

A HR szoftverek jelenlegi szerepe és jövője

Felmérési eredmények a szomszédból.

Gyakorta emlegetett vélemény, hogy Magyarországon a személyügyi szoftverek alkalmazásának szintje jelentősen elmarad nyugat-európai szomszédjainkétól. Ez a megállapítás annak ellenére is igaznak tűnik, hogy ugyanakkor a hazai szoftverkínálat világszínvonalú. Az okokat ezúttal nem elemizzük. Előbb vizsgáljuk meg a valóságot. Mi a helyzet Németországban, Ausztriában és Svájcban?

Bejelentjük, hogy – kellő olvasói és szakmai érdeklődés esetén – elvégezzük a hazai összehasonlító felmérést is.

Nyugodtan kijelenthetjük, hogy HR menedzsment feladatai világszerte, folyamatosan növekednek. Egyre több új személyügyi funkció jelenik meg, anélkül, hogy a régebbiek feleslegessé válnának. A HR szakértők csak akkor boldogulhatnak, ha a mindennapi rutinfeladataikat átveszi egy integrált és hatékonyan működő személyügyi szoftver. A személyügyi szoftverek nélkül már lehetetlen a szervezetek működése.

Sajnos ezek a kijelentések nálunk még csak az egyetemi katedrákon és a HR konferenciákon hangzanak el. A szomszédoknál – Németország, Ausztria, Svájc – viszont ez a legújabb, 2012-es HR szoftver alkalmazással kapcsolatos közvélemény kutatás eredménye. A felmérést a HRM.de online HR-portál, a HRM-Austria.at és a HRM.ch, valamint a personal manager Magazin végezte el, ennek az eredményeit most röviden ismertetjük.

Az alapkérdés az volt, hogy a megkérdezettek hogyan ítélik meg a jelenleg alkalmazott személyügyi IT-megoldásokat és melyek a jövőbeni elvárásaik. 2012 februárig összesen 442 szabályosan kitöltött kérdőív érkezett vissza. A kitöltő személyek között a HR menedzserek és szakértők mellett cégvezetőket is találhatunk. Az országokénti megoszlás: Németország 220, Ausztria 200, Svájc 22. A válaszadók 87%-a vállalati szektort, 7%-a a nonprofit szektort, 6%-a pedig a közszférát képviselte. A szervezetek többsége (56%) több mint 250 munkavállalót foglalkoztat. 24% az 50- 249, 13% 10-49 míg 7% 10-nél kevesebb alkalmazottat foglalkoztató szervezetek aránya.

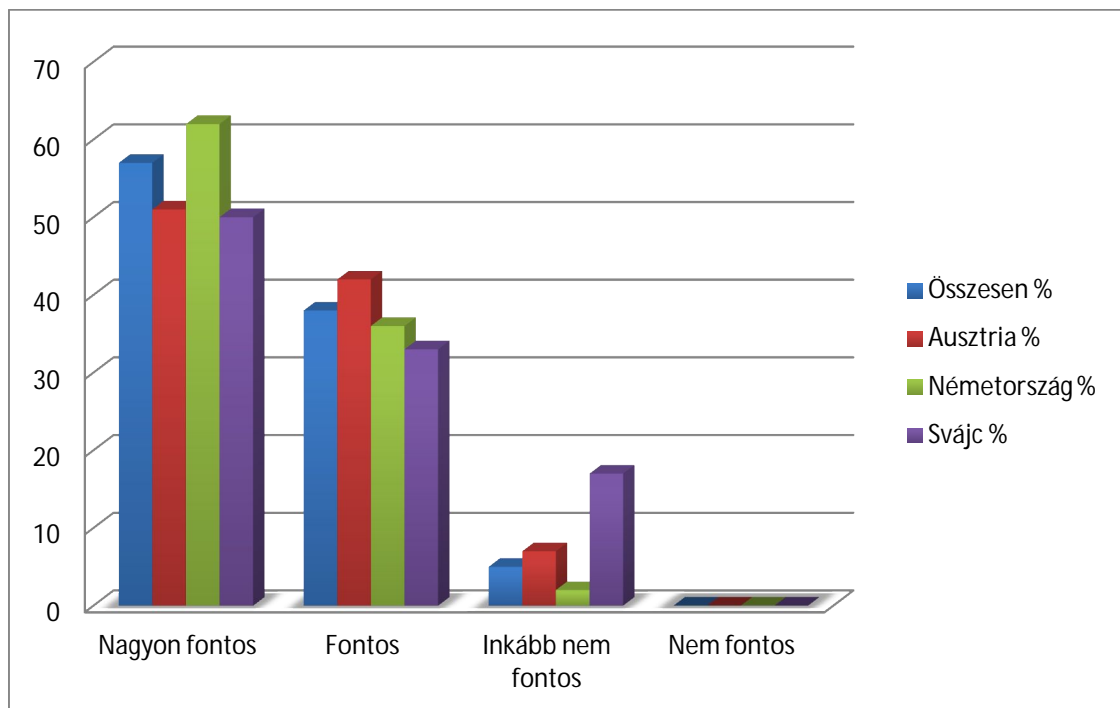
Általános elvárás, hogy a személyügyi IT-megoldások megkönnyítsék a HR feladatok elvégzését. A felhasználóbarát adatkezelést elemző funkciók egészítsék ki, könnyítsék meg a mindennapi munkát.

A HR szoftverek alkalmazása, sikerfaktor

A válaszadók 95%-a nagyon fontosnak, vagy fontosnak jelölte meg a HR szoftverek alkalmazását. Érdekes, hogy legfontosabbnak a német válaszadók tekintik a személyügyi szoftverek jelentőségét a sikeres HR tevékenységben. (1. ábra)

1. ábra: Mennyire fontosak a HR szoftverek a sikeres személyügyi munkához?

	Összesen %	Ausztria %	Németország %	Svájc %
Nagyon fontos	57	51	62	50
Fontos	38	42	36	33
Inkább nem fontos	5	7	2	17
Nem fontos	0	0	0	0



A HR szoftverek jelenlegi alkalmazása

A megkérdezettek nagy többsége (83%) alkalmaz valamilyen HR szoftvert. E tekintetben szinte nincs is különbség az országok között.

Nem közömbös, hogy mióta alkalmaznak a szervezetek HR szoftvereket? Nos 12% több mint 20 éve, de közel ugyanannyian, 11% csupán 1-2 éve.

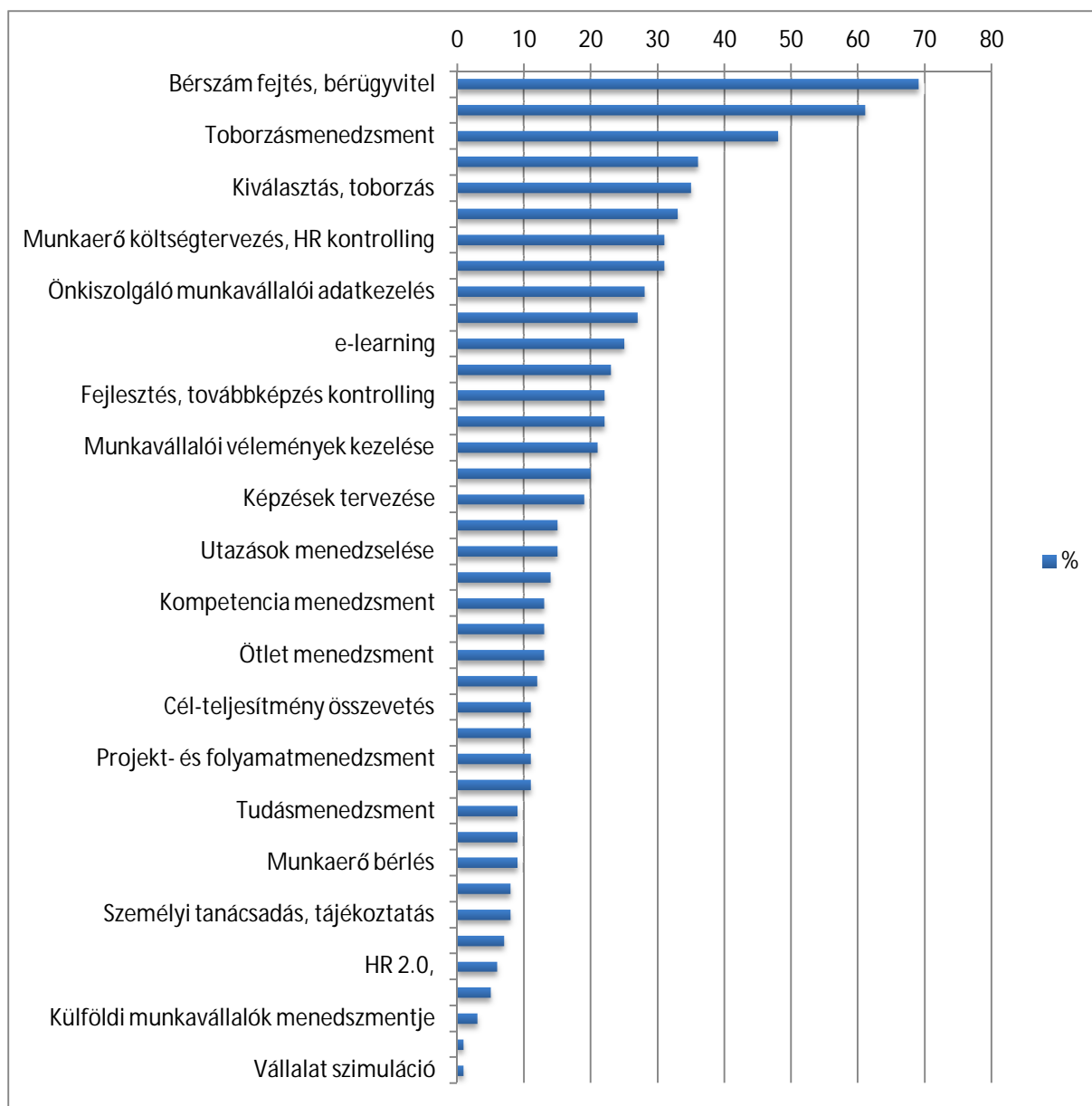
Az alkalmazók meglepően hűségesekek. A szolgáltatók hiába jelentkeznak újabb és újabb termékekkel, a szervezetek több mint 50%-a már öt évnél régebbi alkalmazást használ. Inkább bíznak az új verziókban és updatekben, mintsem új szolgáltatóhoz társuljanak. Mindez leginkább a német szervezetekre jellemző.

A leggyakrabban alkalmazott saját személyügyi szoftverek a bérszámfejtő és a bérügyviteli szoftverek. (2. ábra)

2. ábra: A HR funkciók támogatottsága saját HR szoftverrel

Funkciócsoport, HR szoftver funkció,	%
Bérszám fejtés, bérügyvitel	69
Beléptetés, munkaidő elszámolás	61
Toborzásmenedzsment	48
Kiküldetési költségelszámolás	36
Kiválasztás, toborzás	35
Munkaügyi nyilvántartás, adminisztáció, elektronikus személyi akta	33
Munkaerő költségtervezés, HR kontrolling	31
Személyügyi információs rendszerek	31
Önkiszolgáló munkavállalói adatkezelés	28
Baleset- betegség- és hiányzás menedzsment	27
e-learning	25
Vezetői értékelő megbeszélés munkavállalókkal	23
Fejlesztés, továbbképzés kontrolling	22
Továbbképzéskezelés	22
Munkavállalói vélemények kezelése	21
Munkaerő felhasználás tervezés	20
Képzések tervezése	19
Nyugdíjbiztosítás	15
Utazások menedzselése	15
Folyamat menedzsment	14
Kompetencia menedzsment	13
Performance menedzsment	13
Ötlet menedzsment	13
Minősítési profilok	12
Cél-teljesítmény összevetés	11
Utódlás- és életpályatervezés	11
Projekt- és folyamatmenedzsment	11
Tehetség menedzsment	11
Tudásmenedzsment	9
Potenciál elemzés	9
Munkaerő bérlés	9
Utódlástervezés	8
Személyi tanácsadás, tájékoztatás	8
Onbording	7
HR 2.0,	6
Kockázatkezelés és elemzés	5

Külföldi munkavállalók menedzsmentje	3
Outsourcing	1
Vállalat szimuláció	1



Mire használják a HR szoftvereket?

Azok a legjobban elterjedt alkalmazások, amelyek a HR adminisztrációt támogatják. Ahogyan az már a korábbi években is megállapítható volt, a bérszámfejtés, bérügyvitel és a beléptetés, munkaidőelszámolás funkciói IT-támogatás nélkül szinte már elképzelhetetlenek.

A 2. ábrán jól látható, hogy a toborzás és a kiküldetési költségelszámolás funkciói a következő kiemelten fontos alkalmazási területek. Ugyanakkor a HR 2.0, azaz a közösségi média alkalmazása a személyügy területén még nagyon visszafogott, csupán 6%.

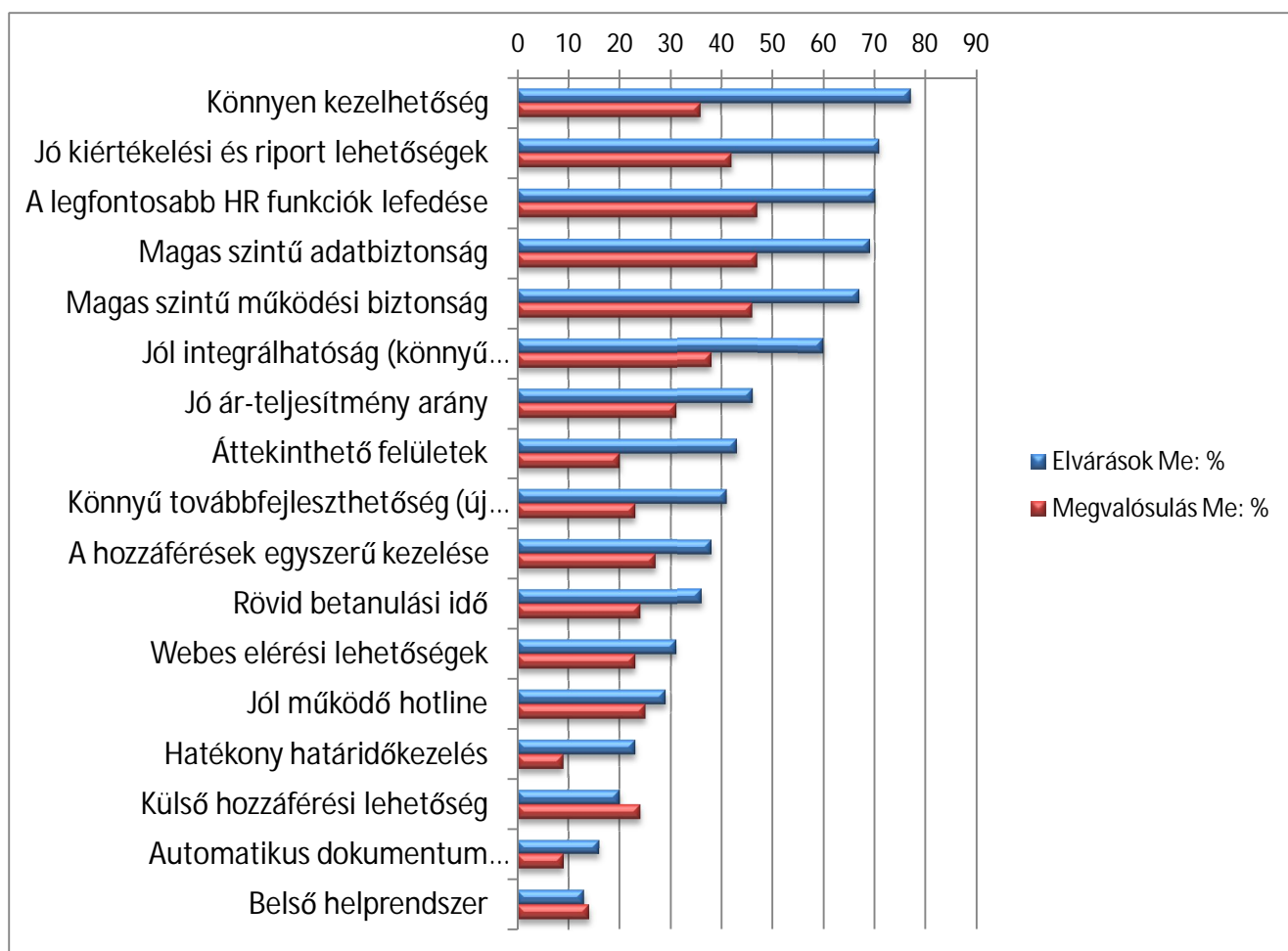
A korábbi felmérési eredményekkel összehasonlítva, az integrált HR szoftverek alkalmazásában csak minimális elmozdulás tapasztalható. A legnagyobb növekedést a Továbbképzés tervezésénél (5%), az Önkiszolgáló munkavállalói adatkezelésénél (4%) és az Ötletmenedzsmentnél (3%) érzékelhetjük. A válaszadók több mint 80 olyan HR szoftver szolgáltató céget neveztek meg, akiknek a termékeit alkalmazzák. A leggyakrabban megnevezett SAP-termékek mellett a saját fejlesztések is megjelennek.

A HR szoftverek előnyei és hiányosságai

A megfelelő szoftverek kiválasztását a legtöbben nehéz folyamatnak tartják. Legfontosabb szempont a könnyen kezelhetőség. A második helyen a jó kiértékelési és riport lehetőségeket találjuk. Ezt követi az az elvárás, hogy a szoftver lefedje és hatékonyan támogassa a fontos HR funkciókat.

3. ábra: Melyek a HR szoftverek legfontosabb jellemzői, tulajdonságai?

Megnevezés	Elvárások Me: %	Megvalósulás Me: %
Könnyen kezelhetőség	77	36
Jó kiértékelési és riport lehetőségek	71	42
A legfontosabb HR funkciók lefedése	70	47
Magas szintű adatbiztonság	69	47
Magas szintű működési biztonság	67	46
Jól integrálhatóság (könnyű interfész készítés)	60	38
Jó ár-teljesítmény arány	46	31
Áttekinthető felületek	43	20
Könnyű továbbfejleszhetőség (új modulok)	41	23
A hozzáférések egyszerű kezelése	38	27
Rövid betanulási idő	36	24
Webes elérési lehetőségek	31	23
Jól működő hotline	29	25
Hatékony határidőkezelés	23	9
Külső hozzáférési lehetőség	20	24
Automatikus dokumentum felismerés	16	9
Belső helprendszer	13	14



Az elvárások és az alkalmazások megítélésének összehasonlítása

A kérdőív arra is rákérdezett, hogy az előzetes elvárásokat az alkalmazott szoftver termék milyen mértékben valósítja meg? Jelentősebb eltérések a könnyen kezelhetőség és a kiértékelési és riport lehetőségek jellemzőinél találhatók. A részletes eredményeket a 3. ábra mutatja be.

Az ábra adataiból kiolvasható a HR szakértők „kívánságlistája”:

- a szoftver illeszthető legyen az egyedi igényekhez,
- rendelkezzen egységes és jól áttekinthető felhasználói felülettel,
- minden HR modult integráljon, rugalmasan változtatható űrlapokat tartalmazzon,
- egyedileg definiálható és szerkeszthető mezőkkel rendelkezzen.

Elégedettség az éppen alkalmazott HR szoftverrel

Bár az éppen alkalmazott HR szoftverek nem mindig felelnek meg minden igénynek, a HR szakértők elégedettségi szintje igen magas. Ötből négy válaszadó szerint az általuk használt szoftverrel elégedettek, sőt nagyon elégedettek. Megfigyelhető azonban, hogy az elégedett válaszadók száma 3%-kal csökkent a korábbi felméréshez viszonyítva.

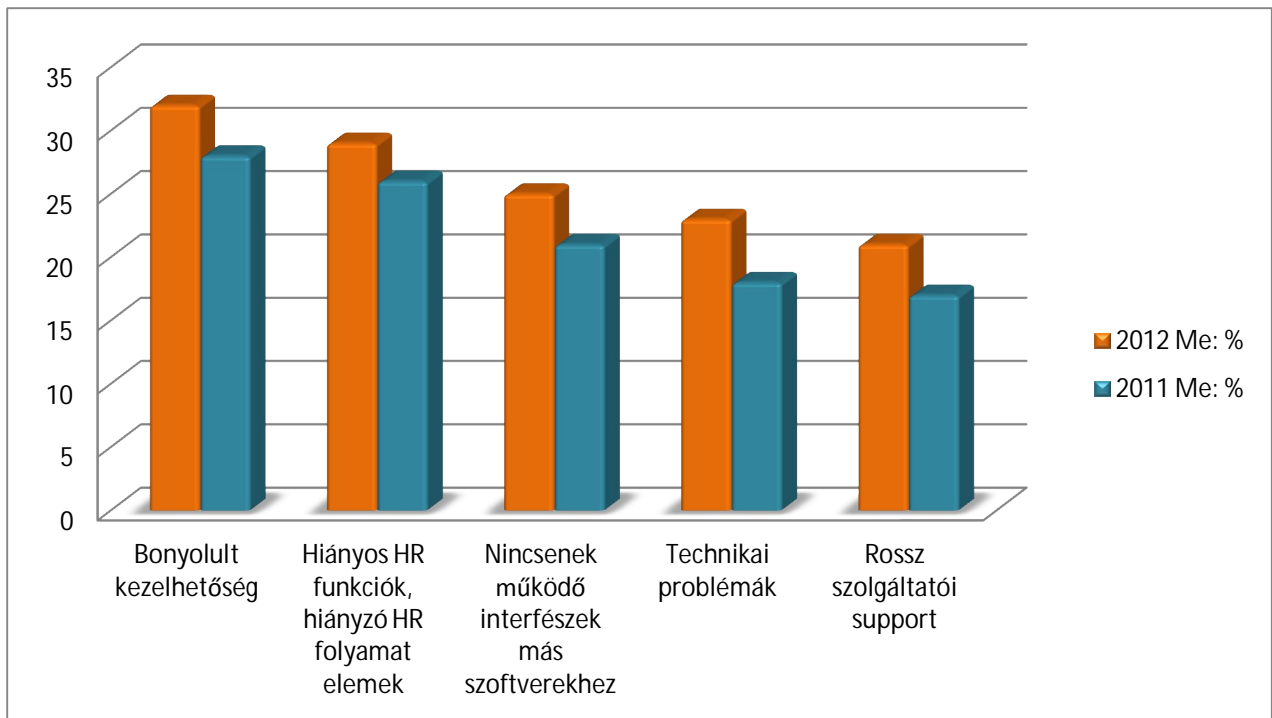
Elvárás az is, hogy a HR szoftverrel költségmegtakarítást érjenek el. Ezt a célt, a válaszadók csupán 17%-a erősítette meg.

A HR szoftverek további közvetett előnyei a következők:

- a HR folyamatok jobb átláthatósága, hatékonyságának növekedése,
- integráció a szervezet más szoftvereivel,
- egységes adatbázis,
- növekvő termelékenység a hatékonyság növekedése miatt,
- az adatokhoz történő hozzáférés különböző helyszínekről,
- a nyitott pályázatok jobb áttekinthetősége,
- az adminisztrációs folyamatok csökkentése,
- korszerű munkaadói image kialakítása,
- szakszerű HR kontrolling,
- hozzájárulás a munkavállalók elégedettségéhez.

4. ábra: Milyen problémái voltak és vannak aktuális HR szoftverével?

Megnevezés	2012	2011
	Me: %	Me: %
Bonyolult kezelhetőség	32	28
Hiányos HR funkciók, hiányzó HR folyamat elemek	29	26
Nincsenek működő interfészek más szoftverekhez	25	21
Technikai problémák	23	18
Rossz szolgáltatói support	21	17



A HR szoftverek alkalmazásának negatív hatásai

Természetesen kritikus észrevételek is megjelentek a válaszok között. Ezek szerint a szoftver bevezetésével minden drágább, komplikáltabb és elidegenedettebb lett. Legtöbben a nehézkes kezelést és a szoftver működési hibáit kifogásolják. (4. ábra)

A válaszadók további kritikus megjegyzései

- A testreszabás gyakran túlzottan időigényes és költséges.
- Túl sok múlik a felhasználók gyakorlottságán, gyenge a szoftvertámogatás.
- A HR szakértők kapacitását nagymértékben veszi igénybe.
- Túl sok munkaállomás szükséges.
- A szállítók hozzáértése a projekt bevezetése során alacsony.
- Sok a betanuláshoz és a szoftver alkalmazásához szükséges idő.
- A törvényes előírások alkalmazása gyakran hibás.
- Időnként tisztázatlan folyamatok is fellépnek.

A fentieknek megfelelően a szervezetek 9%-a tervezi hogy egy éven belül terméket és szolgáltatót vált. 20% még nem döntött véglegesen, de fontolgatja a váltást.

A szolgáltató és termék cseréjétől a szervezetek mindenképp előtt a felhasználhatóság javulását és hatékonyabb alkalmazhatóságot, színvonalasabb szerviz és support tevékenységet várnak el.

A vállalatok továbbra is jó befektetésnek tekintik a HR szoftvereket

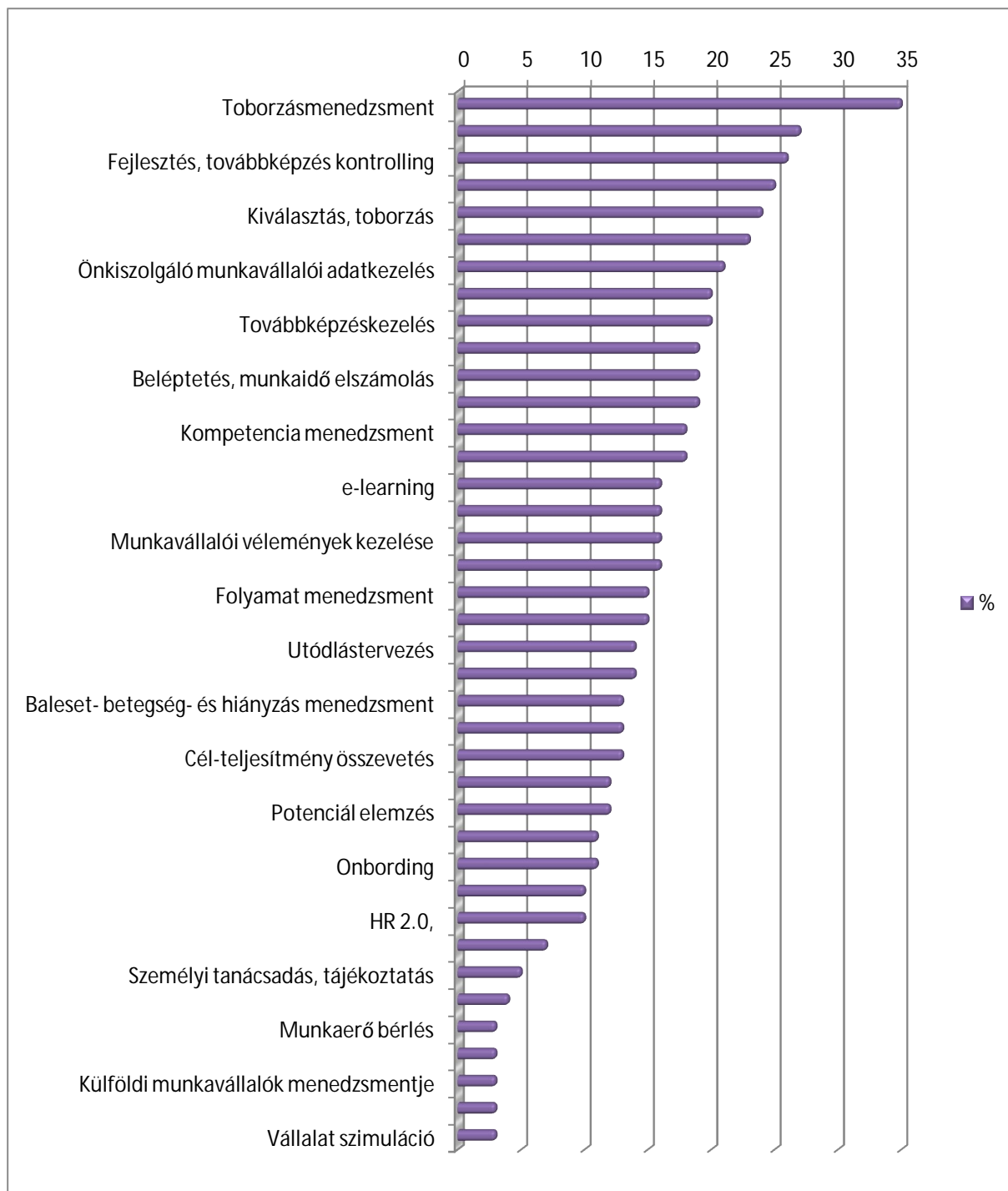
Sokan szeretnék új HR szoftver beruházásba fogni, de a 2012-es esztendő még az előzőnél is takarékosabb. Idén a megkérdezettek 35%-a nyilatkozott arról, hogy egy éven belül megkezdi a szoftverbevezetést, ebből 27% már a HR szoftver büdzsét is kibővítette, a szervezetek 62%-a változatlan, 11% csökkentett büdzsével tervezi az évet.

E tekintetben nagyok a különbségek a felmért országok között. Svájcban 58%, Németországban 34%, Ausztriában pedig 32% azoknak a szervezeteknek az aránya, ahol a HR szoftverek bővítését tervezik.

5. ábra: Milyen HR szoftverrel, illetve melyik HR funkcióval kívánják rövid időn belül HR szoftverüket bővíteni?

Funkciócsoport, HR szoftver funkció,	%
Toborzásmenedzsment	35
Vezetői értékelő megbeszélés munkavállalókkal	27
Fejlesztés, továbbképzés kontrolling	26
Munkaügyi nyilvántartás, adminisztráció, elektronikus személyi akta	25
Kiválasztás, toborzás	24
Utódlás- és életpályatervezés	23
Önkiszolgáló munkavállalói adatkezelés	21
Személyügyi információs rendszerek	20
Továbbképzéskezelés	20
Munkaerő költségtervezés, HR kontrolling	19
Beléptetés, munkaidő elszámolás	19
Tehetség menedzsment	19
Kompetencia menedzsment	18
Képzések tervezése	18
e-learning	16
Bérszám fejtés, bérügyvitel	16
Munkavállalói vélemények kezelése	16
Minősítési profilok	16
Folyamat menedzsment	15
Kiküldetési költségelszámolás	15
Utódlástervezés	14
Munkaerő felhasználás tervezés	14
Baleset- betegség- és hiányzás menedzsment	13
Tudásmenedzsment	13
Cél-teljesítmény összevetés	13
Performance menedzsment	12
Potenciál elemzés	12
Ötlet menedzsment	11
Onboarding	11
Projekt- és folyamatmenedzsment	10
HR 2.0,	10
Utazások menedzselése	7
Személyi tanácsadás, tájékoztatás	5

Nyugdíjbiztosítás	4
Munkaerő bérlés	3
Kockázatkezelés és elemzés	3
Külföldi munkavállalók menedzsmentje	3
Outsourcing	3
Vállalat szimuláció	3



Új HR szoftverek alkalmazása

Arra a kérdésre, hogy milyen HR szoftverrel, illetve melyik HR funkcióval kívánják a válaszadók, rövid időn belül, meglévő HR szoftverüket bővíteni a legtöbbször a Toborzáskezelés funkciócsoportot jelölték meg. Ezt követték a Vezetői értékelő megbeszélés munkavállalókkal és a Fejlesztés, továbbképzés kontrolling funkciók. (5. ábra)

Az érdeklődés növekedése a Munkavállalói vélemények kezelése (7%), az Utódlás- és életpályatervezés, a Munkaügyi nyilvántartás, adminisztráció, elektronikus személyi akta, valamint az Onbording (5-5%) funkcióknál volt a legnagyobb.

Összefoglalás

A felmérés egyértelműen alátámasztja, hogy napjainkban a színvonalas HR tevékenység folytatása hatékony személyügyi szoftverek nélkül lehetetlen. Az utóbbi években a HRM jelentősen megváltozott. Új funkciók keletkeztek, illetve térnyerésük felgyorsult. A demográfiai változások hatásainak kezelése, a szervezeti egészségügy menedzsment feladatai például csak HR szoftver támogatással végezhetőek el.

Felgyorsult a munkaerő toborzás alkalmazása, megjelentek a közösségi média eszközei és módszertanai, tovább nő a továbbképzések jelentősége is. Ezeket a folyamatokat elemezhetjük a felmérés most közreadott eredményeiből, sőt mélyebb következtetéseket is levonhatunk.

A cikk forrása a hr-software aktuell 2012/2013, amely szintén a közösségi média egyik eleme. Köszönet a színvonalas és értékes munkáért!

Nagyon időszerű lenne hazánkban is elvégezni egy hasonló felmérést. Ez nagymértékben segíthetné a felhasználók és a szolgáltatók közeledését, s a HR szoftverhasználat gyorsabb ütemű terjedéséhez vezethetne.

Fejér Tamás

www.perbithr.hu