

על הון אנושי, טכנולוגיות ומה שביניהם

שלנו, לטפח ולפתח אותם, לתכנן עבורם מסלול קריירה, לשמר אותם לאורך זמן ולהבטיח שהארגון משיג את יעדיו העסקיים הנוכחיים והעתידיים.



גיל יובל, מנכ"ל סינריון

ניהול זמן ונוכחות - מדוע זה תחום שנחשב מורכב? מדובר בסך הכל בנתונים יבשים...

ניהול זמן ונוכחות מעולם לא נעצר ברישום של כניסות ויציאות. המורכבות שלו נובעת ממגוון ההסכמים

במשק ומהשוני בהסכמי ההעסקה האישיים. לכך יש להוסיף את נושא הפרמיות, תוספות כוונות, משמרות, הוצאות וכו'. כל אלו יוצרים את החישוב המורכב של שעות נוכחות והיעדרות כהכנה לחישוב מדויק של עלויות השכר.

בנוסף, המידע נגיש ומעודכן בזמן אמת ולא רק בדיעבד, כך שכיום פתרונות נוכחות מתקדמים הם כלי ניהול חשוב למדדים שונים, כגון: תכנון מול ביצוע, יעילות ארגונית ואפילו זיהוי מגמות של עליה/ירידה במוטביציה...

מה להערכתך צופן לנו העתיד בתחום של ניהול הנוכחות?

חברת IDC צופה שבשנת 2015 40% מהעובדים בעולם יהיו ניידים, כלומר יעבדו במספר אתרים, במשרדים מבוזרים, בבית ותוך כדי נסיעה. עם מצרפים נתון זה לשימוש המוגבר בסמארטפונים וטאבלטים, הרי שנראה עליה משמעותית בשימוש במובייל לצורך ניהול וצפייה בנתוני הנוכחות: שעוני נוכחות שיהיו למעשה טאבלטים שתלויים על הקיר, הסמארטפון של העובד, שימשם אותו לדיווחי נוכחות מבוססי מיקום (עפ"י ה-GPS), היעדרות, משימות ועוד.

דור ה-Y הביא איתו לשוק העבודה דרישה לשקיפות וחשיפת מידע - דרישה שמעסיקים לא יוכלו להתעלם ממנה יותר. שקיפות הנתונים לכלל העובדים ומנהליהם בכל שעה ומכל מקום, תביא להפכה שתשפיע על יחסי עובד-מעביד ותאפשר לעובדים לעמוד ביתר תוקף על זכויותיהם. כאשר נתונים כגון: יתרת ימי החופשה שעומדים לזכות העובד, כמה שעות נוספות עבד וכד', נגישים וגלויים בפניו, נוצרת אווירת הגנות ואמון של העובד במעסיק.

מגמה חשובה נוספת היא המעבר משימוש בנתוני הנוכחות לצורך פיקוח וניטור שעות העבודה, לשימוש בנתונים אלה ככלי לקבלת החלטות ולשיפור התוצאות העסקיות. בעוד שניטור שעות העבודה מתבצע ע"י מנהלים בדרגים נמוכים יותר, הרי ששיפור התוצאות העסקיות הוא יעד של הנהלה בכירה. השימוש בכלי בינה עסקית ו-Embedded Analytics (מטריקות גרפיות מובנות) יהווה כלי העבודה העיקרי של מנהלים אלה, בעזרתו יוכלו להסיק מסקנות באשר ליעדים ומידת העמידה בהם.

ניהול משאבי האנוש בארגון, החל מניהול נוכחות העובדים ועד לפיתוח וטיפוח ההון האנושי, משפיע על השורה התחתונה של הרווח וצמיחת ארגון. נפגשנו עם גיל יובל, מנכ"ל סינריון, המתמחה במתן פתרונות תוכנה מתקדמים לניהול ההון האנושי בארגון, לשמוע כמה תובנות וטיפים להתנהלות נכונה של מערכות ה-HR בעידן המידע.

שומעים הרבה כיום על WFM (Workforce Management). מה זה?

WFM הוא קטגוריית פתרונות תוכנה מודולאריים ומקיפים לניהול כוח האדם בארגון: מתהליכים אוטומטיים של ניהול זמן ונוכחות וניהול היעדרויות, דרך סידור עבודה, תמחיר משימות ועד לחישובי שכר. מערכת בינה עסקית וממשקי שירות עצמי לעובדים ולמנהלים הכוללים מטריקות גראפיות מובנות (Embedded Analytics), מאפשרים לבצע ניתוחים, להפיק דו"חות ותצוגות גראפיות של נתונים אינטגרטיביים. המידע מאפשר למנהלים ולעובדים לשפר ביצועים, להגביר יעילות ולהגיב באופן פעיל לשינויים ולתרחישים שונים.

מהי החשיבות הארגונית של מערכות ניהול משאבי האנוש להצלחת הארגון?

כיום, כאשר מחלקת משאבי אנוש נדרשת לפעול כחלק מתפיסת הניהול העסקי של החברה ולתמוך באסטרטגיה הניהולית, היא צריכה לבצע תהליכים מורכבים ולהציג תוצאות מידיות. לשם כך, נדרשים לה פתרונות טכנולוגיים, זמינות מיידית של מידע, ויכולות ניתוח שלו בזמן אמת.

פתרונות לניהול ההון האנושי פועלים ברמה הטקטית והאסטרטגית כאחד: מתפעול יומיומי של כוח אדם (Workforce Management), דרך גיוס עובדים ועד לניהול אסטרטגי של הכישרונות והכישורים בארגון (Talent Management) - הערכת עובדים, פיתוח, שימור, תגמול, ניהול קריירה, תכנון "יורשים" ועוד. עם פתרונות המותאמים לצרכי הארגון, ניתן למקסם את יכולות המשאב האנושי ולנהל את כל שלבי מחזור החיים של העובד.

חשוב לציין שאפילו המערכות שלכאורה נחשבות לטקטיות בלבד, עברו שינוי מהותי בשנים האחרונות וכיום הן משמשות כבסיס לתכנון, לבקרה ונקיטת פעולות מתקנות במידת הצורך, וכבסיס לקבלת החלטות. למשתמש יש את המידע הדרוש על מנת לקבל החלטה מושכלת ונוכח, בכל צומת של החלטה.

בנוסף, במערכות מתקדמות, אין יותר צורך בחיפוש מידע. מנגנון של התראות יזומות מסב את תשומת לב המשתמש לנושאים שדורשים את התייחסותו.

דוגמאות?

דוגמה מעולם ניהול הזמן ונוכחות עובדים: החוק לאכיפה מוגברת של דיני עבודה מטיל אחריות אישית ופוליטית על ארגון מפר ומטיל קנסות כבדים על הארגון ועל מנהליו. מערכת של התראות על חריגה מדיני עבודה, מאפשרת לארגונים עמידה טובה יותר בדרישות החוק ובכך מצמצמת את חשיפת הארגון לסיכונים ובמקביל שומרת על זכויות העובדים עצמם.

אם נעבור לדוגמה מעולם המערכות האסטרטגיות, הרי שאנו כמנהלים יודעים כמה חשוב לנו לטפח ולשמר עובדים. במיוחד כאשר מדובר בעובדים בתפקידי מפתח ובטאלנטים, לא היינו רוצים לאבד אותם ובוודאי לא למצוא אותם עובדים אצל המתחרים. עם מערכות לניהול הכישרונות והכישורים נוכל לזהות את העובדים בעלי התרומה המשמעותית לפעילות

