



Условия работы Холдинга



I Крупная группа компаний (Холдинг)



Большая вертикальная структура управления



Норма управляемости >7



Многозадачность (>3 на 1 человека), расфокусировка (рост затрат и времени на исполнение, снижение качества)



□ Плавающая приоритетность, приводящая к конфликту ресурсов

Основные виды активностей:

- Внутреннее взаимодействие в подразделении
- Сквозные бизнес-процессы, в том числе:
 - Сервисные функции одного подразделения внутренним и внешним клиентам
 - Межфункциональный сервис для внутренних и внешних клиентов
- □ Сквозные проекты



Инструменты осуществления деятельности

Пласт из ИТ-продуктов























Коммуникаторы/мессенджеры



Документированные способы коммуникации

Организационно-распорядительные документы (приказы, поручения и др.)

Стандарты, регламенты, документы

процессах

Письма

Звонки



Следствия

- 1. Увеличение сроков исполнения
- 2. Неоднозначная трактовка задач
- 3. Отсутствие упорядоченности и структуры в контроле задач



ВЫВОД: В Холдинге возникла потребность в единой ИС для оперативного контроля задач и поручений.

Этапы

4 кв. 2014 г.

Зарождение первого регламента по работе с ИС Jira. Фиксация и контроль ключевых задач

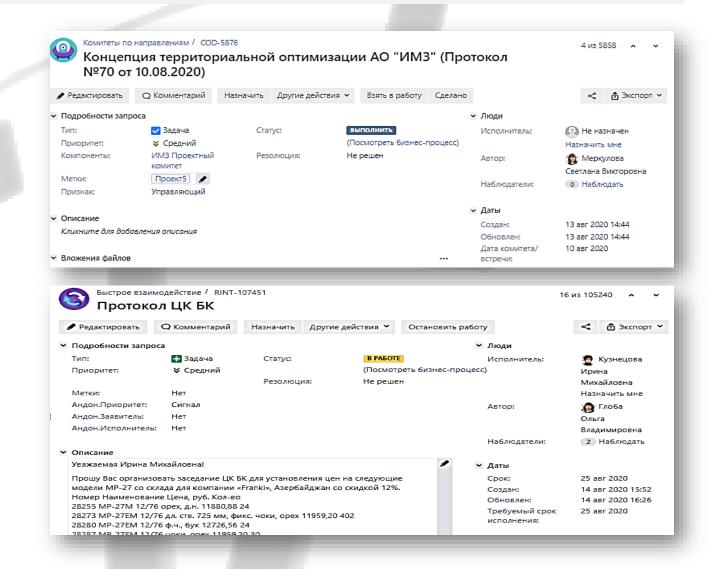
2015-2017 г.



В Jira фиксируются задачи и поручения ГД, замГД для руководителей ТОП, ТОП-1 (например, комитеты по направлениям)



В Jira фиксируются и решаются межфункциональные задачи и поручения (например, заявки на обслуживание техники и оборудования)



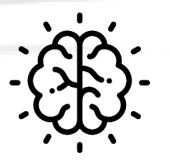
Этапы

2016-2020 г. Гибкая настройка системы. Формирование лучших практик

- □ Формируются другие межфункциональные сквозные проекты:
- KZ фиксация, согласование и работа над предложениями по улучшению (кайдзен)
- Управление отклонениями выявление и работа с отклонениями...

□ Функциональные проекты:

- КВ бюджетный комитет
- НН подбор персонала
- GMB (гемба) регистрация поручений с обходов управляющего директора
- UPB управление промышленной безопасностью (контроль выполнения предписаний)...
- □ **Проекты-подразделения**, где фиксируются задачи руководителя подразделения своим сотрудникам и фиксируется переписка/запросы между подразделениями:
- DRBS проект департамента развития бизнес систем...

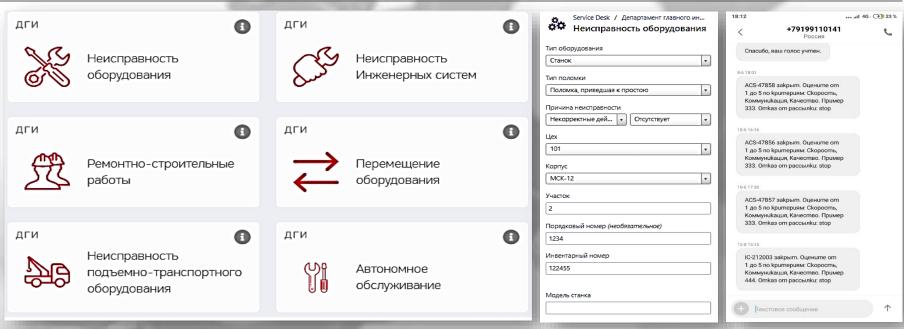


Пример: Проект UGM (Департамент главного инженера)

«Внедрение проекта помогло эффективно планировать и вовремя исполнять задачи, повышать производительность, видеть общую картину и выявлять узкие места» – *Руководитель аварийно-* диспетчерской службы ДГИ

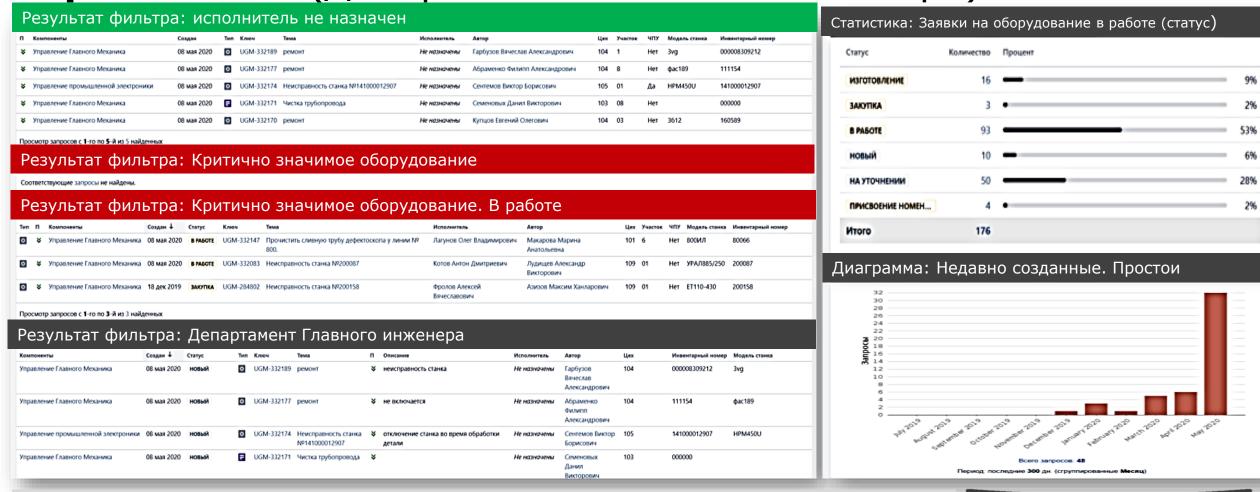


- «Раньше мы могли получить заявку на словах — лично или по звонку.
- □ Часть заявок не фиксировалась и не подтверждалась. Про неё могли просто забыть.
- Или могли выполнить ее, но нигде не отразить причины поломки или какие потребовались комплектующие для ремонта.



- □ Сейчас в Jira фиксируют работы, которые выполняют сотрудники ДГИ.
- □ Главный плюс такого формата прозрачность процессов, порядок в выполнении задач, ведение анализа и сбор статистики
- □ За три года среднее время ремонтов оборудования сократилось с 37 до 14 часов.

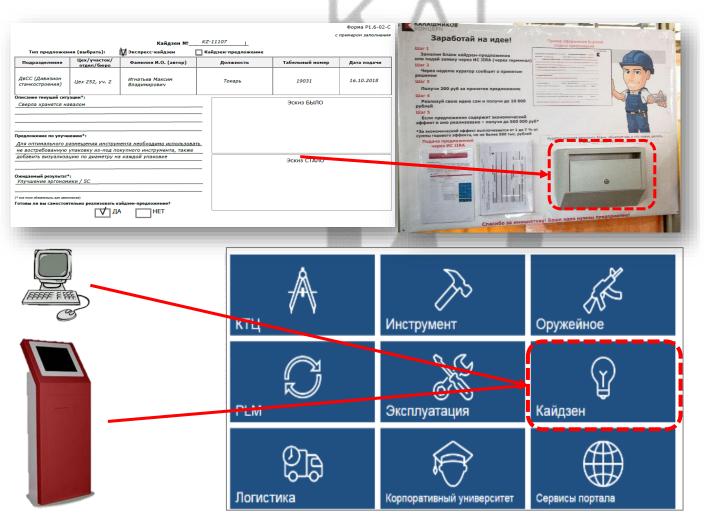
Проект UGM (Департамент главного инженера)



Для осуществления мониторинга и контроля как своих задач, так и задач своих подчиненных через одно окно возможно формирование Рабочих столов. Удобным средством визуализации данных на рабочем столе является портлеты - функциональные области, выводящие определенную информацию, например: просроченные задачи, диаграмму активности пользователей, статистику по решенным запросам.



Проект «Кайдзен»

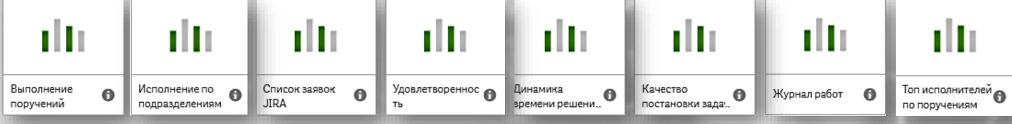


Перевод в ИС Jira привел к:

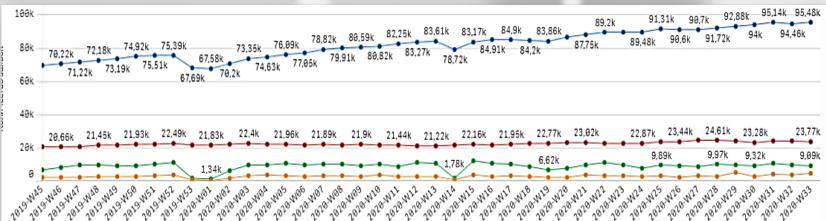
- ✓ Увеличению скорости реализации предложений;
- ✓ Повышению вовлеченности персонала в развитие;
- ✓ Появлению новых способов подачи предложений («киоски»)
- ✓ Увеличению количества предложений.

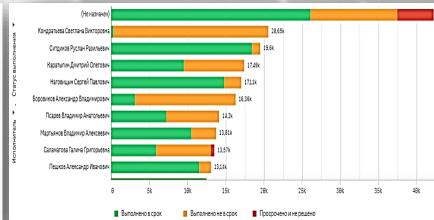
- **C 2015** года в Концерне «Калашников» развивается кайдзен-деятельность.
- □ Подача предложений осуществлялась на бумажных бланках, передаваемых куратору подразделения.
- □ Предложения оцифровывались на базе Excel, где отслеживалась их реализация.
- □ При реализации кайдзен-предложений возникал эффект «чёрного ящика»
- **В 2016 году** был разработан проект. С тех пор 100% предложений начали проходить по маршруту в Jira. **Это позволило:**
- □ Работать со статистикой (экономический эффект, сумма выплат за кайдзен, вовлеченность, скорость и процент реализации);
- Отслеживать предложения на любой стадии;
- □ Просматривать историю изменений, прикладывать необходимые файлы (чертежи, извещения, планировки, расчеты, фотографии).

Мониторинг и аналитика



Виды предлагаемых для анализа отчетов в аналитической системе





Отчет по динамике задач за период у сотрудника/подразделения в каждом статусе

Отчет по количеству задач на исполнении (количество задач у сотрудника/подразделения, статус задач)

Динамика изменения отработанного времени



Отчет по динамике затраченного и запланированного сотрудникам(и) времени на выполнение задач в ИС Jira

Перезагрузка проекта в условиях пандемии

- □ Пандемия короновируса показала снижение активности сотрудников в Jira при переходе на удаленную работу
- Отсутствие опыта работы в системе ряда пользователей, а также разработанных проектов под основной функционал, усложнили как внутренние, так и внешние коммуникации при работе
- □ Часть сотрудников оказалась перегружена, другая часть недогружена

Цель проекта:

- □ Повышение вовлеченности в систему офисных сотрудников
- □ Встраивание в ИС других площадок Холдинга
- □ Перевод в цифровую среду основного функционала подразделения
- □ Обеспечение прозрачности работы (аналитика), улучшение сервисного подхода при работе (SLA)

Статус проекта. Достижения команды

- □ Выпущен приказ, сформирована команда
- Ведётся освещение проекта и тиражирование лучших практик через Портал
- Организована оценка потребности в проектах,
 трудоемкости работ
- □ Выстроен процесс внедрения и коммуникации
- □ Проведено обучение кураторам
- □ 13 из 113 проектов уже внедрено

- □ Опыт внедрения Jira 6 лет
- □ Выстроенные процессы внедрения
- Сформированный подход к архитектуре проектов
- □ Слаженный механизм работы команды: группы разработки, внутренних коммуникаций, корпоративного университета и департамента по развитию бизнес системы

Спасибо за внимание



Путилин Г.В. – Управляющий директор ООО «Инновационный центр «Концерна «Калашников» - +7(912) 440-27-45 Солянов М.В. – Руководитель проектов Департамента развития бизнес систем - +7(982) 790-36-59

