

ORACLE УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

ORACLE HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

Интегрированное решение по управлению персоналом

Единая система управления персоналом позволит организации автоматизировать все функции кадрового менеджмента. Интегрированный характер предлагаемой системы составляет ее бесспорное преимущество перед другими предлагаемыми решениями. Возможность получать своевременно полную, достоверную информацию о персонале из единого источника, в единых параметрах значительно сокращает количество ошибок, повторной работы, способствует лучшему использованию ресурсов организации. Заполнение форм вручную полностью заменяется работой в единой системе. Устраняется необходимость ручного переноса и копирования информации из различных источников, значительно сокращается процент ошибок в данных.

Oracle Управление персоналом поддерживает все стандартные действия кадровой службы: подбор сотрудников, их найм, перемещение, увольнение. В этой же системе реализованы все функции учета рабочего времени и расчета зарплаты. Кроме того, система позволяет реально управлять использованием трудовых ресурсов при помощи концепции Управления Талантами, которая включает такие функции, как определение соответствия занимаемой должности, формирование кадрового резерва, планирование карьерного роста, комплексное планирование и реализация в разных формах, включая дистанционную, обучения и развития сотрудников, проведение различных видов оценки и аттестации сотрудников с учетом целей компании, с возможностью каскадировать цели компании на цели сотрудников, мотивация сотрудников, привязка достигнутых результатов к оплате и продвижению, выявление предпочтений сотрудников и т.д.


Преобладающая часть названных процессов реализована в системе в формате Веб доступ сотрудника с использованием новейших технологий кадрового менеджмента. Мировая статистика свидетельствует: использование веб доступа сотрудника оборачивается для организации реальной экономией ресурсов на проведении базовых кадровых процедур, а также значительным повышением уровнем лояльности сотрудника. И если раньше эту возможность использовали лишь для проведения рутинных кадровых процедур, то теперь она поддерживает практически полный цикл кадрового менеджмента.

Электронные уведомления, настройка хода следования документов, получения согласований с использованием веб доступа непосредственно в системе существенно улучшают эффективность кадровых процессов. Система может быть интегрирована с различными решениями, обеспечивающими интерактивное взаимодействие участников для поддержки проведения кадровых процессов.

Доступность информации

Вся информация хранится в единой БД и доступ к ней может быть предоставлен всем пользователям с учетом их полномочий и политики компании, что с одной стороны гарантирует полную прозрачность информации (особенно для вышестоящей организации), с другой мощные механизмы контроля доступа гарантируют безопасность, а также полноту и историческую непротиворечивость данных.

Модель данных системы поддерживает организационные иерархии любой сложности (глобальные, холдинговые, распределенные и пр. виды структур компаний), историю их изменений, версию.



Приложения Oracle исторически создавались для работы в открытом окружении, когда отдельные части системы могут быть реализованы в виде модулей самих Приложений Oracle, либо с помощью приложений третьих фирм или собственных разработок заказчика.

Учет требований кадрового учета


Система локализована и содержит поля для ввода всей необходимой информации в соответствии с Российским Законодательством. Есть возможность печатать все стандартные формы (Т2 ÷ Т60). Система успешно используется в России с 1998 года. Накоплена большая отраслевая экспертиза. Практика использования системы в России и в мире показывает меньшие сроки и меньшую стоимость внедрения в сравнении с конкурентами.

При сравнении с западными кадровыми решениями помимо преимуществ в стоимости и сроках внедрения, следует учитывать, что Oracle Управление персоналом предлагает сильный инструмент для настройки (configuration), а не для доработки (customization), что в частности обуславливает меньшую стоимость владения системой. Продукт действительно гибок в настройках за счет механизма гибких полей; поддерживает модель доступа с неограниченной тонкостью настройки; интеграционные технологии и решения Oracle обеспечат лучшую производительность и меньшую стоимость при их увязке со специфическими ИТ-системами заказчика.

При сравнении с локальными кадровыми решениями следует учитывать, что Oracle Управление персоналом предлагает не только значительно более широкую функциональность, но и масштабируемость относительно объема обрабатываемой информации и числа работников, для которых ведется учет и рассчитывается заработная плата; ролевой подход к обеспечению информационной безопасности; методологию внедрения на основе лучших мировых практик внедрения информационных систем управления персоналом. Как в системе планово-экономической, в основе Oracle лежит функционал, учитывающий затратную составляющую всей деятельности организации. Например, система позволяет вести учет затрат на обучение в разрезах сотрудников, тренеров, оборудования, поставщиков; учитывать стоимость процедур подбора и найма персонала в разрезах кандидатов, подразделений, поставщиков и т.д. На основе всей этой аналитики ERP-система позволяет учитывать полную стоимость работника для компании, учитывать затраты на персонал по отношению к его производительности, оценивать экономическую эффективность деятельности, направленной на развитие и управление персоналом.

Возможности аналитического решения

Вся полнота накопленной в транзакционной системе информации может быть затем использована в аналитическом решении. Получение аналитической отчетности по всем вопросам кадрового менеджмента для обеспечения гибкого и оперативного анализа данных в различных разрезах и по различным периодам является несомненным преимуществом предлагаемого решения. Решение Oracle BI Apps содержит готовые отчеты, навигационные маршруты в системе, уведомления, возможность провалиться в детали транзакционной системы, а кроме того, инструмент создания любых дополнительных отчетов руками пользователя. Важно, что технологические возможности аналитического решения открывают новые перспективы кадрового менеджмента. Например, только в предлагаемом решении можно самостоятельно в одном отчете объединить параметры,



например, по численности персонала и текучести персонала, численности и вакансиям. В этой аналитике можно увидеть сразу не только, например, основные источники найма сотрудников – но и кто из недавно нанятых кандидатов не прошел испытательный срок, продемонстрировал плохие результаты на первой оценке. Или у какого именно рекрутера самые долгие периоды закрытия вакансии и большой процент потерянных хороших кандидатов. Или по какой причине отвергают сделанное компанией предложение кандидаты на позицию, скажем, продавца.

Это аналитическое решение может использоваться не только профессиональными аналитиками, но и людьми бизнеса, а также сотрудниками кадрового департамента. Это аналитика для управления бизнесом. Она поддерживает стратегическое управление ресурсами организации на базе стоящих перед организацией задач.

Результаты использования передовых кадровых технологий

Использование информационных технологий может значительно улучшить деятельность организаций. Обоснованно доказать это можно, рассмотрев результаты деятельности ряда организаций, использующих эти технологии. Исследование CedarCrestone HR Systems Survey*, насчитывающее уже более 12 лет, описывает примеры использования кадровых технологий, включая информационные решения, и достигнутые в организациях результаты.

В организациях, демонстрирующих за последние несколько лет постоянный рост объемов продаж, рост операционной прибыли, улучшение позиций на рынке, отмечалось использование следующих кадровых технологий:

- Использование кадровых информационных систем с веб-доступом сотрудника
- Использование системы компетенций для процедур планирования персонала, его обучения, мотивации, компенсации
- Увязка всех кадровых процедур в единое кадровое решение, базирующееся на учете целей организации
- Использование ведущих аналитических систем для своевременного принятия решений на базе профессионально разработанных метрик, ссылок, показателей.

*CedarCrestone HR Systems Survey

«THE VALUE OF HR TECHNOLOGIES: Metrics and Stories»

2008

Oracle Россия

123317, г. Москва, П
ресненская наб., 10,
Москва-Сити, БЦ «Башня
на набережной», блок С
Тел.: +7 (495) 641 1400
Факс: +7 (495) 641 1414
E-mail: oracle_ru@oracle.com
Internet: www.oracle.com/ru/

Oracle Hardware

117198, г. Москва,
Ленинский просп, 113/1, офис В200
Тел.: +7 (495) 935 84 11
Факс: +7 (495) 956 5471
630099, Новосибирск,
Красный просп, 28
Тел.: (383) 22 30-222
Факс: (383) 22 30-458

Oracle Development SPB

190103, г. Санкт-Петербург,
ул.10я Красноармейская, 22А
Тел.: +7 (812) 334 6000
Факс: +7 (812) 334 6113

Oracle Украина

01601, г. Киев, Бизнес-центр «Парус»,
ул. Мечникова, 2-а, 16 эт.
Тел.: + 380 (44) 490-90-50/51
Факс: + 380 (44) 490-90-52

Oracle Казахстан

480099, г. Алматы, микрорайон
Самал-2, Самал Тауэрс, оф. 97,
блок А-2, 6-й этаж
Тел.: +7 (3272) 58 47 48/40
Факс: +7 (3272) 58 47 44

Oracle Беларусь

220004, г. Минск, ул. Немига, 40,
БЦ «Немига-Сити», к. 511
Тел.: +375 172007810/11
Факс: +375 172007817