

Adatok nélkül a HR sem megy



Legnagyobb értékünk a munkavállalóink – vallja számtalan cég. Ám ha jobban megnézzük, kiderül, hogy igazából nagyon keveset tudnak a dolgozóikról. Pedig az adatalapú működésből a vállalati HR sem maradhat ki.

Magyarországon is egyre inkább teret nyer az a vezetői szemlélet, amely a HR-re már nem pusztán adminisztratív szervezetként tekint, hanem olyan stratégiai partnert lát benne, amely aktívan hozzájárulhat a szervezet üzleti céljainak eléréséhez. Ez nem csupán a vállalatvezetőktől igényel újfajta gondolkodást, hanem a HR-nek is át kell értékelnie saját feladatait, a vele szemben támasztott követelményeket, és nem utolsósorban meg kell találnia azokat az eszközöket, amelyekkel meg tud felelni az új követelményeknek.

„A modern HR a változás követe, amely a rendelkezésére álló eszközökkel segít az üzleti célok irányába mozgósítani az emberi erőforrásokat, ezzel is támogatva a vállalat stratégiai céljait”, emeli ki Kovács Edit, a NEXON termékfejlesztési menedzsere.

Véleményből tény

Ha valamin javítani szeretnénk, először a jelenlegi állapotot kell felmérni – vagyis adatra, mégpedig minél több adatra van szükség. A HR-re is igaz, hogy adatok nélkül csak találgatunk, bizonyosságot nem tudunk szerezni.

Nézzünk egy egyszerű példát! A túlórákat rendszerint nyilvántartják a cégek, már csak a bérelszámolás miatt is. A túlórák pusztán összesített számánál azonban sokkal többet mond, hogy adott időszakban (és/vagy adott szervezeti egységben) mennyi volt a ledolgozott túlórák száma, illetve azok aránya a munkarend szerint teljesíthető órákhoz képest.

„Ha erre az arányra előzetesen meghatározunk egy célszámot, gyorsan kiderül, mennyire fenntartható a túlóráztatás. A rövid távú üzleti cél

mindenáron való megvalósításának lehetnek hosszú távú negatív hatásai is, például a munkaerő kiégése vagy elvándorlása”, figyelmeztet Kovács Edit.

A fenti példa is jól illusztrálja, hogy a HR világában is szükség van olyan, napi szinten frissíthető és automatikusan generálódó mutatószámokra és vizualizációkra, amelyek egy dashboardra összegyűjtve gyors, hatékony elemző eszközként szolgálnak a döntéshozók számára. Egy ilyen dashboard révén gyorsan átláthatóvá válnak az aktuális kihívások, a trendek és az ezekből kiolvasható figyelmeztetések.

Pontosan erre szolgál a NEXON egyik új terméke, a NEXON\analytics is. A Microsoft PowerBI üzleti intelligencia rendszerre épülő, web alapú megoldás előre elkészített (valamint újonnan létrehozható) sablonokba betöltött riportokkal, mutatószámokkal, grafikonokkal segíti a HR-szakembereket, a szakterületi vezetőket és a csúcsmenedzsereket annak feltárásában, hogy mi zajlik a vállalatnál a munkaerő területén, operatív és stratégiai szinten egyaránt.

Tudás a számok mögött

Számtalan adatból tud dolgozni a NEXON\analytics, hogy átfogó képet adjon a létszámról, a fluktuációról, a munkaidő-gazdálkodásról és a bérköltségekről.

A munkatársakkal kapcsolatban rendelkezésre áll az életkor, a családi állapot, a lakóhely, esetenként a korábbi munkahelyek, a nettó és bruttó bér, a juttatások, a tehetség-gondozás, a képzések és a költségeik vagy a munkatárs által használt vállalati eszközök értéke. A fluktuáció kapcsán vannak adatok a megüresedett vagy frissen létrehozott pozíció betöltésének időtartamáról, a betanításról, a toborzás lépéseinek hatékonyságáról, a felmondások okairól.

Sok szervezetben rendszeresen keletkeznek adatok a munkatársak teljesítményéről is: az időráfordításról, a minőségről, az ügyfélkezelés egyes aspektusairól. A munkaidő-gazdálkodásból kijön, hogy mennyi volt a tervezett túlórák és szabadságok száma, illetve azok hogyan viszonyulnak a tényadatokhoz. A bérköltségek terén könnyen áttekinthető, hogy a cégen belül hányan tartoznak az egyes fizetési kategóriákba, az alacsonyabb vagy a magasabb bérek felé tolódik-e el a görbe.

A fenti alapadatok és a belőlük készített vizualizációk rendkívül sok, üzletileg is hasznos elemzésre nyújtanak lehetőséget. Érdekes következtetésekre ad módot például a munkaerő korfája. Ha az idősebbek felé tolódik el, jó előre gondoskodni kell a nyugdíjba menők pótlásáról. Ha a fiatalok vannak túlsúlyban, érdemes lehet mentoring programokat indítani és át kell gondolni az ösztönzők rendszerét is. A fluktuáció kapcsán nem csak azt látjuk, hogy kik mennek el, kik maradnak, kik jönnek, hanem az exit-interjúk alapján azt is, hogy melyek a kilépés leggyakoribb okai. Hiába erőlteti a vállalat a fiatalos, vonzó munkáltató képét, ha a kilépők túlzott terhelésről, ad hoc feladatkiosztásokról, szabályozatlan folyamatokról és kevés visszajelzést adó főnökökről beszélnek. „Itt mutatkozhat meg például a HR stratégiai szerepe, hiszen ezekből az adatokból szervezet- és folyamatfejlesztési, vezetőképzési inputokat lehet adni a menedzsmentnek”, említi egy lehetőséget Kovács Edit.

Egyszerűbbé tett munka

A stratégiai partnerré vált HR-nek is megmaradnak az adminisztratív funkciói – ám tanácsadói szerepét sokkal hatékonyabban tudja betölteni, ha a napi ügymenet nem köti le a szervezet kapacitásait. A NEXON Workflow segítséget nyújt az időigényes és összetett, eddig manuálisan végzett adminisztrációs feladatok egységesítésében, automatizálásában és nyomon követésében.

A NEXON Workflow a vállalat több évtizedes tapasztalataiból leszárt munkafolyamat-sablonokat kínál az ügyfeleknek, akik ezeket testre szabhatja és kiegészítheti saját HR-folyamatai alapján. A támogatott HR-tevékenységek között van a beléptetési folyamat, az orvosi alkalmassági vizsgálat vagy az új juttatások felvétele.



Érdemes lehet összevetni a béradatokat az iparági benchmarkokkal – a NEXON\analytics erre is lehetőséget ad. Nem jó kilógni ugyanis sem lefelé, sem felfelé. Előző esetben könnyen elcsábíthatja a dolgozókat a konkurencia, utóbbi esetben viszont elkényelmesednek a dolgozók, és elmarad az egészséges fluktuáció is, ami kívánatos az új ötletek, szemléletek meghonosításához. A munkaidő-gazdálkodással kapcsolatban pedig már szó volt róla, hogy a túlórák vagy a ki nem vett szabadságnapok száma szoros összefüggést mutathat az önkéntes kilépések számával.

Eszköz a kézben

Nem szabad azonban elfelejteni, hogy az adatkinyerés igazából csak az eszköz a diagnózis felállításához, hívja fel a figyelmet Kovács Edit. A NEXON\analytics dashboardja megmutatja a pillanatnyi állapotot és a trendeket, az abszolút számokat és az arányokat – ám ezek összefüggéseit, az ok-okozati hatásokat már a vállalati HR-szakembereknek kell feltárniuk a szakterületi és az üzleti felső vezetőkkel együtt. Számos, a HR-en túlmutató problémára lehet következtetni az itt összegyűjtött adatokból. Nem egyértelműek az üzleti folyamatok; ad hoc jellegű a munkaszervezés, a feladatkiosztás; hiányoznak a szervezett munkavégzést támogató eszközök – ez mind lecsapódik a munkaerőben és kiderül a KPI-kból. „Ha ezekről időben értesül a vállalat, és tesz is ellene, meg tudja előzni a későbbi súlyosabb problémákat. Ha a képzett munkaerő nem áll rendelkezésre a kellő minőségben és mennyiségben a kellő időben, a vállalat nem fogja tudni megvalósítani üzleti céljait”, vonja le a konklúziót Kovács Edit. (X)