

ИЗ ПРАКТИКИ

ИТ-РЕШЕНИЕ ДЛЯ HR-СЛУЖБЫ

Николай Зайцев, ИТ-директор «Л'Этуаль»

Создание корпоративной информационной системы позволило розничной сети магазинов косметики и парфюмерии повысить эффективность управления персоналом и лояльность сотрудников, что обеспечивает высокое качество обслуживания клиентов, увеличивает рентабельность компании и ее привлекательность как работодателя.

Розничная сеть магазинов косметики и парфюмерии «Л'Этуаль» — лидер по розничным продажам парфюмерии в России. Сегодня в Москве насчитывается более 200 магазинов, а на территории России в 30 регионах их число превышает 700. Общее количество сотрудников — около 11,5 тыс. человек.

«Л'Этуаль» является компанией с широкой филиальной структурой. В состав каждого филиала входит собственная кадровая служба с одновременным подчинением головному HR-департаменту и региональному руководству. Ранее кадровые службы филиалов использовали разные системы учета кадров, что значительно усложняло консолидацию информации для головного офиса: разноплановые данные приходилось долго сводить к единому формату. В результате даже такую простую информацию, как общее число сотрудников всей компании, было очень сложно получить.

Для повышения эффективности работы HR-департамента (департамента по управлению человеческими ресурсами) и всей сети в целом необходимо было все кадровые службы включить в одну информационную систему.

Перед новой системой были поставлены задачи: унификация процессов ведения кадрового учета и начисления заработной платы в компании, централизация управления кадровыми службами и консолидация данных.

Была разработана концепция создания корпоративной информационной системы (КИС), в которой основой для единой базы фактических данных о персонале и начислении заработ-

ИЗ ПРАКТИКИ

ной платы стала программа «1С:Зарплата и управление персоналом 8». Ее выбор был обусловлен рядом преимуществ, а именно:

- актуальность системы, ее непрерывное развитие;
- открытость системы, что позволяет вносить изменения силами собственных ИТ-специалистов;
- оперативность внедрения и настройки системы;
- высокая популярность системы — большинство пользователей и ИТ-специалистов знакомы с ней.

К реализации привлекли «1С-Рарус» — компанию с большим опытом успешных проектов в крупных сетях. Ее специалисты в ходе проекта внедрили программу в головном офисе и филиалах сети, настроили обмен данными между используемыми в компании информационными системами, адаптировали интерфейс КИС с учетом наших пожеланий.

Сегодня в систему включены все сотрудники кадровых служб, служб подбора, обучения персонала и отделов расчета заработной платы. В итоге автоматизировано более 60 рабочих мест.

КИС помогает планировать численность сотрудников и оптимизировать затраты на подбор персонала, проводить анализ финансовых показателей и управлять затратами. Данные кадрового учета используются для анализа и принятия управленческих решений. На их основе формируется регламентированная отчетность, рассчитывается зарплата.

Кроме того, компания имеет статистические данные о структуре персонала и его движении; о затратах на персонал и его обучение. Корпоративная система позволяет планировать набор персонала и проводить анализ фонда оплаты труда, оценивать текучесть кадров.

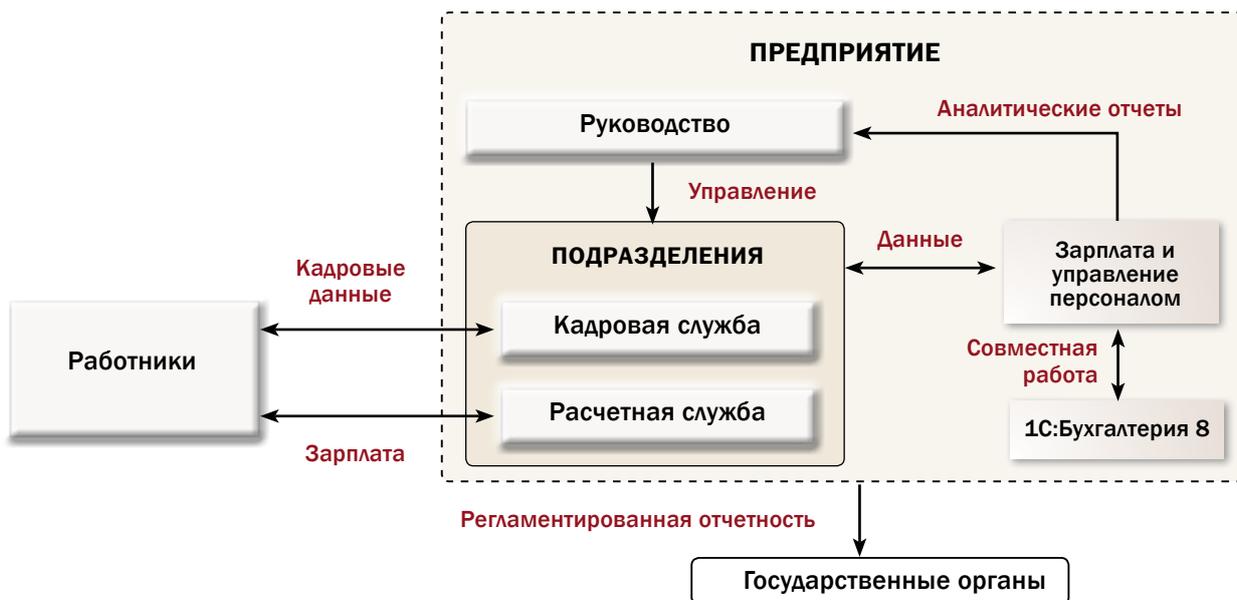


Схема использования корпоративной информационной системы

ИЗ ПРАКТИКИ

Особенность нашей компании — динамичное развитие и открытие новых торговых объектов по всей стране. Ежемесячно с помощью КИС происходит сверка планов по подбору персонала в соответствии с политикой по развитию компании.

Управленческие решения о необходимости набора нового персонала принимаются вовремя, что позволяет осуществлять поиск и принимать на работу сотрудников точно в срок. Руководство уделяет большое внимание уровню профессиональной квалификации и мотивации персонала, поскольку от уровня профессионализма сотрудников во многом зависит качество обслуживания клиентов и финансовая эффективность деятельности компании.

В компании регулярно проводятся аттестация и обучение сотрудников. Создана система профессионального обучения и повышения квалификации персонала. Разрабатываются новые учебные курсы.

Информационная система привнесла в работу HR-департаментов много полезного. Основное преимущество системы заключается в возможностях проведения комплексного анализа большого объема кадровых сведений и их удобной визуализации.

В новой КИС отчеты формируются оперативно, не требуют трудоемкой рутинной работы и позволяют руководству проводить:

- оценку текущего состояния кадрового состава компании;
- сравнение с состоянием за предыдущий период;
- анализ динамики изменений.

Аналитическая отчетность по кадровому составу — важный инструмент в управлении компанией. Она помогает руководству вести оперативный мониторинг состояния кадров и своевременно реагировать на возникающие проблемы.

Отчеты позволяют получать данные о количестве принятых и уволенных сотрудников за определенный период, отслеживать динамику изменения величины доходов сотрудников за определенный период в разрезе подразделений.

Так, например, отчет «Списки сотрудников организации» используется для оперативного получения информации о количестве сотрудников как работающих, так и находящихся в отпусках, в том числе по уходу за ребенком.

В систему были добавлены отчеты по статистике форма № П-4 и форма № П4 (НЗ), что позволяет ежемесячно в оперативном режиме формировать отчетность по подразделениям и рассылать ее в различные отделы статистики по России.

Сегодня консолидированная отчетность, которая ранее собиралась вручную, формируется автоматически. Так, если сводный отчет «Количество торгового и неторгового персонала» по базам всех филиалов ранее готовился за один-два дня, то сегодня он формируется всего за 30 минут.

ИЗ ПРАКТИКИ

СПРАВКА

Основные результаты

- повысилась эффективность работы HR-Департамента компании. Появилась возможность оперативного анализа кадрового резерва предприятия. Анализ этой информации позволил повысить качество подготовки персонала, снизить финансовые затраты на экстренный поиск сотрудников и затраты времени на адаптацию новичков;
- все сотрудники компании вовремя получают заработную плату;
- повысилась эффективность работы специалистов кадровой службы и расчетчиков зарплаты за счет оптимизации ввода информации и автоматизации многих рутинных операций;
- гибкие механизмы системы позволяют собрать необходимую отчетность в удобном виде для каждого пользователя (руководителя, кадрового специалиста). Скорость подготовки отчетов увеличилась многократно, так как теперь нет необходимости собирать и приводить к общему формату информацию из различных информационных систем;
- разграничение прав доступа предотвращает утечку информации. Каждому филиалу доступны данные, связанные только с его деятельностью. Сотрудники центрального офиса, наделенные соответствующими полномочиями, могут видеть общую картину;
- система повышает прозрачность работы HR-департамента, обозначая собственнику стратегическую важность HR-инструментов и департамента в целом.

Персонал является стратегически важным ресурсом лидера по розничным продажам косметики и парфюмерии в России. В результате проекта компания еще более эффективно управляет персоналом, уделяя особое внимание уровню профессиональной квалификации и мотивации сотрудников, повышению лояльности работников. В комплексе это обеспечивает еще более высокое качество обслуживания покупателей, а значит, и повышение рентабельности бизнеса.