

worksmile

Checklista



47 nieoczywistych automatyzacji HR

Dla Specjalistów i Managerów HR
w firmach +100 pracowników



47 nieoczywistych automatyzacji HR

Mateusz Błaszczuk - Co-Founder & CTO Worksmile

1.

Automatyzuję proces akceptowania urlopów. Wnioski są przesyłane w platformie online, gdzie można je łatwo filtrować oraz akceptować zbiorowo i wielopoziomowo.

tak ☐ nie ☐

2.

Mam automatyczne przypomnienia o nadchodzących terminach ocen okresowych pracowników, dzięki czemu zapewniam regularne feedbacki i oceny wydajności.

tak ☐ nie ☐

3.

Zarządzam rezerwacjami zasobów firmowych automatycznie. Mam system, który pozwala pracownikom na szybkie i wygodne rezerwowanie sal konferencyjnych, firmowych pojazdów czy sprzętu, optymalizując ich wykorzystanie.

tak ☐ nie ☐

4.

Mam centralne miejsce, z którego mogę wysyłać firmowe komunikaty wielokanałowo (przez e-mail, wiadomość na Teams, push i inne), zwiększając tym samym ich docieralność do pracowników.

tak ☐ nie ☐

5.

Pozwalam pracownikom na elektroniczne zgłaszanie zmian w danych osobowych poprzez formularz zintegrowany z naszym systemem HR, co usprawnia aktualizację i utrzymanie dokładnych danych.

tak ☐ nie ☐

6.

Zbieram feedback po szkoleniach za pomocą automatycznych ankiet, co umożliwia szybkie i wydajne gromadzenie opinii uczestników na temat kursów i trenerów.

tak ☐ nie ☐

7.

Mogę tworzyć komunikaty do pracowników za pomocą AI i planować ich wysyłkę w tym samym miejscu. Przygotowuję komunikację do przodu i oszczędzam czas.

tak ☐ nie ☐

8.

Udostępniam pracownikom kalendarz nieobecności (urlopy i/ lub praca zdalna), który jest zintegrowany z wnioskami. Kalendarz uzupełnia się automatycznie i każdy ma bieżącą informację o planowanych urlopach współpracowników.

tak

nie

9.

Mój system komunikacji wewnętrznej dostarcza mi analitykę docieralności komunikatów. Wiem, czy są one otwierane, czytane oraz jakie reakcje pracowników wywołują.

tak

nie

10.

Zarządzam wnioskami o sprzęt biurowy, narzędzia pracy cyfrowo. Dzięki temu pracownikom mogą łatwo składać prośby o potrzebne zasoby, a odpowiednie działy szybko je weryfikują.

tak

nie

11.

Przesyłam informacje o rocznicach pracy automatycznie, wykorzystując system do wysyłania spersonalizowanych wiadomości z gratulacjami i podziękowaniami oraz bonusami.

tak

nie

12.

Udzielam odpowiedzi na pytania pracowników za pomocą chatbota HR działającego 24/7, co znacząco przyspiesza dostęp do informacji i rozwiązywanie problemów.

tak

nie

13.

Utrzymuję jedną bazę plików, dokumentów, informacji dla pracowników wyposażoną w intuicyjną wyszukiwarkę. To pozwala na efektywne przeszukiwanie firmowych zasobów, bez konieczności przełączania się między narzędziami.

tak

nie

14.

Daję pracownikom, managerom, zespołom możliwość tworzenia grup komunikacyjnych w tym samym narzędziu, w którym przesyłam ważne ogólnofirmowe wiadomości. Mogę ustawiać moderatorów, administratorów i redaktorów grup, którzy dbają o ich rozwój.

tak

nie

15.

Zarządzam firmowymi benefitami z jednego miejsca. System zbiera informacje o zapisach, wypisach i wykorzystaniu dostępnych świadczeń oraz tworzy i przesyła mi automatyczne raporty.

tak

nie

16.

Mam włączone automatyczne przysyłanie raportów z wykorzystania benefitów do systemu kadrowo- księgowego (ERP), dzięki integracji z moim systemem zarządzania benefitami.

tak

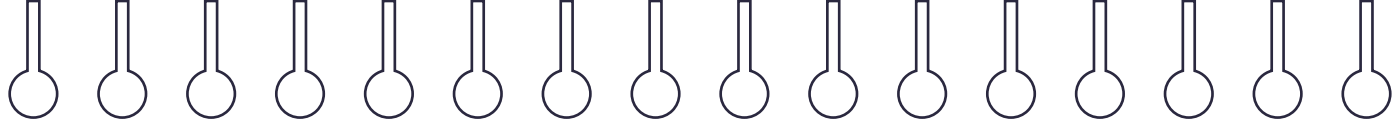
nie

17.

Udostępniam pracownikom informacje o ich pakiecie zatrudnienia w przejrzysty sposób, korzystając z Total Reward Statement. Raport jest zawsze aktualny i dostępny dla pracownika, bez konieczności każdorazowego przesyłania.

tak

nie



- | | | | |
|-----|--|-----|-----|
| 18. | Mogę przekazać budżet dla managerów zespołów na rozwój, bonusy, podróże służbowe podległym im pracowników. W tym samym systemie manager korzysta z tych środków, a ja mam wgląd w ich wykorzystanie i nie muszę każdorazowo akceptować wydatków. | tak | nie |
| 19. | Mam system, w którym zarządzam środkami na pracowników (na benefity, świadczenia), gdzie mogę rozróżniać salda w różnych walutach. | tak | nie |
| 20. | Automatycznie wyliczam saldo dni urlopowych każdego pracownika na podstawie złożonych przez nich wniosków. Informacje o bieżącej ilości dni wolnych do wykorzystania są zawsze dostępne dla pracownika i managera, również w aplikacji mobilnej. | tak | nie |
| 21. | Mam przygotowany kalendarz dni wolnych od pracy w mojej firmie, który jest zintegrowany z systemem składania wniosków. Dzięki temu nie muszę ręcznie przeliczać urlopów, gdy pracownik składa wniosek obejmujący taki dzień. | tak | nie |
| 22. | Udostępniam pracownikom platformę i aplikację mobilną, gdzie rozwiązują proste sprawy administracyjne bez mojej pomocy (np. wnioskowanie o benefit, sprzęt, urlop, pracę zdalną i inne). | tak | nie |
| 23. | W narzędziach HR, z których korzystam, mam włączone autotranslacje, dzięki którym dodaję komunikat, benefit czy wniosek raz, a pracownicy mogą go odczytać w wybranym przez siebie języku. | tak | nie |
| 24. | Korzystam z cyfrowych wizytówek pracowników, gdzie zaszyte są podstawowe informacje kontaktowe. Każdy z pracowników może wyszukać swojego współpracownika w jednym systemie i bezpośrednio się z nim skontaktować. | tak | nie |
| 25. | Udostępniam pracownikom szybkie sposoby logowania do różnych narzędzi za pomocą tych samych danych (SSO), co ułatwia proces przełączania się między systemami oraz zwiększa cyber-bezpieczeństwo. | tak | nie |
| 26. | Automatycznie zarządzam zerowaniem środków na benefity dla pracowników. Mogę zaplanować zerowanie z dokładnością do konkretnego dnia i godziny oraz dodać automatyczne przypomnienia dla pracowników o zbliżającej się dacie zerowania. | tak | nie |
| 27. | Automatyzuję proces ochrony sygnalistów. W moim systemie składania wniosków mam również możliwość stworzenia wniosku anonimowego. | tak | nie |

28.

Zarządzam rozdzielaniem środków na benefity dla różnych grup pracowników (np. na podstawie progów dochodowych, form zatrudnienia, poziomu stanowiska) automatycznie. Każdy pracownik raz wypełnia deklarację, a system automatycznie przydziela im odpowiednią ilość środków.

tak

nie

29.

W jednym miejscu organizuję szkolenia - tworzę wydarzenie i zapraszam uczestników, które automatycznie trafiają również do ich kalendarzy. Z tego samego poziomu przesyłam im wszystkie pliki, dokumenty i ankiety szkoleniowe oraz odpowiadam na pytania.

tak

nie

30.

Mogę połączyć wnioski z budżetami, aby móc realizować wnioski, które mają przekazywać jakiś budżet managerom lub pracownikom.

tak

nie

31.

Mogę połączyć wnioski z przelewami na konto zewnętrzne, np. w celu zwrotów gotówki pracownikom.

tak

nie

32.

Sprawnie zarządzam budżetem ZFŚS w mojej firmie. Przekazuję budżet pracownikom i ustalę, z jakich produktów i usług mogą skorzystać. Wszystko mam w systemie, w którym pracownicy samodzielnie wydają przyznane im środki, a ja pobieram z tego raport.

tak

nie

33.

Tworzę cyfrowe ankiety satysfakcji pracowników (eNPS) i przesyłam je do pracowników w tym samym narzędziu. Mam podgląd, kto wypełnił i mogę analizować wyniki zbiorczo lub pojedynczo.

tak

nie

34.

Przesyłam masowo informacje o zmianach w prawie pracy lub wewnętrznych regulaminach, jednocześnie zapewniając przestrzeń do grupowej dyskusji. Dzięki temu minimalizuję liczbę pojedynczych zapytań od pracowników.

tak

nie

35.

Wykorzystuję narzędzia do automatycznego monitorowania czasu i frekwencji, które integrują się z systemami płacowymi, zapewniając dokładne i sprawiedliwe naliczanie wynagrodzeń.

tak

nie

36.

Stosuję automaty do zarządzania wnioskami o zmianę harmonogramu pracy, co pozwala pracownikom na elastyczne dostosowanie czasu pracy do prywatnych potrzeb, jednocześnie utrzymując ciągłość operacyjną firmy.

tak

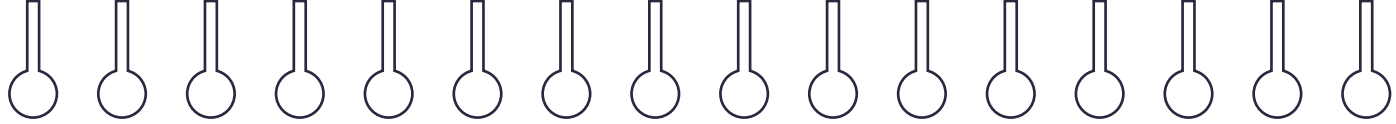
nie

37.

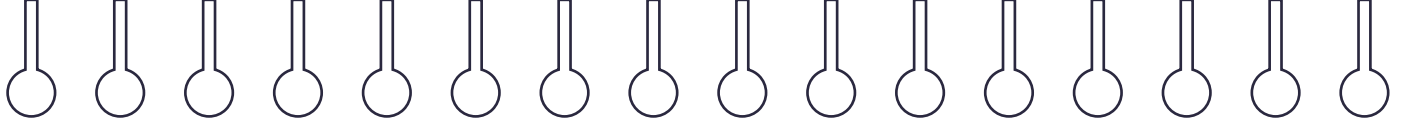
Automatyzuję programy wellbeingowe. Zapraszam pracowników do uczestnictwa w wyzwaniach na platformie online, która angażuje ich do uczestnictwa i pozwala odnotowywać aktywności.

tak

nie



- | | | | |
|-----|---|-----|-----|
| 38. | Wdrażam narzędzia do gromadzenia i analizy sugestii pracowniczych dotyczących poprawy warunków pracy i procesów w firmie, co pozwala na ciągłe doskonalenie i budowanie kultury otwartości. | tak | nie |
| 39. | Stosuję narzędzie do automatyzacji zbierania "ciekawostek branżowych" od pracowników, które potem dystrybuuję masowo w formie cotygodniowego newslettera, by wspierać ciągłe uczenie się i wymianę wiedzy w firmie. | tak | nie |
| 40. | Stosuję formy takie jak video, animacje, gif w komunikacji firmowej, aby zwiększać jej atrakcyjność i efektywnie przekazywać informacje (np. instrukcje, opisy procesów, ważne inicjatywy HR). | tak | nie |
| 41. | Łączę centralną komunikację firmową komunikowaną przez Intranet z komunikacją bezpośrednią między pracownikami poprzez konsolidację narzędzi komunikacyjnych. | tak | nie |
| 42. | Tworzę wydarzenia za pomocą narzędzia zintegrowanego z Microsoft Teams, co ułatwia mi organizację spotkań online. | tak | nie |
| 43. | Wspieram szybkie zarządzanie i dystrybucję budżetów rozwojowych/ szkoleniowych dla zespołów, dzięki panelowi dla Managerów. Dzięki temu może łatwo rozdysponować środki bez oczekiwania na przelew. | tak | nie |
| 44. | Pracownicy mogą skorzystać z atrakcyjnej oferty benefitowej od Pracodawcy, uzupełniając budżet również własnymi środkami, dzięki czemu mogą szybko realizować swoje bieżące potrzeby. | tak | nie |
| 45. | Mam zintegrowane systemy, w których utrzymuję listy pracowników. Codziennie aktualizują się one automatycznie. Dzięki czemu zmiany wprowadzam w jednym miejscu, a listy są zawsze aktualna. | tak | nie |
| 46. | Mam zautomatyzowane przyznawanie upominku urodzinowego pracownikom oraz wysyłanie życzeń od firmy. | tak | nie |
| 47. | Automatyzuję proces onboardingu poprzez cyfryzację formularzy oraz cyfrowy obieg dokumentów. Tworzę także dedykowaną grupę poświęconą onboardingowi, w której nowi pracownicy znajdą wszystkie materiały i dokumenty. | tak | nie |



worksmile