

SUR



**SŁUŻBY
UTRZYMANIA
RUCHU**

PROFESJONALNE PISMO DLA BRANŻY UTRZYMANIA RUCHU

5(49)/2014 wrzesień-październik

CENTRUM SZKOLEŃ INŻYNIERSKICH

**Sprawdzony partner
nowoczesnego przemysłu**

Integrujemy
główne piony przemysłowe

kompleksowo ucząc nowoczesnych
technik i metod działania

Hydraulika siłowa ●

Pneumatyka przemysłowa ●

Automatyka produkcji / PLC / SCADA ●

Robotyka, sensoryka produkcji ●

Systemy CAD/CAM/CAE ●

Zarządzanie jakością produkcji ●

www.emt-systems.pl

EMT 
SYSTEMS

TEMAT NUMERU: IT

10

KOMPLEKSOWE
ZARZĄDZANIE
DANYMI SUR

22

WDROŻENIE MES
W BORG WARNER
COOLING SYSTEMS

28

DIAGNOSTYKA
I ZAPOBIEGANIE USZKODZENIOM
ŁOŻYSK



HUMAN
RESOURCES

NARZĘDZIA

informatyczne w służbie kadr

W DOBIE PRĘŻNEGO ROZWOJU FIRM PRODUKCYJNYCH DAJĄCYCH DO ROZBUDOWY STRUKTURALNEJ CORAZ TRUDNIEJ SPRAWNIE ZARZĄDZAĆ ZRÓŻNICOWANYM PERSONELEM. ZDECYDOWANIE ŁATWIEJ EFEKTYWNE PODZIELIĆ OBOWIĄZKI KILKUSET CZY KILKU TYSIĘCY OSÓB, KORZYSTAJĄC Z ZAAWANSOWANYCH NARZĘDZI INFORMATYCZNYCH WSPOMAGAJĄCYCH PRACĘ DZIAŁÓW KADR, MENEDŻERÓW CZY KIEROWNIKÓW ZESPOŁÓW.

TEKST: INŻ. AGNIESZKA HYLA

Jednak dobór odpowiedniego narzędzia IT nie należy do najprostszych, a błędy popełniane niejednokrotnie podczas procesu wdrażania oprogramowania mogą mieć poważne konsekwencje, prowadzące w efekcie do jego odrzucenia przez personel. Aby tego uniknąć, należy sumiennie przeanalizować swoiste potrzeby przedsiębiorstwa i personelu w zakresie IT i biorąc pod uwagę wszystkie czynniki, dobrać odpowiedni produkt.

ROLA NARZĘDZI IT W ZARZĄDZANIU ZASOBAMI LUDZKIMI

Na rynku dostępnych jest kilka popularnych systemów IT wspomagających zarządzanie

zasobami ludzkimi i kompetencjami oraz kolejne kilkanaście tych rzadziej wykorzystywanych. W zależności od producenta i konkretnego przeznaczenia systemy te oferują zróżnicowany zakres możliwości użytkowych. Podstawowym zadaniem każdego tego typu systemu jest usprawnienie działań dążących do dobrego podziału obowiązków pracowników, katalogowania podziału kompetencji oraz zapotrzebowania na szkolenia. Najbardziej wyraźnym efektem pracy z systemem IT jest znaczna oszczędność czasu i pieniędzy. Kompleksowy system przeznaczony do zarządzania personelem obejmuje m.in. moduł rejestracji czasu pracy oparty na elektronicznych listach obecności. Wyobraźmy sobie firmę, w której pracuje 500 osób. Każda

z nich codziennie rano i po południu musi podpisać listę obecności. Każdemu zajmuje to ok. minutę dziennie, 250 dni pracujących w roku. Przy średnich zarobkach w wysokości 12 zł/h pracodawca traci ok. 25 000 zł rocznie na samo wypełnianie kart papierowych. Do tego należy oczywiście doliczyć podatkowe koszty utrzymania pracownika na stanowisku, które znacznie zwiększają tę kwotę. W obliczu tych danych instalacja systemu wartego od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy zł, redukującego czas rejestracji pracownika w zakładzie do minimum – np. karta chip – okazuje się niezwykle opłacalną inwestycją. Dodatkowo, weźmy pod uwagę czas przeznaczony na pracę właściwą w odniesieniu do wielokrotnych przerw. W sytuacji, kiedy mamy

możliwość odseparowania strefy socjalnej od powierzchni biurowych czy hali produkcyjnej i rejestrację przemieszczania się pracowników w obrębie zakładu, otrzymamy pełen obraz ich zaangażowania. Prowadzi to do znacznego zwiększenia efektywności pracy.

Kolejną niezwykle cenną funkcjonalnością systemów informatycznych przeznaczonych dla działów HR i kadr zarządzających jest spójność danych. Po narzędzia IT warto sięgnąć, gdy mamy do czynienia z dużym podziałem kompetencji w zakresie HR. Połączenie różnego rodzaju danych w dużej firmie jest możliwe wyłącznie z wykorzystaniem spójnej bazy elektronicznej z odpowiednimi modułami analizy. Kiedy wiele osób jest odpowiedzialnych np. za opis kompetencji pracowników, pretesty i posttesty szkoleń oraz formowanie ścieżek kariery, połączenie tych informacji w formie papierowej jest niezwykle trudne i czasochłonne. System IT wpływa korzystnie nie tylko na podejście pracowników działu kadr do powierzonych zadań z tego zakresu, ale i znacznie ogranicza koszty poprzez skrócenie czasu realizacji poszczególnych zestawień.

REKRUTACJE, OCENY I SZKOLENIA

Systemy IT przeznaczone do zarządzania zasobami ludzkimi umożliwiają również sprawne prowadzenie okresowych ocen pracowniczych oraz rekrutacji. W sytuacji, kiedy dysponujemy odpowiednimi zestawieniami danych i w konsekwencji posiadamy jasny obraz zapotrzebowania firmy na konkretnych specjalistów, zdecydowanie łatwiej przeprowadzić odpowiednio profilowaną rekrutację. Okazuje się, że zarządzanie ocenami kompetencji pracownika również jest łatwiejsze dzięki usystematyzowanym testom i szkoleniom, które ciężko powielić, wykorzystując odpowiednie oprogramowanie. Tradycyjna forma archiwizacji danych w formie papierowej prowadzi do wielokrotnego zagubienia ważnych dokumentów, bałaganu i marnotrawstwa czasu. Elektroniczna archiwizacja zapewnia ekonomiczne zarządzanie danymi, porządek w dokumentacji i prostą analizę w formie zestawień czy wykresów.

Niezwykle istotne jest również wspomniane usprawnienie planowania i oceny szkoleń pracowniczych, a co za tym idzie – budowania



FOT. 1. Niezwykle istotne jest również wspomniane usprawnienie planowania i oceny szkoleń pracowniczych, a co za tym idzie – budowania ścieżek kariery

ścieżek kariery. Możliwości rozwoju to jeden z podstawowych czynników zwracających uwagę potencjalnych pracowników. Dzięki efektywnemu podziałowi kompetencji i sformułowaniu kilku prawdopodobnych ścieżek kariery otwieramy sobie drogę do większej liczby aplikantów, a w konsekwencji możliwości ich selekcji. W czasach, kiedy mamy do czynienia ze wzbogacaniem rynku w coraz to nowe rozwiązania technologiczne, kiedy wykorzystywane przez firmę produkcyjną sterowniki logiczne i napędy powinno się wymieniać przynajmniej raz na kilka lat, rozwijanie już zatrudnionego personelu jest niezbędne. Ponadto, rozwiązaniem zdecydowanie korzystniejszym dla przedsiębiorstwa jest zcentralizowane delegowanie pracowników na szkolenia w zastępstwie decyzyjności poszczególnych komórek wykonawczych w tym zakresie. Dzięki temu kadra zarządzająca ma zdecydowanie większy wpływ na kierunek rozwoju kompetencji jednostki czy danego zespołu, a zatem także całej firmy.

AGREGACJA I WYMIANA WIEDZY

Coraz bardziej popularnym rozwiązaniem staje się gromadzenie i wymiana wiedzy pomiędzy pracownikami. Umożliwia to ciągły dostęp do kluczowych wiadomości dotyczących projektów, zleceń czy produkcji ogółem. Wymiana wiedzy wewnątrz przedsiębiorstwa prowadzi także do zwiększania jej poziomu u wszystkich

pracowników oraz rozwijania własnej gałęzi szkoleń opartych na swoistym know-how. E-learning to bardzo dobre rozwiązanie, wzbogacające czas pracowników np. w okresach przestoju produkcyjnych. Zintegrowany system informatyczny pozwala także na sprawny przesył informacji wewnątrz korporacji. Znacznym usprawnieniem są podłączone do systemu komunikator czy skrzynka mailowa, umożliwiające szybką i przejrzystą komunikację pomiędzy uprawnionymi grupami użytkowników.

PREMIE I WYNAGRODZENIA

Wspieranie procesów zarządzania kadrami sprowadza się także do rozliczania list płac oraz czasu pracy. Posiadając pełen obraz sytuacji w odniesieniu do czasu poświęconego przez pracownika na wykonywanie powierzonych mu zadań, liczby odbytych szkoleń, pobranego urlopu czy okresu spędzonego na zwolnieniu, łatwiej sprawiedliwie określić proponowane premie czy wynagrodzenie podstawowe. W sytuacji długotrwałego użytkowania systemu dysponujemy również statystykami postępów poczynionych przez pracownika czy też regresu jego zaangażowania, z łatwością przeliczając wartość dodaną dla firmy wynikającą z jego zatrudnienia.

Wdrażając systemowe narzędzie IT wspomagające zarządzanie zasobami ludzkimi, powinniśmy wybrać system, który w mniejszym

bądź większym stopniu obejmuje wszystkie z wymienionych obszarów. Oczywiście każde przedsiębiorstwo posiada zestaw cech szczególnych, nieobejmowanych przez proponowane przez rynek systemy gotowe. Jednak decyzja o zakupie systemu dedykowanego wymaga dłuższego zastanowienia i równa się zdecydowanie większym kosztom całej operacji.

NARZĘDZIA IT – PRODUKTY GOTOWE CZY DEDYKOWANE?

Jednym z najbardziej znanych i zaawansowanych systemów wspierających zarządzanie procesami miękkimi w organizacji jest HR_sys, będący rozwiązaniem firmy HR_tec. Jest to kompleksowe oprogramowanie służące do optymalizacji pracy, oszczędności czasu i finansów oraz połączenia wszystkich danych z obszaru HR w firmie. Z systemu HR_sys korzysta wiele przedsiębiorstw, dlatego jest to narzędzie uważane za sprawdzone i bezpieczne. Występuje jako produkt gotowy, którego funkcjonalność można dostosować do potrzeb danej firmy, oczywiście w sposób ograniczony. Pozwala na prowadzenie monitoringu personalnego pracownika, prze-

informacji, znacznie ułatwiające pracę. Innym dostępnym w Polsce gotowym programem do zarządzania zasobami ludzkimi jest produkt firmy Kamssoft: KS-ZZL, będący platformą umożliwiającą prawie pełen zakres funkcjonalny systemów tego typu opisany powyżej. Kolejny przykład to Eduportal firmy Combidata, jedno z pierwszych tego typu rozwiązań IT w Polsce. Funkcje użytkowe tego systemu początkowo skupiały się na zarządzaniu procesami szkoleniowymi, jednak obecnie obejmują także zarządzanie spółką bądź ich grupą, procesami HR w organizacji oraz opisami stanowisk.

Istnieje jeszcze wiele innych, mniej lub bardziej podobnych rozwiązań modelowych z zakresu HR, oferujących gotowy szkielet aplikacji i sposób jej funkcjonowania. Alternatywą do wyboru produktu gotowego możliwością jest zamówienie oprogramowania dedykowanego, pokrywającego potrzeby przedsiębiorstwa w niemal 100%. Jest to niewątpliwie rozwiązanie zdecydowanie bardziej dopasowane do swoistej architektury firmy, jednak równocześnie droższe i wymagające większego zaangażowania ze strony wszystkich pracowników. W tym przy-

decyzji. Personel musi wiedzieć, że jego zdanie jest brane pod uwagę na każdym etapie wdrożenia. Z doświadczenia firm oferujących rozwiązania IT dla HR wynika, iż dużo większym entuzjazmem darzone są projekty mające w wyraźny sposób usprawnić działanie przedsiębiorstwa. Mowa np. o sytuacji, w której implementujemy dany system w firmie, w której wcześniej nie korzystano z kompleksowych narzędzi IT. Mamy wtedy do czynienia z wysokim poziomem nadziei na znaczne ułatwienie pracy przez system, z czym zresztą, w większości przypadków, mamy w późniejszym okresie do czynienia. Okazuje się, że personelowi często trudno jest zaakceptować zmianę systemu na nowocześniejszy, podczas gdy dotychczas korzystali z innego. Oznacza to bowiem zmianę ustalonego trybu pracy i trudności związane ze zmianą formatu przechowywanych danych. Dodatkowo, prawdopodobieństwo znacznej poprawy warunków pracy, wynikającej ze zmiany oprogramowania, jest dużo niższe i mniej zachęcające dla pracowników. Stąd zasięgnięcie opinii poszczególnych osób, które w perspektywie będą pracować z wykorzystaniem danego rozwiązania, jest niezwykle istotne i wpływa pozytywnie na stosunek zespołu do inwestycji w rozwój zaplecza informatycznego.

WIELOKIERUNKOWE WSPARCIE

Podsumowując, narzędzia IT w służbie HR to nieunikniony element pracy kadr w każdej dużej firmie. Wpływają one na optymalizację czasu pracy, umożliwiają usystematyzowanie procesów HR, sprawne planowanie i ocenę szkoleń oraz przechowywanie i współdzielenie informacji, a także ułatwiają komunikację zespołu. Należy przyłożyć szczególną wagę do doboru rozwiązania, które najlepiej spełni oczekiwania zarówno kadry zarządzającej, jak i pracowników. Istotne jest przeprowadzenie uprzedniej analizy koniecznych dla danej firmy modułów funkcjonalności, tak by zakupione oprogramowanie nie okazało się niewystarczające. Przemysłana inwestycja w tym zakresie może przynieść znaczne zyski finansowe i usprawnić rozwój przedsiębiorstwa w perspektywie kilku kolejnych lat. ■

Systemy IT przeznaczone do zarządzania zasobami ludzkimi umożliwiają również sprawne prowadzenie okresowych ocen pracowniczych oraz rekrutacji.

prowadzanie badań satysfakcji klientów oraz badań pracowników, monitorowanie celów strategicznych firmy, e-learning i wiele innych operacji prowadzących do rozwoju kadrowego przedsiębiorstwa. Cała zawartość systemu dostarczana jest przez użytkownika, a więc platforma ta nie oferuje gotowych rozwiązań procesowych, a pozwala na ich pełne zaprojektowanie przez kupującego. Kolejnym bardzo popularnym oprogramowaniem z tego zakresu jest system SAP R/3 firmy SAP AG, połączony z otwartą platformą NetWeaver, pozwalającą na szeroko zakrojone współdzielenie danych. SAP R/3 umożliwia gromadzenie i klasyfikowanie dokumentów, materiałów i informacji, czyli magazynowanie i dzielenie się wiedzą pomiędzy pracownikami. Zawiera w sobie także zaawansowane narzędzia wyszukiwania

padku konieczne jest bowiem przeprowadzenie szeroko zakrojonych badań funkcjonalności samego przedsiębiorstwa przed przystąpieniem do projektowania systemu. Można więc wybrać produkt gotowy spośród tych już oferowanych na rynku, zamówić rozwiązanie dedykowane bądź zmodyfikować projekt gotowy. Opcje te różnią się finansowo, pod względem czasu, który należy poświęcić na ich wdrożenie i dopasowanie, a także zaangażowania pracowników w cały proces.

WDRAŻANIE SYSTEMU – POMOC CZY UTRUDNIENIE?

Aby skutecznie wdrożyć system IT w działanie kadr, przede wszystkim konieczna jest współpraca wszystkich pracowników z kadrą zarządzającą i wspólne podejmowanie kluczowych