

ictrevue.ihned.cz

kp

ICT revue

Průvodce manažera informačními a komunikačními technologiemi

téma
Podnikový tisk. Jaké jsou aktuální trendy?

listopad 2015

Nebojte se přejít

cover story

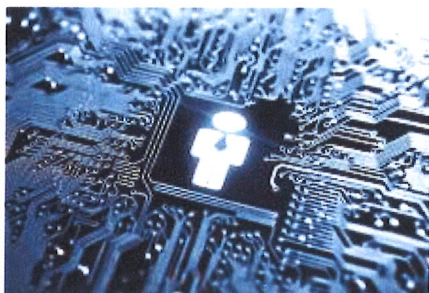
do cloudu



konec příloha

trendy Informační systémy, které zajistí plánování a řízení výroby

Provozní modely moderního HR systému



Přestože se do názvu článku vnucuje často užívané slovo cloud, rád bych v dalších řádcích seznámil čtenáře s výhodami a úskalími různých provozních modelů, které nabízejí uživatelům moderní komplexní systém na podporu HR procesů v organizaci. Označení typu cloud, privátní cloud, hosting, SaaS a PaaS si dosadte v kontextu toho, jak jim vaši manažeři chtějí rozumět.

Pokud se v dnešní době někdo z IT manažerů účastní tvorby požadavků na budoucí HR systém (nebo chcete-li personální a mzdový systém) ve své společnosti, bude pravděpodobně trvat na tom, aby pro něj nový systém představoval co nejmenší zátěž.

Systémy typu desktop klient-DBserver jsou z tohoto pohledu absolutním přežitkem (přestože jsou stále nabízeny), a proto pravděpodobně bude trvat na řešení využívajícím pouze webového klienta a samozřejmě s podporou klientů z řad firemních i soukromých mobilních zařízení.

Tento logicky správný požadavek pak vytváří prostor pro celou řadu provozních variant, které mohou být více či méně v souladu se zájmy IT.

Mít či nemít?

Z pohledu finančního řízení je otázkou, zda se stávat vlastníkem trvalých licencí a k tomu ještě platit nezbytnou podporu, nebo si právo užití pořídit na dobu určitou (což je fakticky shodné s pronájmem licence). Osekat základní podporu, a tím provozní náklady, je těžké s ohledem na počet legislativních změn, které danou problematiku HR zatěžují a jsou dodavateli do systému průběžně implementovány (cca 4x ročně).

Zároveň však platí, že i po ukončení produkčního provozu bývá nějaká instance HR systému provozována nadále (bez technické podpory) jako archiv. Požadavek na převod kompletní datové historie od jednoho poskytovatele k druhému je v oblasti mezd kontraproduktivní,

neboť projekt to vždy výrazně prodražuje nebo dokonce znemožňuje jeho realizaci jako celku.

Provozovat nebo jen užívat?

Je jedno, jestli se rozhodnete systémem řešit otázku personalistiky, mezd nebo docházky, vždy přijde otázka – kde se bude systém provozovat a kdo se o něj bude starat? Z našich zkušeností se vyskytují tři nejčastější modely:

- a)** všechno ve firmě,
- b)** všechno v privátním prostředí, které spravuje někdo jiný,
- c)** všechno u poskytovatele aplikace.

Následně lze samozřejmě vytvářet kombinace. Například jeden náš zákazník je vlastníkem všech potřebných licencí, systém provozuje v dedikovaném prostředí datového centra své zahraniční matky, kde mu k aplikaci poskytujeme komplexní správu včetně zajištění profylaxe, instalace všech upgradů a záplat.

Jiný zákazník si pořízené licence nechal nainstalovat do našeho prostředí, kde mu poskytuje komplexní servis, ale on počítá s možností přesunutí celé instalace do vlastního prostředí budovaného privátního cloudu.

IT by mělo u HR systému vždy zvážit svoji ochotu a míru angažovat se z několika důvodů:

- a)** jsou vždy v podezření z neoprávněného nakládání s osobními důvěrnými údaji zaměstnanců,
- b)** každý zásah do systému je potřeba koordinovat s termíny klíčových uživatelů (docházková uzávěrka, mzdová uzávěrka atd.),

- c)** nutnost provádět servisní zásah (instalace záplaty, upgrade) nedokáže rozhodnout samostatně ani IT ani HR profesionál.

Absolutní mobilita

Co zbude IT, když se zbaví provozování „strategické“ součásti firemního portfolia aplikací? Správnou odpovědí je absolutní volnost. IT dál dohlíží nad naplňováním SLA, koordinuje integrace na další systémy a zároveň bez potu a slz čerpá benefity nového HR systému.

Pod těmi si představte onlinové podávání a schvalování žádosti o dovolenou, služební cesty nebo školení, ale například také přidělení odměny nebo vyřízení pravidelného hodnocení. Ze služebního nebo soukromého mobilu (nezávisle na platformě) lze pak i v neděli narychlo žádat o dovolenou na pondělí nebo objednat stravování. Podobně lze mobilní telefony využít pro zadávání docházky.

Je tak možné stát se hybatelem změn ve vaší firmě, které přinesou zaměstnancům soudobý komfort pro komunikaci svých potřeb a požadavků směrem k nadřízeným a HR specialistům. Zároveň je zajištěn efektivní způsob jak zajistit oběh a včasný sběr podkladů nutných pro zpracování mezd a personální agendy.

Vše je pod kontrolou a vybrané akce jsou zahrnuty do auditu, který zachovává kromě informací o původci a času změny i informace o původních a nových hodnotách.

Petr Panec

sales manager, OKSystem