

Щеглов Алексей Сергеевич

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Информационный менеджмент

Внедрение автоматизированной информационной системы для управления человеческими ресурсами в ООО «НЛМК-Калуга»

Аннотация. В статье анализируется информатизация управления человеческими ресурсами в ООО «НЛМК-Калуга». Внедрение SAP ERP HCM системы в деятельность ООО «НЛМК-Калуга» необходимо для цифровизации управления персоналом организации, которая позволит охватить контролем все бизнес-процессы, связанные с персоналом и кадровой безопасностью, в том числе, обнаруживая факторы рисков, могущих нанести ущерб организации.

Ключевые слова: информатизация управления, цифровизация управления, автоматизированная информационная система, SAP ERP HCM.

Время – главный ресурс человечества. Тратить его необходимо с максимальной пользой. Но офисные работники вынуждены часами выполнять рутинные задачи, постоянно исправлять ошибки. Причиной тому является отсутствие эффективных инструментов управления человеческими ресурсами организации. Для активно развивающихся компаний требуются кардинальные изменения – внедрение HRM-системы, которая призвана автоматизировать многочисленные операции при управлении человеческими ресурсами организации [1].

Внедрение автоматизированной системы по управлению человеческими ресурсами организации позволяет:

– автоматизировать обучение персонала, оценку компетенций сотрудников и «увязку» плана развития компетенций со стратегическими бизнес-задачами компании;

– совершенствовать рекрутинг, аналитику по персоналу, планирование подбора и формирование кадрового резерва. Это позволит руководству получить не только данные о фонде оплаты труда, но и развернутую информацию по отделам или отдельным сотрудникам в необходимых аналитических разрезах;

– интегрировать систему управления человеческими ресурсами с системами психологического тестирования, автоматизацией вопросов нормирования труда, персонализацией обучения; созданием персональных программ обучения и тренингов, а также контролем их эффективности; использованием информации о работнике, о его интересах и способностях с целью повышения эффективности его труда [2].

В ходе исследования ООО «НЛМК Калуга» удалось выявить ряд проблем, которые можно устранить внедрением единой информационной платформы управления персоналом SAP HCM (табл. 1).

Таблица 1

Проблемы отсутствия единой информационной платформы SAP HCM

Внешняя среда	Внутренняя среда
1. Нет информатизации подбора	1. Нет четкой системы заработной платы
2. Нет информатизации найма	2. Нет ведения учета персональной эффективности работников
	3. Нет автоматизации аттестации
	4. Нет управления карьерой персонала

Поскольку все действия осуществляются в ООО «НЛМК Калуга» по отношению к персоналу с использованием несвязанных программных средств, у организации возникает целый ряд проблем, которые можно было бы решить внедрением общей информационной платформы SAP HCM, к которой можно

было бы осуществлять доступ через интернет, как работникам HR-службы, так и службам по управлению производством, а также руководству организации.

Представим в табл. 2 причины внедрения SAP HCM в ООО «НЛМК Калуга».

Таблица 2

Основные причины внедрения SAP HCM в ООО «НЛМК Калуга»

Причина	Описание
Потеря информации	Из-за потери информации происходят сбои в бизнес – процессах организации. Сотрудник может забыть или передать не туда важную информацию, что может нарушить работу, а клиенты будут недовольны и могут составить жалобу.
Анализ персонала	Отсутствие возможности проводить анализ персонала, составления отчетов по производительности труда, командировкам, назначениям
Управление карьерой персонала	SAP HCM полностью сохраняет информацию о всех карьерных достижениях конкретного работника, участия во всех мероприятиях, что позволяет задать индивидуальную траекторию развития для каждого работника
Аттестация	SAP HCM позволяет сделать аттестацию прозрачной, а значит таковой будет и зарплата и движение по карьерной лестнице
Назначение заработной платы	Система грейдов позволит сделать оплату труда справедливой и прозрачной. Без SAP HCM внедрение грейдирования практически невозможно из-за большого числа работников в организации
Планирование	SAP HCM позволяет осуществлять кадровое планирование
Жалобы	Жалобы клиентов на конкретных лиц ООО «НЛМК Калуга» практически всегда остаются без рассмотрения в срок или вообще пропадают.
Отчетность	SAP HCM позволяет создать практически любой отчет

Таким образом, SAP HCM позволяет упорядочить весь массив кадровых процессов, но главное это программное обеспечение можно использовать для аттестации и учета ее результатов, для расчета грейдов и внедрения справедливой оплаты труда с учетом результатов аттестации [3].

Миссия проекта внедрения SAP ERP HCM – обеспечение руководства ООО «НЛМК-Калуга» информацией о состоянии персонала и кадровой безопасности для принятия адекватных управленческих решений.

Цель данного проекта – внедрение SAP ERP HCM системы в деятельность ООО «НЛМК-Калуга» для цифровизации управления персоналом организации, которая позволит охватить контролем все бизнес-процессы,

связанные с персоналом и кадровой безопасностью, в том числе, обнаруживая факторы рисков, могущих нанести ущерб организации.

Задачи проекта:

1) Рост эффективности

+ 5 % Рост числа высоко-продуктивных сотрудников;

+ 5 % Рост производительности труда сотрудников;

-14% Снижение числа малопродуктивных сотрудников.

2) Корпоративное управление:

65 % Рост вовлеченности сотрудников;

18% Меньше срок на постановку целей недель;

1 % Рост оборота предприятия за счет повышения качества работы сотрудников.

2) Подбор и адаптация:

повышение эффективности + 25 % рекрутеров;

уменьшение сроков заполнения – 18 % вакансий;

+13% рост в закрытии вакансий внутренними кандидатами.

Продукт проекта – SAP ERP HCM для ООО «НЛМК-Калуга» для связи всех кадровых бизнес-процессов, контроля за персоналом и кадровой безопасностью.

Внедрение SAP ERP HCM в ООО «НЛМК-Калуга» позволит осуществлять в автоматическом режиме следующие операции:

Учет сотрудников (Employee Central):

– управление организационной структурой и позициями;

– ведение профилей сотрудников;

– выполнение аналитической отчетности.

Адаптация новых сотрудников (On-Boarding):

– поддержка программ адаптации для новых сотрудников;

– назначение учебных и административных задач;

– отслеживание сроков выполнения задач в рамках процесса адаптации.

Подбор персонала (Recruiting):

- единая система управления подбором персонала;
- интеграция с внешними работными сайтами.

Управление целями и оценка эффективности (Performance & Goals):

- постановка и каскадирование целей и KPI (качественных, количественных, и других)
- выявление сотрудников, блокирующих достижение целей;
- расчет интегральных оценок;
- гибкая аналитическая отчетность по процессу оценки и по результатам исполнения KPI.

Развитие и кадровый резерв (Succession & Development):

- поиск и назначение преемников на основании актуальных данных;
- идентификация потенциальных разрывов в компетенциях;
- составление и ведение индивидуальных планов развития.

Окупаемость проекта за счет экономии только лишь зарплатного фонда составит 1,37 года. Таким образом, окупаемость внедрения SAP ERP HCM в ООО «НЛМК-Калуга» менее 2 лет.

Литература

1. Саак А.Э., Пахомов Е.В. Информационные технологии управления. СПб.: Питер, 2015.
2. Смирнова Г.Н. Проектирование экономических информационных систем. Учеб. / Под ред. Ю.Ф. Тельнова. М.: Финансы и статистика, 2019.
3. Титоренко Г.А. Информационные технологии управления. Учеб. пособие для вузов. 2-е изд., доп. М.: Юнити-Дана, 2017.

