



СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА БАЗЕ РЕШЕНИЯ ALFA-HRMS В ЗАО «ВОРОНЕЖСТАЛЬМОСТ»

РЕЗЮМЕ ПРОЕКТА

В о з м о ж н о с т ь в и д е т ь д а л ь ш е



ЗАО «ВОРОНЕЖСТАЛЬМОСТ» – национальный лидер в области изготовления стальных конструкций для мостов всех типов.



ПОРТРЕТ ЗАО «ВОРОНЕЖСТАЛЬМОСТ»

Закрытое акционерное общество «Воронежстальмост» (до 1992 года - Воронежский мостовой завод) основано в 1948 году.

Предприятие входит в состав АО «Мостостройиндустрия» (г. Москва) и имеет дочернюю компанию ООО Торговый дом «Воронежстальмост».

В настоящее время на заводе трудится порядка 2000 высококвалифицированных рабочих и инженеров.

Основной вид деятельности - изготовление стальных конструкций для железнодорожных, автодорожных и пешеходных мостов любых типов. Имеющиеся в распоряжении завода производственные площади, технологическое, станочное и крановое оборудование позволяют изготавливать более 45000 тонн конструкций в год.

За свою многолетнюю историю Воронежстальмост выпустил более 2 млн. тонн мостовых конструкций. Изготовленные на заводе мосты перекрывают самые крупные реки России: Амур, Енисей, Волгу, Иртыш, Днепр, Ангару и другие. Также мостовые конструкции в течение многих лет успешно работают во многих странах бывшего Советского Союза: на Украине, в Латвии, Белоруссии, Армении. Кроме того, завод являлся поставщиком мостовых конструкций для многих зарубежных проектов в Финляндии, Турции, Вьетнаме, Египте, Лаосе и странах Африки.



Предпосылки проекта

До начала проекта для расчета заработной платы и ведения кадрового учета на предприятии использовались локальные DOS разработки, между которыми отсутствовал автоматизированный обмен данными. В связи с этим приходилось вести параллельный учет информации по персоналу на каждом функциональном участке, а сотрудникам бухгалтерии - ежемесячно вручную вносить всю необходимую для расчета информацию из сформированных на бумаге табельных журналов. Ситуация осложнялась еще и тем, что массив данных был разбит на несколько локальных баз по зонам ответственности бухгалтеров, и при переходе сотрудника из одного подразделения в другое для дальнейшего корректного расчета данные по заработной плате с начала года переносились в другую локальную базу.

Полное отсутствие автоматизации в цехах приводило к тому, что экономисты тратили основную часть рабочего времени на подготовку нарядов, цеховых приказов и распоряжений, а также на ручной сбор данных для формирования отчетности по предприятию.

Кроме того, версии DOS разработчиком уже не поддерживались, поэтому сопровождать программные продукты приходилось отделу компьютерного обеспечения ЗАО «Воронежстальмост».

Наличие вышеперечисленных проблем в автоматизации мешало службам и отделам предприятия эффективно выполнять трудовые функции. Предприятие пришло к пониманию необходимости создания единой информационной системы управления персоналом, которая бы позволила повысить эффективность и согласованность в работе подразделений. Для создания такой информационной системы было выбрано решение «Система Alfa/Управление персоналом» (Alfa-HRMS) от компании «Информконтакт».

► Цели проекта - создать систему, обеспечивающую работу всех подразделений в едином информационном пространстве и автоматизировать такие задачи как планирование и ведение штатного расписания, кадровый документооборот, учет внутренних перемещений, планирование и учет подготовки и обучения персонала и другие задачи по управлению персоналом и расчету заработной платы.

Этапы проекта

Так как унаследованные программы по кадровому учету и расчету заработной платы не были связаны друг с другом, и, соответственно, автоматизация одного из участков не могла повлиять на работу другого, было принято решение проводить проект в два этапа: управление кадрами и расчет заработной платы. Это позволило, не увеличивая одновременно нагрузку на все отделы, распределить ее пропорционально по времени в рамках всего проекта, постепенно подключая отделы предприятия.

В связи с тем, что автоматизация управления кадрами - это основа для автоматизации задач табельного учета и расчета заработной платы, работа началась именно с этого участка.

Первый этап - управление кадрами

В конце 2006 года совместно с сотрудниками отдела компьютерного обеспечения ЗАО «Воронежстальмост» было разработано техническое задание на автоматизацию контура управления кадрами с учетом особенностей предприятия. Основная цель – перейти от решения частной обособленной задачи учета кадров к созданию целостной системы управления персоналом.

На первом этапе было решено автоматизировать ведение организационной структуры и штатного расписания предприятия, кадрового учета и документооборота. С декабря 2006 года по январь 2007 была произведена настройка приказов, распоряжений и кадровой отчетности согласно требованиям ЗАО «Воронежстальмост». При помощи консультантов компании «Информконтакт» были разработаны единые стандарты кадрового документооборота и его отражения в информационной системе. С учетом новых возможностей, предоставляемых Alfa-HRMS, была переработана организационная структура - цеха были разделены на участки, штатное расписание стало более детальным.

После настройки конвертеров имеющиеся данные по персоналу были перенесены в Alfa-HRMS и в феврале 2007 года контур управления кадрами был запущен в опытную эксплуатацию. В рамках опытной эксплуатации в Alfa-HRMS с бумажных носителей были внесены данные о структуре предприятия, создано штатное расписание, внесены данные по образованию, трудовому стажу и т.д. Фактически вся кадровая информация, ранее хранившаяся только на бумажных носителях, была внесена в систему и стала доступна для управления и анализа со стороны кадровой службы.

С июля 2007 года блок управления кадрами начал работать в режиме постоянной эксплуатации.

Второй этап - управление рабочим временем и расчет заработной платы

Второй этап включил в себя работы по автоматизации задач внутрицехового документооборота и управления рабочим временем, табельного учета, ведения нарядов, расчета заработной платы и формирования проводок по ней.

Этап начался с разработки технического задания, учитывающего все особенности и требования ЗАО «Воронежстальмост» к автоматизации данных участков.

Табельный учет и ведение нарядов

В рамках задачи автоматизации ведения табельного учета были заполнены справочники, позволившие уже на данном этапе (до автоматизации производствен-



► Поэтапная реализация проекта позволила не увеличивая одновременно нагрузку на все отделы, распределить ее пропорционально по времени в рамках всего проекта, постепенно подключая отделы предприятия.

ного документооборота) значительно упростить ведение электронных табельных журналов (ЭТЖ). Информация о графике работы, отпусках, больничных и других кадровых данных стала автоматически учитываться и отражаться в ЭТЖ. Экономисту оставалось внести в таблицу отклонения, вызванные перемещениями в цехах, сверхурочными работами и т.д. Автоматический учет данных по отклонениям был запланирован в проекте параллельно с запуском формирования производственного (внутрицехового) документооборота по личному составу.

Для ведения и расчета сдельных нарядов в Alfa-HRMS были заполнены нормативные справочники сдельных расценок и применяемых к ним коэффициентов, заведена информация об операциях, выполняемых работах, производственных единицах.

В начале 2008 года было принято решение перевести задачи табельного учета и расчета сдельных нарядов в постоянную эксплуатацию в Alfa-HRMS.

Расчет заработной платы

По мере освобождения ресурсов проектной команды параллельно с задачами табельного учета начались работы по настройке классификатора начислений и удержаний, а также была произведена конвертация остатков по заработной плате. В середине 2008 года участок был запущен в опытную эксплуатацию. Расчет заработной платы проводился параллельно в двух системах. Ежемесячно сверялись результаты расчета, и анализировались причины расхождений.

Автоматизация расчета заработной платы выявила необходимость в достаточно обширной переработке действовавших на предприятии алгоритмов учета и распределения затрат по видам выпускаемой продукции и нарядам. Возможности новой системы позволили предприятию решить эту задачу. Помимо сдельной заработной платы по заказам стали распределяться и все премии и доплаты работников.

С января нового, 2009, года предприятие полностью отказалось от устаревшего программного обеспечения и стало использовать Alfa-HRMS для расчета заработной платы и формирования проводок.

Производственный (внутрицеховой) документооборот по личному составу

Создание единой подсистемы ведения производственного (внутрицехового) документооборота по личному составу фактически являлось самостоятельным и самым объемным и продолжительным этапом. Были собраны и унифицированы все печатные формы приказов и распоряжений, разработаны и настроены механизмы автоматического отражения управленческих действий по приказам и распоряжениям непосредственно в Alfa-HRMS.

С августа 2008 года было принято решение формировать все приказы и распоряжения по личному составу, используя Alfa-HRMS, и перевести функционал внутрицехового документооборота в постоянную эксплуатацию.

С этого момента ни одно управляющее воздействие по личному составу со стороны предприятия не формируется вне Alfa-HRMS. На предприятии была создана полноценная система управления кадрами.

Как следствие, формирование электронных табельных журналов стало происходить автоматически. Система знает график работы человека, знает все отклонения от графика и может в автоматическом режиме сформировать табельные журналы учета отработанного времени для расчета и начисления заработной платы.

Проводки по заработной плате

После завершения работы по настройке внутрицехового документооборота в апр-



► Этапы проекта:

- Управление кадрами.
- Управление рабочим временем и расчет заработной платы:
 - табельный учет и ведение нарядов;
 - расчет заработной платы;
 - производственный документооборот по личному составу;
 - проводки по заработной плате.

ле 2008 года началась разработка и настройка проводок по заработной плате. На этом этапе был разработан и согласован журнал типовых проводок по заработной плате и ЕСН, произведена настройка алгоритмов проводок.

С августа 2008 года проводки по заработной плате и ЕСН были запущены в опытную эксплуатацию. Формировать проводки в Alfa-HRMS в режиме постоянной эксплуатации было решено с января 2009 года одновременно с расчетом заработной платы.



Особенности проекта

Хранение основной кадровой информации на бумажных носителях

До начала проекта основная кадровая информация на предприятии хранилась на бумажных носителях, а действовавшее на тот момент программное обеспечение позволяло хранить только информацию о последнем месте работы сотрудника, его адресные и паспортные данные. Как следствие, помимо решения задачи автоматизации перед отделом кадров стояла задача ввода в Alfa-HRMS значительного объема недостающей информации.

Деление организационной структуры предприятия по участкам

Организационная структура предприятия имела укрупненный вид и была разделена только по отделам и цехам. Это было связано с тем, что отдел кадров вел учет личных карточек на бумажных носителях, и, соответственно, не мог оперативно отслеживать движения сотрудников между участками и вносить изменения во все бумажные формы. Было невозможно вести учет сотрудников по участкам, а подсчет количества рабочих на участках занимал несколько дней.

После перевода кадрового учета в Alfa-HRMS появилась возможность разделить цеха по участкам, так как все движения система стала отслеживать самостоятельно на основании приказов и распоряжений, а отделу кадров оставалось только отразить перемещения в трудовой книжке. Было разработано более детальное штатное расписание, полностью соответствующее потребностям предприятия.

Связь управления персоналом с учетом договоров

В Alfa-HRMS реализовано оформление договоров гражданско-правового характера и договоров на обучение работников предприятия. Производится подготовка печатных форм договоров, и после подписания вся информация, необходимая для учета, автоматически попадает в базу данных, а сам договор - в блок управления договорной деятельностью для его дальнейшего учета и отслеживания выполнения обязательств.

Сложная система распределения заработной платы

Изначально на предприятии при формировании проводок по заказам распределялась только заработная плата, рассчитанная на основании нарядов, а доплаты и премии разносилась в разрезе цехов. В процессе автоматизации был разработан новый подход, который заключался в том, чтобы помимо сдельной заработной платы по заказам распределялись и все премии и доплаты работника. В качестве базы распределения было выбрано отношение суммы стоимости всех операций по конкретному заказу, выполненным работником, к сумме стоимости всех нарядов, в которых участвовал этот работник.

Результаты проекта

Подключение функционала и пользователей к Alfa-HRMS

В настоящее время в системе задействованы все службы и отделы, участвующие в управлении персоналом. В общей сложности с Alfa-HRMS работают более 80 пользователей.

Хранение всей кадровой информации в единой централизованной базе данных

Одной из основных целей проекта было объединение разрозненных информационных хранилищ в одно, с возможностью доступа всех отделов предприятия к необходимой информации. Теперь каждое подразделение имеет прямой доступ к необходимой для его работы информации. Это позволяет существенно ускорить работу, так как исчезла необходимость обращаться к посредникам для сбора и подготовки информации.

Формирование приказов и распоряжений по личному составу с помощью решения «Система Alfa/ Управление персоналом»

Использование автоматизированного формирования приказов и распоряжений по личному составу непосредственно в Alfa-HRMS позволило вывести процессы управления персоналом на новый уровень, решив сразу ряд задач:

- Используются единые стандарты документооборота.
- Процесс формирования документов стал существенно быстрее и проще, так как вводится только минимально необходимая информация, а формирование печатной формы производится автоматически.
- Созданы механизмы оповещения и проверки соответствия проекта приказа принятым стандартам. Alfa-HRMS не позволяет внести в систему заведомо противоречивую и недостоверную информацию. Так, например, в случае попытки принять сотрудника на работу раньше даты трудового договора система выдаст предупреждение о некорректности ситуации.
- Автоматическое отражение информации приказов в карточках сотрудника повышает качество и достоверность информации за счет полного исключения ошибок ввода.
- Снижена нагрузка подразделений, использующих информацию из приказов, так как вся информация попадает в базу данных непосредственно в местах ее возникновения.

Ведение электронных личных карточек сотрудников

В настоящий момент вся информация по личным карточкам сотрудников хранится в единой базе данных и является первостепенной. При трудоустройстве работника сначала заполняется электронная карточка сотрудника, и только после этого на основании введенной информации производится печать бумажной копии личной карточки. В Alfa-HRMS осуществляется контроль вносимой информации, что позволяет сократить количество ошибок при заполнении личной карточки. Теперь вся информация по личным карточкам гарантированно попадает в базу данных. В связи с этим существенно упростилась и ускорилась обработка и анализ данной информации.

Учет внутрицеховых переходов (Движение между участками)

Автоматизация внутрицехового документооборота позволила оперативно отслеживать и контролировать все внутрицеховые переходы между участками, решения о которых принимаются на уровне начальников цехов. Ранее информация о таких переходах зачастую не доходила до бухгалтерии и не находила отражения при отнесении



затрат по заработной плате.

Снятие пиковых нагрузок с сотрудников табельной службы

В новой системе электронный табельный журнал формируется автоматически на основании информации, поступающей в систему в течение всего месяца. Через систему проходят все приказы и распоряжения по личному составу, ежедневно фиксируется работа вне графика и отвлечения от работы. Табельщику остается запустить автоматическое формирование табельного журнала. Такой подход сводит функции сотрудников табельной службы к отслеживанию соответствия данных табеля реальному производственному режиму.

Электронное ведение нарядов

Автоматизация формирования табелей-нарядов позволила снизить пиковые нагрузки сразу нескольких крупных подразделений предприятия в конце каждого месяца. Экономисты цехов при формировании табелей-нарядов указывают только нужную бригаду и перечень работ и операций, а их стоимость рассчитывается автоматически на основании норм. Список работников бригады и отработанное ими время также заполняются автоматически на основании данных о составе бригады и данных табельного учета. А расчетной группе бухгалтерии больше не нужно в конце каждого месяца заносить вручную все данные по нарядам для расчета заработной платы, достаточно только найти нужный наряд в базе данных и запустить его расчет.

Кроме того, значительно упростился контроль, производимый при согласовании табелей-нарядов с отделом организации и оплаты труда, благодаря тому, что решение «Система Alfa/ Управление персоналом» автоматически выполняет некоторые контрольные функции, такие как отслеживание расхождений между данными табельного журнала и табеля-наряда, контроль аналитики наряда, контроль сроков действия заказов, по которым выполняются операции и работы.

Перспективы

Внедрение решения «Система Alfa/Управление персоналом» от компании «Информконтакт» позволило, автоматизировав текущие потребности предприятия в части управления персоналом, создать хорошую основу для дальнейшего развития и наращивания функционала по таким ключевым направлениям как:

- Настройка связи между решениями «Система Alfa/Управление персоналом» и «Система Alfa/Планирование и учет производства» в части ведения нарядов на работы, получение данных по рабочим, расчет плановой и фактической трудоемкости.
- Автоматизация учета автотранспорта и настройка связи с управлением персонала в части ведения данных по водителям, а также учет и расчет путевых листов;
- Автоматизация аттестации рабочих мест по условиям труда;
- Создание электронной проходной и настройка передачи данных в электронный табельный журнал.

