

Checklista: Przyspieszenie digitalizacji w HR
9 kluczowych działań
dla skutecznego
zarządzania HR

Wstęp

Zmieniające się przepisy prawne, nowe wymagania dotyczące zarządzania, modele pracy i wynagrodzenia, a także poważny niedobór wykwalifikowanych pracowników: dział HR stoi przed wieloma wyzwaniami. Jednak te wyzwania mogą stać się szansami, jeśli zostaną odpowiednio podjęte. Dział HR powinien mieć na uwadze rozwój pracowników i go wspierać, ale jest również odpowiedzialny za wiele administracyjnych, wysoce wrażliwych zadań. W rezultacie nakład pracy związanej z zarządzaniem personelem i jego rozwojem rośnie nieproporcjonalnie, choć te zadania muszą być wykonywane w tym samym czasie pracy.

Stare struktury i manualne metody pracy nie są w stanie sprostać tym wymaganiom. Dzięki digitalizacji i automatyzacji czasochłonnych i powtarzalnych zadań administracyjnych, pracownicy działu HR mogą zostać odciążeni, zmniejsza się ryzyko błędów, a także powstaje więcej przestrzeni na ważny kontakt wewnątrz firmy. Aby szybko i praktycznie wdrożyć te rozwiązania, przygotowaliśmy dla Państwa pakiet podstawowych informacji.

Odkryjcie zalety digitalizacji, sprawdźcie aktualny stan swojego działu i zainspirujcie się firmami, które już dziś z powodzeniem pracują w sposób cyfrowy w oparciu o system JobRouter.

Spis treści

**Cyfrowy dział personalny:
Dlaczego zyskujesz podwójnie3**

**Sprawdź 9 obszarów, na które musisz
zwrócić uwagę przy cyfrowym zarządzaniu
personalem.....4**

**Kurs na sukces w digitalizacji:
Te firmy już pracują cyfrowo8**

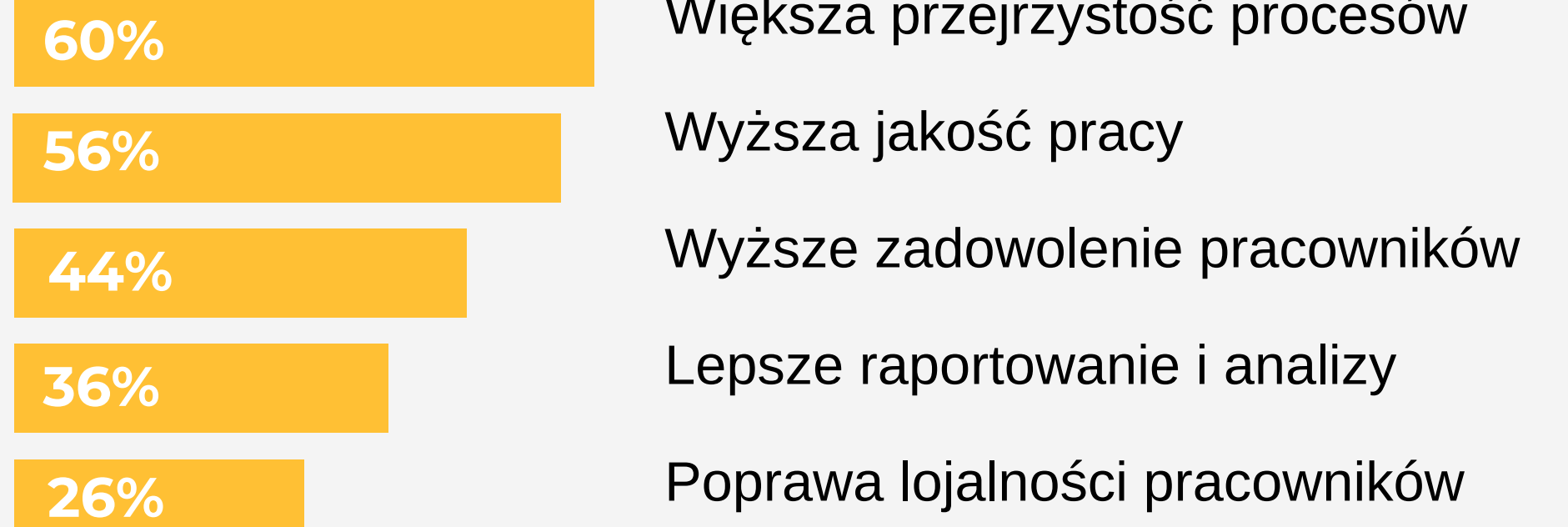
Cyfrowy dział personalny: Dlaczego zyskujesz podwójnie

Digitalizacja w dziale personalnym początkowo wymaga czasu i zasobów, ale przynosi również wiele długoterminowych korzyści, które znacznie zwiększają zarówno efektywność, jak i skuteczność zarządzania personelem. Wprowadzenie sztucznej inteligencji (SI) otwiera wiele nowych możliwości, na przykład systemy rekrutacyjne, które automatycznie analizują napływające aplikacje.

Według [badań przeprowadzonych przez Techconsult GmbH](#) z 2023 roku, dzięki wykorzystaniu oprogramowania w zarządzaniu personelem można osiągnąć następujące oszczędności (redukcje w %):

- Koszty administracyjne: 22%
- Zadania rutynowe: 21%
- Czas przygotowania płac: 29%
- Koszty personalne: 15%
- Wskaźnik błędów/niespójności danych: 22%
- Zapytania od pracowników: 26%
- Ręczne tworzenie wskaźników i raportów: 31%

Dzięki zastosowaniu oprogramowania poprawia się jakość pracy oraz przejrzystość procesów, co zwiększa zadowolenie pracowników i tym samym poprawia ich lojalność wobec firmy.



Checklista: Twój obecny stan cyfrowego zarządzania personelem

Czy znasz wszystkie ważne działania niezbędne do digitalizacji w HR? Czy znasz rzeczywiste korzyści płynące z tych działań?

Za pomocą naszej listy kontrolnej sprawdzisz aktualny stan swojej działy personalnego i ustalisz priorytety dla następujących projektów digitalizacyjnych.

1.

Płace i wynagrodzenia

- Rozliczenia są efektywnie realizowane za pomocą oprogramowania księgowego.
- Dane dotyczące płac i wynagrodzeń są automatycznie udostępniane w ramach przepływów pracy i bezpośrednio przetwarzane.
- Istnieje interfejs między finansami a księgowością płac, co umożliwia efektywne rozliczanie wynagrodzeń.
- Rozliczenia są szybko dostępne, ponieważ są tworzone automatycznie.

2.

Rejestracja czasu pracy

- Pracownicy korzystają z elektronicznych narzędzi do pracy zdalnej i elastycznego czasu pracy

3.

Planowanie personalne

- Potencjalne braki kadrowe są cyfrowo rejestrowane i uwzględniane w planowaniu.
- Zgłoszenia nieobecności (choroba, urlop itp.) są cyfrowo rejestrowane i przetwarzane.
- Zastępstwa są planowane na podstawie reguł i obejmują również nieprzewidziane nieobecności.
- Zastępcy automatycznie otrzymują tymczasowe zadania w przypadku nieobecności.
- Współpracownicy są automatycznie informowani o nieobecności.

„Cel Projektu, którym było wdrożenie w PGNiG Obrót Detaliczny sp. z o.o. narzędzia informatycznego wspierającego automatyzację procesu ocen okresowych i premiowania pracowników Spółki - został osiągnięty. System informatyczny, który został wdrożony, pozwala na znaczące ułatwienie przeprowadzenia procesu oceny dla pracowników i menedżerów. Dodatkowo ogranicza czas poświęcony przez menedżerów na realizację procesu oceny podległych pracowników. Wdrożenie systemu zapewnia także lepszy dostęp do informacji (zestawienia, raporty, analiza wyników w czasie).”

4.

Wzrost kompetencji pracownika

- Rozwój kompetencji pracownika jest cyfrowo rejestrowany i śledzony.
- Rozmowy z pracownikami są cyfrowo umawiane, monitorowane i protokolowane.
- Nie ma potrzeby dodatkowego opracowywania rozmów z pracownikami, ponieważ są one cyfrowo protokolowane.
- Ustalenia i terminy między firmą a pracownikami są zapisywane wspólnie podczas rozmów z pracownikami, automatycznie śledzone i terminowane.
- System może automatycznie przypominać odpowiednim pracownikom o terminach i zobowiązaniach.
- Matryca kwalifikacji poszczególnych pracowników może być automatycznie tworzona na podstawie zebranych informacji.
- Zarówno onboarding, jak i offboarding są automatycznie rejestrowane i zarządzane.

5.

e-Teczka pracownicza

- Dokumenty są centralizowane i przechowywane zgodnie z przepisami o ochronie danych.
- Elektroniczna teczka pracownicza jest powiązana z danymi podstawowymi, dzięki czemu pracownicy mogą sami aktualizować pewne informacje.
- Wyniki rozmów feedbackowych i realizacji celów są cyfrowo i transparentnie śledzone.



**Dowiedz się więcej na temat
digitalizacji w HR**

Cyfryzacja zarządzania zasobami ludzkimi z JobRouter[®]

→ [Odkryj scenariusze zastosowania](#)

6.

Analiza i raportowanie

- Dane dotyczące wydajności pracowników, wskaźników rotacji i innych kluczowych metryk są cyfrowo zbierane i analizowane.
- Procesy oceny mogą przebiegać sprawnie dzięki dostępności danych.
- Ochrona danych i bezpieczeństwo mogą być zagwarantowane w każdym procesie.
- Przeglądy dotyczące konkretnych tematów mogą być automatycznie generowane (na przykład wymagane szkolenia, kursy doszkalające, kontrole prawa jazdy).

7.

e-Rekrutacja

- Procesy aplikacyjne i ogłoszenia o pracę są zdigitalizowane.
- Strony internetowe do składania aplikacji są zoptymalizowane pod kątem urządzeń mobilnych.
- Aplikacje są w pełni zarządzane cyfrowo z zapewnieniem bezpiecznych praw dostępu.
- Procesy onboardingu i offboardingu rozpoczynają się cyfrowo i są zdigitalizowane.
- Wrażliwe i dane osobowe są przechowywane, usuwane i udostępniane zgodnie z wymogami prawnymi oraz ich użytecznością.
- Automatyczne zaproszenia i odmowy dla kandydatów ułatwiają koordynację terminów.
- Istotne osoby są łatwiej zaangażowane w proces rekrutacji i mogą być w razie potrzeby wykluczone.



**Dowiedz się więcej na temat
digitalizacji w HR**

Checklista: Pięć kroków do biura bez papieru

→ [Pobierz infografikę](#)

8.

Platforma HR

- Centralny interfejs jest dostępny dla różnych procesów HR
- Systemy zewnętrzne są dobrze zintegrowane i połączone
- Procesy przebiegają bez zakłóceń od początku do końca
- Zapytania i błędy są w dużej mierze wyeliminowane

9.

Opinie pracowników i ankiety

- Ankiety i opinie pracowników są anonimowo zbierane i centralnie śledzone.
- Employee experience w procesach jest stale optymalizowane.
- Lojalność pracowników jest wspierana przez płynny i przejrzysty przepływ informacji.
- Wszystkie informacje są zgromadzone w jednym miejscu, a nie rozproszone w różnych systemach czy e-mailach.
- Decyzje na podstawie ankiet lub opinii mogą być łatwo wyciągane (raporty, analizy, porównania).

Kurs na sukces w digitalizacji: Te firmy już pracują cyfrowo

Wiele firm już dziś z powodzeniem korzysta z (częściowo) zautomatyzowanych procesów personalnych. Odkryj ich historie sukcesu i znajdź swój kolejny projekt digitalizacyjny:

PGNiG Obrót Detaliczny sp. z o.o.

Transformacja cyfrowa z wykorzystaniem JobRouter[®]

W celu wyeliminowania zdiagnozowanych wąskich gardeł oraz zapewnienia kontroli i przejrzystości w działaniach firmy, spółka PGNiG Obrót Detaliczny podjęła decyzję o przyspieszeniu cyfrowej transformacji wybierając i wdrażając platformę automatyzacji procesów JobRouter[®] w tym procesy HR.

→ [Poznaj historię sukcesu](#)

DHL Parcel Polska Sp. z o.o.

Usprawnienie procesu obsługi delegacji i zaliczek z JobRouter[®].

Strategia rozwoju grupy stawia między innymi na digitalizację. W związku z tym DHL wykorzystuje platformę JobRouter[®] do automatyzacji różnorodnych procesów, w tym procesów HR.

→ [Poznaj historię sukcesu](#)

Zarządzanie zasobami ludzkimi nie musi być czasochłonne i skomplikowane

“Jak dużo czasu poświęcasz na te rutynowe zadania? Firmy takie jak PGNiG Obrót Detaliczny sp. z o.o. oraz DHL Parcel Polska Sp. z o.o. już teraz korzystają z znacznie usprawnionych procesów w dziale personalnym! Chętnie pomożemy Ci w podjęciu następnych kroków. Umów się na spotkanie już dziś.”

Bartosz Wicijowski, Chief Sales Officer
e-MSI

[→ Umów się na konsultację](#)



O JobRouter

JobRouter AG jest globalnym dostawcą rozwiązań do cyfrowej transformacji przedsiębiorstw i producentem międzybranżowej platformy do digitalizacji Low-Code. Od 2003 roku JobRouter wspiera firmy każdej wielkości w optymalizacji workflow, efektywnym zarządzaniu danymi i dokumentami oraz digitalizacji wewnętrznych i zewnętrznych procesów biznesowych. Modułowa struktura technologii JobRouter® pozwala na rozszerzanie i indywidualne dostosowywanie rozwiązań do konkretnych wymagań.

Dzięki temu firmy otrzymują kompleksowy system dostosowany do swoich potrzeb, z wieloma elastycznymi interfejsami. Wspólnie z międzynarodową siecią ponad 200 partnerów i własnymi oddziałami w Wielkiej Brytanii i USA, JobRouter AG obsługuje obecnie ponad 2000 klientów na całym świecie. Do ich klientów należą wiodące firmy takie jak ABUS, Euromaster, GARTNER, HARIBO, HELMA Eigenheimbau, Klöckner & Co., Prodingler oraz Uniwersytet w Bernie.

Siedziba główna JobRouter AG znajduje się w Mannheim, a firma zatrudnia obecnie ponad 100 pracowników. Więcej informacji można znaleźć na stronie www.jobrouter.com.

O e-MSI

e-MSI od ponad 12 działa na rynku IT, dostarczając swoim klientom kompleksowe rozwiązania z zakresu zarządzania procesami biznesowymi (BPM). Wspieramy przedsiębiorstwa oraz instytucje w ich technologicznej transformacji, przyczyniając się do wzrostu sukcesu naszych klientów oraz zapewniając im konkurencyjną przewagę na rynku.

Jako JobRouter Premium Partner jesteśmy częścią międzynarodowej sieci Partnerów JobRouter AG - globalnego dostawcy rozwiązań do cyfrowej transformacji firm i producenta międzysektorowej platformy digitalizacji low-code do automatyzacji procesów dla firm każdej wielkości.

Jednym z naszych produktów jest m.in. system IDR (Intelligent Data Recognition) - oprogramowania do automatycznej interpretacji treści dokumentów oraz anonimizacji danych. Od kilku lat rozszerzamy naszą działalność na rynkach zagranicznych, przede wszystkim na Bliskim Wschodzie, krajach bałtyckich i Skandynawii.