

OTDK-dolgozat

2025.

Babeş-Bolyai Tudomány Egyetem

Szociológia és Szociálismunkás-képző Kar

Humán erőforrás, alapképzés



**HR folyamatokat támogató digitális megoldások, Romániában elterjedt HR
szoftverek összehasonlító vizsgálata**

**Digital solutions supporting HR processes, comparative study of HR software in
Romania**

Szerző:

Bedő Nóra-Boglárka

Konzulens: Dr. Dániel Botond adjunktus

Kézirat lezárásának dátuma: 2024. 05. 01

Tartalomjegyzék

1. Bevezető	4
2. Elméleti keret.....	5
2.1 A Digitalizáció története	5
2.2 A Humánerőforrás digitalizációjának a története.....	6
2.3 A Humánerőforrás szerepének átalakulása és szoftverek megoldásai a HR számára	9
3. A romániai vállalatok HR folyamatainak digitalizálása	10
3.1 Colorful HR vállalatról röviden.....	10
3.2 A kutatás eredményei	10
3.3 A digitalizálás új perspektívája,.....	10
3.4 Milyen előnyökkel járt a HR szoftverek bevezetése és használata	12
3.4.1 Mi várható a digitalizáció befolyása által?	14
3.4.2 A vállalatok mennyit költenének a HR megoldásokra?	17
3.4.3. Mi a legfontosabb megoldások a szoftverek kiválasztásakor?	18
4. Az Európai Beruházási Bank 2023-as kutatása	19
4.1 Az IMM digitalizálását támogató meglévő struktúrák	20
5. Kutatási rész	20
5.1 AptHR.....	20
5.2 Charisma.....	22
5.3 Exe Software	22
5.4 HR Systems	24
5.5 Human Rise	26
5.6 IntegriSoft-HR CARES.....	26
5.7 Nexus.....	27
5.8 Colorful.hr	28
5.9 Pluriva HCM	28
5. 10 Sage	32

5.11 SeniorHCM.....	34
5.12 Sincron HR Software.....	36
6. Következtetés	37
7. Hivatkozások	38

1. Bevezető

A Digitalizáció rengeteg változást hozott a Humánerőforrás szakterületén, ahogy fejlődik a technológia a világon bármely pontján, bármely szakterületen elmaradhatatlan, hogy a humán erőforrásban is ne hozzon valami félé változást, ami talán megkönnyíti a szakemberek és az alkalmazottak munkáját, és a vállalat növekedésének a hatékonyságát. A világ nagyon gyorsan fejlődik, és a digitalizáció majdnem elkerülhetetlen a vállalatok életében, de talán lassan az élet minden területén. A vállalatok egyre több alkalmazottal rendelkeznek, és ezek számon tartása, bevezetése bizalmasan a rendszerbe, az adatok védelme nagyon sok időt, figyelmet és energiát igényel, meg plusz munkát ez kiterjed mind az alkalmazottakra, mind a vezetőkre, menedzserekre és mindenre, aki használ szoftvereket. De vajon ez megkönnyíti vagy megnehezíti a HR szakemberek munkáját?

A kutatásomban, azt szeretném vizsgálni, hogy mennyire van jelen a HR-esek életében a digitalizáció, illetve, hogy mennyire folyósolja be az alkalmazottak munkáját, és mekkora hatással van a HR-esek munkájára, illetve, hogy pozitívan hat-e a szoftver fejlesztési rendszerek. Tehát tulajdonképpen azt vizsgálom, hogy a digitalizáció hogyan hat a munkakörnyezetre, hogyan változik a munkakörnyezet és a munkavégzés a digitális technológiák bevezetésével, arra vagyok kíváncsi, hogy az alkalmazottak mennyire vannak megelégedve általában a HR szoftverekkel, mennyire támogatják a mesterséges intelligenciát, mivel ez fogja később átvenni az életünk minden területét. Hogyan befolyásolja a HR szoftverek megjelenése a HR szakemberek munkáját? Mit jelent a digitalizáció Romániában? Mik a legelterjedtebb HR szoftverek az országban? Néhány szoftverről, hogy melyik mit tud? A technológia fejlődés jövője mindig is érdekelt, ezért fogalmazódtak meg bennem a fent megjelölt kérdések. Továbbá, a kutatási kérdésem az, hogy mennyire befolyásolja a technológia, a HR szoftverek a szakemberek munkáját? Ezt mind munkaszervezés, mind csapatépítés tekintetében vizsgálom. Úgy gondolom, hogy a szoftverek kérdésköre egy HR-es számára elengedhetetlen. Ezzel kapcsolatban a következő hipotézist állítottam fel: A digitalizáció elengedhetetlen a HR életében, ezért megkönnyíti a HR-esek munkáját idő és anyagiak szempontjából is, és a szoftverek meg növelik a vállalat hatékonyságát. A kutatásban az integrált HR szoftvereket vizsgáltam, amelyek a piac elejét képviselik az országban, ez 12 szoftver kielemezését jelenti. A piackutatás több különböző HR szoftverfejlesztési céget jelent, ezeknek adataival azt vizsgáltam, hogy melyik szoftver tud többet, és melyiket milyen ágazatokban érdemes használni, ezek mellett még a funkciói, előnyei, van, amelyről szélesebb

adatokat találtam, másokról pedig kevesebbet. A kutatás célja az, hogy mely HR szoftverek a legelterjedtebbek az országban, és, hogy miért érdemes ezeket a szoftvereket használni

2. Elméleti keret:

2.1 A Digitalizáció története

A digitalizáció azt a folyamatot jelenti, amikor egy fizikai formában megjelenő információt átalakítunk elektronikus formátummá, ez egy digitális jel amely a számítógépek számára olvasható lesz, és egy olyan folyamat, amely során a technológia vívmányait adaptálják a vállalatok és az emberek. Hatása van a vállalat üzleti tervére és a HR stratégiára is. A digitális átalakulás vagyis transzformáció azt jelenti, hogy áttér az analóg megoldásokból az adatvezérelt és automata folyamatok világába (OLM, 2021,3.p)A társadalom a történelem folyamán két részre osztható, az ipari és információs társadalomra. Az ipari társadalmakban a legfontosabb a föld, energia, alapanyag, nyersanyag, energia míg az információs társadalomban a technológia, szabadalom, védjegy. Ha az anyagiakat, vagyis a pénzt nézzük az ipari társadalmakban megjelenik a pénztőke, és az információs társadalmakban pedig a vállalkozói tőke. Átértékelődött az oktatás szempontjából is, mivel az információs társadalomban a tudástőke jelent előnyt, míg az ipari társadalomban a képzett munkaerő. (Karoliny-Poór- Személyzeti/emberi erőforrás menedzsment Gazdasági tevékenység súlypontjának eltolódási ábrája alapján).A vállalati szektorokban a technológiai fejlődés és a digitalizáció nagy szerepet játszott. A technológia célja, hogy az emberi képességeket növelje, és ennek a részét képezi a tudás és a képesség is. (Deutsch et al., 2019). A technológia eleme a digitalizáció, ennek révén az emberek és a technológia világából, szinte minden áttevődik a digitális szférába, ilyen például az online chat vagy az információ elterjedése (Brennen-Kreiss, 2016). A nyomdai kiadványszerkesztés számítógépes változata a hetvenes években jelent meg először. A világháló 1993-as közkinccsé válásától a kétezres évek közepéig tartó, utólag Web 1.0-ként volt emlegetve, ekkor terjedt el a web és a hipertext. Megjelent az internet, de még korlátok között volt a képek-,hangzó és multimédia. Majd a kilencvenes évek végén megjelent az első hullám, ami a cégek, intézmények hozták létre először a virtuális jelenlétüket. (Fodor, J., & Tószegi, Z. (2022). Útmutató a könyvtáralapításhoz 2.: A digitalizálás fejlődéstörténete. A személyes adatok és a szerzői jogok védelme a könyvtárakban, Budapest). Manuel Castells által megalkotott koordináta rendszer, amelyben elkülöníti az ember az eszköz és a tőke fogalmát: az ember egy információ-feldogozó készséggel rendelkező felhasználó, akinek van digitális írástudása, és képesek a technológiákat használni. Az eszközt úgy értelmezi, mint a

szoftvereknek az összessége, ami mind mikró és makró szinten is jelen vannak, ez tudja adni az igazi digitális környezetet, a internet rendszereket. A tartalom alatt azt érti, ami az elektronizált dokumentumok összessége, és mindenki számára hozzáférhetőnek kell lennie, ide tartoznak az adatok, az intézményeknél, vállalatoknál is egyaránt. (Majó, Z. 2007). Az új technológia központi szerepet játszott és játszik a gazdaságok átalakításában, illetve az emberek és a munkaszervezetekben is. A cégek képessége, hogy a tudásalapú gazdaságban hatékonyan versenyezzenek, de ez az emberek és a technológia kapcsolatán alapul. (W. Nick, 2013 it. Mart in, 2005) Az információtechnológia univerzális faktora lett minden vállalkozásnak (Coastes, 2000). A szervezeteknek négy típusát különböztetjük meg, hogy milyen mértékben digitalizálják a stratégiájukat működésüket (Strohmeier, 2020). Az első típusba amelyek tartoznak azok nem digitalizálják sem a rutin tevékenységet sem a stratégiáit. A másodikban, a digitalizációt kizárólag az operatív folyamatok kezelésére alkalmazzák, hogy növeljék azok sebességét, javítsák a minőséget és csökkentsék a költségeket. A harmadik típus a technológiai képességek összehangolását jelenti a szervezet stratégiai céljaival, a digitalizációt az összes üzleti műveletre és stratégiai részére is alkalmazzák. A negyedik típusba pedig azok a szervezetek tartoznak akik közvetlenül integrálják a technológiát a stratégiai fejlesztési folyamatába, miközben digitális potenciáljukat új üzletfejlesztési területek megtalálására használják (Strohmeier, 2020).

2.2 A Humánerőforrás digitalizációjának a története.

A digitalizáció nem újszerű dolog, az egész világon jelen van és befolyásolja, segíti vagy talán van, amiben hátráltatja az adott szakterületet. A Humánerőforrás területén alkalmazott technológiák, szoftverek, a munkaköri folyamatok hatékonyságát, gyorsaságát és átláthatóságát segíti, és a Humánerőforrás menedzsmenttel kapcsolatos feladatokat, és feladatköröket, illetve a HR szakemberek munkáját, és segíti a vállalatokat abban, hogy céljaikat elérjék, HR-stratégiát alkalmazva. A szoftverek általában automatizálják és optimalizálják a HR feladatokat, ez által megpróbálják csökkenteni az adminisztratív feladatokat, mert a legtöbb időt ezzel a folyamattal veszítene, és megpróbálják azt az időt valami egészen másba befektetni, ezzel növelve a HR-folyamatokat, és az értékeléseket. Ezek a rendszerek egyedülállóak és sok esetben más szoftverekkel is integrálják, vagy a legtöbb vállalat azt keresi, hogy melyik a legjobb, leghatékonyabb rendszer. (colorfulHR.,2022). HR sajátos területként a 20. század elején alakult ki Frederick Winslow Taylor hatására amit „tudományos menedzsmentnek” vagy „taylorizmusnak” is hívnak, ez a tömeggyártási munkahelyek hatékonyságával is foglalkozott. Ma már ezeket a folyamatokat szintén digitalizálták. A

szervezeteken belüli HR-funkció az idők során megváltozott. Palmer et al. (2017) szerint a szervezetek változnak akár külső, akár belső nyomás miatt. A külső nyomás lehet a „következő nagy dolog” divatja, demográfiai változások, mint a hiperkonkurencia vagy a bomlasztó nagy ütemű innovációk, vagy geopolitikai fejlemények, mint a globalizáció. A külső nyomás közé tartozik a technológiák fejlődése is. (Palmer et al., 2017) Következtetésképp hatással lesz a HRM funkcióra is. (Bengtsson, C., & Bloom, M. 2017 it. Ulrich, 1997, 176. o.).

A HR munka és funkciók technológiai támogatásának a főbb iránya, 1960-ban a munkahely, munkaügyi adminisztráció, bérezés jelenik meg ami releváns a költségcsökkentésre, a hatékonyság növelésére és az időmegtakarításra. (Majó Zoltán, 2007 Szeged). A HR menedzsmentnek a legnagyobb változását az 1970-es évek hozták. Ekkor az első feladat az volt, hogy a béreket, a munkaszerződéseket nyilvántartják, a papíron történő adatkezelés pedig nehezzé vált, és ebben a korszakban kialakult egy új módszer. Bevezetnek új rugalmas bérezési rendszereket, ami azt méri, hogy hogyan hat a munkára a költségekre, illetve a nyereségre (Fejér, 2010). 1970-ben a munkaerő tervezési rendszer, teljesítmény értékelési rendszer jelenik meg ami hatással van a munkakörök átalakulására (Majó Zoltán, 2007 Szeged). A számítógép a 80-as évekbeli elterjedésével magával hozta a digitalizációt ahogy a HR-ben is. Új alkalmazott tudományként kezelték, és ekkor jelent meg az első HR-gazdálkodási funkciók. (Fejér, 2010). 1980-ban a munkahelyi kapcsolatok fontossága lesz a hangsúly és a munkafolyamatok átalakulása, vertikális és horizontális munkaszervezés lehetősége. 1990 a kommunikáció és integráció, aminek releváns hatása van a stratégiai szemléletre. Végül a 2000-res évek, ahol önkiszolgáló rendszerek jelennek meg és hatása a HR outsourcing-ra lesz jelen. (Majó Zoltán, 2007 Szeged). . „A kevésbé érett digitális vállalkozások különálló üzleti problémákat kezelnek digitális megoldásokkal” (MIT, 2015).

A digitalizáció magában foglalja az IT rendszereket, alkalmazásokat. A humán erőforrás menedzsment ilyenkor átalakítja HR tevékenységeket, hogy egy új és jobb szolgáltatásokat nyújthasson a dolgozóknak (Poor et al,2019). A digitalizáció több részből is előnyös, mivel időt spórol meg, növeli a termelékenységet, a költségeket csökkenti, és növeli a szolgáltatás minőségét is. A szoftverek egyre jobban fejleszthetők és képesek alkalmazkodni a mai rohanó világ változásaihoz. A Perbit HR vezetője, Fejér Tamás publikált egy tanulmányt 2020-ban ami megemlíti az alábbi funkciókkal rendelkező integrált személyügyi HR szoftverek: „Bérszámfejtés, társadalombiztosítás, bérügyvitel, munkaidőgazdálkodás, jelentésszerkesztés, költségtervezés és dokumentumelemzés” ezek találhatóak az alapsomagban, amelyre minden nagyobb vállalatnak szüksége van. A programcsomagok következő szintje tartalmazza:

„munkerő biztosítás, toborzáskezelés, oktatás szervezés, folyamatátírányítás, HR adattárház, továbbképzés tervezés, fejlesztés karriertervezés, munkaerő felhasználás tervezés és irányítás, e-learning, képesség-és készség menedzsment, munkaerő leépítés és elbocsájtás, valamint a szervezeten belüli közvélemény kutatás és munkavállalói önbörze”. (Fejér Tamás, 2020)

A vállalatok szabályai és a HR szerepe is jelentősen átalakul a digitalizáció folyamán. Most a toborzás nagy része online történik, ahova feltöltik az adataikat és életrajzaikat, ami egy olyan folyamat, amelyhez papír nem szükséges. A hagyományos folyamatokban pedig lassabban történt a toborzás, mert az információk terjedése is egy lassabb folyamat volt, a digitalizációban pedig másodpercek kérdése. A HRIS lényege, az alkalmazáson belül a toborzás, ami több kérdést is felvet például a menedzseri szintű funkciókat vagy a HR általi frissítést. A következő a személyzet fejlesztése, munkaerő és tehetségtervezés, amihez tartozik a funkcionális vezetők hozzáférési szintje. A következő a jutalom menedzsment és a haszon, a HR adatok jelentése vagyis a HR adatszolgáltatás, ami a következőket tartalmazza: távollétkezelés, ezen belül, forgalom, képzési tevékenység és fejlesztési tevékenység. Ezután jön a tehetség követés, HSE-statisztikák és az etnikai hovatartozásra vonatkozó jelentés, végül a munkaköltségek, képzés és fejlesztési költségek, munkaerőköltségvetés a költségjelentéssel szemben. (Leatherbarrow, C., & Fletcher, J. (2018). Introduction to Human Resource Management). Fontos, hogy a technológiák használata hatékony és eredményes legyen. Az új technológia átalakító hatással lehet a HR-funkcióra és az emberek munkavégzésének módjára: A megosztott tudás létrehozása és megosztása, ami nagyobb szintű ismeretekhez vezet, szellemi integrációhoz a HR-szolgáltatások költségeinek csökkentése és a HR-szakemberek képessé tétele a stratégiai és változásmenedzsmenttel kapcsolatos kérdésekre való nagyobb összpontosításra, az egyéni és szervezeti fejlődés támogatása, az innovatív üzleti modellek és a részvételi szervezeti formák támogatása, kultúrák. A munkahelyi közösség új formáinak és új szervezeti formák létrehozása. (W., Nick 2013). Az elektronikus humán erőforrás menedzsment hatékony eszköz a releváns vállalati funkciók interneten keresztül történő ellátására (Parry, Tyson, 2011). A mesterséges intelligencia és a robotika gyors fejlődése alapvetően átalakította az elektronikus HRM megközelítését, a következő fejlődési szakasz a digitális HRM koncepciójának elfogadásával járt, amelyet először 2020-ban írtak le elméletileg és empirikusan. (Zavyalova, E. et al. (2022). The Digitalization of Human Resource Management: Present and Future).

2.3 A Humánerőforrás szerepének átalakulása és szoftverek megoldásai a HR számára:

A hagyományos HR szerepkör magában foglalja a toborzás és kiválasztást, bérszámfejtéseket, megtartás, lezárás, munkajogi feladatok, a személyzet adatainak kezelése, teljesítmény felmérés, és értékelés, konfliktus kezelés. Ezek magunkba foglalják azokat a tevékenységeket, amelyet a HR végez, és az ő feladata. A digitalizáció előtt nagyjából minden munka papíron jelent meg (MIT, 2015). A funkció megtervezi egy szervezet hatékonyságát, és startégiát is tervez. Több lehetőség jelenik meg a munkaerő fejlesztésére, képzésére, olyan megoldásokra is képesek, hogy nyilvántartja az alkalmazottak szervezeten belüli előrehaladást, és jelzi a nyugdíjkorhatárt is, ami azt jelenti, hogy javaslatokat készíthet a poszt betöltésére, az utánpótlásra is, meg lehet tervezni az új képzést is, a vállalat céljához mérten (Heteyi József, 2009).

A technológiai újítások befolyásolják a HR szervezet működését. Az egyes HR tevékenységek kiszervezését eredményezheti az, hogy távolról is lehetséges a munkavállalói adatok kezelése. A HR rendszerek révén gyorsabban dolgozhatók fel az adatok, és elektronikus formában történhet, mint a fizetések átalakulása. Ügyfélorientált módon költséghatékonyabban végezhető el egyes HR tevékenységek például az on-line toborzás. A munkavállalóknál is megjelennek változások, mint az on-line képzések, távmunka, és nagyobb a képzési fejlesztési igény. (Bokor, A. (2009). Emberi erőforrás fejlesztés és munkakör-elemzés. In K. Szárvári (Szerk.) Ezek mind hozzájárulnak a hatékonyság növeléséhez meggyorsítják a munkavégzés tempóját és megrövidítik a feladatok elvégzéséhez szükséges időt, ez mellett pedig eltüntetnek földrajzi határokat (Bokor A., 2009). A vállalati erőforrás-tervezési szoftver és annak különböző származékai lehetővé tették, hogy egy vállalkozás összes műveletét összekapcsolják, hogy valós idejű tranzakciósfeldolgozás és döntéshozatal zökkenőmentes egészé váljon. A HR szakemberek összedolgozva az informatikai szakemberekkel, olyan szoftvert hoztak létre, amelyek az információkat és a döntéshozatalt az irattartó fiókokból áthelyezték a számítógépekbe. Több olyan kérdés merült fel, hogy a számítógép segítségével hogyan tudják a feladatokat gyorsabban hatékonyabban és jobban elvégezni, így kiküszöbölik a lépéseket és ciklusidőt takarítanak meg. (Legnick-Hall, M.L. (2003). The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function. University of Texas at San Antonio, TX 78249). A tranzakciós tevékenységek nagy részét ma már nem a HR-adminisztrátorok, hanem a szoftverek segítségével végzik. A növekedés együtt jár a HR szolgáltatásban bekövetkezett

változásokkal, mint a kiszervezés vagy a megosztott szolgáltató központok, amelyekkel az e-HRM kölcsönösen együttműködik (Martin et al.,2008).

2. A romániai vállalatok HR folyamatainak digitalizálása:

3.1 Colorful HR vállalatról röviden:

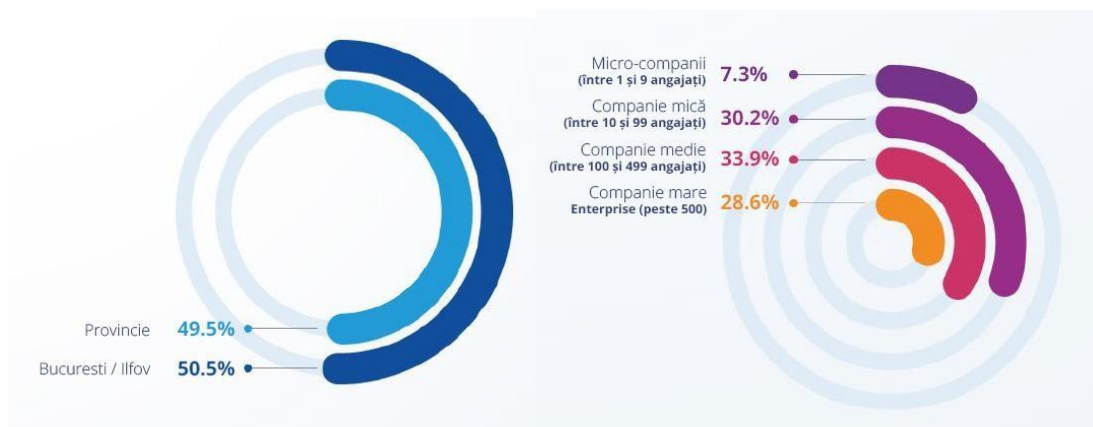
A Colorful HR, Románia legnagyobb Humánerőforrás szoftverfejlesztési vállalata. A vállalat 2001-ben alapítódott, a humánerőforrás-osztályok számára kifejlesztett szoftvermegoldások romániai piacának vezető pozíciójába kerültek. Először a bérszámfejtő szoftverek fejlesztésével kezdtek, és ezzel elindították a romániai HR digitalizálását. Ezután következett a teljes Human Capital Management platform kifejlesztése, amely automatizálja a HR folyamatokat bármely vállalatnál. Ilyen a személyzeti adminisztráció, elektronikus időszámítás, bérszámfejtés, képzés, kompeteniamérés, munkavállalói személyes tér, belső kommunikáció, dokumentumkezelés, költségvetés, HR Analytics, IRIS- a HR virtuális asszisztense. (colorful.hr/despre-noi).

3.2 A kutatás eredményei:

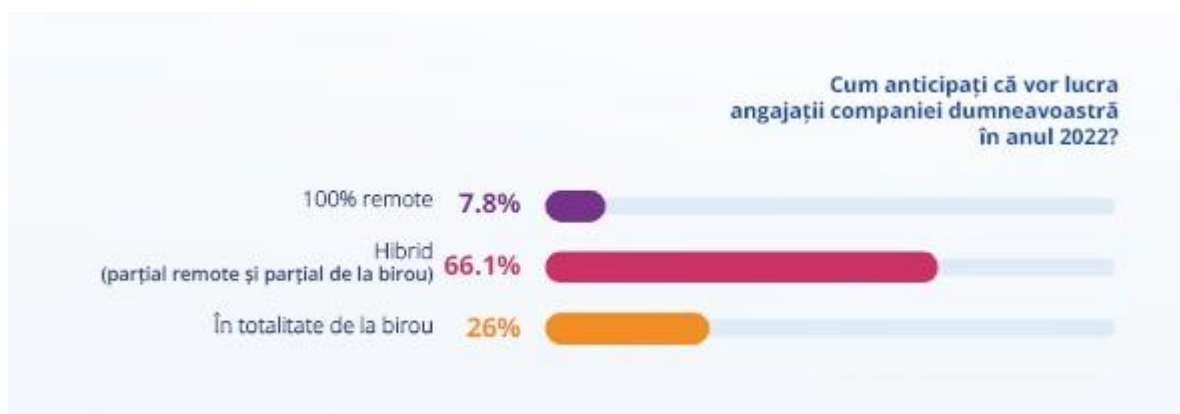
A kutatás során arra voltak kíváncsiak, hogy a HR- szakemberek megítélése alapján, változott-e a HR-folyamatok digitalizálásával kapcsolatban. A piaci felmérés címe pedig, „Új HR: Hogyan digitalizálják a romániai vállalatok a HR folyamataikat?” Ez tulajdonképpen arról szól, hogy merre halad a HR-digitalizáció az országban, milyen előnyökkel jár, beruházások, ezeknek a kihívásai. Ebben a kutatásban, 300 romániai vállalat HR szakemberei vettek részt, akik mind colorful.hr-t használnak. Bukarest és Ilfov megyéből 51%, 49% pedig az ország minden tájáról.

3.3 A digitalizálás új perspektívája folyamatok

Az elmúlt két évben (2020-2021) 30%-al nőtt a HR digitalizáció Romániában, mivel a távmunkát is megkönnyítette a rendszer, ennek hatása van az együttműködésre, a kommunikációra, aközben, hogy a hagyományos munkaminták fennmaradnak, és ezért kerültek az élére a nagyvállalatok, gyorsan és hatékonyan lehet alkalmazkodni a környezethez, de ők már a covid járvány előtt elkezdték, ezeknek 58%-a 5 évvel hamarabb. 47.3% 5 éve, 22.1% 2-5 éve, 14.5% 1-2 éve, és 16.1% kevesebb mint egy éve. Felállítottak egy skálát is, évekre, hogy melyik vállalkozás, mikor kezdte el használni a szoftvereket, méretük szerint csoportosítva, és az eredmény szerint a legtöbb vállalat több mint öt éve digitalizálta vállalatát.

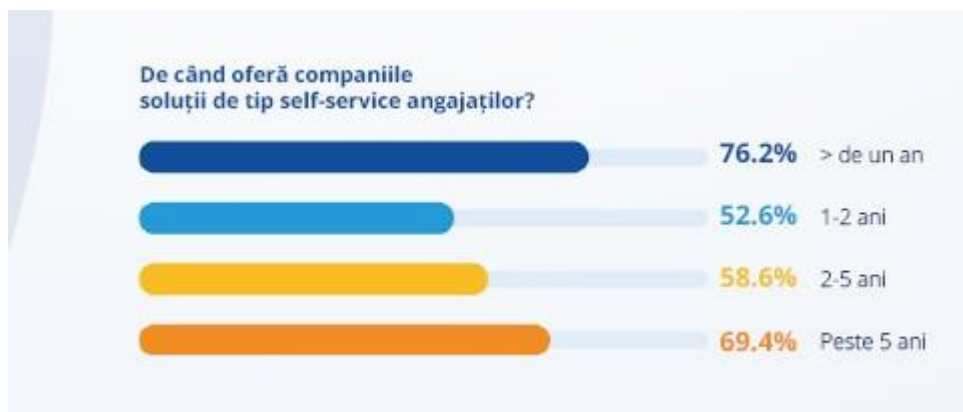


Ezután megkérdezték az résztvevőket, hogy hogyan várják el az elkövetkezendőbe az alkalmazottaiktól, hogy hogyan dolgozzanak. 7.8% azt válaszolta, hogy teljesen távmunkában, 66.1% hibrid, tehát részben otthonról, részben irodából, és 26% meg elvárja, hogy teljesen az irodából. Ebből a 66.1%-tól megkérdezték, hogy, hogy hogyan vezetik be az új alkalmazottakat. A válasz az volt, hogy 13%-a online, 53.6%-a hibrid és 33.3% az irodában.



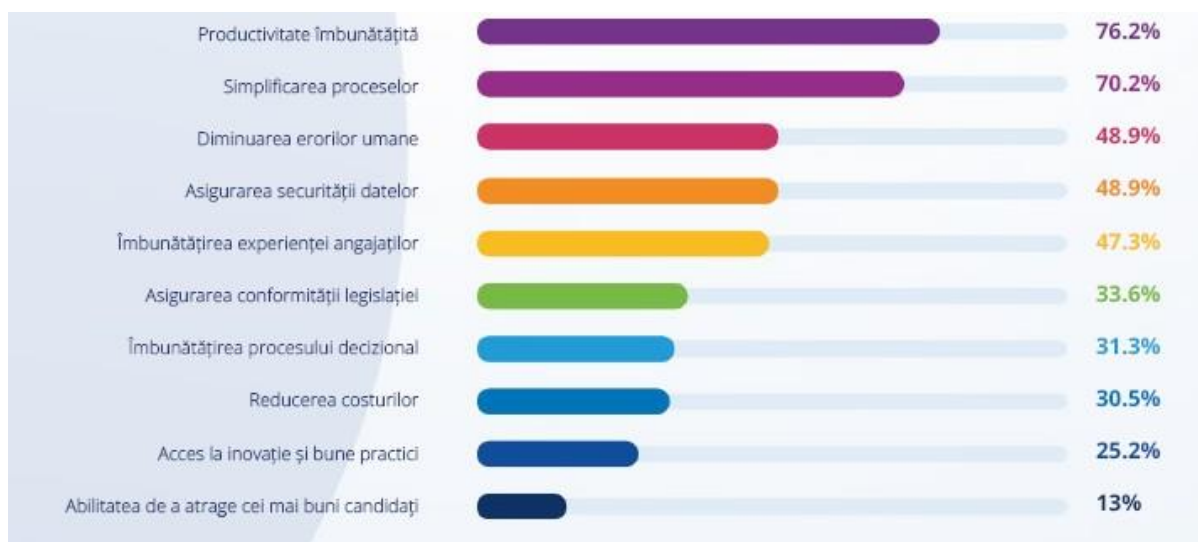
Az önkiszolgáló szoftverrel a kisebb adminisztratív feladatok többet nem függenek a HR-osztályoktól. A colorful.hr kutatása alapján 65.6% kínál önkiszolgáló szoftvereket a munkavállalóknak, és 34.4%-a nem.

A távmunka azt jelenti, hogy nagyobb szabadságot ad a munkavégzés megválasztásának. A következő kérdés az volt, hogy milyen hosszú idő óta kínálnak ilyen jellegű megoldásokat? Az eredmények alapján 76.2% kevesebb mint egy éve, 52.6% 1-2 éve, 58,6% 2-5 éve és 69,4% több mint 5 éve.



3.4 Milyen előnyökkel járt a HR szoftverek bevezetése és használata?

A kutatásban megjelenik, a termelékenység javulása érezhető, ezek százalékokra lebontva. A javított termelékenység 76.2%-al nőtt, a folyamatok egyszerűsítése 70.2%, az emberi hibák csökkenése 48.9%, az adatbiztonság garantálása 48.9%, a munkavállalói élmény javítása 47.3%, a jogszabályoknak való megfelelés biztosítása 33.6%, a döntéshozatal javítása 31.3%, a költségek csökkentése 30.5%, hozzáférés az innovációhoz és a gyakorlatokhoz 25.2% és végül a vállalatok képessége a legjobb jelöltek bevonására 13%-ot nőtt. Az eredményekből az a következtetésem, hogy a technológia teljesen fejlődik, és ezek a számok idővel csak növekedni fognak.



A HR szoftvereknek nagy szerepe van a vállalatok életében, de mint ahogy minden technológiával kapcsolatban ezeknél is merültek fel problémák. A colorful.hr 2022-es adatai alapján a magas képzés hiánya teheti tönkre az egész bevezetést, a felmérés alapján a legnagyobb kihívások a technikai ismeretek hiánya, 36.2%, műszaki és működési korlátok

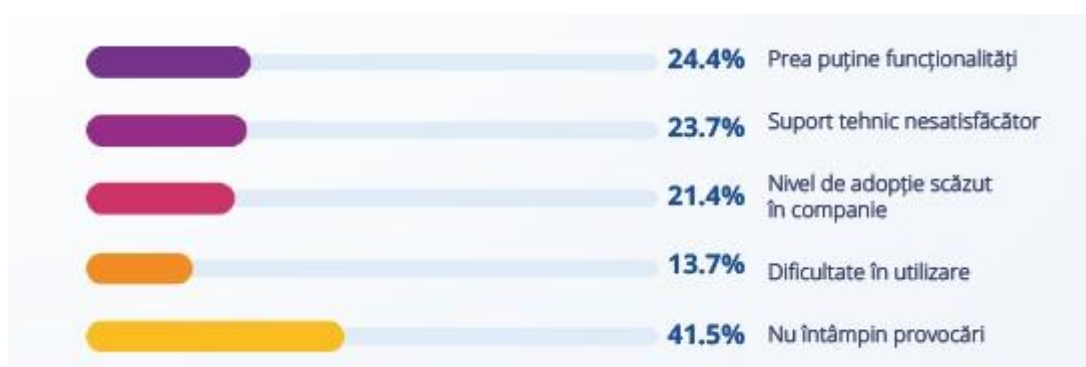
35.4%, a becsült költségvetések 32.3%, a végrehajtási idő túllépése 30.8%, a személyzet vonakodása 25.4%, és 21.4 amilyen esetekkel még nem találkoztunk. Ezeknek a megoldásokra külön időt szánunk az alkalmazottak fejlesztésére és ösztönzésére, illetve a figyelem felhívására, hogy mennyire és miért fontosak ezeknek a szoftvereknek a használata, de ezek a kihívások az idő elteltével egyre kevesebbek. Már most jobb a helyzet, mint néhány évvel ezelőtt. Azok a vállalatok, akik kifejlesztett eljárásokat használnak, több szoftvermegoldást vezetett be, ezek küzdik le a leghatékonyabban ezeket a problémákat.



A statisztikák szerint azok a vállalatok, akik egy évnél kevesebb ideje használják, a technikai tudás hiány 14.9%, műszaki és működési korlátok 21.7%, és a becsült költségvetés túllépése 9.5%. A vállalatok, akik 1-2 éve használják náluk a technikai ismeretek hiánya az 19.1%, a műszaki és működési korlátok 13% és a költségvetés túllépése 16.7%. 2-5 év között ezek a számok emelkedtek, a technikai tudás hiánya 23.4%, a műszaki és működési korlátok 23.9% és a költségvetés az 23.8%. Azoknál a vállalatoknál, akik öt évnél több ideje használják a szoftvereket a számok itt a legmagasabbak. A technikai tudás hiánya 42.6%, a műszaki korlátok 41.3% és a költségvetés túllépése 50%. Az eredmény alapján azok a vállalatok, akik 2020-2021-ben vezették be ezeket a szoftvereket ők szembesülnek a legkevesebb kihívással. Ma az alkalmazások egyre intuitívabbak.



A legnagyobb kihívást a műszaki támogatás tartozik. A megkérdezett HR-esek kiemelték a legnagyobb kihívásokat, amikkel szembe kell nézniük, és ezek funkcionalitás hiányát, ez az arány 24,4%, a nem megfelelő technikai támogatás 23,7% és az alkalmazottak alacsony elfogadottsága 21,4%. 4-ből 1 HR-es több funkciót szeretne a rendszerekben. Milyen kihívásokkal jár a szoftverek használata a statisztikák szerint? A HR szakemberek válasza szerint, 24.4% kevés funkció, 23.7% elégedetlen technikai támogatás, 21.4% ez az elfogadottsági szintet jelöli, 13.7% használati nehézségek és 41.5% szerint nincsenek kihívások.



A kutatás szerint nem mindig jelentkezik megfelelő funkcionalitással egy HR szoftver, ezért akik több mint 5 éve vezették be a szoftvert azoknak szükségük volt a változatosságra. Felmérték a felhasználási kihívásokat a funkcionalításban, és akik kevesebb mint egy éve használnak szoftvereket, azok 12,5% panaszkodott a kevés funkcionalításra, azok a vállalatok, akik 1-2 éve használják a szoftvereket azok 21.9%-a, akik 2-5 év azoknak 18.8% és a legnagyobb részt 46.9%-ot azok tesznek ki, akik már több mint öt éve használják.

3.4.1 Mi várható a digitalizáció befolyása által?

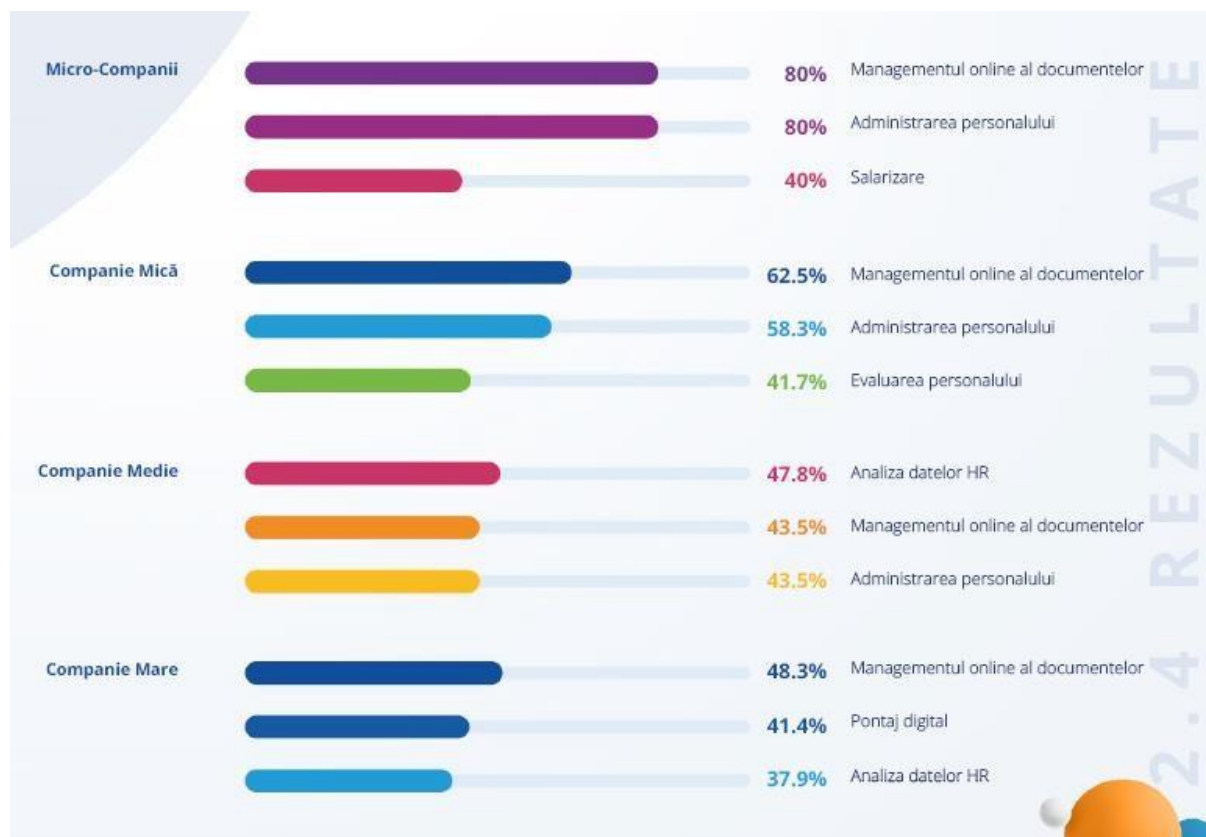
A vállalatok egyre nyitottabbak a digitalizációra, mivel több mint 40%-a tervezi, hogy a jövőben megnézik ezek a szoftvereket alaposabban és ezeknek megpróbálják bővíteni a megoldásainak a körét, persze ez a HR osztály igényeit kielégítve. Véleményem szerint ez

egy pozitív eredmény, mivel a HR szoftverek nélkül a nagyobb vállalatok nem működnek. Továbbá a vállalatok 60%-a kívánja bővíteni a funkcionalitást a jövőben. Több funkciót fejlesztettek ki a HR osztály munkájának megkönnyítése érdekében. Néhány példát sorolnék fel, digitális beszállás, analitika és dátum HR, virtuális asszisztens. Ahogy a piac felcserélődött, nagyobb szükség lett ezekre a szoftverekre, és a legtöbb ilyen HR szoftverfejlesztési vállalat próbálja bővíteni a szoftvercsomagokat. Személyzeti adminisztrálás és a menedzsmenti dokumentumkezelés a legkeresettebb ezekben a csomagokban. A colorful.hr felmérte, hogy a csomagban melyek azok a dolgok, amelyeket a legtöbbet használnak a HR megoldásokban. Eredményképp, első helyen az online dokumentumkezelés áll, ami 53.1%, utána követi a személyzeti adminisztráció ami, 43.2% , HR adatok elemzése 42%, személyzeti értékelés 37%, bérszámfejtés 33.3%, digitális munkaerőnyilvántartás 32.1%, digitális aláírás 30.9%, toborzás 27.2%, munkavállalói képzés 19.8%, egyéb 19.8%, költségvetés 18.5%, kommunikáció, és összetartás 16%.



Milyen HR megoldásokat akarnak elfogadni a vállalatok nagyságuk szerint? A kisvállalatok a digitalizációt választják, a nagyvállalatok inkább a komplex adatelemzésre fordítanak figyelmet. A mikrovállalkozások HR szakemberei 80%-a online dokumentumkezelés, 80% személyzeti adminisztráció és 40% bérszámfejtésre használják. A kisvállalatok 62.5% online dokumentumkezelés, 58.3% személyzeti adminisztráció és 41.7% a személyzet értékelése. A

közepes vállalatok, 47.8% HR-adatok elemzése, 43.5% online dokumentumkezelés, 43.5% személyzeti adminisztráció. A nagyvállalatok esetében pedig, 48.3% online dokumentumkezelés, 41.4% digitális bélyegző és 37.9% HR-adatok elemzése. Tehát ezek összefoglalójaként megfigyelhetjük, hogy a mikrovállalatok igényei teljesen eltérnek a nagyvállalatok igényeitől, még százalékos arányban is.



Több megoldás közül, a legtöbb vállalatok 30%-a felhőalapú rendszereket tartja előnyösnek és azokat is választja, mivel így képesek bárholnan összekapcsolni a munkaerőt a munkáltatóval. Ezeket 34.6%-a részesíti előnyben. Megkérdezték, hogy melyik típusú HR- megoldásokat részesíti előnyben. 24.7%-a nem tudta, 16% belső fejlesztésű megoldást választaná, 24.7% helyi szerveken belül támogatott megoldást, és 34.6% felhő előfizetés alapon választaná. Eredményképp a nagyvállalatok a helyben lévő szoftvereket részesítik előnyben, a kisvállalatok pedig a felhő alapú megoldásokat, mivel alacsony a költsége és hasznosabb. Nem kell ide informatikai részleg, viszont a nagyvállalatok nagyon szigorú megoldásokat kell követniük, mivel nagyobb a költségvetése. Méretük szerint az előnybe részesített opciók a következők: a mikrovállalatok esetében 40% a felhő alapú megoldás, havi bérért. A kisvállalkozások is a felhő alapú szolgáltatásokat használják, de ezeknek 41.7%. A közepes

vállalatok is ezt a megoldást kedvelik, viszont itt 47.8%-os arányban. A nagyvállalatok 31%-a pedig a helyi szervezeten telepített megoldásokat választják, a komplexségük végett.



A jövőre nézve a HR folyamatokat szeretnék növelni a hatékonyságot és ez a fő ok amiért bevezetik ezeket a szoftvereket, a megkérdezettek úgy gondolják, hogy a hatékonyság növelésében 70.4%-ban fog segíteni, a folyamatok megerősítésében 73,8%, az alkalmazottak tapasztalatában 48,8%, a vállalatok terjeszkedésében 46.9% és az otthoni munka pedig 35.8%. A következőkben azt szeretne volna a colorful.hr tudni, hogy mit gondolnak a HR szakemberek, mi indokolja ezeknek a szoftvereknek a bevezetését? A válaszadók 73.8%-a azt mondta, hogy ezek folyamatok megerősítésében nagy szerepet játszanak. 70.4% azt mondta, hogy a hatékonyság növekedése, 48.8% a munkavállalók tapasztalata növelése érdekében, 46,9% a vállalati növekedést válaszolta, és 35.8% hibrid munka fenntartása érdekében. A bukaresti vállalatok ezek a szoftverek bevezetésének 3 oka van a többi vállalathoz képest. Ezek eredményeképp a fővárosban a szervezetek növekedése 57.9% ide tartozik Ilfov is. A munkavállalók élményének a javítása érdekében vezetik be a szoftvereket az: 56,4% , a Hr folyamatok növekedése érdekében pedig 52.5%. Tartományok szerint 65.5% válasza a hibrid munka fenntartása volt, 56.1% a hatékonyság növelése, és 47.5% a HR folyamatok megerősítése.

3.4.2 A vállalatok mennyit költenének a HR megoldásokra?

Ennek eredményeképp 4 vállalatból 1 .kevesebb mint 5.000 eurót fektetne be ezekbe a megoldásokba. Az évek során egyre könnyebb volt ezeknek a technológiáknak a jóváhagyásra, és a jövőre nézve ezek csak emelkedni fognak. Mivel ez a felmérés 2022 elején készült, a szakértők arra számítottak, hogy 2022-ben egy vállalat akár több mint 5.000 eurót is befektet ezekbe a szoftverekbe. A válaszadó HR-szakemberek 23.5%-a 5.000 euró alatt fektetne be, 18.5%-a 5.000-10.000 euró között, 9.9% 10.000-30.000 euró között,

4.9% 30.000 euró felett, és 43.2%-a nem tudta. A kutatás szerint a vidéki vállalatok fognak több pénzt fektetni a HR-technológiákba nem a fővárosiak. Talán ez azzal magyarázható, hogy az alapszoftverek beruházása magasabb, mint a többi megoldáshoz szükséges beruházás. A legfontosabb ezekben az ügyfelek elvárásai, amit mindenképp figyelembe kell venniük mikor ezeket a folyamatokat digitalizálják, és ennek a végrehajtásának legfeljebb három hónapot várnak. A HR-esek 37%-a számít arra, hogy ez idő alatt képesek lesznek hatékonyan használni az oldalt. 12,3% azt mondta, hogy legfeljebb 30 nap alatt, 19.8% szerint 3-6 hónap, 17.3% több mint 6 hónap és 13.6% nem tudta.



3.4.3. Mik a legfontosabb a HR-megoldások kiválasztásakor?

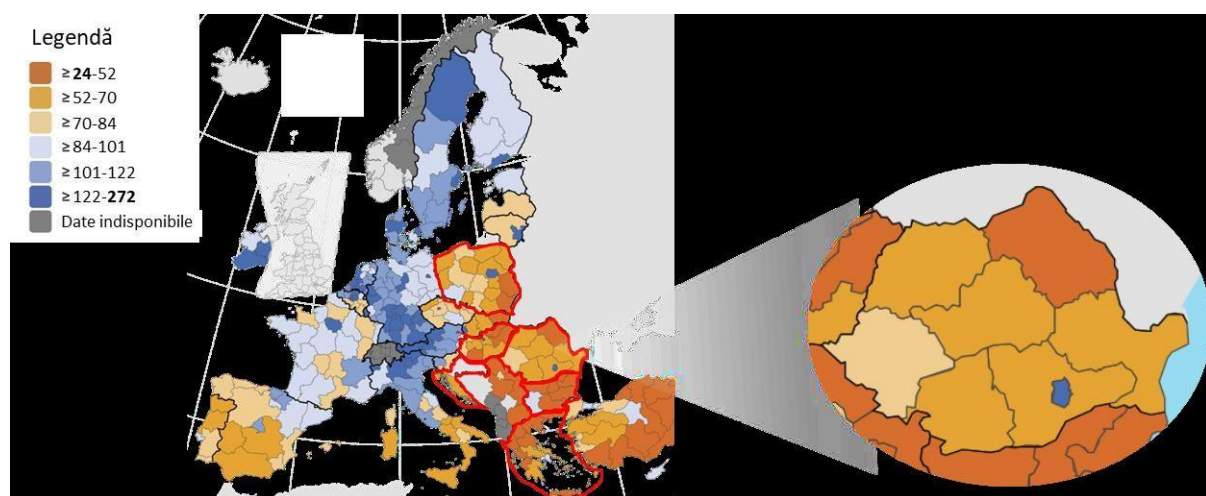
Egy likert skálán arra kérdeztek rá, hogy mennyire fontos az adatbiztonság és a más rendszerekkel való integráció 2.1% azt válaszolta, hogy egyáltalán nem fontos, 2.6% azt, hogy kis mértékben fontos, 10.9%, hogy semleges, 22.9% nagymértékben és 61.5% szerint teljes mértékben. Továbbá azt is megvizsgálták, hogy hogyan és milyen mértékben befolyásolják ezek a rendszereknek a kiválasztásakor, szintén likert skálán. Az alkalmazottak tréninge, 3.1% egyáltalán nem, 4.2% kis mértékben, 14.1% semleges, 37% nagymértékben, 41.7% teljes mértékben. Költség jelentése 4.7% egyáltalán nem, 8.3% kis mértékben, 26.6% semleges, 42.7% nagy mértékben és 17.7% teljes mértékben.

További eredmények szerint, hogy a 2022-es évben a digitalizáció lesz a legfontosabb a HR számára, ez lesz az elsődleges prioritás, és több HR folyamatba fognak befektetni. Képzésekbe és fejlesztésekbe a válaszadók 32.8%-a, munkavállalói tapasztalat 41%, a kompetens alkalmazottak vonzása szintén 41%, a munkavállalói juttatások és jólét 46.7%, a folyamatok digitalizálása 52.5%. Ezekbe terveznek a legtöbbet befektetni, mivel ezek könnyítik meg a legjobban a vállalatok hatékony rendszerét, hogy még hatékonyabbá tegye. A HR-szakemberek

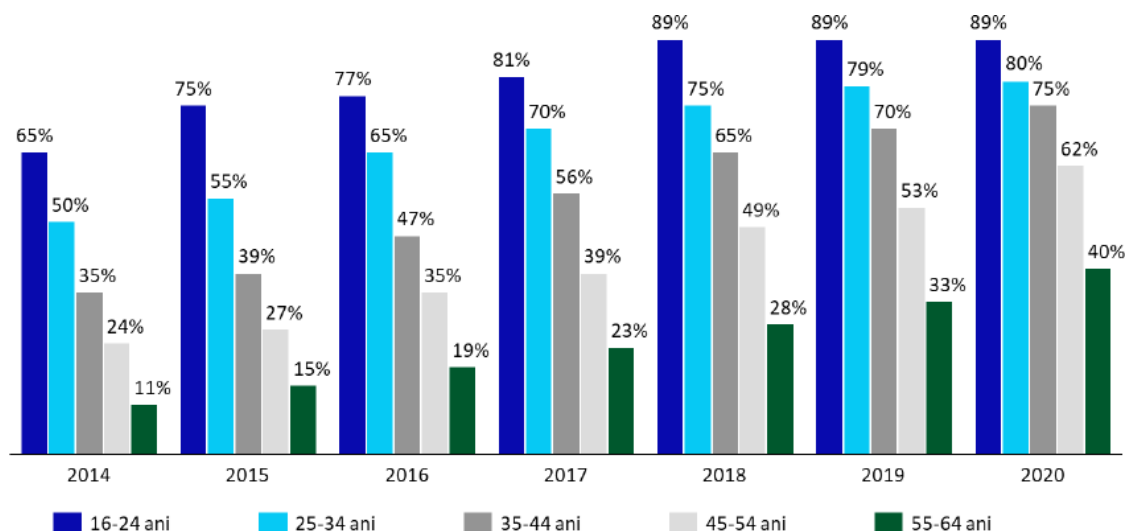
szerint fontos a digitalizálás, és lassan minden vállalatnak használnia kell, mikrótól egészen multi vállalatig. A digitális munkerő-kezelés, több területet is lefed, mint a kompetens alkalmazottak bevonása, adatok elemzése és javítása.

4 Az Európai Beruházási Bank 2023-as kutatása

A Romániában lévő kis és közép vállalkozások teszik ki a 99,7%-át az országnak. A termelékenységet több tényező együttesen befolyásolja, az egyik mozgatórugó az uniós átlaghoz képest alacsony a romániai termelékenység amelynek oka lehet az alacsonyabb szintű kis-és középvállalkozások, amelyek az utolsó helyen álltak a Digitális társadalom 2021 programban.



Az Európai unió átlagához képest, ami 51%, Románia jóval alatta jelenik meg ami 21%. A digitalizáció használata az évek folyamán nőtt, azonban a különböző országok között különbségek vannak a korcsoportok között, a használat a fiatalabb „digitális bennszülöttek” körében a legmagasabb, és a legtöbb az idősek körében alacsonyabb, amint a lenti ábra is mutatja. Az ábrán az is megjelenik, hogy a romániai lakosság napi internethasználatának 2014 óta tartó növekedését, ami azt jelenti, hogy a digitális technológiákkal és az internettel kapcsolatos komfortérzet és bizalom növekedésére utal.



4.1 Az IMM digitalizálását támogató meglévő struktúrák.

A romániai kis- és középvállalkozások hozzáférnek az őket támogató, egyre növekvő innovációs ökoszisztémához és fejlesztik a digitalizációs törekvéseiket. Megjelennek a digitális innovációs-orientált központok, Romániában virágzó hálózat működik mind a helyi és az innovációs központok között, valamint az Eu által finanszírozott központok, ezek támogatást nyújtanak a digitalizálni kívánó KKV-knak, képzést, tanácsadást nyújtanak a digitalizáció és a támogatást valamint hálózatépítési lehetőségeket kínálnak más KKV-nak és a digitalizációban résztvevőkkel, innovációs ökoszisztémával. A román kormány számos kezdeményezést indított a digitalizáció érdekében az egész országban. Ide tartozik a Versenyképességi és a Humántőke Operatív Program is.

5. Kutatási rész

Ebben a fejezetben be szeretném mutatni a piackutatást, amit a szoftverekről készítettem, tizenkét szoftvert elemeznék ki, amelyek a legnépszerűbbek az országban, függetlenül ágazatuk szerint. Mindegyik szoftverről részletes leírást készítettem, hogy melyik szoftver mit tud, milyen előnyei vannak, illetve, hogy mely ágazatokban a legnépszerűbbek. Van köztük román- és nemzetközi szoftver is, de ezeket mind használják Romániában.

A 12 legelterjedtebb HR szoftver Romániában

5.1 AptHR

Az első kielemezett szoftver az az AptHR, amely az értékelőközpontra és fejlesztési programra teszi a hangsúlyt. Az értékelőközponti- módszert a kiválasztási vagy fejlesztési projekthez használja, és így minden egyes résztvevő számára nagyobb mértékben előre jelezhető eredményeket érhet el. A következő funkciója a HR- tanácsadás, műszaki és marketingismereteket használ fel, hogy a projekteket a leghamarabb és leghatékonyabban elindíthassa. Rendelkezik még fejlesztési programokkal, ami az értékelő üléseket, coachingot mentorálást és csapatépítést is tartalmazza. 360 fokos értékelés és elégedettségi felmérések, ami röviden apt360 ez anonim visszajelzést ad a személyekről, standard vagy testreszabott kérdőívekkel a teljesítményértékelési vagy munkavállalói előléptetési projektek támogatására. Munkavállalói elégedettségi felmérés funkció tartalmazza az anonim visszajelzés gyűjtő platform segítségével a meggyőző jelentkezésekhez és pontos képhez jutattja a munkavállalót, hogy mennyire elégedettek az alkalmazottak a szervezettel. A következő funkciója az ügyfél-elégedettségi felmérés, ami azt méri, hogy az ügyfél mennyire elégedett a termékekkel vagy a szolgáltatásokkal.

Humán erőforrás szoftver része tartalmazza a toborzás és kiválasztás, személyzeti adminisztráció, teljesítménymenedzsment, munkaidő-nyilvántartás és szabadnapok, munkavállalói önkiszolgálás, alkalmazásadminisztráció. Továbbá, a következő funkciókkal rendelkezik. mint a toborzás, tanfolyamok, karrier-tanácsadás. Újraválasztás, segít kiválasztani a megfelelő jelölteket a vállalkozás számára. Ajánl beszerzést, tesztelést és teljeskörű toborzási folyamatokat, fehér-, kékgalléros vagy fejvadászathoz. Marketing-, segít a megfelelő jelöltek megnyerésében és munkáltatói márkájának növelésében a közösségi médián belül. Onboarding, a szervezettel közösen modellezik az új alkalmazottak Onboarding folyamatát, és kidolgozzák az Onboarding Kitet, amelynek a célja, hogy felgyorsítsa az új alkalmazottak beilleszkedését a vállalatba. Outplacement, megoldás azon vállalatok számára, amelyek elbocsátásokkal néznek szembe, és hajlandók segíteni alkalmazottainak ebben a nehéz helyzetben.

5.2 Charisma

A Charisma HCM egy emberi erőforrásokat kezelő szoftver, amelynek segítségével a vállalatok magas minőségű adatokhoz juthatnak, időt és erőfeszítést takaríthatnak meg. A rendszer biztonságos, tökéletesen szinkronizálható az IT erőforrásokkal, rugalmas és integrálható a már meglévő programokkal. Funkciói közé tartozik, HR menedzsment, ami teljeskörű emberi erőforrás menedzsment, beleértve az adatok kezelését és folyamatok nyomon követését. Bérszámfejtés, gyors és pontos bérkalkuláció, konfigurálható formula és teljes adatvédelem. Munkavállalói önálló szolgáltatás, ez online megoldás a produktivitás növelésére, ahol az alkalmazottak közvetlenül vehetnek részt a HR folyamatokban.

Chatbot, ez egy személyes asszisztens a kérdések gyors megválaszolásához és információk eléréséhez. Elektronikus aláírás, teljesen biztonságos az aláírás lehetőség a dokumentumok kezeléséhez. Munkaidő és jelenlét, ez mind bevezetve online, illetve a munkaidő kiszámítása. Toborzás, teljeskörű toborzási folyamatok automatizálása és onboarding támogatása. Teljesítmény menedzsment, vezetőknek segít a munkavállalók teljesítményének értékelésében és fejlesztésében. Kompenzáció és juttatások, jutalmazási struktúrák és juttatási programok kialakítása a célok és piackutatás alapján. Karrier menedzsment, karrierfejlődés és utódlás tervezésének támogatása. Fejlesztés és képzés, a fókusz az alkalmazottak igényeire és hatékonyságuk értékelésére összpontosul. Költségvetések, stratégiai célok támogatása költségvetési tervezéssel. Figyelmeztető, értesítési rendszer az időbeli eseményekre vonatkozóan. HR elemző, üzleti intelligencia megoldás az alkalmazottak dinamikájának elemzésére. eLearning, komplex képzési programok kezelése és szakmai fejlődés támogatása.

Ágazatok: a software használatát leginkább az építészetben, szolgáltatásokban, gyógyszeriparban, pénzügyi-banki szektorban, egészségügyben, kereskedelembe, tervezésben és közintézményekben használják és ajánlják a használatot.

5.3 Exe Software

Egy romániai vállalat, amely a különböző iparágakban működő vállalatok növekedését elősegítő, nagy teljesítményű megoldások és szolgáltatások nyújtására szakosodott. Csapata nagy tapasztalattal rendelkezik a webes, mobil és üzleti intelligencia alkalmazások és platformok terén, és Microsoft és IBM technológiákat használ, felhőben vagy helyben.

Széleskörű és kiterjedt tapasztalattal rendelkező csapatuk átfogó szolgáltatásokat nyújt, az üzleti problémák elemzésétől és azonosításától kezdve az optimális megoldás kidolgozásán át a bevezetést követő támogatásig. Termékeik a következők, esFields - Testreszabható SFA mobilalkalmazás a csapattagok és a vezetés számára., Smart Efficient - Együttműködő szoftveralkalmazás, amely integrálja és optimalizálja a szervezet összes műveletét, Pro HR App - Vállalatok HR-folyamatainak áttekintése. Pro HR App, könnyen testre szabható szoftveralkalmazás, amely a különböző HR-folyamatok automatizálására szolgál, négy modult tartalmazó standard verzió: karrierfejlesztés, kérvényezések, adminisztráció és toborzás; támogatja a HR-stratégiát azáltal, hogy áttekintést nyújt az alkalmazottak tevékenységéről, segíti a vezetőket és a csapattagokat a releváns adatok elérésében és az egyes vállalatok igényeinek megfelelő jelentések készítésében.

A következő funkciókkal rendelkezik: Karrierépítés, a vezetők minden egyes csapattag számára kompetencia-lapokat készíthetnek; különböző információk tárolhatók a munkavállalók karrierfejlődéséről, mint például a szolgálati idő, készségek és ismeretek, karriercélok, képesítések és egyéb információk; jelentéseket lehet készíteni, amelyek releváns információkat tartalmaznak, mint például a munkavállaló uralkodó készségei, fejleszteni kívánt ismeretek stb.

Toborzás, a rendelkezésre álló álláshelyekre jelentkezőkkel kapcsolatos információk kezelése; lehetőség az adatbázisban való keresésre olyan kulcsszavak segítségével, mint például a munkavállalók vagy a jelöltek szolgálati ideje, helyzete és mások; tesztek tárolása a jelentkezők számára, amelyek automatikusan generálhatók a toborzó által meghatározott paraméterek szerint: nehézségi szint, tesztelendő tudás, kérdések száma stb, előre jelzi azokat az időszakokat, amikor a toborzási tevékenység intenzívebb. Kérvényezés, a felhasználók a szabadságok minden típusát kezelhetik: betegszabadság, szabadság, távollét, távmunka, üzleti utazás és így tovább; a vezetők az alkalmazáson keresztül hagyhatják jóvá vagy utasíthatják el a kérelmeket - automatikus e-mailt kapnak, amint az alkalmazottak kiválasztják a szabadságnapokat, jóváhagyás után pedig az alkalmazás elkészíti a hivatalos dokumentumot, amelyet ki kell nyomtatni; a felhasználók áttekintést kapnak a szabadságok állapotáról; az alkalmazás értesíti a vezetőket, ha változás áll be az alkalmazottak beosztásában: távmunka, üzleti utak, ügyféltalálkozók és így tovább; elektronikus aláírás kérésre; a megoldás integrálható a munkaidő-nyilvántartó rendszerrel, hogy rögzítse és kiszámítsa az alkalmazottak munkával töltött idejét.

Adminisztráció az adminisztrátori szerepkörrel rendelkező felhasználók komplex adatbázisokat hozhatnak létre, amelyekben különböző információkat tárolhatnak a munkavállalókról, például személyes adatokat, foglalkoztatási dokumentumokat, előéletet vagy munkaköri leírásokat; az alkalmazás a rendszergazda igényeitől függően értesítéseket küldhet a felhasználóknak. Például információkat bizonyos dokumentumok érvényességéről; a felhasználók hozzáférhetnek a vállalat szervezeti ábrájához, amely automatikusan frissül, ha egy alkalmazott új szerepkört kap; lehetővé teszi az ügyvezető számára, hogy különböző mérőszámokat tartalmazó jelentéseket készítsen és ellenőrizzen a munkavállalók megtartási arányáról - a vállalatnál töltött átlagos szolgálati idő, a teljes vagy részmunkaidőben dolgozók száma vagy a megtartási arány.

Ügyfelek, globális jelenlét, az évek során a világ számos országában működő nearshore és offshore vállalatokkal dolgoztak együtt. Ügyfelek különböző iparágakban tevékenykednek 5 kontinensen: Európa (a legtöbb ország), Észak-Amerika (USA, Kanada, Mexikó), Dél-Amerika (Brazília, Kolumbia), Ázsia (Japán, Dél-Korea, Thaiföld, Malajzia, Fülöp-szigetek, Hongkong), Afrika (Egyiptom, Dél-Afrika, Tanzánia). Vállalatok, ágazatok: Samsung, Microsoft, OTP, L'oreal, ING, Philips, Vodafone. Szolgáltatások a cég által: Web&Mobile Dev, Üzleti intelligencia, IT tanácsadás, Outsourcing, Támogatás&Karbantartás, UX / UI tervezés

5.4 HR Systems

A HR Systems professzionális szolgáltatásokat kínál minden partner HR igényeinek kielégítésére. A következő funkciókkal rendelkezik, toborzás és kiválasztás területén megértve az egyes partnerek sajátos igényeit, tanácsot adnak a piaci realitásokkal kapcsolatban, majd elindítják a toborzási folyamatot a legmegfelelőbb jelöltek azonosítása és kiválasztása érdekében.

A leghatékonyabb keresési csatornákhöz való hozzáférés segít abban, hogy a vállalt projektekre azonnal reagálni tudjanak, és a HR Systems tanácsadóinak szakértelmével sikerül megkönnyíteni a leendő alkalmazottak beilleszkedési folyamatát. Ideiglenes munkaszolgáltatás ideiglenes alkalmazottak toborzása a készségek, kompetenciák és képességek azonosításával, kiválasztásával és tesztelésével. a jelöltek motivációja partnereink igényeinek megfelelően, a munkaszerződések kezelése a munkaügyi jogszabályoknak megfelelően, a bérszámfejtés előkészítése, biztosítva az adatfeldolgozás pontosságát a belső politikával összhangban, a szerződés teljes időtartama alatt a kölcsönzött munkavállalók

menedzselési folyamatának irányítása, a hatályos jogszabályoknak megfelelően elvégzett munkáért az ellenőrző szerveknek való megfelelés.

Személyzeti igazgatási szolgálat, egy HR rendszerekkel foglalkozó tanácsadó, aki a teljes személyzeti adminisztrációs folyamatért, valamint az ügyfélnek nyújtott jogalkotási tanácsadásért felel, a munkaszerződések kezelése a munkaügyi jogszabályoknak megfelelően, az ideiglenes alkalmazottak adminisztrációs folyamatának irányítása a munkaszerződés teljes időtartama alatt, a hatályos jogszabályoknak megfelelően az elvégzett munkával kapcsolatban az ellenőrző szerveknek való megfelelés. Bérszámfejtési szolgáltatás egy HR rendszer tanácsadó, aki a teljes bérszámfejtési folyamatért felelős, valamint tanácsadással foglalkozik, az ügyfélnek nyújtott jogalkotási tanácsadás, a havi adatok feldolgozása, mind a kiszámítható, mind a kiszámíthatatlan adatok, a bérszámfejtés elvégzése, a bérkimutatások elkészítése és a fizetési bizonylatok generálása, a bérkötelezettségek kifizetéséhez szükséges banki fájlok létrehozása és feldolgozása, kimutatások készítése, iktatása, a társadalombiztosítási járulékokról szóló számviteli bizonylatok elkészítése, a bérszámfejtési tevékenységekre jellemző jelentések készítése, a jogszabályok aktualizálása, segítségnyújtás az ügyfél telephelyén végzett bérszámfejtési ügyekkel kapcsolatos hatósági ellenőrzésekhez.

Outsourcing, kiszervezési szolgáltatás révén a HR Systems tökéletes projektmenedzsment-megoldást kínál. Szakosodott csapatokkal átveszik egy teljes tevékenységet vagy az ügyfelek munkafolyamatait, a projektek átvételekor meghatározott teljesítményértékelési kritériumok teljesítését követően. A kiszervezési szolgáltatás igénybevételével a partnerek növelhetik gazdasági teljesítményüket a versenyképes üzleti környezetben.

Szervezeti piaci tanulmányok, a HR Systems szociológiai tanácsadói különböző témákban vagy területeken végeznek piackutatásokat és tanulmányokat, amelyek adatokat szolgáltatnak és hasznos eszközök a partnercégek számára. A bérkutatás és a munkaerő-piaci kutatás két hatékony eszköz minden vállalat számára a HR-politika kialakításában egy olyan piacon, ahol egyre szűkebb a munkaerő. A külső környezet megértését célzó tanulmányok mellett, olyan tanulmányokkal is foglalkoznak, amelyek az egyes szervezetek belső környezetét célozzák meg: munkavállalói elégedettségi tanulmányok, a munkavállalók elkötelezettségét és megtartását vizsgáló tanulmányok, szervezeti kultúra és kommunikáció tanulmányok, munkáltatói márkaépítési tanulmányok. Ágazat, amelyekben jelen vannak, elmondásuk szerint a gazdaság minden területén jelen vannak.

5.5 Human Rise

A Human Rise Agency kizárólag az IT-iparban toboroz. A toborzás típusaként a közvetlen és stratégiai IT-toborzást választják (minőséget adunk, nem mennyiséget). Csak releváns profilokat kap az ügyfél. Az, ügyfelet összekötik a jelölttel, kapcsolatot vesz fel, és tart velük, nem csak hozzáférést biztosít a profilokhoz.

Alaposan megvizsgálják, hogy az ügyfél, mint szervezet ki is valójában, és mire van szüksége. Emberi és személyre szabottan dolgoznak. Mindig azt keresik, mit tehetnek jobban, egyik toborzási kampánytól a másikig. Időt spórol az ügyfél idejére. Őszintén elismerik, ha nem jön össze a dolog, és időben félreállnak az útból.

Szánnak időt arra, hogy jól megismerjék az ügyfelet. Gyakran auditálnak, és tanácsadási útmutatással érkeznek. Partnerévé válnak a munkaerő-felvételben. Átfogó HR-jelentéseket kap a kliens - ezek részletes személyes és szakmai értékelést tartalmaznak.

Toborzás: A Human Rise így segíthet minden egyes ügyfelének: Kizárólag IT toborzással foglalkoznak (sourcing, HR szűrés), több mint 11 éves tapasztalattal rendelkezünk ezen a területen, tech Connectorok házon belüli csapata, egyénre szabott felvételi folyamatot kínálnak, sokat testreszabnak és kreatívan írnak, átfogó jelölt HR jelentés szituációs interjúval (csak a megfelelőket kapja meg), őszinte havi tevékenységi jelentés, folyamatos visszajelzést kérnek a jelöltektől és Öntől - a próbaidő lejártáig

5.6 Integrisoft- HR CARES

A HR CARES a digitális technológiákra épül, és segíti a vállalatokat az emberi erőforrások és a bérszámfejtés kihívásainak hatékony kezelésében. Az alkalmazás tartalmazza az organogramot, az elektronikus munkaügyi dossziét, előre meghatározott jelentéseket és teljesen konfigurálható és rugalmas bérszámfejtést. Az alkalmazás könnyen integrálható más rendszerekkel is, mint például az ERP rendszerekkel. Funkciók amelyekkel rendelkeznek: szervezeti struktúra, bérkapcsolatok és munkaköri leírások kezelése, alkalmazottak és személyes adatok és dossziék kezelése, automatizált kommunikációs folyamatok (pl. e-mail értesítések különböző eseményekről, mint például a korhatár miatti nyugdíjazás miatti munkaszerződés megszűnése, pozícióváltozások, szolgálati idő változások, próbaidő befejezése, béres cédulák), több szempontú keresés, személyre szabott jelentések generálása, amelyek a felhasználó szintjén szűrt adatokat tartalmaznak. Jelentés formátumok: .doc, .xls, .pdf, valós bérelszámolás-szimulációk az alkalmazottaknak járó juttatásokkal, a költségvetés

elkészítéséhez szükségesek, adatok kezelése az elektronikus munkaidő-nyilvántartásról, a pihenőnapokról/orvosi szabadságokról, levonásokról, nyilatkozatokról és helyzetekről harmadik felek felé, nem felhasznált pihenőnapok kezelése évente. Űrlapok létrehozása szerződésekhez, igazolásokhoz stb. Adatok exportálása más alkalmazásokhoz különböző formátumokban.

Van külön egy cares salarizare rendszer is ami egy bérszámfejtő rendszernek felel meg ami az alábbi funkciókkal egészül ki: Bérszámfejtés és járulékszámítások teljes körű kezelése. Rugalmas paraméterezés és automatizált számítási formulák a bérek, pótlékok, prémiumok, levonások stb. számításához.

Automatikus jegyzőkönyvek generálása és továbbítása. Különböző jelentések készítése bankoknak és állami intézményeknek. Bérszámfejtés több fizetési állapotra és csoportra, időintervallumokkal. Fizetéstől nettóig terjedő bérszámfejtési kimutatás készítése. Bérfizetési levonások programozása időintervallumokra. A szoftvert leginkább a helyi és állami közigazgatásban tevékenykedő intézményeknek ajánlják illetve IT cégeknek.

5.7 Nexus

Növeli a humánerőforrás-gazdálkodás termelékenységét. A Nexus Human Resources számítógépesíti a szervezeten belüli emberi erőforrások biztosítására, fejlesztésére és fenntartására irányuló valamennyi tevékenységet. Céljuk, hogy a leghasznosabb és legkönnyebben használható eszközöket nyújtsuk e tevékenységek racionalizálására és automatizálására. Funkciói: Az álláshelyek szervezeti ábrája, a beosztásokat grafikus diagram vagy szabad lista készítésével lehet kezelni. Melléklet: alkalmazottak, béralap, munkaszerződések, munkaköri leírások, üres álláshelyek. Post form, katalógus a munkaköri leírásokkal.

A munkaköri lapok és teljesítménykritériumok gyors összekapcsolása a munkavállalókkal a betöltött pozícióiknak megfelelően. Munkavállalói értékelés, az egyes alkalmazottak teljesítménykritériumainak és célkitűzéseinek rendszeres értékelése a munkavállalók motivációjának és versenyszellemének növekedéséhez vezet. Személyi adatok, konfigurálható kritériumok és attribútumstruktúrák az alkalmazottak személyi adatainak és a beérkező önéletrajzoknak a tárolására. Az önéletrajzok API-importja online űrlapokból. Szabadságtervezés ,a teljes folyamat a szabadságkérelem digitális elhelyezésétől annak jóváhagyásáig a már meglévő ütemtervek lekérdezésével. Natív integráció a Nexus Human Resources natívan integrálódik kiegészítő alkalmazásainkkal: bérszámfejtés, munkaidő-

nyilvántartás, HR Self Service, Robo Nexy, Info Manager, ERP, CRM stb. Folytassa a keresést funkció, előre meghatározott opciókkal közvetlenül a weboldalaról lekérheti az űrlapokat, hogy elkerülje az önéletrajzok kézi feldolgozását és a követelményeknek nem megfelelő jelentkezések interjúztatását.

A költségek levonása, csökkentheti a harmadik féltől származó költségeket és/vagy az átfutási időt bizonyos tevékenységek automatizálásával: munkaszerződések, kiegészítések, munkaköri leírások, személyzeti értékelések, önéletrajzok feldolgozása. Könnyen testreszabható, a Nexus Human Resources moduljait kifejezetten úgy terveztük és építettük meg, hogy azok bármilyen típusú szervezethez és szervezethez integrálhatók, adaptálhatók és testre szabhatók legyenek. Ágazatok amelyekbe megjelenik: minden ágazatot lefed.

5.8 Colorful.hr

A colorful.hr platformon keresztül a Romanian Software segít a vállalatoknak a HR-folyamatok megújításában, a teljesítmény- és növekedési célok eléréséhez szükséges eszközöket biztosítva: bérszámfejtés, elektronikus munkaidő-nyilvántartás, toborzás, munkaerő-kezelés, képzés, készségértékelés, munkavállalói személyes tér, belső kommunikáció, dokumentumkezelés, költségvetés, HR-analitika, IRIS - a virtuális asszisztens a HR számára, utazás, mobil alkalmazás. Funkciók, amelyekkel rendelkezik, a humánerőforrás fő funkciói – HR, munkavállalói akták kezelése, munkahelyi akták kezelése, pályázatok kezelése, bérszámfejtés, szabadságkezelés, teljesítményértékelő lapok kezelése, munkavállalói értékelés (360 visszajelzés). Kiegészítő szolgáltatások: bérszámfejtés és személyzeti menedzsment kiszervezése, toborzás és munkaerő-kölcsönzés, munkajogi tanácsadás és adóügyi segítségnyújtás. Ágazatok amelyekben szerepe van: minden ágazat.

5.9 Pluriva HCM

A Pluriva HCM (Human Capital Management) egy nagy teljesítményű HR szoftver, amelyet a HR&Payroll részlegek számára fejlesztett ki egy 100%-ban romániai cég. A Pluriva HCM segítségével a HR osztályok az egyik első olyan online platformon szállított HR szoftver előnyét élvezhetik, amely laptopról vagy számítógépről, valamint mobilról vagy táblagépről is elérhető. Bérszámítás, személyzeti adminisztráció, önkiszolgálás vagy elektronikus munkaidő-nyilvántartás - mindez egyetlen online alkalmazásban, amely a humánerőforrás-kezelésre szánt modulokból áll. Külön bérelhető modulok jelennek itt meg, személyre szabva, hogy melyik vállalatnak mire van szüksége.

Személyzeti adminisztráció: A Pluriva HCM HR alkalmazás személyzeti adminisztrációs modulja olyan vállalatok számára készült, amelyek szeretnék racionalizálni a HR részlegük tevékenységeit és csökkenteni a napi bürokráciát. A Pluriva HCM megoldás automatikusan generálja a munkaszerződéseket, munkavállalói igazolásokat, kiegészítő dokumentumokat vagy munkaköri leírásokat, és az összes munkavállalói dokumentumot egyetlen elektronikus adatbázisban tartja. A HR-osztályok számára készült teljes körű megoldással valós időben hozzá lehet férni minden szükséges információhoz. A személyzeti adminisztrációs modulban található összes információ valós időben, bármilyen eszközzel, helytől függetlenül elérhető, és biztonságos mappákban tárolódik, amelyekhez csak az arra jogosult személyzet férhet hozzá. Függetlenül attól, hogy hány alkalmazottja van a vállalatának, automatikusan, másodpercek alatt létrehozhat minden további okiratot, igazolást vagy más típusú dokumentumot. A Pluriva HCM-ben bármilyen típusú változót importálhat az általunk tervezett Excel-sablonok segítségével, amelyek tartalmazzák a bérszámításhoz szükséges összes információt és még sok mást is. Végül, a Pluriva HCM megoldás olyan vállalatoknak is szól, ahol a munkavállalók több nemzetiségűek, és több nyelven is használható. Az ezekre és azok elosztására vonatkozó információk elektronikusan központosítva vannak, és a hozzáférési jogokkal rendelkező felhasználó bármikor hozzáférhet hozzájuk. Ezzel a központosítással vonzó bércsomagokat állíthat össze a munkavállalók számára, a munkakör eredményeitől vagy igényeitől függően. Hozzájárulhat a legjobb alkalmazottak motiválásához azáltal, hogy jutalmazza teljesítményüket, és képes lesz arra, hogy a vállalat üzleti céljait a valóságba átültesse.

A modul közvetlenül kommunikál a Pluriva HCM Employee Portal moduljával, minden egyes juttatás vagy erőforrás megtalálható az azokat igénybe vevő munkavállaló fiókjában. A munkavállaló hozzáférhet minden információhoz, amelyet központosítva és frissítve a Javadalmazás és juttatások modulban talál. Kompetenciák, a Pluriva HCM szoftvermegoldáson belül a Kompetenciák modul célja, hogy központosítsa a munkavállalók tudását, és naprakész állapotot kapjon készségeikről, képességeikről és tanúsítványaikról. A Pluriva HCM HR-alkalmazás e komponense átfogó eszköz a kompetenciák vizsgálatára és nyomon követésére, amely hozzájárul ahhoz, hogy az alkalmazottak a képességeik figyelembevételével hatékonyan oszthatók be a vállalaton belüli optimális pozíciókba. Azokban a vállalatokban, ahol több nyitott projektben folyik a munka, az alkalmazottak a képességeiknek és a folyamatban lévő projektek igényeinek megfelelően oszthatók el és

oszthatók be. A készségeket a felelős munkatársak adják meg az alkalmazásban, és típus, kategória és időszak szerint rendszerezve.

Kompetenciák modul hozzájárul a munkavállalók vállalati követelményeknek megfelelő fejlesztéséhez és a tehetségek azonosításához. Hozzáférs-ellenőrzés A Pluriva HCM HR-alkalmazás Hozzáférs-ellenőrzés modulja lehetővé teszi a vállalat munkavállalói hozzáférsi rendszereivel való integrációt a munkaidőre vonatkozó információk továbbítása érdekében.

Az Access Control modul a jelenléti listák napi szinten helyesen készülnek el, és automatizálhatja a készítés folyamatát. A modul egyben olyan eszköz is, amely megszünteti a jelenléti ívek papírra történő kitöltésének és a felelős személyzet általi ellenőrzésének hagyományos módját. A Pluriva HCM-ben generált jelenléti listák lehetnek azok az alapinformációk, amelyekből a HR-osztály vezetői összeállíthatják a havi munkaidő-nyilvántartásokat. A Pluriva HCM-ben vezetett jelenléti ívek nyomon követésével biztos lehet abban, hogy az alkalmazásban szereplő adatok helyesek, nyomon lehet követni az alkalmazottak tevékenységét és a munkahelyen töltött időt, és adott esetben jelentéseket tekinthet meg az alkalmazottak munkahelyekhez való hozzárendeléséről. Tanfolyamok, azon vállalatok számára, amelyek eszközt szeretnének alkalmazottaik képzéséhez, a Pluriva HCM tartalmaz egy online eLearning platformot, amely bármilyen típusú és bármilyen területre vonatkozó tanfolyamok szervezésére szolgál.

A tanfolyamokon szerzett tudás tesztelése a tanfolyam végén és bizonyos számú elolvasott oldal után is elvégezhető. A Pluriva HCM-ben kifejlesztett többi modulhoz hasonlóan a munkatársak által elolvasott oldalak számáról szóló jelentéseket is meg lehet tekinteni, valós időben, vagy jelentéseket is be lehet állítani különböző tanfolyami oldalakon eltöltött másodpercek számáról. A Tanfolyamok modul folyamatosan hozzájárul az alkalmazottak teljesítményének javításához és növeléséhez az egyes tanfolyamokban létrehozott tesztelési eszközök, a leckék és a végén feltett kérdések segítségével.

Értékelések, a Pluriva HCM Értékelések modulját azzal a céllal tervezték, hogy lehetővé tegye saját értékelési programok konfigurálását a munkavállalók vagy a különböző pozíciókba pályázók számára. Minden értékelési tervet a vállalatnál az alkalmazottak növekedéséért és teljesítményméréséért felelős személyek dolgoznak ki. Az Értékelések modul úgy lett kialakítva, hogy mind a vezetők, mind az értékelendő munkavállalók hatékonyan

használhassák, valamint, hogy elektronikusan központosítani lehessen az összes értékelési tevékenységet vállalati szinten és annak időzítését.

A Pluriva HCM megoldás az egyes részlegekre vagy munkavállalói csoportokra tervezett értékelési formanyomtatványok kidolgozásával lehetővé teszi a munkavállalói tevékenységek javítását. Lehetősége van arra, hogy a vállalat érdekeinek és igényeinek megfelelően teljesítményterveket készítsen a munkavállalók számára. Az ebben a modulban generált jelentések segítségével azonosíthatja a vállalat legjobb munkavállalóit, készíthet munkavállalói ranglistákat vagy rangsorokat.

Teljesítménymutatók, a Pluriva HCM HR és bérszámfejtés alkalmazás Teljesítménymutatók összetevője a munkatársak teljesítményének nyomon követésére és javítására, valamint a munkatársak fejlődésének stratégiai irányítására szolgál.

A Pluriva HCM Indikátorok modulja lehetőséget nyújt az összes munkavállalói teljesítmény és azok alakulásának nyomon követésére. A szükséges adatok és információk a Pluriva HCM és a Pluriva ERP alkalmazások más moduljaiból származnak, így egy helyen, központosítva és könnyen nyomon követhetők.

Munkavállalói önkiszolgáló portál: Az Employee Self Service modul - Employee Portal a Pluriva HCM HR alkalmazás része, és támogatást nyújt a vállalat alkalmazottai számára a HR részlegekre jellemző dokumentumok vagy információk megszerzéséhez. A Munkavállalói Portált a munkavállalók használják szabadságkérelmek kezdeményezésére vagy dokumentumok letöltésére, csökkentve ezzel a HR osztályok jóváhagyására és kitöltésére fordított időt. A Munkavállalói portál kommunikációs eszköz a HR-osztályok és a munkavállalók között, megkönnyíti az információátadást, és személyes munkavállalói profillal látja el a munkavállalókat. Valamennyi munkavállaló adatait valós időben megtekinthetik, hozzáférhetnek az általuk igénybe vett szabadságnapok számához, a kapott vagy kapandó fizetések összegéhez, a személyi aktáikban lévő dokumentumokhoz vagy a fizetési bizonylatokhoz.

Bérszámfejtés , a bérszámfejtés a HR-osztály munkájának alapvető eleme. A bérek, juttatások, prémiumok és egyéb juttatások képezik a romániai HR osztályokon kidolgozott valamennyi munkaszerződés alapját. Ezért a Pluriva HCM Bérszámfejtés modulja teljes körű megoldást nyújt a bérszámfejtéshez, amely csökkenti a bérszámfejtésre fordított időt, kiküszöböli a hibák kockázatát a munkavállalók fizetése során, és automatikusan 100%-ban helyes bérelszámolásokat készít, figyelembe véve a hatályos jogszabályokat. A Bérszámfejtés

modul olyan bérszámfejtő részlegeknek szól, amelyek olyan bérszámfejtő alkalmazást keresnek, amely automatizálja a bérszámfejtési folyamat nagy részét azáltal, hogy automatikusan átveszi a munkavállalók pénzügyi kompenzációját, a levonásokat és az időszámítást.

Ágazatai: Forgalmazás, szolgáltatások, kiskereskedelem, számvitel, humán erőforrás, online bolt, élelmiszer, berendezések, termelés.

5.10 Sage

A Sage HR szoftverfejlesztési program, funkciói: Core HR, eSignature - Az eSignature funkció lehetővé teszi, hogy Ön és csapata elektronikusan aláírja a dokumentumokat. Ha a dokumentumot több aláíróval kell megosztania, akkor a címzett hozzáadása opció kiválasztásával könnyedén hozzáadhat további neveket.

Közlemények - A Sage HR bejelentések funkcióját úgy tervezték, hogy segítsen a fontos híreket gyorsan megosztani az egész vállalattal. Szervezeti diagram - Vállalata szervezeti ábrája automatikusan felépül annak alapján, hogy melyik alkalmazott kinek tartozik beszámolási kötelezettséggel. Egy új recept hozzáadása megnyitja az egyéni munkafolyamat-építőt egy egyszerű, mondatos formában.

Pontos és szervezett HR adatbázis - Tárolja a munkavállalói információkat és könnyedén hozzáférhet hozzájuk, amikor csak szükséges. Egyéni mezők - Bármilyen típusú egyéni adat létrehozása és tárolása. Részletes vállalati adatok - Teremtsen átláthatóságot csapatán belül egy közös szabadságnaptárral. Van olyan funkció, amely kiválasztja, hogy a kollégák milyen információkat láthatnak egymásról. A második funkciója a szabadság kezelés, megosztott naptár. Több felhasználó bármely eszközről hozzáférhet ugyanazokhoz a naptáradatokhoz, hogy a csapatmegbeszéléseket ütemezni lehet, a projekttervezést és az erőforrásokat kezelje. Munkavállalói önkiszolgálás - Minden munkavállaló hozzáférhet a fiókjához, hogy megnézze egyenlegét, szabadságot kérjen, lássa, ki van távol, és gyorsan hozzáférjen a fontos vállalati információkhoz.

Egyéni jóváhagyási munkafolyamatok – Ellenőrizni lehet, hogy ki hagyja jóvá a szabadságkérelmeket vagy választja ki a helyettesítőket - az egyéni munkafolyamatok könnyen beállíthatók és könnyen nyomon követhetők az egyes alkalmazottak tevékenységei. Bárhonnan tudja engedélyezni a szabadságot - A szabadnapok jóváhagyása egyszerű - a vezetők közvetlenül e-mailben, a Sage HR mobilalkalmazásból vagy akár a Slackről is megtehetik.

Részletes jelentések - A részletes szabadságjelentések készítése gyors és egyszerű. Harmadik a teljesítmény, célok / OKR.

Visszajelzés 360 - A munkavállalók 51%-a úgy véli, hogy a teljesítményértékelések helytelenek. A 360 visszajelzés eloszlatja az elfogultság gyanúját, lehetővé téve az alkalmazottak számára, hogy a kollégáktól, vezetőtől és beosztottaktól származó, az év során átlátható módon összegyűjtött információk segítségével holisztikus képet alkossanak saját teljesítményükről.

Személyes találkozók - A hagyományos és diszkrét egy-az-egyben tervezéssel a vezetők felépítik és kikövezik azt az utat, amelyet az alkalmazottaknak választaniuk kell ahhoz, hogy feljebb lépjenek a ranglétrán. Felmérés - A Sage HR felmérések névtelenül, mobileszközökön kitölthetők és összesítik a dolgozók véleményét, hogy segítsenek felmérni a tehetségek elégedettségét és elkötelezettségét.

Gyors visszajelzés - Lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy néhány kattintással megismerjék a bizalmi emberek véleményét, vagy bárkit megdicsérjenek a vállalaton belül. Negyedik a beosztástervezés, interaktív beosztástervezés - Műszakok hozzáadása, szerkesztése, áthelyezése és másolása.

Ötödik, munkaidő-nyilvántartások, felhasználóbarát felület - Egyszerű és könnyen használható felület a ledolgozott órák beállításához és a munkaidő-nyilvántartás benyújtásához a vezető jóváhagyásához. Az alkalmazottak az időszak végén (pl. hetente vagy havonta) jóváhagyásra benyújthatják munkaidő-nyilvántartásukat. A jóváhagyott munkalapok összevonhatók egy kollektív jelentésbe, amelyet a bérszámfejtő részleg (külső vagy belső szolgáltató) használhat.

Automatikus frissítések - ha a munkavállaló távol van, a munkaidő-nyilvántartás automatikusan tükrözi ezt. Neki csak annyi a dolga, hogy jóváhagyásra benyújtja. Jóváhagyási folyamatok.

A következő a kiadások, automatizálja a kiadások nyilvántartását - Azonnal költségnyilvántartássá alakítja a bizonylatokat. A Sage HR a bizonylatok beolvasásától a kifizetésig automatizálja a költségelszámolási folyamat minden lépését. Telefonos alkalmazás - A munkavállalók mobiltelefonjuk segítségével nyújthatják be jóváhagyásra a kiadásait.

A hetedik funkció a toborzás, egyszerű jelöltkezelés. Egyszerű drag and drop felülettel vizualizálni lehet a jelentkezéseket, hogy könnyedén megszervezze, nyomon kövesse és racionalizálja a teljes toborzási folyamatot. Egyedi céloldalak - Tegye kiemelkedővé vállalatát

és vonzza a legjobb tehetségeket egy egyedi céloldallal, amely egyedi kampányokat tartalmaz és új funkciókat népszerűsít. Interjú ütemezés - Interjúk ütemezése a jelöltekkel közvetlenül a rendszerből és automatikus szinkronizálás az Outlook naptárral.

Személyre szabott. Könnyen azonosítható, hogy ki rendelkezik az egyes szerepkörökhöz legjobban illeszkedő készségekkel és tulajdonságokkal.

Részletes jelentések - Teljesítési idő, felvételi sebesség, aktivitás, barátok ajánlása és egyéb jelentések - Lehetővé teszi, hogy jobb és megalapozottabb felvételi döntéseket hozhasson a használható információk segítségével. Jelentés, HR Dashboard - Méri a munkatermelékenység, a jelenlét és a hiányzások százalékos javulását, meghatározza az okokat és értékeli a költségkihatásokat. Meghatározza az elfogadható kompetenciaszinten dolgozó személyzet arányát. Ezek a mutatók mélyebb betekintést nyújthatnak a szervezeten belüli termelékenységi szintekbe, valamint a termelékenységhez hozzájáruló tényezőkbe. Szám - Az alkalmazottak időbeli fejlődése, tetszőlegesen szűrhető. Megszűnési arány - Az alkalmazottak felmondási arányáról szóló jelentések csapatonként vagy helyenként.

Ágazatok, ügyfelek: Miele, Entercom, airBaltic, Roche, Deloitte.

5.11 SeniorHCM

A SeniorHCM egy olyan HR-szoftver, amely a teljes munkavállalói fejlődési ciklust kezeli, a toborzástól a nyugdíjazásig. Az alkalmazás leegyszerűsíti a HR-szakemberek munkáját, és segít digitalizálni a toborzás, a bérszámfejtés, az időszámítás és a személyzeti adminisztráció folyamatait, a HR-menedzsmenteszközök területén alkalmazott legmodernebb technológiák segítségével.

Funkciói: Menedzsment, a szervezet struktúrájának és a meglévő szerepeknek a kezelése, vállalati szervezeti diagram, a szervezeten belüli szerepek katalógusa, a személyzet elemzése részlegek szerint, kompetencia-mátrix feltérképezése.

Bérszámfejtés: gyors és egyszerű hozzáférés a fizetés kiszámításához szükséges összes információhoz, munkaidő és jelenléti ív az alkalmazottak és munkatársak számára, automatikus betegszabadság-számítás, időgazdálkodás, automatikus 112-es bevallás, testreszabható jelentéskészítés, szoftver konfiguráció, egyéni konfiguráció a számítási elemekhez.

Elektronikus időmérés: gyorsabb és teljesebb jelentések az alkalmazottak és munkatársak számára, bármilyen munkarend kezelése, mobil munkaidő-óra alkalmazás, automatizált munkaidő-nyilvántartás kezelése.

Toborzás: ön kezeli az összes jelölt történetét, az önéletrajz beérkezésétől a felvételi eljárásig, kezeli a jóváhagyási munkafolyamatot, a toborzási források integrált kezelése, fejlett jelentéskészítés, digitalizálja a toborzási folyamatot, beépítés kezelése, személyes adatok és GDPR-megfelelés, mobil eszközökön való használat.

Munkavállalók beillesztése, a leendő munkavállaló teljes beilleszkedési tevékenységének központosítása, automatizálja a folyamatokat, automatikusan generálja a munkaszerződést szerződéssablonok alapján, a szervezeti ábra automatikusan feltöltődik, figyelembe véve a beszállási úrlapon szereplő információkat, az integrációs tevékenységek kezelése, központosítja a teljes emberi erőforrás beilleszkedési tevékenységet szervezeti szinten, tiszta képet nyújt az összes felvett személyről

Személyzeti adminisztráció, az összes alkalmazott és munkatárs dokumentációjának kezelése, adminisztrációs menedzsment - az elektronikus munkavállalói aktát bármikor elérhetővé teszi, és lehetővé teszi az összes munkavállalói adat egyszerű kezelését, több vállalat adminisztratív kezelése - több vállalat szerződései is kezelhetők, és egy vállalati címtár is kialakítható. Személyzeti tevékenységek kezelése - itt minden személyzeti adminisztrációs tevékenység központosítva van, egy szervezet vagy vállalatcsoport szintjén.

Hatékony menedzsment: minden alkalmazottat a vállalati célokhoz igazítani és teljesítményüket mérni, a célok összehangolása, automatizálja a visszajelzések gyűjtését, teljesítménymenedzsment, kompetenciák összehangolása, az értékelési folyamat irányítása

Tréning: a felhasználó irányítja a szervezet képzési tevékenységét, visszajelzés a programokról, a képzési programok irányítása, a képzési tevékenységek irányítása, HR-folyamatok automatizálása, a jóváhagyási munkafolyamat optimalizálása

Jelentés és elemzés: Gyorsan hozzáférhet a központosított adatokhoz mindenről, ami az osztályon történik, adathozzáférés és -elemzés - minden adat bármikor, bármilyen internetkapcsolattal rendelkező eszközről elérhető, vonzó képek vagy grafikonok formájában. HR-jelentések létrehozása és terjesztése - Az adatok rugalmas HR-jelentésekké dolgozhatók fel különböző nézőpontokból, hogy gyors és megalapozott döntéseket hozhasson.

5.12 Sincron HR Software

A Sincron HR Software egy olyan szoftver, amely a humánerőforrás-menedzsmentet automatizálja és optimalizálja. Az alkalmazás lehetővé teszi a gyors és hatékony munkaerő-felvételt, az adatok kezelését és az adminisztrációt. A Sincron HR Software egy teljes körű megoldás az emberi erőforrások kezelésére a digitális korban. A szoftver segítségével könnyedén kezelheti a munkaidőt, a bérszámfejtést és az értékelést is.

Funkciók: toborzás, gestionálja a toborzási forrásokat, és lehetővé teszi a gyors kommunikációt a jelöltekkel, hirdetéseket helyez el álláshirdető oldalakon és közösségi médiában, szűrheti az adatbázist több szempont alapján, értékeli a jelölteket a kiválasztás folyamatában.

Onboarding: konfigurálható HR szoftver használata, amely az egyedi beléptetési folyamatokhoz igazítható. Fiókhaználóok számára létrehozhatók bevezető programok az előre meghatározott tevékenységekkel, vagy egyedi tervek állíthatók össze minden új munkatárs számára. Az adminisztratív teendők minimalizálása és a releváns csapattagok automatikus bevonása a folyamatba. Transzparencia és világos kommunikáció a csapatok között, ami növeli a bizalmat és az új munkatársak lelkesedését.

Személyzet adminisztrálása, egyetlen elektronikus dosszié, ahol az összes alkalmazott adata könnyen elérhető. Adatok megjelenítése és használata közvetlenül az alkalmazottak adatbázisában. Elektronikus dokumentumkönyvtár a frissített akták és dokumentumok rendezett tárolásához.

Munkaidő-nyilvántartás: Rugalmas időkezelés lehetősége, különféle munkaidő típusokkal és munkarendekkel, különböző típusú munkaórák külön. Belső jóváhagyási folyamatok beállítása a munkaidők elfogadására. Munkaidők importálása beléptető kártyaolvasóból a felhő alapú HR szoftverbe vagy személyre szabott szabályok létrehozása a bérszámfejtési szabályoknak megfelelően. Költségelosztások repartírozása projektek és költséghelyek szerint, még a pontajkésztés szakaszában.

Bérszámfejtés: automatizált bérszámfejtés, a munkaidők importálása és a bérek, prémiumok, juttatások automatikus kiszámítása a beállított szabályok alapján. Simulációk készítése a bérszámfejtés előtt, hogy megbizonyosodjunk az adatok helyességéről. Rugalmas konfiguráció a prémiumok, pótlékok, juttatások és egyéb szempontok szerint. Automatikus generálás a bérszámfejtési kimutatásoknak és a szükséges adatszolgáltatásoknak (pl. 112-es

nyilatkozat). Testreszabható és változatos jelentések létrehozása a felhasználó igényeinek megfelelően.

Tréning management: Könnyű hozzáférés a digitális tananyagokhoz és az alkalmazottak aktív részvételének elősegítése a tanulási folyamatokban. Részletes nyomon követés a tanulási tevékenységekről, költségekről és fejlődési célokról. Integrációs és beléptetési programok, továbbá kötelező, törvényi előírásoknak megfelelő képzések kezelése. Monitorizálás és emlékeztetők a lejárt vagy hiányzó képzésekről. Más funkciók, amelyek lehetségesek a software használatában: teljesítmény és vélemény felmérés, kommunikáció a szervezet tagjai között, self-service funkció, a szakszervezet tagjainak bármikor engedélyük van a saját adataik kikéréséhez, jelentés és elemzések készítése

Ágazat: A software minden olyan cégnek ajánlva van ahol van HR részleg. A software nyelve angol, illetve elviekben románul is használható.

Felhasználók: Groupe Renault Romania, Dedeman, Farmec, Network One Distribution, Premium Porc, BIA Human Resource Management Services, Humangest Group, iFuture, EMAG, Enel, Kaufland, Profi, Rompetrol, Telekom, Toyota.

6. Következtetés:

A dolgozatban a HR digitalizáció előnyeit mutattam be, illetve az elméleti részben egy részt a kialakulásukról. Ahhoz, hogy az olvasó képet kapjon a témáról külön mutattam be a HR integrált szoftvereket, amelyek a legkeresettebbek az országban. Az első részben az elméleti rész, korábbi kutatások eredményeit dolgoztam fel, amely alapján elmondhatjuk, hogy a technológiai változások az élet minden területén jelen vannak most már és a digitalizáció nagy mértékben hozzájárult, a humán erőforrás fejlődéséhez, megkönnyít a HR szakemberek papíralapú munkáját az új technológia fejlődésével tudják automatizálni a HR-folyamatokat, mint a toborzás és kiválasztás, bérszámfejtés meg a többi. (Leatherbarrow, C., & Fletcher, J. (2018). Introduction to Human Resource Management) Ez azt teszi lehetővé, hogy más folyamatokra fektessék a hangsúlyt, mivel csökkenti az adminisztratív terheket, és az adatvédelem szempontjából is sokkal nagyobb biztonságot nyújt. A kutatás alapján, inkább a fiatalabb generáció nyitott az új innovációkra, az idősebb generáció jobban preferálja a régi papíralapú munkát. A mai társadalomban a digitalizáció elengedhetetlen része a munkának, a termelésnek és az iparnak. Már a 20. század elején megjelent a „taylorizmus”, amely a tömeggyártással foglalkozott. (Palmer et al. (2017)

Ezenkívül a szoftverek kielemezése is sorra került, ezek a rendszerek egyedülállóak és nagyon sok más esetben, integrálják más szoftverekkel is, mindenik vállalat azt keresi, hogy az ő ágazatának megfelelően melyik a legjobb, és a leghatékonyabb szoftverfejlesztési rendszer (colorfulHR., 2022).

7. **Hivatkozások:**

Aallali, R., Ph.D. (2021). Digitalization for Human Resource Management. Egyetem Hassan II, Marokkó.

Alvi, A., Zia-ur-Rehman, M., Umer, S., & Hassan, M. (2021). A Study on Contribution of Digital Human Resource Management towards Organizational Performance. International Journal of Advanced Science and Technology, 30(7), 7027-7036.

Bengtsson, C., & Bloom, M. (2017). it. Ulrich, 1997, 176. o.

Bokor, A. (2009). Emberi erőforrás fejlesztés és munkakör-elemzés. In K. Szárvári (Szerk.).

Fejér, T. (2010). e-HR: Humán Erőforrás Menedzsment elektronikus alapokon. Budapest, Magyarország: Saját kiadás.

Fodor, J., & Tószegi, Z. (2022). Útmutató a könyvtáralapításhoz 2.: A digitalizálás fejlődéstörténete. A személyes adatok és a szerzői jogok védelme a könyvtárakban. Budapest.

Leatherbarrow, C., & Fletcher, J. (2018). Introduction to Human Resource Management.

Majó, Z. (2007). e-HRM: az elektronikus emberi erőforrás menedzsment jelenségvilága.

Zavvalova, E. et al. (2022). The Digitalization of Human Resource Management: Present and Future.

colorfulHR. (2022).

For the URLs, here they are:

<https://www.apthr.ro/#software-hr>

<https://www.pluriva.com>

<https://www.nexuserp.ro/nexus-resurse-umane>

<https://humanrise.ro/>

<https://hrsystems.ro/>

<https://www.exesoftware.ro/ro/produse/pro-hr-app>

<https://www.charisma.ro/en/software-system/charisma-level-1/charisma-human-resources>

<https://eu.sincronhr.com/soft-hr-servicii/>

<https://www.seniorsoftware.ro/hcm-soft-hr-software-resurse-umane/>

<https://www.seniorerp.ro/hrm-soft-resurse-umane/>