

# Podpora řízení lidských zdrojů

Business Intelligence představuje oblast podnikové informatiky, která prochází dynamickým vývojem. BI řešení dnes využívá nejen top management, ale i finanční, controllingová a analytická oddělení, střední a nižší management a další pracovníci na různých pozicích napříč firmou. S rozvojem BI začínají být finanční ředitelé dotazováni na různé statistiky, reporty nebo přehledy nákladů nad daty ze systémů pro řízení lidských zdrojů.

JANA BENÁKOVÁ, OKSYSTEM

Společnosti všech typů prožívají mohutnou vlnu zájmu v oblasti dostupnosti použitelných informací, které podporují podnikové procesy. Přes prudký vzestup objemu dat, který organizace denně získávají, je mohou nyní zpřístupnit a používat díky technologiím Business Intelligence (BI). Systémy BI vznikají v každé podnikové oblasti, od rozsáhlých podnikových prostředí BI, která zasahují do práce tisíců zaměstnanců, až po menší úsekové systémy BI a dokonce aplikace BI pro pracovní skupiny, které slouží pouze několika osobám.

## FINANČNÍ ŘEDITELÉ A BI

Jsou to ale finanční manažeři, kteří jsou zodpovědní za finanční zdraví organizace. Oni produkují finanční zprávy, přímé investiční aktivity a vytvářejí strategie a plány pro dlouhodobé finanční cíle své organizace. Není třeba zdůrazňovat, že pro finanční manažery je používání BI nástrojů nad finančními daty běžná praxe, bez které se už dnes žádný z nich neobejde.

Finanční manažer se zajímá o všechny klíčové ukazatele, týkající se převážně stavu financí firmy, jako jsou přehledy nákladu a výnosů, finanční analýzy, speciální finanční výkaznictví a podobně. Jedná se jim převážně o zjednodušení, zkvalitnění a zrychlení procesu reportingu.

## REPORTY MZDOVÝCH NÁKLADŮ

S rozvojem BI řešení a jeho osvojováním pracovníky uvnitř organizace začínají být finanční ředitelé dotazováni na různé statistiky, reporty nebo přehledy nákladů nad daty



Každý finanční manažer potřebuje mít přehled o mzdových nákladech.

ze systémů pro řízení lidských zdrojů. Mezi nejsledovanější náklady firmy patří mimo jiné i mzdové náklady na zaměstnance.

Využití informačních systémů pro řízení lidských zdrojů je v českých firmách skutečně velmi odlišné a pestré. Malé a středně velké výrobní a obchodní společnosti si do jisté doby vystačily jen se základním zpracováním mezd, jednoduchou personální evidencí, popřípadě aplikacemi určenými k řízení některých důležitých operativních činností, jako jsou třeba výpočty a výkazy služebních cest.

Oproti tomu velké a nadnárodní koncerny či vyspělé IT korporace, které kladou

nejen velký důraz na implementaci všech důležitých submodulů systému pro řízení lidských zdrojů (jako *docházka, hodnocení zaměstnanců, vzdělávání, nábor*), ale i jejich zakomponování do informačního systému. Na nejvyšší stupeň personálního řízení přecházejí hlavně podniky, pro něž je systematická práce s vlastními lidmi nezbytná k udržení konkurenceschopnosti.

Dodavatelé HR systémů v ČR, kam patří i OKsystem, specializující se na vývoj aplikací pro tuto oblast, vytvořili ucelená modální řešení, která jsou schopna nejen pokrýt všechny (i *vysoce specifické*) požadavky na řízení lidských zdrojů, ale také udržují tato řešení v souladu s platnou legislativou.

## Výhody BI nad HR systémy

- **Důkladná analýza nákladů na mzdy a zaměstnanecké výhody:**
  - vyčíslení současných nákladů na zaměstnance,
  - sledování nákladů vynaložených při současném systému zaměstnaneckých výhod (například služební vozidla, penzijní připojištění, ubytování, školení, využívání sportovních zařízení).
- Sledování úspor dosažených při zavedení nových řešení.
- Včasná signalizace trendů, upozornění na výjimečné stavy či odchylky.
- Přechod od kumulativních hodnot k detailním údajům.
- Automatické zasílání reportů do PC, případně i na mobilní telefon.

## ANALÝZA DATOVÝCH ZDROJŮ

Současná ekonomika prochází zásadní změnou. Dochází k přesunu od strategických zdrojů industriální společnosti ke zdrojům znalostní společnosti, za které se považují právě informace, vědomosti a kreativita zaměstnanců. Všechny tyto faktory jsou vázány na osobnosti. Lidský faktor je považován za klíčový předpoklad úspěšného rozvoje budoucí firmy.

Pro realizaci kvalitních výstupů ze systémů pro řízení lidských zdrojů pro oblast Business Intelligence je nezbytný důvěryhodný a hlavně konsolidovaný zdroj dat. K tomu vedou postupně a nezbytné kroky jako analýza datových zdrojů včetně kvality zkušeností s implementací BI řešení.

Nástroje BI mohou nejen z personálního, ale i z dalších modulů celého systému pro ří-

zení lidských zdrojů vytvářet reporty/dashboardy, například sledování mzdových nákladů, přehledy vytiženosti pracovníků, sledování fluktuace, nákladů na kvalifikaci, sezonních trendů, genderové problematiky.

## MODUL ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

Modul Business Intelligence programového systému pro řízení lidských zdrojů OKbase společnosti OKsystem, využívá moderní

technologie pro získávání informací potřebných pro kvalitní strategické rozhodování ve firmě/společnosti. Zpracovává data z různých provozních aplikací – z oblasti finančního a mzdového účetnictví, rozpočtovnictví, personalistiky.

Data z těchto primárních systémů jsou v modulu Business Intelligence extrahována, čištěna, transformována, ukládána do datových skladů a následně přetvářena na přehledné, úplné a rychle dostup-

né informace pro potřeby managementu. Klíčoví zaměstnanci tak nepotřebují detailně znát všechny provozované informační systémy, mohou pohodlně nahlížet, analyzovat a zpracovávat informace z nich jednoduše a přehledně pomocí standardního webového prohlížeče.

**Jana Benáková** působí jako vedoucí oddělení obchodu ve společnosti OKsystem.

# Životní cyklus bankovního core systému

Bankovní core systém je motorem každé banky. Není na první pohled vidět. Jeho pokud možno bezproblémový chod je nutný k tomu, aby banka mohla dál „jet“ či „akcelerovat“. Proto je třeba mu věnovat značnou pozornost – jak při výběru, nasazení, údržbě či případné výměně. Podcenění jakékoli z etapy tohoto životního cyklu core systému vede k velkým finančním nákladům či případnému omezení flexibility banky.

**PETR BÁRTA, NESS ???**

Bankovní core systémy procházejí určitými životními fázemi. Životní cyklus core systému můžeme rozčlenit na pět základních fází. Jsou to výběr řešení, jeho implementace, provoz, vývoj a ukončení core systému. Každá má svá úskalí, přičemž lze definovat řadu doporučení, jak jim předcházet.

Existují ale i obecné předpoklady platící pro celý životní cyklus core systému. Mějme na paměti ty nejdůležitější.

- Jsou jasně definované obchodní vize banky a strategie core systému.
- Týmy na straně banky i dodavatele a jejich vzájemná spolupráce jsou přesně smluvně stanovené.
- Fáze mají důkladnou metodickou podporu.
- Nešetří se na přípravných pracích a dokumentaci.

## VÝBĚR NOVÉHO SYSTÉMU

Prvním krokem je výběr takového core systému, který podporuje obchodní cíle banky minimálně ve střednědobé perspektivě a který zároveň řeší problémy, jež vedly ke změně systému. Při výběru je důležité vyhodnotit důvěryhodnost, flexibilitu a vstřícnost dodavatele řešení. Je třeba si stanovit cenové podmínky pro celý životní cyklus řešení a definovat klíčové požadavky na nový systém a jeho spolupráci s externím prostředím.

Požadavkům je vhodné stanovit příslušnou prioritu. Měly by být formulovány tak, aby se odpovědi dodavatelů daly měřitelně vyhodnotit. Pro jejich další použití je užitečné tyto požadavky tvořit v nástrojích pro modelování.

## IMPLEMENTACE

Ve fázi implementace se vybraný systém parametrizuje, upravuje se pro potřeby banky a příslušného legislativního prostředí, provádí se testování, migrace dat z původního systému a upravují se podmínky smluv se zákazníky. Milníkem této fáze je akceptace nového řešení a jeho spuštění či návrat k původnímu řešení. Veškeré úpravy je potřeba zevrubně dokumentovat.

Trochu podceňovaným, ale velmi důležitým krokem, je již zmiňované testování. Příprava metodiky testů, scénářů testů a jejich realizace, často i opakovaná, rozhodně nepatří k těm postupům. Obtížným krokem je také migrace. Přenos bankovních produktů do nového systému není vždy proces jedna ku jedné. Je proto třeba hledat nejvhodnější řešení. Počítejme také s tím, že kvalita dat v původním systému není vždy dokonalá.

Další náročnou oblastí této fáze je ošetření dopadů změny systému do jiných apli-

káci. Jednou z aplikací, která je hodně dotčena změnou core systému, je datový sklad. Mění se pro něj základní zdroj vstupních dat. Je většinou lepší variantou vybudovat pro sklad nové rozhraní na nový systém, než celý sklad předělávat.

## PROVOZ

V této fázi zajišťujeme nepřetržitý běžný provoz banky a řešení nastalých provozních problémů.

Obsluha by měla systém provozovat podle vytvořených provozních příruček. Měla by být definována podpora klientů a obsluhy a to jak bankovním týmem, tak i týmem dodavatele. Důležité je také stanovit mechanismus řešení provozních chyb a zálohování.

## ROZVOJ

Vzhledem k novým bankovním produktům, změnám legislativy či případným jiným změnám, je nutné nový systém udržovat tak, aby vyhovoval aktuálním potřebám. Je to otázka na dodavatele, nebo v případě flexibilnějších systémů lze na takové potřeby reagovat vlastním vývojem.

Při vlastním řešení je však třeba brát v úvahu to, že při změnách systému (*nová verze, nová funkcionalita*), je nezbytné tyto úpravy revidovat a případně opravit podle nových okolností. Je tedy potřeba zvážit i tyto vícenásledky.

## UKONČENÍ SYSTÉMU

Při změně systému je nutné původní systém regulérně obchodně a účetně ukončit. Je například třeba rozeslat poslední výpisy klientům z původního systému. Zakonzerovaný systém musí být někdy schopen řešit požadavky na data z historie před migrací. Tomuto řešení je ale lepší se raději vyhnout a realizovat ho například pomocí datových skladů.

Výměna, vývoj a provoz core systému jsou velmi náročné a odpovědné práce. Připraví spoustu stresů, ale i radosti z dobrého výsledku. Nejdůležitější je být houževnatý, trpělivý a mít podporu jak v týmu, tak také ve vedení banky.