BAKALÁŘSKÁ

PRÁCE

Personální informační systémy

Personal information systems

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Eva Škorňová

STUDENOVSKÝ

JAKUB

2019

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Studenovský Jméno: Jakub Osobní číslo: 460748

Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)

Zadávající katedra/ústav: Oddělení manažerských studií

Studijní program: (B6208) Ekonomika a management

Studijní obor: (6208R184) Personální management v průmyslových podnicích

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Personální informační systémy

Název bakalářské práce anglicky:

Personal Information Systems

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Cílem bakalářské práce je analyzovat použití různých personálních informačních systémů (dále jen PIS) a jejich vztah k podnikovému subjektu.
PŘÍNOS: Přínosem práce je posouzení kladů a záporů současného PIS a řešení implementace vhodnějšího PIS.
OSNOVA: 1. Úvod 2. Teoretická část - historie PIS, současné PIS, využívání PIS v různých podnicích 3. Praktická část - charakteristika společnosti, charakteristika používaného PIS, rozbor a hodnocení PIS, aplikování vhodnějšího PIS 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:

SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. Podniková ekonomika. 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-336-3.
ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 9788024741512.
ŽUFAN, Jan. Informační systémy v moderním personálním řízení. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2012. Vzdělávání dospělýc

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Ing. Eva Škorňová, Oddělení manažerských studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2017 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2018

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2019

Škorňová — Podpis vedoucí(ho) práce

Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

14-02-2019

Datum převzetí zadání

Podpis studenta(ky)

© ČVUT v Praze, Design: ČVUT v Praze, VIC

Studenovský, Jakub. *Personální informační systémy* . Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.

MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v přiloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 14. 02. 2019 Podpis:

Poděkování

Tímto bych rád poděkoval Ing. Evě Škorňové za odborné vedení a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat. Dále pracovníků Grammer AG za pomoc a ochotu při práci na praktické části. V neposlední řadě děkuji mojí rodině za podporu a trpělivost.

Abstrakt

Bakalářská práce se věnuje problematice okolo personálních informačních systému. Teoretická část je věnována pojmu Personální informační systém a jeho specifikování. V praktické části je charakterizován podnik a personální informační systém v podniku využívaný. V další části jsou stanovena kritéria pro implementaci systému. Na základě výsledku je doporučeno, jaký systém je nejvhodnější pro podnik.

Klíčová slova

Personální informační systém, personalistika, implementace, výběr systému

Abstract

Bachelor thesis is focuses on issue about human resource information system. In theoretical part is human resource information system described. In practical part is described company and its human resource information system. In next part are design criteria for system implementation. Based on results is choose the most suitable human resource information system.

Key words

Human resource information system, human resource management, implementation, systém selection

Obsah

Úvod **5**

1 Informační systém v podniku **7**

1.1 Podnikový informační systém 7

1.2 Personální evidence 8

1.3 Historie informačních systému 9

1.3.1 MRP (Material Requirement Planning) 9

1.3.2 MRP II (Manufacturing Resource Planning) 11

1.3.3 ERP (Enterprise Resource Planning) 11

2 HRIS (Human resources Information System) **13**

2.1 Struktura HRIS 14

2.1.1 Jádro HRIS 14

2.1.2 Talent management 14

2.1.3 Personální řízení 15

2.2 Výhody moderního HRIS 16

2.2.1 WEB 2.0. v HRIS 16

2.2.2 Cloud computing 16

2.2.3 Modularita 16

2.2.4 Přístupnost 17

2.3 Kritéria pro výběr HRIS 17

2.3.1 Uživatelské rozhraní 17

2.3.2 Počet uživatelů 17

2.3.3 Funkce 17

2.3.4 Vybavenost systému 18

2.3.5 Práce s personálními údaji 18

2.3.6 Úpravy evidence a změny v systému 18

2.3.7 Zabezpečení 18

2.3.8 Cena 18

2.4 Dodavatelé HRIS 19

2.4.1 Vema 19

2.4.2 KS – program 21
2.4.3 Elanor spol s.r.o 22
PRAKTICKÁ ČÁST 23
3 Zavádění nového HRIS 24
3.1 Realizace 24
3.2 Firma Grammer AG 24
3.3 Výsledky dotazníku 24
3.3.1 Jaký systém používá vaše firma? 24
3.3.2 Jak jste spokojeni se svým současným systémem? 25
3.3.3 Proč je dobré mít zavedený HRIS ve firmě? 25
3.3.4 Podle čeho byste vybírali nový HRIS? 25
3.3.5 Které trendy v moderním pojetí HRIS považujete za nepřínosnější? 26
3.3.6 Co jsou podle Vás kritické body v používání HRIS? 27
3.3.7 Bude pro Vás rozhodovat více cena nebo systém ušitý na míru? 27
3.4 Srovnání systémů 27
3.4.1 Cenové rozdíly 27
3.4.2 Personální náležitosti 28
Závěr 29
Seznam použité literatury 30
Seznam obrázků 32
Seznam tabulek 33

Úvod

Lidské zdroje jsou to nejcennější, co podnik může získat. Bez lidských zdrojů by finanční ani materiální kapitál nemohl být v pohybu. Proto je důležité věnovat lidským zdrojům dostatečnou pozornost a zároveň péči. Dále je potřeba tuto pozornost posouvat a snažit se hledat efektivnější a modernější cesty, jak vést, motivovat a pečovat a svůj lidský kapitál. Firma nemůže plně fungovat bez kvalifikovaných a spokojených zaměstnanců. Takovému stavu, kdy zaměstnanec je spokojený, a hlavně je to zaměstnanec, kterého potřebujeme na místě, kam se hodí, pomáhá využívání personálních systémů. Takový systém funguje jako vodítko a zároveň jako vodítko při práci se zaměstnanci.

Cílem této bakalářské práce je provést analýzu určitého výrobního podniku a také analýzu určitých PIS, které by mohly být implementovány do vybraného podniku. Jako podnik pro spolupráci jsem si vybral Grammer AG. Tato firma působí v 20 zemích světa.

Práce je rozdělena do dvou hlavních části. Teoretická část se věnuje obecně HRIS a ERP. V této části se také vymezují kritéria a specifika pro HRIS. Navíc jsou zde vyjmenovány a charakterizovány firmy distribující HRIS.

Druhá část obsahuje praktickou část. V této části je charakterizována společnost, kterou jsem si vybral. Dále jsou zpracovány výsledky strukturovaného dotazníku podaného personalistům a manažerům ve firmě. Další částí je vytvořená tabulka s preferencemi, jak je určili manažeři a personalisté. Dále následuje teoretická implementace náhradního systému. Systém je jiný než doposud používá firma Grammer AG. Na konci této bakalářské práce se nachází závěr, kde je zdůvodněný a také řečený výsledek této teoretické implementace.

TEORETICKÁ ČÁST

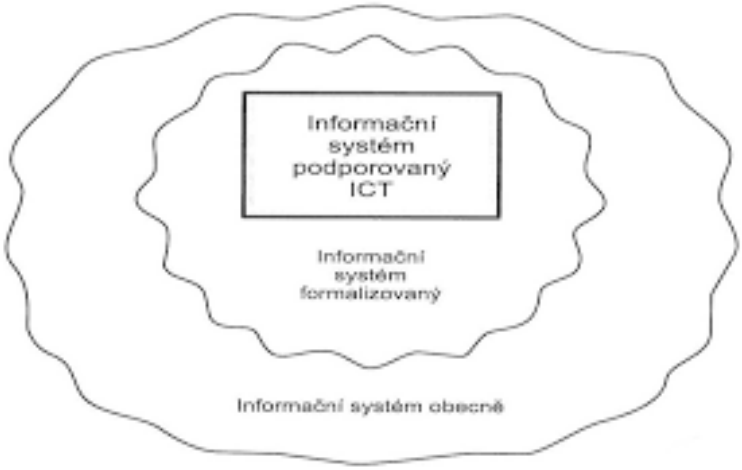
1 Informační systém v podniku

Personální práce v jakémkoliv podniku je spojená samozřejmě s lidmi, kteří v podniku pracují. Zároveň je to její nejcennější kapitál, jaký má. Zaměstnanci jsou hnacím motorem pro podnik, proto je důležité zjednodušovat, zrychlovat a zefektivňovat všechny procesy spojené se zaměstnanci. Takových procesů je celá řada. IS by měly tyto procesy zrychlit a zefektivnit a zároveň pro personalisty a manažery zjednodušit pracování a nakládání s informacemi spojenými se zaměstnanci. IS dokáže zpracovávat nejen personální agendu, ale dokáže se zaměřit i na další oblasti. Jednou z výhod takových systému je možnost plánování výroby.

1.1 Podnikový informační systém

Podnikový informační systém (PIS) je nástroj pro práci, zlepšování, spravování a uchování dat v různých rovinách podniku. Informační systém podniku je možný chápat v několika trochu odlišných pojetích. Tato pojetí se dají rozlišit podle jejich druhu nosičů informací.

- *„Informace zapsané a zpracované nejčastěji prostřednictvím relační databáze a směřující jednak směrem k eliminaci přímé účasti člověka cestou automatizace určitých činností a jednak sloužící k podpoře jeho rozhodování (standartní podniková řešení)*
- *Informace uložené na dalších, mnohdy ještě „klasických nosičích" – dokladech, formulářích, zprávách a předpisech nověji pak podporované například ICT pro správu obsahu. Tyto informace jsou často uloženy v nestrukturovaném, například textovém nebo grafickém tvaru a bývají obtížněji dostupné.*
- *Informace, které nejsou dosud zaznamenány v databázi, jiné elektronické podobě a ani nejsou na žádném formuláři. Může se jednat o zkušenosti uložené v hlavách zaměstnanců (obchodníků, konstruktérů, projektantů ale i výrobních dělníků a také manažerů), které jsou využívané operativně v okamžiku potřeby a jsou předmětem managementu znalostí" (Basl a Blažíček, 2008, s.52a)*



Obrázek 1 Roviny chápání informačního systému v podniku

Na základě tohoto rozřazení nosičů informací lze tedy pojetí informačního systému chápat jako:

- IS s podporou ICT
- Formální IS
- Obecně komplexní sociotechnický informační systém podniku

Všechna pojetí informačního systému jsou pro podnik důležitá a všechny se musí zohledňovat . Pro účely této práce je nejdůležitější pojetí první a to „IS s podporou ICT".

V dnešní době je nejpoužívanějším informačním systém ERP systém, který zahrnuje velké množství podnikových procesů z různých oblastní v podniku. V ERP systému se ve většině objevuje HRIS informační systém (Human Resource Information System)

1.2 Personální evidence

„Personální evidence představuje souhrn personálních údajů, které zaměstnavatel potřebuje k plnění povinností vyplývajících z právních předpisů a zabezpečování personální práce v organizaci." (Šikýř, 2012, s.190)

Personální evidence je důležitá také pro informační systémy využívané v podnicích. Základní složkou personální evidence jsou osobní údaje zaměstnanců. Evidence se řídí podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Osobním údajem se dle § 4 písm. a) zákona č. 101/2000 Sb. rozumí jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu. Správní orgán k tomu dodává, že subjekt

údajů může být podle iniciál a adresy trvalého bydliště v případě, že na uvedené adrese bydlí pouze jedna osoba s takovými iniciálami, přesně určen. Od 25. května 2018 platí na území EU *Obecné nařízení na ochranu osobních údajů* neboli GDPR (General Data Protection Regulation), které se dotýká i podniků v České republice, pokud shromažďují osobní údaje o svých zaměstnancích. Toto nařízení nahrazuje zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a zároveň rozšiřuje pojem osobní údaj. GDPR považuje jako údaj osobní jakoukoliv informaci o identifikované nebo identifikovatelné osobě, tzn. osobě, kterou lze přímo nebo nepřímo identifikovat pomocí identifikátoru, jako je například jméno, identifikační číslo, lokační údaje, síťový identifikátor nebo jeden či více zvláštních prvků fyzické, fyziologické, psychické, ekonomické, kulturní nebo sociální identity. Za osobní údaj se považuje jméno, adresa, telefonní číslo. Nově jsou za osobní údaj považovány síťové identifikátory, mezi které patří např. cookies nebo IP adresa.

Citlivý údaj, což je osobní údaj, který vypovídá o rasovém či etnickém původu, politických postojích, členství v politických organizacích, náboženství a filozofickém přesvědčení, odsouzení za trestný čin, zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu údajů či genetický údaj. Citlivé osobní údaje se zpracovávají pod mnohem přísnějším režimem, než jak je tomu u osobních údajů. Zaměstnavatel může uchovávat a zpracovávat osobní údaje pouze se souhlasem zaměstnance (§ 5 odst. 2 zákona o ochraně osobních údajů). Jak je již výše zmíněno, tak personální evidence je důležitá pro fungování informačního systému v podniku. Shromažďování osobních údajů je důležitou činností pro další personální činnosti, které personalista vykonává.

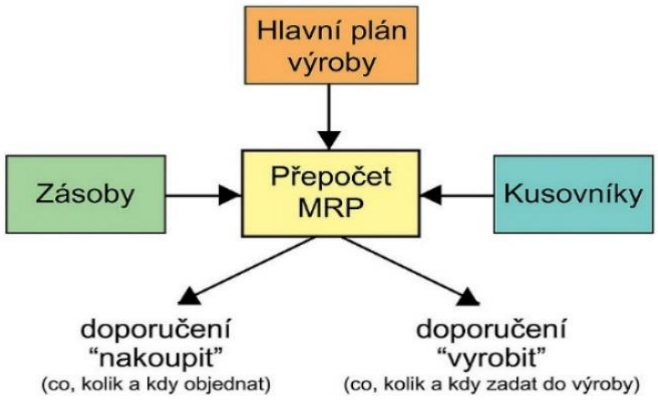
1.3 Historie informačních systému

Velké podniky v šedesátých letech využívali informační systémy hlavně pro správu skladů a zásob. Tyto systémy využívali velké firmy jako Toyota nebo IBM. Než začaly podniky využívat současně ERP byly využívány jiné systémy jako MRP a MRP II.

1.3.1 MRP (Material Requirement Planning)

MRP je označení pro systém plánování spotřeby materiálu a zásob pro následnou výrobu. MRP není pouze označení pro systém výroby ale také pro software, který řídí tento způsob výroby. Joseph Orlicky, český rodák, vyvinul MRP, když pracoval ve firmě J.I. Case Company na výrobu traktorů a zemědělských strojů. Princip MRP je vyjádřen na Obrázku 2, vedení firmy vytvoří **Hlavní plán výroby**, který určuje, kolik výrobků se vyrobí, jaká bude cena, do kdy se vše vyrobí. Zároveň je v hlavním plánu výroby stanoveno kolik materiálu bude potřeba pro výrobu. Materiál má v pojetí MRP

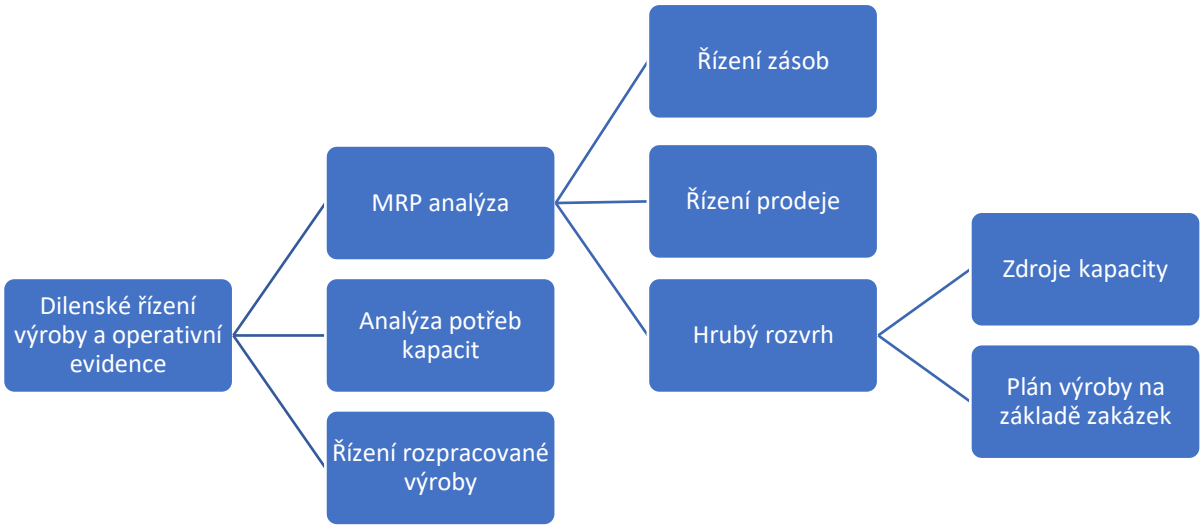
širší význam, nejsou to pouze suroviny potřebné pro vytvoření výrobku, ale také finální výrobek a další součástky nutné k výrobě. Další důležitou otázkou je, zda podnik bude potřebný materiál vyrábět sám nebo bude materiál nakupovat. Pokud se podnik rozhodne vyrábět nějaký materiál sám, musí k tomu založit patřičnou dokumentaci a *kusovníky* pro jednotlivé součástky. *Přepočet MRP* se odehrává periodicky v různých intervalech podle hlavního plánu výroby, systém přepočítává zde je pro zhotovení výrobky dostatečný počet součástek či materiálu. Pokud nějaká součástka nebo materiál chybí, systém MRP vyhodnotí, zda je možné získat materiál ze skladu nebo je nutné zakoupit tento materiál.



Obrázek 2 Schéma MRP

1.3.2 MRP II (Manufacturing Resource Planning)

MRP II vznikla jako rozšíření MRP. Někdy se nazývá také PPS. MRP mělo stále několik nedostatků například nepočítalo, zda se v podniku nachází dostatek strojů a nebo dostatek kvalifikovaných zaměstnanců potřebných pro výrobu. MRP II má právě tato rozšíření o personální, finanční a majetkovou stránku. MRP využívá také kusovníky ty jsou u MRP II rozšířené o technologické postupy. Tato složka je důležitá pro předcházení problému ohledně nedostatečné kapacity strojů nebo zaměstnanců. Systém MRP II dokáže vyhodnotit, že nastane při výrobě určitý problém. Problém systém sám nevyřeší, ale dokáže na něj upozornit.



Obrázek 3 Schéma MRP II

1.3.3 ERP (Enterprise Resource Planning)

„Řešení typu MRP II či PPS znamenala po roce 1990 největší změny v podnikových IS. Zároveň s nimi se velmi silně začala rozvíjet i softwarová podpora úloh finančního řízení, zejména účetnictví.“(Basl a Blažíček, 2008, s.58b)

ERP systémy navázaly na systémy MRP II, podobně jako ty navázali na MRP s některými rozšířeními. Do systému ERP se přidali funkce podporující účetnictví. ERP systém je celopodnikový systém, který zahrnuje několik oblastí jako jsou výroba, logistika, finance a lidské zdroje. Dříve se firmy snažily pro každou oblast, kterou nyní pokrývá ERP systém, zajistit samostatnou aplikaci. Tento systém zahrne všechny tyto aplikace do celkového systému, kde tyto jednotlivé obory mohou spolu komunikovat

a usnadnit tak práci manažerům a vrcholovým zaměstnancům. Klasickým typem ERP systému je ten, který obsahuje oblasti financí, personalistiky, výroby a logistiky a managementu a prodeje (viz. ERP systémy se dají využívat nejen ve výrobních podnicích, ale také v neziskových a nevládních organizacích a státních institucích.

Obrázek 4 ERP Systém

2 HRIS (Human resources Information System)

Ve většině definic se Personálním informačním systémem nazývá aplikace nebo systém v počítači, který ukládá a pracuje s daty o zaměstnancích. *„Počítačový personální informační systém je počítačová aplikace umožňující počítačové zpracování personálních údajů, které zaměstnavatel potřebuje k plnění povinností v pracovněprávních vztazích a zabezpečovacích personální práce v organizaci.“ (Šikýř, 2012, s.192). „Personální informační systém představuje uspořádaný počítačový systém zjišťování, uchovávání, zpracování a poskytování informací o všem, co se týká personální práce v organizaci a co je pro ni potřebné. Jeho nedílnou součástí je soubor metod a postupů používaných k práci s informacemi, včetně pravidel týkajících se přístupu k těmto informacím.“ (Koubek, 2007, s. 164-165).*

Personální informační systém bývá v podobě aplikace součástí již zmiňovaného ERP systému. Základem personálních aplikací HRIS je zajišťování administrativy jako je mzda, docházka či dovolená. Rozšířenou funkcí HRIS mohou být funkce, které podporují rozvoj zaměstnanců jako je vzdělávání nebo odměňování. Zavedení nemusí mít pouze pozitivní přínos, mohou se vyskytnout také problémy spojené s využíváním systému.

Implementace HRIS závisí na velikosti podniku. Pro malé a střední podniky je potřebné mít informační systém, který dokáže zaznamenávat jednoduché informace, zpracovávat základní mzdy, evidovat docházku. Na druhou stranu firmy, které jsou velké nebo nadnárodní, využívají daleko komplexnější HRIS například pro práci s talent managementem. Rozdíl v implementaci HRIS je také v druhu firmy, která systém využívá. Firma zabývající se IT technologiemi bude využívat složitější systém než firma, která se zabývá prodejem nebo jinými službami.

Problémy mohou být technické nebo způsobené lidským faktorem. Technické problémy mohou mít již původ v zadání objednávky, kdy klient nedodá dostatečné informace pro vytvoření systému vhodného pro parametry podniku. Pokud klient dodá správné informace bude mu nabídnut jiný anebo navržen vhodnější systém, kde by nevznikly problémy spojené se špatným dodáním informací. Tento problém má v sobě tendence problému založeném na lidském faktoru, ale projevuje se v technickém rozhraní systému. Dalším technický problémem může být poruchovost nebo nedostatečná technická vybavenost systému.

Problémy založené na lidském faktoru jsou ve většině způsobeny manažery, kteří neumí nebo nechtějí pracovat s HRIS. *„Problém využívání HRIS je neschopnost nebo neochota uživatelů (personalistů, manažerů i zaměstnanců) systém aktivně využívat a rozvíjet, nevyjasněná odpovědnost za rozvoj systému, nenaplnění očekávání ze zavedení, využívání a rozvoje HRIS“* (Šikýř, 2012)

Po zavedení HRIS tento krok přinese podniku i výhody, usnadňuje personální práci, zefektivňuje propojení v podniku na personální úrovni, dokáže lépe zapojit zaměstnance (konkrétně liniové manažery) do personální práce, lze vykonávat lepší a obsáhlejší analýzy

Pro využití všech výhod, které nabízí personální informační systém, je zapotřebí mít v podniku zavedenou personální evidenci.

2.1 Struktura HRIS

Systém pro řízení lidských zdrojů můžeme rozdělit do tří oblastí fungování systému. Jeho základem je jádro systému, talent management a personální řízení. Systémy mají samozřejmě i další oblasti, ve kterých se mohou používat. Další oblasti, kde se dá využít systém, jsou systém dovolených, odměňování zaměstnanců, rozvoj zaměstnanců nebo jejich vzdělání.

2.1.1 Jádro HRIS

Hlavní části této oblasti je řízení mzdové agendy, personalistika a legislativa. Pokud v podniku nastane nějaká změna, musí se pečlivě zaznamenat pro další fungování v těchro oblastech.

Mzdovou agendou se rozumí výpočet mzdy, odměny nebo naopak srážky ze mzdy, proplácení dovolené nebo stravenky. Vypočítání mezd probíhá samostatně a automaticky na základě docházky. Dále se zpracovávají odměny a náhrady k platu.

Personalistikou v systému personálních informačních systémů se rozumí hlavně personální evidence. Evidují se uchazeči, zaměstnanci a agenturní zaměstnanci. Další forma evidence není evidence lidského faktoru, ale evidence kontrol, školení, reporty o školení a nebo kvalifikačních dokladů a požadavků.

Další možnou součástí jádra HRIS bývá také tzv. personální samoobsluha. V této samoobsluze je možné, aby si zaměstnanec mohl samovolně upravovat určité osobní údaje, zadával žádost o dovolenou nebo také zapsal služební cestu.

2.1.2 Talent management

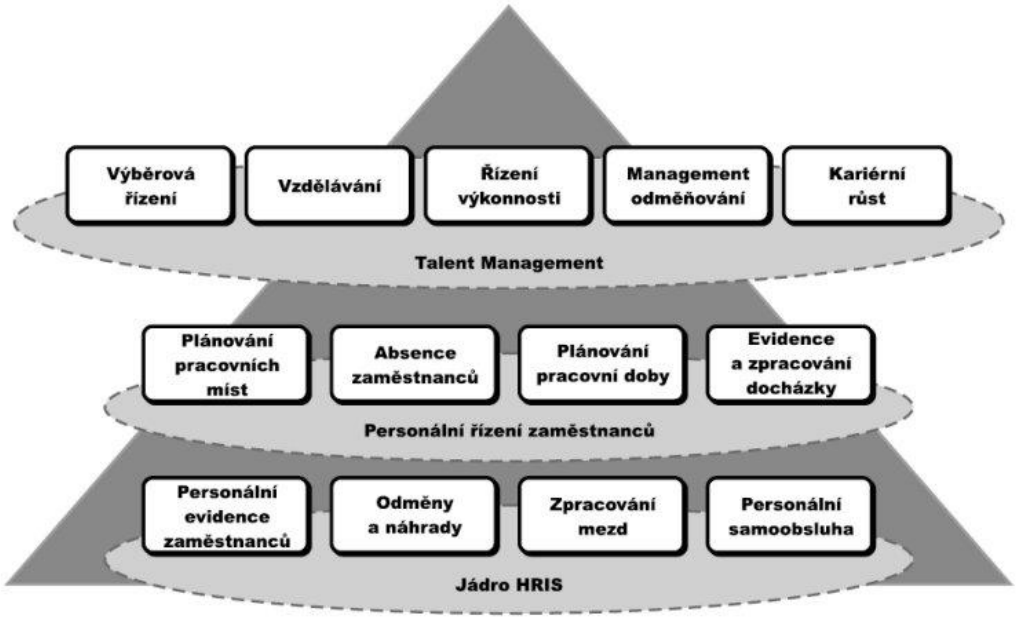
Tato složka HRIS se dostává stále více do povědomí personalistů a ti s ní začínají pracovat v daleko větší míře. Hlavně jsou využívány některé části. Mezi tyto části patříhlavně vzdělávání, kariérní postup a odměňování. V této oblasti je důležité shromažďování informací o talentech, které se nacházejí ve firmě, kde je HRIS s talent managementem zaveden, ale zároveň o talentech mimo firmu. Takové shromažďování informací pomáhá při přijímání nových perspektivních zaměstnanců. Firmy si zakládají pomocí HRIS seznam uchazečů. Tito uchazeči nejen, že pohovory prošli, ale

zároveň se v tomto seznamu nachází i uchazeči, se kterými by bylo možné v budoucnu navázat spolupráci. Tyto potencionální zaměstnance je možné získat například přes sociální sítě jako je například LinkedIN.

Modul talent managementu se může využívat v průběhu celého pracovního života zaměstnance na pozici spojené s možným kariérním růstem, a nebo možností získání větší kvalifikace a vyššího vzdělávání. Hlavním posláním talent managementu je řízení výkonosti. Řízení výkonosti se zaměřuje na plnění cílů po celou dobu, co zaměstnanec pracuje v podniku. Cíle nemusí být spojeny pouze s vykonanou prací, ale také se vzděláním, hodnocením a koučováním zaměstnance. Firmy ale tuto možnost moc často nevyužívají a talent management odbavují formou outsourcingu. Například získávání zaměstnanců vhodných na pozici se speciálními požadavky využívají agentury zaměřující se na headhunting. Pokud je pro zaměstnance potřeba zajistit prohloubení nebo aktualizování kvalifikace podnik raději přistoupí pro outsourcing takové vzdělávací akce.

2.1.3 Personální řízení

V tomto modulu se nachází dalších několik součástí. Jednou z nich je plánování mzdových prostředků a jaký bude jejich rozpočet. Další velkou složkou je systém pracovních pozic a skupin, do kterých jsou rozděleny, definice pracovních pozic jejich práva a povinnosti. V tomto modulu se dále eviduje majetek firmy. Není tím myšleno pouze seznam majetku, který firma vlastní, ale také slouží pro přehlednost evidence majetku a na koho je tento majetek napsán. V modulu personálního řízení se může zpracovávat také docházka a agendy kolem ní. Zařazují se do toho kalendáře, plánovaná nepřítomnost, modely pracovních dob, spravování odchodů a příchodů, přesčasů.



Obrázek 5 Model HRIS

2.2 Výhody moderního HRIS

2.2.1 WEB 2.0. v HRIS

Web 2.0 je souhrnným označením pro aplikace a technologie fungující pomocí internetu, které celkově zlepšují komunikaci a sdílení informací v prostředí HRIS. Jednou z forem Web 2.0 je tvoření firemních blogů a také interních firemních webových stránek. Na firemním blogu může firma zveřejňovat a sdílet důležité zprávy a novinky, které se dějí ve firmě. Zároveň se takové blogy a webové stránky dají využít k upevňování firemní kultury. Další možností využití technologií Web 2.0 je vzdělávání zaměstnanců formou e-learningu. Vznikají LMS (Learning Management System), které podporují vzdělávání například pomocí systému Moodle.

2.2.2 Cloud computing

Tato technologie je známá i běžným uživatelům. *„V podstatě se nejedná o žádnou novou technologii, pouze o způsob provozu systému, který je umístěn u poskytovatele a nabízen ve formě služby. Personální systém, který využívá technologie vícevrstvé architektury, umožňuje úplné oddělení uživatele od instalace a provozu programového vybavení, a tudíž i využití služeb cloud computing. I když zákazníci dosud nejsou plně připraveni využívat software jako službu, je důležité při výběru personálního systému nalézt takový, jehož architektura umožňuje pozdější využití formou služby.“*

2.2.3 Modularita

Výhodou vysoké modularity je jednoduchost rozšíření funkcí HRIS. Pokud systém potřebuje jakékoliv rozšíření, není potřeba přeinstalovat nebo zdlouhavě instalovat další software. Modularita celkově usnadňuje jakékoliv vylepšování systému. *„Jednotlivé moduly tvoří plně propojený systém se společnými daty a jednotným ovládáním, ve kterém není nutno žádné údaje zadávat opakovaně. Jednotlivé moduly lze využívat v libovolné kombinaci, nad společnými daty. Základem modulárního systému je robustní systémové jádro, které poskytuje všem modulům služby, například autentizace a autorizace uživatelů, logování událostí, společnou správu systému, vytváření uživatelských sestav, exporty, importy, zálohování a obnovu dat. Aplikační moduly pokrývají různé potřeby organizací v oblasti komplexního řízení lidských zdrojů (zpracování mezd, evidence docházky, systemizace, organizační schémata, nábor, vzdělávání a hodnocení zaměstnanců, elektronické výplatní lístky, evidence návštěv, stravování zaměstnanců…).“*

2.2.4 Přístupnost

Moderním trendem je také požadavek, aby HRIS byl přístupný pro různé oblasti personálu v podniku. Různé skupiny zaměstnanců mají různé nároky na fungování HRIS. K tomu, aby systém vyhovoval personalistům, účetním a vyššímu managementu, je potřeba široká funkčnost systému (tzv. smart klienta). Pokud je takový nárok na HRIS, je potřeba mít systém dobře připravený po technické stránce. Toto propojení je náročné na chod celého systému.

2.3 Kritéria pro výběr HRIS

Pro různé firmy se kritéria pro výběr HRIS budou lišit. Každá firma je jedinečná v různých směrech. Liší se velikostí, oborem, kterým se zabývají, uspořádáním managementu, kulturou a dalšími. Většina možných kritériích byla již zmíněná v předchozích kapitolách. V následujících podkapitolách se tyto kritéria budu zaměřovat na potřeby manažerů.

2.3.1 Uživatelské rozhraní

Uživatelské rozhraní musí být jednoduché na ovládání. V životě firmy projde vedoucími pozicemi spousta lidí. Každý z těchto manažerských pracovníků se bude potřebovat s novým personálním systémem naučit pracovat a fungovat co nejrychleji. Jednoduchost a přehlednost je důležitá právě z tohoto důvodu.

2.3.2 Počet uživatelů

Počet uživatelů musí odpovídat skutečnému počtu pracovníků, kteří systém budou skutečně využívat. S tímto kritériem souvisí již ve výše popsané kapitole „Uživatelské rozhraní“. Čím větší počet uživatelů využívá HRIS tím spíše by se systém měl snažit být co nejjednodušší a co nejvíce ulehčit práci personálním zaměstnancům. Když firma zvolí systém se složitějším uživatelským rozhraní, z jakéhokoliv důvodu například pro možnost zadávání většího počtu údajů do personální evidence, může tím zapříčinit delší zaškolování personalistů a celkové zpomalení začleňování do efektivního pracovního procesu

2.3.3 Funkce

HRIS by měl obsahovat všechny funkce stanovené příslušným pracovníkem (popřípadě týmem), který byl pověřen výběrem a zajištěním implementace takového systému. Po nadefinování funkcí, jenž bude firma využívat, by dodavatel měl tyto funkce co nejvíce přizpůsobit zadavateli požadavku na HRIS. Kromě takového přizpůsobení je samozřejmě důležitá funkčnost.

2.3.4 Vybavenost systému

Toto kritérium nezahrnuje pouze softwarovou část systému, ale zároveň i hardwarovou část. Softwarové části je věnování většina kritérií. Nicméně do vybavenosti systému zavedeného na firmy si lze představit i hardwarové komponenty. Systémy lze objednat i s hardwarovými komponenty jako jsou PC, sítě, servery.

2.3.5 Práce s personálními údaji

Personální evidence a její důležitost je již popsána v předchozích kapitolách. Prací s personálními údaji se myslí vztah personální evidence a její změny. Jak moc složité je, pro personálního pracovníka stávající údaje o zaměstnanci upravit, popřípadě doplnit o další informace. Takové úpravy se mohou týkat i dalších modulů, jako je vzdělávání nebo talent management. Variantou, jak upravovat údaje, je ruční neboli manuální vkládání. V takovém případě je práce se systémem náročnější a zdlouhavá. Pokud se dá takové variantě vyhnout, je určitě lepší zvolit tuto cestu. Řešení bez ručního vkládání není běžná, a proto je také nákladnější. Zadavatel by si měl rozmyslet, zda je schopen si takové vylepšení dovolit.

2.3.6 Úpravy evidence a změny v systému

V každém podniku může nastat určitá organizační, výrobní nebo společenská změna. Pokud něco takového nastane a změna není přímo spojená s koncem činnosti a výroby podniku, je potřeba aby se systém dokázal přizpůsobit. Pokud budeme chtít předělat strukturu podniku, tak to jistě bude mít za následek mnoho změn v HRIS. V takový moment je užitečné, pokud je systém schopen na tyto alternativy zareagovat a přizpůsobit se.

2.3.7 Zabezpečení

V systému, který si firma objedná budou uchovávány osobní informace o jejich zaměstnancích. Nejenom o zaměstnancích, ale také o jejich dodavatelích a zákaznících. Kvůli takové evidenci je důležité mít systém, který je schopný odolat jakémukoliv pokusu o získání, zničení, zneužití takových dat. Stejně tak je důležité, aby byla zabezpečena legislativní stránka a personální systém byl v souladu s legislativou dané země.

2.3.8 Cena

Tato kritérium v sobě skrývá více, než je pouze cena za licenci. Náklady na zavedení nového systému jsou mnohem komplexnější. Náklady spojené se zavedením systému jsou okolo technického vybavení, implementace aplikací, školení, konzultace, aktualizace nového HRIS.

2.4 Dodavatelé HRIS

V této kapitole si představíme tři dodavatele HRIS a jejich produkty. Konkrétně se jedná o VEMU, KS – program a Eleanor, které působí na českém trhu

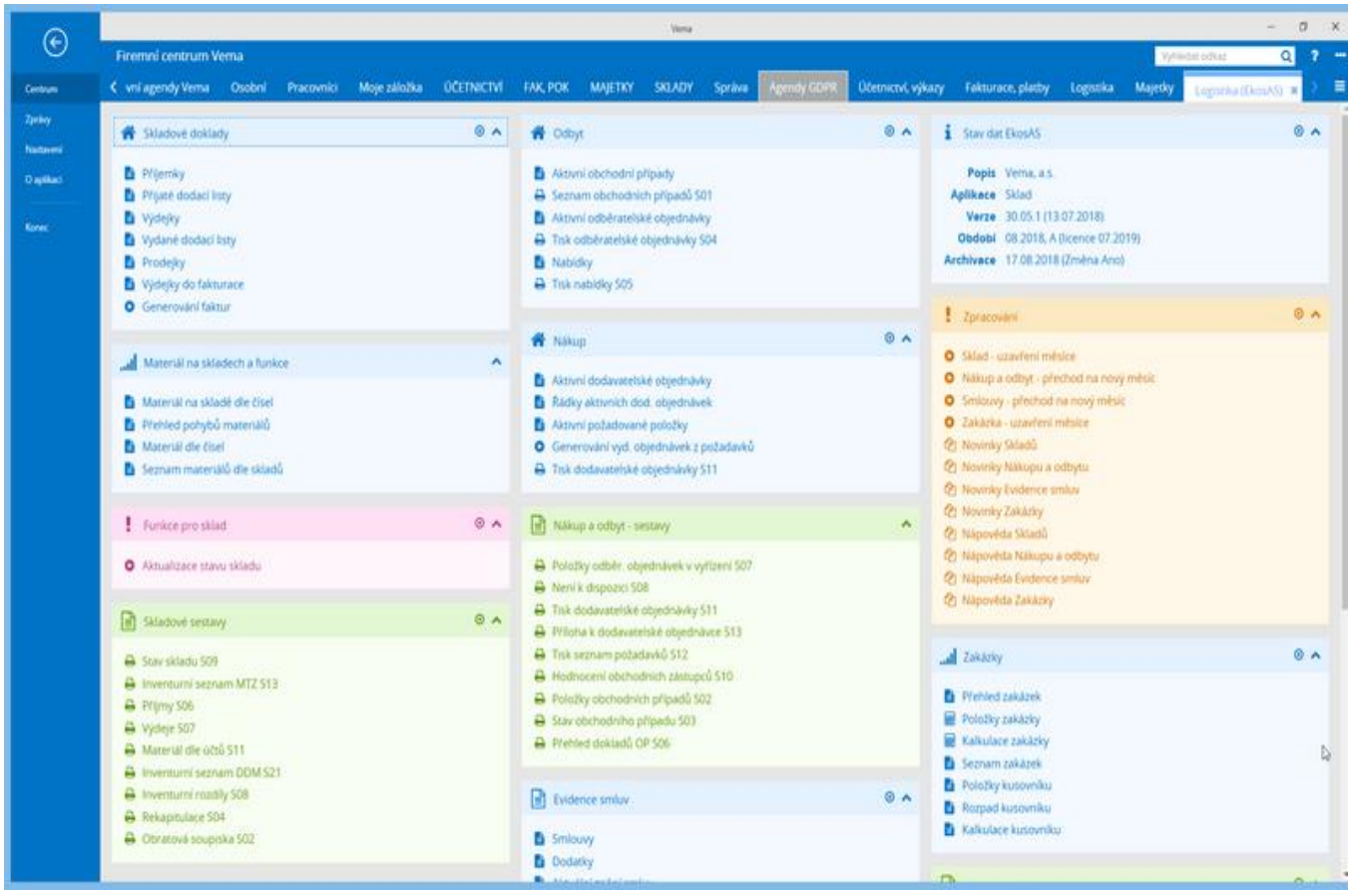
2.4.1 Vema

Firma Vema vyrábí stejnojmenný produkt. Vema patří mezi přední české producenty podnikových informačních systémů. Firma má široké pole působnosti a dodává systémy do různých oblastí výroby. Formy, jak tvoří svůj produkt jsou dvě. První možnost, jak je systém distribuován, je na nativním databázovém stroji. Druhá možnost je již o něco zajímavější. Jedná se o využití internetu, kde je zákazník v pronájmu. Systém je přístupný po dobu standartní pracovní doby tzn. od 7:00 do 19:00. Mimo tuto dobu se stává, že systém je podrobován údržbě. Instalace takové formy je naprosto jednoduchá. Stačí k ní dvě flash USB a nainstalování klienta. Vema nabízí moduly pro zajištění personální agendy v širokém spektru. Od základní personalistiky a evidence dat po určitý talent management v podobě vzdělávání a hodnocení zaměstnanců.

Základní personalistika	✔
Mzdy	✔
Dokumenty zaměstnanců	✔
Popisy pracovních míst	✔
Systemizace pracovních míst	✔
Uchazeči o zaměstnání, výběrová řízení	✔
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	✔
Hodnocení a motivace zaměstnanců	✔
Plánování a řízení kariéry	✔
Sociální programy, benefity zaměstnanců	✔
Plánování mzdových prostředků	✔
Ochranné pomůcky a svěřené pracovní prostředky	✔
Zdravotní prohlídky	✔
Docházkový systém	✔
Služební cesty	✔
Závodní stravování, jídelna	✔ (dodává partner)

Tabulka 1 Přehled funkcí VEMA

Společnost funguje jak v České republice, tak zároveň na Slovensku. Na trhu působí již od roku 1990. Počet jejich zákazníků přerostl přes 7400. Od roku 2014 se firma Vema stala součástí holdingu Solitea. Aplikace Vema nabízí několik modulů, které jsou naistalovány jako aplikace mezi sebou propojené. Na výběr je několik variant, jak je možné propojit aplikace, které společnost nabízí. Konkrétně to jsou Mzdy Optimum, Mzdy Komplet, Personální systém, Komplexní řízení lidských zdrojů. Pro účely této bakalářské práce se budeme zabývat poslední variantou, tedy Komplexní řízení lidských zdrojů. Tato varianta je ta nejobsáhlejší. Obsahuje jak mzdový systém, personální evidenci a docházkový systém tak vzdělávání, hodnocení zaměstnanců nebo například modul pro výběrová řízení. Tyto aplikace spolu navzájem spolupracují. Například spolupráce mzdového a docházkového systému probíhá například ve výpočtu měsíční mzdy spojené s docházkou zaměstnance. Vema je rozšířený software i díky tomu, že umožňuje využít například jeden modul bez nutnosti komplexního systému. Na druhou stranu, z recenzí, které se na software objevují je patrné jedna slabina systému. V začátcích používání softwaru Vema je potřebné zvykat si na odlišnosti od jiných programů po delší dobu. Tato podmínka může být vzniklá složitějším rozhraním, v kterém software funguje nebo se jedná pouze o subjektivní pocit lidí, kteří psali recenze.



Obrázek 6 Vema software

2.4.2 KS – program

Druhá ze společností, která na českém území produkuje software pro HR účely je KS – program. Tato společnost produkuje systémy pro středně velké a velké firmy. Společnost byla založená roku 1991 ve Vsetíně, kde sídlí do této doby. Firma nabízí opět soubor několika programů, které jsou rozděleny podle toho, co obsahují za moduly.

Základní personalistika	✔
Mzdy a platy	✔
Dokumenty zaměstnanců	✔
Popisy pracovních míst	✔
Systemizace pracovních míst	✔
Uchazeči o zaměstnání, výběrová řízení	✔
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	✔
Hodnocení a motivace zaměstnanců	✔
Plánování a řízení kariéry	✔
Sociální programy, benefity zaměstnanců	✔
Plánování mzdových prostředků	✔
Ochranné pomůcky a svěřené pracovní prostředky	✔
Zdravotní prohlídky	✔
Docházkový systém	✔
Služební cesty	✔
Závodní stravování, jídelna	✖

Tabulka 2 Přehled funkcí KS program

Konkrétně se jedná o programy KS - mzdy, KS - personalistika a KS – mzdy profi. Pro účel této bakalářské práce si specifikujeme program KS – mzdy profi. Jak by mohl název napovídat, tak systém neobsahuje pouze moduly, které zajištují vypočítávání a celkovou agendu mezd. V tomto programu jsou další moduly spojené více s personální agendou jako jsou to personální evidence, docházky, vzdělávání, zdravotní péče o zaměstnance nebo hodnocení zaměstnanců. Další služba nabízená společností je Outsourcing. Tato služba znamená, to že firma zajistí nejenom instalaci softwarů, ale zároveň přesně na míru vytvoří z jednotlivých modulů software pro zadavatele. Další rozšířením od firmy je KS – PORTAL. Toto rozšíření funguje jako komunikátor mezi manažery a zaměstnanci a zároveň, zde může manažer pracovat s docházkou.

2.4.3 Elanor spol s.r.o

Společnost Elanor je na českém trhu již přes 20 let. Vyrábí softwary, které jsou vhodné pro střední a velké podniky. Jako jedna z prvních rozšířila svoje služby o outsoursing mzdové agendy. Elanor Global Java Edition je informační systém pro vedení mzdové, personální a docházkové agendy. Systém prochází pravidelnými aktualizacemi v souvislosti s legislativou České republiky.

Základní personalistika	✔
Mzdy a platy	✔
Dokumenty zaměstnanců	✔
Popisy pracovních míst	✔
Systemizace pracovních míst	✔
Uchazeči o zaměstnání, výběrová řízení	✔
Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců	✔
Hodnocení a motivace zaměstnanců	✔
Plánování a řízení kariéry	✔
Sociální programy, benefity zaměstnanců	✔
Plánování mzdových prostředků	✔
Ochranné pomůcky a svěřené pracovní prostředky	✔
Zdravotní prohlídky	✔
Docházkový systém	✔
Služební cesty	✔
Závodní stravování, jídelna	✖

Tabulka 3 Přehled funkcí Elanor

PRAKTICKÁ ČÁST

3 Zavádění nového HRIS

Cílem šetření bylo zjistit, zda současný personální informační systém je vyhovující potřebám podniku a nebo, zda by bylo vhodné současný IS vyměnit za jiný. Zjišťoval jsem, co je preferováno v personálním oddělení, pokud se jedná o personální systém. Další zjišťování se týkalo celkové firemní kultury.

Otázky formulované pro analýzu dat:

- Je současný PIS vhodný pro firmu Grammer?
- Jaká kritéria jsou upřednostňována personálním oddělením při výběr PIS?
- Který z představených PIS bude vhodný pro firmu Grammer?

3.1 Realizace

Výzkum byl prováděn pomocí strukturovaného dotazníku se třemi pracovníky firmy. Jednalo se o personalistu a dva manažery v provozu. Dotazníky byl převážně tvořen otevřenými otázkami, aby bylo možné docílit co největšího přiblížení k strukturovanému rozhovoru. V první části dotazníku se nicméně objevují otázky uzavřené pro vyjádření preference a dosažení odpovědi pro jednu z výzkumných otázek. Dále je dotazník již postaven na otázkách otevřených.

3.2 Firma Grammer AG

Společnost působí v Dubici u České Lípy. Věnuje se výrobě komponentů patřící do Interiérů aut, letadel, nákladních aut a jiných dopravních prostředků. Nesoustředí se jen na výrobu, ale také na vývoji těchto komponentů. Konkrétně v České Lípě se zabývají výrobou opěrek sedadel do automobilů BMW. Ve firmě je zaměstnáno kolem 450 zaměstnanců.

3.3 Výsledky dotazníku

3.3.1 Jaký systém používá vaše firma?

Tato otázka byla u všech respondentů stejná, nicméně v této kapitole systém používaný ve firmě specifikuji o něco více. Konkrétně se jedná o systém Ron systém. Tento systém se objevuje na trhu již od roku 1992. Stávající moduly jsou modul pro personalistiku, mzdy, docházku, systém pro zá-

vodní stravování. Lze tento software doplnit o program pro docházku. Lze také zpracovávat v modulu personalistika vzdělávání, hodnocení, získávání BOZP nebo organizační strukturu. V tomto systému si zákazník nevolí varianty jako tomu bylo u předešlých systému v kapitole 2.4. Systém Ron je rozdělený do jednotlivých modulů a zadavatel si vybere ty moduly, které bude chtít pro svůj software. Konkrétně má na výběr z modulů: Mzdy, Personalistika, Docházka nebo Docházka mini, přístupy, sklad a zakázky.

3.3.2 Jak jste spokojeni se svým současným systémem?

Ani jeden z dotazovaných neprojevil vyloženou potřebu pro výměnu současného systému. Protikladem ale je, že všichni tři dotazovaní uvedli spokojenost s produktem kvůli dlouhé době, po jakou je program ve firmě zaveden. Nejsou ani proti tomu, aby se současný program vyměnil za systém jiný. „*V naší firmě používáme systém Ron, již dlouhou dobu a jsme na něj zvyklý. Systém nám vyhovuje díky svým modulům, které můžeme doplňovat nebo naopak vyřazovat. Na druhou stranu existují systémy schopné moduly, jaké obsahuje náš RON (jak mu říkáme) již rovnou ve svém jádru a řeší se pouze jejich rozšíření*.“ Odpověď personalisty byla v celku stejná jako odpověď dvou manažerů. Z toho vyplývá, že obměna systému by byla přijatá a možná.

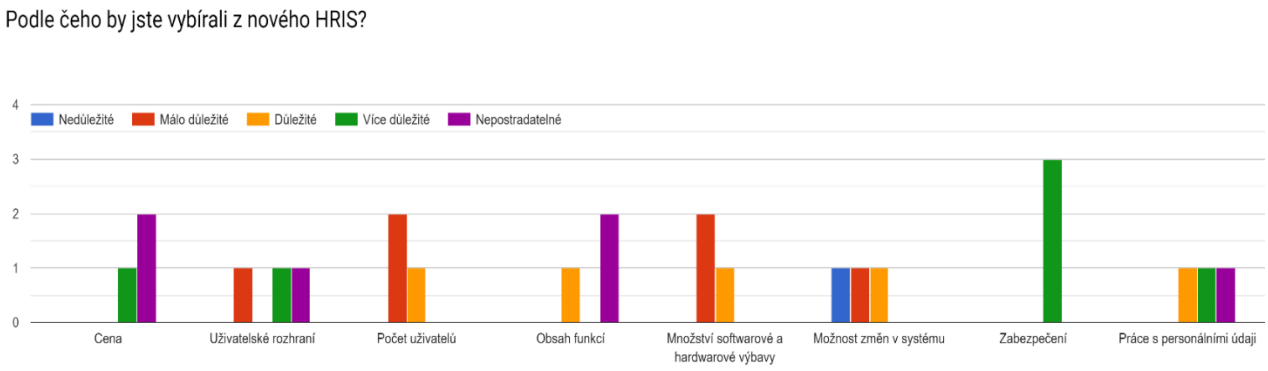
3.3.3 Proč je dobré mít zavedený HRIS ve firmě?

Tato otázka vyzněla různě pro stranu personalisty a pro stranu manažerů. Personalista vyzdvihl výhodu v možnosti menší administrativy a zkrácení času trávením nad vyplňováním různých formulářů, dokumentů a jiné potřebné administrativy. Dále shledal jako výhodu lepší přehled o jednotlivých zaměstnancích, kteří ve firmě pracují a pracovali. Na druhou stranu manažeři označili jako klad možnost větší kontroly nad jimi podřízeným pracovníkům. Jako je například možnost zjištění docházky, naplánovaných dovolených nebo i lékařských zpráv. „*Pokud mám popsat nějaké výhody personálního systému jako manažer neboli vedoucí pracovník tak určitě musím říct, že je plusem možnost většího přehledu v docházce pracovníků. Nejen v užším záběru ale i v širším, když řešíme dovolené v letních měsících.“* Odpověděl manažer podniku.

3.3.4 Podle čeho byste vybírali nový HRIS?

Další otázka byla uzavřená. Otázka měla ukázat preference, které panují u dotazovaných. Dotazovaní měli vybírat u možností: cena, uživatelské rozhraní, počet uživatelů, obsah funkcí, množství softwarové a hardwarové výbavy, možnost změn v systému, zabezpečení, práce s personálními údaji. V součtu nejvíce důležitá byla pro dotazované cena možného budoucího produktu. Cena rozhoduje u spousty nákupů, které absolvuje i obyčejný člověk z toho důvodu se tak může rozhodovat

i management. Nový HRIS může být velký finanční zásah do rozpočtu společnosti. Pokud by se měl nový systém zavádět do firmy musí se takový zásah do finanční politiky společnosti schválit ve vedení firmy. Produkt se vždy schvaluje lépe, když je levnější. Druhou nejdůležitější složkou, jakou by měl nový systém obsahovat je obsah funkcí. Samozřejmě pokud si firma bude objednávat nový systém bude očekávat širokou paletu možností. Pokud doposud využívali systém bez talent managementu mohla by to být jedna s agent, o kterou se jim systém rozšíří. Jako nejméně důležitá se ukázala být možnost změny v systému. Nový systém by měl fungovat bez toho, aniž by bylo potřeba cokoliv měnit. Pokud si firma objedná nový systém je jí dělaný na míru. Nepředpokládají se nějaké zásadní změny, který by byly, jak časově, tak zároveň finančně náročné. Dále se jako méně důležité z možností vyhodnotil počet uživatelů a množství softwarového a hardwarového vybavení. V následující otázce, která se věnuje trendům spojené s personálními systémy byla nejčastější odpovědí cloudová řešení. Cloudová řešení nepotřebují mnoho zařízení na svůj provoz a zároveň není limitováno počtem uživatelů.



Graf 1 Preference pro nový HRIS

3.3.5 Které trendy v moderním pojetí HRIS považujete za nepřínosnější?

Možnosti v této otázce byly Clouding, možnost zavádění rozšiřujících modulů, zaměstnanecká samoobsluha, Talent management. Otázka byla uzavřená s jednou možností výběru. Dva z dotazovaných vybrali Clouding a jeden z nic talent management. Po dotázání, proč nevybrali možnost s moduly či samoobsluhu, se jeden z manažerů vyjádřil: *„Možnost se zaváděním modulů je na trhu již delší dobu a nepřijde mi to jako úplně nový trend. Na druhou stranu clouding mi přejde jako zajímavý prostředek k tomu ušetřit na nákladech za kupování a správu těžkých hardwarových komponentů. Daleko jednodušší je zaplatit outsourcovou službu. Zaměstnanecká samoobsluha je něco, co se do našeho podniku nehodí. Zaměstnanci nechtějí si něco zařizovat sami.“*

3.3.6 Co jsou podle Vás kritické body v používání HRIS?

Tato otázka byla otevřená. Plné vyjádření jsem dostal od dvou z dotazovaných, Třetí dotazovaný nevěděl, jaké zápory by mohlo používaní HRIS mít. Je s užíváním spíše spokojen a žádné velké nedostatky nezaznamenává. Naproti tomu zbylí dotazovaní označili shodně jeden faktor, který by mohl způsobit komplikace s používáním systému. Tímto faktorem je faktor lidský. Konkrétně se jedná o práci se systémem a zaučování se s ním. Tato odpověď pramenila z jejich vlastní zkušenosti, kdy nebylo jednoduché se naučit pracovat dostatečně a v co nejkratší době se systémem v dané firmě.

3.3.7 Bude pro Vás rozhodovat více cena nebo systém ušitý na míru?

V této poslední otázce jsem chtěl ověřit, zda je cena podstatný faktor. Pro správné a efektivní fungování podniku je třeba vybrat systém bez ohledu na cenu. Nicméně nesmíme zapomínat na to, že finanční stránka je důležitou součástí celkového života firmy. Je zapotřebí na tento faktor myslet a pracovat s ním. Otázka na tuto problematiku již byla zodpovězena v otázce 3.3.5. Cena je hlavní hnací faktor, ale co se týká funkčnosti je téměř stejně důležitá jako cena.

3.4 Srovnání systémů

V následující podkapitole se budu soustředit na srovnávání HRIS, které se v této bakalářské práci objevili. Srovnávány budou v kritériích, které byly stanoveny z dotazů položeným manažerům a personalistovi a také podle kritérií stanovených v podkapitole 2.2 a 2.3. Konkrétně je to cena a personální náležitosti.

3.4.1 Cenové rozdíly

Jak již vyplynulo z dotazníku, velkou podmínkou pro pořízení nového HRIS je cena. Toto kritérium je číselně vyjádřeno v níže zobrazené tabulce. Naceněny jsou zde tři systémy, které jsem vybral za účelem této BP a také systém vlastněný firmou Grammer. Všechny jsou v modulu nebo variantě, která nejvíce odpovídá potřebám a charakteristice firmy Grammer.
U produktu Elanor EGJE se mi nepodařilo sehnat alespoň přibližnou cenu. Na webových stránkách uvedená není a firma nechce sdělit jejich ceník.
Dalším produktem je KS – program Mzdy profi. Jejich cena je jednorázově něco přes 290 000Kč a poté se platí roční poplatek za technickou zprávu 52 500 Kč. Celkem se tedy za tento systém při pořízení zaplatí 342 500 Kč. Systém je na neomezený počet uživatelů a neomezenou doby při počtu více než 400 pracovníků.

Firma Vema svůj ceník na stránkách také neuvádí. Neposkytnula ani přibližnou částku po emailovém dotázání.

RON software svoji cenu uvádí jako základní licenci za 9500Kč při počtu zaměstnanců větší než 100. Poté se za každý modul a rozšíření, které si zákazník přeje přičítá určité procento z této částky. Pokud takto provedeme sčítání těchto procent tak dostaneme finální částku 163 000Kč.

Elanor	KS- program	Vema	RON
Neuvádí	342 500Kč	Neuvádí	163 000Kč

Tabulka 4 Cenové rozdíly

3.4.2 Personální náležitosti

V tomto kritériu se budu zabývat tím, jak vybaveny jsou systémy z pohledu základních personálních požadavků:

- Popis pozice a struktura organizace
- Nábor zaměstnanců
- Adaptace
- Docházka
- Vzdělávání
- Hodnocení
- Personální evidence
- Personální události (kalendář)

Tyto náležitosti jsou stanoveny jako požadované pro daném PIS. Škála pro hodnocení systému je 0-8. Každý jeden bod znamená jednu z uvedených činností důležitou pro personální práci.
Software od Elanor s.r.o. obsahuje všechny potřebné činnosti. Umožňuje sledovat nabídky a poptávky v oblasti vzdělávání. Samozřejmě obsahuje zbylé činnosti jako je evidence (lékařské zprávy, smlouvy, certifikáty), hodnocení zaměstnanců aj.
KS Personalistika je komplexním řešením pro potřebné personální řešení. Obsahuje jak popis pracovních míst, evidenci, hodnocení, adaptaci tak i další potřebné činnosti. Navíc se zde využívá propracovaný KS portál. Na tomto portálu může zaměstnanec sledovat svoje povinnosti, čerpání dovolené, dny, kdy byl nemocný a další informace. Zároveň manažerské pozice mohou toto rozšíření využívat i jako kontrolu, pokud nejsou přímo na pracovišti.
Vema stejně jako KS Personalistika využívá samostatný portál jako rozšíření. Chybí jí adaptace zaměstnanců, což bylo stanoveno jako základní činnost pro fungování personálního systému. Zbylé funkce softwaru nechybí.
Ron stejně jako Vema postrádá modul pro adaptaci zaměstnanců. Další potřebné činnosti je možné doplnit potřebnými moduly. Portál společnost RON také nabízí. Funkce v něm jsou ale odlišné. Portál nabízí možnost úpravy přístupových práva.

Elanor	KS – program	Vema	RON
8	8	7	7

Tabulka 5 Kritérium personální náležitosti

Závěr

Cílem této práce bylo zhodnotit a najít vhodný personální informační systém pro firmu Grammer. První části teoretické části práce jsem vymezoval pojem „personální informační systém“. Obsahem byla historie a vývoj PIS hlavně jako součást celopodnikových ERP. Další částí byla struktura HRIS, tedy části ERP zaměřené na personální management. Další částí spojenou již z HRIS byly moderní trendy, které se v poslední době začali objevovat ve spojitosti s PIS. Struktura a tyto trendy vyvodili určitá kritéria pro vhodné vybrání nového HRIS.

Dále jsem charakterizoval 3 komerční HRIS, které jsou na českém trhu dlouhou dobu a jsou jedny z předních poskytovatelů služby spojené s vývojem HRIS.

Následně byla praktická část věnovaná vybírání systému již na konkrétních kritériích hodící se pro danou firmu. Nejdříve bylo potřeba představit firmu Grammer a její současný HRIS. Jako stěžejní kritéria pro manažery a personalistu vznikla Cena a Uživatelské rozhraní. Tyto dvě kritéria byla aplikovaná na všechny 4 HRIS.

Při společném hodnocení na základě těchto dvou kritérií není přesně patrná potřeba změny HRIS ve firmě Grammer. Toto zjištění souvisí ale pouze se třemi dalšími HRIS, než je systém společnosti RON. Firma Grammer bude software muset průběžně aktualizovat.

.

Seznam použité literatury

a BASL, Josef a Roman BLAŽÍČEK. *Podnikové informační systémy: podnik v informační společnosti*. 2., výrazně přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. Management v informační společnosti. ISBN 978-80-247-.

b BASL, Josef a Roman BLAŽÍČEK. *Podnikové informační systémy: podnik v informační společnosti*. 2., výrazně přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. Management v informační společnosti. ISBN 978-80-247-.

a ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-2474151-2.

b ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-2474151-2.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-72611683.

[1] *Moderní personální systémy pro řízení lidských zdrojů* [online]. **2012** [cit. 2019-01-30]. Dostupné z: https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/trendy-id-148711/moderni-personalni-systemy-pro-rizeni-lidskych-zdroju-id-1677673

BASL, Josef. *Podnikové informační systémy: podnik v informační společnosti*. Praha: Grada, 2002. Management informační společnosti. ISBN 80-247-0214-2.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, c2002. Expert (Grada). ISBN 80-247-0469-2.

ŠTĚDROŇ, Bohumír. *Manažerské řízení a informační technologie*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-2052-4.

TVRDÍKOVÁ, Milena. *Zavádění a inovace informačních systémů ve firmách*. Praha: Grada, 2000. Systémová integrace. ISBN 80-7169-703-6.

MOLNÁR, Zdeněk. *Efektivnost informačních systémů*. Praha: Grada, 2000. Systémová integrace. ISBN 80-7169-410-x.

DOHNAL, Jan a Jan POUR. *Architektury informačních systémů: v průmyslových a obchodních podnicích*. Praha: Ekopress, 1997. ISBN 80-86119-02-5.

ŘEPA, Václav. *Analýza a návrh informačních systémů*. Praha: Ekopress, 1999. ISBN 80-86119-13-0.

MOLNÁR, Zdeněk. *Moderní metody řízení informačních systémů*. V Praze: Grada, 1992. Nestůjte za dveřmi (Grada). ISBN 80-85623-07-2.

Vema. *Veme* [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://www.vema.cz/
RON [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://www.ron.cz

Ks - program [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://www.ksprogram.cz

Elanor s.r.o. [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://www.elanor.cz/

Personální systémy [online]. [cit. 2019-02-14]. Dostupné z: https://www.elanor.cz/

.

Seznam obrázků

Obrázek 1 Roviny chápání informačního systému v podniku 8
Obrázek 2 Schéma MRP 10
Obrázek 3 Schéma MRP II 11
Obrázek 4 ERP Systém 12
Obrázek 5 Model HRIS 15
Obrázek 6 Vema software 20

Seznam tabulek

Tabulka 1 Přehled funkcí VEMA 19
Tabulka 2 Přehled funkcí KS program 21
Tabulka 3 Přehled funkcí Elanor 22
Tabulka 4 Cenové rozdíly 28
Tabulka 5 Kritérium personální náležitosti 28

Seznam Grafů

Graf 1 Preference pro nový HRIS.....26

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Jakub Studenovský

V Praze dne: 14. 02. 2019 Podpis:

Jméno	**Oddělení/ Pracoviště**	**Datum**	**Podpis**