



ГХК — НОВАЯ ИДЕОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Узнайте, как Alfa-HRMS помогает обеспечивать деятельность и развиваться уникальному предприятию атомной промышленности.

Горно-химический комбинат (г. Железногорск, Красноярский край, около 6000 сотрудников) — уникальное предприятие с подземным расположением основных ядерных производств. Текущая специализация — создание полного технологического комплекса в области цивилизованного обращения с отработанным ядерным топливом (ОЯТ).

Едва ли не самая важная управленческая задача для комбината — это грамотное использование кадровых ресурсов в производстве. Наличие разнопланового персонала, в том числе обеспечивающего безопасность основных производственных процессов переработки и хранения ОЯТ, требует особого внимания к организации работы в подразделениях. Планирование рабочего времени, взаимоувязка нескольких сотен графиков работы различных служб с учетом режима работы, данных об отпусках, отклонениях от графика работы и т.д. — сейчас эти задачи решаются на предприятии с помощью Системы Alfa. По сути, созданная система является основным инструментом обеспечения непрерывности производственного процесса, поиска резервов и повышения производительности труда.

Еще одна немаловажная задача — учет продолжительности работы во вредных условиях труда, имеющий массу особенностей. Например, необходимо вести данные о погружениях водолазов поминутно (даже такая экзотическая профессия есть на комбинате). Теперь весь учет ведется непосредственно в системе, при этом положенные компенсации, дополнительные дни к отпускам, право на досрочное назначение пенсии, необходимые дополнительные взносы в пенсионный фонд система рассчитывает автоматически, и все это в полном соответствии с требованиями законодательства и отраслевыми соглашениями ГК «Росатом».

Кроме того, система взяла на себя функции предварительной проверки на допустимость планируемых мероприятий и оповещения исполнителей в случае выявления отклонений. Так, например, при подготовке приказа на сверхурочные работы, система проверит, не работал ли сотрудник сверхурочно в предшествующий день, и не позволит оформить приказ сверх предусмотренных по ТК РФ 4-х часов сверхурочно за 2 дня подряд.

Alfa-HRMS обеспечивает предприятие полной непротиворечивой и достоверной информацией, необходимой для принятия оптимальных управленческих решений по организации производственного процесса, и дает возможность оперативно реагировать на каждодневные насущные потребности: найти адекватную замену заболевшему сотруднику, произвести временные перемещения с учетом допустимых условий труда, режимов работы и т.д.

На текущий момент система поддерживает процессы непрерывной трансформации организационной структуры динамично развивающегося и одновременно перестраивающегося комбината, кадровый учет и документооборот, оперативное управление трудовыми процессами, управление рабочими местами и расчет заработной платы. В системе активно работают не только кадровики и бухгалтеры, но и специалисты служб организации труда и подготовки персонала, экономисты и нормировщики производственных подразделений, инспекторы табельного учета.

Планы по дальнейшему развитию системы связаны, в первую очередь, с управлением обучением и безопасностью труда. Управление обучением перекликается с задачей повышения качества человеческих ресурсов, что особенно актуально в связи с дефицитом подготовленных кадров на рынке. При этом очень важно встроить мероприятия обучению в сеть сменных графиков так, чтобы сотрудники успевали между сменами не только повысить свою квалификацию, но и достаточно отдохнуть. Система, способная контролировать нормативы труда и отдыха, значительно упрощает эту задачу.

Но чтобы эффективно вести производственную деятельность, сотрудников нужно не только привлечь, расставить на свои места, постоянно учить и мотивировать, но и, в прямом смысле слова, сохранить, особенно в условиях особо опасного производства. Например, для того, чтобы отправить сотрудника во вредные условия труда, нужно проконтролировать наличие действующего допуска, прохождения инструктажа, медосмотра, а также историю его пребывания в таких зонах за последнее время (чтобы строго отслеживать установленные квоты). Наиболее целесообразно как можно больше контрольных функций разного рода переложить на информационную систему.

Статистика проекта:

- Около 300 активных пользователей в системе управления персоналом
- Более 200 уникальных графиков работы
- Более 100 типов приказов и распоряжений
- В среднем 50 000 распоряжений по работникам формируется через систему ежегодно