

SOFTWARE PRO ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ

V kontextu rychlého rozvoje informačních a komunikačních technologií lze zaznamenat změnu přístupu k softwaru pro řízení lidských zdrojů a s tím související změnu požadavků uživatelů. Nově je tento software, jehož „středobodem“ je zaměstnanec, chápán jako základ podnikového informačního systému. Dříve se za základní software považovalo zejména finanční nebo mzdové účetnictví.

Nejčastěji se lze v praxi setkat s následujícími požadavky:

- Systém „vše v jednom“, sloužící managementu, personalistům i běžným zaměstnancům a informatikům
- Přístup prostřednictvím internetu bez instalace SW, jednoduché ovládání, možnost využití cloudu
- Mobilní klient pro on-line práci kdekoli a kdykoli
- Funkce „business intelligence“ pro manažerský a finanční controlling
- Podpora firemních procesů, rozhodování a workflow (plánování směn, dovolené, pracovní cesty, přesčasy, vzdělávání zaměstnanců...) – místo pouhé evidence zaměstnanců a výpočtu mezd
- Zohlednění maticové struktury – v pevné organizační struktuře a zároveň v projektech
- Systemizace typových pozic a pracovních míst, která je nástrojem pro koncepční plánování organizačních změn
- Bezpečnost musí být zabudována v jádru systému, neboť se předpokládá řádově větší uživatelská základna, použití internetu a smartphone, použití elektronických výplatních lístků a dalších přísně chráněných informací
- Vazby na stávající systémy – nikdo už nebuduje systém na zelené louce

- Celkové náklady za vlastnictví systému (cena za licence, implementaci, databázový systém, údržbu) musí být pod kontrolou. Díky modularitě si i malá firma může dovolit komplexní personální systém
- Záruka shody s legislativou, okamžité změny bez instalace na klientech, automatická konverze dat do nové verze

Personalistika

Základem celofiremního systému pro řízení lidských zdrojů je bezesporu personalistika, protože společným jmenovatelem všech souvisejících agend je zaměstnanec a s ním spojené procesy a data.

Cyklus práce se zaměstnancem

Moderní personalistika musí podporovat kompletní cyklus práce personalisty, jmenovitě nábor zaměstnanců s podporou systemizace, výběrová řízení od jednoduchých po vícekolovou s několika hodnotiteli, automaticky sestavované pracovní smlouvy a platové výměry, generování požadavků na podpůrné procesy (IT, bezpečnostní oddělení, správa budovy, ...). V průběhu pracovních vztahů se využívá zejména podpora pro vyžádání a evidenci pracovních pomůcek, průběžné sledování požadavků a výsledků zdravotních prohlídek, školení a vzdělávání zaměstnanců, pravidelná hodnocení navázaná na odměny a systém benefitů, mzdové a platové postupy. Personalistika se pochopitelně uplatní i pro procesy související s ukončením pracovního poměru – vytvoření návrhu dohody o ukončení pracovního poměru nebo výpovědi, výstupního a zápočtového listu a dalších dokladů.

Systém včasného upozornění

Zvláště cenný je pro každého personalistu systém včasného upozornění na důležité termíny, jako jsou končící pracovní poměry, zkušební doby, požadavky na zdravotní prohlídky, zákonná školení, certifikace apod. Příkladem lze uvést systém **OKbase**, který využívá konfigurovatelnou elektronickou nástěnku (dashboard), na které umožňuje sestavit kombinaci informačních panelů z nabídky. Většina zobrazených aktuálních informací a upozornění je „živá“ a po kliknutí lze věc řešit přímo v kontextu příslušné aplikace pro konkrétního zaměstnance.

Ivo Rosol

Autor je ředitelem divize vývoje ve společnosti OKsystem

