



ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ  
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ  
ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

## Συστήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού με PeopleSoft

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιωάννης Α. Δανατσόπουλος

**Επιβλέπουσα:**

Θεοδώρα Βαρβαρίγου  
Καθηγήτρια Ε.Μ.Π

Αθήνα, Απρίλιος 2011





ΕΘΝΙΚΟ ΜΕΤΣΟΒΙΟ ΠΟΛΥΤΕΧΝΕΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΩΝ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ  
ΚΑΙ ΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΩΝ

ΤΟΜΕΑΣ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΩΝ, ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ  
ΚΑΙ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ

## Συστήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού με PeopleSoft

### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιωάννης Α. Δανατσόπουλος

**Επιβλέπουσα:** Θεοδώρα Βαρβαρίγου  
Καθηγήτρια Ε.Μ.Π

Εγκρίθηκε από την τριμελή εξεταστική επιτροπή την 7<sup>η</sup> Απριλίου 2011.

(Υπογραφή)

.....  
Θ.Βαρβαρίγου  
Καθηγήτρια Ε.Μ.Π

(Υπογραφή)

.....  
Β.Λούμος  
Καθηγητής Ε.Μ.Π

(Υπογραφή)

.....  
Δ.Ασκούνης  
Αν.Καθηγητής Ε.Μ.Π.

Αθήνα, Απρίλιος 2011

(Υπογραφή)

.....

Ιωάννης Α. Δανατσόπουλος

Διπλωματούχος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός και Μηχανικός Υπολογιστών Ε.Μ.Π.

Copyright © Ιωάννης Α. Δανατσόπουλος, 2011

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα. Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού Μετσόβιου Πολυτεχνείου.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο σκοπός της διπλωματικής εργασίας είναι η μελέτη και περιγραφή της σημασίας της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HCM) και των Πληροφοριακών Συστημάτων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HRIS) στην ευρωστία μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού καθώς και η περιγραφή του Πληροφοριακού Συστήματος της Oracle PeopleSoft και της αρχιτεκτονικής του με τη χρήση μετα-δεδομένων (metadata).

Στο Κεφάλαιο 4 περιγράφεται το βασικό εργαλείο υλοποίησης και τροποποίησης των διαφόρων PeopleSoft εφαρμογών, ο Application Designer, καθώς και τα διάφορα αντικείμενα (objects) που μπορούμε να δημιουργήσουμε με τη χρήση αυτού. Γνωρίζοντας ότι το σύστημα επεξεργάζεται μεταξύ άλλων και προσωπικά δεδομένα, μεγάλη σημασία έχει η ασφαλής σύνδεση των χρηστών, η οποία επιτυγχάνεται με συνδυασμό ρόλων (roles) και permission lists. Ακολουθεί αναφορά των 8 βασικών βημάτων που ακολουθούνται για την ορθή δημιουργία μιας PeopleSoft εφαρμογής.

Στο Κεφάλαιο 5 περιγράφεται αναλυτικότερα η πλατφόρμα PeopleSoft HCM, τα γενικά χαρακτηριστικά και οι αρχές λειτουργίας της καθώς και τα διάφορα υπο-συστήματα (modules) τα οποία διαθέτει. Έκτός από το “PeopleSoft Core Human Resource Module”, το οποίο περιλαμβάνει υπο-συστήματα όπως «Διαχείριση Προσωπικού», «Ανάθεση Εργασιών», «Άδειες & Απουσίες», «Εργασιακές Σχέσεις», «Διαχείριση Εργατικών Ατυχημάτων, Ιατρών Εργασίας & Τεχνικών Ασφαλείας», «Διαχείριση Πλάνων Καριέρας», «Διαχείριση Εκπαίδευσης» και «Διαχείριση Οργανωτικής Διάρθρωσης & Οργανογραμμμάτων», υπάρχουν και άλλα περιφερειακά υπο-συστήματα όπως «Προσλήψεις», «Αξιολογήσεις», «Εξόδα Ταξιδίων» και «Ενιαίος Κατάλογος Απασχολούμενων».

Τέλος, περιγράφεται μια custom εφαρμογή που υλοποίησα σχετικά με τη «Διαχείριση Εξόδων Ταξιδίων» μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού. Σε αυτή την περιγραφή περιλαμβάνεται τόσο η επιχειρησιακή ροή της εφαρμογής, όσο και η τεχνική ανάλυση, δηλαδή τα αντικείμενα τα οποία δημιουργήθηκαν και το PeopleCode το οποίο γράφτηκε.

**Λέξεις – Κλειδιά:** Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων (ΔΑΠ), Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού, Πληροφοριακά Συστήματα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, PeopleSoft HCM, PeopleCode, Μετά-δεδομένα, Application Designer, Υπο-σύστημα, Διαχείριση Προσωπικού, Μισθοδοσία, Έξοδα Ταξιδίων.

## **ABSTRACT**

The scope of this thesis was the behavioral study and description of Human Capital Management (HCM) and Human Resource Information Systems (HRIS), the great importance of these in the efficiency of a company or an organization as well as the description of PeopleSoft Human Capital Management Suite of Oracle and the architecture of it using metadata.

In Chapter 4 it is described Application Designer, which is the main PeopleSoft application development tool. As referred in this chapter, by using the Application Designer, a developer can create several objects. The secure connection between the user and the application, which is highly important since PeopleSoft manages personal information, is accomplished by combining roles with permission lists appropriately. Additionally, it is included a reference of 8 basic steps that a developer has to follow in order to create an efficient application.

In chapter 5, general characteristics, basic rules and several modules of PeopleSoft HCM Platform are described. Apart from “PeopleSoft Core Human Resource Module”, that includes modules such as “Workforce Administration”, “Global Assignment Tracking & Management”, “Absences & Vacation Monitoring & Planning”, “Labor Relations Management”, “Health & Safety Management”, “Career Planning”, “Training Budgeting & Administration” and “Tree (Organizational Chart) Management”, PeopleSoft supports as well, several secondary modules such as “PeopleSoft Recruiting Solution Modules”, “PeopleSoft e-Performance Module”, “PeopleSoft Expenses Module” and “PeopleSoft Directory Interface Module”.

Finally, in this thesis it is described and analyzed a custom application created by me, which deals with “Travel Expenses Management” of any company or organization. It is also referred the business flow of this application, as well as the technical analysis (that is, objects created and PeopleCode generated).

**Keywords:** Human Resources Management (HRM), Human Capital Management (HCM), Human Capital Management Systems (HCMS), PeopleSoft HCM, PeopleCode, Metadata, Application Designer, Module, Workforce Administration, Payroll, Travel Expenses.



## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η διπλωματική αυτή αποτέλεσε αφορμή να ασχοληθώ με εξαιρετικά ενδιαφέροντα ερευνητικά θέματα τα οποία περιστρέφονται γύρω από την επιχειρησιακή έρευνα στον τομέα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού μιας εταιρίας ή ενός οργανισμού.

Κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της διατριβής αυτής έλαβα βοήθεια από την καθηγήτριά μου κα Θεοδώρα Βαρβαρίγου, την οποία και θα ήθελα να ευχαριστήσω από τα βάθη της καρδιάς μου για την ευκαιρία που μου έδωσε να ασχοληθώ με το τόσο ενδιαφέρον και χρήσιμο αυτό θέμα καθώς και για τη διαρκή της υποστήριξη και ενθάρρυνση.

Τέλος, ένα μεγάλο ευχαριστώ οφείλω στους δικούς μου ανθρώπους και ιδιαίτερα στους γονείς μου, οι οποίοι είναι κοντά μου και με στηρίζουν σε κάθε μου επιλογή.



# ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1.</b> | <b>ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ.....</b>  | <b>15</b> |
| 1.1       | ΟΡΙΣΜΟΣ .....  | 15        |
| 1.2       | ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΔΑΠ ΣΤΙΣ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ .....  | 17        |
| 1.3       | ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΑΠ.....   | 19        |
| 1.4       | ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ .....  | 23        |
| <b>2.</b> | <b>ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ.....</b>  | <b>29</b> |
| 2.1       | ΟΡΙΣΜΟΣ .....  | 29        |
| 2.2       | ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ .....  | 32        |
| 2.3       | Η ΘΩΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ: ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΠΟΡΡΗΤΟ ΚΑΙ ΑΚΡΙΒΕΙΑ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ  | 34        |
| <b>3.</b> | <b>ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ HCM ΚΑΙ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ).....</b> | <b>37</b> |
| 3.1       | ΓΕΝΙΚΗ ΑΝΑΦΟΡΑ.....  | 37        |
| 3.2       | ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ.....  | 39        |
| 3.2.1     | <i>Αρχιτεκτονική και Αποθήκευση Στοιχείων με Μεταδεδομένα.....</i>   | <i>43</i> |
| 3.2.2     | <i>Σημεία Επιχειρηματικής Ενσωμάτωσης.....</i>   | <i>47</i> |
| 3.2.3     | <i>Διασύνδεση με Συστήματα Μισθοδοσίας.....</i>  | <i>48</i> |
| 3.2.4     | <i>Ανταλλαγές Δεδομένων.....</i>   | <i>50</i> |
| 3.2.5     | <i>Αξιοποίηση του Περιβάλλοντος της Oracle για ενσωμάτωση.....</i>   | <i>52</i> |
| <b>4.</b> | <b>APPLICATION DESIGNER .....</b>  | <b>55</b> |
| 4.1       | ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΩΝΤΑΣ ΤΟΝ APPLICATION DESIGNER .....   | 55        |
| 4.1.1     | <i>Projects (Εργασίες).....</i>  | <i>56</i> |
| 4.1.2     | <i>Fields (Πεδία).....</i>   | <i>58</i> |
| 4.1.3     | <i>Records (Εγγραφές).....</i>   | <i>59</i> |
| 4.1.3.1   | Record Field Properties .....  | 60        |
| 4.1.3.2   | Translate Values.....  | 61        |
| 4.1.3.3   | Record Types (Τύποι Record).....   | 62        |
| 4.1.4     | <i>Pages (Σελίδες).....</i>  | <i>63</i> |
| 4.1.5     | <i>Components.....</i>   | <i>66</i> |
| 4.1.6     | <i>Menus (Μενού).....</i>  | <i>67</i> |
| 4.2       | ROLES AND PERMISSION LISTS .....   | 70        |
| 4.3       | ΤΑ ΟΚΤΩ ΒΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΜΙΑΣ PEOPLESOFT ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ.....  | 72        |
| <b>5.</b> | <b>ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΕΣ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ PEOPLESOFT HCM.....</b>   | <b>75</b> |
| 5.1       | PEOPLESOFT CORE HUMAN RESOURCES MODULE.....  | 75        |
| 5.1.1     | <i>Εισαγωγή στην Εφαρμογή.....</i>   | <i>75</i> |
| 5.1.2     | <i>Preferred Customs Capabilities.....</i>   | <i>77</i> |
| 5.1.3     | <i>Λοιπά Γενικά Χαρακτηριστικά &amp; Αρχές Λειτουργίας.....</i>  | <i>78</i> |
| 5.1.4     | <i>Records Historicity and Effective Dating (Ιστορικότητα &amp; Ημερομηνίες Ισχύος).....</i>                           | <i>93</i> |
| 5.1.5     | <i>Person Model Administration (Σχέσεις Εργασίας).....</i>   | <i>96</i> |
| 5.1.6     | <i>Workforce Administration (Διαχείριση Προσωπικού).....</i>   | <i>99</i> |
| 5.1.6.1   | Διαχείριση Προσωπικών Στοιχείων Υπαλλήλων.....   | 102       |
| 5.1.6.2   | Διαχείριση Υπηρεσιακών Στοιχείων Εργαζομένων .....   | 103       |
| 5.1.6.3   | Διαχείριση Πληροφοριών Κατάστασης .....  | 105       |
| 5.1.6.4   | Διαχείριση Προϋπηρεσίας Εργαζομένων .....  | 105       |
| 5.1.6.5   | Διαχείριση Τυπικών Προσόντων Εργαζομένων .....   | 106       |
| 5.1.6.6   | Είδος Εργασίας .....   | 107       |
| 5.1.6.7   | Διαχείριση Κινήσεων Εργαζομένων .....  | 108       |
| 5.1.6.8   | Αποχώρηση Προσωπικού .....   | 109       |
| 5.1.6.9   | Εργασιακές Σχέσεις.....  | 110       |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 5.1.6.10  | Διαχείριση Disabilities Εργαζομένων.....  | 111        |
| 5.1.6.11  | Διαχείριση Καθηκόντων Προσωπικού.....   | 112        |
| 5.1.6.12  | Διαχείριση Πρόσθετης Απασχόλησης.....   | 113        |
| 5.1.7     | <i>Global Assignment Tracking &amp; Management (Ανάθεση Εργασιών)</i> .....   | 113        |
| 5.1.7.1   | Παρακολούθηση Πληροφοριών Διορισμών.....  | 113        |
| 5.1.7.2   | Διαχείριση Πρόσθετων Πληροφοριών Διορισμών.....   | 114        |
| 5.1.8     | <i>Absences &amp; Vacations Monitoring &amp; Planning (Άδειες &amp; Απουσίες)</i> .....                                 | 114        |
| 5.1.9     | <i>Labor Relations Management (Εργασιακές Σχέσεις)</i> .....  | 116        |
| 5.1.9.1   | Διαχείριση Παραπόνων.....   | 117        |
| 5.1.9.2   | Διαχείριση Πειθαρχικών.....   | 117        |
| 5.1.9.3   | Διαχείριση Ηθικών & Υλικών Αμοιβών.....   | 118        |
| 5.1.9.4   | Διαχείριση Συμβάσεων Προσωπικού.....  | 119        |
| 5.1.9.5   | Διαχείριση Αρχαιότητας Προσωπικού.....  | 119        |
| 5.1.10    | <i>Health &amp; Safety Management (Διαχείριση Εργατικών Ατυχημάτων, Ιατρών Εργασίας &amp; Τεχνικών Ασφαλείας)</i> ..... | 120        |
| 5.1.11    | <i>Salary Planning (Διαχείριση Μισθολογικών Παροχών &amp; Επιδομάτων)</i> .....   | 122        |
| 5.1.12    | <i>Base Benefits &amp; Beneficiaries Administration (Διαχείριση Παροχών &amp; Εξαρτώμενων Μελών)</i> .....              | 123        |
| 5.1.13    | <i>Profile (Competencies &amp; Typical Capabilities) Management</i> .....   | 125        |
| 5.1.13.1  | Ορισμός Ικανοτήτων, Δεξιοτήτων, Τυπικών Προσόντων & άλλων Επιτευγμάτων.....   | 128        |
| 5.1.13.2  | Αντιστοίχιση Ικανοτήτων & Επιτευγμάτων Υπαλλήλων.....   | 128        |
| 5.1.13.3  | Αντιστοίχιση Ικανοτήτων & Επιτευγμάτων Ρόλων.....   | 128        |
| 5.1.13.4  | Ανάλυση Χάσματος/Καταλληλότητας Υπαλλήλων.....  | 129        |
| 5.1.14    | <i>Career Planning (Διαχείριση Πλάνων Καριέρας)</i> .....   | 129        |
| 5.1.14.1  | Ορισμός Πορείας Σταδιοδρομίας.....  | 130        |
| 5.1.14.2  | Αντιστοίχιση Ρόλων σε Υπαλλήλους.....   | 130        |
| 5.1.14.3  | Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας.....   | 130        |
| 5.1.15    | <i>Succession Planning (Διαχείριση Πλάνων Εξέλιξης)</i> .....   | 130        |
| 5.1.16    | <i>Training Budgeting &amp; Administration (Διαχείριση Εκπαίδευσης)</i> .....   | 132        |
| 5.1.17    | <i>Reporting &amp; Analysis (Συστήματα Αναφορών- Στατιστικά)</i> .....  | 134        |
| 5.1.17.1  | PeopleSoft Query.....   | 136        |
| 5.1.17.2  | PS/nVisio.....  | 137        |
| 5.1.17.3  | Εκθέσεις Δομημένων Ερωτημάτων/Αναζητήσεων (Structured Query Reports (SQR)).....   | 137        |
| 5.1.17.4  | Εκθέσεις Crystal.....   | 137        |
| 5.1.18    | <i>Position Management (Διαχείριση Ειδικοτήτων &amp; Θέσεων Εργασίας)</i> .....   | 138        |
| 5.1.19    | <i>Tree (Organizational Chart) Manager (Διαχείριση Οργανωτικής Διάρθρωσης &amp; Οργανογραμμμάτων)</i> .....             | 138        |
| 5.1.20    | PeopleSoft e-Profile.....   | 139        |
| 5.1.21    | PeopleSoft e-Profile Manager.....   | 139        |
| 5.1.22    | PeopleSoft e-Development.....   | 140        |
| 5.2       | PEOPLESOFT RECRUITING SOLUTION MODULES (ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ).....  | 141        |
| 5.2.1     | PeopleSoft Candidate Getaway.....   | 141        |
| 5.2.2     | PeopleSoft Talent Acquisition Manager.....  | 142        |
| 5.3       | PEOPLESOFT E-PERFORMANCE MODULE (ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙΣ).....   | 144        |
| 5.4       | PEOPLESOFT EXPENSES MODULE (ΕΞΟΔΑ ΤΑΞΙΔΙΩΝ).....  | 145        |
| 5.5       | PEOPLESOFT DIRECTORY INTERFACE MODULE (ΕΝΙΑΙΟΣ ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ)  | 146        |
| <b>6.</b> | <b>ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΞΟΔΩΝ ΤΑΞΙΔΙΩΝ.....</b>  | <b>149</b> |
| 6.1       | BUSINESS FLOW (ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΡΟΗ).....  | 149        |
| 6.2       | ΤΕΧΝΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....  | 155        |
| 6.2.1     | Objects (Αντικείμενα).....  | 155        |
| 6.2.2     | PeopleCode.....   | 169        |
|           | <b>BIBLIOΓΡΑΦΙΑ - REFERENCES.....</b>   | <b>175</b> |

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

|   |     |
|---|-----|
| ΕΙΚΟΝΑ 1-1: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ .....   | 27  |
| ΕΙΚΟΝΑ 2-1: ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΕΝΟΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ (HRIS).....                                    | 32  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-1: Ο ΚΥΚΛΟΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ PEOPLESOFT ENTERPRISE HCM SUITE .....  | 37  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-2: ΤΑ 3 ΕΠΙΠΕΔΑ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗΣ ΤΩΝ PEOPLESOFT MODULES .....  | 38  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-3: PEOPLESOFT PURE INTERNET ARCHITECTURE 1 .....   | 40  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-4: PEOPLESOFT PURE INTERNET ARCHITECTURE 2.....  | 41  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-5: ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΤΟΥ PEOPLESOFT HCM ΓΙΑ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ ΜΕ ΔΙΕΘΝΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑ.....                                       | 43  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-6: ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΠΑΡΑΜΕΤΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΜΕ ΜΕΤΑΔΑΤΑ .....  | 44  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-7: Η ΑΡΘΡΩΤΗ ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΤΩΝ PEOPLESOFT MODULES .....  | 45  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-8: Ο PEOPLESOFT INTEGRATION BROKER ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΚΟΛΗ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗ ΜΕ ΑΛΛΑ<br>ΥΠΟΛΟΓΙΣΤΙΚΑ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΑ .....        | 45  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-9: ΡΟΗ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΞΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΜΗΝΥΜΑΤΩΝ ΜΕΣΩ ΤΟΥ PEOPLESOFT<br>INTEGRATION BROKER .....                  | 47  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-10: PEOPLESOFT PAYROLL INTERFACE .....   | 49  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-11: ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΔΙΑΣΥΝΔΕΣΗΣ ΜΕ ΜΙΣΘΟΔΟΣΙΑ .....  | 51  |
| ΕΙΚΟΝΑ 3-12: ΤΕΧΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ORACLE ΔΙΕΠΑΦΩΝ .....   | 53  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-1: PROJECT WORKSPACE .....   | 56  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-2: ΤΟ UPGRADE MODE ΤΟΥ PROJECT WORKSPACE.....  | 57  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-3: RECORD DEFINITION .....   | 60  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-4: ΚΑΤΑΧΩΡΗΣΗ TRANSLATE VALUES ΣΕ FIELD .....  | 62  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-5: ΣΥΝΤΗΡΗΣΗ ΙΣΤΟΡΙΚΟΤΗΤΑΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ.....  | 64  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-6: SCROLL-LEVELS ΣΤΟ COMPONENT JOB_DATA.....   | 66  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-7: APPLICATION DESIGNER – COMPONENT DEFINITION .....   | 66  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-8: ΤΟ COMPONENT ΤΗΣ ΕΙΚΟΝΑΣ 4-7 ΟΠΩΣ ΦΑΙΝΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ .....  | 67  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-9: ΔΟΜΗ ΤΟΥ MENU.....  | 68  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-10: ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΝΕΟΥ MENU ITEM.....   | 68  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-11: PORTAL STRUCTURE AND CONTENT .....   | 69  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-12: CONTENT REF ADMINISTRATION .....   | 69  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-13: PERMISSION LIST DEFINITION .....   | 70  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-14: ROLE DEFINITION.....   | 71  |
| ΕΙΚΟΝΑ 4-15: ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΡΟΛΩΝ (ROLES) ΚΑΙ PERMISSION LISTS.....   | 71  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-1: ΣΧΕΣΗ ΜΕΤΑΞΥ APPLICATION DESIGNER, METADATA REPOSITORY ΚΑΙ APPLICATION<br>EXECUTION MODULE.....             | 79  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-2: ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΤΗΣ ΡΟΗΣ ΣΤΗΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ PEOPLESOFT 1 .....   | 82  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-3: ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΤΗΣ ΡΟΗΣ ΣΤΗΝ ΠΛΑΤΦΟΡΜΑ PEOPLESOFT 2 .....   | 83  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-4: EXCEL TO CI .....   | 84  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-5: EXCEL TO CI (STAGING & SUBMISSION).....   | 85  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-6: ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΤΟΥ INTEGRATION GATEWAY.....  | 87  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-7: ΑΡΧΙΤΕΚΤΟΝΙΚΗ ΤΟΥ INTEGRATION ENGINE.....   | 88  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-8: ΡΟΗ ΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΞΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΜΗΝΥΜΑΤΩΝ ΜΕΣΩ ΤΟΥ PEOPLESOFT<br>INTEGRATION BROKER/GATEWAY .....          | 88  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-9: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΛΛΩΝ ΤΥΠΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΕ ΤΗ ΧΡΗΣΗ EMPL_RCD .....  | 89  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-10: ΣΤΑΔΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΕΝΟΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΟ<br>PEOPLESOFT HCM.....               | 92  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-11: ΟΘΟΝΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ 1 .....  | 93  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-12: ΟΘΟΝΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΕΓΚΡΙΣΕΩΝ 2 .....  | 93  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-13: ΔΗΛΩΣΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥ & ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΣΧΕΣΕΩΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥ ΜΕ ΤΟΝ<br>ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ .....                           | 97  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-14: PERSON MODEL ADMINISTRATION ΠΟΛΛΑΠΛΑ INSTANCES ΕΝΟΣ ΠΡΟΣΩΠΟΥ .....   | 98  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-15: ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΟΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ.....   | 99  |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-16: ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ<br>ΕΙΚΟΝΑΣ ΤΩΝ ΜΗΤΡΩΩΝ ΤΟΥΣ ..... | 101 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-17: ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ .....   | 103 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-18: ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ .....  | 104 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-19: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ .....   | 104 |

|  |     |
|--|-----|
| ΕΙΚΟΝΑ 5-20: ΠΡΟΓΕΝΕΣΤΕΡΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ .....   | 106 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-21: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΙΤΛΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ .....   | 107 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-22: ΠΙΘΑΝΕΣ ΚΙΝΗΣΕΙΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ .....  | 109 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-23: ΚΑΤΑΓΡΑΦΗ ΕΠΙΚΙΝΔΥΝΟΥ ΥΛΙΚΟΥ .....  | 121 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-24: ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΞΑΡΤΩΜΕΝΩΝ ΑΤΟΜΩΝ (ΔΙΚΑΙΟΥΧΩΝ) .....  | 124 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-25: ΑΛΛΗΛΕΠΙΔΡΑΣΗ ΜΕΤΑΞΥ ΤΟΥ PROFILE MANAGEMENT ΚΑΙ ΆΛΛΩΝ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΩΝ<br>.....             | 126 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-26: Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΛΟΓΙΚΗ ΤΟΥ PERSON MODEL.....  | 127 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-27: ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ<br>ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ..... | 133 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-28: QUERY MANAGER .....   | 136 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-29: ΟΙΚΟΣΥΣΤΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΤΑΛΕΝΤΩΝ.....   | 143 |
| ΕΙΚΟΝΑ 5-30: PEOPLESOFT DIRECTORY INTERFACE .....  | 147 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-1: ΟΘΟΝΗ «ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΤΑΞΙΔΙΟΥ».....   | 149 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-2: ΟΘΟΝΗ «ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ - ΠΡΟΚΑΤΑΒΟΛΩΝ» .....  | 150 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-3: ΈΚΔΟΣΗ ΕΝΤΑΛΜΑΤΟΣ ΠΛΗΡΩΜΗΣ .....   | 151 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-4: ΟΘΟΝΗ «ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ – ΔΙΟΡΘ.ΕΓΓΡΑΦΕΣ».....  | 152 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-5: ΟΘΟΝΗ «ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΑ ΤΑΞΙΔΙΑ».....  | 153 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-6: «ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΕΣ ΈΓΓΡΑΦΕΣ» .....   | 154 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-7: ΟΘΟΝΗ «ΤΑΞΙΔΙΑ ΘΥΓΑΤΡΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ» .....  | 154 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-8: ΟΘΟΝΗΣ (ON SCREEN REPORT) «ΤΑΞΙΔΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ» .....  | 162 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-9: ΟΘΟΝΗΣ (ON SCREEN REPORT) «ΚΑΡΤΕΛΛΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ».....  | 163 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-10: SETUP ΟΘΟΝΗ «ΤΥΠΟΙ ΤΑΞΙΔΙΟΥ».....   | 164 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-11: SETUP ΟΘΟΝΗ «ΠΟΛΕΙΣ» .....  | 165 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-12: SETUP ΟΘΟΝΗ «ΚΩΔΙΚΟΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ» .....   | 166 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-13: SETUP ΟΘΟΝΗ «ΤΥΠΟΣ ΛΟΓΑΣΙΑΣΜΟΥ» .....   | 167 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-14: SETUP ΟΘΟΝΗ «ΚΩΔΙΚΟΣ ΔΙΟΡΘΩΤΙΚΗΣ ΕΓΓΡΑΦΗΣ».....   | 168 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-15: COMPONENT PEOPLECODE .....  | 169 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-16: COMPONENT RECORD FIELD PEOPLECODE .....   | 170 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-17: COMPONENT RECORD PEOPLECODE .....   | 170 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-18: PAGE PEOPLECODE .....   | 171 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-19: RECORD PEOPLECODE 1 .....   | 171 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-20: RECORD PEOPLECODE 2 .....   | 172 |
| ΕΙΚΟΝΑ 6-21: RECORD PEOPLECODE 3 .....   | 172 |

# 1. ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΠΟΡΩΝ

[60], [61]

Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (ΔΑΠ) ή Διοίκηση Προσωπικού, όπως ήταν παλιότερα ο συνηθέστερος όρος, αποτελεί μια αναπόσπαστη λειτουργία της επιχείρησης που συγκεντρώνει, ανάλογα με το μέγεθος και το αντικείμενο της επιχείρησης, μια σειρά από σημαντικές δραστηριότητες που έχουν ως επίκεντρο τη διαχείριση του ανθρωπίνου παράγοντα.

Στο Κεφάλαιο αυτό θα παρουσιαστούν οι κυριότεροι ορισμοί και θα γίνει σύντομη αναφορά στη σημασία της ΔΑΠ για τις σύγχρονες επιχειρήσεις. Στη συνέχεια θα γίνει περιγραφή του περιεχομένου της Διοίκησης Προσωπικού σε σχέση με αυτό της Διοίκησης Ανθρωπίνων Πόρων που αποτελεί τη νεότερη εξέλιξη της λειτουργίας και θα περιγραφούν οι σύγχρονες προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει σαν αποτέλεσμα των συνεχών αλλαγών στο εξωτερικό και στο οργανωσιακό περιβάλλον. Τέλος, θα γίνει σύντομη αναφορά στις αλληλεπιδράσεις με τις ομάδες ενδιαφέροντος που δρουν μέσα και έξω από την επιχείρηση και στη μορφή που λαμβάνει η οργάνωση της λειτουργίας της ΔΑΠ στις διάφορες επιχειρήσεις ανάλογα με το μέγεθός τους.

## 1.1 Ορισμός

Ένας μεγάλος αριθμός ορισμών έχει προταθεί για τη Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων.

Οι τρεις ορισμοί που ακολουθούν, χωρίς να αποτελούν κατά γράμμα μεταφορά ορισμών άλλων συγγραφέων, παρουσιάζουν τις επικρατέστερες τάσεις:

- a) Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (ΔΑΠ) ή Διοίκηση Προσωπικού (ΔΠ) ονομάζεται η διοικητική λειτουργία που μελετά, εφαρμόζει και εποπτεύει μια σειρά από δραστηριότητες που έχουν άμεση σχέση με τη διοίκηση και ανάπτυξη του ανθρωπίνου παράγοντα στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού.

Εδώ παρουσιάζεται η ΔΑΠ ως μια διοικητική λειτουργία που αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της συνολικής διοίκησης στοχεύοντας στην αποτελεσματική διαχείριση και ανάπτυξη του ανθρωπίνου παράγοντα.

- b) Η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων περιλαμβάνει την προσέλκυση, επιλογή, ανάπτυξη, αξιοποίηση και προσαρμογή των ανθρωπίνων πόρων στον εργασιακό χώρο με σκοπό την αύξηση της εργασιακής τους ικανοποίησης και της αποτελεσματικότητας των επιχειρήσεων.

Ο ορισμός αυτός εστιάζεται στο περιεχόμενο ή τις επί μέρους δραστηριότητες που περιλαμβάνει η ΔΑΠ, συνδέοντάς τις και με τους δύο σκοπούς που προσπαθεί να επιτύχει, δηλαδή την ικανοποίηση των εργαζομένων και τα καλά αποτελέσματα της επιχείρησης.

- c) ΔΑΠ είναι η λειτουργία της διοίκησης μιας επιχείρησης/οργανισμού που ειδικεύεται στη διαχείριση των ανθρώπων, δίνοντας έμφαση στα ακόλουθα:

- ❖ Οι εργαζόμενοι πρέπει να παίζουν καθοριστικό ρόλο στην επίτευξη συνεχούς ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.
- ❖ Οι πρακτικές ΔΑΠ πρέπει να είναι εναρμονισμένες με την επιχειρησιακή στρατηγική και
- ❖ Οι υπεύθυνοι ΔΑΠ πρέπει να βοηθούν την ανώτατη διεύθυνση να καλύπτει στόχους τόσο αποτελεσματικότητας όσο και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Ο ορισμός αυτός τόνιζει περισσότερο τις σύγχρονες τάσεις στη ΔΑΠ που περιλαμβάνουν τη σημασία των εργαζομένων ως ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την επιχείρηση, την ανάγκη σύνδεσης της ΔΑΠ με την επιχειρησιακή στρατηγική και το διπλό ρόλο που πρέπει να εκπληρώσουν τα στελέχη ΔΑΠ, αφού πρέπει να πετύχουν συχνά αλληλοσυγρουόμενους στόχους, δηλαδή να εξυπηρετούν συγχρόνως τόσο τα συμφέροντα της επιχείρησης όσο και την ευημερία των εργαζομένων.

Και οι τρεις ορισμοί τονίζουν την αξία των εργαζομένων και τη σημασία που έχει η ορθή αντιμετώπισή τους στα πλαίσια της επιχείρησης.

Ο όρος ανθρωπίνος πόρος ή ανθρώπινο δυναμικό, που έχει αντικαταστήσει τα τελευταία χρόνια τον όρο εργαζόμενοι ή προσωπικό, ακριβώς θέλει να δώσει έμφαση στο νέο σημαντικό ρόλο που παίζει ο ανθρωπίνος παράγοντας στις σύγχρονες



επιχειρήσεις. Σύμφωνα με τους Jackson και Schuler (2000) μπορούμε να ορίσουμε τους ανθρώπινους πόρους ως εξής:

«Ανθρώπινοι πόροι είναι το σύνολο των ταλέντων και της διάθεσης για απόδοση όλων των ανθρώπων μιας επιχείρησης που μπορεί να συντελέσουν στη δημιουργία και ολοκλήρωση της αποστολής, του οράματός, της στρατηγικής και των στόχων της»

Με βάση τα λεχθέντα μπορούμε να προτείνουμε τον ακόλουθο ορισμό:

«Η ΔΑΠ είναι η διοικητική λειτουργία της επιχείρησης που σχεδιάζει και εφαρμόζει όλες τις δραστηριότητες που αφορούν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού μιας επιχείρησης, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στη σημασία του ανθρώπινου παράγοντα ως το κύριο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για την επίτευξη των στόχων της επιχείρησης»

## **1.2 Σημασία της ΔΑΠ στις Σύγχρονες Επιχειρήσεις**

Η ΔΑΠ είναι μια από τις λειτουργίες του Μάνατζμεντ, της οποίας η σημασία τόνίζεται και από τον ίδιο τον ορισμό του Μάνατζμεντ, σύμφωνα με τον οποίο:

Μάνατζμεντ είναι το σύνολο των δραστηριοτήτων που αποβλέπουν στην επίτευξη των στόχων μιας επιχείρησης/οργανισμού μέσω της αξιοποίησης των υλικών και ανθρώπινων πόρων.

Βλέπουμε συνεπώς ότι οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν τον ένα από τους δύο παράγοντες που πρέπει να ληφθούν σοβαρά υπόψη προκειμένου το μάνατζμεντ, να πετύχει τα αποτελέσματα στα οποία στοχεύει η επιχείρηση.

Η σημασία αυτή των ανθρώπινων πόρων για την επιχείρηση γίνεται αντιληπτή και μέσα από τα λεγόμενα διαφόρων προσωπικοτήτων που συχνά τονίζουν τον καθοριστικό ρόλο της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων:

«Οι καλύτερες επιχειρήσεις γνωρίζουν τώρα, χωρίς αμφιβολία, ότι η πραγματική και χωρίς όρια παραγωγικότητα πηγάζει από την ύπαρξη ομάδων ανθρώπων που ανταποκρίνονται στις προκλήσεις, είναι ενθουσιώδεις, αφοσιωμένοι και κατάλληλα αμειβόμενοι. Η πρόοδος έρχεται αν ο κάθε εργαζόμενος αξιοποιηθεί από τον οργανισμό, ενταχθεί στη δράση του και του επιτραπεί να έχει μια φωνή-ρόλο στην επιτυχία της επιχείρησης. Αυτό αυξάνει την παραγωγικότητα όχι απλώς αριθμητικά, αλλά γεωμετρικά» (Jack Welch, CEO, General Electric Company)

«Αν εξετάσουμε τις πηγές σταθερού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος κατά την τελευταία δεκαετία, η μόνη που έχει διατηρηθεί είναι η ποιότητα των ανθρώπων που δουλεύουν για σένα» (Jim Alef, Executive Vice President and Head of Human Resources, First Chicago Corporation)

Επιπλέον, φορείς εξωτερικοί προς τις επιχειρήσεις αναγνωρίζουν από την πλευρά τους τη σημασία των ανθρωπίνων πόρων. Το περιοδικό Fortune, για παράδειγμα, θεωρεί ότι η ικανότητα προσέλκυσης, ανάπτυξης και διατήρησης ικανών ανθρώπων είναι ένας πρωταρχικής σημασίας παράγοντας για την επιχειρηματική επίδοση, ίσης σημασίας με τη μακροπρόθεσμη αξία των επενδύσεων, την οικονομική ακεραιότητα, τη χρήση των επιχειρηματικών πόρων, την ποιότητα των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών, την ποιότητα του Μάνατζμεντ και την κοινωνική και περιβαλλοντική υπευθυνότητα. (Schuler and Jackson, 1996)

Η σημασία των ανθρωπίνων πόρων για τις επιχειρήσεις αποδεικνύεται επιπλέον από το συνεχώς σημαντικότερο ρόλο που αποδίδεται στις θέσεις ειδικών σε θέματα ΔΑΠ. Μια παγκόσμια έρευνα της εταιρίας συμβούλων Korn/Ferry International η οποία ειδικεύεται σε προσέλκυση στελεχών, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η εμπειρία στη διοίκηση των ανθρωπίνων πόρων πρόκειται να αναδειχθεί σε δεύτερο πιο σημαντικό χαρακτηριστικό για τους Γενικούς Διευθυντές στη δεκαετία του 2010 αμέσως μετά την ικανότητα στρατηγικού σχεδιασμού. Παρόμοια έρευνα σε στελέχη διαφόρων ειδικοτήτων ή στέλεχη γραμμής (line managers), όπως ονομάζονται, έδειξε ότι το 60% των ερωτηθέντων συμφωνούν ότι η εμπειρία σε θέματα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων αναδεικνύεται σε ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα για κάθε στέλεχος γραμμής. Όλα τα ανωτέρω οδηγούν στη διαπίστωση ότι η γνώση και η βαθύτερη κατανόηση των θεμάτων που περιλαμβάνει η διοίκηση ανθρωπίνου δυναμικού αποτελεί επιτακτική ανάγκη για όλα τα στελέχη επιχειρήσεων.

### 1.3 Περιεχόμενο της ΔΑΠ

Προκειμένου να γίνει καλύτερα κατανοητό το περιεχόμενο της ΔΑΠ, παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 1.1 που ακολουθεί, οι κυριότερες λειτουργίες της ΔΑΠ και ο τρόπος με τον οποίο οι διάφορες αυτές λειτουργίες αλληλοεξαρτώνται και συνδυάζονται σε μια ενιαία πολιτική.

Απαραίτητη για την κατανόηση του Διαγράμματος 1.1 είναι η διευκρίνιση των όρων που χρησιμοποιούνται:

- ❖ *Εξωτερικό και Οργανωτικό Περιβάλλον:* Αφορά το περιβάλλον, τόσο εξωτερικό προς την επιχείρηση όσο και ενδοεπιχειρησιακό, που επηρεάζει και ως ένα βαθμό διαμορφώνει την πολιτική ΔΑΠ που υιοθετεί η επιχείρηση. Οι αλλαγές στο Εξωτερικό και στο Οργανωσιακό περιβάλλον της επιχείρησης θα αναπτυχθούν περισσότερο στη συνέχεια του παρόντος κεφαλαίου.
- ❖ *Ανάλυση και Περιγραφή Θέσεων Εργασίας:* Αναφέρεται στη λειτουργία της ΔΑΠ που αναλύει και προβαίνει σε αναλυτική περιγραφή των θέσεων εργασίας, για διάφορα τμήματα της επιχείρησης. Από την ανάλυση προκύπτουν η περιγραφή κάθε θέσης, τα καθήκοντα, ο αναμενόμενος τρόπος εκπλήρωσής τους, οι συνθήκες εργασίας, καθώς και οι απαιτήσεις κάθε θέσης σε εξειδίκευση, προϋπηρεσία, δεξιότητες και προσωπικά χαρακτηριστικά του κατόχου.
- ❖ *Προγραμματισμός Ανθρώπινου Δυναμικού:* Πρόκειται για τη λειτουργία της ΔΑΠ που διαπιστώνει τις μελλοντικές ανάγκες της επιχείρησης σε ανθρώπινο δυναμικό και προγραμματίζει τον τρόπο με τον οποίο θα τις καλύψει. Ο προγραμματισμός αντλεί πληροφορίες και βασίζεται στη σωστή ανάλυση και περιγραφή των θέσεων εργασίας.
- ❖ *Προσέλκυση (Recruitment):* Αναφέρεται στην προσέλκυση εργαζομένων για απασχόληση σε ορισμένες θέσεις στην εταιρεία. Μπορεί να γίνει είτε εσωτερικά είτε εξωτερικά και περιλαμβάνει όλες τις διαδικασίες που χρησιμοποιούνται προκειμένου να ενημερωθούν, να ενδιαφερθούν και να πεισθούν να κάνουν αίτηση για τη συγκεκριμένη θέση οι πιο κατάλληλοι υποψήφιοι.

- ❖ *Επιλογή (Selection)*: Αναφέρεται στην επιλογή του προσώπου που θα στελεχώσει μια συγκεκριμένη θέση ή που θα αναλάβει συγκεκριμένες υποχρεώσεις στην εταιρεία και περιλαμβάνει τη διαδικασία και τις επιμέρους δοκιμασίες ή τεχνικές που χρησιμοποιεί η επιχείρηση για να εξασφαλίσει τους πλέον κατάλληλους από τους υποψηφίους.
- ❖ *Εκπαίδευση και Ανάπτυξη (Development)*: Περιλαμβάνει την εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς και την ανάθεση μεγαλύτερων ευθυνών, ως μέσο για την απόκτηση αυξημένων ικανοτήτων. Επίσης αναφέρεται στις δυνατότητες ανάπτυξης που παρέχονται στον εργαζόμενο βάσει της επίδοσής του. Η ανάπτυξη των ικανοτήτων των εργαζομένων έχει συνήθως ως αποτέλεσμα την προώθησή τους μέσω νέων διαδικασιών εσωτερικής επιλογής προκειμένου να αναλάβουν υψηλότερες θέσεις μέσα στην ιεραρχία.
- ❖ *Αξιολόγηση Εργαζομένου (Performance Appraisal)*: Περιλαμβάνει την αξιολόγηση της απόδοσης του εργαζομένου, με βάση τους στόχους που του έχουν ανατεθεί. Επίσης μπορεί να περιλαμβάνει και τη διαδικασία της συνέντευξης αξιολόγησης, όπου επαναπροσδιορίζονται οι στόχοι, διαπιστώνονται οι ανάγκες εκπαίδευσής του και καθορίζονται οι δυνατότητες προαγωγής του και οι απολαβές του, εφ'όσον η επιχείρηση προβλέπει σύνδεση αμοιβών με παραγωγικότητα.
- ❖ *Αμοιβές και Παροχές (Rewards)*: Ο όρος αμοιβή δεν περιλαμβάνει μόνο το μισθό του εργαζομένου αλλά και τα στοιχεία εκείνα που λειτουργούν σαν ανταμοιβή για την καλή του επίδοση. Σε αυτά εκτός των χρηματικών ενισχύσεων με τη μορφή π.χ. bonus, αμοιβής με το κομμάτι, συμμετοχής στα κέρδη, ή άλλων, εξωμισθολογικών παροχών, περιλαμβάνονται επίσης άυλες ανταμοιβές, όπως έπαινοι, αναγνώριση και προαγωγές.
- ❖ *Διοίκηση Απόδοσης (Performance Management)*: Είναι το σημείο κλειδί στον κύκλο της ΔΑΠ. Όπως φαίνεται και στο διάγραμμα, όλες οι λειτουργίες της ΔΑΠ συνδέονται με τη διοίκηση της απόδοσης. Συγκεκριμένα κατά την προσέλκυση και επιλογή, σκοπός είναι φυσικά η πλήρωση των θέσεων ούτως ώστε να βελτιστοποιηθεί η απόδοση.  
Επιπλέον, όπως φαίνεται και στο διάγραμμα τα διπλής κατεύθυνσης βελάκια που συνδέουν την εκπαίδευση-ανάπτυξη και τις αμοιβές με την αξιολόγηση της απόδοσης, δείχνουν ότι απώτερος σκοπός και των τριών αυτών επιμέρους λειτουργιών είναι η βελτίωση της απόδοσης για το σύνολο της επιχείρησης.

- ❖ *Εργασιακές Σχέσεις (Employment Relationships)*: Η ΔΑΠ είναι υπεύθυνη για τη διαχείριση των σχέσεων της επιχείρησης με τις ενώσεις συνδικάτων των εργαζομένων που συνήθως αφορούν τις διαπραγματεύσεις και τις συμφωνίες (π.χ. συλλογικές συμβάσεις) για αμοιβές, περοχές, συνθήκες εργασίας, όρους απασχόλησης, υγιεινή και ασφάλεια κ.λπ.
- ❖ *Εσωτερική Επικοινωνία (Internal Communication)*: Η εσωτερική επικοινωνία, ως λειτουργία ΔΑΠ περιλαμβάνει το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργειών που αφορούν την επικοινωνία της επιχείρησης με τους εργαζομένους (από πάνω προς τα κάτω και αντιστρόφως) και μεταξύ ομάδων εργαζομένων – οργανωτικών μονάδων. Πέραν της ροής των πληροφοριών μέσω της τυπικής ιεραρχίας, των πληροφοριακών συστημάτων και των λειτουργικών διαδικασιών, στόχοι της εσωτερικής επικοινωνίας είναι η ανάπτυξη του οργανωσιακού κλίματος και των σχέσεων μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων, καθώς και μεταξύ ομάδων εργαζομένων. Επίσης, στόχοι της εσωτερικής επικοινωνίας είναι η καλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων και της διοίκησης, οι κοινές αντιλήψεις, η ενίσχυση της εταιρικής κουλτούρας, του πνεύματος του «ανήκειν στον οργανισμό» και γενικώς η αμοιβαία προσαρμογή μεταξύ ατόμων και ομάδων.
- ❖ *Οργανωσιακή και Διοικητική Ανάπτυξη (Business Development)*: Εκτός των παραπάνω παραδοσιακών κατά κάποιο τρόπο λειτουργιών, στο σύγχρονο περιβάλλον, η ΔΑΠ έχει ως βασική υπευθυνότητα τη συμμετοχή στο σχεδιασμό και την υποστήριξη της υλοποίησης δράσεων που αφορούν στη συνεχή προσαρμογή της επιχείρησης στις αλλαγές, με τη συνεχή οργανωσιακή και διοικητική ανάπτυξη. Βασικές τέτοιες δραστηριότητες όπου η ΔΑΠ παίζει πρωτεύοντα ρόλο είναι η ανάπτυξη της οργανωσιακής κουλτούρας, η διοίκηση των αλλαγών, η ανάπτυξη του μάντζμεντ και της ηγεσίας, η οργανωσιακή μάθηση και η διαχείριση της γνώσης, η στρατηγική ευθυγράμμιση των δομών, των συστημάτων και των διεργασιών.

## Στόχοι ΔΑΠ:

- ❖ *Αύξηση Ανταγωνιστικότητας:* Η επιχείρηση χρειάζεται να απασχολεί εκείνα τα άτομα που θα είναι πιο ικανά να συμβάλουν στην εκπλήρωση των στόχων της και συνεπώς θα τη βοηθήσουν να παραμείνει ανταγωνιστική. Συνεπώς, η λειτουργία της ΔΑΠ σε οποιαδήποτε επιχείρηση, πρέπει να έχει ως βασικό στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, μέσω της δημιουργίας ενός συγκριτικού πλεονεκτήματος που δεν αντιγράφεται εύκολα και που συνεχώς τη βοηθά να αξιοποιεί τις ευκαιρίες και να αντιμετωπίζει τις απειλές του εξωτερικού περιβάλλοντος. Το συγκριτικό αυτό πλεονέκτημα μπορεί να προκύψει μόνο από την αποτελεσματική προσέλκυση, ανάπτυξη και διαχείριση των ανθρωπίνων πόρων. Αυτός ο στόχος της ΔΑΠ είναι στενά συνδεδεμένος με τη στρατηγική θεώρηση της ΔΑΠ.
- ❖ *Βελτίωση Ποιότητας και Παραγωγικότητας:* Η παραγωγικότητα είναι ένας οικονομικός δείκτης που μετρά την αξία των εκροών που παράγει ένας εργαζόμενος, μια επιχείρηση, ένας κλάδος ή οικονομικό σύστημα, σε σχέση με την αξία των εισροών που χρησιμοποιούνται για την παραγωγή αυτών. Ο όρος ποιότητα, από την άλλη εκφράζει το σύνολο των χαρακτηριστικών ενός προϊόντος ή υπηρεσίας που το καθιστούν ικανό να ανταποκριθεί ικανοποιητικά στις ανάγκες των πελατών. Η βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας εξαρτώνται σε πολύ μεγάλο βαθμό από την Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων. Συγκεκριμένα, η επιχείρηση που θέλει να βελτιώσει την παραγωγικότητα και την ποιότητα μπορεί να χρειαστεί να αλλάξει το σύστημα προσλήψεών της για να απασχολήσει διαφορετικούς υπαλλήλους. Επίσης θα χρειαστεί να επενδύσει περισσότερο στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη και να εφαρμόσει άλλα συστήματα αμοιβών, προκειμένου να αποκτήσει πρόσθετες δεξιότητες και γνώσεις και ταυτόχρονα να ενισχύσει το ηθικό των εργαζομένων της.
- ❖ *Τήρηση Νομικών και Κοινωνικών Υποχρεώσεων:* Οι νομικές υποχρεώσεις που πηγάζουν από την ιδιότητα της επιχείρησης ως εργοδότη είναι πολλαπλές. Αφορούν από το επίπεδο των αμοιβών και τις ώρες απασχόλησης μέχρι τον ορισμό της σύμβασης εργασίας και τη διαδικασία απόλυσης, αποχώρησης και συνταξιοδότησης. Οι κοινωνικές υποχρεώσεις περιλαμβάνουν την ανάγκη για διατήρηση ή αύξηση της απασχόλησης, τη μέριμνα για τα διάφορα κοινωνικά

προβλήματα των εργαζομένων και την ανταπόκριση στις ανάγκες της κοινότητας στην οποία δραστηριοποιείται η επιχείρηση. Ένας από τους βασικούς στόχους της ΔΑΠ είναι συνεπώς, να επιτύχει τη συμμόρφωση της επιχείρησης στις νομικές ή κοινωνικές υποχρεώσεις που απορρέουν από τις ανάγκες των εργαζομένων της.

- ❖ *Εργασιακή Ικανοποίηση και Ανάπτυξη Προσωπικού:* Τέλος, βασικός στόχος της ΔΑΠ είναι η εργασιακή ικανοποίηση και ανάπτυξη του προσωπικού της επιχείρησης. Ο βασικός στόχος και σημείο εκκίνησης για οποιαδήποτε τέτοια προσπάθεια είναι η παροχή βασικής εκπαίδευσης και ανάπτυξης σχετικής με τη θέση που κατέχει κάθε εργαζόμενος. Αυτό είναι προς το συμφέρον τόσο της επιχείρησης όσο και του εργαζομένου, καθώς εξυπηρετεί τόσο την παραγωγικότητα και την ποιότητα σε επιχειρηματικό επίπεδο, όσο και την εργασιακή ικανοποίηση σε ατομικό επίπεδο. Τέτοιες προσπάθειες περιλαμβάνουν προγράμματα για την ενίσχυση της ατομικής ευημερίας των εργαζομένων, όπως συμμετοχή σε αθλητικές, πολιτιστικές, ψυχαγωγικές εκδηλώσεις, καθώς και σε εκδηλώσεις που βοηθούν στην πνευματική καλλιέργεια των εργαζομένων. Επίσης, μέσω της ανάπτυξης, στόχος είναι να διατηρείται η απασχολησιμότητα (employability) των εργαζομένων. Και αυτό διότι εφ'όσον η επιχείρηση λόγω του ανταγωνισμού δε γνωρίζει σήμερα αν θα μπορέσει να εξασφαλίσει για το μέλλον απασχόληση στους εργαζομένους της, πρέπει να φροντίζει ώστε αυτοί να είναι σε θέση να βρουν άλλη εργασία.
- ❖ *Επίτευξη Επιχειρησιακών Στόχων:* Σε τελική ανάλυση ο λόγος ύπαρξης της ΔΑΠ είναι η αποτελεσματική επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων και η επαρκής αποτελεσματικότητα και επιτυχία του οργανισμού.

## **1.4 Διοίκηση Προσωπικού και Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων**

Όπως αναφέρθηκε ήδη, οι νέοι τρόποι με τους οποίους αντιμετωπίζεται το ανθρώπινο δυναμικό της επιχείρησης και η αλλαγή στην όλη φιλοσοφία που διέπει τη λειτουργία της διοίκησης των εργαζομένων έχει οδηγήσει σταδιακά στην αντικατάσταση του όρου Διοίκηση Προσωπικού (Personnel Management) που χρησιμοποιείτο για τη συγκεκριμένη λειτουργία από τον όρο Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (Human Resource Management). Πολλοί συγγραφείς έχουν ασχοληθεί με την εννοιολογική

διερεύνηση των όρων. Στην πράξη υπάρχουν και ορισμένοι που πιστεύουν ότι το περιεχόμενό τους παραμένει το ίδιο, ενώ συχνά οι δύο έννοιες χρησιμοποιούνται σαν ταυτόσημες. Οι επικρατέστερες όμως απόψεις στη σύγχρονη βιβλιογραφία τις θέλουν να εστιάζουν σε διαφορετικά σημεία, όχι τόσο ως προς τις κύριες δραστηριότητες που επιτελούν, αλλά ως προς τη φιλοσοφία που τις διέπει.

Η Διοίκηση Προσωπικού (ΔΠ) ασχολείται με τα άτομα και τον κύκλο ζωής τους μέσα στον οργανισμό. Σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι προσλαμβάνονται στον οργανισμό, εκπαιδεύονται, προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, αξιολογούνται, αμείβονται, και αποχωρούν για τον ένα ή τον άλλο λόγο. Έτσι, τα εργαλεία της Διοίκησης Προσωπικού είναι: η προσέλκυση και η επιλογή, η εκπαίδευση, οι αμοιβές και παροχές για επίτευξη ικανοποιητικής απόδοσης και τέλος η αποχώρηση, ενώ συγχρόνως, η επαφή και οι διαπραγματεύσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης αποτελούν το κυριότερο μέλημα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Συχνά οι λειτουργίες αυτές γίνονται επαναληπτικά χωρίς να εξετάζεται η αποτελεσματικότητά τους. Στα πλαίσια αυτού του εννοιολογικού μοντέλου το οργανωτικό περιβάλλον θεωρείται δεδομένο και η Διοίκηση Προσωπικού προσπαθεί να εναρμονίσει τα μηχανιστικά εργαλεία που διαθέτει χωρίς να επιχειρεί την αλλαγή, την εξέτασή τους ή τη σύνδεση με τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης.

Αντίθετα, η Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων (ΔΑΠ) ενώ περιλαμβάνει όλα τα προηγούμενα στοιχεία, δίνει έμφαση στην αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου, της εργασίας και του οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα η ΔΑΠ μπορεί να ορισθεί ως μια σειρά από ρόλους και λειτουργίες που αναγνωρίζουν τη σημασία του ανθρωπίνου παράγοντα στην εργασία και στοχεύουν στη δημιουργία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσω της στρατηγικής ανάπτυξης ενός ικανού και αφοσιωμένου ανθρωπίνου δυναμικού, και μέσω της χρήσης τεχνικών διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού που επηρεάζουν την κουλτούρα και τη δομή μιας επιχείρησης, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην εναρμόνισή της με τις γενικές στρατηγικές της και το περιβάλλον.

Ορισμένες από τις κυριότερες διαφορές μεταξύ ΔΠ και ΔΑΠ που επισημαίνονται από τη διεθνή βιβλιογραφία είναι οι ακόλουθες:

- ❖ Η ΔΑΠ τονίζει τη σημασία της ανάπτυξης των εργαζομένων αλλά και των διοικητικών στελεχών, ενώ η ΔΠ παρουσιάζεται σαν διοικητική διαδικασία που στοχεύει σε υφιστάμενους.



- ❖ Η ΔΑΠ θεωρεί σημαντικότερα τα αποτελέσματα που επιτυγχάνονται σε επίπεδο ολόκληρου του οργανισμού, όπως η αποδοτικότητα, η ποιότητα και η σύνδεση με τους στρατηγικούς στόχους της επιχείρησης, ενώ κύριος στόχος της ΔΠ είναι η επίλυση καθημερινών προβλημάτων, όπως οι απουσίες και η δυσαρέσκεια από τη εργασία.
- ❖ Η ΔΑΠ δίνει έμφαση στην κατανόηση και διαμόρφωση της επιχειρησιακής κουλτούρας από τα ανώτερα στελέχη με τρόπο ώστε αυτή να εναρμονίζεται, να προβάλλει τις αξίες και τα οράματα της επιχείρησης και να βοηθά στην ενσωμάτωση των εργαζομένων σε αυτή, κάτι που φαίνεται να μην απασχολεί τη ΔΠ.
- ❖ Η ΔΑΠ προσπαθεί να καλλιεργήσει την εργασία σε ομάδες, το ομαδικό πνεύμα, την καινοτομία και την ευελιξία, ενώ η ΔΠ εστιάζεται περισσότερο στην ατομική εργασία, στα στενά οριοθετημένα καθήκοντα και στην ιεραρχία. Τέλος,
- ❖ Η ΔΑΠ αντικατοπτρίζει ένα σύνθετο ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ δύο μερών, της επιχείρησης και του ανθρωπίνου δυναμικού της, τα οποία εξαρτώνται όλο και περισσότερο το ένα από το άλλο, καθώς έχουν ως κοινό στόχο την επιβίωση της επιχείρησης. Αυτό εξηγεί γιατί πολλές από τις πρωτοπόρες επιχειρήσεις επενδύουν στο ανθρώπινο δυναμικό τους ακόμα και εποχές με οικονομικές δυσκολίες.

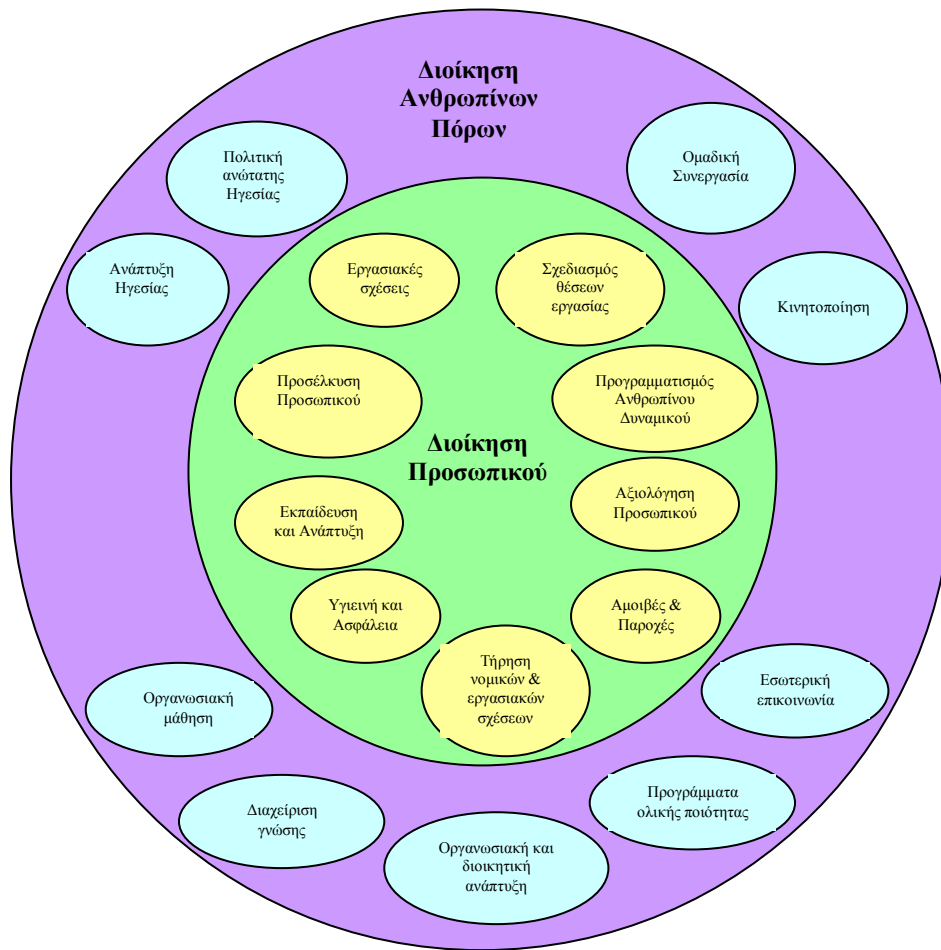
Για να δώσουμε μια καλύτερη ιδέα των διαφορών μεταξύ ΔΠ και ΔΑΠ θα μπορούσαμε να τονίσουμε το γεγονός ότι και οι δύο αναφέρονται στις υπηρεσίες που είναι απαραίτητες για τη λειτουργία της επιχείρησης.

Όμως, όπως παριστάνεται στην Εικόνα 1-1, οι λειτουργίες που τοποθετούνται στον εσωτερικό κύκλο έχουν από καιρό αποτελέσει τον πυρήνα και και το λόγο ύπαρξης της λειτουργίας προσωπικού στις επιχειρήσεις και αυτές μπορούμε να τις κατατάξουμε στη ΔΠ. Αν και ο τρόπος που αυτές υλοποιούνται έχει εξελιχθεί, έχει γίνει πιο σύνθετος ή πιο επιστημονικός, παραμένουν όμως η βάση της διοικητικής λειτουργίας του προσωπικού. Αυτές περιλαμβάνουν ανάλογα με τον κλάδο ή το μέγεθος της επιχείρησης, θέματα εργασιακών σχέσεων, σχεδιασμού και ανάλυσης των θέσεων εργασίας, προγραμματισμού του ανθρωπίνου δυναμικού, προσέλκυσης και επιλογής προσωπικού, αξιολόγησης, εκπαίδευσης και αμοιβών των εργαζομένων, καθώς και θέματα υγιεινής και ασφάλειας του προσωπικού.

Εκτός όμως από αυτές τις απαραίτητες υπηρεσίες, οι σύγχρονες απαιτήσεις για την αξιοποίηση του ανθρώπινου παράγοντα απαιτούν επιπλέον υπηρεσίες που να διαμορφώνουν και να στηρίζουν την οργανωσιακή κουλτούρα, τη διάθεση για απόδοση και την ομαδική συνεργασία των εργαζομένων, το οργανωσιακό κλίμα, την οργανωσιακή δομή, τη διαχείριση της γνώσης και την επικοινωνία, την εφαρμογή προγραμμάτων ολικής ποιότητας, την αλλαγή του στυλ ηγεσίας των προϊσταμένων και τη φιλοσοφία της ανώτατης ηγεσίας προς ένα πιο ανθρωποκεντρικό πρότυπο. Οι επιπλέον αυτές δραστηριότητες που έχουν τοποθετηθεί στον εξωτερικό κύκλο του διαγράμματος μαζί με τις δραστηριότητες του εσωτερικού κύκλου της ΔΠ αποτελούν το διευρυμένο περιεχόμενο της ΔΑΠ.

Βλέπουμε, λοιπόν ότι η ΔΠ καλύπτει κυρίως τα λειτουργικά καθήκοντα που έχουν σχέση με τη διαχείριση του ανθρώπινου παράγοντα, ενώ η ΔΑΠ αναλαμβάνει πιο στρατηγικό ρόλο, διαμορφώνοντας τις κατάλληλες συνθήκες ώστε η επιχείρηση να μπορέσει να υποκινήσει και να αξιοποιήσει τους εργαζομένους της.

Στη χώρα μας, εκτός από τους όρους ΔΠ και ΔΑΠ που χρησιμοποιούνται εναλλάξ, χρησιμοποιείται και ο όρος Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού (ΔΑΔ), καθώς ορισμένοι δε συμφωνούν με τη χρήση του όρου «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», που αποτελεί ακριβή μετάφραση του Human Resource Management. Αυτό συμβαίνει επειδή η λέξη πόρος μπορεί να ερμηνευτεί και ως κάτι «αναλώσιμο». Βεβαίως η έννοια με την οποία πρέπει να ερμηνεύεται ο όρος πόροι στη ΔΑΠ είναι εντελώς διαφορετική και θέλει να τονίσει τη σημασία των εργαζομένων ως πηγή πλούτου και ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος. Αυτή εξάλλου είναι και η έννοια με την οποία χρησιμοποιείται και ο όρος στην Αγγλική γλώσσα. Τελικά πιστεύουμε ότι όλοι οι όροι είναι αποδεκτοί και μπορούν να χρησιμοποιούνται κατά περίπτωση.



*Εικόνα 1-1: Διοίκηση Προσωπικού και Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*



## 2. ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

[60], [61]

Οι Η/Υ διαδραματίζουν πρωτεύοντα ρόλο στο σημερινό κόσμο των επιχειρήσεων συμπεριλαμβανομένου και του τομέα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού. Ιδιαίτερη χρησιμότητα παρουσιάζουν τα Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (Human Resource Information Systems – HRIS), που έχουν αναδειχθεί στις μέρες μας ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων. Τα τελευταία χρόνια τα Πληροφοριακά Συστήματα της ΔΑΠ, το κόστος που αντιπροσωπεύουν για την επιχείρηση αλλά και η εξοικονόμηση σε ανθρώπινους πόρους και χρόνο έχουν αποκτήσει πολύ μεγάλη σημασία και παίζουν καθοριστικό ρόλο στην ευρωστία μια επιχείρησης.

### 2.1 Ορισμός

Τα Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού ή HRIS είναι «συστήματα βάσει των οποίων μπορούμε να συλλέξουμε, να αποθηκεύσουμε, να χρησιμοποιήσουμε, να αναλύσουμε, να ανακτήσουμε και να διανείμουμε πληροφορίες σχετικές με το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού» (Fisher, Schoenfeldt and Shaw, 1999). Η χρήση των HRIS επεκτείνεται όλο και περισσότερο καθώς οι Υπεύθυνοι Ανθρώπινου Δυναμικού, όπως συμβαίνει και με άλλους εργαζόμενους, καλούνται να προσφέρουν περισσότερες υπηρεσίες από ότι στο παρελθόν με τη βοήθεια της τεχνολογίας.

Τα HRIS εξυπηρετούν τρεις διαφορετικές λειτουργίες:

- ❖ Βοήθεια στα στελέχη ΔΑΠ κατά την εκπλήρωση των παραδοσιακών καθηκόντων Διοίκησης Προσωπικού
- ❖ Παροχή πληροφοριών σε τρίτους, όπως στελέχη γραμμής, ανώτατα στελέχη και εκπροσώπους των συδικαλιστικών οργανώσεων, ακόμα και σε εξωτερικούς προς την επιχείρηση φορείς, όπως κρατικοί φορείς ή συνεργαζόμενες επιχειρήσεις

- ❖ Υποστήριξη για τον προγραμματισμό ανθρωπίνου δυναμικού και τις στρατηγικές σχετικά με τους ανθρωπίνους πόρους της επιχείρησης.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα νέα HRIS έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν ένα εξαιρετικά ευρύ φάσμα πληροφοριών, πέρα από τις χαρακτηριστικές παραδοσιακές λειτουργίες της διατήρησης αρχείων του προσωπικού, μισθοδοσίας και απουσιών των εργαζομένων. Οι συγκεκριμένες λειτουργίες είναι φυσικά απαραίτητες για οποιοδήποτε πληροφοριακό σύστημα ΔΑΠ, αλλά τα καινούρια προϊόντα στην αγορά δίνουν τη δυνατότητα για πολύ πιο διευρυμένες υπηρεσίες.

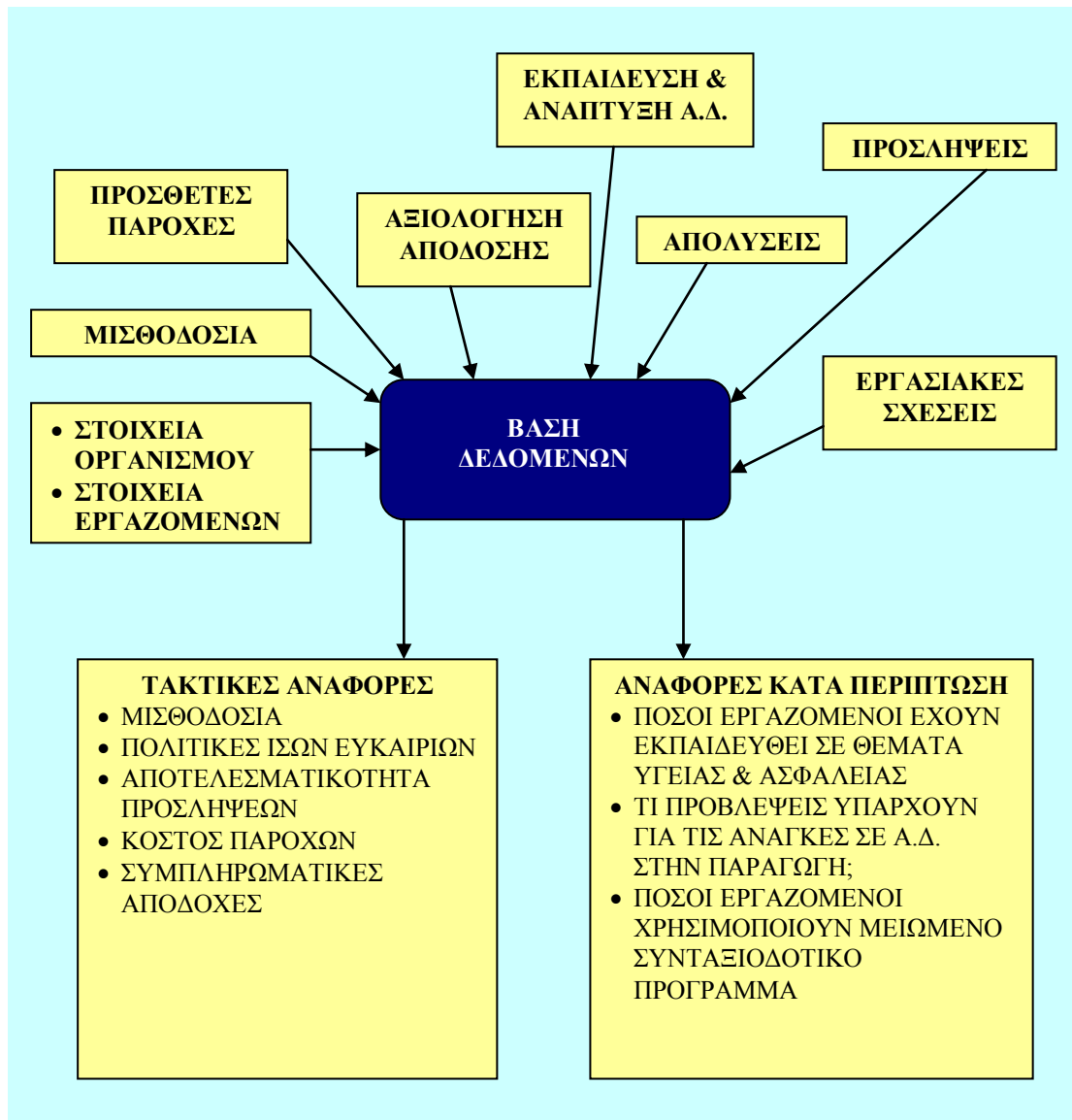
Χαρακτηριστικό παράδειγμα της ποικιλίας των λειτουργιών που θα πρέπει να καλύπτει ένα HRIS, προσφέρει η διαδικασία προσέλκυσης και επιλογής. Το software που υποστηρίζει τις προσλήψεις θα πρέπει να κρατά πληροφορίες και ιστορικό για κάθε διαδικασία προσέλκυσης, διαγωνισμό ή εξετάσεις για κενές θέσεις που έχει διεξάγει η επιχείρηση, καθώς και αρχείο όλων των υποψηφίων που έχουν προσεγγίσει την επιχείρηση στο παρελθόν, συμπεριλαμβανομένου και του συνόλου της αλληλογραφίας/επικοινωνίας που ανέπτυξε με καθένα από αυτούς προσωπικά η εταιρία. Επίσης διατηρείται ιστορικό της διαδικασίας επιλογής, ούτως ώστε για παράδειγμα να είναι δυνατό να βρεθεί για όλους τους υποψηφίους, ο αριθμός των εξετάσεων ή συνεντεύξεων στις οποίες κλήθηκαν, σε πόσες από αυτές προσήλθαν, η ημερομηνία των συναντήσεων, τα ονόματα των αξιολογητών από την πλευρά της επιχείρησης και η αξιολόγηση που έλαβαν οι υποψήφιοι, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας επιλογής. Νεότερα και πιο εξελιγμένα HRIS βοηθούν στον εντοπισμό του κατάλληλου υποψηφίου για την κατάλληλη θέση με τη χρήση keywords, καθώς και στον προσδιορισμό της ανάλυσης και της περιγραφής της θέσης εργασίας, στη διαμόρφωση της ανακοίνωσης προς δημοσίευση, στην οργάνωση ηλεκτρονικής φόρμας-αίτησης για τη θέση, ακόμα και στη διαμόρφωση των ψυχολογικών tests και tests ικανοτήτων.

Τα HRIS προκύπτουν σε πολλές επιχειρήσεις από άλλα συστήματα υπολογιστών τα οποία ως αυτόνομα συστήματα εξυπηρετούν πρωταρχικά άλλους σκοπούς: μισθοδοτικές καταστάσεις, ευρετήρια προσόντων των εργαζομένων, προγραμματισμός αδειών και βαρδιών κλπ. Τα HRIS χρησιμοποιούνται, επίσης, για τον εντοπισμό των αναγκών ανάπτυξης των εργαζομένων, την παρακολούθηση της εκπαίδευσης και της δραστηριοποίησης τους στον εργασιακό χώρο, την αξιολόγηση

της απόδοσής τους, τις πρόσθετες εργατικές παροχές, τις εργασιακές σχέσεις και σχεδόν όλες τις πτυχές της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.

Η χρήση HRIS επιτρέπει όμως στα στελέχη ΔΑΠ να γίνουν κάτι παραπάνω από απλοί διαχειριστές πληροφοριών. Η σημασία των Η/Υ όσον αφορά στη ριζική αναδιοργάνωση των επιμέρους διαδικασιών, δίνει στα στελέχη ΔΑΠ τη δυνατότητα να αναβαθμίσουν την επιχείρηση μέσα από νέες και δημιουργικές πρακτικές. Για παράδειγμα, σε ατομικό επίπεδο, το HRIS μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανεύρεση διευθυντή παραγωγής με προηγούμενη εμπειρία στην ευρύτερη περιοχή της Ασίας – την οποία έχει πιθανός αποκτήσει από προηγούμενη δουλειά – για την εκτέλεση μιας υπεατλαντικής επιχειρησιακής αποστολής. Το HRIS επίσης, με τις πληροφορίες που προσφέρει στηρίζει και καθοδηγεί τη λήψη αποφάσεων και τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό. Για παράδειγμα, η διερεύνηση πολύ συγκεκριμένων ικανοτήτων μεταξύ των εργαζομένων ενός τμήματος του οργανισμού μπορεί να έχει σχέση με μια απόφαση κάποιας πιθανής επέκτασης. Στο κομμάτι που ακολουθεί δίνεται η γενική περιγραφή ενός HRIS.

Τα συστατικά στοιχεία και οι δυνατότητες ενός HRIS σε πλήρη ανάπτυξη στα πλαίσια ενός ευρύτερου οργανισμού απεικονίζονται σχηματικά στην Εικόνα 2-1 που ακολουθεί.



Εικόνα 2-1: Λειτουργίες ενός Συστήματος Πληροφοριών Ανθρώπινου Δυναμικού (HRIS)

## 2.2 Επιμέρους Στοιχεία Πληροφοριακού Συστήματος

Ένα HRIS θα πρέπει να περιλαμβάνει τα εξής στοιχεία/ιδιότητες:

- ❖ *Βάσεις δεδομένων:* Το ενιαίο σύστημα συνδεδεμένων βάσεων δεδομένων είναι η τελευταία λέξη της τεχνολογίας στα συστήματα. Τα συστήματα αυτά μειώνουν την ανάγκη για διατήρηση αντιγράφων των πληροφοριών. Για παράδειγμα, στα προηγούμενα συστήματα μη σχεσιακής βάσης δεδομένων, οι πληροφορίες σχετικά με το όνομα, την ηλικία, τη διεύθυνση κατοικίας, τη θέση εργασίας και το μισθό εμφανιζόταν και στο αρχείο μισθοδοσίας και στο



αρχείο πρόσθετων παροχών καθώς και σε διάφορα άλλα πεδία. Οποιαδήποτε αλλαγή συνέβαινε στη διεύθυνση κατοικίας, λόγου χάρη, απαιτούσε την ενημέρωση κάθε αρχείου ξεχωριστά, με βάση τα νέα δεδομένα. Ο κίνδυνος για λάθη ήταν πολύ μεγάλος, όπως άλλωστε ήταν και ο χρόνος που απαιτείτο για την ενημέρωση των αρχείων.

Σε μια ενιαία βάση δεδομένων οι πληροφορίες εισάγονται μόνο μια φορά στον κατάλληλο πίνακα π.χ. μισθοδοσίας, δημογραφικών στοιχείων, πρόσθετων παροχών ή επαγγελματικών προσόντων και ο υπολογιστής έχει από μόνος του τη δυνατότητα να συνδέει τους πίνακες μεταξύ τους και μπορεί να εντοπίζει και να συνδυάζει πληροφορίες από πολλούς πίνακες προκειμένου να βγάλει την απαιτούμενη αναφορά ή ανάλυση.

- ❖ *Οθόνες – Καρτέλες:* Κάθε module (υπο – πρόγραμμα) στο HRIS έχει τις δικές του οθόνες – φόρμες για την εισαγωγή και ανάκτηση δεδομένων. Οι οθόνες συχνά οργανώνονται ανά εργαζόμενο. Έτσι, δίνεται η δυνατότητα στον εργαζόμενο με ένα τηλεφώνημα να τροποποιήσει μία ή περισσότερες από τις οθόνες που περιλαμβάνουν πληροφορίες για το άτομό του σε καθέναν από τους παρακάτω τομείς: προσωπικά στοιχεία, ιστορικό αμοιβών, πρόσθετες παροχές, πρόσφατα αποτελέσματα αξιολόγησης, εκπαίδευση κ.ο.κ.
- ❖ *Διασταύρωση στοιχείων/πληροφοριών:* Ορισμένες σχεσιακές βάσεις δεδομένων (relational databases) διαθέτουν ενσωματωμένα συστήματα τα οποία εντοπίζουν τυχόν ανακρίβειες και διαπιστώνουν λάθη. Αυτή η ιδιότητα, η οποία ονομάζεται “referential integrity”, δίνει τη δυνατότητα στο ίδιο το πληροφοριακό σύστημα να γίνει το πεδίο εφαρμογής του επιχειρησιακού σχεδιασμού ενός οργανισμού. Για παράδειγμα, το σύστημα μπορεί να μην επιτρέψει την πρόσληψη ενός εργαζομένου παρά μόνο εάν εγκριθεί η δημιουργία μιας κενής θέσης ή ακόμα δεν θα επιτρέψει τη διαγραφή μιας θέσης όσο υπάρχουν καταγεγραμμένες απαιτήσεις – καθήκοντα στο πεδίο αυτής. Αυτό βοηθά στο να διασφαλιστεί ότι όλες οι κινήσεις στη βάση δεδομένων είναι συμφωνες μεταξύ τους, σύμφωνα ως προς την τακτική που ακολουθείται αλλά και ως προς το τι συμβαίνει τη συγκεκριμένη στιγμή στην επιχείρηση. Στο τέλος της εισαγωγής των στοιχείων το σύστημα μπορεί να εντοπίσει λάθη από εσφαλμένη πληκτρολόγηση απορρίπτοντας εκτιμήσεις εκτός κλίμακας όπως π.χ. την ηλικία των 124 ετών ή ένα μηνιαίο μισθό ύψους 15.000 €.

- ❖ *Modules*: Τα περισσότερα συστήματα διαθέτουν έναν αριθμό modules (υπο – προγραμμάτων), τα οποία εκτελούν συγκεκριμένες λειτουργίες και βγάζουν τακτικές αναφορές. Ο πιο βασικός τύπος module, τον οποίο στην ουσία διαθέτουν όλα τα συστήματα, περιέχει πληροφορίες για τους εργαζόμενους όπως η ηλικία, το φύλο, η ημερομηνία πρόσληψης κ.α. στις οποίες μπορούν να έχουν πρόσβαση για άντληση πληροφοριών, κι άλλα δευτερογενή modules, αν χρειαστεί. Τα επιπρόσθετα (δευτερογενή) modules εκτελούν λειτουργίες όπως ο εντοπισμός αιτούντων, η αξιολόγηση της πηγής πρόσληψης εργαζομένων και η κοστολόγηση, ο έλεγχος θέσης, η διαχείριση των πρόσθετων παροχών και επιδομάτων (bonus), οι αμοιβές και η μισθοδοσία, η διατήρηση αρχείου εκπαίδευσης και ο προγραμματισμός ανθρωπίνων πόρων.
- ❖ *Query Programs*: τα πιο περίπλοκα και εξελιγμένα HRIS δεν βγάζουν απλά τακτικές αναφορές, αλλά έχουν επιπλέον τη δυνατότητα να παράγουν ειδικές αναφορές, να απαντούν ερωτήσεις με αμφίδρομη επικοινωνία και να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη αποφάσεων. Για παράδειγμα, αν υποθέσουμε ότι ένας οργανισμός σκέφτεται να προσφέρει ένα υψηλό πακέτο συνταξιοδότησης. Με τη χρήση του κατάλληλου ερωτήματος (query) στο HRIS θα μπορούσαν να εξαχθούν προβλέψεις για το πόσα άτομα πληρούν τις προϋποθέσεις και πόσα άτομα είναι πιθανό να δεχτούν αυτό το πακέτο, καθώς και για το πώς θα επηρεάσει η αποχώρησή τους το συνολικό κόστος αμοιβών, την επάρκεια του ανθρωπίνου δυναμικού, τα ποσοστά και το είδος των προαγωγών και τις ανάγκες εκπαίδευσης του προσωπικού.

### **2.3 Η ηθική διάσταση του ζητήματος: Προσωπικό Απόρρητο και Ακρίβεια Δεδομένων**

Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα στελέχη ΔΑΠ εκφράζουν σοβαρές ανησυχίες για το αν και κατά πόσο μπορεί και πρέπει να υπάρχει προσωπικό απόρρητο μέσα στα πλαίσια του HRIS. Οι προτάσεις για την τήρηση προσωπικού απορρήτου, είτε αυτές πηγάζουν από την ανάγκη της νομικής στήριξης είτε από ανάγκη για στοιχειώδη σεβασμό της προσωπικότητας του υπαλλήλου, έχουν σαν στόχο να περιορίσουν σ' ένα πρώτο επίπεδο το είδος και τον αριθμό των πληροφοριών που συγκεντρώνουν οι

εργοδότες τόσο για τους νυν όσο και για τους μελλοντικούς υπαλλήλους τους, και σ' ένα δεύτερο επίπεδο τον τρόπο με τον οποίο ο εκάστοτε οργανισμός αποθηκεύει, χρησιμοποιεί και διαθέτει τις πληροφορίες αυτές.

Η ολοένα αυξανόμενη συλλογή προσωπικών στοιχείων σε συστήματα υπολογιστών δημιουργεί ανησυχίες ότι μη εξουσιοδοτημένα άτομα μπορούν να έχουν πρόσβαση σε εμπιστευτικές για τους εργαζόμενους πληροφορίες όπως η αξιολόγηση, ο μισθός ή τα αποτελέσματα ιατρικών εξετάσεων. Από τεχνικής άποψης υπάρχουν πολλοί τρόποι περιορισμού της πρόσβασης σε πληροφορίες οι οποίες σταδιακά γίνονται όλο και πιο προσωπικές. Οι εργοδότες θα πρέπει να βεβαιώνονται ότι το HRIS που χρησιμοποιούν διαθέτει τέτοια συστήματα ασφαλείας. Στα συστήματα ασφαλείας του HRIS ο περιορισμός πρόσβασης μη εξουσιοδοτημένων ατόμων στα τερματικά επιτυγχάνεται μεταξύ άλλων με μέσα όπως το κλειδίωμα των γραφείων μετά το πέρας των κανονικών ωρών εργασίας ή τη χρήση ειδικής κάρτας για την πρόσβαση στο κέντρο πληροφοριών ανθρώπινου δυναμικού. Μεγαλύτερης σημασίας φαίνεται να είναι η προστασία των αρχείων από ανεξέλεγκτη πρόσβαση με τη χρήση κωδικού πρόσβασης σε πολλά από τα επίπεδα του συστήματος. Στα πλαίσια μιας τέτοιας πρακτικής κάποια άτομα θα έχουν κωδικούς οι οποίοι θα τους επιτρέπουν την πρόσβαση σε επιλεγμένες μόνο κατηγορίες πληροφοριών. Κάποια άλλα άτομα θα είναι εξουσιοδοτημένα να έχουν πρόσβαση σε μια ευρύτερη κλίμακα πληροφοριών ενώ θα υπάρχουν και εκείνοι οι οποίοι όχι μόνο θα μπορούν να βλέπουν αλλά και θα μπορούν και να διαμορφώνουν τις πληροφορίες αυτές. Η ανάγκη για κανόνες ασφαλείας γίνεται όλο και πιο επιτακτική καθώς τα HRIS γίνονται με τον καιρό όλο και πιο φιλικά προς το χρήστη και πιο διαθέσιμα πέραν των ειδικών ΔΑΠ.

Ένα άλλο ζήτημα το οποίο αφορά τα αρχεία εργαζομένων είναι η ακρίβεια των πληροφοριών. Ιδανικά, οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να έχουν το δικαίωμα να διαβάζουν κατά καιρούς το αρχείο με τα προσωπικά τους στοιχεία και να βεβαιώνονται ότι είναι ακριβή και ενημερωμένα. Ορισμένα HRIS δημιουργούν αυτόματα κάποια έγγραφα προς ενημέρωση των εργαζομένων κάθε φορά που τροποποιούνται τα αρχεία. Αντίτυπα των εγγράφων αυτών αποστέλλονται στους εργαζόμενους από τους οποίους ζητείται να επιβεβαιώσουν ή να διορθώσουν ενδεχόμενα λάθη που εμφανίζονται στα τροποποιημένα στοιχεία τους.

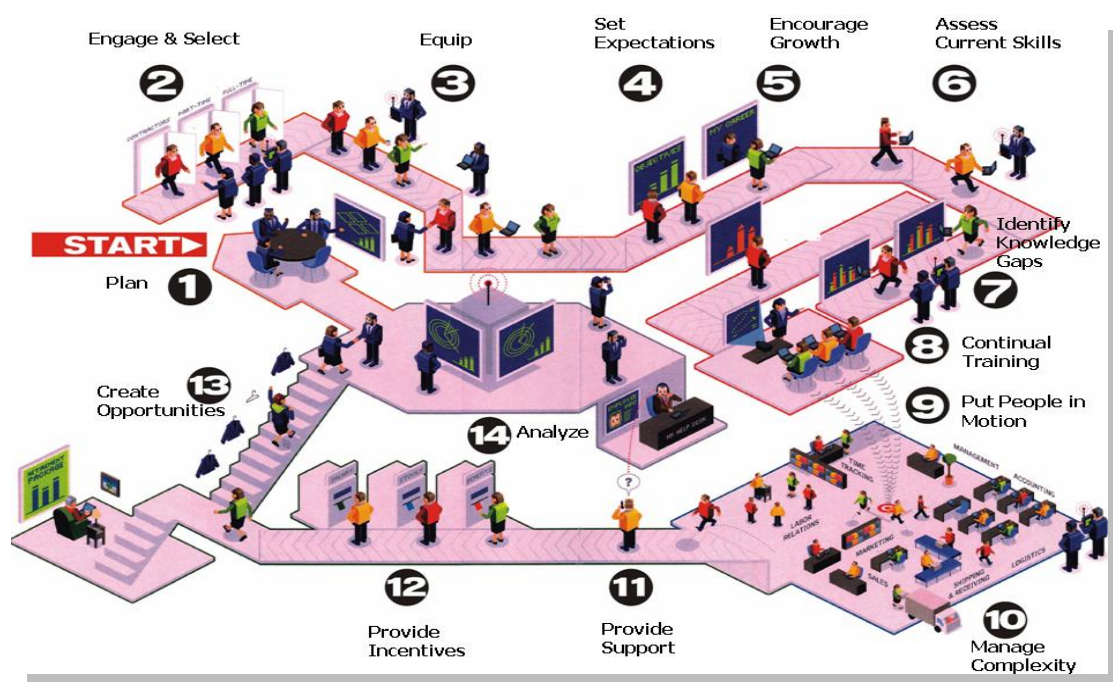
Τα στελέχη ΔΑΠ θα πρέπει να «καθαρίζουν» τα αρχεία κατά τακτά χρονικά διαστήματα από ετεροχρονισμένες ή άσχετες πληροφορίες. Παρακάτω αναφέρονται κάποιες προτάσεις για τη σωστή διαχείριση των αρχείων εργαζομένων:

- ❖ Να συνταχθούν και να μοιραστούν στους εργαζόμενους σαφώς διατυπωμένα ενημερωτικά φυλλάδια τα οποία θα περιγράφουν τις διαδικασίες και τους περιορισμούς κατά τη χρήση των πληροφοριών από την εταιρία.
- ❖ Να ενημερώνονται και οι σημερινοί και οι μελλοντικοί εργαζόμενοι για εξωτερικούς φορείς με τους οποίους έρχεται σε επαφή η εταιρία και για το πώς χρησιμοποιούνται στην περίπτωση αυτή οι πληροφορίες. Να υπάρχει γραπτή συναίνεση των εργαζομένων πριν συγκεντρωθούν ή παραδοθούν σε τρίτους οι πληροφορίες.
- ❖ Να συλλέγονται και να αποθηκεύονται μόνο εκείνες οι πληροφορίες που είναι απαραίτητες για επαγγελματικούς λόγους ή νομικά ζητήματα και να καθιερωθούν έλεγχοι για την εσωτερική χρήση και την εκτός της εταιρίας διάθεση των πληροφοριών αυτών.
- ❖ Να διατηρούνται οι πολύ προσωπικές πληροφορίες – ιατρικές αναφορές, ασφαλιστικά και μισθοδοτικά στοιχεία, στοιχεία συγκριτικής αξιολόγησης κλπ. – χωριστά από άλλου είδους πληροφορίες και να περιορίζεται η χρήση τους στο απολύτως αναγκαίο.
- ❖ Να ενημερώνουν οι ίδιοι οι εργαζόμενοι σε προγραμματισμένη βάση το αρχείο με τα προσωπικά τους στοιχεία . Επίσης, να δικαιούνται διορθώσεις και να εκφράζουν τη διαφωνία τους για ό,τι τους αφορά. Να δηλώνεται σαφώς ποια αρχεία θα ελέγχονται και ποια όχι και για ποιο λόγο.
- ❖ Να «καθαρίζονται» τα αρχεία προσωπικών στοιχείων από κάθε άσχετη με την εργασία πληροφορία.
- ❖ Να ελέγχεται κατά πόσο είναι δικαιολογημένη η τήρηση των προσωπικών στοιχείων και πληροφοριών με βάση την ρεαλιστική συσχέτισή τους με τις πληροφοριακές ανάγκες του τμήματος στο οποίο ανήκουν.

### 3. ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ HCM ΚΑΙ ΑΡΧΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑΣ (ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ)

#### 3.1 Γενική Αναφορά

Η PeopleSoft Enterprise HCM Suite αποσκοπεί στη βέλτιστη διαχείριση των εργαζομένων ενός οργανισμού, από την διαδικασία επιλογής και πρόσληψή τους, την ανάθεση στόχων και αρμοδιοτήτων και την αξιολόγησή τους έναντι αυτών, τη βέλτιστη δυνατή ανταμοιβή της απόδοσής τους, την διαρκή εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτισή τους, τη δημιουργία πλάνων καριέρας και εξέλιξης, μέχρι και τη συνταξιοδότησή τους.

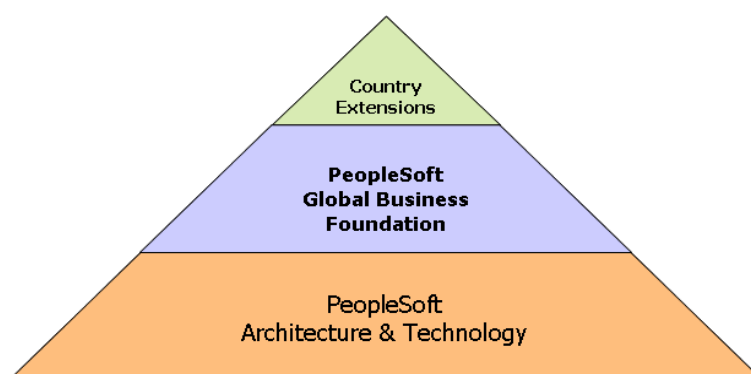


Εικόνα 3-1: Ο κύκλος διαχείρισης της PeopleSoft Enterprise HCM Suite

Ο Κύκλος διαχείρισης της PeopleSoft Enterprise HCM Suite περιλαμβάνει τέσσερα στάδια:

- **«Plan Attract On-Board»**  
Το 1<sup>ο</sup> στάδιο περιλαμβάνει τον στρατηγικό σχεδιασμό και εν συνεχεία την προσέλκυση και πρόσληψη των υποψηφίων που ταιριάζουν στους προκαθορισμένους επιχειρησιακούς στόχους.
- **«Assess, Design, Develop»**  
Το δεύτερο στάδιο σχετίζεται με την αξιολόγηση, την ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων.
- **«Optimize, Track, Monitor»** Το τρίτο στάδιο επιτρέπει την λεπτομερειακή παρακολούθηση, τον συντονισμό και την βελτιστοποίηση της καθημερινής λειτουργίας του οργανισμού.
- **«Plan, Incent, Reward»**  
Το τέταρτο στάδιο περιλαμβάνει την στρατηγική διαχείριση των κινήτρων και την ανταμοιβή των εργαζομένων βάσει της απόδοσης, επιτρέποντας στον οργανισμό να αμείβει και να προωθεί το προφίλ του εργαζομένου που ανταποκρίνεται στο εταιρικό όραμα.

Η PeopleSoft Enterprise HCM Suite καθώς και όλα τα επιμέρους PeopleSoft Enterprise HCM Modules χρησιμοποιούν τη γενική PeopleSoft αρχιτεκτονική, η οποία συνίσταται από τρία επίπεδα:



*Εικόνα 3-2: Τα 3 επίπεδα της γενικής αρχιτεκτονικής των PeopleSoft Modules*

- Architecture & Technology

Μαζί, αποτελούν τη βάση που στηρίζει γενικές παγκόσμιες απαιτήσεις, πχ. υποστήριξη πολυγλωσσικού περιβάλλοντος και χρήση διαφορετικών νομισματικών μονάδων.

- Global Business Foundation

Παρέχει την απαραίτητη λειτουργικότητα για τη στήριξη επιχειρησιακών διαδικασιών, ενσωματώνοντας τις βέλτιστες πρακτικές ανά λειτουργική ενότητα.

- Country Extensions

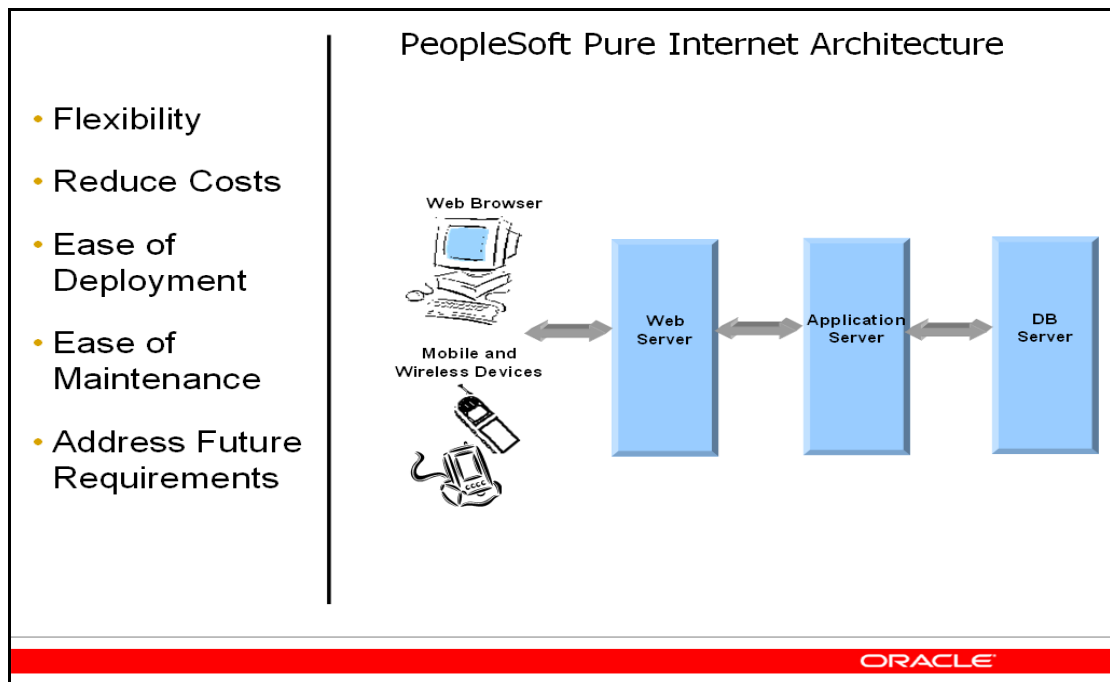
Παρέχουν την εξειδικευμένη λειτουργικότητα για κάθε χώρα που σχετίζεται με κανονισμούς και διατάξεις. Ειδικότερα για την Ελληνική αγορά, η UniSystems, χρησιμοποιώντας τα εξειδικευμένα εργαλεία του συστήματος και αξιοποιώντας την εμπειρία της στην υλοποίηση HR συστημάτων, έχει ενσωματώσει στο σύστημα ένα πλαίσιο πρόσθετης λειτουργικότητας (Country Extensions for Greece) που περιλαμβάνει:

- Βέλτιστες Πρακτικές που ακολουθούνται στην Ελληνικά αγορά.
- Προσαρμογές της λειτουργικότητας στην Ελληνική νομοθεσία, υποστηρίζοντας παράλληλα ένα ευρύ πλαίσιο κανονιστικών διατάξεων.
- Πλήρη Ελληνικοποίηση της λειτουργικότητας του προϊόντος βάση της επιστημονικής ορολογίας των συστημάτων HCM.

## **3.2 Αρχιτεκτονική Συστήματος**

[53], [51], [49], [50]

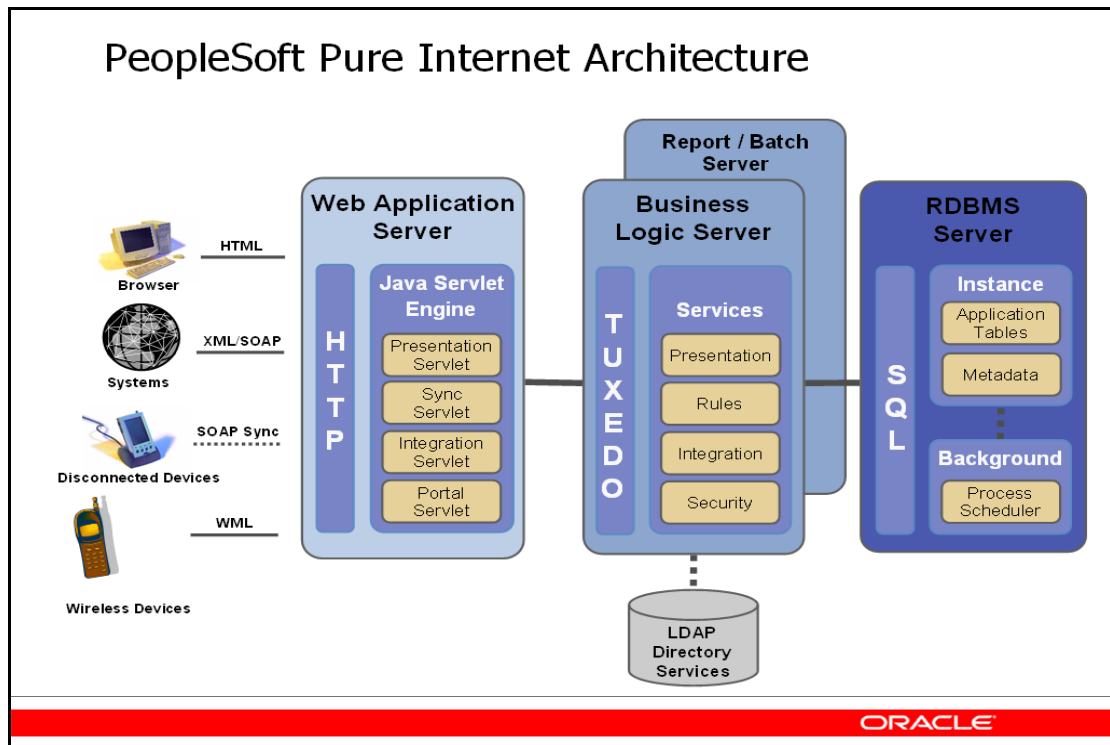
Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM έχει σχεδιαστεί και κατασκευαστεί για να το Internet, αυτό σημαίνει ότι η λειτουργικότητά της είναι διαθέσιμη/προσπελάση μέσω διαδικτύου οπουδήποτε και για οποιονδήποτε. Οι χρήστες μπορούν να εκτελούν καθημερινές εργασίες χρησιμοποιώντας έναν απλό φυλλομετρητή ιστοσελίδων (Web Browser) χωρίς καμία επιπλέον απαίτηση για εγκατάσταση λογισμικού (Zero Code Client). Πρακτικά αυτό καθιστά κάθε συσκευή με πρόσβαση στο διαδίκτυο, τερματική συσκευή του PeopleSoft HCM.



*Εικόνα 3-3: PeopleSoft Pure Internet Architecture 1*

Σημαντικό στοιχείο για τη σταθερότητα του περιβάλλοντος αποτελεί η σχεδιαστική προσέγγιση που έχει ακολουθήσει η PeopleSoft: Όλες οι λειτουργικές μονάδες (modules) του HCM χρησιμοποιούν την ίδια αρχιτεκτονική, καθώς και ανοικτές και δοκιμασμένες τεχνολογίες διασύνδεσης και επικοινωνίας, τόσο μεταξύ τους, όσο και με τρίτα-εξωτερικά συστήματα (http, XML, Web Services, Messages, LDAP, κλπ).





Εικόνα 3-4: PeopleSoft Pure Internet Architecture 2

Η Αρχιτεκτονική PeopleSoft Pure Internet Architecture (PeopleSoft PIA) είναι μία πολυεπίπεδη αρχιτεκτονική με τα ακόλουθα βασικά επίπεδα:

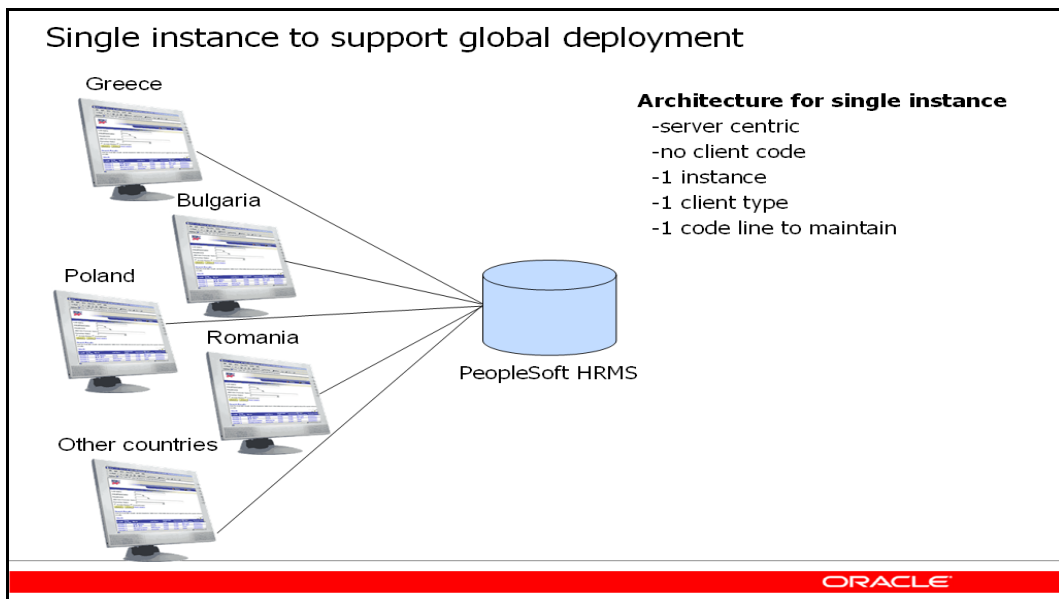
**Επίπεδο Πελάτη (client):** Ο πελάτης χρησιμοποιεί μόνο έναν τυπικό Web Browser ως διασύνδεσή του με το σύστημα, με τα τυπικά εργαλεία λειτουργικότητας του Web Browser όπως Συντομεύσεις, αγαπημένα, Εμπρός / Πίσω κλπ. Δεν υπάρχει τοπικός κωδικός για τον πελάτη. Επίσης δεν υπάρχουν λήψεις λογισμικού, Components, Applets, Java Engines κλπ. Ο πελάτης χρησιμοποιεί μόνο HTML και Javascript. Η Oracle διαθέτει την τεχνολογία Power HTML και η οποία επιτρέπει την εργασία χωρίς ποντίκι, μέσω πλοήγησης με τα πλήκτρα συντομεύσεων. Η πλατφόρμα του λειτουργικού συστήματος του πελάτη μπορεί να είναι Unix, Mac OS, Windows ή Linux.

**Διακομιστής δικτύου (web server):** Το PeopleSoft χρησιμοποιεί Oracle, BEA Weblogic ή IBM WebSphere ως web servers. Αυτοί οι web servers περιλαμβάνονται στο πακέτο εγκατάστασης της πλατφόρμας. Κατά τη φάση της εγκατάστασης γίνεται και η επιλογή του προτιμώμενου Web server. Άλλοι web servers όπως ο Microsoft IIS κλπ, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν επίσης ως Proxy Servers. Η πλατφόρμα του λειτουργικού συστήματος σε αυτό το επίπεδο, μπορεί να είναι Unix, Windows ή Linux.

**Διακομιστής Εφαρμογών (Application server):** Ο Application server φιλοξενεί τον πυρήνα της πλατφόρμας PeopleSoft, περιέχοντας επίσης λειτουργίες ολοκλήρωσης όπως LDAP, XML, Web Services κλπ. Η PeopleSoft χρησιμοποιεί το BEA Tuxedo ως ενσωματωμένη πλατφόρμα για τον Application Server. Ο Tuxedo είναι ένας από τους πιο διαδεδομένους και δοκιμασμένους διακομιστές συναλλαγών που υπάρχουν σήμερα στην αγορά, με γνωστές δυνατότητες απόδοσης και κλιμάκωσης. Η πλατφόρμα του λειτουργικού συστήματος σε αυτό το επίπεδο, μπορεί να είναι Unix, Windows ή Linux.

**DB Server:** Ο διακομιστής της βάσης δεδομένων διατηρεί όλες τις πληροφορίες αποθηκεύοντάς τις στους πίνακες της ΒΔ του HCM. Ο διακομιστής βάσης δεδομένων μπορεί να είναι Oracle, IBM DB2, MS SQL Server ή Sybase. Η πλατφόρμα του λειτουργικού συστήματος μπορεί να είναι Unix, Windows, Linux ή Z/OS.

Το PeopleSoft HCM έχει σχεδιαστεί για να καλύψει Οργανισμούς με διεθνή παρουσία. Έτσι λοιπόν προσφέρει εγγενή υποστήριξη για πολλαπλές γλώσσες με Unicode, πολλαπλά νομίσματα, ζώνες ώρας, ατομικές προτιμήσεις κλπ.

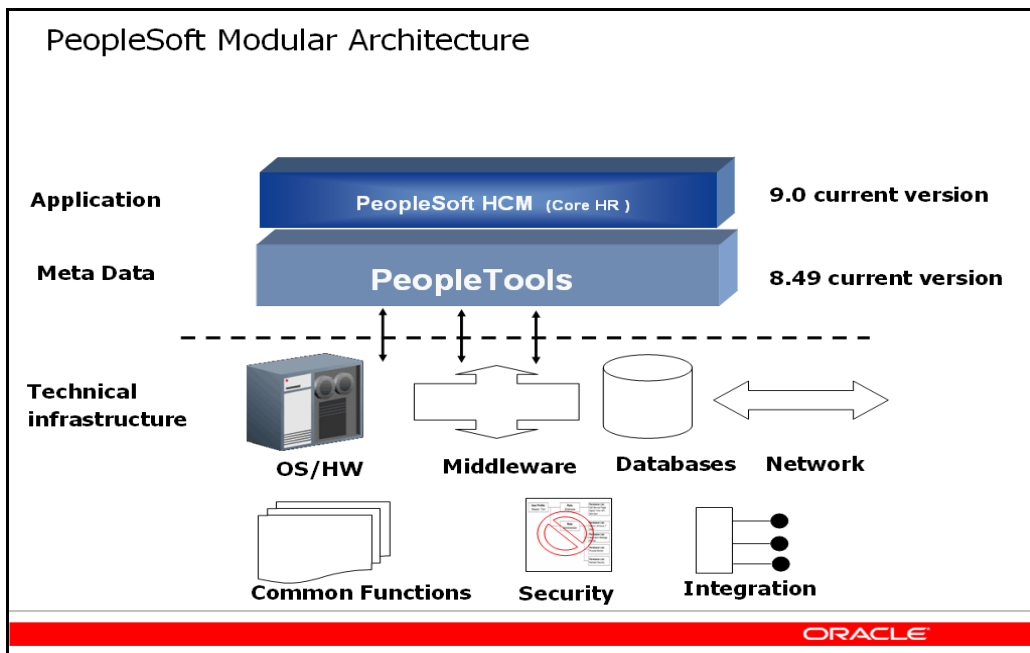


Εικόνα 3-5: Σχεδιασμός του PeopleSoft HCM για Οργανισμούς με Διεθνή παρουσία

### 3.2.1 Αρχιτεκτονική και Αποθήκευση Στοιχείων με Μεταδεδομένα

[52]

Όλη η αρχιτεκτονική παραμετροποίησης στηρίζεται στην έννοια των μεταδεδομένων. Αυτός είναι ένας από τους βασικούς λόγους που η PeopleSoft κατάφερε από εφαρμογή πελάτη/server να γίνει μία 100% διαδικτυακή εφαρμογή και SOA.



Εικόνα 3-6: Αρχιτεκτονική παραμετροποίησης με metadata

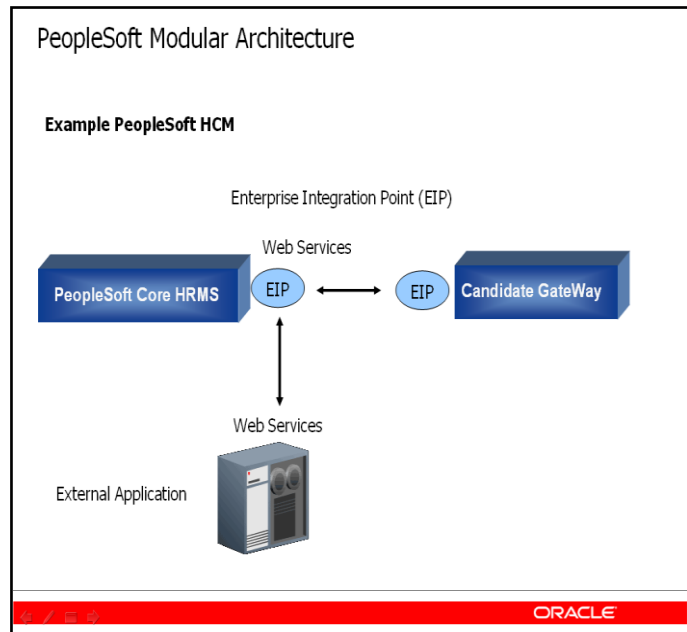
Τα πλεονεκτήματα αυτής της Αρχιτεκτονικής είναι:

**Χαμηλό κόστος παραμετροποίησης-υποστήριξης:** Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM διαθέτει προηγμένους μηχανισμούς caching οι οποίοι εξάγουν και αντιγράφουν αυτόματα τους ορισμούς και τις παραμετροποιήσεις που γίνονται στο σύστημα. Με τον τρόπο αυτό, οι αλλαγές γίνονται μόνο σε ένα σημείο και αυτόματα είναι προσπελάσιμες από όλες τις λειτουργικές μονάδες (Modules).

**Ευελιξία Αρχιτεκτονικής:** Λόγω του γεγονότος ότι το περιβάλλον των μηχανισμών υποστήριξης είναι διαφορετικό από το περιβάλλον εκτέλεσης του κώδικα, οι μηχανικοί του PeopleSoft μπορούν να εισάγουν βελτιωμένα στοιχεία σε κάθε νέα έκδοση, με σχετικά μικρές επιπτώσεις στην υφιστάμενη λειτουργικότητα.

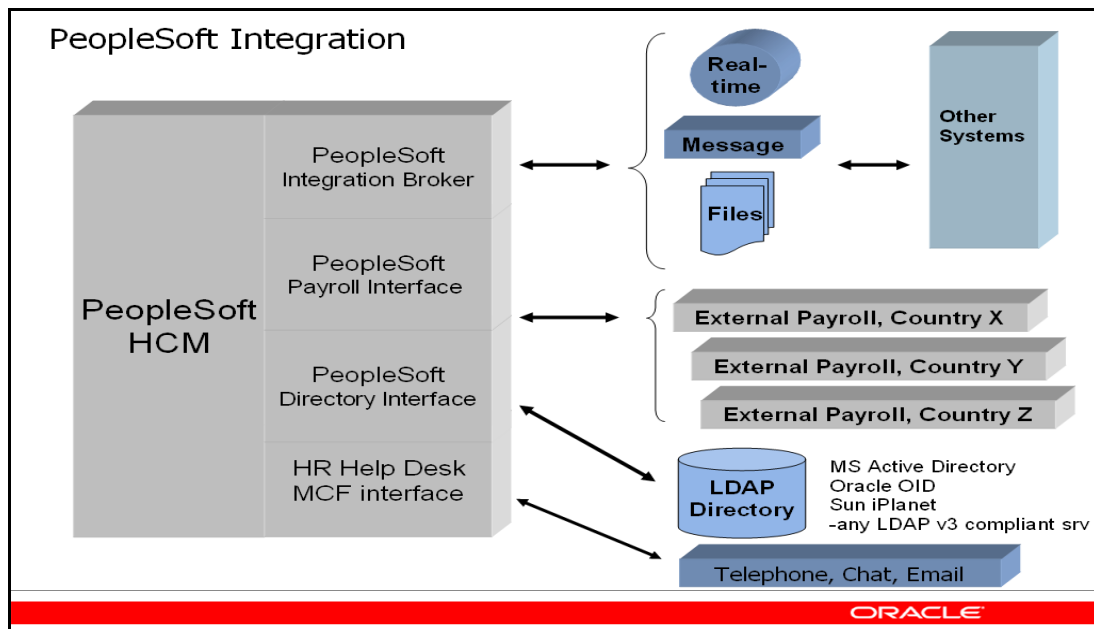
**Ευκολότερη Συντήρηση και Αναβαθμίσεις:** Η αρχιτεκτονική των μεταδεδομένων διευκολύνει τις αναβαθμίσεις καθώς αναβαθμίζονται μόνο τα μεταδεδομένα (soft-coded ορισμοί και παραμετροποιήσεις) και όχι μεγάλες ποσότητες κώδικα.

Το PeopleSoft χρησιμοποιεί αρθρωτή αρχιτεκτονική. Για να επιτευχθεί αυτό, έχει επενδυθεί μεγάλη προσπάθεια στη δημιουργία σαφών και καθορισμένων διασυνδέσεων ανάμεσα στις διάφορες μονάδες. Η PeopleSoft χρησιμοποιεί την έννοια Enterprise Integration Point (EIP) για την λειτουργική ενσωμάτωση και επικοινωνία των αρθρωμάτων.



Εικόνα 3-7: Η αρθρωτή Αρχιτεκτονική των PeopleSoft Modules

**Ολοκλήρωση:** Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM αποτελεί κορυφαία λύση και είναι σχεδιασμένη για εύκολη ενσωμάτωση στα υπάρχοντα υπολογιστικά περιβάλλοντα των πελατών. Ο τρόπος με τον οποίο επιτυγχάνεται η ενσωμάτωση αυτή, απεικονίζεται στο σχήμα που ακολουθεί:



Εικόνα 3-8: Ο PeopleSoft Integration Broker για την εύκολη διασύνδεση με άλλα υπολογιστικά περιβάλλοντα

Ο PeopleSoft Integration Broker αποτελεί “middleware” μηχανισμό ο οποίος έχει σχεδιαστεί για να χειρίζεται τις πολύπλοκες αλληλεπιδράσεις από σύστημα σε σύστημα. Η λειτουργικότητα αποτελεί τμήμα της Αρχιτεκτονικής του PeopleSoft και παρέχεται ως μέρος της λύσης. Ο PeopleSoft Integration Broker μπορεί να χειριστεί ταυτόχρονα διαφορετικούς τύπους αλληλεπίδρασης ανάλογα με τις επιχειρηματικές ανάγκες και απαιτήσεις.

Οι αλληλεπιδράσεις μπορούν να είναι:

- **Πραγματικού Χρόνου:** χειριζόμενες από τεχνολογίες εξαρτημάτων όπως COM, EJB, C/C++, κλπ.
- **Μήνυμα:** από Υπηρεσίες Δικτύου, XML, MQ, Email, λύσεις EAI (Enterprise Application Integration) κλπ.
- **Δέσμη:** μέσω μεταφοράς αρχείων και FTP

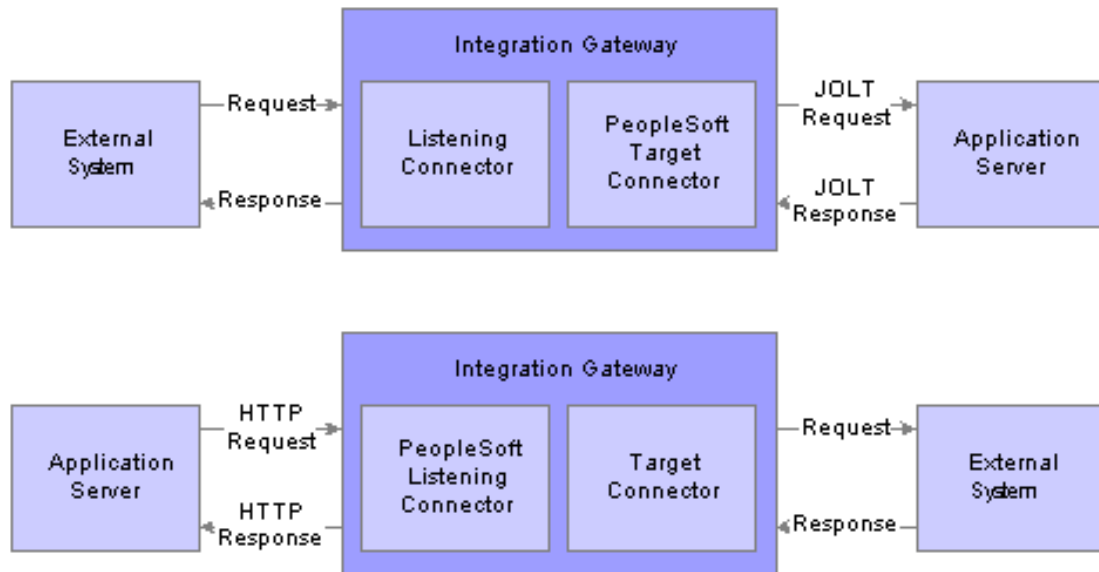
Υποστηρίζονται επίσης διαφορετικά πρωτόκολλα επικοινωνίας, συμπεριλαμβανομένων των:

- HTTP,
- SOAP,
- UDDI,
- JMS (MQ) κλπ.

Ο PeopleSoft Integration Broker αποτελείται από δύο υποσυστήματα:

- Το Integration Gateway
- Το Integration Engine

Στα σχήματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ροή εισερχομένων (από εξωτερικό σύστημα προς το PeopleSoft) και εξερχομένων (από το PeopleSoft προς εξωτερικό σύστημα) μηνυμάτων μέσω του PeopleSoft Integration Broker/Gateway:



*Εικόνα 3-9: Ροή εισερχόμενων και εξερχόμενων μηνυμάτων μέσω του PeopleSoft Integration Broker*

Το “Payroll interface” προσφέρει διασύνδεση διπλής κατεύθυνσης, στη λογική του «μετασχηματισμού» και διακίνησης αρχείων εγγραφών. Η φάση του μετασχηματισμού περιλαμβάνει και λειτουργίες μετατροπής νομισματικών μονάδων (για παράδειγμα στη σύγκριση εργατικού κόστους όταν οι αμοιβές είναι διαφορετικά νομίσματα)

Το “PeopleSoft Directory Interface” ενσωματώνει το PeopleSoft HCM με έναν εξωτερικό διακομιστή καταλόγου LDAP όπως MS Active Directory, Oracle OID, Sun iPlanet, κλπ.

Τέλος, το “PeopleSoft Help Desk MCF Interface” ενσωματώνει το PeopleSoft HR Helpdesk με CTI, Chat, Email και βοηθητικά συστήματα παροχής υπηρεσιών υποστήριξης προς χρήστες.

### **3.2.2 Σημεία Επιχειρηματικής Ενσωμάτωσης**

Η ενσωμάτωση των συστημάτων δεν έχει να κάνει μόνο με την τεχνική διασύνδεση, αλλά και με την «λογική» διασύνδεση μεταξύ αυτών. Σημείο-κλειδί είναι ο τρόπος με

τον οποίο οι πληροφορίες και τα δεδομένα των διαφόρων επιχειρηματικών διαδικασιών συνδέονται λογικά. Για τη μείωση της πολυπλοκότητας της ολοκλήρωσης του συστήματος, το PeopleSoft παρέχει το Enterprise Integration Point (EIP).

Ένα EIP είναι το εξάρτημα σύνδεσης για την ολοκλήρωση με άλλα συστήματα σε επίπεδο συναλλαγών. Το PeopleSoft χρησιμοποιεί τα EIP για την ολοκλήρωση ανάμεσα στις εφαρμογές και τις μονάδες PeopleSoft, (για παράδειγμα την ολοκλήρωση των PeopleSoft HCM και PeopleSoft Financials). Όλα τα EIP είναι ανοικτά και τεκμηριωμένα, ώστε οι διαχειριστές να μπορούν να χρησιμοποιούν την ίδια τεχνολογία για την εσωτερική ανάπτυξη. Όλα τα EIP μπορούν να εκτεθούν ως υπηρεσίες δικτύου για εξωτερικές εφαρμογές και δίκτυα.

### **3.2.3 Διασύνδεση με Συστήματα Μισθοδοσίας**

*[54]/Getting Started with PeopleSoft Enterprise Payroll Interface, [55], [56]*

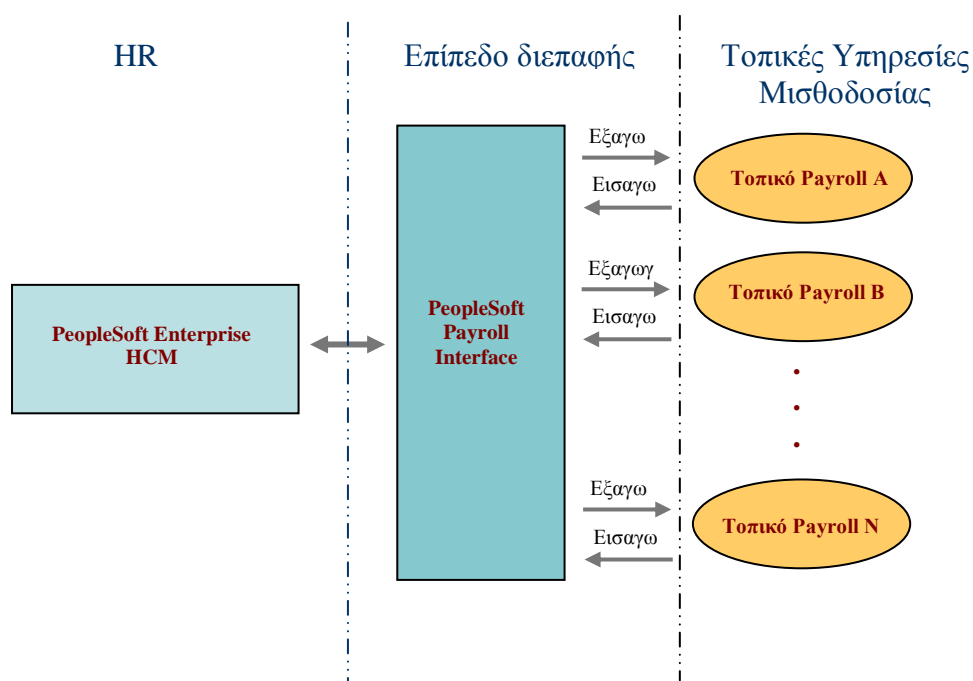
Για την τυποποίηση των διασυνδέσεων ανάμεσα στο PeopleSoft HCM με τα τοπικά συστήματα payroll, χρησιμοποιείται το PeopleSoft Payroll Interface.

Το PeopleSoft Payroll interface είναι μία γενική μηχανή εισαγωγής και εξαγωγής δεδομένων που χρησιμοποιεί αρχεία για την ανταλλαγή δεδομένων μεταξύ HCM και τρίτου συστήματος Μισθοδοσίας. Τα πρωτογενή στοιχεία μισθοδοσίας (επιδόματα, ώρες υπερωριών, ώρες εργασίας, κλπ) διατηρούνται στο PeopleSoft HCM ενώ χρησιμοποιείται το εξωτερικό σύστημα μισθοδοσίας για την εκτέλεση των λειτουργιών επεξεργασίας της μισθοδοσίας.

Το PeopleSoft HCM είναι το σύστημα καταγραφής όλων των δεδομένων που σχετίζονται με τους εργαζόμενους, δηλαδή το σύστημα που θεωρείται ότι διαθέτει τα κεντρικά δεδομένα όπου γίνονται οι τροποποιήσεις. Ωστόσο, τα δεδομένα που σχετίζονται με την μισθοδοσία και η διαδικασία του υπολογισμού αυτής τα οποία δεν σχετίζονται με HR (πχ υπολογισμοί κρατήσεων, φορολογίας εισοδήματος κλπ), τηρούνται από τα Τοπικά συστήματα Μισθοδοσίας.



Μία επισκόπηση του PeopleSoft Payroll Interface περιγράφεται στην παρακάτω εικόνα.



Εικόνα 3-10: PeopleSoft Payroll Interface

Οι ανταλλαγές δεδομένων είναι ρυθμισμένες μέσω της εισαγωγής και της εξαγωγής των ορισμών διασύνδεσης, οι οποίοι σας επιτρέπουν τη λήψη ή ανέβασμα δεδομένων από και προς τους πίνακες της βάσης δεδομένων:

- Ο ορισμός εξαγωγής διασύνδεσης ανακτά, μορφοποιεί και "κατεβάζει" δεδομένα που σχετίζονται με το payroll από διάφορους πίνακες PeopleSoft HCM. Η διαδικασία Εξαγωγής εγγράφει τα δεδομένα είτε σε ένα κενό αρχείο είτε σε πίνακα βάσης δεδομένων.

- Ο ορισμός της διασύνδεσης εισαγωγής "ανεβάζει" τα επεξεργασμένα αποτελέσματα του payroll σε πίνακες εισαγωγής, οι οποίοι βρίσκονται στο PeopleSoft HCM.

Ο ορισμός διασύνδεσης εξαγωγής περιλαμβάνει τη ρύθμιση και τον ορισμό της διασύνδεσης. Η ρύθμιση αναγνωρίζει τα δεδομένα που σχετίζονται με την μισθοδοσία (επιδόματα, κρατήσεις, κλπ) και καθορίζει το διάστημα μισθοδοσίας (τις ομάδες μισθοδοσίας, τα διαστήματα μισθοδοσίας, κλπ). Ο ορισμός της διασύνδεσης καθορίζει τη χαρτογράφηση των δεδομένων ανάμεσα στο σύστημα PeopleSoft HCM και στο εξωτερικό σύστημα μισθοδοσίας. Επιπλέον καθορίζει τα ερωτήματα SQL καθώς και τη μορφή του εξαγόμενου αρχείου.

Ο ορισμός διασύνδεσης εισαγωγής είναι απλούστερος και πιο περιορισμένος από τον ορισμό της διασύνδεσης εξαγωγής. Ο ορισμός της διασύνδεσης εισαγωγής ρυθμίζεται έτσι ώστε η διαδικασία εισόδου να μπορεί να εντοπίσει το αρχείο εισαγωγής και στη συνέχεια να φορτώσει τα επεξεργασμένα δεδομένα της μισθοδοσίας στους πίνακες εισαγωγής της διασύνδεσης μισθοδοσίας οι οποίοι υπάρχουν στο HCM. Η διαδικασία εισαγωγής μπορεί να εκτελεστεί οποιαδήποτε στιγμή, αρκεί να είναι διαθέσιμο το αρχείο εισαγωγής.

### **3.2.4 Ανταλλαγές Δεδομένων**

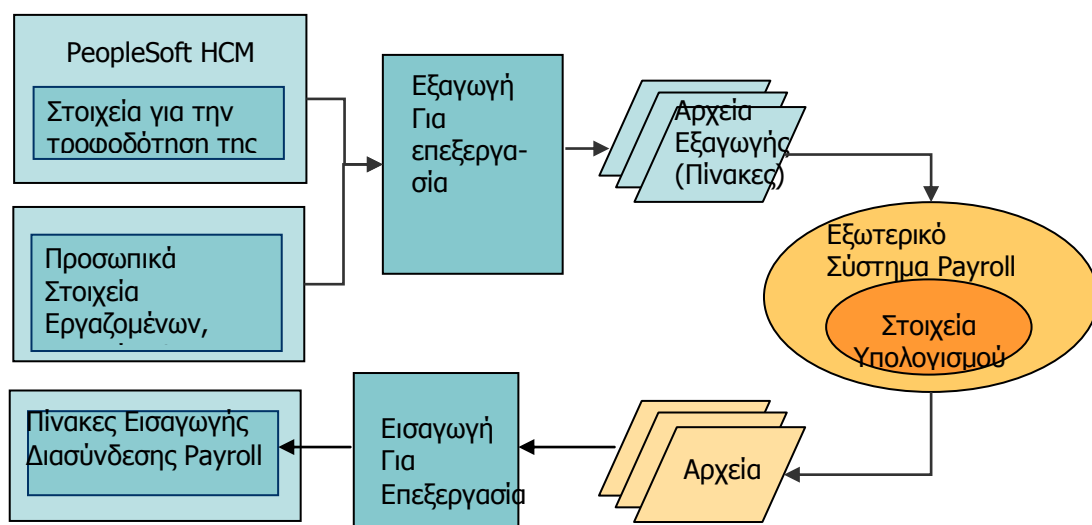
*[54]/Understanding PeopleSoft Enterprise Payroll Interface*

Ακολουθεί η ροή και τα βήματα ανταλλαγής δεδομένων ανάμεσα στο PeopleSoft HCM και στα Τοπικά συστήματα μισθοδοσίας. Η ροή αυτή εμπεριέχει τρία κύρια βήματα:

1. Εκτέλεση της διαδικασίας Εξαγωγής προκειμένου να συγκεντρωθούν τα δεδομένα που σχετίζονται με τη μισθοδοσία (ώρες εργασίας, κλιμάκια, στοιχεία υπολογισμού επιδομάτων και κρατήσεων, κλπ). Τα στοιχεία συγκεντρώνονται σε ένα αρχείο Εξαγωγής.
2. Το εξωτερικό σύστημα θα πρέπει να διαθέτει κατάλληλη διεπαφή για το «φόρτωμα» των δεδομένων στο εξωτερικό σύστημα μισθοδοσίας. Συνήθως τα

περισσότερα παλαιά συστήματα μισθοδοσίας καθορίζουν έναν ενδιάμεσο πίνακα στη ΒΔ (πίνακας staging) στον οποίο και μεταφέρονται τα δεδομένα.

3. Μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας μισθοδοσίας εκτελείται αντίστοιχα η διαδικασία εισαγωγής των αποτελεσμάτων (επεξεργασμένων στοιχείων) στο PeopleSoft HCM. Αυτό σημαίνει ότι γίνεται η ανάγνωση του αρχείου εισαγωγής, πιθανές μετατροπές τύπων και τελικά η φόρτωση των επεξεργασμένων δεδομένων στους πίνακες του PeopleSoft HCM.



Εικόνα 3-11: Διαδικασίες Διασύνδεσης με Μισθοδοσία

Γενικότερα, το PeopleSoft Payroll Interface μπορεί να παραμετροποιηθεί ώστε να εξάγει δεδομένα από οποιονδήποτε πίνακα PeopleSoft HCM ο οποίος περιλαμβάνει το πεδίο “PeopleSoft EMPLID” (μοναδικός κωδικός εργαζομένου) ως βασικό στοιχείο. Τα δεδομένα εξάγονται είτε σε κενό αρχείο είτε σε πίνακα βάσης δεδομένων.

Το Payroll Interface δεν εκτελεί υπολογισμούς μισθοδοσίας. Τα δεδομένα θεωρούνται στατικά.

Η διαδικασία εξαγωγής περιλαμβάνει τρεις φάσεις - επιλογή, σύγκριση και εξαγωγή:

- Κατά τη διάρκεια της φάσης επιλογής, τα δεδομένα μισθοδοσίας ανακτώνται από τους πίνακες του PeopleSoft HCM.

- Κατά τη διάρκεια της φάσης σύγκρισης, τα επιλεγμένα δεδομένα συγκρίνονται με τα δεδομένα από την προηγούμενη φάση εξαγωγής. Η φάση σύγκρισης αναγνωρίζει τις αλλαγές των δεδομένων οι οποίες έχουν συμβεί από τη στιγμή της τελευταίας εξαγωγής.
- Κατά τη διάρκεια της φάσης εξαγωγής τα δεδομένα εξάγονται είτε σε ένα κενό αρχείο είτε σε πίνακα.

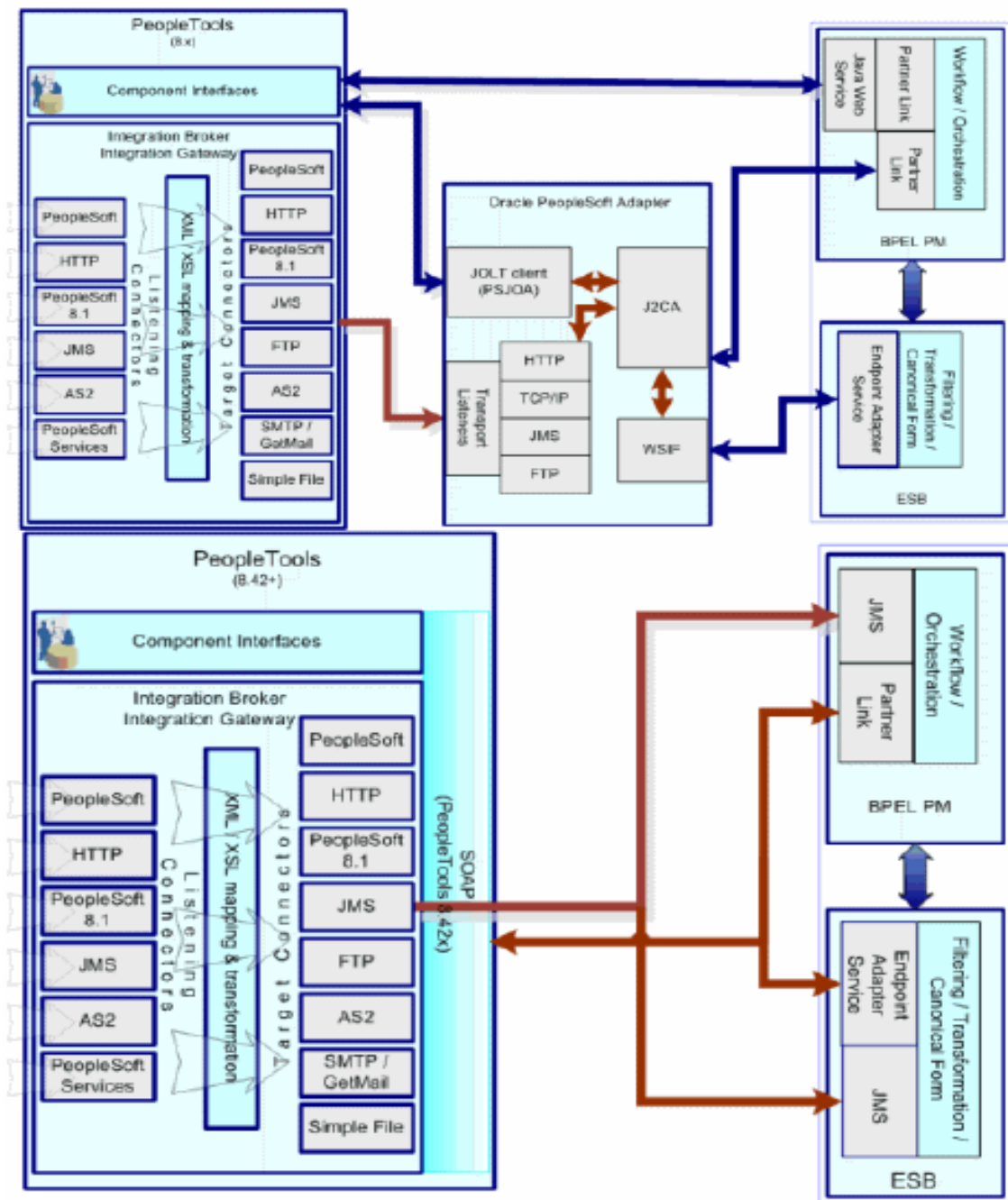
Το Payroll Interface παρέχει εργαλεία για τον έλεγχο των διαδικασιών των διασυνδέσεων εξαγωγής και εισαγωγής μέχρι να μην υπάρχουν σφάλματα και τα αποτελέσματα των δεδομένων να είναι σωστά. Οι ορισμοί διασύνδεσης εισαγωγής ρυθμίζονται και δοκιμάζονται συνήθως μετά την επαλήθευση του ορισμού διασύνδεσης.

### **3.2.5 Αξιοποίηση του Περιβάλλοντος της Oracle για ενσωμάτωση**

[57]

Εκτός των παραπάνω η Oracle προσφέρει προσαρμογέα (Adapter) ειδικά για την πλατφόρμα PeopleSoft. Ο συγκεκριμένος προσαρμογέας μπορεί να χρησιμοποιηθεί διαμέσου του Oracle SOAP Switch και να επικοινωνήσει είτε μέσω “Component Interface” ως Web service ή να ενσωματωθεί στον “BPEL Process Manager”.

Στο σχήμα που ακολουθεί δίδεται η τεχνική διάσταση των διεπαφών στο περιβάλλον της Oracle (χρησιμοποιούμενες τεχνολογίες):



Εικόνα 3-12: Τεχνική διάσταση Oracle διεπαφών



## 4. APPLICATION DESIGNER

Ο Application Designer είναι το βασικό εργαλείο ανάπτυξης εφαρμογών στο PeopleSoft. Το συγκεκριμένο εργαλείο δίνει τη δυνατότητα σχεδιασμού νέων εφαρμογών καθώς και επεξεργασίας κώδικα για υπάρχουσες εφαρμογές. Ο Application Designer, για τον ορισμό των αντικειμένων που συμμετέχουν στο project χρησιμοποιεί metadata (meta-δεδομένα). Η αρχιτεκτονική metadata του PeopleSoft είναι το κλειδί για την προσαρμοστικότητά του σε νέες απαιτήσεις. Η αρχιτεκτονική του PeopleSoft χρησιμοποιεί τα metadata ως το βασικό δομικό στοιχείο της ΒΔ. Ορίζοντας ένα νέο στοιχείο μέσω του Application Designer, ουσιαστικά γράφονται σε συγκεκριμένους πίνακες, metadata τα οποία κρατάνε τα χαρακτηριστικά του συγκεκριμένου ορισμού. Κατά συνέπεια ο Application Designer είναι το παράθυρο μέσω του οποίου ο developer μπορεί να «φτάσει» στους ορίσμούς των metadata.

### 4.1 Χρησιμοποιώντας τον Application Designer

[51], [58]/Getting Started with PeopleSoft Application Designer, [50]

Ο Application Designer είναι το βασικό εργαλείο μέσω του οποίου μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει τα υπόλοιπα εργαλεία ανάπτυξης εφαρμογών. Ο Application Designer συμπεριλαμβάνει μία συλλογή από ορισμούς για αντικείμενα όπως fields, records, pages και components, τα οποία είναι αυτά που ορίζουν και τη λειτουργικότητα της PeopleSoft εφαρμογής. Με τον Application Designer μπορούμε να αλλάξουμε ή να προσαρμόσουμε τα αντικείμενα, καθώς και να ορίσουμε και να δημιουργήσουμε τα δικά μας αντικείμενα και σχέσεις μεταξύ αντικειμένων και άλλων ορισμών. Ακολουθούν μερικοί από τους ορισμούς αντικειμένων που μπορούμε να δημιουργήσουμε στον Application Designer:

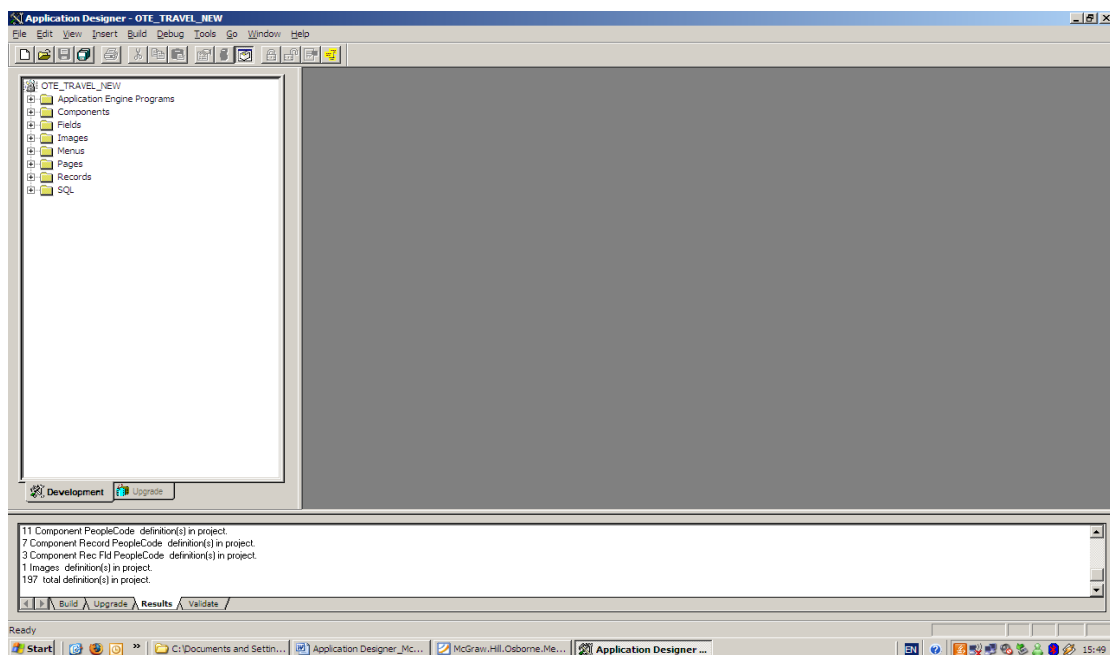
- Fields (Πεδία)
- Records (Εγγραφές)
- Pages (Σελίδες)
- Components
- Menus

- PeopleCode
- SQL

### 4.1.1 Projects (Εργασίες)

[51], [58]/Working with Projects, [50]

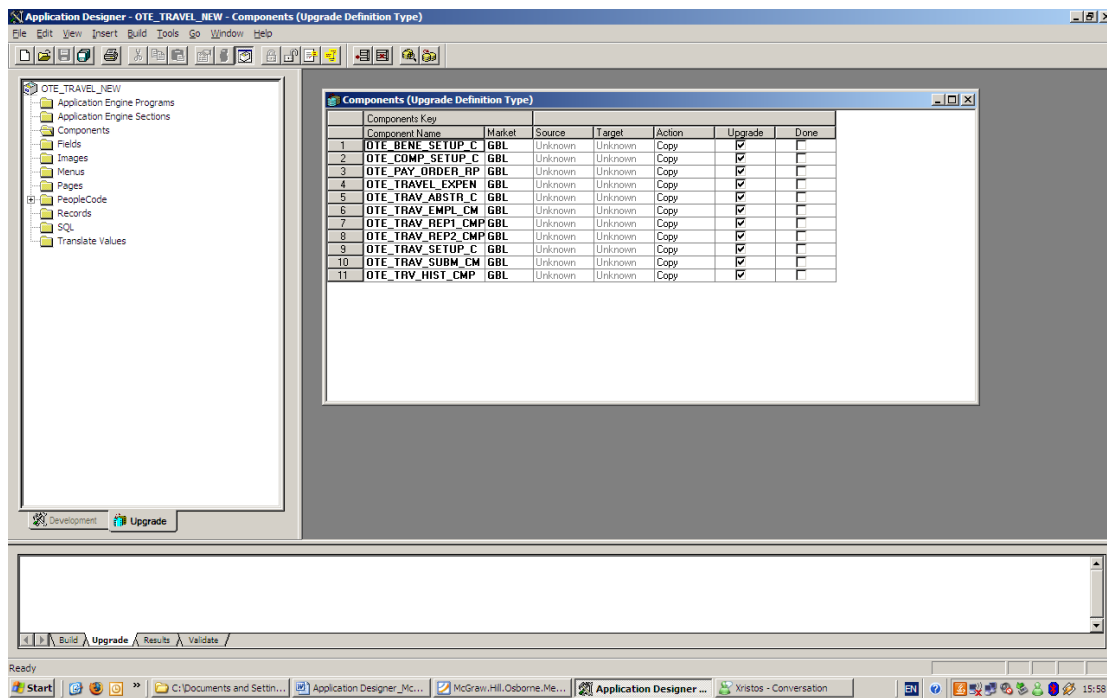
Το αντικείμενο Project του Application Designer λειτουργεί ως «δεξαμενή» η οποία επιτρέπει στον developer να αποθηκεύσει όλα τα στοιχεία-αντικείμενα που έχει δημιουργήσει. Χρησιμοποιώντας ένα Project μπορεί κανείς να συλλέξει όλα τα στοιχεία-αντικείμενα που σχετίζονται με κάποιες συγκεκριμένες απαιτήσεις. Κατ'αυτόν τον τρόπο για παράδειγμα σε περίπτωση που πρέπει να μεταφερθούν οι αλλαγές οι οποίες έχουν γίνει σε μια page, record, field ή component από την Development πλατφόρμα στην Testing, αυτό μπορεί να γίνει με μια κίνηση – μεταφέροντας όλο το Project, που περιέχει τα παραπάνω στην Testing πλατφόρμα. Στην Εικόνα 4-1, στο αριστερό μέρος της οθόνης φαίνεται το Project workspace (Επιφάνεια Εργασίας του Project), το οποίο δείχνει κάθε τύπο αντικειμένου που περιλαμβάνεται στο Project. Πατώντας το σύμβολο + (συν), επεκτείνεται κάθε τύπος αντικειμένου. Υπάρχουν δύο τύποι Project workspace: η development και η upgrade.



Εικόνα 4-1: Project Workspace



Στην Εικ. 2 φαίνεται η κύρια λειτουργικότητα του Upgrade τύπου του Project workspace. Με τη χρήση του Upgrade τύπου, επιτρέπεται στο χρήστη η μεταφορά του Project στην Testing, Quality ή Production πλατφόρμα. Για την ακρίβεια φαίνεται ποια αντικείμενα του Project είναι αυτά που πρόκειται να μεταφερθούν από τη μία πλατφόρμα στην άλλη.



Εικόνα 4-2: To Upgrade mode του Project Workspace

Δίνεται η δυνατότητα να εισαχθούν ήδη υπάρχοντες ορισμοί αντικειμένων σ'ένα Project ή να δημιουργηθούν νέα αντικείμενα. Για να δημιουργήσετε ένα νέο αντικείμενο, πατήστε File | New | και μετά επιλέξτε από μια λίστα το αντικείμενο που θέλετε να δημιουργήσετε. Για να εισάγετε στο Project ήδη υπάρχοντα αντικείμενα, επιλέξτε Insert | Definitions Into The Project ή πατήστε CTRL-F7.

Μέσα από το μενού File ο developer μπορεί να σώσει το Project του, να προσθέσει Properties (Ιδιότητες) σ'αυτό ή να το συγχωνεύσει με ένα άλλο Project δίνοντάς του καινούριο όνομα.

### 4.1.2 Fields (Πεδία)

[51], [58]/Creating Field Definitions, [50]

Τα Fields είναι οι χαμηλότερου επιπέδου ορισμοί του PeopleSoft – γενικότερα μπορεί να φανταστεί κανείς ότι είναι ορισμοί στηλών σε μια ΒΔ. Ένα παράδειγμα field είναι το EMPLID: το πεδίο EMPLID πρέπει να οριστεί στο τόσο στα metadata του PeopleSoft, όσο και στη φυσική ΒΔ ως στήλη της. Όταν ο developer δημιουργεί ή διαγράφει αντικείμενα στο PeopleSoft πρέπει πάντα να έχει στο μυαλό του ότι αυτά τα αντικείμενα πρέπει να δημιουργηθούν ή να διαγραφούν από δύο σημεία: από τη φυσική ΒΔ καθώς και από το χώρο αποθήκευσης των metadata. Ορίζοντας ένα Field, πρέπει ο developer να ορίσει και τις ακόλουθες ιδιότητές του:

- Type (Τύπος)
- Length (Μήκος)
- Decimal Places (Δεκαδικά Ψηφία) (αν είναι τύπος number)
- Translation values (προαιρετικό)
- Long name
- Short name
- Format

Οι διάφοροι τύποι Field που υπάρχουν είναι:

- Character
- Long Character
- Number
- Signed Number
- Date
- Time
- Datetime
- Image
- ImageReference
- Attachment

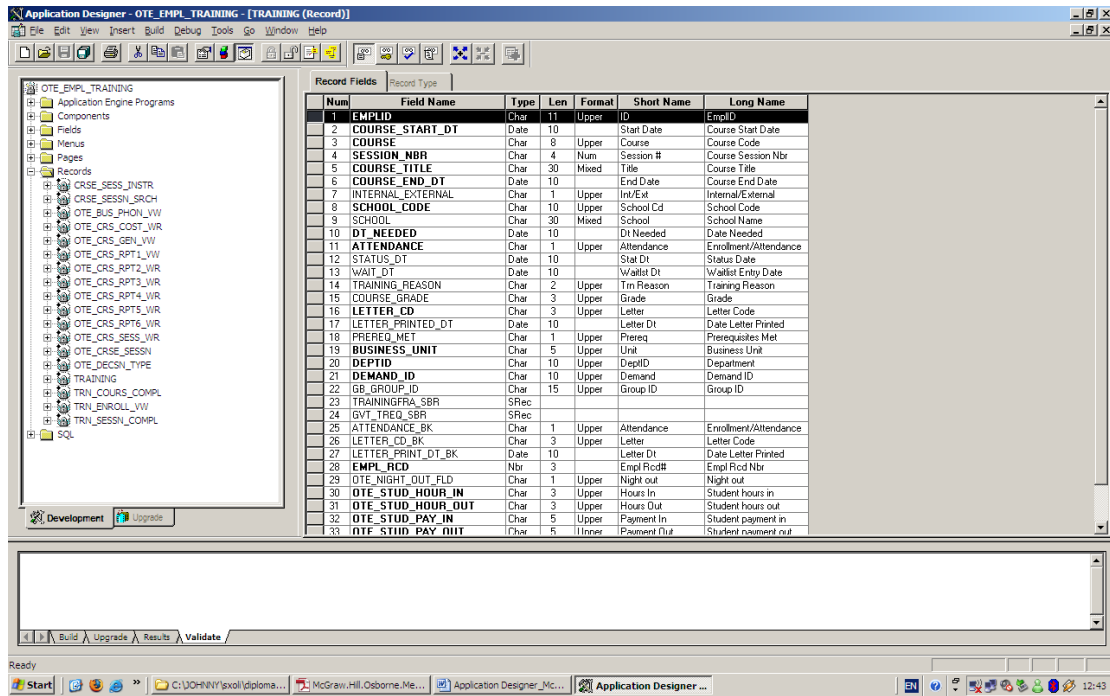
Οι ιδιότητες για τα fields αποθηκεύονται στον metadata πίνακα PSDBFIELD, ο οποίος εμπλουτίζεται όποτε δημιουργείται ένα καινούριο field ή αλλάζει ένα ήδη υπάρχον. Ο metadata πίνακας PSDBFIELDLANG αποθηκεύει τα long και short description σε διάφορες γλώσσες. Ο metadata πίνακας PSRECFIELD αποθηκεύει δεδομένα σχετικά με τις συνδέσεις Records με Fields.

### 4.1.3 Records (Εγγραφές)

[51], [58]/Creating Record Definitions, [50]

Ένα record είναι μια συλλογή από fields. Το record μπορεί να είναι τύπου table (πίνακας), view, subrecord, derived work record, query view ή dynamic view. Τα tables και τα views υπάρχουν και στη φυσική ΒΔ και στη ΒΔ αποθήκευσης των PeopleSoft Metadata, ενώ οι υπόλοιποι τύποι records υπάρχουν μόνο στους metadata πίνακες. Ο metadata πίνακας στον οποίο αποθηκεύονται οι ιδιότητες των records είναι ο PSRECDEFN. Υπάρχουν 3 είδη ιδιοτήτων για τα records: General Properties (Γενικές Ιδιότητες), Type Properties (Ιδιότητες Τύπου), Use Properties (Ιδιότητες Χρήσης). Οι Γενικές Ιδιότητες περιγράφουν το record και αποθηκεύουν την τελευταία ημ/νία και ώρα που δημιουργήθηκε ή τροποποιήθηκε καθώς και τον developer που το δημιούργησε ή το τροποποίησε. Οι Ιδιότητες Τύπου είναι ο ορισμός του τύπου του record ως π.χ. table ή view. Οι Ιδιότητες Χρήσης είναι οι ιδιότητες μέσω των οποίων ορίζουμε τα πεδία που μπορεί να είναι key (κλειδιά), τα πεδία τα οποία είναι search fields (δλδ. μέσω των οποίων γίνεται αναζήτηση σε ένα record), τα πεδία τα οποία μπορεί να είναι list fields (πεδία τα οποία φαίνονται ως λίστα κατά τη διαδικασία της αναζήτησης), κλπ.

Κάθε record το οποίο δημιουργείται μέσω Application Designer αποθηκεύεται στη ΒΔ με πρόθεμα «PS\_» στο όνομά του. Για να δημιουργηθεί ένα νέο record στον Application Designer πρέπει να πατηθεί File | New | Record. Μετά εισάγουμε τα απαραίτητα fields στο νέο record όπως φαίνεται στην ακόλουθη εικόνα.



Εικόνα 4-3: Record definition

#### 4.1.3.1 Record Field Properties

[51], [58]/Creating Record Definitions

Ο metadata πίνακας PSRECFIELD είναι ο πίνακας ο οποίος αποθηκεύει τα fields τα οποία περιλαμβάνονται σε κάθε record. Κάθε field στο record έχει τις δικές του ιδιότητες, translate values, prompt table edits ή yes/no edits set. Το πεδίο USEEDIT του πίνακα PSRECFIELD είναι ένα 32-bit πεδίο το οποίο κωδικοποιεί διάφορες ιδιότητες του εκάστοτε πεδίου σε ένα συγκεκριμένο record. Οι ακόλουθες τιμές είναι οι βασικές ιδιότητες:

#### PSRECFIELD.USEEDIT

| bit | Value | flag                 |
|-----|-------|----------------------|
| 0   | 1     | Key                  |
| 1   | 2     | Duplicate Order Key  |
| 2   | 4     | System Maintained    |
| 3   | 8     | Audit Field Add      |
| 4   | 16    | Alternate Search Key |

|    |        |  |
|----|--------|--|
| 5  | 32     | List Box Item                          |
| 6  | 64     | Descending Key                         |
| 7  | 128    | Audit Field Change                     |
| 8  | 256    | Required                               |
| 9  | 512    | Translate Table Edit                   |
| 10 | 1024   | Audit Field Delete                     |
| 11 | 2048   | Search Key                             |
| 12 | 4096   | Reasonable Date                        |
| 13 | 8192   | Yes/No Table Edit                      |
| 14 | 16384  | Prompt Table Edit                      |
| 15 | 32768  | Auto-Update                            |
| 16 | 65536  | Identifies field as Field in SubRecord |
| 17 | 131072 | (Reserved / Not Used)                  |
| 18 | 262144 | From Search Field                      |
| 19 | 524288 | Through Search Field                   |

#### **4.1.3.2 Translate Values**

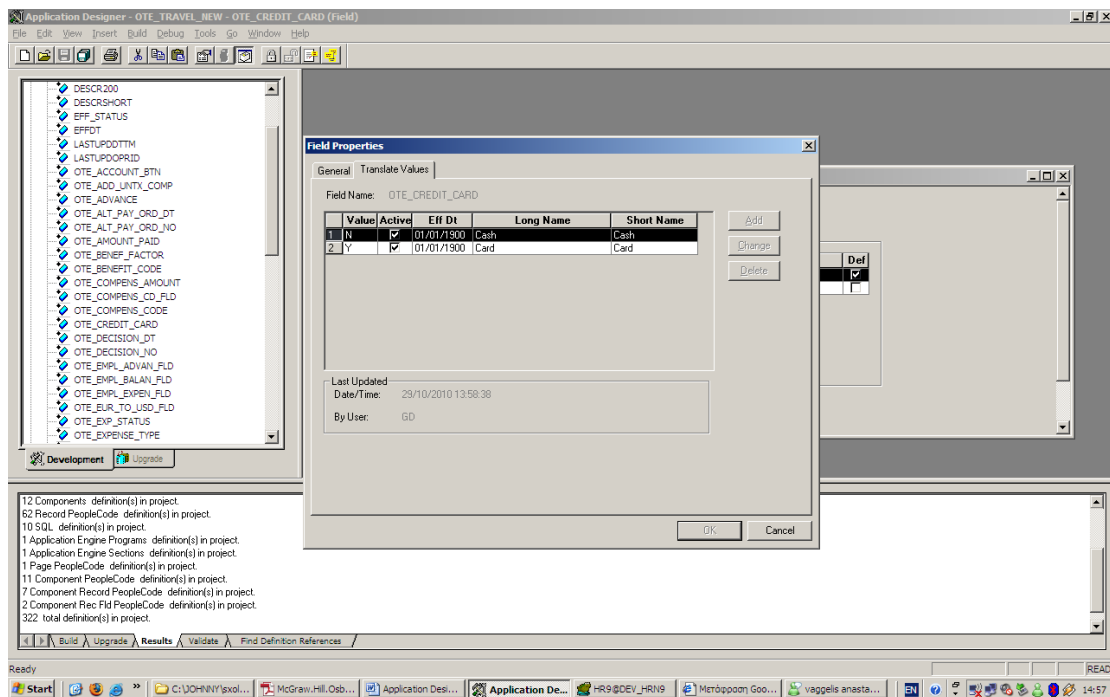
*[51], [58]/Creating Record Definitions*

Οι translate πίνακες είναι πίνακες οι οποίοι επιτρέπουν στο developer να δημιουργεί prompt πίνακες ή list box τα οποία έχουν ένα σύνολο συγκεκριμένων τιμών ανάμεσα από τις οποίες μπορεί να επιλέξει ο χρήστης. Κατ'αυτό τον τρόπο η εισαγωγή δεδομένων γίνεται πιο εύκολη και πιο ασφαλής. Κάθε τιμή αντιστοιχίζεται σε ένα κωδικό (Translate Value). Κάθε πεδίο για να μπορεί να υποστηρίξει Translate Values πρέπει να υπακούει στους ακόλουθους κανόνες:

- Ο τύπος του να είναι Character
- Το μήκος του να είναι 1-4 χαρακτήρες

- Οι τιμές που μπορεί να πάρει το πεδίο είναι ένα μικρό σύνολο οι οποίες δεν μπορούν να τροποποιηθούν από το χρήστη
- Κανένα άλλο πεδίο να μη σχετίζεται με το συγκεκριμένο πεδίο

Αν οι Translate Values είναι Y(YES) ή N(NO) τότε δεν είναι απαραίτητο να τις εισάγουμε σε κάποιο Translate Table. Η PeopleSoft έχει δημιουργήσει γι' αυτό το σκοπό το field PSYESNO το οποίο έχει Translate Values Y(Yes)/N(No).



Εικόνα 4-4: Καταχώρηση Translate Values σε Field

Στην Εικόνα 4-4 φαίνεται η οθόνη στην οποία καταχωρούμε σε ένα field (πεδίο) Translate Values.

#### 4.1.3.3 Record Types (Τύποι Record)

[51], [58]/Creating Record Definitions

Οι διάφοροι τύποι record οι οποίοι υπάρχουν είναι:

- **SQL Table (Πίνακας SQL):** Είναι ένας πίνακας ο οποίος «χτίζεται» στη φυσική ΒΔ και στον οποίο αποθηκεύονται δεδομένα.

- **SQL View:** Είναι μια κανονική view στη ΒΔ του PeopleSoft. Το βασικότερο σχετικά με τα views είναι ότι σπανίως χρησιμοποιούνται για να ενημερώνουν πίνακες, αλλά κυρίως για να «βλέπουν» δεδομένα από αυτούς.
- **Derived Work Record:** Χρησιμοποιείται κυρίως για να αποθηκεύει προσωρινά δεδομένα, τα οποία δε χρειάζεται να ξαναχρησιμοποιηθούν. Τα Derived Work Records μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να αποθηκεύουν προσωρινά σύνολα τιμών ή για να παραστήσουν στην page που θα δημιουργηθεί κάποια buttons (κουμπιά), messages (μηνύματα) και προσωρινά πεδία.
- **Subrecord:** Χρησιμοποιείται για SubPages (Υπο-σελίδες) και υποστηρίζει την σχέση ένα-σε-πολλά.
- **Dynamic View:** Είναι views τα οποία ξαναδημιουργούνται δυναμικά σε κάθε χρήση.
- **Query View:** Χρησιμοποιούνται για να ορίσουν το record ως view χρησιμοποιώντας το PeopleSoft Query Tool.
- **Temporary Tables:** Χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση των PeopleSoft Application Engine processes.

#### **4.1.4 Pages (Σελίδες)**

*[51], [58]/Creating Page Definitions, [50]*

Η κύρια αναπαράσταση των δεδομένων που συντηρούνται από το PeopleSoft γίνεται μέσω των Pages (σελίδων). Τα Pages ουσιαστικά αναπαριστούν τα δεδομένα που συντηρούνται στους πίνακες (tables). Χρησιμοποιούνται για να μπορεί ο χρήστης να βλέπει, να ενημερώνει ή να εισάγει δεδομένα στη ΒΔ της εφαρμογής. Μπορεί ένα Page να περιέχει κουμπιά ή links (συνδέσμους) ώστε να διευκολύνουν την πλοήγηση στην εφαρμογή. Μια πολύ σημαντική λειτουργικότητα των Pages στο PeopleSoft είναι η συντήρηση της ιστορικότητας των δεδομένων, με τη χρήση των πεδίων EFFDT (Effective Date) και EFFSEQ (Effective Sequence).



Workforce Job Summary

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΕΝΤΖΕΛΟΣ EMP ID: 00185

| Job Information |                 |                |             |              |               |                          |
|-----------------|-----------------|----------------|-------------|--------------|---------------|--------------------------|
| General         | Job Information | Work Location  | Salary Plan | Compensation |               |                          |
| Org Relation    | Empl Rcd#       | Effective Date | Seq         | Action       | Action Reason | Go To Job                |
| EMP             | 2               | 06/01/2010     | 0           | Addl Job     | Addl Job      | <a href="#">Job Data</a> |
| EMP             | 1               | 03/01/2010     | 0           | Addl Job     | Addl Job      | <a href="#">Job Data</a> |
| EMP             | 0               | 01/01/2010     | 0           | Chg PaySys   | OTE ABS       | <a href="#">Job Data</a> |
| EMP             | 0               | 25/05/2009     | 10          | Jb Dat Chg   | Dat. Chan.    | <a href="#">Job Data</a> |
| EMP             | 0               | 25/05/2007     | 0           | Hire         | ΑΝΑΓΚ/ΚΗ Τ    | <a href="#">Job Data</a> |

Return to Search Notify

Εικόνα 4-5: Συντήρηση ιστορικότητας πληροφορίας

Στην Εικόνα 4-5 φαίνεται ο τρόπος με τον οποίο συντηρείται η ιστορικότητα της πληροφορίας σχετικά με τις αλλαγές σε εργασιακά δεδομένα του συγκεκριμένου υπαλλήλου.

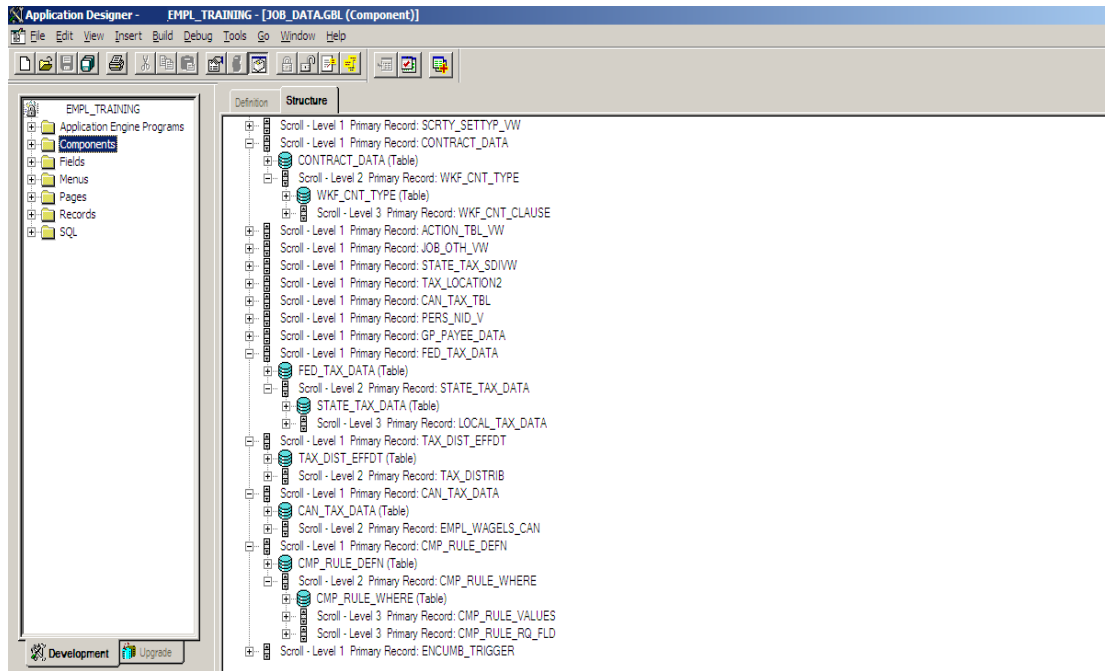
### Δομικά Στοιχεία Page (Σελίδας)

Τα Pages του PeopleSoft αποτελούνται από δομικά στοιχεία (elements) τα οποία διακρίνονται σε 3 βασικούς τύπους: βασικά δομικά στοιχεία αισθητικής (π.χ. lines [γραμμές] και pictures [εικόνες]), λειτουργικά δομικά στοιχεία (π.χ. buttons [κουμπιά] και links [σύνδεσμοι]) και δομικά στοιχεία εισαγωγής δεδομένων (π.χ. check boxes και radio buttons). Ακολουθεί μια σύντομη περιγραφή των βασικών δομικών στοιχείων τα οποία χρησιμοποιούνται κατά τη δημιουργία ενός Page:

- **Frames:** Επιτρέπουν στο developer να σχεδιάσει ένα πλαίσιο το οποίο να περιλαμβάνει ένα σύνολο από άλλα δομικά στοιχεία. Τα Frames είναι display-only boxes με τα οποία ο developer επιτυγχάνει αυτή την ομαδοποίηση των πεδίων.
- **Group boxes:** Όμοια με τα Frames με τη διαφορά ότι επιτρέπουν ετικέτες κειμένου (text labels). Ομαδοποιούν και ταυτοποιούν αλληλοσυσχετιζόμενα fields (πεδία).
- **Horizontal rules:** Οριζόντιες γραμμές οι οποίες χρησιμοποιούνται μόνο για αισθητικούς λόγους.



- **Images:** Εικόνες οι οποίες είναι στατικές (display-only) και χρησιμοποιούνται ως γραφικά στο Page (π.χ. ο λογότυπος μιας εταιρείας).
- **Text:** Στατικό κείμενο το οποίο είναι display-only και δίνει ένα σύνολο πληροφοριών σε ένα Page.
- **Check boxes:** Στοιχεία τα οποία αντιστοιχίζονται απευθείας σε on/off field ή σε yes/no field, διότι ένα check box έχει μόνο 2 επιλογές.
- **Radio buttons:** Όμοια με τα check boxes με τη διαφορά ότι επιτρέπουν την επιλογή ενός συνόλου ιδιοτήτων κατά την εισαγωγή των δεδομένων.
- **Buttons:** Είναι κουμπιά τα οποία μπορούν να εκτελέσουν μια σειρά από ενέργειες, να υπολογίσουν μια τιμή και να ενημερώσουν τα πεδία σε ένα Page, να ανοίξουν ένα νέο Page και να βοηθήσουν στην πλοήγηση στην εφαρμογή. Τα κουμπιά μπορούν να προγραμματιστούν ώστε να κάνουν ποικιλία ενεργειών.
- **Links:** Είναι σύνδεσμοι οι οποίοι βοηθούν στην πλοήγηση σε νέο site εντός ή εκτός του PeopleSoft.
- **Edit boxes:** Είναι πεδία τα οποία επιτρέπουν την εισαγωγή δεδομένων. Το καθένα από αυτά συσχετίζεται άμεσα με κάποιο field στη ΒΔ. Περιορισμοί σχετικά με τον τύπο ή το μήκος του εκάστοτε Edit box ορίζονται στο αντίστοιχο field.
- **Long edit boxes:** Όμοια με τα edit boxes με τη διαφορά ότι επιτρέπουν την εισαγωγή δεδομένων τύπου string με μεγαλύτερο μήκος.
- **Drop-down list boxes:** Επιτρέπουν την επιλογή δεδομένων για εισαγωγή από μια προκαθορισμένη λίστα.
- **Grids:** Είναι «πλέγματα» τα οποία λειτουργούν ως υπολογιστικά φύλλα στο PeopleSoft. Επιτρέπουν την απεικόνιση της σχέσης ένα-σε-πολλά (parent-child) σε PeopleSoft Pages.
- **Scroll areas:** Είναι στοιχεία όμοια με τα grids, με τη διαφορά ότι τα δεδομένα απεικονίζονται κατά ένα τρόπο χωρίς τυποποίηση (όχι σε απεικόνιση υπολογιστικών φύλλων).



Εικόνα 4-6: Scroll-levels στο Component JOB\_DATA

### 4.1.5 Components

[51], [58]/Creating Component Definitions

Το component παράγεται από το σύνολο διαφόρων pages και ορίζει τον τρόπο με τον οποίο ένα page συμπεριφέρεται στον Internet browser. Τα pages που βρίσκονται μέσα σε ένα component φαίνονται ως tabs στην κορυφή αυτού. Τα pages και τα components συσχετίζονται άμεσα. Αυτό φαίνεται παρατηρώντας τις Εικόνες 4-7 και 4-8.

| Definition |                | Structure         |                                     |                      |                  |                                     |
|------------|----------------|-------------------|-------------------------------------|----------------------|------------------|-------------------------------------|
|            | Page Name      | Item Name         | Hidden                              | Item Label           | Folder Tab Label | Allow Deferred Processing           |
| 1          | JOB_DATA1      | JOB_DATA1         | <input type="checkbox"/>            | &Work Location       |                  | <input type="checkbox"/>            |
| 2          | JOB_DATA_JOBCO | JOB_DATA_JOBCODE  | <input type="checkbox"/>            | &Job Information     |                  | <input type="checkbox"/>            |
| 3          | OTE_JOB_KAB    | OTE_JOB_KAB       | <input type="checkbox"/>            | &KAB Information     |                  | <input type="checkbox"/>            |
| 4          | JOB_LABOR      | JOB_LABOR         | <input type="checkbox"/>            | Job &Labor           |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 5          | JOB_DATA2      | JOB_DATA2         | <input type="checkbox"/>            | &Payroll             |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 6          | JOB_DATA_SALPL | JOB_DATA_SALPLAN  | <input type="checkbox"/>            | &Salary Plan         |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 7          | JOB_DATA3      | JOB_DATA_3        | <input type="checkbox"/>            | &Compensation        |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 8          | JOB_DATA_ERNDI | JOB_DATA_DISTRIBU | <input type="checkbox"/>            | Job Earnings &Distri |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 9          | JOB_DATA_BENP  | BENEFIT_PROGRAM   | <input type="checkbox"/>            | &Benefit Program Pa  |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 10         | EMPLOYMENT_DT  | EMPLOYMENT_DATA   | <input type="checkbox"/>            | Employment &Inform   |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 11         | JOB_DATA1_WRK  | JOB_DATA1_WRK     | <input checked="" type="checkbox"/> | Job Data1 Wrk        |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 12         | ENCUMB_TRIGGE  | ENCUMB_TRIGGER    | <input checked="" type="checkbox"/> | Encumb Trigger       |                  | <input checked="" type="checkbox"/> |

Εικόνα 4-7: Application Designer – Component definition

Work Location Job Information K&A Information Job Labor Payroll Salary Plan Compensation

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΕΝΤΖΕΛΟΣ EMP ID: 00185 Empl Rcd #: 0

Work Location Find First 1 of 1 Last

HR Status: Active Payroll Status: Active Go To Row

\*Effective Date: 01/01/2010 Sequence: 0 \*Job Indicator: Primary Jo

\*Action: Change of Pay System Reason: ABS ABSENCE MANAGEMENT -GENERIC

Last Start Date: 25/05/2007 Termination Date: Position Entry Date: 01/01/1900

Position Nbr: Override Position Data Position Management Record

\*Regulatory Region: GRC Greece

Company:

\*Business Unit: Department Entry Date: 01/01/1900

\*Department: 10330000 ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΙΔ. ΘΕΜΑΤΩΝ

Location: Π1100803 Δ. ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ

Transfer Service: Date Created: 12/02/2010

Location Detail: Π1100803 Δ. ΑΜΑΡΟΥΣΙΟΥ

Decision's Information

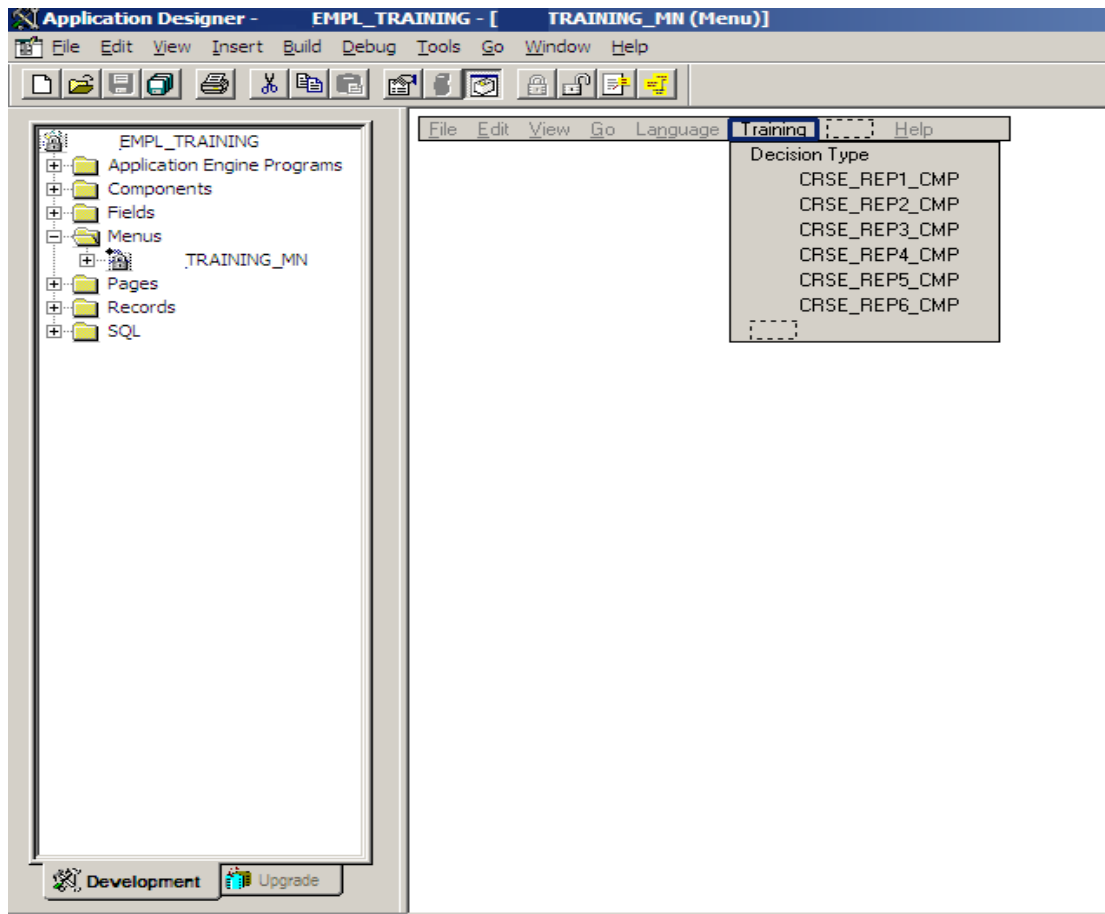
Εικόνα 4-8: Το component της Εικόνας 4-7 όπως φαίνεται στην εφαρμογή

#### 4.1.6 Menus (Μενού)

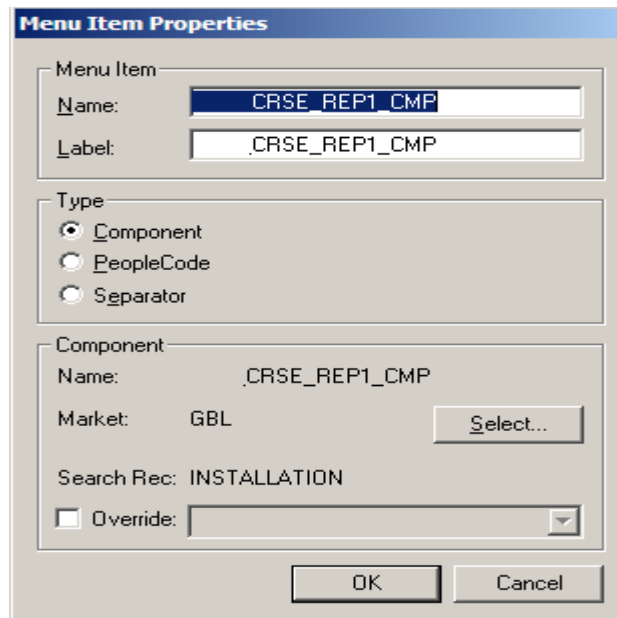
[51], [58]/Creating Menu Definitions

Σε παλαιότερες εκδόσεις του PeopleSoft το menu αποτελούσε την κύρια είσοδο για να πετύχει ο χρήστης πρόσβαση στην εφαρμογή online. Χρειαζόταν να οριστεί η κάθε σελίδα σε ένα menu και να οριστεί συγκεκριμένη δομή του menu η οποία είναι η ίδια με τη δομή στο application. Στις νεότερες εκδόσεις του PeopleSoft ισχύει το ίδιο, με τη διαφορά ότι η δομή του menu ορίζεται στο portal επίσης.

Οι Εικόνες 4-9 και 4-10 δείχνουν τον τρόπο με τον οποίο ορίζεται ένα menu μέσα από τον Application Designer.



Εικόνα 4-9: Δομή του menu



Εικόνα 4-10: Εισαγωγή νέου menu item

Οι Εικόνες 4-11 και 4-12 δείχνουν τον τρόπο με τον οποίο ρυθμίζεται από το χρήστη η δομή του portal.

Human Capital Management

Structure and Content

\* Click the folder label to view the child folders and content references for that folder  
 \* Click the "Edit" link to edit the folder definition

| Label                         | Edit | Sequence number | Delete |
|-------------------------------|------|-----------------|--------|
| My Favorites                  | Edit | 0               | Delete |
| Portal Objects                | Edit | 0               | Delete |
| TEST                          | Edit | 0               | Delete |
| Training projects             | Edit | 0               | Delete |
| Travels Administration        | Edit | 0               | Delete |
| Job Data                      | Edit | 1               | Delete |
| setup tables                  | Edit | 2               | Delete |
| Self Service                  | Edit | 100             | Delete |
| Manager Self Service          | Edit | 200             | Delete |
| Recruiting                    | Edit | 1000            | Delete |
| Workforce Administration      | Edit | 1050            | Delete |
| Benefits                      | Edit | 1100            | Delete |
| Compensation                  | Edit | 1150            | Delete |
| Stock                         | Edit | 1200            | Delete |
| Time and Labor                | Edit | 1250            | Delete |
| Payroll for North America     | Edit | 1300            | Delete |
| Global Payroll & Absence Mgmt | Edit | 1350            | Delete |

Εικόνα 4-11: Portal structure and content

Human Capital Management

Content Ref Administration

Name: TRAV\_EMPL\_CMP\_GBL Author: GD

\*Label: Εισ. Συμμετεχόντων-Προκαταβολών Parent Folder: MAINTAIN TRAVEL  
 Copy object Select New Parent Folder

Long Description: (254 Characters) Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών

Product: PT \*Valid from date: 24/09/2010

Sequence number: 1 Valid to date:

Object Owner ID: Usage Type: Target Creation Date: 24/09/2010

Storage Type: Remote by URL  WSRP Producible

Template Name: DEFAULT\_TEMPLATE Portal default template  No Template

[Create Content Reference Link](#) [Add Content Reference](#) [Test Content Reference](#)

URL Information

\*Node Name: LOCAL\_NODE

URL Type: PeopleSoft Component

Component Parameters

\*Menu Name: .TRAVEL\_MN \*Market: GBL \*Component: TRAV\_EMPL\_CMP

Additional Parameters:

Example: name1=value1&name2=value2

Hide from portal navigation  Hide from MSF navigation

Content Reference Attributes

Εικόνα 4-12: Content Ref Administration

## 4.2 Roles and Permission Lists

[59]/Setting Up and Administering HRMS Security

Η άδεια (permission) και η ασφάλεια (security) πρόσβασης σε ένα page επιτυγχάνεται συνδέοντας το menu στο οποίο βρίσκεται το αντίστοιχο component με το επιθυμητό permission list, όπως φαίνεται στην Εικόνα 4-13.

Human Capital Management

General Pages PeopleTools Process Sign-on Times

Permission List: PL\_TRAVEL\_ADMIN  
Description: travel expenses administration

Mobile Page Permissions

| Menu Name | Menu Label | Edit Components |
|-----------|------------|-----------------|
| TRAVEL_MN | Travel Mn  | Edit Components |

Save Return to Search Previous in List Next in List Add Update/Display

Εικόνα 4-13: Permission List definition

Εν συνεχεία σε κάθε permission list συνδέονται οι επιθυμητοί ρόλοι (roles). Οι τελευταίοι δίνονται σε χρήστες με αποτέλεσμα κάθε χρήστης να έχει ένα σύνολο ρόλων ο καθένας από τους οποίους έχει ένα σύνολο permission lists. Η σύνδεση ρόλων με τα επιθυμητά permission lists γίνεται όπως φαίνεται στην Εικόνα 4-14.



General | **Permission Lists** | Members | Dynamic Members | Workflow | Role Grant | Links

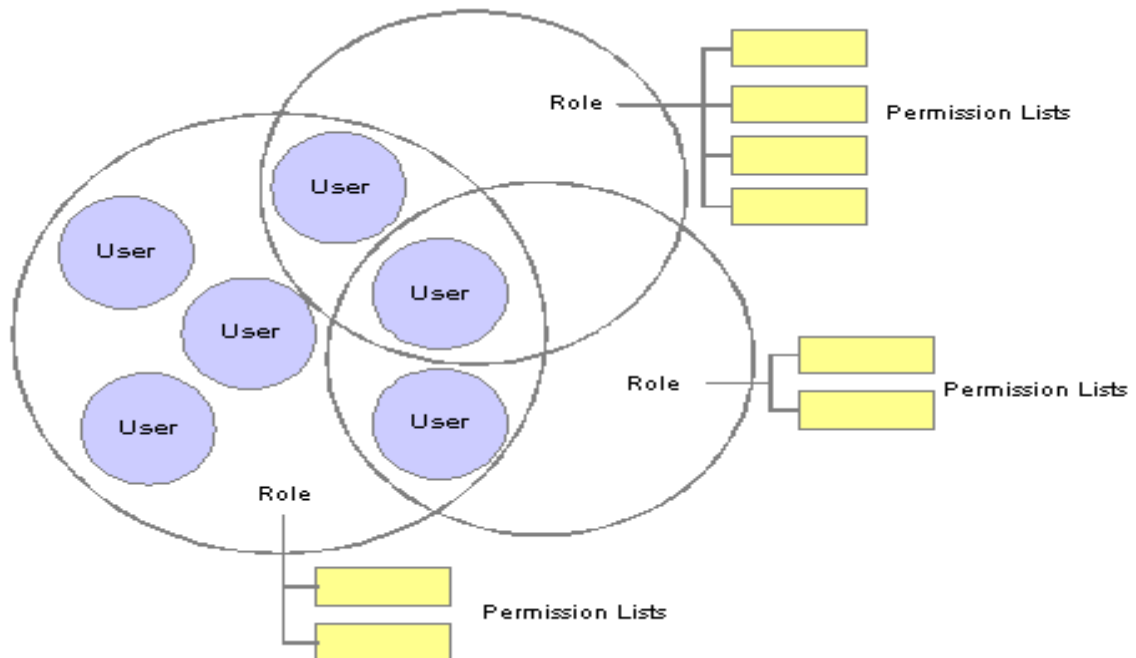
Role Name: ROLE\_TRV\_ADM  
 Description: TRAVEL EXPENSES ADMINISTRATOR

| Permission List | Description                    | View Definition                     |
|-----------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| PL_TRAVE        | travel expenses administration | <a href="#">View Definition</a> + - |
| PL_TRV_AI       | TRAVEL EXPENSES PERMISSIONS    | <a href="#">View Definition</a> + - |

Save | Return to Search | Add | Update/Display

Εικόνα 4-14: Role definition

Η Εικόνα 4-15 δείχνει τον τρόπο με τον οποίο συνδυάζονται ρόλοι (roles) και permission lists με σκοπό να δημιουργηθούν ασφαλή προφίλ χρηστών (user profiles).



Εικόνα 4-15: Συνδυασμός ρόλων (roles) και permission lists

## **4.3 Τα οκτώ βήματα για τη Δημιουργία μιας PeopleSoft Εφαρμογής**

*[51], [58]/Using PeopleSoft Application Designer*

Η ανάπτυξη μιας PeopleSoft εφαρμογής είναι μια συστηματική διαδικασία. Μεταξύ του σχεδιασμού και της εκτέλεσης μιας εφαρμογής ο developer πρέπει να ορίσει και να δημιουργήσει διάφορα δομικά στοιχεία, να ορίσει σχέσεις μεταξύ αυτών, να τους δώσει την απαιτούμενη ασφάλεια χρήσης και να ελέγξει προσεκτικά κάθε πτυχή της εφαρμογής. Για πετύχει ο developer τα ανωτέρω, πρέπει να ακολουθήσει μια διαδικασία 8 βημάτων:

1. Σχεδιασμός της εφαρμογής
2. Δημιουργία field definitions
3. Δημιουργία record definitions
4. «Χτίσιμο» - Δημιουργία των πινάκων (tables) της εφαρμογής
5. Δημιουργία page definitions
6. Ορισμός components
7. Εγγραφή των components στο portal
8. Έλεγχος της εφαρμογής

### **1ο βήμα – Σχεδιασμός Εφαρμογής**

Πρέπει να δημιουργηθεί ένα πλάνο ανάπτυξης της εφαρμογής. Η πρώτη φάση ανάπτυξης σε οποιοδήποτε περιβάλλον είναι πάντα ο σχεδιασμός του πλάνου ανάπτυξης. Στην πλειοψηφία των περιπτώσεων για το σχεδιασμό ενός σταθερού πλάνου ανάπτυξης εφαρμογής καταναλώνεται το 80% της ανθρωποπροσπάθειας. Στις εφαρμογές PeopleSoft ο developer πρέπει να έχει καταλάβει σε βάθος τα άλλα 7 βήματα ανάπτυξης για να καταφέρει να κάνει ένα ευσταθές πλάνο ανάπτυξης της εφαρμογής. Ο σχεδιασμός του πλάνου ανάπτυξης της εφαρμογής περιλαμβάνει την καταγραφή των επιχειρησιακών απαιτήσεων, των πινάκων (tables) οι οποίοι πρέπει να δημιουργηθούν και τον καθορισμό των συσχετίσεων μεταξύ αυτών. Επίσης περιλαμβάνει τον καθορισμό συγκεκριμένων δομικών στοιχείων τα οποία πρόκειται να χρησιμοποιηθούν κατά την ανάπτυξη της εφαρμογής (fields, records, κλπ).



## **2<sup>ο</sup> βήμα – Δημιουργία field definitions**

Τα fields στις εφαρμογές PeopleSoft διαφέρουν απ' ότι σε άλλα περιβάλλοντα ανάπτυξης εφαρμογών. Στο PeopleSoft όταν δημιουργηθεί ένα field definition, υπάρχει η δυνατότητα να χρησιμοποιηθεί σε παραπάνω από έναν πίνακες (tables). Ο ορισμός των fields ενός project είναι η βάση για όλα τα βήματα που ακολουθούν.

## **3<sup>ο</sup> βήμα – Δημιουργία record definitions**

Οι εφαρμογές που βασίζονται στα PeopleTools είναι κυρίως εφαρμογές οι οποίες χρησιμοποιούν πίνακες (tables). Όταν δημιουργείται ένα record definition ουσιαστικά ορίζονται δύο επίπεδα πληροφορίας: το record και το field. Στο επίπεδο ορισμού του record καθορίζεται η δομή των πινάκων (tables) της ΒΔ, ο σκοπός δημιουργίας του record καθώς και ο τρόπος με τον οποίο θα χρησιμοποιείται στο σύστημα. Στο επίπεδο ορισμού του field, καθορίζονται τα χαρακτηριστικά των fields και κάθε διαδικασία η οποία λαμβάνει χώρα όταν εισαγονται δεδομένα από το χρήστη.

## **4<sup>ο</sup> βήμα - «Χτίσιμο» - Δημιουργία των πινάκων (tables) της εφαρμογής**

Αμέσως μετά τη δημιουργία των record definitions πρέπει να «χτιστούν» οι αντίστοιχοι SQL πίνακες (tables) στη ΒΔ, οι οποίοι θα αποθηκεύουν τα δεδομένα που θα καταχωρούν οι χρήστες μέσω του παραγωγικού περιβάλλοντος της εφαρμογής. Αυτή η διαδικασία είναι το βασικότερο βήμα για την επιτυχή διαχείριση των δεδομένων, διότι κατά τη διάρκεια του «χτισίματος» με βάση τις ιδιότητες του record που έχουν οριστεί στο 3<sup>ο</sup> βήμα, δημιουργείται ένας πίνακας (table) στη ΒΔ. Σε περίπτωση λοιπόν που παραλειφθεί αυτό το βήμα, το αποτέλεσμα θα είναι να μη δημιουργηθεί πίνακας στη ΒΔ.

## **5<sup>ο</sup> βήμα – Δημιουργία page definitions**

Τα pages είναι το user interface (διεπαφή χρήστη), το οποίο είτε παρουσιάζει τα δεδομένα στο χρήστη, είτε του δίνει τη δυνατότητα να εισάγει δεδομένα μέσω της εφαρμογής στους πίνακες (tables) οι οποίοι «χτίστηκαν» στο 4<sup>ο</sup> βήμα. Σ' αυτό το βήμα εισάγονται στο page διάφορα στοιχεία ελέγχου του page, τα οποία συσχετίζονται με τα records και τα fields τα οποία έχουν οριστεί σε προηγούμενα βήματα και καθορίζουν τον τρόπο εμφάνισης του page (το οποίο τελικά εμφανίζεται στο χρήστη σε μορφή HTML σε ένα παράθυρο φυλλομετρητή).

## **6<sup>ο</sup> βήμα – Ορισμός components**

Το κάθε component συνδέεται με ένα ή περισσότερα pages που ο χρήστης περιηγείται σ'αυτά χρησιμοποιώντας tabs ή links (συνδέσμους). Σ'αυτό το βήμα ορίζεται το search record (record με βάση το οποίο γίνεται η αναζήτηση στη ΒΔ), οι ιδιότητες αναζήτησης, η λειτουργία εισόδου (mode) αν θα είναι Add ή Update, ποια κουμπιά στη Γραμμή Εργαλείων (Toolbar Buttons) θα εμφανίζονται στο κάτω μέρος του κάθε page, κλπ.

## **7<sup>ο</sup> βήμα – Εγγραφή (register) των components στο portal**

Σε αυτό το βήμα πραγματοποιούνται διάφορες ενέργειες: συνδέεται το component σε ένα menu, αντιστοιχίζεται σε κάθε χρήστη το είδος της πρόσβασης ασφαλείας που θα έχει, καθώς και τοποθετούνται σε κάθε component σύνδεσμοι πλοήγησης (navigational links) έτσι ώστε να εμφανίζεται το component στο portal. Μόλις ολοκληρωθεί η εγγραφή (register) των components στο portal, είναι έτοιμη προς χρήση η διεπαφή χρήστη (user interface) και η εφαρμογή εμφανίζεται στο portal.

## **8ο βήμα – Έλεγχος της εφαρμογής**

Το τελευταίο βήμα της ανάπτυξης μιας PeopleSoft εφαρμογής είναι ο έλεγχός της πριν την παράδοσή της στους τελικούς χρήστες. Είναι σημαντικό να ελεγχθούν όλα τα πιθανά σενάρια της εκάστοτε εφαρμογής, ανοίγοντάς την στο φυλλομετρητή (browser) και εισάγοντας test δεδομένα στην εφαρμογή. Αν παρατηρηθούν πιθανά προβλήματα, τότε είναι απαραίτητη η επιστροφή σε παλαιότερα βήματα για να επιλυθούν.

## 5. ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΕΡΙΓΡΑΦΕΣ ΠΡΟΣΦΕΡΟΜΕΝΩΝ ΕΦΑΡΜΟΓΩΝ PEOPLESOFT HCM

Ακολούθως παρατίθενται αναλυτικά οι λειτουργικότητες PeopleSoft HCM, και συγκεκριμένα οι Εφαρμογές:

- PeopleSoft Core Human Resources, περιλαμβανομένων: e-Profile, e-Profile Manager, e-Development
- PeopleSoft Talent Acquisition Manager
- PeopleSoft Candidate Getaway
- PeopleSoft e-Performance
- PeopleSoft Expenses
- PeopleSoft Directory Interface

### 5.1 *PeopleSoft Core Human Resources Module*

#### 5.1.1 Εισαγωγή στην Εφαρμογή

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources αποτελεί την καρδιά, αλλιώς τον πυρήνα λειτουργικότητας της πλατφόρμας PeopleSoft HCM.

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources παρέχει στους οργανισμούς διεθνείς βέλτιστες πρακτικές για τη διαχείριση και ανάπτυξη του Ανθρώπινου Δυναμικού τους και παράλληλα αυτοματοποιεί και ευθυγραμμίζει τις διοικητικές δραστηριότητες των τμημάτων Ανθρώπινου Δυναμικού ούτως ώστε να δίνεται η δυνατότητα σε Ειδικούς και Επαγγελματίες στα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού να επικεντρώνουν την προσοχή τους σε επιχειρηματικές πρωτοβουλίες περισσότερο στρατηγικού χαρακτήρα.

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources περιλαμβάνει δυναμικά λειτουργικά χαρακτηριστικά σε τομείς όπως οι ακόλουθοι:

- Workforce Administration (Διαχείριση Εργατικού Δυναμικού)**
- Global Assignment Tracking & Management (Ανάθεση Εργασιών)**
- Absences & Vacations Monitoring & Planning (Άδειες & Απουσίες)**

- Labor Relations Management (Εργασιακές Σχέσεις)**
- Health & Safety Management (Διαχείριση Υγιεινής & Ασφάλειας)**
- Salary Planning (Διαχείριση Μισθολογικών Αμοιβών)**
- Base Benefits & Beneficiaries Administration (Διαχείριση Παροχών & Εξαρτώμενων Μελών)**
- Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management**
- Career Planning (Προγραμματισμός Σταδιοδρομίας)**
- Succession Planning (Προγραμματισμός Διαδοχής)**
- Training Budgeting & Administration (Διαχείριση Εκπαίδευσης)**
- Reporting & Analysis (Συστήματα Αναφορών – Στατιστικά)**
- Position Management (Διαχείριση Ειδικοτήτων & Θέσεων Εργασίας)**
- Tree (Organizational Chart) Manager (Διαχείριση Οργανωτικής Διάρθρωσης & Οργανογραμμάτων)**
- PeopleSoft e-Profile**
- PeopleSoft e-Profile Manager**
- PeopleSoft e-Development**

Όλες οι ολοκληρωμένες λειτουργίες που αναφέρονται παραπάνω και είναι ενσωματωμένες στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources δίνουν τη δυνατότητα στους σύγχρονους οργανισμούς να συντονίζουν όλες τις διαδικασίες διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τους από την είσοδο τους στον οργανισμό μέχρι και το πέρας της εργασιακής τους σχέσης με τον οργανισμό.

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources είναι δημιούργημα βετεράνων στον τομέα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού και συνδυάζει αρμονικά προηγμένη τεχνολογία με την κοινή επιχειρησιακή λογική στη Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού. Ήτοι, οι βετεράνοι στον τομέα της Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού έχουν αναπτύξει ένα παγκόσμιο σύστημα Ανθρώπινων Πόρων με εξαιρετικές δυνατότητες σε ότι αφορά τις γλώσσες και τα νομίσματα, περιλαμβανομένης υποστήριξης Unicode και πλήρους κάλυψης εθνικών κανονισμών και απαιτήσεων σύνταξης εκθέσεων. Το σύστημα που έχει δομηθεί με προηγμένες τεχνολογίες – όπως για παράδειγμα η αμιγής διαδικτυακή αρχιτεκτονική, ροές εργασιών και online αναλυτική επεξεργασία – δίνει τη δυνατότητα στους σύγχρονους οργανισμούς να απαλλάσσονται από το διοικητικό φορτίο που σχετίζεται με το εργατικό δυναμικό τους.

## **5.1.2 Preferred Customs Capabilities**

*[59]/Setting Up Personal Information Foundation Tables*

Τα τοπικά έθιμα για τη διαμόρφωση προσωπικών ονομάτων ποικίλλουν από χώρα σε χώρα. Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM επιτρέπει στους οργανισμούς να προσδιορίζουν τους υπαλλήλους τους χρησιμοποιώντας τις προτιμώμενες τοπικές μεθόδους, παρέχοντας ποικιλία τυποποιημένων και ταυτόχρονα ευπροσάρμοστων διαμορφώσεων για την κάλυψη των εν λόγω αναγκών. Κατά την εισαγωγή ενός ονόματος, αρχικά ο χρήστης επιλέγει τον κωδικό της χώρας, ο οποίος προσφέρει δυναμικά τα πεδία που χρειάζονται για την εισαγωγή ονομάτων σύμφωνα με τις συμβάσεις που χρησιμοποιούνται στη συγκεκριμένη χώρα. Επιπλέον, ο χρήστης μπορεί να εισάγει την πλήρη σειρά αρχικών ενός υπαλλήλου, το κανονικό πρόθεμα του ονόματος που υποδεικνύει την οικογενειακή του κατάσταση, το μικρό όνομα που προτιμάει το άτομο, ένα βασιλικό επίθημα ή πρόθημα, κτλ., όπου κάτι τέτοιο απαιτείται από τα τοπικά έθιμα και τις συνήθειες.

Δεδομένου ότι διάφορες χώρες παρακολουθούν κάποια μορφή εθνικού αριθμού ταυτότητας για σκοπούς μισθοδοσίας, ταυτοπροσωπίας ή παροχών, η πλατφόρμα PeopleSoft HCM προσφέρει στους οργανισμούς τη λειτουργικότητα National ID που διαμορφώνει του αριθμούς ταυτότητας ανά χώρα.

Επιπρόσθετα αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τον οργανισμό, η επίσημη αλληλογραφία, όπως για παράδειγμα επικοινωνίες ευαίσθητου χαρακτήρα του προσωπικού, επιταγές μισθοδοσίας ή αποδείξεις πληρωμών, κτλ., να παραδίδονται με ακρίβεια και αποτελεσματικότητα. Η λειτουργικότητα που κρατάει τις διευθύνσεις στην πλατφόρμα PeopleSoft HCM είναι ρυθμισμένη κατά τρόπο που παρέχεται η δυνατότητα τροποποίησης των πληροφοριών διεύθυνσης ώστε αυτές να ικανοποιούν τις απαιτήσεις διαφορετικών χωρών. Αυτή η ευέλικτη προσέγγιση επιτρέπει στους οργανισμούς να προσαρμόζουν τη διαμόρφωση της διεύθυνσης για κάθε χώρα στην οποία πραγματοποιούνται εργασίες, διατηρώντας παράλληλα συνέπεια κατά τη χρήση τυπικών διαμορφώσεων για κάθε χώρα. Η τυποποίηση της διαμόρφωσης πληροφοριών διεύθυνσης για κάθε χώρα στο σύστημα, βελτιώνει την ποιότητα των δεδομένων και καθιστά την εισαγωγή δεδομένων ευκολότερη και ταχύτερη. Οι τυποποιημένες διαμορφώσεις

πληροφοριών διεύθυνσης που μπορεί να ορίσουν οι οργανισμοί για διάφορες χώρες στο σύστημα χρησιμοποιούνται στις σελίδες ρύθμισης και συναλλαγών στο PeopleSoft HCM. Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM προσφέρει ακόμα λειτουργικότητα αναζήτησης Ταχυδρομικού Κώδικα.

### **5.1.3 Λοιπά Γενικά Χαρακτηριστικά & Αρχές Λειτουργίας**

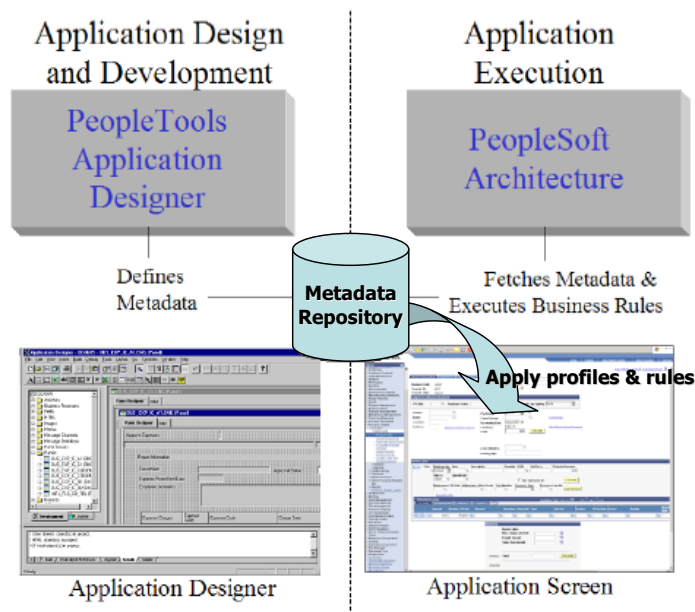
*(1) Δυνατότητα Σχεδιασμού του Τρόπου Απεικόνισης Πληροφοριών ανάλογα με κάθε χρήστη ή ομάδα χρηστών*

*[58]/Getting Started with PeopleSoft Application Designer*

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM διατηρεί μετά-δεδομένα (metadata) τα οποία περιγράφουν όλες ανεξαιρέτως τις οντότητες του συστήματος. Μεταβάλλοντας τα μετά-δεδομένα αυτά, μεταβάλλεται αντίστοιχα και ο τρόπος απεικόνισης των πληροφοριών. Οι όποιες μεταβολές μπορούν να συνδεθούν με χρήστες ή ομάδες χρηστών (ρόλους) διαφοροποιώντας με τον τρόπο αυτό την απεικόνιση αλλά και την συμπεριφορά του συστήματος.

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM διαθέτει ένα κεντρικό εργαλείο δημιουργίας και αλλαγής των συστατικών στοιχείων το οποίο ονομάζεται PeopleSoft Application Designer. Ο PeopleSoft Application Designer επιτρέπει τη διαχείριση μετά-δεδομένων που σχετίζονται με:

- Πεδία
- Εγγραφές και Πίνακες
- Σελίδες (ιστοσελίδες προβολής δεδομένων)
- Συστατικά στοιχεία λειτουργικότητας (components)
- Καταλόγους επιλογών
- Κώδικα People Code
- SQL ερωτημάτων
- Κλπ



Εικόνα 5-1: Σχέση μεταξύ Application Designer, Metadata repository και Application Execution module

(2) Δημιουργία κανόνων ασφαλείας ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες [43]

Η απαιτούμενη ασφάλεια σύμφωνα με τις επιχειρησιακές ανάγκες του Οργανισμού καλύπτεται πλήρως, με τους ακόλουθους τρόπους:

- ❑ Σύνδεση ρόλων χρηστών με επιχειρησιακές διαδικασίες
- ❑ Ομαδοποίηση και κατηγοριοποίηση κατά επιχειρησιακή διαδικασία των επιλογών προσωποποίησης (personalization options)
- ❑ Ορισμός σημείων ενσωμάτωσης (integration points) στα συστατικά/ λειτουργικές μονάδες (components) εκείνα τα οποία απαιτούν αυξημένη ασφάλεια. Συγκεκριμένα το σύστημα υποστηρίζει σημεία ενσωμάτωσης της ασφαλείας (security integration points) σε επίπεδο:
  - Διεπαφής λειτουργικής μονάδας (component interfaces).
  - Υπηρεσίες (service operations)

- Διαδικασίες οι οποίες εκτελούνται μέσω του PeopleSoft Application engine

### (3) *Εύχρηστη και αποτελεσματική υλοποίηση δημιουργίας*

*[23]/Using PeopleSoft Tree Manager*

Η πλατφόρμα PeopleSoft προσφέρει ένα φιλικό περιβάλλον δημιουργίας και διαχείρισης της Οργανωτικής δομής με δυνατότητες μετακίνησης τιμών και κόμβων (nodes) της ιεραρχικής δομής με χρήση λειτουργικότητας “drag-and-drop”. Κατά τη χρήση λειτουργικότητας “drag-and-drop” ισχύουν οι ακόλουθοι κανόνες:

- Μπορεί να γίνει μεταφορά τιμών από «κόμβο-παιδί» σε «γονικό κόμβο» αλλά όχι το αντίστροφο.
- Μπορεί να γίνει μεταφορά κόμβων σε κάποιο άλλο σημείο της Οργανωτικής δομής αλλά όχι πάνω σε λεπτομερείς τιμές (detailed values).
- Δεν ισχύουν ενέργειες “drag-and-drop” πάνω σε:
  - Branched nodes
  - View-only trees
  - Dynamic detail leaves
- Η λειτουργία “drag-and-drop” είναι διαθέσιμη εντός της ίδιας σελίδας
- Για τη μεταφορά κόμβων της Οργανωτικής διάρθρωσης από σελίδα σε σελίδα θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν λειτουργίες αποκοπής και επικόλλησης (cut-and-paste).



#### (4) Ευέλικτος καθορισμός πεδίων σύμφωνα με τις ανάγκες

[51]

Όλη η πληροφόρηση αναφορικά με τις ιδιότητες και τα χαρακτηριστικά των πεδίων, διατηρείται στους πίνακες μετα-δεδομένων που διαθέτει η πλατφόρμα PeopleSoft HCM. Οποιαδήποτε μεταβολή σε τιμές μετα-δεδομένων έχει άμεση επίπτωση στην εμφάνιση, συμπεριφορά αλλά και στα δεδομένα που έχουν αποθηκευτεί στο συγκεκριμένο πεδίο. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι μπορούμε κατά τη φάση της παραμετροποίησης (αλλά και αργότερα κατά τη φάση της παραγωγικής λειτουργίας) είτε να προσθέσουμε πεδίο, είτε να αφαιρέσουμε, ή ακόμα και να μεταβάλλουμε τις ιδιότητες (πχ μήκος) αυτού.

Το εργαλείο διαχείρισης παραμετροποιήσεων αυτού του τύπου είναι ο PeopleSoft Application Designer.

#### (5) Διαχείριση των ροών (Workflows)

[45]/Getting Started with PeopleSoft Workflow Technology, [45]/Building Workflow maps

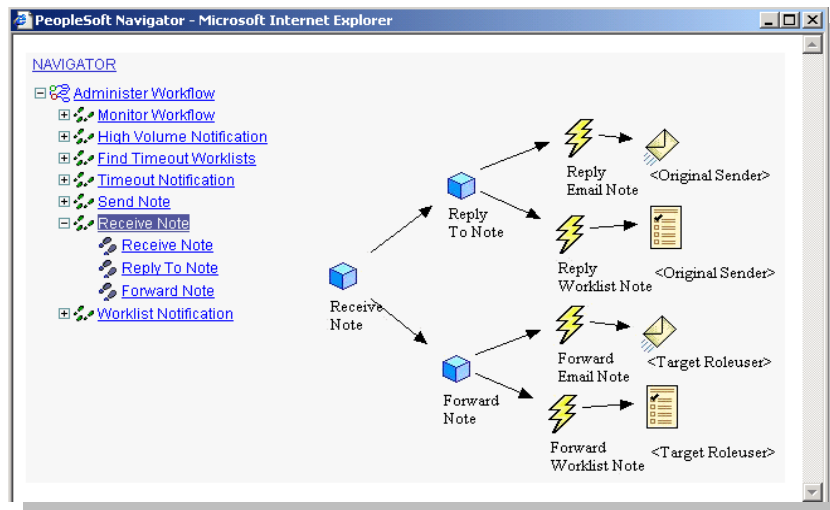
Οι ροές εργασίας προσφέρουν γρήγορη, αποτελεσματική και ελεγχόμενη ροή των πληροφοριών εντός των λειτουργικών μονάδων. Πρόκειται για διεργασίες μέσω των οποίων εφαρμόζεται και ελέγχεται η επιχειρησιακή πολιτική του Οργανισμού.

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM διαθέτει ισχυρούς μηχανισμούς και εργαλεία διαχείρισης ροών εργασίας (Workflows) τα οποία επιτρέπουν τον αυτοματισμό χρονοβόρων επιχειρησιακών λειτουργιών, με στόχο την μεταφορά και παράδοση της σωστής πληροφορίας, στους σωστούς ανθρώπους, τη σωστή χρονική στιγμή. Μέσω των μηχανισμών και εργαλείων της πλατφόρμας είναι εφικτή η συγχώνευση δραστηριοτήτων οι οποίες απαιτούν εμπλοκή πολλαπλών χρηστών (οι οποίοι πιθανόν να διαθέτουν διαφορετικούς ρόλους) σε ευέλικτες και ελεγχόμενες επιχειρησιακές διαδικασίες ώστε να αυξηθεί η αποδοτικότητα, να μειωθεί το κόστος και εντέλει να δοθεί στον Οργανισμό η δυνατότητα «γρήγορης αντίδρασης και προσαρμογής» στις αλλαγές που παρουσιάζονται στον τομέα της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού (είτε επιβάλλονται από τις αλλαγές Νομοθεσίας, είτε επιβάλλονται από την ίδια την αγορά).

Για να χρησιμοποιηθεί η λειτουργικότητα αυτοματοποίησης ροών εργασίας, απαιτείται ο βήμα-προς-βήμα σχεδιασμός κάθε διαδικασίας. Ως πρώτο βήμα στην υλοποίηση μίας ροής εργασίας είναι η αποτύπωση των επιχειρησιακών κανόνων οι οποίοι θα πρέπει να τηρηθούν-επιβληθούν μέσω της ροής εργασίας. Αυτοί οι κανόνες θα πρέπει να είναι ξεκάθαροι προκειμένου να υπάρξει απόλυτη κατανόηση των στόχων που εξυπηρετεί η ροή εργασίας.

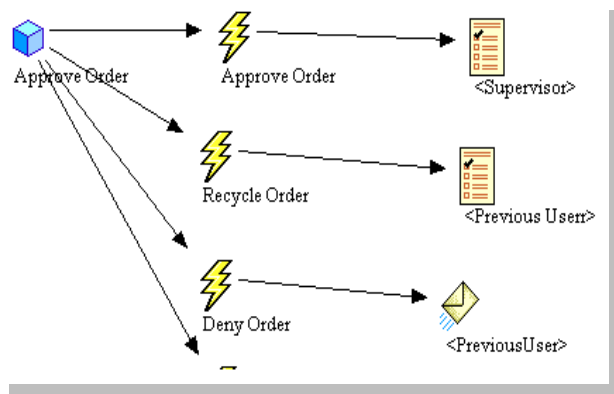
Βήματα δημιουργίας μίας αποδοτικής ροής εργασίας:

- ❑ Προσδιορισμός του σκοπού που εξυπηρετεί η ροή εργασίας, καταγραφή των απαιτήσεων και διαμόρφωση των επιχειρησιακών κανόνων, διαγραμματική αποτύπωση της προτεινόμενης ροής καθώς και των εναλλακτικών ροών.
- ❑ Ανάπτυξη υποστηρικτικών ορισμών και τεκμηρίωσης της διαδικασίας με τη χαρτογράφηση της ροής στην πλατφόρμα PeopleSoft. Ακολουθεί ενδεικτική οθόνη από το περιβάλλον του PeopleSoft:



Εικόνα 5-2: Χαρτογράφηση της ροής στην πλατφόρμα PeopleSoft 1

- ❑ Ανάπτυξη της «χαρτογραφημένης ροής» σε λεπτομερή βήματα, ενέργειες και διαδικασίες. Αποτύπωση της πορείας και δρομολόγησης (rooting) της ροής βάσει των καταγεγραμμένων επιχειρησιακών κανόνων:



Εικόνα 5-3: Χαρτογράφηση της ροής στην πλατφόρμα PeopleSoft 2

- Ασφάλεια – Ορισμός των ρόλων και των χρηστών των οποίων η εμπλοκή θεωρείται απαραίτητη για την εκτέλεση των διαδικασιών. Η ασφάλεια και η σύνδεση των επιχειρησιακών κανόνων με πρόσωπα μπορεί να γίνει σε επίπεδο:
  - a. Χρήστη και λίστας ρόλων χρήστη
  - b. Ερωτήματος (query role), προκειμένου να δρομολογηθεί η εργασία σε έναν ή περισσότερους χρήστες βάσει των αποτελεσμάτων του ερωτήματος.
  
- Διασύνδεση ενεργειών με πεδία πληροφοριών και δημιουργία λιστών εργασίας (worklists). Στο στάδιο αυτό ορίζονται στο σύστημα τα δεδομένα που απαιτούνται ή πρέπει να διακινηθούν και αποθηκευτούν.
  
- Διασύνδεση της ροής εργασίας με το περιβάλλον του PeopleSoft
  
- Ορισμός του επιχειρησιακού κανόνα ο οποίος ενεργοποιεί τη συγκεκριμένη ροή εργασίας (triggering business rule).

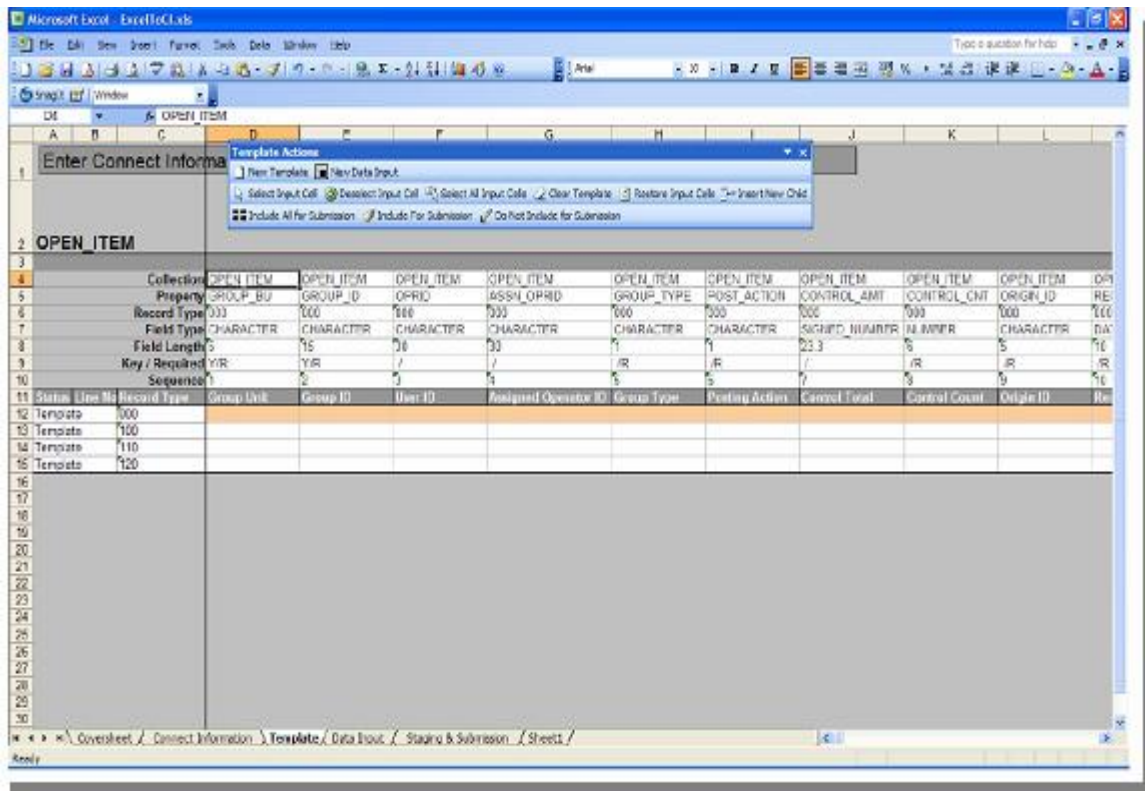
#### (6) Πρότυπα (templates) εισαγωγής δεδομένων

[46]

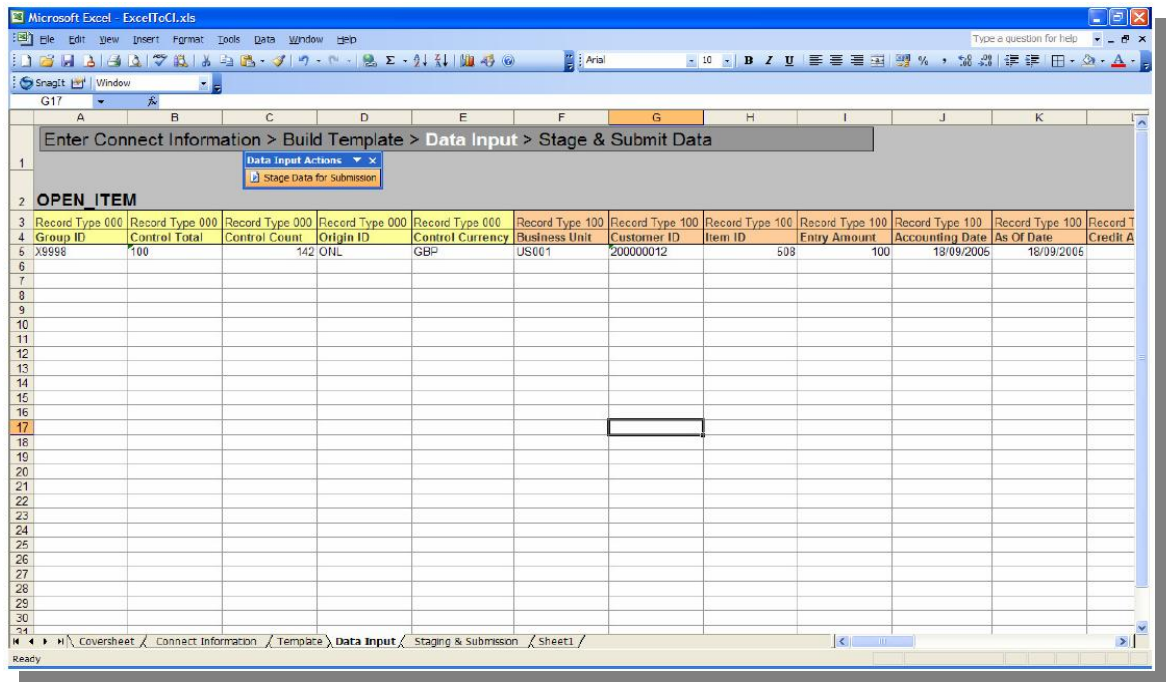
Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM χρησιμοποιεί ευρέως λογιστικά φύλλα excel για την «δόμηση» πάσης φύσεως πληροφοριών και εισαγωγή/ τροφοδότηση του συστήματος με

αυτές. Η συγκεκριμένη τεχνική εισαγωγής δεδομένων έχει εξελιχθεί ακόμα περισσότερο στην έκδοση 9.0 του PeopleSoft αφού δύναται να ενσωματώσει όλη την επιχειρησιακή λογική του PeopleSoft.

Το εργαλείο μέσω του οποίου επιτυγχάνεται η διασύνδεση της πλατφόρμας PeopleSoft HCM με το Excel ονομάζεται “Excel to CI” (ExcelToCI.xls). Πρόκειται για ένα τυπικό λογιστικό φύλλο με ενσωματωμένες μακρο-εντολές για τη διασύνδεση και το χειρισμό δεδομένων από τις ΒΔ του PeopleSoft. Το συγκεκριμένο εργαλείο έχει αντικαταστήσει τον “Import Manager” των προηγούμενων εκδόσεων. Είναι απλό στη χρήση του, δεν απαιτεί κανενός είδους εγκατάσταση ή διασύνδεση με ΒΔ και χρησιμοποιεί κλήσεις HTTP και μηνύματα SOAP για την επικοινωνία με το PeopleSoft. Αυτό σημαίνει ότι η προσπέλαση στα δεδομένα μπορεί να γίνει (με την προϋπόθεση της τήρησης ειδικών κανόνων ασφαλείας, όπως δυνατότητα εκτέλεσης κώδικα ExcelToCI) και απομακρυσμένα. Ο χρήστης/διαχειριστής μπορεί να δημιουργήσει σε απλά βήματα οποιοδήποτε πρότυπο (template) εισαγωγής δεδομένων και στη συνέχεια να χρησιμοποιήσει τα «κελιά» του Excel για την εισαγωγή των τιμών.



Εικόνα 5-4: Excel to CI



Εικόνα 5-5: Excel to CI (Staging & Submission)

Τέλος, μέσω του φύλλου «Staging & Submission» ο χρήστης έχει πλήρη ενημέρωση σχετικά με το αποτέλεσμα της αποστολής των στοιχείων στο PeopleSoft. Όλη η εργασία πραγματοποιείται μέσω δύο «κουμπιών». Το “Submit data” κουμπί αποστέλλει τα δεδομένα στη ΒΔ του PeopleSoft, ενώ το “Post Results” κουμπί ανακτά πληροφορίες κατάστασης (επιστρέφουν από το PeopleSoft σε μορφή XML μηνυμάτων) τις οποίες παρουσιάζει στην στήλη status.

#### (7) Παραμετρικές διαδικασίες μαζικών ενημερώσεων

[59]/Setting Up and Processing Mass Updates

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM προσφέρει “Mass Updates” λειτουργικότητα η οποία επιτρέπει:

- ❑ Την εκτέλεση SQL εντολών και κώδικα για μαζικές αλλαγές σε μεγάλο πλήθος εργαζομένων
- ❑ Την βελτίωση της απόδοσης μέσω παράλληλης, πολύ-νηματικής επεξεργασίας (multi-threaded processing)

- ❑ Τη μαζική μεταφορά δεδομένων μεταξύ διαφορετικών PeopleSoft βάσεων δεδομένων
- ❑ Την μαζική εξαγωγή δεδομένων από τη ΒΔ του PeopleSoft
- ❑ Την μαζική εισαγωγή δεδομένων στη ΒΔ του PeopleSoft

*(8) Ανοικτά interfaces με τα εξωτερικά συστήματα*

*[52]/Understanding PeopleSoft Integration Broker*

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM μέσω του ενσωματωμένου μηχανισμού PeopleSoft Integration Broker διευκολύνει την επικοινωνία από και προς εξωτερικά συστήματα. Τα πρότυπα που χρησιμοποιούνται για την επικοινωνία αυτή είναι πλήρως συμβατά με τη φιλοσοφία των ανοικτών συστημάτων και των μηχανισμών του διαδικτύου (XML, SOAP, HTTP, WSDL, UDDI).

Ο Integration Broker είναι middleware λογισμικό το οποίο:

- ❑ Εκτελεί ασύγχρονη και σύγχρονη επικοινωνία μέσω μηνυμάτων μεταξύ εσωτερικών και εξωτερικών (τρίτων) συστημάτων
- ❑ Κάνει ορατή σε τρίτα συστήματα (σύμφωνα με τους κανόνες ασφαλείας του PeopleSoft) την επιχειρησιακή λογική (μέσω Web services)
- ❑ Καλεί μέσω Web services εξωτερική λειτουργικότητα η οποία προσφέρεται από τρίτα συστήματα

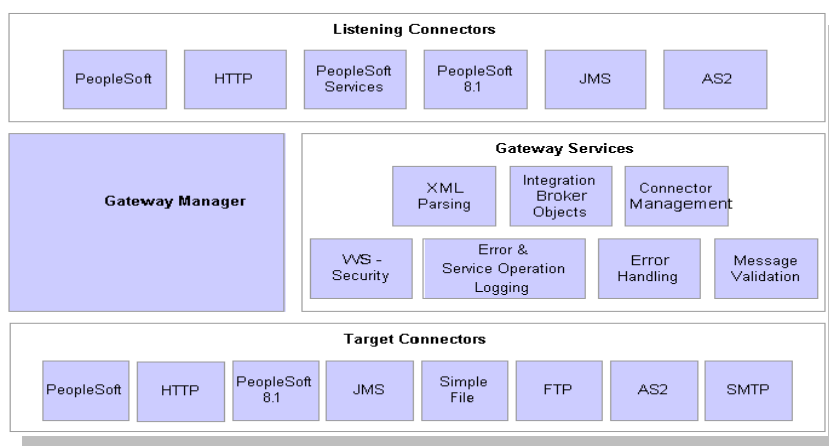
Δεδομένου ότι τα Web services αποτελούν το μέσο επικοινωνίας με τρίτα συστήματα, ο Integration Broker προσφέρει μηχανισμούς αυτόματης μετατροπής των μετα-δεδομένων της πλατφόρμας (μετα-δεδομένα διεπαφής με τρίτα συστήματα) σε “Web Services Description Language” (WSDL) έγγραφα, μηχανισμούς δημοσίευσης σε UDDI καταλόγους, καθώς και μηχανισμούς «ενδοσκοπής» (υποστήριξη WSIL). Το σύστημα έχει τη δυνατότητα εντοπισμού WSDL εγγράφων από άλλα PeopleSoft συστήματα, από συστήματα τρίτων κατασκευαστών, από UDDI repositories, WSDL URLs καθώς και WSIL URLs.

Ο PeopleSoft Integration Broker αποτελείται από δύο υποσυστήματα:

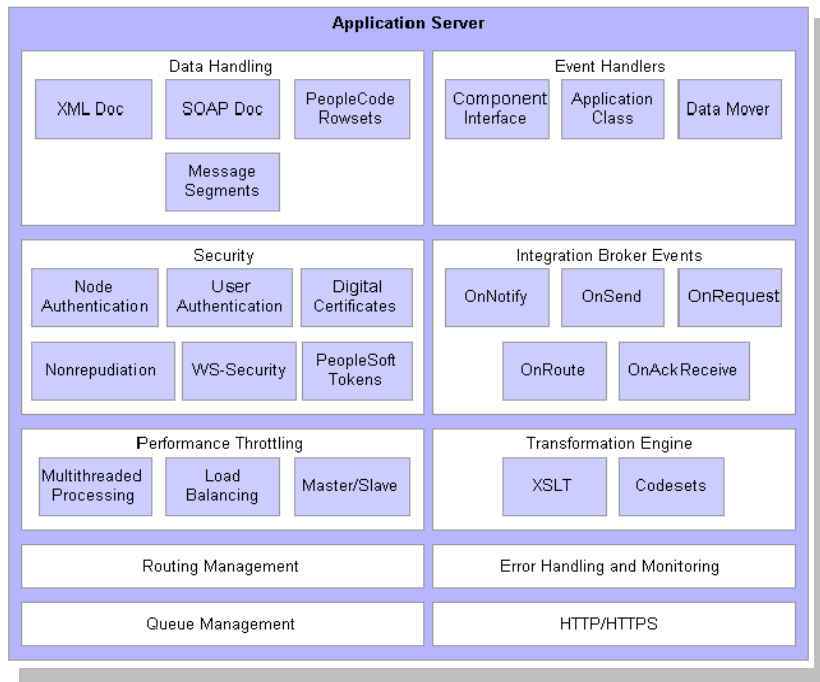
- ❑ Το Integration Gateway
- ❑ Το Integration Engine

Το υποσύστημα Integration Gateway εδράζε εντός του PeopleSoft Web server, ενώ το υποσύστημα Integration Engine εγκαθίσταται στον Application server ως αναπόσπαστο τμήμα της PeopleSoft πλατφόρμας. Μέσω του Integration Gateway πραγματοποιείται η διαχείριση της παραλαβής και αποστολής μηνυμάτων (διακίνηση μηνυμάτων μεταξύ συστημάτων). Το Integration Engine στέλνει και λαμβάνει μηνύματα από κάθε PeopleSoft εφαρμογή και μπορεί να επικοινωνεί με πολλαπλά Integration Gateways. Χειρίζεται μηνύματα τα οποία περιέχουν δεδομένα διαφόρων τύπων και μορφής, συμπεριλαμβανομένων: rowset-based μηνύματα (PeopleSoft), XML έγγραφα, SOAP μηνύματα, row αρχεία.

Ακολουθεί μία υψηλού επιπέδου σχηματική απεικόνιση της ανοικτής αρχιτεκτονικής του υποσυστήματος Integration Gateway, καθώς και η αντίστοιχη αρχιτεκτονική του Integration Engine:

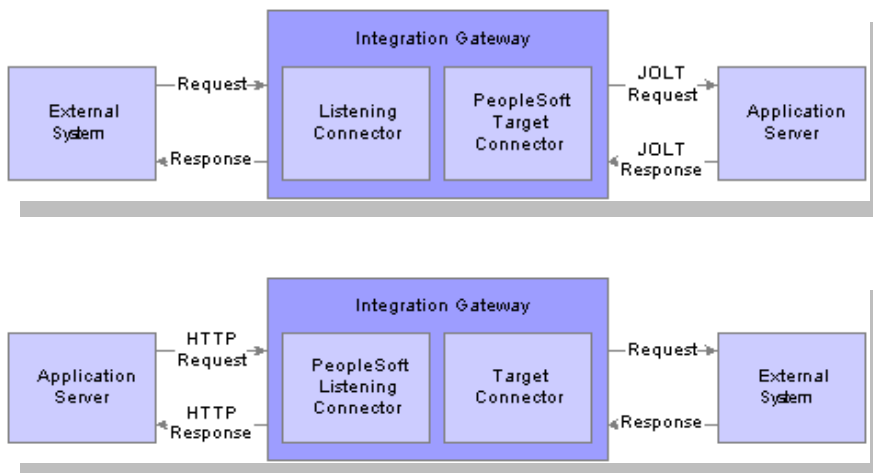


Εικόνα 5-6: Αρχιτεκτονική του Integration Gateway



Εικόνα 5-7: Αρχιτεκτονική του Integration Engine

Στα σχήματα που ακολουθούν παρουσιάζεται η ροή εισερχομένων (από εξωτερικό σύστημα προς το PeopleSoft) και εξερχόμενων (από το PeopleSoft προς εξωτερικό σύστημα) μηνυμάτων μέσω του PeopleSoft Integration Broker/Gateway:



Εικόνα 5-8: Ροή εισερχόμενων και εξερχόμενων μηνυμάτων μέσω του PeopleSoft Integration Broker/Gateway



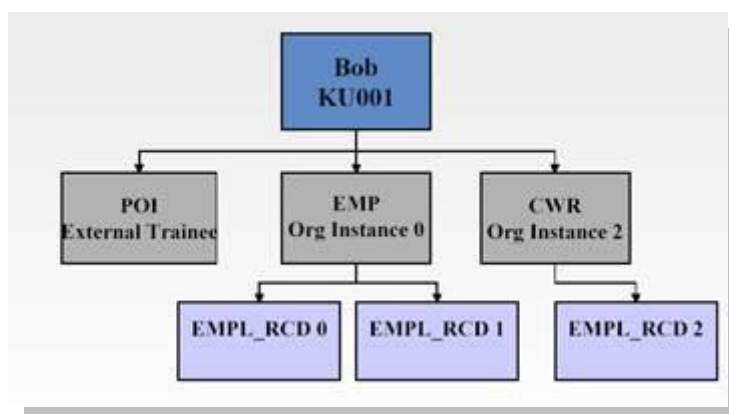
(9) Διαχείριση πολλών τύπων εργαζομένων

[59]/Understanding Organizational Relationships, Employment Record Numbers

Η αρχιτεκτονική του συστήματος υποστηρίζει πολλαπλούς τύπους προσώπων όπως υπάλληλοι, εκπαιδευτές, σύμβουλοι, εκπαιδευόμενοι, μέλη διοικητικού συμβουλίου σε έναν κεντρικό πίνακα. Μέσω της συγκεκριμένης λειτουργικότητας η αποθήκευση των δεδομένων γίνεται μόνο μία φορά, διατηρώντας μόνο έναν κωδικό σε ολόκληρη τη θητεία ενός προσώπου μέσα στον Οργανισμό, ανεξάρτητα από την σχέση του. Από τη στιγμή από την στιγμή που έστω και μία φορά το πρόσωπο χρησιμοποιηθεί σε μία επιχειρησιακή διαδικασία, το σύστημα αναγνωρίζει και χτίζει τις σχέσεις του προσώπου με τον Οργανισμό επιτρέποντας τη δημιουργία αυτόματου χαρακτηρισμού των προσώπων σε εκπαιδευτές, μάρτυρες κ.α.

Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται:

- Διατήρηση πληροφορίας για όλα τα Πρόσωπα που ενδιαφέρουν τον Οργανισμό
- Ενοποιημένο Ιστορικό Προσώπου
- Ένας αριθμός μητρώου



Εικόνα 5-9: Διαχείριση πολλών τύπων εργαζομένων με τη χρήση EMPL\_RCD

Επιπλέον υπάρχουν κι άλλα πεδία προσδιορισμού του κάθε προσώπου όπως Μόνιμος/ Έκτακτος, Ολική/ Μερική Απασχόληση κλπ κάνοντας δυνατή την αναζήτηση, εξειδίκευση των λειτουργιών ανάλογα με τον τύπο προσώπου. Μέσω της λειτουργικότητας Group Build δημιουργούνται ομάδες εργαζομένων πχ μόνιμο προσωπικό ή έκτακτο προσωπικό

και αξιοποιούνται στις παρακάτω λειτουργικές περιοχές ανάλογα με τους κανόνες που τις διέπουν. Ενδεικτικά αναφέρονται:

- Δημιουργία οθονών καταχώρησης στοιχείων κατά τη διαδικασία πρόσληψης (Συλλογή απαραίτητων στοιχείων ανά τύπο εργαζομένου)
- Διαχείριση Παροχών (Παροχές ανά τύπο εργαζομένου)
- Αποδοχές (πακέτο αποδοχών ανά τύπο εργαζόμενου)
- Αξιολογήσεις (Κριτήρια και κανόνες αξιολόγησης ανά τύπο εργαζομένου)
- Εκπαιδεύσεις (Εγγραφές σε εξειδικευμένα σεμινάρια ανά τύπο εργαζομένου)

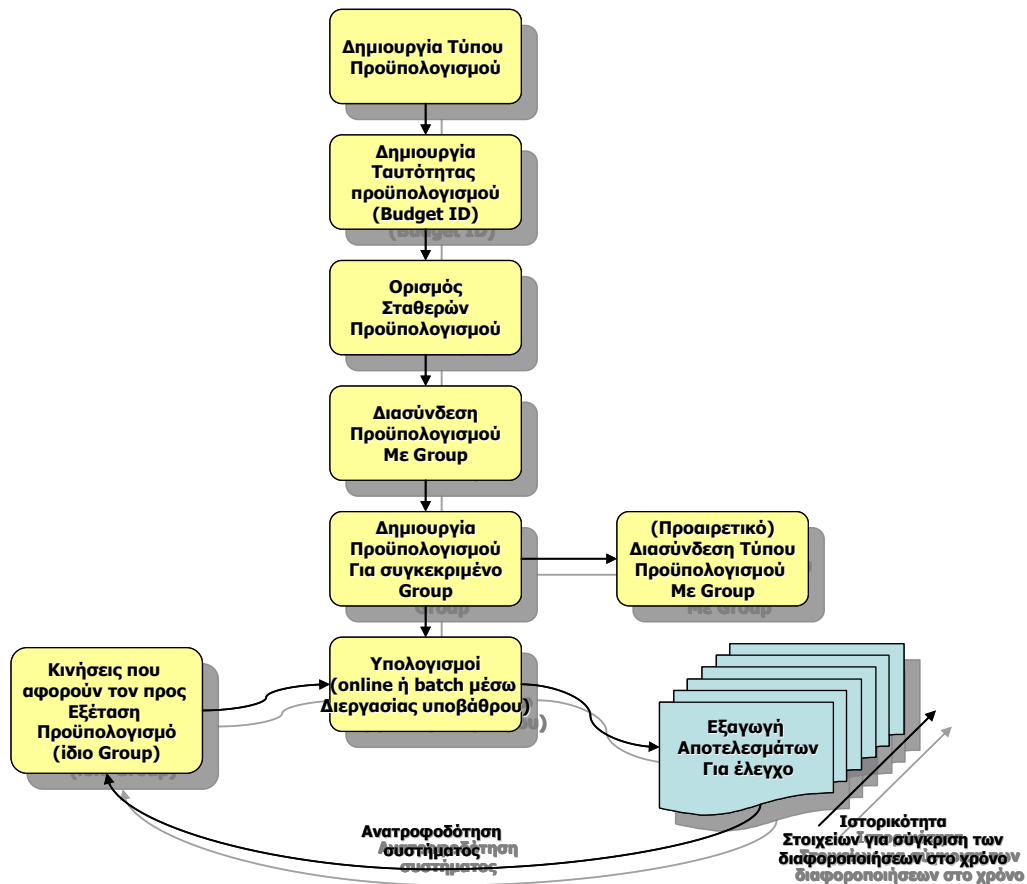
*(10) Έλεγχος προϋπολογισμού προσωπικού συναρτήσει του Budget control*

[48]

Το PeopleSoft ενσωματώνει λειτουργικότητα Budget Planning και Budget Control. Ο έλεγχος του προϋπολογισμού εξασφαλίζει ότι οι υποχρεώσεις και οι δαπάνες δεν υπερβαίνουν τις αρχικές συμφωνίες και δεσμεύσεις. Επιτρέπει στους χρήστες της συγκεκριμένης λειτουργικότητας να παρακολουθούν τις συναλλαγές ως προς τους αντίστοιχους προϋπολογισμούς και τους δίδει δυνατότητες έγκρισης ή απόρριψης δαπάνης εάν οι καθορισμένοι όροι (αποτυπώνονται στον εκάστοτε προϋπολογισμό) δεν ικανοποιούνται. Για παράδειγμα θα μπορούσαν να περιοριστούν οι προσλήψεις προσωπικού σε συγκεκριμένη Διεύθυνση, εφόσον διαπιστωθεί ότι ο προϋπολογισμός του εν λόγω τμήματος είναι ανεπαρκής για να καλύψει την πρόσληψη.

Το PeopleSoft προσφέρει την απαραίτητη λειτουργικότητα για την τροφοδότηση του προϋπολογισμού (δαπάνες κλπ) σε τακτά και περιοδικά χρονικά διαστήματα, έτσι ώστε να υπάρξει ρεαλιστικός έλεγχος αυτού. Το PeopleSoft προσφέρει σειρά από παραμετροποιήσιμα πεδία μέσω των οποίων είναι δυνατό να επεκταθεί ο προϋπολογισμός κατά το χρονικό διάστημα της εκτέλεσής του (πχ καταχώρηση έκτακτου κονδυλίου για κάλυψη κενών θέσεων).

Ακολουθεί απεικόνιση των σταδίων δημιουργίας και παρακολούθησης ενός προϋπολογισμού μέσα από την πλατφόρμα του PeopleSoft HCM:



Εικόνα 5-10: Στάδια δημιουργίας και παρακολούθησης ενός προϋπολογισμού μέσα από το PeopleSoft HCM

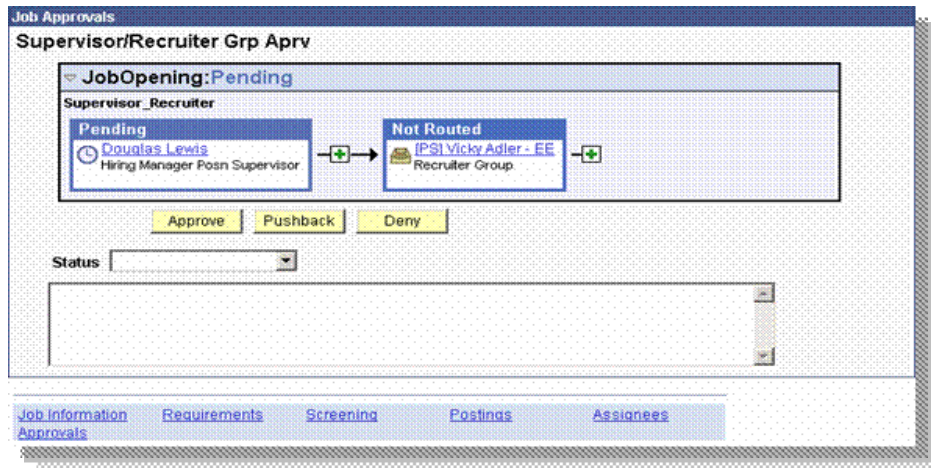
### (11) Διαδικασίες εγκρίσεων

[31]/Creating Job Openings, [31]/Working with Approvals

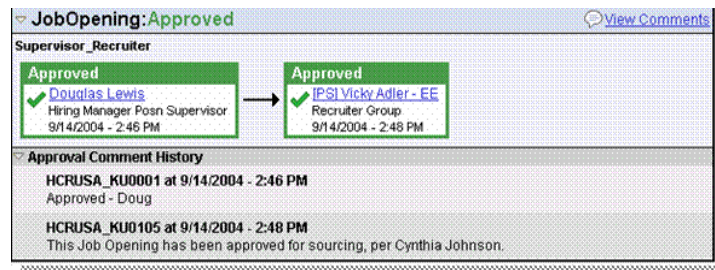
Η πλατφόρμα HCM υποστηρίζει διαδικασίες εγκρίσεων σε όλες τις διαδικασίες και υποσυστήματα και προσαρμόζεται ανάλογα με τις ανάγκες του Οργανισμού

Συγκεκριμένα, μέσω της διαδικασίας των εγκρίσεων είναι δυνατές οι παρακάτω ενέργειες:

- Έγκριση ή Απόρριψη
- Δυνατότητα ορισμού πολλών εγκριτών ανά βήματα
- Ορισμός επιπλέον αξιολογητών και εποπτών της διαδικασίας
- Εξουσιοδότηση σε άλλους
- Χρήση λίστας εργασιών και μηνύματα



Εικόνα 5-11: Οθόνη διαδικασίας εγκρίσεων 1



Εικόνα 5-12: Οθόνη διαδικασίας εγκρίσεων 2

Επιπροσθέτως, οι χρήστες μπορούν να εξουσιοδοτήσουν άλλους όπως

- Άμεσα υφισταμένους
- Προϊσταμένους
- Συναδέλφους στο ίδιο επίπεδο στην ίδια ή σε άλλη οργανωτική δομή

#### 5.1.4 Records Historicity and Effective Dating (Ιστορικότητα & Ημερομηνίες Ισχύος)

[59]/Understanding HRMS, [58]/Planning Records, Control Tables, and Table Sets

Όλες οι Εφαρμογές PeopleSoft HCM οδηγούνται πλήρως από την ημερομηνία ισχύος (effective date). Οι κανόνες, τα δεδομένα των υπαλλήλων, οι τιμές συναλλάγματος καθώς και πολλά άλλα στοιχεία εισάγονται στο σύστημα βάσει της ημερομηνίας ισχύος. Ήτοι

προσφέρεται η καταγραφή και η διατήρηση πλήρους ιστορικού όλων των αλλαγών που έχουν γίνει στον οργανισμό.

Στην ουσία όλες οι Εφαρμογές PeopleSoft HCM είναι σχεδιασμένες βάσει της ημερομηνίας ισχύος και προσφέρουν κατά συνέπεια τα ακόλουθα πλεονεκτήματα:

- ❑ Δυνατότητα καταγραφής συναλλαγών πριν από την ημερομηνία ισχύος τους. Στη συνέχεια το σύστημα θέτει αυτόματα την εγγραφή σε ισχύ, ακριβώς στην κατάλληλη ημερομηνία που του έχει ζητηθεί. Συνεπώς το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού δεν είναι υποχρεωμένο να περιμένουν μέχρι την ημερομηνία ισχύος προκειμένου να καταγράψει/ εισάγει τις απαραίτητες συναλλαγές. Επιπρόσθετα, το σύστημα PeopleSoft HCM επεξεργάζεται τις συναλλαγές ανάλογα με την ημερομηνία ισχύος της εγγραφής.
- ❑ Οι τρέχουσες πληροφορίες, οι πληροφορίες ιστορικού καθώς και οι μελλοντικές πληροφορίες αποθηκεύονται στον ίδιο πίνακα δεδομένων. Κατά συνέπεια το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού δεν είναι υποχρεωμένο να τηρούν χωριστούς αν και μάλλον συγχρονισμένους πίνακες δεδομένων, ή και να εκτελούν δέσμες διεργασιών για την εφαρμογή συναλλαγών μελλοντικής ημερομηνίας στις τρέχουσες πληροφορίες.
- ❑ Η εισαγωγή, η επικαιροποίηση και η προβολή των τρεχουσών πληροφοριών, των πληροφοριών ιστορικού και των πληροφοριών μελλοντικής ημερομηνίας μπορεί να γίνει από τον πίνακα εισαγωγής/ αναζήτησης δεδομένων. Επιπρόσθετα το σύστημα επιτρέπει σε εξουσιοδοτημένους χρήστες εφαρμογής να διορθώνουν εύκολα τις πληροφορίες ιστορικού όταν αυτό είναι απαραίτητο, μέσω των ίδιων επιγραμμικών πινάκων.
- ❑ Το σύστημα διατηρεί απεριόριστη ποσότητα πληροφοριών ιστορικής και μελλοντικής ημερομηνίας. Όλα αυτά τα δεδομένα είναι πλήρως προσβάσιμα με τη χρήση όλων των παρεχόμενων εργαλείων εκθέσεων/ αναφορών και αναζήτησης.
- ❑ Η επεξεργασία και η σύνταξη εκθέσεων/ αναφορών είναι εύκολη και ακριβής. Το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να δημιουργεί εκθέσεις, για παράδειγμα να βλέπουν τα δεδομένα του οργανισμού σε οποιαδήποτε χρονική στιγμή, παρελθόν,

παρόν ή μέλλον. Αυτός ο τύπος εκθέσεων είναι δυνατός χάρη στη δυνατότητα που έχουν οι εφαρμογές PeopleSoft HCM να διατηρούν πλήρη δεδομένα ιστορικού για όλους τους υπαλλήλους του οργανισμού και τον ίδιο τον οργανισμό στη βάση δεδομένων. Για παράδειγμα το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να πρέπει να προγραμματίσει την ίδρυση μίας θυγατρικής εταιρίας την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του επόμενου χρόνου. Με την Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει τη θυγατρική και τους λογαριασμούς της σήμερα, ορίζοντας την ημερομηνία ισχύος για το επόμενο οικονομικό έτος. Συνεπώς μόλις φτάσει η 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου το σύστημα PeopleSoft HCM θα ενεργοποιήσει αυτόματα τη συγκεκριμένη θυγατρική και τους λογαριασμούς της.

- Μπορούν να πραγματοποιηθούν σενάρια ενδεχόμενων (what-if) χρησιμοποιώντας τη σχεδίαση ημερομηνίας ισχύος του PeopleSoft HCM. Για παράδειγμα οι προβλεπόμενες προσαρμογές στις κλίμακες μισθοδοσίας για τον επόμενο χρόνο μπορούν να εισαχθούν εκ των προτέρων, ενώ μπορεί να εκτελεστεί μία τυπική έκθεση PeopleSoft HCM για τον καθορισμό του ποιοι υπάλληλοι θα βρίσκονται κάτω από το όριο ελάχιστου μισθού.

Ανακεφαλαιώνοντας, η λειτουργικότητα PeopleSoft HCM προσφέρει τον ορισμό της ημερομηνίας ισχύος ως μέρος του συστήματός της. Αυτός ο ορισμός ημερομηνίας ισχύος επιτρέπει τον καταλογισμό δεδομένων σε λειτουργικότητα ιστορικής, τρέχουσα ή μελλοντική ημερομηνία για τις συναλλαγές σε όλο το σύστημα. Αυτό ισχύει όχι μόνο για λεπτομερή δεδομένα υπαλλήλων, αλλά και για δεδομένα πινάκων επίσης.

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM έχει σχεδιαστεί ώστε να αποθηκεύει πληροφορίες τόσο για ενεργούς όσο επίσης και για ανενεργούς υπαλλήλους. Μοναδικό χαρακτηριστικό των εφαρμογών PeopleSoft HCM είναι η έννοια της ημερομηνίας ισχύος (effective date). Αυτό το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό επιτρέπει την αποθήκευση τρεχουσών πληροφοριών, πληροφοριών ιστορικού ή μελλοντικών πληροφοριών επιτρέποντας ταυτόχρονα την προβολή και επικαιροποίηση όλων των εγγραφών ιστορικού, τρέχουσας ή μελλοντικής ημερομηνίας.

Τα δεδομένα αποθηκεύονται σε σχεσιακούς πίνακες που περιέχουν ένα κλειδί για την ημερομηνία ισχύος της συναλλαγής. Κατά την υλοποίηση, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί τυπικά να εισάγει όσα δεδομένα ιστορικού απαιτούνται από τους οργανισμούς. Η διατήρηση αυτών των δεδομένων εξαρτάται αποκλειστικά από τις οργανωτικές ανάγκες και τους περιορισμούς αποθήκευσης δεδομένων που επιβάλλονται από το υποκείμενο RDBMS. Τέλος, οι περισσότερες εκθέσεις και διαδικασίες φιλτράρουν τους ανενεργούς υπαλλήλους βάσει της τιμής που περιέχεται στο πεδίο Employee Status (Κατάσταση Υπαλλήλου)· σε αυτές τις τιμές περιλαμβάνονται οι Active (Ενεργός), Inactive (Ανενεργός), Terminated (Απολυμένος), Retired (Συνταξιοδοτημένος), Leave (Αδειούχος) και Deceased (Αποθανών).

### **5.1.5 Person Model Administration (Σχέσεις Εργασίας)**

*[59]/Understanding Organizational Relationships, Employment Record Numbers, and Multiple Jobs, [2]/Increasing the Workforce, [3]/Managing Multiple Jobs*

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources ενσωματώνει τη λειτουργικότητα Person Model Administration, η οποία χρησιμοποιείται για να προδιαγράψει – τυποποιήσει το σύνολο της πληροφορίας που σχετίζεται αφ' ενός με έναν άνθρωπο αφ' ετέρου δε με τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο ο εν λόγω άνθρωπος συνδέεται με τον Οργανισμό.

Συγκεκριμένα, η λειτουργικότητα Person Model Administration δύναται να υποστηρίξει – τυποποιήσει τρεις (3) high-level οργανωτικές σχέσεις μεταξύ ανθρώπων και οργανισμού:

- ❑ Employee (EMP) – Εργαζόμενος (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, κλπ.), ο οποίος υπάγεται στους όποιους εσωτερικούς κανονισμούς του οργανισμού.
  
- ❑ Contingent Worker (CRW) -- Κάθε μη εργαζόμενος, ο οποίος δεν υπάγεται στους όποιους εσωτερικούς κανονισμούς του οργανισμού, όμως προσμετράτε στην εργατική δύναμη του οργανισμού (επί παραδείγματι μέλη διοικητικού συμβουλίου, ιατροί, νοσηλευτικό προσωπικό, εξωτερικοί συνεργάτες, κλπ.).



- ❑ Persons of Interest (POI) -- Κάθε μη εργαζόμενος, ο οποίος δεν αποτελεί μέρος του ανθρώπινου δυναμικού, δεν υπάγεται στους εσωτερικούς κανονισμούς του οργανισμού και δεν προσμετράτε στη δύναμη του οργανισμού (επί παραδείγματι φοιτητές, επισκέπτες, κλπ) .

Biographical Details | Contact Information | Regional | **Organizational Relationships**

Person ID: NEW

**Choose Org Relationship to Add**

Employee Add the Relationship

Contingent Worker

Person of Interest

Checklist Code: Add Employment Instance [Go to Person Checklist](#)

Save | Notify | Previous tab | Next tab | Refresh | Add | Update/Disp

[Biographical Details](#) | [Contact Information](#) | [Regional](#) | [Organizational Relationships](#)

*Εικόνα 5-13: Δήλωση Ιδιότητας Ανθρώπου & Αποτύπωση Σχέσεως Ανθρώπου Με τον Οργανισμό*

Ως παρουσιάζεται στην άνωθεν οθόνη της λειτουργικότητας, για να δηλωθεί – εισαχθεί στο σύστημα ένας άνθρωπο που διατηρεί κάποιας μορφής σχέση με τον οργανισμό αρχικά επιλέγεται με τσεκ η ιδιότητα με την οποία θα δηλωθεί στο σύστημα ο εν λόγω άνθρωπος, ήτοι employee - εργαζόμενος, contingent worker - μη εργαζόμενος, ή άνθρωπος ενδιαφέροντος – person of interest.

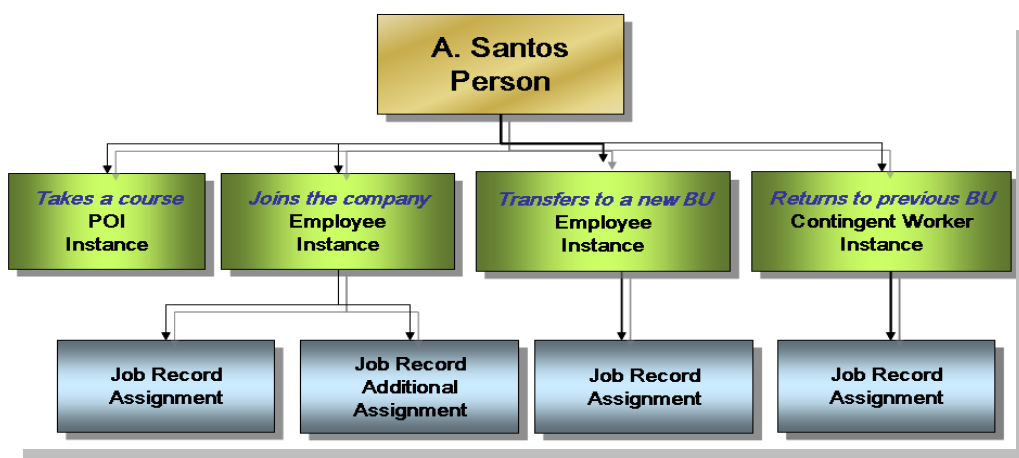
Στην περίπτωση που έχει αποφασισθεί - επιλεγθεί να δηλωθεί ο εν λόγω άνθρωπος σαν άνθρωπος ενδιαφέροντος – person of interest τότε και βάσει της επιχειρησιακής λογικής της λειτουργικότητας, δεν απαιτείται να δηλωθεί περαιτέρω η σχέση του ανθρώπου με τον οργανισμό και επομένως δεν χρειάζεται να δημιουργηθεί καρτέλα επί παραδείγματι με υπηρεσιακά ή και άλλα στοιχεία μισθοδοσίας, παροχών, κλπ.

Στις περιπτώσεις όμως εκείνες που έχει αποφασισθεί - επιλεγθεί να δηλωθεί ο εν λόγω άνθρωπος είτε ως employee - εργαζόμενος είτε ως contingent worker - μη εργαζόμενος στον οργανισμό, τότε και δεδομένης της επιχειρησιακής λογικής της δοθείσας λειτουργικότητας θα πρέπει να δηλωθεί η συγκεκριμένη σχέση που θα διατηρεί εφεξής ο άνθρωπος με τον οργανισμό. Ως εκ τούτου θα πρέπει να επιλεγθεί Add the Relationship,

το οποίο κλικ οδηγεί στην καρτέλα με τα υπηρεσιακά στοιχεία που θα πρέπει να δηλωθούν για τον εν λόγω άνθρωπο.

Σαν συνέπεια όλων των άνωθεν, οι employees - εργαζόμενοι εμφανίζονται στα οργανογράμματα του οργανισμού, οι contingent workers - μη εργαζόμενοι μπορούν να εμφανίζονται ή και να μην εμφανίζονται στα οργανογράμματα του οργανισμού, ανάλογα με τις επιχειρησιακές διαδικασίες και πρακτικές ή τις κατ' εξαίρεση απαιτήσεις των χρηστών του συστήματος, ενώ οι άνθρωποι ενδιαφέροντος – persons of interest δεν εμφανίζονται στα οργανογράμματα του οργανισμού.

Τέλος αξίζει να σημειωθεί ότι η λειτουργικότητα Person Model Administration επιτρέπει στον οργανισμό για κάθε άνθρωπο και κωδικό εγγραφής που τον χαρακτηρίζει στο σύστημα να μπορεί να διατηρήσει ιστορικό με όλες τις σχέσεις που κατά καιρούς μπορεί να έχει αυτός ο άνθρωπος με τον οργανισμό. Επομένως, και ως εικονίζεται και ακολούθως, ένας άνθρωπος που χαρακτηρίζεται από έναν κωδικό εγγραφής στο σύστημα μπορεί αρχικά και για μια χρονική περίοδο να δηλωθεί ως άνθρωπος ενδιαφέροντος - person of interest, στην πορεία μπορεί να δηλωθεί με τον ίδιο κωδικό εγγραφής ως employee - εργαζόμενος και να συνδεθεί με μια νέα υπηρεσιακή σχέση με τον οργανισμό, μετά μπορεί με τον ίδιο πάντα κωδικό εγγραφής να δηλωθεί ως contingent worker - μη-εργαζόμενος και να συνδεθεί με μια άλλη, νέα υπηρεσιακή σχέση με τον οργανισμό, εν συνεχεία μπορεί με τον ίδιο κωδικό εγγραφής να μεταφερθεί στην πρότερη υπηρεσιακή του κατάσταση και να ξανά-δηλωθεί ως employee – εργαζόμενος, και πάει λέγοντας.



Εικόνα 5-14: Person Model Administration πολλαπλά instances ενός προσώπου

**Person Org Summary**

Charles Reid Person ID: KC0004

---

**Employment Instances** Find | View All | First 1 of 2 | Last

ORG Instance: 0 Last Hire: 04/02/1981 Termination Date:  
 HR Status: Active Payroll Status: Active

**Assignments** Customize | Find | First 1-2 of 2 | Last

| Empl Rcd# | HR Status | Payroll Status | Date Last Change | Business Unit | Department | Last Asgn Start | Term Date |
|-----------|-----------|----------------|------------------|---------------|------------|-----------------|-----------|
| 0         | Active    | Active         | 01/01/2000       | CAN01         | 13000      | 04/02/1981      |           |
| 1         | Active    | Active         | 06/23/2004       | CAN01         | 10000      | 04/02/1981      |           |

---

**Contingent Worker Instances** Find | View All | First 1 of 1 | Last

ORG Instance: 2 Last Start: 06/23/2004 Termination Date:  
 HR Status: Active Payroll Status: Active

**Assignments** Customize | Find | First 1 of 1 | Last

| Empl Rcd# | HR Status | Payroll Status | Date Last Change | Business Unit | Department | Last Asgn Start | Term Date |
|-----------|-----------|----------------|------------------|---------------|------------|-----------------|-----------|
| 2         | Active    | Active         | 06/23/2004       | GBIBU         | 10500      | 06/23/2004      |           |

---

**Person of Interest Instance** Customize | Find | First 1 of 1 | Last

| Person of Interest Type | Empl rcd# | Status | Begin Date/ | End Date |
|-------------------------|-----------|--------|-------------|----------|
|                         |           |        |             |          |

Εικόνα 5-15: Σχέσεις Εργασίας με τον Οργανισμό

### 5.1.6 Workforce Administration (Διαχείριση Προσωπικού)

[2]

Μέσω της λειτουργικότητας Workforce Administration, η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources καθιστά εύκολη τη συνολική διαχείριση (τήρηση, ανάκτηση, παρακολούθηση, διόρθωση, ανανέωση) των μητρώων του προσωπικού. Μέσω ενός φιλικού στο χρήστη περιβάλλοντος εργασίας επιτρέπεται η γρήγορη εισαγωγή των δεδομένων καθώς και η εύκολη αναζήτηση αυτών.

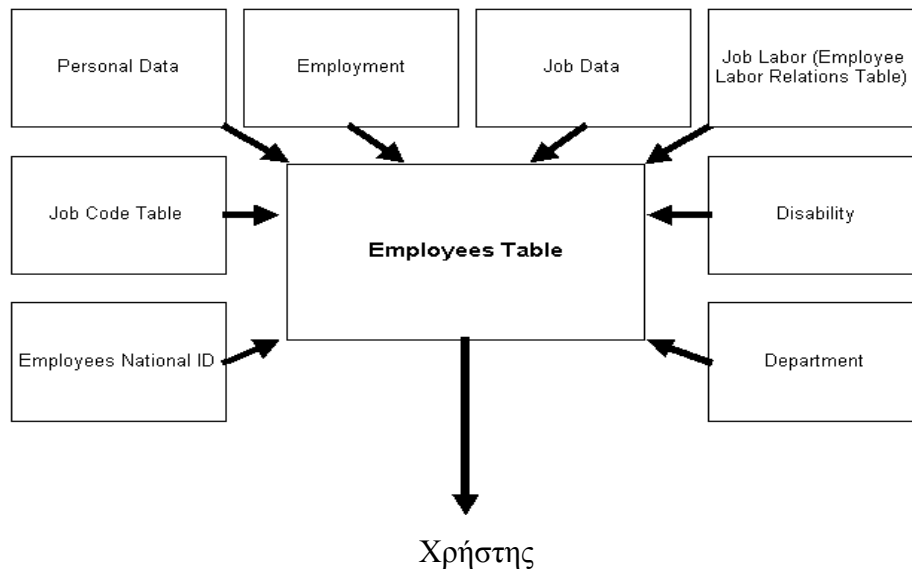
Σημειώνεται ότι η λειτουργικότητα Workforce Administration αξιοποιώντας την ημερομηνίες ισχύος μιας καταχώρησης (effective dates) δύναται να διατηρεί πλήρη και αναλυτική ιστορικότητα - ιστορικό αρχείο - των πληροφοριών που εισάγονται στο Υποσύστημα και κατ' επέκταση στο Κυρίως Υποσύστημα, η παρουσίαση των οποίων τελείται με τη χρήση πολλαπλών αναφορών. Επιπρόσθετα οι ημερομηνίες-ισχύος που χαρακτηρίζουν κάθε θόνη της Εφαρμογής επιτρέπουν τον βέλτιστο προγραμματισμό και την προετοιμασία των όποιων μεταβολών/ αλλαγών.

Σημειώνεται, ότι η λειτουργικότητα Workforce Administration ενισχύεται περαιτέρω από τη χρήση των PeopleSoft e-Profile και e-Profile Manager Συνεργατικών Εφαρμογών Αυτοδιαχείρισης Εργαζομένου και Διευθυντή αντίστοιχα.

Ειδικότερα η λειτουργικότητα Workforce Administration, η οποία ενσωματώνεται στην εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources:

- ❑ Εκτελεί γρήγορα και αποτελεσματικά όλους τους τύπους ενεργειών/ κινήσεων που αφορούν το προσωπικό του οργανισμού – συμπεριλαμβανομένων μεταξύ άλλων των προσλήψεων, των προσωρινών και μόνιμων μεταθέσεων, των προαγωγών, των αδειών παντός τύπου, των συνταξιοδοτήσεων, απολύσεων, επαναπροσλήψεων, των παράλληλων/ δευτέρων εργασιών, των αυξήσεων, αλλαγών μισθολογικών στοιχείων, κλπ.
- ❑ Βελτιώνει τις συναλλαγές, δημιουργεί μοντέλα πρόβλεψης και εκτελεί εξεζητημένες οργανωτικές αναλύσεις.
- ❑ Παρακολουθεί το πλήρες ιστορικό όλων των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, απασχόλησης και εργασιών για το εργατικό δυναμικό ενός οργανισμού.
- ❑ Παρακολουθεί διαρκώς μεταβαλλόμενα δεδομένα όπως, το ιστορικό διευθύνσεων, το ιστορικό ονομάτων, και οι διευθύνσεις ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.
- ❑ Παρακολουθεί χαρακτηριστικά διαχείρισης διαφορών βάσει χώρας σε περίπτωση εργατικού δυναμικού σε όλον τον κόσμο – περιλαμβανομένων πληροφοριών εθνικότητας, κοινωνικού υπόβαθρου και ειδικών αναγκών και αναπηρίας – παρέχοντας στους οργανισμούς πληροφορίες απαραίτητες για τη συμμόρφωση με τους κανονισμούς.

Το διάγραμμα που ακολουθεί απεικονίζει τη διαχείριση των πληροφοριών του προσωπικού μέσω του σχηματισμού συνολικής εικόνας των μητρώων τους:



*Εικόνα 5-16: Διαχείριση των πληροφοριών του προσωπικού μέσω του σχηματισμού συνολικής εικόνας των μητρώων τους*

[2]/Updating Person and Job Information

Η λειτουργικότητα Workforce Administration παρέχει τη βάση για τη διαχείριση των μητρώων των υπαλλήλων. Τα δεδομένα των υπαλλήλων που συλλέγονται με την εν λόγω λειτουργικότητα δύνανται να περιλαμβάνουν βασικές προσωπικές πληροφορίες, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων των εξαρτώμενων μελών των εργαζομένων, των δεδομένων της υπηρεσιακής απασχόλησης και των τύπων ανάθεσης των εργασιών.

Η εν λόγω λειτουργικότητα είναι ενοποιημένη, και επηρεάζει διάφορες άλλες λειτουργικότητες οι οποίες είναι ενσωματωμένες στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources όπως η λειτουργικότητα Global Assignment Tracking and Management η οποία διαχειρίζεται την ανάθεση εργασιών σε υπηρεσιακές και οργανωτικές μονάδες σε όλον τον κόσμο, η λειτουργικότητα Position Management η οποία διαχειρίζεται τις οργανωτικές θέσεις τους υπηρεσιακούς ρόλους και αρμοδιότητες, η λειτουργικότητα Competency Management η οποία διαχειρίζεται τις ικανότητες, τυπικά προσόντα και δεξιότητες των εργαζομένων καθώς και η λειτουργικότητα Career and Succession Planning η οποία διαχειρίζεται τα πλάνα καριέρας, εξέλιξης και διαδοχής των εργαζομένων εντός του οργανισμού.

Επιπρόσθετα η συγκεκριμένη λειτουργικότητα καθορίζεται, προσδιορίζεται και εξαρτάται από τη λειτουργικότητα Adminsiter Workforce Job Data η οποία αφορά τον ορισμό των υπηρεσιακών στοιχείων των εργαζομένων, των ρόλων και των αρμοδιοτήτων αυτών, από τη λειτουργικότητα Salary Planning που αφορά τον προσδιορισμό των μισθολογικών αμοιβών και πλάνων, καθώς και της λειτουργικότητας του Tree Manager η οποία αφορά τον ορισμό των οργανογραμμάτων και των οργανωτικών δομών του οργανισμού.

Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα διαχειρίζεται μεταξύ άλλων:

#### **5.1.6.1 Διαχείριση Προσωπικών Στοιχείων Υπαλλήλων**

*[2]/Adding a Person in PeopleSoft Human Resources*

Η εν λόγω λειτουργικότητα διαχειρίζεται για κάθε εργαζόμενο του οργανισμού μεταξύ άλλων:

- Αριθμός Μητρώου Κοινωνικής Ασφάλισης
- Όνομα
- Επίθετο
- Φύλλο
- Εθνικότητα
- Ημερομηνία & τόπος γέννησης
- Επίπεδο σπουδών
- Διεύθυνση Κατοικίας 1
- Πόλη Κατοικίας
- Χώρα Κατοικίας
- Αρ. Τηλεφώνου Κατοικίας
- Αρ. Προσωπικού Κινητού Τηλεφώνου

Η λειτουργικότητα επιτρέπει, τηρουμένων των λειτουργικών αναγκών του οργανισμού, τη βέλτιστη διαχείριση και των λοιπών, συμπληρωματικών πληροφοριών που σχετίζονται με τους εργαζόμενους. Αναφέρονται ενδεικτικά:

- Στοιχεία διαβατηρίου

- Στοιχεία αστυνομικής ταυτότητας
- Άδεια & δίπλωμα οδήγησης
- Στρατιωτικές υποχρεώσεις

Εικόνα 5-17: Προσωπικές Πληροφορίες Υπαλλήλου

### 5.1.6.2 Διαχείριση Υπηρεσιακών Στοιχείων Εργαζομένων

[2]/Increasing the Workforce

Η εν λόγω λειτουργικότητα διαχειρίζεται για κάθε εργαζόμενο του οργανισμού – αναφέρονται ενδεικτικά:

- Κωδικός υπαλλήλου
- Κωδικός θέσης εργασίας
- Θέση Υπαλλήλου (π.χ. υπεύθυνος, εκπαιδευόμενος, διευθυντής)
- Ημερομηνία πρόσληψης
- Ημερομηνία αποχώρησης
- Ημερομηνία συνταξιοδότησης
- Προϊστάμενος/ Υπεύθυνος έγκρισης
- Ωράριο εργασίας

- Είδος απασχόλησης (πχ. μερική απασχόληση, πλήρης απασχόληση, κλπ.)
- Αποδοχές

Τοποθεσία: **Στοιχεία Εργασίας** Συλλογική Σύμβαση Μισθοδοσία Πλάνα Μισθών Αποδοχές

Jones,Rebekah Υπάλληλοι Κωδικός Εργαζομένου: K0G001 Εγγραφή: 0

**Τοποθεσία Εργασίας** Αναζήτηση Αρχή 1 από 1 Τέλος

Κατάσταση Εργαζομένου: Ενεργός Ημέρα Δημιουργίας: 04/26/2000

Ημέρα Ισχύος: 06/15/1996 A/A: 0 \*Δείκτης Εργασίας: Βασική

Κήση: Πρόσληψη

Θέση Ευθύνης: 19000007 HRIS Specialist Ημέρα Καχώρησης Θέσης: 06/15/1996

Αλλαγή Προκαθ. Στοιχείων Αλλαγή Θέσης

Νομοθεσία: USA United States

Εταιρία: GBI Global Business Institute

Οργανωτική Μονάδα: GBIBU Global Business Institute BU

Τμήμα: 10000 Human Resources Ημέρα Καχώρησης Τμήματος: 06/15/1996

Τοποθεσία: KUNY00 US HQ

Προϊστάμενος: Αναφέρεται σε: 19000029 Manager-HR Systems

Κωδικός: KU0084 Reed,Nancy

Εγκατάσταση: KU001 Global Business Institute HQ

Εικόνα 5-18: Υπηρεσιακές Πληροφορίες Υπαλλήλου

Τοποθεσία: **Στοιχεία Εργασίας** Συλλογική Σύμβαση Μισθοδοσία Πλάνα Μισθών Αποδοχές

Jones,Rebekah Υπάλληλοι Κωδικός Εργαζομένου: K0G001 Εγγραφή: 0

**Πληροφορίες Επαγγέλματος** Αναζήτηση Αρχή 1 από 1 Τέλος

Ημέρα Ισχύος: 06/15/1996 A/A: 0 Δείκτης Εργασίας: Βασική

Κήση: Πρόσληψη

Επάγγελμα: 820065 Specialist-HRIS Ημέρα Εισ.: 06/15/1996

Επίπεδο Προϊσταμένου: Μόνιμος Αποχώρηση: 03/19/2040  Αυτόματη Διακοπή;

Μόνιμος/Εκτακτος: Μόνιμος Ολική/Μερική: Ολική

Κατηγορία: Consultant \*Βαθμίδα: Δ/νων Σύμβ

Βάρδια: N/A Βάρδια: /

Ώρες: 40.00 FTE: 1.000000

Περίοδος: W Weekly

Αριθμός Σύμβασης: NME / RT 35896 Τύπος Σύμβασης: Επόμενη Σύμβαση

Εικόνα 5-19: Επαγγελματικές Πληροφορίες Υπαλλήλου



Επιπλέον, επιτρέπεται η όποια εγκεκριμένη μεταβολή κάποιου από τα άνωθεν υπηρεσιακά στοιχεία των εργαζομένων, με αναλυτική καταγραφή και τήρηση ιστορικού αρχείου των μεταβολών.

Η λειτουργικότητα της Διαχείρισης Υπηρεσιακών Στοιχείων Προσωπικού, αξιοποιώντας τις ημερομηνίες ισχύος καταχώρησης της πληροφορίας (effective dates) διατηρεί πλήρη ιστορικότητα της πληροφορίας που σχετίζεται με τον κάθε εργαζόμενο, η παρουσίαση της οποίας δύναται να τελεστεί με τη χρήση πολλαπλών αναφορών.

### **5.1.6.3 Διαχείριση Πληροφοριών Κατάστασης**

*[2]/Increasing the Workforce*

Η εν λόγω λειτουργικότητα διαχειρίζεται για κάθε εργαζόμενο του οργανισμού - αναφέρονται μεταξύ άλλων:

- Τύπος ατόμου (Σύμβουλος, Υπάλληλος Πλήρους ή Μερικής απασχόλησης, Υπάλληλος Ειδικού Έργου, Πρόσωπο Ενδιαφέροντος, Εξωτερικός Συνεργάτης)
- Κατάσταση ατόμου (Ενεργός, σε κανονική άδεια, σε γονική άδεια, παραίτηση, συνταξιοδότηση, ασθένεια)
- Τελευταία μεταβολή (αυτόματα)
- Τελευταία μεταβολή από άτομο (αυτόματα)

### **5.1.6.4 Διαχείριση Προϋπηρεσίας Εργαζομένων**

*[2]/Entering Additional Data in Human Resources Records*

Η εν λόγω λειτουργικότητα επιτρέπει την παρακολούθηση του συνόλου των απαραίτητων πρόσθετων πληροφοριών σε σχέση με τους υπαλλήλους του οργανισμού. Μεταξύ άλλων, αυτές οι πρόσθετες πληροφορίες περιλαμβάνουν τη διαχείριση της προϋπηρεσίας των εργαζομένων εντός και εκτός του οργανισμού.

**Prior Work Experience**

Catherine Moore Person ID: KC0005

Years of Work Experience: 0.0

**Prior Work Experience** Find | View All First 1 of 1 Last

Sequence Number: 1

\*Start/End Date: 09/06/1984 06/30/1988  Relevant Work Experience

Employer: Jamison & Adamson

Country: USA United States

City: San Francisco

State: CA California

Phone:

Ending Job Title: Senior Administrative Assistan

Ending Pay Rate: 9.5 \*Currency Code: USC \*Pay Frequency: Hour

Description:

*Εικόνα 5-20: Προγενέστερη Επαγγελματική Εμπειρία*

### 5.1.6.5 Διαχείριση Τυπικών Προσόντων Εργαζομένων

[14]/Tracking Employee Competences and Accomplishments

Η εν λόγω λειτουργικότητα παρέχει στον οργανισμό αυξημένες δυνατότητες προσθήκης και τροποποίησης - με εισαγωγή, διόρθωση και ανανέωση - πεδίων για την παρακολούθηση πρόσθετων πληροφοριών σε σχέση με τους υπαλλήλους όπως (αναφέρονται ενδεικτικά):

- Τίτλους σπουδών & ημερομηνίες κτήσεις αυτών
- Επίπεδο εκπαίδευσης (πχ. στοιχειώδης, δευτεροβάθμια, πανεπιστημιακή, τεχνολογική εκπαίδευση, μεταπτυχιακό, διδακτορικό)
- Πτυχία ξένων γλωσσών με αναφορά σε είδη και κατηγοριοποιήσεις των πτυχίων, όπως επί παραδείγματος Αγγλικά (Lower, Advanced, Proficiency), Γαλλικά (Certificate, Sorbonne), κλπ.
- Σεμινάρια: φορέας, θέμα, διάρκεια, κλπ.

Η λειτουργικότητα είναι μεμονωμένη και εξαρτάται από τη λειτουργικότητα Administer Workforce Job Data.

Εκπαίδευση | Επαγγελματική Κατάρτιση

Jones,Rebekah Υπάλληλοι Κωδικός Κ0G001  
Εργαζομένου:

Εκπαίδευση Αναζήτηση | Εμφάνιση Όλων Αρχή 1 από 1 Τέλος

Χώρα: USA United States  
 Τύπος: HIS High School Επίπεδο: DOC DOC  
 Ημερομηνία Απόκτησης: 03/19/1989  
 Βαθμός: A+  Ολοκληρώθηκε  
 Εκπαιδευτικό Ίδρυμα: Περιγραφή: HARVARD  
 Νομός:

Αναλυτικό Διαμόρφωση | Αναζήτηση | Εμφάνιση 1 Αρχή 1-4 of 4 Τέλος

| *Μάθημα                          | Βαθμός   |
|----------------------------------|--|
| Financial Analysis               | B+ <input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/> |
| Human Resources Management       | A+ <input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/> |
| Organisational Behavior          | B- <input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/> |
| Strategic Marketing & Management | C <input type="button" value="+"/> <input type="button" value="-"/>  |

Εικόνα 5-21: Στοιχεία Τίτλων Σπουδών του Εργαζόμενου

### 5.1.6.6 Είδος Εργασίας

[2]/Entering Additional Data in Human Resources Records

Η λειτουργικότητα, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources επιτρέπει τον ορισμό – τυποποίηση των κανόνων προσδιορισμού του είδους έκαστης εργασίας ή και έκαστου έργου στον οργανισμό. Με τη χρήση της εν λόγω λειτουργικότητας, το είδος έκαστης εργασίας ή και έκαστου έργου δύναται να συνδεθεί και να καθορισθεί μέσα από τη χρήση – αξιοποίηση παραγόντων ή και πληροφοριών, όπως – αναφέρονται ενδεικτικά:

- Άδεια Ασκήσεως Επαγγέλματος
- Συμμετοχή σε έργα
- Συμμετοχή σε επιτροπές και ομάδες εργασίας
- Κατοχή διπλώματος οδήγησης
- Κατοχή θέσης ευθύνης

Επιπρόσθετα, η λειτουργικότητα επιτρέπει τον προσδιορισμό και τη συνολική διαχείριση των όποιων συσχετίσεων μεταξύ του είδους της εργασίας, του έργου, της θέσης εργασίας και της σχέσης εργασίας.

#### **5.1.6.7 Διαχείριση Κινήσεων Εργαζομένων**

*[2]/Increasing the Workforce*

Η λειτουργικότητα της Εφαρμογής PeopleSoft Core Human Resources επιτρέπει πολλαπλούς τύπους κίνησης για το προσωπικό του οργανισμού - ακολούθως παραθέτονται κάποιοι εξ αυτών -, οι οποίοι συνεπάγονται ότι οι εργαζόμενοι από το σύστημα θεωρούνται: ενεργοί, σε τερματισμό, σε σύνταξη, εν αδεία ως εμφανίζεται και ακολούθως:

- Πρόσληψη: ο εργαζόμενος θεωρείται ενεργός σε μια θέση εργασίας
- Επαναπρόσληψη: ο εργαζόμενος θεωρείται ενεργός σε μια θέση εργασίας
- Ανάθεση: ο εργαζόμενος θεωρείται ενεργός σε μια θέση εργασίας
- Τερματισμός Ανάθεσης Δεύτερης Εργασίας: ο εργαζόμενος θεωρείται ενεργός σε μια θέση εργασίας
- Επιστροφή Από Disability: ο εργαζόμενος θεωρείται ενεργός σε μια θέση εργασίας
- Ανάθεση Εργασίας στο Εξωτερικό: ο εργαζόμενος θεωρείται ενεργός σε μια θέση εργασίας
- Άδεια μετ' Αποδοχών: ο εργαζόμενος θεωρείται εν Αδεία
- Μικρής Διάρκειας Disability: ο εργαζόμενος θεωρείται εν Αδεία
- Συνταξιοδότηση: ο εργαζόμενος θεωρείται σε συνταξιοδότηση
- Τερματισμός Ανάθεσης Εργασίας: ο εργαζόμενος θεωρείται σε τερματισμό
- Υποβιβασμός: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε και πριν
- Δοκιμαστική Περίοδος: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε πριν
- Επιτήρηση: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε και πριν
- Αλλαγή σε πλάνο παροχών: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε και πριν
- Αλλαγή σε μισθολογικά στοιχεία: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε και πριν
- Αλλαγή Οργανωτικής Θέσης: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε και πριν

- Αλλαγή Υπηρεσιακών Στοιχείων: ο εργαζόμενος διατηρεί την κατάσταση που είχε και πριν

The screenshot displays the 'Work Location' tab for employee Antonio Santos (EMP ID: KU0010). The 'Action / Reason' dropdown menu is open, showing a list of possible actions including 'Pay Rate Change', 'Layoff', 'Leave of Absence', 'Long Term Disability', 'Promotion', and 'Transfer'. The 'Payroll Status' is 'Active' and the 'Job Indicator' is 'Primary Job'. The 'Effective Date' is 01-04-2004 and the 'Sequence' is 0. The 'Job Indicator' is set to 'Primary Job'. The 'Date Created' is 28-02-2006. The 'Location' is set to 'Spain'.

Εικόνα 5-22: Πιθανές Κινήσεις Εργαζομένων

Οι εν λόγω αλλαγές συνήθως και βάσει κανόνων εργασίας επιφέρουν αυτόματες αλλαγές στα μισθολογικά στοιχεία των εργαζομένων, ή και στα στοιχεία των παροχών που λαμβάνουν από τον οργανισμό.

### 5.1.6.8 Αποχώρηση Προσωπικού

[2]/Updating Person and Job Information

Η λειτουργικότητα, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, εξαρτάται απόλυτα από τη λειτουργικότητα της Διαχείρισης των Κινήσεων των εργαζομένων και με τον κατάλληλο ορισμό - παραμετροποίηση των αιτιών κίνησης, οι οποίες αιτίες κίνησης δύνανται να χαρακτηρίζουν με ακόμα μεγαλύτερη λεπτομέρεια και ανάλυση έκαστη εκ των κινήσεων των εργαζομένων, θα διαχειρίζεται όλες τις αιτίες επιβολής ή χρήσης του δικαιώματος απόλυσης, ή της παραίτησης ή της αποχώρησης που παρακολουθεί ο οργανισμός όπως:

- Αποδεδειγμένη ανεπάρκεια
- Σωματική ή ψυχική νόσο
- Συμπλήρωση 65ου έτους
- Εκλογή σε βουλευτικό αξίωμα
- Οικειοθελούς αποχώρησης

Επιπλέον και προκειμένου να ικανοποιηθεί ενδεχόμενο αίτημα του οργανισμού για μεταφορά στο σύστημα της μισθοδοσίας που χρησιμοποιεί του συνόλου της πληροφορίας που άπτεται της εκκαθάρισης ενός εργαζόμενου, η λειτουργικότητα επιτρέπει μέσα από την ανοιχτή αρχιτεκτονική της, τη δημιουργία των κατάλληλων διεπαφών μεταξύ των δύο λειτουργικοτήτων προκειμένου για τη συνολική διαχείριση των όποιων υποχρεώσεων μεταξύ εργαζόμενου και οργανισμού όπως επί παραδείγματι υπόλοιπο ημερών αδείας, υπόλοιπα δανείων, κλπ.

#### **5.1.6.9 Εργασιακές Σχέσεις**

*[2]/Entering Additional Data in Human Resources Records, [2]/Increasing the Workforce*

Η λειτουργικότητα, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, αντλεί δεδομένα – συνεργάζεται μέσα από σχέσεις εξάρτησης, πλήρως και αρμονικά - μεταξύ άλλων - με τις λειτουργικότητες του Είδους της Εργασίας, της Διαχείρισης των Υπηρεσιακών Στοιχείων, της Διαχείρισης των Συμβάσεων Εργασίας, της Διαχείρισης των Αδειών και Απουσιών, της Διαχείρισης των Προσλήψεων, της Διαχείρισης των Πάγιων Μισθολογικών Παροχών, της Διαχείρισης των Κινήσεων των Εργαζομένων, της Διαχείρισης των Πειθαρχικών και Παραπτωμάτων, της Διαχείρισης της Υγιεινής και της Ασφάλειας του εργασιακού χώρου, της Διαχείρισης των Εργατικών Ατυχημάτων, προκειμένου να καλύπτει έννοιες όπως:

- Εργασία (έννοια-χαρακτηριστικά), εξαρτημένη εργασία
- Σύμβαση εργασίας, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας
- Κατάρτιση
- Διαδικασία πρόσληψης

- Υποχρεώσεις Οργανισμού και εργαζόμενου
- Μισθολόγιο
- Υπερωριακή απασχόληση
- Άδειες
- Μεταθέσεις
- Αποσπάσεις
- Μετακινήσεις
- Συνδικαλιστική οργάνωση, απεργίες
- Εργατικά ατυχήματα
- Υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων
- Ασφαλιστικές εισφορές και Ταμεία

#### **5.1.6.10 Διαχείριση Disabilities Εργαζομένων**

*[2]/Entering Additional Data in Human Resources Records*

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources διαθέτει λειτουργικότητα για τη διαχείριση των disabilities των εργαζομένων του οργανισμού.

Αναλυτικά η Εφαρμογή, ενσωματώνει λειτουργικότητα για:

- Ορισμό – τυποποίηση, καταγραφή, αποθήκευση και συνολική διαχείριση κωδικών για την καταγραφή παντός τύπου disabilities.
- Καταγραφή, αποθήκευση και συνολική διαχείριση κάθε μιας εκ των disabilities με βαθμό ανικανότητας (από 1% έως 100%).
- Καταγραφή και διαχείριση των ημερομηνιών εξέτασης ή και επανεξέτασης των disabilities των εργαζομένων του οργανισμού.
- Καταγραφή, αποθήκευση και συνολική διαχείριση όλων των τύπων των εγκαταστάσεων που διαθέτει ο οργανισμός για την εξυπηρέτηση των disabled εργαζομένων.

Η λειτουργικότητα για τη διαχείριση των disabilities των εργαζομένων του οργανισμού επιτρέπει την τήρηση 4 τεσσάρων μεγάλων κατηγοριών disabilities:

- Καμία
- Ψυχολογική Ανικανότητα
- Φυσική Ανικανότητα
- Αισθητήρια Ανικανότητα

#### **5.1.6.11 Διαχείριση Καθηκόντων Προσωπικού**

*[2]/Increasing the Workforce*

Η λειτουργικότητα της Διαχείρισης των Καθηκόντων του Προσωπικού, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, επιτρέπει στους ειδικούς του τμήματος διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού να αντιστοιχούν έκαστο εργαζόμενο σε καθηκοντολόγιο, και πρόγραμμα εργασίας.

Στο εν λόγω καθηκοντολόγιο δύναται να προσδιορίζονται στοιχεία όπως:

- Οι όροι προσέλευσης στην εργασία
- Οι όροι άσκησης έργου
- Οι επιτρεπόμενες δραστηριότητες πέραν ή και κατά τη διάρκεια του υπηρεσιακού χρόνου

Επιπλέον η εν λόγω λειτουργικότητα επιτρέπει μέσα από ειδικά παραμετροποιημένη οθόνη, ως παρουσιάζεται ακολούθως παρακολουθεί και καταγράφει τις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων του οργανισμού καθώς και τη διαχείριση αντικρουόμενων σχέσεων μεταξύ υπαλλήλων του οργανισμού.



### **5.1.6.12 Διαχείριση Πρόσθετης Απασχόλησης**

*[2]/Increasing the Workforce*

Η λειτουργικότητα της Διαχείρισης της Πρόσθετης Απασχόλησης, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, επιτρέπει την ανάθεση πρόσθετης απασχόλησης σε όλους ή σε κάποιους εργαζόμενους του οργανισμού.

Η λειτουργικότητα επιτρέπει τον ορισμό - τυποποίηση των κανόνων υπαγωγής ή και εξαίρεσης του συνόλου των εργαζομένων ή κάποιων εξ αυτών στη δυνατότητα ανάληψης πρόσθετης απασχόλησης, και εν συνεχεία επιτρέπει τη συνολική διαχείριση του συνόλου της πληροφορίας που άπτεται της Πρόσθετης Απασχόλησης όπως επί παραδείγματι συμμετοχή στα Υπηρεσιακά Συμβούλια.

### **5.1.7 Global Assignment Tracking & Management (Ανάθεση Εργασιών)**

*[10]/Tracking Assignments*

Μέσω της λειτουργικότητας Global Assignment Tracking and Management, η εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources επιτρέπει στους οργανισμούς να παρακολουθούν εύκολα όλες τις λεπτομέρειες που αφορούν τους διορισμούς υπαλλήλων σε όλον τον κόσμο και εξασφαλίζει ότι όλοι οι υπάλληλοι καθώς επίσης και τα άτομα που εξαρτώνται από αυτούς θα εγκαθίστανται γρήγορα στις νέες τοποθεσίες τους.

Η λειτουργικότητα Global Assignment Tracking and Management η οποία επιτρέπει την καταγραφή και παρακολούθηση παντός τύπου προσωρινών διορισμών των υπαλλήλων, δύναται να χωριστεί σε δύο λειτουργικές κατηγορίες, ούτως ώστε να ορίζονται όλες οι συσχετίσεις που αυτή ενσωματώνει:

#### **5.1.7.1 Παρακολούθηση Πληροφοριών Διορισμών**

Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα παρακολουθεί κάθε διορισμό σε προσωρινή εργασία ενώ ταυτόχρονα διατηρεί τους διορισμούς των υπαλλήλων στη μόνιμη εργασία τους. Η εν

λόγω λειτουργικότητα είναι ενοποιημένη και επηρεάζει τη λειτουργικότητα Salary Planning, ενώ εξαρτάται από τη λειτουργικότητα Administer Workforce Job Data.

#### **5.1.7.2 Διαχείριση Πρόσθετων Πληροφοριών Διορισμών**

Η εν λόγω λειτουργικότητα παρακολουθεί όλες τις πρόσθετες πληροφορίες που σχετίζονται με έναν διορισμό. Αυτά τα επιπρόσθετα δεδομένα περιλαμβάνουν πληροφορίες που αφορούν τη βίζα και το διαβατήριο, τα σχολεία και καταλύματα. Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα είναι μεμονωμένη και εξαρτάται από τη λειτουργικότητα της Παρακολούθησης των Πληροφοριών Διορισμών, ως παραθέτεται ανωτέρω.

#### **5.1.8 Absences & Vacations Monitoring & Planning (Άδειες & Απουσίες)**

*[6], [7], [8]/Understanding Absence Management, [8]/Defining Absence Elements, [8]/Entering Absences, [9]/Tracking General Absences, [9]/Tracking Vacations*

Μέσω της λειτουργικότητας Absences & Vacations Monitoring & Planning, η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources διαχειρίζεται την παρακολούθηση των αδειών και απουσιών των υπαλλήλων του οργανισμού επιτρέποντας τον συνυπολογισμό των εθνικών και τοπικών κανονισμών που ισχύουν αναφορικά με τα εργασιακά δικαιώματα και υποχρεώσεις των υπαλλήλων. Η προσαρμογή στις νομικές, πολιτισμικές και κανονιστικές πρακτικές χορήγησης αδειών σε διαφορετικές γεωγραφικές περιοχές ή και χώρες μπορεί να αντιπροσωπεύει σημαντικό διαχειριστικό και διοικητικό φορτίο για τον οργανισμό.

Η λειτουργικότητα Absences & Vacations Monitoring & Planning επιτρέπει στους οργανισμούς να βελτιώσουν όλες τις διοικητικές λειτουργίες, οδηγώντας σε πιο αποτελεσματική παρακολούθηση και επεξεργασία των αδειών και απουσιών των εργαζομένων καθώς επίσης και στον προγραμματισμό των έργων του οργανισμού.

Σημειώνεται ότι το αρχείο ιστορικού αδειών δύναται να καταγράψει κάθε είδους γενική άδεια όπως (αναφέρονται ενδεικτικά):

- Ασθενείας
- Μητρότητας
- Αιμοδοσίας
- Άνευ αποδοχών
- Φοιτητικής

Επιπλέον, προσφέρεται η δυνατότητα εισαγωγής, διαχείρισης και ελέγχου, αναζήτησης και άμεσης ανάκτησης όλης της πληροφορίας που σχετίζεται με τις άδειες των εργαζομένων όπως (ενδεικτικά αναφέρονται):

- Περιγραφή λόγου/ αιτίας απουσίας
- Στοιχεία έγκρισης
- Στοιχεία ειδοποίησης για απουσία (πχ. ημερομηνία, ποιος ενημέρωσε)
- Στοιχεία παρακολούθησης (ατύχημα στον εργασιακό χώρο και εν ώρα εργασίας, απαραίτητα δικαιολογητικά, ημερομηνίες)
- Αρχείο σημειώσεων και παρατηρήσεων με ημερομηνία ισχύος

Ουσιαστικά η εν λόγω λειτουργικότητα Absences & Vacations Monitoring & Planning παρακολουθεί τις απουσίες των υπαλλήλων αντιστοιχίζοντας προγράμματα εργασίας και αργιών σε καθορισμένα προγράμματα εργασίας, εισάγοντας και παρακολουθώντας όλες τις γενικές/ κανονικές απουσίες υπαλλήλων, παρακολουθώντας τις άδειες μητρότητας, παρακολουθώντας δεδομένα απουσιών, κτλ. Τα προγράμματα εργασίας και αργιών προσδιορίζουν το χρόνο κατά τον οποίο οι υπάλληλοι αναμένεται να βρίσκονται στην εργασία τους καθώς και το χρόνο κατά τον οποίο οι υπάλληλοι δεν αναμένεται να βρίσκονται στην εργασία τους. Παρακολουθώντας τους χρόνους εργασίας και σύμφωνα με τις ανάγκες του οργανισμού, τα τμήματα ανθρώπινων πόρων είναι σε θέση να ορίσουν διάφορα προγράμματα εργασίας για τους υπαλλήλους.

Τέλος σημειώνεται ότι η εν λόγω λειτουργικότητα σε συνεργασία με τις Εφαρμογές E-Profile και E-Profile Manager επιτρέπει:

- ❑ Την ηλεκτρονική υποβολή ή και ανάκληση αίτησης αδειάς από κάθε εργαζομένου
- ❑ Την έγκριση/ απόρριψη της αίτησης αδειάς από υπερκείμενα επίπεδα οργανωτικής ιεραρχίας του οργανισμού (πχ. προϊστάμενο, προϊστάμενο του προϊσταμένου, τμήμα προσωπικού)
- ❑ Καταγραφή του προγραμματισμού καθώς και στοιχείων της κανονικής άδειας ανά εργαζόμενο ή και οργανωτική μονάδα.

### **5.1.9 Labor Relations Management (Εργασιακές Σχέσεις)**

[5]

Η λειτουργικότητα Labor Relations Management αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της διαχείρισης του εργατικού δυναμικού. Οι οργανισμοί μπορούν να υιοθετήσουν τη λειτουργικότητα Labour Relations Management που είναι ενσωματωμένη στη Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources σε όλους τους τομείς, από την επίλυση διαφορών μέχρι την παρακολούθηση παραπόνων και όλες τις πειθαρχικές ενέργειες, προκειμένου να δημιουργήσουν ένα ακριβές, ενημερωμένο αρχείο όλων των βημάτων που έχουν γίνει για την επίλυση κάθε προβλήματος.

Ειδικότερα η λειτουργικότητα Labour Relations Management η οποία είναι ενσωματωμένη στη Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources:

- ❑ Διαχειρίζεται όλα τα δεδομένα εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο υπαλλήλων, προσαρμοσμένα ούτως ώστε να ανταποκρίνονται στις συνθήκες, τους κανονισμούς και τους όρους απασχόλησης που ισχύουν σε κάθε γεωγραφική περιοχή και χώρα που δραστηριοποιείται ο οργανισμός.
- ❑ Παρακολουθεί στενά τις ακριβείς περιστάσεις που σχετίζονται με παράπονα εργαζομένων καθώς και με τις πειθαρχικές ενέργειες που επιβάλλονται στους υπαλλήλους από την αρχή μέχρι το τέλος τους.

Η λειτουργικότητα Labour Relations Management δύναται να διαιρεθεί σε δύο λειτουργικές κατηγορίες ούτως ώστε να περιγράψουν οι συσχετίσεις που αυτή ενσωματώνει:

#### **5.1.9.1 Διαχείριση Παραπόνων**

*[5]/Tracking Disciplinary Actions and Grievances*

Η εν λόγω λειτουργικότητα επιτρέπει στο τμήμα προσωπικού την παρακολούθηση όλων των παραπόνων που υποβάλλονται από υπαλλήλους, αιτούντες και ενώσεις, κατά τη διάρκεια όλων των βημάτων υποβολής παραπόνων που καθορίζονται τηρουμένων των επιχειρησιακών διαδικασιών που υποστηρίζει ο οργανισμός. Η λειτουργικότητα επιτρέπει την κεντροποιημένη παρακολούθηση του συνόλου των ενεργειών, κινήσεων και εξελίξεων που σχετίζονται με έκαστο παράπονο των εργαζομένων. Η εν λόγω κεντροποιημένη διαδικασία επιτρέπει την καλύτερη εποπτεία του αριθμού, της φύσης και της εξέλιξης των παραπόνων. Η λειτουργικότητα είναι μεμονωμένη και εξαρτάται από τη λειτουργικότητα Administer Workforce Job Data.

#### **5.1.9.2 Διαχείριση Πειθαρχικών**

*[5]/Tracking Disciplinary Actions and Grievances, [5]/Setting Up Labor Administration Data*

Η εν λόγω λειτουργικότητα επιτρέπει την διαχείριση και παρακολούθηση του συνόλου των παραπτώματων και πειθαρχικών των εργαζομένων καθώς και των πειθαρχικών ενεργειών, κινήσεων και λύσεων - αποφάσεων που αναλαμβάνονται από πλευράς του οργανισμού για την αντιμετώπιση των πειθαρχικών παραπτώματων συμπεριλαμβανομένων των πειθαρχικών ποινών που επιβάλλονται στους εργαζόμενους.

Ακολούθως αναφέρονται ενδεικτικά:

- Επίπληξη
- Προδίκηση πειθαρχικού
- Απολογία εργαζόμενου
- Έλεγχος από πειθαρχικό συμβούλιο

Ομοίως η λειτουργικότητα επιτρέπει τον ορισμό – τυποποίηση πειθαρχικών λύσεων ή και πειθαρχικών ποινών μέχρι και καταφυγή σε ένδικα μέσα για έκαστο εκ των ανωτέρω πειθαρχικών επεισοδίων ανάλογα με το είδος και τη φύση του πειθαρχικού μέχρι καθώς και τον βαθμό και τη θέση του εργαζόμενου στον οργανισμό.

Ενδεικτικά αναφέρονται πιθανές κατηγορίες πειθαρχικών ποινών (ο ακριβής προσδιορισμός και ορισμός τους εξαρτάται από το επιχειρησιακό πλαίσιο του οργανισμού):

- Έγγραφο επίπληξη
- Πρόστιμο
- Δυσμενής μετάθεση
- Οριστική παύση - αργία
- Υποβιβασμός κατά ένα βαθμό

### **5.1.9.3 Διαχείριση Ηθικών & Υλικών Αμοιβών**

*[5]/Managing Wage Progression*

Η λειτουργικότητα επιτρέπει τον ορισμό – τυποποίηση των προϋποθέσεων και όρων διαχείρισης των ηθικών και υλικών αμοιβών των εργαζομένων. Η λειτουργικότητα επιτρέπει την παρακολούθηση τόσο του συνόλου των ευσήμων - ηθικών αμοιβών, τα οποία αποδίδονται στους εργαζόμενους όσο και των λοιπών υλικών αμοιβών, τα οποία αποδίδονται στους εργαζόμενους από τον οργανισμό, επιτυγχάνοντας τη μεγαλύτερη εποπτεία του αριθμού, της φύσης και της εξέλιξης της απόδοσης των ηθικών και υλικών αμοιβών στους εργαζόμενους.

Η λειτουργικότητα της Διαχείρισης των Ηθικών και Υλικών Αμοιβών συνεργαζόμενη πλήρως και αρμονικά με τη λειτουργικότητα Workflows και με τη λειτουργικότητα Approvals & Delegation Management δίνει στους εργαζόμενους και προϊσταμένους δυνατότητες ηλεκτρονικής υποβολής αιτημάτων για ηθικές και υλικές αμοιβές και επιπλέον επιτρέπει την ανάπτυξη του απαραίτητου εγκριτικού μηχανισμού αυτών των αιτήσεων.

Η λειτουργικότητα είναι μεμονωμένη και εξαρτάται από τη λειτουργικότητα της Διαχείρισης των Υπηρεσιακών Στοιχείων των εργαζομένων.

#### **5.1.9.4 Διαχείριση Συμβάσεων Προσωπικού**

[5]/Setting Up Labor Administration Data

Η λειτουργικότητα επιτρέπει τον καθορισμό του συνόλου των προϋποθέσεων και όρων για την εφαρμογή και τη βέλτιστη διαχείριση των συμβάσεων των εργαζομένων του οργανισμού.

Οι Συμβάσεις Εργασίας συνδέονται με τα υπηρεσιακά στοιχεία των εργαζομένων, ως καταγράφονται στη λειτουργικότητα της Διαχείρισης Προσωπικού, τη διαχείριση των επιδομάτων και αποδοχών ως καταγράφονται στη λειτουργικότητα της Διαχείρισης των Μεταβλητών Αποδοχών, τα μισθολογικά κλιμάκια και βαθμίδες ως καταγράφονται στη λειτουργικότητα της Διαχείρισης των Μισθολογικών Αμοιβών.

#### **5.1.9.5 Διαχείριση Αρχαιότητας Προσωπικού**

[5]/Setting Up Labor Administration Data

Η λειτουργικότητα της Διαχείρισης της Υπηρεσιακής Αρχαιότητας (Seniority) του Προσωπικού επιτρέπει τον ορισμό – τυποποίηση των προϋποθέσεων και όρων εφαρμογής της υπηρεσιακής αρχαιότητας.

Ειδικότερα, η λειτουργικότητα επιτρέπει τον καθορισμό του τύπου της ημερομηνίας από την οποία και μετά ξεκινά ο υπολογισμός της υπηρεσιακής αρχαιότητας για έκαστο εργαζόμενο του οργανισμού, προκειμένου να:

- Υπολογίζονται τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων που άπτονται της υπηρεσιακής τους αρχαιότητας, όπως επί παραδείγματι μισθολογικές αμοιβές, παροχές, ασφάλιση εξαρτώμενων μελών, κλπ.

- Δίδεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους βάσει της υπηρεσιακής αρχαιότητάς τους να εκφέρουν προτιμήσεις επί παραδείγματι για μετακινήσεις εντός των υπηρεσιακών λειτουργιών ή για μεταθέσεις ή για ημέρες αδειάς ή για βάρδιες σε περιπτώσεις που υποστηρίζονται από τον οργανισμό, κλπ.

#### **5.1.10 Health & Safety Management (Διαχείριση Εργατικών Ατυχημάτων, Ιατρών Εργασίας & Τεχνικών Ασφαλείας)**

[11]

Πολλοί οργανισμοί χρειάζεται να καθιερώσουν προγράμματα υγείας και ασφάλειας του εργασιακού χώρου και ειδικά για εκείνους τους υπαλλήλους που είναι εκτεθειμένοι σε επικίνδυνες συνθήκες. Αυτό αποτελεί σοφή επιχειρηματική πρακτική, όχι μόνο γιατί είναι σωστό για τους υπαλλήλους του οργανισμού, αλλά επίσης επειδή τα τμήματα ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να παρακολουθούν και ενδεχομένως να μειώνουν τα κόστη που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια. Με τη λειτουργικότητα Health and Safety, ο οργανισμός μπορεί να κάνει το περιβάλλον εργασίας ασφαλέστερο για όλους, να εξασφαλίσει την τήρηση των κανονισμών και να αποκτήσει ακόμα και τον έλεγχο των εξόδων που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια.

Ειδικότερα, με τη λειτουργικότητα Health and Safety Management ο οργανισμός μπορεί να:

- Καθιερώσει τυποποιημένους κωδικούς και τιμές στο PeopleSoft HCM για να ορίσει – τυποποιήσει και να διαχειρισθεί πολλαπλούς όρους και παράγοντες σχετικούς με την υγιεινή και την ασφάλεια των εργασιακών χώρων, των περιστατικών εν ώρα εργασίας και των εργατικών ατυχημάτων όπως:
  - Επικίνδυνα συμβάντα
  - Εργατικά ατυχήματα
  - Τους πιθανούς τύπους των εργατικών συμβάντων και των ατυχημάτων
  - Τους θεράποντες ιατρούς και τις προτεινόμενες θεραπείες τους
  - Τους ελεγκτές – ιατρούς καθώς και τις επαληθεύσεις – γνωματεύσεις τους



Με αυτόν τον τρόπο η εισαγωγή δεδομένων γίνεται ευκολότερα και με μεγαλύτερη συνέπεια.

Επικίνδυνες Συνθήκες Εξοπλισμό

SetID: CAN Κωδικός: Κ300  
Επικινδυνότητα:

Πηγές Κινδύνου Αναλυτικά Αναζήτηση | Εμφάνιση Όλων Αρχή 1 από 1 Τέλος

\*Ημμία Ισχύος: 01/01/1980 \*Κατάσταση: Ενεργό

\*Περιγραφή: Use of hazardous matrl/equip

Συνοτομογραφία: Haz matrl

Τύπος  
 Συνθήκες  
 Υλικό

Δεδομένα Υλικών  
Κατηγορία: Δηλητηριώδες  
Υποδιαίρεση: Τοξικά

Εικόνα 5-23: Καταγραφή Επικίνδυνου Υλικού

- Καταγράφει, υποβάλλει, ελέγχει ή και ανακαλεί περιστατικά, συμβάντα ή και εργατικά ατυχήματα κάθε είδους σύμφωνα με τις απαιτήσεις των ρυθμιστικών αρχών που διέπουν τη λειτουργία του οργανισμού, τους ασφαλιστικούς φορείς και τις εσωτερικές πολιτικές του οργανισμού.
- Καταγράφει σοβαρά περιστατικά τα οποία οδηγούν σε ατυχήματα, τραυματισμούς και ασθένεια· καθώς επίσης και λιγότερο σοβαρά περιστατικά όπως συμβάντα, περιστατικά μόλυνσης ή και έκθεσης σε επικίνδυνες συνθήκες, παραβιάσεις των όρων ασφάλειας του οργανισμού και μη-ασφαλείς πρακτικές εργασίας.
- Διατηρεί πολλά στοιχεία αναφορικά με τα όποια περιστατικά, συμβάντα και εργατικά ατυχήματα συμπεριλαμβανομένων:
  - Της ημερομηνίας του συμβάντος
  - Της ακριβούς τοποθεσίας του συμβάντος εντός ή και εκτός των εγκαταστάσεων του οργανισμού
  - Τους τυχόν τραυματισμούς ή και τις ασθένειες που προκλήθηκαν
  - Τις δηλώσεις που έχουν γίνει από συμμετέχοντες στο συμβάν υπαλλήλους ή από άλλους μάρτυρες
  - Τις ημέρες εργασίας που χάθηκαν

- ❑ Παρακολουθεί τα αίτια (πηγές) των περιστατικών καθώς και τις διορθωτικές ή και προληπτικές ενέργειες που έχουν σχεδιασθεί και υλοποιηθεί από πλευράς του οργανισμού για την αποτροπή τέτοιων περιστατικών στο μέλλον.
- ❑ Διαχειρίζεται πληροφορίες αναφορικά με τις αποζημιώσεις και την ασφάλιση των εργαζομένων, περιλαμβανομένων εκθέσεων για επαγγελματικούς τραυματισμούς και ασθένειες προς τον φορέα ασφάλισης.
- ❑ Επιπλέον με τη λειτουργικότητα Health and Safety Management ο οργανισμός δύναται να διαχειρίζεται το σύνολο των διαδικασιών και λειτουργιών που άπτονται των Ιατρών Εργασίας καθώς και των Τεχνικών Ασφαλείας

### **5.1.11 Salary Planning (Διαχείριση Μισθολογικών Παροχων & Επιδομάτων)**

[12]

Με τη χρήση της λειτουργικότητας Salary Planning, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, ο οργανισμός δύναται να:

- ❑ Υποστηρίζει τη Σύνταξη Προϋπολογισμού και τον Προγραμματισμό Μισθοδοσίας Ανά Ομάδες
- ❑ Περιλαμβάνει Βελτιώσεις στη Σύνταξη των Προϋπολογισμού και Ελέγχου των Υπαλλήλων
- ❑ Επιτρέπει τον Ορισμό Μισθολογικών Πλάνων (Salary Plans), Κλάσεων (Salary Grades) και Επιμέρους Στάδια (Salary Steps) για καθένα εξ αυτών
- ❑ Συνδέει Δομές Μισθοδοσίας με Τοποθεσίες και Κωδικούς Εργασιών
- ❑ Δημιουργεί Οδηγίες Αύξησης Μισθών

- Παρακολουθεί τον Έλεγχο Υπαλλήλων
- Επιτρέπει Αλλαγές στις Μισθολογικές Παροχές των εργαζομένων
- Οριστικοποιεί Αυξήσεις στις Μισθολογικές Παροχές
- Περιλαμβάνει Ροές Εργασιών για Καθυστερημένες Ειδοποιήσεις Ελέγχου
- Υποστηρίζει Προϋπολογισμούς με Διαχείριση Ανά Ομάδες
- Επεξεργάζεται Αυτόματα Σταδιακές Αυξήσεις
- Αλλάζει τη Μισθολογική Κλίμακα Ανά Ομάδα ή Μαζικά

### **5.1.12 Base Benefits & Beneficiaries Administration (Διαχείριση Παροχών & Εξαρτώμενων Μελών)**

[13], [18], [19]

Η λειτουργικότητα Base Benefits & Beneficiaries Administration, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources παρέχει στους οργανισμούς μία γερή βάση για τη διαχείριση των προγραμμάτων παροχών των υπαλλήλων του.

Η εν λόγω λειτουργικότητα επιτρέπει την καταγραφή όλων των απαραίτητων πληροφοριών που αφορούν τους δικαιούχους των υπαλλήλων όπως:

- Όνομα
- Επίθετο
- Φύλλο
- Διεύθυνση Κατοικίας
- Πληροφορίες Επικοινωνίας
- Ημερομηνία Γέννησης

- ❑ Τόπο Γέννησης
- ❑ Σχέση μεταξύ Υπαλλήλου και δικαιούχου (π.χ. σύζυγος, γιος, κόρη, μητέρα, πατέρας)
- ❑ Άλλες πληροφορίες που επιθυμεί να διατηρεί ο οργανισμός.

Εικόνα 5-24: Στοιχεία Εξαρτώμενων Ατόμων (Δικαιούχων)

Αυτή η ολοκληρωμένη λύση στη Διαχείριση των Παροχών υποστηρίζει μία πλήρη σειρά προγραμμάτων και σχεδίων παροχών. Συνεπώς το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού του οργανισμού μπορεί να τηρεί όλες τις απαραίτητες εγγραφές παροχών και να ανταποκρίνεται στα ερωτήματα που υποβάλλονται από τους υπεύθυνους λήψης αποφάσεων, διευθυντές αλλά και υπαλλήλους.

Επιπλέον, η λειτουργικότητα Base Benefits & Beneficiaries Administration:

- ❑ Ρυθμίζει πλάνα βασικών παροχών ή και άλλων παροχών ούτως ώστε αυτά να περιλαμβάνουν πλήρη σειρά από επιμέρους προγράμματα και σχέδια παροχών (γενικά σχέδια, προσχολική εκπαίδευση, σύνταξη, δικαιώματα επιλογής μετοχών, προγράμματα υγείας, κτλ.)
- ❑ Εγγράφει τους υπαλλήλους και τα εξαρτώμενα από αυτούς άτομα (δικαιούχους) στο πρόγραμμα παροχών.

- ❑ Διαμορφώνει πληροφορίες τιμολόγησης παροχών, όπως τα κόστη ασφάλισης, κρατήσεις, κτλ.

Δεδομένου ότι η απονομή στους εργαζόμενους εκλαμβάνεται από τους ειδικούς των τμημάτων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ως πολύτιμο, ανταγωνιστικό πλεονέκτημα για τη διατήρηση των ταλέντων του οργανισμού, η λειτουργικότητα Base Benefits & Beneficiaries Administration, προσφέρει ένα ευέλικτο και εύκολα παραμετροποιήσιμο λειτουργικό περιβάλλον για την δημιουργία και υποστήριξη παντός τύπου παροχών. Επί παραδείγματι δύνανται να γίνουν οι απαραίτητες λειτουργικές προσαρμογές για την ολοκληρωμένη διαχείριση και απονομή στους νόμιμα δικαιούμενους - ως προκύπτει από τη χρήση όρων και κανόνων - εργαζόμενους των όποιων παροχών κοινωνικής πρόνοιας.

Ακολούθως αναφέρονται ενδεικτικά:

- ❑ Δώρου Γάμου
- ❑ Επιβράβευση Τέκνων για Εκπαίδευση
- ❑ Βοήθημα σε εξαρτώμενα μέλη λόγω θανάτου εργαζομένου
- ❑ Χρήση οικημάτων και αναγκαίου εξοπλισμού καθώς και οικονομική ενίσχυση στην OME-OTE και τα Πολιτιστικά Κέντρα του προσωπικού.

### **5.1.13 Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management**

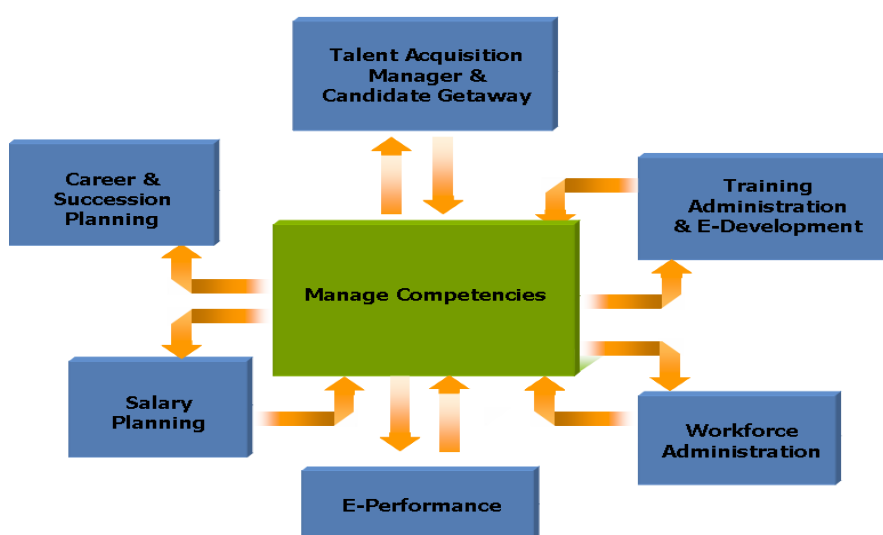
[14]

Μέσω της λειτουργικότητας Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management, η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources δύναται να μετατρέψει την παρακολούθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υπαλλήλων, των εξωτερικών συνεργατών, των αιτούντων της πρόσληψής τους στον οργανισμό και εν γένει όλων των προσώπων που διατηρούν σχέσεις με τον οργανισμό και τις οποίες το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού επιθυμεί να παρακολουθεί, από μία στατική απογραφή σε ένα δυναμικό εργαλείο. Αυτό δεν ικανοποιεί απλώς τις άμεσες ανάγκες στελέχωσης του οργανισμού, αλλά κυρίως και επιπροσθέτως βοηθάει τον προγραμματισμό της

σταδιοδρομίας των υπαλλήλων ούτως ώστε οι τελευταίοι να μπορούν να αναπτύσσονται παράλληλα και ταυτόχρονα με τον οργανισμό.

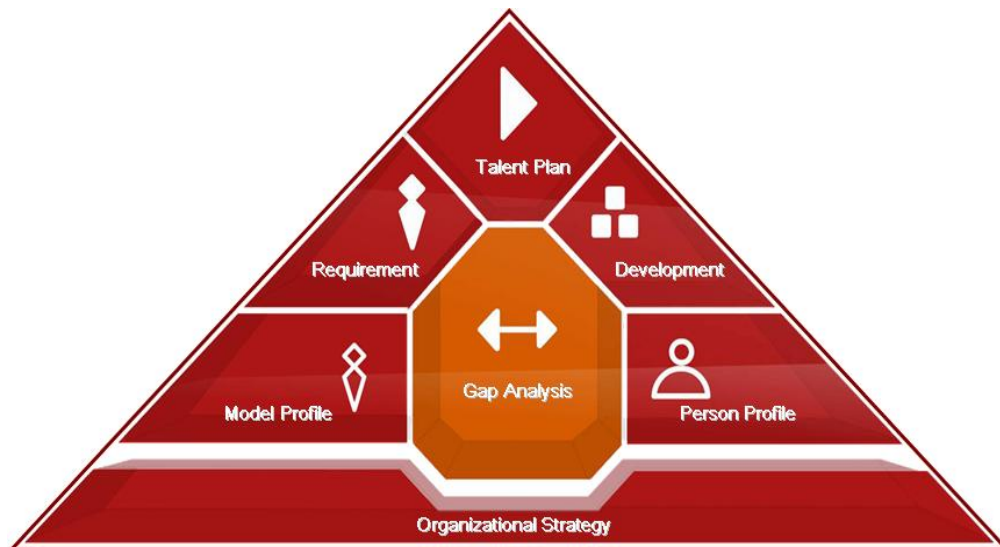
Ουσιαστικά η λειτουργικότητα Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management ορίζει – τυποποιεί τις ικανότητες, δυνατότητες, τυπικά προσόντα και άλλες δυνατότητες και εν συνεχεία τις αντιστοιχίζει τόσο σε ρόλους εργασίας όσο επίσης και σε υπαλλήλους.

Η λειτουργικότητα Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management αλληλεπιδρά αρμονικά και πλήρως συντονισμένα με άλλες λειτουργικότητες οι οποίες ομοίως ενσωματώνονται στην πλατφόρμα PeopleSoft HCM ως απεικονίζεται στην εικόνα που ακολουθεί:



*Εικόνα 5-25: Αλληλεπίδραση μεταξύ του Profile Management και Άλλων Λειτουργικοτήτων*

Ειδικότερα, η λειτουργικότητα PeopleSoft Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management που είναι ενσωματωμένη στη Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources:



Εικόνα 5-26: Η Επιχειρησιακή Λογική του Person Model

- Προσδιορίζει και συσχετίζει τις ικανότητες, δεξιότητες, τυπικά προσόντα με άτομα, υπαλλήλους, εργασίες, οργανωτικές θέσεις, επαγγέλματα ή και ομάδες έργου, και εν συνεχεία τις συσχετίζει αναμεταξύ τους. Επιπρόσθετα, καθορίζει τη σπουδαιότητα των ικανοτήτων, δεξιοτήτων και τυπικών προσόντων σε μία εργασία, οργανωτική θέση, επάγγελμα ή και έργο και παρακολουθεί την επάρκεια που υπάρχει ή που δεν υπάρχει σε άτομα, υπαλλήλους και αιτούντες την πρόσληψή τους οργανισμό σε σχέση με αυτές τις ικανότητες, δεξιότητες και τυπικά προσόντα.
- Εκτελεί αυτόματα αναλύσεις συνάφειας/ χάσματος (gap/ fit analysis) και ταύτισης μεταξύ ατόμων και εργασιών, οργανωτικών θέσεων, επαγγελμάτων ή και ομάδων έργου.
- Προσδιορίζει ανάγκες για περαιτέρω ανάπτυξη των υπαλλήλων του οργανισμού ανά ικανότητα, ανά δεξιότητα και τυπικό προσόν βάσει αυτόματης ανάλυσης συνάφειας/ χάσματος (gap/ fit analysis) και εγγράφει υπαλλήλους σε προγράμματα εκπαίδευσης ή και επαγγελματικής κατάρτισης.

Περισσότερες αναλύσεις χάσματος σε επίπεδο οργανισμού και τμημάτων μπορούν να παραχθούν με τη βοήθεια των τυπικών εργαλείων εκθέσεων/ αναφορών.

Ανακεφαλαιώνοντας η λειτουργικότητα Profile (Competencies & Typical Capabilities) Management ορίζει, καθορίζει και τυποποιεί ικανότητες, δεξιότητες και άλλα τυπικά προσόντα και τα αντιστοιχίζει τόσο σε ρόλους εργασίας όσο επίσης και σε υπαλλήλους. Προκειμένου να προσδιορίσει τις συσχετίσεις, η Εφαρμογή αυτή μπορεί να διαιρεθεί σε τρεις λειτουργικές ομάδες:

#### **5.1.13.1 Ορισμός Ικανοτήτων, Δεξιοτήτων, Τυπικών Προσόντων & άλλων Επιτευγμάτων**

*[14]/Setting Up Competencies and Accomplishments*

Η ανωτέρω αναφερόμενη λειτουργικότητα περιλαμβάνει τυπικά προσόντα, δεξιότητες, άδειες άσκησης επαγγέλματος, βεβαιώσεις και διπλώματα και δημιουργεί ένα εταιρικό λεξικό, το οποίο προσφέρει συνέπεια τόσο στη σύνταξη εκθέσεων/ αναφορών απόδοσης των εργαζομένων όσο και στον προγραμματισμό της σταδιοδρομίας αυτών εντός του οργανισμού.

#### **5.1.13.2 Αντιστοίχιση Ικανοτήτων & Επιτευγμάτων Υπαλλήλων**

*[14]/Tracking Employee Competencies and Accomplishments*

Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα προσφέρει τις πληροφορίες που σχετίζονται με άτομα και επιτρέπουν όχι μόνο την αντιστοίχιση μεταξύ υπαλλήλων και οργανωτικών ρόλων αλλά και την ανάλυση συνάφειας/ χάσματος καταλληλότητας για την υποστήριξη των διαδικασιών ανάπτυξης και εξέλιξης της σταδιοδρομίας των εργαζομένων.

#### **5.1.13.3 Αντιστοίχιση Ικανοτήτων & Επιτευγμάτων Ρόλων**

*[14]/Assigning Competencies and Accomplishments to Roles*

Η λειτουργικότητα αυτή προσφέρει πληροφορίες που αφορούν οργανωτικούς ρόλους προκειμένου να επιτραπεί η αντιστοίχιση υπαλλήλων σε οργανωτικούς ρόλους καθώς και η ανάλυση συνάφειας/ χάσματος καταλληλότητας ώστε να υποστηριχθεί η ανάπτυξη διάφορων σχεδίων σταδιοδρομίας.



Η εν λόγω δημιουργία προφίλ μπορεί να περιλαμβάνει Οικογένειες Εργασιών, Κωδικούς Εργασιών και Θέσεις.

Με τη δημιουργία των προφίλ ρόλων, όλοι οι υπάλληλοι, υπεύθυνοι προσλήψεων και διευθυντές μπορούν να έχουν συνεπή κατανόηση των απαιτήσεων που συνεπάγεται ο ρόλος και η θέση τους εντός του οργανισμού.

#### **5.1.13.4 Ανάλυση Χάσματος/Καταλληλότητας Υπαλλήλων**

*[14]/Performing Gap and Match Analyses on a Workforce*

Το σύστημα προσφέρει τις ακόλουθες τυπικές αναλύσεις συνάφειας/ χάσματος:

- Αντιστοίχιση Ατόμου σε Ρόλο
- Αντιστοίχιση Ρόλου σε Άτομο
- Αντιστοίχιση Ομάδας σε Εργασία

#### **5.1.14 Career Planning (Διαχείριση Πλάνων Καριέρας)**

*[15]/Planning Careers, [2]*

Η λειτουργικότητα Career Planning που είναι ενσωματωμένη στη Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources αποτελεί σπουδαίο εργαλείο που δύναται να χρησιμοποιείται για την προετοιμασία των υπαλλήλων με μεγάλες δυνατότητες για κύριες διευθυντικές θέσεις.

Επιπρόσθετα, το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να χρησιμοποιεί σχέδια σταδιοδρομίας για τη συμπλήρωση ελέγχων απόδοσης και προγραμμάτων κατάρτισης για όλους τους υπαλλήλους του οργανισμού, προκειμένου να βοηθά τους υπαλλήλους να προετοιμάζονται για τις νέες εργασίες καθώς και για επικείμενες αρμοδιότητες.

Με όποιον τρόπο και αν επιλέξει να κάνει χρήση της εν λόγω λειτουργικότητας το τμήμα ανθρώπινου δυναμικού, η λειτουργικότητα Career Planning βοηθά στην ανάπτυξη εκπαιδευμένου, πρόθυμου προσωπικού που είναι έτοιμο να αναλάβει ανοικτές θέσεις στον οργανισμό.

Η λειτουργικότητα Career Planning μπορεί να διαιρεθεί σε τρεις λειτουργικές ομάδες:

#### **5.1.14.1 Ορισμός Πορείας Σταδιοδρομίας**

Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα δίνει τη δυνατότητα στους ειδικούς ανθρώπινων πόρων να ορίζουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των υπαλλήλων.

Επιπρόσθετα, κάνοντας διαθέσιμες πληροφορίες εξέλιξης σταδιοδρομίας για όλους τους υπαλλήλους και διευθυντές, η συγκεκριμένη λειτουργικότητα επιτρέπει τον βολонταριστικό προγραμματισμό σταδιοδρομίας.

#### **5.1.14.2 Αντιστοίχιση Ρόλων σε Υπαλλήλους**

Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα επιτρέπει τη δημιουργία λίστας προτιμήσεων για εργασίες, και επισημαίνει τα κενά που μπορεί να αγωνίζονται να καλύψουν οι υπάλληλοι μέσω των σχεδίων ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

#### **5.1.14.3 Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας**

Η συγκεκριμένη λειτουργικότητα διευκολύνει τη διατήρηση και την υποκίνηση των υπαλλήλων, επιτρέποντας στον οργανισμό να συνειδητοποιεί τις πλήρεις δυνατότητες των υπαλλήλων του και να προγραμματίζει την εξέλιξη αυτών στο σύνολο των οργανωτικών δομών και θέσεων του.

#### **5.1.15 Succession Planning (Διαχείριση Πλάνων Εξέλιξης)**

[15]/Planning Successions, [2]

Προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομαλή μετάβαση στην ηγεσία του οργανισμού, οι ειδικοί του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού χρειάζεται να προσδιορίζουν σωστά και εκ των προτέρων ποιος θα αντικαταστήσει τους υπαλλήλους που κατέχουν σήμερα θέσεις κλειδιά.

Παρακολουθώντας πληροφορίες αναφορικά με θέσεις κλειδιά, αρμοδιότητες και λίστες υποψηφίων, οι ειδικοί του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να προβλέπουν τις οργανωτικές δυσχέρειες και να αναπτύσσουν πολλαπλά σενάρια για πραγματικές ή και προγραμματιζόμενες διαδοχές.

Η λειτουργικότητα Successions Planning που είναι ενσωματωμένη στη Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, επιτρέπει τόσο την προετοιμασία των υπαλλήλων για την εξέλιξή τους εντός του οργανισμού όσο και για την ενεργοποίηση των απαιτούμενων διαδικασιών επιλογής εξωτερικών πόρων για κύριες θέσεις.

Η λειτουργικότητα εξαρτάται από τον ορισμό των κύριων θέσεων του οργανισμού καθώς και από την τήρηση των κύριων θέσεων ειδικότερα.

Σε ότι αφορά τον προσδιορισμό κρίσιμων θέσεων, υπάρχουν αρκετές δυνατότητες αναζήτησης:

- Ιεραρχία, κατάσταση Θέσεων
- Απαιτήσεις ικανοτήτων για τις Θέσεις

Η λειτουργικότητα του προγραμματισμού της διαδοχής επιτρέπει την παρακολούθηση όλων των κατάλληλων υποψηφίων και τον καθορισμό της διαθεσιμότητας των υπαλλήλων.

Η λειτουργικότητα μπορεί να βελτιωθεί ώστε να επιτρέπει στους Διευθυντές να προτείνουν άμεσα υποψήφιους για Κύριες Θέσεις.

Επιπρόσθετα, η λειτουργικότητα Succession Planning προσφέρει σειρά αναζητήσεων που υποστηρίζουν τη θέση υποψηφίου. Συνεπώς, οι ειδικοί του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού μπορούν επίσης να λάβουν λίστα υποψηφίων που κατέχουν μία συγκεκριμένη θέση ή εργασία στο σχέδιο της σταδιοδρομίας τους.

Κατά τον καθορισμό ενός σχεδίου διαδοχής για μία κύρια θέση, το σύστημα προσφέρει στους χρήστες μία προκαθορισμένη λίστα κατάλληλων υποψηφίων βάσει των σχεδίων σταδιοδρομίας και της διαθεσιμότητας των υπαλλήλων. Οι ειδικοί του τμήματος

ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να προσαρμόσουν αυτή τη λίστα και να κατατάξουν τους υποψηφίους. Επιπλέον, υπάρχει η δυνατότητα περαιτέρω ανάλυσης της λίστας προκειμένου να γίνει δυνατή η βέλτιστη αντιστοίχισης των υποψηφίων σε κύριες θέσεις.

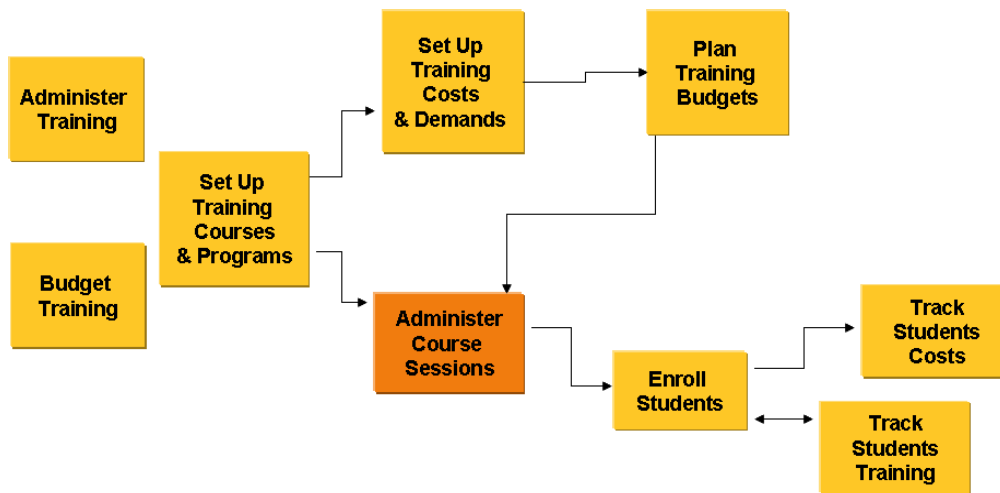
### **5.1.16 Training Budgeting & Administration (Διαχείριση Εκπαίδευσης)**

[17], [2], [20], [21]

Μέσω της λειτουργικότητας Training Budgeting and Administration, η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources επιτρέπει στους οργανισμούς να εκτελούν διάφορα προγράμματα εκπαίδευσης, καταρτίζοντας παράλληλα τον προϋπολογισμό και παρακολουθώντας τις δαπάνες εκπαίδευσης.

Συγκεκριμένα, η λειτουργικότητα Budgeting and Administration που είναι ενσωματωμένη στη Εφαρμογή PeopleSoft Enterprise Core Human Resources:

- Εκτυπώνει περιγραφές και προγράμματα μαθημάτων, ενώ επεξεργάζεται εγγραφές και μαθητολόγια.
- Παρακολουθεί πληροφορίες αναφορικά με τους εκπαιδευτές και τις εκπαιδευτικές εγκαταστάσεις.
- Παράγει προϋπολογισμούς και προβλέψεις για τα κόστη εκπαίδευσης, παρακολουθεί τα πραγματικά κόστη, και συγκρίνει τις προϋπολογισθείσες έναντι των πραγματικών δαπανών.



*Εικόνα 5-27: Επιχειρηματικές Διαδικασίες Προϋπολογισμού Εκπαίδευσης και Διαχείρισης Εκπαίδευσης*

Στην άνωθεν εικόνα περιγράφονται οι Επιχειρηματικές Διαδικασίες Προϋπολογισμού Εκπαίδευσης και Διαχείρισης Εκπαίδευσης οι οποίες επιτρέπουν την οργάνωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων και προϋπολογισμών, τον προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών του οργανισμού, την οργάνωση σειρών μαθημάτων, την εγγραφή σπουδαστών στα μαθήματα και την παρακολούθηση της προόδου εκπαίδευσης υπαλλήλων και των εξόδων εκπαίδευσης.

Προκειμένου να καταδειχτούν οι συσχετίσεις, η λειτουργικότητα Training Administration and Budgeting έχει διαιρεθεί σε οκτώ λειτουργικές ομάδες:

- Ορισμός Σεμιναρίων
- Διαχείριση Διοργανώσεων των Σεμιναρίων
- Ορισμός Προγραμμάτων Εκπαίδευσης
- Αντιστοίχιση Ικανοτήτων Μαθήματος Στόχου
- Ενημέρωση Προφίλ Ικανοτήτων Σπουδαστή
- Διαχείριση Λίστας Εγγραφών
- Προϋπολογισμός Εκπαίδευσης
- Αξιολόγηση Εκπαίδευσης

Μέσω της λειτουργικότητας Training Administration & Budgeting, η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources παρέχει ένα πλήρες περιβάλλον για τη διαχείριση όλων των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης.

Συνεπώς, η λειτουργικότητα Training Administration and Budgeting επιτρέπει την πλήρη διαχείριση όλων των δραστηριοτήτων εκπαίδευσης συμπεριλαμβανομένων της διαχείρισης και προϋπολογισμού των ακόλουθων:

- Σεμιναρίων και διοργανώσεων των σεμιναρίων.
- Εξοπλισμού, υλικών και εγκαταστάσεων εκπαίδευσης.
- Καταλόγων και προγραμμάτων εκπαίδευσης.

Επιπρόσθετα, η λειτουργικότητα Training Administration επιτρέπει στους οργανισμούς, και τους ειδικούς ανθρώπινων πόρων συγκεκριμένα, όχι μόνο να παρακολουθούν και να προγραμματίζουν εξωτερικές και εσωτερικές σειρές μαθημάτων με μεγάλη ποικιλία μεθόδων διδασκαλίας (π.χ. εκπαιδευτής, βίντεο, πρακτική εξάσκηση, κτλ.), αλλά και να διαχειρίζονται αποτελεσματικά τόσο τους εκπαιδευτές όσο επίσης και τους οργανισμούς που παρέχουν υπηρεσίες εκπαίδευσης.

Συγκεκριμένα, προκειμένου να ορίσει σεμινάρια και διοργανώσεις και να επιλέξει τους εκπαιδευτές που διαθέτουν τα καλύτερα προσόντα, η λειτουργικότητα Training Administration πραγματοποιεί τα ακόλουθα μέσω του στοιχείου Instructor Table:

- Καθορίζει πληροφορίες αναφορικά με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς εκπαιδευτές.
- Παρακολουθεί τα κόστη εκπαιδευτών σε τομείς εξειδίκευσης.
- Συγκρίνει τις απαιτήσεις του οργανισμού αναφορικά με τους εκπαιδευτές για ένα σεμινάριο, με τα προφίλ ικανοτήτων και επιτευγμάτων όλων των εκπαιδευτών.

### **5.1.17 Reporting & Analysis (Συστήματα Αναφορών- Στατιστικά)**

Η πλατφόρμα PeopleSoft HCM προσφέρει εκτεταμένη σειρά έτοιμων εκθέσεων-αναφορών, οι οποίες μπορούν να προσαρμοστούν εύκολα στις απαιτήσεις του

Οργανισμού. Επιπρόσθετα η λειτουργικότητα PeopleSoft Core Human Resources με την εγγενή υποστήριξη ιστορικότητα, μετατρέπει τις συνήθεις εκθέσεις/ αναφορές σε αναπόσπαστα εργαλεία διαχείρισης, προγραμματισμού και ανάλυσης της στρατηγικής και των στόχων του Οργανισμού. Δεδομένου ότι η πλατφόρμα PeopleSoft HCM διατηρεί πληροφορίες – αναφερόμενες στο παρελθόν, το παρόν και το μέλλον – οι σύγχρονοι οργανισμοί έχουν τη δυνατότητα να δημιουργούν σενάρια ενδεχόμενων (“what-if”) και χρονικών σημείων (“point-in-time”).

Συγκεκριμένα, η ενσωματωμένη λειτουργικότητα Reporting and Analysis προσφέρει:

- Δεκάδες διαδικασίες SQR, COBOL για τη σύνταξη, τη συγκέντρωση και την οργάνωση δεδομένων προετοιμάζοντάς τα για σαφή και επικεντρωμένη δημιουργία εκθέσεων,
- Εκθέσεις/ αναφορές σε όλες τις υποστηριζόμενες από το σύστημα γλώσσες,
- Εργαλεία ανάλυσης τάσεων εργατικού δυναμικού τα οποία βασίζονται σε παραμέτρους οριζόμενες από τον Οργανισμό,
- Πληροφορίες για την μελέτη της επίδρασης των οργανωτικών προγραμμάτων και πολιτικών στο σύνολο του Οργανισμού,
- Υψηλή ασφάλεια σε επίπεδο χρήστη και ρόλου, αλλά και σε καθολικό επίπεδο για τη διατήρηση της εμπιστευτικότητας ευαίσθητων πληροφοριών που περιέχονται στις εκθέσεις/ αναφορές.

Τύποι εκθέσεων υποστηριζόμενοι από το σύστημα:

- Τυποποιημένες/ προκατασκευασμένες εκθέσεις ,
- Ad-Hoc εκθέσεις βασιζόμενες σε αντίστοιχα ad-hoc ερωτήματα,
- Πολυδιάστατη ανάλυση και ανάλυση ενδεχομένων

Οι παραπάνω τύποι αναφορών μπορούν να παραχθούν και στη συνέχεια να διανεμηθούν προς χρήση από το προσωπικό. Το σύστημα προσφέρει εργαλεία δημιουργίας, διατήρησης και αλλαγής των εκθέσεων.

Ακολουθούν ενδεικτικές οθόνες με δείγματα αναφορών:



Εικόνα 5-28: Query Manager

Οι χρήστες του συστήματος μπορούν να αναλύουν ή και να παρουσιάζουν τις πληροφορίες σε εκθέσεις, χρησιμοποιώντας τα ακόλουθα εργαλεία:

#### 5.1.17.1 PeopleSoft Query

[22]

Το εργαλείο PeopleSoft Query προσφέρει τη δυνατότητα δόμησης απλών και σύνθετων αναζητήσεων/ ερωτημάτων, χωρίς να απαιτείται η σύνταξη προτάσεων SQL. Επιπλέον επιτρέπει την εξαγωγή δεδομένων με ακρίβεια κάνοντας χρήση προκαθορισμένων απεικονίσεων (views) της βάσης δεδομένων PeopleSoft HCM. Τα ερωτήματα δύνανται να είναι απλά ή και σύνθετα, μεμονωμένα, ad-hoc ή επαναληπτικά. Όλα τα ερωτήματα μπορούν να εκτελεστούν από τυπικούς φυλλομετρητές διαδικτύου (browsers).



#### **5.1.17.2 PS/nVisio**

[23]

Το εργαλείο PS/nVisio επιτρέπει την ανάκτηση των δεδομένων από τη βάση δεδομένων PeopleSoft HCM σε υπολογιστικό φύλλο του Excel για την υποστήριξη τόσο εξωτερικών όσο και εσωτερικών απαιτήσεων δημιουργίας εκθέσεων/ αναφορών. Επιπλέον επιτρέπει τη δημιουργία διαμόρφωσης έκθεσης/ αναφοράς, η οποία δύναται να καθορίσει τόσο τα προς ανάκτηση δεδομένα όσο επίσης και την τελική διαμόρφωση της έκθεσης/ αναφοράς.

#### **5.1.17.3 Εκθέσεις Δομημένων Ερωτημάτων/Αναζητήσεων (Structured Query Reports (SQR))**

[24]

Το εν λόγω εργαλείο χρησιμοποιείται για την εξαγωγή δεδομένων από τις σχεσιακές βάσεις δεδομένων και τη δρομολόγησή τους στο εργαλείο Brio Structured Report Writer για εκτύπωση ή εμφάνιση σε προκαθορισμένη διαμόρφωση. Οι χρήστες της Εφαρμογής μπορούν να χρησιμοποιήσουν μια ποικιλία τυπικών SQR για τη σύνοψη των πληροφοριών και των δεδομένων πινάκων.

#### **5.1.17.4 Εκθέσεις Crystal**

[25]

Το εν λόγω εργαλείο αποτελεί ισχυρό διαμορφωτή εκθέσεων, το οποίο μέσω διεπαφής Open Query με την πλατφόρμα PeopleSoft HCM, μπορεί να εξάγει δεδομένα τα οποία έχουν καταχωρηθεί στους πίνακες του HCM.

Οι χρήστες με πρόσβαση στο Query Designer για Windows, μπορούν να εκτελούν αυτοσχέδια ή και προκαθορισμένα ερωτήματα/ αναζητήσεις απευθείας στο εργαλείο Crystal Reports. Χρήστες με εγκατεστημένο τον πελάτη για Windows (Crystal Reports client) μπορούν να προγραμματίζουν την εκτέλεση προκαθορισμένων εκθέσεων/ αναφορών στον εξυπηρετητή Process Scheduler και να δρομολογούν τα αποτελέσματα στο PeopleSoft Report Manager.

### **5.1.18 Position Management (Διαχείριση Ειδικοτήτων & Θέσεων Εργασίας)**

[26]

Η Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources προσφέρει στον οργανισμό την απαιτούμενη δυναμική και ευελιξία ούτως ώστε η διαχείριση των εργαζομένων του να δύναται να τελεστεί είτε μέσω της διαχείρισης των επαγγελματιών – ειδικοτήτων που απασχολούνται ή χρειάζεται να απασχοληθούν στον οργανισμό είτε μέσω της διαχείρισης των θέσεων εργασίας.

Η λειτουργικότητα Position Management, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources δύναται να διαχειρισθεί:

- Διατήρηση Θέσεων Εργασίας
- Προϋπολογισμός Θέσεων Εργασίας

### **5.1.19 Tree (Organizational Chart) Manager (Διαχείριση Οργανωτικής Διάρθρωσης & Οργανογραμμάτων)**

[27]

Η λειτουργικότητα Tree (Organizational Chart) Manager, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources παρέχει στον οργανισμό τη δυνατότητα να διαχειρίζεται το σύνολο των προϋποθέσεων και των επιχειρησιακών διαδικασιών για το σχεδιασμό της οργανωτικής του διάρθρωσης και εν συνεχεία να παράγει λεπτομερή δέντρα απεικόνισης της οργάνωσης των οντοτήτων που τον απαρτίζουν - οργανογράμματα του οργανισμού, κάνοντας χρήση – αποτυπώνοντας στην ουσία, το σύνολο της πληροφορίας που διαχειρίζεται η Εφαρμογή Core Human Resources καθώς και ένα πακέτο δημιουργίας οργανογραμμάτων τρίτου κατασκευαστή, το οποίο έχει αφομοιωθεί πλήρως από την Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources.

### **5.1.20 PeopleSoft e-Profile**

[28], [39], [40]

Η λειτουργικότητα - Συνεργατική Εφαρμογή Αυτοεξυπηρέτησης PeopleSoft e-Profile, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, παρέχει μέσα από ένα φιλικό και εύχρηστο δικτυακό περιβάλλον στους εργαζόμενους του οργανισμού αυξημένες δυνατότητες αυτοεξυπηρέτησης ως προς την αποθήκευση, τήρηση, ανάκτηση και εν γένει διαχείριση των δικών τους δημογραφικών δεδομένων, όπως π.χ. ονομάτων, τηλεφωνικών αριθμών, στοιχείων οικογενειακής κατάστασης, ημερομηνιών γέννησης, διευθύνσεων κατοικίας και αλληλογραφίας, κλπ.

Η Εφαρμογή PeopleSoft e-Profile έχει κληρονομήσει όλες τις βέλτιστες λειτουργικότητες παγκόσμιας χρήσης (παγκόσμια μορφοποίηση ονομάτων και διευθύνσεων, πολλαπλές νομισματικές μονάδες και γλώσσες, κλπ.) από την υποκείμενη μονάδα λογισμικού, το PeopleSoft Core Human Resources.

Ειδικότερα, η Εφαρμογή PeopleSoft e-Profile παρέχει τις παρακάτω δυνατότητες:

- Διαχείριση Προσωπικών Πληροφοριών
- Δυνατότητες Αίτησης Αδείας
- Προτιμήσεις Χρήστη για τη Ροή Εργασίας

### **5.1.21 PeopleSoft e-Profile Manager**

[29], [41], [42]

Οι Προϊστάμενοι Τμημάτων, οι Προϊστάμενοι Γραμμής και οι Διευθυντές του οργανισμού μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη λειτουργικότητα της Συνεργατικής Εφαρμογής Αυτοεξυπηρέτησης PeopleSoft e-Profile Manager, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, για την ενημέρωση των δημογραφικών στοιχείων τους καθώς και για τη διαχείριση της κατάστασης κάθε υφιστάμενου εργαζομένου του τμήματός τους, μέσα από ένα φιλικό και εύχρηστο, δικτυακό περιβάλλον εργασίας.

Αυτές οι συναλλαγές περιλαμβάνουν την αλλαγή της κατάστασης της πλήρους ή της μερικής απασχόλησης ενός εργαζομένου, την ενημέρωση των στοιχείων διεύθυνσης της μόνιμης κατοικίας και της αλληλογραφίας, του τηλεφώνου επικοινωνίας και άλλων προσωπικών δεδομένων, καθώς και τη διαχείριση των όποιων αλλαγών στη φύση, στο αντικείμενο, στις αρμοδιότητες ή και στην τοποθεσία στην εργασία, πιθανές προτάσεις για προαγωγές, μεταθέσεις απολύσεις, συνταξιοδοτήσεις και άλλα συμβάντα που σχετίζονται με την κατάσταση ενός εργαζόμενου.

### **5.1.22 PeopleSoft e-Development**

[30], [37], [38]

Σήμερα οι οργανισμοί μπορούν να αναπτύξουν τους εργαζόμενούς τους παρέχοντάς τους την ευκαιρία να εξελιχθούν στους τρέχοντες εργασιακούς ρόλους τους ή και να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τα τυπικά και άλλα προσόντα που απαιτούνται για να αναρριχηθούν επαγγελματικά στις δομές του οργανισμού. Ωστόσο, η εν λόγω υποβοήθηση της εξέλιξης των εργαζομένων απαιτεί κάτι παραπάνω από δικτυακά εργαλεία αυτοεξυπηρέτησης που απλώς τους εγγράφουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Ειδικότερα, οι οργανισμοί χρειάζεται να παρέχουν στους εργαζόμενούς τους συλλογικά εργαλεία που θα τους καθοδηγήσουν στα βήματα προς την επαγγελματική επιτυχία.

Η λειτουργικότητα PeopleSoft e-Development, η οποία ενσωματώνεται στην Εφαρμογή PeopleSoft Enterprise Core Human Resources αποτελεί Συνεργατική Εφαρμογή Αυτοεξυπηρέτησης η οποία στηρίζει και ενισχύει την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων του οργανισμού συμπεριλαμβανομένων των προϊσταμένων και διευθυντών. Αλληλεπιδρά αρμονικά και συμπληρωματικά με τις λειτουργικότητες της Διαχείρισης της Εκπαίδευσης, της Διαχείρισης των Δεξιοτήτων και του Σχεδιασμού των Πλάνων Καριέρας και Διαδοχής που ομοίως ενσωματώνονται στην Εφαρμογή PeopleSoft Enterprise Core Human Resources.

Στην ουσία, η λειτουργικότητα PeopleSoft e-Development καταπιάνεται με τη διαχείριση και την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης στους εργαζόμενους, τη διαχείριση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων αυτών, το σχεδιασμό της καριέρας και των πλάνων εξέλιξής τους στον οργανισμό καθώς και με άλλους τομείς.

## **5.2 PeopleSoft Recruiting Solution Modules (Προσλήψεις)**

### **5.2.1 PeopleSoft Candidate Getaway**

[32]

Στην αγορά εργασίας του 21ου αιώνα οι απαιτήσεις για ανθρώπους ιδιαίτερα ικανούς ξεπερνούν την προσφορά και οι οργανισμοί δεν καταφέρνουν να νικήσουν στη μάχη των προσλήψεων με μία απλή συλλογή βιογραφικών ή με τη διεξαγωγή περισσότερων συνεντεύξεων σε σχέση με τον ανταγωνισμό. Οι σύγχρονοι οργανισμοί είναι σε θέση να κερδίσουν την άνωθεν μάχη εύρεσης του κατάλληλου προσωπικού, μόνο αν καταφέρουν να δώσουν τη κατάλληλη εργασία στους κατάλληλους ανθρώπους και να τους κρατήσουν εκεί.

Η Εφαρμογή PeopleSoft Candidate Getaway επιτρέπει στους σύγχρονους οργανισμούς να βελτιώνουν και να οργανώνουν καλύτερα τη διαδικασία προσλήψεων από την αρχή ως το τέλος. Η Εφαρμογή PeopleSoft Candidate Getaway παρέχει ένα πλήρες σετ πλήρως αυτοματοποιημένων διαδικασιών αυτο-εξυπηρέτησης για τους εξωτερικούς υποψήφιους, τους εσωτερικούς υποψήφιους – εργαζόμενους. Εξαλείφοντας τα θέματα, τα προβλήματα και τις καθυστερήσεις της γραφειοκρατίας, οι οργανισμοί μπορούν να προλάβουν να κάνουν έγκαιρα μία ανταγωνιστική προσφορά στους υποψηφίους που είναι οι πρώτες τους επιλογές.

Με τη χρήση της Εφαρμογής PeopleSoft Candidate Getaway τόσο οι εξωτερικοί όσο και οι εσωτερικοί υποψήφιοι μπορούν να δουν και να ξαναδούν όλες τις περιγραφές των ανοιχτών θέσεων εργασίας εντός του οργανισμού καθώς και όλες τις σχετικές πληροφορίες που αφορούν τις επιμέρους προσλήψεις online, και να επιλέξουν εκείνες τις

εργασίες – θέσεις που τους ενδιαφέρουν συγκεντρώνοντας τις στο καλάθι εργασιών τους. Επιπλέον, και με τη χρήση της Εφαρμογής PeopleSoft Candidate Getaway τόσο οι εξωτερικοί όσο και οι εσωτερικοί υποψήφιοι μπορούν να αξιολογούν μόνοι τους κατά πόσον τα προσόντα τους καλύπτουν τις απαιτήσεις της κάθε εργασίας. Οι υποψήφιοι εν συνεχεία μπορούν να υποβάλουν ένα online βιογραφικό και να κάνουν αίτηση για τις εργασίες – θέσεις που έχουν επιλέξει. Αφού ο υποψήφιος υποβάλει το βιογραφικό του, οι επιχειρησιακές ροές που ενσωματώνονται στην Εφαρμογή, μπορούν και κρατούν όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη ενήμερα σχετικά με τη νέα αίτηση, την κατάσταση της συνέντευξης κλπ.

Αναλυτικά, η Εφαρμογή PeopleSoft Candidate Getaway υποστηρίζει:

- Αίτηση Εργασίας
- Προβολή Δημοσιεύσεων Εργασίας
- Προβολή Απαιτήσεων Εργασίας
- Σύσταση ενός Φίλου
- Εισαγωγή Αποτελεσμάτων Συνέντευξης
- Προβολή Προγράμματος Συνεντεύξεων

### **5.2.2 PeopleSoft Talent Acquisition Manager**

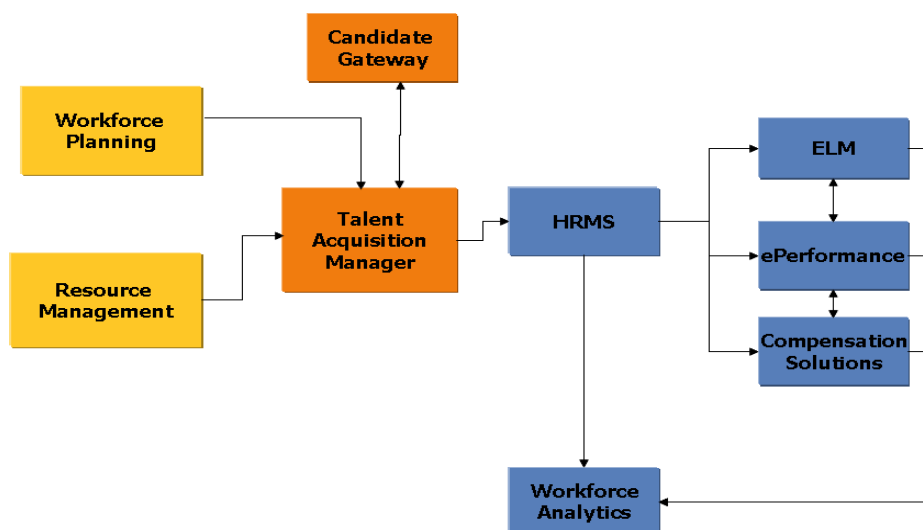
[31]

Η διαδικασία πρόσληψης μπορεί να είναι μια χρονοβόρα διαδικασία για όλους τους προϊσταμένους και τα στελέχη ανεύρεσης ταλέντων σε όλους τους οργανισμούς. Συγκεκριμένα, η παραπάνω διαδικασία μπορεί να είναι τόσο χρονοβόρα που πολύ συχνά ο ιδανικός υποψήφιος χάνει τη θέση από έναν άλλον που κινείται πιο γρήγορα. Γι' αυτόν το λόγο, η βελτιστοποίηση της διαδικασίας πρόσληψης είναι για τους σύγχρονους οργανισμούς το σημείο - κλειδί προκειμένου να κερδίσουν συγκριτικό πλεονέκτημα στον σύγχρονο, πολύπλοκο κόσμο της αγοράς εργασίας. Προκειμένου για την προσέλκυση και τη διατήρηση των ταλέντων που παρέχουν στον οργανισμό συγκριτικό πλεονέκτημα, προκειμένου δηλαδή για την πραγματοποίηση αποτελεσματικής διαδικασίας πρόσληψης, οι σύγχρονοι προϊστάμενοι χρειάζονται Συνεργατικές Εφαρμογές Αυτοδιαχείρισης που επεκτείνουν την παραδοσιακή αντίληψη της Αυτο-Εξυπηρέτησης. Ήτοι, εργαλεία που

παρέχουν τις απαιτούμενες πληροφορίες για τη λήψη καλύτερων, πιο γρήγορων, και πιο αποτελεσματικών αποφάσεων για το προσωπικό.

Η Συνεργατική Εφαρμογή Αυτοδιαχείρισης PeopleSoft Talent Acquisition Manager είναι η μόνη λύση που διαθέτει πλήρη λειτουργικότητα και παγκόσμια αρχιτεκτονική (Αρχιτεκτονική PeopleSoft Enterprise μόνο για το Διαδίκτυο).

Από την αξιολόγηση των αναγκών για νέες προσλήψεις του οργανισμού μέχρι και τη διαδικασία της πρόσληψης, η Εφαρμογή PeopleSoft Talent Acquisition Manager μεταμορφώνει την πολύπλοκη διαδικασία προσέλκυσης και διατήρησης των ταλέντων, σε μία ολοκληρωμένη και συνεχή επιχειρησιακή ροή για τον υπεύθυνο προσλήψεων και αξιολόγησης ταλέντων. Η Εφαρμογή PeopleSoft Talent Acquisition Manager επιτρέπει στους υπευθύνους της διαδικασίας πρόσληψης καθώς και στους υπευθύνους της αξιολόγησης των ταλέντων να ελέγχουν τις ανάγκες του οργανισμού για νέες προσλήψεις και να βοηθούν τον οργανισμό να αποκτά συγκριτικό πλεονέκτημα έναντι του ανταγωνισμού, προσλαμβάνοντας τους καλύτερους στο μικρότερο δυνατό χρόνο. Επιπλέον, η Εφαρμογή PeopleSoft Talent Acquisition Manager καλύπτει τις ανάγκες διάφορων εταιριών του οργανισμού όπου και εάν σε ολόκληρο τον κόσμο δραστηριοποιούνται.



Εικόνα 5-29: Οικοσύστημα Διαχείρισης Απόκτησης Ταλέντων

### **5.3 PeopleSoft e-Performance Module (Αξιολογήσεις)**

[33], [35], [36]

Η Συνεργατική Εφαρμογή Αυτοεξυπηρέτησης PeopleSoft e-Performance συνεργάζεται πλήρως, αρμονικά και συμπληρωματικά με την Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources, και συνεπώς επιτρέπει στους σύγχρονους οργανισμούς να οργανώσουν με επιτυχία και να διαχειριστούν με αποτελεσματικότητα όλο τους το ανθρώπινο κεφάλαιο, αποτιμώντας, αξιολογώντας και εν συνέχεια ενισχύοντας την απόδοση των εργαζομένων τους, ώστε να επιτευχθούν οι επιχειρηματικοί στόχοι του οργανισμού και παράλληλα και ταυτόχρονα οι προσωπικοί στόχοι των εργαζομένων.

Η λειτουργικότητα PeopleSoft e-Performance επιτρέπει την αποτελεσματική διαχείριση του συνόλου των πληροφοριών οι οποίες σχετίζονται τόσο με τα προσόντα, τις ικανότητες και δεξιότητες τόσο των εργαζομένων όσο και των υποψηφίων που αιτούνται την πρόσληψή τους στον οργανισμό, ως υποστηρίζεται από τη λειτουργικότητα της Διαχείρισης Δεξιοτήτων και Τυπικών Προσόντων – που είναι ενσωματωμένη στην Εφαρμογή PeopleSoft Core Human Resources -.

Ειδικότερα, η λειτουργικότητα PeopleSoft e-Performance επιτρέπει στους οργανισμούς να αξιολογούν και να αποτιμούν την απόδοση κάθε εργαζόμενου σε σχέση με συγκεκριμένα τυπικά προσόντα, δεξιότητες και στόχους και επιτεύγματα που σχετίζονται με τον εργασιακό τους ρόλο ή και τη θέση τους στον οργανισμό και να αποθηκεύουν, να προβάλλουν και να εκτυπώνουν τα δεδομένα από το ιστορικό που αφορούν την απόδοση του εργαζόμενου στον οργανισμό.

Η λειτουργικότητα PeopleSoft e-Performance υποστηρίζει τις ακόλουθες 4 ομάδες κριτηρίων αξιολόγησης:

- Δεξιότητες – Ποιοτικά Κριτήρια
- Αρμοδιότητες
- Στόχοι/ Αντικείμενα κλπ
- Ευθύνες



Ωστόσο, μπορεί να προστεθεί οποιοσδήποτε αριθμός επιπλέον κριτηρίων.

Η λειτουργικότητα PeopleSoft E-Performance παρέχει στον οργανισμό έτοιμη ολοκλήρωση με τις λειτουργικότητες:

- Διαχείριση Δεξιοτήτων και Τυπικών Προσόντων
- Σχεδιασμού Καριέρας
- Σχεδιασμού Διαδοχής
- Διαχείρισης Εκπαίδευσης

Για παράδειγμα, μία σειρά δεξιοτήτων αρχικά να συνδέονται με μία θέση εργασίας ή μια ειδικότητα. Στο επίπεδο της εργασίας, η αξιολόγηση και η σημασία των δεξιοτήτων και ικανοτήτων μπορούν να οριστούν. Η λειτουργικότητα της διαχείρισης της απόδοσης μπορεί στη συνέχεια να χρησιμοποιήσει τις δεξιότητες και ικανότητες ως απορρέουν από τη σύνδεσή τους με τις εν λόγω θέσεις εργασίας ή και ειδικότητες στη διαδικασία αξιολόγησης της απόδοσης. Τα εντοπισμένα κενά μπορούν να μετακινηθούν στη διαχείριση της εκπαίδευσης, όπου και κλείνουν μέσω της εγγραφής - συμμετοχής των αξιολογούμενων σε σειρά μαθημάτων ή εκπαίδευσης. Αυτό μπορεί να ενημερώσει αυτόματα το ατομικό προφίλ ικανοτήτων. Επιπλέον, και μέσω της λειτουργικότητας της διαχείρισης της απόδοσης, το αποτέλεσμα της αξιολόγησης θα χρησιμοποιηθεί για το σχεδιασμό των πλάνων διαδοχής του εργαζόμενου. Η επεξεργασία της απόδοσης θα αναγνωρίσει τους κορυφαίους υποψηφίους για το σχεδιασμό της διαδοχής.

#### **5.4 PeopleSoft Expenses Module (Εξοδα Ταξιδίων)**

Η Εφαρμογή PeopleSoft Expenses παρέχει μία κεντροποιημένη αποθήκευση και διαχείριση του συνόλου των εξόδων των εργαζομένων που σχετίζονται με ταξίδια και άλλες δαπάνες.

Με τη χρήση της Εφαρμογής PeopleSoft Expenses ο οργανισμός δύναται να:

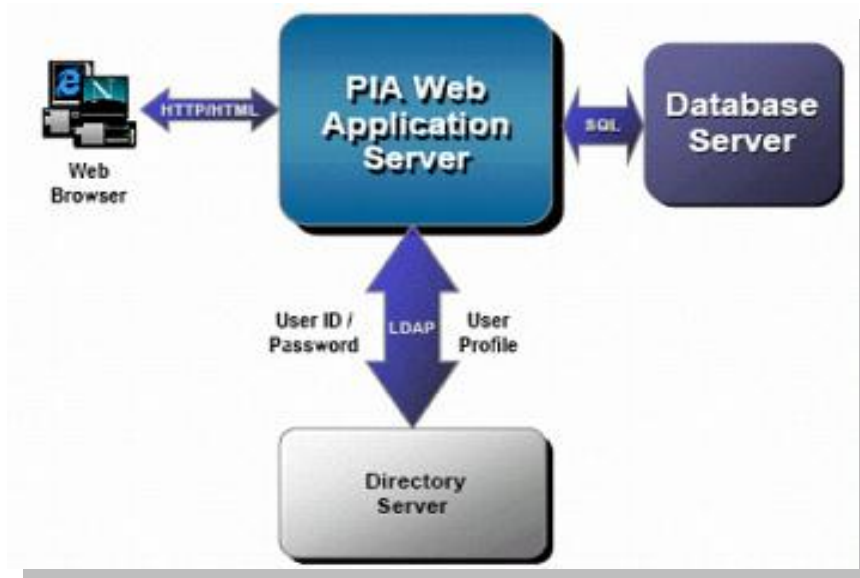
- Έχει πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες των εξόδων και τις επιμέρους λεπτομέρειες αυτών μέσω μίας και μόνο πλήρους σελίδας της Εφαρμογής.

- ❑ Ελέγχει τις εγκρίσεις ταξιδίων σε σχέση με τον προϋπολογισμό πριν από την έγκριση, καθώς και τις αναφορές εξόδων πριν την έγκριση και την πληρωμή.
- ❑ Υποστηρίζει σε πραγματικό χρόνο την παρακολούθηση του προϋπολογισμού και τη συνολική επεξεργασία όλων των συναλλαγών εξόδων που υπόκεινται σε έλεγχο υποβολής.
- ❑ Εγκρίνει τις αναφορές εξόδων.
- ❑ Διαχειρίζεται τις αποδείξεις των ταξιδίων..
- ❑ Διευθετεί τα αεροπορικά εισιτήρια.

## **5.5 PeopleSoft Directory Interface Module (Ενιαίος Κατάλογος Απασχολούμενων)**

*[34]/Using PeopleSoft Directory Interface*

Η διασύνδεση καταλόγων PeopleSoft Directory Interface επιτρέπει στους οργανισμούς να ενσωματώσουν την ασφάλεια του PeopleSoft σε καταλόγους LDAP (Lightweight Directory Access Protocol) για την πιστοποίηση της ταυτότητας (authentication) των χρηστών των καταλόγων. Με το PeopleSoft Directory Interface είναι δυνατή η κοινή χρήση των δεδομένων που ήδη υπάρχουν και τηρούνται στη βάση δεδομένων του PeopleSoft HCM σε συνδυασμό με τον κατάλογο του οργανισμού. Η πλήρης, out-of-the-box ενσωμάτωση σε κορυφαίους διακομιστές καταλόγου και το PeopleSoft HCM της Oracle παρέχει μια μοναδική, ασφαλή λύση για τη δημιουργία και την τήρηση προφίλ χρηστών.



*Εικόνα 5-30: PeopleSoft Directory Interface*

Το PeopleSoft Directory Interface απλουστεύει τη δημιουργία καταλόγων και την τήρηση δεδομένων, εξασφαλίζοντας ότι τα δεδομένα χρηστών στον κατάλογο συμπίπτουν με τα επιλεγμένα δεδομένα του PeopleSoft HCM. Επίσης μειώνει το κόστος IT αυτοματοποιώντας τις χρονοβόρες διαδικασίες τήρησης των προφίλ των εργαζομένων.



## 6. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΕΞΟΔΩΝ ΤΑΞΙΔΙΩΝ

### 6.1 Business Flow (Επιχειρησιακή Ροή)

Το συγκεκριμένο project είναι μια custom εφαρμογή PeopleSoft μέσω της οποίας ο χρήστης μπορεί να διαχειριστεί τα έξοδα ταξιδίων εξωτερικού.

Το flow είναι το ακόλουθο:

1. Αρχικά ο χρήστης εισάγει τα στοιχεία του ταξιδίου στην οθόνη «Στοιχεία Ταξιδιού» (το οποίο και έχει ένα κωδικό που αποτελείται από Κ[αριθμός]).

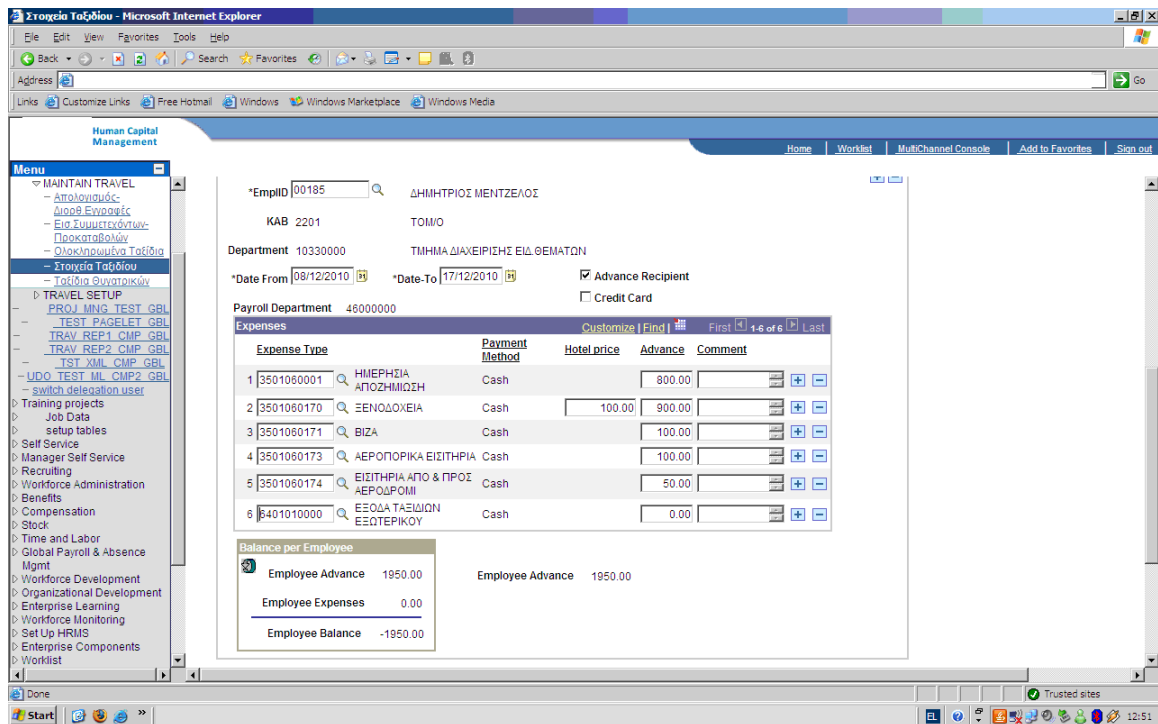
The screenshot shows a web browser window with the title 'Στοιχεία Ταξιδιού - Microsoft Internet Explorer'. The browser's address bar is empty. The page content is a form titled 'Trav Setup Pg' within a 'Human Capital Management' application. The form includes the following fields and values:

- Travel Code: K11
- \*Status: Active
- Alternate Pay Order Number: (empty)
- \*Date From: 08/12/2010
- \*EUR / USD: 1.50000
- Alternate Pay Order Date: (empty)
- \*Date-To: 17/12/2010
- \*Travel Type: Intern.
- \*Country: GBR United Kingdom
- City: LON ΛΟΝΔΙΝΟ
- \*Travel Category: 02 ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗ
- KAD: 64011 ΕΞΟΔΑ ΚΙΝΗΤΗΣ ΤΗΛΕΦΩΝΙΑΣ
- \*Benefit Code: 1.00
- Comment: ταξίδι στο Λονδίνο
- Decision Data:
  - \*Decision Number: 123/321
  - \*Decision Date: 07/12/2010
  - \*Decision Department: 00100017 ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

Εικόνα 6-1: Οθόνη «Στοιχεία Ταξιδιού»

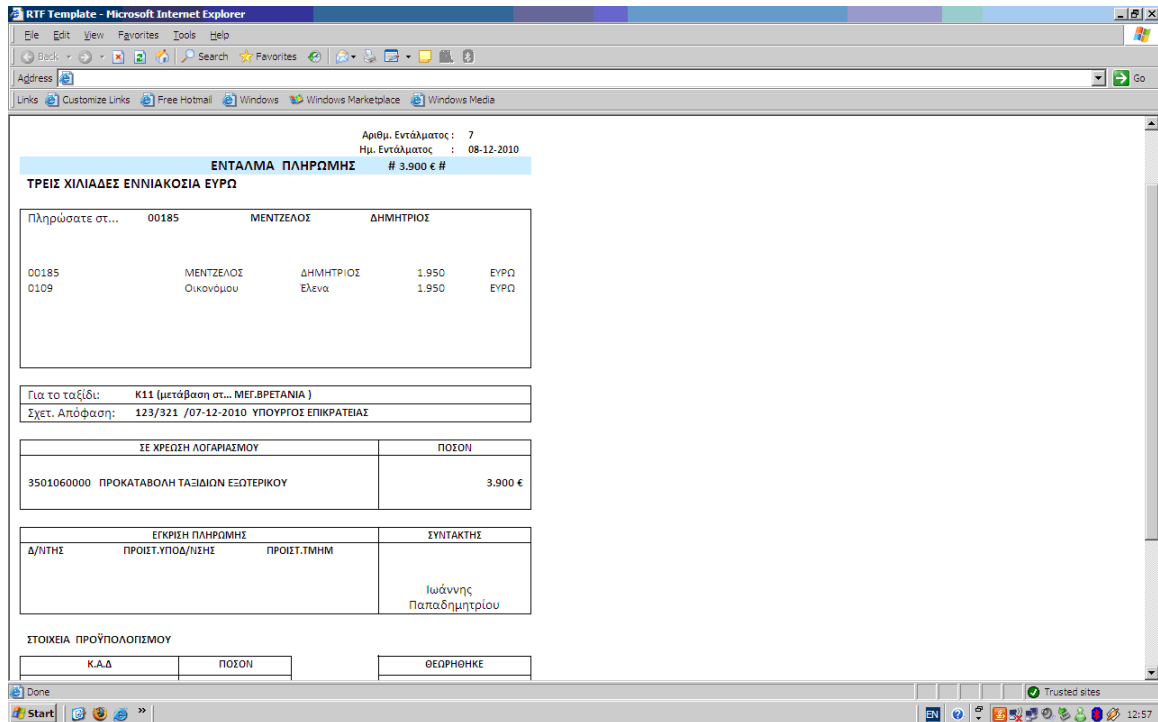
2. Πατώντας «Αποθήκευση», το σύστημα μεταφέρει το χρήστη αυτόματα στην οθόνη «Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών», στην οποία ο χρήστης εισάγει τους συμμετέχοντες σ' αυτό το ταξίδι και τις προκαταβολές που αντιστοιχούν στον καθένα. Η εφαρμογή υπολογίζει αυτόματα τις ημερήσιες αποζημιώσεις και τις προκαταβολές για τα ξενοδοχεία στηριζόμενη σε στοιχεία

που έχουν ήδη καταχωρηθεί για το ταξίδι, όπως Ημ/νίες Έναρξης και Λήξης ταξιδιού και Ισοτιμία.



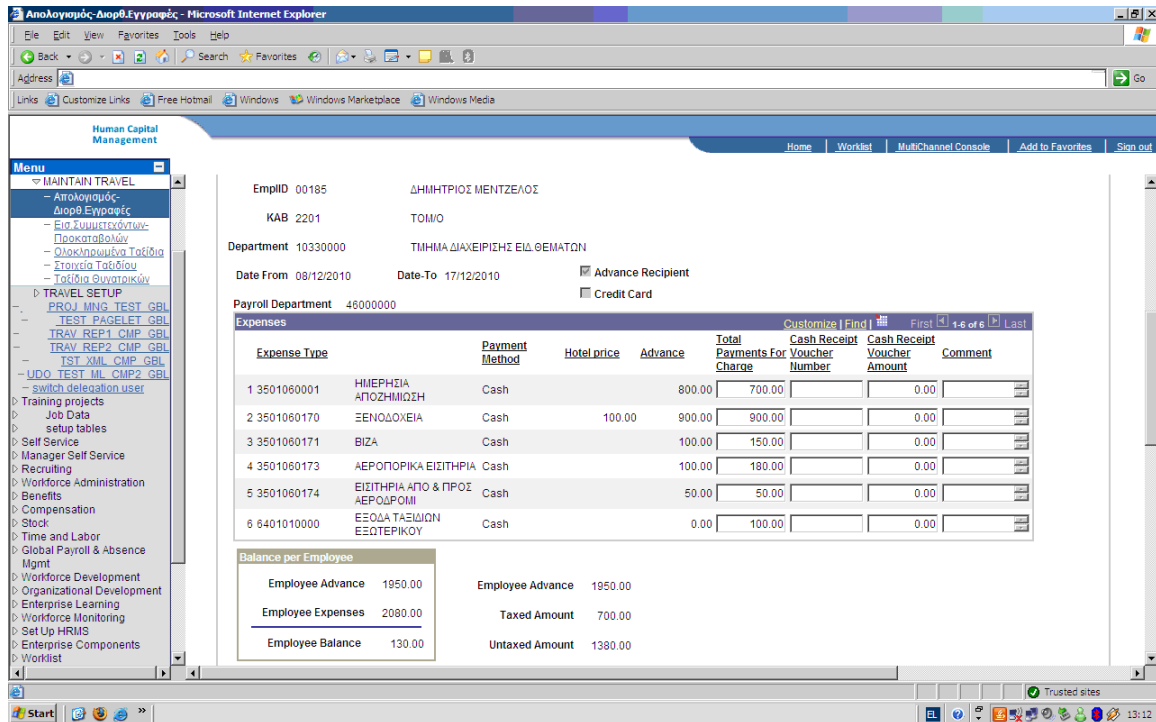
Εικόνα 6-2: Οθόνη «Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών»

3. Ο χρήστης έχει τη δυνατότητα να πατήσει «Αποθήκευση στα Πρόχειρα» ή «Ένταλμα Πληρωμής». Πατώντας το κουμπί «Ένταλμα Πληρωμής» εκδίδεται το αντίστοιχο Ένταλμα Πληρωμής.



Εικόνα 6-3: Έκδοση Εντάλματος Πληρωμής

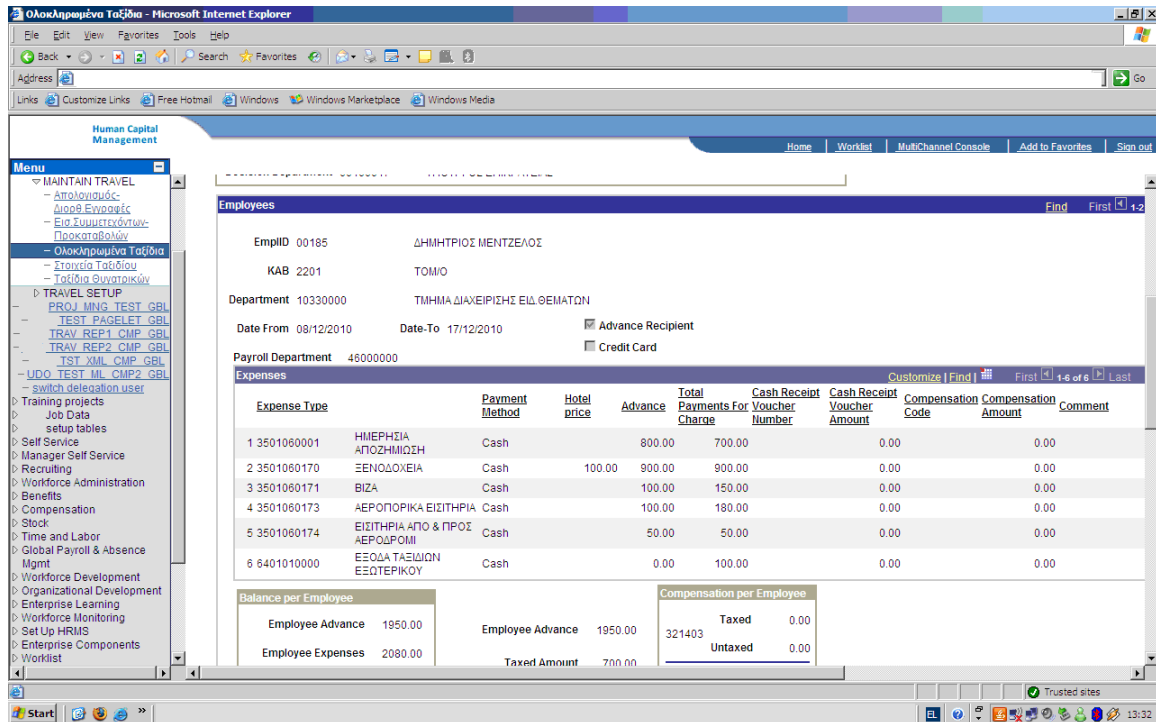
- Μετά την ολοκλήρωση του ταξιδιού, οι συμμετέχοντες προσκομίζουν τα απαραίτητα παραστατικά για να δικαιολογήσουν την προκαταβολή που πήρε έκαστος. Σύμφωνα με αυτά τα παραστατικά, ο χρήστης καταχωρεί τα ποσά απολογισμού στην οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές» και γίνονται οι απαραίτητοι υπολογισμοί. Σ'αυτή την οθόνη υπάρχει και η δυνατότητα διόρθωσης έκδοσης εντάλματος σε περίπτωση λάθους.



Εικόνα 6-4: Οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές»

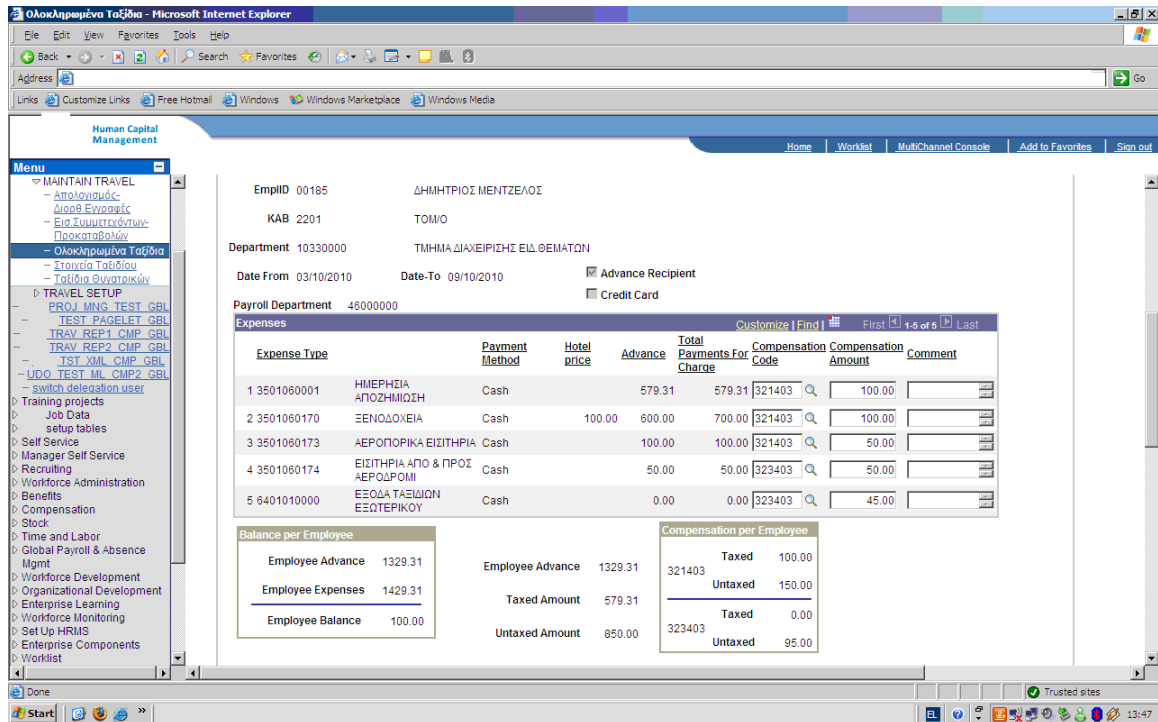
5. Όταν ο χρήστης πατήσει το κουμπί «Απολογισμός», τότε η εφαρμογή τον μεταφέρει αυτόματα στην οθόνη «Ολοκληρωμένα Ταξίδια». Η οθόνη αυτή ουσιαστικά είναι μια display only οθόνη στην οποία φαίνονται συγκεντρωτικά όλα τα στοιχεία για το ταξίδι. Ο χρήστης έχει τη δυνατότητα να κάνει διόρθωση του απολογισμού σε περίπτωση που έχει γίνει κάποιο λάθος, πατώντας το κουμπί «Διόρθωση Απολογισμού» (το οποίο τον μεταφέρει αυτόματα στην οθόνη του απολογισμού). Η καταχώρηση των απολογιστικών ποσών πρέπει να γίνεται καθολικά για όλους τους συμμετέχοντες στο ταξίδι.





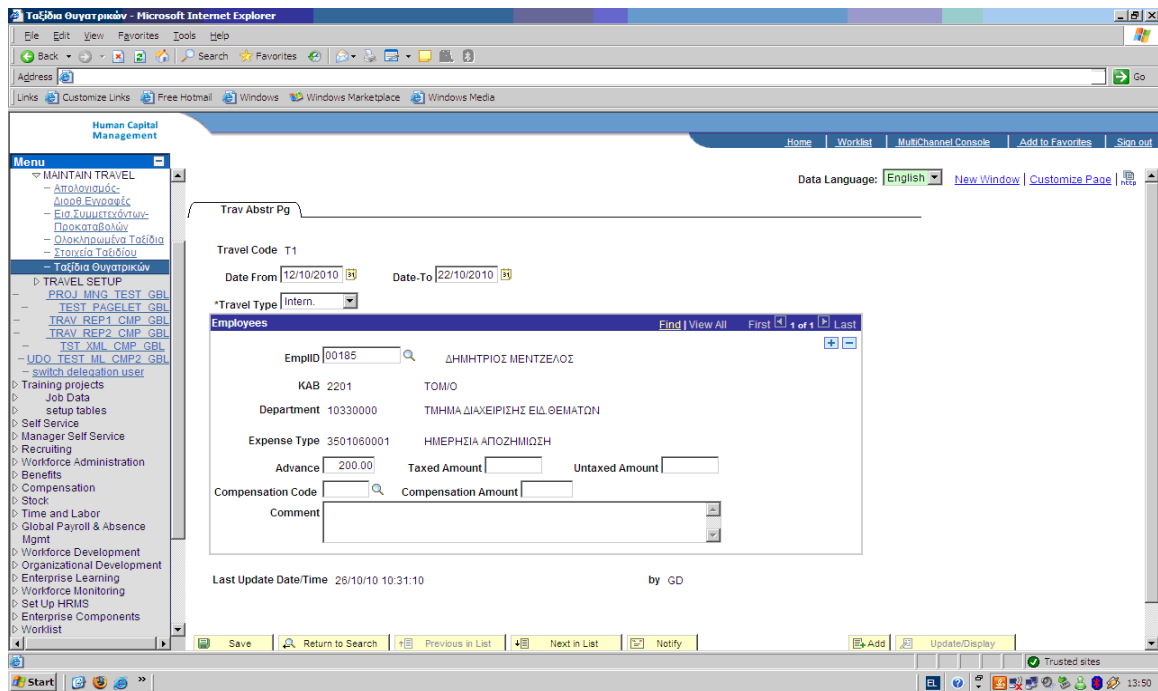
Εικόνα 6-5: Οθόνη «Ολοκληρωμένα Ταξίδια»

6. Μετά το πέρας του μήνα μέσα στον οποίο έγινε ο απολογισμός τρέχει μια διαδικασία (Process) η οποία απαγορεύει στο χρήστη να κάνει διόρθωση απολογισμού, αλλά του επιτρέπει να κάνει διορθωτικές εγγραφές (αντιλογισμό) πατώντας το κουμπί «Διορθωτικές Έγγραφες».



Εικόνα 6-6: «Διορθωτικές Εγγραφές»

7. Τέλος, η εφαρμογή διαχειρίζεται από ξεχωριστή οθόνη τα ταξίδια θυγατρικών εταιριών. Τα ταξίδια αυτά έχουν κωδικό T[αριθμός].



Εικόνα 6-7: Οθόνη «Ταξίδια Θυγατρικών Εταιριών»

## 6.2 Τεχνική Ανάλυση

### 6.2.1 Objects (Αντικείμενα)

- A. Για την υλοποίηση της οθόνης «Στοιχεία Ταξιδιού» δημιουργήθηκαν:
1. Το component TRAV\_SETUP\_CMP
  2. Η page TRAV\_SETUP\_PG
  3. Το record τύπου Table TRAVEL\_TB το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
    - TRAVEL\_ID\_FLD (Κωδικός Ταξιδιού) [KEY]
    - DATE\_FROM (Ημ/νία Έναρξης Ταξιδιού)
    - DATE\_TO (Ημ/νία Λήξης Ταξιδιού)
    - STATUS Translate Values:
      - A: για ταξίδια που είναι Active (Ενεργά)
      - I: για ταξίδια που είναι Inactive (Ανενεργά)
    - UDO\_TRAVEL\_TYPE Translate Values:
      - IN : για ταξίδια εσωτερικού
      - OUT: για ταξίδια εξωτερικού
    - TRAV\_CAT\_ID (Τύπος ταξιδιού) – Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record TRAVEL\_CAT στο οποίο έχουν καταχωρηθεί οι τιμές:
      - 01 – Εκπαιδευτικό
      - 02 – Εκμετάλλευσης
      - 03 – Επένδυσης
    - COUNTRY (Χώρα προορισμού) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record COUNTRY\_TBL στο οποίο περιλαμβάνονται όλες οι χώρες.
    - CITY\_DESCR (Πόλη προορισμού) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record SETUP\_CITY στο οποίο έχουν καταχωρηθεί οι πόλεις ανά χώρα
    - COMMENTS (Σχόλια)
    - EXP\_STATUS Translate Values:

- OPEN: το ταξίδι παίρνει αυτό το status όταν πατήσω «Αποθήκευση στα Πρόχειρα» στην οθόνη «Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών» ή όταν πατήσω «Διόρθωση Εντάλματος Πληρωμής» στην οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές». Τα ταξίδια που έχουν status = OPEN φαίνονται στο component TRAV\_EMPL\_CMP δηλαδή στην οθόνη «Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών».
- SUBM: το ταξίδι παίρνει αυτό το status όταν πατήσω «Ένταλμα Πληρωμής» στην οθόνη «Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών». Τα ταξίδια που έχουν status SUBM φαίνονται στο component TRAV\_SUBM\_CMP δηλαδή στην οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές».
- PAID: το ταξίδι παίρνει αυτό το status όταν πατήσω «Απολογισμός» στην οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές». Τα ταξίδια που έχουν status PAID φαίνονται στο component TRV\_HIST\_CMP δηλαδή στην οθόνη «Ολοκληρωμένα Ταξίδια».
- EDIT: το ταξίδι παίρνει αυτό το status όταν πατήσω «Διόρθωση Απολογισμού» στην οθόνη «Ολοκληρωμένα Ταξίδια». Τα ταξίδια που έχουν status EDIT φαίνονται στο component TRAV\_SUBM\_CMP δηλαδή στην οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές».
- CLOS: το ταξίδι παίρνει αυτό το status αφού τελειώσει ο μήνας μέσα στον οποίο έγινε ο απολογισμός (γίνεται μέσω ενός process που έχει δημιουργηθεί στο Application Engine Program με όνομα TRV\_APPL). Τα ταξίδια που έχουν status CLOS φαίνονται στο component TRV\_HIST\_CMP δηλαδή στην οθόνη «Ολοκληρωμένα Ταξίδια».
- CORR: το ταξίδι παίρνει αυτό το status όταν πατήσω «Διόρθωτικές Εγγραφές» στην οθόνη «Ολοκληρωμένα Ταξίδια». Τα ταξίδια που έχουν status CORR φαίνονται

στο component TRAV\_SUBM\_CMP δηλαδή στην οθόνη «Απολογισμός – Διορθ.Εγγραφές».

- BENEFIT\_CODE (Συντελεστής Προκαταβολής) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record BENESETUP στο οποίο έχουν καταχωρηθεί οι τιμές:
  - I – 0.25
  - O – 1.00
- DECISION\_NO (Αριθμός Απόφασης)
- DECISION\_DT (Ημ/νία Απόφασης)
- DECISION\_DEPT (Υπηρεσία Απόφασης)
- TOTAL\_ADVANCE (Σύνολο Προκαταβολής Ταξιδιού)
- TOTAL\_PAY (Σύνολο Εξόδων Ταξιδιού)
- TOTAL\_BALANCE (Συνολικός Ισολογισμός Ταξιδιού)
- ACCOUNTNUM (ΚΑΔ)
- EUR\_TO\_USD\_FLD (Ισοτιμία)
- PAY\_ORD\_NO\_FLD (Αριθμός Εντάλματος)
- PAY\_ORD\_DT\_FLD (Ημ/νία Έκδοσης Εντάλματος)
- ALT\_PAY\_ORD\_NO (Χειρόγραφος Αριθμός Εντάλματος)
- ALT\_PAY\_ORD\_DT (Χειρόγραφη Ημ/νία Έκδοσης Εντάλματος)
- TRV\_COMPL\_YEAR (Ημ/νία τελευταίου απολογισμού για το ταξίδι)
- TRAV\_CORR\_YEAR (Ημ/νία τελευταίας διορθωτικής εγγραφής για το ταξίδι)
- LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)
- LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)

**B.** Για την υλοποίηση της οθόνης «Εισαγωγή Συμμετεχόντων - Προκαταβολών» δημιουργήθηκαν:

- I.** Το component TRAV\_EMPL\_CMP το οποίο έχει ως search record το record τύπου view TRAV\_DRF\_VW το οποίο φέρνει τα ταξίδια που έχουν EXP\_STATUS 'OPEN' ή null.

2. Η page TRAVEL\_EXP\_PG

3. Το record τύπου Table TRAV\_EMP\_TB το οποίο περιλαμβάνει τα fields:

- TRAVEL\_ID\_FLD (Κωδικός Ταξιδιού) [KEY]
- EMPLID (Κωδικός Υπαλλήλου) [KEY]
- DATE\_FROM (Ημ/νία έναρξης ταξιδιού ανά υπάλληλο)
- DATE\_TO (Ημ/νία λήξης ταξιδιού ανά υπάλληλο)
- PAY\_EMPLOYEE Translate Values:
  - Y: Αν ο συμμετέχων στο ταξίδι είναι ο παραλήπτης του συνόλου της προκαταβολής
  - N: Αν ο συμμετέχων στο ταξίδι δεν είναι ο παραλήπτης του συνόλου της προκαταβολής
- CREDIT\_CARD Translate Values:
  - Y: Αν ο συμμετέχων στο ταξίδι έχει πιστωτική κάρτα.
  - N: Αν ο συμμετέχων στο ταξίδι δεν έχει πιστωτική κάρτα.
- EMPL\_ADVAV\_FLD (Προκαταβολή ανά υπάλληλο)
- EMPL\_EXPEN\_FLD (Εξοδα ανά υπάλληλο)
- EMPL\_BALAN\_FLD (Ισολογισμός ανά υπάλληλο)
- TAXED\_AMOUNT (Φορολογητέο ποσό ανά υπάλληλο)
- UNTAXED\_AMOUNT (Αφορολόγητο ποσό ανά υπάλληλο)
- TOTAL\_COMP\_ADD (Φορολογητέο ποσό διορθωτικών εγγραφών ανά υπάλληλο με κωδικό αποζημίωσης 321403)
- ADD\_UNTX\_COMP (Αφορολόγητο ποσό διορθωτικών εγγραφών ανά υπάλληλο με κωδικό αποζημίωσης 321403)
- TOTAL\_COMP\_SUB (Φορολογητέο ποσό διορθωτικών εγγραφών ανά υπάλληλο με κωδικό αποζημίωσης 323403)
- SUB\_UNTX\_COMP (Αφορολόγητο ποσό διορθωτικών εγγραφών ανά υπάλληλο με κωδικό αποζημίωσης 323403)
- DEPTID (Μισθοδοτούσα Υπηρεσία)
- LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)
- LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)

4. Το record τύπου Table TRAV\_EXP\_TB το οποίο περιλαμβάνει τα fields:

- TRAVEL\_ID\_FLD (Κωδικός Ταξιδιού) [KEY]

- EMPLID (Κωδικός Υπαλλήλου) [KEY]
  - EXPENSE\_TYPE (Τύπος εξόδου) [KEY] - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record EXPEN\_TYPE στο οποίο καταχωρούνται τιμές από την οθόνη «Τύπος Λογαριασμού»
  - PAY\_METHOD Translate Values:
    - C: Όταν ο τρόπος πληρωμής του συγκεκριμένου εξόδου είναι με πιστωτική κάρτα.
    - M: : Όταν ο τρόπος πληρωμής του συγκεκριμένου εξόδου είναι μετρητοίς.
  - HOTEL\_PRICE\_FD (Τιμή διανυκτέρευσης ξενοδοχείου)
  - ADVANCE (Προκαταβολή ανά υπάλληλο και ανά τύπο εξόδου)
  - AMOUNT\_PAID (Εξοδα ανά υπάλληλο και ανά τύπο εξόδου)
  - VOUCHER\_NO\_FLD (Αριθμός Γραμματείου Είσπραξης)
  - VOUCHER\_AMOUNT (Ποσόν Γραμματείου Είσπραξης)
  - COMPENS\_CD\_FLD (Κωδικός Διορθωτικής Εγγραφής) ) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record COMPE\_SETUP στο οποίο έχουν καταχωρηθεί οι τιμές:
    - 321403: Για πρόσθεση στις δαπάνες
    - 323403: Για αφαίρεση στις δαπάνες
  - COMPENS\_AMOUNT (Ποσόν Διορθωτικής Εγγραφής)
  - COMMENTS (Σχόλια)
  - LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)
  - LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)
5. Το record τύπου Derived/Work TRAVEL\_WRK το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
- TR\_SAVE\_DRF\_BT (Το κουμπί «Αποθήκευση στα Πρόχειρα»)
  - TR\_ORDER\_BT (Το κουμπί «Ενταλμα Πληρωμής»)
  - TR\_ORDR\_EDIT (Το κουμπί «Διόρθωση Εντάλματος Πληρωμής»)

- TRAV\_CALCULATE (Το κουμπί το οποίο κάνει υπολογισμό των μερικών και ολικών συνόλων προκαταβολών, εξόδων και ισολογισμού)
- ACCOUNT\_BTN (Το κουμπί «Απολογισμός»)
- TRAV\_ACC\_EDIT (Το κουμπί «Διόρθωση Απολογισμού»)
- TR\_CORRECT\_BTN (Το κουμπί «Διορθωτικές Εγγραφές»)
- GROUPBOX (Το groupbox με τα αθροιστικά ποσά των Διορθωτικών Εγγραφών)
- TR\_COMPEN\_FLAG
- TOT\_EMPL\_ADVAN

6. Το record τύπου View CURRENT\_JOB

7. Το record τύπου View TRV\_PERS\_VW το οποίο περιλαμβάνει τα fields:

- EMPLID (ΚΑΜ υπαλλήλου) [KEY]
- EMPL\_RCD (Υπόσταση Υπαλλήλου)
- DISPLAY\_NAME (Όνομα Υπαλλήλου)
- KAB (ΚΑΒ Υπαλλήλου)
- DESCR100\_2 (Περιγραφή ΚΑΒ)
- DEPTID (Κωδικός Υπηρεσιακής Λειτουργίας Υπαλλήλου)
- DESCR (Περιγραφή Υπηρεσιακής Λειτουργίας Υπαλλήλου)

8. Το record τύπου View TRAVEL\_VW.

**C.** Για την υλοποίηση της οθόνης «Απολογισμός – Διορθωτικές Εγγραφές» δημιουργήθηκαν:

1. Το component TRAV\_SUBM\_CMP το οποίο έχει ως search record το record τύπου view TRAV\_SBM\_VW το οποίο φέρνει τα ταξίδια που έχουν EXP\_STATUS 'SUBM' ή 'EDIT' ή 'CORR'.
2. Η page TRAVEL\_EXP\_PG
3. Τα records που περιγράφηκαν ανωτέρω.

**D.** Για την υλοποίηση της οθόνης «Ολοκληρωμένα Ταξίδια» δημιουργήθηκαν:

1. Το component TRV\_HIST\_CMP το οποίο έχει ως search record το record τύπου view TRV\_HIST\_VW το οποίο φέρνει τα ταξίδια που έχουν EXP\_STATUS 'PAID' ή 'CLOS'.



2. Η page TRAVEL\_EXP\_PG
3. Τα records που περιγράφηκαν ανωτέρω.

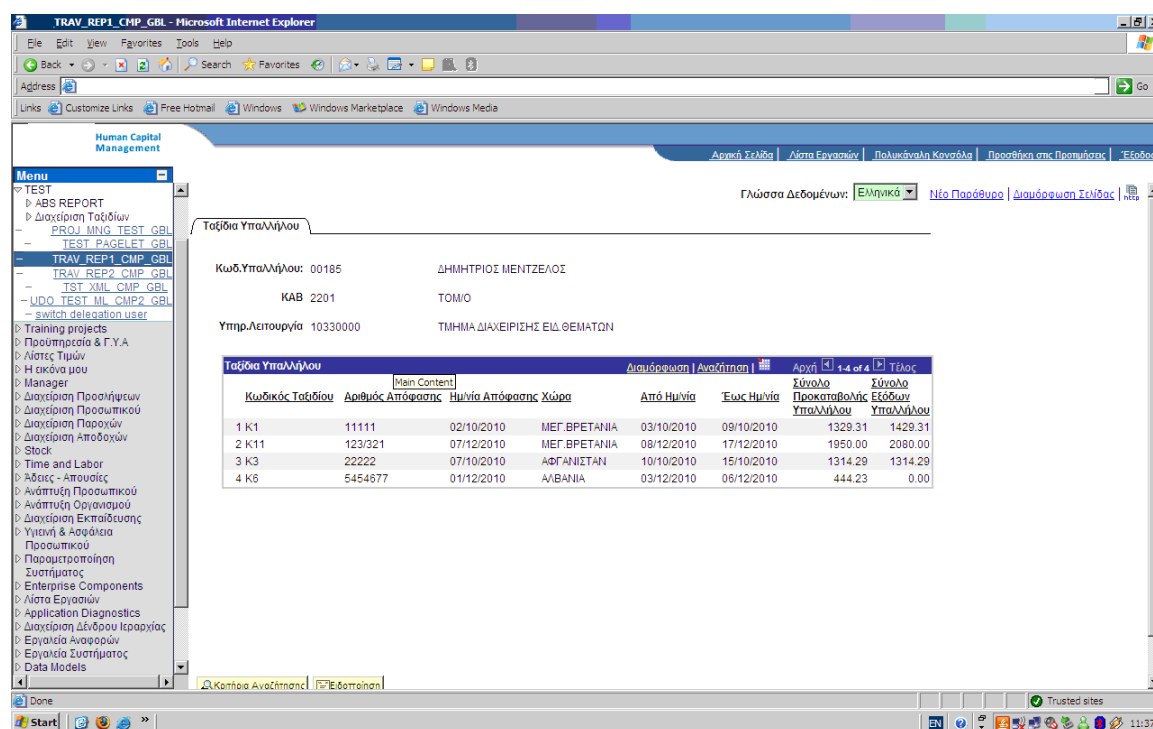
*E.* Για την υλοποίηση της οθόνης «Ταξίδια Θυγατρικών» δημιουργήθηκαν:

1. Το component TRAV\_ABSTR\_CMP το οποίο έχει ως search record το record τύπου table TRAV\_ABS\_TB .
2. Η page TRAV\_ABSTR\_PG.
3. Το record τύπου table TRAV\_ABS\_TB το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - TRAVEL\_ID\_FLD (Κωδικός Ταξιδίου) [KEY].
  - DATE\_FROM (Ημ/νία Έναρξης Ταξιδίου)
  - DATE\_TO (Ημ/νία Λήξης Ταξιδίου)
  - UDO\_TRAVEL\_TYPE Translate Values:
    - IN : για ταξίδια εσωτερικού
    - OUT: για ταξίδια εξωτερικού
  - LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)
  - LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)
4. Το record τύπου table TR\_ABS\_TB το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - TRAVEL\_ID\_FLD (Κωδικός Ταξιδίου) [KEY].
  - EMPLID (ΚΑΜ υπαλλήλου) [KEY]
  - EXPENSE\_TYPE (Τύπος εξόδου) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record EXPEN\_TYPE στο οποίο καταχωρούνται τιμές από την οθόνη «Τύπος Λογαριασμού»
  - ADVANCE (Προκαταβολή ανά υπάλληλο και ανά τύπο εξόδου)
  - TAXED\_AMOUNT (Φορολογητέο ποσό ανά υπάλληλο)
  - UNTAXED\_AMOUNT (Αφορολόγητο ποσό ανά υπάλληλο)
  - COMPENS\_CD\_FLD (Κωδικός Διορθωτικής Εγγραφής) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record COMPE\_SETUP στο οποίο έχουν καταχωρηθεί οι τιμές:
    - 321403: Για πρόσθεση στις δαπάνες
    - 323403: Για αφαίρεση στις δαπάνες
  - COMPENS\_AMOUNT (Ποσόν Διορθωτικής Εγγραφής)

➤ COMMENTS (Σχόλια)

F. Για την υλοποίηση της οθόνης (on screen report) «Ταξίδια Υπαλλήλου» δημιουργήθηκαν:

1. Το component TRAV\_REP1\_CMP με search record το PERS\_SRCH\_GBL
2. Η page TRAV\_REP1\_PG.
3. Το record τύπου view TR\_EMPL\_VW το οποίο φέρνει τα ζητούμενα στοιχεία.



Εικόνα 6-8: Οθόνης (on screen report) «Ταξίδια Υπαλλήλου»

Γ. Για την υλοποίηση της οθόνης (on screen report) «Καρτέλλα Υπαλλήλου» δημιουργήθηκαν:

1. Το component TRAV\_REP2\_CMP με search record το PERS\_SRCH\_GBL
2. Η page TRAV\_REP2\_PG.
3. Το record τύπου view TR\_REP2\_VW το οποίο φέρνει τα ζητούμενα στοιχεία.

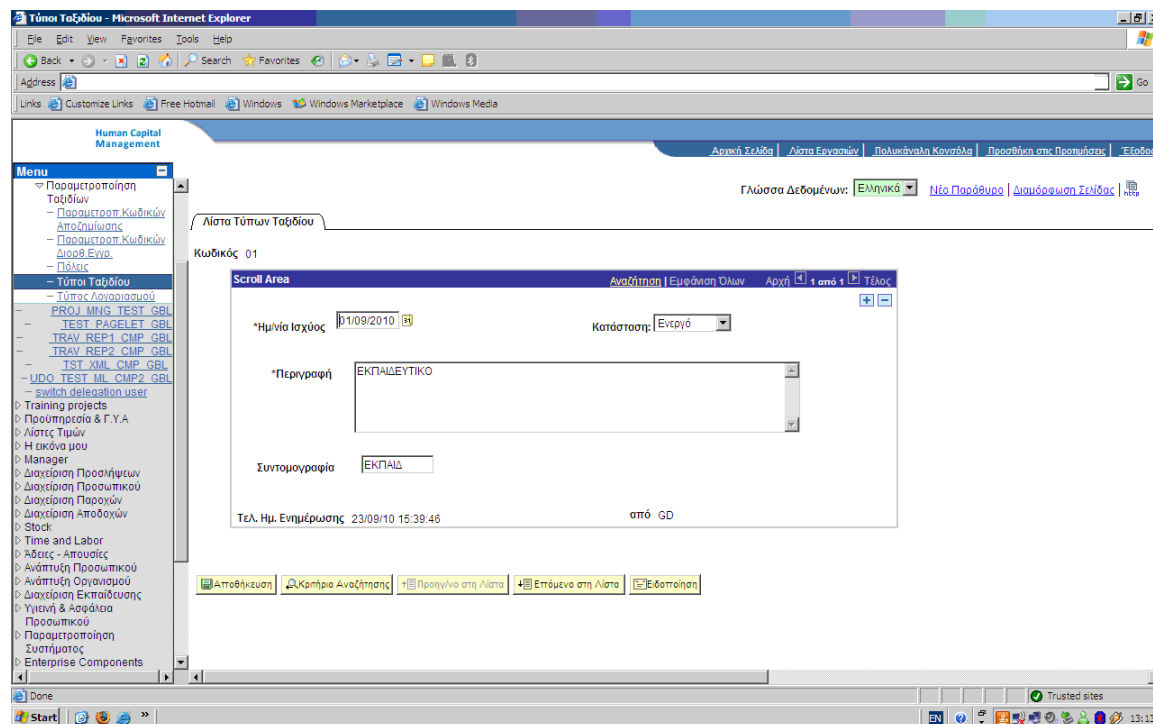
The screenshot shows a web browser window displaying a report from a Human Capital Management system. The report title is 'Καρτέλλα Υπαλλήλου'. It shows details for an employee with ID 00185, name ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΜΕΝΤΖΕΛΟΣ, and a department of ΤΜΗΜΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΩ.ΘΕΜΑΤΩΝ. Below this, a table titled 'Καρτέλλα Υπαλλήλου' provides a breakdown of project costs and revenues.

| Κωδικός Τοιδίου | Αριθμός Απόφασης | Ημερία Απόφασης | Χρέωση (Συν.Προκατ.) | Ποσό Απολογισμού | Μήνας Ενημέρωσης ΕΡΜΗ | Διορθωτικές Ενγγραφές | Πίστωση Προκαταβ. | Σύνολο Πρόσδοτικότητας |
|-----------------|------------------|-----------------|----------------------|------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------|------------------------|
| 1 K1            | 11111            | 02/10/2010      | 1329.31              | 1429.31          | 11/2010               | NAI                   | 1329.31           | 1429.31                |
| 2 K11           | 123/321          | 07/12/2010      | 1950.00              | 2080.00          | 12/2010               |                       | 1950.00           | 2080.00                |
| 3 K3            | 22222            | 07/10/2010      | 1314.29              | 1314.29          | 11/2010               |                       | 1314.29           | 1314.29                |
| 4 K6            | 5454677          | 01/12/2010      | 444.23               | 0.00             |                       |                       | 444.23            | 0.00                   |
|                 |                  |                 | Σύνολα               | 5037.83          |                       |                       | Σύνολα            | 5037.83                |

Εικόνα 6-9: Οθόνης (on screen report) «Καρτέλλα Υπαλλήλου»

Οι setup οθόνες που χρησιμοποιούνται είναι οι ακόλουθες:

## A. Τύποι ταξιδιού



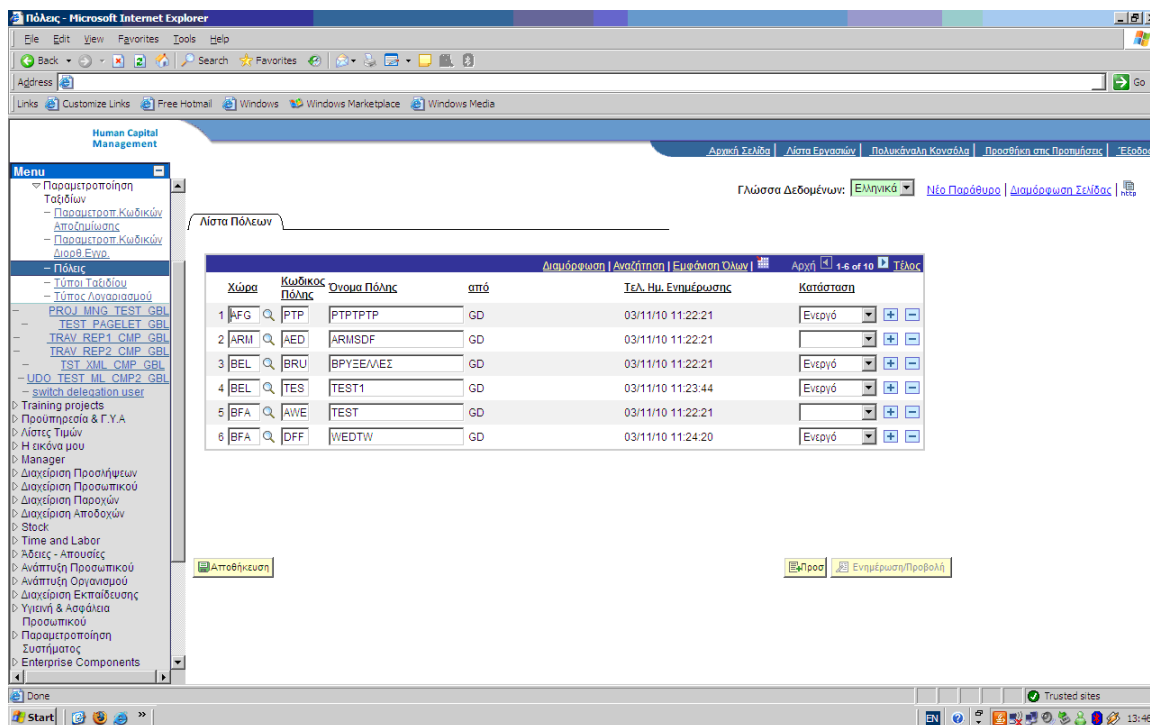
Εικόνα 6-10: Setup οθόνη «Τύποι Ταξιδιού»

Για τη δημιουργία της συγκεκριμένης οθόνης χρειάστηκε να δημιουργηθούν τα ακόλουθα objects:

1. Το component TRAVEL\_EXPEN.
2. Η page TRAVEL\_EXPEN.
3. Το record τύπου table TRAVEL\_CAT το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - TRAV\_CAT\_ID (Τύπος ταξιδιού) [KEY]
  - EFF\_STATUS Translate Values:
    - A: για Active (Ενεργοί τύποι ταξιδιών)
    - I: για Inactive (Ανενεργοί τύποι ταξιδιών)
  - EFFDT (Ημ/νία Ισχύως καταχώρησης τύπου ταξιδιού) [KEY]
  - DESCR200 (Περιγραφή τύπου ταξιδιού)
  - DESCRSHORT (Σύντομη περιγραφή τύπου ταξιδιού)
  - LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)

- LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)

## B. Πόλεις



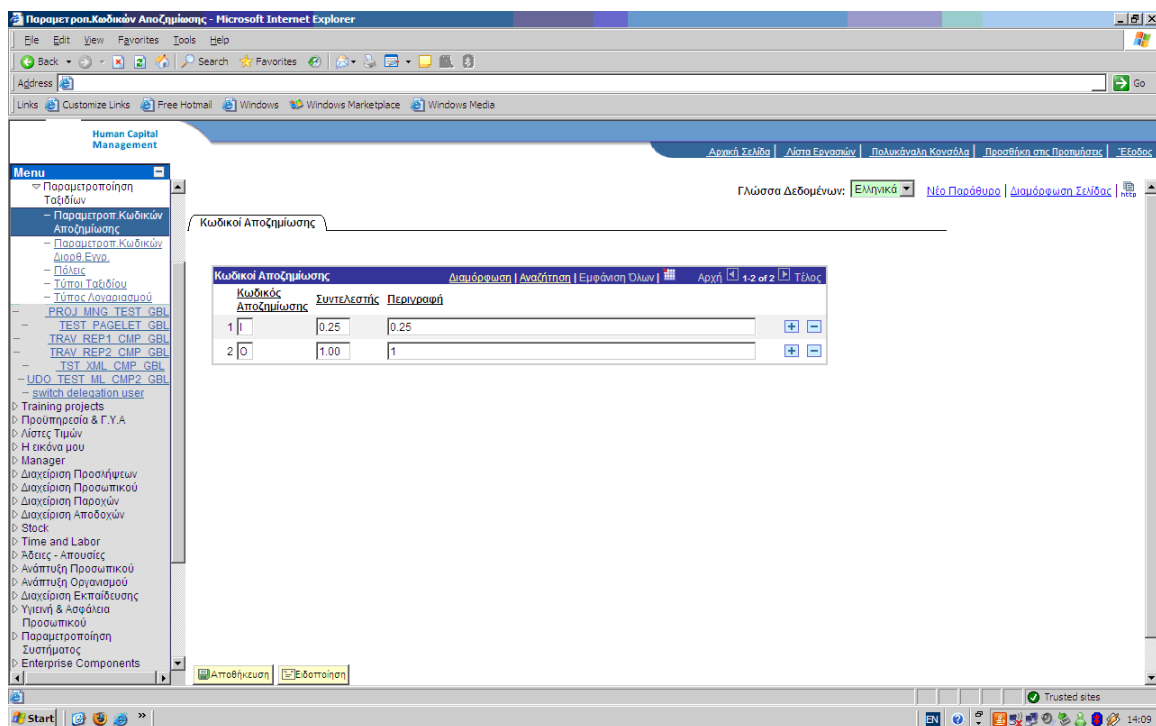
Εικόνα 6-11: Setup οθόνη «Πόλεις»

Για τη δημιουργία της συγκεκριμένης οθόνης χρειάστηκε να δημιουργηθούν τα ακόλουθα objects:

1. Το component SETUP\_CITY.
2. Η page SETUP\_CITY\_PG.
3. Το record τύπου table SETUP\_CITY το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - COUNTRY (Κωδικός Χώρας) - Το πεδίο αυτό βλέπει ως prompt table στο record COUNTRY\_TBL στο οποίο περιλαμβάνονται όλες οι χώρες. [KEY]
  - CITY\_DESCR (Κωδικός Πόλης) [KEY]
  - CITY\_DESCR\_LONG (Περιγραφή Πόλης)
  - LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)

- LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)
- EFF\_STATUS Translate Values:
  - A: για Active (Ενεργή πόλη ανά χώρα)
  - I: για Inactive (Ανενεργή πόλη ανά χώρα)

### C. Παραμετροποίηση Κωδικών Αποζημίωσης

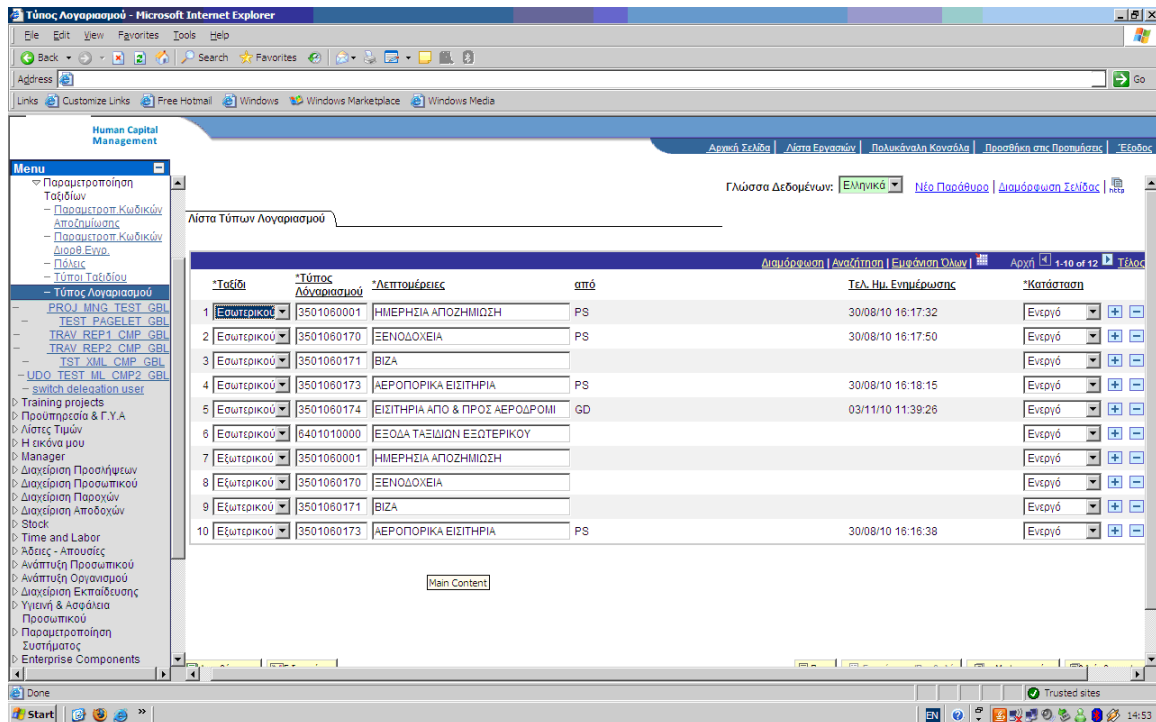


Εικόνα 6-12: Setup οθόνη «Κωδικοί Αποζημίωσης»

Για τη δημιουργία της συγκεκριμένης οθόνης χρειάστηκε να δημιουργηθούν τα ακόλουθα objects:

1. Το component BENE\_SETUP\_CMP.
2. Η page BENE\_SETUP\_PG.
3. Το record BENE\_SETUP το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - FLAG (Κωδικός Αποζημίωσης) [KEY]
  - BENE\_FACTOR (Συντελεστής)
  - DESCR (Περιγραφή)

## D. Τύπος Λογαριασμού



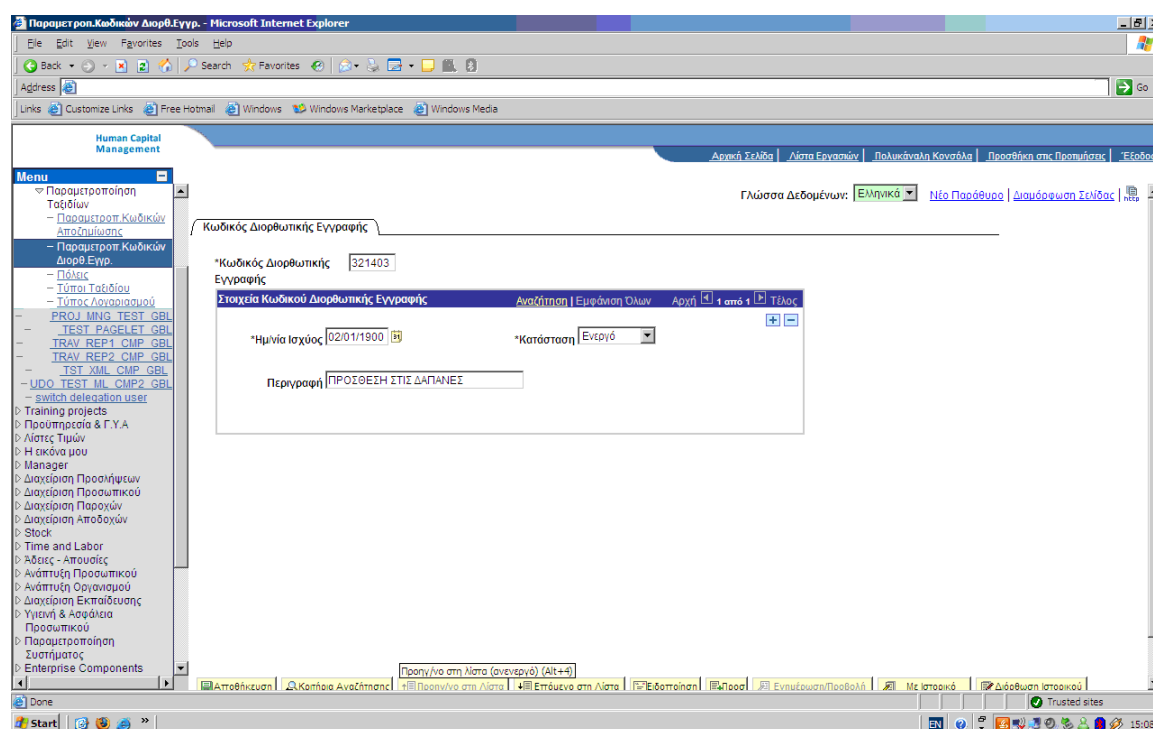
Εικόνα 6-13: Setup οθόνη «Τύπος Λογαριασμού»

Για τη δημιουργία της συγκεκριμένης οθόνης χρειάστηκε να δημιουργηθούν τα ακόλουθα objects:

1. Το component EXPEN\_TYPE.
2. Η page EXPNS\_SETUP\_PG.
3. Το record EXPEN\_TYPE το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - UDO\_TRAVEL\_TYPE [KEY] Translate Values:
    - IN : για ταξίδια εσωτερικού
    - OUT: για ταξίδια εξωτερικού
  - EXPENSE\_TYPE (Τύπος Λογαριασμού) [KEY]
  - EFF\_STATUS Translate Values:
    - A: Active (Για ενεργούς τύπους λογαριασμών)
    - I: Inactive (Για ανενεργούς τύπους λογαριασμών)
  - UDO\_EXPN\_DESCR (Περιγραφή τύπου λογαριασμού)
  - LASTUPDDTTM (Τελευταία ημ/νία που έγινε αποθήκευση στη βάση σ' αυτό το record)

- LASTUPDOPRID (Τελευταίος χρήστης που αποθήκευσε κάτι στη βάση σ' αυτό το record)

## E. Παραμετροποίηση Κωδικών Διορθωτικών Εγγραφών



Εικόνα 6-14: Setup οθόνη «Κωδικός Διορθωτικής Εγγραφής»

Για τη δημιουργία της συγκεκριμένης οθόνης χρειάστηκε να δημιουργηθούν τα ακόλουθα objects:

1. Το component COMP\_SETUP\_CMP.
2. Η page COMP\_SETUP\_PG.
3. Το record COMPE\_SETUP το οποίο περιλαμβάνει τα fields:
  - COMPENS\_CODE (Κωδικός Διορθωτικής Εγγραφής) [KEY]
  - EFFDT (Ημ/νία Ισχύος) [KEY]
  - EFF\_STATUS Translate Values:
    - A: Active (Για ενεργούς Κωδικούς Διορθωτικών Εγγραφών)



- I: Inactive (Για ανενεργούς Κωδικούς Διορθωτικών Εγγραφών)
- DESCR (Περιγραφή Κωδικού Διορθωτικής Εγγραφής)

Για τις ανάγκες των εξόδων ταξιδίων εξωτερικού του ΟΤΕ δημιουργήθηκε επίσης το Menu TRAVEL\_MN στο οποίο προστέθηκαν τα Components που αναλύθηκαν παραπάνω.

Τέλος, δημιουργήθηκε το Application Engine Program TRV\_APPL το οποίο μετά το πέρας του μήνα μέσα στον οποίο έγινε ο απολογισμός τρέχει μια διαδικασία (Process) η οποία απαγορεύει στο χρήστη να κάνει διόρθωση, αλλά μόνο διορθωτικές εγγραφές. Ουσιαστικά το Engine αλλάζει το EXP\_STATUS σε "CLOS".

## 6.2.2 PeopleCode

Τα σημεία (events) στα οποία έχει προστεθεί κώδικας στο project είναι:

### A. Component PeopleCode:

| Component PeopleCode Key |        |                |         |         |        |                                     |                          |  |
|--------------------------|--------|----------------|---------|---------|--------|-------------------------------------|--------------------------|--|
| Component Name           | Market | Program Type   | Source  | Target  | Action | Upgrade                             | Done                     |  |
| TRAV_EMP1_CMP            | GBL    | PreBuild       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_EMP1_CMP            | GBL    | SavePostChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_EMP1_CMP            | GBL    | SavePreChange  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_SETUP_CMP           | GBL    | PreBuild       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_SETUP_CMP           | GBL    | SavePostChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_SETUP_CMP           | GBL    | SavePreChange  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_SUBM_CMP            | GBL    | PreBuild       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_SUBM_CMP            | GBL    | SavePostChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRAV_SUBM_CMP            | GBL    | SavePreChange  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRV_HIST_CMP             | GBL    | PreBuild       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| TRV_HIST_CMP             | GBL    | SavePostChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

Εικόνα 6-15: Component PeopleCode

## B. Component Record Field PeopleCode

The screenshot shows the Application Designer interface for 'TRAVEL\_NEW - [Component Rec Fld PeopleCode (Upgrade Definition Type)]'. The left pane shows a tree view with 'PeopleCode' expanded to 'Component Record Field PeopleCode'. The main area displays a table with the following data:

| Component Rec Fld PeopleCode Key |                |        |              |                               |                          |         |         |        |                                     |                          |
|----------------------------------|----------------|--------|--------------|-------------------------------|--------------------------|---------|---------|--------|-------------------------------------|--------------------------|
|                                  | Component Name | Market | Record Name  | Field Name                    | Execute                  | Source  | Target  | Action | Upgrade                             | Done                     |
| 1                                | PAY_ORDER_RPR  | GBL    | .TRV_CRIT_WK | DMO_REPORT_BTN<br>FieldChange | <input type="checkbox"/> | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2                                | TRAV_EMPL_CMP  | GBL    | .TRAVEL_WRK  | TR_ORDER_BT<br>FieldChange    | <input type="checkbox"/> | Unknown | Unknown | Delete | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3                                | TRAV_SUBM_CMP  | GBL    | TRAV_EXP_TB  | AMOUNT_PAID<br>FieldChange    | <input type="checkbox"/> | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Εικόνα 6-16: Component Record Field PeopleCode

## C. Component Record PeopleCode

The screenshot shows the Application Designer interface for 'TRAVEL\_NEW - [Component Record PeopleCode (Upgrade Definition Type)]'. The left pane shows a tree view with 'PeopleCode' expanded to 'Component Record PeopleCode'. The main area displays a table with the following data:

| Component Record PeopleCode Key |                |        |             |               |         |         |        |                                     |                          |  |
|---------------------------------|----------------|--------|-------------|---------------|---------|---------|--------|-------------------------------------|--------------------------|--|
|                                 | Component Name | Market | Record Name | Program Type  | Source  | Target  | Action | Upgrade                             | Done                     |  |
| 1                               | TRAV_ABSTR_CMP | GBL    | TRAV_ABS_TB | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 2                               | TRAV_EMPL_CMP  | GBL    | TRAV_EMP_TB | RowInit       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 3                               | TRAV_EMPL_CMP  | GBL    | TRAV_EMP_TB | RowInsert     | Unknown | Unknown | Delete | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 4                               | .TRAV_EMPL_CMP | GBL    | TRAV_EMP_TB | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 5                               | .TRAV_EMPL_CMP | GBL    | TRAV_EXP_TB | RowInit       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 6                               | TRAV_SETUP_CMP | GBL    | TRAVEL_TB   | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |
| 7                               | TRAV_SUBM_CMP  | GBL    | TRAV_EXP_TB | RowInit       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |  |

Εικόνα 6-17: Component Record PeopleCode

## D. Page PeopleCode

Application Designer - TRAVEL\_NEW - [Page PeopleCode (Upgrade Definition Type)]

| Page PeopleCode Key |               |              |         |         |        |                                     |                          |
|---------------------|---------------|--------------|---------|---------|--------|-------------------------------------|--------------------------|
|                     | Page Name     | Program Type | Source  | Target  | Action | Upgrade                             | Done                     |
| 1                   | PAY_ORD_RP_PG | Activate     | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2                   | TRAVEL_EXP_PG | Activate     | Unknown | Unknown | Delete | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

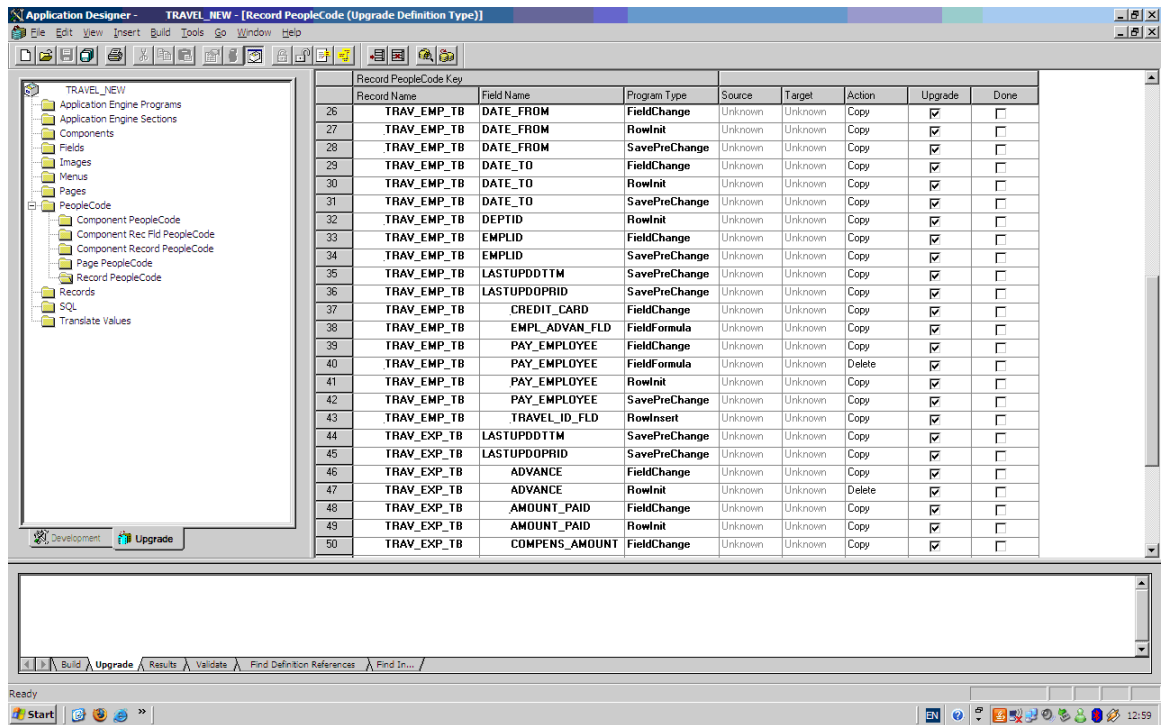
Εικόνα 6-18: Page PeopleCode

## E. Record PeopleCode

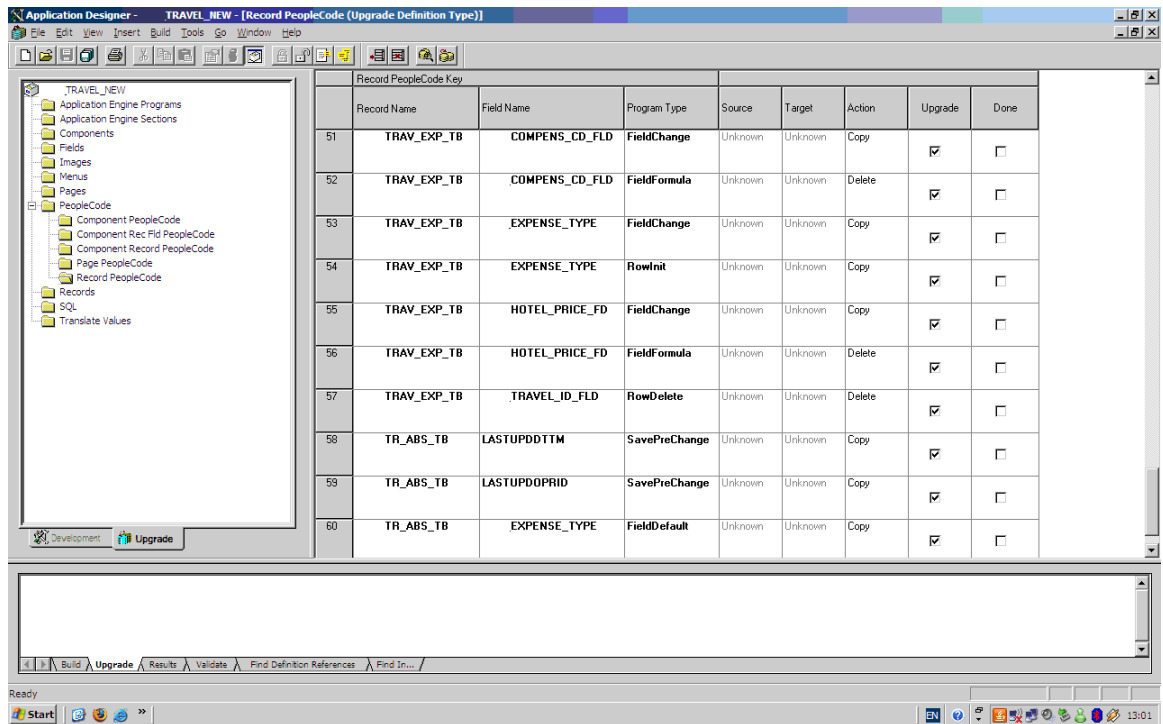
Application Designer - TRAVEL\_NEW - [Record PeopleCode (Upgrade Definition Type)]

| Record PeopleCode Key |             |                    |               |         |         |        |                                     |                          |
|-----------------------|-------------|--------------------|---------------|---------|---------|--------|-------------------------------------|--------------------------|
|                       | Record Name | Field Name         | Program Type  | Source  | Target  | Action | Upgrade                             | Done                     |
| 1                     | EXPEN_TYPE  | LASTUPDDTTM        | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2                     | EXPEN_TYPE  | LASTUPDOPRID       | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3                     | SETUP_CITY  | LASTUPDDTTM        | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4                     | SETUP_CITY  | LASTUPDOPRID       | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5                     | TRAVEL_TB   | ACCOUNTNUM         | FieldDefault  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6                     | TRAVEL_TB   | LASTUPDDTTM        | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7                     | TRAVEL_TB   | LASTUPDOPRID       | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8                     | TRAVEL_TB   | OTE_TRAVEL_ID_FLD  | FieldDefault  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9                     | TRAVEL_TB   | OTE_TRAV_CAT_ID    | FieldDefault  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10                    | TRAVEL_TB   | UDD_TRAVEL_TYPE    | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11                    | TRAVEL_TB   | UDD_TRAVEL_TYPE    | RowInit       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12                    | TRAVEL_WRK  | OTE_ACCOUNT_BTN    | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TOT_EMPL_ADVAN | RowInit       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TRAV_ACC_EDIT  | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TRAV_CALCULATE | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TR_COMPEN_FLAG | RowInit       | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TR_CORRECT_BTN | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TR_ORDER_BT    | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TR_ORDER_BT    | FieldFormula  | Unknown | Unknown | Delete | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TR_ORDR_EDIT   | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21                    | TRAVEL_WRK  | OTE_TR_SAVE_DRF_BT | FieldChange   | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22                    | TRAV_ABS_TB | LASTUPDDTTM        | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23                    | TRAV_ABS_TB | LASTUPDOPRID       | SavePreChange | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24                    | TRAV_ABS_TB | OTE_TRAVEL_ID_FLD  | FieldDefault  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25                    | TRAV_ABS_TB | UDD_TRAVEL_TYPE    | FieldDefault  | Unknown | Unknown | Copy   | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Εικόνα 6-19: Record PeopleCode 1



Εικόνα 6-20: Record PeopleCode 2



Εικόνα 6-21: Record PeopleCode 3





## BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - REFERENCES

- [1] PeopleSoft Enterprise HRMS 8.9 Application Fundamentals PeopleBook  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhaf/book.htm?File=hhaf/html/hhaf14.htm%23H4007> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [2] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Administer Workforce  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhaw/book.htm?File=hhaw/html/hhaw06.htm%23i090f42a68059e822> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [3] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Manage Base Benefits  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hbbn/book.htm?File=hbbn/html/hbbn18.htm%23i090f42a6801094d6> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [5] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Manage Labor Administration  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hmlr/book.htm?File=hmlr/html/hmlr02.htm%23i090f42a6801073c9> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [6] PeopleSoft Enterprise Absence Management – Oracle PeopleSoft Enterprise Data Sheet  
[<http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051004.pdf> - 2011]  
Copyright © 2009 Oracle and/or its affiliates. All rights reserved.
- [7] PeopleSoft Enterprise Absence Management  
[<http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/053850.html> - 2011]
- [8] PeopleSoft Enterprise Absence Management 8.9 PeopleBook  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/habs/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [9] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Monitor Absence  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhma/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [10] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Track Global Assignments  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhtg/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [11] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Monitor Health and Safety  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhhs/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [12] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Administer Compensation  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhac/book.htm?File=hhac/html/hhac07.htm%23H4006> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [13] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Manage Base Benefits  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hbbn/book.htm> - 2011]

- Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [14] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Manage Competencies  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhmc/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [15] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Plan Careers and Successions  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhcs/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [17] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Administer Training  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhat/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [18] Oracle – PeopleSoft Enterprise Benefits Administration  
[<http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/053867.html> - 2011]
- [19] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise Benefits Solution, Oracle Data Sheet  
[<http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051007.pdf> - 2011]
- [20] Oracle – PeopleSoft Enterprise Learning Management  
[<http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/052836.html> - 2011]
- [21] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise Learning Management, Oracle Data Sheet  
[<http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051022.pdf> - 2011]
- [22] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: PeopleSoft Query  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tpsq/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [23] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: PS/nVision  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tnvs/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [24] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: SQR for PeopleSoft Developers  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tsqr/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [25] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: Crystal Reports for PeopleSoft  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tcyr/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [26] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Manage Positions  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhms/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [27] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: PeopleSoft Tree Manager  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/ttrm/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [28] PeopleSoft Enterprise eProfile 8.9 PeopleBook  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hepl/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [29] PeopleSoft Enterprise eProfile Manager Desktop 8.9 PeopleBook  
[<http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hepm/book.htm> - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [30] PeopleSoft Enterprise eDevelopment 8.9 PeopleBook



- [http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hedv/book.htm - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [31] PeopleSoft Enterprise Talent Acquisition Manager 8.9 PeopleBook  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/herm/book.htm?File=herm/htm/herm04.htm%23H4038 - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [32] PeopleSoft Enterprise Candidate Geteway 8.9 PeopleBook  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hert/book.htm - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [33] PeopleSoft Enterprise ePerformance 8.9 PeopleBook  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hepf/book.htm - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [34] PeopleSoft Enterprise Components for PeopleSoft Enterprise HRMS and Campus Solutions 8.9 PeopleBook  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/eecq/book.htm?File=eecq/htm/eecq05.htm%23H3002 - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [35] Oracle – PeopleSoft Enterprise ePerformance  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/061843.html - 2011]
- [36] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise ePerformance, Oracle Data Sheet  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051027.pdf - 2011]
- [37] Oracle – PeopleSoft Enterprise eDevelopment  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/053952.html - 2011]
- [38] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise eDevelopment, Oracle Data Sheet  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051019.pdf - 2011]
- [39] Oracle – PeopleSoft Enterprise eProfile  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/051370.html - 2011]
- [40] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise eProfile, Oracle Data Sheet  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051029.pdf - 2011]
- [41] Oracle – PeopleSoft Enterprise eProfile Manager Desktop  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/052825.html - 2011]
- [42] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise eProfile Manager Desktop, Oracle Data Sheet  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051030.pdf - 2011]
- [43] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: Security Administration  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tsec/book.htm?File=tsec/htm/tsec05.htm%23H3002 - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved
- [45] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: Workflow Technology

- [http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/twfl/book.htm?File=twfl/htm/twfl02.htm%23H3003 - 2011]  
Copyright © 1988 - 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved
- [46] “Excel To Component Interface Utility” – PeopleSoft Toolbox Overviews  
[http://peoplesoft-toolbox.com/resources/PeopleSoft%20Toolbox%20ExcelToCI%20Overview.pdf - 2011]
- [48] PeopleSoft Enterprise Human Resources 8.9 PeopleBook: Manage Base Compensation and Budgeting  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhps/book.htm?File=hhps/htm/hhps04.htm%23H4042 - 2011]  
Copyright © 1988 - 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [49] PeopleSoft Enterprise Architecture – An Oracle White Paper March 2006 – Oracle PeopleSoft Enterprise – Contributing Authors: Jim Ellis, Michael Seymour.  
Copyright © 2006, Oracle. All rights reserved.
- [50] Understanding PeopleSoft 8 – Lynn Anderson – SYBEX
- [51] “PeopleSoft Developer’s Guide for PeopleTools & PeopleCode”, Judi A. Doolittle – Oracle Press – McGraw Hill
- [52] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: PeopleSoft Integration Broker  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tibr/book.htm?File=tibr/htm/tibr05.htm%23H3006 - 2011]  
Copyright © 1988 – 2007 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [53] Enterprise PeopleTools 8.46 PeopleBook: Internet Technology  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/pt846/eng/psbooks/tprt/book.htm?File=tprt/htm/tprt03.htm%23H3002 - 2011]  
Copyright © 1988 – 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [54] PeopleSoft Enterprise Payroll Interface 8.9 PeopleBook  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hpyi/book.htm?File=hpyi/htm/hpyi02.htm%23H3002 - 2011]  
Copyright © 1988 – 2005 PeopleSoft, Inc. All rights reserved.
- [55] Oracle – PeopleSoft Enterprise Payroll Interface  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm/053274.html - 2011]
- [56] Oracle PeopleSoft Enterprise – PeopleSoft Enterprise Payroll Interface, Oracle Data Sheet  
[http://www.oracle.com/us/products/applications/peoplesoft-enterprise/hcm-resource-library/051040.pdf - 2011]
- [57] Oracle Adapters for PeopleSoft – ORACLE FUSION MIDDLEWARE DATA SHEET  
[http://www.oracle.com/technetwork/middleware/ds-oracleasadapter-psft-131720.pdf - 2011]
- [58] Enterprise PeopleTools 8.49 PeopleBook: PeopleSoft Application Designer, Oracle PeopleSoft Enterprise – March 2007 – Oracle  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/pt849/eng/psbooks/tapd/book.htm - 2011]  
Copyright © 1988-2007, Oracle. All rights reserved.
- [59] PeopleSoft Enterprise HRMS 8.9 Application Fundamentals PeopleBook  
[http://iambic.homeip.net/PSOL/hcm89/eng/psbooks/hhaf/book.htm?File=hhaf/htm/hhaf01.htm%23i090f42a68010fd29 - 2011]  
Copyright © 1988-2005, Oracle. All rights reserved.

- [60] «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων» - Δημήτρης Μπουραντάς – Νάνσυ Παπαλεξανδρή – Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα 2003
- [61] «Μάνατζμεντ – Θεωρητικό Υπόβαθρο, Σύγχρονες Πρακτικές» - Δημήτρης Μπουραντάς – Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα 2001