

# Nový život HR oddelenia

Jednoduché elektronické formuláre v intranete zautomatizovali tok ľudí v Soitrone a ušetrili HR oddeleniu pätinu času



### Požiadavky

- \* Zefektívniť a sprehľadniť HR aktivity a procesy.
- \* Zamedziť nejasnostiam, nezrovnalostiam a prestojom v HR agende.
- \* Eliminovať administratívnu záťaž pracovníkov z HR aj z iných oddelení.
- \* Umožniť vytváranie reportov a prehľadov.

### Riešenie

- \* Vytvorenie intranetového systému postaveného na webových formulároch, ktorý je založený na technológii SharePoint od Microsoftu.
- \* Prispôsobenie HR procesov a aktivít (napríklad nábor, adaptáciu nových ľudí, zmeny v zmluvách a pracovných pozíciách, odchody z firmy) tak, aby sa v kombinácii s použitou technológiou čo najviac zautomatizovali a zefektívnil.

### Prínosy

- \* Vďaka automatizácii procesov sa dosiahla 20 percentná úspora pracovného času na HR oddelení.
- \* HR oddelenie dokáže spracúvať administratívu súvisiacu s tokom ľudí bez toho, aby muselo prijať nových zamestnancov.
- \* Zníženie chybovosti, lebo dáta netreba manuálne prepisovať do rozličných systémov.
- \* Možnosť kedykoľvek zistiť aktuálny stav vybavovania

agendy (napríklad nástup, preradenie či odchod zamestnanca, požiadavka na zvýšenie platu a iné).

- \* Možnosť vytvárať rôzne reporty či štatistické prehľady.

Zvyšovanie obrátov, rozširovanie podnikateľskej činnosti, otváranie pobočiek v iných lokalitách – k tomu všetkému patrí aj prírastok zamestnancov. Viac ľudí zákonite do firmy pribúda, ale viac z nej aj odchádza, alebo mení pracovisko či funkciu – a spolu s tým narastá aj administratívne bremeno, ktoré s prijímaním, presunmi a odchodmi zamestnancov súvisí.

Stáva sa to v každej expandujúcej firme a inak to nebolo ani v prípade IT spoločnosti Soitron. HR procesy, ktoré v minulosti vyhovovali, lebo boli nastavené na oveľa menší počet zamestnancov, sa odrazu stali neflexibilné a zaberali priveľa času.

Šéf ľudských zdrojov v Soitrone Tomáš Turkovič si uvedomoval, že administratíva prerastá jemu aj kolegom na oddelení cez hlavu. „Predstavte si, že potrebujete prijať za kvartál sto či dvesto ľudí a okrem toho z firmy neustále niekto odchádza, alebo mení svoje zaradenie,“ približuje situáciu spred niekoľkých rokov.

### Pôvodný stav (Prebujnená byrokracia)

V súvislosti s tokom ľudí sa v Soitrone hromadili množstvá papierov aj elektronických dokumentov a pribúdala aj administratívna záťaž. Napríklad pri prijímaní nového človeka vznikalo vždy viacero excelovských súborov, ktoré bolo následne treba skontrolovať, skompilovať a manuálne nahodiť do príslušných informačných systémov. V súboroch, do ktorých sa zaznamenávali všetky formality, nebolo vidno kto a kedy aké zmeny urobil, ani či ich už vôbec vykonal. Informácie medzi HR a inými úsekmi firmy (napríklad mzdovým či IT oddelením) sa

posielali emailami. Aj preto zostávali žiadosti neraz nevybavené a nikto nevedel, kde presne sa agenda „zasekla“.

Často sa vyskytovali aj nejasnosti a nezrovnalosti. Líniový manažer si nebol istý, odkedy má uvoľniť pracovníka zo svojho oddelenia na iné miesto, ani kedy môže rátať s náhradou. V učtárni nemali dobrý prehľad, kto kedy do firmy nastúpil, prípadne kedy odchádza. Nikto nevedel poľahky zistiť, či odchádzajúci zamestnanec odovzdal všetku firemnú techniku. Alebo či má nový zamestnanec pripravený počítač a či sú vybavené všetky formalities súvisiace s jeho nástupom do práce. Nielenže vznikali stohy papierov, ale pracovníci z HR oddelenia trávili priveľa času doručovaním zmlúv či dodatkov na rôzne oddelenia a firemné pobočky. Pre ilustráciu, jedna pracovníčka mávala pravidelne „ordinané“ hodiny na pobočke a celý deň čakala, kedy kto príde podpísať príslušné papiere.



*„Systém, ktorý sme zaviedli, nie je žiadny mohutný informačný systém, ktorý treba celé mesiace nastavovať a doladovať.“*

Tomáš Turkovič,  
HR riaditeľ, Soitron

## Nové riešenie (V jednoduchosti je krása)

T. Turkovičovi bolo jasné, že jeho oddelenie by mohlo fungovať efektívnejšie, keby sa podarilo niektoré procesy s využitím technológií zmeniť. Tak vznikol projekt, ktorý mal za cieľ pomocou pomerne jednoduchého systému postaveného na webových formulároch zefektívniť tok ľudí vo firme – od nábora, cez zmeny v pracovných zmluvách alebo pracovných pozíciách, evidenciu školení a iných povinností jednotlivých pracovníkov, až po odchody ľudí z firmy. „Systém, ktorý sme zaviedli, nie je žiadny mohutný informačný systém, ktorý treba celé mesiace nastavovať a doladovať,“ vysvetľuje T. Turkovič. Celé riešenie funguje v intranete, je postavené na technológii SharePoint od Microsoftu a jeho hlavným prvkom sú elektronické formuláre. „Zvolili sme cestu jednoduchosti a jednotlivé HR aktivity či procesy sme inovovali postupne,“ dodáva. Najskôr sa zmenil nástup zamestnancov, postupne sa menili a automatizovali procesy súvisiace s odchodmi ľudí, so zmenami pracovných zmlúv či s adaptáciou nováčikov do firmy. Cieľom nového modelu fungovania bolo odbremeniť HR oddelenie, ale aj iných ľudí vo firme od administratívnej záťaže, umožniť vytváranie rôznych reportov či prehľadov a zjednodušiť aj sprehľadniť procesy. Nielen preto, aby vyhovovali štandardom ISO, ale aj z prozaickejších dôvodov – aby nevznikali otázky či už niekto schválil preradenie zamestnanca na inú funkciu alebo zmenu jeho platu, alebo aby mzdové oddelenie malo včas potrebné podklady (ako sú dodatky k pracovným zmluvám) pre vyplácanie miezd.

## Výsledky (Pätina času nazvyš)

Dnes sú mnohé firemné HR procesy zautomatizované. Keď T. Turkovič cez elektronický formulár schváli prijatie nového človeka, systém automaticky vygeneruje úlohy pre rozličné oddelenia (napríklad IT, účtáreň, sklad), ktoré s nástupom nováčika súvisia. Novému zamestnancovi priradí aj zoznam potrebných školení a tréningov, ktoré musí po nástupe absolvovať. A informuje o nich nielen jeho samého, ale aj manažéra, ktorý má za úlohu na adaptačný proces dohliadať a zabezpečiť, aby všetko prebehlo načas. Takisto ak niekto z firmy odchádza, systém dotyčnému zamestnancovi po potvrdení zodpovednými manažermi vygeneruje email s podrobnými inštrukciami, čo všetko musí urobiť. Čiže na ktoré oddelenie má zájsť, aké zariadenia komu odovzdať a kam má ísť podpísať dokumenty. Veľká úspora času sa dosahuje vďaka tomu, že dáta raz zapísané do elektronických formulárov netreba ručne prepisovať do rozličných systémov. Všetko sa zaznamená automaticky, čo znižuje nielen prácnosť, ale aj chybovosť. Z dostupných dát nie je následne problém vytvárať



*„V Soitron sme zástancami jednoduchých riešení. Automatizácia cez SharePoint je v podstate preklopenie papierových tlačív do elektronických formulárov. K tomu sme pridali pár logických automatizácií... a ono to funguje. Takto šetríme čas na HR, Financiach i IT supporte.“*

Pavol Pleva,  
produktový manažér, Soitron

rôzne reporty, napríklad o nástupe ľudí, čo predtým z rozličných excelovských súborov nešlo.

O každej zmene v agende – nech sa týka príchodu, odchodu, adaptácie alebo preradenia zamestnanca – existuje jednoznačná štruktúrovaná informácia, ku ktorej môže oprávnený pracovník kedykoľvek pristupovať nielen z pécčka, ale aj z mobilu. Má to dve výhody. Po prvé, zainteresovaní pracovníci sa nemusia s každým dotazom obracať na HR oddelenie. A po druhé, ak niekto urobí vo formulári zmenu, napríklad niečo potvrdí, nedá sa spochybníť, kto a kedy modifikáciu vykonal, takže nevznikajú zbytočné diskusie a nedorozumenia. „Zvyšuje sa tým disciplína manažérov aj bežných zamestnancov, ktorí dostávajú jednoznačné pokyny aj s termínmi, dokedy majú úlohy splniť,“ dodáva T. Turkovič.

Vďaka novému systému a procesom sa na HR oddelení podarilo ušetriť zhruba päťtinu pracovného času. „Viac sa môžeme venovať iným aktivitám, napríklad vymýšľaniu lepších náborových kampaní, alebo návrhu nových metód rozvoja a vzdelávania ľudí,“ dodáva T. Turkovič. Svoje skúsenosti so zmenami a automatizáciou HR aktivít premietol Soitron do ucelenej štandardizovanej ponuky nástrojov a procesov. Tie ponúka firmám, ktoré cítia potrebu zautomatizovať HR aktivity, chcú ušetriť čas, ktorý trávia personalisti administratívou a sprehľadniť celý tok ľudí vo firme.

### Zoznam technológií

- \* Microsoft SharePoint 2010, Enterprise edition
- \* Microsoft SQL Server 2008 R2
- \* Microsoft Windows Server 2008

## Soitron

Naša spoločnosť dlhodobo pôsobí na európskom trhu ako systémový integrátor v oblasti IT Infrastructure, Unified Communications, Customer Interaction, Content Management a Security. Už viac ako 20 rokov pomáhame firmám ako Tatra banka, Slovenská sporiteľňa, Orange, E-On, J&T, Hewlett Packard a mnohým ďalším rozvíjať ich biznis. Našou filozofiou je snaha neustále napredovať, preto sme lídrom v zavádzaní unikátnych technológií a inovatívnych riešení. Svedčia o tom aj naše ocenenia ako IT firma roka 2010, Cisco Best Partner of the Year 2012 či zaradenie medzi Veľkú päťku podľa Deloitte Technology Fast 50 (2011). Sme Microsoft Gold Partner a v komerčnej aj verejnej sfére sme realizovali viaceré významné projekty. V skupine Soitron pracuje viac ako 600 medzinárodných odborníkov, medzi ktorých patria aj profesionálne tímy v Českej republike, Rumunsku a Turecku.

Pre viac informácií navštívte našu stránku  
[www.soitron.sk](http://www.soitron.sk)