**АРХИТЕКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ TOGAF ДЛЯ HRM-СИСТЕМЫ VINAMILK**

**Предварительный этап (Preliminary Phase)**

Компания Vinamilk в течение долгого времени использовала несвязанные между собой инструменты управления персоналом: Excel-таблицы, бумажные документы и устаревшие внутренние программы. Это приводило к фрагментации данных, ошибкам в расчётах заработной платы, проблемам с учётом смен и отсутствием прозрачности в оценке KPI сотрудников. Цель предварительного этапа — определить ключевые проблемы и обосновать необходимость перехода к централизованной HRM-системе, которая охватывает все уровни предприятия: фермы, заводы, логистику и административные структуры.

**Фаза A – Архитектурное видение (Architecture Vision)**

На данном этапе формируется стратегическое представление о будущем виде HRM-системы. Система должна служить единой платформой для автоматизации всех кадровых процессов: расчёта ЗП, планирования смен, отпусков, управления KPI и адаптацией сотрудников. Важнейшие характеристики: масштабируемость, интеграция с ERP и мобильная доступность. Архитектура должна быть направлена на сокращение затрат времени, повышение точности данных и повышение мотивации персонала через инструменты самообслуживания.

**Фаза B – Бизнес-архитектура (Business Architecture)**

Моделируются ключевые бизнес-процессы, реализуемые в рамках HRM:

* Составлены BPMN-схемы TO-BE по управлению сменами, отпуском и зарплатой;
* Определены роли участников: сотрудники, начальники смен, HR-специалисты, бухгалтерия;
* Утверждены правила взаимодействия и согласования заявок через HRM;
* Встроены показатели эффективности и механизмы согласования в рабочих процессах.

**Фаза C – Системная архитектура (Information Systems Architecture)**

Разработана структура системы, включающая следующие модули:

* Учёт времени и посещаемости;
* Планирование смен и графиков;
* Управление отпусками и больничными;
* Расчёт заработной платы, премий и налогов;
* KPI и 360-градусная оценка;
* Интеграция с ERP и BI-системами;
* Пользовательский портал для сотрудников.

**Фаза D – Техническая архитектура (Technology Architecture)**

Система будет реализована как облачное SaaS-решение с возможностью гибридного размещения. Основные технологические элементы:

* SQL/NoSQL база данных с ежедневным резервным копированием;
* API-интеграция с внешними сервисами (ERP, налоговые платформы);
* Безопасность: двухфакторная аутентификация, шифрование данных, аудит действий;
* Доступ через веб-портал и мобильное приложение на Android/iOS.

**Фаза E – Возможности и решения (Opportunities and Solutions)**

Были рассмотрены три платформы: SAP SuccessFactors, Odoo HR и Experium. Выбор пал на **Experium** как оптимальное по соотношению функциональности, гибкости и стоимости решение. Оно легко интегрируется с текущими системами Vinamilk и не требует дорогостоящей кастомизации.

**Фаза F – План миграции (Migration Planning)**

Переход на HRM будет осуществляться поэтапно:

1. Пилот на одном заводе и одной ферме (1 месяц);
2. Корректировка по результатам тестирования;
3. Масштабирование на все подразделения (3 месяца);
4. Обучение пользователей, запуск системы, техническая поддержка.

**Фаза G – Управление реализацией (Implementation Governance)**

Ответственными за реализацию назначаются: отдел информационных технологий и центральный HR-отдел. Внедрение будет сопровождаться системой KPI: снижение ошибок расчёта ЗП, ускорение обработки отпусков, рост удовлетворенности сотрудников. Прогресс отслеживается через отчёты, внутренний аудит и регулярные совещания.

**Фаза H – Управление изменениями архитектуры (Architecture Change Management)**

Раз в полгода проводится пересмотр архитектуры на основе собранной от пользователей обратной связи. Внесение изменений осуществляется через систему тикетов и согласуется с архитектурным комитетом. Это позволяет гибко реагировать на изменения внутри компании, включая рост штата, новые юридические требования или бизнес-расширение.