

Чек-лист «Готовность вашей команды к переходу на 1С:ERP»

УСПЕШНЫЙ ПЕРЕХОД
К ЭФФЕКТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

1С:ERP
ERP-РЕШЕНИЕ ДЛЯ РОСТА
ВАШЕГО БИЗНЕСА

БИЗНЕС-ПРОЦЕССЫ

УПРАВЛЕНИЕ
ОТНОШЕНИЯМИ
С КЛИЕНТАМИ
(CRM)

УПРАВЛЕНИЕ
ЗАПАСАМИ
И СКЛАДОМ

ФИНАНСЫ
И БЮДЖЕТИРОВАНИЕ

ЗАКУПКИ
И ПОСТАВКИ

Готовность к переходу на 1С:ERP

- ☒ Стратегические цели и мотивация
- ☒ Анализ и оптимизация бизнес-процессов
- ☒ Требования к функциональности
- ☒ Качество и готовность данных
- ☒ Инфраструктура и техническая готовность
- ☒ Интеграции с внешними системами
- ☒ Управление изменениями и обучение
- ☒ Роли и команда проекта
- ☒ Бюджет и ресурсы
- ☒ План-график проекта
- ☒ Оценка рисков и контроль

 Проверьте готовность вашей компании
к успешному переходу на 1С:ERP

АНАЛИТИКА
И ОТЧЕТНОСТЬ

КРП
И ПОКАЗАТЕЛИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ

УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ
И ЗАРПЛАТА

ИНТЕГРАЦИИ
И API

ОБУЧЕНИЕ
И ПОДДЕРЖКА

CRM

WMS

БАНК

EDI

САЙТ

BI

1С:ERP

1С:ERP

1С

МЕТОДОЛОГИЯ 1С:ERP

ЛУЧШИЕ ПРАКТИКИ

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ

ПОДДЕРЖКА И РАЗВИТИЕ

 ЭФФЕКТИВНОСТЬ
И ПРОЗРАЧНОСТЬ

 РОСТ БИЗНЕСА
И ПРИБЫЛЬНОСТИ

 НАДЕЖНОСТЬ
И КОНТРОЛЬ

 КОМПЕТЕНЦИИ
И ПОДДЕРЖКА

Данный чек-лист разработан экспертами компании «АЛЪПЕ Консалтинг» (автор: Алексей Деменцов) для выявления зон риска и уровня корпоративного сопротивления перед стартом проекта внедрения 1С:ERP.

Блок 1. Участие руководства и целеполагание (Спонсорство)

- ☐ Генеральный директор является главным заказчиком (спонсором) проекта и готов лично использовать систему.
- ☐ Цели внедрения оцифрованы (например, "сократить время сборки заказа на 20%", а не "чтобы было удобно").
- ☐ Топ-менеджмент единым фронтом транслирует важность проекта, нет скрытых конфликтов между директорами направлений.
- ☐ Выделен достаточный бюджет не только на лицензии и код, но и на обучение персонала и Change Management.
- ☐ Руководители подразделений четко понимают свои личные выгоды от внедрения ERP.

Блок 2. Процессы и текущая ИТ-архитектура

- ☐ Проведен аудит и реинжиниринг бизнес-процессов (процессы описаны "как есть" и "как будет").
- ☐ Определен список исторических систем (Excel, старые 1С, самописные программы), которые подлежат отключению.
- ☐ Подготовлены правила и регламенты для переноса остатков и справочников (НСИ).
- ☐ Выявлены участки, требующие глубокой доработки конфигурации, и те, где возможна работа в типовом функционале.
- ☐ Понятна архитектура предприятия и план бесшовной интеграции 1С:ERP со сторонними сервисами (банки, CRM, ЭДО).

Блок 3. Кадры и выявление неформальных лидеров

- ☐ Составлена матрица стейкхолдеров: кто выигрывает от внедрения, а кто теряет власть/статус.
- ☐ Выявлены "незаменимые" специалисты, которые монополизировали знания в своих отделах.
- ☐ Выявлены неформальные лидеры мнений, чье отношение может повлиять на настрой всего коллектива.
- ☐ Сформирована рабочая группа со стороны заказчика, выделено рабочее время на проект (сотрудники не перегружены текучкой).
- ☐ Проведены первые PR-сессии: персоналу объяснили, зачем нужна новая система и что изменится в их работе.

Блок 4. Обучение и адаптация (Микролернинг)

- ☐ Разработан план обучения пользователей по ролям (каждый учит только свой участок работы).
- ☐ Подготовлены короткие видеоинструкции и памятки (микролернинг) вместо 300-страничных томов.
- ☐ Сформирован пул "суперпользователей" (внутренних наставников) из числа лояльных сотрудников.
- ☐ Организован тестовый контур (песочница), где сотрудники могут безопасно "нажимать кнопки" до реального запуска.
- ☐ Предусмотрена линия технической поддержки пользователей на период опытно-промышленной эксплуатации (ОПЭ).

Блок 5. Административные меры и KPI

- ☐ Утвержден график поэтапного отказа от старых систем ("сжигание мостов").
- ☐ Разработаны новые регламенты взаимодействия между отделами, документы имеют юридическую силу внутри компании.
- ☐ KPI и система мотивации сотрудников привязаны к своевременности и корректности ввода данных в 1C:ERP.
- ☐ Руководство готово финансово и морально к временному проседанию производительности в первый месяц после запуска.
- ☐ Руководство готово применять жесткие меры (вплоть до увольнений) к открытым саботажникам проекта.

Блок 6. Мониторинг и управление рисками

- ☐ Регулярно проводятся статусные совещания рабочей группы по выявлению скрытого саботажа.
- ☐ Настроены метрики использования системы (кто заходит, сколько документов вводит).
- ☐ Собирается и анализируется обратная связь от рядовых пользователей (через суперпользователей).
- ☐ Интегратор оперативно исправляет критичные баги, не давая повода для критики системы.
- ☐ Разработан план "Б" на случай критического сбоя при старте промышленной эксплуатации.