

БОСС-Кадровик: Проект внедрения HRM-решения в СК «РОСНО»



Продукт: БОСС-Кадровик

Клиент: СК «РОСНО»

Отрасль: Страхование

Внедрение HRM-решения БОСС-Кадровик позволило нам повысить прозрачность самого процесса управления персоналом, сократить ненужные затраты компании, повысить эффективность контроля. Теперь мы полностью уверены в актуальности и достоверности информации, касающейся кадровых процессов СК «РОСНО».

Владимир Матвейчук,
Директор департамента
по управлению персоналом,
СК «РОСНО»

О компании «РОСНО»

СК «РОСНО» входит в число крупнейших российских страховщиков и насчитывает 100 филиалов, распределенных по всей территории РФ – более чем в 70 регионах. На текущий момент в СК «РОСНО» трудятся около пятнадцати тысяч человек, из которых порядка пяти тысяч – штатные сотрудники компании.

Ключевые факты

Дата начала/ окончания проекта: сентябрь 2009 – март 2010

Основные Цели/ Задачи проекта:

- Консолидация данных по всем структурным подразделениям СК «РОСНО» и создание централизованной информационной системы кадрового учета и расчета заработной платы;
- Обеспечение возможности удаленного ввода информации для целей табельного учета (точки ввода – филиалы СК «РОСНО», географически распределенные по всей территории РФ);
- Интеграция HRM-системы БОСС-Кадровик и финансовой системы СК «РОСНО» (в т.ч. настройка интерфейсов).

Границы проекта: Региональная сеть СК «РОСНО» (около ста филиалов в различных регионах РФ) и головной офис компании в Москве.

Предпосылки проекта

На сегодняшний день СК «РОСНО» занимает позиции одного из крупнейших игроков на российском рынке страхования – насчитывает более сотни филиалов по всей стране и порядка 15 тысяч сотрудников. В 2009 году руководством «РОСНО» было принято решение об оптимизации бизнес-процессов и ИТ-инфраструктуры компании. Конечной целью должна была стать практическая реализация централизованного управления и, как следствие, более эффективный контроль по всем ключевым направлениям деятельности компании, в том числе в части управления персоналом. «Сейчас уже большинство руководителей понимают, что без использования современных ИТ-технологий получить конкурентные преимущества на рынке практически невозможно. Это было одной из основных задач на 2009 год и остается актуальной задачей на 2010 год – очень большое количество активностей компании направлено на то, чтобы централизовать как бизнес-процессы, так и ИТ-инфраструктуру в единое целое, с управлением здесь – в центре», – отмечает Сергей Ковалев, Директор департамента развития информационных систем, СК «РОСНО».

Поскольку персонал в страховом бизнесе является одним из наиболее значимых ресурсов, централизация кадровых процессов имела для «РОСНО» критическое значение.

Рост числа сотрудников и территориально распределенная структура компании требовали единой HRM-системы, удовлетворяющей бизнес-требованиям СК «РОСНО». Функциональные возможности «старого» HRM-решения компании не позволяли справиться с текущими потребностями и задачами, трудоемкость ведения процедур кадрового учета и расчета заработной платы была достаточно высока, дополнительные трудности создавали сбои, время от времени возникающие в работе системы.

«Бизнес масштаба, подобного нашему, со сложной территориально распределенной структурой, требует повышенного внимания к эффективности кадровых процессов. Необходимы единые общекорпоративные стандарты управления персоналом, актуальные данные о структуре компании, корректная и своевременная отчетность — все это, когда речь идет о десятках тысяч сотрудников, можно обеспечить только в рамках единой корпоративной HRM-системы», — говорит Владимир Матвейчук, Директор департамента по управлению персоналом, СК «РОСНО». То, что компании нужна новая система управления персоналом, с высокой производительностью и широким функционалом, — было очевидно. Вопрос состоял в том, какое именно HRM-решение выбрать.

Выбор программного продукта

Процесс выбора информационного решения для управления персоналом и партнера по реализации проекта внедрения оказался достаточно длительным и не простым. Было проведено два тендера, так как результаты первого не удовлетворили потребностям СК «РОСНО». Среди ключевых критериев, предъявляемых к самой HRM-системе, были обозначены следующие: оптимальное быстродействие, высокая производительность, возможность удаленной работы для сотрудников региональных офисов, централизованная инсталляция системы управления персоналом.

«Выбор на рынке достаточно большой, однако в силу специфики российского кадрового учета, мы в первую очередь вынуждены были отсеять достаточно крупные информационные системы западного образца, такие как SAP HR, например. Поскольку понимали, что для соответствия требованиям российского законодательства требуется достаточно большое количество доработок подобного рода систем, что автоматически означало увеличение сроков и стоимости проекта», — рассказывает Сергей Ковалев.

Что касается выбора партнера по внедрению, то, по словам Владимира Матвейчука, Директора департамента по управлению персоналом, СК «РОСНО», в первую очередь оценивались степень надежности и репутация на рынке, предыдущий опыт реализации аналогичных проектов, соотношение стоимости и качества предоставляемых услуг, умение выдерживать обозначенные сроки внедрения. «Сроки были очень сжатые, выделялось на весь проект чуть более шести месяцев, включая предпроектное обследование, включая разработку целевой модели бизнес-процессов, включая само внедрение и запуск HRM-системы — все в рамках этих шести месяцев. Это было такой ключевой точкой нашего проекта», — отмечает Сергей Ковалев, Директор департамента развития информационных систем, СК «РОСНО».

По итогам второго тендера, который состоялся в 2009 году, было принято решение о внедрении централизованной системы кадрового учета и расчета заработной платы на базе отечественного HRM-решения БОСС-Кадровик на базе Microsoft SQL Server. Партнером по внедрению стала компания BSC.

Основные задачи проекта

«Основной задачей для нас было централизованное управление кадрами, включая все филиалы нашей компании, с возможностью централизованного администрирования этой системы, — рассказывает Сергей Ковалев. — На самом деле управление персоналом — сложный бизнес-процесс. В нашем случае он, до внедрения БОСС-Кадровик, имел децентрализованную структуру — это значит, что управлять этим процессом, не имея стандартных шаблонов, было достаточно тяжело».

Таким образом, в рамках проекта требовалось внедрить несколько модулей HRM-системы — «Табельный учет», «Кадровый учет», «Штатное расписание», «Расчет заработной платы» — с единой точкой инсталляции в центре (головном московском офисе СК «РОСНО»). Плюс — обеспечить удаленный доступ для пользователей системы, работающих в региональных филиалах компании. В ходе проекта необходимо было решить такие задачи, как:

- Консолидация данных по всем структурным подразделениям СК «РОСНО» и создание централизованной информационной системы кадрового учета и расчета заработной платы;

- Обеспечение возможности удаленного ввода информации для целей табельного учета (точки ввода – филиалы СК «РОСНО», географически распределенные по всей территории РФ);
- Интеграция системы управления персоналом БОСС-Кадровик и финансовой системы СК «РОСНО» (в т.ч. настройка интерфейсов).

На реализацию проекта внедрения HRM-решения БОСС-Кадровик было дано немногим больше полугода. Границы проекта включали региональную сеть СК «РОСНО» (около ста филиалов в различных регионах РФ) и головной офис компании в Москве.

Внедрение БОСС-Кадровик

В сентябре 2009 года специалисты компании BSC приступили к реализации проекта внедрения учетно-кадрового контура БОСС-Кадровик. «Начался проект традиционно — с предпроектного обследования, далее — разработка технического задания. Где-то ближе к концу 2009 года уже была готова модель непосредственно для нашей компании, в начале 2010 года мы, совместно со специалистами BSC, приступили к выверке базы и переносу данных из нашей «старой» системы в БОСС-Кадровик. Эта часть проекта была, пожалуй, наиболее трудоемкой и сложной с организационной точки зрения», — вспоминает Сергей Ковалев. Тем не менее, календарные сроки проекта были соблюдены.

Менее чем за полгода в новую систему были консолидированы данные о тысячах сотрудников по всем подразделениям СК «РОСНО»; создана единая централизованная БД в головном офисе компании; организован обмен данными между системой БОСС-Кадровик и финансовой системой компании; обеспечен доступ в систему сотрудников департамента труда и заработной платы, а также службы безопасности (всего — порядка сорока рабочих мест); автоматизировано создание договоров ГПХ; реализована возможность удаленного ввода данных для региональных пользователей, непосредственная обработка которых осуществляется уже сотрудниками центральной кадровой службы в головном офисе. В марте 2010 года HRM-система БОСС-Кадровик была запущена в промышленную эксплуатацию.

«Специалисты компании BSC подошли к реализации проекта очень грамотно, показав высокий уровень

профессионализма, — подчеркивает Сергей Ковалев, Директор департамента развития информационных систем, СК «РОСНО». — Независимо от каких-то формальных особенностей, каких-то формальных задач — все было направлено на то, чтобы достичь поставленной цели и внедрить проект».

Полученные результаты

Создание централизованной информационной системы кадрового учета и расчета заработной платы — стало главным результатом проекта. Именно такой подход является наиболее эффективным и обеспечивает прозрачность управления кадровыми процессами. «Внедрение HRM-решения БОСС-Кадровик позволило нам, в первую очередь, снять ошибки по вине предыдущей информационной системы, повысить прозрачность самого процесса управления персоналом, сократить ненужные затраты компании, повысить эффективность контроля, — отмечает Владимир Матвейчук, Директор департамента по управлению персоналом, СК «РОСНО». — Теперь мы полностью уверены в актуальности и достоверности информации, касающейся кадровых процессов СК «РОСНО».



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

Тел: +7 (495) 967-96-39

E-mail: bsc-sales@bsc-consulting.ru

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!».