

macrologic 
sprawdzone systemy ERP

 antal

THE VALUE OF
SPECIALIZED TALENTS

PROCESY HR W FIRMACH W POLSCE

—
BADANIE ANTAL I MACROLOGIC

| SPIS TREŚCI

WSTĘP	1
METODOLOGIA	2
PRIORYTETY W DZIALE HR	3
PRIORYTET I	3
PRIORYTET II	3
PRIORYTET III	3
REKRUTACJA	4
PROCES ADAPTACJI NOWYCH PRACOWNIKÓW	5
ZARZĄDZANIE CZASEM	6
SZKOLENIA	7
ZARZĄDZANIE PRZEZ CELE	7
OCENY OKRESOWE	8
ZARZĄDZANIE TALENTAMI	8
WPROWADZANIE ZMIAN W ORGANIZACJI	9
PODSUMOWANIE	10



| WSTĘP

Procesy HR bezpośrednio przekładają się na jakość i efektywność funkcjonowania organizacji. Wyznaczają zasady prowadzenia rekrutacji i selekcji, wdrożenia nowego pracownika do pracy, obiegu dokumentów kadrowych i płacowych, naliczania wynagrodzeń, oceny wyników pracy i kompetencji. Prawdziwą sztuką w wykonaniu departamentu HR jest właściwe połączenie procesów, aby stały się wsparciem w codziennej pracy menedżerów i pracowników firmy.

W niniejszym raporcie zaprezentowano, które z obszarów zarządzania kapitałem ludzkim są obecnie priorytetowe według osób kierujących działami HR. Wskazano także silne i słabe strony organizacji w omawianych aspektach. Materiał stanowi wskazówkę, które obszary należy potraktować jako rozwojowe, i na które położyć szczególny nacisk. W opracowaniu wskazano również, jak można poprawić komunikację z biznesem i zwiększyć wagę przedstawianych argumentów, a także optymalizować działania dzięki ustaleniu mierzalnych wskaźników każdego z procesów



AGNIESZKA WÓJCIK
MANAGER
ANTAL MARKET RESEARCH

Rolą HR Business Partnera jest przede wszystkim kreowanie i wprowadzanie w firmie zmian, które są odpowiedzią na konkretne oczekiwania biznesowe organizacji. Jednak, aby odpowiedzi te były rzeczowe, a proponowane rozwiązania optymalne, trzeba najpierw posiadać wystarczającą ilość informacji i danych z obszaru, który zamierzamy usprawnić. Z badania wynika, że na osiem wybranych kluczowych procesów, będących przedmiotem zainteresowania większości HR Business Partnerów, średnio aż co czwarta firma nie mierzy żadnego z tych obszarów. To niepokojące statystyki, które wskazują na istotną słabość w określaniu zarówno potrzeb, jak i nakładów niezbędnych do podnoszenia efektywności wybranych procesów.

Analizując bardziej szczegółowo wyniki badania, możemy dostrzec, że proces zarządzania czasem pracy został wskazany przez ponad 80% ankietowanych jako ważny lub bardzo

ważny dla ich organizacji, jednak aż 40% firm nie prowadzi pomiarów jego efektywności. Oznacza to, zatem dużą lukę informacyjną – firmy nie mają wiedzy na temat tego, jakie wartościowe biznesowo informacje tracą, nie mierząc efektywności tego procesu. Pozyskanie dobrych jakościowo danych, które umożliwią rzetelne analizy, jest pierwszym krokiem do planowania skutecznych projektów podnoszących efektywność organizacji.

W tym miejscu szczególnie wyraźnie widać przewagę firm zarządzanych procesowo – które wspierają się w obsłudze i mierzeniu efektywności tych procesów odpowiednimi narzędziami informatycznymi – nad tymi, które nie mają zdefiniowanych procesów i nie mierzą ich. Dla osoby zarządzającej zastosowanie modelu procesowego oznacza, że w każdym momencie ma ona dostęp do informacji o tym, co aktualnie dzieje się w firmie, kto odpowiada za dany proces, na jakim jest on etapie, gdzie są ewentualne trudności w jego realizacji. Dzięki temu, że wszystkie czynności w procesach są monitorowane, a menedżerowie otrzymują dane dotyczące czasu ich realizacji, parametrów jakościowych oraz ewentualnych problemów, organizacja uzyskuje rzetelną informację na temat tego, co i w jakim czasie dzieje się w przedsiębiorstwie. Skuteczna analiza pozwala bowiem wyciągać wnioski dotyczące czasu, sprawności i rozłożenia prac w organizacji. Dzięki temu łatwiej też doskonalić i optymalizować realizowane w firmie procesy.

Wyniki badania wskazują również na to, że obecnie działy HR stoją przed dużą szansą, aby stać się realnym partnerem dla biznesu w swoich firmach. Jako producent i dostawca procesowego systemu ERP spotykamy wiele organizacji, które decydują się na wdrożenie nowego modelu zarządzania i zmieniają postrzeganie procesów HRowych, kojarzonych do tej pory z „miękkimi” i często trudnymi do określenia parametrami. Stosując podejście procesowe, określając twarde mierniki biznesowe dla działań HRowych i wspierając się procesowym systemem IT w tym obszarze, budują one wzajemnie korzystną relację pomiędzy HRem a biznesem.



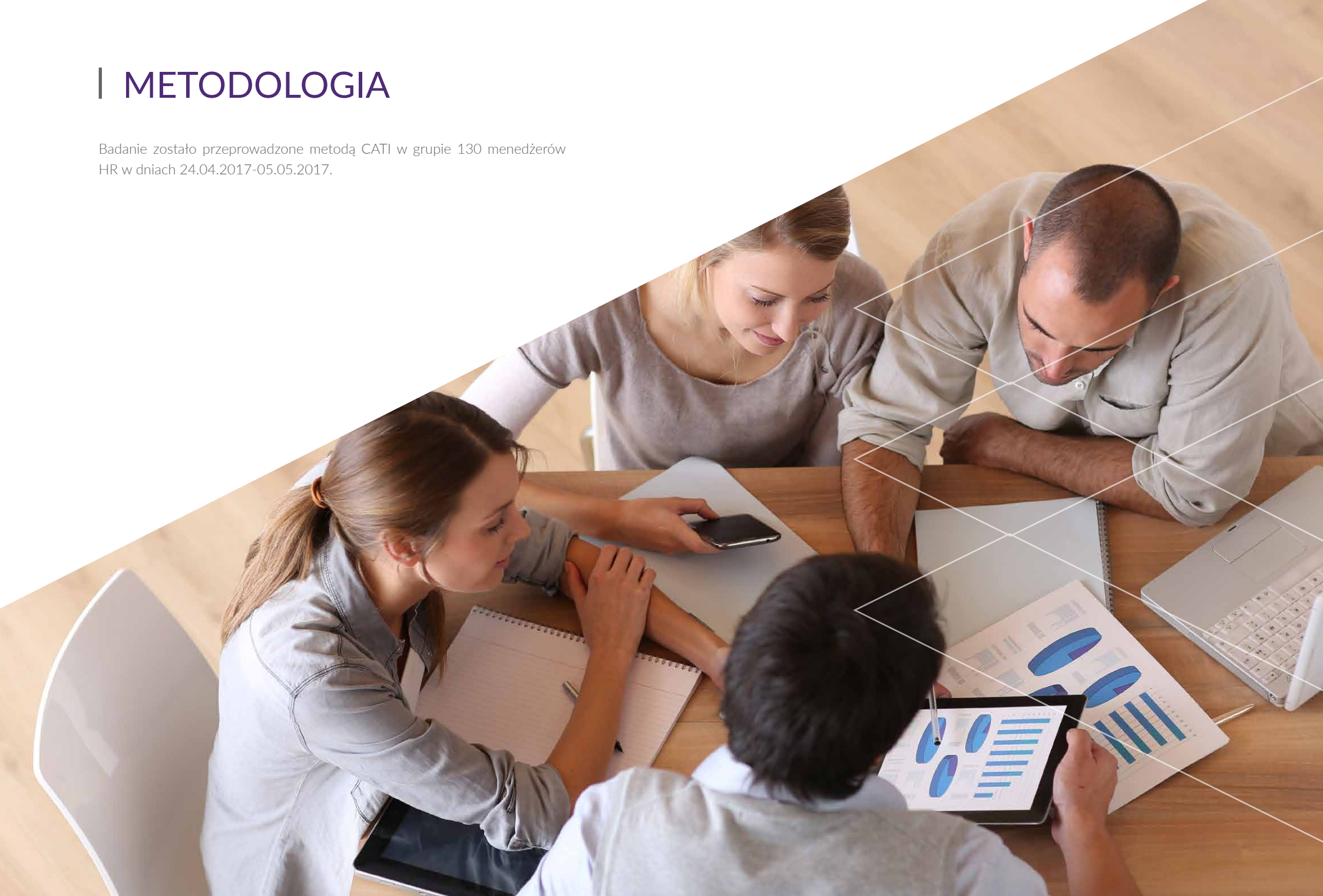
MONIKA GRABOWSKA
DYREKTOR SPRZEDAŻY
MACROLOGIC



ANNA ANDRASZEK
DYREKTOR DS. JAKOŚCI
I ROZWOJU KADR
MACROLOGIC

| METODOLOGIA

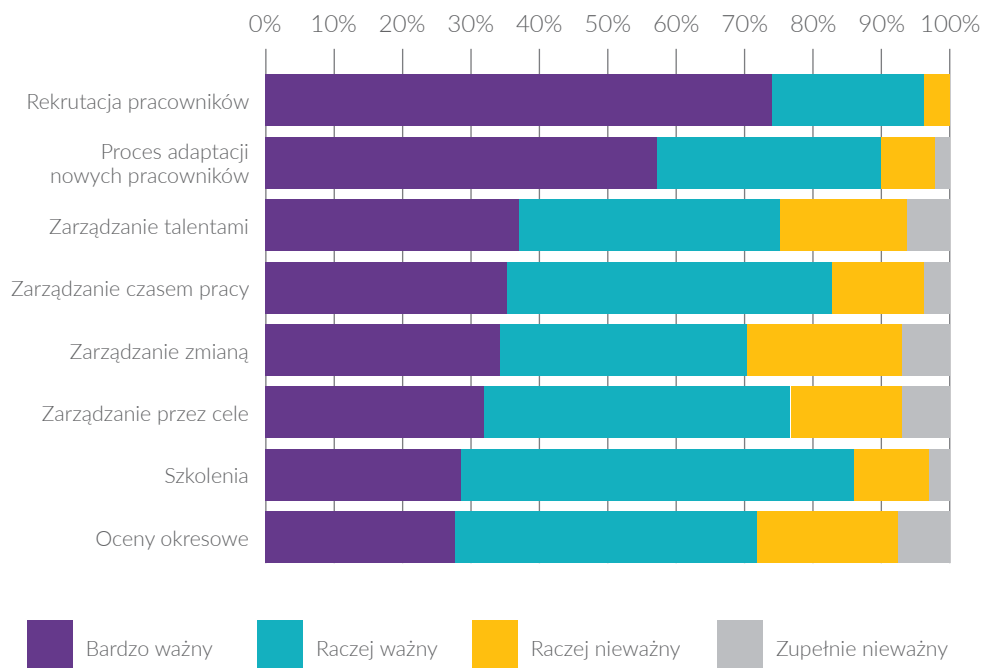
Badanie zostało przeprowadzone metodą CATI w grupie 130 menedżerów HR w dniach 24.04.2017-05.05.2017.



PRIORYTETY W DZIALE HR

Działy HR są coraz bardziej doceniane i traktowane jako **kluczowy partner biznesowy**. Jednak w konsekwencji tego na barkach specjalistów Human Resources spoczywa coraz więcej obowiązków. Większość HR-owców w swój zakres obowiązków ma wpisana odpowiedzialność za: rekrutację, proces adaptacji nowych pracowników, zarządzanie talentami, zarządzanie czasem pracy kadry, zarządzanie zmianą w organizacji i monitorowanie realizacji celów, szkolenia i oceny okresowe. W tak złożonym środowisku ważne jest wyznaczenie głównych priorytetów działania. W prezentowanym badaniu zapytano respondentów o ocenę wagi poszczególnych procesów HR.

Jak Pan/i ocenia wagę poszczególnych procesów HR w Pana/i firmie?



Priorytet I

Badanie Antal i Macrologic wskazuje, że na pierwszym miejscu w kategorii najistotniejszych wyzwań HR stawia **rekrutację**. 74% badanych uważa ten aspekt za bardzo ważny, kolejne 22% pozycjonuje go jako ważny. Jest to proces kluczowy dla budowania przewagi konkurencyjnej firmy. Niezwykle ważne jest określenie pożądanych profili pracowników w kategoriach kultury organizacyjnej i wartości, jakimi firma się kieruje. Jest to najlepszy sposób do wzbogacenia portfela kompetencyjnego organizacji i budowy organizacji uczącej się. Znaczącym wskaźnikiem tego procesu jest **czas trwania rekrutacji**.

Priorytet II

Kolejnym obszarem najwyższej wagi wg oceny badanych jest **proces adaptacji nowych pracowników**. 57% respondentów wskazuje ten element jako bardzo ważny, a 33% jako ważny. Nowozatrudnieni pracownicy to ważny i kosztowny zasób organizacji. Firma musi z jednej strony wdrożyć pracownika w standardy uznawane w organizacji, z drugiej strony wykorzystać jego potencjał i świeże spojrzenie. W tym celu konieczne jest dostarczenie właściwych szkoleń, programów mentoringowych, a także zadbanie o udzielenie regularnego feedbacku. Obecnie najbardziej efektywnie działające firmy skupiają się na procesie jak najszybszej adaptacji owego pracownika przekładającego się na szybkie osiągnięcie celów organizacyjnych.

Priorytet III

Do bardzo ważnych procesów dla ponad co trzeciego menedżera HR należy również **zarządzanie talentami**. W świetle wskaźnika attrition umiejscawiającego dobrowolną rotację w Polsce na poziomie 10,8% (na podstawie raportu „Attrition. Odptyw pracowników z organizacji”. Antal 2016) kluczowe staje się określenie pożądanych talentów w organizacji przy jednoczesnym utrzymaniu dopływu nowych talentów. 38% respondentów uznaje proces zarządzania talentami jako raczej ważny.

Nieco niżej w rankingu, choć wciąż na poziomie odpowiedzi bardzo i raczej ważnych przewyższających wartość 70% znalazły się procesy: **zarządzania czasem pracy, zarządzania zmianą, zarządzania poprzez cele, szkoleń i ocen okresowych**.

| REKRUTACJA

¼ respondentów ocenia bardzo wysoko wagę procesu rekrutacji. Wymiernym wskaźnikiem efektywności działu HR jest **czas trwania tego procesu (time to hire)**. Jest to szczególnie istotny aspekt w otoczeniu rynku kandydata, gdzie o zyskaniu przewagi konkurencyjnej często decyduje czas dotarcia do kandydata i skutecznego go zaofertowania. Optymistyczne zdaje się, że 48% badanych uznaje czas rekrutacji w swojej organizacji jako optymalny. Jednak, co trzeci badany twierdzi, że jest on zbyt długi i chciałby go skrócić, a znaczny procent (17%) respondentów nie mierzy czasu rekrutacji w swojej organizacji.

Jak Pan/i ocenia czas trwania procesu rekrutacji w Pana/i firmie?

48%

Optymalny

35%

Zbyt długi, chciałym/łabym go skrócić

17%

Nie mierzymy tego

Im krótszy czas zatrudnienia kandydata, tym mniejsze są negatywne skutki wolnego waku dla prowadzonych działań biznesowych. Aby wpłynąć na poprawę tego wskaźnika, warto ustalić kilka mniejszych celów.

1. Wcześniejsze zbadanie potrzeb w organizacji.

Wymaga przeprowadzenia pogłębionych rozmów z menedżerami głównych linii biznesowych w organizacji. W wielu przypadkach znają oni sezonowe wzrosty zapotrzebowania i za pomocą predykcji są w stanie wskazać, w jakich okresach w ciągu roku może poja-

wić się potrzeba rekrutacyjna. Pozwala to HR-owi przygotować odpowiednie zaplecza w postaci kanałów rekrutacyjnych.

2. Negocjacje okresu wypowiedzenia.

Często doświadczeni kandydaci mają trzy miesięczny okres wypowiedzenia. Jednak nie rzadko zdarza się, że poprzedni pracodawca jest gotów na wcześniejsze rozwiązanie umowy z pracownikiem, który zdecydował się odejść z organizacji. Czas rozpoczęcia pracy może być ważnym elementem negocjacji z potencjalnym kandydatem. Ciekawym pomysłem może być zaproponowanie dodatku w momencie, gdy kandydat rozpocznie pracę wcześniej niż zakładany pierwotnie okres związany z długością wypowiedzenia.

3. Korzystanie z usług wyspecjalizowanych firm rekrutacyjnych.

Firmy rekrutacyjne zatrudniające wyspecjalizowanych w danych branżach konsultantów posiadają szerokie sieci kontaktów i są w stanie przedstawić niezwykle szybko atrakcyjne kandydatury i doradzić w aspekcie konstrukcji oferty pracy. Wpływa to często na znaczne przyspieszenie procesu rekrutacji.

4. Aktywne korzystanie z wsparcia działu marketingu.

Social media, kampanie employer brandingowe, badania wizerunku pracodawcy – to wszystko obszary, które pozwalają zainteresować wybraną grupę docelową ofertami pracy w firmie. Kompleksowe podejście zapewnia dotarcie do talentów i niewyczerpane źródło atrakcyjnych kandydatur.

5. Korzystanie z odpowiednich narzędzi rekrutacyjnych.

Wspieranie procesów rekrutacyjnych odpowiednimi rozwiązaniami informatycznymi, w znacznym stopniu skraca czas poszukiwania pracowników najlepiej odpowiadających kryteriom organizacji. Selekcja kandydatur, które nie wpisują się w schemat działania naszej firmy, pozwala na skupienie uwagi na tych kandydatach, których oceniamy jako najbardziej rokujących i odpowiadających naszym potrzebom. Wykorzystanie odpowiednich narzędzi rekrutacyjnych umożliwia również gromadzenie wiedzy na temat kandydatów oraz pozwala na dzielenie się nią wśród osób zaangażowanych w proces poszukiwania pracowników. Odpowiednie zdefiniowanie procesu rekrutacji przekłada się na skrócenie jego czasu oraz pozyskanie dobrych jakościowo kandydatur.

| PROCES ADAPTACJI NOWYCH PRACOWNIKÓW

60% badanych uważa czas procesu adaptacji w firmie za optymalny, jednak aż 34% nie mierzy tego czasu. Tymczasem jest to kolejny ważny **wskaźnik skuteczności działań HR**. Szybsze i pełniejsze wdrożenie oznacza szybsze przetożenie na rezultaty biznesowe i sprawniejsze działanie całej organizacji. Mierzenie wskaźnika czasu procesu adaptacji pracowników pozwala też monitorować postępy czynione przez HR w tej dziedzinie.

Jak długo trwa w Pana/i firmie proces adaptacji nowych pracowników (onboarding)?

60%

 Optymalny

34%

 Nie mierzymy tego

6%

 Zbyt długi, chciałym/łabym go skrócić

Obecne trendy w świecie wskazują, że proces należy monitorować od akceptacji oferty przez kandydata, a nie od pierwszego dnia pracy, na co wskazuje praktyka wielu polskich przedsiębiorstw. Firma powinna poinformować nowo zatrudnioną osobę o zasadach wykonywanej pracy, dostarczyć materiały na temat organizacji, jej struktury i kultury organizacyjnej. Cenionym przez kandydatów rozwiązaniem jest przygotowanie tzw. HR Welcome Pack jako zorganizowanego wydawnictwa obejmującego ważne dla nowego pracownika obszary.



| ZARZĄDZANIE CZASEM

Z badania Antal przeprowadzonego w grudniu 2016 roku wynika, że dla 38% kandydatów warunkiem zmiany pracy jest zamieszczenie w nowej ofercie możliwości elastycznego czasu pracy. Nowoczesne technologie wraz ze zwiększoną mobilnością sprawiają, że pracownicy oczekują możliwości wykonywania obowiązków zawodowych w dowolnym miejscu i czasie. Tymczasem rodzi to coraz więcej wyzwań dla działu HRu, od którego oczekuje się wsparcia we właściwym planowaniu czasu pracy przez zatrudnioną kadrę. Mimo, że technologie magnetycznych kart, czasu logowania do systemów, zarządzanie przez cele znacząco ułatwia monitorowanie czasu pracy to badanie wskazało, że 40% menedżerów HR nie jest w stanie określić efektywności planowania pracy w organizacji, zaś 36% deklaruje, że chce poprawić ten obszar.

Jak ocenia Pan/i skuteczność/efektywność zarządzania czasem pracy w Pana/i firmie?

40%

Nie mierzymy tego

36%

Chcemy poprawić skuteczność/efektywność planowania czasu pracy pracownika

24%

Optimalny



| SZKOLENIA

Rozwój wiedzy pracowników przekłada się bezpośrednio na ich wzrost efektywności. Jednym z obszarów odpowiedzialności HR jest przygotowanie struktur skutecznego systemu szkoleniowego. Powinien spełniać trzy główne funkcje.

- ▶ Pierwszą z nich jest wzrost wiedzy w organizacji wyrażony w nabywaniu nowych umiejętności przez pracowników i podnoszeniu obecnych.
- ▶ Kolejną funkcją jest dostosowanie firmy do zmieniającego się otoczenia – tu możemy mówić o wszystkich szkoleniach związanych z np. nowymi systemami technologicznymi firmy.
- ▶ Trzecim aspektem jest funkcja integracji poprzez wspólną naukę oraz kształtowania właściwej kultury organizacyjnej.

Zgodnie ze sztuką do każdej z wymienionych funkcji organizacja powinna ustalić wskaźniki, które określają jakość szkoleń. Do składowych takiego wskaźnika można np. zaliczyć: ocenę uczestnika szkolenia czy ocenę postępu kwalifikacji pracownika przez przełożonego w określonym czasie. Wyniki badania wskazują, że **jakość szkoleń to newralgiczny obszar dla polskich działów HR**. 36% badanych w żadnym stopniu nie mierzy jakości szkoleń, zaś 32% chce ją poprawić.

Czy mierzycie Państwo jakość szkoleń swoich pracowników?

36%

Nie mierzymy

32%

Tak i jest optymalna

32%

Tak i chcemy ją poprawić

| ZARZĄDZANIE PRZEZ CELE

HR coraz aktywniej wspiera osiągnięcie celów biznesowych przez firmę. Podczas gdy menedżerowie liniowi są skoncentrowani na bieżących działaniach i planowaniu strategicznym, HR może ich wesprzeć poprzez strukturyzację i określenie mierzalnych wskaźników realizacji celów przez pracowników. Inną aktywnością często cenioną przez menedżerów jest organizacja szkoleń mających na celu uspoźnienie definicji stosowanych przez organizację w aspekcie celów. Niezmiernie ważny jest też obszar monitorowania realizacji i wskazywania ważnych tendencji. Przekłada się również w wymiernym stopniu na systemy oceny zarządzane przez HR. Już 82% badanych prowadzi proces analizy danych realizacji celów, z czego co trzeci respondent pragnie usprawnić ten proces.

Czy analizujecie Państwo dane dotyczące realizacji celów swoich pracowników?

51%

Tak i ten proces jest optymalny

31%

Tak i chcemy usprawnić ten proces

18%

Nie analizujemy takich danych

OCENY OKRESOWE

System ocen okresowych jest metodą wartościowania efektów pracy, kompetencji oraz zachowań prezentowanych przez pracownika w trakcie okresu podlegającego ocenie. Wdrożenie systemu ocen okresowych opartego na modelu kompetencyjnym wspomaga organizację oraz ujednolica inne procesy z obszaru HR: rekrutację, planowanie awansów, szkolenia, systemy motywacyjne i premiowe, politykę wynagrodzeń. Jego sprawne działanie bezpośrednio pozwala zmierzyć poziom zaangażowania pracowników. Obecnie jednak obserwujemy wzrost wymagań, co do częstotliwości feedbacku. Popularny staje się instant feedback, który umożliwia otrzymanie danych od pracowników w czasie rzeczywistym, co przekłada się na możliwość odpowiedzi na małe problemy zanim urosną.

Badanie Antal i Macrologic wskazuje, że dla ponad połowy firm proces przeprowadzenia ocen okresowych jest optymalny. 40% badanych jednak chce usprawnić ten proces.

Czy oceny okresowe w Pana/i firmie są przeprowadzane sprawnie i efektywnie?

52%

Tak, proces jest optymalny

40%

Nie, chcemy usprawnić ten proces

8%

Nie mierzymy tego

ZARZĄDZANIE TALENTAMI

Talenty w organizacji bardzo często decydują o innowacyjności i dynamice wzrostu organizacji. Wynika z tego waga zarządzania tym obszarem. Aby prawidłowo zdefiniować talent organizacje powinny określić jego wyznaczniki wobec potrzeb biznesowych organizacji. To one w bezpośredni sposób powinny określać przyjęte kryteria. Najczęściej spotykamy następujące definicje talentów:

- ▶ pracowników o wysokim potencjale rozwojowym – High Potential,
- ▶ pracowników osiągających wysokie, ponadprzeciętne wyniki – High Performer,
- ▶ pracowników posiadających wyjątkowe, unikatowe kompetencje.

Innych osób poszukuje się, gdy celem biznesowym jest stworzenie programu rozwojowego dla przyszłych menedżerów, a innych, gdy celem programu jest zatrzymanie kluczowych osób o unikatowych, specjalistycznych kompetencjach.

I w tym obszarze kluczowe jest ustalenie wskaźników określających talent w organizacji i na tej podstawie dopiero prowadzenie rekrutacji. 36% respondentów ma na celu usprawnienie procesu poszukiwania talentów. Mniej niż połowa (45%) identyfikowanie talentów uznaje za łatwe.

Czy łatwo jest wyszukiwać talenty w Pani/Pana organizacji?

45%

Tak, proces jest optymalny

36%

Nie, chcemy usprawnić ten proces

19%

Nie mierzymy tego

WPROWADZANIE ZMIAN W ORGANIZACJI

Zmiany w dynamicznym otoczeniu rynkowym dotyczą każdej nowoczesnej organizacji. Wiązą się jednak z wieloma pytaniami i wątpliwościami ze strony pracowników. Przeprowadzenie zmian wymaga odpowiedniego zaplanowania, stworzenia polityki komunikacyjnej i zapewnienia wsparcia biznesowi w tym procesie.

HR początkuje wiele zmian zachodzących w firmie. Działania nowego typu jak na przykład: employer branding, candidate experience, ale także zmiany w kulturze organizacyjnej, formy elastycznego czasu pracy są w większości firm administrowane przez działy zarządzania zasobami ludzkimi. Ekspertcy wyróżniają dwa typy zmian, w które działy HR są zaangażowane: te zapoczątkowane przez sam dział HR i zmiany wprowadzane przez zarząd. W tym pierwszym przypadku oczekuje się od HR patrzenia poprzez cele biznesowe organizacji przy jednoczesnym badaniu nastroju pracowników i dostosowywaniu odpowiedniej polityki komunikacyjnej. W drugim przypadku oczekiwane jest działanie wspierające wobec biznesu. Aby spełnić cele stawiane działom HR warto uwzględnić:

- ▶ aktywny udział w tworzeniu strategii wprowadzanych zmian,
- ▶ analizę wpływu zmian na kulturę organizacyjną,
- ▶ dokładne zbadanie potrzeb biznesu,
- ▶ proaktywne kreowanie nowych rozwiązań,
- ▶ prognozy trendów na rynku pracy,
- ▶ budowę działu HR w oparciu o potrzebne kompetencje (np. analiza danych).

Niestety dynamika rynku często wymusza szybkość ich wprowadzania. Warto monitorować łatwość wprowadzenia zmian w organizacji, co umożliwi przygotowanie bardziej adekwatnego planu na przyszłość. Obecnie dla 42% badanych proces wprowadzenia zmian w organizacji trwa zbyt długo.

Jak oceniacie Państwo szybkość z jaką udaje się Państwu wprowadzić zmiany w organizacji?

42%

Każda zmiana trwa zbyt długo, chcielibyśmy skrócić ten czas.

30%

Czas jest optymalny

28%

Nie mierzymy tego

PODSUMOWANIE

Procesy HR bezpośrednio przekładają się na jakość i efektywność wykonywania pracy w organizacji. Ustalenie mierzalnych wskaźników każdego z procesów pozwala poprawić komunikację z biznesem i zwiększyć wagę przedstawianych argumentów. Badanie Antal i Macrologic wskazuje, że na pierwszym miejscu w kategorii najistotniejszych wyzwań HR stawia rekrutację. 74% badanych uważa ten aspekt za bardzo ważny, kolejne 22% pozycjonuje go jako ważny. Kolejnym obszarem najwyższej wagi wg oceny badanych jest proces adaptacji nowych pracowników. 57% respondentów wskazuje ten element jako bardzo ważny, a 33% jako ważny. Do bardzo ważnych procesów dla co trzeciego menedżera HR należy również zarządzanie talentami.

- ▶ Optymistyczne zdaje się, że 48% respondentów uznaje czas rekrutacji w swojej organizacji jako optymalny.
- ▶ 60% badanych uważa czas procesu adaptacji w firmie za optymalny, jednak aż 38% nie mierzy tego czasu.
- ▶ Badanie wskazało, że 40% menedżerów HR nie jest w stanie określić efektywności planowania pracy w organizacji, zaś 36% deklaruje, że chce poprawić ten obszar.
- ▶ Szkolenia to newralgiczny obszar dla polskich działów HR. 36% badanych w żadnym stopniu nie mierzy jakości szkoleń, zaś 32% chce ją poprawić.
- ▶ 82% badanych prowadzi proces analizy danych w aspekcie zarządzania poprzez cele, z czego co trzeci respondent pragnie usprawnić ten proces.
- ▶ Dla ponad połowy firm proces przeprowadzenia ocen okresowych jest optymalny. 40% badanych jednak chce usprawnić ten proces.
- ▶ 36% respondentów ma na celu usprawnienie procesu poszukiwania talentów. Mniej niż połowa (45%) znalezienie talentów uznaje za łatwe.
- ▶ Obecnie dla 42% badanych proces wprowadzenia zmian w organizacji trwa zbyt długo.

Na osiem wybranych kluczowych procesów, będących przedmiotem zainteresowania większości HR Business Partnerów, duża część nie jest w ogóle mierzona w organizacjach. Dzięki temu, że wszystkie czynności w procesach są monitorowane, a menedżerowie otrzymują dane dotyczące czasu ich realizacji, parametrów jakościowych oraz ewentualnych problemów, organizacja uzyskuje rzetelną informację na temat tego, co i w jakim czasie dzieje się w przedsiębiorstwie. Skuteczna analiza pozwala bowiem wyciągać wnioski dotyczące czasu, sprawności i rozłożenia prac w organizacji. Dzięki temu łatwiej też doskonalić i optymalizować realizowane w firmie procesy.

| O AUTORACH

O Macrologic

Macrologic SA to notowany na GPW polski producent systemów klasy ERP. Od ponad 30 lat wspiera rozwój średnich i dużych przedsiębiorstw, dostarczając im dostosowane do potrzeb polskiego rynku rozwiązania informatyczne oraz zapewniając stałą opiekę konsultantów, posiadających wysokie kompetencje w obszarze zarządzania w biznesie. Spółka od lat jest znaczącym na polskim rynku dostawcą rozwiązań wspierających zarządzanie w obszarze HR. Zaczynała od programu kadrowo-płacowego KALI, rozwijając swoją ofertę stworzyła Xpertis Personel (obecnie: Macrologic ERP Personel), a dziś jest autorem pierwszego polskiego procesowego systemu ERP - Macrologic Merit.

Klientami Macrologic SA są największe polskie przedsiębiorstwa (m.in. OSM Łowicz, Fabryka Materacy Janpol, Grupa Fakro, Grupa Atlas, Totalizator Sportowy, Polska Press Grupa, Dr Zdrowie, Instytut Adama Mickiewicza), firmy międzynarodowe (m.in. Sephora Polska, Douglas Polska, Falck Medycyna, Konica Minolta Business Solutions Polska), a także organizacje biznesowe (m.in. Business Centre Club). Systemy Macrologic oparte są autorskiej bazie danych MacroBASE. Prezesem spółki jest Barbara Skrzecz-Mozdyniewicz.

Więcej: www.macrologic.pl

O Antal

Antal Market Research to wyspecjalizowany dział odpowiedzialny za przygotowanie raportów rynku pracy. W ramach swojej działalności przygotowuje raporty dotyczące trendów na rynku pracy, ale także odpowiada na indywidualne potrzeby klientów przygotowując raporty płacowe, raporty wizerunku pracodawcy czy potencjału inwestycyjnego w obszarze kapitału ludzkiego w określonych branżach lub regionach.

Więcej: antal.pl/dla-pracodawcy/antal-market-research

KONTAKT

Jeśli chcieliby uzyskać Państwo dodatkowe informacje dotyczące danych zawartych w tym raporcie, zapraszamy do kontaktu:

MACROLOGIC

Centrala Macrologic SA

Kłopotowskiego 22
03-717 Warszawa
www.macrologic.pl

Kontakt dla zainteresowanych ofertą:

doradca@macrologic.pl
+48 222 566 444

ANTAL

Agnieszka Wójcik

Market Research Manager
agnieszka.wojcik@antal.pl
+48 728 527 940
+48 22 483 50 00

Marta Todorczuk

PR Specialist
marta.todorczuk@antal.pl
+48 664 929 623
+48 22 483 50 00

NASZE BIURA W REGIONIE EUROPY ŚRODKOWEJ

Warszawa	warsaw@antal.pl	+48 22 483 50 00	www.antal.pl
Wrocław	wroclaw@antal.pl	+48 71 736 50 00	
Kraków	krakow@antal.pl	+48 12 446 50 00	
Poznań	poznan@antal.pl	+48 61 628 60 00	
Gdańsk	gdansk@antal.pl	+48 58 770 20 10	
Praga	office@antal.cz	+420 296 326 240	www.antal.cz
Bratysława	office@antal.eu.sk	+421 232 310 000	www.antal.eu.sk
Budapeszt	enloyd@enloyd.hu	+36 1 783 00 00	www.enloyd.hu