

**Федякова Наталия Николаевна**, *к.э.н., доцент кафедры статистики, эконометрики и информационных технологий в управлении*  
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева», Саранск

**Байнева Марина**, *студент 2 курса*  
ФГБОУ ВПО «МГУ им. Н.П. Огарева», Саранск

## **ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОАО «МОРДОВЦЕМЕНТ» НА БАЗЕ РЕШЕНИЯ ALFA-HRMS**

**Аннотация.** Предметом исследования являются информационные системы управления персоналом в организации. Проведен анализ внедрения системы управления персоналом на предприятии ОАО «Мордовцемент» на базе решения ALFA-HRMS.

**Ключевые слова:** система управления персоналом

**Annotation.** The subject of research is management information human resource management system in the organization. The analysis of the implementation of the human resource management system in the company of "Mordovcement" based solutions ALFA-HRMS.

**Keywords:** human resource management system

Современные предприятия (корпорации) имеют сложную структуру, обусловленную многопрофильностью деятельности, территориальной распределенностью подразделений, огромным количеством кооперативных связей с партнерами. При этом возрастает динамичность бизнес-процессов, связанная с постоянно изменяющимися потребностями рынка, ориентацией производства товаров и услуг на индивидуальные потребности клиентов и заказчиков, непрерывным совершенствованием технических возможностей и сильной конкуренцией [1, с. 34].

В общей стратегии развития предприятия вопросы управления персоналом занимают одно из ключевых мест. Важная роль в оптимизации управления принадлежит автоматизированным системам управления персоналом (HumanResourcesystems) [2].

До недавнего времени понятие «управление персоналом» практически отсутствовало в управленческой практике, несмотря на то, что в каждой организации была подсистема управления персоналом, в круг обязанностей которой входили увольнение и прием сотрудников, переподготовка сотрудников и обучение и т.п. Отделы кадров являлись слабыми в профессиональном отношении, так как имели низкий организационный статус, были структурно разобщены с прочими подразделениями, которые осуществляли функции управления кадрами (юридический отдел, отдел заработной платы, отдел труда и др.). И, как результат, они не являлись ни информационным, ни координирующим, ни методическим центром кадровой работы организации.

При более тщательном исследовании оказалось, что к основным проблемам управления персоналом можно отнести множество различных задач, с которыми практически каждый день сталкиваются менеджеры.

Рассмотрим пример внедрения системы управления персоналом на предприятии ОАО «Мордовцемент» на базе решения ALFA-HRMS компании «Информконтакт».

ОАО «Мордовцемент» – считается одним из крупных предприятий, производящих цемент в Российской Федерации. Только за 2014 г. произведено цемента 4327,8 тыс. тонн на сумму 10,08 млрд. рублей. ОАО «Мордовцемент» занимает 2-ое место по объемам производства среди российских цементных заводов. По состоянию на 17 ноября 2014 г. общая численность работников составляет 2 170 человек. [4]

На сегодняшний день на предприятии проводится комплексная работа по реконструкции существующих и вводу новейших производственных мощностей с использованием новейших импортных материалов и технологий. Это дает возможность предприятию каждый год увеличивать объемы производства продукции, которая отвечает самым высоким требованиям по качеству. [4]

Производство цемента – непрерывный технологический процесс. Необходимо оперативное управление и контроль за количеством персонала на рабочих местах, изменениями штатного расписания, перемещениями работников внутри бригад или между цехами.

До внедрения на предприятии системы управления персоналом ALFA-HRMS задачи расчета заработной платы и кадрового учета решались на предприятии с поддержкой продуктов 1С: Зарплата и кадры (1С:ЗиК) и MicrosoftOffice. Ведение штатного расписания выполнялось в MicrosoftExcel, а фактическая численность – в 1С:ЗиК. Что вызывало проблемы автоматизации функций отдела кадров и отдела организации труда и заработной платы. Подсчет занятых и свободных вакансий и другие процедуры управления персоналом и кадрового учета требовали значительных временных и трудовых затрат. А также не было возможности автоматизировать расчет эффективного фонда рабочего времени, что усложняло разрешение таких проблем как проектирование и оценка трудовых затрат.

Некоторые справочники велись одновременно в трех программах, в которых различалась их содержание и структура. Из-за большого объема ручной работы и отсутствия обмена информацией между программными продуктами возникали проблемы при ведении табельного учета и расчете заработной платы.

К тому же, существующая функциональность применяемых программных продуктов никак не гарантировала на должном уровне автоматизацию таких задач, как:

а) проектирование и учет прохождения работниками обучения либо повышение квалификации;

б) календарное и финансовое проектирование мероприятий по переподготовке, повышению и обучению квалификации персонала;

в) ведение графиков отпусков. Все графики отпусков велись в Microsoft Excel. Это создавало проблемы при расчете фонда рабочего времени и оформлении приказов на отпуск;

г) учет общего и льготного стажа для передачи данных в ПФ;

д) контроль расходования средств на подготовку работников.

Несмотря на то, что в программе 1С 3иК было автоматизировано достаточно большое количество функций, их автоматизация была автономной (каждый отдел вел собственный блок задач, практически никак не взаимодействуя друг с другом), что не позволяло предприятию перейти на качественно новый уровень управления – от статистического учета персональных данных о сотрудниках к решению проблем успешного управления трудовыми ресурсами.

Для того, чтобы решить перечисленные проблемы необходима была система управления персоналом, благодаря которой можно было бы обеспечить работу всех без исключения подразделений в едином для всех информационном пространстве и которая позволяла бы автоматизировать такие проблемы как проектирование и ведение штатного расписания, документооборот и кадровый учет, планирование и учет подготовки, учет внутренних перемещений и обучение персонала и прочие проблемы по управлению персоналом и расчету заработной платы. Благодаря наличию адаптационных механизмов и обширной функциональности было решено внедрять систему управления персоналом предприятия на основе решения ALFA-HRMS.

С учетом ограничения по количеству специалистов заказчика, входящих в состав проектной команды, было принято решение о поэтапной реализации проекта. К тому же, данная методика проведения работ по развертыванию системы управления персоналом приносила заказчику возможность приобретать на каждом этапе заметные для предприятия результаты.

Проект был разделен на пять этапов:

1. подготовительные работы;
2. перевод в ALFA-HRMS отдела кадров и отдела организации труда и заработной платы;
3. автоматизация табельного учета и управления рабочим временем;
4. запуск автоматизированного расчета и ведения сдельных нарядов;
5. расчет и настройка налогов, заработной платы, а также отчислений в фонды. [3]

На первом этапе проекта был проведен комплекс предварительных работ, которые необходимы для запуска Alfa-HRMS:

- а) создание механизма импорта и выверки информации о работниках, импорт информации за все предыдущие периоды;
- б) согласование форм неунифицированных распоряжений и приказов и их настройка в ALFA-HRMS в соответствии с условиями заказчика;
- в) настройка специфических отчетных форм, необходимых отделу организации труда и заработной платы, отделу кадров и расчетной группе бухгалтерии;
- г) формирование в системе управления персоналом типовых графиков деятельности сотрудников, работающих на предприятии;
- д) настройка автоматического расчета сдельных нарядов с учетом коэффициентов за показатели качества выпускаемой продукции;
- е) разработка и утверждение регламента и инструкций деятельности в новой системе управления персоналом;
- ж) настройка алгоритмов автоматического расчета удержаний и начислений из заработной платы, отчислений в фонды, а также осуществление других настроек, оказывающих большое влияние на правильность расчета заработной платы. [3]

Из ранее использовавшихся баз данных были импортированы сведения о структуре предприятия, штатное расписание, перенесены все кадровые данные о сотрудниках. Уже после переноса данных по штатному расписанию была проделана большая работа по выверке перенесенных данных, их корректировке и дополнению с учетом новых возможностей, предоставляемых Alfa-HRMS, а работниками отдела кадров – скорректированы сведения по сотрудникам предприятия с учетом нового разработанного штатного расписания.

Сразу же после внедрения отдел кадров начал регулярно работать в системе управления персоналом, получив возможность не только вести учет кадров, но и осуществлять руководство ими. Теперь кадровые учетные документы (приказы на прием, трудовые договоры, перевод, изменение ФИО, отпуск, увольнение, и т. д.) стали создаваться напрямую в новой системе и проходить все стадии от создания проекта приказа, его согласования и визирования вплоть до отражения действий по приказу в табелях, карточках работников и других объектах решения Alfa-HRMS.

В рамках задачи автоматизации управления рабочим временем коллективной проектной командой были разработаны и утверждены общие образцы распоряжений и приказов по личному составу, выпускаемых в структурных подразделениях и не проходящих через отдел кадров (перенос выходного дня, изменение графика сменности, закрепление за бригадой, сверхурочные работы и т.п.).

Одновременно с ручным формированием табеля в подразделениях были сформированы все распоряжения и приказы, которые необходимы для автоматического формирования электронного табельного журнала учета отработанного времени в ALFA-HRMS.

Была проделана работа по ведению и расчету сдельных нарядов в новой системе. Работники отдела организации труда и заработной платы прошли подготовку и начали тестовую работу в ALFA-HRMS. В процессе работы были заведены операции, производственные единицы, выполняемые работы, формализован способ расчета расценки работы.

Следует отметить, что предприятие имеет непрерывный цикл производства и рассчитывает наряды каждый день по каждой партии продукции для каждой бригады в зависимости от показателей качества. В связи с этим специалистам предприятия необходимо создавать и подвергать обработке больше 1000 нарядов в месяц. Начав работу в Alfa-HRMS, пользователи по достоинству оценили удобство обработки больших объемов информации, оперативность и качество работы.

На финальном этапе испытательную работу в системе управления персоналом выполнили бухгалтеры по расчету заработной платы. Для сверки полученных сведений и контроля алгоритмов расчета зарплаты расчет заработной платы проводился в двух системах в одно и то же время. В процессе расчета был обретен нужный опыт работы с новой системой.

Затем был проведен первый испытательный автоматизированный расчет заработной платы по всему предприятию. В результате расчета были обнаружены некоторые трудности, которые были вызваны несогласованностью в работе отделов, выполняющих в системе функции расчета заработной платы, учета труда и кадрового

учета. Были установлены мероприятия по налаживанию взаимосвязей отделов, контролирования действий всех вовлеченных в работу служб, что в дальнейшем гарантировало необходимое качество и оперативность вводимой информации.

В результате реализации проекта были достигнуты следующие результаты:

а) организация тесного взаимодействия отделов, работающих в Alfa-HRMS, и, соответственно, значительное сокращение количества ошибок в действиях работников отделов, нормировщиков цехов и подразделений и экономистов;

б) сократилось время на создание отчетности по предприятию, а также отчетов для передачи в архивы, налоговые органы, Пенсионный фонд, военкоматы и т. д.;

в) сократилось время на расчет зарплаты, в том числе расчет премий и расчет по среднему заработку в зависимости от показателей качества;

г) автоматизация таких задач как ведение воинского учета, штатного расписания, учет стажа (общего, льготного, стажа на предприятии и т. д.), создание графика отпусков;

д) автоматизация задач по расчету заработной платы, среднего заработка и т. д., в результате чего уменьшилось число ошибок при расчете, так как система в положенный срок учитывает все без исключения изменения в законодательстве. [3]

Таким образом, в результате внедрения системы управления персоналом ОАО «Мордовцемент» на базе решения ALFA-HRMS упорядочена кадровая информация о персонале, оптимизированы алгоритмы расчета зарплаты, улучшено качество выводимой информации. Все без исключения службы и подразделения, имеющие отношение к процессам управления персоналом, трудятся в едином информационном пространстве. Разработанная система полностью соответствует российскому законодательству и отвечает всем требованиям заказчика.

### **Библиографический список**

1. Развитие информационного общества. Зинина Л.И., Петрова Е.С., Аникина Н.В., Бажанова С.В., Глухова Т.В., Ефремова Л.И., Иванова И.А., Кузнецов А.Ф., Соколова М.Ю., Федякова Н.Н. Монография / Зинина Л. И. [и др.]; науч. ред. Л. И. Зинина. Саранск, 2010. – 196 с.

2. Информационные технологии – инструмент активизации потенциала работников и организации. Никифорова Е.В., Бабошина Э.С., Тольятти, 2009. [электронный ресурс]. - Режим доступа: [http://edu.tltsu.ru/sites/sites\\_content/site3456/html/media93816/33Nikiforova.pdf](http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site3456/html/media93816/33Nikiforova.pdf) (дата обращения 10.12.2015).

3. Официальный сайт компании «Информконтакт» [электронный ресурс]. -Режим доступа: <http://www.alfasystem.ru/6> (дата обращения 10.12.2015).

4. Официальный сайт ОАО «Мордовцемент». [электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mordovcement.ru> (дата обращения 10.12.2015).