

Эффективное управление персоналом банка

**Тарасова Ирина Анатольевна,
начальник Управления внутрибанковского учета ВТБ 24 (ЗАО)
Татаурова Наталия Николаевна,
руководитель проекта
Департамента банковских технологий ВТБ 24 (ЗАО)**



- Банк ВТБ24 — один из крупнейших участников российского рынка банковских услуг. Мы входим в международную финансовую группу ВТБ и специализируемся на обслуживании физических лиц, индивидуальных предпринимателей и предприятий малого бизнеса.
- Сеть банка формируют 500 филиалов и дополнительных офисов в 69 регионах страны. Мы предлагаем клиентам основные банковские продукты, принятые в международной финансовой практике.
- В числе предоставляемых услуг: выпуск банковских карт, ипотечное и потребительское кредитование, автокредитование, услуги дистанционного управления счетами, кредитные карты с льготным периодом, срочные вклады, аренда сейфовых ячеек, денежные переводы. Часть услуг доступна нашим клиентам в круглосуточном режиме, для чего используются современные телекоммуникационные технологии.
- Основным акционером ВТБ24 является ОАО Банк ВТБ (98,93% акций). Уставный капитал ВТБ24 составляет 50,6 млрд рублей, размер собственных средств (капитала) — 96,6 млрд рублей.
- Деятельность ВТБ24 осуществляется в соответствии с генеральной лицензией Банка России № 1623 от 13.07.2000 г.

Централизация операционно-сервисных функций



Цель:

Унифицировать процессы и сократить трудозатраты на кадровое администрирование и расчет заработной платы

Срок: 2008-2009 год

Задачи:

- Централизация функций
 - Кадровое администрирование (ТП ➡ базовые филиалы);
 - Расчет заработной платы (филиалы ➡ головной офис);
- Изменение процесса расчета заработной платы;
- Изменение процесса ведения штатного расписания (ШР) и передача ведения ШР в ТП;
- Изменение формирования отчетности;
- Изменение организационно-распорядительных документов банка;
- Сокращение сотрудников отд.кадров и бухгалтеров в филиалах;

Автоматизация кадрового учета и расчета заработной платы на собственной разработке «Зарплата и Кадры».

Основные недостатки решения:

- Данные ГО и Филиалов физически разделены;
- Скорость расчета заработной платы при численности более 19 000 работников превышает 1 рабочий день;
- Затруднена централизация функций кадрового администрирования;
- Ведение ШР осуществляется вне системы;
- Ведение базы показателей и расчет премий производятся вне системы;
- Расширение функциональности возможно только через собственные разработки;

Цель и функциональные рамки проекта



Цель: автоматизация процессов кадрового и организационного администрирования, с учетом централизации данных, унификации процессов в территориальных подразделениях ВТБ24, сокращение времени на выполнение отдельных операций/процессов

Функциональные рамки:

- Управление организационными структурами и штатными расписаниями;
- Кадровый учет;
- Табельный учет;
- Расчет заработной платы;
- Ведение KPI для штатной должности;
- Интеграция с другими системами Банка («МВО», «Оценка персонала», WebTutor и др.)
- Отчетность в государственные органы;
- Аналитическая и управленческая отчетность;

Организационные рамки проекта



- Головной офис + сеть Москвы и МО:
 - Численность персонала – более 6 000 чел.
 - Количество пользователей системы
 - Департамент персонала и кадрового развития – около 40 чел.
 - Финансовый департамент – около 15 чел.
- Базовые филиалы (7):
 - Численность персонала – более 12 000 чел.
 - Количество пользователей системы:
 - Сотрудники отд. кадров – около 100 чел.
 - Бухгалтера филиала (только справки) – 8 чел.

Проектная команда ВТБ 24 (ЗАО)



- Заказчики проекта (Департамент Персонала и корпоративного развития, Финансовый Департамент)
- Руководитель проекта (Департамент Банковских технологий) (100% занятости).
- Специалисты ДПКР (8 чел, 25% занятости).
- Специалисты ФД, Упр. бухгалтерского учета и отчетности (2 чел, 25%).
- Специалисты ДИТ:
 - Технический руководитель,
 - Архитектор проекта,
 - Аналитики – 3 чел.,
 - Разработчики – 4-7 чел.
 - Специалисты поддержки – 3 чел.
 - Спец. по системному администрированию,



Сроки проекта



	2007			2008												2009												
	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Фаза 1 Подготовка проекта	■	■	■	■	■	■																						
Фаза 2 Концептуальное проектирование			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■													
Фаза 3 Реализация				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■							
Фаза 4-5 Финальная подготовка Опытно-промышленная эксплуатация																■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	

■ Фактические сроки проекта

- Головной офис (более 6 000 чел.):
 - **Июль 2009** – параллельная работа в двух системах, выплата зарплаты из старой системы. Тест работы за месяц.
 - **1 августа 2009** – промышленная эксплуатация SAP в ГО.

- Филиальная сеть (более 12 000 чел.):
 - **Октябрь 2009** – параллельная работа в двух системах, выплата зарплаты из старой системы. Тест работы за месяц.
 - **1 ноября 2009** – промышленная эксплуатация SAP в филиалах

- Сдача готовой отчетности за 2009 год произведена из системы SAP

- Время расчета заработной платы сократилось до 2-х часов по Банку в целом (минимум в 5 раз);
- Снизилась риски со стороны работников и налоговых органов за счет повышения точности исходных данных;
- Увеличилась скорость и точность сбора отчетности, в т.ч. за счет создания единой базы работников
- Уменьшились риски несанкционированного доступа к кадровым данным за счет полного аудита пользователей системы, разграничений прав доступа к данным.



Спасибо за внимание!

