

Mannauðskerfi

Skynsamleg fjárfesting í uppsveiflu?

Í rekstri fyrirtækja skiptir miklu máli að hlúa vel að mannauðnum sínum svo sú fjárfesting sem í honum fellst sé sem arðsömust. Eftir misseri erfiðleika í íslensku atvinnulífi liggur framundan uppsveifla sem í felast mörg tækifæri. Í þessum tækifærum mun stýring mannauðsins skipta sköpum og í þeirri stýringu munu réttu verkfærin skipa stóran sess. Stjórnendur þurfa aðgang að réttum upplýsingum um sitt fólk í sinni ákvarðanatöku og mannauðsstjórar þurfa að geta skaffað slíkar upplýsingar hratt og vel, lykillinn er gott mannauðskerfi.

Af hverju mannauðskerfi?

Starfsfólkið er okkar dýrmætasta eign, þekking starfsmanna og reynsla, líðan þeirra og velferð skiptir því fyrirtæki miklu máli. Utanumhald upplýsinga starfsmanna hjálpar fyrirtækjum að hafa starfsmannamálin í lagi, tryggir að nýliðar skrifi undir ráðningasamning, fari á nýliðanámskeið, séu afhent aðgangskort o.s.frv. Einnig að þekking starfsmanna sé á pari við þær kröfur sem fyrirtækið gerir og að þróun þekkingar sé í rétta átt. Að starfsmenn sem láta af störfum séu látnir skila búnaði eða fríðindum sem eru í eigu fyrirtækisins, tölvur, mælitæki, símar, aðgangskort, afsláttarkjör o.s.frv.

Breyttar áherslur

Undanfarin misseri hefur áherslan í mannauðskerfum verið að færast frá mannauðssviðum fyrirtækja yfir til stjórnendanna sjálfra. Stjórnendur vilja og þurfa að hafa greiðan aðgang að upplýsingum um sitt fólk. Með því ná þeir að bregðast hraðar við uppákomum s.s. skyndilegri aukningu yfirvinnu eða veikinda, útrunninna réttinda o.fl. Starfsmannahald fyrirtækja hefur oft á tíðum haft milligöngu um að skaffa slíkar upplýsingar en með nýrri tækni er einfalt að veita stjórnendum beinan aðgang að þeim upplýsingum sem skipta þá máli. Upplýsingum sem stjórnir fyrirtækja vilja að stjórnendur fylgist með.

Ávinningurinn

Misjafnt er hvaða upplýsingar skapa fyrirtækjum ávinning þegar kemur að mannauðsupplýsingum. Flest fyrirtæki vilja fylgjast grannt með kostnaðarskapandi þáttum s.s. launum, yfirvinnu, veikindum o.þ.h. Önnur fyrirtæki skiptir miklu máli að réttindi s.s. vinnuvélaréttindi eða e.k. vottunum sé viðhaldið og renni ekki út. Hverjar sem upplýsingarnar eru, sem fylgjast skal með, þá hjálpa mannauðskerfi við slík eftirlit.

Aðgangur stjórnenda að upplýsingum um mætingu, fjarvistir, veikindi, réttindi, þekkingu og fleira gerir stjórnendum auðveldara að stjórna sínu fólk á hagkvæmari hátt.

Þá eru ráðningarmál s.s. móttaka umsókna, úrvinnsla umsókna, samskipti við umsækjendur og sjálf ráðningin orðin fyrirferðameiri þáttur vegna síaukins fjölda umsókna í núverandi ástandi. Í ráðningaferlinu hefur gott verkfæri mikil áhrif á verkflæði, skipulag, gæði ferlisins og síðast en ekki síst minnkar kostnað þar sem ferlið verður markvissara. Verkfærið tryggir að

öllum umsækjendum er svarað, auðvelt er að halda utan um hvern og einn umsækjanda, aðgengi stjórnenda að umsóknum batnar og ímynd fyrirtækisins verður jákvæðari í huga umsækjenda.

Upplýsingagjöf

Í mannauðskerfum er gjarnan að finna mikið af upplýsingum sem gagnast við rekstur fyrirtækisins eða stýringu starfsmanna og stjórnenda. Mikilvægt er að nýta þessar upplýsingar og gera aðgengilegar þeim sem þær þurfa. Að framan voru taldir upp nokkrir kostir þess að gefa stjórnendum aðgang. Aðgengi starfsmanna er ekki síður mikilvægt. Starfsmenn sjá til þess að upplýsingar þeirra séu réttar og uppfærðar reglulega, þeir geta fengið aðgang að skjölum, starfsmannasamtölum, launaupplýsingum o.fl. hafi þeir réttindi til. Besti aðilinn til að viðhalda starfsmannaupplýsingum er yfirleitt starfsmaðurinn sjálfur. Þannig bætist sífellt við upplýsingar sem stjórnendur geta nýtt sér á einhvern hátt. Það er ekki bara þannig að fyrirtæki velji sér starfsfólk – starfsfólk velur sér einnig vinnustað.

Allt á einum stað

Það getur verið stór kostur að halda starfsmannaupplýsingum í einu kerfi. Með því móti sparast innsláttur, villuhætta minnkar og flækjustig við að tengja saman mörg kerfi. Upplýsingar sem umsækjandi fyllir út á umsóknareyðublaði ættu að flytjast yfir í launa- og mannauðskerfi, þaðan yfir til stjórnenda, yfir á innri- og ytri vefi o.s.frv. Þannig haldast upplýsingarnar réttar, ekki er verið að halda við starfsmannalistum á mörgum stöðum heldur eru upplýsingarnar alltaf lesnar beint úr mannauðskerfinu. Starfsmaður sem hættir hverfur þá sjálfkrafa af vefjum og nýr starfsmaður bætist sjálfkrafa við um leið og hann er stofnaður í launakerfinu.

Öll él birtir um síðir

Í vændum er uppsveifla. Hvernig fyrirtæki búa í haginn fyrir komandi uppsveiflu mun hafa afgerandi áhrif á gengi þeirra í samkeppninni á næstu misserum. Tæknin leikur þar stóran þátt og þau verkfæri sem hún býður uppá.

Grípum tækifærið og látum tæknina styðja við mannauðinn okkar á tímum uppgangs og velgengni. Fortíðinni getum við ekki breytt en framtíðin er í okkar höndum. Gott mannauðskerfi er fjárfesting sem borgar sig.



Sigurjón Atli Sigurðsson er mannauðsráðgjafi hjá Tölvumiðlun hf.

Tölvumiðlun hf.

Faxafeni 10

108 Reykjavík

s. 545 5000

www.tolvumiðlun.is