

атач

Быстрее и удобнее



Платформа цифровизации бизнес-процессов и документов

Результаты внедрения кадрового ЭДО в Группе ММК. Демонстрация

Предпосылки создания Атач

Исходная ситуация в Группе ММК

Используемая система – Lotus Notes

- **Недостатки**
 - медленная работа, долгий отклик системы
- **Неудобно**
 - сложный интерфейс для пользователя
 - много кликов до целевого действия
 - отсутствие гибкости в настройке бизнес-процессов и документов
- **Дорого**
 - высокая стоимость пользовательских лицензий
 - высокая трудоемкость функционального развития
 - высокие затраты на поддержание серверной инфраструктуры

Что хотели пользователи?

- **Простоту и понятность**

Минимальное количество действий.
Не задумываться о том, как работать в системе
- **Быстродействие**

Не ждать, когда система отреагирует на действия
- **Гибкость**

Настраивать систему «под себя»

Повысить эффективность

- Оцифровывать и оптимизировать бизнес-процессы, а не работать с документами

Выбор ММК – создание собственного продукта

- Анализ рынка
- Нет готового решения, удовлетворяющего требованиям бизнеса
- Анализ собственных возможностей
- Разработка собственного продукта

Запуск MVP

- «WOW-эффект» - восхищение ключевых пользователей
- Топ-менеджмент вовлечен в работу с системой
- Перспектива вывода на рынок

Ключевые преимущества Атач

Простота и удобство

даже сложные документы и процессы в системе реализованы так, что с ними просто и удобно работать.

Пользователи получают удовольствие от работы:
«Система работает на нас, а не мы на систему»

Мгновенное быстроедействие

отклик в любом режиме 200 мс
сотрудники сосредоточены на выполнении бизнес-задач, не замечая работы системы

Гибкость и оперативность

в настройке бизнес-процессов и интеграциях

Полноценная совместная работа

за счет организации эффективной корпоративной коммуникации в контексте бизнес-процессов

ИИ помощник

выделение бизнес-сущностей с помощью искусственного интеллекта

Эффективность

оцифровывать и оптимизировать бизнес-процессы, а не работать с документами

Интеграция роботов

в бизнес-процессы Атач для роботизации операций вместо людей

Больше, чем просто документооборот

Атач - единая цифровая среда для управления бизнес-процессами, документами и коммуникациями




Эффекты внедрения Атач в Группе ММК

на 2025 год

Прямые эффекты

Кадровый ЭДО

 15 391

12 200 чел.-часов/мес.

экономия рабочего времени
при оформлении документов

684 часов / мес.

экономия рабочего времени
на поиск кадровых документов

30 тыс. листов/ мес.

экономия бумаги

Договорной ЭДО

 4 675


на **25%**

сокращение времени
согласования договорных документов

10x

ускорение поиска договорных документов и
подготовки отчетности

Классический ЭДО

 15 485

5.25 чел.-часов/мес.

экономия рабочего
времени на 1 сотрудника

10 млн. листов /год

экономия бумаги

0%

утраченных документов

Качественные эффекты

- Повышение удобства и комфорта для персонала (мобильное приложение, удаленная работа, архив документов)
 - Прозрачность кадровых процессов и единые формы кадровых документов
 - Повышение цифровой культуры внутри компании
Формирование имиджа «цифрового» работодателя
 - Юридическая значимость
 - Повышение лояльности персонала
- Использование типовых форм с упрощенной процедурой согласования
 - Соблюдение регламентов согласования (сроки согласования, подписания)
 - Автоматические проверки реквизитов и контрагентов
 - Ускорение предоставления документов по запросам
 - Прозрачность договорных процессов

- Повышение исполнительской дисциплины
- Стандартизация шаблонов
- Разграничение и контроль доступа к документам
- Прозрачная история изменений, отслеживание версий документов и изменения редакций
- Ускорение коммуникаций - мгновенное уведомление о статусе документа (оповещения о подписании, отклонении)



22,8 тыс
пользователей



61
обществ Группы



213
бизнес-процессов
переведены в цифру



787
точек интеграций



14,8 млн
документов



33,2 млн
операций



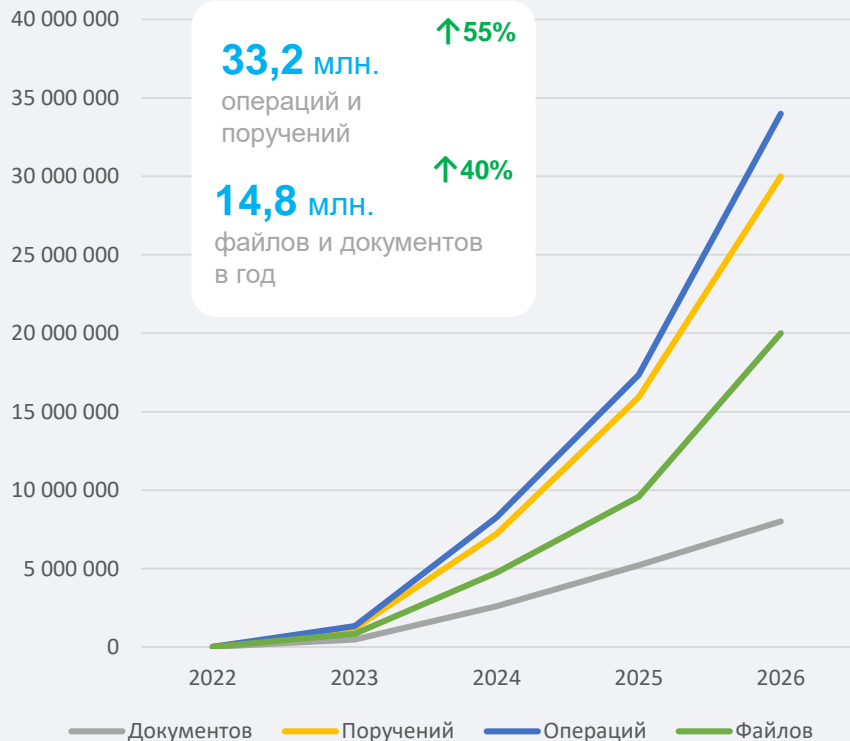
10 Тб
объем хранилища
документов

Развитие платформы Атач в Группе ММК

Динамичное развитие системы показывает ее высокую востребованность и эффективность

Текущие проекты

- ✓ Тиражирование договорного ЭДО
- ✓ Тиражирование кадрового ЭДО
- ✓ Конфиденциальный документооборот
- ✓ Обновление дизайна



* прирост указан относительно 2024 г.

Дорожная карта развития платформы Атач

- Тиражирование конфиденциального документооборота

- Модуль нормативно-справочной документации

- Заявки на командировки, путевки в санатории

- Внешний документооборот для работы с контрагентами (ЮЗДО)

- Коммуникатор с контрагентами (Коннект)

- Претензионно-исковая деятельность

- Антикоррупционный комплаенс

- Интеграция с LLM (поиск, резюме по документу, извлечение сущностей, создание документов по описанию)

- Интеграция с мессенджерами (MAX, ММК-онлайн)

- Встроенные дашборды

- Управление технической документацией

2026

2028

атач

Быстрее и удобнее



Результаты внедрения кадрового ЭДО в Группе ММК

Цыганков Сергей Витальевич
Главный специалист по цифровым
решениям и бизнес-аналитике ПАО «ММК»

Драйверы кадрового ЭДО



Законодательные драйверы

ФЗ № 122 (2020) — эксперимент по КЭДО.
Опыт внедрения в ООО «ММК-Информсервис»

ФЗ № 377 (2021) — легализация ЭДО в трудовых отношениях

Приказ Минтруда № 578н — утвержден единый состав и форматы 124 документов в электронном виде

Постановление Правительства № 2152 — УНЭП/УКЭП через «Госключ», снижает затраты на ЭП для тысячи сотрудников



Операционные драйверы

Ускорение кадровых процессов, снижение нагрузки на HR

Снижение рисков: ошибок ручного ввода, потери и порчи документов, нарушения сроков подписания

Высвобождение полезного времени работника для производственных задач



Экономические драйверы

Сокращение затрат на бумагу, логистику и хранение архивов

Оптимизация HR - ресурсов: сдерживание роста штата при масштабировании бизнеса



Драйверы HR-бренда

Внедрение КЭДО позиционирует компанию как технологического и привлекательного работодателя

Соответствие рыночному стандарту: КЭДО самый быстрорастущий сегмент HR-tech, который уже стал стандартом для крупного бизнеса

Ландшафт цифровых решений Группы ММК как основа внедрения КЭДО



Цифровая платформа ММК на базе Атач

единая корпоративная
среда для управления
документами и
бизнес-процессами



Корпоративное мобильное приложение «Мой ММК»

обеспечило
сотрудникам
простой и удобный
доступ к документам с
любых устройств



Модуль «Персонал» в корпоративной информационной системе (КИС)

позволил интегрировать
кадровые данные и
избежать дублирования
информации



Госключ

легитимное и бесплатное
для работников
подписание документов
УНЭП в соответствии с
Постановлением
Правительства № 2152

Группа ММК не создавала КЭДО с “нуля”, а настроила КЭДО на уже работающей, проверенной цифровой платформе Атач, что минимизировало проектные риски и ускорило внедрение

Дорожная карта внедрения КЭДО в Группе ММК

2 квартал 2024

3 квартал 2024

4 квартал 2024

1 квартал 2025

2 квартал 2025

3 квартал 2025

4 квартал 2025

Разработка шаблонов документов

Интеграция Атач с КИС и Госключ

Пилотирование

Поэтапный переход на ОПЭ в производственных подразделениях

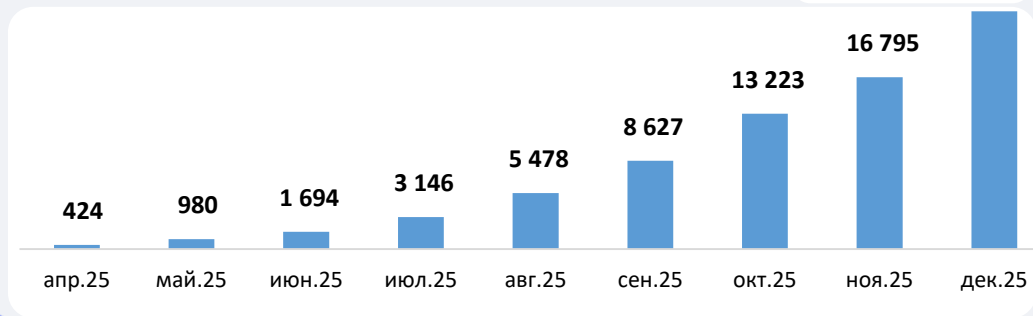
Доработка и устранение замечаний в ходе ОПЭ

Актуализация ЛНА

Уведомление и сбор согласий

ПЭ

Динамика создания документов в ОПЭ



Трудности при реализации проекта

- При наличии действующей системы ЭДО неприятие и сопротивление смежных подразделений
- Попытки копировать бумажный документооборот
- Вопросы согласования и подписания документов – сроки и полномочия
- Вопросы отмены и изменения документов КЭДО
- Требования к хранению документов: электронный архив, СХЭД - Приказ Росархива № 77 от 31.07.2023
- Недоверие и опасения работников – киберпреступность
- Риски регуляторных и технологических ограничений

Эффекты внедрения кадрового ЭДО

Прямые эффекты

12 200 чел.-часов/мес.

экономия рабочего времени
при оформлении документов

684 часов / мес.

экономия рабочего времени
на поиск кадровых документов

30 тыс. листов/ мес.

экономия бумаги

Качественные эффекты

- Повышение удобства и комфорта для персонала (мобильное приложение, удаленная работа, архив документов)
- Прозрачность кадровых процессов и единые формы кадровых документов
- Повышение цифровой культуры внутри компании
Формирование имиджа «цифрового» работодателя
- Юридическая значимость
- Повышение лояльности персонала

Выполнено внедрение в
ПАО “ММК” и ООО “ММК-Метиз”



15 391

пользователей



2

организации Группы



27

документов
переведены в цифру



12,2 тыс

документов в месяц

“ Мы завершаем масштабный этап цифровой трансформации в сфере управления персоналом. Это важный шаг в повышении качества взаимодействия наших сотрудников с кадровой службой. Когда человек может решить любой кадровый вопрос в несколько касаний в смартфоне, **не отвлекаясь от работы и экономя своё время**, – это меняет его восприятие работодателя. Такие проекты напрямую работают на повышение лояльности персонала. ”



Олег Парфилов
Директор по персоналу

27 кадровых документов переведено в КЭДО

1. Заявление работника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы
2. Заявление работника о предоставлении социального отпуска
3. Заявление работника о предоставлении другого дня отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни
4. Заявление работника о предоставлении дней отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов
5. Заявление работника о предоставлении дополнительного учебного отпуска
6. Приказ/распоряжение о предоставлении дополнительного учебного отпуска
7. Заявление работника об установлении неполного рабочего дня (смены)
8. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (установление неполного рабочего дня (смены))
9. Приказ/распоряжение об установлении неполного рабочего дня (смены)
10. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (временный перевод)
11. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (дополнительная работа по профессии (должности))
12. Уведомление о праве отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день
13. Согласие работника на привлечение его к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

14. Приказ/распоряжение работодателя о привлечении работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
15. Уведомление о праве отказаться от сверхурочной работы
16. Согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе
17. Приказ/распоряжение о привлечении работника к сверхурочной работе
18. Приказ/распоряжение о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
19. Распоряжение о стажировке (с изменением определенных сторонами условий трудового договора)
20. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора (стажировка работника)
21. Приказ/распоряжение об уменьшении размера премии
22. Распоряжение о направлении на обучение по охране труда
23. Согласие работника на обработку персональных данных (по форме ММК СМК УК-79) (за исключением получения при трудоустройстве)
24. Протокол ознакомления работников с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью
24. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности
26. Приказ/распоряжение об отмене приказа/распоряжения (внесении изменений в приказ/распоряжение) ЭДОСТО
27. Заявление работника об отмене (изменении) решения по поданному им ранее заявлению ЭДОСТО

Тиражирование КЭДО в Группу ММК

01.2026

Подготовительный этап

25 организаций группы разделены на две очереди внедрения

Применение унифицированных форм и шаблонов документов в выбранных бизнес процессах

06.2026

1 очередь Внедрение КЭДО

на 12 организаций со стандартной иерархией и полномочиями работодателя - 10 тыс. работников

Подключение к системе КЭДО коммуникатор с контрагентами (Коннект)

по две организации в месяц. 100% охват работников на этапе опытно-промышленной эксплуатации

12.2027

Подписание актов и переход в промышленную эксплуатацию

2 очередь. Внедрение КЭДО

на оставшиеся 13 организаций Группы ММК

атач

Быстрее и удобнее



Демонстрация кадрового ЭДО

Эверт Георгий Александрович
Руководитель группы развития и поддержки Атач Группы ММК