Слайд. Здравствуйте. Уважаемый председатель и члены аттестационной комиссии.

Вашему вниманию представляется доклад на тему «Информационная система премирования персонала предприятия (на примере АО «ННК – Хабаровский НПЗ»)».

Целью данной выпускной квалификационной работы является исследование системы премирования персонала предприятия и разработка программного продукта для оценки эффективности работы персонала на примере отдела ИТ.

Объект исследования – деятельность отдела ИТ АО «ННК – Хабаровский НПЗ»

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является информационная система оценки эффективности работы персонала предприятия.

Слайд. АО «ННК - Хабаровский НПЗ» - крупнейшее на Дальнем Востоке нефтесбытовое предприятие, входящее в состав вертикально-интегрированной «Независимой Нефтегазовой Компании» («ННК»).

Основные направления деятельности компании:

* оптовая продажа нефтепродуктов на территории Хабаровского края и ЕАО;
* розничная продажа нефтепродуктов через сеть АЗС «ННК»;
* обслуживание корпоративных клиентов в сети АЗС «ННК» через систему безналичных расчетов.

Люди – главный капитал, главное богатство любого предприятия. Хорошо работающий сотрудник – залог успеха компании.

Руководство компании прекрасно понимает это, как и то, что никакое техническое совершенство не гарантирует эффективности производства и качества готовой продукции без высочайшей квалификации персонала и благополучия работников.

На официальном сайте сказано, что сегодня на Хабаровском нефтеперерабатывающем заводе трудится более 1200 человек, поэтому кадровая политика на предприятии является таким же фактором успешного развития, как и его техническое переоснащение.

В целях закрепления специалистов на рабочем месте и поддержания здорового психологического климата в коллективе, на Хабаровском НПЗ осуществляется система премирования персонала. Рассмотрим существующую систему на примере отдела ИТ. Отчет, формируемый для оценки эффективности сотрудников и оказывающий влияние на премиальную часть заработной платы, следует пересмотреть и внести изменения.

Слайд. Прежде чем приступать к разработке программного продукта, необходимо исследовать бизнес-процессы, построить модели AS-IS и TO-BE. Для начала составим контекстную диаграмму AS-IS (как есть).

Сотрудники предприятия при отклонениях в работе оборудования или информационного обеспечения формируют заявку о недочетах на портале программы.

Сотрудники отдела ИТ проверяют корректность заполнения реквизитов (тип заявки, приоритет), назначают исполнителя. Далее выявленные отклонения в работе исправляются, и сотрудник оповещает об окончании исправительных работ. Начальник отдела ИТ анализирует качество выполненных работ каждого сотрудника, измеряет время исполнения и считает показатели оценки эффективности сотрудников (KPI,SLA). Сотрудник может получить как поощрение, так и выговор. Всю посчитанную, собранную информацию фиксирует в программе, где формирует данные в отчет. Полученный отчет начальник отдела отправляет в отдел бухгалтерии, где и начисляется по рассчитанным коэффициентам премиальная часть.

Существующая информационная система позволяет записывать и накапливать информацию о выполненных работах, но не дает возможности расчета показателей. Показатели рассчитывает вручную начальник отдела для каждого сотрудника, и только после этого записывает в программу для дальнейшей работы.

Таким образом, отчет, формируемый для оценки эффективности сотрудников и оказывающий влияние на премиальную часть заработной платы, следует пересмотреть и внести изменения, доработка данного отчета позволит сократить временные затраты на обработку информации, оптимизировать систему расчета премирования сотрудников отдела.

Слайд. Далее составим диаграмму TO-BE (как будет). Необходимо уменьшить временные затраты на обработку информации, определение типа заявки, заполнение необходимых реквизитов, оптимизировать систему расчета эффективности выполнения заявки исполнителем (учет срока выполнения заявки SLA, расчет KPI исполнителя).

Как видно из диаграммы выполнение большей части бизнес-процессов берет на себя информационная система, при использовании программного продукта количество автоматизированных бизнес-процессов возросло. Система сразу выгружает нужный отчет-аналитику по выполненным работам, сотрудник только регистрирует в учетной системе факт выполнения обращения (заявки).

Слайд. Разработанная информационная система будет выполнять такие процессы как прием и оформление заявок, накопление статистической информации о заявках, формирование отчета на основании которого происходит расчет показателей оценки работы сотрудников (KPI, SLA), отправление данных в бухгалтерию. В новом процессе определяется тип заявки время выполнения. Если по окончанию выполненной заявки исполнитель выполнил ее в срок, то ставиться оценка выполнения. Таким образом, начальник отдела больше не определяет эффективность работы, это делает программа.

Слайд. Для дальнейшего проектирование программного продукта необходимо построить информационно-логическую модель. Так как у организации уже есть сведения обо всех сотрудниках представленные в виде таблиц, рассмотрим таблицы необходимые для создания запроса и построим модель на их основе.

Осуществляется доработка существующей конфигурации, все необходимые элементы, описанные в информационно-логической модели, присутствуют. Для программного продукта нам необходимы документы: «Заявка», «Фиксация срока исполнения»; справочники: «Сотрудники», «Отделы», «Типы заявок»; регистры сведений: «Статус заявки», «Сроки исполнения заявки».

Слайд. Перейдем непосредственно к написанию программного приложения. Для поставленной задачи целесообразно использовать платформу 1С: Предприятие. Она позволит сделать внешнюю обработку и внедрить в деятельность предприятия без вреда для работы существующего прикладного решения.

Для создания отчета необходимо создать новый документ с типом внешняя обработка. Затем появляется окно, в котором необходимо указать компоненты отчета (реквизиты, табличные части). Обозначим имя отчета - «Выгрузка и аналитика заявок».

Создаем реквизиты, табличные части. Табличная часть «Заявки» будет состоять из реквизитов учет, ID, исполнитель, заголовок, вид заявки, тип заявки, вина пользователя, дата создания, дата реакции, дата подтверждения, дежурство, время реакции, время выполнения и время на выполнения. Табличная часть «Аналитика» будет состоять из реквизитов ФИО, общее количество заявок, общее количество просроченных заявок, проценты выполнения в срок, процент выполнения реакции, процент эффективности и KPI. Табличная часть «График работы»: дата, праздник, ФИО.

Далее необходимо создать форму отчета. На форме размещаем три вкладки «Настройки», «Заявки», «Аналитика». Добавляем табличные поля и связываем их с табличной частью формы. На форме добавляем необходимые поля, табличные части и реквизиты. Затем переходим на вкладку модуль и пишем программный модуль формы.

Кнопка «Выгрузить заявки» выгружает заявки из учетной системы только для тех пользователей, у которых стоит признак «учет» в табличной части пользователи на вкладке «настройки», при этом выполняется HTTP соединение с системой учета заявок (соединение с порталом, где находится сайт и база данных). В результате чего, выгружаются все заявки и их дополнительные свойства для выбранных пользователей, при этом заполняется вкладка заявки.

Опишу общий алгоритм работы обработки. При запуске обработки автоматически выгружаются все сотрудники компании с привязкой к отделам. Затем пользователь заполняет вкладку настройки, которая представлена на слайде. Необходимо заполнить «режим работы в будний день», «дежурство в будний день» и «выходной». Затем выбираются пользователи, для которых будет выполняться расчет показателей эффективности. Затем заполняется график дежурств (работы).Затем нажимаем на кнопку «выгрузить заявки».

Слайд

Вкладка «заявки» автоматически заполняется (представлена на слайде). Здесь автоматически появляется информация по каждому исполнителю заявки, виду заявки, типу заявки, в заголовке указывается описание проблемы (заявки), дата создания, дата реакции, время подтверждения, время на выполнение и фактически потраченное время.

Слайд

На вкладке «Аналитика» необходимо нажать на кнопку «анализ». После чего сформируется отчет по сотрудникам, где указаны ФИО сотрудников, общее количество заявок, общее количество просроченных заявок, процент выполнения в срок, процент время реакции, процент эффективности каждого сотрудника и KPI , представлен на слайде.

Разработанная обработка выгружает список сотрудников, затем список заявок, по которым они работали и аналитику по каждому работнику. В аналитике указан расчет эффективности работы, процент выполнения работ и KPI сотрудников. Данная информация анализируется начальником отдела, затем отправляется в бухгалтерию для начисления премиальной части заработной платы.

Далее проведем расчеты экономической эффективности.

Слайд

Рассмотрим наглядно экономию средств от внедрения программного продукта. Для более наглядного представления данных построим диаграмму затрат на ручную и автоматизированную обработку информации, разница между затратами представлена на диаграмме слева. Она составляет 68497 рублей. Но с каждым годом экономия от применения программного продукта будет уменьшаться (рисунок справа). Кривая на графике ниспадающая, это объясняется тем, что программные продукты устаревают, изменяются требования к ним, появляются новые задачи, которые невозможно реализовать в рамках старой технологии. Тем самым требуется постоянное обновление и сопровождение внедряемых программных решений.

Благодаря разработанному программному продукту растет эффективность организации в целом.

Слайд

Таким образом, был разработан программный продукт, позволяющий выполнить большую часть аналитической работы автоматически на основании выгруженных статистических данных. Данное решение позволит предприятию существенно сократить временные затраты на обработку информации, формирующей оценку эффективности сотрудников, которая, в свою очередь, является коэффициентом оказывающим влияние на расчет премиальной части заработной платы.

Доклад окончен, спасибо за внимание.