

PERSONALITARKVARA VALIK JA JUURUTAMINE ON VÄLJAKUTSE

Tänapäevases organisatsioonis toimub personaliarvestus personalitarkvara toel, mis ei piirdu aga enam kaugeltki vaid arvestuseks mõeldud lahendustega.



TEKST: **KARL LAAS**
Upsteem.com asutaja

Enamikku personalitöö funktsioone on võimalik tarkvara abil lihtsustada. Pakutavaid üksiklahendusi ja mooduleid on palju: personali- ja palgaarvestus, tööaja graafikute koostamine, koolituslahendused, koolituste arvestus, kätteantud varustus ja vahendid, värbamine, ametijuhendid ja kompetentsus, tulemused, karjääri planeerimine, hindamine, testimine, sotsiaalne intranet ja soorituse hindamine.

Isegi töölesoovijate soovitude kontrollimiseks võib kasutada eraldiseisvat lahendust. Suurematel organisatsioonidel on mitmeid rakendusi oma personali vajaduste täitmiseks, väiksemad kasutavad sageli vaid personaliarvestust ja seda tihti raamatupidamisprogrammi osana.

TARKVARA RAKENDUSED

Valikuid personalivaldkonna süsteemide rakendamisel on palju. Vastata tuleb küsimustele – mida, kuidas, mis

mahus, kui kiiresti, kellele, kelle poolt jne. Esmalt tuleb teha funktsioonide valik – mis valdkonnas võiks personali tarkvara organisatsiooni enim aidata ja kas praegu on aeg küps selles valdkonnas tarkvara juurutada.

Järgmisena tuleb lahendada küsimus – kuidas? Rakendusi võib ise luua, sisse osta valmislahenduse, sisse osta erinevaid lahendusi spetsiaalsete moodulite kaupa ning lasta kohandada mõnd olemasolevat lahendust. Võib kasutada interneti kaudu valmistarkvara või paigaldada süsteem oma serverisse või arvutitesse. Rakendusfaasis tehtud valikud mõjutavad programmide edasist kasutamist – näiteks kas täiendused eeldavad alati kohapealseid töid tarkvara arendajalt või mitte.

Valikute tegemisel tuleb võimalused ja vajadused korralikult selgeks teha

Veebipõhiste programmide puhul võib tarnija loodud rakendust ka iseisvalt täiendada ja lisada uut funktsionaalsust – kas sellisel juhul tõuseb ka hind või on kokkulepped sellised, et hinnad esialgu ei muutu. Kui kasutusel on mitmeid eraldi lahendusi, siis on organisatsioonide väljakutseks nende omavaheline sidumine andmete liikumiseks süsteemide vahel.

MIDA KASUTAVAD ETTEVÕTJAD?

Uurisime, milliseid personalivaldkonna lahendusi Eesti ettevõtjad kasutavad ning mida kohalikud arendajad pakuvad. Pilt on lai ja võimalusi palju. Kõlama jääb aga mõte, et valikute tegemisel tuleb ennekõike oma võimalused ja vajadused välja selgitada. Selgeks peaks tegema ka valiku põhimõtted – mis määrab sisseostu otsuse: hind, juurutuskiirus, funktsioonid või kasutusmugavus? Milline on valikupõhimõtete kaal lõppotsuse tegemisel?

Kindlasti tasub enne valiku tegemist tutvuda internetis rohkelt saadavate kontroll-küsimustikega, mis aitavad selgitada oma organisatsiooni vajadusi ning kaardistada pakutavaid lahendusi. Kui valiku põhimõtted on selged, võib need edastada teenusepakkujatele. Personalitarkvara tootjate lahendustega saab tutvuda ka oktoobri lõpus peetaval konverentsil ja messil “Personaliarendus ja HR infosüsteemid“.

Palusime personalitarkvara kasutajatel vastata küsimustele, mis tekivad igal ettevõttel, kel on plaan personalitarkvara kasutusele võtta. Toome teieni nende kogemused ja soovitused.



Millises personalitöö valdkonnas olete hiljuti tarkvara juurutanud, milliseid lahendusi kasutate?

AS EMT (mobiilside, töötajaid u 550)

Uut personali tarkvara pole meil hiljuti rakendatud, kuid kasutuses on HR tarkvara moodulitena. Kasutame personaliarvestust, tööaja arvestust, palgamoodulit ja koolitusmoodulit. Lisaks tulemusjuhtimise tööriista (ingl performance management tool) ning värbamise moodulit (Easycruit- Lumesse), mis tuleb meile emaettevõttelt.

AS Äripäev (kirjastustegevus, koolitused, töötajaid u 265)

Kasutame ainult personali- ja palgarvestust ja sellega kaasnevaid võimalusi/lahendusi. Uusi lahendusi ei ole hiljuti kasutama asunud.

ESMAR Ehitus (ehitus ja kommunaalteenused, töötajaid u 40)

Meil on kokku kolm ettevõtet, kõikides kasutame Taavi finantstarkvara, palga-, personali- ja põhivaramooduleid. Lisaks ühes ettevõttes ka lao- ja eelarvemoodulit.

SEB Pank (töötajaid u 1100)

Lisaks HR tarkvarale juurutasime hiljuti tööajagraafikute koostamise programmi StaffLogic. Kuna oleme kliendile teenust pakkuv ettevõtte, siis soovime olla valmis klienti teenindama just sel momendil, kui klient uksest sisse astub – ükskõik, kas “uks” on füüsiline või virtuaalne. Ülioluline on, et meil oleks just sel momendil tööl õige arv teenindajaid. Tarkvara aitab prognoosida klientide arvu ja juba seda arvestades tööjõu vajaduse ning seejärel koostatakse tööajagraafikud.

Mis on olnud kõige suuremad üllatused ja väljakutsed personalitarkvara rakendusprojektide puhul?

EMT: Väljakutseid pakuvad alati programmide edasiarendus ja kasutajasõbralikkus – programm peab aitama tööd teha, mitte vastupidi.

Äripäev: Väljakutse on andmete algne õige sisestamine ja tarkvara tööle rakendamine. Pärast rakendamist on

suuremaks üllatuseks kindlasti saavutatav aja kokkuvõtteid ja rakendusvõimaluste rohkus.

ESMAR Ehitus: Üllatusmoment puudub, sest on hea, kindel ja turvaline teada, et programm võimaldab teha just kõike vajalikku ning seda arendatakse järjekindlalt. Üsna oluline on ka soodne hind.

SEB Pank: Nagu juba nimigi ütleb – “personaliprogramm”, siis suurimaks üllatajaks on olnud inimene. Väljakutseks on olnud see, kuidas leida tasakaalu puhta matemaatika ja inimlike harjumuste vahel.

Millised on koostöös teenusepakujaga olnud kõige positiivsemad kogemused?

EMT: Kiire arendamine, võimalus kliendile vastu tulla.

Äripäev: Probleemide puhul kiire, asjatundlik ja korrektne lahendus.

ESMAR Ehitus: Kiire teenindus programmi ostul, asjatundlik abi seadistamisel ning võrratu klienditugi.

| tehnoloogia |

SEB Pank: Väga hea koostöö. Väga hea meeskonnatöö. Kiire ja paindlik teenindus.

Mis võiks olla koostöös tarnijatega veel paremini?

EMT: Tarnijad võiksid teha ettepanekuid ja pakkuda oma lahendusi, kuidas paremini ja mugavamalt rakendust kasutada. Tarnijatel on võimalik teiste ettevõtete kogemusi jagada ja n-ö edasi müüa. Seda saab teha ka konfidentsiaalselt, rääkimata sellest, et seal konkreetselt oli nii või teisiti ja see ei olegi oluline.

Äripäev: Oleme praegu koostööga täiesti rahul.

ESMAR Ehitus: Koos kliendiga arenevad ka tarnija ja tema arendatavad tooted – kliendi soovid aitavad programmide täiustumisele kaasa.

SEB Pank: Klient ju alati rõõmustab, kui tarnija on veelgi kiirem, täpsem, odavam.

Millistes personalitöö valdkondades plaanite lähiajal oma süsteemide täiendusi, millised uued lahendused annaksid kõige enam lisaväärtust teie organisatsioonile ja töötajatele?

EMT: Praegu on lahendustega kaetud kõik meile olulised valdkonnad, kuid lisaväärtust annaks rakenduste sidumine rohkem kui praegu juhi n-ö töölauga ning andmete ladusam transportimine eri keskkondade vahel, sellega ka tegeleme.

Äripäev: Praegu saavad kõik lahendused täienduse vastavalt töös ette tulevatele vajadustele. Olemasolevad võimalused rahuldavad suuresti meie vajadused.

ESMAR Ehitus: Täiendusi võiks olla töötajate hindamises, eesmärgistamises ja arenguevestluste tehnilises toetamises.

SEB Pank: Rakenduse andmete sidumine teiste rakenduste andmetega,

sest võtmeküsimus on tervikpildi saamine. See on teema, millega tegeleme.

Mida soovitate teistele klientidele enne HR tarkvara valikut?

EMT: Teha selgeks oma ootused ja soovid ning vaadata tervikut.

Äripäev: Selgitada ja kirja panna oma soovid, vajadused. Mida täpsemini, seda parem.

ESMAR Ehitus: Kindlasti peab põhjalikult tutvuma kõikide pakutavate tarkvara variantidega ning valides sobiva, saab paluda firmale vajalikke täiendusi. Enamasti täidetakse kõik soovid.

SEB Pank: Kindlasti tuleks panustada vajaduste selgitamisele ja analüüsile. Selgem on ülesanne enda jaoks, seda parema tulemuse hiljem saab.

Lisaks kasutajate vaatele toome teieni ka tarkvaralahenduste pakujate kogemustel põhinevad soovitused. Tarkvaralahenduste pakujate soovitused on üldistatud ja ei põhine konkreetsel kliendil.



Millistele personalitarkvara valdkondadele keskendute, millised on teie toote tugevused?

Virosoft, tootja Andevis (u 30 töötajat): Meie tugevus on tööajaarvestus. Loo me igale kliendile võimaluse sisestada tööaega vastavalt tema sisereeglitele ning seetõttu saab arvestada palka täisautomaatselt. Lisaks on meil väga tugev koolitustega seotud funktsionaalsus.

Taavi Tarkvara (15 töötajat): Oleme oma tarkvara arendanud kasutamiseks kõigis personali ja sellega seonduvates valdkondades. Meie lahendus

on põhjaliku funktsionaalsusega palgaprogramm, mis on liidestatud erinevate finantstarkvaradega.

Persona V3, tootja Fujitsu Estonia (u 260 töötajat): Meie tugevuseks on puhkusearvestus ning kogu personalitööga seotud aruandlus. Oluline on ka see, et meie lahendus on veebipõhine.

Stafflogic, tootja Nortal (u 550 töötajat): Stafflogic spetsialiseerunud tööaja ja töövahetuste arvestusele, meie toodet on hea kasutada tootmises, jaemüügis, turvateeninduses, kõnekeskustes, meditsiiniettevõtetes ja hooldusteeninduse juures.

Mis tüüpi ettevõtetele sobib teie lahendus kõige paremini?

Virosoft: Kõikidele, aga kõige rohkem väärtust saavad keskmised ja suured ettevõtted keerulise tööajaarvestusega ning sooviga automatiseerida kõike oma personaliga seotud protsesse.

Taavi Tarkvara: Meie lahendused sobivad kõikidele. Väiksemad ettevõtted ei pruugi kõiki võimalusi kasutama hakata. Kuid kuna hind sõltub töötajate arvust, on lahendused ka neile taskukohased.

Persona V3: Nii väikestele kui suur-

tele era- ja avaliku sektori organisatsioonidele.

Stafflogic: Sobib ettevõttele, kus on graafikujärgne töö ja vajadus töötajate koormuse planeerimisele.

Millised on olnud kõige suuremad üllatused tarkvara rakendusprojektides?

Virosoft: Me oleme pidevalt üllatunud selle üle, kui erinevalt võivad isegi sarnase äritegevusega ettevõtted teha üht ja sama tegevust.

Taavi Tarkvara: Üllatused on jäänud meie rohkem kui 20 tegevusaasta algusperioodi, tänapäeva tarkvaramaailmas kipub kõik paljuski olema ette määratud ja protsessid ettearvatavad.

Persona V3: Kui lahendus on piisavalt lihtne ja kasutajasõbralik, puudub ka vajadus näiteks koolituste järele ning kasutajate poole pöördutakse harva.

Stafflogic: Iga klient ja temaga seotud juurutus on erinev. Võib öelda, et ilma üllatusteta ei ole ükski juurutus läinud. Näiteks oli vaja siduda Stafflogic ühe tuntud majandustarkvaraga. Pärast alustamist selgus, et nad ikkagi seda ei võimalda, misjärel pidime projekti eesmärki muutma.

Millised on olnud kõige suuremad õppetunnid, mida olete seni tänu oma klientidele omandanud?

Virosoft: Kõige suurem õppetund on (jätkuvalt) see, et iga klient on omapärane ning eriti suurte ettevõtete puhul on eksitav arvestada, et neile piisab "standardsest" funktsionaalsust, mida saab juurutada "hästi kiiresti".

Taavi Tarkvara: Ikka seda, et klient on kuningas.

Persona V3: Et luua hea ja jätkusuutlik lahendus, tuleb kindlasti küsida kasutajatelt tagasisidet ja teha seda pidevalt.

Stafflogic: Klient ei tea alati täpselt, mida ta vajab. Sümptomite lahendamine ei pruugi haigust ennast ravida. Paljudel juhtudel järgneb pärast esimest tarkvara projekti järgmine projekt, mille ettenägemise võime on nüüdseks oluliselt paranenud.

Milliseid trende näete oma klientide soovides, millised on arendusplaanid?

Virosoft: Järjest populaarsemaks muutub renditud tööjõu kasutamine. Samuti keskenduvad paljud ettevõtted rohkem oma töötajate arengu efektiivsemale planeerimisele ja kaardistamisele.

Taavi Tarkvara: Käime koos klientidega kaasas maailmas toimuvate muutustega. Klientid soovivad ikka nagu vanasti, et arvutid ja programmid elu lihtsamaks teeksid, oleme neile selles abiks.

Persona V3: Üha enam vajavad osakondade ja ettevõtete juhid parema ülevaate saamiseks juurdepääsu Personas hoitavale infole. Sellega seoses plaanime järgmisel aastal arendada ka näiteks iseteenindusmooduli.

Stafflogic: Oodatakse pigem valmislahendust kui hakatakse investeerima selle väljatöötamisse. See teeb tarkvara kokkuvõttes kliendi jaoks odavamaks ja teisipidi võimaldab valmistajal rohkem teenida. Suund on rohkem valmislahendusi versus rätsepatöö.

Mida ootate personali tarkvara hankijatelt, millised on soovitud enne hankeotsuste tegemist?

Virosoft: Enne hankimist tuleb kindlustada, et võtmeisikute arusaam ettevõtte struktuurist ning tööaja ja palgaarvestuse protsessidest on ühine, seda arusaama kirjeldada ning anda pakkujale. Ideaalsel juhul isegi enne esimest kohtumist. Lisaks on väga mõistlik määrata hankijapoolne projektijuht, kellel on piisav projektijuhtimiskogemus.

Taavi Tarkvara: Mida paremini on vajadused ja soovid enne hanget läbi mõeldud, seda efektiivsem on hankeprotsess ja ka parem lõpptulemus. Seepärast soovitaks kliendil oma oskuste piires natuke eeltööd teha.

Persona V3: Mõelda aja kokkuhoidule ja efektiivsusele, mida uus lahendus kliendile pakub.

Stafflogic: Enne lõplikke otsuseid teostada pilootprojekt. See annab kii-

relt ja efektiivselt vastused lahtistele küsimustele. Mõnikord võiksid organisatsiooni sisesed otsused olla kiiremad – seda aitab saavutada piisav ettevalmistus. ♦

Vastasisid
EMT: Terje Kuusik ja Eneken Jalast; Äripäev: Virve Pihlak; Esmar Grupp: Kersti Loor; SEB pank: Urve Klami; Virosoft: Vladimir Jelov; Taavi Tarkvara: Dorel Kangur; Persona V3: Kaidi Neeme; Stafflogic: Marko Saviauk.

