

# БОСС-Кадровик: Проект внедрения HRM-решения в «Шнейдер Электрик»



**Продукт:** БОСС-Кадровик

**Клиент:** Шнейдер Электрик

**Отрасль:** Производство оборудования

**Теперь мы имеем единую систему управления персоналом на всех предприятиях, что является огромным преимуществом с точки зрения отчетности, с точки зрения правильности принятия решения, с точки зрения полноты анализа.**

Алексей Чичинадзе,  
Директор по стратегическим системам  
мотивации СНГ и Восточной Европы,  
ЗАО «Шнейдер Электрик».

## О Шнейдер Электрик

Компания «Шнейдер Электрик» входит в пятерку крупнейших электротехнических предприятий России. На текущий момент «Шнейдер Электрик» объединяет несколько крупных производственных предприятий и логистических центров, девятнадцать региональных офисов плюс головной – в Москве. Компания нацелена на активное расширение своего присутствия на российском рынке и повышение эффективности бизнеса.

## Ключевые факты

**Дата начала/ окончания проекта:** декабрь 2008 – август 2009

**Основные Цели/ Задачи проекта:**

- Консолидация данных для целей кадрового учета и расчета заработной платы в единой базе в Центре (головной офис ЗАО «Шнейдер Электрик» в Москве);
- Организация централизованного ведения общекорпоративных справочников в системе управления персоналом БОСС-Кадровик;
- Обеспечение формирования внутренней аналитической отчетности (в т.ч. порядка десяти отчетов заданного формата для head-офиса компании) и ведения документооборота по персоналу и учету труда в соответствии с организационными требованиями ЗАО «Шнейдер Электрик»;
- Интеграция системы управления персоналом БОСС-Кадровик с внешними информационными системами компании (в том числе с HRM-системой head-офиса).

**Границы проекта:** Все ключевые подразделения «Шнейдер Электрик» в России, а также офис компании в Украине.

## Предпосылки проекта

Компания «Шнейдер Электрик» разрабатывает и поставляет комплексные энергоэффективные решения для предприятий, работающих в сфере гражданского и жилищного строительства, промышленности, энергетики и инфраструктуры, а также в области создания центров обработки данных и сетей. На сегодняшний день «Шнейдер Электрик» занимает лидирующие позиции на российском рынке и демонстрирует высокую динамику развития, постоянно наращивая долю присутствия в России. Активное расширение бизнеса влечет за собой и увеличение численности персонала, от управления которым во многом зависит успех деятельности компании в целом. Именно поэтому эффективная кадровая политика, основанная на соблюдении стандартов и нормативных требований по труду, обеспечении условий для повышения квалификации сотрудников – является для «Шнейдер Электрик» одной из приоритетных задач.

«Мы проводим большую реструктуризацию в рамках корпоративной программы The One, которая предполагает централизованное управление компанией на основе единой корпоративной политики и единых корпоративных стандартов. Сейчас происходит своего рода слияние всех структурных подразделений «Шнейдер Электрик» в России «под одну крышу», и важной составной частью бизнеса, частью этой единой системы, несомненно, является система управления персоналом, — рассказывает Алексей Чичинадзе, Директор по стратегическим системам мотивации СНГ и Восточной Европы, ЗАО «Шнейдер Электрик». — И когда численность сотрудников в компании «переваливает» за несколько сотен человек без подобного рода систем управлять и руководить просто невозможно».

В этом контексте возникла необходимость централизованного управления кадровыми процессами. В конце 2008 года руководством «Шнейдер Электрик» было принято решение о создании единой информационной системы кадрового учета, расчета заработной платы и управления персоналом для всех подразделений компании в России (в отдельных подразделениях для кадрового учета и расчета заработной платы использовались различные ИТ-решения). «Старая» система, которая на тот момент использовалась в головном офисе «Шнейдер Электрик», «на роль» корпоративного стандарта не подходила.

«Наш предыдущий опыт работы с системой расчета заработной платы и управления персоналом был не очень успешным. Система работала нестабильно, техническая поддержка нашего «старого» HRM-решения оставляла желать лучшего. Поскольку объем работы у наших сотрудников очень большой, надежность информационной системы имеет принципиально важное значение. Когда система работает ненадежно, когда регулярно происходят какие-то сбои, соответственно, ни о какой эффективности говорить невозможно», — отмечает Елена Хиллман, Менеджер проектов по управлению персоналом, ЗАО «Шнейдер Электрик». В силу этих причин было принято решение отказаться от «старой» системы и рассмотреть другие HRM-решения, удовлетворяющие не только текущим, но и перспективным требованиям «Шнейдер Электрик».

## Выбор программного продукта

Таким образом, перед компанией всталась задача выбора HRM-решения, которое могло бы стать для «Шнейдер Электрик» единым корпоративным стандартом в части управления кадровыми процессами. Поиск подходящей информационной системы был «осложнен» следующими моментами. Дело в том, что исторически на глобальном уровне для целей управления персоналом в компании Schneider Electric используется HRM-система PeopleSoft. «Но для нас проблема заключалась в том, что PeopleSoft «не говорит» по-русски, не адаптирован к русским реалиям и не работает в российском юридическом пространстве», — говорит Алексей Чичинадзе, Директор по стратегическим системам мотивации СНГ и Восточной Европы, ЗАО «Шнейдер Электрик». — Поэтому нам нужно было «свое» HRM-решение, в полной мере учитывающее специфику российского законодательства, — это было наше первое и наиболее значимое требование к системе».

Вторым требованием стала надежность системы и наличие успешно реализованных проектов в России. Также не менее значимым аспектом для «Шнейдер Электрик» оказались гибкость и технологичность HRM-решения. «Это не должна была быть жесткая система. Напротив, нам требовалось такое решение для управления кадровыми процессами и расчета заработной платы, которое можно было бы легко настроить под наши требования и интегрировать с PeopleSoft», — отмечает Алексей Чичинадзе. — «Кроме того, систему необходимо было внедрить в довольно сжатые сроки — не более полугода от начала проекта до запуска в промышленную эксплуатацию. Финансовая составляющая также играла для нас далеко не последнюю роль».

По результатам анализа HRM-систем, представленных на российском рынке, выбор был сделан в пользу отечественной системы управления персоналом БОСС-Кадровик. Данное HRM-решение удовлетворяло ключевым требованиям «Шнейдер Электрик» и оказалось наиболее оптимальным по сочетанию «функционал-технологичность-качество». «Мы изучили рынок HRM-систем, представленных в России, проанализировали различные варианты и остановились на системе отечественного разработчика БОСС-Кадровик — «инструменте», который максимально соответствовал нашим текущим требованиям и будущим ожиданиям», — считает Алексей Чичинадзе, Директор по стратегическим системам мотивации СНГ и Восточной Европы, ЗАО «Шнейдер Электрик».

Параллельно с вопросом «что внедрять» прорабатывался и не менее важный вопрос «кто будет партнером по внедрению». Как отмечает Ласло Маркотан, Генеральный директор «Шнейдер Электрик», при выборе HRM-решения и партнера по внедрению еще одним ключевым вопросом был вопрос о качестве последующей технической поддержки выбранной системы управления персоналом: «У нас структура большая, и нам очень важно, чтобы система, в которой мы работаем, имела хорошую поддержку не только во время внедрения, но и в дальнейшем – это было для нас важнейшим критерием выбора». Исполнитель проекта оценивался сразу по двум критериям – наличие серьезной экспертизы по внедрению системы управления персоналом БОСС-Кадровик, а также высокий уровень сервиса и качества услуг по дальнейшему сопровождению HRM-системы. Предпочтение – по обоим пунктам – было отдано в пользу компании BSC.

## Основные задачи проекта

«Цель проекта внедрения БОСС-Кадровик заключалась в создании единой информационной платформы компании. Поскольку на глобальном уровне для управления персоналом компания использует информационную систему PeopleSoft, наша ключевая задача состояла не только во внедрении локального HRM-решения, учитывающего российскую специфику кадровых процессов и расчета заработной платы. Но также в последующей интеграции этого решения с внешними информационными системами компании и HRM-системой нашего head-офиса», – рассказывает Елена Хиллман, Менеджер проектов по управлению персоналом, ЗАО «Шнейдер Электрик».

В качестве основных задач, поставленных перед специалистами BSC, можно выделить следующие:

- Консолидация данных для целей кадрового учета и расчета заработной платы в единой базе в Центре (головной офис ЗАО «Шнейдер Электрик» в Москве);
- Организация централизованного ведения общекорпоративных справочников в системе управления персоналом БОСС-Кадровик;
- Интеграция системы управления персоналом БОСС-Кадровик с внешними информационными системами компании (в том числе с HRM-системой head-офиса);

- Обеспечение формирования внутренней аналитической отчетности (в т.ч. порядка десяти отчетов заданного формата для head-офиса компании) и ведения документооборота по персоналу и учету труда в соответствии с организационными требованиями ЗАО «Шнейдер Электрик».

«Помимо самого внедрения, нам нужно было создать интерфейс между БОСС-Кадровик и системой PeopleSoft, которая используется компанией на глобальном уровне. Это было не простой задачей. Разный набор информации, требуемый по российским и западным стандартам учета, различная логика ее «расположения» в системе, необходимость транслитерации – все эти и многие другие «нюансы» надо было учесть и разрешить в очень сжатые сроки», – вспоминает Алексей Чичинадзе, Директор по стратегическим системам мотивации СНГ и Восточной Европы, ЗАО «Шнейдер Электрик».

## Внедрение БОСС-Кадровик

Проект внедрения HRM-системы БОСС-Кадровик стартовал в декабре 2008 года. В течение 6 месяцев специалистам BSC и «Шнейдер Электрик» необходимо было решить задачу централизации управления кадровыми процессами в HRM-системе БОСС-Кадровик. Границы проекта включали все ключевые подразделения «Шнейдер Электрик» в России, а также офис компании в Украине.

«Мы начали проект в конце декабря 2008 года. В ходе проекта необходимо было внедрить функционал для расчета заработной платы и кадрового учета, плюс реализовать наши доработки, такие как интерфейс с PeopleSoft, интерфейс с SAP», – говорит Елена Хиллман. «Сроки были очень жесткие», – подчеркивает Алексей Чичинадзе. – Само внедрение HRM-решения БОСС-Кадровик и его интеграции с PeopleSoft и далее с SAP, было привязано к дате внедрения SAP, поэтому для нас «шаг влево, шаг вправо» – было уже критично. Поэтому с точки зрения сроков у нас реально на все было не более полугода. Но реально тестовая эксплуатация системы начались уже в июне месяце – сначала на Украине и затем в России, и к моменту, когда должен был состояться запуск SAP, мы пришли «в полной боевой готовности».

В начале августа 2009 года система управления персоналом БОСС-Кадровик была запущена в промышленную эксплуатацию во всех ключевых подразделениях «Шнейдер Электрик».

При этом на протяжении всего второго полугодия 2009 года специалистами BSC осуществлялась оперативная поддержка работы конечных пользователей компании «Шнейдер Электрик», включая их обучение, а также детальное консультирование в режиме онлайн по вопросам администрирования и эффективного использования функциональности системы управления персоналом БОСС-Кадровик. Начиная с 2010 года, «Шнейдер Электрик» пролонгировала договор с BSC не только на расширенную техническую поддержку стандартного функционала БОСС-Кадровик, но также в части поддержки дополнительной функциональности, плюс – услуги BSC по эксклюзивному сопровождению HRM-системы. Последнее представляет собой аутсорсинг всех основных функций технической поддержки: помимо опций, предлагаемых BSC в Базовом и Расширенном пакетах услуг технической поддержки и лицензионного сопровождения, эксклюзивная поддержка включает выезды и работу специалистов BSC на территории «Шнейдер Электрик», перевод дополнительной функциональности на новые версии системы, установку обновлений и дополнений и т.д. «Компания BSC проводила обучение пользователей и технических специалистов, которые с нашей стороны поддерживают систему, обучение прошли сотрудники HR-департамента и групп расчета заработной платы, соответственно, к моменту запуска БОСС-Кадровик в промышленную эксплуатацию мы пришли хорошо подготовленными», – отмечает Елена Хиллман, Менеджер проектов по управлению персоналом, ЗАО «Шнейдер Электрик».

связанные расчетом заработной платы, не происходит задержек по выплатам сотрудникам, связанных с проблемами в работе информационной системы. Кроме того, с технической поддержкой компании BSC, у нас появилась уверенность, что в случае возникновения каких-либо сложностей все они будут оперативно устранены», – уверена Елена Хиллман.

«Я очень рад за наших сотрудников, потому что благодаря этому проекту нам не придется вести две системы – на русском и на английском. Теперь мы имеем единую систему управления персоналом на всех предприятиях, что является огромным преимуществом с точки зрения отчетности, с точки зрения правильности принятия решения, с точки зрения полноты анализа. И я думаю, что все изначально поставленные задачи по итогам реализации этого проекта были решены», – подтверждает Алексей Чичинадзе.

## Полученные результаты

Все поставленные в рамках проекта внедрения задачи успешно решены: бизнес-процессы, связанные с кадровым учетом и расчетом заработной платы, осуществляются сотрудниками «Шнейдер Электрик» в единой системе управления персоналом БОСС-Кадровик. Главным результатом проекта стало централизованное управление кадровыми процессами компании по всем подразделениям «Шнейдер Электрик» в России и странах СНГ. «Мы внедрили систему в России и Украине, и если до этого момента нам приходилось работать с несколькими системами расчета заработной платы и управления кадровыми процессами, то теперь все подразделения «Шнейдер Электрик» работают в единой HRM-системе. Система БОСС-Кадровик функционирует стабильно, мы забыли о каких-либо «сбоях», у нас прекратились истерики,



115054, г. Москва, ул. Дубининская, д.57, стр. 7

Тел: +7 (495) 967-96-39

E-mail: [bsc-sales@bsc-consulting.ru](mailto:bsc-sales@bsc-consulting.ru)

[www.bsc-consulting.ru](http://www.bsc-consulting.ru)

## О компании BSC

Компания Business Solutions Consulting (BSC) – «бутик» информационных технологий и бизнес-консалтинга. Наше основное отличие от «супермаркетов» - красивые решения для сложных задач и эксклюзивный уровень сервиса. Наша цель – предлагать правильные и рациональные решения, а не компромиссные. Мы будем считать, что достигли своей цели, когда Вы скажете: «Я получил больше!».