

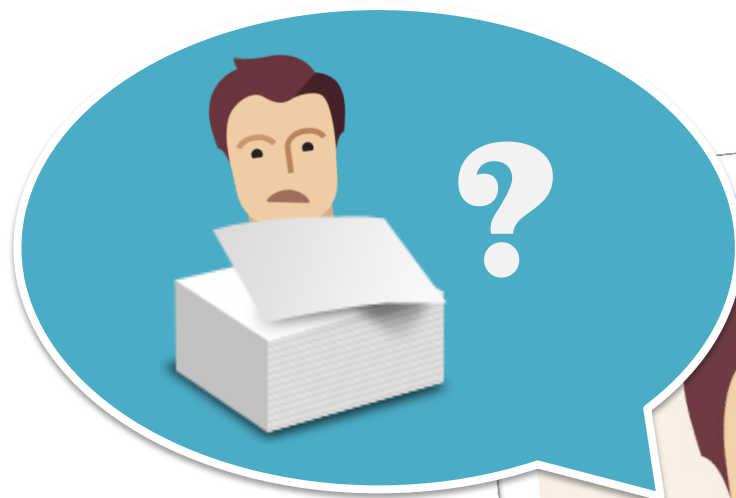
HISTORIA PEWNEGO PROCESU HR

-Część 2-

W pierwszej części naszej historyjki ([Historia pewnego procesu HR część 1](#)) przedstawiliśmy postać Pana Jana – świeżo zatrudnionego pracownika pewnej firmy produkcyjnej, której Dział Kadr posługuje się nowoczesnymi narzędziami HRMS. Oto jego dalsze losy.



6.

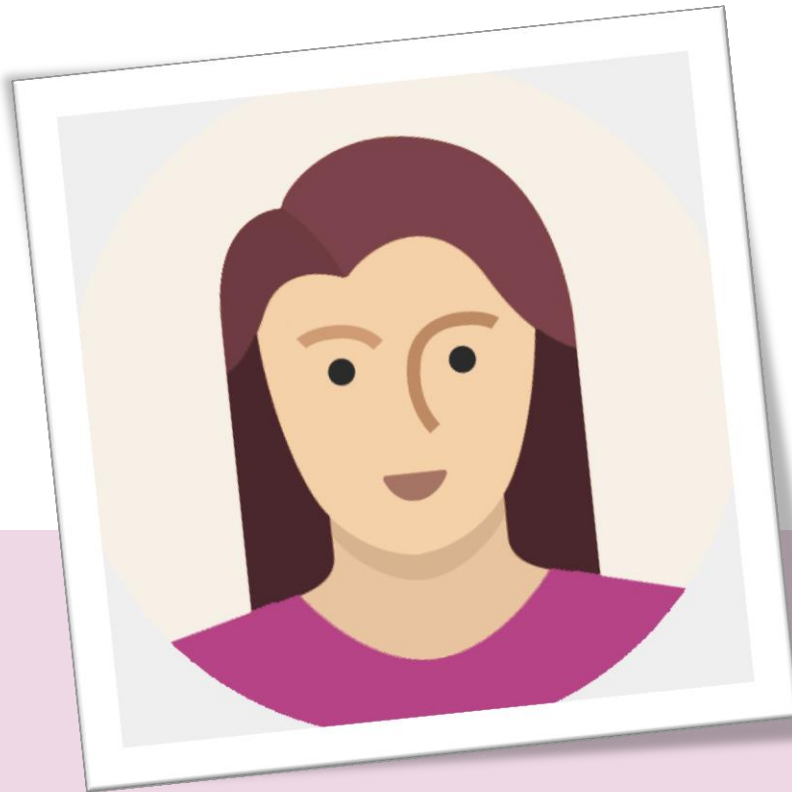


Pierwszy dzień nowego pracownika

Pan Jan stawia się w Dziale Kadr z kompletem dokumentów. Nie przepada za formalnościami i chciałby już zająć się wdrożeniem w nowe obowiązki. Ma nadzieję, że nie utknie w „Kadrach” na pół dnia, podpisując kolejne papierki.

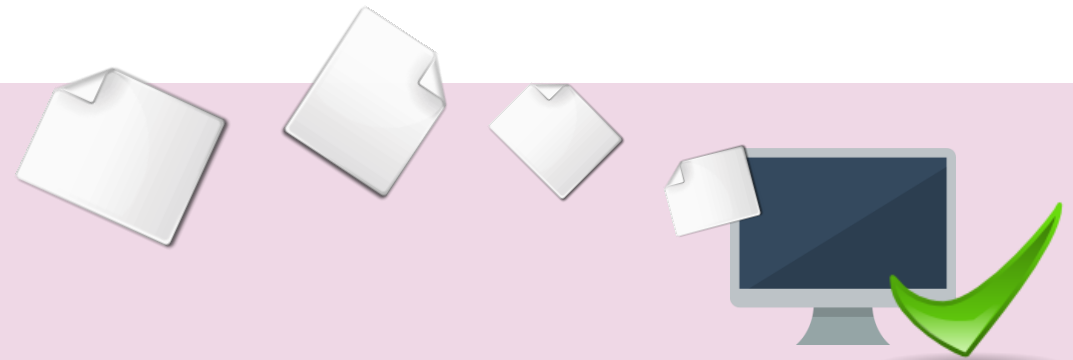
7.

Obawy Pana Jana są bezpodstawne. Pani Joasia z Działu Kadr szybko i sprawnie rejestruje nowego pracownika w systemie kadrowo płacowym P&I LOGA.



Jak to wygląda w praktyce?

Pani Joasia wprowadza do systemu P&I LOGA dane osobowe i płacowe potrzebne do wyliczenia wynagrodzenia nowego pracownika. Pan Jan otrzymuje również kartę RCP (rejestracja czasu pracy), którą będzie odbijał, przychodząc i wychodząc z pracy. Odbijanie karty RCP będzie rejestrowane w module P&I LOGA Time Management.

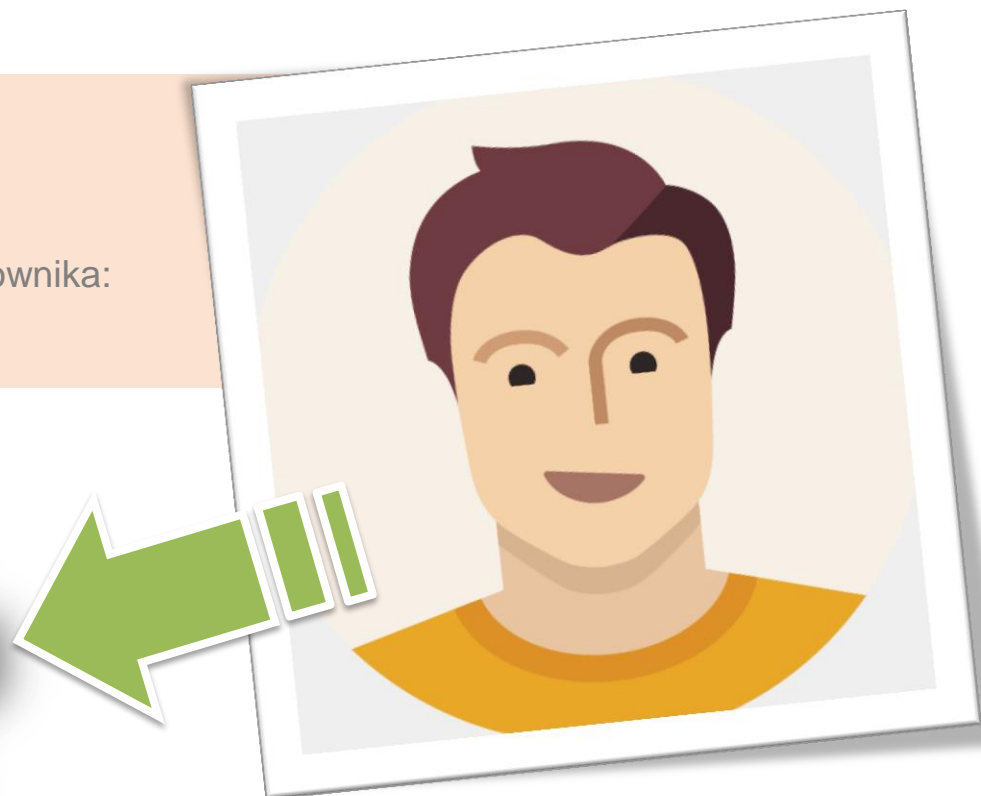
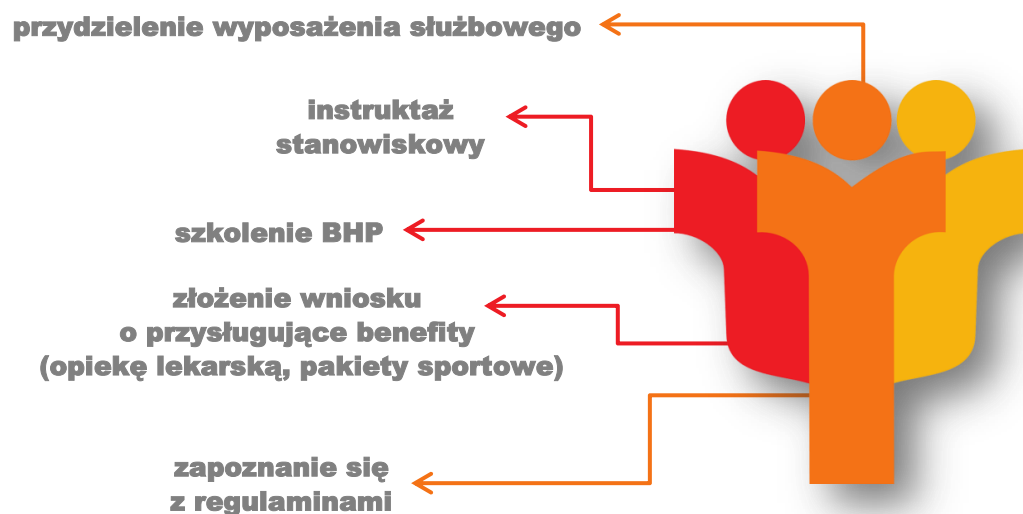


8.

Pan Jan może wreszcie udać się do hali produkcyjnej. Kiedy on poznaje nowych kolegów, przełożonego i obowiązki, system P&I LOGA dzieli się informacjami o nowym pracowniku z systemem KARO HRMS, który zajmie się dalszymi etapami wdrożenia pracownika.

Jak to wygląda w praktyce?

System KARO HRMS nadzoruje kolejne etapy adaptacji pracownika:



9.

Pan Jan może teraz korzystać z samoobsługowego PORTALU PRACOWNIKA KARO HRMS dostępnego w wyszukiwarce internetowej. Oznacza to, że staje się aktywnym uczestnikiem procesów personalnych.

Jak to wygląda w praktyce?

Dzięki Portalowi pracownika Pan Jan uzyskuje pełny dostęp do swoich danych pracowniczych.



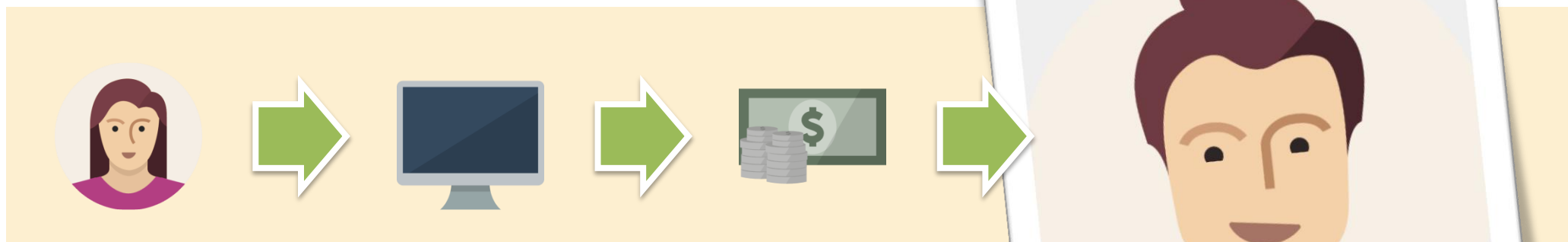
- Elektroniczne wystawianie wniosków
- Dostęp do informacji o własnym zatrudnieniu
- Informacje o dodatkowych świadczeniach
- Elektroniczny pasek wynagrodzenia
- Informacje o urlopie wypoczynkowym
- Książka teleadresowa

10.

Pan Jan przepracował pierwszy miesiąc.

Pani Joasia zajmuje się teraz kwestią wynagrodzeń, tzn. głównie pozwala, żeby zajął się nimi **system P&I LOGA** oraz **moduł do rozliczania czasu pracy P&I LOGA Time Management**.


Dzięki funkcjom rejestracji i rozliczenia czasu pracy szczegółowe dane trafiają na listę płac. Po uwzględnieniu wszystkich czynników system P&I LOGA generuje przelew wynagrodzenia na konto Pana Jana.




Pani Joasia kończy proces wypłaty wynagrodzeń, generując odcinki płacowe. Pan Jan poprzez **PORTAL PRACOWNIKA** ma natychmiastowy dostęp do swojego odcinka płacowego i może sprawdzić, ile zarobił w pierwszym miesiącu pracy.

Jest zachwycony faktem, jak szybko załatwia się sprawy kadrowe w jego nowej firmie.

Czas na PUENTĘ



Puenta naszej historyjki jest dość oczywista i tak naprawdę nie chodzi w niej o Pana Jana. Nie wiemy przecież, czy nowy pracownik przepracuje w firmie dziesięć kolejnych lat, czy też zwolni się po dwóch miesiącach, żeby założyć własną firmę lub rozpocząć karierę muzyka rockowego, o czym marzył od dzieciństwa.



Wiemy jednak jedno – firma, w której wdrożono nowoczesne rozwiązania HR potrafi szybko i skutecznie poradzić sobie z każdym nowym wyzwaniem w zakresie zarządzania kadrami. Natomiast jeśli chodzi o zadania rutynowe... Te załatwiane są „z marszu”, automatycznie, nie angażując uwagi pracowników kadrowych. Gdyby fikcyjne Pani Joasia i Pani Ania z Działu Kadr istniały naprawdę, z pewnością wyjaśniłyby, że dzięki nowoczesnym systemom HR ich praca przestała wreszcie polegać na generowaniu papierów i wykonywaniu monotonnych i niekreatywnych czynności.