронного архива.

Проект охватил более 200 сотрудников и перевёл в цифровой формат более 10 ключевых кадровых процедур.

1,5 года подготовительный этап	2 месяца внедрение IT-системы
200+ сотрудников охвачено проектом	10+ кадровых процедур цифровизировано

Бизнес-контекст

Рост объёмов кадровой документации, необходимость ускорения внутренних процедур и развитие удалённых форм работы потребовали кардинального пересмотра традиционной модели.

Компания осознанно выбрала путь системной цифровизации - как элемент более широкой трансформации корпоративной культуры.

Уникальность кейса

На момент запуска проекта на рынке Республики Беларусь практически отсутствовали детально описанные практические кейсы внедрения КЭДО.

ООО “АльпариГрупп” фактически выступила первопроходцем, самостоятельно формируя модель цифровизации на основе нормативной базы и консультаций с государственными органами.

Ключевые принципы реализации:

- Приоритет юридической чистоты и легитимности электронного документооборота в правовом поле Республики Беларусь.
- Размещение данных на собственных серверах компании для обеспечения информационной безопасности.
- Синергия трёх экспертных ролей: руководителя, кадрового эксперта и IT-специалиста.

Стратегическое значение

Внедрение КЭДО стало не просто технологическим обновлением, а важным элементом цифровой трансформации, фундаментом для дальнейшего развития цифровой инфраструктуры и изменения культуры взаимодействия внутри компании.

РАЗДЕЛ 2

Контекст и цель проекта

Инициация цифровой трансформации

В 2024 году руководство ООО “АльпариГрупп” инициировало проект цифровизации кадровых процессов, направленный на переход от традиционного бумажного документооборота к современной электронной среде. Стратегические факторы решения:

1. Развитие удалённых форм взаимодействия сотрудников.
2. Рост объёма кадровых документов, требующий оптимизации процессов.
3. Необходимость ускорения внутренних процедур.

⚠ Вызов проекта

- На момент запуска в Республике Беларусь существовало ограниченное количество подробных практических кейсов внедрения КЭДО.
- Команде пришлось формировать собственную практику внедрения, опираясь на нормативную базу и прямые консультации с государственными органами.

Стратегическая роль цифровизации

Цифровизация рассматривалась как инструмент повышения эффективности управления и создания современной корпоративной среды, соответствующей новым стандартам работы с информацией.

Руководство рассматривало внедрение КЭДО не просто как технологическое обновление, а как часть более широкой трансформации корпоративных процессов и культуры работы с документами.

“Для нас было важно не просто автоматизировать отдельные процессы, а создать устойчивую цифровую среду управления кадровыми документами. Мы рассматривали этот проект как элемент более широкой цифровой трансформации нашей компании.”

- Руководитель компании

Принципы реализации

Ключевым принципом проекта стало строгое соответствие требованиям трудового законодательства Республики Беларусь.

Основная задача - создать прозрачную, автоматизированную и защищённую цифровую инфраструктуру, позволяющую сотрудникам и руководителям взаимодействовать с кадровыми документами без необходимости физического присутствия в офисе.

РАЗДЕЛ 3

Подготовительный этап

Формирование проектной команды

Подготовительный этап стал ключевым фундаментом цифровизации: именно здесь формировались требования к IT-системе, анализировались юридические ограничения и определялась архитектура будущего решения. Ключевые роли:

Руководитель компании

Ключевые управленческие решения, согласование ключевых этапов проекта.

Эксперт по кадровым процессам

Стратегический вектор, нормативная и методологическая проработка, юридический контроль, утверждение промежуточных результатов.

IT-эксперт

Техническая экспертиза: анализ архитектуры, консультирование по функциональным возможностям IT-систем.

Юридическая проработка

В рамках подготовки проведён детальный анализ требований трудового законодательства, инициированы консультации с профильными инстанциями и сформирована юридически корректная модель цифровых кадровых процессов.

“При внедрении КЭДО мы сделали ставку на юридическую безупречность. Используя накопленный опыт в области трудового права, мы тщательно проработали правовую модель системы, подтвердив выбранные подходы консультациями в профильных инстанциях.”

- Эксперт по кадровым процессам

Длительность и причины

Подготовительный этап занял около полутора лет, прошли путь от “паузы” в ожидании закона до полноценного запуска IT-системы.

За это время у компании сформировалось чёткое понимание будущей модели цифрового кадрового документооборота.

Столь длительный подготовительный период был обусловлен практически полным отсутствием на белорусском рынке детально описанных кейсов внедрения КЭДО. Команда фактически создавала новую практику с нуля.

РАЗДЕЛ 4

Выбор IT-решения

Анализ вариантов

На этапе выбора рассматривалось несколько IT-систем для кадрового электронного

документооборота. Первоначально внимание было сосредоточено на функционально насыщенной IT-системе с широкими возможностями масштабирования.

Однако детальный анализ выявил избыточность значительной части её функционала для задач ООО «АльпариГрупп» вместе с существенным увеличением сложности внедрения и стоимости проекта.

Ключевой критерий выбора

Безусловным фильтром при отборе стало требование о размещении и хранении всех данных на собственных серверах компании. Это имело принципиальное значение с точки зрения информационной безопасности и контроля над корпоративными данными.

На рынке Республики Беларусь лишь ограниченное число поставщиков могли предложить подобную архитектуру - что существенно сузило круг рассматриваемых решений.

“Ключевым фактором при выборе IT-решения для нас стал контроль над корпоративными данными и возможность размещения системы на собственных серверах. Это обеспечивает высокий уровень безопасности и независимость инфраструктуры.”

- Руководитель компании

“При выборе IT-решения было важно найти баланс между функциональностью и реальными потребностями ООО «АльпариГрупп». В результате удалось подобрать архитектуру, которая покрыла задачи КЭДО и при этом осталась экономически эффективной.”

- IT-эксперт

РАЗДЕЛ 5

Внедрение системы

Сроки и объём работ

Этап внедрения стал практической реализацией ранее сформированной концепции. Сам запуск занял около двух

месяцев - наглядный контраст с полутора годами подготовительной работы.

Ключевой урок проекта: инвестиции в подготовительный этап напрямую определяют скорость и качество внедрения.

Переведены в эл.формат процессы:

- Ознакомления и подписания документов сотрудниками.
- Утверждения документов руководителем.
- Обработки кадровых документов в рамках внутреннего документооборота.
- Формирования структурированного электронного кадрового архива для оперативного доступа и долгосрочного хранения.

Распределение ролей при внедрении

IT-эксперт сопровождал внедрение на всех этапах - обеспечивал техническую поддержку и консультировал по вопросам настройки системы.

Эксперт по кадровым процессам осуществляла контроль юридической корректности каждой внедряемой процедуры.

Руководитель компании вёл стратегический контроль и утверждал критически важные этапы внедрения.

“Основной задачей было корректно перенести кадровые процессы в электронную среду, не нарушая юридическую логику их оформления. Это потребовало детальной проработки каждой процедуры.”

- Эксперт по кадровым процессам

РАЗДЕЛ 6

Эксплуатация

Регулярная работа

После завершения внедрения система вошла в повседневную работу кадровой функции компании. Эксперт по кадровым процессам взяла на себя управление IT-системой и контроль повседневного документооборота.

IT-эксперт продолжает сопровождать ООО «АльпариГрупп» в режиме консультационной и технической поддержки.

Операционные эффекты

Использование IT-системы позволило значительно ускорить обработку кадровых документов, сократить количество ручных операций и повысить прозрачность всех процедур документооборота.

“После внедрения IT-система стала удобным инструментом повседневной работы. Электронный документооборот значительно ускорил кадровые процессы и снизил количество рутинных операций.”

- Эксперт по кадровым процессам

Ключевые результаты проекта:

- Значительное сокращение ручных операций с кадровыми документами.
- Повышение прозрачности и управляемости кадровых процессов.
- Ускорение обработки и согласования документов.
- Снижение рисков ошибок, связанных с человеческим фактором.
- Формирование современной цифровой среды взаимодействия с кадровой службой.

РАЗДЕЛ 7

Выводы

Стратегическая роль руководства

Отдельно стоит отметить стратегическую роль руководителя ООО «АльпариГрупп»: именно его поддержка позволила реализовать проект на уровне всей организации и обеспечить необходимую управленческую поддержку изменений.

“Проект внедрения КЭДО - это создание цифрой среды, в которой подписание документов стало мгновенным, прозрачным и комфортным для каждого члена нашей команды.”

- Руководитель компании

Три столпа успешной цифровизации

Реализация проекта подтвердила: успешная цифровизация кадровых процессов возможна только при синергии трёх ключевых направлений.

Управленческое лидерство

Формирует стратегический вектор развития и обеспечивает поддержку организационных изменений.

Кадровая экспертиза

Отвечает за юридическую корректность процессов и методологию кадрового документооборота.

IT-экспертиза

Обеспечивает технологический фундамент проекта и информационную безопасность системы.

Практическая ценность кейса

Данный кейс отражает практический опыт цифровизации кадровых процессов в ООО «АльпариГрупп» и может быть использован как ориентир при планировании и реализации аналогичных проектов.

Практика проекта показала: КЭДО способен превратить бумажную рутину в быстрый, прозрачный и управляемый цифровой процесс, обеспечивая безопасность данных и формируя экосистему для оперативного взаимодействия с командой в режиме реального времени.

“Опыт реализации нашего проекта может быть полезен организациям, которые только планируют переход к кадровому электронному документообороту. Мы прошли путь от анализа законодательства до настройки IT-системы, создав базу знаний, которая значительно упростит старт тем, кто начинает цифровизацию сегодня.”

- Эксперт по кадровым процессам

Если у вас есть вопросы по внедрению КЭДО или вы находитесь на этапе проработки проекта, вы можете связаться с авторами кейса для обсуждения возможных подходов и практического опыта, полученного в рамках проекта в ООО «АльпариГрупп».