

MAGAZYN Unit4 Polska

Magazyn dla
Klientów Unit4 Polska
Listopad, 2015
Nr 37

Szkolenia pracowników
jako inwestycja

04

Zarządzanie
przez cele

10

Odwieczne problemy
z oceną pracowników

12



In business for people.



Pokolenia pracują na TECIE

SPIS TREŚCI

BUDŻETOWANIE SZKOLEŃ

Szkolenia pracowników jako inwestycja

4

DELEGACJE

Rozliczanie delegacji – lista kontrolna

7

KASKADOWANIE CELÓW

Zarządzanie przez cele jako sposób
zwiększenia zysku organizacji

10

OCENA PRACOWNIKA

Odwieczne problemy z oceną pracowników

12

POKOLENIA PRACUJĄ NA TECIE

System ERP dla pokoleń

14

AKTUALNOŚCI

17

Efektywność zarządzania zasobami ludzkimi to jedno z największych wyzwań, przed jakim stoją dziś przedsiębiorstwa. Zarówno w obszarze twardego, jak i miękkiego HR-u poszukuje się rozwiązań, które będą wspierać dział personalny w skuteczny i optymalny sposób. Automatyzacja pracy, którą dają nowoczesne technologie, pozwala usprawnić procesy i przynosi firmie realne oszczędności. A gdyby tak w procesy HR zaangażować osoby, których one dotyczą, czyli pracowników na wszystkich szczeblach organizacji?

W tym numerze Magazynu piszemy o tym, jak przeprowadzać takie procesy, jak szkolenia, delegacje czy zarządzanie przez cele. Pokazujemy, jak TETA Web pomaga zarządzać sprawami pracowniczymi z poziomu samoobsługowej platformy.

Kierując się naszym hasłem: In business for people, chcemy przede wszystkim być blisko użytkowników naszych systemów. Wiemy, że korzystają z nich osoby o różnych preferencjach czy przyzwyczajeniach, a w końcu osoby w każdym wieku, w różnym stopniu oswojone z najnowocześniejszą technologią. Na łamach Magazynu piszemy o tym, jakie znaczenie ma zrozumienie potrzeb różnych generacji pracujących na systemach informatycznych w przedsiębiorstwie.

Zapraszamy do lektury

Zespół Unit4 Polska

Szkolenia pracowników jako inwestycja

Inwestycje w rozwój zasobów ludzkich są postrzegane jako najkorzystniejsza lokata kapitału oraz czynnik zwiększający konkurencyjność przedsiębiorstwa na rynku. Jednocześnie programy szkoleniowe są bardzo często uważane za źródło marnotrawstwa, ze względu na ich niską efektywność lub brak informacji o wymiernych rezultatach szkoleń. Co zrobić, aby proces szkoleniowy był dopasowany do biznesowych potrzeb organizacji, nie narażając jej na niepotrzebne koszty?

Rozpocznijmy projektowanie procesu szkoleniowego od analizy potrzeb

Najczęściej stosowaną praktyką w analizie potrzeb szkoleniowych firmy jest tworzenie planów szkoleniowych przez kierowników jednostek. Zakładamy, że menedżer jest najlepiej poinformowany o lukach kompetencyjnych podwładnych. Jest to podstawa, na której kierownik opiera plan szkoleń. Jednak zmienność środowiska

biznesowego powoduje, iż wiedza i umiejętności pożądane dzisiaj, jutro mogą stać się bezwartościowe dla firmy. Dlatego identyfikując potrzeby rozwojowe pracowników, kierownicy powinni analizować je również w kontekście celów biznesowych firmy oraz celów jednostki organizacyjnej, którą zarządzają. W ten sposób zapewniają spójność programu rozwojowego pracowników z dynamicznymi potrzebami biznesu, zapewniając, że poniesione nakłady finansowe są inwestycją na



przyszłość, a nie zbędnym kosztem. Wsparcie dla menedżerów w tak złożonym procesie stanowi odpowiedni system komputerowy umożliwiający m.in.:

- przegląd aktualnych kompetencji pracownika w stosunku do oczekiwań na stanowisku,
- automatyzację planowania okresowych szkoleń związanych z aktualizacją uprawnień,
- weryfikację celów taktycznych jednostki oraz celów operacyjnych pracowników,
- wgląd w realizowane i planowane szkolenia podwładnych,
- planowanie szkoleń w kontekście przydzielonego budżetu.

Zbudujmy program rozwojowy w oparciu o przeprowadzoną analizę potrzeb

Tworząc program, nie ograniczamy się do doraźnych szkoleń realizowanych w celach interwencyjnych lub stanowiących nagrodę dla pracownika. Programy rozwojowe obejmują cykl powiązanych działań prowadzących do realizacji celu biznesowego. Programy obejmują zatem różne formy zdobywania wiedzy, takie jak szkolenia, mentoring i coaching. Wymienione metody związane są ze znacznymi wydatkami obejmującymi opłatę za szkolenie, refundację ewentualnych kosztów wyjazdu, wynagrodzenie dla mentora lub trenera.

Analiza potrzeb



Realizacja programu



Budowa programu rozwojowego

Ocena efektywności

Ofertę uzupełniającą programów rozwojowych lub rozwiązanie alternatywne dla tradycyjnych metod stanowią niskokosztowe formy rozwoju, czyli biblioteki wiedzy korzystające z aplikacji wiki, portale firmowe umożliwiające dzielenie się wiedzą pod okiem wewnętrznych ekspertów, video wykłady firmowych specjalistów lub wykłady oferowane przez globalne akademie udostępniające darmowe materiały w sieci. Budując program rozwojowy, warto korzystać z różnorodnych metod, aby zdobywanie wiedzy było postrzegane przez pracowników jako atrakcyjny element zatrudnienia, a nie nudny obowiązek.

Zrealizujmy program rozwojowy

Na etap realizacji szkoleń i działań rozwojowych składa się wiele elementów związanych z organizacją szkoleń, przygotowaniem materiałów, doбором metod nauczania do odbiorców. Są to zadania realizowane przez dział HR lub wyspecjalizowane jednostki odpowiedzialne za rozwój pracowników firmy. Adresatem tych prac są wszyscy uczestnicy programów rozwojowych, warto zatem zadbać o stworzenie przyjaznego środowiska wspierającego uczenie się, które zachęci pracowników do współdziałania w edukacji. Z pomocą przychodzi nowoczesne technologie i oprogramowanie, które pozwalają na budowanie platform wiedzy.

W bazie wiedzy można opublikować:

- opis programu rozwojowego,
- cel i elementy składowe programu,
- warunki zaliczenia i harmonogram szkoleń.

Z kolei na portalach udostępnia się materiały umożliwiające samokształcenie w postaci artykułów wiki, filmów video z wykładami lub studiami przypadków, linków do informacji w sieci oraz lekcji e-learningowych. Dodatkowo otwiera się fora dyskusyjne pozwalające na wymianę wiedzy w kontekście omawianych zagadnień. Proste, nowoczesne platformy szkoleniowe pomagają pracownikom szybko przyswoić wiedzę i podążać za zmianami.

Oceńmy efektywność szkoleń

Ostatnim krokiem procesu szkoleniowego jest ocena efektywności przynosząca informację, czy obrany kierunek rozwoju jest prawidłowy czy wymaga pewnych korekt lub gruntownych zmian. Efektywność szkoleń mierzona jest na kilku poziomach (4- D. Kirkpatrick, 5- J. Phillips). Bezpośrednio po szkoleniu badamy subiektywne odczucia i emocje związane ze szkoleniem oraz sprawdzamy stopień przyswojenia wiedzy. Następnie badamy, czy wiedza i umiejętności nabyte podczas szkolenia są wykorzystywane w codziennej pracy, czyli analizujemy

wyniki pracy. Zbadanie efektywności na poziomie wskaźników finansowych jest badaniem zasadności programu szkoleniowego, jako inwestycji. Na poziomie rezultatów badamy więc wpływ programu szkoleniowego na wynik przedsiębiorstwa. Możemy również określić wymierny wskaźnik (ROI) informujący zarządzających, ile uzyskała firma w stosunku do nakładów poniesionych na szkolenia.

Analiza efektywności szkoleń jest prowadzona przez działy HR przy współpracy z uczestnikami, ich przełożonymi oraz trenerami. Miarodajny wynik jest możliwy, gdy otrzymamy pełną informację o wyniku pomiaru na każdym z poziomów. Szybkie zbieranie i analizowanie dużej ilości informacji jest możliwe tylko przy wykorzystaniu systemów informatycznych, poprzez:

- udostępnienie ankiet satysfakcji uczestnikom szkolenia w aplikacjach online – w ten sposób informacja o ocenie szkolenia trafia natychmiast do specjalistów HR, bez konieczności manualnego weryfikowania ankiet,
- elektroniczne testy wiedzy, dzięki którym uczestnik natychmiast po zakończeniu wypełnienia testu otrzymuje swój wynik a organizator może przeanalizować metodologię w oparciu o uzyskane statystyki,
- umożliwienie kierownikom oceny osiągnięć pracowników

Budżetowanie szkoleń

Zarządzaj efektywnie budżetami szkoleń

Kto skorzysta?

- Kierownicy liniowi
- Planiści
- Pracownicy szeregowi
- Menedżerowie wyższych szczebli

TETA Web

Co zyskujesz?

- Racjonalizujesz wydatki na rozwój pracowników poprzez kontrolę budżetów
- Szybko weryfikujesz realizację budżetu szkoleń w odniesieniu do planu
- Automatyyczną diagnozę potrzeb szkoleniowych w kontekście uprawnień

Dla jakich branż?

w kontekście umiejętności i wiedzy zdobytych podczas wskazanego szkolenia za pomocą ankiet – w ten sposób na ocenę szkolenia (metody, firmy, trenera, itd.) oprócz subiektywnych wskazań uczestnika wpływają również zaobserwowane rezultaty,

- automatyczną analizę wyników ankiet i testów pozwalającą na korektę planów rozwojowych na kolejny okres.

Współczesne firmy działają w zmiennym otoczeniu biznesowym, wymagającym nieustannego dopasowywania do zmian i pozyskiwania aktualnej wiedzy. Programy rozwojowe wspierane przez technologie informatyczne są inwestycją dla przedsiębiorstw, które chcą być konkurencyjne na rynku.

Katarzyna Jaśniewicz
Menedżer Produktu w Unit4 Polska



Rozliczanie delegacji

– lista kontrolna

Zarządzanie wydatkami jest istotnym procesem w każdej firmie, a każda organizacja musi mieć jasność, na co wydawane są jej pieniądze. Poniesione koszty muszą być szybko i sprawnie zwracane pracownikom, aby ich nie zniechęcić.

Rozwiązanie do obsługi wydatków związanych z delegacjami powinno działać skutecznie, przejrzyste i zgodnie ze standardami. Jeśli rozwiązanie nie spełnia któregoś z wyżej wymienionych aspektów, należy pomyśleć o zastąpieniu go innym. Niniejsza lista kontrolna zwróci uwagę na sygnały, które są oznaką, że system do obsługi podróży służbowych i kwestii z nimi związanych nie pomaga w pracy oraz pokaże, jakie wiążą się z tym skutki dla Twojej organizacji.

1 Polegasz na procesach wykonywanych ręcznie

Jeśli w zarządzaniu wydatkami służbowymi wciąż wykonujesz procesy ręcznie, to może należy rozważyć przejście na rozwiązania zautomatyzowane? Wymaganie od pracowników ręcznego sporządzania raportów i analizy wydatków w formie papierowej staje się problematyczne wraz z rozwojem organizacji. Głównym problemem jest brak skalowalności.

Trudności mogą się też zacząć mnożyć, kiedy procesy ręczne przestaną być wystarczające przy audycie, co może skutkować nawet karami finansowymi i negatywnie wpływać na wizerunek firmy. Duże, rozwijające się organizacje, które korzystają z formy papierowej, mogą mieć problem z dokładną oceną bieżących wydatków. Może się to przełożyć na rzetelne i terminowe raportowanie, a także na rachunki wystawiane klientom.

2 Spóźnione raporty wydatków składane hurtowo

Jeśli składanie raportów wydatków jest dla pracowników czasochłonne i męczące, wówczas będą je zostawiać na ostatnią chwilę. Na dalszym etapie sprawia to poważne problemy księgowości. Zajmowanie się ogromną liczbą



Delegacje

Usprawnij obsługę zleceń i rozliczania wyjazdów służbowych



Kto skorzysta?

- Pracownicy szeregowi
- Kierownicy linii
- Menedżerowie
- Specjaliści ds. rozliczeń delegacji

TETA Web

Co zyskujesz?

- Usprawnienie procesu zleceń i akceptacji wyjazdów służbowych dzięki elektronicznemu obiegowi dokumentów
- Automatyzację rozliczania kosztów wyjazdu służbowego w zakresie diet, ryczałtów, kosztów noclegów i przejazdów
- Zawsze aktualne i zgodne z przepisami naliczanie diet krajowych i zagranicznych oraz kwot „kilometrówki”

Dla jakich branż?



przeznaczany na pojedynczy wniosek. Czy wiesz, ile czasu zajmuje sprawdzanie rachunków, obliczeń, analizowanie raportów z polityką, egzekwowanie zgód, poprawianie błędów?

Czy zarządzanie podróżami służbowymi musi pochłaniać aż tyle czasu? A gdyby najprostsza metoda kompilowania raportów wydatków i zarządzania nimi była jednocześnie najlepszą? Zautomatyzowane wytyczne, przy-

raportów wydatków na koniec miesiąca lub kwartału jest mało wydajne, zwiększa ryzyko błędów i stwarza fałszywy obraz płynności finansowej i zobowiązań firmy. Księgowi wcale nie muszą mierzyć się z taką sytuacją. Stworzenie pracownikom szybkiej i mobilnej alternatywy przedstawiania swoich raportów wydatków rozwiąże ten problem. Personel będzie składał raporty na bieżąco, a księgowość będzie mogła się skupić na swoich podstawowych zadaniach.

3 Wyraźne różnice we wnioskach o zwrot

Jeśli pracownicy na podobnych stanowiskach podają drastycznie różne kwoty w swoich wnioskach o zwrot wydatków, może to oznaczać, że system nie spełnia swojej roli.

Można temu zaradzić, odpowiednio komunikując i egzekwując politykę dotyczącą wydatków, o ile takowa istnieje. Inną możliwością jest zastosowanie oprogramowania do śledzenia wydatków, które zadba o realizację wszystkich aspektów wynikających z polityki dotyczącej raportów wydatków nim trafią one do systemu.

Użytkownicy otrzymują przypomnienia oraz komunikaty, a menedżerowie mogą elastycznie definiować koszty, kategorie oraz wymagania, aby zapewnić spójność.

4 Pochłaniające zasoby przetwarzanie wniosków

Czy zdajesz sobie sprawę, ile czasu zajmuje każdego miesiąca przetwarzanie wniosków? Dzieląc tę wartość przez liczbę wniosków, otrzymamy przeciętny czas



jazne i intuicyjne interfejsy oraz konfigurowalne systemy mogą uwolnić olbrzymią ilość Twoich bezcennych zasobów.

5 Brak przejrzystości

Wydatki służbowe mogą stanowić jeden z największych kosztów ponoszonych przez organizację, zaraz po wypłatach dla pracowników. Aberdeen Group szacuje, że może to być nawet ponad 10% wydatków firmy. Ale ile przedsiębiorstw orientuje się w kosztach, jakie ponoszą z tytułu przelotów czy pobyków w hotelach? Jeśli tego nie wiedzą, to czy mogą dać szybką i dokładną odpowiedź?

Poleganie na wersjach papierowych zamiast na oprogramowaniu do raportowania wydatków oznacza, że takie

informacje są często nieosiągalne. Zintegrowanie oprogramowania zarządzającego wydatkami z systemem finansowym pozwala uzyskać szczegółową wiedzę na temat tego, jakiego rodzaju koszty są ponoszone, w jakich sytuacjach i z jaką częstotliwością. Umożliwi to kontrolę kosztów, negocjacje z dostawcami, ubieganie się o zwrot podatku, przeprowadzanie analizy rentowności i wiele więcej.

Zarządzanie wydatkami służbowymi nie musi być koszmarem. Istnieje technologia pozwalająca zdjąć dodatkowe obciążenia z zespołu finansowego i pozwolić mu skupić się na swoich obowiązkach z zakresu rachunkowości oraz na użytkownikach końcowych, a menedżerom skoncentrować się na własnych podstawowych zadaniach.



Zarządzanie przez cele jako sposób zwiększenia zysku organizacji

Optymalne zarządzanie przez cele, polegające na powiązaniu celów indywidualnych z nadrzędnymi celami strategicznymi i systemem premiowym, przynosi realne korzyści zarówno dla pracowników, jak i organizacji.

Coraz więcej organizacji decyduje się na wdrożenie systemu MBO (Management by Objectives) połączonego z płacowym czynnikiem motywacyjnym, jakim jest premia finansowa. Stawianie przed pracownikiem celów, których realizacja nie przekłada się dla niego wprost na konkretne czynniki finansowe, może być deprimujące. Zdarzają się sytuacje, w których osoba przez cały okres rozliczeniowy pracowała nad realizacją celów, a premia została przyznana jej „uznaniowo” i nie wynikała z realizacji konkretnych działań. To powoduje spadek motywacji i zaangażowania. Dlatego organizacje coraz częściej odchodzą od premii uznaniowych na rzecz systemu premiowego ściśle powiązanego z realizacją celów.

Premia pracownika może być uzależniona od realizacji celów indywidualnych, ale też od realizacji celów przez daną jednostkę organizacyjną czy też całą firmę. Często istotnym czynnikiem wpływającym na wysokość premii jest jej uzależnienie od realizacji celów w zderzeniu z np. marżą wypracowaną w danym okresie przez organizację. Stosowanie powiązań pomiędzy celami indywidualnymi i celami jednostek organizacyjnych powoduje, że pracownicy czują, że realizacja ich celów wpływa na wykonanie celu nadrzędnego, co kształtuje poczucie współodpowiedzialności.

Zasady przyznawania premii powinny być jasne i znane na etapie wyznaczania celów. Rolą przełożonego jest takie dobranie mierników realizacji celów dla pracowników, aby były one dla nich ambitne i jednocześnie możliwe do zrealizowania. Tutaj wsparciem może być system informatyczny wspierający proces MBO, który pozwoli na powiązanie celów strategicznych z celami operacyjnymi, dzięki czemu pracownicy widzą w systemie, że realizacja

ich jednostkowego celu jest elementem pozwalającym realizować strategię firmy. Przełożony jest w stanie w oparciu o wiarygodne dane i racjonalne założenia wytłumaczyć pracownikowi sensowność założonych celów, co powoduje, że pracownicy są lepiej poinformowani, czują się partnerami, co wpływa finalnie na zmniejszenie ich rotacji.

Cele mogą być stawiane na interaktywnych kartach celów. Najczęstszym przypadkiem jest proponowanie celów przez przełożonego i przedstawianie ich do akceptacji/przyjęcia przez podwładnego, ale zdarza się, że propozycja celu wychodzi od pracownika. Stosowana może być również metoda partycypacyjna tj. zgłaszanie przez pracowników propozycji własnych celów w kontekście celu przełożonego.



Bardzo istotnym elementem w procesie zarządzania przez cele jest ich odpowiednie monitorowanie. Przełożony powinien mieć możliwość w dowolnym momencie wyświetlenia w systemie stanu realizacji celów swoich pracowników. Mówi się, że zarządzanie przez cele zaczyna się w momencie, kiedy ich realizacja nie idzie zgodnie z planem. To jest moment, kiedy przełożony może podjąć działania pozwalające w jak największym procencie zrealizować cel pracownikowi. Pamiętajmy, że od realizacji celu podwładnego może zależeć realizacja celu całej jednostki organizacyjnej, więc stosowanie systemu informatycznego opierającego się jedynie na czystej ewidencji celów może doprowadzić do sytuacji, kiedy na koniec okresu rozliczeniowego okaże się, że cele nie zostały osiągnięte. Dlatego ważne jest, aby system posiadał również narzędzie do komentowania celów, dzięki któremu w dowolnym momencie procesu zarówno przełożony, jak i pracownik, mają możliwość dodania informacji opisowej na temat realizacji celu. Raportowanie rozbieżności pomiędzy planem a realizacją celów powinno być możliwe w trakcie procesu i po jego zakończeniu.

Dane do rozliczenia celów mogą pochodzić z różnych modułów systemu informatycznego klasy ERP (Enterprise resource planning). Mogą to być dane związane ze sprzedażą, z produkcją, realizacją projektów, zadań itd. System informatyczny wspierający MBO pozwala na kaskadowanie celów na jednostki organizacyjne, przełożonych, aż do poziomu szeregowych pracowników. Stosowanie statusów celów dodatkowo ułatwia ich monitorowanie. Statusy mogą być zmieniane ręcznie lub automatycznie w przypadku powiązania celu z danymi z innych modułów systemu ERP.

Okresy rozliczeniowe bywają kwartalne, półroczne, roczne. Dostosowanie okresu rozliczeniowego powinno opierać się na specyfice organizacji, branży itd. Możliwe jest stosowanie innych okresów rozliczeniowych dla frontoffice i backoffice. Krótkie okresy rozliczeniowe zwiększają motywację pracowników, ponieważ koniec każdego okresu daje im możliwość wypracowania kolejnej premii.



Powiązanie systemu MBO z systemem premiowym to także spore wyzwanie dla działów HR. Tutaj również z pomocą przychodzą rozwiązania informatyczne, które pozwalają na automatyczne przeniesienie danych z modułu MBO do modułu płacowego. Składnik premiowy może podpowiadać się automatycznie na liście płac po zamknięciu okresu premiowego, dzięki czemu dział HR nie musi przepisywać czy też zaczytywać danych o premiach na listy płac z zewnętrznych źródeł.

Naprawdę jest o co walczyć. Raporty pokazują, że organizacje nie wykorzystują w pełni swojego potencjału z powodu nieprawidłowego przydzielenia celów. Stosowanie systemu premiowego poprawia realizację celów, zwiększa zaangażowanie i wydajność pracowników, a co za tym idzie zwiększa zyski organizacji. Dlatego tak istotne jest odpowiednie powiązanie czynnika premiowego z realizacją konkretnych celów ukierunkowanych na realizację strategii firmy.

Krzysztof Sołowski

Starszy Konsultant HR w Unit4 Polska

Odwieczne problemy z oceną pracowników

Karolina jest szefem działu marketingu, regularnie musi dokonywać oceny półrocznej celów i kompetencji podległych jej pracowników i przekazywać wyniki do działu HR. Cały proces wymaga dużego zaangażowania zarówno ze strony Karoliny, jak i jej podwładnych. Arkusze ocen uzupełniane są ręcznie, generując po stronie biznesu czystą stratę czasu i niebezpieczeństwo pomyłek.

Wyzwanie, z jakim przyszło się zmierzyć Karolinie

Karolina co pół roku rozdaje pracownikom kwestionariusz oceny. Według ustaleń wypełnione ręcznie arkusze powinny trafić do niej w ciągu 14 dni, niestety ze względu na pilniejsze zadania, urlop czy delegacje nie wszyscy sumiennie oddają oceny na czas. W zespole pojawiają się opinie, że ocena jest zbyt absorbująca i nic nie wnosi. Karolina również nie jest zadowolona z faktu, że jej ludzie odrywani są od ważnych, priorytetowych prac. Sama także poświęca dużo czasu na monitorowanie aktywności pracowników, ręczne wysyłanie maili z przypomnieniem oraz na weryfikowanie, czy arkusze zostały wypełnione poprawnie i są kompletne.

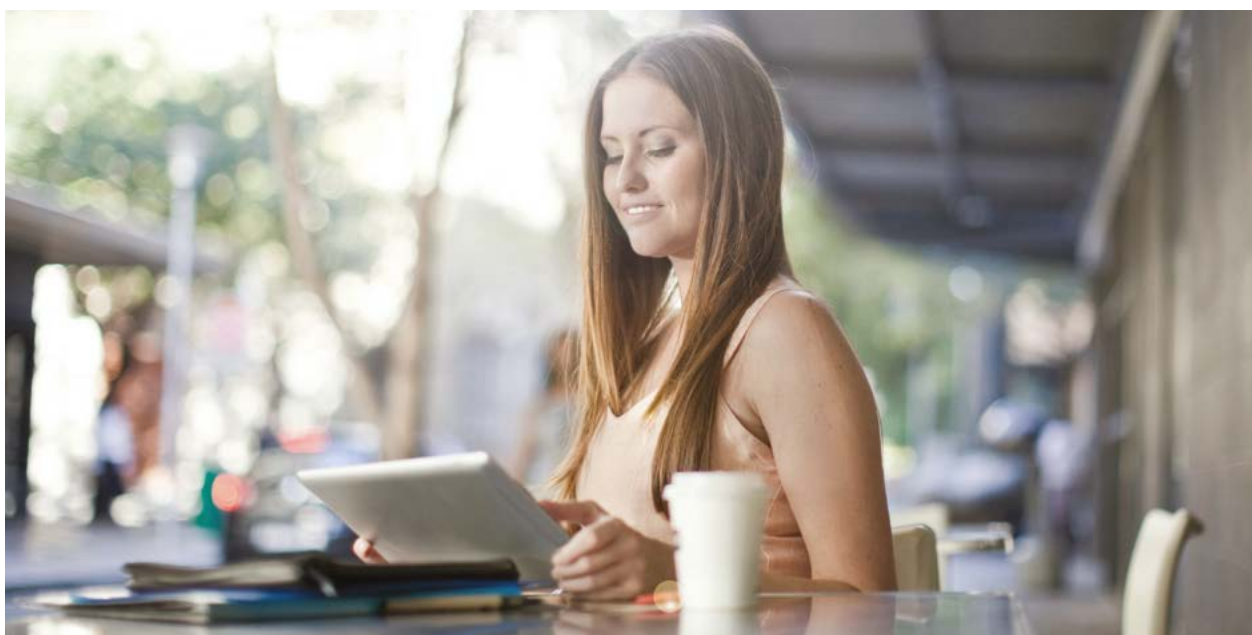
Co gorsza, za półroczną oceną nie idą żadne konkretne

działania związane z gromadzeniem informacji na temat poprzednich ocen pracownika, porównywaniem i wyciągnięciem z nich wartościowych informacji. Karolina nie ma czasu na przeglądanie archiwum, aby przypomnieć sobie wnioski z poprzednich ocen. Takie postępowanie deprymuje pracowników i nie wpływa pozytywnie na ich efektywność.

W konsekwencji dochodzi do sytuacji konfliktowych zarówno pomiędzy pracownikami a przełożonym, jak i Karoliną a działem HR, który naciska na dostarczenie dokumentów na czas.

Jakiego rozwiązania szuka Karolina?

Wsparciem mogą okazać się zaawansowane rozwiązania informatyczne dające wiele korzyści, z których najbardziej





cenną jest automatyzacja procesów. Obecnie niezwykle popularne i atrakcyjne dla przedsiębiorstw są systemy klasy HR obejmujące kluczowe obszary zarządzania personelem. W procesie ocen pracowniczych wspomagają osoby odpowiedzialne za realizację projektu oceny począwszy od etapu przygotowania arkusza ocen, poprzez przeprowadzenie procesu ocen, monitoring, na jakim etapie znajduje się każdy uczestnik procesu oceny, po analizę ocen i planowanie rozwoju pracowników.

Wyposażone są w szereg mechanizmów usprawniających i przyspieszających pracę jak np. obieg dokumentów w formie elektronicznej, dzięki któremu przede wszystkim likwidujemy konieczności ręcznej obsługi procesu, zawsze wiemy, gdzie znajduje się dany dokument związany z realizacją oceny oraz jaką ścieżkę przebył. Ponadto system czuwa także nad poprawnością i kompletnością wprowadzanych danych. Dodatkowo, pożądanym jest, by wszyscy pracownicy mieli dostęp do systemu z poziomu przeglądarki internetowej, dzięki czemu w każdej chwili z dowolnego miejsca mogą rozpocząć, przerwać lub wznowić wypełnienie arkusza ocen.

Dzięki wdrożeniu oprogramowania HR w firmie, w której pracuje Karolina, zmieniły się główne zasady dokonywania oceny pracowników. Teraz dział HR może dowolnie zakładać arkusze w formie elektronicznej, a Karolina przy ich pomocy oceniać pracowników, przeglądać wyniki oceny, wygenerować podsumowanie z danego projektu oceny w formie tabelarycznej i graficznej. Co istotne, ma również możliwość weryfikacji postępów realizacji zaplanowanych działań, a system automatycznie wysyła powiadomienia e-mailowe, m.in. gdy arkusze zostaną wypełnione przez kolejne osoby w procesie. Wszyscy pracownicy mają dostęp do arkuszy z poziomu przeglądarki internetowej, dzięki czemu nawet pracując zdalnie, w dowolnym czasie i miejscu, mogą uzupełnić formularz.

Ocena efektywności pracy przeprowadzona w systemie HR jest dla Karoliny elementem wyjściowym do samego procesu zarządzania rozwojem pracowników w zespole. System wspomaga analizę kompetencji, pozwala wyznaczać i oceniać cele pracowników, pomaga zaplanować niezbędne szkolenia dla zespołu.

A przy okazji... rachunek wykonanej pracy jest taki:

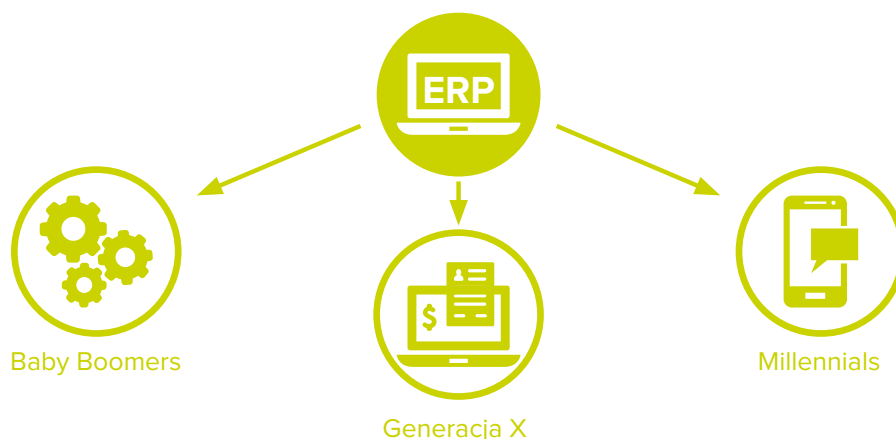
Dzięki zautomatyzowaniu i przyspieszeniu procesu oceny pracowniczej, organizacja zyskała oszczędność czasu i kosztów, a przede wszystkim – bezcenną wiedzę o pracownikach. Wszystkie oceny wykonywane są metodą „on-line”. Dokonanie oceny trwa zwykle 10-20 minut. Oceniwanie pracowników nie jest już procesem, który wymaga pisania wielu dokumentów i w efekcie wnosi niewielką wartość do działania firmy. Obecnie można szybko zdiagnozować luki kompetencyjne w organizacji oraz dostosować plany rozwoju pracowników do indywidualnych potrzeb.

<p>Ocena pracownika Badaj poziom umiejętności i monitoruj rozwój pracowników</p>	<p>Kto skorzysta?</p> <ul style="list-style-type: none"> Pracownicy szeregowi Menedżerowie wszystkich szczebli
TETA Web	
<p>Co zyskujesz?</p> <ul style="list-style-type: none"> Możliwość wykonania oceny różnych grup pracowników według wybranych modeli oceny (180, 360 i inne) Dopasowany do potrzeb organizacji arkusz oceny pracownika Dostęp do historycznych wyników ocen Automatyzacja profilu kompetencyjnego pracownika zgodnie z wynikiem oceny 	<p>Dla jakich branż?</p>

SYSTEM ERP

dla pokoleń

Pokolenie Millennials, czyli osoby urodzone w latach 1980–1995, zdecydowanie różni się od swoich starszych kolegów z pokolenia Baby Boomers (urodzonych w latach 1946–1960) i osób z Generacji X (urodzonych w latach 1960–1980). Jego przedstawiciele to prawdziwy skarb dla obfitującej w cyfrowe rozwiązania organizacji. Dzięki odpowiedniemu połączeniu technologii i wydajnych systemów oraz procesów stosowanych w przedsiębiorstwie, organizacja może zbliżyć do siebie te pokolenia i stworzyć kulturę obejmującą różnych pracowników. Zrozumienie potrzeb każdej generacji osób związanych z systemami biznesowymi wykorzystywanymi w firmie ma niezwykle istotne znaczenie.



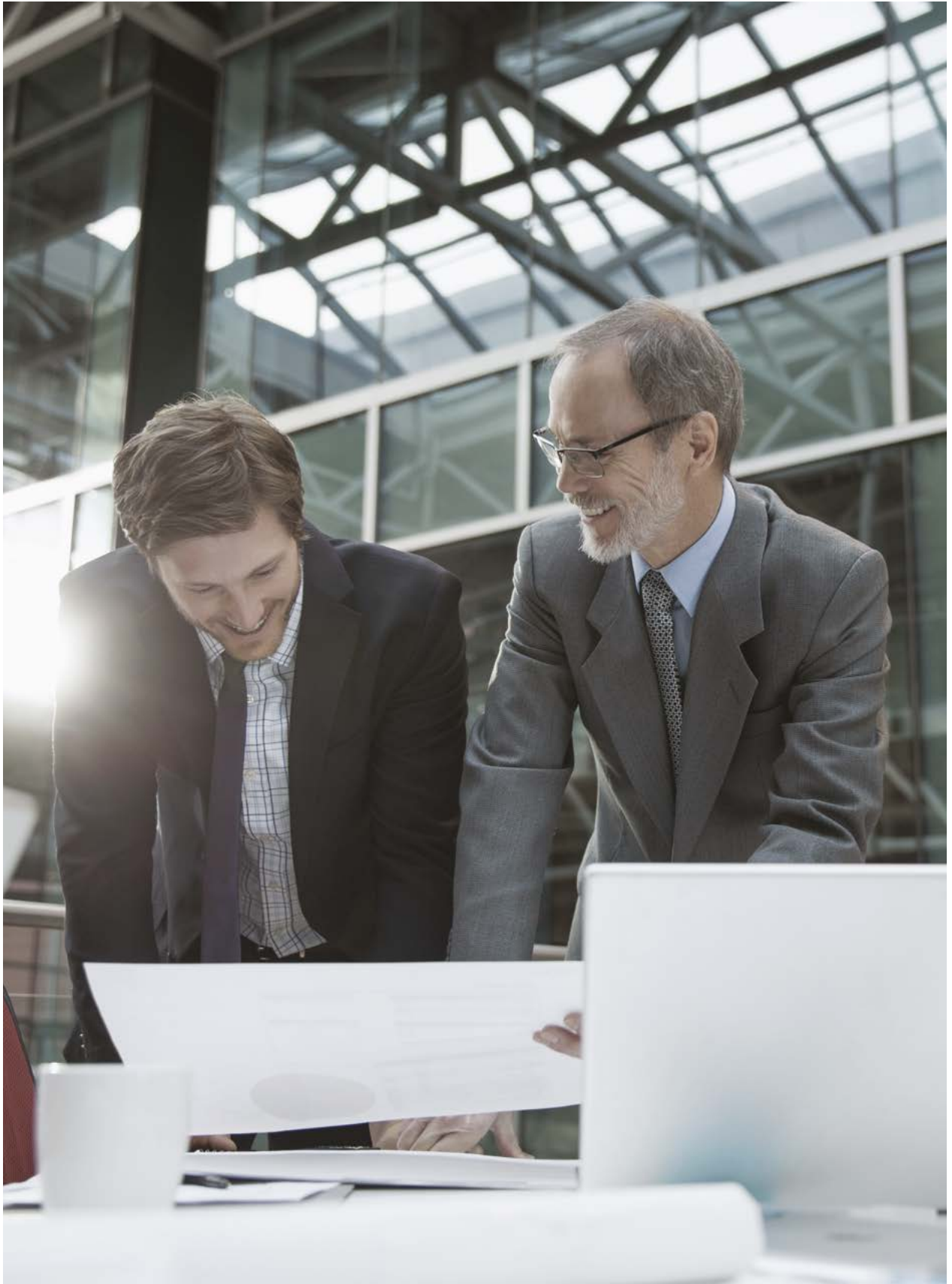
Choć każda z grup charakteryzuje się różnymi umiejętnościami technicznymi i poziomem obsługi nowych technologii, to mają pewne wspólne preferencje w zakresie funkcjonalności i użyteczności. Ich wprowadzenie da organizacji podstawę do utworzenia silnej i wydajnej kultury biznesowej.

Nowoczesny system ERP powinien wychodzić na przeciw zróżnicowanym potrzebom różnych grup, jednocześnie pomagając w zlikwidowaniu różnic pokoleniowych w miejscu pracy. Nowy raport opracowany przez firmę analityczną Mint Jutras zatytułowany „Unit4’s ‘Self-Driving’ ERP Empowers People” szczegółowo opisuje najważniejsze czynniki mające wpływ na łatwość korzystania z systemów przez członków poszczególnych pokoleń. Powstał on w oparciu o wyniki badania poświęconego rozwiązaniom stosowanym w przedsiębiorstwie.

System ERP powinien być bardziej dostępny

Dzięki całodobowemu dostępowi online do systemu i coraz powszechniejszemu wykorzystaniu urządzeń mobilnych do celów służbowych, pracy nie trzeba wykonywać w biurze. Ponieważ coraz więcej ludzi używa smartfonów i tabletów, znajomość nowych technologii wśród przedstawicieli wszystkich pokoleń jest na coraz wyższym poziomie. Łatwy dostęp do systemu ERP przyczynia się jednak także do zacierania równowagi między życiem prywatnym a zawodowym.

Choć elastyczność ta przysparza korzyści tym pracownikom, którzy wolą pracować w niestandardowych godzinach pracy, to może ona także sprawić, że wykonywanie obowiązków służbowych będzie zajmować więcej czasu, jeśli korzystanie z systemów biznesowych poza firmą



będzie utrudnione. Starsze, mniej elastyczne systemy ERP mogą przyczyniać się do powstawania problemów z wydajnością, gdy nie uda się ich przystosować do nowoczesnego środowiska biznesowego.

Łatwo dostępny system ERP jest priorytetem. Wielu pracowników ze wszystkich pokoleń dysponuje urządzeniami, za pomocą których możliwa jest obsługa rozwiązań ERP poza biurem. Posiadanie systemu, który umożliwi pracę z dowolnego miejsca, jest istotną zaletą. W dzisiejszych czasach pracownicy chcą elastycznie zarządzać swoim czasem pracy.

System ERP powinien mieć atrakcyjny wygląd i być intuicyjny

Drugą niezwykle ważną cechą wspólną dla przedstawicieli wszystkich pokoleń jest intuicyjna nawigacja po systemie. Co ciekawe, kwestia ta była istotna dla zaledwie 30% przedstawicieli pokolenia Millennials, ale spędzała sen z powiek aż 64% przedstawicieli pokolenia Baby Boomers i 44% przedstawicieli Generacji X. Dostęp do ważnych funkcji biznesowych nie powinien sprawiać problemów i system powinien charakteryzować się łatwą nawigacją. Czynnikiem ten jest zdecydowanie mniej istotny dla pracowników z pokolenia Millennials prawdopodobnie dlatego, że dorastali oni w świecie bardziej intuicyjnych technologii, więc traktują to jako coś oczywistego.

Atrakcyjny wygląd interfejsu użytkownika jest jedną z kwestii budzących największe zainteresowanie pokolenia Millennials (aż 50%). Jego przedstawiciele przywykli do wykorzystywania najnowocześniejszych technologii także w innych sferach ich życia. Z powodzeniem korzystają z programów charakteryzujących się nowoczesnym interfejsem, który poprawia wrażenia związane z ich użytkowaniem. Starsze systemy ERP z mało atrakcyjnym wizualnie interfejsem będą negatywnie wpływać na ich pracę i doświadczenia. 32% przedstawicieli pokolenia Millennials docenia także możliwość dostosowania oprogramowania i jego funkcji do indywidualnych potrzeb.

Pracownicy z Generacji X dorastali w okresie rozwoju technologii komputerowych i systemy ERP często towa-

rzyszyli im w pracy od samego początku. Choć są oni bardziej oswojeni z rozwiązaniami technologicznymi niż pracownicy pokolenia Baby Boomers, korzystanie z nowych programów i rozwiązań nie przychodzi im tak łatwo jak przedstawicielom z pokolenia Millennials. Im płynniej rozwiązanie ERP zostanie włączone do istniejących procesów roboczych, tym lepiej dla pracowników z Generacji X.

Zamiast przechodzić między wieloma aplikacjami, przedstawiciele pokolenia Baby Boomers chcą, aby wszystko znajdowało się w jednym, centralnym miejscu. Nie chcą, aby mnóstwo dodatkowych, rozpraszających uwagę funkcji przeszkadzało im w wykonywaniu obowiązków służbowych.

Unowocześnienie interfejsów użytkownika systemów stosowanych w przedsiębiorstwach i podniesienie poziomu doświadczeń użytkownika do standardów, do których przywykliśmy w zakresie technologii konsumpcyjnej, przyczynia się do zanikania różnic pokoleniowych. Systemy będą mieć atrakcyjny wygląd, ich obsługa będzie intuicyjna i pomogą one użytkownikom efektywnie wykonywać swoją pracę. Dzięki temu pracownicy należący do pokolenia Millennials będą czuli się swobodnie, pracownicy z Generacji X łatwo się przystosują, a przedstawiciele pokolenia Baby Boomers z entuzjazmem rozpoczną korzystanie z nich. To oprogramowanie dla przedsiębiorstw przyszłości — zapewniające wszystkim wspaniałe doświadczenia.

Autonomiczny system ERP spełnia oczekiwania wszystkich użytkowników

Największe znaczenie dla pracowników wszystkich pokoleń ma skrócenie czasu wykonywania obowiązków służbowych — i właśnie to zapewni im autonomiczny system ERP oferowany przez Unit4. Użytkownicy będą musieli skupić się wyłącznie na wyjątkowych sytuacjach, w których konieczne będzie podjęcie decyzji lub działań. Dzięki zautomatyzowaniu możliwie największej liczby tradycyjnych procesów wykonywanych w ramach systemów ERP, autonomiczny system biznesowy zajmuje się realizacją zadań, które mogą być lepiej wykonywane dzięki zastosowaniu nowoczesnych technologii i zaawansowanych analiz, które pomagają użytkownikom szybciej uporać się ze swoimi zadaniami.

Thomas Staven

Dyrektor Globalny ds. Zarządzania Produktem w Unit4

PORTY LOTNICZE POD SKRZYDŁAMI UNIT4 POLSKA

W październiku br. Przedsiębiorstwo Państwowe „Porty Lotnicze” i Unit4 Polska podpisały umowę, na mocy której w Portach Lotniczych zostanie wdrożony system do zarządzania zasobami ludzkimi autorstwa Unit4. Oprogramowanie będzie wspierać obsługę ponad 1000 pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

System TETA HR zautomatyzuje procesy HR, a co za tym idzie pozwoli na oszczędność czasu i pracy działu personalnego. Oprogramowanie pomoże obsługiwać wszystkie kwestie związane z pracownikami – od rekrutacji, przez szkolenia i rozwój, aż po zarządzanie czasem pracy czy wynagrodzenia. System umożliwi łatwe przygotowywanie zestawień danych i raportów związanych ze stanem zatrudnienia, danymi pracowników, strukturą organizacyjną, wynagrodzeniami, podatkami czy składkami ZUS.

Porty Lotnicze zdecydowały się na zmianę dotychczas używanego oprogramowania w zakresie twardego HR-u i wdrożenie nowych rozwiązań związanych z miękkim HR-em. Dzięki temu, że wszystkie dane znajdują się w jednym systemie, zarządzanie zasobami ludzkimi będzie bardziej efektywne.

W ramach wdrożenia zostanie też uruchomiona samoobsługowa platforma pracownicza TETA Web zintegrowana z systemem TETA HR. Dzięki temu, że każdy pracownik będzie miał dostęp do systemu, wiele procesów zostanie zautomatyzowanych, a wersje papierowe dokumentów zostaną zastąpione wersją elektroniczną. Pracownicy będą samodzielnie składać wnioski urlopowe czy delegacje, a menadżerom łatwiej będzie zarządzać czasem pracy, planem urlopów, ocenami okresowymi czy potrzebami szkoleniowymi.

– Jesteśmy bardzo dumni z podjęcia współpracy z Polskimi Portami Lotniczymi w ramach projektu wdrożenia nowego systemu kadrowo-płacowego. Gorąco wierzymy, że dzięki połączeniu pomysłów PPL i elastyczności oraz bogatej funkcjonalności systemu TETA HR, nowe rozwiązanie przyniesie Klientowi szereg korzyści w zakresie automatyzacji obsługi procesów pracowniczych. Dodatkowo dzięki uruchomieniu portalu pracowniczego TETA WEB dział HR Klienta jako partner biznesu zyska doskonałe narzędzie do usprawnienia komunikacji z pracownikami oraz budowania nowoczesnej i stabilnej polityki personalnej w firmie – mówi Witold Babuśka, Zastępca Dyrektora Sprzedaży, Unit4 Polska.

Sprzedaż licencji systemu TETA HR wraz z portalem do samoobsługi pracowniczej nastąpiła w drodze przetargu.

VULCAN WDROŻY SYSTEM TETA ERP

Unit4 Polska i VULCAN sp. z o. o., lider na rynku rozwiązań dla oświaty, rozpoczęły współpracę w zakresie wdrożenia w spółce systemu TETA ERP w obszarach: HR, Finanse, Majątek Trwały, a także platformy TETA Web.

Wdrożenie TETA ERP pozwoli obniżyć koszty i oszczędzić czas potrzebny na obsługę procesów HR oraz obsługę kadrową i finansową spółki. Poszczególne funkcjonalności systemu usprawnią zarządzanie najważniejszymi obszarami w firmie.

Ważnym elementem projektu będzie wdrożenie systemu TETA Web do samoobsługi pracowniczej. Pracownicy będą mogli samodzielnie składać e-wnioski (np. urlopowe), a dział kadr będzie za jego pośrednictwem przygotowywać dokumenty dla pracowników, np. zestawienia czy deklaracje PIT, a także rozliczać delegacje. TETA Web ma również ułatwić planowanie czasu pracy kierownikom – mówi Wojciech Lubicz-Miszewski, manager projektu po stronie Unit4 Polska.

Pełną automatyzację procesów przetwarzania i przechowywania dokumentów w przedsiębiorstwie wesprze Wirtualny Sekretariat, czyli moduł Wstępnej Rejestracji Dokumentów (WRD).

Wdrożenie rozpocznie się od modułu HR, w 2016 roku zostaną wdrożone pozostałe moduły, a także TETA Web.

UNIT4 POLSKA ROŚNIE W SIŁĘ

Odkąd na początku 2015 roku firma Unit4 zlokalizowała we Wrocławiu działy R&D oraz Customer Support, polski oddział znacząco zwiększył zatrudnienie. Obecnie w Unit4 Polska pracuje dokładnie 502 najlepszych programistów i specjalistów, którzy rozwijają wiodące produkty na rynku polskim i europejskim.

APLIKACJE BIZNESOWE I ERP UNIT4 W OFERCIE CAPGEMINI

Capgemini i Unit4 rozpoczęły współpracę, w ramach której aplikacje biznesowe i ERP firmy Unit4 trafią do oferty firmy Capgemini z zakresu BPO as a Stack (Business Process Outsourcing as a Stack).

Partnerstwo to wzmacnia rozwiązania BPaaS oferowane przez firmę Capgemini i dodatkowo rozszerza jej portfolio sojuszy technologicznych, umożliwiając firmie oferowanie dużym przedsiębiorstwom dostępu do bardziej elastycznych rozwiązań typu back office w chmurze. W ramach rozwiązania ATO (assembled-to-order) firmy Capgemini aplikacje Unit4 będą połączone z usługami, procesami i infrastrukturą, zapewniając większą elastyczność w procesach z zakresu HR, zaopatrzenia oraz finansów i księgowości. Popyt na rozwiązania w modelach Software as a Service (SaaS) i Business Process as a Service (BPaaS) rośnie, gdyż przedsiębiorstwa chcą szybciej i przy niższych kosztach posiadania wprowadzać produkty na rynek, jednocześnie zwiększając innowacyjność i zaangażowanie klientów. Aplikacje biznesowe firmy Unit4 zapewniają elastyczność i lepsze doświadczenia klientów, odpowiadając na zapotrzebowanie z ich strony.

Partnerstwo to wykorzysta pozycję firmy Unit4 jako globalnego dostawcy rozwiązań ERP do wzmocnienia oferty firmy Capgemini z zakresu BPaaS — BPO as a Stack — w tym jej rozwiązania Virtual Company. Takie wzmocnione rozwiązania zapewnią możliwość wyboru przedsiębiorstwom, które chcą zmodernizować swoją infrastrukturę technologiczną w celu sprzyjania rozwojowi i umożliwienia swoim klientom:

- szybkiego i sprawnego reagowania na wyzwania biznesowe,
- optymalizowania i przewidywania całkowitego kosztu usługi (zmiana kosztów z CAPEX na OPEX),
- ograniczenia ryzyka związanego z wdrażaniem i dostawą (w porównaniu z ofertami indywidualnymi),
- sprzyjania wzrostowi przychodów,
- dostępu do skalowalnych rozwiązań, które sprawdzą się w przyszłości, są stabilne i kompleksowe,
- łatwiejszego integrowania przejęć i dokonywania dezinwestycji.

Oferty będą w szczególności skierowane do branży edukacyjnej, non-profit, usług profesjonalnych, handlu i finansów w najważniejszych regionach geograficznych: Skandynawii, Ameryce Północnej, Niemczech, Hiszpanii, Holandii, Wielkiej Brytanii, Irlandii i rejonie Azji i Pacyfiku.

Unit4 będzie również współpracować z Capgemini w charakterze tradycyjnego partnera SI i już uczestniczy w działaniach biznesowych w wielu krajach.

KOMPLEKSOWY SYSTEM INFORMATYCZNY DLA STUDENTÓW OD UNIT4

Firma Unit4 ogłosiła debiut swojego nowego systemu informatycznego dla studentów (SIS) o nazwie Unit4 Student Management. Nowe rozwiązanie zmieni sposoby, w jakie instytucje edukacyjne przyciągają studentów, zarządzają nimi i wspierają ich na przestrzeni całego „cyklu życia” na uczelni. Zaspakaja on pilną potrzebę innowacji na rynku systemów SIS, na którym od ponad dekady nie pojawiło się żadne nowe, innowacyjne, kompleksowe rozwiązanie.

„Unit4 dysponuje doświadczeniem i wizją, które pozwoliły dostarczyć innowacje niezbędne do objęcia pozycji lidera w tym sektorze”, mówi Amir Tajkarimi, starszy wiceprezes firmy Unit4 do spraw edukacji globalnej. „Studenci, wydziały i personel zwykle muszą radzić sobie z «cyfrową degradacją» w życiu akademickim ze względu na to, że dostępne wiekowe systemy nie spełniają ich wysokich oczekiwań. Nigdzie nie widać tego lepiej niż w instalowanych dziś systemach SIS, które przeciętnie debiutowały 13 lat temu. Te drogie w utrzymaniu starsze systemy tworzone były przed pojawieniem się nowych modeli technologicznych i biznesowych, które wpłynęły na edukację. Dzięki systemowi Unit4 Student Management instytucje mają teraz wybór”.

Unit4 Student Management debiutuje jako w pełni funkcjonalne, kompleksowe rozwiązanie. Pierwsza wersja aplikacji pozwoli na zarządzanie pięcioma głównymi procesami związanymi ze studentami: przyjęciami, kwestiami akademików, pomocą finansową i stypendiami, opłatami, a także portalami dla studentów i kadry.

Rozwiązanie Student Management firmy Unit4 jest wynikiem przejęcia w czerwcu tego roku firmy Three Rivers Systems i stworzenia Global Center of Excellence for Education. System Unit4 Student Management jest najnowszym dodatkiem do oferty rozwiązań edukacyjnych Unit4, która obejmuje rozwiązania Unit4 Research Management oraz Unit4 Business World ERP. Dostępne w wersji autonomicznej lub w pełni zintegrowanej, rozwiązania te składają się na pierwszy pełny pakiet systemów oprogramowania klasy korporacyjnej dla globalnej społeczności edukacyjnej.



www.unit4.pl

Siedziba firmy:

Unit4 Polska sp. z o.o.

ul. Strzegomska 140a, 54-429 Wrocław

T +48 71 323 40 00

F +48 71 323 40 01

E biuro@teta.com.pl

Oddziały:

Centrum Wdrożeniowe Warszawa

ul. Postępu 18B, 02-676 Warszawa

T +48 22 606 05 30

F +48 22 606 05 41

Centrum Wdrożeniowe Katowice

ul. Mickiewicza 29, 40-085 Katowice

T +48 32 207 26 91

W przypadku dodatkowych pytań związanych z ofertą produktów marki TETA prosimy o kontakt z Państwa Opiekunem.