

Makro Cash & Carry Polska SA

Wdrożenie mySAP HR

___ Optymalizacja zarządzania kadrami w 21 lokalizacjach w Polsce



makro

Makro Cash & Carry to sieć nowoczesnych centrów zaopatrzenia dla firm i osób prowadzących działalność gospodarczą oraz instytucji. Makro Cash & Carry Polska SA jest największą siecią handlu hurtowego w Polsce. Firma jest obecna w naszym kraju od 1994 roku. Obecnie Makro w Polsce prowadzi 21 obiektów handlowych, zatrudnia około 7000 pracowników. Od 1998 roku Makro Cash & Carry Polska jest częścią Grupy Metro AG, największego w Europie koncernu handlowego.

Makro Cash & Carry Polska S.A., podobnie jak inne przedsiębiorstwa grupy Metro AG, jest użytkownikiem rozwiązania SAP w zakresie zarządzania finansami. W obszarze kadrowo-płacowym wybór oprogramowania leżał w gestii każdej ze spółek, co utrudniało raportowanie danych na poziomie korporacyjnym.

W celu ujednoczenia zasad zarządzania danymi kadrowo-płacowymi i ich raportowania zgodnie ze standardami obowiązującymi w całej korporacji, Makro podjęło decyzję o wdrożeniu rozwiązań mySAP HR. Firmą koordynującą prace na całym świecie jest MGI, główny dostawca usług IT dla Makro. Celem wdrożenia mySAP HR według korporacyjnej koncepcji szablonowej (ang. Common Template) we wszystkich spółkach grupy jest umożliwienie prowadzenia spójnej polityki kadrowej i tworzenie krytycznych raportów „na żądanie”.

Polska była pierwszym krajem, w którym rozpoczęto wdrożenie według koncepcji korporacyjnej. Ze względu na złożoność przedsięwzięcia i specyfikę krajową obsługi kadrowo-płacowej firmą wspierającą przedsięwzięcie w Polsce jest BCC.

Iwona Kubzdela, kierownik wdrożenia ze strony Makro: „O wyborze BCC zadecydowało kilka argumentów, z ważniejszych należy podkreślić współudział konsultantów firmy BCC we wdrażaniu części finansowej SAP w naszej firmie. Duże znaczenie miała zaproponowana metodyka wdrożenia, polegająca na transferze wiedzy, która w naszej firmie się sprawdziła. Kolejnym atutem było doświadczenie firmy BCC we wdrażaniu rozwiązań mySAP HR oraz podkreślanie roli działu personalnego jako użytkownika i właściciela systemu.”

Zakres wdrożenia

Wdrożenie rozwiązań mySAP HR jest w zamyśle Makro procesem długofalowym. Przedsięwzięcie w pierwszej fazie objęło funkcje:

- administracji kadrami (HR-PA)
- planowania struktury organizacyjnej (HR-PD)
- rozliczania listy płac (HR-PY)

Funkcjonalności te od 1 stycznia 2002 roku są wykorzystywane przez Dział Personalny w Biurze Zarządu, Działy Personalne w poszczególnych halach oraz Działy Księgowości w halach i Biurze Zarządu.

Wszyscy użytkownicy pracują w jednym systemie, umiejscowionym w centrum komputerowym MGI w Niemczech. Pierwsza lista płac w nowym systemie zostanie rozliczona w ostatnim tygodniu stycznia.

Po wdrożeniu podstawowych komponentów HR (PA, PD i PY) Makro rozbudowało system o Nabór Kadr (wraz z rekrutacją poprzez Internet).

Iwona Kubzdela: „Uruchomienie funkcjonalności PA, PD i PY stanowi początek procesu wprowadzania rozwiązań HR w naszej firmie. Zamierzamy bowiem kontynuować ten proces i wdrażać dalsze funkcjonalności. W tym roku zaplanowaliśmy uruchomienie podmodułu Rekrutacji, a w następnym: Zarządzanie Szkoleniami oraz Rozwój Kadr, które przygotowywane są jako kolejne rozwiązanie korporacyjne i pozwolą nam zarządzać tymi obszarami w ramach całego koncernu. Inną funkcjonalnością, którą zamierzamy również wdrożyć w bieżącym roku, jest Zarządzanie czasem pracy.”

Przebieg wdrożenia

Wdrożenie zostało przeprowadzone według standardowej pięcioletniej metodyki SAP. Podstawową różnicą w stosunku do innych tego typu przedsięwzięć była konieczność uwzględnienia szablonowej koncepcji korporacyjnej Makro (tzw. „Common Template”). Dokument ten definiuje między innymi podziały administracyjne i organizacyjne do zamodelowania w systemie, pewne ustawienia konfiguracyjne niezbędne do raportowania oraz zasady konfiguracji i dokumentowania prac.

Michał Szymaczek, kierownik projektu HR ze strony BCC: „Ze względu na to, że Polska jest pierwszym krajem, w którym wdraża się mySAP HR według koncepcji korporacyjnej Makro, udało nam się wpłynąć na ostateczną postać tego szablonu. Zespół wdrożeniowy, składający się z pracowników Makro i konsultantów BCC, konfigurując standardowy system mySAP HR, wprowadzał pewne zmiany do dokumentu „Common Template”, uwzględniające polską specyfikę kadrowo-płacową.”

Biorąc pod uwagę rozproszenie geograficzne grup kluczowych użytkowników systemu, wdrożenie mySAP HR w Makro było poważnym przedsięwzięciem logistycznym – instalacja i konfiguracja oprogramowania końcowego oraz szkolenia pracowników z 21 lokalizacji wymagały systematycznego planowania i rezerwacji zasobów.

Iwona Kubzdela: „Pierwsze rozliczenie listy płac w nowym systemie zostało przeprowadzone w sposób bezprecedensowy – specjaliści płacowi z wszystkich hal spotkali się w Biurze Zarządu pracowali wspólnie. Ułatwiło to bezpośrednią pomoc doświadczonych użytkowników i konsultantów oraz pozwoliło uniknąć lawiny powtarzających się pytań telefonicznych.”



Ze względu na brak jednolitej bazy kadrowo-płacowej w dotychczasowym systemie, złożonym procesem była konwersja danych. Pliki generowane z wielu baz danych (przede wszystkim SIMPLE) musiały być wielokrotnie weryfikowane przed i po imporcie do systemu SAP.

Z punktu widzenia rozliczania list płac w Makro istnieją dwa podstawowe obszary pracownicze: pracownicy opłacani godzinowo i miesięcznie. mySAP HR dokonuje zatem naliczeń według dwóch ścieżek algorytmicznych, przy czym dla pracowników godzinowych szczególnie istotne jest dokładne odzwierciedlenie w systemie czasu pracy.

Michał Szymaczek: „Powiązanie zewnętrznych aplikacji planowania i rejestracji czasu pracy (Makro RCP i Cerber) z rozwiązaniami HR było najtrudniejszym zadaniem projektowym. Rozważaliśmy kilka alternatywnych rozwiązań, z których najlepszym okazało się umożliwienie kierownikom działów w halach planowania czasu pracy w mySAP HR poprzez przeglądarki internetowe (zastąpienie Makro RCP aplikacją internetową) i przeniesienie funkcji pozytywnej oceny czasu pracy do systemu SAP.”



Innowacyjne rozwiązania

W projekcie po raz pierwszy w Polsce w tak szerokim zakresie wykorzystano technologie internetowe do wymiany danych między użytkownikiem końcowym a mySAP HR. Do tej pory czas pracy był planowany przez kierowników w izolowanej aplikacji, a dane wsadowo eksportowano do systemu RCP (Cerber) oraz aplikacji kadrowo-płacowych (Simple).

Obecnie planowane grafiki czasowe wprowadza się do SAP HR za pomocą aplikacji internetowej – użytkownik loguje się poprzez przeglądarkę do systemu SAP i pracuje z aktualnymi danymi. Zminimalizowano w ten sposób liczbę interfejsów z zewnętrznymi systemami i uzyskano wysoki poziom spójności przetwarzanych informacji.

Korzyści z wdrożenia

Rozpoczynając projekt, zdefiniowano 3 podstawowe cele wdrożenia:

- ustalenie standardu dla jednolitego administrowania kadrami i płacami w skali całej firmy,
- zapewnienie bezpośredniego i łatwego dostępu do spójnych i aktualnych danych kadrowo-płacowych korporacji przez upoważnione osoby,
- dostarczenie narzędzia wspomagającego podejmowanie decyzji zarządczych.

Mówiąc o korzyściach Makro z wdrożenia mySAP HR należy wskazać przede wszystkim:

- spójność danych i ich jednokrotne rejestrowanie (brak redundancji w bazach kadrowych i płacowych);
- możliwość modelowania struktury organizacyjnej;
- integrację systemu administracji czasem pracy z zewnętrznym systemem rejestracji czasu pracy;
- zintegrowanie informacyjne i funkcjonalne z obszarem finansowym rozwiązań SAP dla precyzyjnego rozliczania kosztów osobowych;
- utrzymanie akceptowalnego poziomu poufności danych poprzez restrykcyjną kontrolę uprawnień (zgodność z wymogami Ustawy o Ochronie Danych Osobowych oraz wewnętrznymi zasadami dotyczącymi polityki bezpieczeństwa).

Tekst przygotowany w marcu 2004 roku.

Wszystkie nazwy i znaki użyte w tekście są znakami zastrzeżonymi.