

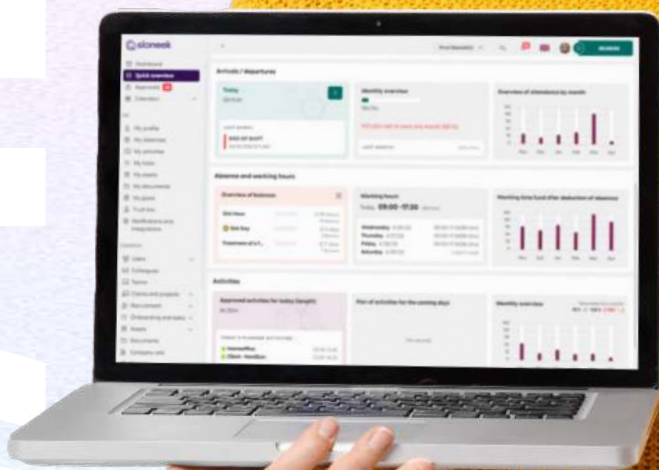
✨ Nadchodzi ai rewolucja w HR. Czytaj więcej!



 sloneek

Przewodnik po platformach HRIS 2023

Odkryj korzyści i czynniki wyboru dla systemu HR w Twojej firmie



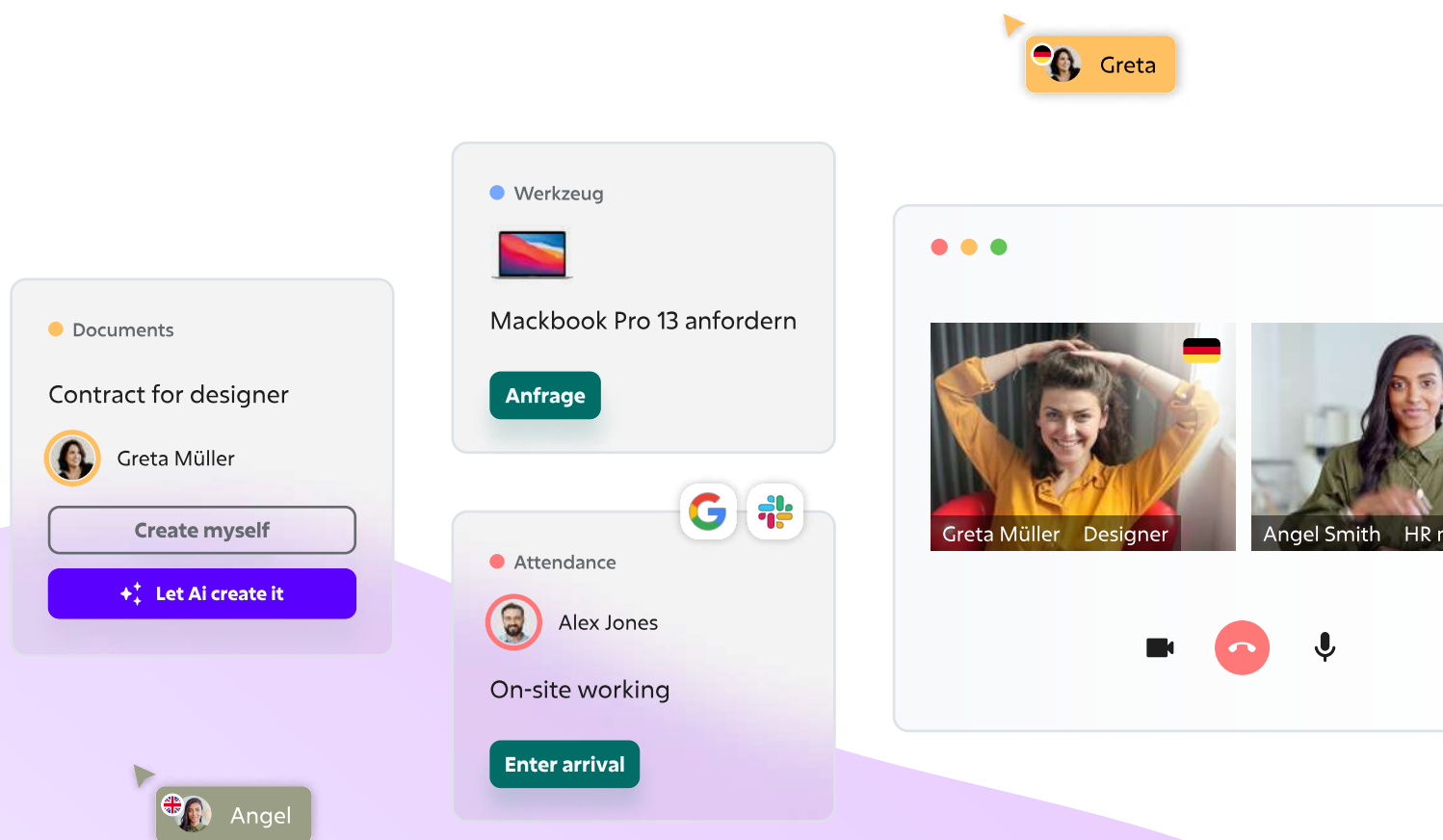
HR to kręgosłup każdej organizacji. Dla zdrowego i skutecznego funkcjonowania firmy, efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi jest elementem koniecznym.

W świetle hybrydowego i zdalnego zatrudnienia, pojawia się kilka współczesnych wyzwań, które jeszcze kilka lat temu byłyby trudne do wyobrażenia. Utrzymanie zaangażowania personelu, jednocześnie dbając o jego jak największą efektywność, to zadanie, z którym niewiele firm sobie poradziło. Z kolei tego typu działania często generują dodatkowe koszty i wyzwania dla procesu HR.

Nie można też zapominać o rewolucji sztucznej inteligencji, która staje się normą w większości sektorów, z kolei w obszarze HR niesie ze sobą całe mnóstwo nowych możliwości.

Z pomocą wyzwaniom przychodzą systemy HR (HRIS). HRIS to platformy, które pomagają zarządzać zasobami ludzkimi, a wiele firm coraz częściej decyduje się na nie ze względu na ich efektywność i różnorodność funkcji.

Dlatego też znalezienie odpowiedniego systemu HRIS dla Twojej organizacji staje się coraz ważniejsze i może być nie lada wyzwaniem. Aby ułatwić Ci to zadanie, przygotowaliśmy ten przewodnik, który pomoże Ci wybrać idealne rozwiązanie HRIS dla Twojej firmy w 2023 roku.



1. Zrozumienie HRIS

Czym właściwie jest HRIS?

HRIS, czyli **System Informacji Zasobów Ludzkich**, to narzędzie umożliwiające organizacjom przechowywanie, zarządzanie i analizowanie danych pracowników w celu podejmowania świadomych decyzji dotyczących kadry i zatrudnienia.

Jest to w praktyce **centralne repozytorium informacji**, które może być wykorzystywane do śledzenia wyników, obecności, świadczeń i wynagrodzeń pracowników – ale także do wielu innych zadań, jeśli tylko wybierzesz odpowiedni system.

Korzyści z korzystania z systemu HRIS

Automatyzacja procesów śledzenia i zarządzania pracownikami

- HRIS upraszcza zarządzanie pracownikami poprzez automatyzację różnych procesów HR, takich jak rekrutacja, onboarding, wyniki, oraz kontrolowanie czasu pracy i obecności. Zastępowanie ręcznych procedur automatyzacjami pomaga działom HR skupić się na strategicznych zadaniach przyczyniających się do rozwoju organizacji.

Zwiększona widoczność danych firmy

- Centralne przechowywanie danych pracowników zapewnia decydentom łatwy dostęp do kluczowych informacji. Ta poprawa widoczności pozwala branży HR analizować trendy dotyczące zatrudnienia, identyfikować luki kompetencyjne oraz prognozować przyszłe potrzeby w celu podejmowania bardziej świadomych decyzji biznesowych.

Monitorowanie wydajności pracowników

- Analiza wydajności siły roboczej pozwala działom HR ustalać realistyczne cele i poprawiać procesy wewnątrz działów. Bez oprogramowania jest to niezwykle trudne! HRIS ułatwia zidentyfikowanie wydajności pracowników, śledzenie postępów w firmie, oraz ułatwienie współpracy między danymi zespołami a kierownictwem.

Usprawnienie procesów płacowych

- Zarządzanie wypłatami może być skomplikowane i czasochłonne, zwłaszcza dla organizacji z wieloma pracownikami, zlokalizowanymi w różnych miejscach na świecie. HRIS integruje kilka źródeł danych, takich jak kontrola czasu pracy, dane dotyczące obecności, informacje podatkowe, dodatkowe świadczenia oraz metryki wydajności pracowników. Łatwy dostęp do wszystkich danych pozwala działom HR na bardziej efektywne zarządzanie wypłatami.

Zmniejszenie ilości i ulepszenie prowadzenia dokumentacji

- Duże organizacje często poświęcają znaczną ilość czasu i zasobów na papierową dokumentację. W erze cyfrowej to niepotrzebne! HRIS ułatwia przechowywanie informacji o pracownikach i dokumentacji w formie elektronicznej, co pozwala zaoszczędzić zarówno czas, jak i koszty związane ze żmudnymi, papierowymi procesami.

Do czego używa się HRIS?

W skrócie, HRIS służy do usprawnienia zarządzania danymi pracownikami. Termin ten jest jednak niezwykle szeroki, dlatego przybliżamy różne zastosowania systemów HRIS i sposób, w jaki mogą być wykorzystywane przez Twoją firmę:

Rekrutacja i śledzenie kandydatów



Dla wielu firm, działów, czy pracowników HR, **dobry system HR to jak prawa ręka w rekrutacji.** HRIS może być używany do zarządzania całym procesem rekrutacji, od publikowania ofert pracy po śledzenie zgłoszeń i wybór kandydatów. Takie narzędzia automatyzują zadania, takie jak screening kandydatów czy planowanie rozmów kwalifikacyjnych, dzięki czemu HRIS sam w sobie nie tylko oszczędza czas, ale także zmniejsza prawdopodobieństwo błędów. Ponadto, HRIS może pomóc organizacjom w budowaniu scentralizowanej bazy talentów, ułatwiając znalezienie odpowiednich kandydatów w obecnych i przyszłych rekrutacjach.

Wdrożenie i szkolenia pracowników



Jeśli kiedykolwiek byłeś odpowiedzialny za onboarding lub szkolenia, wiesz, że manualne dopilnowanie wszystkich tych zadań to spore wyzwanie. HRIS usprawnia ten proces, dostarczając kompleksową platformę do zarządzania zadaniami, takimi jak podpisywanie umów, czy rejestracja świadczeń. HRIS może również wspierać szkolenia i rozwój pracowników, śledząc postępy, zarządzając rejestracją na kursy i gromadząc materiały szkoleniowe w jednym miejscu.

Zarządzanie wynikami



HRIS jest niezwykle przydatny również po zakończeniu procesów rekrutacji czy onboardingu. Może być wręcz kluczowy w ocenie wyników pracowników! Dzięki HRIS, menedżerowie mogą ustalać cele, śledzić postępy i dostarczać informacje zwrotne w obrębie jednej platformy. Daje to organizacjom wgląd w to, jak można zautomatyzować cykle oceny wyników, ułatwiając zbieranie feedbacku, identyfikowanie obszarów do poprawy i ustalanie planów rozwojowych.

Zarządzanie czasem pracy i obecnością



Ręczne rejestrowanie czasu pracy pracowników to żmudne zadanie, które może prowadzić do wielu frustracji. HRIS przydaje się również w tym obszarze, ponieważ można go wykorzystać do mierzenia godzin pracy pracowników, wniosków o urlopy, czy pozostałych dni wolnych, zapewniając dokładne rozliczenie i zgodność z przepisami prawa pracy. Jeśli szukasz rozwiązań, które uproszczą proces akceptacji urlopów i śledzenia nieobecności, HRIS jest dla Ciebie!

Zgodność i raportowanie



HRIS pomaga firmom w przestrzeganiu różnych przepisów prawnych, regulacji i wymogów sprawozdawczych. Ma to szczególne znaczenie w dobie pracy zdalnej i przepisów prawa pracy, różniących się w zależności od kraju. HRIS jest również pomocny, jeśli chcesz monitorować inicjatywy związane z szeroko pojętymi diversity i integracją, dla zgodności z przepisami dotyczącymi równych szans i tworzenia inkluzywnego środowiska pracy.

Różne rodzaje systemów HR

Operacyjne systemy HR



Głównym zadaniem operacyjnych systemów HRIS jest zbieranie i raportowanie kluczowych danych związanych z zasobami ludzkimi, oraz usprawnianie codziennych zadań związanych z HR. Korzystając z operacyjnego HRIS, menedżerowie ds. HR uzyskują wiele informacji niezbędnych do ulepszania podstawowych zadań, obowiązków i funkcji związanych z HR.

Taktyczne systemy HR



Systemy strategiczne HRIS koncentrują się na podejmowaniu decyzji opartych na danych, pomagając działom HR planować strategię pracownicze na przyszłość. Dzięki strategicznemu HRIS, pracownicy działów HR mogą korzystać z danych takich jak dokładna analiza rynku i budżety operacyjne, umożliwiając organizacjom podejmowanie strategicznych decyzji dotyczących wzrostu i ekspansji.

Strategiczne systemy HR



Systemy strategiczne HRIS koncentrują się na podejmowaniu decyzji opartych na danych, pomagając działom HR planować strategię pracownicze na przyszłość. Dzięki strategicznemu HRIS, pracownicy działów HR mogą korzystać z danych takich jak dokładna analiza rynku i budżety operacyjne, umożliwiając organizacjom podejmowanie strategicznych decyzji dotyczących wzrostu i ekspansji.

Kompleksowe HRIS



Kompleksowy HRIS łączy funkcjonalności systemów operacyjnych, taktycznych i strategicznych HRIS, łącząc trzy różne procesy w jednej platformie. Kompleksowy HRIS może być używany do zarządzania całym cyklem pracowników, od rekrutacji i onboardingu, poprzez szkolenia, zarządzanie wynikami, po kwestie dotyczące emerytury. Ze względu na swoją wszechstronność, ten typ HRIS jest idealny dla organizacji, które chcą usprawnić swoje procesy i stworzyć doskonałe doświadczenia pracownicze – jednak wdrożenie tego rodzaju systemu wymaga czasu.

Ograniczone HRIS



HRIS o ograniczonej funkcjonalności został zaprojektowany, aby obsługiwać tylko jeden konkretny element w obszarze HR. Te systemy koncentrują się raczej na konkretnych funkcjach, takich jak szkolenie pracowników czy zarządzanie świadczeniami, niż na pełnym zakresie funkcji HR.

Organizacje, które chcą uprościć swoje procesy i nie potrzebują kompleksowego rozwiązania, mogą uznać tego typu HRIS za pomocne rozwiązanie – jednak w miarę wzrostu mogą być zmuszone do przejścia na kompleksowy HRIS.

2. Jakie funkcje AI mogą być pomocne dla nowoczesnego działu HR? ✨

Tworzenie szablonów dokumentów



Dział HR obsługuje dużą ilość dokumentacji: od umów o pracę po oceny pracowników. AI może pomóc w tworzeniu szablonów dla tych dokumentów, oszczędzając czas i wysiłek personelu HR. Te szablony można także dostosować do potrzeb organizacji, zapewniając spójność we wszystkich dokumentach.

Sugerowanie kwestionariuszy oceny pracowników i ich kompetencji



AI może analizować dane pracowników, a także sugerować zestawy umiejętności lub na przykład kwestionariusze oceny, oparte na konkretnej wydajności pracownika. Pomaga to działowi HR w podejmowaniu decyzji opartych na danych, co przekłada się na bardziej efektywne i skuteczne zarządzanie talentami.

Tworzenie ofert pracy



AI może pomóc działom HR w generowaniu ofert pracy, analizując opisy stanowisk i inne istotne informacje. AI może również identyfikować kluczowe frazy i język, który przyciąga odpowiednich kandydatów, oraz sugerować spersonalizowane wiadomości, aby zwiększyć współczynnik akceptacji ofert przez nowych, potencjalnych pracowników.

Tworzenie list dla onboardingu i offboardingu konkretnych stanowisk



AI pozwala działom HR tworzyć spersonalizowane listy kontrolne dla konkretnych stanowisk podczas procesów wdrożenia i offboardingu. Takie listy kontrolne mogą zawierać informacje takie jak specyficzne dla danego stanowiska szkolenia, niezbędne wyposażenie i dostęp do odpowiednich systemów.

Wykorzystanie chatbotów A



Chatboty wykorzystujące AI mogą zwiększyć zaangażowanie pracowników, dostarczając natychmiastowych odpowiedzi na powszechne zapytania. Chatboty mogą również zapewniać spersonalizowaną pomoc, w tym wsparcie w procesie wdrożenia, szkoleniu oraz korzystaniu z świadczeń pracowniczych.

Czynniki do rozważenia przy wyborze systemu HRIS

Funkcjonalność

01

Twoja platforma HRIS powinna obsługiwać funkcje, które są najważniejsze dla Twojej organizacji. Szukaj systemu, który posiada wszystkie potrzebne funkcjonalności i może być łatwo dostosowany za pomocą dodatkowych modułów lub integracji. W tym kroku musisz określić konkretne zapotrzebowanie na funkcje, jakich Twoja firma wymaga od systemu HR.

Budżet

02

To oczywiste - budżet jest kluczowym czynnikiem przy wyborze systemu HRIS. Porównaj różne opcje cenowe dla każdego systemu i określ, który z nich spełnia Twoje potrzeby, nie obciążając nadmiernie finansów. Ustal budżet na system HRIS, uwzględniając nie tylko początkową inwestycję, ale także koszty, które musisz ponieść na bieżąco, takie jak utrzymanie systemu, aktualizacje, i szkolenia użytkowników.

Skalowalność

03

Wybierz system HRIS, który będzie się rozwijać wraz z Twoją organizacją, oferując elastyczność, która pozwoli dostosować się do rosnącej liczby pracowników, dodatkowych lokalizacji lub zmieniających się potrzeb HR bez konieczności całkowitej przebudowy systemu. Nawet jeśli teraz nie potrzebujesz wszystkich zaawansowanych funkcji w swoim systemie HRIS, mogą one okazać się ważne w przyszłości.

Bezpieczeństwo

04

Kiedy masz do czynienia z wrażliwymi danymi pracowniczymi, bezpieczeństwo i ochrona prywatności są niezwykle ważne. Dlatego jeszcze zanim zaczniesz rozważać różne systemy HRIS, powinieneś wziąć pod uwagę, jakie środki bezpieczeństwa muszą posiadać, aby chronić wszystkie dane.

Potrzeby firmy

05

Ten aspekt jest kluczowy, ale często pomijany podczas wyboru systemu HR. Po zidentyfikowaniu wewnętrznych potrzeb organizacji, kolejnym krokiem jest zastanowienie się nad potrzebami konkretnych osób, które będą z nich korzystać. Jeśli system nie jest dostosowany do potrzeb pracowników, prawdopodobnie napotkasz trudności w jego wdrożeniu. Twój zespół może być niechętny do korzystania z platformy, a Ty możesz zakończyć projekt wprowadzania systemu HR kompletnym niepowodzeniem - inwestując już znaczną ilość pieniędzy, czasu i zasobów w ten proces. System HR wpłynie na różne obszary biznesu, więc warto uzyskać opinie wszystkich potencjalnych użytkowników, aby upewnić się, że wszyscy są zgodni co do wyboru danej platformy.

Na przykład:



Kierownicy HR potrzebują systemu, który usprawnia procesy, poprawia dokładność danych, zapewnia zgodność z przepisami i oferuje efektywne raportowanie.

4. Funkcje, na które warto zwrócić uwagę w HRIS w 2023 roku

Sztuczna inteligencja i analityka predykcyjna

- Wspomnieliśmy o tym już wcześniej, ale sztuczna inteligencja to przyszłość systemów HR. HRIS oparte na AI oferują analitykę predykcyjną, pomagając wyprzedzać problemy i przewidywać potencjalne wyzwania. Wykorzystaj uczenie maszynowe i analizę danych do przewidywania trendów, identyfikowania luk w umiejętnościach i optymalizacji planowania zasobów ludzkich, jednocześnie poprawiając ogólną efektywność firmy.

Zarządzanie hybrydowymi zespołami

- W miarę upowszechnienia zdalnych i hybrydowych trybów pracy, wybrany przez Ciebie system HR powinien oferować narzędzia wspierające komunikację, współpracę i zarządzanie wydajnością w różnych działach. W efekcie wdrożenia takiego narzędzia zarówno pracownicy stacjonarni, jak i zdalni, powinni czuć się zaangażowani i związani z organizacją.

Zaawansowane środki bezpieczeństwa

- Bezpieczeństwo systemów HR zawsze należy traktować poważnie. W 2023 roku szukaj platform HRIS, które oferują zaawansowane środki bezpieczeństwa, takie jak kontrola dostępu, uwierzytelnianie dwuskładnikowe, audyty bezpieczeństwa, szyfrowanie i weryfikacja tożsamości. System powinien być również zgodny z najnowszymi przepisami dotyczącymi prywatności danych – w końcu przechowuje i przetwarza bardzo wrażliwe dane firmy i pracowników!

Spersonalizowane raportowanie i pulpity nawigacyjne

- Mierz to, co chcesz zmierzyć, i śledź to, co chcesz śledzić! Twój system HRIS powinien oferować spersonalizowane raporty i pulpity nawigacyjne, które pomogą monitorować KPI, wydajność pracowników i ogólne działania. Wszystko po to, aby pomóc zespołowi HR zdobyć cenne informacje na temat postępów firmy i zidentyfikować potencjalne obszary do poprawy.

Integracja z narzędziami biznesowymi

- Warto korzystać z systemu HRIS, który integruje się bezproblemowo z istniejącymi systemami, takimi jak systemy płac, administracja świadczeń, zarządzanie talentami i rozwiązania szkoleniowe. W ten sposób można przechowywać i mieć dostęp do wszystkich danych w obrębie jednej platformy. Integracja powinna być dwukierunkowa, co oznacza, że dane z innych systemów, których używasz, mogą być również automatycznie aktualizowane w systemie HR.

Funkcje wspomagające rozwój firmy

- Nowoczesny system HRIS powinien oferować funkcje wspierające ciągłe doskonalenie i rozwój, takie jak moduły szkoleniowe, oceny umiejętności i planowanie ścieżki kariery. Pomaga to nie tylko pracownikom rozwijać się i dostosowywać do zmieniających się wymagań branży, ale także zwiększa ogólną efektywność organizacji - coś, czego prawdopodobnie dążysz, jeśli czytasz ten materiał.

5. Ewaluacja systemów HR – krok po kroku

01 Research potencjalnych platform HRIS

Czasami trudno jest wiedzieć, od czego zacząć. Kluczem jest rozpoczęcie od researchu potencjalnych systemów HR i zdobycie na ich temat więcej informacji, takich jak oferowane produkty i usługi, czas istnienia na rynku, reputacja wśród klientów, czy struktura cenowa. Opinie w internecie to doskonały punkt wyjścia.

Aby znaleźć informacje o systemach w internecie, rozważ następujące źródła:

G2



to popularna platforma z recenzjami, ocenami użytkowników i opiniami na temat różnych rozwiązań HRIS. Podobne rozwiązania oferują Capterra, TrustRadius lub GetApp.

Media społecznościowe



Połącz się z profesjonalistami HR w swojej sieci i poproś o ich rekomendacje związane z platformami HRIS.

Publikacje i blogi branży HR

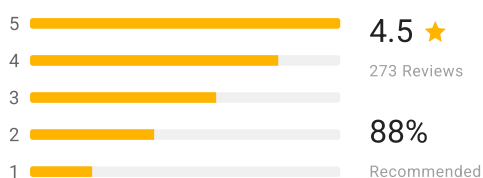


Śledź media branżowe i subskrybuj blogi, newslettery czy artykuły ekspertów, związane z HR.

Możesz także uczestniczyć w wydarzeniach i konferencjach – zarówno online, jak i offline – aby odkryć nowe rozwiązania (ale także dowiedzieć się o najnowszych trendach i innowacjach w dziedzinie HR!). Bezpośrednie rekomendacje mogą okazać się jednak najbardziej pomocne – ale omówimy to bardziej w kolejnych krokach.

Ratings & Reviews (273)

Summary



02 Porównywanie produktów



Stworzenie listy potencjalnych platform to świetny początek, ale – tak, to dopiero początek. Teraz warto porównać ich funkcje i usługi, aby zobaczyć, które z nich najlepiej pasują do potrzeb Twojej firmy. Wcześniej w tym przewodniku wymieniliśmy kluczowe funkcje, na które warto zwrócić uwagę przy wyborze nowoczesnego HRIS. Teraz połącz to ze swoją listą wybranych platform i... ta-dam! Właśnie udało Ci się utworzyć kompleksowe porównanie dla swojej firmy.

Kryteria	Priorytet (1-5)	Sloneek	HRIS 2	HRIS 3	HRIS 4	HRIS 5
AI & Analityka predykcyjna						
Zarządzanie zespołami hybrydowymi						
Zaawansowane funkcje bezpieczeństwa						
Personalizowane raporty i panele						
Integracja z innymi narzędziami						
Dostęp mobilny i opcje self-service						
Funkcje wspomagające rozwój i doskonalenie						
Indywidualne procesy aplikacji						
Zarządzanie kandydatami						
Śledzenie rekrutacji						
Automatyzacja multipostingiu ogłoszeń o pracę						
Onboarding & Offboarding						
Zarządzanie wynikami						
Zarządzanie benefitami i świadczeniami						
Śledzenie czasu i obecności						
[Twoje kryteria do wypełnienia]						
[Twoje kryteria do wypełnienia]						
[Twoje kryteria do wypełnienia]						
Suma						

Aby użyć tej tabeli, postępuj zgodnie z poniższymi krokami:



- W kolumnach oznaczonych jako HRIS 1, HRIS 2 itp. wpisz opcje platform HRIS, które rozważasz.
- Dla każdego kryterium przypisz poziom priorytetu od 1 do 5, gdzie 1 oznacza najmniej ważne, a 5 najważniejsze dla Twojego działu.
- Oceń każdy system HR na podstawie kryteriów i tego, jak dobrze spełnia potrzeby Twojego działu. Możesz użyć skali ocen od 1 do 5.
- Jeśli istnieją dodatkowe kryteria specyficzne dla Twojego działu, uwzględnij je w tabeli i przypisz im poziomy priorytetów. Możesz zduplikować te wiersze, jeśli musisz dodać własne kryteria.
- Pomnóż priorytet i ocenę w każdej komórce, a następnie podsumuj wyniki w ostatnim wierszu.

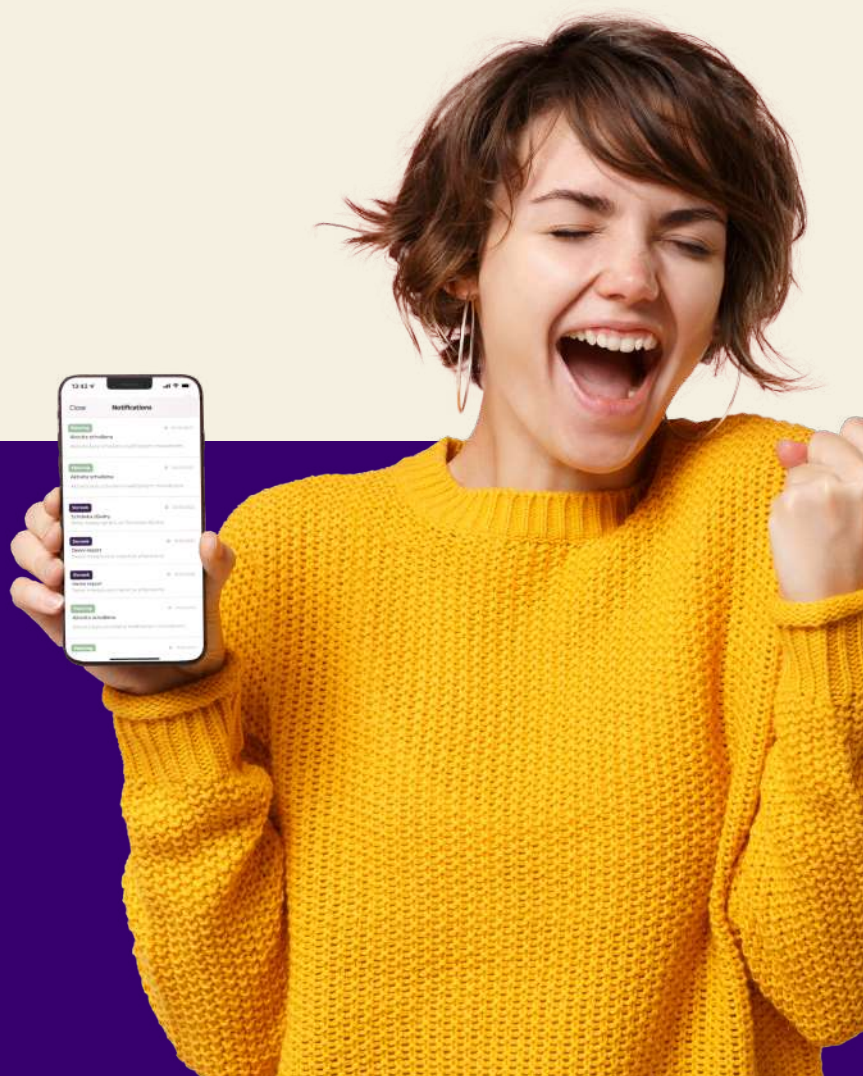
Porównaj wyniki, aby zawęzić wybór i zidentyfikować najlepsze oprogramowanie HRIS dla Twojej firmy.

**Zaoszczędź 20 godzin tygodniowo
na procesach i operacjach HR
ze Sloneek 🐘**

Sloneek

[Spróbuj za darmo](#)

[Zorganizować demo](#)



03 Prośba o referencje i rekomendacje



Twoje własne poszukiwania czy opinie w internecie na pewno są pomocne, ale nie zastąpią wartości rozmów z Twoją siecią, która korzystała z tego samego - lub innego - HRIS w podobnych sytuacjach.

Jeśli Twoja sieć składa się z menedżerów HR, prawdopodobnie już wiesz, od czego zacząć. W przeciwnym razie przeszukaj grupy na LinkedIn lub Facebooku związane z HR i zapytaj. Porozmawiaj z innymi osobami, które korzystały z danego oprogramowania w przeszłości lub używają go obecnie.

Zapytaj ich o ich doświadczenia oraz co im się podobało (lub nie podobało) w platformie - możesz użyć naszej praktycznej listy pytań:

- Jak platforma HRIS poprawiła procesy HR w Twojej organizacji?
- Jakie wyzwania napotkaliście podczas wdrażania i jak zostały rozwiązane?
- Jak szybko i pomocnie reaguje obsługa klienta w danym rozwiązaniu?
- Jak dobrze system HR integruje się z innymi programami używanymi przez Twoją organizację?
- Czy polecilibyście to rozwiązanie HRIS innym firmom?

#nosh...ts





Czy właśnie wybrałeś swoje idealne oprogramowanie HRIS? Świetnie! Zanim jednak zaczniesz wdrażać całą firmę i wiązać się z systemem bardzo długimi umowami, skontaktuj się z przedstawicielami danego rozwiązania. Możesz to zrobić w celu negocjacji ceny, wsparcia, szkoleń, czy zaprezentowania funkcjonalnej wersji demo rozwiązania. To pozwoli Ci sprawdzić, czy platforma odpowiednio działa z istniejącymi w Twojej firmie systemami i procesami - i czy wszyscy zaangażowani będą rzeczywiście z niej korzystać.

Może się okazać, że produkt lub usługa, którą początkowo wybrałeś nie jest tym, co najlepiej sprawdza się w Twojej organizacji - i to jest jak najbardziej w porządku. To może być decyzja, która zmieni oblicze Twojej firmy, dlatego poświęć jej swoją uwagę i czas.



3 wskazówki dotyczące wyboru idealnego HRIS od Dawida – Customer Success Managera w Sloneek



Pytaj, pytaj, pytaj! Nie krępuj się zadawać wielu pytań przed podjęciem decyzji. Pozwoli to uniknąć nieporozumień między tym, czego oczekujesz, a tym, co dany system HR rzeczywiście potrafi. Profesjonaliści HR pracują z dużą ilością danych, więc ważne, aby system spełniał ich potrzeby. Podczas okresu próbnego sprawdź raporty systemu, zwłaszcza te dotyczące płac, aby uniknąć niespodziewanych problemów w przyszłości.



Sprawdź przepływ informacji! Zasady zatwierdzania mogą być skomplikowane, zwłaszcza w większych firmach. Wybrany przez Ciebie system HR musi radzić sobie z wielopoziomowymi zatwierdzeniami i działaniami między zespołami, aby umożliwić płynny przepływ pracy i redukcję “wąskich gardeł”.



Wybierz atrakcyjny wizualnie system! Chociaż może się to wydawać drobnostką, będziesz pracować z systemem HR każdego dnia. Dlatego kluczowe jest wybranie systemu, który jest atrakcyjny wizualnie i łatwy w użyciu - aby praca była przyjemniejsza i bardziej wydajna.

Mamy to?! Jeśli jesteś pewien, że znalazłeś oprogramowanie, które spełnia wszystkie wymagania (lub przynajmniej większość z nich), możesz przejść do kolejnego kroku, którym jest...

6. Wdrożenie HRIS: najważniejsze kwestie

Tutaj zaczyna się prawdziwa zabawa. Musisz zadbać o to, aby wszyscy użytkownicy byli dobrze przeszkoleni i poinformowani o możliwościach nowego systemu. Może to zająć trochę czasu, ale im lepiej przygotujesz swój zespół na zmianę, tym łatwiej będzie ona przebiegała.

Zadbaj o:

- **Zaplanowanie działań.** Opracuj kompleksowy plan, określając cele, harmonogram i zasoby potrzebne do wdrożenia HRIS. Wyraźnie zdefiniuj role i odpowiedzialności członków zespołu projektowego, aby zapewnić sprawną realizację.
- **Migrację danych.** Przenieś istniejące dane HR z różnych źródeł do nowego HRIS, dbając o dokładność i spójność danych.
- **Konfigurację systemu.** Dostosuj i skonfiguruj HRIS do indywidualnych potrzeb Twojej organizacji.
- **Integracje.** Połącz swój nowy HRIS z innymi systemami oprogramowania używanymi przez Twoją organizację, takimi jak płace, księgowość i narzędzia do współpracy, aby zapewnić płynny przepływ danych.
- **Szkolenie i wprowadzenie do HRIS.** Zapewnij wszechstronne szkolenie dla personelu HR i pracowników. Zaoferuj różne formaty szkoleń, takie jak bazy wiedzy, webinary czy samodzielne kursy online, aby dostosować się do różnych preferencji uczenia się (i stref czasowych!).



Jeśli wcześniej nie korzystałeś z HRIS w swojej organizacji, niektóre z tych kroków mogą stanowić wyzwanie. Na szczęście, do każdego wyzwania istnieje rozwiązanie!

Efektywne zarządzanie zmianami

01

Rozwiązuj obawy pracowników i opór przed zmianami, jasno komunikując korzyści z nowego HRIS i angażując ich w proces podejmowania decyzji.



Na przykład, zbieraj opinie od pracowników podczas wyboru dostawcy i konfiguracji systemu, aby upewnić się, że ich potrzeby są zaspokojone.

Przydziel wystarczające zasoby

02

Upewnij się, że na projekt wdrożenia przydzielono wystarczające zasoby, takie jak czas, budżet i personel. Pomaga to zapobiegać opóźnieniom, przekroczeniom kosztów i problemom z jakością - ale również pomaga zapobiegać niepewności pracowników lub brakowi chęci do korzystania z narzędzia.



Na przykład, ustal menedżera projektu i zespół wielofunkcyjny do nadzorowania wdrożenia.

Monitorowanie i mierzenie postępów

03

Regularnie monitoruj postępy wdrożenia HRIS, oceniając osiągnięcia w odniesieniu do celów i harmonogramu projektu. W razie potrzeby wprowadzaj korekty i aktualizacje planu, aby utrzymać projekt na właściwej ścieżce wdrożenia i późniejszego użytkowania.



Na przykład, utwórz regularne punkty kontrolne i spotkania z zespołem projektowym, aby omówić postępy, wyzwania i osiągnięcia

Gromadzenie i analiza informacji zwrotnej

04

Po wdrożeniu systemu HRIS, zbieraj informacje zwrotne od użytkowników na temat ich doświadczeń i wszelkich problemów, które napotykają. Pracuj z przedstawicielami systemu, aby wprowadzać ulepszenia i rozwiązywać problemy, a także dbać o ciągłe doskonalenie nie tylko samej platformy, ale i tego, jak działa w Twojej firmie.



Na przykład, przeprowadzaj regularne ankiety wśród użytkowników, aby poznać ich opinie i potrzeby.

7. Podsumowanie

Wybór HRIS przypomina znalezienie idealnego partnera do tańca - kogoś, kto może dotrzymać kroku tempu Twojej organizacji i swobodnie dostosować się do każdego nowego ruchu.

Aby upewnić się, że ten partner będzie w stanie podążać za wszystkimi Twoimi krokami:

- Zaangażuj pracowników, aby zidentyfikować i priorytetyzować ich potrzeby.
- Wybierz kluczowe funkcje - takie jak sztuczna inteligencja, wsparcie dla hybrydowych zespołów i analityka predykcyjna.
- Dokładnie porównaj dostawców usług HRIS.
- Zaplanuj proces wdrożenia platformy HRIS w Twojej organizacji.

Decydowanie się na jeden system HRIS czy inny i jego wdrożenie to dopiero początek. Prawdziwa wartość płynie z właściwego użytkowania i bieżącego wsparcia.

Upewnij się, że przeznaczasz wystarczające zasoby, utrzymuj otwartą komunikację z pracownikami i regularnie oceniaj wydajność systemu - te działania przyczyniają się do efektywnego HRIS, który napędza długoterminowy sukces Twojej organizacji.

Powodzenia! 🍀



PS. Wspomnieliśmy, że powinieneś najpierw przetestować narzędzie, zanim zdecydujesz się na pełnoprawną subskrypcję? Mamy dla Ciebie coś wyjątkowego.

Poznaj pełnię możliwości Sloneek, korzystając z bezpłatnej wersji próbnej, która daje Ci możliwość zapoznania się z wachlarzem przydatnych funkcji dla Twoich potrzeb HR.

Na co czekasz? 🐘

Sloneek już dziś! 🐘