

Ο ρόλος της τεχνολογίας στη στρατηγική τοποθέτηση του HR

ΣΕ ΕΝΑ ΣΥΝΕΧΩΣ ΜΕΤΑΒΑΛΛΟΜΕΝΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΠΟΥ ΕΠΙΤΥΓΧΑΝΟΥΝ ΤΟΣΟ ΝΑ ΕΠΙΒΙΩΣΟΥΝ ΟΣΟ ΚΑΙ ΝΑ ΑΝΑΠΤΥΧΘΟΥΝ, ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ, ΜΕΤΑΞΥ ΑΛΛΩΝ, ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΜΕΣΩ ΤΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΚΑΙ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΩΝ.

Γράφει ο Σπύρος Χονδρογιάννης, Head of HR, Amplus S.A.

Οι διάφορες καινοτομίες και τεχνολογίες προσανατολίζονται σε μια κατεύθυνση διαφορετική από την επίτευξη μόνο του μέγιστου κέρδους.

Η εναρμόνιση της εκάστοτε εταιρείας με τα νέα δεδομένα στον χώρο της τεχνολογίας, το κλίμα δημιουργικότητας και οι αλλαγές στην επιχειρηματική δομή αποτελούν πλέον δομικά στοιχεία για την υποστήριξη των διαφορετικών δραστηριοτήτων που αναλαμβάνουν. Με γνώμονα τα προαναφερθέντα, απώτερος στόχος αποτελεί η μείωση του λειτουργικού κόστους και η ευελιξία λήψης αποφάσεων στον χώρο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, πηγή συγκριτικού και μερικές φορές απόλυτου πλεονεκτήματος στις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.

Ποιος ο ρόλος της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού σε αυτό το πλαίσιο; Το τμήμα του HR δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί στρατηγικό αν δεν ακολουθεί το όραμα και τη σχεδιασμένη ιδεατή πορεία της επιχείρησης στην αγορά. Σε αυτό το σημείο έρχεται να παίξει καθοριστικό ρόλο η τεχνολογία και το πνεύμα ευελιξίας. Κάθε επιχείρηση χρειάζεται τον HR Manager στον ρόλο του στρατηγικού επιχειρηματικού εταίρου και ένα τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού που προβλέπει τις δυνατότητες και ικανότητες του προσωπικού που απαιτούνται, ώστε να επιτευχθεί μια κουλτούρα υψηλών επιδόσεων που καταφέρνει να ευθυγραμμιστεί με την επιχειρηματική στρατηγική και τους στόχους ανάπτυξης. Όπως αναφέρει και ο **Dave Ulrich**, για να έχει στρατηγικό αντίκτυπο το Ανθρώπινο Δυναμικό «η τεχνολογία είναι ο παράγοντας που το επιτρέπει και τα συστήματα Ανθρώπινου Δυναμικού δημιουργούν την επιτραπέζια στρατηγική».



Σήμερα, οι λειτουργίες από τα διάφορα Πληροφοριακά Συστήματα (IT) πρέπει να υιοθετούνται από το τμήμα του HR για την καλύτερη επίτευξη των επιχειρηματικών στόχων. Μέσω των πληροφοριών που συλλέγονται, επεξεργάζονται και παρέχονται από το IT, τα στελέχη της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού μπορούν να πετύχουν άμεσα τους επιχειρηματικούς στόχους. Το e-HR, το οποίο συνδυάζει υπηρεσίες αυτοεξυπηρέτησης σε συνδυασμό με τα διαδικτυακά εργαλεία και τις web εφαρμογές, εμπλέκεται σε κρίσιμες λειτουργίες του παραδοσιακού HR. Έχοντας πρόσβαση σε λειτουργίες HR από οπουδήποτε και με την αυτοματοποίηση των διαδικασιών που προσφέρονται, αφενός παρέχεται η ευελιξία στην εκτέλεση της εργασίας του ανθρώπινου δυναμικού κάθε οργανισμού και αφετέρου επιτυγχάνεται αμεσότερη ανταπόκριση στις εργασιακές του απαιτήσεις. Με άλλα λόγια, το HR πρέπει να αποτελεί κομμά-

τι της υποδομής IT και παράγοντας που επηρεάζει την εξέλιξη και τη λειτουργία των πόρων της επιχείρησης.

Η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού πέραν των αρμοδιοτήτων για την εύρεση των κατάλληλων υποψηφίων με σκοπό την κάλυψη των θέσεων εργασίας, τη βελτίωση απόδοσης των υφιστάμενων εργαζομένων, την εκπαίδευση και την ανάπτυξη του προσωπικού, έχει νέες αρμοδιότητες, όπως την ανταπόκριση στον έντονο ανταγωνισμό για την εύρεση «Star Talents», την αλλαγή των ιεραρχικών δομών, βασιζόμενη σε ευέλικτες μεθοδολογίες, καθώς και την προσαρμογή στις αλλαγές των τεχνολογιών και των διαδικασιών HR. Η χρήση τεχνολογιών και εφαρμοσμένων λύσεων στα συστήματα e-HR, καταφέρνει να παρέχει επιχειρησιακές, σχεσιακές και μεταμορφωτικές δυνατότητες. Η αμεσότητα στην επικοινωνία διοίκησης εργαζομένων, στη διαδικασία on boarding, στην επιμόρφωση του προσωπικού και στην εκτέλεση των εσωτερικών εργασιών είναι μόνο μερικά από τα πλεονεκτήματα χρήσης.

Το e-HR Management εξακολουθεί να συνδράμει δυναμικά ώστε η Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού να έχει ακόμα περισσότερο στρατηγικό ρόλο, επεκτείνοντας ουσιαστικά τις υποδομές Πληροφορικής & Τηλεπικοινωνιών. Εφαρμόζοντας τέτοιου είδους τεχνολογίες στις λειτουργίες και πρακτικές του HR και μέσω της παραγωγικής συνεργασίας με τα τμήματα της πληροφορικής, εξασφαλίζει ότι τα διάφορα τμήματα Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού θα συνεχίσουν να αποτελούν ένα σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι του κάθε επιχειρηματικού οργανισμού, ως οφείλουν. **HR**