



БАЛТИКА

**Характерные проблемы внедрения
автоматизированной системы
управления персоналом на
производственном предприятии**

**Кадровая Служба 2006
20 апреля 2006 г., Москва**



План презентации

1. Предварительный этап

- определение стартовых условий и перспектив развития;
- формулировка целей проекта;
- выбор АС;
- выбор поставщика.

2. Организация работ по внедрению АС

3. Критические факторы успеха реализации проекта

4. Организация работ по сопровождению и развитию АС

*(на примере реализации проекта «Персонал – Корпорация»
в ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»)*

Предварительный этап - определение стартовых условий и перспектив развития

- количество персонала – 1500 чел., одна производственная площадка;
- планируемое число рабочих мест – 15;
- типы оплат – повременная, сдельная;
- премии – месячные, квартальные, годовые;
- существующая АС «Кадровый учет» - самостоятельно поддерживаемая программа файловой структуры (файлы формата .dbf);
- перспектива – увеличение количества производственных площадок.

Предварительный этап - формулировка целей проекта.
Определяющая цель – повышение качества управления персоналом.

- **снижение трудозатрат на создание документов и, как следствие, увеличение производительности труда менеджеров по персоналу и кадровых служб;**
- **увеличение количества бизнес-функций управления персоналом;**
- **внедрение новых методов управления персоналом (планирование карьеры сотрудников, управления мотивацией, бонусные системы и.п.);**
- **создание единого информационного пространства управления предприятием (взаимодействие с существующими АС);**
- **автоматизация формирования информационных массивов для государственных органов (МНС, ПФ и т.д.);**
- **возможность масштабирования и развития АС в случае изменения условий общего бизнес-процесса.**

Что получают сотрудники организации?

Руководители высшего звена

- Информационная поддержка принятия решения в области управления и регулирования взаимоотношений с персоналом
- Повышение эффективности управления, повышение отдачи, сокращение затрат

Руководители финансовых служб и ОТиЗ

- Определение положений кадровой политики и системы оплаты труда
- Выявление планово-фактических отклонений и оперативный маневр трудовыми ресурсами и финансовыми средствами

Линейные руководители


- Планирование работ с учётом режимов и графиков привлечения
- Возможность приёма и оплаты выполненных работ
- Оперативный контроль деятельности сотрудников

Работники кадровых служб

- Автоматизированный кадровый учёт, формирование внутренней и внешней отчётности
- Контроль и мониторинг основных характеристик сотрудников, средства анализа
- Подбор и привлечение персонала



Предварительный этап. Организационные мероприятия

- **получение поддержки проекта руководителем предприятия, приказ по предприятию о начале проекта;**
 - **презентация проекта руководителям бизнес- подразделений;**
 - **формирование группы внедрения (проектной команды), определение обязанностей, прав и ответственности членов группы;**
 - **общее планирование проекта, определение ресурсов проекта, оценка рисков.**
- 

Организация работ по внедрению АС. Выбор АС (критерии)

- функциональная полнота;
- эффективная актуализация АС в связи с изменяющимся законодательством;
- развитие функциональности АС в соответствии с развитием бизнес-функций,
- наличие «горячей» поддержки;
- наличие реализованных проектов;
- наличие и качество методической и инструктивной документации;
- наличие (возможность) интерфейса с существующей финансовой АС (Для «Балтики» -Комплекс «Монолит. SQL») и иными АС предприятия;
- стоимость (поставка + внедрение + сопровождение).

Отличительные бизнес-функции Компании

- Сдельная оплата комплексных бригад.
- Сдельно-премиальная оплата отдельных подразделений,
- Сдельная оплата водителей, работающих на доставке готовой продукции покупателям
- Учет спецодежды
- Безналичная оплата питания в столовой Компании.
- Перечисление зарплаты на кредитные карты различных банков.
- Учет и расчет дивидендов.
- Экспорт структурированных данных в программы ГНИ и ПФ.
- Групповая индексация зарплаты.
- Специализированные отчеты для инвестора.
- Планирование и учет обучения персонала.
- Бонусная система оплаты.
- Компенсационный пакет.



Интерфейсы с другими АС, функционирующими в Компании

- **Финансовая система (Монолит. SQL)**
- **Документооборот Компании (Lotus)**
- **Автохозяйство (IBase)**



Наш партнёр- Монолит-Инфо

Компания работает с одной системой уже почти 10 лет. И эта система – отечественная, разработки компании Монолит Инфо.

В настоящее время «Монолит Персонал»:

- обеспечивает все основные бизнес-процессы по управлению персоналом Компании
- обеспечивает как централизованные так и распределенные решения

Организация работ по внедрению АС. Основные технические мероприятия в процессе реализации проекта

- **начальное конвертирование данных в согласованных объемах из прежних источников;**
- **настройка алгоритмов видов оплат/удержаний по заработной плате;**
- **дополнительные выходные формы отчетности;**
- **настройка бухгалтерских аналитик по заработной плате;**
- **стыковка с внешними системами;**
- **настройка режима распределенного функционирования;**
- **подготовка методической и инструктивной документации, обучение пользователей.**

Этапы развития АС «Персонал – Корпорация» в ОАО «ПК «Балтика»

- I этап – БД в СПб, обслуживающая завод в СПб и существующие на тот период СБП (1998 – 2001 годы);
- II этап – пять распределенных БД (по количеству филиалов), синхронизация – регламентно- организационными мероприятиями через главного предметного администратора системы штаб-квартиры, небольшое количество сводных отчетов по Компании (2002-2005 годы);
- III этап – единая централизованная БД по компании (одно юридическое лицо), расположенная в СПб, филиалы работают по удаленному доступу, все настройки осуществляются главным предметным администратором системы штаб-квартиры (с 2006 года);
- IV этап - единая централизованная БД по Объединенной компании (несколько юридических лиц), расположена в СПб (с 2007 года).

Критические факторы успеха реализации проекта

Стратегические:

- **Ясность целей проекта.**
- **Поддержка руководства.**
- **Чёткость планов.**

Тактические:

- **Наличие необходимых ресурсов.**
- **Наличие необходимых технологий.**
- **Приемка результатов.**
- **Контроль выполнения проекта.**
- **Обеспечение необходимыми данными.**
- **Возможность управления непредвиденными ситуациями.**

Развитие функциональности АС

- в связи с изменением законодательства – представляются Разработчиком;
- пакетная реализация блока функциональностей, расширяющих возможности АС – представляются Разработчиком (возможно используя постановку задачи Заказчика);
- развитие функциональности, вызванное изменениями бизнес-функций – инициируются Заказчиком в рамках договора на сопровождение (в год реализуется 30 – 35 заявок различной сложности);
- модификация АС, связанная с развитием инструментальных средств MS и повышающая эффективность системы (обычно предлагаются Разработчиком).

Текущая поддержка АС

- **годовой договор на сопровождение и развитие АС (включены все филиалы Компании);**
- **абонементное обслуживание;**
- **обновление версий АС;**
- **работы по развитию АС;**
- **регламентно прописано взаимодействие специалистов Разработчика и Заказчика, все заявки на работы и результаты выполнения заявок проходят через одну «дверь» в стандартном формате, дополнительные работы оформляются доп. соглашениями (протоколами) согласованной формы;**
- **стоимость абонементного обслуживания рассчитывается как доля стоимости лицензий АС на начало года.**



Благодарим за внимание

Сергей Денискин

ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»,

г. Санкт – Петербург,

тел. (812) 329-9107, e-mail:

deniskin@baltika.ru