**ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ (ТЗ) ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ HRM-СИСТЕМЫ В КОМПАНИИ VINAMILK**

**4.1. Назначение и цели создания системы**

Система управления персоналом (HRM) для Vinamilk создается с целью полной цифровизации и автоматизации ключевых кадровых процессов на всех уровнях предприятия. Она охватывает фермы, заводы, логистические центры и административные офисы компании. Программное обеспечение должно обеспечивать не только централизованный учет сотрудников, но и управление сменами, автоматический расчет заработной платы, регистрацию отпусков и отгулов, а также поддержку процессов оценки эффективности (KPI), адаптации и обучения персонала.

Назначение системы заключается в замене устаревших, неинтегрированных инструментов, таких как Excel, Word и бумажные заявления, единой современной платформой, которая объединяет функциональность кадрового делопроизводства, анализа данных, цифрового документооборота, планирования и отчетности. Основные цели внедрения:

* Повышение точности и прозрачности кадровых операций;
* Сокращение времени на обработку заявок и расчёт заработной платы;
* Увеличение вовлеченности сотрудников через доступ к личным данным и функциям самообслуживания (self-service);
* Интеграция с существующими ERP-системами и модулями KPI внутри компании;
* Улучшение стратегического планирования HR за счёт централизованной аналитики и отчётности.

**4.2. Характеристика объектов автоматизации**

В рамках проекта автоматизации подлежат:

* Производственные заводы (13 объектов на территории Вьетнама);
* Молочные фермы (14 объектов);
* Офисы управления, в том числе главный офис в Хошимине;
* 3 торговых филиала и 2 логистических центра;
* Все уровни сотрудников: рабочие, технический персонал, менеджеры, бухгалтерия, ИТ и HR-отделы.

Ключевые кадровые процессы, подлежащие автоматизации:

* Учет рабочего времени и планирование смен;
* Оформление отпусков, отгулов, больничных и командировок;
* Расчёт и выплата заработной платы, премий, компенсаций и налогов;
* Ведение единой базы данных сотрудников и цифрового архива документов;
* Оценка эффективности, индивидуальные планы развития и обучение;
* Подбор, найм и адаптация новых сотрудников;
* Интеграция с системами безопасности, пропускного контроля и ERP (например, SAP).

**4.3. Требования к системе**

**4.3.1.1. Общие требования**

* Единая централизованная база данных с возможностью распределенного доступа;
* Работа в режиме реального времени (онлайн) с возможностью офлайн-синхронизации;
* Поддержка мобильных устройств (Android/iOS);
* Интеграция с внешними системами: бухгалтерия, ERP, BI-аналитика;
* Гибкая система настройки рабочих процессов под специфику подразделений;
* Обеспечение высокой производительности при большом количестве пользователей.

**4.3.1.2. Требования к персоналу**

* Для пользователей: не требуется знание программирования, обучение проводится до внедрения;
* Для администраторов: опыт работы в HR или ИТ, знание информационной безопасности;
* Все пользователи должны иметь персональные логины с ролевым доступом;
* Наличие обучающих модулей и справки прямо в интерфейсе системы;
* Наличие функции self-service для сотрудников: просмотр смен, отпусков, ЗП, подача заявок.

**4.3.1.3. Надежность и отказоустойчивость**

* Автоматическое ежедневное резервное копирование с хранением до 30 дней;
* Горячее восстановление данных при сбоях;
* Доступность системы не менее 99,5% в год;
* Поддержка работы в условиях нестабильного интернета (с офлайн-кэшем);
* Обработка исключений и логирование всех ошибок в реальном времени.

**4.3.1.4. Безопасность**

* Многоуровневая система аутентификации (включая двухфакторную);
* Шифрование всех персональных данных (в базе и при передаче);
* Аудит всех операций пользователей и изменений данных;
* Разграничение прав доступа по ролям и подразделениям;
* Соответствие международным стандартам GDPR, ISO/IEC 27001;
* Возможность создания теневых учётных записей для обучения и тестирования.

**4.3.1.5. Интерфейс пользователя**

* Интерфейс на вьетнамском и английском языках с возможностью локализации;
* Поддержка темной и светлой тем, адаптация под ПК, планшет и смартфон;
* Визуальные отчёты, графики, интерактивные панели KPI;
* Удобные формы ввода и фильтрации данных, календарные виджеты для смен и отпусков;
* Встроенная система уведомлений и напоминаний (email, push, in-app).

**4.3.1.6. Стандарты**

* Стандартизация форм заявлений и шаблонов внутри HRM;
* Согласованная терминология и структура данных во всех модулях;
* Совместимость с внутренними политиками Vinamilk и нормативами вьетнамского законодательства;
* Поддержка функций: KPI, 360-градусная оценка, карьерные маршруты, база знаний;
* Открытость архитектуры (API, экспорт в Excel, PDF, XML, JSON);
* Возможность интеграции с платформами e-learning, системами обучения, Zoom/MS Teams.

**4.3.2. Требования к функциям, выполняемым системой**

* Управление заработной платой: расчёт, премии, налоги, надбавки, компенсации;
* Учёт рабочего времени и посещаемости: табель, пропуски, переработки;
* Обработка отпусков: отпуска, отгулы, больничные, командировки;
* Оценка эффективности и KPI: формирование, отслеживание, аналитика;
* Управление карьерой и обучением: планы развития, e-learning, сертификация;
* Администрирование: настройка прав, модулей, учетных записей;
* База данных сотрудников: карточка сотрудника, договор, история, структура команды;
* Электронный документооборот: подача заявок, согласование, архив.

**4.3.3. Требования к видам обеспечения**

**Математическое обеспечение**:

* Модули расчёта ЗП, налогов, отпускных, KPI, компенсаций.

**Лингвистическое обеспечение**:

* Интерфейс на русском, вьетнамском и английском языках;
* Локализация и доступность терминов HR для всех уровней пользователей.

**Техническое обеспечение**:

* Облачная платформа (SaaS) или гибридная архитектура;
* Поддержка Windows, macOS, Android, iOS;
* Веб-интерфейс совместим с Chrome, Edge, Firefox;

Серверное развёртывание для крупных филиалов (on-premises);