

PERSONÁLNÍ INFORMAČNÍ SYSTÉM V KONKRÉTNÍM PODNIKU

Bc. ANNA HERČÍKOVÁ

Abstrakt

Diplomová práce se zaměřuje na problematiku týkající se personálního informačního systému. V teoretické části je definován pojem personálního informačního systému a jeho návaznost na personální činnosti. V závěru teoretické části je zmíněna problematika výběru a implementace takového systému. V praktické části práce je představen stávající personální informační systém vybraného podniku a všechny personální činnosti, které v podniku probíhají. Je provedena analýza dostupných personálních informačních systémů a jejich vyhodnocení metodami vícekritériálního rozhodování podle určených kritérií. Na základě výsledků provedené analýzy jsou doporučeny další kroky pro podnik.

English Summary

This diploma thesis focuses on the issue of human resource information system. In the theoretical part, there is defined the human resources information system in general and its relationship to personnel activities. In the end of the theoretical part, the issue of choice and implementation of the system is mentioned. The practical part describes the current human resources information system in the chosen company and all personnel activities which are performed. Based on the empirical research, which is focused on the evaluation part of education, are designed recommendations for the organization. An analysis of available HR information systems and their evaluation by multi-criteria decision-making methods is performed according to specified criteria. Based on the results of the analysis, further steps are recommended for the company.

ZPRACOVÁNÍ

Personální systém je ucelený počítačový systém sloužící pro ukládání, zpracování a analýzu osobních dat pracovníků. Nejedná se jen o prostou personální evidenci, nýbrž systém, se kterým lze zefektivnit personální procesy.

Ve vybraném podniku byl zanalyzován současný personální informační systém a na základě neefektivního fungování byl doporučen výběr nového systému. Pro výběr optimálního systému bylo nutné stanovit kritéria výběru.

Analyzování dodavatelé personálních informačních systémů

Společnost	Elanor	KS	Nugget	SAP ČR	OK	RON	Vema
		program	SW		System	Software	
Označení (varianta)	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7

Ukázka použití bazické metody pro ohodnocení variant - výsledek

	K1	K5	K6	K7		
Váhy	0,52	0,06	0,12	0,3	Celkové ohodnocení	Pořadí variant
	K1	K5	K6	K7		
V1	0,52	0	0,03	0,3	0,85	3
V2	0,52	0,06	0,09	0	0,67	4
V3	0,52	0,06	0	0	0,58	5
V4	0,52	0,06	0,12	0,3	1,00	1
V5	0,52	0,06	0,06	0,3	0,94	2
V6	0	0	0	0	0,00	6
V7	0	0	0	0	0,00	6

Kritéria výběru



Na základě expertního předvýběru bylo analyzováno 7 personálních informačních systémů dostupných na českém trhu. Po vyřazení kritérií nabývajících stejných hodnot, byla stanovena váha zbývajících kritérií.

Pro zhodnocení byly využity metody vícekritériálního rozhodování, konkrétně metoda váženého pořadí, bazická metoda, metoda lineárních dílčích funkcí užitku a Saatyho metoda.

ZÁVĚREČNÁ DOPORUČENÍ

Pro podnik se jeví jako optimální systém SAP SuccessFactors. Autorka práce však doporučuje započít jednatel i s druhým a třetím umístěným. Zásadní je přizvat do projektového týmu specialisty z oddělení IT a HR. Před migrací dat by měl podnik využít externího HR konzultanta pro diskuzi nad stávajícími personálními procesy.

SAP SuccessFactors 

OKsystem

elanor



MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE

2018