



Prowadzenie polityki personalnej z wykorzystaniem systemów IT

Piotr Jeleniewski
Polska Telefonia Cyfrowa sp. z o.o.

Sopot, 14 lutego 2002

Prelegent



Piotr Jeleniewski

Ekspert ERP – Kierownik Projektu SAP HR

Polska Telefonia Cyfrowa sp. z o.o.

www.era.pl mail: pjeleniewski@era.pl

Zatrudniony w PTC od kwietnia 1997 r.

W Dziale Systemów Zarządzania Przedsiębiorstwem
Departamentu Budowy Systemów Informatycznych

Cele i plany zawodowe:

- Doskonalenie sztuki zarządzania projektami
- Inne cele wymienione na slajdzie „Planowane działania dotyczące SAP HR”

Temat wystąpienia



Jak optymalnie wykorzystać zintegrowany system informatyczny do wsparcia strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w firmie?

Na przykładzie wdrożenia SAP HR w Polskiej Telefonii Cyfrowej.

Teza wystąpienia



Optymalne wykorzystanie systemu informatycznego do zarządzanie personelem wymaga

- ◆ korzystania ze struktury organizacyjnej firmy**
- oraz**
- ◆ modyfikacji własnych procesów biznesowych**

SAP w Polskiej Telefonii Cyfrowej



Misja PTC

W oparciu o środki oraz doświadczenie naszych udziałowców pragniemy stać się dominującym operatorem telekomunikacyjnym w Polsce. Cel ten osiągamy poprzez zapewnianie najwyższej jakości naszej sieci, dostosowywanie usług i oferty Era do indywidualnych potrzeb naszych klientów oraz stałe umacnianie marki Era na rynku polskim.

Cel wdrożenia rozwiązań SAP modułu HR

Stworzenie platformy informatycznej wspierającej prowadzenie polityki personalnej w PTC. Decyzja strategiczna.

Nigdy celem wdrożenia modułu SAP HR nie była redukcja kadr związana z wykorzystaniem nowoczesnego narzędzia informatycznego.

Projekty wdrożeniowe SAP HR w PTC

Faza pierwsza



Zakres wdrożenia:

- **Gospodarka Kadrami**
- **Naliczanie i księgowanie listy płac**
- **Struktura organizacyjna**

Cele wdrożenia

- **Szybkie zastąpienie obecnego systemu w celu zagwarantowania stabilności i zwiększenia efektywności systemu**
- **Integracja systemu HR z systemem finansowo-logistycznym**
- **Utrzymywanie struktury organizacyjnej**
- **Realizacja pełnej, historycznej konwersji danych kadrowych i płacowych**
- **Przygotowanie platformy informatycznej wspierającej prowadzenie polityki personalnej**

Czas trwania: 02.2000 – 08.2002

Struktura organizacyjna/modyfikacje procesów W fazie pierwszej



Gospodarka kadrowa

- **Zatrudnienie pracownika - na stanowisko w strukturze**
- **Historia kariery pracownika – zmiany stanowisk**
- **Integracja działów kadr i płac - jednokrotne wprowadzanie danych**

Naliczanie listy płac

- **Jedna lista płac zamiast kilku mniejszych**

Struktura organizacyjna

- **Pełna znajomość miejsca pracownika w strukturze organizacyjnej firmy**
- **Widoczny w strukturze organizacyjnej przełożony pracownika**

Wykorzystanie systemu informatycznego Po fazie pierwszej



Optymalne wykorzystanie systemu informatycznego do zarządzania personelem wymaga ...

Modyfikacji procesów

- ◆ **Modyfikacje pozwoliły na lepszą organizację pracy poprzez integrację różnych działów w jednym systemie informatycznym**

Wykorzystania struktury

- ◆ **Ze struktury korzystają inne systemy informatyczne, np. system ocen pracowniczych czy obsługi zgłoszeń**

Po fazie pierwszej system nie był jednak wykorzystany optymalnie w zarządzaniu personelem

Projekty wdrożeniowe SAP HR w PTC

Faza druga



Zakres wdrożenia:

- Upgrade systemu HR do wersji 4.6C
- Pulpit Menadżera
- Rekrutacja
- Zarządzanie szkoleniami

Cele wdrożenia

- Przygotowanie systemu do wdrożenia Pulpitu Menadżera
- Przekazanie dostępu do danych kadrowych i płacowych przełożonym pracownika
- Modyfikacja procesów związanych z Rekrutacją, przygotowanie jednej bazy kandydatów
- Ujednolicenie procesów zarządzania szkoleniami w PTC

Czas trwania: 05.2001 – 12.2001

Struktura organizacyjna/modyfikacje procesów W fazie drugiej



Pulpit Menadżera

- **Struktura organizacyjna jest warunkiem koniecznym do korzystania z tej funkcjonalności**
- **Zamiast telefonu do działu kadr czy płac możliwość natychmiastowego uzyskania danych**

Rekrutacja

- **Wakat w strukturze organizacyjnej jest warunkiem koniecznym do rozpoczęcia procesu**
- **Wspólna baza kandydatów zamiast kilku rozproszonych**
- **Integracja działań związanych z rekrutacją w działach kadr, rekrutacji oraz organizacji**

Zarządzanie szkoleniami

- **Przygotowanie jednego procesu dla organizacji szkoleń, budowa katalogu szkoleń**

Wykorzystanie systemu informatycznego Po fazie drugiej



Optymalne wykorzystanie systemu informatycznego do zarządzanie personelem wymaga ...

Modyfikacji procesów

- ◆ **lepsza organizacji pracy poprzez tworzenie wspólnej bazy danych oraz integrację kilku jednostek firmy dzięki systemowi informatycznemu.**

Wykorzystania struktury

- ◆ **niezbędna do wykorzystania funkcjonalności Pulpit Managera systemu**

Pulpit Menadżera



Opinie użytkowników:

„Pulpit jest super, informacje o urloпах, o wejściach, wszystkie dane dostępne, nie trzeba zapisywać w kajeciku ile kto zarabia, wreszcie wiem, kiedy kto ma dzień wolny na urodziny, bomba”

„Rewelacja!!!!”

„To naprawdę jest SAP?”

„Pulpit Menadżera jest bardzo ciekawym narzędziem, pozwala szybko uzyskać niezbędne informacje”

„Feedback jest pozytywny, odciążono dział personalny”



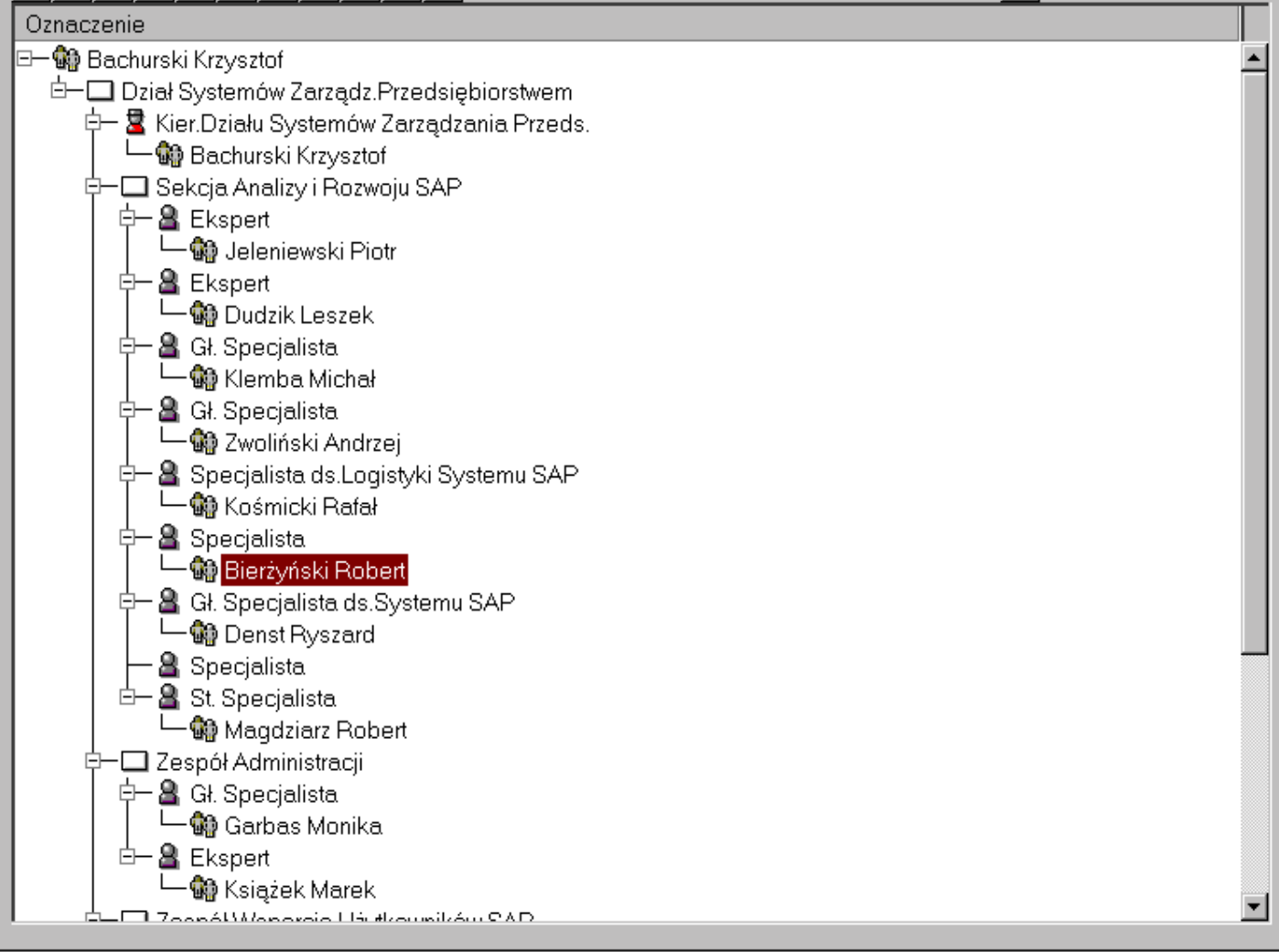


Dane podstawowe Dane płacowe Dane czasu pracy

- Wybrane funkcje
- Dane czasu pracy
 - Kalendarz nieobecności**
 - Ewidencja wejść/wyjść
 - Wykorzystanie urlopów
 - Dzień wolny - imieniny
 - Zwolnienia lekarskie

Bezpośrednio podlegający pracowniki Wszyscy podlegający pracownicy

Okres 2001.08.09 do 9999.12.31



Planowane działania dotyczące SAP HR



- **Integracja SAP HR w ramach architektury WorkPlace**
- **Elektroniczny obieg dokumentów**
- **Wdrożenie „Rekrutacji wewnętrznej przez Intranet”**
- **Wdrożenie modułu „Zarządzanie kwalifikacjami”**
 - ◆ **Opis funkcji i stanowisk pracy poprzez wymagania**
 - ◆ **Opis posiadanych kwalifikacji pracownika**
 - ◆ **Analiza potrzeb szkoleniowych**
- **Wdrożenie „Szkoleń wewnętrznych”**
- **Wdrożenie modułu „Zarządzanie podróżami służbowymi”**
 - ◆ **Analiza kosztów osobowych związanych z podróżami**
 - ◆ **Elektroniczny obieg dokumentów związanych z podróżą**
 - ◆ **Integracja z nieobecnościami**

Podsumowanie (1)



Korzyści PTC z wdrożenia oprogramowania SAP HR

- Stabilny system w obszarach Kadry, Płace, Organizacja
- Usprawnienie pracy poprzez modyfikację procesów i integrację różnych działów (płac, kadr, rekrutacji, organizacji, szkoleń) dzięki jednemu systemowi informatycznemu
- Możliwość nowoczesnego zarządzania personelem poprzez przekazanie narzędzia „Pulpit Menadżera”
- Korzystanie ze struktury organizacyjnej firmy przez inne systemy informatyczne
- Możliwość dalszego rozwoju systemu dla wsparcia prowadzenia polityki personalnej

**„Projekt zamyka się w logiczną całość...widoczna jest spójność zarządzania”
(Opinia jednego z kierowników PTC na temat wdrożenia SAP HR)**

Podsumowanie (2)



Na podstawie przytoczonych przykładów z projektu SAP HR w PTC, a w szczególności z wdrożenia Pulpitu Menadżera można stwierdzić, że optymalne wykorzystanie systemu informatycznego do zarządzania personelem wymaga korzystania ze struktury organizacyjnej firmy oraz modyfikacji własnych procesów biznesowych.

Zakończenie



Dziękuję za udział w prezentacji



**Możliwe jest odbycie w PTC wizyty referencyjnej.
O szczegóły proszę zwracać się do przedstawicieli SAP Polska**