

# Автоматизация учета кадров: быстро, легко, надежно

Потребность в автоматизации кадрового менеджмента рано или поздно начинает испытывать любая динамично развивающаяся компания. Проблема резко усложняется, если организация имеет разветвленную структуру и необходимо интегрировать систему управления кадрами с существующими информационными технологиями. Как эффективно решить этот комплекс задач? Об этом мы беседовали с руководителем отдела кадров финансово-административной службы российского подразделения компании Johnson & Johnson Инной Перелет.

**Инна, как вы пришли к решению о необходимости автоматизации кадровых процессов? С чем это было связано?**

Основным мотивом стало увеличение численности персонала. В 2010 г. штат российского подразделения компании существенно расширился. Сегодня Johnson & Johnson в России – это около 1 500 человек, работающих в разных концах страны. Очевидно, что с помощью простых инструментов, таких как Word, Excel, и даже специализированной базы данных эффективно управлять таким штатом крайне затруднительно. Одно только формирование отчетов для внутренних нужд, документов и отчетности для различных государственных органов требовало существенных усилий и времени. Именно поэтому мы пришли к выводу о необходимости внедрения специализированной кадровой системы.

**Какой круг задач вы планировали автоматизировать?**

Для нас было особенно важно интегрировать систему управления кадрами в существующие в компании бизнес-процессы, а не наоборот. Например, основой организационного построения компания является иерархическая структура, которая отличается от традиционного штатного расписания и позволяет подчинять одному менеджеру сотрудников разных регионов.

**Сегодня на российском рынке представлено множество организаций – провайдеров систем управления кадрами, как российских, так и зарубежных. Как вы выбрали провайдера систему управления, на что делали акцент?**

Наша компания проводила тендер между несколькими провайдерами услуг автоматизации кадровых процессов. Основными критериями выбора провайдера были опыт работы с крупными компаниями с региональной сетью, а также зарубежными компаниями, осуществление технической поддержки, регулярное обновление форм в соответствии с российским законодательством, возможность интеграции с другими системами, оптимальная стоимость пакета услуг. Победителем тендера стала компания «БОСС. Кадровые системы» – разработчик системы управления персоналом «БОСС-Кадровик».

Мы остановили свой выбор на данном продукте по нескольким причинам. Во-первых, компания «БОСС. Кадровые системы» хорошо зарекомендовала себя на российском рынке. Во-вторых, она имеет разветвленную сеть партнеров. Наконец, компания обладает солидным опытом работы с крупными партнерами и может поддерживать большое количество пользователей.

Не менее важной причиной для нас стали и широкие функциональные возможности системы «БОСС-Кадровик». Первоначально мы делали

акцент на автоматизации лишь кадрового делопроизводства. Однако в процессе работы с системой и знакомством с ее возможностями мы начинаем рассматривать более широкий спектр ее использования.

### Как происходило внедрение?

Первоначально проводился глубинный анализ кадровых бизнес-процессов нашей компании. В тесном контакте с аналитиками и разработчиками мы выясняли, где система может предложить готовое решение, а где обнаруживается частный случай, требующий настройки системы под наши требования. Некоторые особенности работы нашей компании, естественно, не могли быть учтены в стандартной версии программы.

В общей сложности на внедрение ушло 5 месяцев. К сожалению, мы не обладали ресурсами для проверки данных вне рабочего процесса, и приходилось совмещать ее с работой в системе. Тем не менее это не помешало успешно завершить проект. В немалой степени этому способствовала очень конструктивная рабочая атмосфера: между нами и специалистами компании-разработчика ни разу не возникли непреодолимые противоречия.

### Вы упомянули об особенностях работы компании, которые были учтены при внедрении. Не могли бы вы рассказать об этом немного подробнее?

При решении каждой задачи, требующей автоматизации, нам обеспечивался индивидуальный подход. Могу поделиться таким примером: в нашей компании используются центры затрат, которые присваиваются работникам. Всего их более 50, и каждому сотруднику может быть присвоен не один центр. Нам предложили очень красивое решение данной задачи – связав присвоение центров затрат с назначением сотрудника. Заполнение такого атрибута система отслеживает автоматически. Таким образом, HR-специалист не забудет внести нужную информацию, и позже она будет доступна в отчетах. Просто и легко.

Еще одно решение было связано с необходимостью видеть предыдущую фамилию сотрудника. Если сотрудница изменила фамилию, в системе она сразу высвечивается под новой фамилией. Ведь обычно по привычке начинаешь искать сотрудника по старым данным. Теперь у нас есть специальная колонка, где хранится данная информация, и в ней всегда можно найти сотрудника по его старой фамилии.

### Как вы оцениваете итоги внедрения? Планируете ли вы в дальнейшем сотрудничать с разработчиками системы?

Пожалуй, самый главный итог состоит в том, что нам удалось на практике решить все поставленные задачи. Если говорить о конкретных результатах, то, например, раньше составление отчетов занимало более 2–3 часов в зависимости от их сложности. Теперь затрачиваемое время сократилось до нескольких секунд – времени фактического формирования отчета в системе. Более того, если раньше на одного кадровика приходилось 200 сотрудников, то теперь один специалист может вести более 250.

Мы и сегодня постоянно взаимодействуем со специалистами компании «БОСС. Кадровые системы», добавляем новые формы отчетов и документов. Некоторые внутренние процессы в нашей компании время от времени перестраиваются, появляется необходимость что-то изменить. Так, мы планируем реализовать на базе «БОСС-Кадровика» систему тренингов, организовать его взаимодействие с нашими внутренними разработками. В целом очень нравится то, что всегда удается быстро найти решение поставленной задачи.

### Что бы вы порекомендовали тем компаниям, которые сейчас задумываются об автоматизации HR-процессов?

Более внимательно и детально относиться к первоначальному этапу внедрения проекта. От того насколько полно сформулированы требования к задаче, зависит ее правильная реализация и снижение числа переделок в дальнейшем. Одним словом, семь раз отмерь – один раз отрежь.

## Досье



**Инна ПЕРЕЛЕТ**

Окончила Московский государственный авиационный технологический университет им. К.Э. Циолковского. В 1996–2002 гг. занимала должность руководителя культурно-массового отдела Центра внешкольной работы «Синегория». В 2002 г. перешла в компанию CBOSS, где вела кадровое делопроизводство, а также внедряла оптимизации кадровых процессов. С 2007 г. по настоящее время руководит отделом кадров финансово-административной службы российского подразделения компании Johnson & Johnson.