

Кадры без бумаги:

организация цифрового контура кадрового делопроизводства.

ГБУСОН «Центр социальной помощи семье и детям Пушкинского района «Аист»



Точка отсчета

Центр социальной помощи семье и детям Пушкинского района «Аист» — многопрофильное учреждение с круглосуточным режимом работы, сменными графиками и суммированным годовым учётом рабочего времени.

126 чел.

сотрудников в штате

13

структурных
подразделений

37 чел.

со сменным/суточным
графиком работы

+80 %

увеличение численности
штатных сотрудников за
последние 3 года

1 **Отсутствие профессиональной мобильности и инерция процессов.**

Специалисты и «система» работают так, как работали годами: смена инструмента воспринимается как риск и угроза.

2 **Excel и Word вместо системы.**

Приказы, распоряжения, графики отпусков, справки, отчеты, приемы, увольнения, табель учета рабочего времени и др.

3 **Ошибки и нарушения.**

Присутствие человеческого фактора: ошибки в документах и расчетах, опечатки, несоблюдение сроков кадрового делопроизводства.

Проект начинался с простого вопроса: сколько минут стоит каждая кадровая операция?



Цели и задачи

Цель

Оптимизация и автоматизация кадрового делопроизводства для повышения производительности труда, бережливого управления и цифровизации учреждения.

Анализ КДП и визуальный менеджмент

Вывод структурированных сведений и отчетов, в т.ч. по сотрудникам; онлайн-дашборд, анализ ФОТ и штатного расписания.

Цифровизация кадровых потоков

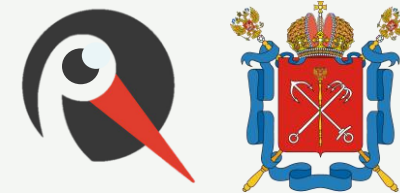
Цифровизация оформления приема и увольнения сотрудников, формирования табеля учета рабочего времени, отпусков, штатного расписания, стажа, обязательной отчетности.

Формирование «Единого цифрового профиля сотрудника»

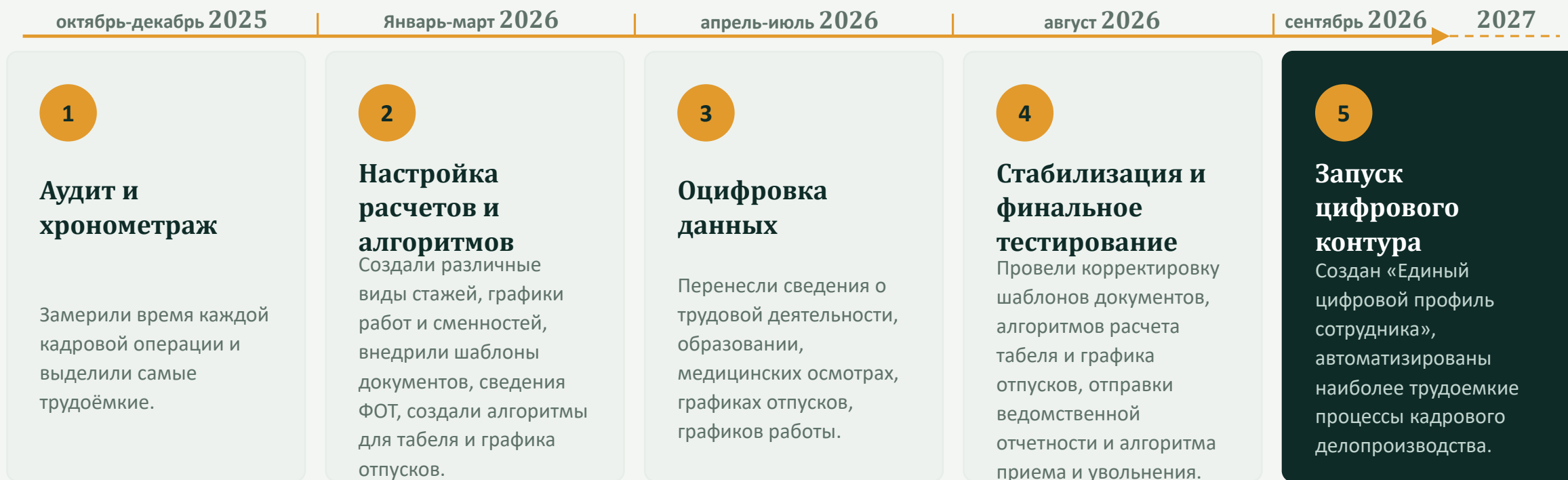
Ведение электронной личной карты сотрудника, автоматизация при заполнении отчетных форм, консолидация сведений по работникам и структурным подразделениям.

Безопасность и соответствие законодательству

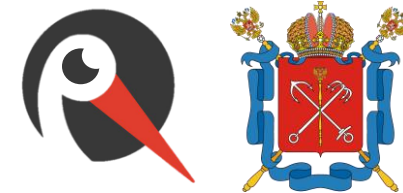
100% соблюдение требований ФСТЭК, ТК РФ, 152-ФЗ о персональных данных, сроков подачи обязательных отчетов.



Дорожная карта проекта на платформе Saby



Все этапы выполнены силами штатных специалистов, без внешних подрядчиков.



Самые трудоёмкие операции: было и стало



1645 → 605

минут на комплект кадровых документов

95 % кадровых процессов переведены в режим реального времени

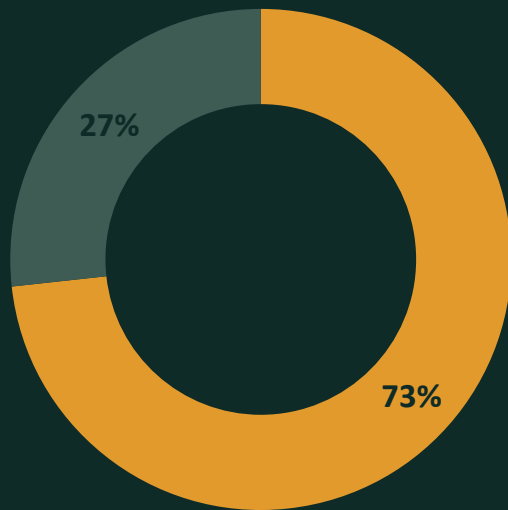
90 % цифровизация текучки



Результат

209 часов в год, возвращённым людям

До проекта кадровое обслуживание табеля учета рабочего времени, формирования и оформления отпусков, оформления и увольнения сотрудников, анализа ФОТ занимало 329 человеко-часов в год. Сегодня — 120. Семь из десяти часов, которые уходили на рутину, вернулись в работу с персоналом. **26 рабочих дней** сохранены и перенаправлены на улучшение работы с персоналом.



■ Возвращено — 209 ч. ■ Кадровое обслуживание — 120 ч.

Кадровая аналитика

мониторинг штатной структуры, укомплектованности, вакансий, ФОТ

Адаптация

сопровождение новых работников

Аттестация и ассесмент

квалификационные категории, оценка компетенций, работа консилиума Центра

Обучение

Повышение квалификации, семинары, ВКС (ГИМЦ «Семья», ГБУ «Транзит», НКО

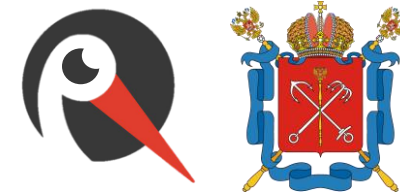
Наставничество

работа с практикантами, ВУЗами и СПО, участие в Днях карьеры и Днях открытых дверей, работа с Кадровым центром

Профилактика

контроль сроков и требований ТК РФ

Автоматизация не сокращает кадровую службу — она возвращает ей профессиональное содержание.



Безопасность и инновации

1 Безопасность и соответствие законодательству

- Обеспечение 100% соответствия требованиям 152-ФЗ, ТК РФ, ФСТЭК.
- Полная прослеживаемость кадровых документов (аудит-трейл).
- Своевременная подача отчетности в ФНС, СФР, Петростат.
- Нулевые потери при проверках благодаря электронному архиву.

2 Управленческие и стратегические эффекты

- Единая кадровая база для 13 подразделений в одной системе.
- Масштабирование кадровой функции без роста штата.
- Автоматизация управленческой отчетности за 1 клик.
- Визуальный менеджмент по кадровым показателям и ФОТ в реальном времени.

3 Технологические и инновационные достижения

- Снижение рисков и автоматический контроль.
- Аналитика и BI: не просто хранение данных, а построение отчетов и дашбордов
- Замена Excel и Word на алгоритмы.
- Проактивный формат работы с персоналом.

**Единый цифровой профиль
сотрудника**

Проект показывает, что пройденный путь открывает новые возможности для внедрения инноваций и цифровизации.



Что изменилось

Шесть процессов, переведённых в цифровой контур

Тарификация и стаж

Пять видов стажа считаются автоматически, полный анализ ФОТ в реальном времени

Отпуска

Три вида отпусков, остатки дней в карточке

График отпусков

Формирование и автоматические напоминания

Табель рабочего времени

Ночные, праздничные, сверхурочные, суммированный учет рабочего времени

Приём, увольнение и приказы

Автозаполнение форм

Отчётность

Кадровые и статистические отчёты из единой базы

Автоматизация кадрового делопроизводства в бюджетном учреждении — не роскошь и не тренд. Это инструмент, который возвращает людям их время.



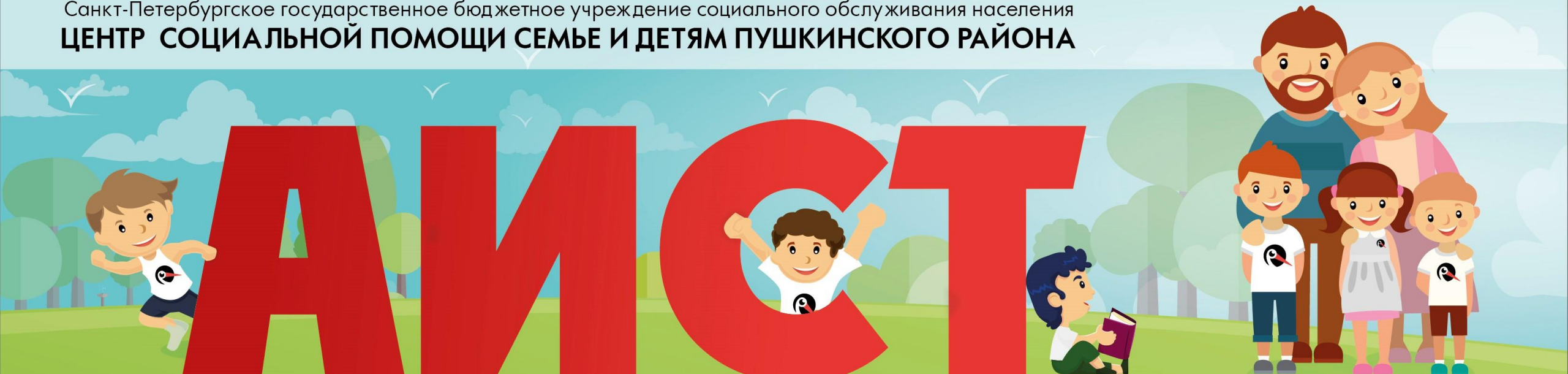
Перспективы развития и масштабирования

- 1 Автоматизация взаимодействия с централизованной бухгалтерией администрации Пушкинского района Санкт-Петербурга.
- 2 Интеграция углубленной системы трудоустройства, адаптации и мотивации сотрудников.
- 3 Внедрение «Единого цифрового профиля сотрудника» в других бюджетных учреждениях Пушкинского района.
- 4 Расширение функционала и переход к полному КЭДО.



Практика способствует достижению целей повышения производительности труда, бережливого управления и цифровой трансформации государственного управления.

Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение социального обслуживания населения
ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ СЕМЬЕ И ДЕТЯМ ПУШКИНСКОГО РАЙОНА



Директор
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
учреждения социального обслуживания населения
«Центр социальной помощи семье и детям
Пушкинского района «Аист»

Дмитрий Игоревич Воробьев

тел. 8-931-326-02-88
vorobiov.aist@ya.ru

