



Dzięki Sage Symfonii ERP Karmar w pełni zautomatyzował ewidencję czasu pracy i naliczanie wynagrodzeń

Karmar S.A. to firma budowlana założona w 1991 r. Od 2007 r. jest częścią Bouygues Batiment International, światowego lidera w budownictwie, działającego w 80 krajach.

W Polsce Karmar zrealizował ponad 60 inwestycji o łącznej powierzchni ponad 1 mln m², wśród których znajdują się obiekty mieszkaniowe, komercyjne oraz inwestycje infrastrukturalne. Dołączenie do struktur Grupy Bouygues spowodowało zwiększenie skali działania i poszerzenie listy klientów Karmar. Przez lata firma specjalizowała się w robotach konstrukcyjnych, zdobywając doświadczenie w realizacji konstrukcji żelbetowych. Obecnie realizuje kilkanaście równoległych inwestycji budowlanych.

Wyzwanie: optymalizacja nieefektywnych operacji w kadrach, brak systemu RCP w terenie

Szybki rozwój spółki przekładał się na ciągle rosnącą ilość operacji w Dziale Kadr i Płac. Ponieważ wiele zadań wykonywano ręcznie, pracownikom coraz bardziej brakowało czasu na bieżącą obsługę procesów, takich jak rejestracja czasu pracy, rozliczanie wynagrodzeń czy obsługa deklaracji. Pojawiła się konieczność wdrożenia rozwiązania usprawniającego komunikację między kierownikami projektów a działem kadr i płac. Należało też opracować spójny standard przekazywania danych.

„Analizowaliśmy nasze potrzeby w zakresie usprawnienia organizacji. Doszliśmy do wniosku, że część operacji możemy oddelegować na zewnątrz. Konsultanci Sage bardzo kompetentnie podpowiadali nam, jak przeprowadzić to przedsięwzięcie od strony informatycznej”.

Grażyna Lesicka
kierownik działu kadr i płac
w Karmar S.A

Rozwiązanie: Sage Symfonia ERP

Spółka Karmar zdecydowała się wdrożyć system Sage Symfonia ERP (z modułami Finanse i Księgowość oraz Kadry i Płace). Ze względu na specyfikę organizacji jednym z głównych zadań była optymalizacja procesu rejestracji czasu pracy oraz wdrożenie rozwiązań do analizy danych. „Po wdrożeniu systemu przygotowaliśmy specjalnie dla Karmar rozwiązanie indywidualne – Kartę Pracy. Opracowaliśmy je pod kątem specyfiki firmy budowlanej, prowadzącej liczne projekty na terenie całej Polski” – mówi Łukasz Brzóska, konsultant Sage, jeden z głównych twórców Karty Pracy.

Zaletą tego rozwiązania jest udostępnienie aplikacji w terenie dla wszystkich kierowników projektów, niezależnie od lokalizacji budowy, oraz zintegrowanie aplikacji z systemem Sage Symfonia ERP.

Korzyści z wdrożenia

Wykorzystanie spójnego standardu danych i zintegrowanie wszystkich informacji o czasie pracy w jednym pliku pozwoliły ograniczyć pracę jedynie do weryfikacji poprawności danych wprowadzanych w terenie. System Sage Symfonia ERP automatycznie rozlicza wynagrodzenia oraz zatwierdza zwolnienia lekarskie i dane z ewidencji czasu pracy. System pozwolił również zautomatyzować powtarzalne czynności, takie jak generowanie poleceń księgowania, zgodne ze standardami spółki. Dane automatycznie trafiają na konta księgowe. Dzięki automatyzacji udało się usprawnić pracę kierowników budów w całej Polsce, zwiększyć efektywność operacyjną działów kadr i płac oraz księgowości, a także wyeliminować błędy z ewidencji czasu pracy.



„Karta Pracy jest obsługiwana przez wszystkich kierowników projektów i budów. Zdarzenia dotyczące absencji i rejestracji czasu pracy wprowadzane są na miejscu projektu przez asystentki. Dane są agregowane w bazie i sprowadzane do spójnego formatu pliku. Plik ten otrzymujemy w kadrach raz w miesiącu. To dokładnie takie rozwiązanie, jakiego oczekiwałam, myśląc o jednym, spójnym dokumencie, na którym możemy pracować przed wysłaniem do księgowania”

Grażyna Lesicka kierownik
działu kadr i płac w Karmar S.A

System Sage Symfonia ERP wspiera sprawozdawczość wewnętrzną i analitykę – pozwala generować różnego raporty, m.in. analizy miejsc powstawania kosztów, co w przypadku firmy budowlanej ma kluczowe znaczenie, ponieważ znaczny udział w kosztach inwestycji mają wynagrodzenia. Wdrożenie rozwiązania pozwoliło również uwolnić czas pracowników kontrolingu, który obecnie jest przeznaczany na działania wcześniej nie rozwijane, np. porządkowanie zakresu obowiązków pracowników i wdrażanie procedur korporacyjnych, takich jak system ocen pracowniczych.