

KS NEWS

E – zpravodaj společnosti KS – program, spol. s r.o.

číslo 3/2010

Ročník IV.

KS – program, spol. s r.o. finalista

Vodafone - Firma roku 2010

Širší možnosti pro uživatele

aplikací značky KS-program

HR konference TRESIMA

praktické závěry HR manažerů

Hodnocení zaměstnanců

uvolněna testovací verze

Implementační studie

řízení lidských zdrojů v ACO Industries, k.s.

Lovíme dobré nápady

na řízení lidských zdrojů



Vodafone - Firma roku 2010




KS – program, spol. s r.o.

Společnost KS-program, spol. s r.o. se stala finalistou krajského kola soutěže Vodafone Firma roku 2010. Do krajských kol soutěže postupuje v každém kraji 10 firem. Porota hodnotí především přínos pro region, podnikatelské plány a péči o zaměstnance.

Cena Hospodářských novin Vodafone Firma roku 2010 je soutěž určená všem podnikatelům. Soutěž j určena všem firmám s obratem do 1,4 mld. Kč (kritérium pro zařazení do skupiny MSP) a dvouletou účetní historií.

Účastník soutěže poskytuje srovnatelné ekonomické údaje z rychle dostupných zdrojů (rozvaha a výkaz zisků a ztrát), vstupy jsou vyhodnoceny na základě shodných kritérií. Vítězem se stává ten, kdo kromě souboru vyhodnocovaných ekonomických ukazatelů (rentability, likvidity, zadluženosti, aktivity, ziskovosti a produktivity) a dobré známky v ratingovém hodnocení přesvědčí odbornou porotu marketingovým odlišením své firmy¹.

Ratingové hodnocení společnosti KS - program, spol. s r.o. vypadá takto:

		Internet Rating MSP	
Subject	Calculation date 16.08.2010 on 2010/2Q		
KS - program, spol. s r.o.	IČ:	43963617	
	Very low risk	A	PB = 0.039 %

Hodnocení společnosti KS - program, spol. s r.o.:

Firma výrazně převyšuje rámec srovnatelných MSP. Jeho podnikání je finančně velmi stabilní a prostředí dává dobré podmínky budoucího rozvoje. Schopnost plnit své závazky, je velmi vysoká.



VODAFONE
FIRMA ROKU 2010
CENA HOSPODÁŘSKÝCH NOVIN

¹ Zdroj: <http://www.firmaroku.cz/index.aspx?i=83>

Širší možnosti pro uživatele aplikací značky KS-program

Na počátku tohoto příběhu se zrodila myšlenka, jakou přidanou hodnotu nabídneme bezplatně našim zákazníkům, když výborný personální software propojíme se špičkovým školením „užitým“ na míru firemnímu prostředí zákazníka.

„Wanvordi“ jsou experti jen na školení, nic jiného neumí. Ale ve své oblasti, tj. vzdělávání - jsou výjimeční. Používají řadu atypických nástrojů. Jedním z těch jednodušších je nástroj na přesné změření přínosů každého jednotlivého školení. Spojte to s personálním programovým vybavením a máte v ruce silný konkurenční nástroj sledující jak efektivně a účelně investovat do lidí, do podpory plnění náročných cílů Vaší společnosti. Mimo to, že „TO“ začne viditelněji lépe fungovat, máte i o jeden interní problém s ředitelem nebo finančním manažerem méně.

Shrneme-li to, zákazníkům přináší spojení softwarového a školícího řešení řadu výhod:

- ✓ přímé propojení konkrétní potřeby realizace školení s rychlým a spolehlivým výběrem vhodného řešení
- ✓ jednoduché a rychlé přímé propojení výsledků rozvoje do personální agendy společnosti až do úrovně jednotlivého účastníka
- ✓ rychlé a přesné přehledy, statistiky o efektivitě čerpání finančních zdrojů
- ✓ spolehlivé partnerství, snižující dlouhodobě ceny, zvyšující flexibilitu a prohlubující individuální servis a podporu

Představení One World Group

Vaši firmu KS-program, tu už dobře znáte. Mnozí z vás však zatím neznají OneWorld.

Skupina společností OneWorld (kde klíčové jsou firmy OneWorld, s.r.o. a One World Progress, s.r.o.) působí v oblastech:

- ✓ diagnostika znalostí, potenciálu i kompetencí lidí, nálad, postojů, akceptace změn
- ✓ rozvoj a zlepšování osobnostních a manažerských kompetencí
- ✓ optimalizace a rozvoj vybraných postojů, znalostí, dovedností
- ✓ zlepšování a synergizace pracovních činností, postupů a součinnosti

Mezi hlavní formy vzdělávání a rozvoje patří:

- ✓ školení, tréninky, koučování, semináře, workshopy
- ✓ outdoorové, indorové hry a teambuildingy
- ✓ e-learning a blended training

K dispozici zákazníkům je nejpropracovanější Virtuální Univerzita v ČR, kde vedle veřejných a profesních kurzů běží diskrétní řada mnoha interních firemních e-tříd a e-učeben s propracovaným vzděláváním i testováním s komfortním reportovacím a vyhodnocovacím systémem nejen v oblasti soft skills.

Klíčem k úspěchu každého projektu je unikátní Strategie OneWorld-OneWay®, která se promítá do:

- originální přípravy každého projektu
- individuální realizace a změření přínosu
- komplexní po-projektové péče

Každý projekt i každý jeho dílčí tematický modul je pro všechny zákazníky vytvořen jako originál na míru, který respektuje firemní kulturu, jednotlivé skupiny lidí, jejich pracovní i osobnostní problematiku a úroveň znalostí každého účastníka.

Každé školení má specificky zpracované písemné učební texty a pomůcky.

Realizace projektů OneWorld jsou vysoce dynamické, nácvikové, prakticky vztažené k denní realitě účastníků, přiměřeně i zábavné a mají dlouhodobý efekt na aplikace dovedností.

Účastníci jsou neustále vtahováni do řešení, vedeni k aktivnímu přístupu, jak nové poznatky uchopit a jak používat v praxi.

Cesta rozvoje OneWorld – OneWay® může být i jednorázová, drtivou většinou, kdo na ni vykročí, změní ji na kontinuální.

Krédem společnosti je: „Pracujeme s pokorou a uvědomujeme si význam pojmů Odlišnosti, Rozdíly, Individualita.“

Každý klient je pro nás zcela odlišný – jeho firemní kultura, lidé, strategie, zdroje, know-how, prostě vše.

Každá skupina účastníků kurzu je velmi odlišná, manažer z jedné společnosti nepotřebuje nutně to

samé jako manažer z jiné společnosti, i když jde o velmi podobné zadání.

Proto je pro nás samozřejmostí, že neupravujeme přes kopírák deset let dokola omílané kurzy komunikace, obchodních dovedností a všeho dalšího.

Individuální přístup, forma, metodika, obsah i rozsah každého kurzu na míru klienta i účastníků, to je filosofie, se kterou jsme vstoupili na obsazený trh, prosadili se a rok od roku se i my a naše týmy rozvíjíme.

Co přidáváme: zkušenosti našich zralých lektorů - žánní univerzální chodci s jedním tématem pod čepicí a výraznou snahou být svůj, náš tým tvoří certifikovaní odborníci, které jinde zcela jistě nepotkáte. Dodávají komplexní návrh řešení.

Jsme dnes tým cca 20ti lidí, kteří se neustále učí novým věcem. Součástí našeho týmu je back office, obchodníci a lektori. Při sebezdokonalování čerpáme z nejmodernějších celosvětových gnostických a pragmatických zdrojů.

V centru pozornosti jsou lidé. Vycházíme a rozvíjíme se podle poznatků pracovní a na základech obecné „lidské“ psychologie. Mluvíme na školeních jazykem účastníků a ctíme firemní kulturu společností, kde působíme.

Neustále zdokonalujeme a rozvíjíme širokou, hlubokou a rozsáhlou škálu efektivních, často unikátních rozvojových nástrojů, které jsou snadno uchopitelné a spontánně akceptovatelné účastníky rozvoje.

Naším zákazníkům umíme nabídnout vedle všech klasických témat a oblastí i například školení pro rozvoj pracovní vitality týmu i jednotlivců, trénink pro nastavení rovnováhy mezi prací a aktivním odpočinkem, speciální leadership pro ženy-manažerky a spoustu jiných.

Kompetenční modely, měření skoro všech kompetencí, manažerské univerzity, obchodní akademie, personální audity, optimalizaci týmů, manažerské a personální stabilizace či obchodní facilitace, to vnímáme jako klasické standardy.

Dost řečí: vyzkoušejte si to. Co slíbíme, to zařídíme.

Zdeněk Bouzek, Ing., CSc., ředitel firem OneWorldGroup

Lovíme dobré nápady na řízení lidských zdrojů

Mimo vývoj a rozvoj aplikace se věnujeme také bádání a hloubání nad potřebnými změnami aplikace KS mzdy PROFi. K tomuto účelu jednak slouží pravidelné porady a vnitrofiremní konzultace spojené s analýzou dlouhodobých požadavků. Velká část potřebných úprav a změn se také probere při běžných implementacích aplikace u zákazníků. Nicméně jsme přišli na to, že „bouře mozků“ má nejlepší výsledky mimo firmu, v klidném prostředí a za předpokladu trvalého přísunu nápojů a stravy.

Každým rokem proto vyjíždíme, podobně jako vláda, na výjezdní zasedání. Zpravidla se uskutečňuje na hotelu Horal, kde to našim kolegům opravdu výjimečně pálí (nejen tam ☺) a jsou schopni vymyslet úžasná vylepšení, jichž se následně dočkají všichni uživatelé aplikací KS-program.

Letošní vnitrofiremní seminář se opět povedl a tak se uživatelé v příštím roce mohou kromě legislativních změn těšit také na spoustu vylepšení aplikace jako takové.

Další nápady jsme hledali také u dalších firem zaměřených na oblasti řízení lidských zdrojů. To vedlo k rozšíření portfolia partnerských společností o firmy a instituce nabízející například specifické vzdělávání zaměstnanců nebo konzultační a školitelenské společnosti služby k řízení lidských zdrojů.

Upozornění na jedno takové partnerství naleznete v příloženém článku.

A nápady jsme lovili také mezi praktiky z řízení lidských zdrojů. Účastnili jsme se proto celé řady konferencí, seminářů a workshopů s personalisty i mzdovými účetními.

Všechny podněty pečlivě zpracováváme a snažíme se je do aplikace postupně zapracovávat. Podobným způsobem, tj. ve spolupráci s partnerskou firmou Cominfo, a.s. Zlín, jsme letos pro zákazníky připravili Konta pracovní doby, která se velmi rychle rozšířila mezi početnou skupinu firem, které je již používají nebo jejich využití zvažují.

Podobným příkladem může být například napojení aplikace KS mzdy PROFi (KS personalistika) na pracovní server www.jobs.cz společnosti LMC s.r.o., jenž se postupně začíná prosazovat v praxi. Zajímavé nápady tohoto typu si vždy rádi vyslechneme.

HR konference TRIXIMA

Společnost TRIXIMA, spol. s r.o. je asi všem lidem pohybujícím se v oblasti personalistiky, řízení lidských zdrojů a zpracování mezd poměrně dobře známa. Je zaměřena na oblast lidské práce. Provádí statistická šetření průměrných mezd a aktivně působí v celostátní radě jako i v krajských radách pro rozvoj lidských zdrojů. Jako specialista právě na oblast lidských zdrojů pravidelně pořádá setkání s personálními manažery z významných podniků a organizací z celé České republiky.

Jednoho takového setkání jsme se měli možnost, jako partnerská společnost, zúčastnit. Setkání proběhlo na začátku října na přehradě Orlick. Společnost KS-program zde představila moderní způsob řešení podpory řízení lidských zdrojů formou využití špičkového mzdového a personálního informačního systému.

Mimo přednášku byla navíc vyhlášena soutěž, ve které se měli přítomní personální ředitelé a HR manažeri možnost vyjádřit k tomu, co jim dnes aktuálně v jejich personálních informačních systémech chybí a co je pro ně naopak zbytečné. Účastníci byli rozděleni do skupin. Výsledek byl vždy prezentován za skupinu personalistů a HR manažerů z různých společností.

Dá se konstatovat, že výsledky byly v mnoha ohledech překvapující. Pro porovnání s Vašimi názory Vám je předkládáme k posouzení ve vedlejší tabulce.

Upozorňujeme pouze, že nikdo z dotazovaných nepracuje doposud s aplikací KS mzdy PROFI.

Jak je patrné, jsou výsledky v tabulce mnohdy v přímém rozporu. Na základě následné diskuse byly řešeny důvody, proč tomu tak je. Určitě má vliv to, jaký význam je té které oblasti v jednotlivých firmách přikládán.

Velice podstatným pro zařazení do kolonky „nepoužívá se“ však bylo mnohdy zapříčiněno nesnadným použitím vybrané funkcionality v interním systému té které společnosti. Nebo-li, špatně zvládnuté řešení některé oblasti řízení lidských zdrojů v personálním informačním systému, může mít za následek vyloučení této oblasti z firemní strategie ŘLZ.

Aplikace KS mzdy PROFI se snaží řešit všechny funkcionality požadované odborníky neoblast personálního řízení. A to ať sama o sobě nebo

prostřednictvím partnerských řešení v případě evidence a řízení docházky zaměstnanců.

Nicméně mohou být také další oblasti, na které jsme ani v rámci tohoto projektu nenarazili a které by nás však velmi zajímaly. Pokuste se proto definovat tři věci, které vám v systému chybí a naopak tři věci, které v systému jsou, ale jsou dle Vašeho úsudku zbytečné.

Zajímavé názory a náměty odměníme.

Přehled odpovědí:

Co HR systémy neumí	Co HR systémy umí a nepoužívá se
Zaměstnanecký portál	Využití pouze 1/3 evidovaných údajů
Plán mzdových prostředků	Hodnocení zaměstnanců
Systemizace pracovních míst	Uchazeči
Hodnocení zaměstnanců	Náklady na školení
Sledování efektivity vzdělávání	Evidenci OOPP
Vazba na inzerci (nábor)	Hodnocení zaměstnanců (složitě)
Evidence osobních nákladů dle položek/zaměstnanec	Organizační struktura
Personální statistika	
Statistické výkazy	
Převod D -> THP a zpět	
Změna mzdy v průběhu měsíce	
Zpětné přepočty mezd	
Srážky pro exekuce	
Elektronické výplatní listky	
Změny mzd.podm.v průběhu měsíce	
Evidence docházky	
Řízení a plánování dovolené	
Konto pracovní doby	
Rozdělení mezd na zakázky	
Vyrovnaní nerovn. prac. doby	
Plánování kariéry	
Plán organizační struktury dopředu	

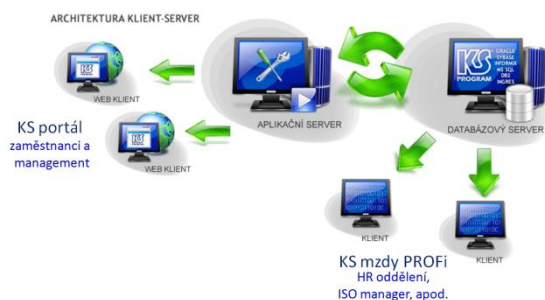
Hodnocení zaměstnanců

8. prosince byla uvolněna testovací verze nově přepracovaného modulu Hodnocení zaměstnanců v aplikaci KS mzdy PROFi (KS personalistika). Současně bylo hodnocení zaměstnanců uvolněno v odpovídající verzi také v aplikaci KS portál.

Všichni uživatelé tak od uvedeného dne mají možnost otestovat přednastavený systém hodnocení v obou aplikacích a to i v případě, že k nim nemají aktuálně nakoupeny licence.

Testovací verze bude prozatím v provozu do 31.12.2010. Do té doby budeme sbírat ohlasy, náměty a připomínky uživatelů tak, abychom mohli v lednu modul dofinalizovat a uvést do běžného používání u všech zákazníků, kteří o něj projeví zájem.

Co modul obsahuje? Odpověď je nasnadě. Obsahuje tvorbu, zpracování a vyhodnocení dle požadavků zákazníka. Přičemž uživatelé typu HR manažerů, personalistů, ISO manažerů nebo manažera hodnocení připraví v aplikaci KS mzdy PROFi (KS personalistika) kompetenční modely, stanoví cíle pro jednotlivce či na pracovní místa, definují motivační faktory atd. Následně bude probíhat celý proces hodnocení zaměstnanců. Ten však již bude probíhat v aplikaci KS portál, se kterým mohou pracovat linioví manažeři i běžní zaměstnanci.



V testovací verzi obou aplikací naleznete obsáhlejší systém hodnocení postavený na hodnocení a sebehodnocení kompetencí, na hodnocení plnění cílů a na hodnocení vzdělávání a rozvoje zaměstnance. Je zde také zahrnuta oblast motivace, kde je přednastaveno několik možných motivačních faktorů. A na závěr je také možné naplánovat rozvoj zaměstnance v návaznosti na konkrétní školící akce.

Kompetence

V testovací verzi jsou rozděleny do tří skupin kompetencí (počet a názvy skupin jsou uživatelsky

nastavitelné). Pro každou skupinu kompetencí je pak přednastaven jiný systém hodnotících stupňů. Skupina Pracovní výkon/chování má definováno hodnocení v intervalu 1-5, Sociální dovednosti mají hodnotící škálu v rozsahu A-B a Řídící schopnosti mohou být hodnoceny v desetibodových stupních v rozsahu 0-100. Tímto jsme chtěli demonstrovat možnosti nastavení jednotlivých oblastí tak, aby každý uživatel měl představu, jak je možné postupovat při definici vlastního firemního systému hodnocení a jak jej pak připravit pro elektronické zpracování v aplikaci KS mzdy PROFi (KS personalistika), resp. v aplikaci KS portál.

Modul Hodnocení dle konkrétní aplikace

V aplikaci KS mzdy PROFi (KS personalistika) naleznete Modul hodnocení v klasické nabídce PIS/Hodnocení/Hodnocení.

V aplikaci KS portál je hodnocení rozděleno do dvou samostatných částí. Jedna část je určena pro zaměstnance samotného, proto ji naleznete v menu Zaměstnanec/Hodnocení/Sebehodnocení. Druhá část, pro manažery, je v menu PIS/Hodnocení/Hodnocení. Přičemž zaměstnanec hodnotí sám sebe či pracovní prostředí zatímco manažer provádí hodnocení svých podřízených v předem definovaných oblastech.

Kde vyzkoušet?

Testovací verzi aplikace KS mzdy PROFi naleznete na těchto adresách:

- ✓ <ftp://ksprogram.cz/DownloadEasy/TestHodnoceni.exe>
- ✓ <http://download.ksprogram.cz/DownloadEasy/TestHodnoceni.exe>

Pro testování stáhněte soubor TestHodnoceni.exe (64MB). Jde o samorozbalovací archiv. Po stažení postačí pouze kliknout na něj pravým tlačítkem myši a zvolit příkaz "Extrahovat zde". Po rozbalení vejděte do složky spusťte soubor "demo.exe". Aplikace se sama spustí a provede přihlášení.

Testovací verzi aplikace KS portál naleznete na adrese <http://slivka.ksprogram.cz/KSPRTL/>.

Přihlášení do této testovací verze je Přihlašovací jméno: test, Heslo: test, Databáze: mssql_test_hodn.

Vaše náměty, názory a připomínky můžete zasílat na adresu obchod . Všem budeme věnovat pozornost při finalizaci modulu Hodnocení.

Návod k modulu Hodnocení

Prvním krokem k hodnocení zaměstnanců je stanovení metody hodnocení a od toho odvozených kritérií, která chceme a budeme hodnotit. Tato kritéria bude následně nutné zavést do systému jako podklad hodnocení.

Standardně jsou hodnocena některá z následujících kritérií v různých vzájemných kombinacích:

- ✓ Kvalifikační požadavky;
- ✓ Kompetence;
- ✓ Cíle;
- ✓ Výkonové ukazatele;
- ✓ Průběžné zvyšování kvalifikace;
- ✓ Pracovní podmínky
- ✓ Vzájemné vztahy na pracovišti
- ✓ a další oblasti.

Jednotlivá kritéria přitom mohou mít stanoveny různé systémy hodnocení. Standardně jsou využívány tyto způsoby vyhodnocování:

- ✓ Bodově;
- ✓ Procentuálně;
- ✓ Volným textem.

Přičemž jak body, tak i procenta mohou být předdefinovány ve stupnicích (1-5, 1-10, 1-100, apod.) ze kterých bude uživatel při hodnocení vybírat. V případě, že nelze použít takové stupnice, mohou být zapisovány konkrétní dosažené hodnoty.

Hodnocení jednotlivých kritérií provádí zaměstnanci na různých pozicích v organizaci a někdy i mimo ni. K jednotlivým kritériím se může, dle logiky konkrétního kritéria, vyjadřovat například:

- ✓ Hodnotitel – nadřízený;
- ✓ Hodnotitel – podřízený;
- ✓ Hodnotitel – zaměstnanec na stejné úrovni;
- ✓ Hodnocený – sebehodnotitel;
- ✓ Personalista – HR manager;
- ✓ ISO manager;
- ✓ Manager pro oblast hodnocení;
- ✓ Dodavatel;
- ✓ Odběratel;
- ✓ a další.

Součástí hodnocení zaměstnanců jsou také výstupy a návaznosti na další oblasti řízení lidských zdrojů. V hodnocení zaměstnanců tak lze definovat motivační faktory, jako benefity za kladné hodnocení.

Je-li výstupem hodnocení potřeba rozšíření kvalifikace zaměstnance či zajištění dalších vlastností a dovedností, je možné přímo do hodnocení zahrnout a naplánovat další rozvoj zaměstnance.

Modul Hodnocení v aplikaci KS mzdy PROFI

Pro správnou funkcionalitu hodnocení je nutné připravit číselníky modulu Hodnocení dle zvolené metody a kritérií hodnocení zaměstnanců. Tyto číselníky lze v budoucnu libovolně měnit dle potřeb konkrétní organizace.

Číselníky

PIS/Popisy pracovních míst/Číselník vlastností/Kompetence (dříve Osobní vlastnosti)

Zde lze definovat Skupiny kompetencí, Např. „Pracovní výkon/chování“, „Sociální dovednosti“, „Řídící schopnosti“ apod. Kompetence mohou být rozděleny do více skupin, nebo mohou být pouze v jedné skupině.

PIS/Popisy pracovních míst/Číselníky/Osobní vlastnosti-Kompetence

Uživatel může definovat libovolné kompetence dle svých požadavků. Mimo názvu mohou Kompetence obsahovat krátký nebo rozsáhlý popis. Současně mohou být rozděleny do jednotlivých Skupin kompetencí.

PIS/Popisy pracovních míst/Číselníky/Stupně kompetencí

Hodnocení kompetencí může probíhat formou výběru hodnotícího stupně (např.: výborný, dobrý, nedostatečný) z přednastaveného číselníku. Tyto stupně hodnocení lze definovat zde, v tomto číselníku, přičemž každé Skupině kompetencí může být přiřazena rozdílná stupnice pro hodnocení.

PIS/Hodnocení/Číselníky (N)/ Typy hodnotících akcí

Zde lze definovat Typy hodnotících akcí. (např.: Roční hodnocení, Čtvrtletní hodnocení, Hodnocení vybraných pozic, atd.) Lze definovat číslo typu hodnocení, název, zda je periodické a když ano, jaká je perioda (kolik měsíců) a zda se bude

Hodnocení provádět prostřednictvím aplikace KS portál.

PIS/Hodnocení/Číselníky (N)/ Osobní motivace

Lze definovat, jaké motivační faktory budou používány v rámci jednotlivých hodnocení.

PIS/Hodnocení/Číselníky (N)/ Slovní hodnocení

Lze definovat oblasti (např.: Popište pracovní prostředí, Popište týmovou spolupráci a její nedostatky, apod.), ke kterým se může slovně vyjádřit některý z účastníků procesu hodnocení. Současně lze stanovit, kdo se k dané oblasti (hodnocený, hodnotitel, personalista, atd.) bude vyjadřovat.

PIS/Hodnocení/Číselníky (N)/ Vyhodnocování cílů

Zde lze stanovit stupnici pro vyhodnocování plnění stanovených cílů. Nebude-li vyhodnocování probíhat výběrem přednastavených hodnot, ale například stanovením konkrétního procentuálního plnění

PIS/Hodnocení/Číselníky (N)/ Cíle

Zde lze definovat cíle, kterých mají zaměstnanci dosahovat při plnění svých pracovních povinností.

Moduly a agendy

Výše uvedená kritéria hodnocení (kompetence, cíle, atd.) lze nastavit jako součást popisu pracovních míst nebo jen pro konkrétní hodnotící akce. Bude-li prováděno zpravidla periodické hodnocení zaměstnanců je vhodnější vyplnit kompetence, cíle a další oblasti v popisech pracovních míst.

Současně mohou být prováděny také jednorázové akce za účelem vyhodnocení vybraných kompetencí bez ohledu na pracovní místo. V takovém případě lze stanovit hodnotící kritéria do šablony konkrétní hodnotící akce.

Modul Popisy pracovních míst

V Popisu pracovních míst mohou být definovány následující vlastnosti, které mohou mít následně vliv na hodnocení zaměstnanců:

Kompetence (dříve Osobní vlastnosti)

Lze pro každé pracovní místo vybrat sadu požadovaných kompetencí – kompetenční model. Ke každé kompetenci může být definována

požadovaná úroveň plnění dle konkrétního pracovního místa.

Cíle Hodnocení (dříve Hodnocení)

Mohou být stanoveny cíle (dosažení obrátu 10.000.000,- Kč, prodej 2000 kusů bot, apod.), které musí zaměstnanec na dané pozici splnit.

Kvalifikace

K pracovnímu místu lze definovat požadovanou kvalifikaci z pohledu vzdělání (dosažené vzdělání, skupina oborů vzdělání, jazykové znalosti, alternativní vzdělání, praxe, apod.).

Osvědčení

K pracovnímu místu lze definovat požadované školení a kurzy, které musí zaměstnanec v průběhu času absolvovat.

Modul hodnocení

Šablony (PIS/Hodnocení/Šablony (N))

Lze stanovit šablony jednotlivých typů hodnotících akcí. V šabloně lze definovat, zda se mají kompetence a cíle dotahovat z popisu pracovního místa. Současně lze zadat přímo kompetence a cíle specifické pro daný typ hodnotící akce. Možný je i průnik obou případů, tj. že se do hodnocení automaticky přenesou kompetence nebo cíle z popisu pracovního místa a doplní se další kompetence nebo cíle specifické pro daný typ hodnotící akce.

V šabloně lze tedy dále stanovit:

- „**Kompetence**“ – typ kompetence z číselníku a požadovaná úroveň plnění
- „**Cíle**“ – výběr z nabídky číselníku, lze přiřadit váhu
- „**Slovní hodnocení**“ – lze vybrat oblasti, ke kterým bude požadováno slovní vyjádření
- „**Osobní motivace**“ – lze stanovit motivační faktory pro daný typ hodnotící akce
- „**Náhled**“ – náhled struktury výsledného formuláře dle zvolených částí šablony

Hodnocení – Hodnotící akce (PIS/Hodnocení/Hodnocení (N))

Hodnotící akce obsahuje konkrétní hodnocení konkrétních zaměstnanců. Podle nastavení šablon hodnocení bude obsahovat následující oblasti:

„Plánování hodnocení“ – zde se vytváří jednotlivé hodnotící akce. Systém umožňuje spuštění

automatického plánování dle periodicity jednotlivých typů hodnocení. Po jejich vytvoření lze s jednotlivými hodnotícími akcemi pracovat.

„Seznam hodnocených zaměstnanců“ – ze seznamu zaměstnanců lze vybrat zaměstnance, kteří budou účastníky hodnocení. Vybraným zaměstnancům je nutné následně hodnocení „založit“ stiskem tlačítka Založit hodnocení.

„Hlavička hodnocení“ – obsahuje souhrnné údaje k hodnotící akci a k hodnocenému zaměstnanci v rámci této akce. Současně umožňuje tisk výsledného formuláře Zápis z hodnocení.

„Hodnocení kompetencí“ – hodnotitelé vyhodnocují hodnoceného dle přednastavených pravidel (z číselníku, konkrétními počty bodů či procent, textem).

„Sebehodnocení“ – hodnocený má možnost provést sebehodnocení (je-li nastaveno) dle přednastavených pravidel.

„Hodnocení cílů“ - hodnotitel vyhodnocuje plnění cílů

„Následné cíle“ – hodnotitel může definovat následné cíle a termíny jejich plnění.

„Hodnocení slovní“ – může se vyjádřit hodnocený, hodnotitel, vedoucí...

„Osobní motivace“ – dle šablony podle které je hodnocení prováděno se nabízí motivační faktory, které je možné v rámci hodnotící akce zaměstnanci přidělit.

„Hodnocení vzdělávacích akcí“ – lze určovat, zda plánované vzdělávání a školení proběhlo a zda splnilo předpoklady.

„Doporučené vzdělávání“ – lze definovat požadavky na budoucí rozvoj zaměstnance. Je navázáno na modul Školení, vzdělávání, kam se zde stanovené požadavky automaticky přenesou po uložení.

Evidence hodnocení (PIS/Hodnocení/Evidence hodnocení (N))

Seznam hodnocení daného zaměstnance. Po ukončeném hodnocení se u jednotlivých zaměstnanců zobrazí seznam hotových hodnotících akcí.

V hlavičce Hodnocení musí být zatrhnuto ukončení -> zmizí ze seznamu hodnocení -> objeví se v Evidenci hodnocení u jednotlivých zaměstnanců.

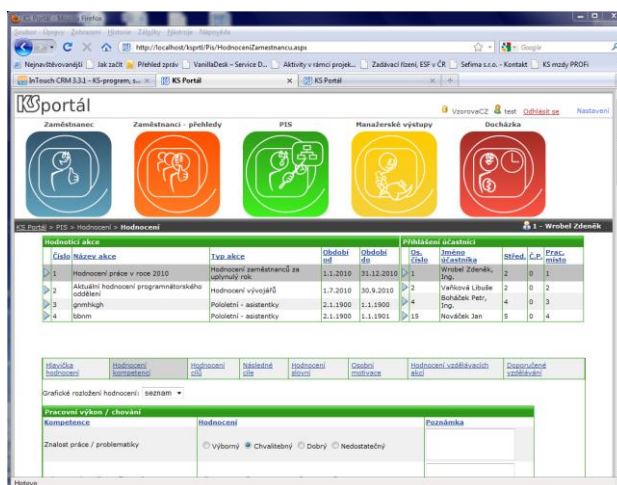
Dokumenty hodnocení (PIS/Hodnocení/Dokumenty (N))

Obsahuje základní sestavy z hodnocení. Počet sestav se bude rozšiřovat. Nalezneme zde:

„Provedená hodnocení“ – seznam provedených, hotových hodnocení

„ Rozpracovaná“ – seznam neukončených hodnocení

„Chybějící“ – hodnocení, která se ještě musí provést



Co se připravuje

Modul Hodnocení není úplně dokončen. Předpokládá se, že díky jeho univerzálnosti bude vývoj pokračovat neustále. Nicméně již dnes jsou známy oblasti, ve kterých je nutné systém zlepšit:

- Workflow
- Automatické plánování hodnotících akcí
- Zahnutí tvrdých dat do hodnocení (vyrobené kusy, zmetkovitost, prodané pytle brambor, apod.)
- Rozšíření vyhodnocování vzdělávání
- Zpracování výsledků:
- Návaznost na odměny
- Návaznost na Benefitní program
- Sestavy
- Grafy

Tyto oblasti se již připravují. Priorita bude dána počtem požadavků od zákazníků na danou oblast.

ŘLZ v ACO Industries, k.s.

„Při implementaci systému provedli pracovníci dodavatele profesionální práci – vše, co bylo sjednáno, se uskutečnilo kvalitně, ve smluvených termínech a s nepřehlédnutelnou snahou vyjít nám ve všem vstříc.“

Martin Klusáček, Personální ředitel

Společnost ACO Industries k.s. je firma se zahraniční spoluúčástí. Mateřskou společností je ACO Holding GmbH z Rendsburgu ve Spolkové republice Německo. Jak v mateřské společnosti, tak i v tuzemsku si management uvědomuje nutnost správného nastavení procesů řízení firmy. Z tohoto důvodu byl ve výběrovém řízení na personální informační systém kladen důraz také na podporu normy ČSN EN ISO 9001:2001 v oblasti řízení lidských zdrojů. Stávající mzdový systém řešil pouze oblast zpracování mezd bez dalších návazností na personální řízení. Úplně odděleně fungoval také systém evidence docházky.

Cílem implementace nového mzdového a personálního informačního systému bylo umožnit nad jednotnou databází zaměstnanců řešení těch procesů personálního řízení, které byly do té doby řešeny odděleně a zaměřit se tak více na plánované kroky a omezení ad hoc rozhodování.

Současně s nasazením nového personálního a mzdového systému byla plánována obměna docházkového systému. Do projektu bylo zahrnuto i vzájemné propojení obou systémů pro přenos dat o odpracované době z docházkového systému do mezd a v opačném směru aktualizace údajů o zaměstnancích ze mzdového a personálního systému do docházky.

Implementace personálního a mzdového systému KS mzdy PROFi ve společnosti ACO Industries k.s. byla díky šikovnosti uživatelů velmi rychlá a přesto výborně provedená. Proces implementace započal 27.4.2009 migrací dat ze stávajícího mzdového systému a instalací aplikace KS mzdy PROFi. Dle požadavku pak byly v průběhu implementace zpracovány mzdy zpětně za měsíc leden, únor, březen, duben. Při duplicitním a následně ostrém provozu byl brán zřetel také na správné propojení s docházkovým systémem ANeT Time, společnosti ANeT-Advanced Network Technology, s.r.o., který byl dodán a implementován společně s aplikací KS mzdy PROFi.

Společně s nastavením a testovacím zpracováním mezd byly řešeny i personální procesy. Byly redefinovány popisy pracovních pozic a zavedeny

do systému jako základ pro maximální usnadnění rutinních činností při řízení lidských zdrojů. V souvislosti s pracovními pozicemi byla centralizována organizační struktura a její topografie, přičemž byl umožněn její přenos i do dalších systémů. V rámci vzdělávání a zvyšování kvalifikace zaměstnanců bylo nastaveno automatické plánování školících akcí s možností přihlašování účastníků a možností vyhodnocení. Nezapomnělo se ani na preventivní lékařskou péči. I zde bylo zavedeno automatické plánování lékařských prohlídek i s možností tisku formulářů pro lékaře. Uživatelé byli také proškoleni v tvorbě šablon pracovních právních dokumentů, což umožňuje vytvářet například pracovní smlouvy několika málo kliknutími přímo v aplikaci.

Komplexně nainstalovaný a implementovaný systém podpory řízení lidských zdrojů byl předán do rutinního provozu dne 9. 6. 2009. Celá implementace tak trvala pouze 44 dnů. Za běžného provozu dokázali uživatelé, mzdové účetní i personalisté nejen provést pod odborným dohledem konzultantů testovací výpočty mezd a navedení velkého množství dat, ale také řešit své běžné povinnosti.

Ve společnosti ACO Industries k.s. byla aplikace implementována v rozsahu:

- Mzdy a Personalistika
- Dokumenty zaměstnanců
- Popisy pracovních míst
- Systemizace pracovních míst
- Školení, vzdělávání a trénink zaměstnanců
- Ochrana zdraví při práci
- Hodnocení a motivace zaměstnanců
- Evidence pracovních pomůcek
- Sociální program
- KS portál – web aplikace

Přínosy

- Sjedení oblastí zpracování mezd a personálního řízení do jedné databáze
- Systém varovných hlášení – upozornění uživatelů na důležité situace
- Plánování budoucí struktury organizace
- KS portál – informace pro management i zaměstnance on-line
- Interface na data z docházky i ekonomický systém
- Podpora certifikace normy ČSN EN ISO 9001:2009
- Úspory nákladů na řízení lidských zdrojů