

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

Линейные руководители

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

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

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 AC. Выбор AC (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»

- □ Іэтап БД в СПб, обслуживающая завод в СПб и существующие на тот период СБП (1998 2001 годы);
- □ П 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 лицо), 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 бизнесфункций – инициируются Заказчиком в рамках договора на сопровождение(в год реализуется 30 – 35 заявок различной сложности);
- **Модификация АС, связанная с развитием инструментальных средств МS 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.
- стоимость абонементного обслуживания рассчитывается как доля стоимости лицензий АС на начало года.

соглашениями (протоколами) согласованной формы;

Благодарим за внимание

Сергей Денискин
ОАО «Пивоваренная компания «Балтика»,
г. Санкт — Петербург,
тел. (812) 329-9107, e-mail:
deniskin@baltika.ru