

TECHNOLÓGIÁK A HR SZOLGÁLATÁBAN

Megfigyelt munkavállalók



FORRÁS: MCGFTECH.COM

A munkavállalók megfigyelésére, a közvetlenebb alkalmazotti kapcsolat kialakítására és a munkaerő tervezéséhez és elosztásához a HR-szakma egyre több technológiai megoldást fog használni. A Gartner Hype Cycle HR-technológiákkal foglalkozó görbéjével kapcsolatos, 2021-et meghatározó trendeket ismertetjük.

Közvetlen ismerősi körömben már többen is megtapasztalhatták, milyen videóhíváson keresztül részt venni egy állásinterjún, még többen már online felületen küldik be jelentkezésüket a meghirdetett munkahelyre. Azonban még egy olyan munkahelyről sem hallottam, ahol minden billentyűleütést figyelne a vállalat, és az otthon használt számítógépekre is kiterjed a kontroll. A home office elterjedése előtérbe hozza azokat a technológiákat, amelyekkel a cégek kontrollálni fogják a távoli munkavégzést, amelyek elősegítik a közvetlenebb kapcsolat kialakítását és amelyekkel képességek szintjén tudnak tervezni a munkaerővel.

A Gartner adatai szerint 2025-re a globális közepes és nagyvállalatok 60 százaléka vásárol valamilyen felhős emberierőforrás-menedzsment (Human Capital Management, HCM) eszközt az adminisztratív feladatok támogatására és a tehetségek menedzselésére. A fennmaradó HCM-feladatok 20-30 százalékának lefedésére más megoldásokat vagy technológiákat választanak majd, például a Hype Cycle görbéről szóló kutatásban összegezett trendek közül.

Az alkalmazottak monitorozása

Az otthoni munkahely tartós használata miatt a vállalatoknak kevés rálátásuk van az alkalmazottak hatékonyságának alakulására. A vállalatok emiatt előnybe részesítik a fejlett munkaerőmenedzsment-megoldásokat és az alkalmazottak produktivitását monitorozó eszközöket.

A munkaerőmenedzsment-megoldások tipikusan olyan szoftverek, szolgáltatások és esetenként hardverek együttese, melyek az órabéres alkalmazottak operatív szervezésében segítenek. A technológiával a vállalatok figyelik és mérik a munkával töltött időt, menedzselik a jelenléttel, hiányzásokkal, szabadságokkal, ütemezéssel kapcsolatos feladatokat. A fejlett, új generációs megoldásokban az az extra, hogy figyelnek az alkalmazottak élményére is, a könnyű használhatóság a vállalati folyamatok és a HR-megoldások része. A munkaerőmenedzsment-megoldások kiválasztásakor figyeljünk arra, hogy támogassa a járvány által oly népszerűvé tett rugalmas munkavégzési formákat. Egy kisebb csoportra kiterjedő pilotprojekt révén megismerhetjük a megoldás lehetséges buktatóit, még mielőtt a teljes szervezetben bevezetjük.

A termelékenység monitorozása

A dolgozók hatékonyságának mérését szolgáló megoldások automatizált adatgyűjtésre és elemzésekre támaszkodnak. Alapvetően jelentéseket generálnak arra vonatkozóan, hogy a dolgozó hogyan és mivel töltötte munkaidejét, honnan jelentkezett be, milyen munkavégzési minták ismerhetők fel – mindezt normális esetben azért, hogy növeljék az adott kolléga termelékenységét. A távoli munkavégzés, az otthoni iroda elterjedésével egyre több vezető érzi úgy, hogy szüksége van valamilyen eszközre, amellyel követni tudja a fizikailag távol lévő beosztottak tevékenységét.

Vannak vállalatok és vezetők, akik messzemenően megbíznak csapatukban, és nincs szükségük a kollégák tevékenységét felügyelő megoldásokra. De egy adott létszám felett, és-vagy belső vagy külső előírások miatt elengedhetetlen az al-

Jogszerű a munkáltatói ellenőrzés

A munkáltató ellenőrizheti az otthoni munkavégzést, erre a Munka Törvénykönyve (11/A. §) jogszerű lehetőséget biztosít számára. De fontos feltétel, hogy az ellenőrzésre használt technikai eszközről a munkavállalót előzetesen, írásban tájékoztatni kell, és a munkáltató az ellenőrzés során csak a munkaviszony teljesítéséhez használt számítástechnikai eszközön tárolt, a munkaviszonnal összefüggő adatokba tekinthet be.

Ebben a tekintetben fontos, hogy milyen eszközön végzi távoli munkáját a munkavállaló. Ha a munkaadó birtokában lévő számítógépről van szó, akkor tiszta a helyzet, mivel azon az eszközön az alkalmazott személyes adatokat nem tárolhat, hacsak erről nincs eltérő megállapodás. Az ellenőrzés során ebben az esetben a munkaadó nem férhet hozzá a munkavállaló személyes adataihoz.

Más a helyzet, ha a munkavállaló a saját, otthoni számítógépen végzi a munkáját. Ebben az esetben már nem garantálható, hogy az ellenőrzés során a munkaadó nem fér hozzá az egyébként jogosan tárolt személyes adatokhoz. Javaslatunk, hogy a munkavégzés ellenőrzésének megkezdése előtt a kiválasztott munkavégzési eszközt egy szakértővel vizsgáltsuk át GDPR szempontból.

kalmazottak tevékenységének nyomon követése. Figyeljünk arra, hogy az etikai előírások, a magánszféra tiszteletben tartásával, vagyis emberközpontú megközelítéssel telepítsünk bármilyen monitorozó megoldást. Törekedjünk arra, hogy csak a minimálisan szükséges adatokat gyűjtsük be. Magyarazzuk el a kollégáknak, hogy miért van szükség az adatok gyűjtésére, pontosan hogyan is történik a megfigyelés. A „miértek” és a „hogyanok” precíz kommunikációjára azért van szükség, mert a megfigyelés nagyon könnyen toxikus vállalati kultúrát alakíthat ki, ahol a „nagy testvér mindent figyel” elképzelés gátolja a kollégák kreativitását. Az emberek egyébként szívesen osztanak meg magukról adatokat, főleg, ha tudják milyen céllal gyűjtik és hasznosítják azokat. Egy ilyen hasznos szolgáltatás például a személyre szabott HR-kiszolgálás. A Gartner kutatása szerint az alkalmazottaknak csupán 4 százaléka nem osztana meg magáról adatokat.

Közvetlen kapcsolatok kialakítása, az alkalmazottak fejlődésének támogatása

A szervezetek felismerték, hogy az alkalmazottak nem csupán dolgozók, hanem érző, fejlődésre vágyó emberek. A kollégák szellemi és testi egészségének fejlődési lehetőségeiről kérdezzük meg magukat az érintetteket. Olyan eszközöket vessünk be, mint a Voice of the

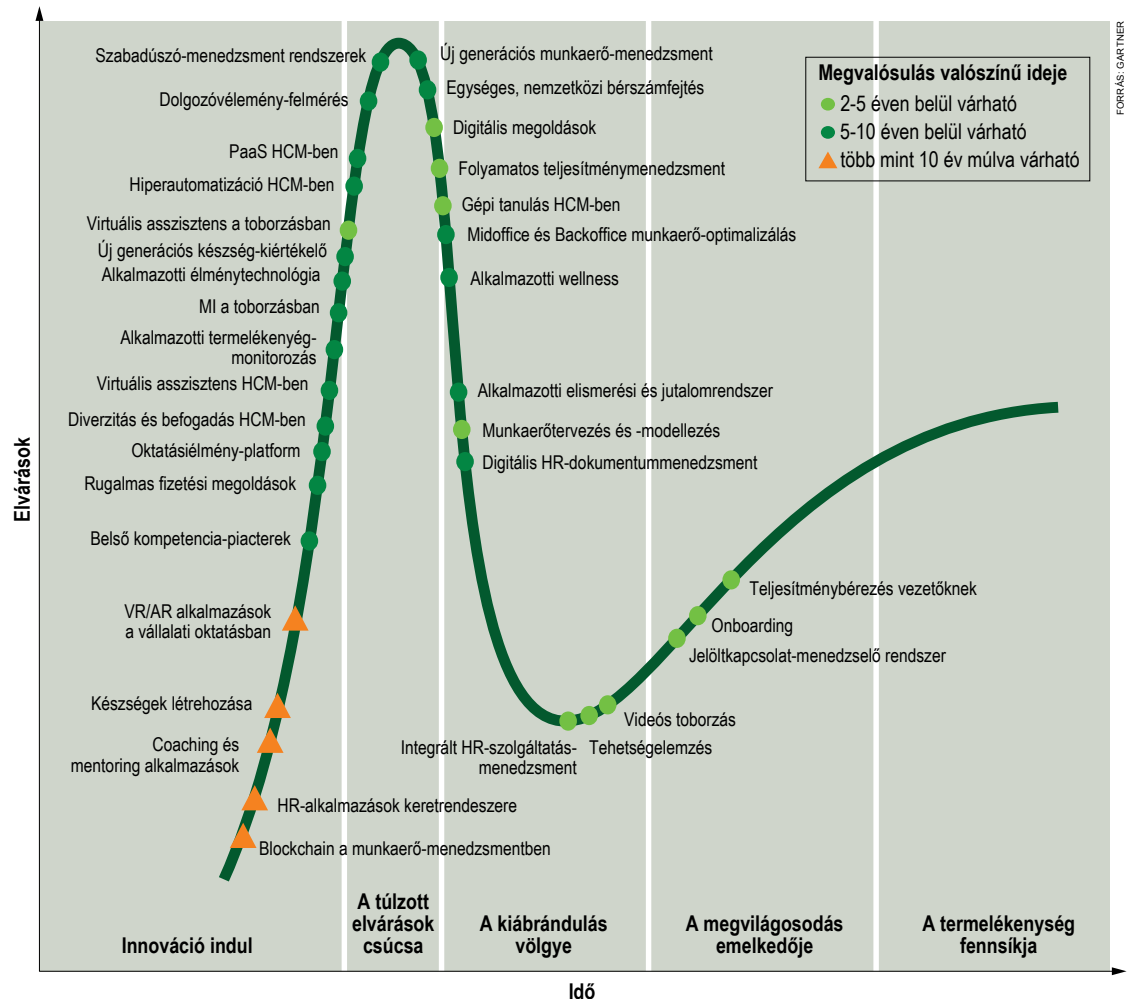
Employee (VoE, az alkalmazott hangja) és Learning Experience Platform (LEP, oktatási élmény platform).

A VoE-megoldások felmérések, visszajelzések és egyéb adatforrások segítségével gyűjtik össze az alkalmazottak érzéseit, preferenciáit véleményét, betekintést adnak a kollégák testi és szellemi jólétébe.

A megoldások konkrét állapotokat tárnak fel, ezekre alapozva növelhetjük a dolgozók elköteleződését, produktivitását és teljesítményét, miközben javítjuk a munkavállalói élményt. A járvány által megkövetelt otthoni munkavégzés ezeket a megoldásokat a HR-eszköztárak alaprendszerévé tette. Segítségükkel a HR-osztály nemcsak felmérheti a vállalati légkört, hanem megfelelő válaszokat is kidolgozhat, meg tudja határozni, hogy mely területeken van szükség újabb megoldásra vagy befektetésre.

Az oktatási platformok segítségével személyre szabott tanulási élményt adunk a kollégának, aki a számára kötelező és hasznos tartalmakat egyaránt megtalálhatja, szervezheti saját fejlesztését, láthatja, melyik tanfolyamban hol tart. A megoldások olyan oktatási anyagokhoz is hozzáférést biztosítanak, melyeket a közösség javasol. A platform segítségével a dolgozóink által már elsajátított vállalati tudást is össze tudjuk gyűjteni egy helyre, hogy azt, például az új munkatársak betanításakor, felhasználhassuk. A megoldások kiválasztásakor határozzuk meg, hogy mely középvezető felelőssége lesz az LEP és VoE megoldások vállalati implementálása. Legyünk készek a visszajelzések alapján gyorsan és proaktívan változtatni a megoldásokon, hiszen a korai érettség fázisában lévő technológiákat gyakrabban kell cserélni.

A HR-technológiákkal kapcsolatos elvárások görbéje



Munkaerő-tervezés és -modellezés

A munkaerő-tervezés és -modellezés megoldások segítségével a HR-esek különböző üzleti forgatókönyvek szerint tervezhetik és felügyelhetik szervezetük fejlődését, az alkalmazottak számának alakulását. A dolgozók 90 százaléka tipikus foglalkoztatási jogviszonyban dolgozik. A fennmaradó munkaerő-igények legnagyobb részét külső partnerekkel, szabadúszó szakértőkkel fedheti le a vállalat, vagyis a „gig economy-hez” fordulhat. (Az angol „gig economy” – magyarul, szabadon: hagnigazdaság – elnevezés egy kalap alá veszi a szabadúszó fotóst, marketingest vagy programozót.) A szakértelmeket különböző platformokon találják meg a szervezetek, ahol az emberek szabad kapacitását és szakértelmét összehozzák a vállalat igényeivel. Egy belső, vállalati kompetencia-piactér is hasonló elven működik: a meglévő alkalmazottak tehetségét, szakértelmét a rövid idejű céges projektek igényeivel hozza össze külsős segítség nélkül.

A munkaerő-tervező megoldások az innovációt is elősegítik a nagyobb vállalatoknál, hiszen a kidolgozott mechanizmusok feltárják a meglévő alkalmazottak képességeit, ötleteit és ezeket dolgozzák ki új terméké. Segítségükkel megbízhatóan nyilvántarthatjuk a meglévő alkalmazottak skilljeit, képességeit, ismereteit és egyéni érdeklődési körüket, hogy mindezt a vállalat céljaira fordítsuk.

Ha azt érezzük, hogy szervezetünk még nem érett a belső tehetségeket felmérő piacterek kialakítására és használatára, akkor fejlesszük a belső mobilitási folyamatokat, növeljük a belső tehetségek láthatóságát meglévő HCM eszközeink jobb kihasználásával.

Vass Enikő