

## Integrált HR digitalizáció a Melecs EWS GmbH-nál

A munkaerőpiac és a gazdasági környezet változásai megerősítették azt az igényt a cégvezetés részéről, hogy az e-HRM kialakításával fejlesszük azokat a HR funkciókat, amelyek hozzájárulnak ahhoz, hogy a terület a cost center funkcióból elmozduljon a profit center funkció felé a szervezeten belül. Az adminisztratív tevékenységek elektronikai fejlesztéseinek háttérében főként gazdaságossági és hatékonysági elvárások álltak. Legegyszerűbben megfogalmazva a tulajdonosi elvárásokat, a célnak egyrészt a „papírmunka csökkentése” és az ehhez köthető nagyobb hozzáadott értéket képviselő tevékenységek növelése volt kitűzve a transzformáció eredményeként, más részből pedig, a HRIS fejlesztéstől gazdasági mutatókon túlmenően a belső adatszolgáltatás pontosságát, a területek közötti, azokon átnyúló folyamatok hatékonyságának, és megbízhatóságának javulását vártuk. Egyértelművé vált továbbá, hogy a jelenlegi regionális munkaerő piaci helyzetben a toborzás online formájának fejlesztése és bővítés nélkülözhetetlen a vállalat munkaerőpiaci szerepének megőrzésében.

A folyamatok fejlesztése azért is vált fontossá, mivel 2023-ban egy infrastrukturális és technológiai bővítést is végrehajtott a vállalat, amely sikeres megvalósításának egyik feltétele a belső, a szervezeti és HR folyamatok optimalizálása volt.

Ezeket a szempontokat egyesítve azonosítottuk be a digitális transzformáció célterületeit. Kiindulásként az Employer Journey folyamatát megvizsgálva, a Lean eszköztárát használva elemeztük a folyamatainkat, ahol beazonosítottuk azokat a kapcsolódási pontokat, amelyek esetében a fejlesztésekkel a legnagyobb eredményeket érhetjük el, vagy ahol az adatok alapján a legnagyobb hatékonytalanságot tapasztaltuk. A fő cél az volt, hogy minden a transzformáció által érintett területnek tudjunk olyan megoldást felmutatni, ami a napi munkavégzést megkönnyíti, csökkenti az adminisztrációs terhet, illetve a finánciális eredmények is kimutathatók legyenek.

Az adminisztratív fejlesztések esetében az elvárt eredmények pénzügyi, gazdasági oldalról javulását mutattak (pl. megtakarítást). Az ROI, Implementation cost, Operating cost, Time saving, a Productivity of HR stb. mutatók javulása közvetlenül is hatott a szervezet üzleti eredményeire. Ezekén túl a szervezeten belüli workflow, és „belső szolgáltatások” minőségi jelentősen javultak, valamint szinte teljes mértékben megszűnt a papíralapú működésből adódó adatvesztés.

Ezeknek a „miniprojektnek” az eredménye a teljes szervezet tekintetében éreztette a hatását, mivel nemcsak a hatékonyságot növelte, hanem segítségével az Employee Journey is (főként a kék galléros területen) jobban nyomon követhetővé vált. Továbbá olyan naprakész adatbázis jött létre, amely támogatja a HR üzletvezérelt működését.

A HRIS fejlesztés kapcsán a workflow egyszerűsödést és rutin feladatok automatizálásával a nagyobb hozzáadott értékű munka arányának növelését, valamint az adatbiztonság és adatpontosság javulását értük el. Az innováció a számszerűsíthető eredményeken túl hozzájárul a munkavállalók elköteleződésének erősítéséhez is. A fokozott átláthatóság révén elősegíti, hogy a munkavállalók jobban kapcsolódjanak a szervezethez.

A recruitment folyamatoknak a felhőalapú digitalizációja lehetővé tette az adatvezérelt működést, a pontos adatszolgáltatást az üzleti döntésekhez. Az alkalmazással ugyanakkor a vállalat munkaerőpiaci szerepe is erősödött, igazodott a piacon végbemenő változásokhoz. A recruitment területen is akárcsak az iparban ezeknek a technikáknak az alkalmazásával elindult a „Recruitment 4.0”, amely a jövőben a munkavállalókért folytatott harc elengedhetetlen eszköze lesz.