



Rozwiązanie SAP HR – gwarantowana satysfakcja menadżerów i pracowników

**Wiesława Czarnecka –Stańczak – Kierownik Projektu
Magdalena Derencz – Konsultant,
Siemens Sp z o.o.**

Prelegenci

Wiesława Czarnecka – Stańczak

Kierownik Działu Administracji Personalnej w Siemens

wieslawa.czarnecka@siemens.pl

W Dziale Personalnym w Siemens Sp. z o.o. od 2000 r, ogółem w obszarze zarządzania personelem od 1997 r.

Prelegenci

Magdalena Derencz

Konsultant w SBS Siemens

magdalena.derencz@siemens.pl

W Siemens Sp. z o.o. od 1999 r. Wcześniej programista baz danych.

Projekt wdrożeniowy - metryczka

Liczba pracowników		1400
Liczba pracowników HR	Kadry	4
	Płace	5
	Inni	13
Liczba użytkowników		10 (+4)
Rok startu systemu SAP HR		2002
Czas trwania projektu (m-ce)		10
Zakres projektu		administracja kadrami, płace, zarządzanie czasem pracy, podróże służbowe
Planowane działania		Moduł rozwojowy: szkolenia, rekrutacja, ocena pracownicza

Wprowadzenie

- Sytuacja zewnętrzna – połączenie firm
- Konieczność wyboru nowego narzędzia do wspierania zarządzania personelem
- Kryteria wyboru – oczekiwania wobec systemu (przede wszystkim wzrost efektywności obsługi klienta wewnętrznego)
- Metody i narzędzia do porównania systemów

Oczekiwania menadżerów

- Usprawnienie obsługi i przebiegu procesów (podyktowane dodatkowo przez sytuację łączenia firm)
- Uporządkowanie struktury organizacyjnej
- Wszechstronny dostęp do informacji przechowywanych w jednej bazie
- Elastyczne kreowanie raportów, wielostronne analizowanie danych

Oczekiwania pracowników

- **Szybka i sprawna emisja dokumentów**
- **Reagowanie na terminy związane ze stosunkiem pracy (nowe umowy o pracę, skierowania na badania lekarskie, szkolenia BHP)**
- **Dostęp do informacji związanych z limitami urlopowymi poprzez sieć intranetową**
- **Rezygnacja z wielu niespójnych baz i arkuszy danych**

Inne kryteria

- **Bogata funkcjonalność systemu**
- **Dwukierunkowa współpraca z aplikacjami zewnętrznymi**
- **Pełne zabezpieczenie danych „wrażliwych”**
Ochrona danych osobowych – zgodność z przepisami, rozbudowany system uprawnień, rejestracja modyfikacji danych
- **Wiarygodna, międzynarodowa firma oferująca system - profesjonalny serwis wdrożeniowy, wysoko kwalifikowani konsultanci, aktualizacje prawne, centralne rejestrowanie rozszerzeń klienta**

Przykładowe narzędzie do wyboru systemu

<i>Feature</i>	<i>SAP</i>	<i>Waga</i>	<i>Wynik</i>	<i>Inny system</i>	<i>Waga</i>	<i>Wynik</i>
<i>HR Processes Improvement</i>						
Employee Initial Capital Determination	3	40%	1.2	0	40%	0
Motivation Bonuses	3	40%	1.2	0	40%	0
Workflow integration	3	40%	1.2	0	40%	0
Pay Rise and Pay Scale Reclassification Process Acceleration	3	40%	1.2	0	40%	0
Budgeting	3	40%	1.2	0	40%	0
Report Definition Tools for System Users	3	40%	1.2	2	40%	0.8
Retroactive Payroll Accounting	3	40%	1.2	3	40%	1.2
Automatic ZUS (Social Insurance Office) Documents Creation (Registration / Cancellation)	3	40%	1.2	1	40%	0.4
Automatic Periodic Report Execution in Background	3	40%	1.2	0	40%	0
	27	3.6	10.8	6	3.6	2.4
<i>Functionality /convenience of usage</i>						
Number of functions available in standard (due to necessary upgrading)	3	40%	1.2	0	40%	0
HR Development Module	3	40%	1.2	0	40%	0
Internet functions	3	40%	1.2	0	40%	0
Able to work in extended network	3	40%	1.2	0	40%	0
Possibility of information transfer to EXCEL files in order to graphically present the data and analyse them in many ways	3	40%	1.2	1	40%	0.4
Payroll Accounting Protocol	3	40%	1.2	0	40%	0
Full History of Data Entered	3	40%	1.2	0	40%	0
Manager's Desktop	3	40%	1.2	0	40%	0
Possibility to Assign a Cost Center to a Wage Type	3	40%	1.2	0	40%	0
Integration with other SAP R/3 modules	3	40%	1.2	2	40%	0.8
Multiple System Sessions	3	40%	1.2	0	40%	0
		40%	0		40%	0
Task Execution on Specific Dates in Background	3	40%	1.2	0	40%	0
Fast Access to System Functions through Transaction Codes	3	40%	1.2	0	40%	0
Versatile Report Selection Screens and Selection Variants	3	40%	1.2	0	40%	0
	42	6	16.8	3	6	1.2

Podsumowujące wnioski i rady

- **Projektowaniu systemu sprzyja włączanie do dyskusji o jego kształcie osób kompetentnych w zakresie usprawniania procesów**
- **Zaangażowanie zespołu wdrożeniowego (przyszłych użytkowników systemu) w proces wyboru systemu wpływa na podniesienie efektywności całego procesu wdrożenia**
- **Dokładne szkolenie użytkowników systemu wzbogacone możliwością praktycznego wykorzystania wiedzy ze szkoleń w realnej pracy z systemem w procesie testowania, sprawdzania poprawności danych, nadanych uprawnień, doskonale przygotowują do pracy po starcie produktywnym**

Korzyści z wdrożenia oprogramowania SAP

- **Generalne usprawnienie procesów personalnych w firmie**
- **Dysponowanie doskonalszym systemem wyzwala rosnące oczekiwania wobec działu personalnego – to z kolei motywuje do rozwoju pracowników HR i daje im możliwość angażowania się w twórcze projekty**