



A munkaköri leírások kezelési folyamatának egyszerűsítése

Valószínűleg állíthatjuk, hogy a munkaköri leírások kezelése a humánerőforrás-menedzsment egyik kevésbé inspiráló adminisztrációs feladata. Ennek ellenére ez az egyik legalapvetőbb feladat – és a tehetségek toborzási és menedzselési folyamatának mindenképp kritikus része. Egy minőségi, érthető, naprakész és megfelelő munkaköri leírás képes bevonni a megfelelő jelöltet. Egy hosszú, unalmas, zavaros vagy hiányos leírás ugyanakkor el is tántoríthat egy kiváló jelöltet. És a munkaköri leírásokat sokszor az utóbbiak jellemzik.

Ez a küzdelem nagyon is valóságos. A vállalatok HR szakemberei több száz vagy több ezer állást kezelnek, néha több földrajzi helyen is, azok mindegyikéhez munkaköri leírást kell létrehozni és mindegyiket frissíteni, karbantartani lenne szükséges. Tovább növeli a kihívást az is, hogy a munkaköri leírásokat tartalmazó könyvtárak gyakran hiányosak, vagy nem felelnek meg a szabályozási vagy az iparági és szabványoknak. És ha hozzáadjuk ezekhez a fúziókat és felvásárlásokat – amelyek elég gyakoriak a mai üzleti világban –, a HR csapatok azzal találják szemben magukat, hogy felesleges és elavult munkaköri leírások között

keresgélnek, amelyeket rég rendezni, kategorizálni és frissíteni kellene. Nem csoda, hogy így a munkaköri leírások kezelésének egyszerűsítése szinte minden HR-es kívánságlista tetejére kerül, és ez a lista aztán egy CIO vagy CHRO postafiókjában landol.

Az újonnan felvett személyek több mint 60%-a nyilatkozott úgy, hogy úgy érzi, új munkahelye eltér attól, amit az interjúfolyamat alapján várt.

A pontatlan vagy rosszul definiált munkaköri leírásoknak negatív hatásuk van, és a HR minden aspektusára kihathatnak, beleértve a javadalmazást és a toborzást is. A többség – több mint 60 százalék – azt mondja, úgy érzi, új munkája eltér attól, mint amit az interjúfolyamat alapján várt. Miért fontos ez? A tanulmányok közvetlen kapcsolatot mutatnak a munkaerő-felvétel alatti lemorzsolódás és a vállalat ennek felróható többletköltségei között, amelynek a mértéke egy

alkalmazott éves fizetésének akár ötszöröse is lehet. Végső soron a munkaköri leírások megírása nem izgalmas, és a könyvtárának naprakészen tartása sem mindig tűnik prioritásnak, de a munkaköri leírások kezelése óriási szerepet játszik egy progresszív HR stratégiában és kritikus fontosságú egy szervezet sikerében.

Soha nem volt még jobb alkalom a HR vezetők számára, hogy azonosítsák, a munkaköri leírások kezelésének mely aspektusaival küszködnek, és olyan tervet dolgozzanak ki, hogy eltávolítsák a gördülékeny működés útjában álló akadályokat. Ennek a folyamatnak kulcsfontosságú része a lehetséges technológiai megoldások megtalálása, amelyek segíthetnek kiküszöbölni az akadályokat, és enyhíteni a szervezeti kihívások miatt érzett stresszt. A kompenzációs csapatok felhatalmazása a munkaköri leírások kezelésére, és egy hatásos menedzsment eszköz biztosítása a szervezet megfelelőségének és versenyképességének megőrzésében egyértelműen segíti őket, valamint biztosítja, hogy a toborzási csapatok könnyen megtalálják az idő, az erőfeszítés, a ráfordítás és

a fluktuációs költségek mérséklésének lehetőségeit, amely mindenképpen nyereséget hoz a vállalat számára.

Az alábbiakban áttekintjük azokat a közös kihívásokat, amelyekkel a szervezetek szembesülnek a különböző iparágakban, majd megmutatunk néhány technológiai megoldást, amelyek segíthetnek, valamint áttekintjük, hogy a szervezetek milyen sikereket érhetnek el mindezek eredményeként.

Munkaköri leírás kihívásai a szervezetek számára

Napjaink túlzottan versengő, jelöltek által irányított munkaerő piacán a szervezetek többek között a tehetségihiány, a készségihiány és a megfelelési problémák okozta nyomással küzdenek. A HR felelős az infrastruktúra kiépítéséért, amely vonzza a megfelelő tehetségeket, és könnyíti ezeket a nehézségeket. A munkaköri leírások jelentik az első érintkezési pontot a potenciális alkalmazottak számára, és ha pontatlanok, hiányosak,



vagy nem megfelelőek, a szervezetek egy sor olyan kérdést generálnak, amelyek negatívan befolyásolhatják a vállalati működés minden aspektusát a kultúrától a profitabilitásig. Ahhoz, hogy jobban megértsük, mit tapasztalnak a szervezetek HR szakemberei, először meg kell értenünk, milyen kihívásokkal néznek szembe. Ezek a következők:

Komplex manuális munkaköri leírás kezelési folyamatok.

Míg a legtöbb szervezet a HR technológiák felé fordult más kihívások kezelésében, a jó minőségű munkaköri leírások elkészítése gyakran nem prioritás a HR technológiai listán. A munkaköri leírások elkészítése nagyrészt továbbra is egy igen időigényes manuális folyamat, és ezt nem mindenki tudja megfelelő alaposággal megtenni. Sok vállalat munkaköri leírás könyvtárat hoz létre az új pozíciókra használt munkaköri leírásainak tárolására annak reményében, hogy kiküszöbölik az időigényes létrehozási folyamatot. Nem ritka azonban, hogy a munkaköri leírások „félremennek”, ha nem értékelik, finomítják, ellenőrzik, és nem tartják folyamatosan naprakészen azokat az aktuális szabályozásnak és gyakorlatnak megfelelően. A munkaköri leírások és a munkaköri leírás-tárak hatékony menedzselésének hiánya időpazarlást és magasabb toborzási folyamatok költségeit eredményezhet.

Költséges eredménytelenség nyitott pozíció indításakor. A vállalati szervezetek nyitott pozícióira vonatkozó munkaköri leírások nem olyanok, amelyeket valaki csak úgy feldobhat egy webhelyre. Felülvizsgálati ciklusok és jóváhagyások kell hogy legyenek a folyamatban, amelyeknek az egész szervezeten végig kell menniük. A munkaköri leírások gyakran az egyes szervezeti egységeken belüli silókban vannak, ami költséges fennakadásokat és késéseket okoz. A kapkodó jóváhagyások pedig problémákat okozhatnak a toborzóknak. Ez aztán további belső gondokat is okozhat, pl. irreális elvárásokat tartalmazó állások-leírásokat, mert a toborzóknak nincs idejük szűkíteni a menedzserek felvételi kívánságlistáit, és nem férnek hozzá az ellenőrzött, pontos munkaköri leírásokhoz sem. Egy gyors Google keresés pl. azt is mutatja, hogy a munkaerőt kereső menedzser-toborzó kapcsolatok rendszeres problémája az igények és a követelmények hatékony kommunikációjának hiánya. Legyen szó a toborzói vagy a közvetlen munkahelyi vezetői oldalon felmerülő problémákról, ha a felvételi folyamatok nincsenek összhangban, a munkaköri leírások sem lesznek megfelelőek, és a végeredmény ugyanaz:

frusztráció, eredménytelenség és késedelmes vagy elrontott alkalmazásba vétel. Ez pedig komoly veszteségeket okoz mind a produktivitás, mind a pénzügyi veszteségek szempontjából.

A munkafolyamatok és az ellenőrzési folyamatok hiánya sebezhetővé teszi a szervezeteket.

Gyakran előfordul, hogy a munkaköri leírások létrehozása, felülvizsgálata és azok kezelése nincs szabályozva a szervezeten belül. A munkaköri leírások a vállalati hálózaton lebegnek olyan dokumentumokban, ahol tetszőleges változtatások történhetnek rajtuk, legtöbbször a verzióelőzmények követése nélkül és számos tovább gyűrűző problémát okozva. A szervezeteknek világosan meghatározott folyamatokkal és szabályozásokkal kell rendelkezniük a munkaköri leírások kezelésével kapcsolatban, de legtöbbször ez nem történik meg. Mi a probléma ilyenkor? A szervezetek akaratlanul is kockázatokat nyitnak pl. munkaügyi peres eljárások és egyéb olyan problémák előtt, amelyek károsak lehetnek a cég hírnevére és végső soron a mérlegére nézve is.

Helytelen vagy hiányos munkaköri leírások. Pontos munkaköri leírás nélkül irreális azt hinni, hogy a vállalatok a megfelelő embereket választják ki a nyitott pozíciók betöltésére. Ez ugyanakkor egy dominóeffektust is hoz létre, amely jelentős hatással lehet az egész szervezetre. Ha nem a megfelelő embert alkalmaznak egy rosszul definiált munkakörre, az komoly lemorzsolódáshoz vezethet, amely bizonyítottan negatívan befolyásolja a munkahelyi kultúrát és a többi alkalmazott termelékenységét. És a mai üzleti környezetben, ahol a kultúra és az alkalmazottak jólléte minden eddiginél fontosabb, a megfelelő, szervezetbe jól illeszkedő alkalmazott felvétele egy pontos és teljeskörű munkaköri leírással kezdődik.

A technológiai megoldások önmagukban nem mindig oldják meg a problémákat.

Sok szervezet az IT technológia felé fordul a munkaköri leírások kezelésének és más HR folyamatoknak a javítása érdekében. Azonban gyakran egymástól függetlenül működő rendszereket alkalmaznak, amelyek nem működnek együtt a HR technológiai portfólió más moduljaival. Ezek a megoldások így továbbra is még több munkát jelentenek a HR csapatok számára, mivel egy további rendszer működtetése a feladatuk, amely gyakran duplikált adatokkal is dolgozik, ez pedig nyilvánvalóan nem könnyíti a hatékonyságot.



Munkaköri Leírások Egyszerűen a HRIZONS-szal

Amikor a vállalatvezetők olyan problémákra gondolnak, amelyeket a HR technológiai és a szoftvermegoldásokkal terveznek megoldani, gyakran a csak teljes képet nézik. Ez azt jelenti, hogy az olyan „apró” részletek, mint a munkaköri leírások, gyakran kimaradnak. Látják a tehetségek bevonzási megoldásokat, folyamatokat és Human Capital Management platformokat, de ezek általában nem oldanak meg minden feladatot. Annak érdekében, hogy megoldjuk a nehézségeket, a problémák gyökeréhez kell nyúljunk. Sok esetben ezeknek a problémáknak nagy része visszavezethető a kezdetekre, a munkaköri leírásokra. Amikor egy szervezet szűk haszonkulccsal működik, ezeknek a problémáknak a kiküszöbölése nemcsak fontos, de manapság a működés tétje is.

Ez az a terület, ahol a **Job Descriptions Made Simple (JDMS™, azaz Munkaköri Leírások Egyszerűen)**, és különösen ennek az **SAP®** verziója a **SuccessFactors®** és a **kapcsolódó Recruiting** megoldás jön képbe. A JDMS az SAP Business Technology Platformra épül, integrálva az SAP Integration Suite és/vagy SAP Extension Suite segítségével az SAP SuccessFactors Recruiting szolgáltatással. Felhatalmazza a különféle iparágakban működő szervezeteket a munkaköri leírások létrehozására és kezelésére, miközben biztosítja a megfelelőséget és támogatja a tehetséggondozási folyamat minden aspektusát. Íme néhány dolog, amit igazán szeretünk a JDMS for SuccessFactors-ban:

A JDMS automatizált és könnyen skálázható kontrollt biztosít. A HR szakemberek mentesülnek a munkaköri leírások manuális naprakészen tartásának terhe alól. A munkaköri leírás könyvtárak létrehozásának és karbantartásának automatizálásával a HR-esek a tennivalóik más, fontosabb feladataira összpontosíthatnak, javítva ezzel az általános hatékonyságukat.

A JDMS gyors és rendezett munkaköri leírás fejlesztést tesz lehetővé. Egy strukturált rendszerrel, amely előre meghatározott információkat kér, a JDMS segíti és felgyorsítja a munkaköri leírások kialakítási folyamatát úgy, hogy pl. kiküszöbölje a munkaköri leírásba beillesztendő információk meghatározására fordított

időt. Jelentősen csökkenti a változáskezelési teendőket és költségeket is, így megkönnyíti több felhasználói csoport számára is, hogy költséges szűk keresztmetszetek legyenek a folyamatban.

A JDMS jobb munkafolyamatokkal javítja a szabályozást.

Ha egy lépéssel tovább megyünk, mint sok más létező megoldás, lenyűgözhetett bennünket az, hogy a JDMS testre szabható munkafolyamatokkal, verziókezeléssel, előzményekkel, feladat-összehasonlítással és szoros szerepkör-alapú engedélyekkel hoz létre egy auditálható folyamatot. A szabványosított folyamatokkal a szervezetek kiküszöbölhetik a felelőségekkel kapcsolatos kérdéseket, tudva, hogy a munkaköri leírások megfelelőek és illeszkednek az aktuális szervezeti és szabályozási elvárásoknak.

A JDMS szinkronizálódik az SAP HR infrastruktúrával.

És mi a legjobb az egészben? A JDMS nem csupán egy újabb rendszer vagy egy további technológia a szervezet technológiai megoldásai közt. A JDMS integrálódik az SAP SuccessFactors Human Experience Management Suite meglévő infrastruktúrájába, zökkenőmentes végfelhasználói élményt teremtve. Ugyanilyen előny, hogy a munkaköri kódok és attribútumok szinkronizálhatók az SAP SuccessFactors Employee Central megoldásával, és a munkaköri leírások tartalma szinkronizálható a tehetségmenedzsment folyamatokkal, amelyek egy holisztikus támogatást nyújtanak a HR egészében.

Ha a HR osztályok rendelkeznek a megfelelő eszközökkel, abból a szervezet egésze profitál



Job Descriptions Made Simple
for SAP SuccessFactors

EGY VEVŐI SIKERTÖRTÉNET

„Ahogy egyre több vállalatot és munkavállalói bázisukat szereztünk meg, szükségünk volt egy olyan digitális HR platformra a munkaköri leírásokhoz, amely racionalizálja és támogatja folyamatainkat az egész vállalaton belül.”

Sheri Tucker, senior kompenzációs menedzser, Vericast/Harland Clarke, elmagyarázza, hogyan növekedett a cége az akvizíciók révén, hogyan volt túl költséges az örökölt munkaköri leírási platformjuk, és hogyan nem tudták támogatni a szervezeti növekedést ...és hogyan oldották meg a JDMS® bevezetésével ezeket a kihívásokat, és segített nekik, hogy a szervezet hatékonyabban dolgozza fel és kezelje a munkaköri leírásokat, hogy azok megfelelőek, naprakészek és relevánsak maradjanak az összes érintett számára.

225000 USD

MEGTAKARÍTÁS
ÉVENTE

900+

VÁLLALATI
ALKALMAZOTT

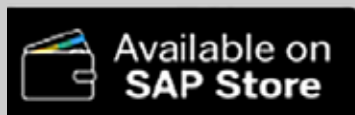
3000

EGYEDI MUNKAKÖRI
LEÍRÁS

A HRIZONS által készített Job Descriptions Made Simple (JDMS) olyan problémákat old meg, amelyeket más megoldások egyszerűen nem tudnak kezelni.

Automatizálja a kezelést, szabványosítsa a munkafolyamatokat, egyszerűsítse a létrehozást és szüntesse meg a nem szabályozott felelősségeket. A mai üzleti környezetben mindez megéri a befektetést, ha olyan megoldást találunk, amely kezeli ezeket a problémákat, javítja a hatékonyságot, és a szervezet méretének megfelelően tovább bővíthető.

Drasztikusan javítja a munkaköri leírás készítési és fejlesztési folyamatokat, amelyek növelik a vállalati eredményt



Job Descriptions Made Simple
for SAP SuccessFactors