

## Управление Кадрами Государственной Службы в регионе

**Иванов**  
Максим Владимирович

Коммерческий директор  
компания «Хэндисофт»  
[m.ivanov@handy-soft.ru](mailto:m.ivanov@handy-soft.ru)

**Алейник**  
Ярослав Александрович

Руководитель  
Группы компаний «ОМЕГА»  
[ceo@gkomega.ru](mailto:ceo@gkomega.ru)

HANDY SOFT

OMEGA  
GROUP

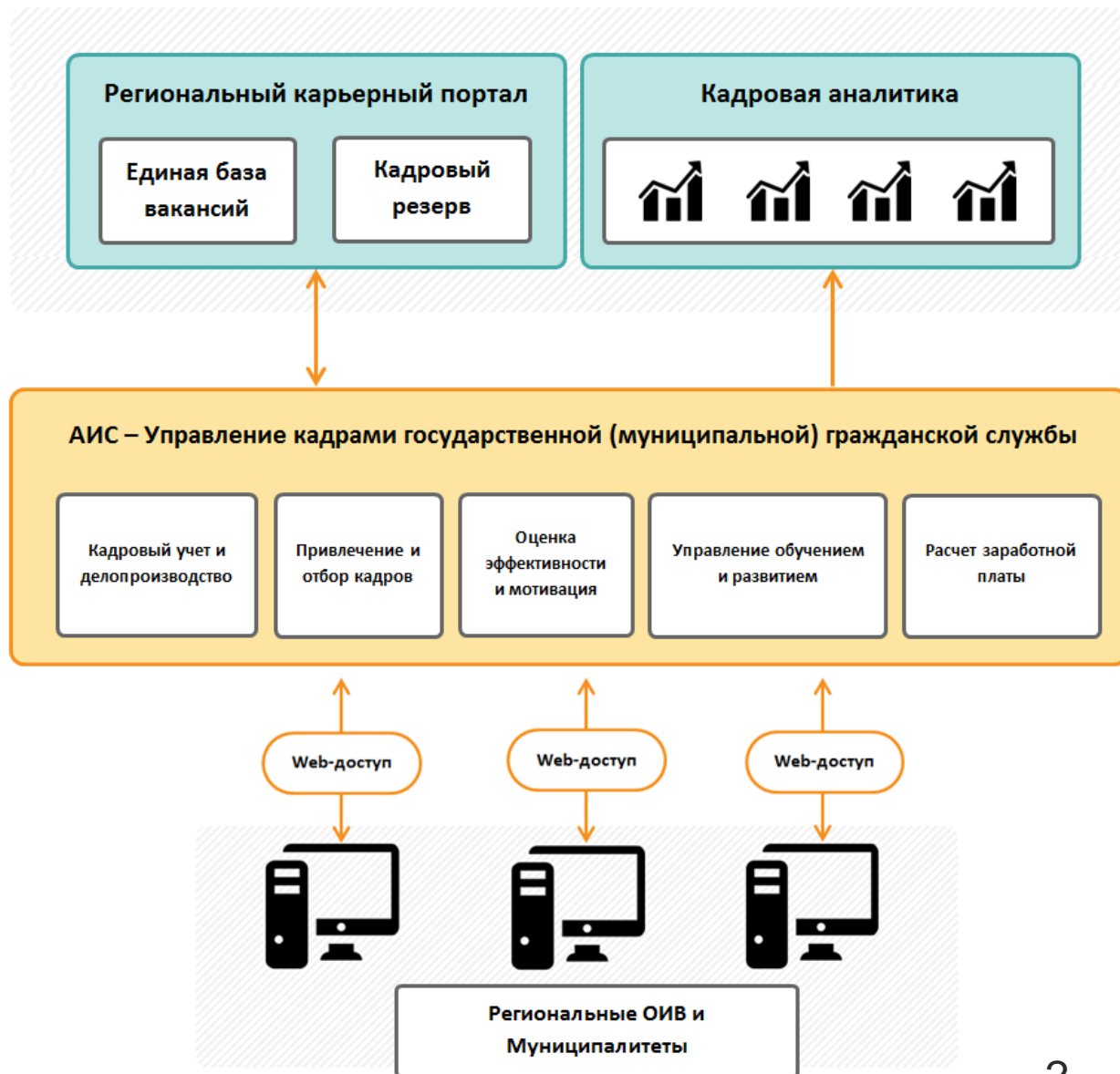
1С®  
ФИРМА "1С"





## Область применения Системы

Областью применения ЕАИС Управление кадрами государственной (муниципальной) гражданской службы является автоматизация процессов управления кадрами госслужащих органов исполнительной власти и муниципалитетов региона



## Назначение подсистем



управление обучением и наймом персонала

автоматизация процессов формирования кадрового резерва, управления обучением, наймом, вакансиями



кадровый портал

интернет-ресурс , обеспечивающий взаимодействие ГГС, бюджетных работников региона и кадровых служб в части планирования и управления личными кадровыми сведениями, обучением



кадровый учет и учет рабочего времени

автоматизация управления информацией о государственных гражданских служащих и работниках региона в части ведения организационной и штатной структуры, кадрового учета, учета рабочего времени



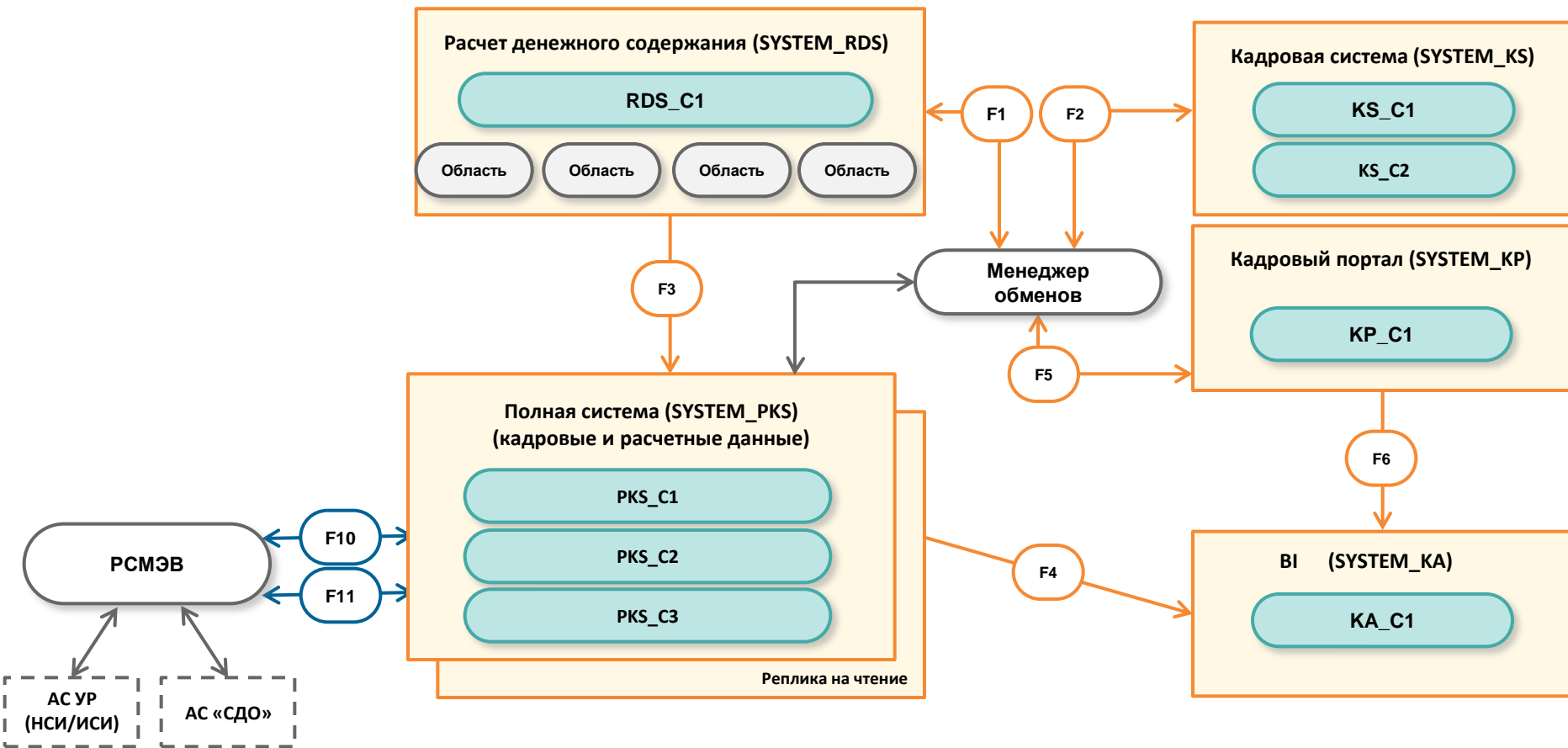
управление расчетом денежного содержания

автоматизация проведения расчёта выплат, подготовки данных для расчетов, проведения перечислений, формирования отчётности.



кадровая аналитика

визуальное представление информации по подсистемам рекрутинга, обучения, кадрового учета и денежного содержания в необходимых разрезах





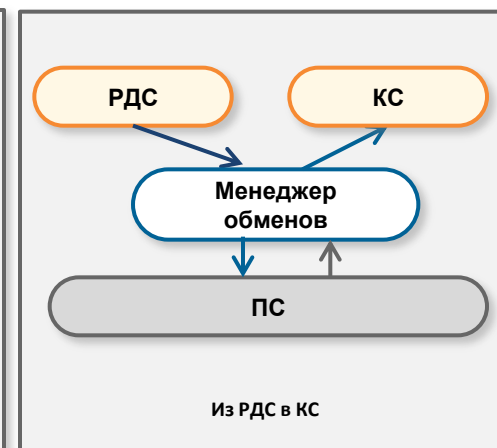
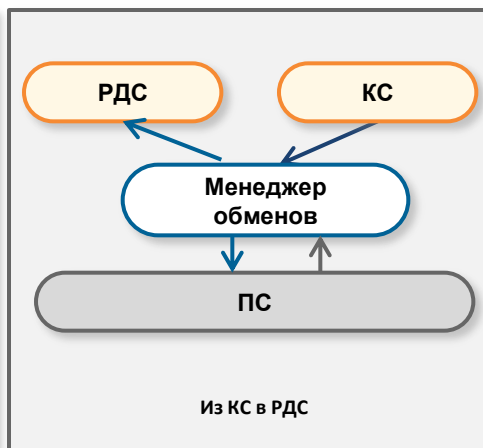
## Контроль синхронизации данных. Менеджер обменов

Для организации обменов реализуется менеджер обменов, который транслирует данные между системами. Обмен организовывается при помощи веб-сервисов.

Каждая из систем при изменении в ней данных отдает МО информацию о том, что изменилось, кем изменилось, для какой системы предназначена данная информация, и какая из систем является на данный момент держателем последнего актуального состояния. Каждая из систем регулярно опрашивает МО, проверяя, не поступила ли в ее адрес новая информация. Все обмены должны быть организованы с отправкой ответов-квитанций о доставке. Данные из РДС в КС и из КС в РДС попадают через ПС.

Итерация	Целевое время	Кол-во замеров	APDEX	Средняя продолжительность
Ключевая операция				
Итерация №1. ВРМ: 200		4 048	0,905	3,898
Время открытия информации при запуске	1,00	19	1,000	0,347
Время отправки сообщения на web-сервис	5,00	4 010	0,908	3,890
Общее время запуска приложения	1,00	19	0,158	9,122

Результаты тестирования работы web-сервисов





## Кадровый Учет ГГС

Подсистема предназначена для автоматизации управления информацией о государственных гражданских служащих, в части ведения организационной и штатной структуры и полного цикла кадрового учета

Штатное расписание	<b>Реестр Контрактных служб</b>	<b>Служебные контракты</b>	<b>Кадровый резерв</b>	Ведение персональных данных
Табель	<b>Списочный состав</b>	<b>Аттестация</b>	<b>Кадровые приказы</b>	Воинский учёт
<b>Поощрения и взыскания</b>	Печатные формы	Удержания, льготы	Планирование и учет отпусков	<b>Классные чины, награды</b>



## Управление обучением

Годовое и оперативное планирование обучения государственных служащих

Контроль явок/неявок, регистрация причин отсутствия и результатов обучения

Каталог программ обучения

Контроль движения заявок на обучение, контроль прохождения обучения

Формирование отчетов об обучении и успеваемости, статистика, 2-ГС

Автоматизация заполнения данных об обучении

Учет результатов обучения на основании сценариев

Интеграция с ситемой дистанционного обучения



# Управление расчетом денежного содержания







# Управление подбором персонала





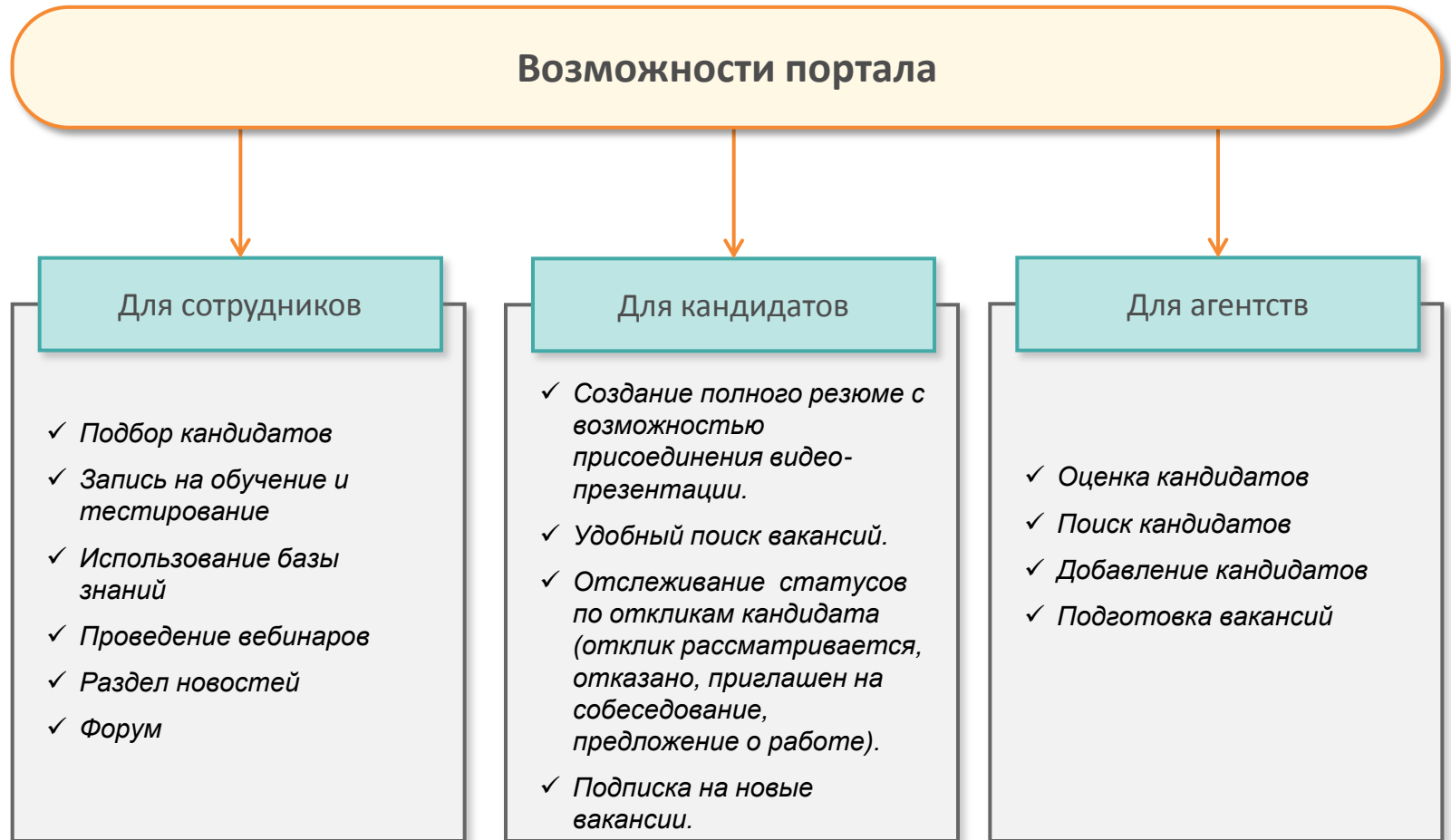
## Возможности рекрутера

### Работа с вакансиями

- ✓ Быстрое и удобное создание вакансий, в том числе шаблонов вакансий.
- ✓ Гибкая настройка маршрутов работы с вакансиями: возможность отправлять вышестоящему ответственному вакансию на согласование.
- ✓ Гибкая настройка типов вакансий: для каждого типа вакансии могут настраиваться индивидуальные реквизиты для заполнения.
- ✓ Публикация вакансий на кадровых сайтах и интегрированных порталах из системы напрямую по нажатию одной кнопки «Опубликовать».
- ✓ Возможность снятия с публикации или закрытие вакансий непосредственно в системе.

### Работа с кандидатами

- ✓ Гибкая настройка этапов работы с кандидатами (назначение собеседований, проведение нескольких этапов отбора кандидатов, массовый подбор персонала).
- ✓ Получение откликов по вакансиям, рассмотрение резюме кандидатов.
- ✓ Переписка с кандидатами, в том числе используя шаблоны писем с автозаполняемой информацией (запрос доп. информации, приглашение на собеседование, отказ кандидату, список документов для приема на работу и т.п.)
- ✓ Возможность просмотреть свой календарь встреч.
- ✓ Работа с Long- и short-листами.
- ✓ Возможность вести кадровый резерв, как внешний, так и внутренний.





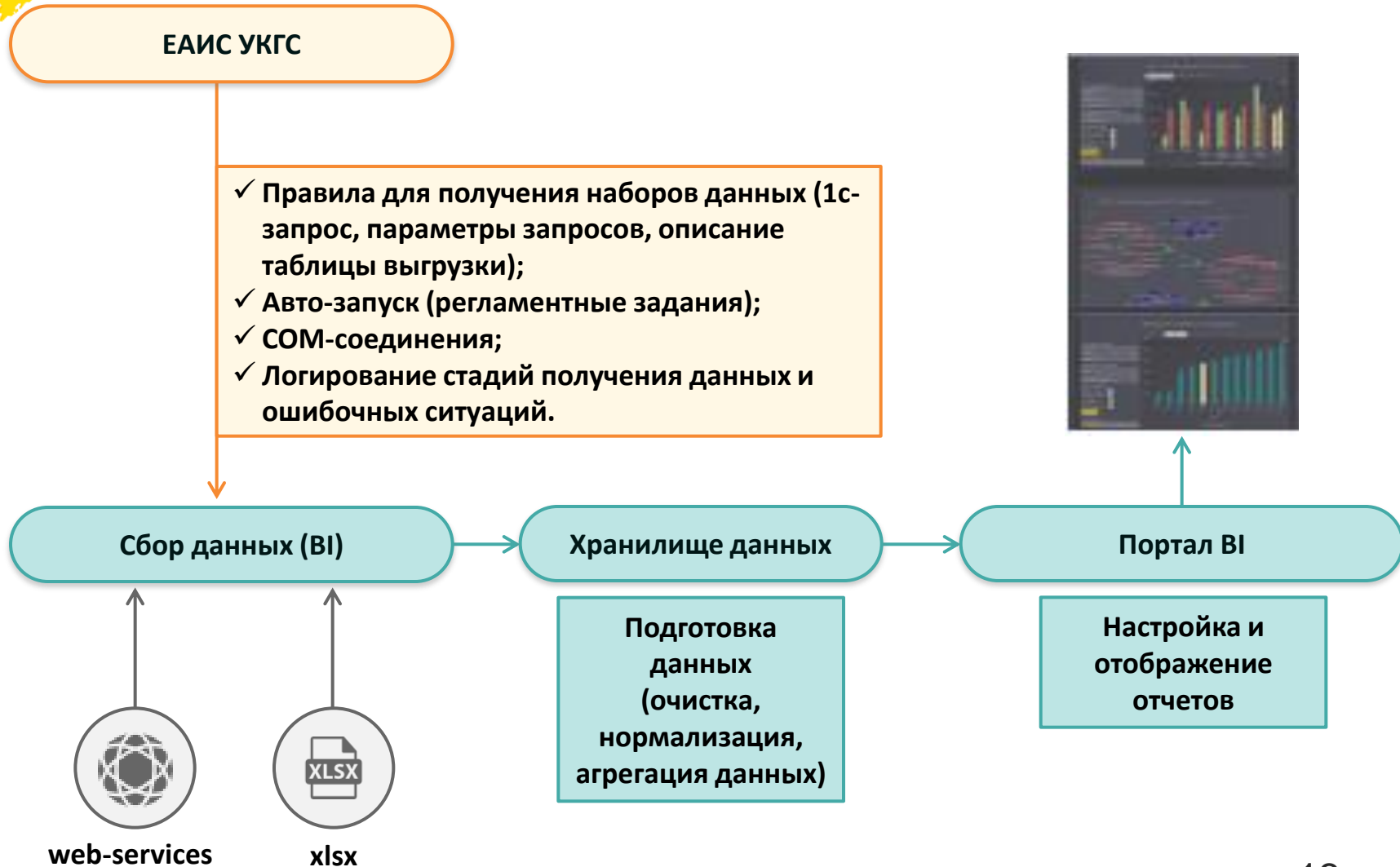
## Подсистема «Кадровая аналитика»



Подсистема «Кадровая аналитика» предназначена для отображения отчетов, используемых для анализа информации, получения статистики и принятия управленческих решений.



# Модули подсистемы «Кадровая аналитика» и их взаимодействие





### Доступные отчеты

- Структура ГГС по полу и возрасту;
- Структура ГГС по стажу и возрасту;
- Распределение ГГС по основным специальностям полученного образования;
- Динамика среднего возраста ГГС по годам;
- Статистика кадровых изменений;
- Статистика поощрений и взысканий;
- Сотрудники ГГС таблица;
- Портрет Средний служащий.

### Скриншоты



### Показатели отчетов

- ОИВ;
- Категория должности;
- Группа должности;
- Уровень должности;
- Период/точная дата.



# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Альбом – потенциал и развитие»

### ПОТЕНЦИАЛ КОМАНДЫ

СОТРУДНИКИ, ПРОШЕДШИЕ "ЦЕНТР ОЦЕНКИ", включая руководителей

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ (чел.)

Всего прошли оценку (чел.) **8**



Готовы к повышению  
На своём месте  
Риски при назначении



Вакансии  
Кадровый резерв

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

ПОЛУЧИЛИ НАГРАДЫ В 2016 ГОДУ, включая благодарственные письма

Общие **8**



По portalу "Наш город" **1**

### РАЗВИТИЕ КОМАНДЫ

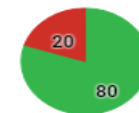
ОБУЧЕНИЕ % от общего количества сотрудников

Всего прошли обучение (чел.)

**28**

из

**35**



Прошли обучение  
Не прошли обучение

ТЕСТЫ

1 Тест на компьютерную грамотность

2 Тест по деловому письму и грамотности

3 Кейсы по противодействию коррупции

4 Тест на аналитические навыки



всего протестировано (чел.)

**24**



всего протестировано (чел.)

**33**



всего протестировано (чел.)

**28**



всего протестировано (чел.)

**8**

ТОП-3 ПРОГРАММ ОБУЧЕНИЯ В 2016 ГОДУ

№	Название	Кол-во чел.
1	M24.C.O Введение в должность государственного гражданского служащего города Москвы	5
2	M4C.O Делопроизводство в органах исполнительной власти города Москвы	1
3	C13 Меры социальной поддержки ветеранов Великой Отечественной войны - участников обороны Москвы в рамках подготовки и празднования 75-й годовщины битвы	1



# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Оплата труда»



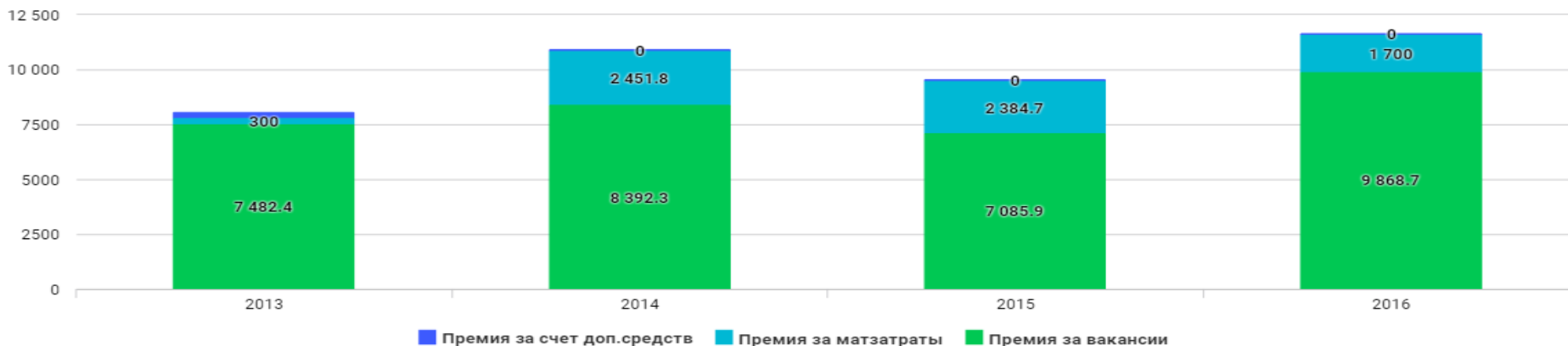
Предельный ФОТ и Общий выплаченный ФОТ, тыс.руб.



Среднемесячный доход сотрудника, %



Структура премии, тыс.руб.







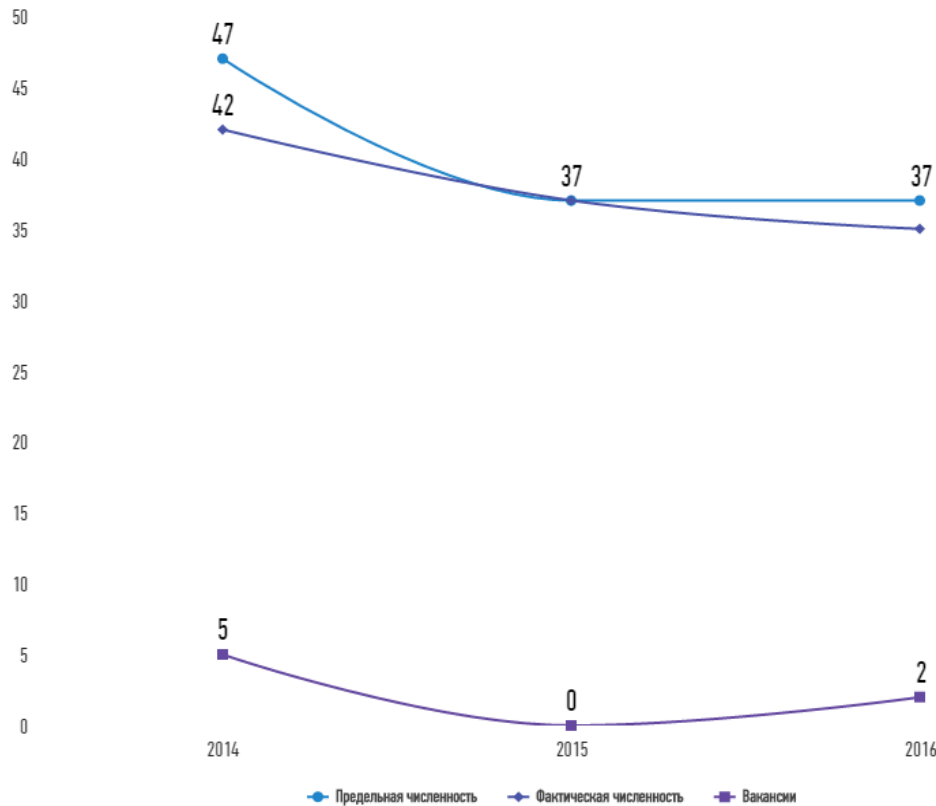
# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Статистика по численности»

### Статистика по численности

ОИВ Управа района Фили-Давыдково города Москвы

Динамика численности



[Перейти к таблице](#) [Сравнение](#)

Доля вакансий на текущую дату, %

Вакансии, 5.41

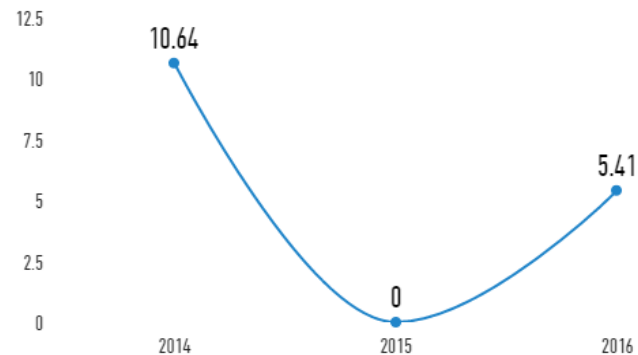


Фактическая численность, 94.59

■ Фактическая численность ■ Вакансии

[Перейти к таблице](#) [Сравнение](#)

Динамика доли вакансий, %



[Сравнение](#) 18



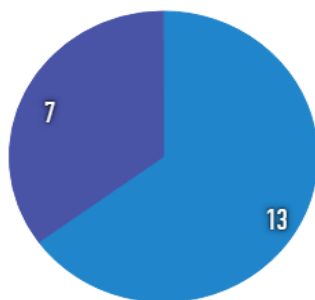
# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Анализ кадрового состава»

### Анализ кадрового состава

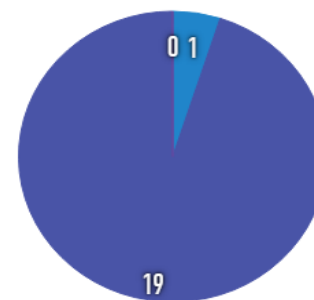
Управа района Куркино города Москвы

Должности категории руководитель, чел



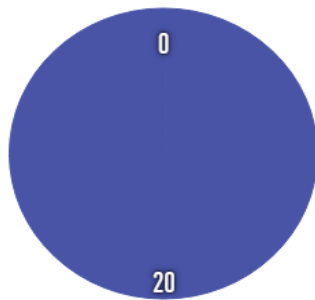
■ НеРуководители ■ Руководители

Сотрудники пенсионного возраста, чел



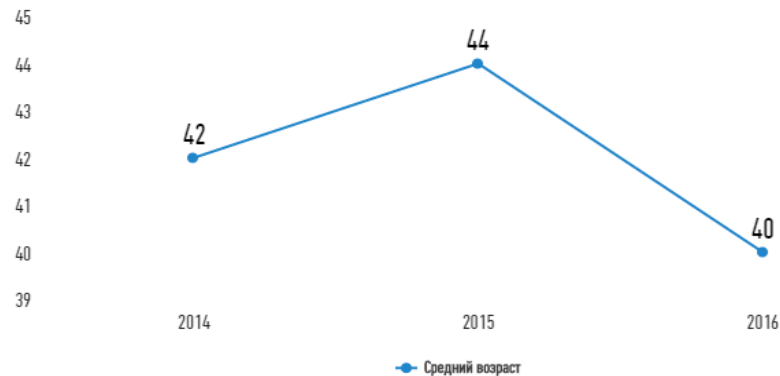
■ Досрочная ■ Непensionный ■ Pensionный

Должности, выполняющие функцию обеспечения деятельности, чел



■ Обеспечивающие ■ Основные

Динамика среднего возраста сотрудника, лет





# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Статистика по неявкам»

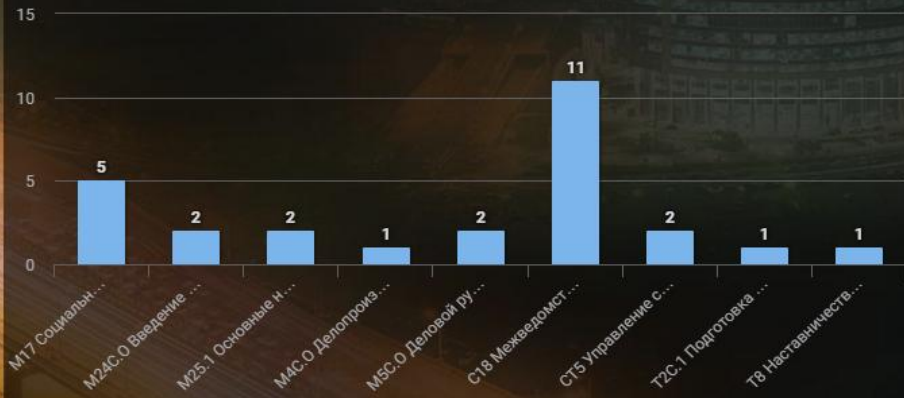
### Статистика по неявкам

Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы

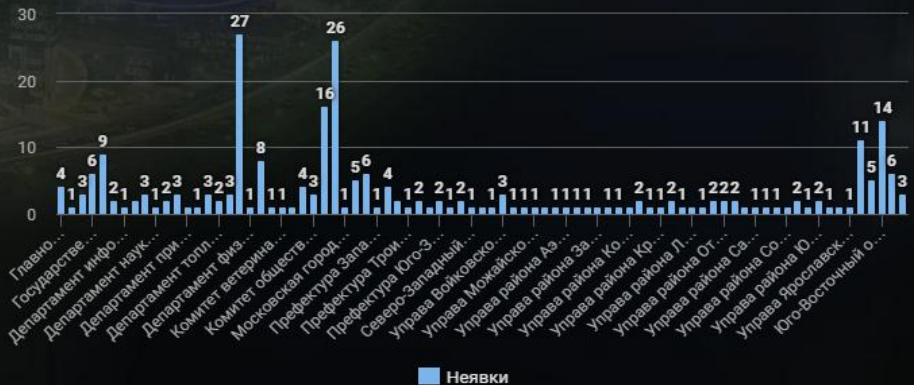
#### Не явились на обучение % по месяцам



#### Количество неявок по всем программам, чел.



#### Количество неявок по ОИВам



■ Неявки



# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Обучение текущего года»

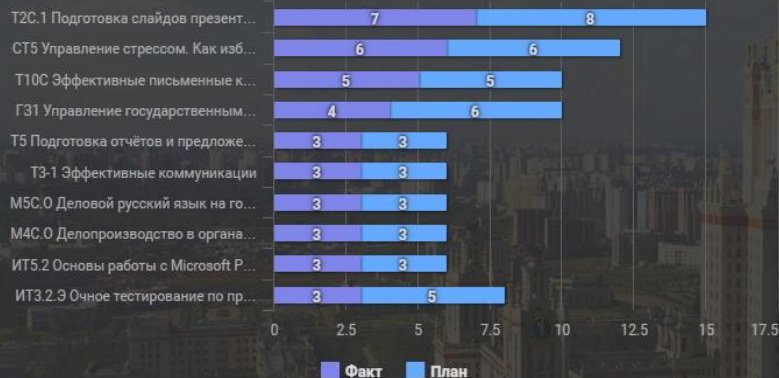


### Обучение текущего года

Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы



Популярность программ



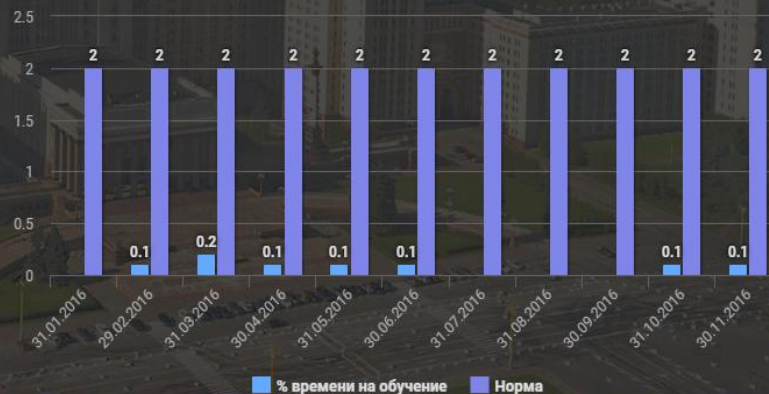
Процент записанных на 2 и более программы



Неявки на программы по причинам



Процент времени на обучение к рабочему времени







# АНАЛИТИЧЕСКАЯ ОТЧЕТНОСТЬ

## «Статистика по численности»

### Статистика по численности

Данные на 31.12.2015

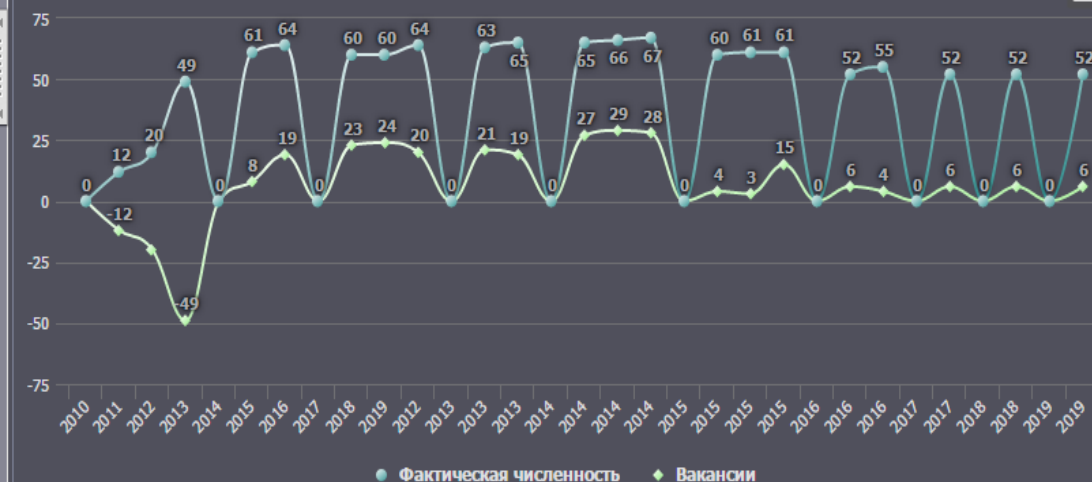
ОИВ:  x

Тип периода:  x

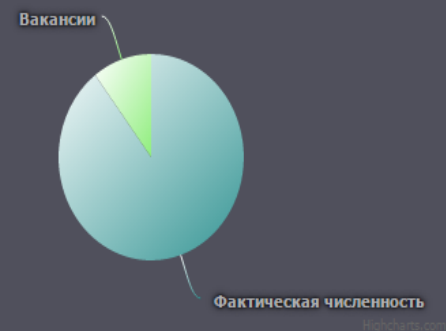
Период с:  x По:  x

Показатели:  Применить

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ



ДОЛЯ ВАКАНСИЙ

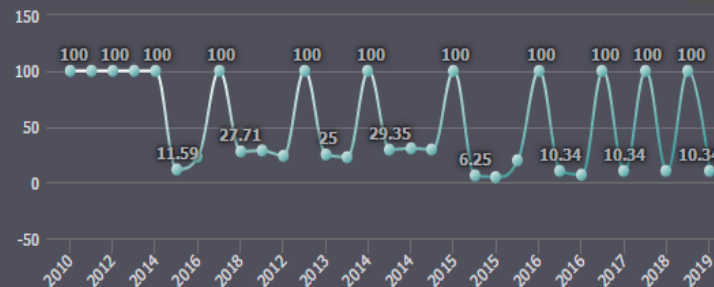


Доля вакансий не соответствует требованиям 99-ПП

Сравнение

[Перейти к таблице](#)

ДИНАМИКА ДОЛИ ВАКАНСИЙ



[Перейти к таблице](#)

[Сравнение](#)



## Опыт внедрения на примере Правительства Москвы



## Результаты проекта

**Благодаря комплексному решению в Правительстве Москвы и всех его подразделениях:**

- сотрудники кадровых подразделений всех ОИВ работают в единой информационной системе
- автоматизировано проведение всех трудоемких кадровых процедур
- создан карьерный портал
- автоматизирован расчет денежного содержания
- ведется реестр государственных служащих
- возможно учитывать и централизованно хранить результаты проведения кадровых процедур в отношении каждого госслужащего (Электронное личное дело)
- возможно автоматически передавать сведения о государственном гражданском служащем при его переходе в иной государственный орган
- руководителями используется система Кадровой Аналитики
- снижены затраты на поддержку Единой информационной системы управления персоналом



## Общие характеристики

Количество работающих  
одновременно **пользователей:**

**500**

Количество **ОИВ**  
(организаций):

**200**

Количество  
**сотрудников:**

**22 000**

Количество оформляемых  
кадровых **документов**  
в месяц:

**7 600**

Количество  
размещаемых  
**вакансий** в месяц:

**60-80**

Среднее количество  
обрабатываемых **кандидатов**  
по каждой вакансии:

**180**

## СТАТИСТИКА КАРЬЕРНОГО ПОРТАЛА

Количество  
**пользователей:**

**76 000**

**Посещаемость**

от **3 500**

в выходные

до **5 000**

в будни

**Просмотры**

от **10 000**

в выходные

до **22 000**

в будни

Опубликовано  
**объявлений**

о вакансиях  
и конкурсах

**1 112**

с момента запуска

Получено  
**откликов**

**26 373**





7-я международная конференция  
"Решения 1С для корпоративных клиентов"

HANDY SOFT

**OMEGA** | **СОВЕРШЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ**  
GROUP | ВАШ ВЫБОР С 1999 ГОДА

**Спасибо за внимание!**

**Иванов**  
**Максим Владимирович**

Коммерческий директор  
компания «Хэндисофт»  
[m.ivanov@handy-soft.ru](mailto:m.ivanov@handy-soft.ru)

**Алейник**  
**Ярослав Александрович**

Руководитель  
Группы компаний «ОМЕГА»  
[ceo@gkomega.ru](mailto:ceo@gkomega.ru)