

Kadry i płace, ale też szkolenia i rekrutacja

OPROGRAMOWANIE DLA HR | Można uruchomić kolejne moduły systemu informatycznego, kupić nową aplikację lub powierzyć obsługę spraw pracowniczych firmie zewnętrznej

BARBARA MEJSSNER

Systemy informatyczne dla działów kadr i płac są coraz bardziej wszechstronne, obsługują coraz więcej spraw. I są coraz droższe. Wymagają dużych nakładów na wdrożenie, obsługę, szkolenia. Dlatego firmy chętnie wypożyczają oprogramowanie kadrowo-płacowe za miesięczny abonament (Software as a Service) lub powierzają obsługę HR firmie zewnętrznej (outsourcing).

To drugie rozwiązanie pozwala na korzystanie z nowoczesnych systemów, zbyt kosztownych, by mogły być kupione przez firmę z sektora MSP. Decyzji o zewnętrznej obsłudze kadr i płac nie wolno jednak podejmować pochopnie. Nie dla każdego jest to bowiem rozwiązanie optymalne. W systemach ERP wspomagających zarządzanie

przedsiębiorstwem znajdują się moduły HR.

Systemy ERP nie są tworzone pod kątem zarządzania kapitałem ludzkim. Wszelkie funkcje z tym związane powstają niejako przy okazji i są szacunkowe. W zupełności jednak wystarczą organizacji, w której HR jest tylko koniecznym dodatkiem do działu kadr – mówi Piotr Skotnicki, dyrektor Centrum Kompetencyjnego mHR w BPSC.

Jak wynika z badań, zapotrzebowanie na samodzielne programy kadrowe dużo bardziej rozbudowane niż zwykle moduły w systemach ERP jest coraz większe. Systemy te są nazywane HCM (Human Capital Management, czyli zarządzanie kapitałem ludzkim). Są to jednak rozwiązania przeznaczone raczej dla dużych przedsiębiorstw, choć małe i średnie też zaczynają się nimi interesować. Oprócz

tradycyjnych spraw kadrowych obsługują one także tak zwany miękki HR, czyli m.in. szkolenia, motywowanie pracowników, ocenę kompetencji i efektywności, zarządzanie przez cele.

Zarządzanie kompetencjami i szkolenia

To, z jakiego rozwiązania skorzysta firma, zależy od jej potrzeb. – Jeśli służby personalne zajmują się głównie funkcjami administracyjnymi, wystarcza im tzw. twardy HR (Kadry – Płace). Na drugim biegunie są podmioty, które, budując strategię, uwzględniają w niej także procesy personalne. Mają one naturalną potrzebę korzystania z HR-owych narzędzi informatycznych, zwłaszcza że wdrożenie systemu automatyzuje i ułatwia wykonywanie zadań administracyjnych – uważa Jerzy Bednarek z SAP.

Systemy do obsługi miękkiego HR są szczególnie istotne tam, gdzie kompetencje pracowników stanowią istotny czynnik konkurencyjności firmy; również wtedy, gdy trudno jest wyszkolić, utrzymać i zastąpić specjalistów. Ze wszystkich zaawansowanych opcji zarządzania miękkim HR na razie korzysta niewiele przedsiębiorstw, ale zainteresowanie jest duże. Według dostawców oprogramowania 99 proc. firm szukających pakietu kadrowo-płacowego pyta o takie rozwiązania.

Jak twierdzi Michał Rupik z Infovide-Matrix, wybór funkcji zależy nie tyle od tego, czy przedsiębiorstwo jest małe, średnie czy duże, ile od prowadzonej polityki kadrowej. Na ogół jest jednak tak, że małe i średnie firmy potrzebują twardego HR obejmującego zarządzanie strukturą organizacyjną, administrowanie kadrami, rozliczanie czasu pracy, wynagrodzeń, raportowanie. Natomiast dużym przedsiębiorstwom oprócz twardego HR przydają się również elementy związane z rozwojem pracowników, od zarządzania kompetencjami poprzez szkolenia do rekrutacji.

Systemy do obsługi miękkiego HR są szczególnie istotne tam, gdzie kompetencje pracowników stanowią istotny czynnik konkurencyjności firmy; również wtedy, gdy trudno jest wyszkolić, utrzymać i zastąpić specjalistów. Ze wszystkich zaawansowanych opcji zarządzania miękkim HR na razie korzysta niewiele przedsiębiorstw, ale zainteresowanie jest duże. Według dostawców oprogramowania 99 proc. firm szukających pakietu kadrowo-płacowego pyta o takie rozwiązania.

Wiele rozwiązań kadrowych wdraża firma DST, która się w tym specjalizuje. Stworzyła i rozwija AX People, moduł kadrowo-płacowy będący elementem Microsoft Dynamics AX, oraz aplikację BaaN HR (Baan – obecnie Infor).

Korzyści z usług zewnętrznych

Coraz częściej informatyczną obsługę pracowników powierza się firmom zewnętrznym. Jest to nie tylko outsourcing płaci administracji kadrami, ale też coraz częściej outsourcing zarządzania wynagrodzeniami, świadczeniami, rekrutacją, szkoleniami i innymi, tzw. miękkimi procesami.

Korzyści z outsourcingu to: obniżenie kosztów (ale nie zawsze), dostęp do nowoczesnych rozwiązań, zmniejszenie ryzyka związanego z błędami w działaniu systemu i jego awariami. Poza tym firma nie musi dbać o serwis i dostosowywanie go do zmian przepisów. Najwyżej

zmienia zakres danych przekazywanych firmie świadczącej outsourcing.

Z badań firmy Towers Perrin wynika, że przedsiębiorstwa, które zdecydowały się na outsourcing, wśród korzyści wymieniają przede wszystkim zmniejszenie kosztów, możliwość skupienia się na działaniach strategicznych w HR oraz poprawę jakości obsługi procesów.

Outsourcing najlepiej sprawdza się w firmach, w których częstotliwość i skala zmian nie jest wielka. Przy dużej zmienności koszty dostosowania mogą być poważną przeszkodą.

Problemy mogą pojawić się też wtedy, gdy firma będzie chciała zrezygnować z usług. Wtedy cała konfiguracja systemu pozostaje u dostawcy. Jeśli ma być dalej używany, musi być ponownie wdrożony.

Praktyki ostrzegają także przed ubocznymi efektami outsourcingu niezwiązanymi bezpośrednio z technologią. Mówią, że wiedza pracowników działu personalnego może mocno się skurczyć, bo ich jedynym zadaniem będzie wprowadzanie informacji.

***ZDANIEM SPECJALISTY**

GDY O SUKCESIE DECYDUJĄ LUDZIE

Anna Węgrzyn

kierownik projektu mHR w BPSC



Decyzja o oddaniu HR w outsourcing wymaga dogłębnej analizy. Powinna ona dotyczyć nie tylko organizacji usług, ale też otoczenia, konkurencji, lokalnego rynku pracy, rynku usług outsourcingu HR. Pracodawca musi zaakceptować fakt, że jego pracownicy, ich kwalifikacje, kompetencje, motywacje są oceniane i opisywane przez firmę zewnętrzną. Nato-

miast pracownik musi mieć świadomość, że dotykają go różne działania związane z jego rolą w organizacji, o których nie zawsze może porozmawiać z bezpośrednim przełożonym czy z firmowym działem HR, bo to „działka” firmy zewnętrznej. Jeżeli o sukcesie naszego przedsiębiorstwa decydują ludzie, ich wiedza, umiejętności, motywacja, przedsiębiorczość, to gdy pojawia się jeszcze jedno ogniwo w procesie zarządzania, może się zdarzyć, że cele i oczekiwania przedsiębiorstwa różnią się z tym, co zechcą mu zaoferować pracownicy. Można utracić to „coś”, co przyciąga do firmy właściwych ludzi. W innych sytuacjach można spokojnie korzystać z outsourcingu.

***ZDANIEM SPECJALISTY**

PROBLEM CHORÓB I URLOPÓW NIE ISTNIEJE

Michał Szymaczek

menedżer ds. rozwoju biznesu BCC w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim



Outsourcing procesów HR staje się coraz popularniejszy, bo firmy upatrują w tym źródeł oszczędności. Równie ważne są przesłanki związane z bezpieczeństwem informacji, niezawodnością systemu, redukcją ryzyka błędów czy niskiej jakości obsługi. Warto pamiętać, że dla korzystających z outsourcingu płacowego problem chorób czy urlopów pracowników po prostu nie istnieje.

Wynagrodzenia naliczane są z wielką dokładnością i zawsze na czas zgodnie z parametrami określonymi w umowie. Jest jeszcze jeden, trudny do przecenienia argument przemawiający za outsourcingiem. Przedsiębiorstwo otrzymuje dostęp do innowacyjnych rozwiązań i zaplecza technologicznego, których wcześniej ze względu na koszty nawet nie brało pod uwagę. Przy wyborze partnera warto zwrócić uwagę, czy gwarantuje on kompleksową obsługę, od wsparcia merytorycznego i doradztwa po usługi technologiczne, np. aktualizację rozwiązań IT zgodnie z wymogami prawa. Dopiero wtedy mamy pewność, że wszystko będzie robione poprawnie, na czas i co ważne – bez dodatkowych opłat.

***ZDANIEM SPECJALISTY**

SPRAWNIEJSZA OBSŁUGA PRACOWNIKÓW

Tomasz Zubrzycki

główny konsultant ds. spraw sprzedaży aplikacji, Oracle Polska



Coraz częściej firmy poszukują kompleksowych rozwiązań obsługujących zarówno twarde, jak i miękkie HR, w których część procesów może być realizowana za pomocą modułów samoobsługowych.

Innym trendem jest wykorzystywanie przez firmy (zwłaszcza te o rozproszonej strukturze) narzędzi Web 2.0 (Wiki, blogi, kanały RSS) w celu budowania społeczności integrujących pracowników z firmą oraz usprawnienia komunikacji. W dużych organizacjach zastosowanie mogą znaleźć również takie rozwiązania, jak np. HR help desk (pozwala usprawnić obsługę spraw pracowniczych) lub aplikacje do zarządzania komunikacją pracowniczą (wielowymiarowe profilowanie pracowników i przekazywanie im powiadomień).

Automatyzacja pracy działu

Niezbędne funkcje, czyli takie, bez których obsługa szeroko rozumianego HR jest niemożliwa, wynikają z prawa pracy. Należą do nich: obsługa kartoteki kadrowej (ewidencja danych pracowniczych), emisja dokumentów pracowniczych i sprawozdań, ewidencja i rozliczanie czasu pracy, obsługa ZFSS (funduszu socjalnego) oraz płac. To wszystko jest potrzebne w każdej firmie, niezależnie od jej wielkości. Wymagania wobec systemów kadrowych rosną oczywiście wraz ze wzrostem liczby pracowników.

Sprawnie działające systemy informatyczne klasy HCM (zarządzanie kapitałem ludzkim) umożliwiają automatyzację pracy działu kadrowo-płacowego.

– Do korzyści z wdrożenia oprogramowania obsługującego zarówno miękkie, jak i twarde HR należy zaliczyć m.in. gwarancję bezpieczeństwa, możliwość analizowania kosztów wynagrodzeń, dokładne ewidencjonowanie czasu pracy, indywidualne zarządzanie limitami nieobecności poszczególnych pracowników – mówi Edyta Kozek z Comarchu. – Istotną korzyścią jest także zmniejszenie kosztów i skrócenie czasu obsługi procesów kadrowo-płacowych. Regularna aktualizacja oprogramowania daje gwarancję, że wszystko jest robione zgodnie z przepisami prawa, co jest szczególnie istotne w obszarze kadr i płac.

Na krajowym rynku oprogramowania HCM i HR działa wielu dostawców. Spośród globalnych firm obecne są takie firmy, jak Oracle, SAP (SAP HR) czy IFS (pakiet IFS Płace został stworzony w Polsce). Korporacje oferują duże systemy HCM. Natomiast w zasadzie wszystkie firmy produkujące aplikacje do zarządzania proponują moduły HR. Do-

***Outsourcing czy własny system kadrowy**

■ Projektowanie systemu

– Własny system
Konsultanci, projektując system dla klienta, kierują się jego potrzebami, tworzą pozastandardowe funkcje

– Outsourcing
Konsultanci, projektując system, starają się wpasować oczekiwania klienta w swoje rozwiązania, co często zmniejsza ergonomię pracy. Unika się rozwiązań pozastandardowych.

■ Szybkość dostępu do informacji
– Własny system
Dostęp jest natychmiastowy bez pośrednictwa.

– Outsourcing
Raportowanie i dostęp do danych zależy od umowy.

■ Zmniejszona elastyczność
– Własny system
Do systemu mogą być wprowadzane i natychmiast przetwarzane wszelkie zdarzenia biznesowe.

– Outsourcing
Wprowadzanie ponadstandardowych zdarzeń biznesowych wymaga uzgodnienia z dostawcą usługi i prawdopodobnie będzie wiązać się z dodatkowymi kosztami.

■ Rozwój systemu
– Własny
Nieograniczone możliwości (miękkie HR, np. oceny pracownicze, szkolenia i kompetencje, rekrutacja, planowanie kosztów osobowych itp.).

– Outsourcing
Brak możliwości
■ Bezpieczeństwo instalacji
– Własny system
Gdy po implementacji

systemu klient zrezygnuje z dostawcy usług, całość konfiguracji systemu pozostaje u klienta. Można zmienić dostawcę usług.

– Outsourcing
Gdy po implementacji systemu klient zrezygnuje z dostawcy usług, całość konfiguracji pozostaje u dostawcy. System trzeba ponownie wdrożyć.

■ Integracja z modułami FI/CO
– Własny system
Pełna i natychmiastowa integracja w zakresie księgowania na konta księgi głównej i MPK.

– Outsourcing
Pełna integracja wymaga integracji sieci klienta i dostawcy usług.

■ Integracja z modułem hurtowni danych (BW)
– Własny system
Integracja standardowa – Outsourcing
Integracja jest bardziej złożona w przypadku rozdrobnienia źródeł danych; wymaga integracji sieci informatycznej klienta z siecią dostawcy.

■ Rozwój kadr
– Własny system
Czynnie uczestniczą we wszystkich procesach obsługi HR pracowników, dzięki czemu zdobywają doświadczenie i wiedzę.
– Outsourcing
Pracownik działu personalnego tylko wprowadza informacje. Jego wiedza może ulegać stopniowej degradacji.

– źródło: Infovide Matrix