

Már nagykorú a személyügyi informatika

(a Humánpolitikai Szemle hatékony támogatásával)

Ezen a néven egy új alkalmazott tudomány született, valamikor, a múlt század utolsó évtizedeiben. Szerény véleményem szerint a születési dátum 1983, amikor az első olyan cégeket alapították, akik kizárólag a HR informatikával foglalkoztak és ebből akartak megélni. Ekkor alakult Angliában a Unipro Software Ltd. és Németországban a perbit Software GmbH. Ezek a társaságok HR szoftvereket állítottak elő és értékesítettek, s azt vizionálták, hogy ez a szolgáltatás a jövőben egyre inkább keresett lesz. Az akkori pionírok elképzelései mára valósággá váltak. A nagy szoftvergyártó cégek – kiemelendő az SAP szerepe - még korábban indult megoldás-kezdményei is egyre terebélyesedtek. A 90-es években a személyügyi informatika már mindenütt létezett. Itthon is megjelentek a HR szoftver forgalmazók, s a HR konferenciák folyosóiról lassan-lassan bekéredztek az előadótermekbe.

A történeti bemutatás helyett, ezúttal, azonban inkább a konkrétumokra, a jelenlegi szolgáltatásoknak köszönhetően elfoglalt helyre és szerepre összpontosítsunk. Nézzük meg, mit nevezünk ma személyügyi informatikának.

1. A Személyügyi informatika szakterülete

A személyügyi informatika egy interdiszciplináris alkalmazott tudományterület, amely a személyügy (HR, emberi erőforrás gazdálkodás, humánpolitika) igényeinek kielégítését szolgáló, az informatika által támogatott megoldások ismeretét fejlesztését és alkalmazását tartalmazza.

2. A hazai alkalmazás kialakulása és jelenlegi helyzete

A korszerű vezetésstudományi elveken alapuló professzionális személyügy (Humán Resource Management) gyakorlati alkalmazása hazánkban intenzíven csak 1992-től kezdődhetett meg. Ekkor kerülhetett sor a szakoktatás megkezdésére, a szakmai szervezetek és szövetségek megalakulására, a személyügyi szaklapok megjelenésére. Rövidesen megkezdődött a szakterület informatikai támogatása, megjelentek az angol, német és amerikai személyügyi szoftverek első hazai adaptációi.

A korábbi évtizedek átpolitizált személyzeti munkáját hazánkban újszerűnek számító, tudományosan megalapozott emberi erőforrás gazdálkodás kezdte felváltani. Nem meglepő, hogy ez a változási folyamat sok területen nehézségekbe ütközött, sőt még ma sem fejeződött be.

Az integrált személyügyi szoftverek, amelyek alatt a személyügyi informatika főbb funkciócsoportjait egységesen támogató szoftvereket értjük, alkalmazása a legalább 200 munkavállalót alkalmazó szervezet számára ajánlott. Természetesen ennél az önkényesnek tűnően megállapított határnál kisebb szervezetek is hasznosan alkalmazhatják ezeket a rendszereket, főként, ha tevékenységük összetett és bonyolult, a munkavállalók feladatköre és képzettsége egymástól jelentősen eltér.

A személyügyi informatika azon szakterületeit, amelyek alkalmazását nem írják elő szigorú törvények, hazánkban – sajnos - csak kis mértékben alkalmazzák. A szűkebb értelemben vett személyügyi szoftverek alkalmazása a potenciális felhasználók csupán 3-5 %-ára terjed ki. Ugyanez az arány a fejlett nyugat-európai országokban és az Amerikai Egyesült Államokban 50-70% között mozog. E tekintetben tehát a hazai személyügyi informatika rendkívül fejletlen. Ugyanakkor megállapíthatjuk, hogy az alkalmazás feltételei adottak. Hazánkban jelen van csaknem minden nemzetközileg számottevő rendszer magyar adaptációja, néhány színvonalas hazai fejlesztésű termék is rendelkezésre áll. A rendszerek eredményes használatához szükséges hardver feltételek ugyancsak adottak. Más kérdés, hogy nálunk az informatikai fejlesztés rendszerint a számítógépek beszerzésével és a hálózatok kialakításával befejeződik. A szoftverekre és a bevezetési folyamat támogatására rendszerint hiányoznak az erőforrások vagy éppen az igények.

A fentiekben jellemzett helyzet ellensúlyozására csak akkor van lehetőség, ha az oktatási intézmények, a személyügy szakmai szervezetei és a személyügyi informatika professzionális szolgáltatói összefognak. Rendkívül nagy szükség van ugyanis az ismeretterjesztésen alapuló igények felkeltésére. E tekintetben sokat tehetnek a személyügyi szaklapok, amelyek közül már eddig is hasznosan tevékenykedett a Humánpolitikai Szemle, az OHE Hírlevél és más időszakos periodikák.

A legfontosabb azonban, hogy a személyügy a szervezeteknél kiemelkedően fontos, termelő üzletággá váljon, a személyügyi szakma megbecsülése növekedjen. A szakképzett személyügyi szakemberek biztosíthatják az előttünk álló gazdasági feladatok teljesítésének egyik legfontosabb feltételrendszerét, az emberi erőforrások hatékony felhasználását.

3. A személyügyi szoftverek csoportosítása

A személyügyi szoftverek elnevezése a magyarországi gyakorlatban rendkívül sokféle. A szoftverek nevében sűrűn előfordul a személyzeti, személyügyi, HR, humánpolitikai, emberi erőforrás gazdálkodási, humán erőforrás gazdálkodási, stb. elnevezés. Mindez arra utal, hogy még kialakulatlanabb a termékek tartalmának megítélése, ami az eligazodást megnehezíti.

Elsőként meg kell határoznunk, hogy milyen termékeket nevezünk személyügyi szoftvereknek. A gyakorlatban ezt az elnevezést a legkülönbözőbb szakterületekre egyaránt használják. A pontos eligazodás érdekében először vegyük sorra a személyügyi szoftverek ma még elterjedt legfontosabb funkciócsoportjait:

- **személy- és munkaügyi nyilvántartás és elemzés,**
- **bérszámfejtés,**
- **TB-elszámolás és jelentés,**
- **HR szoftver, személyügyi funkciók,**
- **munkaidőgazdálkodás,**
- **e-learning.**

Az informatika rohamos fejlődése (processzor sebesség, tárkapacitás) ezt a felosztást már a közeli jövőben jelentősen megváltoztatja. A nyilvántartási funkciók már ma is megtalálhatók a bérszámfejtő és a HR szoftverekben egyaránt, így különállóan megszűnnek. A bérszámfejtés és a TB-elszámolás egyre gyakrabban egységes bérügyviteli rendszerré olvad össze. Középtávon az is várható, hogy az időgazdálkodási és e-learning szoftverek beintegrálódnak a HR szoftverek megfelelő moduljaiba.

Jelentős változás, hogy rohamosan terjed a bérügyviteli szoftverek outsourcingja (kiszervezés bérmunkába) és terjednek az ASP-megoldások is (külső szolgáltatótól bérelt teljes IT-környezet béreltetése).

A jövőben a HR szoftverek dinamikus elterjedése várható. Ezek a szűkebb értelmezésű személyügyi szoftverek elsődlegesen az emberi erőforrás gazdálkodás ma már klasszikusnak nevezhető munkaterületeit támogatják, természetesen megerősítve a személy- és munkaügyi nyilvántartás és elemzés korszerű elemeivel.

3.1. A személy- és munkaügyi nyilvántartás

A munkaügyi nyilvántartás rendszerint csupán a hatályos és vonatkozó törvények (a Munka Törvénykönyve, a közszolgálati és közalkalmazotti törvények, a rendészeti szervek hivatásos állományára vonatkozó törvények) által kötelezően előírt adatokat tartalmazza. A személyügyi nyilvántartás ennél lényegesen több adat segítségével minden olyan információval rendelkezik, amelyek a munkavállaló és az alkalmazó szervezet megegyezése (belső szabályzatok, kollektív szerződés) alapján a szakszerű személyügyi funkciók alkalmazásához eleengedhetetlenül szükségesek.

A funkciócsoport informatikai támogatása napjainkban három különböző formában is megjelenhet.

- Előfordulnak még - egyre ritkábban - önálló nyilvántartó szoftverek.
- Gyakori, hogy a funkciócsoport a bérügyviteli rendszer része.
- Végül egyre inkább terjed az a megoldás, amely szerint a személy- és munkaügyi nyilvántartás a személyügyi szoftver Munkavállalókezelő moduljának része.

Ez a szakterület minden személyügyi funkciónak, sőt a szervezetek mindennapi működésének is az alapját képezi, mégis legtöbbször elhanyagolt állapotban van. Gyakran tapasztalhatjuk, hogy a raktári nyilvántartás zártabb és igényesebb, mint az a rendszer, ahol úgymond legfőbb értékeinket, a munkavállalókat tartjuk számon. Legtöbbször már az adatok elsődleges begyűjtése is gondot okoz, még nagyobb lemaradás tapasztalható az adatok naprakészségének, pontosságának fenntartásában. Sajnos még ma is találhatunk olyan személyügyest, aki a munkavállalók létszámát is csak plusz mínusz tíz százalékos pontossággal tudja. Pedig nagyobb szervezetnél (már 50 fő felett) a szükséges információk csak szakszerűen karbantartott adatbázisból nyerhetőek.

3.2. A komplex bérügyvitel (integrált bérszámfejtés és TB)

Bérügyvitelnek nevezzük a szoftverrel támogatott, komplex jövedelem és bérszámfejtést, amely a társadalombiztosítás, egészség- és nyugdíjbiztosítással és a családtámogatással összefüggő funkciókat is egységesen elvégzi.

Számos törvény rendelkezik arról, hogy milyen tényezőket kell figyelembe venni a munkadíj kiszámításakor, illetve kifizetésekor, milyen paraméterek befolyásolják a jövedelem mértékét. A bérügyvitel elsődleges feladata, hogy a munkavégzésre irányuló jogviszony keretén belül foglalkoztatottak jövedelem elszámolását biztosítsa oly módon, hogy az teljes összhangban legyen valamennyi vonatkozó törvényi előírással. Rendkívül fontos ezekből az elszámolásokról különböző szempontú adatszolgáltatások nyújtása, mind a belső és külső érdeklődők, mind pedig a hatóságok számára. Ez csupán korszerű informatikai háttér támogatásával lehetséges.

3.3. A TB-elszámolás és jelentés

A TB-szoftverek funkciójáról már a bérügyviteli szoftverek imertetése során beszámoltunk. Ma még azonban önállóan is alkalmazzák a funkciócsoportot, ezért a felsorolásból még nem hagyhatjuk ki.

3.4. A HR szoftverek (személyügyi funkciók támogatása)

A személyügyi szervezetek tevékenységének legtöbb és legjelentősebb részét a HR (szűkebb értelmezésű személyügyi) szoftverek támogatják. Kiemeljük, hogy míg a nyilvántartások, a bérszámfejtés és a TB elszámolás jogszabályokban előírt kötelezettségek, addig a következőkben bemutatott funkciók elvégzése „csupán” az alkalmazó szervezet saját jól felfogott érdekeit szolgálja. Emiatt az alkalmazások elterjedtsége lényegesen elmarad az előző funkciócsoportokat támogató rendszerekétől.

A korszerű HR szoftver sokrétű a funkcionalitása és integrált felépítése révén alkalmas arra, hogy a személyügyi munka valamennyi szakterületét egyidejűleg is támogassa. Az alkalmazások tényleges megvalósítása során nincs kötöttség, azaz szinte tetszés szerinti sorrendben és mélységben nyílik lehetőség a legkülönbözőbb személyügyi funkciók számítógéppel történő elvégzésére. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy a rendszer bevezetésének kezdetén, minimális előkészületek után, megkezdhető akár a toborzási folyamat, akár az oktatásszervezés, vagy éppen a munkaügyi adatbázis felépítésének informatikai támogatása.

Tekintsük át –vázlatosan – a HR szoftverek funkcionalitását:

- Szervezeti alapfunkciók:

- szervezeti hierarchia
- szervezeti kompetenciarendszer

- A Munkavállalókezelő modul funkciócsoportja:

Személy- és munkaügyi nyilvántartás:

- személy- és munkaügyi adatok nyilvántartása és karbantartása,
- testreszabott személyügyi adatlapok létrehozása,

- munkabér- és jövedelemadatok összefoglaló jelentései,
- a jövedelem növekedésének történeti áttekintése,
- életpálya átfogó nyilvántartása,
- belső előmenetel tervezése,
- juttatások teljes körű nyilvántartása,
- a szabadságok tervezése,
- határidő adatok figyelése,
- belső körlevelezés,
- csatolt dokumentumok kezelése.

Személyzetfejlesztés:

- a munkavállalók felmérése,
- személyspecifikáció létrehozás,
- a munkavállalók képességprofiljának meghatározása
- kompetencia és profil alapú összevetések készítése
- általános és kompetencia alapú teljesítményértékelések végrehajtása,
- a fejlesztési intézkedések tervezése és dokumentálása,
- utódlás- és karriertervezés

Személyügyi statisztikák, jelentések

- személyügyi statisztikák, jelentések gyors és egyszerű előállítás,
- a szervezeti struktúrák grafikus megjelenítése

- Munkakörkezelő modul funkciócsoportja

- a munkaköri adatok rögzítése és karbantartása,
- munkakörelemzés,
- munkakör értékelés,
- kompetenciaalapú munkaköri specifikáció és munkaköri profil létrehozása,
- munkaköri leírások létrehozása,
- csatolt dokumentumok kezelése,
- munkakör- és szervezettervezés, Organigram,

- Toborzáskezelő modul funkciócsoportja

- toborzási folyamatok létrehozása,
- pályázó listák létrehozása,
- az elutasított pályázók dokumentálása,
- meghatározott követelmények szerinti válogatás,
- teljes körű körlevelezés,
- a toborzási folyamat elemenkénti határidő figyelése és jegyzőkönyvezése,
- költség- és médiaelemzések,

- a pályázók űrlapjainak előállítás,

Internetes toborzáskezelés

- az üresedések Interneten történő megjelenítése,
- a pályázók adatainak Internetről való átvétele,

- Továbbképzés kezelő modul funkciócsoportja

- tanfolyamok adatainak rögzítése,
- a beiskolázás tervszerű szervezése,
- automatikus várólistára kerülés,
- körlevelezés biztosítása,
- a képzési igények tervezése,
- tanfolyamok költségeinek tervezése,
- oktatásszervezés.

- Internet/Intranet modul

Az internet/intranet modul szerves része a programnak, így a személyügyi funkciókhoz kapcsolódó adatbevitel, jelentéskészítés, statisztikák, lekérdezések, körlevelezés valamint a vonatkozó adatok feldolgozása egy böngésző segítségével is megoldható.

A munkavállalók kötöttségek nélkül, a jogosultsági rendszernek megfelelően akár otthonról is hozzáférhetnek a fontos adataikhoz. Lekérdezhetik a róluk nyilvántartott adatokat és azokat biztonságosan módosíthatják. Az ilyen adatok köre egyrészt a jogosultság kiosztással szabályozható, másrészt indokolt esetben a módosítás csak ellenőrzés és jóváhagyás után kerülhet be a rendszerbe. A megoldás további előnye, hogy a pályázók Interneten keresztül is pályázhatnak, következésképpen egy toborzási folyamat is végrehajtható. Az internetes/intranetes felhasználás nélkülözi a program telepítését a kliens gépen, így kevésbé korszerű hardveren is megfelelő sebességű kommunikáció biztosítható az ügyfél és a kiszolgáló között.

- A személyügyi funkciókat támogató informatikai funkciók

Ezek az informatikai funkciók kisebb-nagyobb mértékben valamennyi személyügyi funkció támogatásának színvonalát javítják, a rendszer gyakorlati alkalmazhatóságát segítik.

- belső jelentésszerkesztő
- körlevelek készítése
- határidőfigyelés és kezelés

3. 5. A munkaidőgazdálkodási rendszerek

A munkaidőgazdálkodási rendszerek a kezdeti időszakban általában a személyi és vagyonbiztonsághoz kötve, kapuk, kártyák formájában jelentek meg a felhasználók számára. A kezdeti technikai nehézségek és az idegenkedés legyőzése után a rendszerek, a beléptetésen túl, egyéb feladatok megoldására is alkalmassá váltak.

Ma már alapvető igény, hogy a beléptetés adatai felhasználhatóak legyenek a bérszámfejtéshez, illetve egyéb feladatok (üzemi étkeztetés, belső eladások, tankolás) támogatására. A programok segítségével tervek készíthetők, melyek figyelembe veszik a termelési folyamatok igényeit, számolnak a szabadságokkal, betegségekkel, segítik a helyettesítést stb. A tervek a tényleges jelenlétek alapján módosíthatók, a termelés igényeinek folyamatos kielégítését segítve.

A munkaidőgazdálkodás tehát nem egy beléptető rendszert (elektronikus kulcsot) jelent, hanem egy hatékony eszközt a vállalat optimális működésének elősegítésében, főként akkor, ha az integrált személyügyi rendszer része.

Az átfogó munkaidőgazdálkodás a következő fő funkciócsoportokból áll:

- Beléptetés, kiléptetés
- Munkaidőgazdálkodás, adatfeladás a bérszámfejtéshez
- Munkaerő felhasználás tervezése
- Termelésirányítás
- Egyéb funkciók
 - Projektfigyelés
 - Gépjármű beléptetése, elszámolása
 - Üzemi étkezés elszámolás
 - Belső eladások

3.6. Az e-learning rendszerek

Magyarországon a távoktatási forma bevezetésére a 90-es évek elejétől jelentős erőfeszítések történtek. Ma már több főiskola, egyetem is részletesen kidolgozott távoktatási anyaggal, módszertannal rendelkezik.

Hazánkban az első e-learning megoldásokat kínáló cégek az ezredforduló után jelentek meg. Egyre több helyen használják sikeresen az e-learning által nyújtotta lehetőségeket, azonban a köztudatban még mindig idegenként cseng az „e-learning” angol szó.

Az e-learning magyar nyelvű jelentése elektronikus oktatás. Kialakulását, az új technológia megjelenésének okait az informatika és a pedagógia alkalmazott tudományterületeinek fejlődésében kell keresni. A számítástechnika és a digitalizálás fejlődését talán nem is kell különösebben méltatni. Az oktatás, képzés szintén olyan ütemben fejlődő ágazat, ami nem nélkülözheti a rohamos informatikai fejlődés eredményeit. A life long learning, szólam helyett gyakorlattá, a középfokú oktatás általánossá, a felsőfokú képzés tömegessé vált.

Az Internet egy nemzetközileg elterjedt, angol eredetű szó. Magyar jelentése a hálózatok hálózata, amely az egész világot körülöleli. Egy olyan virtuális közeg, amely a valódi világ mellett alternatív teret biztosít.

Az átfogó időgazdálkodás a következő fő funkciócsoportokból áll:

- Oktatástechnológiai keretrendszerek,
 - Kiszolgáló platform, (Ebben a rendszerrészben történik a digitális tananyagfejlesztés támogatása és itt tárolódnak el az egyes tananyag-összetevők is, modul-felépítésű struktúrában. A jogosultságok alapján meghatározott hozzáférési lehetőségek hardver és alapszoftver feltételeit szintén itt teremtik meg.)

4. Korszerű modulok, funkciócsoportok

A személyügyi informatika fejlődése töretlen és változatlanul egyre gyorsul. Nem csoda, hisz mindkét diszciplínája – az informatika és a személyügy – is egyre fejlődik és korszerűsödik. Bizonyítékként felvázolunk néhány új személyügyi funkciót.

4.1. Kafetéria, a választható béren kívüli juttatások rendszere

Egyre több szervezet vezetősége lát fantáziát abban, hogy béren kívüli alternatív juttatásokkal fejezze ki dolgozói megbecsülését, hiszen ezek az "extrák" költség-hatékony módon növelik a munkatársak szervezetük iránti elkötelezettségét, versenyelőnyt biztosítva a munkaerő piacon.

A kafetéria, egy olyan ösztönzési rendszer, amely alapvetően a munkáltató szándékait tükrözi, de összhangban áll a munkavállaló céljaival és igényeivel. A kafetéria típusú juttatási rendszer azt jelenti, hogy egy meghatározott összeget a munkavállaló saját belátása szerint "költhet el", azaz maga dönthet arról, hogy keretét mire használja fel. Például étkezési hozzájárulás, nyelvtanulás, üdülés, biztosítás, önkéntes nyugdíjpénztári befizetés stb. Sok vállalat eddig is nyújtott dolgozóinak különböző – a költségek miatt viszonylag szűkebb körű - juttatásokat, viszont a vezetőség legjobb szándéka ellenére sem tudta illetve akarta (pl. a fitness bérletet) valamennyi munkatárs kihasználni. A kafetéria rendszerben ezzel szemben a rendelkezésre álló keretösszeg kerül meghatározásra és a dolgozók a juttatások széles köréből – mint egy étlapról – válogathatják össze a saját igényeiknek legmegfelelőbb csomagot. Így valamennyi munkavállaló részesülhet a juttatásokból anélkül, hogy ez a vállalatnak jelentős többlet költséget jelentene.

4.2. Humán kontrolling

A személyügyi kontrolling elsődleges célja, hogy a szervezet egészére vonatkozóan lehetővé tegye az emberi erőforrás gazdálkodás eredményességének és hatékonyságának ellenőrzését és felügyeletét. Mindezt számszerű adatok, mutatószámok és viszonyszámok felhasználásával érhetjük el. Ez a funkció szoros összefüggésben van a szervezetek fejlődését és az ezzel összefüggő változásokat elősegítő változásmenedzsment személyügyi funkciójával.

A változásmenedzsment elsősorban azoknál a szervezeteknél kerül napirendre, amelyek az eredményességet és az emberi erőforrás gazdálkodást egyaránt fontosnak tartják. A folyamat minden esetben a szervezet átfogó diagnózisával kezdődik, amely az aktuális állapot meghatározásán és az erősségek, gyengeségek, lehetőségek és veszélyek elemzésén alapul. A felmérések eredményeiből kiindulva az átfogó és folyamatos fejlesztések időszaka következik. Közben folyamatosan értékelni kell a környezeti és a belső szervezeti változásokból következő eredményeket, s mind a célkitűzéseket, mind pedig a fejlesztési irányokat hozzá kell igazítani az új körülményekhez. Ennek az egész folyamatnak ezúttal természetesen csak a személyügyi kontrollinggal szorosan összefüggő elemekre térünk ki.

Ehhez a feladathoz is célszerű igénybevenni a korszerű informatikai eszközöket, amelyek közül elsősorban az Internet használatát, az adatbáziskezelő, jelentésszerkesztő és adatmegjelenítő szoftvereket kell kiemelnünk. Ezek

segítségével képezhetünk a szinte átláthatatlan információhalmazokból jól felhasználható mutatószámokat, összesített információkat.

A szervezet belső működésének elemzésénél még inkább támaszkodhatunk a korszerű szoftverekre. A legalkalmasabb szoftver termékek alapvetően három csoportba sorolhatók, az integrált vállaltirányítási rendszerek (ERP), az integrált vevő-és ügyfélszolgálati szoftverek (CRM) és az integrált személyügyi szoftverek (HR) csoportjára.

4.3. Az e-HR funkciók

Az e-HR funkciói kezdetben az intranet és az Internet adta lehetőségek kihasználásával az önkiszolgáló személyi adatkezelést, oktatásszervezést és toborzáskezelést segítették.

Az önkiszolgáló személyi adatkezelés azt jelenti, hogy megfelelő jogosultsággal minden munkavállaló önmaga gondoskodik adatainak karbantartásáról, naprakészségéről.

Az oktatásszervezési feladatok végrehajtása során önállóan is lehetőség nyílik a tanfolyamokra történő jelentkezésekre. Növekedhet a képzések kihasználtsága, nagyobb szerepet kap a munkavállalók önképzése.

Az internetes toborzás bevezetése számtalan előnnyel jár. A szervezet honlapján meghirdetett munkakörökre jelentkezők önállóan tölthetik ki személyügyi adataikat, önéletrajzuk elkészítése is a szervezet által meghatározott formai és tartalmi keretek között valósulhat meg.

Az igazán korszerű HR-szoftverek azonban ma már, önálló Internet (Intranet) modullal rendelkeznek. Ez azt jelenti, hogy a szoftver teljes funkcionalitása – természetesen az előzőekben felsorolt funkciók is – megfelelő jogosultsággal az Internetről, vagy a szervezet belső hálózatáról is elérhető. A munkavégzés és az információ kezelés tértől és időtől függetlenné válik, a HR-szoftver használatától várható előnyök megsokszorozódnak.

5. Zárszó helyett...

Az eddigiekben felvázolt szakmai bemutatás és felsorolás persze éppúgy nem teljes, mint a bevezetőben félbehagyott történeti áttekintés. A személyügyi informatika már eddig is figyelemreméltó teret kapott a Humánpolitikai Szemle hasábjain. Reméljük ezután is így lesz. Ennek érdekében csupán (a teljesség igénye nélkül) felsoroljuk azokat a szakmai témákat, amelyek most kimaradtak, de kifejtésük ennek az írásnak tartalmát kiegészítheti, az általa nyújtott ismereteket elmélyítheti:

- ASP-megoldások, a jövő HR szoftverei,
- Webes kliensek a HR informatikában,
- Outsourcing, a korszerű szolgáltatás,
- A hazai HR informatikai cégek termékismertetői,
- Elektronikus személyi akták,

- A hazai HR informatikai cégek legújabb fejlesztési eredményei,
- HR marketing,
- Performance Management,

Az immár nagykorú személyügyi informatika a továbbiakban is számít megjelenési lehetőségekre, s reményeink szerint ez a célkitűzés az egyre erőteljesebb HR szakma olvasóinak igényeivel is találkozik.

Fejér Tamás