

# Výzvy pro moderní HR

Z pozice dodavatele konzultačních služeb a IT řešení vnímám, že již delší dobu probíhá posun v přístupu od dřívějšího vnímání zaměstnanců jako zdrojů (odtud pochází i termín Human Resources) k modernějšímu přístupu, který na zaměstnance pohlíží jako na kapitál. O něco aktuálnější mi v českém kontextu přijde vývoj pozice HR ve firmách, říká v rozhovoru **Pavel Jirůtka** ze společnosti Sophia Solutions.

## Jak se podle vás pozice HR vyvíjí?

V současnosti existují dva základní modely zařazení HR do organizační struktury společnosti. V jednom je HR zastoupeno na nejvyšší úrovni řízení, zpravidla v představenstvu. Tento model odráží poznání, že zaměstnanci a jejich řízení jsou pro firmu strategickou prioritou. HR se tak přirozeně významným způsobem podílí na řízení celé společnosti a je

přirozeným a rovnocenným partnerem pro ostatní klíčové součásti firmy.

Ve druhém modelu je HR skryto pod jiným útvarem (finance, provoz, někdy dokonce nákup). V tomto modelu se HR často stává spíše administrativním útvarem, jehož hlavní náplní je zařídít, aby byly správně vypláceny mzdy a manažeři dostali na stůl životopisy kandidátů na otevřené pozice ve svých útvarech. V současnosti přibývá firem s prvním modelem, který k nám přinesly zejména nadnárodní společnosti, v jejichž mateřských zemích již tato transformace proběhla již dříve.

## Jaké jsou důsledky této transformace HR?

Kromě výše uvedeného partnerství s ostatními útvary a podílu na formulaci strategických priorit a rozhodnutí je dalším přímým důsledkem posílení skutečné personální práce spočívající v prezentaci firmy na pracovním trhu, správném výběru zaměstnanců, jejich adaptaci, způsobu jejich úkolování, hodnocení a odměňování. Dále pak v odborném a kariéřním rozvoji zaměstnanců a řešení nástupnictví.



## Jakým způsobem můžete firmám v tomto procesu pomoci?

Výše zmíněné procesy nelze ve větších firmách realizovat s tužkou a papírem či Excelem. Naše společnost nabízí návrh a realizaci specializovaných informačních systémů, které jsou k danému účelu určeny a jsou s úspěchem dlouhodobě používány na zahraničních trzích. V tuto chvíli máme za sebou řadu úspěšných projektů v českých podmínkách. Naši výhodou je i to, že kromě technického řešení nabízíme i poradenství, jak tyto oblasti uchopit a správně navrhnout příslušné procesy.

## Podle čeho pozná zákazník kvalitní řešení?

Pokud hlavním zdrojem informací jsou obchodní prezentace jednotlivých dodavatelů,

Pavel Jirůtka pracuje jako Team Leader skupiny Human Capital Management ve společnosti Sophia Solutions. Za svou praxi nasbíral více než 20 let zkušenosti s působením v obchodních a manažerských pozicích v různých IT společnostech. Jedním z jeho hlavních cílů je pomoci posílit pozici HR ve společnosti tak, aby se stalo respektovaným business partnerem pro vedení společnosti.

## Počet kybernetických útoků se zdvojnásobil

**A**utomatizované HR systémy představují mimořádně lákavý cíl hackerských útoků. Za poslední dva roky vzrostl celosvětově počet kybernetických útoků na firemní data o polovinu. Obchod s ukradenými daty na černých trzích je lukrativní, škoda napáchaná v kybernetickém prostoru se odhaduje na 300 miliard dolarů.

Možností, jak se preventivně bránit, je několik. Firmy stále častěji podstupují simulovaný hackerský útok, který prověří schopnosti bezpečnostních analytiků i odolnost

systému samotného. Například v prostorách Masarykovy univerzity v Brně pro tento účel zřídili tzv. Kybernetický polygon. Je to prostor, v rámci níž lze simulovat podobu jakékoli počítačové sítě a zároveň umožňuje simulaci kybernetického útoku. Bezpečnostní pracovníci mohou v polygonu trénovat, jak útoky rozpoznat a analyzovat, předcházet jim i se jim bránit. Zároveň takto lze natrénovat komunikaci během útoku. Tímto způsobem se otestovala mimo jiné bezpečnost tuzemských jaderných elektráren.

Častým útokům čelí zejména firemní systémy v sektoru bankovníctví či pojišťovnictví, stále běžnější jsou však i útoky v oblasti dopravních systémů.

Riziko kybernetické kriminality nutí firmy investovat do zabezpečovacích systémů, roste však i zájem o pojištění proti kybernetickému útoku. Odborníci odhadují, že trh s pojištěním kybernetických rizik vzroste v příštích pěti letech trojnásobně a dosáhne celosvětově hodnoty dosahující částky 7,5 miliard dolarů. ■



tak to není úplně jednoduché. Pozornost doporučuji věnovat následujícím faktům:

- **Úplnost řešení** – nabízí systém řešení pro všechny výše uvedené agendy? I když se zpočátku může zdát prioritou jedna nebo několik málo oblastí, pravděpodobně to tak nebude napořád. Nemožnost budoucího rozšíření o kvalitní podporu další oblasti se může stát těžko řešitelným nebo drahým problémem. Mezi jednotlivými oblastmi je mnoho synergií, například: cíle ▶ hodnocení ▶ odměňování a hodnocení ▶ kariérní rozvoj ▶ vzdělávání. Je výhodou mít všechny tyto oblasti v jednom systému, v jedné databázi a s jednotným uživatelským rozhraním.
- **Počet zákazníků** – počet zákazníků daného řešení nevypovídá jen o současné kvalitě řešení, ale také o tom, jaké prostředky může jeho výrobce věnovat jeho dalšímu rozvoji. Jinými slovy o tom, jak kvalitní řešení bude v budoucnosti a jak bude schopné reagovat na nové výzvy.
- **Spokojenost zákazníků** – stávající zákazníci a jejich spokojenost je cenným zdrojem věrohodných informací.
- **Podpora mobilního přístupu** – dnes velká výhoda, v nejbližší budoucnosti nutnost.
- **Uživatelská přívětivost** – vezměte v úvahu, že řešení nebude sloužit jen HR pracovníkům, ale především všem manažerům a zaměstnancům. Uživatelská přívětivost a intuitivnost ovládání tak může být zásadním parametrem, který bude rozhodovat o přijetí nebo odmítnutí řešení napříč firmou.

Důležité je uvědomění, že je nanejvýš vhodné se hned napoprvé rozhodnout pro správné řešení. V opačném případě se jedná o promarněnou příležitost, ztrátu času a finančních prostředků.

#### Jaká je návratnost investice?

Průzkumy mezi zákazníky ukazují, že pomocí kvalitního řešení pro podporu personálních procesů lze významně ovlivnit takové parametry, jako je produktivita práce a fluktuace. Návratnost je tak velmi rychlá a lze ji v konkrétních případech velmi dobře vyčíslit. ■



## KS mzdy

Systém pro **zpracování mezd** středních a velkých společností.



## KS personalistika

Systém pro **ucelenou podporu** řízení lidských zdrojů.



## KS mzdy PROFI

**Komplexní systém** pro zpracování mezd a řízení lidských zdrojů.



## KS portál

**Webová aplikace** pro zaměstnance a management.

**Personální a mzdové**  
informační systémy.

[www.ksprogram.cz](http://www.ksprogram.cz)

**KS**  
PROGRAM