**Gdy ERP już nie wystarcza do zarządzania personelem**

**Systemy ERP już od ponad dekady zdobywają coraz większą popularność jako główne narzędzie stosowane w przedsiębiorstwach do zarządzania różnymi obszarami działalności takimi jak finanse, produkcja, logistyka czy sprzedaż. Większość systemów ERP wyposażonych jest także w moduły kadrowo-płacowe, które pozwalają na prowadzenie ewidencji zatrudnienia, prowadzenie kartotek pracowniczych, prostą ewidencję czasu pracy oraz naliczanie wynagrodzeń.**

Wraz z rosnącą świadomością Zarządów o znaczeniu i udziale HR w budowaniu biznesu rosną również potrzeby automatyzacji tego obszaru, a wówczas okazuje się, że oferowane przez ERP rozwiązania HR-owe nie wystarczają. Tu pojawia się potrzeba skorzystania z narzędzi specjalistycznych i dedykowanych z obszaru HRM ([Human Resource Management](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-wfm/)).

Personel jest strategicznym zasobem organizacji, a jego właściwe wykorzystanie wpływa wprost na kondycję i rentowność prowadzonego biznesu. Nie znaczy to jednak, że inne składniki każdej organizacji stają się mniej istotne. Faktem jest jednak to, że właśnie na te pozostałe elementy główny nacisk kładą rozwiązania ERP. Zarządzanie finansami czy gospodarką magazynową to wybrane domeny dedykowane właśnie dla systemów ERP. HR jest przez to często traktowany dość „pobieżnie”, a to nie pozwala na pełne wykorzystanie tego obszaru, a tym samym pozostawia pewnego rodzaju lukę i niedopowiedzenie.

Jakie zatem funkcje i możliwości daje dedykowany system HRM, które stanie się „drugą nogą”, obok ERP na którym stoi organizacja?

Po pierwsze system HRM jest bardzo wygodnym narzędziem do przechowywania i zarządzania informacjami personalnymi. To już nie tylko kartoteki pracownicze, ale także możliwość przechowywania zdigitalizowanych akt osobowych w postaci [e-teczek](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-epf-e-teczka-elektroniczna-dokumentacja-pracownicza/). Informacje na temat pracownika mogą być uzupełnione o jego umiejętności, kompetencje, uprawnienia oraz osiągnięcia.

W systemie HRM można de facto zarządzać całym cyklem życia pracownika w organizacji, od momentu pojawienia się potrzeby stworzenia nowego wakatu, poprzez obsługę procesów rekrutacji i selekcji, generowanie dokumentów potrzebnych do zatrudnienia, onboarding, monitorowanie wyników, [planowanie i rozliczanie czasu pracy](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-hrm-planowanie-i-rozliczanie-czasu-pracy/), określanie luk kompetencyjnych w celu planowania i realizacji szkoleń oraz zarządzania rozwojem pracownika, w tym awansów. Do tego dochodzi system ocen pracowniczych, [zarządzania wynagrodzeniami oraz benefitami](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-payroll-system-kadrowo-placowy/), łącznie z planami emerytalnymi, ubezpieczeniami zdrowotnymi i innymi świadczeniami pracowniczymi. System HRM daje także możliwość wygenerowania dokumentów dotyczących rozwiązania umowy o pracę oraz offboardingu pracowniczego.

Zatem mając na uwadze pojedynczego pracownika, w systemie HRM posiadamy na jego temat komplet wiedzy. Natomiast zagregowane dane na temat wszystkich pracowników pozwalają na całościowe spojrzenie na posiadane zasoby personalne w organizacji.

Z tego punktu widzenia system HRM to idealne narzędzie m.in. do planowania czasu pracy, zawsze w zgodzie z obowiązującymi przepisami prawa pracy, regulacjami branżowymi oraz wewnętrznymi regulaminami danego zakładu pracy, a przy tym zawsze zgodnie z rzeczywistym zapotrzebowaniem na pracowników. System HRM daje równocześnie szeroki wachlarz narzędzi do analiz kadrowych oraz wyliczania wskaźników HR istotnych z punktu widzenia zarządzania personelem i jego wpływu na całą organizację. Raporty wygenerowane w systemie HRM są podstawą do podejmowania decyzji personalnych i strategicznych takich, jak planowanie rozwoju kariery, identyfikacja luk kompetencyjnych organizacji czy analiza efektywności programów szkoleniowych.

Niewątpliwie wielką przewagą systemu HRM nad standardowym systemem ERP jest możliwość [automatyzacji](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-wfa-zaawansowane-algorytmy-planowania-pracy/) procesów kadrowych. Wyznaczone workflow i zdefiniowane przez organizację scenariusze i ścieżki obiegu dokumentów pozwalają na uporządkowanie wszystkich procesów kadrowych, szybkie ich wdrożenie oraz ich zautomatyzowanie, przez co ogranicza się możliwość popełnienia błędu oraz odciąża personel administracyjny od żmudnych, powtarzalnych czynności. Procesom automatyzacji w HR sprzyjają także funkcje samoobsługi pracowniczej dostępne w systemie HRM poprzez [portal pracowniczy](https://www.eqsystem.pl/product/xprimer-hrm-portal-pracowniczy/). Dzięki temu pracownicy z poziomu swojego komputera, tabletu lub smartfonu mogą składać wnioski, planować urlopy, komunikować swoje zapotrzebowania, czy sprawdzać statusy złożonych wniosków, a także weryfikować paski z wynagrodzeniem, a nawet pobierać deklaracje PIT. Samoobsługa pracownicza, poza usprawnieniem i przyspieszeniem procesów podejmowania decyzji oraz uwolnieniem personelu średniego szczebla od czynności administracyjnych, wpływa na pozytywne postrzeganie pracodawcy przez obecnych i przyszłych pracowników.

Oczywiście system HRM w organizacji nie działa w oderwaniu od ERPa – zasila i jest zasilany danymi. Dzięki takiej integracji w systemie HRM można zaplanować pracę pracowników np. pod pojawiające się zlecenia od klientów zarejestrowane w systemie ERP. Z kolei dane z HRM pomagają w analityce finansowej, w tym wyliczaniu wskaźników efektywności przedsiębiorstwa.

Kiedy system ERP już nie wystarcza? Z doświadczenia mogę stwierdzić, że w organizacjach zatrudniających ponad 400 pracowników system HRM przyczynia się do optymalizacji i realnych oszczędności. Oczywiście im bardziej skomplikowane procesy HR, zmianowość pracy, różnorodne okresy rozliczeniowe, duży udział pracy zdalnej czy zaawansowane systemy premiowania, tym bardziej system HRM usprawnia zarządzanie personelem, nawet w mniejszych przedsiębiorstwach.

Trendy rynkowe pokazują, że pojawia się coraz więcej platform do zarządzania personelem. Działy HR oraz Kadr i Płac mają do swojej dyspozycji wiele nowoczesnych narzędzi, które pozwalają zwiększać efektywność ich pracy. Pamiętając o tym, że personel to zasób strategiczny, zadbajmy o to, by dzięki specjalistycznym systemom do zarządzania personelem osiągać jeszcze lepsze wyniki biznesowe.

Błażej Migoń, ekspert w zakresie rozwiązań dla HR, eq system sp. z o.o.