

DIGITÁLIS HR

Önkiszolgálás után automatizáció



FORRÁS: ITBUSINESS

OCSKAY SZILÁRD, NEXON

Egyre több tényező tereli a vállalatokat afelé, hogy szolgáltatásként vegyék igénybe a HR-adminisztrációt, mondja *Ocskay Szilárd*, a NEXON ügyvezető igazgatója. A professzionális HR nehéz időkben is munkaerő-megtartó erő lehet.

– Évek óta slágertéma a digitális HR, de láthatók ennek jelei a gyakorlatban is? Milyen tényezők segítik a térnyerését?

– A pandémia nyomán általánossá váló home office szinte kikövetelte a dolgozói önkiszolgáló rendszereket. A HR-rel kapcsolatos adatokat és szolgáltatásokat akkor is el kell érni, ha a kollégák nem tudnak bemenni az irodába. A járvány során azok a cégek is felfedezték maguknak a felhőszolgáltatásokat, amelyek korábban tartottak tőlük.

Gyorsan rájöttek arra, hogy a HR-megoldásokat sokkal egyszerűbb és költséghatékonyabb felhőszolgáltatásként igénybe venni, mint saját rendszeren futtatni.

– **Hogyan befolyásolja a HR digitalizációját a munkaerőhiány?**

– Kétféle módon is erősíti. Amikor nehéz új kollégákat találni, felértékelődik a dolgozói élmény szerepe a megtartásban. A jó élményhez pedig sokat hozzá tudnak tenni a 7×24 órában, bárholonnan, bármilyen eszközön elérhető HR-szolgáltatók. Másrésztől HR-es kollégákból is hiány van, különösen az adminisztratív területeken – emiatt is egyre többen ismerik fel, hogy a HR-tevékenységek kiszervezése, szolgáltatásként való igénybe vétele az egyik járható út.

– **A digitalizációban az önkiszolgálás után az automatizáció lehet a következő lépés. Milyen területeken és milyen módokon lehet automatizálni a HR-t?**

– Ígéretes a belső munkafolyamatok automatizálása, amit mi a workflow-rendszerünkkel oldunk meg. A NEXON\workflow a HR-ben gyakran előforduló, ismétlődő feladatokat könnyíti meg: felajánlja az ügyintézőnek a következő lépést vagy adott esetben el is végzi azt, miközben átfogó ellenőrzési és riportolási lehetőséget biztosít a folyamatok teljes életciklusában.

A másik terület, ahol sokat segíthet az automatizálás, az a beosztástervezés.

Óriási feladat több száz vagy akár több ezer dolgozó műszakbeosztásának elkészítése, nem beszélve a váratlan helyzetek kezeléséről. Nemcsak a pihenőnapokra vagy éppen a megkövetelt képesítésekre vonatkozó követelményeket kell figyelembe venni, hanem a termelési tervet és jó esetben a dolgozók jelzett igényeit is. Itt már fuzzy logikát kell alkalmaznunk, mert pusztán erőből végzett számításokkal ezt nem lehetne megoldani.

– **Nem tartanak attól a vállalatok, illetve a dolgozók, hogy a digitális HR révén összegyűlt adatokat egyéb célokra is felhasználják a munkaadók?**

– Biztos vagyok benne, hogy minden munkáltató sokkal jobban vigyáz a dolgozók adataira, mint bármelyik közösségimédia-cég. Általában a legkényesebb kérdés a teljesítményértékelés. Sokszor félnék egy ilyen rendszer bevezetésekor, de mindig azt mondom, hogy a pontos elszámolás a hosszú távú elégedettség alapja. Aki eddig is jól dolgozott, az biztos lehet abban, hogy teljesítménye nem sikkad el, aki pedig korábban „potyautasként” imitálta a munkát, hirtelen megtalálja a motivációját.

– **Milyen tervei vannak az év második felére a NEXON-nak?**

– Érték minket kellemetlen meglepetések idén, de igazi negatív hatásokkal csak akkor szembesülnénk, ha olyan válság jönne, amely a szolgáltatásainkat igénybe vevő ügyfeleinket is eléri. A csökkenő létszámok, a leálló termelés azonnal jelentkezne a bevételeinkben. Szerencsére ennek egyelőre semmi nyoma, az idei évünk eddig terven felül jó, és bízunk benne, hogy ez így is marad. Közben pedig folyamatosan fejlesztjük szolgáltatásaink színvonalát és elkezdtük egész rendszerünk alapvető megújítását is, amelynek eredményei jövőre már látszani fognak. ■