

WHITEPAPER

RAZVOJ AGILNEGA POSLOVANJA IN NAŠ ADUT »INFORMACIJSKA TEHNOLOGIJA«

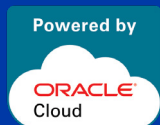
Rešitve zagotavlja
ČETRТА POT



Vse od takrat, ko smo se ljudje začeli zavedati, da se lahko za pomoč in reševanje poslovnih izzivov obrnemo k tehnologiji, smo jo začeli s pridom izkoriščati. Kadri, ki jo razumejo, znajo z njo upravljati ali jo celo ustvarjati, so iz dneva v dan bolj spoštovan in zaželen del kolektivov v vseh gospodarskih panogah.

Kako razviti agilno poslovanje? Ključna je digitalizacija, ki ni le preprosta preslikava starih načinov dela v računalnik in vnašanje podatkov v Excelove tabele. Kdor zna izkoristiti tehnologijo in dati podatkom pravo moč, zna organizacijo upravljati strateško, ne zgolj taktično, in avtomatizira pogosta rutinska opravila.

ČETRТА POT



Digitalna preobrazba je več kot zgolj datoteka Excel

Kadar se srečajo kadrovski strokovnjaki iz različnih podjetij, je med pogovorom pogosto slišati »Kaj vi te podatke urejate ročno? Naš sistem to naredi avtomatsko in pripravi podatke za refundacijo. Zdaj bomo dobili novo verzijo sistema, da bomo imeli avtomatiziran zajem bolniških listov.« Medtem ko prvi urejajo »šihtar-co« v Excelu in plačilne liste vsak mesec kuvertirajo in razdelijo ročno, imajo drugi informacijski sistem, ki jih razbremeni rutinskega dela, implementira dobre prakse in sledi zakonskih spremembam.

Skozi digitalizacijo kadrovske in admini-

strativne službe organizacijo pripravite na preobrazbo v agilno organizacijo z optimiziranimi delovnimi procesi, ki so predpogoj za učinkovito poslovanje, kar pomeni: hitreje in bolje opravljeno delo, znižanje stroškov podjetja, porazdelitev odgovornosti za pravilnost podatkov na vodje in zaposlene, brezpapirno poslovanje in skladnost z zakonodajo.

Le sodobne, profesionalne IT-rešitve so res primerne za današnji čas, ko mora biti veliko opravljenega v čim krajšem času in se kljub zapletenosti dela pričakujeta absolutna natančnost in zanesljivost.





DIGITALIZACIJA 1.0:

Digitalizacija personalne mape

Prva stopnja sprememb kadrovskih procesov je vsekakor digitalizacija personalnih map in enostavnejših procesov, kot so registracija delovnega časa, napovedovanje odsotnosti, vnašanje potnih nalogov ter kratkoročno planiranje zaposlovanja.

Pomembna vrednost, ki jo prinašajo nove tehnologije, je varovanje podatkov in dostopa do njih. Podatki delavcev so zelo občutljiva vrsta podatkov, in datoteka Excel, poslana na primer po e-pošti in za vsak slučaj še

natisnjena na papir in shranjena na polici, gotovo ne ustreza varnostnim zahtevam GDPR in drugim zahtevam informacijske varnosti.

Nezanemarljiv vidik sodobnih informacijskih tehnologij je tudi, da je potrebno iste podatke vnesti samo enkrat in so nato prek sistema na voljo vsem, ki so pooblašчени za dostop do njih. Poskrbljeno je za zaščito pred izgubo podatkov, saj se podatki redno varnostno kopirajo.



DIGITALIZACIJA 2.0:

Pomik odgovornosti za pravilnost podatkov na izvor

Poglejmo, kaj se zgodi, ko se v osnovne procese vključi večje število uporabnikov, ki prevzamejo odgovornost za svoje podatke. Začetek življenjskega cikla kadrovskih procesov se s tem pomakne na izvor, kamor tudi sodi. Sodobne rešitve ponujajo samopostrežni portal, prek katerega zaposleni sam na

primer vnese potni nalog in je odgovoren za svoj del postopka, zaprosi za dopust in dostopa do svojih plačilnih list ali stanja opravljenih ur.

Nezanemarljiva je tudi poenostavitev birokratskih postopkov, ki jo uspešno vpeljuje država z različnimi zakoni in portali za podjetja, bodisi v

zvezi s poročanjem ustreznim institucijam ali zajemom podatkov prek teh portalov. Rutinsko birokratsko delo ne prinaša dodane vrednosti podjetju, zato je smiselno izbrati lokalizirano programsko opremo, ki je integrirana z državnimi portali. S tem ostane več časa za strateške načrte in razvoj kadrov.

DIGITALIZACIJA 3.0:

Preobrazba kadrovske službe za strateško vodenje

Vodenje organizacij postaja vse kompleksnejše in težje obvladljivo, saj se uveljavljajo virtualni timi, delo na daljavo in prekarne oblike dela. Vse kaže, da bo kot pomoč pri vodenju in odločanju v podjetju močno vplival trend AI (umetne inteligence), ki je tudi navadnim smrtnikom že na voljo prek tehnologij v oblaku. Konkurenčna prednost podjetja se bo oblikovala na temelju 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.



1. KADROVSKI INFORMACIJSKI SISTEM

Ta aspekt informacijske tehnologije omogoča celostno podporo delodajalcu pri upravljanju kadrovanja in spremlja zaposlenega od prihoda v kolektiv, vse do potencialnega odhoda. V prvem koraku omogoča zaposlovanje, uvajanje, ocenjevanje kompetenc in hitro uvajanje v delovne procese, pozneje pa ciljno vodenje in vpogled v razvoj sposobnosti. Pospešuje dvosmerno komunikacijo, spodbuja povratne informacije in omogoča učinkovit prenos znanja. Z grafičnimi vmesniki omogoča razumevanje delovne uspešnosti in jo postavlja ob bok množicam podatkov iz preteklosti. Zaradi združevanja teh podatkov znotraj sistema lahko ključno pripomore h korektnemu nagrajevanju in olajša odločitve o napredovanju ter nasledstvih. V okviru dinamične kadrovske evidence, ki predstavlja temelje takega informacijskega sistema, je mogoče voditi tudi podatke o planiranih zdravstvenih pregledih zaposlenih in opomnike glede usposabljanja o varnosti pri delu.



2. REGISTRACIJSKI INFORMACIJSKI SISTEM

Učinkovitost in produktivnost kolektiva sta povezani s količino in izkoristkom učinkovitih delovnih človek ur. Nadzor tega področja je predmet registracijskih informacijskih sistemov, ki obsegajo namensko programsko in strojno opremo. Zaradi modularne strukture so lahko prilagojeni delovnim procesom organizacije in avtomatizirajo proces upravljanja delovnega časa ter spremljanje procesov dela in odsotnosti. Sistem omogoča razširitve za evidenco o porabi prehrane in kontrolo dostopa zaposlenih do objektov, prostorov in podatkov. Funkcije so lahko vezane na uporabo enotne kartice ali kombinacijo več različnih identifikacijskih medijev.



3. PLAČNI INFORMACIJSKI SISTEM

Plačni informacijski sistem podpira temeljno pravico vsakega zaposlenega – pravično plačilo za opravljeno delo. Zaposleni sicer celoten zaledni postopek občuti kot eno samo transakcijo, a je korakov do pravičnih izračunov plač, obračunov, regresov in nagrad več, vsi pa morajo upoštevati najnovejšo zakonodajo in ob korektni integraciji s kadrovskimi in registracijskimi sistemi tudi spremembe znotraj podjetja. Končni korak – izročanje plačilnih list – je avtomatiziran in digitaliziran, saj vsak zaposleni lahko dostopa do svojega samopostrežnega portala in kadarkoli preveri svoje plačilne liste.

IF (business = small) THEN
(information technology = false)?

Ne drži. Digitalizacija kadrovskih procesov v organizacijah, podprta z ustrezno informacijsko tehnologijo, ni več vprašanje izbire, ampak le vprašanje časa – ne glede na velikost organizacije. Oblačne tehnologije omogočajo uvedbo informacijskih sistemov brez velikih začetnih vložkov v infrastrukturo ali nakup programske opreme. To je kot nalašč za manjša podjetja, saj naročniški model enakomerno porazdeli stroške in krije tudi skrbniške naloge v zvezi s sistemom. Tak model je enako privlačen za velika podjetja.

Informacijska tehnologija kot konkurenčna prednost

Izbira prave informacijske tehnologije za podjetje temelji na razumevanju časovno in energijsko potratnih točk ter ozkih grl. V sodobnem poslovnem okolju ni prostora za časovno in energijsko potratno »operativo«, ki zmanjšuje storilnost kolektiva, tudi ko je že opravljena. Med konkurenčnimi podjetji sta ključni razlikovalni faktor postala agilno poslovanje in »business intelligence« (poslovno obveščanje), ki temeljita na pravilni implementaciji informacijske tehnologije.

Primer dobre prakse razvoja in implementacije IT »po meri«:



Spletno aplikacijo KADRIS 4 sestavljajo trije glavni gradniki: KIS (kadrovski informacijski sistem), RIS (registracijski informacijski sistem) in PIS (plačni informacijski sistem). KADRIS 4 predstavlja celovit informacijski sistem, ki temelji na izraženih potrebah podjetja in je za uporabo na voljo z vpisom v spletno aplikacijo. Aplikacija je shranjena v strežniku podjetja, ponuja pa tudi gostovanje v oblaku, če lastne tehnične kapacitete niso na voljo. Podatkovni »input« je enkraten, »output« pa je kontroliran z ločenimi nivoji dostopa za zaposlene. Ker je aplikacija zasnovana modularno, ne vsebuje balastnih funkcionalnosti in ponuja hitro delovanje. Gradnike združuje konstantnost dobre upo-

rabniške izkušnje, ki jo zagotavlja direktnost in primernost grafičnega uporabniškega vmesnika, enako pa velja za mobilno aplikacijo KADRIS 4M. Prehod med gradniki sistema je tekoč in omogoča hiter »executive« pregled nad različnimi aspekti podjetja. Razvijalci spletne aplikacije skrbijo za podporo uporabnikom in za redno posodabljanje informacij s področja zakonsko predpisanih uredb (tudi GDPR). KADRIS 4 delodajalcu prinaša red in natančnost na področju kadrovanja, plačil in nadzora, obenem pa poskrbi za razbremenitev. Za manjša podjetja je na voljo v t. i. »mini« obliki, ki omogoča cenovno dostopnost in pozornost, ki jo taka podjetja potrebujejo.

Obiščite dogodek »Pravi IT je težko najti« in izvedite več

Za vse, ki vas zanima digitalizacija poslovanja kadrovskih procesov in evidence delovnega časa s pomočjo informacijske tehnologije, podjetji **Četrta pot** in **Oracle Slovenija** organizirata brezplačen dogodek »Pravi IT je težko najti«. Strokovnjaki vam bodo predstavili spletno aplikacijo **KADRIS 4** za učinkovito vodenje zaposlenih, predstavniki blagovne znamke Oracle pa spregovorili o rešitvah »v oblaku« in vodili odprto diskusijo na temo implementacije ter vsakodnevne uporabe informacijske tehnologije v podjetju.

PROGRAM:

9:00–9:30:

Mreženje ob zajtrku

9:30–10:15:

IT-storitve v oblaku

10:15–10:30:

Odmor za kavo in pogovor

10:30–11:15:

Informacijski sistem KADRIS 4

11:15–11:30:

Diskusija in priložnost za vprašanja

