

# LABORATORIUM KOSMETYCZNE DR IRENA ERIS STAWIA NA ELASTYCZNĄ ARCHITEKTURĘ DO ZARZĄDZANIA OBSZAREM KADROWO-PŁACOWYM

20.03.2020

## Dr Irena Eris



### KLIENT

#### Laboratorium Kosmetyczne Dr Irena Eris Sp. z o.o.

Polskie przedsiębiorstwo, które zajmuje się produkcją kosmetyków a także pracami rozwojowymi i badawczymi w branży kosmetycznej. To nowoczesne laboratoria, znakomici naukowcy oraz niezwykle wysoki poziom prowadzonych, zaawansowanych badań. W ciągu 30 lat firma przekształciła się w koncern kosmetyczny znany w Polsce i za granicą, zatrudniający około 800 pracowników, z asortymentem blisko 500 produktów, sprzedający 25 mln sztuk kosmetyków rocznie.

#### Sytuacja biznesowa przed wdrożeniem systemu enova365

Poprzedni system kadrowo-płacowy nie był na tyle elastyczny by go dostosowywać do zmieniających się realiów i przepisów prawnych. Nie spełniał oczekiwań pracowników i zamiast ułatwiać obsługę, przysparzał dodatkowej pracy. Kolejnym zagadnieniem było pracochłonne ręczne kontrolowanie i uzupełnianie kluczy podziałowych. Nie było możliwości by w łatwy i szybki sposób podzielić składniki wynagrodzenia na więcej niż jeden MPK. Natomiast obsługa czasu pracy do tej pory funkcjonowała w rozproszonych plikach Excel.

Zarząd Spółki podjął decyzję o wymianie systemu także ze względu na brak możliwości zbiorczego raportowania danych ze wszystkich spółek, brak portalu do komunikacji z pracownikami oraz brak narzędzia do zarządzania strukturą organizacyjną.



## ATUTY enova365 DECYDUJĄCE O WYBORZE - Z PUNKTU WIDZENIA KLIENTA:

- pulpit pracownika - obsługa nieobecności i delegacji
- wielobazowość
- duża swoboda w definiowaniu dowolnych składników wynagrodzenia
- struktury, organizacja podległości służbowych
- podzielnik kosztów wynagrodzeń

## ROZWIĄZANIE

### Wdrożyliśmy system klasy ERP do zarządzania firmą enova365 w obszarach:

Kadry i płace, Workflow, Pulpity Pracownicze

Najważniejszym celem projektu było wdrożenie wszystkich podmiotów przedsiębiorstwa w jednej fizycznej bazie, co pozwoli na spójne raportowanie danych z wielu spółek. Istotną była też **eliminacja ryzyka błędów w zakresie naliczania płac** oraz automatyzacja procesów realizowanych przez dział kadr i płac np. dostarczenie Pit-ów do pracowników za pomocą Pulpitów Pracownika. W ramach prac wdrożeniowych przeprowadziliśmy migrację danych z kilku baz danych do jednej, porządkując dane (m.in. układając stanowiska w jeden zamknięty słownik).

### Implementacja dedykowanych rozwiązań Alt One

Poza standardowymi funkcjonalnościami systemu wykonaliśmy:

- rozszerzony mechanizm podzielnika płac
- wdrożenie mechanizmu do księgowania płac w systemie FK
- dedykowane wydruki i raporty
- eksport danych o pracownikach nieobecnych oraz ich zastępcach do systemu akceptacji kosztów
- eksport danych do systemu zarządzania dostęпами (Active Directory)

### Alt One Wielowymiarowy Podział Płac

Podział składników wynagrodzenia i pochodnych według różnych kryteriów (kluczy podziałowych)

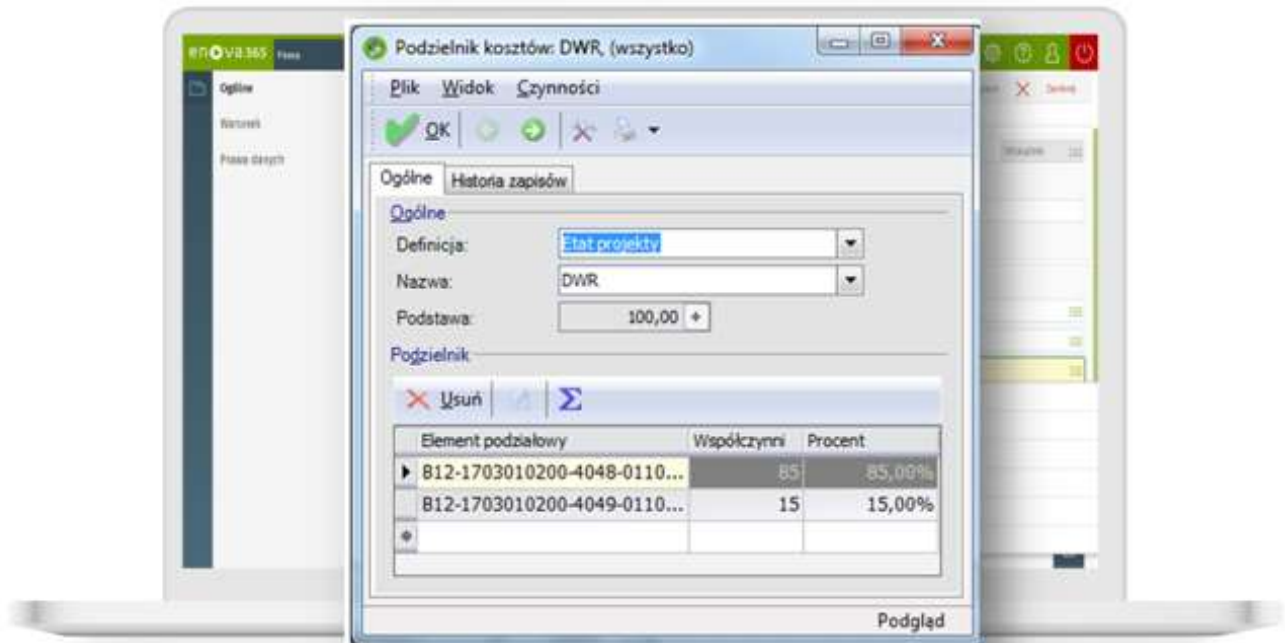
### Jak nasze rozwiązanie rozszerza podstawowe funkcje systemu enova365:

- możliwość podziału każdego z elementów wypłaty według osobnego klucza – np. premia według innych projektów
- analiza kosztów wynagrodzeń w podziale na osobodni w ramach realizowanych projektów
- podział wszystkich elementów składowych wypłaty (w standardowej funkcji zakres tych elementów to tylko 2 kwoty: brutto i koszt pracodawcy)
- uwzględnienie aktualizacji podzielnika w środku okresów – standardowo enova365 bierze podział według projektów na ostatni dzień okresu



- jeden spójny algorytm, który można wykorzystać w wielu miejscach – lista projektowa, opis analityczny, wydruki i zestawienia
- możliwy jest automatyczny podział za okres wypłaconego elementu – premia kwartalna, trzynastka i inne elementy długookresowe.

### Procentowy podział, według którego zostanie podzielone wynagrodzenie:

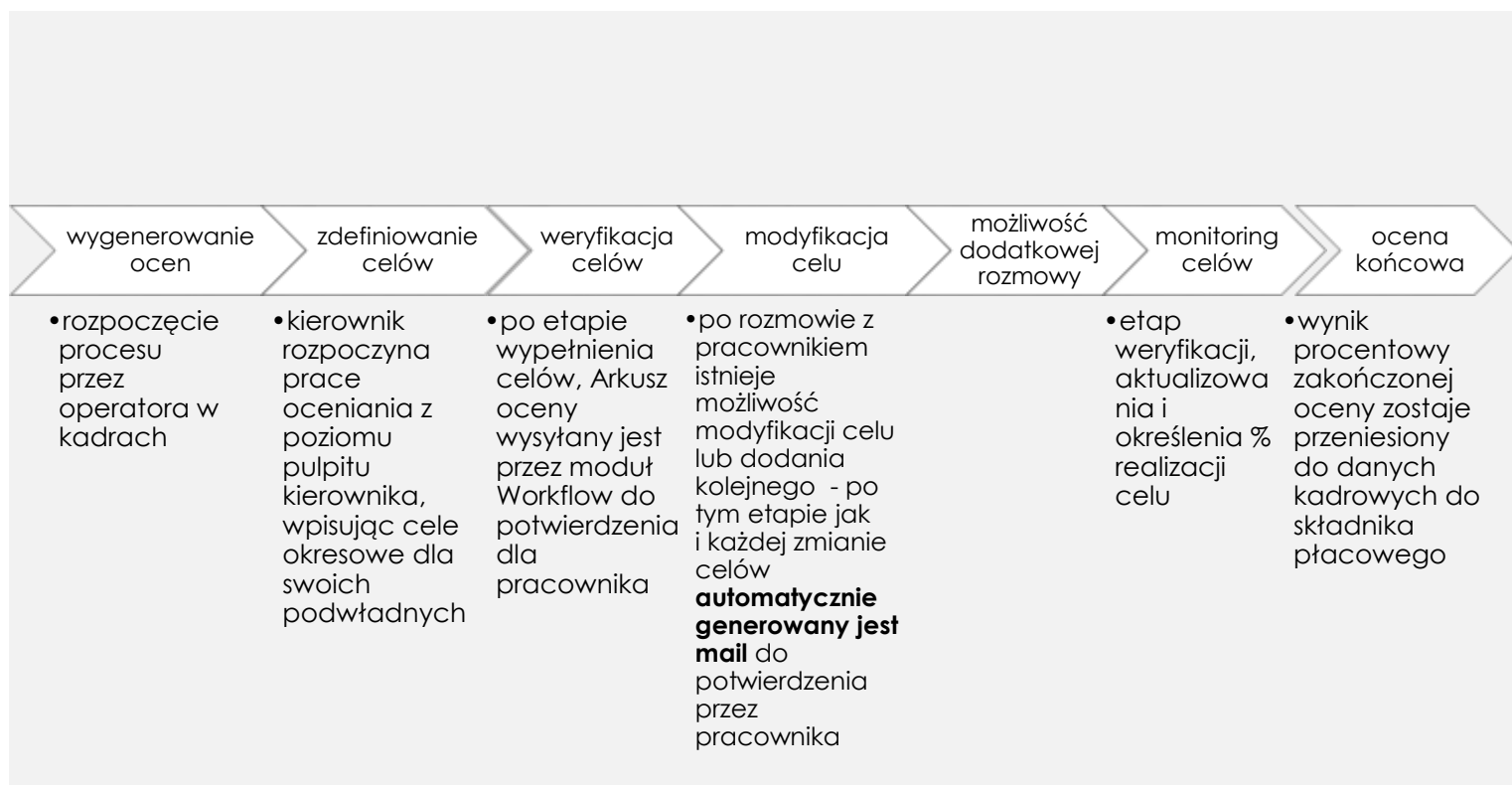


Ponadto w ramach projektu wdrożeniowego została skonfigurowana **obsługa procesu rozmów okresowych w oparciu o enova365 Workflow**. Przygotowaliśmy obieg rozbudowanego procesu: od zdefiniowania celów okresowych przez menedżerów, przez ścieżkę oceny pracownika, aż do przelżenia wyniku oceny na wynagrodzenie pracownika.

### KORZYŚCI:

- zapewnienie zgodności procesu z wewnętrznymi regulacjami
- automatyczne powiadomianie odpowiednich komórek w organizacji o zmianach związanych ze zmianami warunków zatrudnienia przez pracowników
- standaryzacja procesów zmiany warunków zatrudnienia
- eliminacja ryzyka związanego z nadużyciami w zakresie zmian warunków zatrudnienia pracowników w organizacji
- automatyczny zapis w systemie kadrowo – płacowym danych związanych z oceną okresową

## DIAGRAM PRZEDSTAWIAJĄCY PROCES OBIEGU OCEN PRACOWNICZYCH



### EFEKTY: SZYBCIEJ, WIĘCEJ, FUNKCJONALNIEJ

Dzięki intuicyjnemu narzędziu dział kadr raportuje z jednego, nowoczesnego systemu, a przebieg procesów – między innymi w zakresie zasad zatrudnienia i wynagradzania – został ujednolicony. Wdrożenie systemu enova365 zwiększyło efektywność pracy oraz znacznie usprawniło i **przyspieszyło naliczanie płac**, które obecnie może wykonać jeden pracownik.

Wbudowane mechanizmy autorskie Alt One umożliwiły rozbudowę systemu i tworzenie unikalnych, specyficznych dla Klienta rozwiązań.

### CO UDAŁO SIĘ ZAOSZCZĘDZIĆ, A CO ZYSKAĆ PRZECHODZĄC NA enova365

- Skuteczna i kompleksowa obsługa procesów administracyjnych związanych z obsługą kadr i naliczaniem należnych wynagrodzeń
- Realizacja płatności elektronicznych
- Elektroniczna obsługa wniosków urlopowych, rozmów okresowych, PIT-11, pasków wypłat przez pracowników i przełożonych;
- Obsługa mechanizmu eksportu do zewnętrznego systemu księgowego.
- Techniczne - umiejscowienie kilku spółek w jednej bazie danych co ułatwia wykonanie raportów, zbiorczych analiz na potrzeby Zarządu.

### FIRMA WDRAŻAJĄCA:

**Alt One Sp. z o.o. Sp. k.**

ul. Modlińska 61, 03-199 Warszawa | tel. +48 22 635 37 74 | www.altone.pl | info@altone.pl