

«Фронтстеп». Проекты личностей

Наталья Яковенко
Фото Константина Юрина

ЗАО «Фронтстеп» – эксперт мирового уровня в области управления промышленными предприятиями с дискретным типом производства. Компания представляет лучшие в своем классе отраслевые решения на базе информационной системы Infor ERP SyteLine для оптимизации бизнес-процессов и автоматизации управления промышленными предприятиями в машиностроении, приборостроении, производстве электрооборудования, кабельной, мебельной, полиграфической и пищевой продукции, тары и упаковки. Разработанные с учетом организационных, технологических и финансовых особенностей каждой отрасли, на основе зарубежного и собственного опыта и передовых методов управления, решения «Фронтстеп», по мнению аналитиков ERP рынка, уникальны.



Утверждение не голословно и проверено временем: компания работает на российском рынке 10 лет, за это время разработано и реализовано свыше шестидесяти оригинальных и сложных проектов на ведущих отечественных предприятиях. Не получено ни одного нарекания от заказчиков, а уровень отраслевой экспертизы признан одним

из самых высоких среди консалтинговых компаний, работающих в этом сегменте. Профессионализм и работоспособность специалистов «Фронтстеп» позволяют качественно выполнять большой объем работ. Так, в прошлом году было одновременно внедрено 17 масштабных проектов. И хотя сегодня

российский IT-рынок достаточно насыщен, «Фронтстеп» и в условиях жесткой конкуренции удерживает лидирующие позиции. Каковы же основные составляющие успеха? Директор по консалтингу Светлана Шлыкова считает, что их немало, и все одинаково значимы, но один из самых важных – команда настоящих профессионалов.

– Здесь много факторов. Прежде всего, это наш многолетний опыт. Стратегия компании – фокусность: мы не распыляемся, работаем исключительно в одном секторе, соответственно, здесь нарабатываем и сохраняем свою экспертизу, и в этом направлении развиваемся. Это один из наиболее значимых факторов. Но, безусловно, вся проектная деятельность и наш консалтинговый бизнес – это, прежде всего, люди, их профессиональный уровень, личные качества. От этого зависит очень много. Мы уделяем большое внимание подбору персонала.

– Можно ли найти на современном рынке труда грамотного консультанта?

– Сейчас ситуация несколько улучшилась, профессионалы появляются, еще года два назад проблема кадров стояла очень остро. Мы работаем с молодежью, а также к нам приходят люди с хорошим опытом – и жизненным, и профессиональным. Их привлекают, прежде всего, интересная работа, хороший коллектив и осознание того, что мы приносим пользу, делаем конкретное дело. Такая политика компании позволяет привлекать в коллектив очень опытных людей.

– Каков механизм отбора? Или, как у всех: нашли резюме в интернете и все?

– Самое главное почувствовать на стадии общения, что человека «драйвит», что он не просто будет заставлять себя каждое утро выполнять свои обязанности, вставать и хмуро идти на работу, а хотеть туда прийти. Это трудно понять сразу, поэтому у нас несколько человек на этапе отбора предлагают кандидату опять же несколько операций интервью, и потом разноплановые люди этого кандидата оценивают с профессиональной точки зрения. Дальше пытаемся понять,

насколько он наш, хочет ли он, как я всегда говорю, построить дом, то есть сделать конкретное хорошее дело. И опять несколько операций. Их осуществляют тоже разные люди, в том числе психолог и те, кто будет с ним работать. Важно еще во время испытательного срока не бросать человека, дескать, выплывет или нет, а помочь включится в рабочий процесс и войти в коллектив.

– Это несколько напоминает наставничество советских времен.

– А это было правильно. С точки зрения консультантов в нашем бизнесе это единственно правильный путь.

– Как сразу выявить, насколько человек профессионален? Не задачи же давать решать.

– Иногда и задачи. Все зависит от уровня и той позиции, на которую мы ищем специалиста. Если человек претендует на роль эксперта в управлении производством, задаем профессиональные секретные вопросы.

– Такой тщательный отбор дает практический результат?

– Основное то, что проекты у нас успешные и доводятся до конца. К тому же это – проекты личностей. Клиенты ни разу не отказались работать с нашими консультантами.

Само слово консультант ко многому обязывает. Нужно быть не только грамотным специалистом, но и уметь

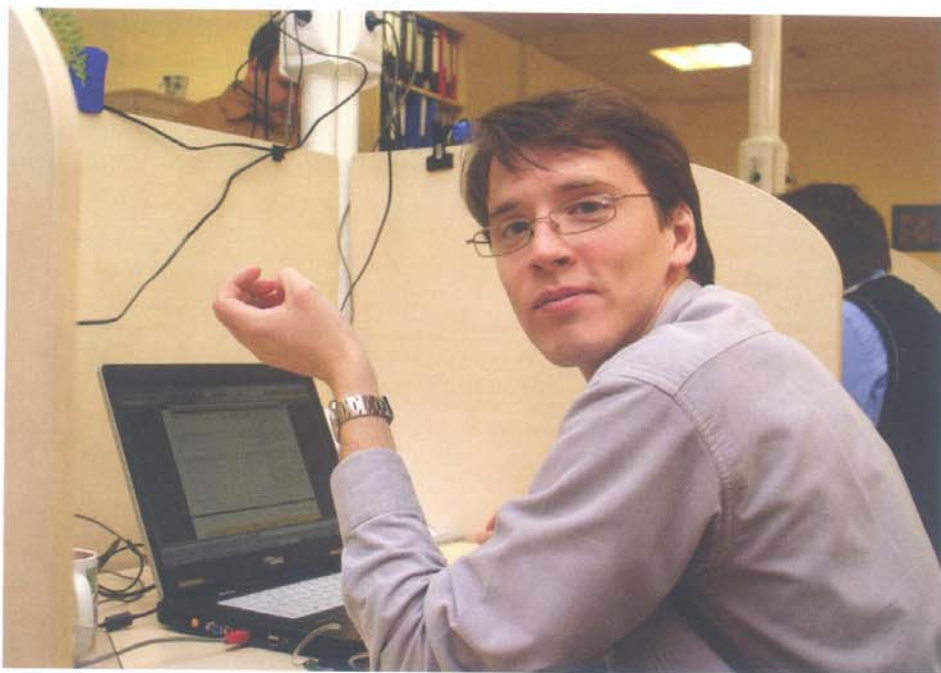


мыслить творчески, только тогда можно результативно решать самые сложные задачи.

И «Фронтстеп» их решает. Так, например, в прошлом году впервые в истории российского IT-рынка была проведена уникальная интеграция двух ERP-систем разных производителей – Infor SyteLine и Microsoft Dynamics AX, внедрение автоматизированной системы

– Необходимость внедрения на предприятии IT-технологий не у всех в голове укладываются. Зачастую людей нужно убеждать в их целесообразности. Нужна своеобразная революция умов. Приходится с этим сталкиваться?

– Это самая важная задача на наших проектах – создать группу единомышленников. Убедить их в том, что с нашим решением будет проще и лучше. Мы



управления осуществлялось одновременно на пяти предприятиях холдинга «ГОТЭК» в рекордно короткие сроки – всего за 12 месяцев. Командой специалистов «Фронтстеп» на базе Infor ERP SyteLine были автоматизированы такие ключевые процессы, как управление логистикой, производством, планирование и диспетчеризация, процесс бюджетирования в рамках всего холдинга.

Бизнес-консультанты GMCS решили задачу по автоматизации управленческого, бухгалтерского и налогового учета, а также управления финансовыми потоками на платформе Microsoft Dynamics AX.

Использование двух программных продуктов мирового уровня в едином информационном пространстве позволило компании «ГОТЭК» получить эффект от внедрения лучших решений в каждой из автоматизируемых областей.

ведем информационные доски на предприятиях. Такой внутренний маркетинг. Наши консультанты выступают не только в роли наставников, они передают свои знания проектной группе эксплуатационников, которые будут в свою очередь, учить пользователей.

Казалось бы, ничего особенно революционного в кадровой политике «Фронтстепа» нет, все достаточно просто. И при этом весьма результативно: специалисты из компании уходят редко – текучесть кадров не превышает 3-5% в год. А еще здесь умеют вовремя понять, что интересно работнику в данный момент и что, возможно, заинтересует в перспективе, а потом найти точку пересечения его устремлений с бизнес-задачами компании. И на вопрос о стратегии развития директор по консалтингу Светлана Шлыкова с уверенностью отвечает: «Стратегия – на успех». **ПВ**