

ОЦО на базе системы БОСС-Кадровик: эффективность, производительность, гибкость



Цели создания многофункциональных общих центров обслуживания (ОЦО):

- ♦ освободить предприятия, дочерние и зависимые общества холдинговой структуры от второстепенных функций, не связанных с созданием стоимости продукции;
- ♦ повысить качество исполнения этих функций за счет использования единых корпоративных систем и методологий;
- ♦ обеспечить контролируемость этих функций холдингом;
- ♦ сократить издержки.

Информационная система БОСС-Кадровик – лучший ИТ-фундамент для двух важных сегментов ОЦО: кадрового ОЦО и единого расчетного центра (ЕРЦ) по заработной плате.

Операционная эффективность ОЦО – главный показатель успешности его деятельности. Он может как подчеркивать, так и нивелировать эффект сделанных корпоративных преобразований в части централизации обеспечиваемых функций.

Операционная эффективность обычно выражается в удельной скорости выполняемого потока работ (количество операций/документов в единицу времени, на одного сотрудника и т.п.), конечно, при сохранении надлежащего качества исполняемых операций и создаваемых документов.

Любой ОЦО представляет из себя цифровое предприятие в полном смысле этого слова – вся работа центра строится на получении, обработке, преобразовании, консолидации и репрезентации информации.

Для централизованной совместной работы ОЦО и предприятий должны задействоваться лучшие в своем классе системы. Это дает возможность оптимизировать излишние потоки пересылаемой информации.

Лучше, если значительная часть первичных данных и запросов на обслуживание будет вноситься в регистры систем в месте их возникновения (на предприятиях), сразу верифицироваться встроенными роботами и автоматически отправляться в процессный цикл централизованной обработки.

Какие преимущества у системы БОСС-Кадровик?

- ♦ Процессная модель работы (BPM-inside по HRM-процессам);
- ♦ Единая, либо каскадная конфигурация по уровням холдинга;
- ♦ Легкая встраиваемость в общую ИТ-архитектуру ОЦО;
- ♦ Гарантированная производительность на растущих объемах;
- ♦ Гарантированное соответствие требованиям законодательства.



Создание вслед за ЕРЦ кадрового ОЦО – естественный шаг на пути оптимизации управления. Такая централизация не станет эффективной без реального вовлечения в HR-процессы их непосредственных участников. Это полностью отвечает современной парадигме цифрового предприятия и, соответственно, новой концепции Digital HR.

Чтобы правильно реализовать идею на практике, нужно, чтобы информационная HR-система поддерживала процессную модель работы, а именно, обеспечивала доступ всех субъектов управления к выполнению их ролевых функций. По сути, HR-система должна внутри себя реализовывать среду роботизированных сервисов взаимодействия сотрудников.

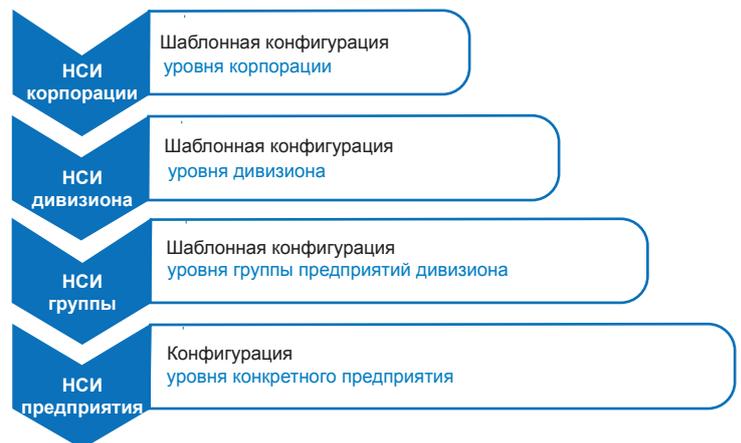
Встроенные механизмы процессного уровня (BPM-inside) в системе БОСС-Кадровик обеспечивают именно это. Все участники процессов, как на предприятиях, так и в ОЦО, вовлекаются в цикл, получая доступ к процессному функционалу системы в рамках своих полномочий в соответствии с имеющимися в организации правилами. Доступ осуществляется теми методами, которые возможны на предприятиях (будь то персональные компьютеры, планшетные устройства, цеховые терминалы общего доступа).

БОСС-Кадровик: каскадирование

БОСС-Кадровик дает альтернативу глобальной, либо каскадной унификации нормативно-справочной информации (НСИ) и, соответственно, конфигураций шаблона системы.

Это обеспечивает требуемую многими корпорациями гибкость при построении ОЦО.

Используя БОСС-Кадровик, холдинги получают возможность органично сочетать корпоративные требования с дивизиональными, региональными, местными особенностями в управлении человеческими ресурсами Группы.



БОСС-Кадровик - всегда преимущество!

Всегда более чем двукратный рост операционной эффективности!