

Reformokért kiált a hazai személyügyi informatika

Hazánk az elmúlt években meglehetősen lemaradt a személyügyi informatika terén, hisz a legtöbb cégnél csupán a bérkifizetések követésére, illetőleg egyéb adminisztrációs célokra használják az IT újkori vívmányait. Pedig HR-alkalmazások egész sora állna a rendelkezésükre, kezdve az önkiszolgáló munkavállalói HR-portáloktól a vezetői információs rendszereken keresztül az online toborzási és oktatásszervezési módszerekig.

Az élenjáró nemzetközi gyakorlatban a személyügyi adminisztrációt a HR-Performance, az eredmények grafikus bemutatása és az intelligens előterjesztések létrehozása váltja fel. A személyügyi informatika alkalmazásának hazai színvonala változatlanul elmarad az élvonaltól. A számítástechnika lehetőségeit szinte mindenütt kihasználják a bérügyvitel és a személyügyi adminisztráció szakterületein, míg a stratégiai HR-alkalmazások szintje továbbra is messze elmarad a lehetőségektől. Sajnos a helyzet az elmúlt években nem sokat javult. Jelentősebb fejlődést csupán - az élvonalbeli szervezeteknél - a web-alkalmazások gyors elterjedésében tapasztalhattunk. Megjelentek a HR-portálok, terjed a munkavállalói és a menedzser önkiszolgáló adatfeldolgozás (Self Service), illetőleg megkezdődött az online toborzás alkalmazása.

Mindezek miatt a hazai HR-szoftver szolgáltatók egyre nagyobb piaci potenciállal számolhatnak, hiszen a HR-részlegek lemaradása még meglehetősen nagy a szoftvertámogatások igénybevétele és az internetes technológia alkalmazása tekintetében. A közeljövőben azonban a HR alkalmazások robbanásszerű fejlődésének megindulása várható, legalábbis ezt valószínűsítik a megjelenő új IT-technológiák, amelyek legfontosabb sajátosságai a következők:

1. A számítástechnikai szolgáltatások bármikor és bárhol elérhetők

A mobiltelefonok és az internethasználat elterjedésével a HR szakértők korlátlanul elérhetőkké váltak, a menedzserek HR adatokhoz történő hozzáférése szintén könnyebb lett. A HR munkavégzés fontos részét jelentő IT-használat tér- és időbeni korlátai a jövőben egyre erőteljesebben feloldódnak. A mobiltelefonok térnyerése, a szélessávú és mobil internet használatára alkalmas notebookok és a videokonferencia-lehetőségek a HR-szakértők teljes munkakörnyezetét korlátlanul biztosítják. Mindezt a szoftverek - webes felületekkel és IT-biztonsági eszközökkel - is támogatják. A személyes riportok és konzultációk lehetősége is adott függetlenül a munkahelytől és a munkaidőtől.

2. Az eszközök mérete és súlya jelentősen csökken

A hardvereszközök, az egyre nagyobb kapacitások és teljesítmények mellett, mindinkább kisebbek és könnyebbek lesznek. Elég csupán a pendrive-ok, a közelítő (proximity) kártyák, kulcstartók és a legkülönbözőbb rádió frekvenciás azonosító chipek használatának térnyerésére gondolnunk. Mindez főként az adattárolást, az adatátvitelt és az egyedi azonosítást forradalmasítja, számolnunk kell azonban új veszéllyel is. Az állandó kontroll és felügyelet lehetősége - a megfelelő szabályozás hiányában - az emberi szabadságjogokat is veszélyeztetheti.

3. Az informatika kiszervezése

Főként költséghatékonysági okokból, felgyorsult az IT külső szolgáltatásokká történő alakítása. Az alapfolyamatok és a rutinszerű HR-funkciók (bérügyvitel, HR-adminisztráció) elvégzése rendkívül alkalmas a külső szolgáltatások igénybevételére. A legismertebb formák ezek közül az outsourcing és az ASP-szolgáltatások ((Application Service Providing), de további konstrukciók is terjednek, úgymint a Shared Service Center, a HR-Offshoring, a HR-Nearshoring, a Software on Demand és a Software as a Service.

4. Web 2.0, a második generációs internet

Fokozatosan leáldozik a világhálón történő passzív szörfözgetés kora. A számos technikai újdonságot és ugrásszerű kapacitás növekedést jelentő Web 2.0 alkalmazása egyre inkább teret nyer. Az internetes lehetőségek és szolgáltatások passzív felhasználóiból egyre többen válnak az aktív tartalomfejlesztés közreműködőivé. A saját szövegek, képek, filmek és hanganyagok közzététele ma már olyan könnyen elérhető lehetőség, amely a kommunikációt valóban hatékonyá teszi. Honlapok és blogok önálló szerkesztése, interaktív linkgyűjtemények, felhasználói csoportok és hálózatok publikálása, valamint a szabadon szerkeszthető Wikipedia Lexikonok a HR szakértők számára is több felhasználási lehetőséget kínálnak. A Web 2.0 a figyelemfelkeltés, tájékoztatás, tapasztalatcsere és a közös célok teljesítésére való mozgósítás új hatékony eszköztárához tartozik.

5. A HR folyamatok automatizálása

Az ismétlődő és bonyolult HR-folyamatok és -funkciók automatizálása, szintén a legkorszerűbb IT-eszközök alkalmazásával biztosítható. Ezáltal nemcsak jelentős erőforrás-megtakarítás, hanem számottevő minőségjavulás is elérhető. Gondoljunk csak az önkiszolgáló munkavállalói adatkezelés, a vezetői információs rendszerek, az online toborzási és oktatásszervezési módszerek bevezetésétől és üzemeltetésétől várható előnyökre. Elvégre a

tudásmenedzsment, a tehetségmenedzsment és az oktatásszervezés az integrált HR-portálok alkalmazásával végezhető csak igazán hatékonyan.

A fejlődés, a feladatok szakszerű és átgondolt végrehajtásának hiányában, sajnos új problémákat is teremthet. Az adatbiztonsági kérdések, a spamek és a szoftvérvírusok elleni küzdelem feladatai nem kerülhetők meg, elhanyagolásuk rendkívül veszélyes. Az újfajta totális kommunikáció a publikált adatokat, a kinyilvánított véleményeket örökre hozzáférhetővé teszi és rögzíti. Az állandó nyilvánosság fegyelmezett és pontos munkavégzést követel. Az IT-technológia fejlődése töretlen, sőt gyorsuló. A HR felhasználók reakciója nem maradhat el, szerepük gyökeresen megváltozik. A lelkes informatikai felhasználókból tudatos IT-alkalmazók lesznek, s jelentősen több idejük marad a HR szakma legfontosabb feladatainak megoldására. A kihívások egyben beláthatatlan új esélyeket is teremtenek. A HR szakma végre elfoglalhatja az őt megillető helyét!

Fejér Tamás
ügyvezető igazgató
Perbit HR Magyarország Kft.

2008.08. 19.