



S PŘEHLEDEM VE SVĚTĚ INFORMAČNÍ A OBCHODNÍ INFORMATIKY



Big data

Od velkých očekávání
k praktickému využití

Bezprizorní data

Kolik nás stojí opuštěná data?

Rychleji k jádru věci

je základní pravidlo moderního řešení BI

Adresované sklady

Víte, kde co máte?

Vlastnoruční podpis má budoucnost

Pokud je elektronický

LINUXEXPRES

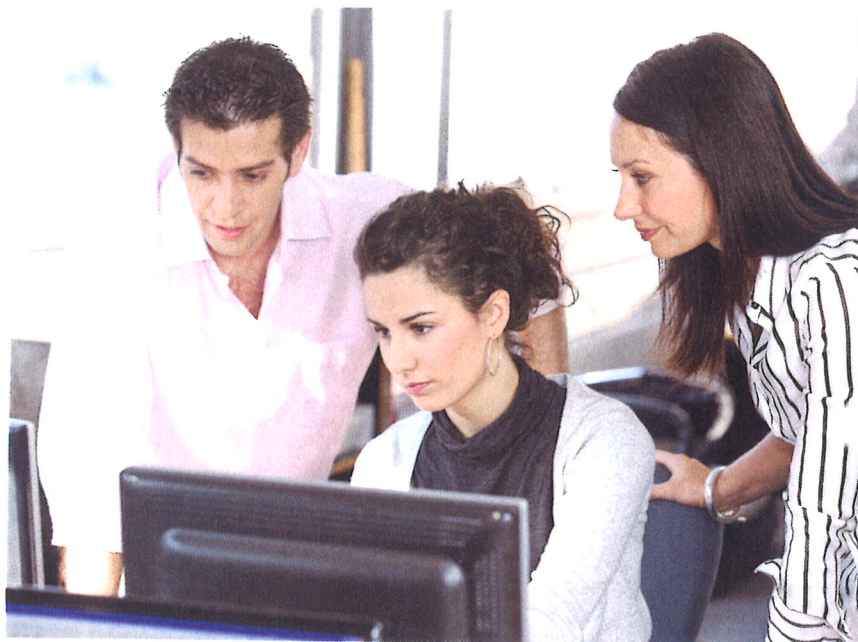
- Aktuality ze světa open source
- Projekt Atomic
- OpenStack? OpenStack!



Speciál Cloud a virtualizace
je součástí vydání pro předplatitele

Optimalizace zásob • Inovace v personálních systémech • Výběr systému pro řízení lidských zdrojů • Reportování analytických úloh • Podpora řízení projektů jako služba • Moderní BPM pro finanční instituce • Historie, sou-





Inovace

v personálních systémech

Jana Benáková

Konzervativním systémům pro řízení lidských zdrojů odzvonilo. Současné HRM systémy už nejsou určeny výhradně personalistům, ale jsou do nich zapojeni všichni zaměstnanci, externisti i vedoucí pracovníci. Přední dodavatelé se proto ve svých systémech snaží nabídnout nejen rozšířenou paletu funkcí, ale také možnost přistupovat k nim prakticky odkudkoliv přes webový prohlížeč nebo mobilní zařízení.

Moderní personální systém musí podporovat kompletní cyklus práce personalisty, od výběrových řízení a naborů (i hromadných) s automaticky generovanými pracovními smlouvami, mzdovými výměry a dalšími dokumenty potřebnými pro nástup nebo výstup zaměstnance. V průběhu pracovních vztahů se klade důraz zejména na vyžádání a evidenci pracovních pomůcek, průběžné sledování požadavků na zdravotní prohlídky, povinná školení, sledování vzdělávání zaměstnanců, pravidelná hodnocení navázaná na odměny a systém benefitů, mzdové a platové postupy atd.

Zvláště cenný je pro každého personalistu systém průběžného upozornění na důležité termíny, jako jsou končící pracovní poměry, zkušební doby, požadavky na zdravotní prohlídky, zákonná školení, certifikace apod. Správný personální systém by měl být doplněn konfigurovatelnou elektronickou nástěnkou, na které lze sestavit kombinace informačních panelů.

Vedle těchto relativně běžných funkcí se do personálních systémů v posledních letech promítají trendy, které ovlivňují IT jako celek. Kromě využití služeb cloudu nebo propojení více agend do jednoho systému mezi ně patří rozšíření možností HRM systému o další specifické agendy a moduly. Mezi rozšiřující moduly patří bezesporu například manažerské informace nebo správa čipových karet.

V případě manažerských informací se obvykle jedná o rozsáhlý soubor připravených sestav, které lze uživatelsky dále rozšiřovat a upravovat pro konkrétní potřeby dané firmy. Datové zdroje lze interpretovat formou grafů a jednoduchých dashboardů, které lze zpřístupnit pomocí webové samoobsluhy manažerům, liniovým vedoucím a dalším pověřeným osobám. Tyto reporty má tedy každý připravené podle svých požadavků a kdykoliv aktualizované. Firmy vyžadují také správu čipových karet přímo v HRM systému. Jedná se o aplikaci, která je určena pro personalizaci a správu životního cyklu identifikačních a čipových karet.

Čipové karty jsou zaměstnancům vydávány za účelem šifrování, autentizace elektronického podpisu, ale také pro širokou škálu bezkontaktních aplikací, například pro docházkový nebo přístupový systém, stravování a další. Správu čipových karet mohou doplňovat další navazující funkce, například správa klíčů. To umožňuje generovat a bezpečně archivovat kryptografické klíče a obnovovat klíče při součinnosti bezpečnostních správců. Další funkcí může být správa certifikátů, která podporuje automatické vytvoření žádosti o certifikát při vydání čipové karty, jeho nahrání na smart čipy a následně umožňuje centrální evidenci a správu používaných certifikátů.

Další novinkou, která je spojena s inovací přístupu k datům, je používání mobilního telefonu pro práci s HRM systémem. Ti zaměstnanci a manažeři, kteří tráví většinu pracovní doby na zahraničních i tuzemských pracovních cestách, mohou pořizovat docházkové záznamy prostřednictvím tabletu nebo mobilního telefonu s využitím nativní mobilní aplikace, případně s využitím mobilního webového prohlížeče. Kombinace mobilního a desktopového klienta poskytuje zcela nové možnosti pro procesní koncepci personálních systémů. Dodavatelé HRM systémů se snaží do mobilního telefonu přenést ty funkce, které jsou nutné a vyžadují reakci, popřípadě schválení nadřízeného. Jedná se především o zadání docházky, žádost a případně schválení nepřítomnosti (služební cesta, dovolená atd.). Neméně důležitá je funkce přítomných osob, kdy přes mobilní telefon můžeme zjistit přítomnost zaměstnance na pracovišti.

Rozšířit, urychlit, zlepšit

Inovace v HRM systémech jsou přirozeně hnány poptávkou. Dodavatelé musí vyvíjet a udržovat svůj systém v souladu s aktuálními trendy a potřebami zákazníků. V důsledku se tak rozšiřuje nejen funkční záběr těchto aplikací, ale hledají se také cesty, jak zkvalitnit práci s těmito aplikacemi a jak urychlit procesy s nimi spojené. Na důležitosti nabývá možnost pracovat s personálním systémem odkudkoliv, a to i prostřednictvím mobilního telefonu. Příkladem systému tohoto typu je personální systém pro řízení lidských zdrojů OKbase. ■



Autorka je obchodní ředitelkou společnosti OKsystem.