

# Moderní personální systémy pro řízení lidských zdrojů

Personální systémy (HR) pracují s jedním z nejcennějších aktiv každé společnosti – s lidskými zdroji. Personální práce by proto měla být podpořena nejmodernějšími informačními technologiemi se zaměřením na procesní přístup, zapojení všech zaměstnanců a elektronizaci administrativních procesů.

## Ivo Rosol

### Přístup odkudkoli prostřednictvím internetu

Stále častějším požadavkem personalistů i vedoucích pracovníků je možnost pracovat s personálními systémy prakticky odkudkoli – na pracovišti, z domova nebo dokonce prostřednictvím chytrého mobilního telefonu. Předpokladem je vícevrstvá architektura systému, v rámci které je na straně uživatele spuštěn pouze vhodný klient (smart klient, browser nebo mobilní klient), aplikace a data jsou uloženy na serverech. Práce prostřednictvím internetu je při využití dostupných technických a kryptografických opatření dostatečně bezpečná a srovnatelně komfortní s lokálním systémem.

### Cloud computing

V podstatě se nejedná o žádnou novou technologii, pouze o způsob provozu systému, který je umístěn u poskytovatele a nabízen ve formě služby. Personální systém, který využívá technologie vícevrstvé architektury, umožňuje úplné oddělení uživatele od instalace a provozu programového vybavení, a tudíž i využití služeb cloud computingu. I když zákazníci dosud nejsou plně připraveni využívat software jako službu, je důležité při výběru personálního systému nalézt takový, jehož architektura umožňuje pozdější využití formou služby.

### Rozšiřitelnost a modularita

Významnou výhodou pro uživatele personálních systémů je snadná rozšiřitelnost funkcí, kterou umožňují modulární sy-

stémy. V ideálním případě je možné rozšiřovat funkce pomocí volitelných modulů, jejichž funkčnost je uživatelům k dispozici okamžitě po zadání licenčního kódu, bez jakékoli dodatečné instalace. Jednotlivé moduly tvoří plně propojený systém se společnými daty a jednotným ovládáním, ve kterém není nutno žádné údaje zadávat opakovaně. Jednotlivé moduly lze využívat v libovolné kombinaci nad společnými daty. Základem modulárního systému je robustní systémové jádro, které poskytuje všem modulům služby, například autentizace a autorizace uživatelů, logování událostí, společná správa systému, vytváření uživatelských sestav, exporty, importy, zálohování a obnova dat.

### Široká škálovatelnost

Personální systém se musí přizpůsobit velikosti organizace, požadavkům na rozsah funkcí a modelu provozu a správy. Moderní systém může být sestaven způsobem, který umožňuje snadnou instalaci a efektivní práci na běžném notebooku, například pro samostatnou mzdovou účetní. Na druhém konci spektra lze takový systém provozovat ve střední nebo velké organizaci s tisíci zaměstnanci, s využitím robustních databázových a aplikačních serverů a vícevrstvé architektury. Takto širokého rozsahu použitelnosti a výkonu lze dosáhnout pouze díky použití architektury, která umožňuje sestavit variabilní konfigurace systému – od samostatné instalace až po vícevrstvou architekturu.

### Variabilita pro uživatele

Personální systém je většinou vyvíjen pro rozmanité společnosti tak, aby šel přizpůsobit jejich potřebám. Kromě modularity je samozřejmou vlastností zákaznická a uživatelská konfigurace. Některá nastavení jsou na úrovni celého systému a mění chování aplikace, jiná jsou navázána na konkrétního uživatele a přinášejí mu větší komfort práce. Důležitou součástí je obecný generátor výstupních sestav, pomocí kterého lze snadno vytvářet vlastní sestavy, případně exportovat data do různých formátů (XML, Excel, PDF...).

### Orientace na personální procesy a workflow

Stále větší důraz je kladen na skutečnou podporu personálních procesů v organizacích, nikoli pouhé shromažďování a zpracovávání personálních dat. Tato koncepce umožňuje zavést on-line zpracování procesů (workflow) pro evidenci pracovní doby, přesčasové práce, plánování dovolených, návrhy

a schvalování pracovních cest, plány vzdělávání a další činnosti. Systém automaticky hlídá všechny nastavené povinnosti, časové intervaly, nároky a stavy zpracování. Zpracování personálních procesů je podpořeno systémem zpráv a upozornění, které jsou automaticky rozesílány e-mailem s odkazem na okamžitě řešení požadavku v aplikaci.

### Personální systém otevřený pro všechny zaměstnance

Současný HR systém již není určen pouze pro pracovníky personálních útvarů, ale doslova pro všechny zaměstnance společnosti. Pro pracovníky a jejich nadřízené je standardně k dispozici personální web „se samoobsluhou“ založenou na internetovém prohlížeči, s intuitivním ovládáním, bez nutnosti zvláštního školení, instalace a údržby.

Pro personalisty, mzdové účetní a vedení organizace se požaduje komfortní, funkčně bohaté uživatelské prostředí, které lze jen obtížně realizovat v rámci webového prohlížeče. Řešením pro tyto uživatele je technologie funkčně bohatého (smart) klienta, který je automaticky nainstalován na počítač uživatele. Smart klient komunikuje s centrálním HR systémem a poskytuje uživateli komfort srovnatelný s lokální nebo klient/server aplikací.

### Propojení systémů – princip „vše v jednom“

Stále častějším požadavkem zákazníků je propojený systém typu „vše v jednom“. Uživatelé bývají frustrováni z nepropojenosti specializovaných systémů různých dodavatelů i z nákladů na pořízení a údržbu některého z komplexních podnikových systémů. Právě v personální oblasti existují těsné vazby a závislosti mezi jednotlivými oblastmi řízení lidských zdrojů. Personalistika poskytuje aktuální údaje o zaměstnancích, zvláště důležité jsou informace o začátku a konci pracovních vztahů, o úvazku a dovolené, přefazení na jinou pozici nebo lokalitu, případně změně nadřízenosti. Mzdový systém může automaticky využívat docházkové údaje pro výpočet složek mzdy a náhrad. Docházka poskytuje podklady pro zjištění nároků na příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců. Není třeba implementovat nejrůznější rozhraní a můstky pro transformaci a přenos dat mezi systémy ani řešit velmi komplikované změny závislých údajů při opravách v minulosti. Jednodušší je též obnova dat ze zálohy než v případě systémů, které nemají společnou databázi. Systém typu „vše v jednom“ je výhodný především v situaci, kdy se uživatel rozhoduje o pořízení nového systému, nové technologie, nalezení úspor při provádění režijních činností nebo zefektivnění firemních postupů. Přesto nemusí být vždy efektivní požadovat za každou cenu systém, který umí úplně vše. Například podnikové ekonomické systémy mají relativně malou vazbu na systémy pro řízení lidských zdrojů, a lze je proto snadno provozovat samostatně.

*Autor je ředitelem divize vývoje ve společnosti OKsystem.*

## CIO Roku 2011

### Nominujte nejlepší CIO v českých podnicích a organizacích



Redakce měsíčníku CIO Business World vyhláší nominální kolo volby CIO roku 2011. Nominace osob CIO, ředitelů IT oddělení či ICT odborů mohou podávat dodavatelé IT řešení a technologií. Každý dodavatel může nominovat jednu až tři osoby v různých podnicích a organizacích.

Nominováni by měli být CIO a IT ředitelé, kteří řídí IT způsobem, jenž výrazně přispívá k dosahování obchodních úspěchů či zefektivňování chodu podniku či organizace, zavádějí moderní technologie a metody řízení či rozvoje IT. Jejich IT oddělení tak mohou být inspirací pro ostatní v oboru.

Z nominovaných CIO budou na základě počtu nominací vybráni finalisté pro hlasování v anketě CIO roku. Slavnostní vyhlášení proběhne společně s vyhlášením soutěže případových studií v listopadu 2011. Budou pozváni finalisté CIO roku (IT ředitelé) a účastníci (přihlašovatelé) soutěže případových studií.

Bližší informace a odkaz na nominální dotazník naleznete na: [www.businessworld.cz/cio2011](http://www.businessworld.cz/cio2011)