

Дата: «4» марта 2026г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

На анализ рынка с целью выбора HR-платформы

Наименование:

«Внедрение HR-платформы — комплексного решения для управления HR-процессами»

Заказчик: АО «Национальный Межбанковский Процессинговый Центр» (НМПЦ)

Контактное лицо: Тоиров А. (Главный специалист отдела по закупкам, +998781132407 / 7733, tender@nmrc.uz)

Согласовано:

Заместитель председателя правления
по ИТ и технологической инфраструктуре



Самигуллин Д.Р.

Начальник управления цифровыми
продуктами и проекта



Бибик П.М.

Директор департамента
информационной безопасности



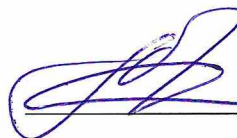
Гафуров А.А.

Начальник отдела
Архитектурных решений



Володикова Е.О.

Управляющий директор
блока HR



Гумина М.В.

Разработал:

Проектный менеджер



Видрих Д.Й.

Техническое задание на проведение анализа рынка

Наименование проекта: Внедрение HR-платформы

Класс ИТ-решения: HR Management Platform (система учёта + HRM)

Оглавление

1. Общие сведения.....	4
1.1. Наименование системы.....	4
1.2. Основания для проведения работ	4
2. Назначение системы и цели проведения работ.....	4
2.1. Назначение системы	4
2.2. Цели проведения работ.....	4
3. Требования к системе	4
3.1. Общие требования к Системе	4
4. Требования к поставщику решения.....	7
4.1. Требования к поставщику	7
4.2. Требования к предоставляемой поставщиком информации.....	7
5. Перечень услуг по технической поддержке ПО	8
6. Совокупная стоимость владения	8

1. Общие сведения

1.1. Наименование системы

HR-платформа — комплексное решение для управления HR-процессами, включающее систему кадрового учёта и HRM-систему

1.2. Основания для проведения работ

1. Решение Технологического комитета №9 от 12.02.2026, утвердившего архитектурный вариант №3 (HRM + система кадрового учёта) для автоматизации HR-процессов АО НМПЦ
2. Обращение HR-департамента о необходимости автоматизации кадровых процессов в связи с ростом компании, отсутствием единой HR-системы и использованием разрозненных решений (Excel, Word, SaaS)

2. Назначение системы и цели проведения работ

2.1. Назначение системы

Система кадрового учёта выступает мастер-системой для заведения, актуализации и хранения кадровых и расчётных данных. HRM-платформа обеспечивает цифровое взаимодействие сотрудников, руководителей и HR: личные кабинеты, заявки, согласования, онбординг, оценку персонала и аналитику.

2.2. Цели проведения работ

- Создание единого источника кадровых и расчётных данных, автоматизация HR-процессов, построение цифрового контура взаимодействия сотрудников и HR
- Снижение операционной нагрузки на HR-функцию, обеспечение соответствия законодательству Республики Узбекистан

3. Требования к системе

3.1. Общие требования к Системе

Внедрение предполагается в два этапа. Ниже приведены требования к каждому классу систем.

Этап 1 — Система кадрового учёта (обязательные требования):

1. Кадровый учёт и оргструктура

- Ведение штатного расписания, организационной структуры, должностей, грейдов и категорий
- Единая карточка сотрудника: персональные, кадровые, организационные и расчётные данные
- Полный цикл кадровых событий (приём, перевод, увольнение, изменение условий) с хранением истории
- Привязка сотрудников к подразделениям, должностям и позициям
- Интеграция с ГЦИ для валидации персональных данных по ПИНФЛ

4. Требования к поставщику решения

4.1. Требования к поставщику

Принципиальных квалификационных требований не заявлено. При этом от поставщика ожидается:

- Подтвержденная экспертиза в области внедрения корпоративных HR-систем (кадровый учёт, HR-процессы, аналитика персонала)
- Успешные внедрения в организациях, сопоставимых по численности и сложности оргструктуры с АО НМПЦ НУМО
- Опыт интеграции HR-систем с мастер-системами кадрового и расчётного учёта (1С ЗУП или аналоги)
- Проектная команда с релевантным HR-опытом (HR-архитектор, бизнес-аналитик, технический архитектор, консультанты)
- Готовность предоставить подтверждённые референсы (описание проектов, охват, сроки, роль поставщика)
- Готовность провести демонстрацию системы по ключевым HR-сценариям
- Полный комплект эксплуатационной, пользовательской и технической документации
- Развёртывание в on-premise контуре заказчика
- Обучение пользователей и администраторов, сопровождение системы
- Внедрение и передача на сопровождение в согласованные с заказчиком сроки

4.2. Требования к предоставляемой поставщиком информации

В случае заинтересованности в участии в данной активности, просим компанию-претендента, в том числе, предоставить ответ на запрос в следующем составе:

1. Общая информация, с указанием наименования, даты основания, страны-учредителя, опыта в индустрии финансовых услуг
2. Полное наименование предлагаемых продуктов и их версии, состав и стоимости модулей, покрывающий полностью функциональность запроса;
3. Информация для оценки бюджета владения продуктом (коммерческое предложение);
4. В явном виде указать, какие требования поддерживаются предлагаемой системой без доработки, а какие не реализованы в текущей версии системы. Приложить оценочную стоимость и сроки доработок, в разрезе каждой недостающей функциональности;
5. Рекомендованные требования к серверным мощностям, отдельно указать требования к дискам (ssd (быстрые) или sas (обычные));
6. Отразить параметры и диапазоны от чего считается масштабирование;
7. Требования к сети и др. инфраструктуре;
8. Рекомендованную схему развёртывания; SLA по сопровождению, если есть разные варианты 8/5, 24/7 и описать основные виды сопровождения;
9. Описание рисков, рекомендации и предложения для лучшего планирования и реализации активности;
10. Объем ресурсов АО «Национальный межбанковский процессинговый центр», которые потребуются для дальнейшего сопровождения продукта;
11. Предоставить презентационные материалы, раскрывающие возможности системы;

12. Справку о наличии кадровых ресурсов и комплект резюме проектной команды, которую поставщик готов мобилизовать на проект, с указанием сроков реализации проектов, подтверждающих релевантный опыт, названия проекта и выполняемых в рамках проекта функций.

5. Перечень услуг по технической поддержке ПО

1. Наличие SLA-договорённостей (доступность системы не менее 99.95%).
2. Обеспечение технической поддержки и обновлений на срок не менее 3 лет.

6. Совокупная стоимость владения

Ниже приведены обязательные пункты коммерческого предложения, требуемые к предоставлению в рамках анализа рынка:

№ п/п	Статья	Расшифровка (что включает)
1	Лицензии	Необходимо: - предоставить расшифровку стоимости лицензии, информацию об используемой СУБД и технические требования к инфраструктуре - указать политику лицензирования (по пользователям, ядрам и т.д.) - указать порядок обновления (при наличии)
2	Внедрение	Указать порядок внедрения, количество затрачиваемых чел/дн.
3.1	Техническая поддержка 1 год	Описать условия и порядок - включено обновление ПО; - порядок постановки на сопровождение по доработкам, дозакупленным модулям и т.д.
3.2	Техническая поддержка на 3 года	Описать условия и порядок - включено обновление ПО; - порядок постановки на сопровождение по доработкам, дозакупленным модулям и т.д.
3.3	Техническая поддержка на 5 лет	Описать условия и порядок - включено обновление ПО; - порядок постановки на сопровождение по доработкам, дозакупленным модулям и т.д.

- Учёт рабочего времени: различные графики, сменность, переработки, ночные и выходные часы
- Расчёт заработной платы с поддержкой различных схем оплаты (штат, ГПХ и др.)
- Начисления, удержания, расчёт налогов и обязательных взносов
- Формирование расчётных листков
- Управление премиями, бонусами, KPI-зависимыми выплатами
- 3. Планирование и отчётность**
- Планирование и учёт отпусков
- Планирование расходов на персонал
- Регламентированная и управленческая отчётность по кадрам и расчётам
- Формирование данных для бухгалтерского контура
- 4. Интеграции (Этап 1)**
- ЭДО — электронный документооборот для кадровых документов
- 1С Бухгалтерия — передача расчётных данных в бухгалтерский контур
- Bitrix24 — синхронизация данных с корпоративным порталом
- HuntFlow — передача данных из рекрутинговой системы
- Active Directory / Outlook — корпоративная аутентификация и адресная книга

Этап 2 — HRM-платформа (обязательные требования):

- 5. Профиль сотрудника и оргструктура**
- Единый профиль сотрудника, агрегирующий данные из системы учёта
- Визуализация организационной структуры и иерархии подразделений
- Отображение данных по доходам, начислениям и отпускному календарю
- 6. HR-процессы и самообслуживание**
- Личные кабинеты сотрудника, руководителя и HR-специалиста
- Подача заявок и запросов, маршруты согласования без доработки кода
- Управление отсутствиями (отпуска, больничные, командировки)
- Процессы онбординга и офбординга с автоматическим назначением задач
- Процессы внутренних перемещений и изменения ролей
- Новости, уведомления и информирование о статусах процессов
- 7. Оценка и развитие персонала**
- Оценка сотрудников: self-assessment, оценка руководителем, 360° — периодически и внепланово
- Управление целями и KPI с привязкой к результатам оценки
- Индивидуальные планы развития (IDP)
- Конструктор опросов: вопросы, шкалы, анонимность, выбор аудитории
- Визуализация и аналитика результатов опросов и оценки
- 8. Адаптация и база знаний**
- Настройка программ адаптации с индивидуальными планами для новых сотрудников
- Структурированная база знаний с привязкой к подразделениям и ролям
- Назначение задач и учебных материалов с контролем сроков и статусов
- Аналитика по прогрессу адаптации и использованию базы знаний
- 9. Интеграции (Этап 2)**
- Система кадрового учёта (Этап 1) — основной источник кадровых и расчётных данных
- ЭДО — электронный документооборот
- Сервис уведомлений (email, push, мессенджеры)
- Active Directory — корпоративная аутентификация

Нефункциональные требования (к обеим системам):

10. Безопасность и контроль доступа

- Рольевая модель доступа с учётом организационной структуры
- Аутентификация и авторизация в корпоративном контуре
- Логирование и аудит действий пользователей
- Шифрование данных при передаче и хранении
- Защита персональных данных, соответствие законодательству РУз

11. Надёжность и масштабируемость

- Высокая доступность и отказоустойчивость
- Резервное копирование и восстановление данных
- Масштабируемость при росте численности персонала и нагрузки
- Мониторинг состояния сервисов и ключевых метрик (observability)

12. Архитектура и интеграция

- Развёртывание в on-premise инфраструктуре заказчика
- Совместимость с корпоративным ИТ-ландшафтом
- Интеграция через стандартные интерфейсы (REST API, очереди, файловый обмен)
- Модульность — возможность поэтапного внедрения
- Обновления без деградации критичных процессов

Вариативные требования:

1. Наличие дашборда/админ-панели для управления параметрами решения и лицензиями