

Generációváltás a személyügyi szoftvereknél

A pénzügyi és gazdasági válság jelentős visszaesést hozott a hazai HR szoftverek értékesítésében is. Míg a fejlettebb piacgazdasággal rendelkező országokban arról beszéltek, hogy a piaci szereplők jelentősen, akár 20-50%-ban, visszafogták a HR-büdzsájukat, nálunk azt tapasztaltuk, hogy 2008 szeptemberétől gyakorlatilag megszűntek a HR-büdzsék. Legalábbis az a részük, amely az élvonalbeli szoftvertermékek bevezetését, az IT technológiai korszerűsítést szolgálhatták volna

Hosszú hónapok után tapasztalható élénkebb érdeklődés, alkalmazási és vásárlási kedv. Köztudott, hogy a hazai HR szoftveralkalmazás színvonala jelentősen elmarad a fejlett országokétól. A lemaradást csökkenteni kellene, hiszen az emberi erőforrás gazdálkodás dinamizálása, hatékonyságának növelése fontos eleme a gazdasági felzárkózásnak. A lemaradás néha előnnyel is járhat. Elkerülhetők a köztes fejlődési szakaszok, azonnal a legfejlettebb eszközöket szerezhettük be, gyorsítható a fejlődés.

Ennek érdekében érdemes áttekinteni a nemzetközi szakirodalom és az élenjáró kutatási eredmények alapján a legújabb fejlődési tendenciákat és a várható szoftveralkalmazási stratégiákat.

1. A jelenlegi helyzet áttekintése, szoftveralkalmazási stratégiák

A szervezeteken belüli, szakszerű HR funkciókkal megvalósított személyügyi munka informatikai támogatására több lehetőség kínálkozik:

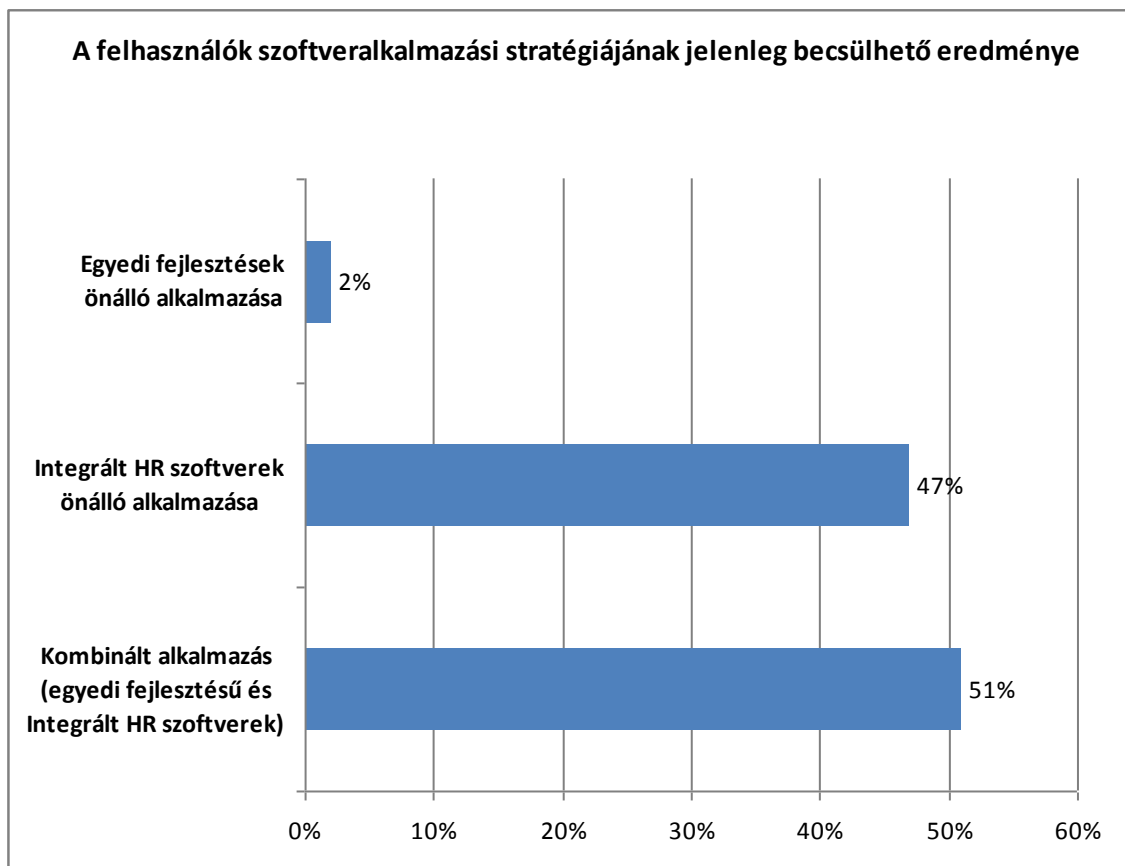
- Egyedi szoftverfejlesztések,
- Integrált HR szoftverek alkalmazása,
- Az Integrált HR szoftverek és az egyedi fejlesztések kombinált alkalmazása,
- Meglévő szoftverek – leggyakrabban a Microsoft Office – HR célú hasznosítása,

Sok szervezet egyáltalán nem alkalmaz HR szoftvereket. Megelégszik a Bérügyviteli szoftverekben megtalálható munkaügyi alapfunkciókkal, csupán a törvények által előírt nyilvántartások és kimutatások elkészítésére szorítkozik. Ezekben az esetekben emberi erőforrás gazdálkodásról nem beszélhetünk, a legfontosabb termelő erő a munkavállaló ember háttérbe szorul.

A Word és az Excel személyügyi adminisztrációban történő alkalmazása már olyan kezdeti lépésnek tekinthető, amely a HR szoftverek bevezetésének irányába mutat.

Az egyedi fejlesztésű HR szoftverek alkalmazásának további erőteljes visszaszorulása várható. Átadáskor maradéktalanul kielégítik a megrendelő igényeit, viszont általában csak hosszabb idő alatt és viszonylag drágán készíthetők el. (A fejlesztés költségei teljes egészében a fejlesztetőt terhelik.) Az új igényeket, változásokat nehezen követik. Márpedig a HR és az IT egyaránt rendkívül gyorsan fejlődő alkalmazott tudományok.

Az Integrált HR szoftverek és az egyedi fejlesztések kombinált alkalmazása a két megoldás előnyeit igyekszik kiaknázni. Ennek a megoldásnak és az integrált HR szoftverek egyedüli alkalmazásának hozzávetőleg 50-50% az aránya.



1. ábra A személyügyi szoftverek alkalmazási stratégiája

Az Integrált HR szoftverek a széleskörű referencia szervezetek gondosan összegyűjtött elvárásai és igényei alapján összeállított programcsomagok, amelyek az egyértelműen meghatározott alkalmazási területet támogatják. Ilyenek például az Oracle, a perbit.views, az SAP, a Nexon és a VT-Soft személyügyi megoldásai. Ezek a termékek, az általános használhatóság mellett, nagymértékű rugalmasságuk alapján hozzáigazíthatók az egyedi igényekhez is, s olcsóbbak az egyedi fejlesztéseknél. Vagy egy általánosan elismert, szakosodott szoftverház kiemelkedő, saját fejlesztésű „Best of Breed” termékei, vagy pedig egy vállalatirányítási „ERP” (Enterprise Resource Planning) programcsomag részei.

A legkiemelkedőbb szoftverek (Best of Breed koncepció) alkalmazói a számukra legmegfelelőbb Integrált HR, Munkaidőgazdálkodási és Bérügyviteli szoftvereket válogatják ki. Ma már a joggal elvárt integráltsági szint tekintetében sem szenvednek hátrányt az egységes programcsomagok alkalmazóival szemben. A legújabb informatikai eszközökkel ugyanis akár az online interfészek is kompromisszumok nélkül megvalósíthatók. Ennek ellenére a komplex megoldások (SAP, Oracle) még közel kétszer olyan népszerűek. A jövőben azonban a Best of Breed megoldások előretörése várható.

Fontos stratégiai kérdés, hogy a HR szoftverek saját IT infrastruktúráján, vagy esetleg outsourcing szolgáltatás keretében történő üzemeltetése a

költséghatékonyabb? Megállapítható, hogy a bérügyviteli szoftverek esetében egyre növekszik az érdeklődés (jelenleg mintegy 25% körüli) az outsourcing és az ASP megoldások iránt. Ugyan akkor a HR szoftverek üzemeltetésének kiszervezését – stratégiai fontosságuk miatt – szinte egyáltalán nem részesítik előnyben, sőt a jövőben sem tervezik.

2. A HR feladatok, funkciók szoftverekkel történő támogatása

A személyügyi szoftverek funkcionalitása a folyamatos fejlesztéseknek köszönhetően egyre gazdagodik. Valamennyi funkció felsorolása meghaladná ennek az írásnak a terjedelmét. Emiatt csak a legfontosabb funkciócsoportok vizsgálatára szorítkozunk.

Az alapvető funkciócsoportok támogatása szinte teljes egészében a szoftverházak által többszöri értékesítés céljából előállított szoftverekkel történik, az egyedi fejlesztésű szoftverek alkalmazása elhanyagolható mértékű. A nemzetközi gyakorlat szerint ide sorolhatók:

- a Bérszámfejtés,
- a Társadalombiztosítás (egészség-, nyugdíj- és családbiztosítás),
- a Bérügyvitel,
- a Munkaidőgazdálkodás (Beléptetés, munkaidő elszámolás),
- az Integrált HR szoftver (munkakör-, munkavállaló-, toborzás-, oktatáskezelés),
- a Jelentésszerkesztés, értékelések,
- a HR és személyzeti költségtervezés,
- és a Dokumentumkezelés (elektronikus személyi akta) funkciócsoportjai.

Körülbelül kétszerese a programcsomagok által támogatott funkciócsoportok aránya az egyedi fejlesztésekhez képest:

- a Munkaerő biztosítás (fejvadász tevékenység és munkaerő kölcsönzés),
- a Toborzáskezelés,
- az Oktatás szervezés,
- a folyamatirányítás (Workflowmanagement),
- és a HR adattárház (Datawarehouse) funkciócsoportjainál.

Nagyjából azonosan oszlik meg a kétféle támogatottság gyakorisága:

- a Továbbképzés tervezés,
- a Fejlesztés és Karriertervezés,
- a Munkaerő felhasználás tervezés és irányítás,
- az e-Learning,
- a Képesség- és készség menedzsment,
- a Tehetség menedzsment,
- a Munkaerő leépítés és elbocsájtás,
- valamint a Szervezetben belüli közvélemény kutatás és munkavállalói ötletbörze funkciócsoportjainál.

Az utóbbi csoport a HR szoftver fejlesztőktől és szoftverházaktól kiemelt figyelmet érdemel, hiszen ezeken a szakterületeken kell erősíteniük saját megoldásaik versenyképességét és népszerűsítését.

3. A HR szoftverek web kliens alkalmazásai

Az első e-HR funkciók (interneten és/vagy intraneten elérhető alkalmazások) bevezetése nagyon sikeresnek bizonyult. Mára egyre inkább a teljes körű web alkalmazások veszik át a kliens-szerver megoldások helyét. A web alapú HR szoftverek számtalan előnyt nyújtanak felhasználóiknak. A központi szerver adatbázisát nemcsak a munkahelyükről, de útközben is, akár egy mobil internet hozzáféréssel elérhetik. Ezen kívül a teljesen újszerű szoftver megoldásoknak köszönhetően bővíthető a közvetlen alkalmazók köre.

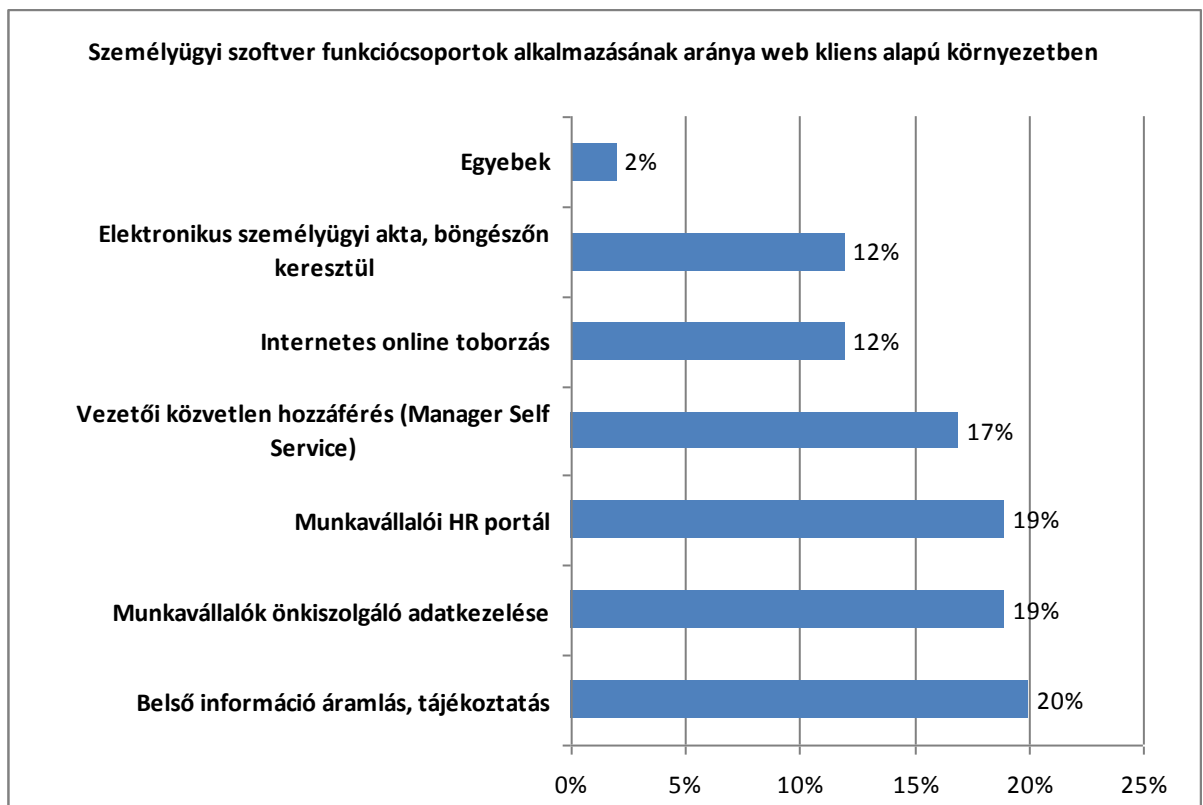
Az **online toborzás** a pályázók közvetlen és önálló adatfeltöltését, sztenderdizált életrajzok létrehozását biztosítja. A költségkímélő, papírmentes adatforgalom mellett a jelentkezők és a pályázatkíró szervezet közötti kommunikáció leegyszerűsödik, és automatikusan vezérelhető.

A **munkavállalók önkiszolgáló adatkezelése** állandó betekintést, naprakész adatbázist és a HR szakértők tehermentesítését eredményezi.

A **vezetők közvetlen hozzáférése** (Manager Self Service) az online értékeléseket és a beosztottjaik adatainak önálló lekérdezését teszi lehetővé.

A **belső információáramlás és tájékoztatás** felgyorsul.

A fejlett európai országokban ezek a megoldások rohamosan terjednek. A HR szoftverek felhasználóinak 10-20%-a alkalmazza az új megoldásokat.



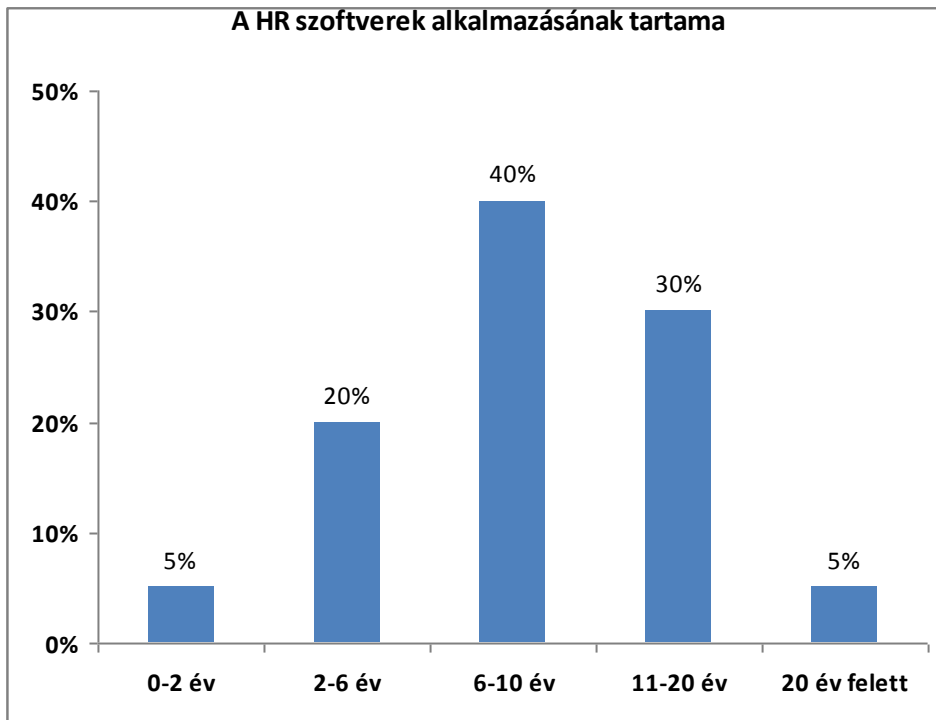
2.ábra Leggyakoribb web kliens alapú HR szoftver funkciócsoportok

4. Szolgáltató cégek és ügyféltámogatás

A HR szoftvereket alkalmazó szervezetek gyakran több terméket is használnak. Az integrált HR szoftver több moduljának alkalmazása mellett más

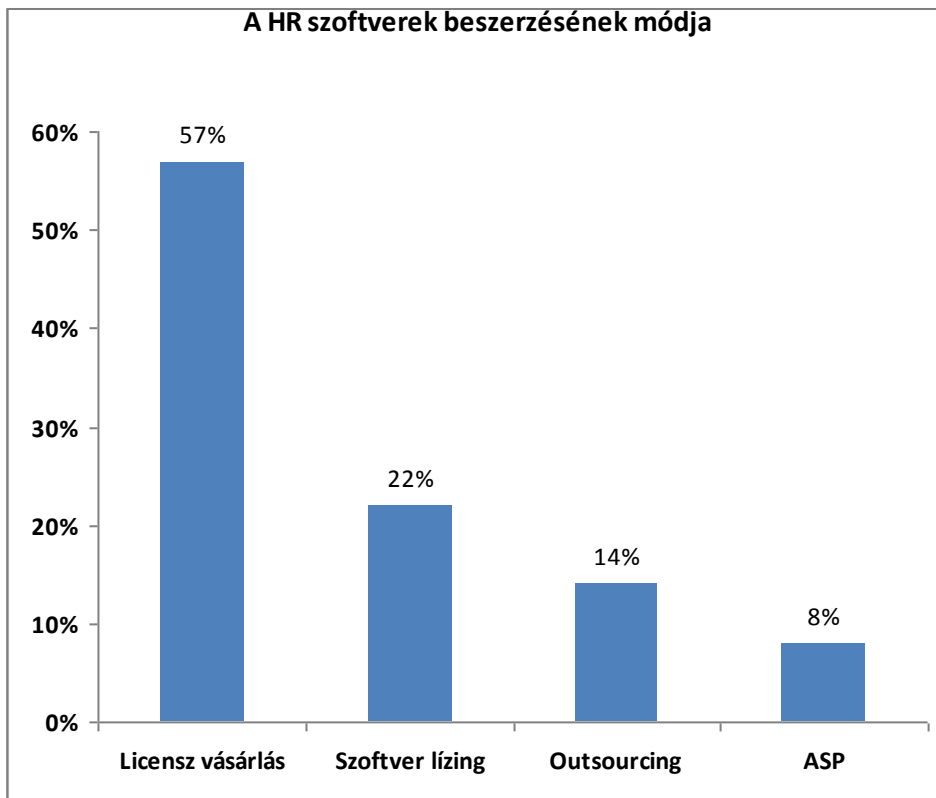
termékek funkcióit is hasznosítják, integráltan, interfészeken keresztül. Leggyakoribb a Bérügyviteli és a Munkaidőgazdálkodási szoftverek integrált alkalmazása.

A „vezértermék” tartós, 5 éven túli használata jellemző.



3. ábra A HR szoftverek megoszlása az alkalmazásuk időtartama szerint

A felhasználók közel 20%-a tervezi, hogy a közeljövőben szolgáltató céget vált. Ennek okai az ügyféltámogatás színvonalában (megbízhatóság, rendelkezésre állás, folyamatos innovatív fejlesztés) keresendők. A változtató, vagy az újonnan belépő felhasználók változatlanul a licenz vásárlást részesítik előnyben. Növekszik a szoftverlízing aránya, mivel a likviditás, az adókímélő megoldások alkalmazásának kényzsere és a költségek tervezhetősége egyre fontosabb szempont.



4. ábra Az új HR szoftver beszerzések megoszlása a finanszírozási forma szerint

Új üzleti megoldásnak számít az ASP alkalmazása. Ilyenkor a HR szoftver a szolgáltató tulajdonában, saját szerverén marad, s a felhasználó a hozzáférési jogért és a használatért havi díjat fizet. Ennek a modellnek az elterjedése főként a kisvállalkozások körében várható. Ezek a szervezetek jutányosan juthatnak hozzá a legkorszerűbb HR szoftverek szolgáltatásaihoz.

5. HR szoftverek a felhasználók szempontjából

A felhasználók elégedettsége az általuk alkalmazott HR szoftver saját kritériumaik szerinti minősítésétől függ. Az alábbiakban felsorolt jellemzők alapján megállapítható az egyes szoftvertermékek tényleges értéke.

A **bevezetés és testreszabás** (Customizing) során elsődleges a gyors és eredményes elsődleges adatmigráció és a paraméterezés.

A **betanulási időt** a lehető legrövidebb tartamra kell csökkenteni.

A **program Help-rendszerének** kifinomultsága az önálló betanulást és a mielőbbi hatékony munkavégzés elérését segíti.

A **beépített szoftver funkciók** (Word, Excel, levelező, valutaváltó, jelentésszerkesztő) azt biztosítják, hogy a felhasználói igények kielégítéséhez minél kevesebb külső program legyen szükséges.

A **weben történő elérhetőség** az internetes böngészőn keresztül történő hozzáférés lehetőségét teremti meg.

Az **ár-teljesítmény viszony** elemzése azt mutatja meg, hogy a felmerült költségek ellenében a felhasználó milyen tényleges értékű terméket, vagy szolgáltatást kapott.

A **verzióváltások értékelése** több szempontból is fontos. Az évente többször is megjelenő új verziók a szoftverek korszerűségét biztosítják Törvényi változások, új programfunkció fejlesztések és a hibajavítások új verziók létrehozását és kiadását teszik szükségessé. Az előzetes tesztek, előkészítő munkálatok biztosítják, hogy a felhasználó részéről az áttérés költség- és zökkenőmentes legyen.

A **külső programokhoz való integrálhatóság** a szoftverek zavartalan összekapcsolását biztosítja a kontrolling, vezetői információs és más ügyviteli alkalmazásokhoz.

A hatékony **felhasználói támogatás** a gyors és pontos kommunikáción alapul. A hagyományos Hot line tevékenységet egyre inkább a távoli elérési eszközök használatán alapuló közvetlen támogatás váltja fel.

6. Új elvárások, korszerű víziók

A felhasználók harmada ma már megköveteli a felhasználói felületek, az űrlapok, rugalmas megváltoztathatóságát.

A Web 2. eszközeinek a HR szoftvereken belül történő használhatósága is egyre fontosabb elvárás. A HR szakértők saját tevékenységükkel kívánnak hozzájárulni a sikeres szoftveralkalmazáshoz. Ezek az igények az e-Learning, és a Tudásmenedzsment szakterületein a legerősebbek.

7. Az Internet alkalmazása a napi HR-feladatok végzése során

Az Internet a napi személyügyi tevékenység nélkülözhetetlen segédeszközzé vált. A szakmai „szörfözés” már naponta több mint egy órát vesz igénybe.

Melyek az ily módon megoldandó feladatok? Első sorban az információszerezés, a kommunikáció és az önkiszolgáló adatbázis kezelési feladatok elvégzése. Ezen kívül a csoportmunka, a tudás csere és a mobil Internet kezelése igényel egyre több munkaidőt.

Az integrált HR szoftvereket hatékonyan alkalmazó szervezetek legtöbbször 6 évnél régebben dolgozik azonos termékkel. Sokan közülük azonban, új hatékonyabb termék bevezetését, vagy eddigi szolgáltatójuk lecserélését tervezik. Nem szeretnének lemaradni a korszerű információs technológiák alkalmazásáról.

Szinte slágerré váltak a Web 2. és az új internetes felhasználási lehetőségek.

A HR szoftverszolgáltatók egyelőre még bízhatnak partnereik hűségében, de ügyfeleik megőrzéséhez átfogó stratégiai fejlesztések szükségesek.

Fejér Tamás
www.perbithr.hu