



БОСС-Кадровик. BMS -
автоматизированное
решение по управлению
процессами
премирования

Кто мы?

- ✓ Ведущий российский разработчик и поставщик решений для автоматизации управления персоналом
- ✓ Год основания – 2003. Коллектив работает на ИТ- рынке с 1993 года
- ✓ Входит в Группу компаний «Аплана», которая является одним из лидеров ИТ отрасли в России



20% компаний из списка ТОП 400 (по версии журнала «Эксперт») используют решения «БОСС. Кадровые системы»

Возможности системы

Функциональные контуры и бизнес-процессы



Учёт персонала и расчёт зарплаты

- Организационный менеджмент и планирование персонала
- Администрирование персонала и кадровый документооборот
- Расчет заработной платы
- Учет труда, учет отработанного времени
- Производственно-аналитический учет затрат на персонал
- Налоговая и государственная отчетность по персоналу
- Настраиваемая и произвольная пользовательская отчетность



Управление

- Профилирование должностей
- Оценка и аттестация персонала (в т.ч. оценка результативности)
- Управление обучением и развитием персонала
- Управление подбором персонала
- Управление мотивацией, компенсациями и бенефитами
- Управление локальным и корпоративным кадровым резервом
- Управление затратами и планирование ФОТ



Аналитика

- OLAP анализ данных по персоналу, труду, ФОТ, кадровым процессам
- Выявление зависимостей и определение закономерностей
- Наглядная графическая визуализация результатов анализа
- Формирование базы знаний по кадровым процессам
- Контроль и индикация отклонений (KPI) в кадровых процессах
- Поддержка принятия решений по нормализации процессов

Индивидуальная ролевая настройка приложений конечных пользователей

Справедливые бонусы – ключ к успеху!

Какая информационная система по управлению бонусами нам реально нужна?

- легко настраивается и поддерживает ЛЮБЫЕ КРІ, бонусные схемы, периоды премирования, мотивационные категории персонала;
- процессная, т.е. поддерживает логику мотивационных процессов и непосредственное участие в них всех заинтересованных лиц;
- своевременно и совершенно точно рассчитывает всё в соответствии со схемами и действующим законодательством;
- дает обратную связь, т.е. предоставляет работодателю картину эффективности схем прошлых лет, текущего года;
- в идеале еще и обеспечивает возможность прогнозирования на следующий год в режиме “что если”.

Премии и бонусы за достижение целей

- Построение системы премирования по любым схемам KPI
- Администрирование бонусных схем
- Согласование бонусных планов
- Расчет и согласование фактических выплат
- Передача на расчет в бухгалтерию

Bonus
Management
System



BMS. Базовые основы построения

Бонус (Bonus) – индивидуальное вознаграждение работника за что-то конкретное, за достижение какой-то конкретной цели (возможно, своей индивидуальной, возможно коллективной). Конкретная цель обычно выражается в виде планового значения какого-то конкретного индикатора (конкретного KPI).

Если величину KPI по оси X нормировать на заданный план, а бонус по оси Y нормировать на т.н. номинал бонуса (Nominal), т.е. его величину при 100% выполнении плана, то бонус всегда будет представляться как

Можно применять систему взвешенных бонусов в соответствии с матрицей распределения:

$$\text{Фактический_Bonus} = \text{Целевой_Bonus} * (X\% \text{ Цели_Предприятия} + Y\% \text{ Цели_Подразделения} + Z\% \text{ Индивидуальные_Цели})$$

$$X + Y + Z = 100\%$$

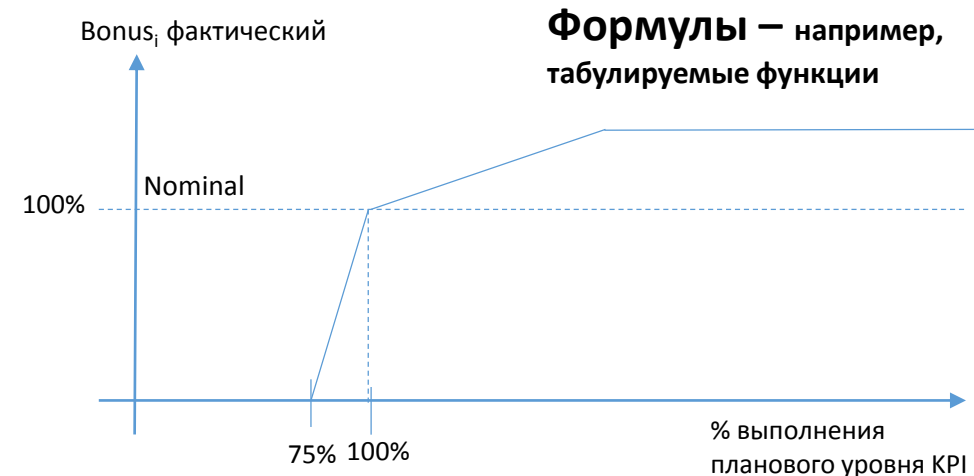
Бонусный план:

Bonus₁ – формула зависимости от факта KPI (личных)

Bonus₂ – формула зависимости от факта KPI (коллективных)

Bonus₃ – формула зависимости от оценки выполнения личных заданий (достижения личных целей)

.....
Bonus_N – формула зависимости от
.....



Включая котловые распределения премиальных фондов

BMS. Адаптация и настройки

Деление персонала на категории

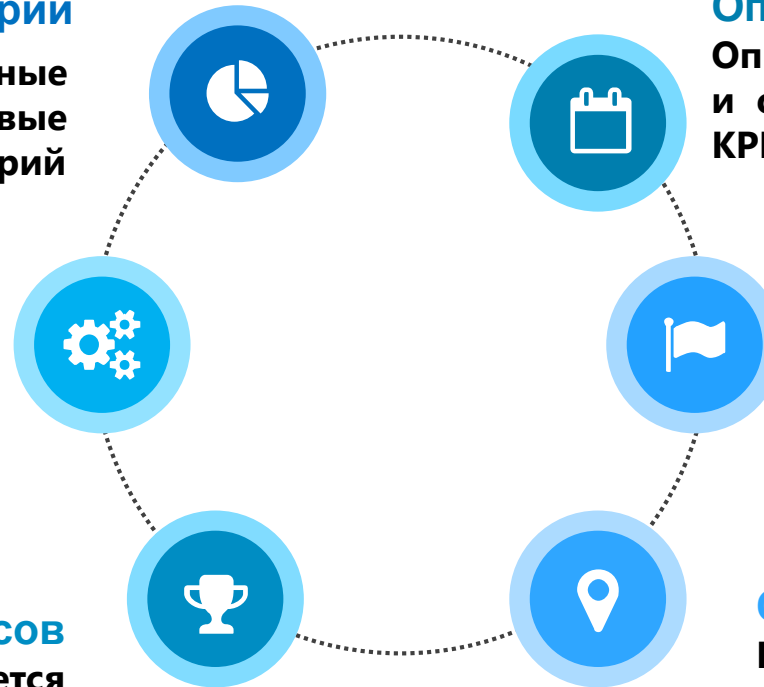
Определяются мотивационные категории сотрудников и базовые принципы мотивации для категорий

Настройка правил организации

Настраиваются все необходимые правила организации в рамках функциональности (BPM-inside & RBC)

Определение шаблонов бонусов

Наполняется и обновляется библиотека шаблонов элементарных бонусов (ШЭБ)



Определение периодов

Определяются периоды планирования и состав производственно-финансовых KPI и целей

Определение показателей

Определяются плановые показатели коллективных KPI на предстоящие периоды (месяц, квартал, год)

Определение бонусных функций

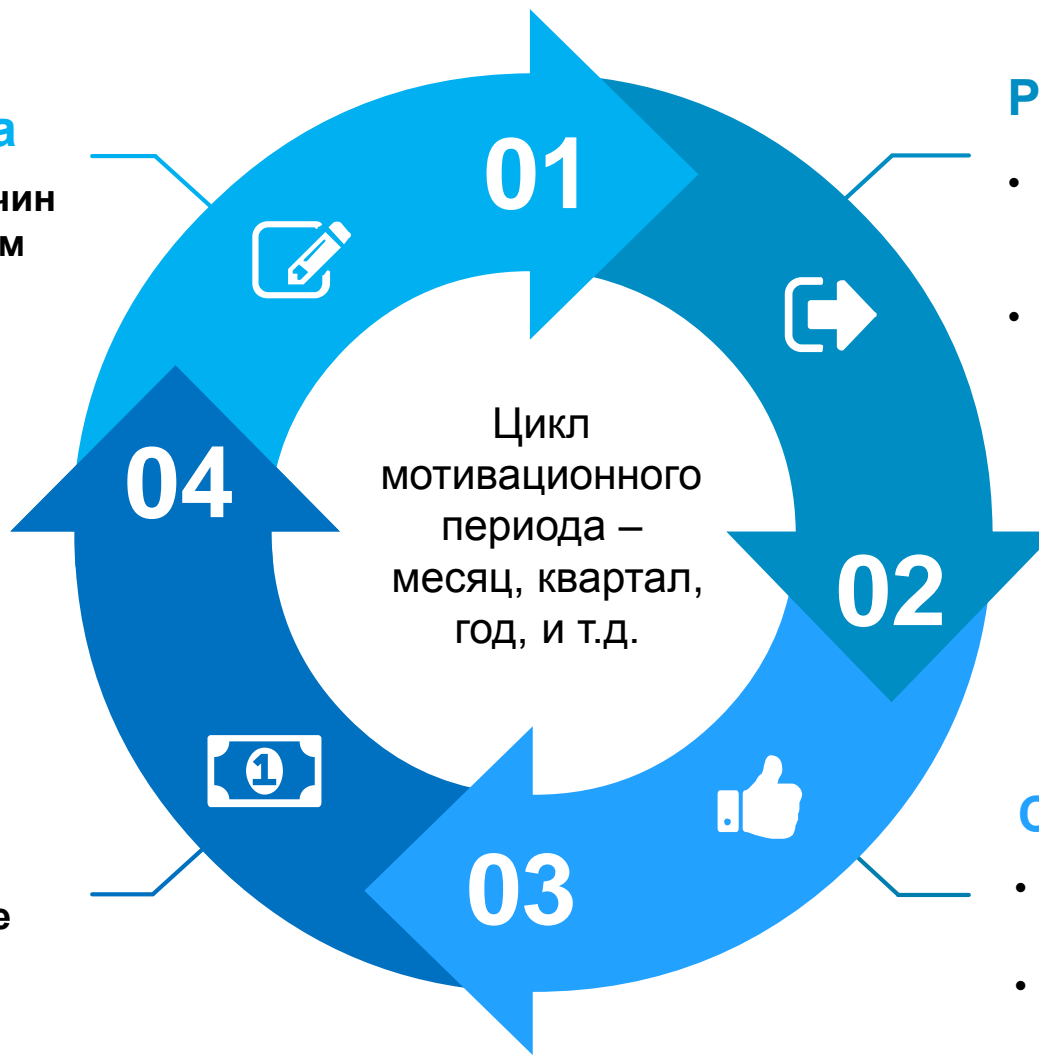
Наполняется, обновляется и актуализируется библиотека шаблонных бонусных функций (ШБФ)

Цикл работы системы с использованием БОСС - Кадровик. BMS



Согласование и утверждение плана

- КРІ и их плановых величин
- Плановых бонусных схем



Расчёт

- Получение результата по достигнутым КРІ, в том числе из других систем
- Исчисление сумм бонуса

Бухгалтерия

- Расчет в зарплате
- Расчет налогов

Согласование сумм бонусов

- Утверждение сумм бонусов для начисления
- Передача на расчёт в бухгалтерию

BMS. Что обеспечивает система

- Построение системы целей (с использованием натуральных KPI)
- Формирование типовых бонусных схем на основе целей
- Загрузка из систем или прямой ввод плановых целевых значений KPI
- Формирование индивидуальных бонусных планов на основе типовых схем
- Согласование бонусных планов, ознакомление с ними и их утверждение
- Загрузка из систем или ввод фактически достигнутых значений KPI и целей
- Корректировка и утверждение бонусов к расчету
- Расчет бонусов с учетом нерегулярных случаев (переводы, увольнения, неявки)
- Передача результатов в HR для оформления и далее в бухгалтерию в качестве прямых начислений

BMS. Встроенные механизмы процессного уровня (BPM-inside)

Динамическая маршрутизация

Автоматическое динамическое определение участников согласования по имеющимся бизнес-правилам организации Rule-Based Coordination (RBC)



Что представляет собой **ПРАВИЛО ОРГАНИЗАЦИИ**, определяющее цепочку согласования?

Это набор регламентирующих тезисов, схематично состоящих из следующих смысловых блоков:

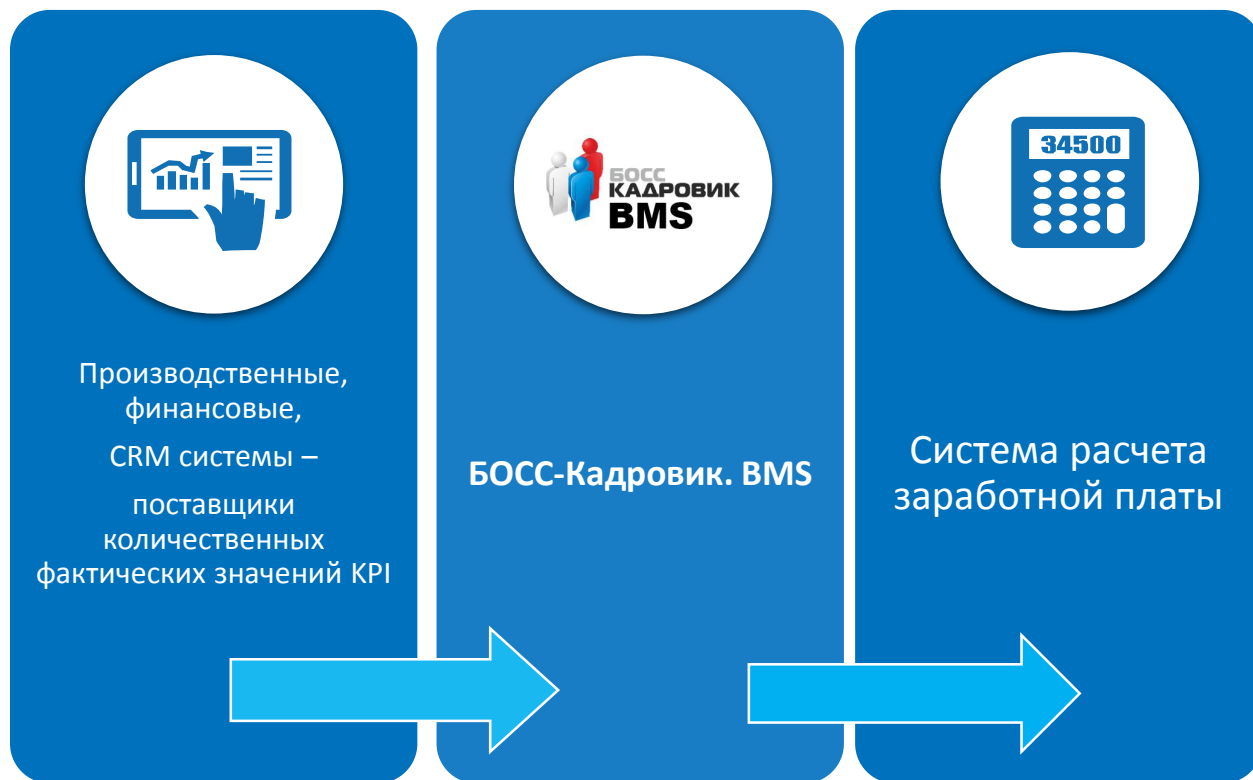
Для кого? – Кто? – На каком уровне? – Что и с какими полномочиями?

Правило работает, в первую очередь, с позицией человека в организации, а не с физическим лицом !!!

Позиция может быть какая угодно: организационно-штатная, управленческая, проектная, географическая, профессиональная, компетенционная, личностная и т.д. и т.п.

Администрируй правила, а не конкретных людей !

Модель использования



BMS – Separated Product
самостоятельное использование

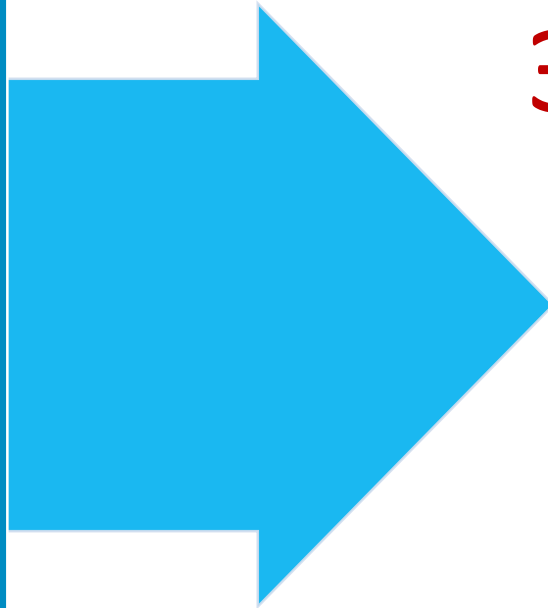
BMS – Embedded Product
встроенная в БОСС функциональность



Решение в облаке по модели SaaS



- Быстро
- Экономно
- Легко
- Точно и прозрачно
- Все функции
- Все участники
- Весь цикл процесса
- Любые схемы



ЭФФЕКТИВНОСТЬ

Вы и Ваш HR-консультант получаете
ИНСТРУМЕНТ сразу

Теперь Вы прозрачно управляете
KPI и мотивацией персонала

Эффективность растет !



Практические кейсы



Система управления бонусами
BMS
(Bonus Management System)
в компании Сервье

О компании Сервье

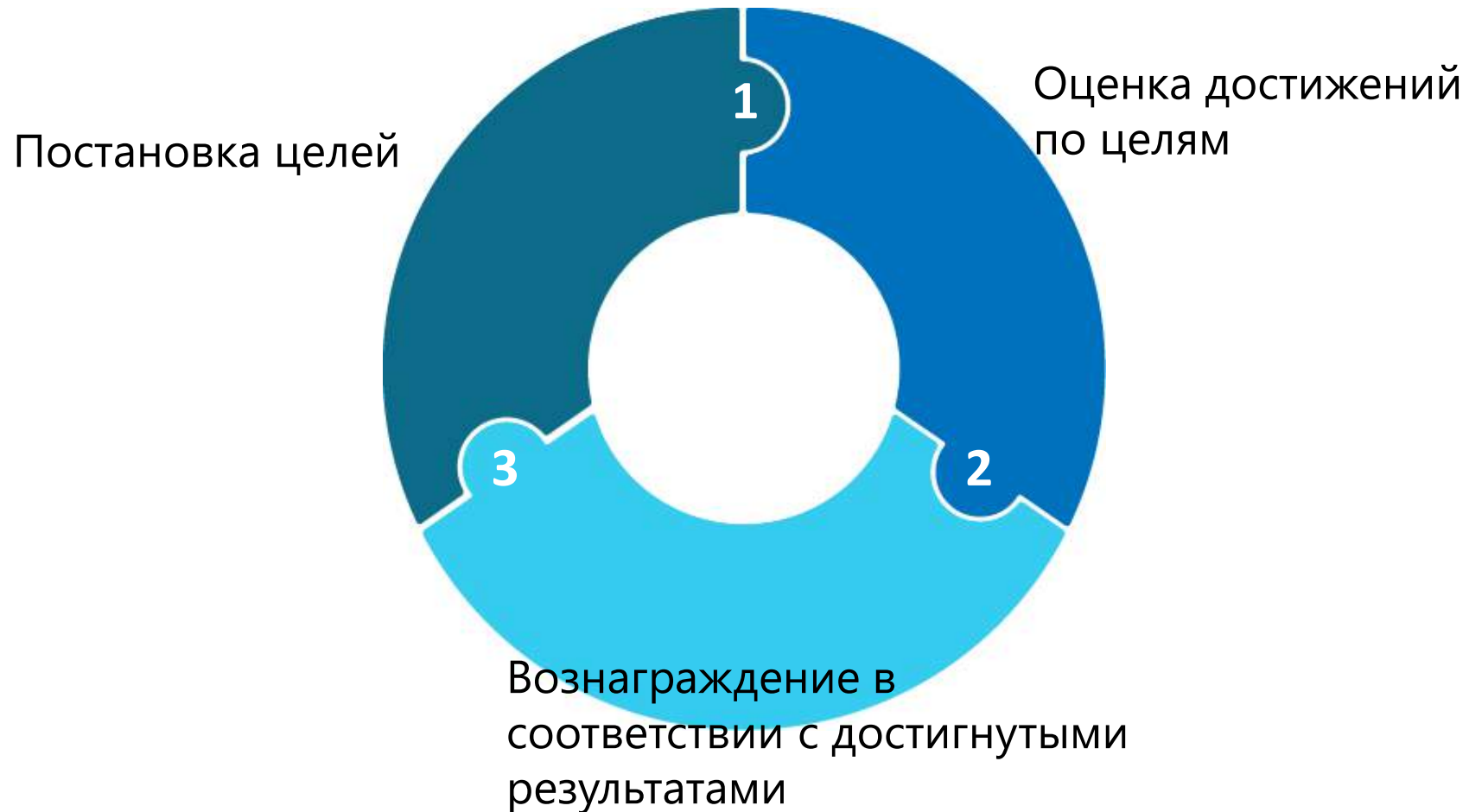
- Ведущая европейская торгово-производственная компания
- Работает в России 25 лет
- Более 1200 сотрудников, большинство – медицинские представители

Популярные препараты



Бонусная система компании Сервье

В основе – процедура управления по целям (Management By Objectives)



Задачи автоматизации

- Создать единую среду коммуникации для всех участников бизнес-процессов, реализующих бонусную программу;
- Унифицировать бизнес-процессы, связанные с реализацией бонусной программы;
- Существенно повысить уровень автоматизации бизнес-процессов, связанных с реализацией бонусной программы в Компании;
- Усилить координирующую роль специалистов отдела персонала в бизнес-процессах, связанных с реализацией бонусной программы;
- Централизовать информационные ресурсы, связанные с бизнес-процессами, реализующими бонусную программу;
- Обеспечить автоматизированную подготовку сводных отчетов, в том числе для передачи в глобальную компанию, содержащих как консолидированную, так и детализированную информацию о результатах реализации бонусной программы.

Бонусная схема

Бонусная схема включает в себя:

1. Типы периода премирования – квартал, полугодие, год

2. Цели:

Количественные – проценты от достигнутого результата Цели могут ставиться по конкретному препарату, суммарно по группе препаратов, суммарно по всем препаратам

Качественные – выполнено/не выполнено

3. Целевая сумма – сумма, которую работник получит в случае 100% достижения целей

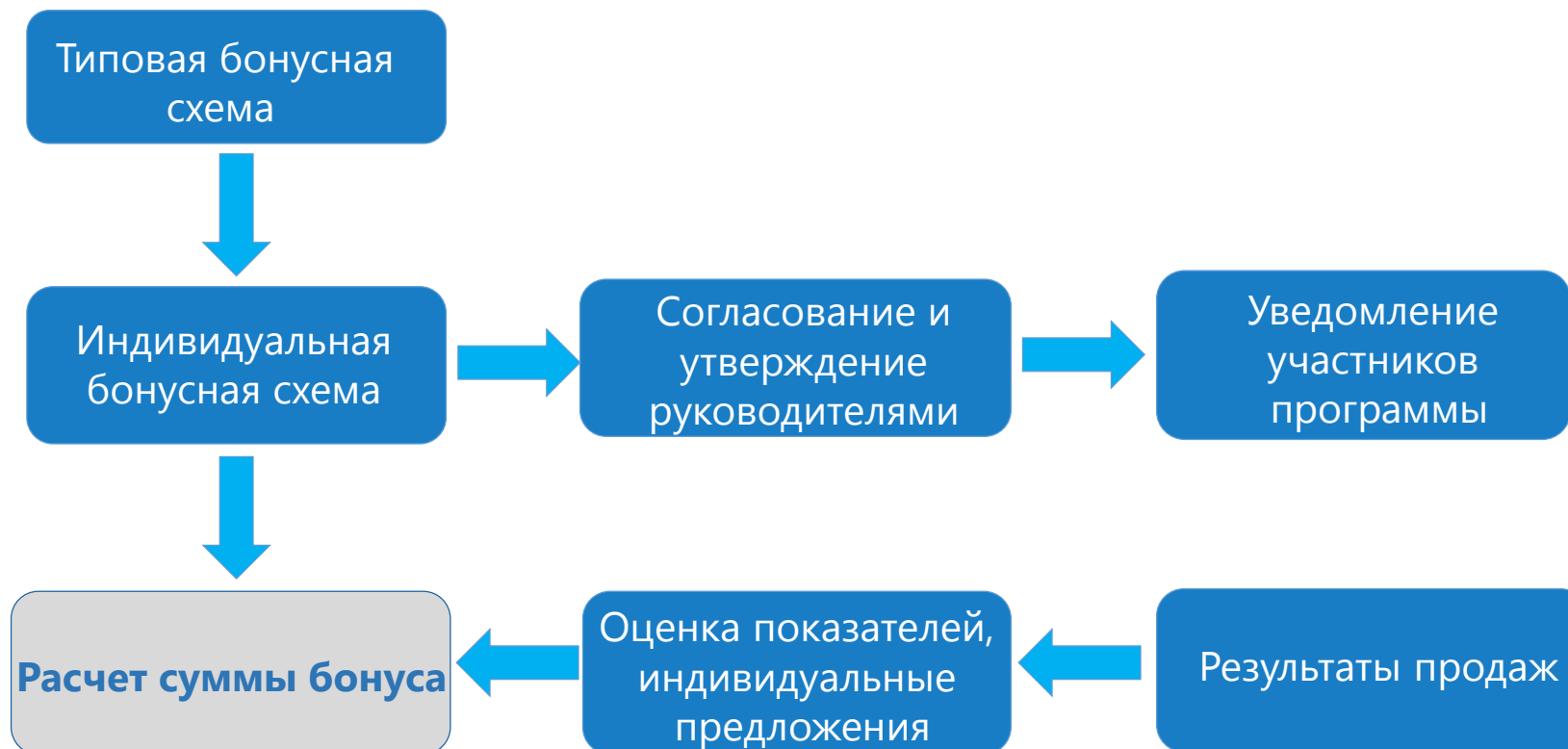
4. Шкалы для расчета бонуса – интервальные шкалы, задающие зависимость процента бонуса от достижения целей

Типовая
бонусная схема

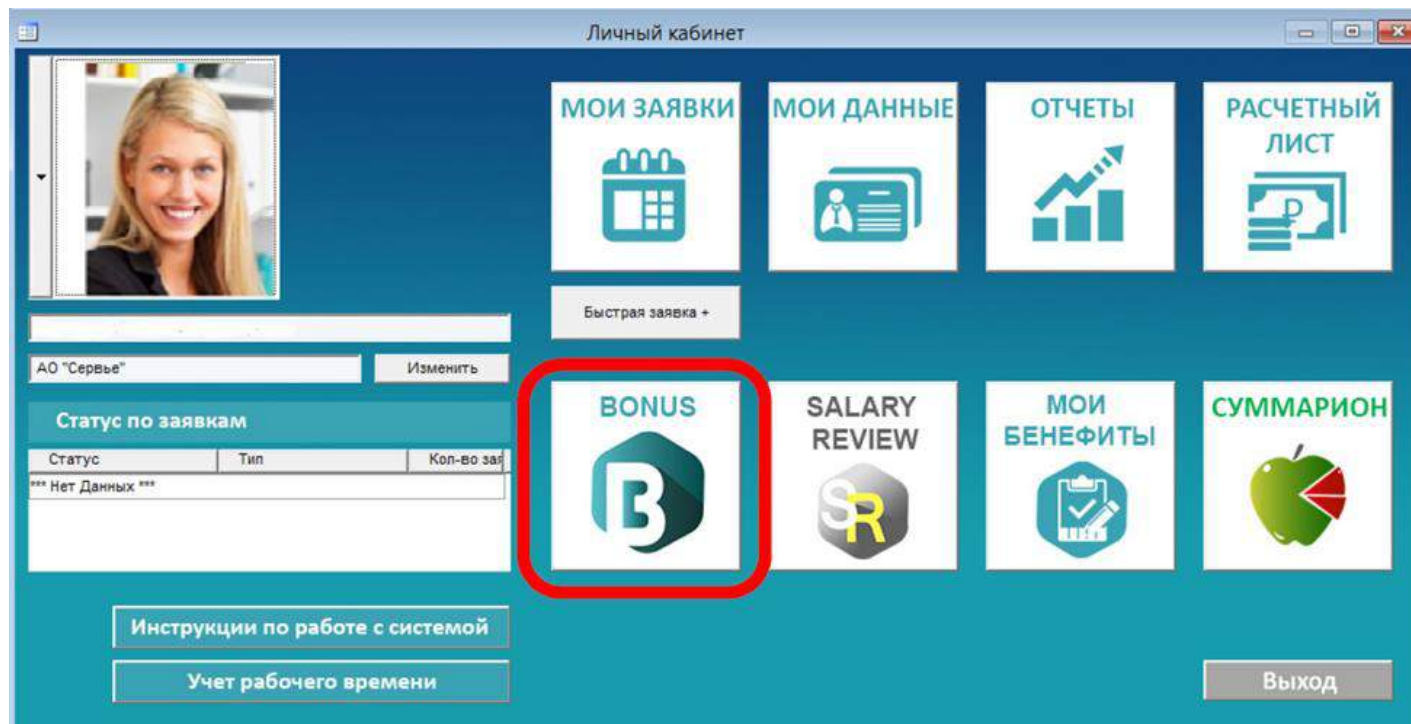


Индивидуальная
бонусная схема

Процесс премирования



Настройка системы БОСС-Кадровик



Результаты проекта автоматизации системы управления бонусами

- Единая информационная среда, унификация постановки целей и оценки результатов;
- Повышение прозрачности процесса премирования;
- Упрощение коммуникаций;
- Автоматически формируются сводные отчеты с анализом бонусов, интегральными суммами, графиками, которые служат основой принятия управленческих решений.
- Благодаря наличию встроенных механизмов процессного уровня (BPM-inside) достигнута цель – процесс BMS стал «умным». Корректность схем контролируется автоматическими проверочными процедурами.

Итог: сокращение сроков планирования и выплата премий без ошибок

Контакты



Москва,
ул. Ленинская Слобода, 19 стр.6



sales@bosshr.ru



+7(495)225-02-75

WWW.BOSS.RU

