

# Portali, upravljanje z identitetami in upravljanje z ljudmi pri delu

## Kako pomemben je kadrovski IS?

..KAKJ IMAJO SKUPNEGA PORTALI, UPRAVLJANJE Z IDENTITETAMI IN KADROVSKI INFORMACIJSKI SISTEM?

KAKO SE SODOBEN KADROVSKI INFORMACIJSKI SISTEM (HRM IS) RAZLIKUJE OD KADROVSKE EVIDENCE IN PLAČNEGA SISTEMA V POSLOVNEM SISTEMU (ERP)?  
KAKŠNO VSEBINSKO VREDNOST IMA UVEDBA HRM IS TER KAKO TO VPLIVA NA VREDNOST DRUGIH INFORMACIJSKIH SISTEMOV V PODJETJU? ..

### POMEMBNOST HRM IS

Kadrovski informacijski sistem ni kadrovska evidenca in plačni sistem, temveč je sistem za razvoj ljudi v podjetju. Podjetja, ki želijo izstopati v naslednjih desetih letih, ne bodo kadrovskega informacijskega sistema postavila kot nekakšen dodatek k obstoječemu sistemu ERP, temveč ga bodo postavila v vlogo ključnih informacijskih sistemov v podjetju; ob bok poslovnemu sistemu (ERP) ali sistemu za upravljanje odnosov s strankami (CRM). O pomembnosti sistema ERP za poslovanje podjetja danes ne dvomi nihče več. Podobno velja za sisteme CRM, ki postajajo vedno bolj nepogrešljivi. V tem prispevku pa bomo poskušali ovreči podoben mit o sistemih HRM.

**HRM IS (Human Resources Management – upravljanje z ljudmi pri delu)** v osnovi nima veliko skupnega s sistemom ERP. To velja še posebej, če se zavedamo, da gre za celosten informacijski sistem, ki presega zgolj kadrovske evidenco in plače. Sistem HRM je »zgodba o ljudeh«, njihovih kompetencah in sposobnostih, pravicah in dolžnostih, motivaciji, zadovoljstvu in učinkovitosti, o njihovem napredovanju in kariernih poteh ter vključuje ocenjevanje, izobraževanje, pridobivanje novih kadrov ... Gre za postavitev pravih ljudi na pravo delovno mesto ob pravem času za pravo ceno ter za identifikacijo in zadržanje ključnih kadrov v podjetju. Zato so pobude uporabnikov takšnega sistema (kadrovska služba, vodje, vodstvo in vsi zaposleni) bistveno drugačne od primarnih uporabnikov sistema ERP (prodaja, nabava, finance, kontrola ...). Podjetje, ki se pravočasno zaveda pomena in vrednosti svojih zaposlenih (sistem HRM) in ne le stroška (sistem

ERP), ima v tem trenutku veliko prednost pred konkurenti. Moderen sistem HRM povezuje vse ljudi v podjetju: kadrovski oddelek pomaga vodjem »voditi« zaposlene, ostali zaposleni pa aktivno sodelujejo v procesih izobraževanja, kadrovanja, upravljanja z učinkovitostjo, karijerami idr.

### CELOSTNA IT REŠITEV

Kot smo omenili, moderen sistem HRM povezuje vse ljudi v podjetju, zato potrebujemo moderno portalno platformo za komunikacijo in sodelovanje, ki interesnim skupinam v ali izven podjetja nudi potrebne informacije in podatke – neposredno ali iz zalednih sistemov (npr. povzetki, analize, statistike, poslovno poročanje, poslovna inteligenca, delotoki (Workflow) za poslovne procese ter drugo). Tipičen problem komunikacijske platforme je seveda pomanjkanje vredne vsebine, zaradi katere zaposleni v podjetju uporabljajo portal pri svojem delu.

HRM IS tako postane pomemben vir informacij za intranet portal, saj vsebuje vredne kadrovske informacije in predstavlja osnovo za avtomatizacijo procesov (kdo je komu nadrejen po hierarhiji izvemo iz sistema HRM). Primeri uporabnih vsebin in splošnih poslovnih procesov za portal, ki jih pridobimo iz sistema HRM, so tudi telefonski imenik (»kdo je kdo«), informacije za zaposlene, eLearning, potrjevanje odsotnosti (»kje je kdo«), prijave na izobraževanje, letni osebni razgovori, cilji in strategije posameznikov in organizacijskih enot ...

Pri uvedbi portala se IT oddelek sreča še s problemom nadzora varnosti oziroma pravic dostopov do portala, saj vsebinski skrbniki informacij postanejo drugi oddelki v podjetju. Zato

IT oddelek za nadzor potrebuje tako imenovan sistem za upravljanje identitet na nivoju celotnega podjetja ali vsaj za intranet ali ekstranet portal.

**IdM IS (Identity Management – upravljanje z identitetami)** je osrednji sistem za upravljanje pravic do vseh ostalih sistemov podjetja (dostop do prostorov podjetja, aktivni imenik, elektronska pošta, portal, dokumentni sistem, poslovni sistem idr.). Omogoča podporo poslovnim procesom upravljanja pravic identitet, revizijsko sled, kontrolo ustreznosti in preverjanje skladnosti s politiko varnosti v podjetju. V kontekstu dostopov do portala zelo vpliva na zaupanje v varnost in pravilne pravice dostopa vsem, ki shranjujejo vsebino na portal. Le tako bo IT oddelek razbremenjen odgovornosti za vsebine na portalu, hkrati pa bo ohranil popoln nadzor nad informacijsko in varnostno arhitekturo. HRM IS je osnovni vir informacij za IdM IS, saj je iz definicije delovnega mesta in umestitve v hierarhijo podjetja mogoče avtomatizirano določiti večino (tudi do 80 %) tipskih pravic dostopov oziroma pravic zaposlenih do drugih sistemov v podjetju. Na ta način se IT oddelek močno razbremeni rutinskih opravil (tudi več kot 30 %), kot so na primer dnevno dodeljevanje in ukinjanje pravic zaposlenim do različnih sistemov.

**Podjetje Agito, d. o. o.**, ima največje reference v Sloveniji s področja **vpeljave HRM sistemov** (na platformi Agito eHRM), s področja **vzpostavitve portalov** (na platformi Microsoft Office SharePoint Server 2010) in s področja **izdelave IdM sistemov** (na področju Microsoft Forefront Identity Manager 2010). Več o tem: [www.agito.si](http://www.agito.si). (P.R.)



**AGITO**  
perfect software solutions

**Agito poslovne rešitve za področja:**  
Human Resources Management, Identity Management, Sharepoint Enterprise Solutions, Manufacturing Solutions, Data Warehouse and Business Intelligence, Incident Management, Custom Developed Solutions, Business Analysis and Consulting

**Agito d.o.o.**  
Tržaška cesta 116, Ljubljana  
T: +386 1 2425 670  
F: +386 1 2425 676  
info@agito.si, www.agito.si



**2010 Microsoft Central & Eastern Europe PARTNER OF THE YEAR Winner**

**2010 PARTNER OF THE YEAR**  
Custom Development Solutions  
Smart Client Development  
**Finalist**