



MERIT POLAND SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Wdrożone moduły: Pulpit Pracownika, Pulpit Kierownika

CHARAKTERYSTYKA FIRMY

Marka Merit powstała w latach 40. XX wieku w Niemczech jako producent przełączników, a jej rozwój był wynikiem wieloletniego doświadczenia oraz przejęć przez międzynarodowe koncerny, takie jak Eaton i Delphi. Jest to globalny dostawca modułów mechatronicznych i przełączników dla branży motoryzacyjnej, współpracujący z wiodącymi producentami samochodów. W 2017 roku firma ponownie rozpoczęła działalność jako niezależne przedsiębiorstwo. Obecnie posiada centralę w Barcelonie, centrum badawczo-rozwojowe w Krakowie oraz zakłady produkcyjne m.in. w Gdańsku, Chinach, Meksyku i Brazylii. Ponad 70-letnie doświadczenie pozwala Merit dostarczać nowoczesne i wysokiej jakości rozwiązania, takie jak moduły przełączników kierownicy czy sterowniki szyb, łącząc innowacyjność z efektywną produkcją.

WYZWANIA POSTAWIONE PRZED SYSTEMEM

- Czasochłonna akceptacja wniosków pracowniczych
Proces akceptacji wniosków wymagał każdorazowego logowania się kierowników do pulpitu kierownika w systemie enova365. Przy dużej liczbie zgłoszeń powodowało to znaczne wydłużenie czasu obsługi, odkładanie decyzji oraz powstawanie zaległości, co negatywnie wpływało na płynność procesów kadrowych.
- Utrudniona obsługa wniosków poza biurem
Brak prostego i szybkiego mechanizmu zatwierdzania wniosków z poziomu urządzeń mobilnych sprawiał, że kierownicy przebywający na delegacjach, pracujący zdalnie lub poza stanowiskiem pracy nie mieli możliwości sprawnej reakcji. Wnioski często oczekiwały na akceptację do momentu powrotu kierownika do biura.
- Ryzyko przestojów w procesach kadrowych i organizacyjnych
Opóźnienia w podejmowaniu decyzji wpływały na planowanie urlopów, grafików pracy oraz dostępność pracowników, co utrudniało bieżące funkcjonowanie zespołów i pracę działu HR.
- Brak możliwości szybkiej reakcji na pilne wnioski
Konieczność pełnego logowania do systemu utrudniała podejmowanie decyzji „na wezwanie”, ograniczając elastyczność organizacyjną i wydłużając czas realizacji pilnych spraw pracowniczych.

ROZWIĄZANIE

W ramach wdrożenia przygotowano rozwiązanie umożliwiające zatwierdzanie oraz odrzucanie wniosków pracowniczych bez konieczności logowania się do pulpitu kierownika w systemie enova365. Mechanizm oparto o automatyczną wysyłkę wiadomości e-mail, w której umieszczany jest unikalny, bezpieczny link odnoszący się do konkretnego wniosku pracowniczego. Kliknięcie w link powoduje natychmiastowe wykonanie odpowiedniej akcji – zatwierdzenia lub odrzucenia – co znacząco skraca cały proces decyzyjny i eliminuje zbędne czynności administracyjne.

W celu zapewnienia bezpieczeństwa danych oraz spójności informacji rozwiązanie zostało w pełni zintegrowane z mechanizmami uprawnień kierowników oraz Workflow w enova365. System weryfikuje tożsamość osoby podejmującej decyzję i przypisuje ją do właściwego wniosku, a następnie automatycznie aktualizuje jego status. Informacja zwrotna trafia zarówno do pracownika składającego wniosek, jak i do działu HR, bez konieczności dodatkowych działań po stronie użytkowników.

Tak przygotowane rozwiązanie usprawniło obieg wniosków pracowniczych, wyeliminowało konieczność przechodzenia przez wiele ekranów w systemie oraz umożliwiło bieżącą i szybką obsługę zgłoszeń, niezależnie od miejsca i czasu pracy kierowników.

REZULTATY

- wprowadzone rozwiązanie znacząco przyspieszyło proces akceptacji wniosków pracowniczych, eliminując konieczność każdorazowego logowania się do pulpitu kierownika w systemie enova365,
- kierownicy mogą zatwierdzać lub odrzucać wnioski jednym kliknięciem bezpośrednio z poziomu wiadomości e-mail, co skróciło czas obsługi pojedynczego wniosku nawet o kilkadziesiąt procent,
- proces akceptacji stał się całkowicie niezależny od miejsca i używanego urządzenia – decyzje mogą być podejmowane zarówno podczas delegacji, pracy zdalnej, jak i poza standardowymi godzinami pracy,
- usprawniono komunikację pomiędzy pracownikami, kadrą kierowniczą oraz działem HR, jednocześnie ograniczając przestoje w planowaniu urlopów, grafików pracy oraz innych procesów kadrowych,
- zmniejszono obciążenie administracyjne działu HR dzięki automatycznej aktualizacji statusów wniosków, eliminacji ręcznych interwencji oraz natychmiastowym powiadomieniom zwrotnym dla wszystkich stron procesu,
- poprawiono ergonomię pracy kierowników, redukując liczbę czynności i kroków niezbędnych do obsługi jednego wniosku, co przełożyło się na większy komfort pracy oraz lepszą organizację czasu.