

KOMENTARZ PARTNERA

Informatyka nieodzowna w zarządzaniu kadrami



MONIKA GRABOWSKA
doradca biznesowy w Simple

Prowadzenie biznesu w dzisiejszych czasach wymaga umiejętności szybkiego reagowania i podejmowania decyzji. Zmieniają się nie tylko produkty, technologie, ale również otoczenie, w jakim działa firma.

W kontekście zarządzania zasobami ludzkimi trudno lekceważyć tę dynamikę. Trzeba ciągle trzymać rękę na pulsie, by dzięki najcenniejszym zasobom, jakimi są pracownicy, budować pozycję rynkową i wyprzedzać konkurencję. Firmy produkcyjne często zatrudniają wiele osób, o których umiejętnościach czy predyspozycjach zarządzający nie mają pojęcia. Dotarcie do każdej z tych osób, poznanie kwalifikacji, wiedzy, cech osobowych czy opracowanie ich planu rozwoju wydaje się niemożliwe bez wsparcia przez odpowiednie narzędzia informatyczne.

Podczas przygotowywania planów produkcyjnych i planowania zasobów niezbędnych do ich realizacji istotne jest takie dobranie pracowników, które zagwarantuje optymalną realizację zleceń. Praktyka pokazuje, że tego typu wiedza często jest zgromadzona w głowach kierowników, co wydaje się dla organizacji wygodne, aczkolwiek niebezpieczne.

Wsparcie się odpowiednim systemem informatycznym pozwala na wybór najlepszego scenariusza doboru kadry i daje kierownikom możliwość dostępu do większej liczby informacji. Organizacja zyskuje zaś coś bezcennego: wiedzę o umiejętnościach i kwalifikacjach pracowników.

W kontekście wydłużenia czasu pracy, kosztów wdrażania nowych pracowników czy cech pokolenia Y na znaczeniu zyskuje umiejętne zarządzanie pracownikami. Systemy informatyczne pozwalają na wytyczenie indywidualnych planów rozwoju pracowników, a tym samym na budowanie lojalności, zwiększenie zaangażowania i podnoszenie jakości pracy. Ścieżka kariery każdego pracownika może mieć charakter indywidualny, co byłoby trudne (albo wręcz niemożliwe) do wykonania „na papierze”.

Dzięki systemom informatycznym można tworzyć optymalne plany szkoleniowe dla całej organizacji, jednocześnie uwzględniając je w przyszłych budżetach. Szkolenia są czynnikiem motywującym i jednocześnie rozwojowym, mają więc duże znaczenie w budowaniu wizerunku organizacji. Gromadzenie w firmie informacji o odbytych szkoleniach, badanie ich jakości czy ocena nabytych umiejętności również wymagają wsparcia IT.

Znaczenie narzędzi informatycznych w procesach realizowanych przez HR jest nie do przecenienia. Zwłaszcza wobec ujednoczania procesów w tej dziedzinie. Rosnąca rola HR w firmie, a w zasadzie jego wykorzystanie do zarządzania strategicznego, sprawia, że wykorzystanie właściwych rozwiązań IT staje się nieodzowne.