

KAJ PRINAŠA DIGITALIZACIJA HR FUNKCIJE?

Globalizacija in razvoj spletne tehnologije vse bolj spreminjata poslovno okolje v dinamične procese, ki se pogosto odvijajo na različnih koncih sveta ter v različnih vrstah in oblikah dela. Dinamika sprememb nas vodi skozi različne načine vodenja. Prva stopnja vodenja, t. i. Management by hope, je bolj kot ne v večini podjetij pristal na smetišču zgodovine. Bistveno izboljšani model, imenovan Management by analitic – objectives, omogoča sprejemanje odločitev na podlagi analize preteklih rezultatov. Daje boljše rezultate od prejšnjega načina odločanja, vendar se ob prelomu gospodarskih nihanj izkaže kot slaba strategija. Zato se vse bolj uveljavlja pristop Management by competences, kjer odločitve temeljijo na veščinah in kompetencah zaposlenih, torej v ospredje postavlja kompetenten kader.

Samo vodenje organizacij postaja vse kompleksnejše in težje obvladljivo (virtualni timi, delo na daljavo). Vse kaže, da bo kot pomoč pri vodenju in odločanju v podjetju močno vplival trend AI (umetne inteligence). Kljub tovrstnim težnjam se bo konkurenčna prednost podjetja oblikovala na platformi kompetenc in veščin zaposlenih.

Administrativno delo, ki je pred časom veljalo za pomembnejši del kadrovskih procesov, se z digitalizacijo močno spreminja v smeri strateškega planiranja in razvoja zaposlenih v organizacijah.

Prva stopnja tovrstnih sprememb kadrovskih procesov je vsekakor digitalizacija personalnih map ter enostavnejših procesov, kot so registracija delovnega časa, napovedane odsotnosti, vnašanje potnih nalogov ter kratkoročno planiranje zaposlovanja. Prav ti digitalizirani procesi poenostavljajo in rešujejo problem odprave fizičnih in časovnih ovir. Glavnina teh procesov se prestavi na izvor, torej si zaposleni sam vnese potni nalog in je odgovoren za svoj del postopka. Tudi pri ostalih enostavnih procesih to niso več tajništva.

Drugi del digitalizacije kadrovskih procesov se nanaša na poenostavitev birokratskih postopkov, ki jo uspešno vpeljuje država z različnimi zakoni – vezano na različna poročanja. Tu gre predvsem za delo, ki ne prinaša dodane vrednosti podjetju, zato je smiselno izbrati lokalizirano programsko opremo. Namenski moduli omogočajo enostavno poročanje iz že zbranih informacij o zaposlenem, delovnem mestu, podjetju itn. Tako ne izgubljam

dragocenega časa za administracijo, temveč ga lahko namenimo strateškim zadevam in razvoju zaposlenih.

Ko se digitalizirata prvi in drugi del procesov, stopi v prvi plan strateška funkcija kadrovskega menedžmenta. Vanjo sodijo izvedba rednega letnega razgovora, priprava kataloga in spremljanje izvedenih izobraževanj, spremljanje veščin in kompetenc zaposlenih – delo z ljudmi.

Pomembna zahteva sodobne IT-rešitve, namenjene digitalizaciji kadrovskih procesov, je ustrezanje standardom, ki veljajo na področju IT-varnosti.

Kadrovska služba vzdržuje in zbira osebne podatke, lahko tudi podatke posebne vrste, zato je pomembno, da je sodobna IT-rešitev skladna z uredbo GDPR.

Vloga in pomen kadrovske službe

Pomen in vloga kadrovske službe se spreminjata. Njena vloga je vse pomembnejša, kompleksnejša in zahtevnejša, saj ima v kadrovskih procesih ključno in odgovorno delo.

Odgovorna in zadolžena je za področja, ki so vezana na iskanje novih kompetentnih sodelavcev, spremljanje napredka zaposlenih in spodbujanje k osebni in strokovni rasti na delovnem mestu.

To delo in odgovornost sta kadrovski službi naložena poleg ostalih nalog, povezanih z vodenjem in vzdrževanjem podatkov ter dokumentov, ki jih mora vsaka organizacija spremljati in voditi. Na tem mestu je treba poudariti pripravo poročil za interno in/ali eksterno rabo.



NATAŠA CENTA, univ. dipl. pedagoginja in matematičarka, strokovnjakinja za digitalizacijo kadrovskih procesov s pomočjo sodobnih IT-rešitev, produktni vodja v podjetju Četrta pot, d.o.o., Kranj



URBAN ROZINA, spec. managementa, direktor trženja in prodaje IT rešitev in orodij za digitalizacijo kadrovskih procesov v podjetju Četrta pot, d.o.o., Kranj

Prikaz sodobne IT-rešitve z vključenimi funkcionalnostmi, ki jih kadrovska služba potrebuje pri svojem delu.



Obvladovanje dela in nalog v kadrovski službi s pomočjo sodobne IT-rešitve

Učinkovitega dela kadrovskega oddelka si ne moremo predstavljati brez učinkovitega orodja. Sodobna IT-rešitev omogoča in pomaga kadrovski službi uspešno in kakovostno opraviti naloge.

Učinkovitega dela kadrovskega oddelka si ne moremo predstavljati brez učinkovitega orodja. Sodobna IT-rešitev omogoča in pomaga kadrovski službi uspešno in kakovostno opraviti naloge.

Digitalizacija kadrovskih procesov uporabnikom v kadrovskem oddelku omogoča, da niso »tajnice«, ki vzdržujejo podatke na papirjih in v excelovih tabelah. Lahko opustijo pisanje pomembnih datumov in rokov v koledar ipd. Zaposleni v kadrovskem oddelku niso tiste osebe, ki bi skrbele samo za to, ali so se sodelavci registrirali, ko so prišli na delo, ali so vnesli potni nalog, ali imajo veljavno zdravniško spričevalo, kdaj je naslednji termin za zdravniški pregled, kdo vse ga mora opraviti, da ne bo kršitev, kdo je v tekočem mesecu kandidat za prejem jubilejne nagrade in za katero okroglo obletnico gre, kako je v podjetju z invalidi nad kvoto, ali imajo vsi zaposleni ustrezno obračunane dodatke za mentorstvo, ali je pripravljen plan usposabljanja za novo zaposlene, vnesene letne ocene, ustrezno določeni kandidati za napredovanje in še kaj bi se našlo. Zaposleni v kadrovskem oddelku so strokov-

njaki, ki naj bi svoj čas primarno namenili delu z zaposlenimi.

Sodobna IT-rešitev odpravlja delo kadrovske službe na področju skrbi za vnos podatkov v razne excelove tabele, posredovanje podatkov po e-pošti v oddelke za obračun plač, kjer so jih včasih prepisovali v drug računalniški program. Sodobna IT-rešitev omogoča vnos istih podatkov na enem mestu in samo enkrat.

Sodobna IT-rešitev omogoča pripravo nizov podatkov, potrebnih za notranjo obravnavo in analize, ter podatkov, ki jih je treba posredovati zunajnim državnim inštitucijam.

IT-rešitev pomaga pri gradnji in vzdrževanju t. i. mehkih veščin. Mednje spadajo ocenjevanje kompetenc, izobraževanje in usposabljanje, ciljno vodenje, letni razgovori, ocenjevanje delovne uspešnosti, napredovanje v plačilne razrede ali nazive, iskanje in prepoznavanje talentov, nasledstev. Za vse to je odgovoren in zadolžen kadrovski menedžment.

Sodobna IT-rešitev omogoča kadrovski službi čas, ki je bil prej namenjen vzdrževanju evidenc, urejanju podatkov na področju registracije delovnega časa in obračuna plač, nameniti aktivnostim in dejavnostim, namenjenim zaposlenim.

Sodobna IT-rešitev skrbi, da je uporabnik opozorjen, kdaj potečejo pomembni roki. Z ustreznimi funkcionalnostmi in nastavitvami se skrbi in naloge porazdelijo na vodje in zaposlene. Kadrovski menedžment kot odgovorna služba poskrbi le, da so dejavnosti pravočasno izpeljane.

Kadrovska služba je vir podatkov za plače. V določenih segmentih podatki, ki jih zbirajo in urejajo, vplivajo tudi na višino izplačila (napredovanja, nagrade, ocene iz letnih razgovorov ipd.). Aplikacija z ustreznimi nastavitvami in izračuni poskrbi, da so pravilni in ustrezni podatki, ki vplivajo na višino osebnega dohodka, samodejno zagotovljeni za obračun plače.

Kadrovski oddelek mora pripravljati različna poročila. Na podlagi kakovostnih poročil management lažje in bolje odloči. IT-rešitev omogoča tudi pripravo raznih poročil in izpis dokumentov (npr. pogodb in drugih dokumentov, ki jih mora delodajalec izročiti zaposlenemu). Kadrovski management se izogne tudi dolgotrajni pripravi poročil za vodstvo ali zunanjo ustanovo. Sodobna in napredna rešitev namreč omogoča pripravo dokumentov, ki so prilagojeni potrebam uporabnikov. Le klik na zahtevo zadostuje za pripravo želenega poročila.

Izjava stranke:

»Na Nacionalnem laboratoriju za zdravje, okolje in hrano smo z uvedbo novega, sodobnega, celovitega informacijskega sistema dosegli svoje prve zastavljene cilje. Celoten sistem, ki združuje delovni čas, kadrovski in plačilni sistem, lahko obvladujemo z manjšim številom zaposlenih. Prav tako nam je zagotovljen enkratni vnos podatkov, ki se pretaka-

jo skozi sistem, omogočeno nam je tudi povezovanje z drugimi programi. V sistemu je urejen zapis revizijske sledi, enostavno je tudi upravljanje pravic in gesel. Z uvedbo elektronskih dovolilnic smo dodatno utrdili svojo zastavljeno pot brez papirnega poslovanja. Sistem zajema vse zaposlene na osmih lokacijah po Sloveniji in jim omogoča vpogled v osebne portale. Postavlja temelj za upravljanje delovnega časa, vodenje in zbiranje podatkov, pridobivanje informacij za nadaljnje uspešno vodenje in odločanje, povezano s kadrovanjem,« pravi Duška Ahec, dipl. ekon., strokovna sodelavka na Nacionalnem laboratoriju za zdravje, okolje in hrano.

Zaključek

Vloga in pomen kadrovske službe sta velika. Ta oddelek je srce podjetja. Da kadrovski management lahko hitro in kakovostno dela, potrebuje sodobno IT-rešitev, ki uporabnika vodi k enostavnim načinom vnašanja in vzdrževanja podatkov v sistemu.

Digitalizacija kadrovske službe kadrovskemu managementu pomaga in prinaša dodano vrednost tudi na področju varnosti in varovanja osebnih podatkov.

Čas, ki ga je kadrovska služba v preteklosti namenjala za dolgotrajne administrativne postopke, zdaj lahko uporabi za dejavnosti, ključne za delo in sodelovanje z zaposlenimi.



FORUM POSLOVNE ANALITIKE

14. marec 2019, Austria Trend Hotel, Ljubljana

Nove dimenzije uspeha vas čakajo v povezovanju poslovne analitike s ključnimi strateškimi in poslovnimi izzivi!

www.planetgv.si