

БОСС-Кадровик

СИСТЕМА

УПРАВЛЕНИЯ

ПЕРСОНАЛОМ



БОСС
кадр  **ВИК**



БОСС-Кадровик – основа эффективного управления персоналом

Руководство любого успешно действующего предприятия уделяет значительное внимание кадровой политике, являющейся неотъемлемой составной частью единого процесса управления предприятием. Повышение эффективности управления персоналом вносит наиболее значительный вклад в улучшение результативности деятельности предприятия в целом.

Система управления персоналом БОСС-Кадровик, разработанная компанией АйТи, является лучшим инструментом, способным оптимизировать процесс управления кадрами и вывести его на новый качественный уровень.

БОСС-Кадровик может успешно работать на предприятиях различного масштаба - как в организациях с небольшой численностью персонала, так и в крупных производственных и холдинговых структурах, имеющих штат сотрудников, исчисляемый несколькими тысячами или десятками тысяч человек.

История системы БОСС-Кадровик

- 1993 г. - начало разработки системы БОСС-Кадровик (Scalable SQL, Novell, DOS-интерфейс)
- 1996 г. - выход тиражной версии БОСС-Кадровика
- 1996 г. - начало разработки отдельной версии продукта на платформе Oracle
- 1997 г. - перевод Scalable SQL версии на платформу Microsoft SQL
- 1997 г. - создание промышленной технологии внедрения, обучения и сопровождения продукта
- 1999 г. - поддержка в тиражной версии продукта распределенного режима работы
- 2002 г. - выход HRM-контура системы БОСС-Кадровик

Система БОСС-Кадровик служит интересам:

- руководителей предприятий, обеспечивая им всеобъемлющую поддержку в разработке и реализации успешной политики управления кадрами на своем предприятии
- менеджеров по персоналу, инспекторов отделов кадров, табельных бюро и ВУС, способствуя эффективному ведению кадрового

документооборота, выполнению всех учетных кадровых процедур, хранению неограниченного по объемам архива данных, быстрому получению практически любой отчетности по персоналу

- главных бухгалтеров и бухгалтеров расчетной части, повышая скорость и упрощая процедуры оперативного расчета заработной платы, формирования бухгалтерских проводок, предоставления стандартной отчетности в МНС, точного учета в себестоимости продукции затрат на оплату труда персонала
- инспекторов отделов труда и заработной платы, поддерживая выполнение всех функций по планированию и учету труда, структуре предприятия, штатному расписанию, структуре затрат

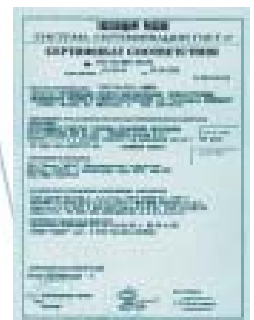
Высокое качество системы

Высокое качество системы БОСС-Кадровик официально подтверждено государственными органами Российской Федерации:

- сертификация Госстандартом РФ по системе сертификации ГОСТ Р (сертификат соответствия № РОСС RU.МЕ20.Н00164)

А также дипломами VII Международного конкурса программного обеспечения в области финансов и бизнеса "Бизнес-Софт 2001":

- диплом победителя в классе "Системы автоматизации управления персоналом"
- диплом лауреата в классе "Системы автоматизации учета труда и заработной платы"



Ключевые особенности системы БОСС-Кадровик

БОСС-Кадровик относится к классу систем управления персоналом (Human Resource Management Systems).

Функциональная полнота системы с точки зрения учета и планирования, а также реализации высших функций управления и развития персонала как интеллектуального ресурса позволяет наиболее полно проводить политику управления кадрами на предприятии.

В системе БОСС-Кадровик реализованы следующие возможности:

- планирование структурной организации, штатных расписаний и кадровой политики
- оперативный учет движения кадров
- ведение административного документооборота по персоналу и учету труда
- планирование фондов рабочего времени и учет их использования
- учет труда и расчет заработной платы на предприятии численностью в тысячи и десятки тысяч человек
- учет и разнесение затрат на оплату труда персонала в общей номенклатуре затрат предприятия
- предоставление статистической отчетности по труду и налоговой отчетности в государственные органы, формирование отчетности для Пенсионного фонда России и МНС
- подбор персонала на руководящие должности
- ведение кадрового резерва и мобильного персонала
- аттестация и повышение квалификации работников
- поиск специалистов на рынке труда
- ведение архивов без ограничения срока давности

- консолидация данных по работникам и синхронизация справочной информации с помощью встроенного механизма обмена кадровой информацией (репликации)

Система предусматривает возможность интеграции с другими программными системами по управлению предприятием.

Основные преимущества

БОСС-Кадровик занимает устойчивые лидирующие позиции на отечественном рынке систем управления персоналом для крупных и средних предприятий. Система обладает целым рядом преимуществ по сравнению с другими аналогичными отечественными и зарубежными решениями, в числе которых:

- легкость настройки и адаптации системы в соответствии с отраслевыми, организационными и производственными особенностями предприятия
- соответствие экспортируемых форматов данных выходных документов требованиям МНС и ПФР, соответствие формам отчетности Госкомстата РФ
- единое хранилище информации (база данных)
- возможность эксплуатации единой кадровой системы во всех филиалах и дочерних предприятиях,



даже при отсутствии линий связи, объединяющих филиалы и центр, а также обеспечение консолидации данных по работникам и ведение единых справочников для всех структур предприятия (механизм репликации)

- настраиваемые роли и организация доступа к системе для сотрудников в соответствии с их должностными обязанностями (система разграничения прав доступа пользователей)
- подготовка и анализ разнородной информации и статистических данных как непосредственно в самой системе, так и возможность вынесения и анализа данных в MS Office (MS Word, MS Excel)

Внедрение, поддержка, обучение

На этапе выбора системы компания АйТи предоставляет своим потенциальным клиентам следующие возможности:

- бесплатное тестовое ознакомление и самостоятельную пробную настройку системы БОСС-Кадровик под свои нужды в режиме удаленного интернет-доступа (ASP-модель)
- предварительная демонстрация системы БОСС-Кадровик в соответствии с ключевыми особенностями управленческих процессов клиента и тонкостей расчетных задач в Бизнес-Парке АйТи на специальном оборудовании с привлечением аналитиков АйТи и специалистов заказчика
- предоставление всех спецификаций на продукт, демонстрационных версий без ограничений функционала и объема ввода данных, доступ к интернет-сайтам технической поддержки
- предложение стандартных интерфейсов интеграции ПО, предназначенного для автоматизации других направлений деятельности предприятий, по дополнительному запросу потенциального клиента. В постоянно пополняющемся списке данного ПО - финансовая система Platinum SQL (для MS SQL БОСС-Кадровик) компании "ЭпикРус", система управления финансово-хозяйственной деятельностью "Парус" (для Oracle БОСС-Кадровик), система обеспечения контроля доступа в помещения и к оборудованию "APACS" компании "ААМ-Системз"

Компания АйТи и ее сертифицированные фирмы-партнеры предлагают удобную модель внедрения системы БОСС-Кадровик на предприятиях, которая максимально обеспечивает успех проекта и гарантирует быстрый экономический эффект:

- поэтапный ввод модулей системы в эксплуатацию
- контролируемый ход проекта внедрения
- минимизация рисков клиента и наибольший экономический эффект

Оперативность настройки системы и развертывания ее на объекте обеспечивается за счет реализации пакета частных технических заданий (ЧТЗ): на начальное конвертирование данных в согласованных объемах из прежних источников; на настройку алгоритмов видов оплат/удержаний по заработной плате; на дополнительные выходные формы отчетности; на настройку бухгалтерских аналитик по заработной плате; на стыковку с внешней бухгалтерской системой; на настройку режима распределенного функционирования.

Порядок ввода в промышленную эксплуатацию: штатно-кадровый контур системы, табельно-зарплатный контур, интеграционные интерфейсы с внешними системами и репликационный режим распределенной работы (для холдингов).

В процессе внедрения осуществляются все процедуры контроля качества ведения проекта, заканчивающиеся точной паспортизацией выполненных в ходе внедрения настроек.

Компания АйТи имеет разветвленную сеть учебных центров Академии АйТи по всей России, которые обеспечивают обучение пользователей и обслуживающего персонала в процессе внедрения системы БОСС-Кадровик на специальных авторизованных курсах. Линейка стандартных курсов включает в себя такие курсы, как:

- Пользователь системы БОСС-Кадровик
- Внедрение и сопровождение системы БОСС-Кадровик
- Инструментальные средства разработки БОСС-Дизайнер

Компания АйТи обеспечивает версию сопровождение программного продукта БОСС-Кадровик в точном соответствии с текущим законодательством РФ, в рамках договоров предоставляет в распоряжение специалистов заказчика «горячую линию» для консультаций, оказывает услуги авторизованного технического сопровождения по окончании сложных проектов внедрения.



Опыт внедрений

В настоящее время БОСС-Кадровик успешно эксплуатируется на предприятиях, занимающих лидирующие позиции в различных отраслях. В числе наших заказчиков:

Банки

ОАО «Банк внешней торговли «Внешторгбанк»
АКБ «Авангард»
АБ «Собинбанк»
АКБ «Банк Москвы»
АКБ «Еврофинанс»
КБ «Интерфининвест»
КБ «Вест Дойче Ландес банк» Восток

Нефтегазовая промышленность

НК «ЮКОС», в т.ч.
ОАО «Самаранефтегаз»
ОАО «Юганскнефтегаз»
ОАО «Томскнефть»
ОАО «Новокуйбышевский НПЗ»
ОАО «Куйбышевский НПЗ»
ОАО «Сызранский НПЗ»
ОАО «Ачинский НПЗ»
ОАО «Стрежевской НПЗ»
НК «ЛУКОЙЛ»
ТНК «Оренбургнефть»
ОАО «Тюменьнефтепродукт»
ЗАО «Каспийский трубопроводный консорциум-Р»
ОАО «Верхневолжские магистральные нефтепроводы»
ОАО «Астраханьгазпром»
ООО «Межрегиональная компания по реализации газа»

Машиностроение

ОАО «Уралмаш»
ОАО «Иркутское авиационное промышленное объединение»

Металлургические предприятия

ОАО «Иркутский алюминиевый завод»
ОАО «Надвоицкий алюминиевый завод»
ОАО «Первоуральский Новотрубный завод»
ВМЗ «Красный Октябрь»
ОАО «Омолонская золоторудная компания»

Химическая и нефтехимическая промышленность

ОАО «Уралкалий»
АК «СИБУР»
ОАО «Московский шинный завод»
ОАО «Кировский шинный завод»
ОАО «Владимирский химический завод»
ОАО «Балашихинский кислородный завод»
ОАО «Саянскхимпласт»
Энергетика
ЦДР ФОРЭМ (РАО «ЕЭС России»)
ОАО «Костромская ГРЭС»
АО «Карелэнерго»
АО «Ярэнерго»

Транспортные компании

ОАО «Шереметьево-Карго»
УП «Башкирские авиалинии»
СПб Метрополитен

Телекоммуникационная отрасль

ОАО «Связьинвест»
ОАО «Санкт-Петербург Телеком»

ОАО «Даль Телеком
Интернешнл»

Пейджинговые
компании:
«Радиопейдж»,
«Мультипейдж»

Торговля

ООО «Пальмира МТ»
ТД «Копейка»
Генеральный дистри-
бьютор Mitsubishi
Motors
на европейской
территории России
«Рольф»
ЗАО «Аэроферст»
(магазины Moscow
Duty Free)

Пищевая промышленность

ОАО московский
хладокомбинат
«Айс-Фили»
АО «Знак хлеба»
ОАО «Волгоградский
молочный завод»
МПЗ «Кампомос»
ОАО «Вимм-Билль-Данн»
АОЗТ «ПЕКО»
ЗАО «Клинский пивзавод»
ЗАО «Росар»

Ресторанные сети

ООО «Росинтер
Ресторантс»

Фармацевтика

Компания
«ICN Pharmaceuticals, Inc»
ЗАО «Брынцалов А» Ферейн
ОАО химфармкомбинат
«Акрихин»

Издательства

Газета «Известия»
АО «Концерн «Вечерняя Москва»

Организации

ГНИВЦ МНС
УМНС РФ по г. Москве
Институт физики высоких энергий
Люберецкий водоканал
ГУП ЦАГИ
Полномочное представительство
Республики Башкортостан в г. Москве
ГК НПЦ им. Хруничева

Другие предприятия

ОАО «Московский завод
электроизмерительных приборов»
ЗАО «ПЛМ Беверидж Кэн Мэнюфкчеринг,
Наро-Фоминск»
Российский концерн «Панинтер»
ОАО «Воскресенский цементный завод»
АО «Байкальский ЦБК»
ООО «Агрофинпром»



Возможности системы БОСС-Кадровик

В состав системы БОСС-Кадровик включены следующие модули:

- Штатное расписание
- Учет кадров
- Табельный учет
- Расчет заработной платы
- Учет в Пенсионном фонде России
- Администратор системы
- АРМ Руководителя
- HRM-контур

а также интерфейсы с бухгалтерскими системами, ERP-системами, системами контроля доступа (СКД) и системами учета рабочего времени (СУРВ).



Модульный состав системы БОСС-Кадровик

Штатное расписание

Основная задача модуля - описание организационной структуры корпорации (холдинга, объединения).



Редактируемое штатное расписание

Здесь вводится информация о фирмах, входящих в состав холдинга, их организационном делении и штатном расписании.

Предназначен для сотрудников планово-экономического отдела или отдела труда и заработной платы.

Базовые функциональные возможности:

- создание и ведение корпоративной структуры предприятия любой сложности

Вся информация по расформированным фирмам сохраняется в базе данных (БД)

- ведение и планирование организационной структуры предприятия

Создание новых, переподчинение и ликвидация имеющихся подразделений на основании подготовленных и подписанных приказов

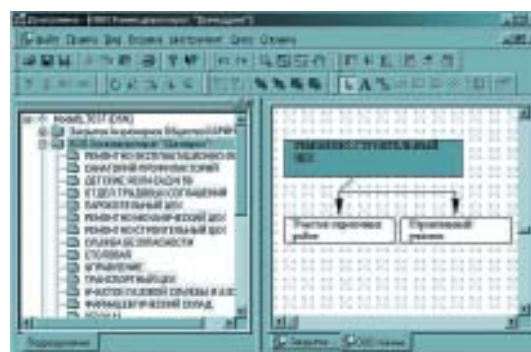
- ведение и планирование штатного расписания (ШР) структурных подразделений предприятия. Ведение действующего и нескольких вариантов (версий) планируемого штатного расписания. Тем самым работа по планированию ШР может быть разделена на участки

Сохраняется история изменения ШР

- поддержка работы с окладами, часовыми ставками и тарифной сеткой
- выполнение групповых операций с позициями ШР, их атрибутами (в том числе массовое индексированное изменение окладов и/или часовых тарифов)
- для каждой позиции ШР можно указывать произвольные доплаты и произвольные параметры для характеристики
- подготовка различных выходных документов и отчетности по ШР, а также отчетности для Госкомстата РФ

- обеспечение всего спектра работ инспектора управления по труду и заработной плате: учет труда, аналитика затрат на оплату труда, начисления/удержания по персоналу с формированием соответствующих приказов

Для просмотра организационной структуры можно воспользоваться сервисной программой – "Графическое представление структуры предприятия". Данная программа предназначена для вывода на печать графического представления структуры предприятия.



Графическое представление структуры предприятия

Учет кадров

Основные задачи модуля - ведение всей учетной работы по персоналу с помощью автоматизированного выполнения операций по приему, перемещению, увольнению сотрудников, а также по подготовке и учету приказов, формированию разнообразных списков и отчетных документов, причем количество последних не ограничено.

Пользователи могут получать произвольные отчеты по любой информации, введенной в базу данных.

Информация об отпусках, больничных и льготах персонала, вводимая в модуль "Учет кадров", является исходной для точного и оперативного расчета заработной платы работников предприятия.



Личная карточка

Предназначен для руководителей, инспекторов отделов кадров и менеджеров по персоналу.

Базовые функциональные возможности:

- формирование и ведение нормативно-справочной информации
- ведение полной информации о персонале, включая прием и увольнение сотрудников на работу, перемещение по службе, замещение, совмещение, личные карточки, трудовые книжки, стаж (общий, непрерывный, на предприятии, пр.), оформление отпусков и больничных листов, командировок, учет поощрений, взысканий, подарков, страховых услуг, данных о военнообязанных

Для более подробной классификации персонала можно вводить дополнительные атрибуты:

- автоматическое формирование приказов, связанных с основными действиями по приему, увольнению и перемещению сотрудника. Внешний вид печатного документа настраивается соответственно предложенному шаблону
- формирование различных справок и выходных документов
- подготовку и анализ разнородной информации и статистических данных

Табельный учет

Может использоваться как специально выделенным сотрудником, так и специалистом-расчетчиком заработной платы.



Табельный учет

С помощью модуля ведется ежедневный учет рабочего времени или формируется табель за период времени с учетом неявок (отпусков, больничных, командировок и пр.), введенных в отделе кадров.

Табель может формироваться как по подразделениям, так и по всему предприятию в целом.

Отработанное время за месяц по каждому работнику и по каждому типу отработанного времени суммируется и передается в модуль "Расчет заработной платы" в качестве исходных данных для начисления заработной платы.

С помощью модуля можно сформировать стандартный отчет по форме № Т-13 Госкомстата России.

Расчет заработной платы

Модуль предназначен для автоматизации процедуры расчета заработной платы сотрудников предприятия, формирования на основании проведенного расчета различных отчетных документов, автоматического формирования проводок, отражающих на бухгалтерских счетах предприятия затраты на оплату труда сотрудников.

Базовые функциональные возможности:

- формирование и ведение нормативно-справочной информации, необходимой для расчета заработной платы (размер минимальной заработной платы, видов оплат и т.д.)
- формирование и ведение информационных справочников по работникам (льготы по налогу на доходы физических лиц, постоянно действующие виды оплат и т.д.)
- группирование сотрудников, для которых будет рассчитываться заработная плата
- учет отработанного времени для расчета заработной платы несколькими способами:
 - использование планового графика по режиму работы
 - на основании табеля, сформированного в модуле "Табельный учет"
 - на основании суммарного табеля, сформированного в модуле "Расчет заработной платы"
 - вручную
- расчет заработной платы в зависимости от отработанного времени и сдельной оплаты труда
- расчет аванса, отпусков и больничных, межрасчетных выплат. Начисление и расчет различных доплат
- расчет основных налогов (единый социальный налог и налог на доходы физических лиц) в соответствии с законодательством
- перерасчет заработной платы за прошлые периоды
- настройка и автоматическое формирование бухгалтерских проводок
- большое количество отчетных документов, в том числе формирование отчетности для МНС по заработной плате



Расчет заработной платы

Учет в ПФР

Основным назначением модуля является автоматизация персонализированного учета сведений о застрахованных лицах и формирование отчетности для Пенсионного фонда России.

Данные для модуля "Учет в ПФР" заводятся в модулях "Учет кадров" и "Расчет заработной платы".



Формирование отчетности для ПФР

Базовые функциональные возможности:

- формирование и ведение нормативно-справочной информации, необходимой для подготовки отчетных документов
- формирование индивидуальных сведений о стаже и заработке застрахованных лиц, работающих на предприятии
- формирование анкет застрахованных лиц, заявлений о выдаче дубликата или замене страхового свидетельства
- ведение всей логики формирования пачек документов для ПФР
- выходные данные в печатном виде в соответствии с требованиями ПФР
- экспорт данных на магнитные носители в требуемых ПФР форматах с проверкой корректности данных

Администратор системы

Основным назначением модуля является настройка работы модулей и системы разграничения доступа.



Настройка доступа

Базовые функциональные возможности:

- позволяет определять глобальные настройки работы всех модулей. Например, способ учета отработанного времени, настройка плана счетов и т.д.
- настройка разграничения прав доступа и определение рабочих мест для пользователей

Разграничение прав доступа бывает: по фирмам, по ролям (какие пункты меню доступны для работы), по пользователям, по подразделениям и другим объектам системы

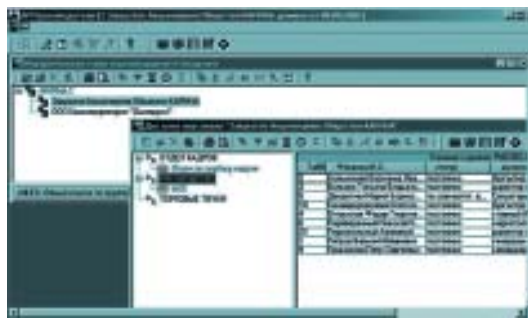
- настройка шаблонов для приказов и документов
- настройка распределенной работы (репликации данных)

АРМ Руководителя

Данный модуль предназначен для руководителей высшего и среднего звена.

Основным назначением модуля является работа с консолидированной информацией по персоналу всех фирм, входящих в состав холдинга.

Возможности модуля во многом аналогичны модулю "Учет кадров", т.е. можно просматривать любые кадровые данные по персоналу, с тем лишь отличием, что возможен одновременный доступ к персоналу нескольких фирм холдинга.



АРМ Руководителя



HRM-контур системы БОСС-Кадровик

Как известно, грамотный кадровый менеджмент (Human Resource Management) является одним из стратегических конкурентных преимуществ современного предприятия. Именно поэтому многие предприятия, решившие вопросы, связанные с организацией автоматизированного учета персонала и расчета заработной платы, включили в перечень своих приоритетных задач внедрение автоматизированной системы управления персоналом, построенной на принципе взаимосвязанности всех участков рабочего процесса.

HRManagement-контур системы БОСС-Кадровик, адаптированной к сегодняшним требованиям отечественного рынка, является эффективным инструментом службы управления персоналом современного российского предприятия.

Ключевое звено HRM-контура - профиль должности (см.схему).

В профиль должности HRM-контура входят:

- цели и задачи должности
- выполняемые функции

- совокупность требований к различным должностям, являющихся стандартизированным набором параметров, характеристик, которые формируются для данного предприятия без привязки к конкретной должности, но именно из набора разных требований формируется профиль конкретной должности. В системе БОСС-Кадровик эти требования разбиваются на:

- профессионально-квалификационные (знания, навыки, опыт, умения);
- требования общего характера (профессиональные, психофизиологические, социального характера);
- компетенции, то есть те характеристики работников, которые сложно выразить в измеряемых величинах (пример таких формулировок для должности менеджера - «Эффективное использование ресурсов», «Контроль выполнения планов, управление рисками»). Набор компетенций, разработанных для той или иной должности, в дальнейшем может служить основой для проведения процесса аттестации наряду с оценками знаний и навыков работников



Структурно-функциональная схема HRM-контура системы БОСС-Кадровик

- должностная инструкция, включающая в себя права работника, обязанности, ответственность, подчиненность, документы и информационные связи и пр.

Все критерии HRM-контура сосредоточены в единой базе требований, которая является фундаментом управления всеми кадровыми процессами организации. Те же критерии используются при отражении профиля работника. Таким образом, сравнивая профили сотрудников между собой и/или с профилем должности, можно своевременно решать вопросы оценки и обучения персонала, подбора и аттестации штатных специалистов, мотивации и планирования кадрового роста сотрудников, а также различных компенсаций.

HRManagement-контур позволяет автоматизировать следующие процессы управления персоналом:

Подбор персонала

- Привлечение внешних соискателей (сбор и анализ личных дел и анкет кандидатов; сопоставление собранных документов с базой требований, определение соответствия кандидатов требованиям к предполагаемым должностям; возможность как автоматизированного подбора кандидатов, так и поиска должностей, наиболее им соответствующих)
- Аудит внутренних резервов организации: сопоставление профиля работника с требованиями к вакантным должностям, а также между собой (для определения наиболее достойных)

Оценка работников и проведение мероприятий по аттестации

- Оценка с целью определения потребностей в развитии кадров, в том числе в планировании обучения, в профессиональной переподготовке и т.п.
- Аттестация персонала (оценка результатов деятельности работника), предполагающая определенные кадровые операции: повышение/понижение в должности, изменение уровня оплаты, перемещение на другую должность, включение в кадровый резерв и т.п.

Обучение и повышение квалификации, профессиональная переподготовка

- Периодическое/непрерывное обучение персонала в соответствии с производственными инструкциями и стандартами
- Планируемое обучение, направленное на устранение выявленных несоответствий профиля работника требованиям к занимаемой должности

Следует отметить, что во всех случаях проведения обучения HRManagement-контур позволяет не только составлять план мероприятий, но и планировать их стоимость, необходимые ресурсы и другие условия.

Разработка и реализация комплекса мотивационных и компенсационных мер

- Наличие базы требований позволяет проанализировать целый ряд аспектов деятельности работников и принять соответствующие управленческие решения: ранжирование описаний должностей и профилей работников и обоснование уровней оплаты труда (методики, с помощью которых на основании требований к должности, уровней ответственности и напряженности труда, ряда других характеристик может быть рассчитана величина оплаты труда, присвоены соответствующие тарифно-квалификационные разряды)
- Данные для принятия решения об изменении уровня оплаты или присвоении другого разряда по результатам оценки персонала (за соответствие или несоответствие работников определенным требованиям). Причем база знаний по определенным требованиям может содержать рекомендации о том, какие решения должны быть приняты именно по ним - как в случае обнаружения несоответствия (для стимулирования к улучшению своей работы), так и при превышении работником этих требований (для стимулирования за успешное выполнение своих обязанностей)

Планирование кадрового роста работников, процессы ротации, работа с кадровым резервом

- Сравнение профилей работников с профилями должностей и определение группы работников, имеющих потенциал для дальнейшего кадрового роста (внесение сотрудника в кадровый резерв или фиксирование максимального срока нахождения в должности и т.п.)



Технологические основы и перспективы развития

Распределенная модель данных

Устойчивая, корректная работа автоматизированной системы управления предприятиями, имеющими удаленные на сотни, а то и тысячи километров подразделения, во многом зависит от качества линий связи, объединяющих головной офис и филиалы. При низком качестве линий связи встает трудноразрешимая задача консолидации информации в рамках единой системы управления. В системе БОСС-Кадровик реализованы все возможности для создания единого информационного поля при наличии сколь угодно плохих линий связи или даже при отсутствии таковых. Специальный встроенный механизм репликации данных обеспечивает консолидацию данных со всех рабочих мест системы и синхронизацию справочной информации. Данные могут передаваться по многоуровневой схеме из филиала в центр и в обратном направлении. Для передачи данных могут использоваться любые (по пропускной способности) линии связи. При отсутствии линий связи обмен информацией может быть организован с помощью магнитных носителей.



Босс-Кадровик: поддержка территориально распределенной работы

Технологические основы

- Использование двух наиболее распространенных серверов баз данных - Microsoft SQL Server и Oracle Server, которые полностью соответствуют промышленным стандартам информационных технологий и отвечают всем современным требованиям, в первую очередь, как серверы баз данных корпоративного уровня
- Адаптивность за счет открытого кода, наличие инструментария разработки БОСС-Дизайнер (MS SQL)
- Открытая настройка алгоритмов (наличие встроенного Z-языка)

- Открытая структура данных
- Высокая масштабируемость (по функциональному использованию и производительности, вплоть до регионального и федерального уровня) и проектная наращиваемость
- Возможность интеграции с ПО третьих фирм
- Распределенная работа в среде удаленных центров учета персонала, в том числе в режиме отсутствия системы на некоторых периферийных узлах (MS SQL)
- Наивысшая эффективность системы достигается при наличии на каждом клиентском месте программных продуктов Microsoft Office (в первую очередь MS Word, MS Excel) и MS Internet Explorer. Эти приложения могут рассматриваться как неотъемлемая интерфейсная часть БОСС-Кадровика

Перспективы дальнейшего развития системы БОСС-Кадровик

Программный продукт БОСС-Кадровик постоянно развивается в соответствии с тенденциями и растущими потребностями рынка.

В настоящее время особенную актуальность приобретают задачи управления кадровыми процессами на основе оперативного анализа различных ключевых параметров (например, самые простые параметры - текучесть кадров, коэффициент старения и т.п.). Разрезы анализа процессов также многогранны - отдельные подразделения, предприятия, группы предприятий, территории и т.д. Основной информацией для принятия управленческих решений на этом уровне является индикация отклонений параметров процессов от принятых нормальных значений.

Новый контур БОСС-Кадровика будет использовать технологии аналитических отчетов OLAP, что позволит:

- В любой момент времени получать как детальную, так и агрегированную информацию по любому сочетанию показателей шкал и любым фактическим данным
- Очень высокую оперативность получения результата, измеряемую секундами
- Постоянно расширять аналитические возможности системы путем добавления недостающих шкал и фактических показателей без уменьшения скорости функционирования

Компания АйТи

Миссия - мы создаем информационные системы, повышающие эффективность бизнеса наших заказчиков за счет использования передовых технологий, профессионализма и опыта наших специалистов.

Ведущий российский системный интегратор - компания АйТи, образованная в 1990 году, является пример успешной, стабильно развивающейся отечественной компании, предоставляющей своим клиентам полный спектр услуг по созданию корпоративных информационных систем и их сопровождению на всем протяжении жизненного цикла.

Основные направления деятельности

- Консалтинг в области информационных технологий
- Разработка и интеграция бизнес-приложений
- Создание и интеграция сетевой и телекоммуникационной инфраструктуры
- Создание электронных платежных систем
- Создание систем безопасности и защиты информации
- Реализация систем охраны и жизнеобеспечения объектов
- Производство программных и аппаратных продуктов (системы автоматизации серии БОСС, структурированная кабельная система АйТи-СКС)
- Техническая поддержка и сопровождение информационных систем
- Авторизованное обучение в области информационных технологий и менеджмента

Сертификаты и лицензии на деятельность

Система качества компании АйТи применительно к проектированию, построению и сопровождению интегрированных информационно-вычислительных комплексов сертифицирована на соответствие требованиям ГОСТ ИСО 9001 и включена в Государственный Регистр Систем Качества.

Компания АйТи имеет государственные лицензии, дающие ей право на:

- осуществление строительной деятельности на территории Российской Федерации и стран СНГ
- деятельность в области защиты информации
- распространение и техническое обслуживание сертифицированных ФАПСИ шифровальных средств, предназначенных для криптографической защиты информации
- осуществление работ, связанных с использованием сведений, составляющих государственную тайну
- монтаж, наладку, ремонт и техническое обслуживание систем противопожарной защиты
- осуществление лизинговой деятельности
- образовательную деятельность

Региональное присутствие

Региональные представительства компании АйТи действуют в Санкт-Петербурге, Уфе, Волгограде, Казани, Красноярске, Иркутске, Краснодаре, Омске, Новосибирске, Челябинске, Хабаровске, Ростове-на-Дону, Тюмени. Сеть партнеров компании АйТи, продвигающих на российском рынке продукты, решения и технологии АйТи, насчитывает более 250 фирм. Компания АйТи имеет дочерние фирмы «Арсеналь», «Мобико», «Аплана», «АВА-Дистрибуция».

Персонал

В компании АйТи работает более 800 человек, из них свыше 250 сотрудников - сертифицированные специалисты.

Торговые марки

Компания АйТи и ее дочерние фирмы являются разработчиками и производителями целого ряда высокотехнологичных продуктов, прочно занимающих первые места в своих сегментах ИТ-рынка. В их числе:

- структурированная кабельная система АйТи-СКС
- система управления персоналом БОСС-Кадровик
- система автоматизации делопроизводства и документооборота БОСС-Референт
- технология создания электронных платежных систем на основе смарт-карт SmartCity
- система комплексной автоматизации автозаправочных комплексов АйТи-Ойл
- автоматизированная система расчетов Биллинг АйТи

Стратегические партнеры

Стратегическими партнерами компании являются зарубежные производители, лидеры мирового рынка информационных технологий: Avaya Communication, Cisco Systems, Hewlett-Packard, Lotus Development/IBM, Microsoft, Nortel Networks, Novell, Oracle, Rational Software, Sun Microsystems и др.

Положение на рынке

Компания АйТи занимает лидирующие позиции на российском рынке системной интеграции. В 1999-м и 2000 годах Международный компьютерный форум присудил компании АйТи награду «Top Profi», а в 2001 году Международный компьютерный клуб (МКК) удостоил компанию АйТи в числе 10 лучших компаний отрасли корпоративной награды FAST.biz. По данным журнала «Эксперт», в 2002 году компания АйТи вошла в число 100 наиболее уважаемых и авторитетных в нашей стране предприятий, заняв 55-56-е места в рейтинге деловой репутации российских компаний. В 2001 году редакция журнала CRN/RE и издательский дом «СК Пресс» включили Тагира Яппарова, председателя Совета директоров компании АйТи, в список 25 лучших управляющих ИТ-компаний, внесших наиболее заметный вклад в становление отечественного рынка ИТ, возглавляющих наиболее успешные российские компании, которые сумели занять прочные позиции на рынке и динамично развиваются. В 2002 году Тагир Яппаров назван ИД «Коммерсантъ» в числе Top100 первых лиц российской ИТ-индустрии.



Компания АйТи

Москва, ул. Кржижановского, 23а

Тел.: 974 7979 • 974 7980

127 9010 • 127 9012

Факс: 974 7990 • 129 1275

E-mail: info@it.ru

www.it.ru, www.boss.ru

Представительства:

Волгоград: (8442) 34 1060

Иркутск: (3952) 25 8302

Казань: (8432) 38 0102

Краснодар: (8612) 64 0631

Красноярск: (3912) 59 1195

С.-Петербург: (812) 326 4588

Уфа: (3472) 25 3853

