

Informatyczne systemy zarządzania

Informatyzacja funkcji ZZL

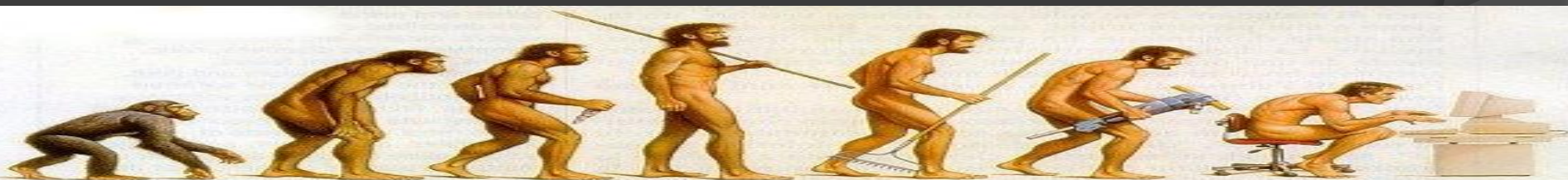


Motto:



*Aby zmiany mogły zakończyć się sukcesem,
dział IT musi zrozumieć biznes,
skoro biznes nie chce zrozumieć IT.*

Paweł Moszumański, CIO, EGIS Polska



Agenda



1. Informatyczne systemy zarządzania (ERP) – charakterystyka
2. Zakres funkcjonalny – architektura rozwiązania SAP HR
3. Rynek oprogramowania kadrowo-płacowego w Polsce
4. Zarządzanie projektem wdrożenia ISZ (ERP) – problematyka zmiany organizacyjnej.
5. Informatyczne systemy zarządzania (HR) – kierunki rozwoju
6. Wdrożenie SAP HR w UJ – studium przypadku
7. Dyskusja – pytania i odpowiedzi

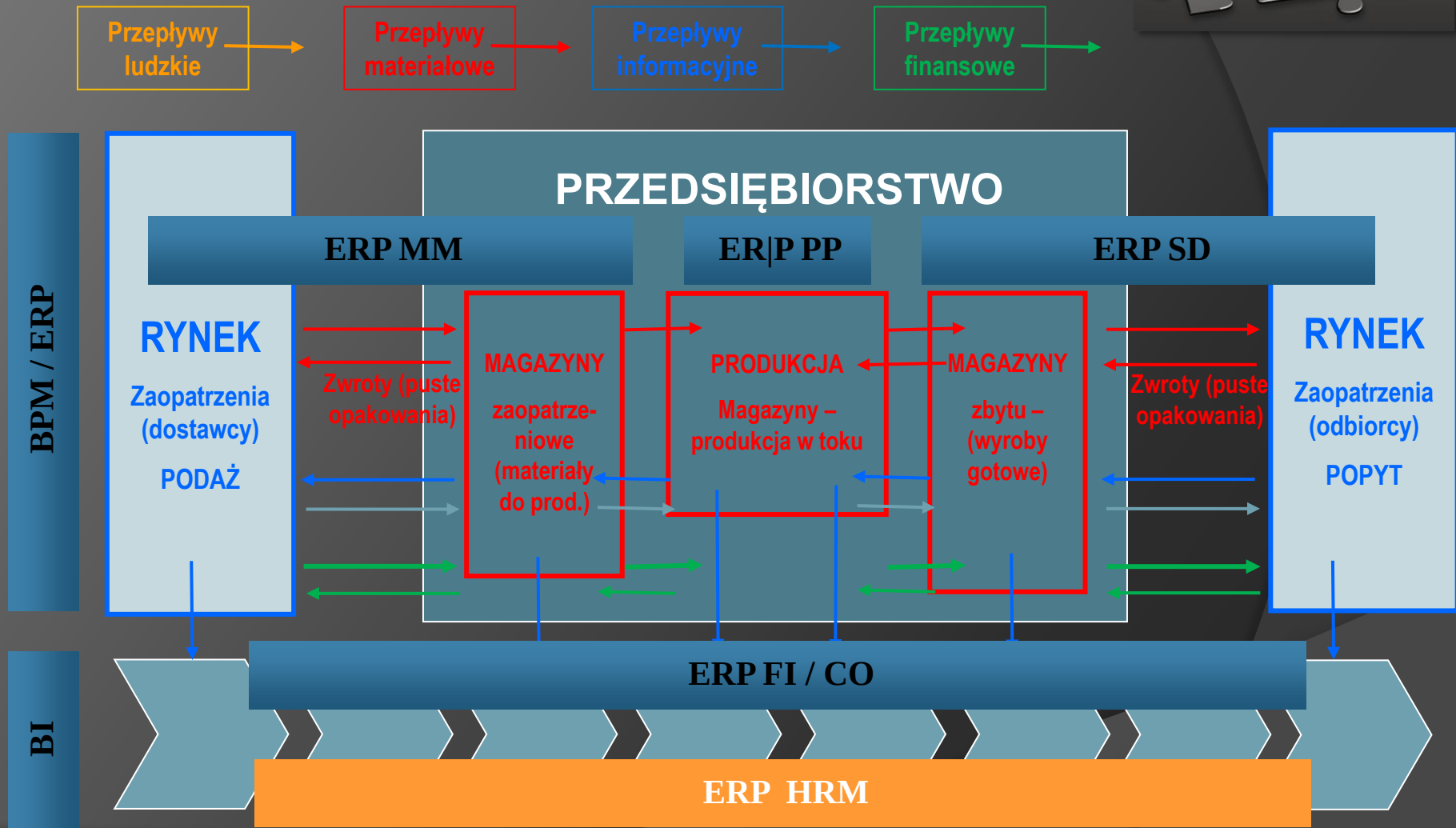


1. Informatyczne systemy zarządzania (ERP)

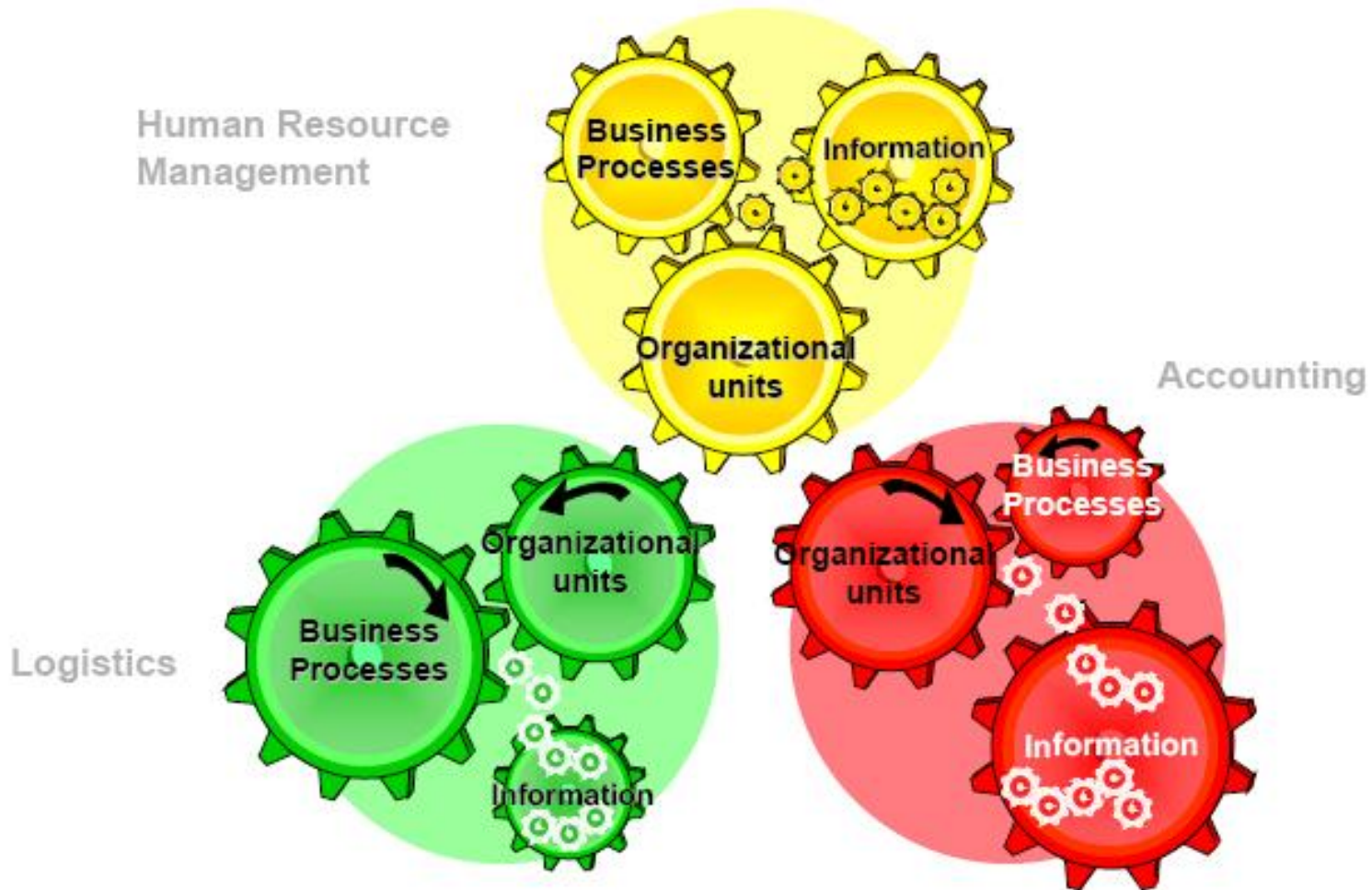
– charakterystyka

ISZ / ZSI – otoczenie biznesowe

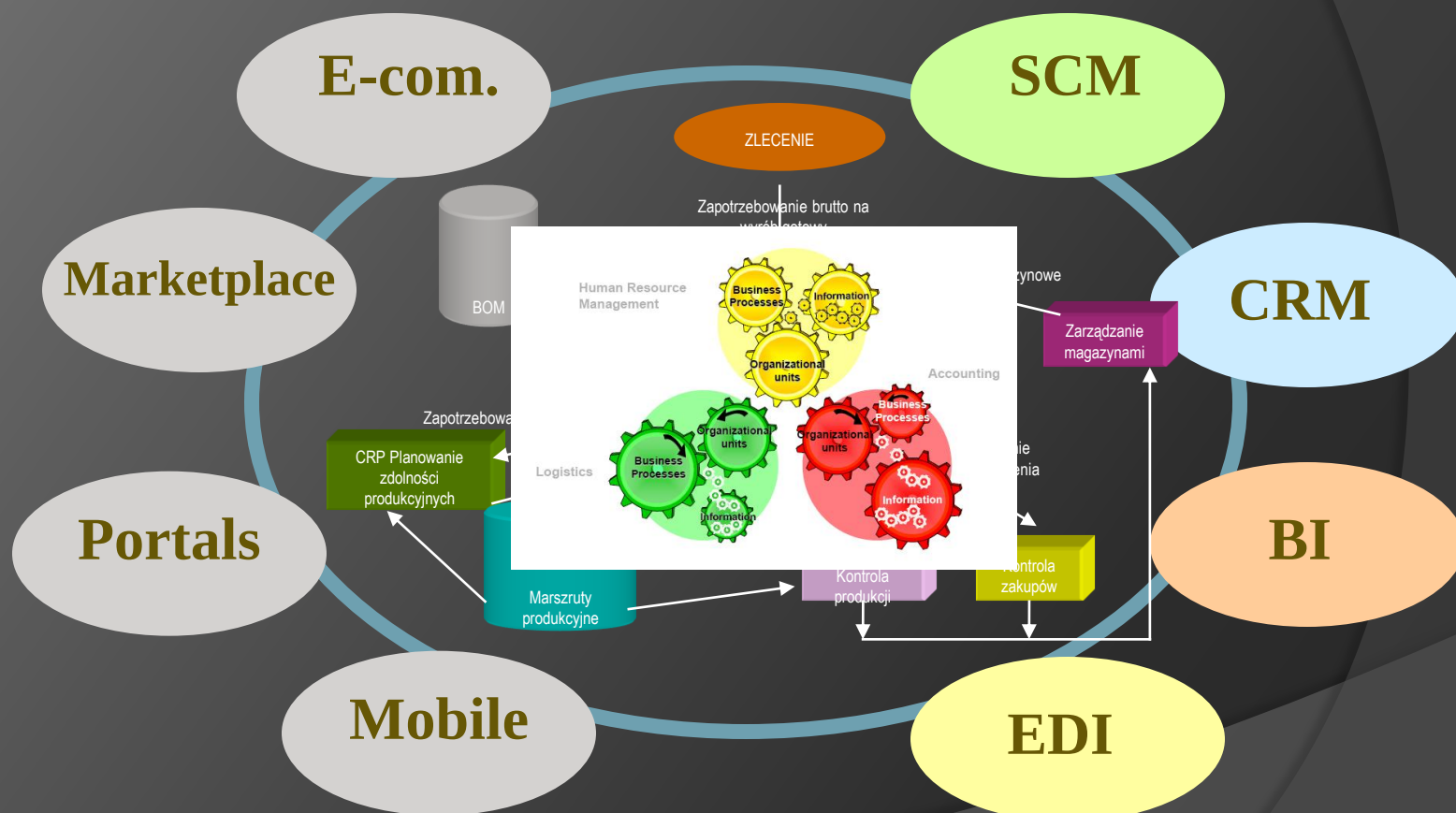
Schemat strumieni przepływów – PROCESY BIZNESOWE



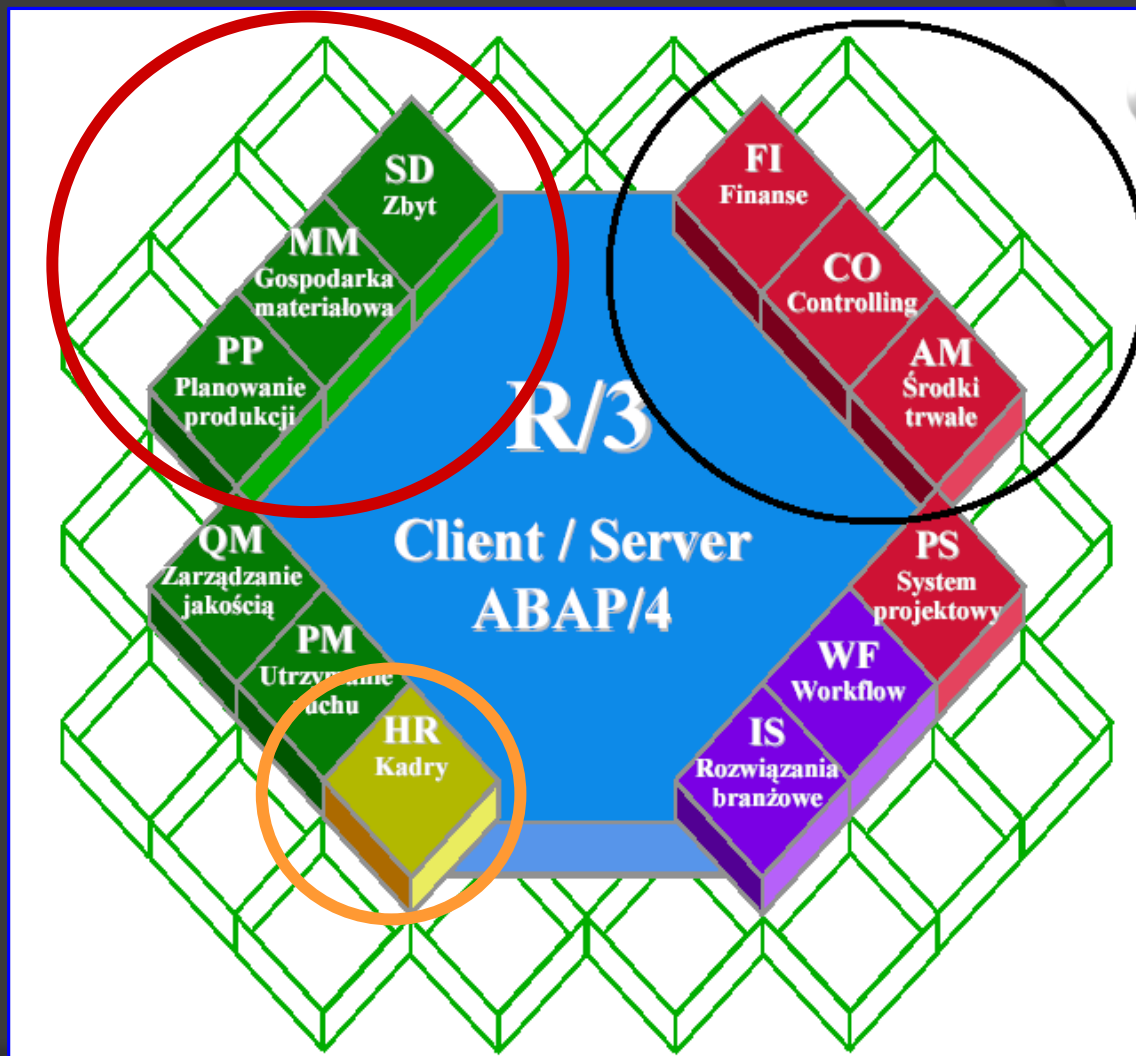
ISZ / ZSI (ERP) – architektura rozwiązania



ERP – architektura rozwiązania



SAP ERP (R/3) – architektura rozwiązania



ŁAŃCUCH DOSTAW

Klient

Dokonuje zakupu w supermarkecie. Może również zamówić towary z dostawą do domu przez telefon, pocztą lub za pośrednictwem internetu.

Sprzedawca

Zabiega o nowych klientów prowadząc kampanie reklamowe i poszerzając swoją ofertę. Artykuły przechodzące przez punkt sprzedaży są monitorowane z dokładnością do jednego produktu. System rejestruje informacje o wielkości i rodzaju sprzedaży.

Dystrybutor

Optymalizuje zaopatrzenie obsługiwanych przez siebie punktów sprzedaży. Zbiera i analizuje w systemie informacje o wielkości sprzedaży i bieżącym poziomie zapasu w sklepach. W przypadku wykrycia niedoboru natychmiast dokonuje czynności mających na celu jego uzupełnienie. Obejmują one planowanie terminów i wielkości dostaw, rodzaju asortymentu oraz organizację transportu. W przypadku braku produktu w kanale dystrybucyjnym poszukuje producenta z wolnymi zdolnościami produkcyjnymi.

Producent

Planuje i nadzoruje wykorzystanie zdolności produkcyjnych. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klientów konfiguruje produkty i zapewnia ich jakość.

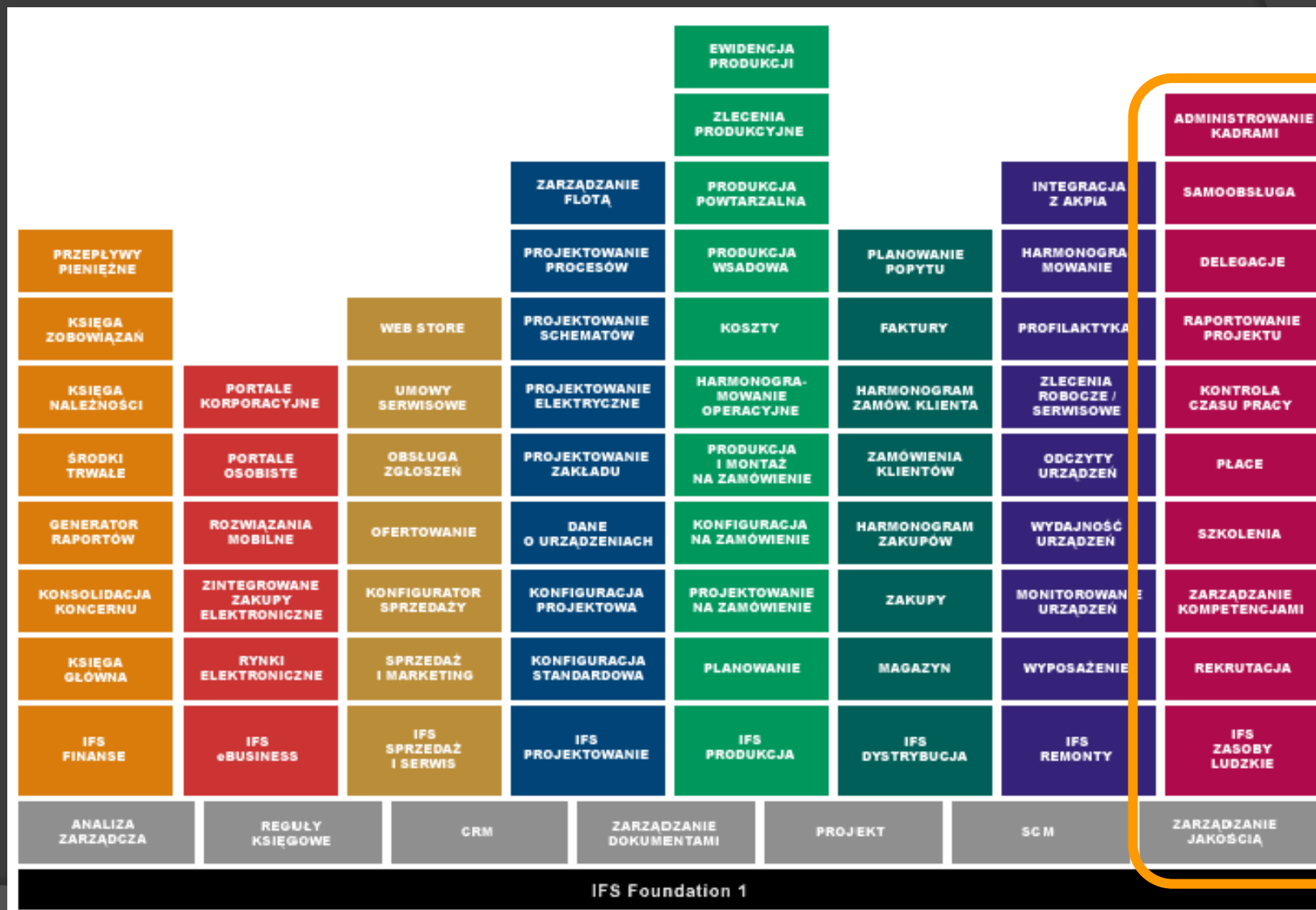
Dostawca

Dbą o jakość oraz zapewnia dostępność surowców i półproduktów dla producenta.

WSPOMAGANIE INFORMATYCZNE



IFS – architektura rozwiązania



ERP – podsumowanie



1. **ERP** (*Enterprise Resources Planning*) – (totalne) planowanie (wszystkich) zasobów (globalnego) przedsiębiorstwa.
2. Celem systemów klasy ERP jest **integrowanie** i **automatyzacja** w możliwie najszerszym zakresie (wewnętrznie i zewnętrznie), wszystkich obszarów (w tym HR) i szczebli zarządzania przedsiębiorstwem (organizacją).



PYTANIA?



2. Zakres funkcjonalny

- architektura rozwiązania SAP HR

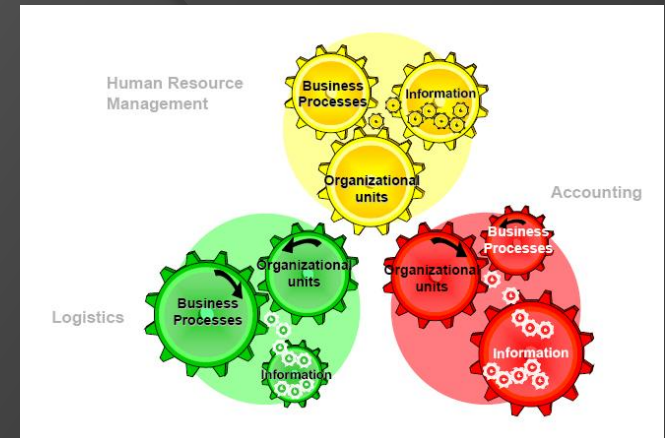
KP – podstawowy zakres funkcjonalny



- ✓ Rekrutacja i derekrutacja
- ✓ Administracja kadrami / zdarzenia kadrowe
- ✓ Administracja strukturą organizacyjną / stanowiska
- ✓ Zarządzanie czasem pracy
- ✓ Zarządzanie świadczeniami
- ✓ Zarządzanie podróżami służbowymi
- ✓ Urlopy
- ✓ Rozliczanie listy płac
- ✓ Ochrona danych osobowych (RODO)

ERP HRM – zakres funkcjonalny +

- ✓ Planowanie i rozwój kadr
- ✓ Strategie motywacyjne
- ✓ Oceny pracownicze
- ✓ Talent Management
- ✓ Planowanie i realizacja szkoleń on-line
- ✓ Komunikacja wewnętrzna
- ✓ Dokumenty kadrowe i wnioski
- ✓ **Analityka BI / Analiza kosztów**
- ✓ Integracja z modułami FI, CO, PP, PS
- ✓ Portal pracowniczy / Mobile



SAP ERP HRM – zestaw funkcji



▼ Zarządzanie kadrami
• PPMDT - Pulpit menedżera
▼ Gospodarka kadrowa
▶ Administracja
▶ Nabór pracowników
▶ Rozwój kadr
▶ Świadczenia dodatkowe
▶ Zarządzanie wynagrodzeniami
▶ Planowanie kosztów osobowych
▶ Zarządzanie globalnymi pracownikami
▶ Usługi administracyjne
▶ Staż pracy
▶ Planowanie i zarządzanie budżetem
▼ Zarządzanie czasem pracy
▶ Planowanie zmian
▶ Administracja
▶ Płace motywacyjne
▶ Arkusz czasu pracy
▶ Rozliczanie listy płac
▶ Portal szkoleniowy
▶ Zarządzanie szkoleniami
▶ Zarządzanie organizacją
▶ Zarządzanie podróżami służbowymi
▶ System informacyjny
▶ Ochrona środowiska i przepisy BHP

▼ Gospodarka kadrowa
▶ Administracja
▼ Nabór pracowników
▼ Dane podstawowe kandydata
• PB10 - Wprowadzanie początkowe
• PB40 - Zdarzenia dot. kandydata
• PB30 - Opracowanie
• PB20 - Wyświetlanie
• PU90 - Usuwanie
▶ Przetwarzanie zbiorcze
▶ Czynność dot. kandydata
▼ Proces selekcji
▼ Pula kandydatów
• PBAE - Lista
▶ Poprzez kwalifikacje
• PBAG - Poprzez stanowiska
• PBAH - Decyzja
• PBAF - Administracja
▼ Rekrutacja
▶ Wakat
▶ Ogłoszenie o pracy
▶ Instrumenty rekrutacji
▶ System informacyjny
▶ Rozwój kadr

SAP ERP HRM – zestaw transakcji



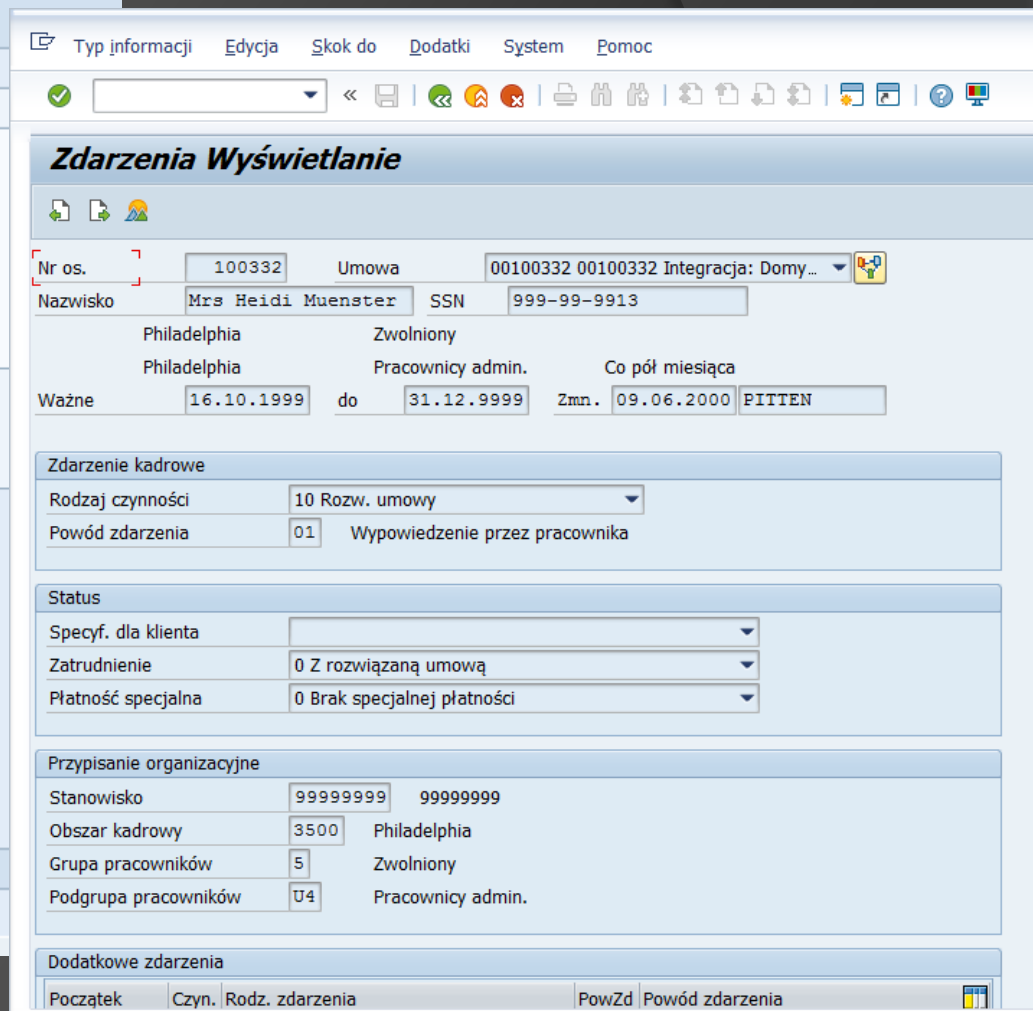
CO_controlling
HR_Kadry i płace
STRUKTURA organizacyjna HR
• ★ PPOSE - PODGLĄD / Display organization and Staffing
• ★ PPOCE - TWORZENIE / Create Organization and Staffing
• ★ PPOME - ZMIANA / Change Organization and Staffing
Procesy KADROWE HR
Proces ZATRUDNIENIA nowego pracownika
• ★ PPOCE - Tworzenie nowego ETATU / Create Organization and Staffing
• ★ PB80 - Monitorowanie STATUSU / Evaluate vacancies
• ★ PA40 - TWORZENIE nowej KARTOTEKI / Personnel Actions
• ★ PA20 - PODGLĄD kartoteki / Display HR Master Data
• ★ PA30 - Maintain HR Master Data
• ★ PA10 - Podgląd kartoteki v2 / Personnel File
• ★ PPOSE - PODGLĄD Struktury HR po zmianie / Display organization and Staffing
• ★ PB80 - Monitorowanie STATUSU / Evaluate vacancies
Proces REKRUTACJI nowego pracownika
Proces PLANOWANIA ROZWOJU pracownika
RAPORTY HR - sprawdź zestaw raportów INFORMATION SYSTEM
• ★ S_AHR_61016369 - Employee List
• ★ S_PH9_46000221 - Urodziny / Birthday List
• ★ S_AHR_61016356 - Raport liczba LAT przepracowanych w firmie / Time spent in pay scale group

SAP ERP HRM – proces rekrutacji



Proces REKRUTACJI nowego pracownika:

- ★ PPOCE - Tworzenie nowego stanowiska w strukturze / Create Organization and Staffing
- ★ S_AHR_61016494 - Zestawienie stanowisk pracy / Org. Structure with Positions
- ★ PBAY - Tworzenie listy otwartych stanowisk pracy Maintain T750X
- ★ PBAZ - Wyświetlanie / Display T750X
- ★ PB80 - Ocena STATUSU / Evaluate vacancies
- ★ PPOSE - PODGLĄD STRUKTURY HR / Display organization and Staffing
- ★ PBAW - Info o ogłoszeniu prasowym / Maintain T750B
- ★ PBAX - LISTA ogłoszeń / Display T750B
- ★ PB10 - Zgłoszenia od kandydatów / Init.entry of applicant master data
- ★ PBAA - Analiza miejsc opublikowanych ogłoszeń / Evaluate recruitment instrument
- ★ PBA0 - OCENA ogłoszeń pracowych / Evaluate advertisements
- ★ PB20 - PODGLĄD wprowadzonych zgłoszeń / Display applicant master data
- ★ PB30 - ZMIANA zgłoszenia / Maintain applicant master data
- ★ PB40 - ZMIANA STATUSU dla aplikanta / Applicant actions
- ★ PBAE - STATUS aplikantów / Applicant pool
- ★ PBAH - WSTĘPNE decyzje dotyczące zatrudnienia / Decision
- ★ PBAF - OST DECYZJE o zatrudnieniu / Vacancy assignment list
- ★ PBA7 - TRANSFER z rekrutacji do ZATRUDNIENIA / Recurring tasks: Data transfer
- ★ PBA8 - Recurring tasks: Transfer data
- ★ PB60 - PODGLĄD - ZMIANA / Maintain Applicant Activities



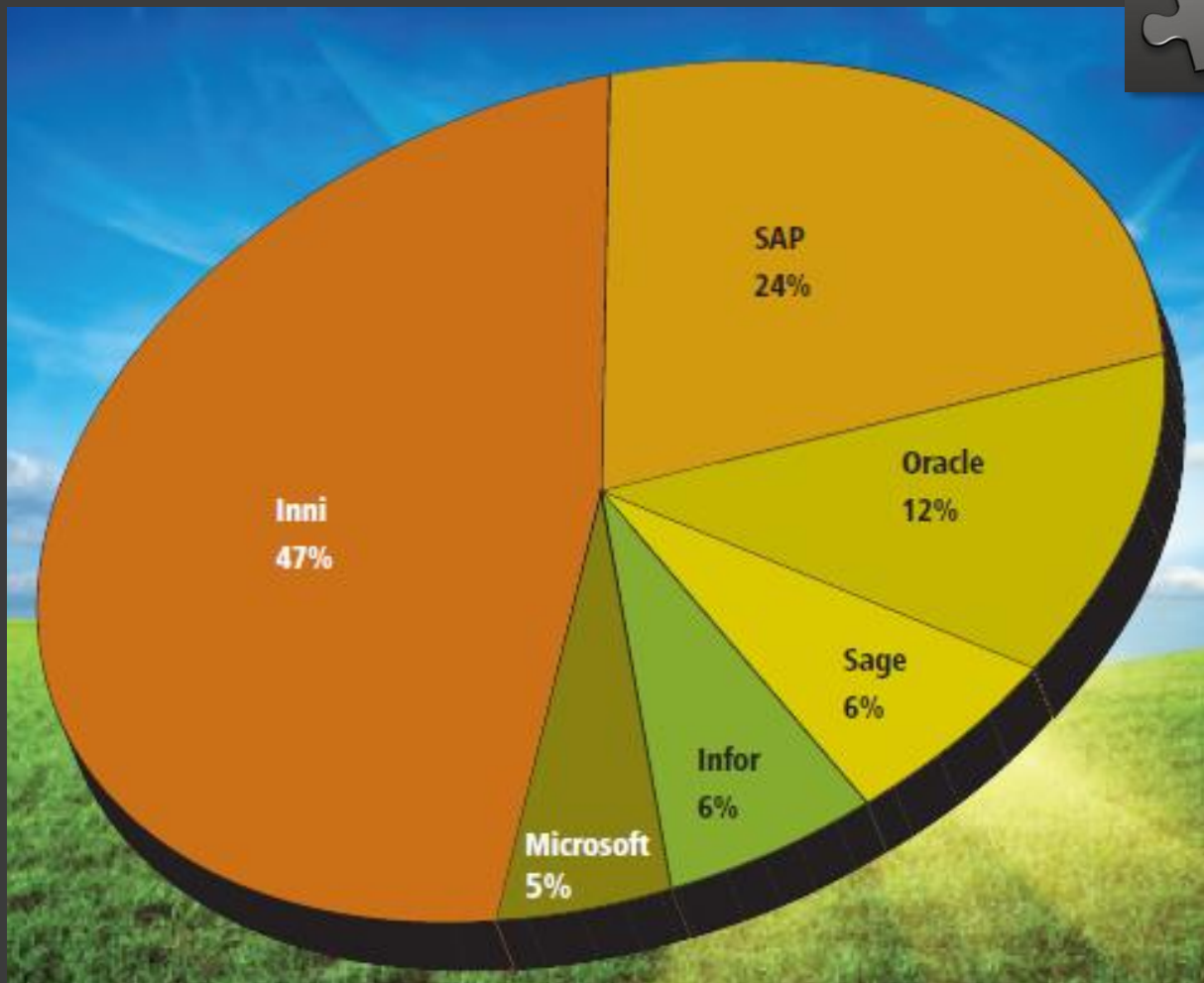


PYTANIA?

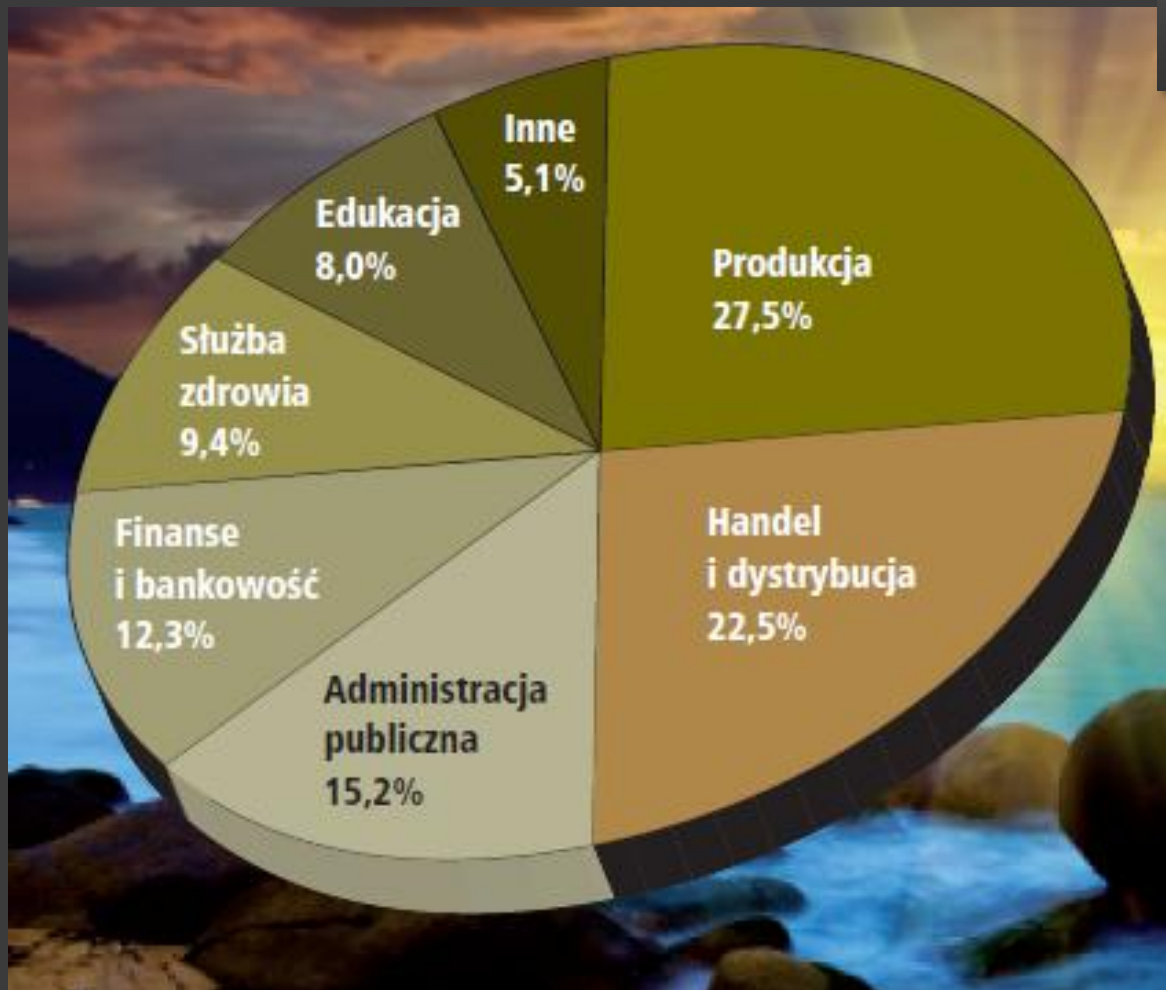


3. Rynek oprogramowania kadrowo-płacowego HR / HRM / ERP w Polsce i na świecie – raport

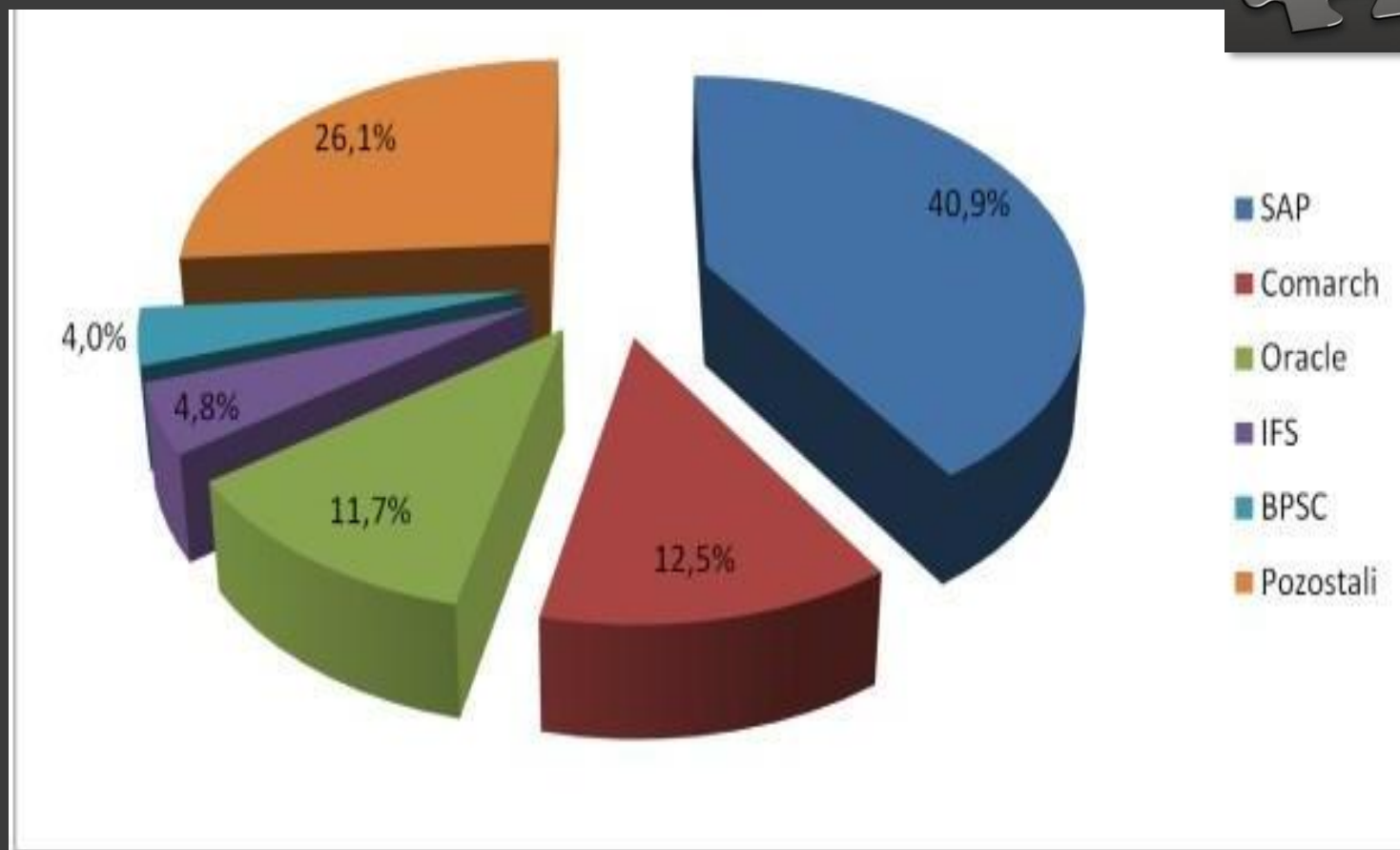
Rynek ERP – dostawcy globalni



Sektory wdrożeń ERP



Rynek ERP w Polsce



Polskie programy kadrowo-płacowe



1. TETA HR by Unit4
2. R2platnik
3. Promax Płatnik
4. LeftHand Kadry i Płace
5. Kadry i Płace
6. Gratyfikant GT
7. Kadry, Płace i ZUS PRO
8. Comarch ERP Optima Płace i Kadry
9. Sage Symfonia 2.0 Kadry i Płace
10. Enova moduł Kadry Płace





***Jak wybrać najlepszy
program kadrowo-płacowy
dla swojej firmy?***

Najlepszy program?



1. Zgodność z obowiązującymi przepisami!
2. Sprawozdawczość dostępna na życzenie.
3. Generowanie formularzy deklaracji (m.in. PIT-11, PIT-4R, PIT-R, PIT-8AR) i opcję wysyłania e-Deklaracji
4. Dostęp do Help-Desku 24/7
5. Gotowe procedury kadrowe (np. ocena pracownicza, rekrutacja) realizowane w ramach pełnego cyklu życia pracownika.
6. Integracja z modułem finansowym (lista płac).
7. Analityka kadrowa (funkcja BI).
8. Rozwiązanie chmurowe i mobilne – opcjonalnie
9. ?



PYTANIA?

4. Zarządzanie projektem wdrożenia ISZ/ZSI (ERP HRM)

– problematyka zmiany organizacyjnej



Zarządzanie projektem - HRM



Metodyka projektowania i wdrażania NOWEGO systemu

FAZA 0. Przygotowanie projektu

FAZA 1. Analiza przedwdrożeniowa –
mapowanie procesów

FAZA 2. Koncepcja biznesowa –
przygotowanie danych

FAZA 3. Projektowanie nowego
systemu – prace
programistyczne

FAZA 4. Testowanie prototypu

FAZA 5. Przygotowanie do startu

FAZA +. START produkcyjny i
wsparcie

Metodyka wdrażania GOTOWEGO (prekonfigurowanego) systemu

WYBÓR i zakup systemu prekonfigurowanego
– strategia firmy!

FAZA 0. Przygotowanie projektu

FAZA 1. Analiza przedwdrożeniowa /
mapowanie procesów (optymalizacja)

FAZA 2. Koncepcja biznesowa – przygotowanie
danych

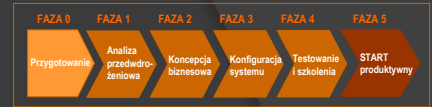
FAZA 3. Kastomizowanie / Konfigurowanie
systemu – ustawienia i dane

FAZA 4. Testowanie prototypu

FAZA 5. Przygotowanie do startu

FAZA +. START produkcyjny i wsparcie

ERP HR a procesy kadrowo-płacowe



- **Modelowanie**, projektowanie procesów
- Analiza kluczowych procesów; Mapowanie procesów
- Poszukiwanie rozwiązań udoskonalających (procesy biznesowe)
- Opis architektury SYSTEMU – „sizing” i opis infrastruktury technicznej
- Opracowanie możliwości integracji SYSTEMU z obecnymi aplikacjami (interfejsy)
- Opracowanie zasad współpracy i wymiany danych między systemami (migracja danych)
- Opracowanie zakres i harmonogramu szkoleń przeglądowych
- Przygotowanie szczegółowego harmonogramu wdrożenia (faza 2 i 3)
- Opis modyfikacji i rozszerzeń oprogramowania (programowanie)

ERP HR a procesy kadrowo-płacowe



SAP Easy Access

Menu Edycja Ulubione Dodatki System Pomoc

Inne menu Tworzenie roli Przypisanie użytkowników Dokumentacja

Ulubione

- Menu SAP
 - Biurowisko
 - Składniki międzyz
 - Collaboration Proje
 - Logistyka
 - Gospodarka ma
 - Sprzedaż i dystrybucja**
 - Dane podstawowe
 - Wspomaganie
 - Lista zestawień
 - Sprzedaż
 - Zapytania
 - VA1
 - VA1
 - VA1
 - Oferta
 - Zlecenie
 - Umowa
 - Kontrakt
 - Obsługa
 - Control
 - Otoczenie
 - System
 - Narzędzia
 - Wyszukiwanie i
 - Fakturowanie
 - Zarządzanie
 - Zarządzanie
 - Handel zagraniczny

Oferty i Zamówienia

- Nowa Oferta Sprzedaży
- Przegląd Ofert

Dokumenty Sprzedaży

- WZ - Wydanie/Potwierdzenie Usługi
- WZ do Zamówienia
- WZ wg szablonu
- Transakcje Klienta, Korekty
- Paragon

Rozrachunki z Klientami

- Płatności Klienta
- Fakturowanie Przedpłat
- Nierozliczone dokumenty

Zestawienia i Raporty

- Raporty Sprzedaży

Pielęgnacja

- Klienci
- Oddziały Klientów
- Grupy Klientów

Plan kont - Microsoft Dynamics NAV

STRONA GŁÓWNA AKCJE NAWIGUJ RAPORT

Zapisy księgi Komentarze Wymiary Należności/zobowiązania Lista miejsc użycia Konto

Plan kont -

Nr	Nazwa
001000	Środki trwałe
010000	Wartości niematerialne
019000	Wartości niematerialne
020000	Majątek trwały
021000	Budynki
022100	Maszyny, narzędzia
023100	Pojazdy
029990	Majątek trwały razem
042000	Nabywanie rzeczowe
042100	Nabywanie budynków
042200	Nabywanie maszyn
042300	Nabywanie pojazdów
042990	Nabywanie rzeczowe razem
081100	Umożliwienie
082100	Umożliwienie - budowa
082100	Umożliwienie - ma
083100	Umożliwienie - poj
089990	Umożliwienie razem
110000	Środki trwałe razem

CRONUS Polska sp. z o.o. 4 stycznia 2016 MDT

ORACLE JD Edwards

Manual Inventory to G/L Reconciliation

Company: 00001 Financial/Distribution Company: 00001

Reconciliation Summary

Document Number	Document Type	Document Description	G/L Date	Item Ledger Amount	General Ledger Amount	Variance Amount	Variance Percentage	Reconciliation Date	Error Number
1 1A	Inventory Adjustments		10/04/2004	642.00	600.00	158.00	24.61		3038
1 1B	Item Cost Changes		06/02/2016	240.00	240.00				
1 1I	Inventory Issue		09/01/2011	330.00	360.00	20.00	6.06		3038
1 1T	Inventory Transfers		09/01/2011	135.00	100.00	35.00	25.93		3038
1 1B	Item Cost Changes		03/08/2016	1,500.00	1,500.00				
1 1I	Physical Inventory		08/01/2016						
1 1R	Invoice		09/10/2011	1,200.00	1,000.00	200.00	16.67		3038
2 1A	Inventory Adjustments		10/04/2004	400.00	370.00	30.00	7.5		3038
2 1B	Item Cost Changes								
Reconciliation Totals				Item Ledger Amount: 642.00	General Ledger Amount: 600.00				

Item Ledger

Amount	Document Number	Document Type	Document Description	Company	G/L Date	Unit Cost
642.00	1 1A	Inventory Adjustments		00001	10/05/2004	32.100
800.00	1 1A	Inventory Adjustments		00001	10/04/2004	8.000

General Ledger

Amount	Document Number	Doc Type
800.00		1 1A

ERP HR a procesy kadrowo-płacowe



Ćwiczenie:

Przy pomocy notacji BPMN oraz narzędzia informatycznego (*BIZAGI*) opracuj model wybranego procesu kadrowo-płacowego.





Lista procesów kadrowo-płacowych

Lista procesów kadrowych

1. Proces „Zatrudnienie pracownika”
2. Proces „Zmiana przypisania organizacyjnego”
3. Proces „Kolejna umowa o pracę”
4. Proces „Zawieszenie – urlop wychowawczy, urlop bezpłatny, zasadnicza służba wojskowa, inne”
5. Proces „Powrót z zawieszenia”
6. Proces „Monitorowanie terminów”
7. Proces „Zwolnienie pracownika”
8. Proces „Planowania rozwoju pracownika”
9. Proces obejmujący „Talent Management”
10. Proces „oceny pracowniczej”
11. ?

Lista procesów płacowych

1. Proces obsługi pożyczki ZFŚS
2. Proces przyznania zapomogi losowej/ekonomicznej
3. Proces refundacji wypoczynku
4. Proces obsługi umów cywilno – prawnych
5. Proces przyznania pożyczki PKZP (Pracownicze Kasy Zapomogowo Pożyczkowe)
6. Proces obsługa wynagrodzenia rocznego
7. Proces obsługi regulacji wynagrodzeń
8. Proces rejestracji danych płacowych
9. Proces rozliczenie listy płac
10. Proces obsługi zwrotu składek ZUS
11. ?



BPMN – opis notacji

Notacja BPMN

DLA kogo BPMN?

- szefowie różnych szczebli zarządzania,
- pełnomocnicy ds. Systemów Zarządzania Jakością
- konsultanci BPM zewnętrzeni i wewnętrzni,
- analitycy procesów biznesowych (np. Six Sigma Black Belts i Six Sigma Green Belts, Lean Manufacturing),
- analitycy Rachunku Kosztów Działania (ABC),
- zespoły wdrożeniowe rozwiązań działających w architekturze SOA (Service Oriented Architecture) / architektura zorientowana usługowo / procesowo.

Notacja BPMN

DEFINICJA

- **BPMN (Business Process Model and Notation)** / *Notacja i Model Procesu biznesowego* - graficzna metoda służąca do prostego i zrozumiałego opisywania procesów biznesowych.
- Pierwotnie nazwa BPMN była rozwijana jako *Business Process Modeling Notation*.
- **Notacja** to język komunikacji świata biznesu z branżą IT więc nie może być niezrozumiała a nawet zbyt trudna!

Notacja BPMN

GENEZA / ZAPIS

- Notacja **BPMN** powstała w ramach *Business Process Management Initiative*, obecnie jest utrzymywana przez konsorcjum *Object Management Group* (<http://www.omg.org>).
- Wersja standardu BPMN 2.0 obejmuje 3 typy obiektów:

✓ zdarzenia



✓ czynności



✓ bramki



—————→
+ przepływ sterowania

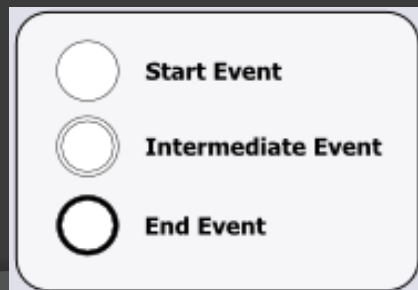
Notacja BPMN

Obiekty BPMN:

1. Zdarzenie *Event* – symbolizowane przez okrąg.

Zdarzenia (przyczyny / skutki / warunki / impuls itd.) mogą być początkowe (**START event**), pośrednie (**INTERMEDIATE event**) i końcowe (**END event**).

Występują następujące **typy zdarzeń**: nieokreślone, komunikat, sygnał, zasada, czas, anulowanie, zerwanie (terminacja), usterka, eskalacja, kompensacja, łącze wielokrotne.



Notacja BPMN

Obiekty BPMN:

1. Zdarzenie *Event* – typy zdarzeń:



- **generic (none)** - nieokreślony



- **message** - wiadomość



- **timer** – czasowe



- **conditional** - warunkowe



- **signal** - sygnałowe



- **multiple** - wielokrotne

Notacja BPMN

Obiekty BPMN:

2. Czynność *Activity* – symbolizowane przez prostokąt z zaokrąglonymi rogami.

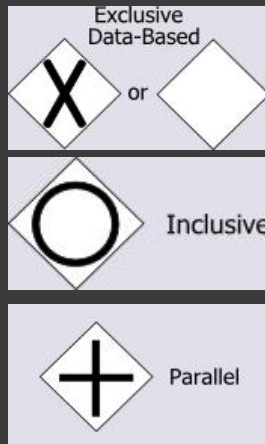
Czynność to „praca” wykonywana w procesie lub w przypadku diagramów choreografii (mapowania procesów) „współpraca” (powiązania wejścia-wyjścia) wykonywana pomiędzy procesami.



Notacja BPMN

Obiekty BPMN:

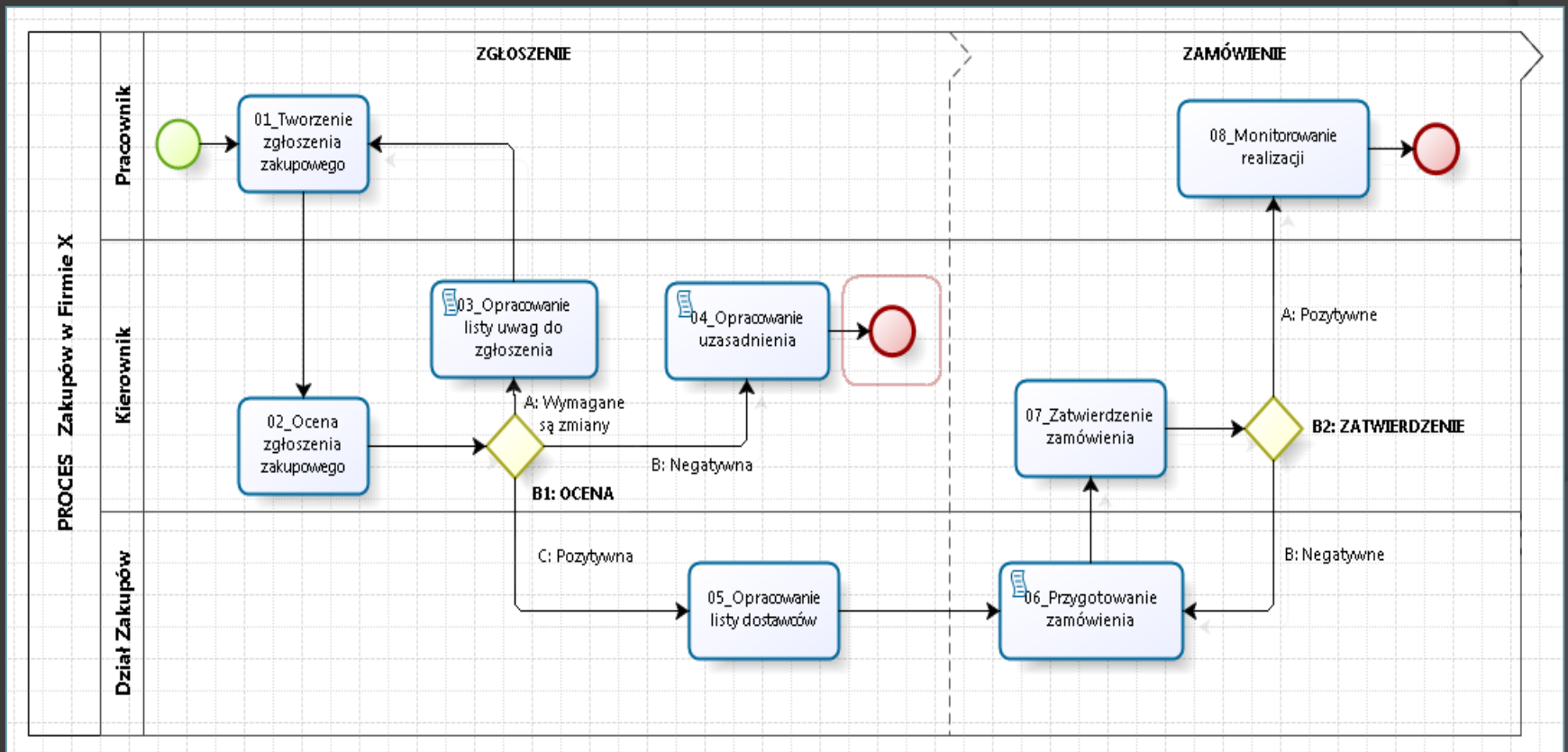
3. Bramka logiczna Gateway – symbolizowaną przez romb. Bramki mogą rozdzielać lub łączyć **przepływy**.



- wykluczająca, oparta na danych (XOR)
 - tylko jeden wybór
- obejmująca (różne kombinacje wyników) / (OR)
 - jeden wybór lub dowolnie więcej
- równoległa (AND)
 - wszystkie muszą być spełnione / realizowane

Notacja BPMN

przykład





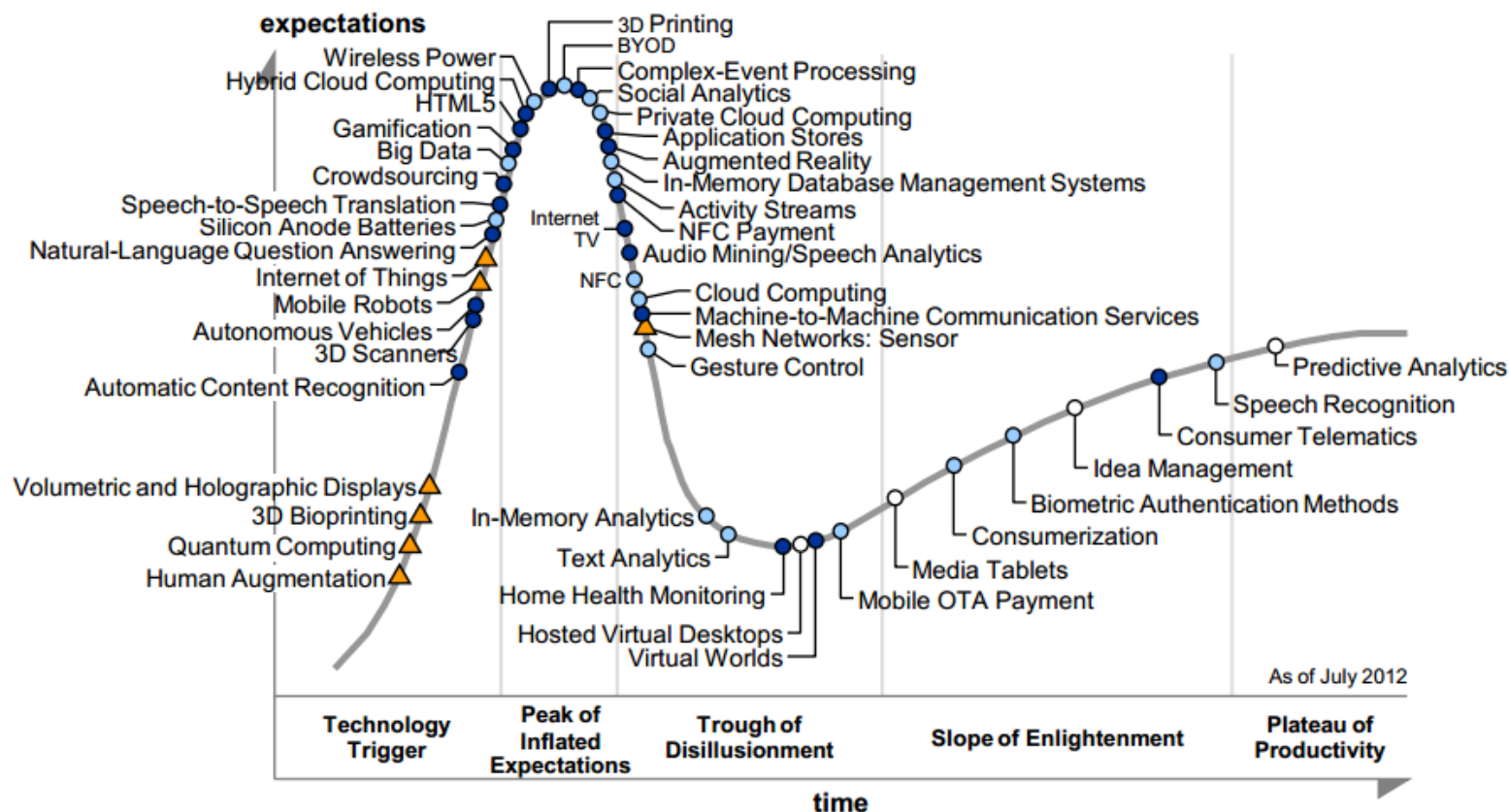
PYTANIA?



5. Informatyczne systemy zarządzania (HR)

– kierunki rozwoju

ZSI/ISZ – kierunki rozwoju



Plateau will be reached in:

○ less than 2 years

● 2 to 5 years

● 5 to 10 years

▲ more than 10 years

○ obsolete

✗ before plateau

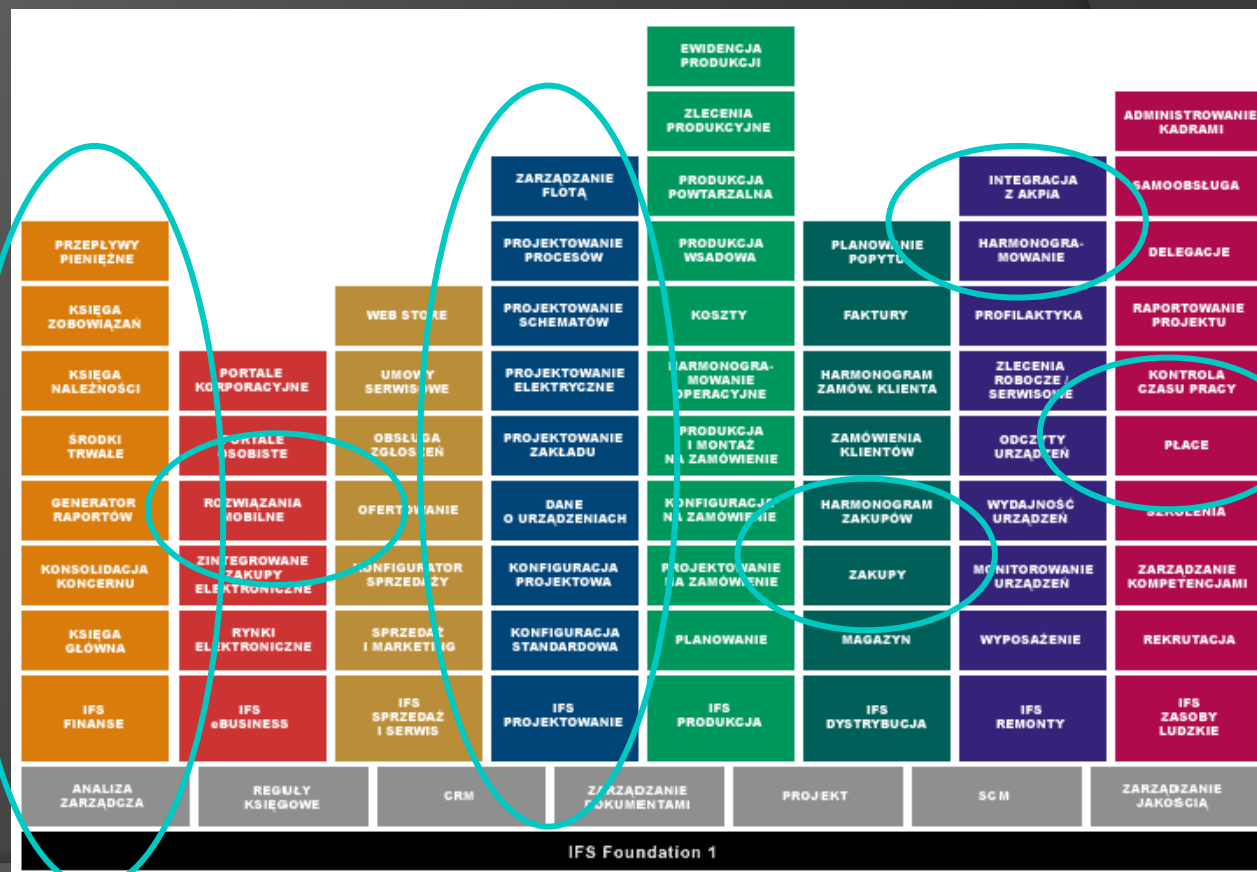


DYLEMATY ZSI/ISZ ?

ZSI/ISZ – kierunki rozwoju



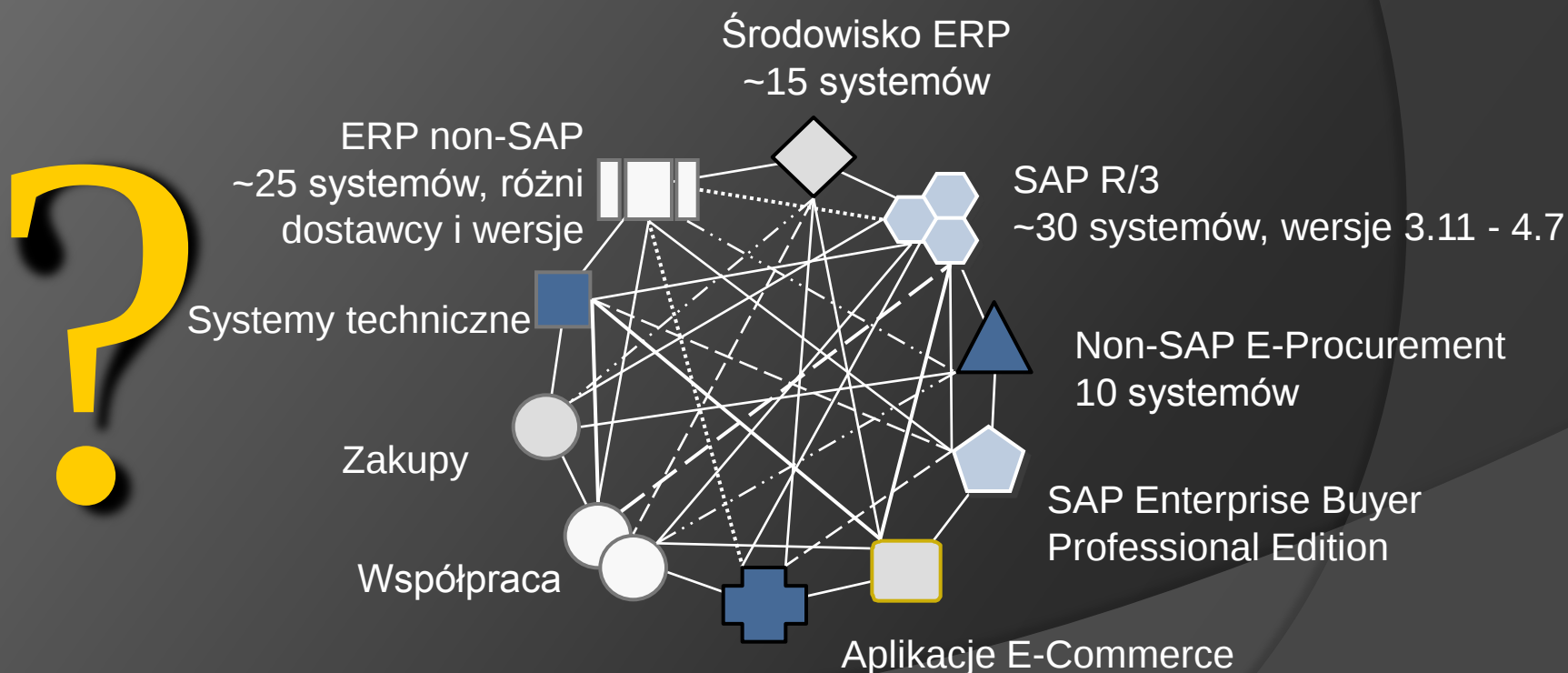
DYLEMATY DOT. ZAKRESU



ZSI/ISZ – kierunki rozwoju

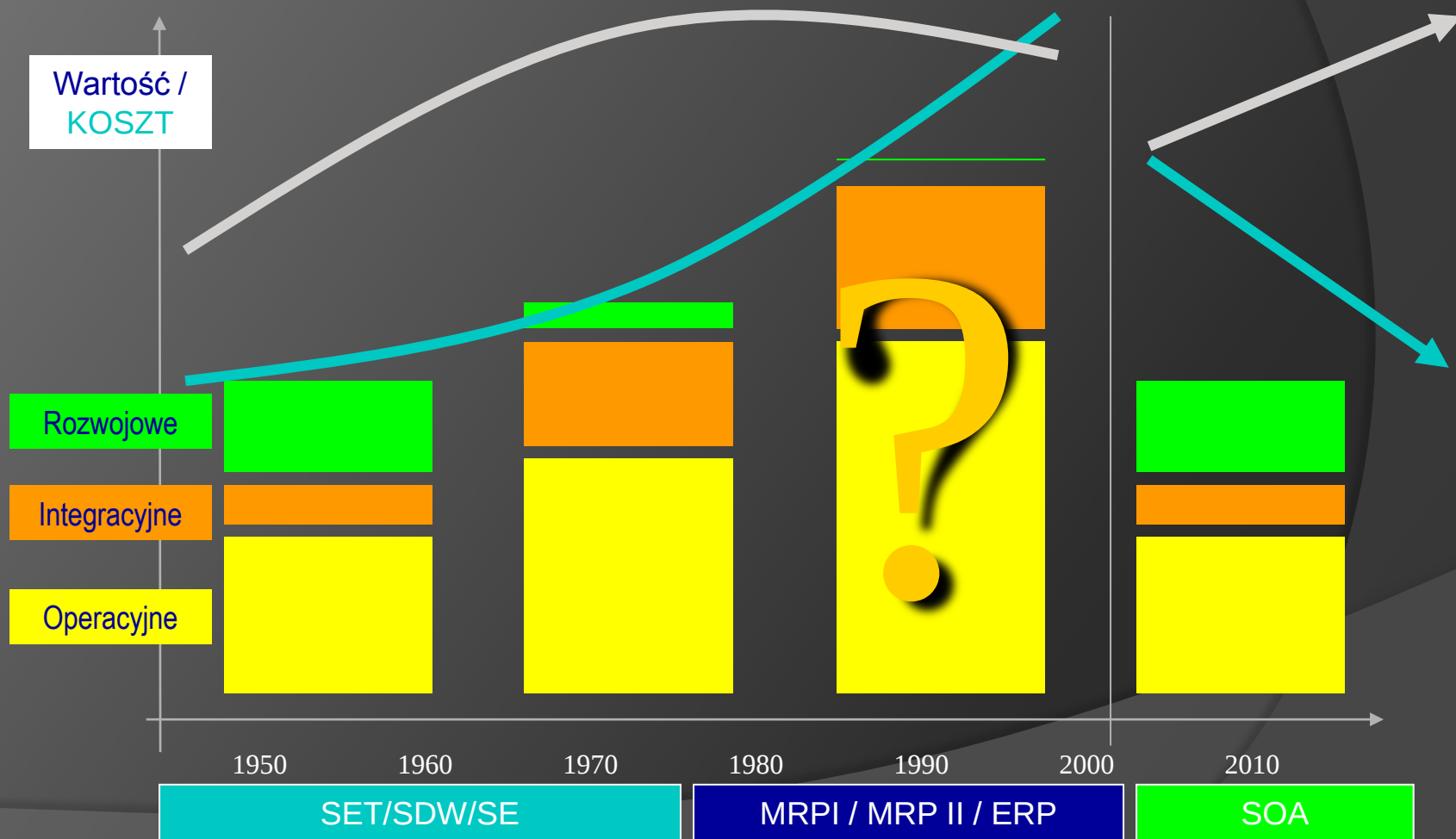


DYLEMATY INTEGRACYJNE



ZSI/ISZ – kierunki rozwoju

DYLEMATY DOTYCZĄCE B&R





KIERUNKI ROZWOJU ZSI

Kierunki rozwoju



1. **SOA** – Service Oriented Architecture
2. **Mobile** – Rozwiązania mobilne
3. **Cloud** – rozwiązania chmurowe
4. **BI** – Business Intelligence
5. **IMC** – In-memory Computing

- Elastyczność wyboru dostawcy pakietu usług (SOA)
- Dostępność do usług w każdym miejscu i czasie (Mobile + Cloud)
- Totalna analityka biznesowa (BI)
- Przetwarzanie i przechowywanie danych (Big Data) w czasie rzeczywistym (IMC)

Kierunki rozwoju - SOA

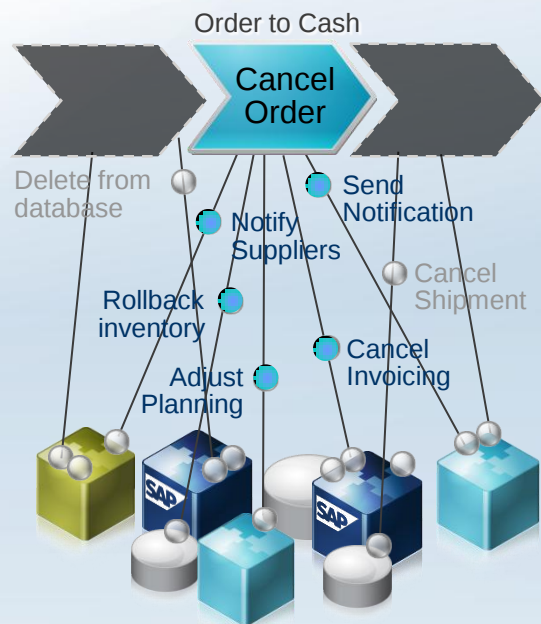


- “Service-Oriented Architecture (SOA) to architektura IT (ERP /NetWeaver, Kompozyty lub inne aplikacje), która definiuje wykorzystanie luźno powiązanych ze sobą funkcji oprogramowania dla realizacji wymagań procesów biznesowych oraz użytkowników oprogramowania.
- W środowisku SOA zasoby są udostępniane w sieci jako niezależne usługi, które mogą być wykorzystywane bez znajomości podstaw implementacyjnych.”

Kierunki rozwoju - SOA

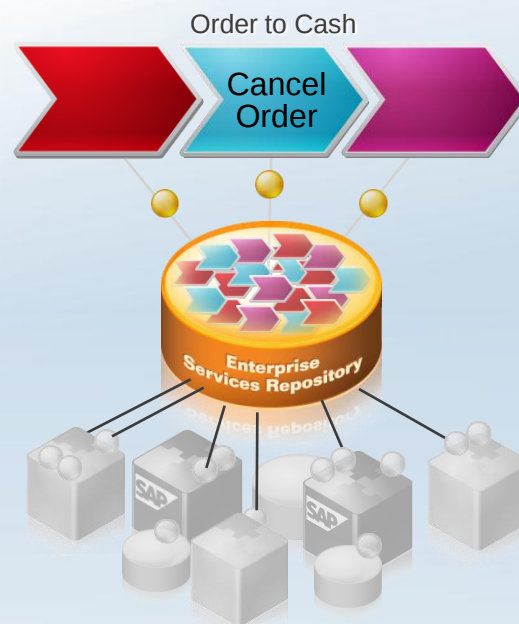


SOA



- Ręczna budowa
- Nikła możliwość ponownego wykorzystania
- Problemy z zarządzaniem
- Prosto do chaosu

ENTERPRISE SOA



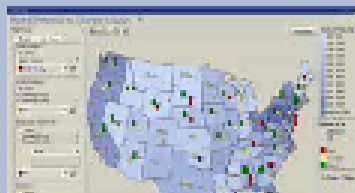
- Produktywne usługi
- Semantyka biznesowa
- Zunifikowane repozytorium
- Zapewniona integracja

Kierunki rozwoju - **Mobile**

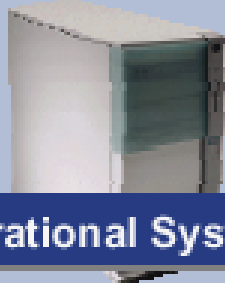
Any Source



Web



**Business Information
Warehouse**



Operational System

Any Role



MD

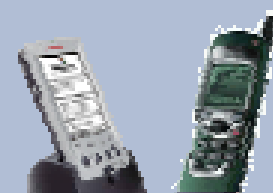


CEO



SVP Sales

Any Device



PDA



Mobile Workplace



PC

Kierunki rozwoju – Cloud / Chmura

- Rozległa (globalna) sieć serwerów zdalnych znajdujących się w różnych miejscach na świecie.
- Serwery są połączone i działają jak jeden metasytem.
- W ramach chmury mogą być realizowane takie funkcje jak:
 1. Dostęp do różnych aplikacji / systemów transakcyjnych
 2. Archiwizacja danych na serwerach zewnętrznych
 3. Dostęp do informacji
 4. Zakup i sprzedaż towarów i usług
 5. Komunikacja on-line
 6. ?

Kierunki rozwoju - BI



Kierunki rozwoju - IMC

Metoda przetwarzania danych polegająca na masowym przeniesieniu danych podstawowych (*primary data*) z napędu dysku twardego (*nośnik magnetyczny*) do pamięci operacyjnej RAM [Pezzini].

Dostęp do danych biznesowych – możliwość korzystania z informacji w czasie rzeczywistym, co bezpośrednio umożliwia usprawnienie procesu decyzyjnego.

Kluczowa korzyść – możliwość zarządzania dużymi wolumenami danych **z niewiarygodną szybkością**.

Kierunki rozwoju - IMC

Raport Bilansu i RZiS
RFBILA00

Przed: 7 s
Po: 4,512147 s

Przyspieszenie:

155%

Wstępna deklaracja
podatku VAT
S_ALR_87012357

Przed: 53 s
Po: 17,375421 s

Przyspieszenie:

305%

Salda kont KG
S_ALR_87012311

Przed: 5 s
Po: 3,055856 s

Przyspieszenie:

164%

Stan aktywów
trwałych
RABEST01

Przed: 4 s
Po: 0,601725 s

Przyspieszenie:

665%

Dostawcy – lista
pozycji pojedynczych*
FBL1H

Przed: 92 s
Po: 3,180059 s

Przyspieszenie:

2893%

Konta KG – lista
pozycji pojedynczych*
FBL3H

Przed: 34 s
Po: 2,568111 s

Przyspieszenie:

1324%

Odbiorcy – lista pozycji
pojedynczych*
FBL5H

Przed: 91 s
Po: 2,403437 s

Przyspieszenie:

3786%



SOKOŁÓW

<https://www.bcc.com.pl/akademia-lepszego-biznesu/sap-hana-w-grupie-sokolow-transakcje-i-analzyka-szybciej-i-lepiej.html>, dostęp 24.09.2015.

*nowe transakcje dostępne w SAP HANA



KIERUNKI ROZWOJU systemów dla HR ?

Kierunki rozwoju – HR / HRM ?

Technologia	Zmiany w HR / HRM?
SOA	Możliwość wyboru najlepszych usług IT bez względu na dostawcę
Mobile	Telepraca / nowa forma zatrudnienia i rozliczenia
Cloud	Rezygnacja z własnych działów IT (RODO?)
BI	Totalna ocena efektów pracy w czasie rzeczywistym
IMC	Raportowanie na życzenie – elastyczność w zakresie wyceny pracy

Kierunki rozwoju – **HR / HRM ?**

Cyfrowa rewolucja w Twoim HR

SAP SuccessFactors – rozwiązanie **HR cloud** wspierające zarówno administrację kadrami, naliczanie płac, jak i szeroko pojęty rozwój pracowników.

SNP E-Time

Zarządzanie czasem
pracy w chmurze

SNP E-Teczki w SAP

Elektroniczne akta
osobowe dla SAP HR
i SuccessFactors

SNP PPK

Pracownicze Plany
Kapitałowe w SAP

BeeOffice

E-Delegacje, E-Urlopy
i inne funkcje
samoobsługowe

Kierunki rozwoju – **HR / HRM ?**

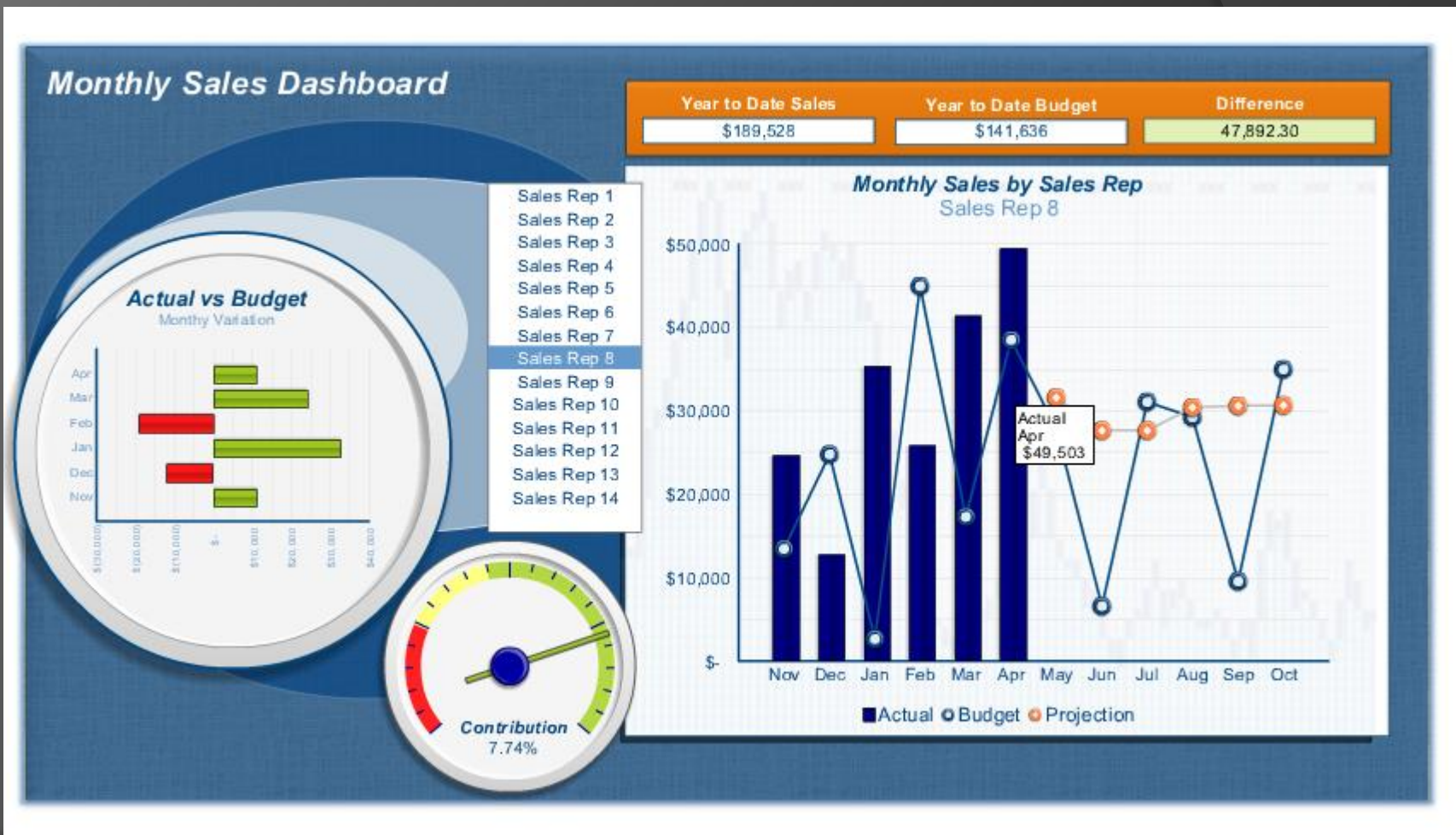
Gwarancja bezpiecznej i efektywnej realizacji zadań firmy z każdego miejsca

MACROLOGIC ERP by Asseco:

1. Zwiększą efektywność i **zautomatyzują procesy obsługi zasobów ludzkich**, począwszy od zagadnień kadrowo-płacowych, poprzez elektroniczny obieg dokumentów aż po właściwe rozliczanie czasu pracy, szkolenia i oceny pracownicze
2. **Portal pracowniczy** to narzędzie, które umożliwia pracownikom firmy samodzielny , zdalny dostęp do najważniejszych danych kadrowych i płacowych z każdego miejsca.

Kierunki rozwoju – BI a HR

SAP CRYSTAL DASHBOARD DESIGN





PYTANIA?

6. Wdrożenie SAP ERP (HR PA/PY) w Uniwersytecie Jagiellońskim

– studium przypadku





Uniwersytet Jagielloński



- 600 lat tradycji
- ponad 7000 pracowników
- w tym 3600 prac. naukowych
- ok. 45 000 studentów
- 1200 studentów zagran.
- 15 wydziałów, 44 instytuty
- 102 samodzielne katedry
- 8 055 publikacji (2008)
- 347 prac doktorskich
- 531 proj. badawczych (2008)
- 130 budynków
- 1200 jednostek organizacyjnych
- 1 000 000 dokumentów w systemie (2008)

Historia projektu SAP w UJ



- ✓ 2003 – Propozycja wspólnego zakupu Zintegrowanego Systemu Zarządzania Uczelnią
- ✓ Jesień 2003 – Porozumienie czterech uczelni: Politechnika Warszawska, Uniwersytet Jagielloński, Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej, Uniwersytet Śląski
- ✓ 29.04.2004 – ogłoszenie przetargu 4U-2004 w trybie negocjacji z ogłoszeniem
- ✓ 13.10.2006 – ostateczne rozstrzygnięcie po wyroku Sądu Odwoławczego
- ✓ 06.11.2006 – Podpisanie umowy o realizację wdrożenia i utrzymania systemu mySAP (SAP ERP) przez Konsorcjum firm Siemens, SAP, Prokom
- ✓ Styczeń 2007 – Kick-off projektu

Historia projektu w UJ



- ✓ Kwiecień 2007 – Odbiór analizy przedwdrożeniowej
- ✓ Lipiec 2007 – Odbiór koncepcji szczegółowej
- ✓ Listopad 2007 – Testowanie i szkolenie użytkowników kluczowych
- ✓ Grudzień 2007 – Testowanie i szkolenie użytkowników końcowych
- ✓ 10 styczeń 2008 – Start produktywny w zakresie FI, MM, SD, CO, AA, PS (1.1. Gospodarka własna)
- ✓ Wrzesień 2009 – Odbiór fazy 1.1 (Gospodarka własna)
- ✓ 2009 - 2012 – Odbiory warunkowe, w tym Badania naukowe (część finansowa) oraz Kadry i płace.
- ✓ 2013 – realizacja projektu ok. 90% - prace trwają
- ✓ 31.03.2014 - zakończenie projektu
- ✓ 05.11.2016 – zakończenie utrzymania systemu
- ✓ **Informacje na temat projektu: www.sapiens.uj.edu.pl**

SAP - charakterystyka



Dlaczego SAP?

- ✓ Ponad 100 000 klientów z wdrożonym systemem mySAP ERP na świecie
- ✓ 12 milionów użytkowników SAP na świecie
- ✓ Ponad 800 klientów SAP w Polsce
- ✓ Ponad 500 klientów „dużego” SAP w Polsce
- ✓ 44% z listy 500 największych organizacji w Polsce używa SAP
- ✓ 7000 instalacji SAP w sektorze publicznym
- ✓ Niespełna 100 uczelni na świecie używa SAP

Zakres funkcjonalny projektu



Gospodarka własna:

- ✓ Finanse i księgowość
- ✓ Gospodarka Magazynowa
- ✓ Środki Trwałe
- ✓ Zamówienia
- ✓ Darowizny
- ✓ **Kadry i Płace**
- ✓ Zarządzanie strategiczne
- ✓ Planowanie i symulacje
- ✓ System informacyjny (Hurtownia Danych)
- ✓ Zarządzanie infrastrukturą
- ✓ Obsługa wyjazdów zagranicznych

Zakres funkcjonalny dla HR PA



1. Proces „Zatrudnienie pracownika”
2. Proces „Zmiana przypisania organizacyjnego”
3. Proces „Kolejna umowa o pracę”
4. Proces „Zawieszenie – urlop wychowawczy, urlop bezpłatny, zasadnicza służba wojskowa, inne”
5. Proces „Powrót z zawieszenia”
6. Proces „Monitorowanie terminów”
7. Proces „Zwolnienie pracownika”

Zakres funkcjonalny dla HR PY



1. Proces obsługi pożyczki ZFŚS
2. Proces przyznania zapomogi losowej/ekonomicznej
3. Proces refundacji wypoczynku
4. Proces obsługi umów cywilno – prawnych
5. Proces przyznania pożyczki PKZP (Pracownicze Kasy Zapomogowo Pożyczkowe)
6. Proces obsługa wynagrodzenia rocznego
7. Proces obsługi regulacji wynagrodzeń
8. Proces rejestracji danych płacowych
9. Proces rozliczenie listy płac
10. Proces obsługi zwrotu składek ZUS

Definicja i cele projektu



Ogólnym celem realizacji projektu było przygotowanie UJ do podejmowania nowych wyzwań w obszarach edukacji, badań i technologii.

1. Wdrożenie w Uniwersytecie Jagiellońskim Zintegrowanego Systemu Zarządzania.
2. Utrzymanie i aktualizacja systemu przez 10 lat.

Definicja i cele projektu



Miary Sukcesu (SIWZ/Karta projektu):

- ✓ Możliwość **terminowego generowania** kompletnych i bezbłędnych danych, wspomagających zarządzanie na wszystkich szczeblach;
- ✓ Eliminacja konieczności **wielokrotnego wprowadzania** do systemu tych samych danych;
- ✓ Realizacja wdrożenia w terminie **zgodnym z harmonogramem**;
- ✓ Realizacja wdrożenia w pełnym (?) **założonym zakresie**;
- ✓ Realizacja wdrożenia w ramach **założonego budżetu** (!);
- ✓ Osiągnięcie **wysokiego poziomu wyszkolenia** w obsłudze systemu przez użytkowników końcowych.

Tradycja...

Analiza § 14



SIEMENS



1. Wykonawca będzie dążył do uwzględnienia takich zmian wynikających z optymalizacji, które poprawiają efektywność procesów, a nie stoją w sprzeczności z przepisami regulującymi funkcjonowanie Zamawiającego oraz **zakorzenioną w tradycji** organizacją funkcjonowania Zamawiającego. Wszelkie wątpliwości w tej kwestii rozstrzyga Komitet Sterujący.

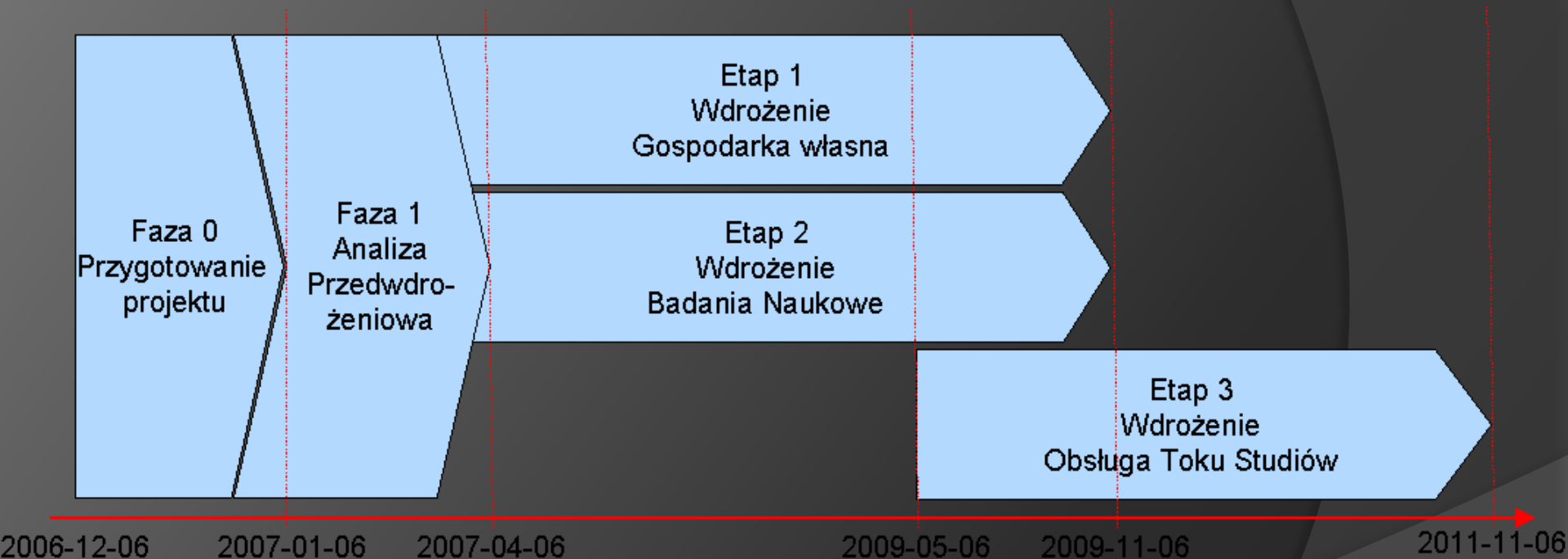


Harmonogram ramowy



SIEMENS

SAP



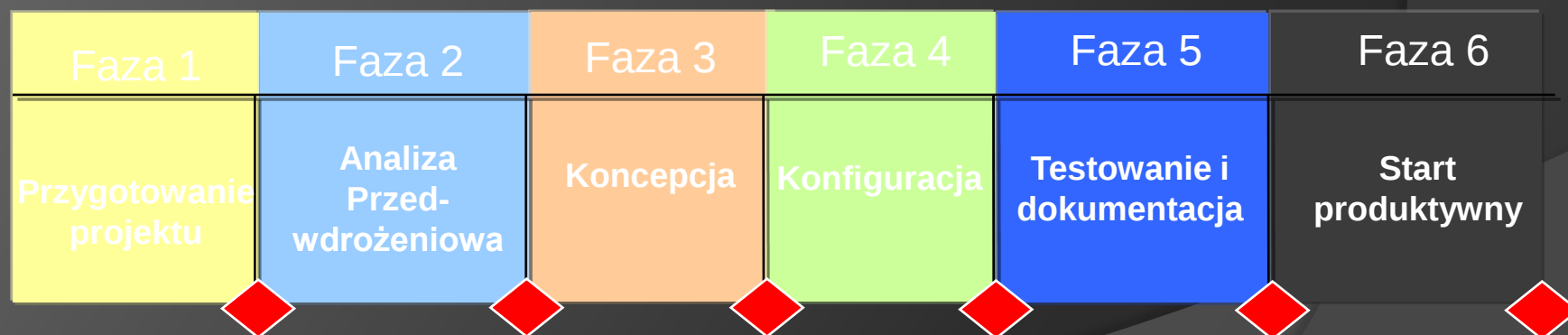
Metodyka wdrożenia



SIEMENS

SAP

W projekcie wdrożenia mySAP na Uniwersytecie Jagiellońskim znalazła zastosowanie metodyka **CHESTRA** opracowana przez firmę Siemens



Zarządzanie projektem ERP w UJ



Kluczowe czynniki sukcesu:

- ✓ Szkolenia z zakresu problematyki budowania **organizacji procesowej** (BPM) i zagadnień zarządzania zintegrowanego;
- ✓ Szkolenia dotyczące podstawowej znajomości obsługi komputera;
- ✓ Przygotowany i monitorowany przez kierowników plan projektu rozpisany na poszczególne etapy, fazy, zadania;
- ✓ System motywacyjny – finansowa gratyfikacja za dodatkową pracę;
- ✓ Sprawność decyzyjna zarządu – Władze Uczelni, Komitet Sterujący;
- ✓ Odpowiednia dynamika prac projektowych i proporcjonalne rozłożenie zakresu prac na poszczególne etapy/fazy;

Zarządzanie projektem ERP w UJ



Kluczowe czynniki sukcesu ERP:

- ✓ Użytkownicy kluczowi – osoby znające merytorycznie dedykowane obszary funkcjonalne i wynikające z przygotowanej koncepcji powiązania intermodułowe w systemie (aspekt integracji);
- ✓ Kompetentni testerzy – osoby odpowiedzialne za sprawdzenie jakości systemu prototypowego;
- ✓ Rozporządzenia wewnętrzne uwzględniające nowe procedury pracy i procesy obiegu dokumentów;
- ✓ Skuteczny system szkoleń użytkowników końcowych;
- ✓ Kompetentne centrum wsparcia dla użytkowników końcowych – „on-line”.

Zarządzanie projektem ERP w UJ



Kluczowe czynniki sukcesu ERP:

- ✓ Zespoły wsparcia (brygady RR) – bezpośrednia, stanowiskowa pomoc użytkownikom końcowym po starcie produktywnym.



HR w UJ – podsumowanie



Centrum Rozwoju Systemów Zintegrowanych
Uniwersytetu Jagiellońskiego



CRSZ » Historia »

szukaj

Centrum

SAP

Portal Informacyjny

Kontakt



Komunikaty



nadania lub zmiany uprawnień niezbędnych do pracy w systemie SAP UJ. »

E-uprawnienia - nowa aplikacja do składania wniosków o nadanie uprawnień w systemie SAP UJ

W związku z obowiązującym w Uniwersytecie Jagiellońskim nadzwyczajnym trybem pracy, wprowadza się elektroniczną procedurę składania formularzy nadania lub zmiany uprawnień niezbędnych do pracy w systemie SAP UJ. »

Praca zdalna - instalacja programu SAP GUI

Szanowni Państwo, w związku z zaistniałą sytuacją epidemiczną w Polsce i przebiegiem choroby, liczba

Szkolenia w trybie zdalnym

Szanowni Państwo, wychodząc naprzeciw obecnej sytuacji, gdzie większość pracowników funkcjonuje w trybie pracy zdalnej, Sekcja Systemów Zarządzania Uczelnią UJ organizuje szkolenia z obsługi systemu SAP w formie zdalnej. »

Zakupy z umów ogólnouczelnianych w systemie SAP (nie dotyczy Collegium Medicum)

W związku ze zmianami w Ustawie o zamówieniach publicznych wprowadza się ujednolicenie procesu zakupów dotyczących umów ogólnouczelnianych w systemie SAP. »

Nowe pole - Data wpływu - przy

Na skróty

- Portal Informacyjny - logowanie
- Zmiana hasła PI/SAP
- Instrukcja zmiany hasła PI/SAP
- Sapiens - wszystkie komunikaty

E-uprawnienia SAP UJ

Aplikacja do składania i akceptacji formularzy uprawnień w systemie SAP UJ w trybie on-line.
► E-uprawnienia

Formularze uprawnień

- Uprawnienia ogólne (nowy formularz -



PYTANIA?

ERP HRM. Co to takiego?

(praca zaliczeniowa)





Praca zaliczeniowa (wykład):

Na podstawie zdobytej wiedzy zdefiniuj przy pomocy diagramu mapy (*Mind Mapping*) pojecie:

ERP HRM



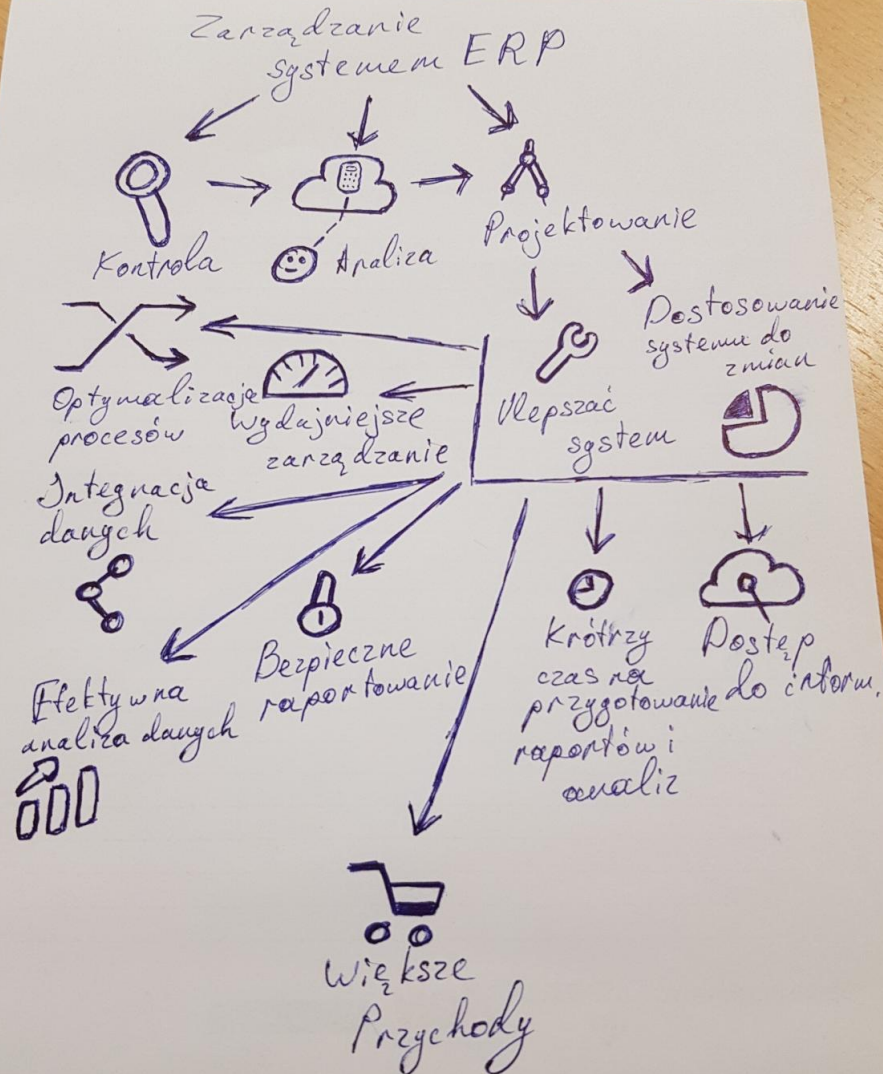
Mind Mapping

Mind Mapping

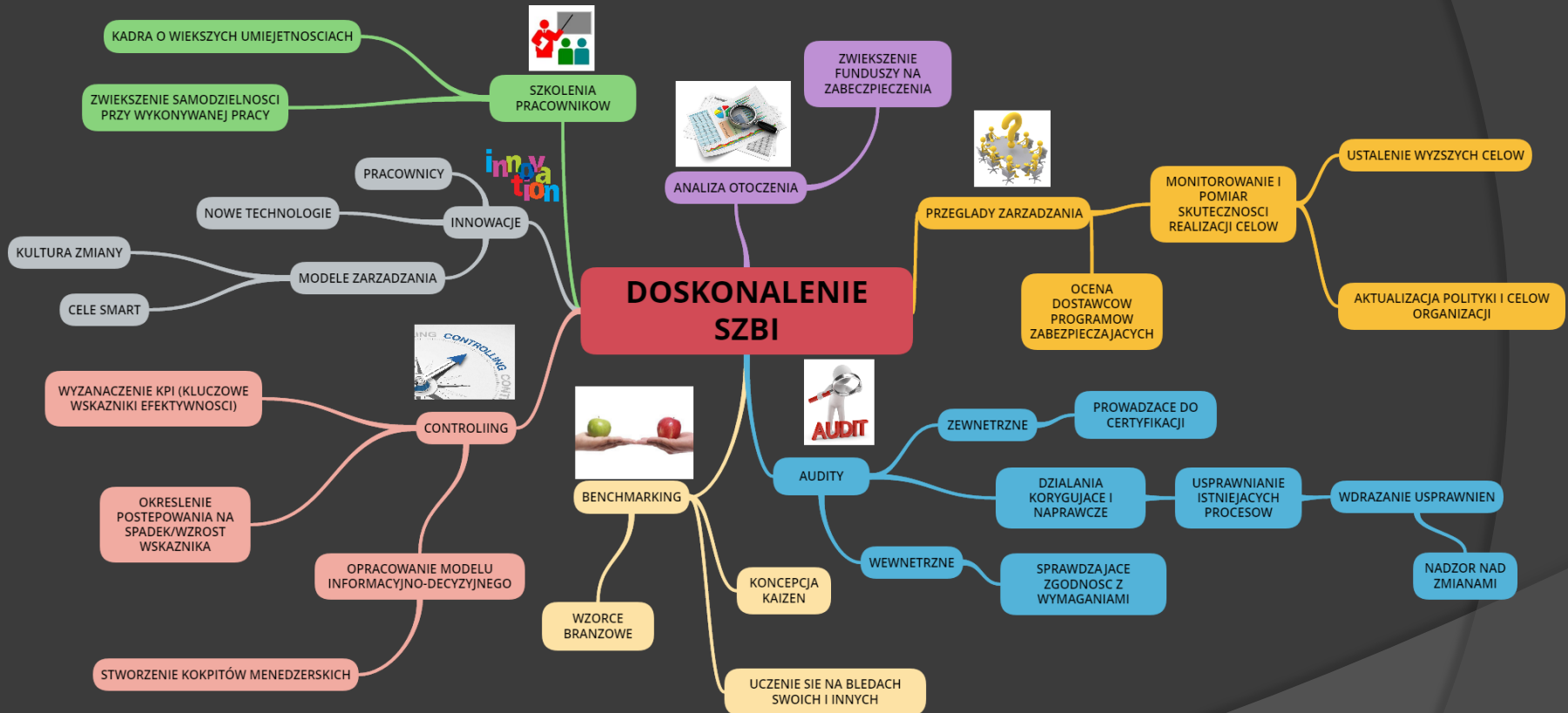


- **Mind Mapping** (*mapa myśli*) – technika wizualizacji złożonych problemów uwzględniająca relacje przyczynowo-skutkowe.
- **MP** - kreatywny sposób poszukiwania, porządkowania, i komunikowania dowolnych zagadnień, problemów, definicji.
- **MP** ma na celu przyspieszyć pracę i dać lepszy efekt m.in. w zakresie zapamiętania i zrozumienia złożonych problemów.

Mind Mapping



Mind Mapping



Mind Mapping



Mind Mapping

