



Personalivaldkonna infosüsteemid, Sissejuhatus

Olevik, tulevik, rakendamine ja valik

Vladimir Jelov, Karl Laas

© HRConf, Business Software Partner OÜ, Karl Laas, Vladimir Jelov 2016

Kellele mõeldud ja millega tegu?

Millega tegu: Ilmunud on esimene täielikult eesti keeles personalivaldkonna infotehnoloogiale suunatud raamat. Vastavaid teemasid ei ole kogumina käsitletud üheski käsiraamatus (PARE ja Äripäev).

Raamat on kirjutatud **kerges ja loetavas stiilis** valdkonna sissejuhatuse ja ülevaadena, mis on loetav ja arusaadav nii üliõpilasele kui ka spetsialistile.

Ülesehituses jaguneb viieks osaks:

Sissejuhatus personalivaldkonna infosüsteemidesse – kujunemine, liigitamine, tehnoloogia ja personalijuhtimise ühisosad, tehnoloogilised võtmekontseptsioonid;

Eri valdkondade süsteemide ülevaade – personaliarvestus, palgaarvestus, värbamine, talendijuhtimine jne. Iga valdkonna kohta liigendus: Miks ja millal peaks kasutama antud lahendusi, baastaseme funktsioonide kirjeldus, kesktaseme funktsioonide kirjeldus, tipptaseme funktsioonide kirjeldus, võimalikud rakendusprobleemid, Google otsisõnad;

Tehnoloogia valik ja rakendamine – kuidas põhjendada investeringuid juhtkonnale, kuidas hankida lahendusi, millest koosnevad tavaliselt hinnapakkumised ja miks? kuidas kirjutada lähteülesannet ja juhtida IT projekti, kuidas teostada liidestusi;

Eesti HRIT turu ülevaade – teenusepakkujate valdkonnad ning teenuse kasutatavuse uuringu tulemused; Eesti HR valdkonna start-up-id.

Lisades tuuakse igapäevaselt praktiliselt kasutatav sõnaraamat ja kasutatud kirjanduse loetelu.

Karoliina Ranne
GSM +372 58 055 787
karoliina@hrconf.com
<http://www.hrconf.com/>



Maht, formaat ja trükk: A5, pehmed kaaned, 336 lk, Dipri OnDemand trükikeskkond

Tiraaž: 1000 – esmatrükk jaotuseks 250, täiendav tellimuspõhine trükkimine

Jaotuskanalid: Apollo ja RahvaRaamat, online, otsepakkumised ja partnerid

Turundus: Meilingud (PARE, HRConf, partnerid)

Projekti staatus: Valmis

Valmisolek: Müügis Apollo ja Rahva Raamatu kauplustes ja lehel hrcon.com/hrit-raamat

< Sihtgrupid >

Personalijuht või tippspetsialist ostab selle raamatu, et olla valdkonnaga kursis ja lugeda ülevaatlike kokkuvõtteid vajaduspõhiselt. Samuti selleks, et osata internetist otsida õigeid asju;

Küpsenas eas personalijuht ostab selle raamatu, et ennast kurssi viia teemadega, mida ta ükshaaval ei jõua internetist otsida ja alluvate või kolleegide käest küsida ei taha;

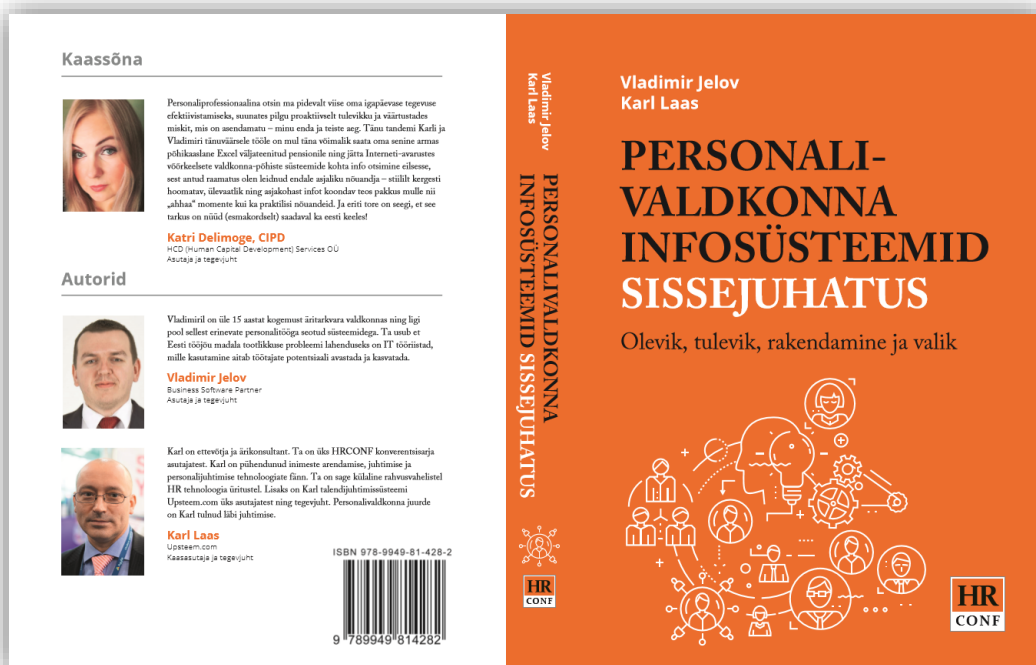
Noor personalispetsialist ostab selle raamatu, sest ta ei tea, kust ta peaks alustama, kui tal on vaja hankida uus tööaja arvestuse süsteem või muid teenuseid;

Personalivaldkonna tudeng ostab selle teose, kui ta tahab ennast valdkonnaga kurssi viia või kasutab ta seda raamatut, sest see on antud talle kooli poolt;

IT juht ostab selle raamatu personalijuhile kingituseks et nad saaksid edaspidi ühtemoodi aru IT projektide juhtimisest ja hankimisest;

Tegevjuht ostab selle raamatu personalijuhile kingituseks.

< / Sihtgrupid >



Teemad ja sisukord

< Sisukord >

Eessõnad

1. Saateks. Vladimir Jelov
2. Kellele see raamat on mõeldud. Karl Laas

I Peatükk,

1. Sissejuhatus personalijuhtimise infosüsteemidesse.
2. IT ja personalijuhtimise ühisosad.
3. Tehnoloogilised võtmekonseptsioonid.

II Peatükk, Tööriistad

1. Saateks – süsteemide liigitus.
2. Personaliarvestuse tuumsüsteemid.
3. Palgaarvestus.
4. Tööajaarvestus
5. Kaasaegse tööjõuplaneerimise võtted
6. Värbamine ja kandidaatide seire
7. Eesti värbamisportaalid lähivaates
8. Talendijuhtimine.
9. Tulemusjuhtimine ja eesmärgistamine talendijuhtimissüsteemide osana
10. Intranet – üks võrk kõige ja kõigi tarvis
11. Üleriigiline suurprojekt – Helmes tegi kõiki riigitöötajaid ühendava portaali
12. Koolituste haldus
13. Edulugu: Helmes lihvimoodsa personalitarkvaraga töötajatest teemandid
14. Mängustamine
15. Tunnustamine ja tagasiside
16. Suurandmed ja nende analüüs
17. Ärianalüüsi tööriistad

III Peatükk, Valik ja rakendamine

1. Saateks
2. Personalisüsteemi integratsiooniprojekti tulemuslik esitlus juhtkonnale
3. Projektide tasuvuse põhjendamine
4. Efektne hankekorraldus
5. Edukas projektijuhtimine
6. Sinu organisatsiooni andmed ja nende turvalisus

IV Peatükk, Eesti personalitarkvara

1. Ülevaade suurematest tegijatest
2. Eesti personalivaldkonna idufirmad
3. Eesti personalitarkvarad turuuuring 2017.a

V Peatükk, Lisad

1. Tulevik ja trendid
2. Võrgustik määrab sinu edu

3. Autorid
4. Seletav terminoloogia
5. Indeks

< / Sisukord >

< Sisukokkuvõtte >

*** * * Personalivaldkonna infosüsteemide kujunemine ja võrdlus**

HR valdkonna infosüsteemide tekkimine ja kuidas see mõjutab meie tänaseid tootevalikuid. Miks mõni lahendus on kallim ja teine odavam? Millised lahendused on mõeldud suurettevõtetele ja millised keskmistele – kuidas valida oma? Meeskondadele ja organisatsioonidele suunatud lahendused. Tasuta uuringutarkvara ning spetsiaalsed süsteemid inimeste arendamiseks. Milliseid globaalseid süsteeme valida ja kasutada? Tehnoloogilised põhikontseptsioonid.

*** * * Kolm viisi, kuidas mõelda IT-st ja HR valdkonna süsteemidest**

Kuidas mõtlevad tarkvarast IT inimesed ja kuidas personaliinimesed? Mida tähendab IT jaoks protsessipõhine või andmetepõhine lähenemine? Mis on protsess, kuidas sellest peaks aru saama ning mida tähendavad protsesside küpsustasemed. Kuidas küpsustasemeid kasutada oma organisatsiooni hindamisel ja teenuste valikul. Juhtimise ja meeskonnapõhine lähenemine organisatsioonile ja personalijuhtimisele ning IT teenustele. Töötaja elukaare põhjal infosüsteemide liigitamine.

*** * * Valdkondlikud HR infosüsteemid ja nende eripära**

Personalihaldus, personalihalduse tuumiksüsteemid, palgaarvestus, töö planeerimine ja aja arvestus, eesmärgistamine, talendijuhtimine, koolitamine, värbamine ja testimine, agentuuride värbamistarkvara ja värbamisportaalid, töötajate iseteenindus ja kommunikatsioon, näited.

Ülevaated valdkondade kaupa. Kiirülevaade peamistest funktsionaalsustest, mille alusel erineva valdkonna süsteeme eristada. Mis on need omadused, mis teevad ühe toote kas heaks või kehvaks, kalliks või odavaks. Millised funktsioonid on elementaarsed, mis on levinud kuid mitte tavalised ja mille eest tuleb maksta hinge-hinda?

*** * * HR infosüsteemide valik ja eelarvestamine**

Millal hakata mõtlema uues valdkonnas HR süsteemi hankimisele või vana väljavahetamisele. Kuidas põhjendada investeeringuvajadusi juhtidele. Kuidas käib HR projekti kulu ja tulu analüüs ning kuidas võrrelda otseseid ja kaudseid kulusid ja tulusid. Kes ja kuidas peaksid koostama kulu ja tulu analüüsid ja keda tuleks selle juurde veel kutsuda.

Milliste hinnakomponentidega peaks arvestama ning milliseid kulusid ühe või teise hinnakomponendi all oodata.

*** * * Konkursside ja hangete korraldamine ja riskide maandamine**

Kuidas korraldada erasektoris konkursse erinevate pakkujate vahel või hankeid avalikus sektoris? Hankedokumentide praktiline koostamine – mis on kohustuslik norm ja mis üleliigne ballast?

Kuidas tagada teenusepakkujate võrdle kohtlemine. Millist eeltööd on hangete läbiviimiseks vaja ning kes peaks seda tegema? Kui mahukas on hea hankedokumentatsioon? Milliste kriteeriumite järgi peaks võrdlema ettevõtteid ja mille järgi lahendusi? Kuidas panna paika head hindamiskriteeriumid?

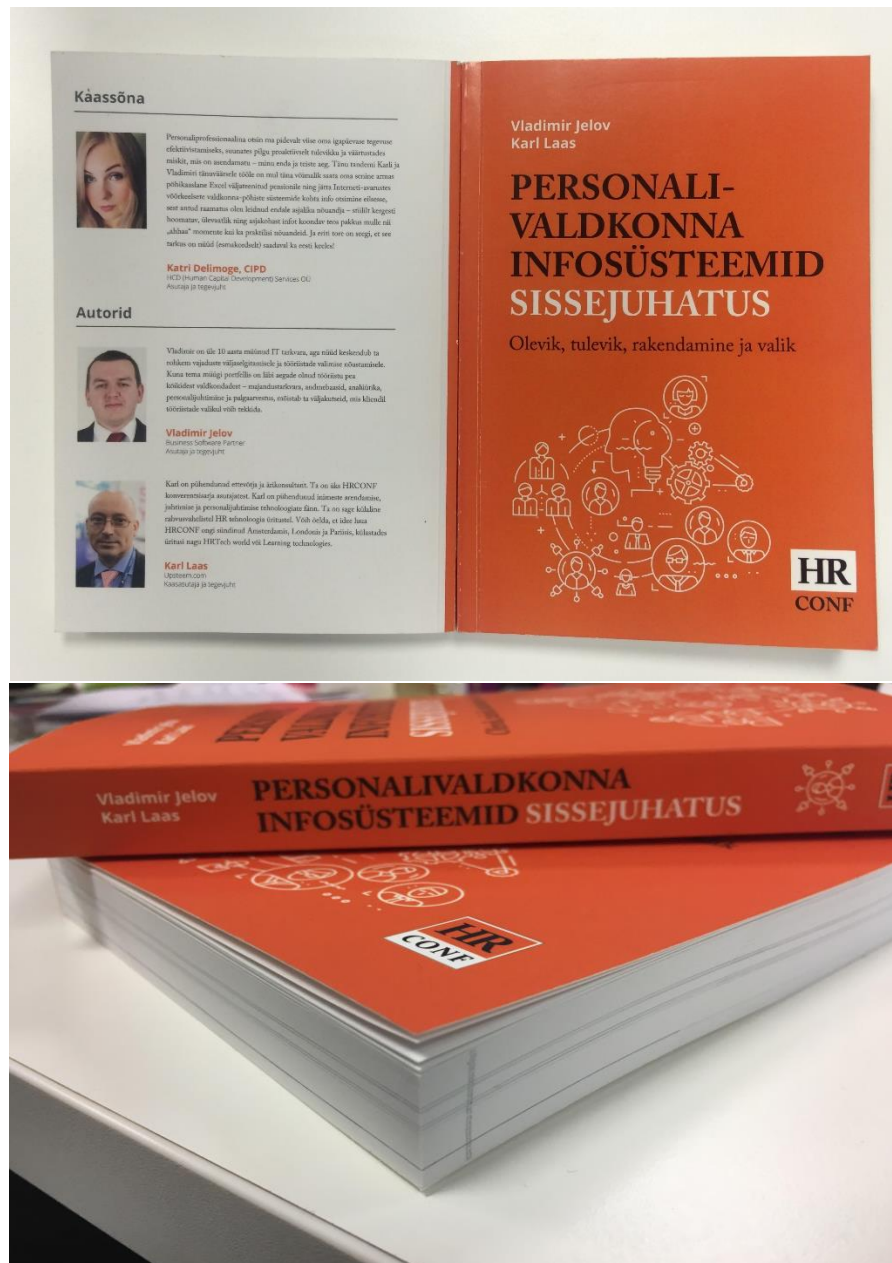
Õiglase ja objektiivse konkursi või hanke korraldamine. Eelnevad läbirääkimised ja info küsimine pakkujatelt. Kuidas hanketulemused selgitada ja teatavaks teha. Kuidas maandada riske hankemenetluses ning hilisemas rakendusprojektis.

* * * Rakendusprojektide läbiviimine ja rollid projektis

IT projektijuhtimise peamised põhimõtted. Kose meetod ja *scrum*. Agiilne arendus ja arendusvälj. Kuidas teenusepakkuja täidab teie täiendavad soovid? Projektimeeskonna moodustamine. IT projektides kaasatavad rollid ja rollide põhilised tööülesanded.

Projektide faasid – eelanalüüs, disain, arendus, testimine ja rakendamine. Kuidas tarkvaratoode kokku pannakse – mis on ise tehtud ja mis on laenatud? Millest tekivad vead ja ebakõlad. Mis põhjusel IT projektid ebaõnnestuvad ja kuidas vigu vältida.

< / Sisukokkuvõtte >



Autoritest täpsemalt



Vladimir Jelov

+ 372 58 093 683 vladimir@minuit.ee

[LinkedIn](#)

Vladimir on äritarkvara konsultant. Ta on üle 10 aasta müünud ärilahendusi, nüüd aga keskendub ta rohkem vajaduste väljaselgitamisele ja tööriistade valimise nõustamisele. Kuna tema müügi portfellis on läbi aegade olnud tööriistu pea kõikidest valdkondadest – majandustarkvara, andmebaasid, analüütika, personalijuhtimine ja palgaarvestus, mõistab ta väljakutseid, mis kliendil tööriistade valikul võivad tekkida.

Vladimir teab, miks, kellele ja milliseid lahendusi soovitada.

< Asjakohane kogemus >

Business Software Partner 2016

Klientide konsultatsioon teemal tarkvara valik ja rakendusprojektide juhtimine. Projektijuhtimine ja omanikujärelevalve, integratsiooniprojektide nõustamine.

Andevis-Virosoft, Business development manager 2013-2016

Personaliarvestuse ja palgaarvestuse tarkvaralahenduste pakkumine ja juurutusprojektide juhtimine. Palgaarvestuses erinevate lahenduste loomine ja integratsiooniprojektide teostamine lähtuvalt kliendi vajadustest.

McAfee, Inside sales manager, Iirimaa, Cork 2013

Äritarkvara müük ning müügivõrgustiku arendamine. Partnerite koolitamine. Turvalahenduste tutvustamine ja konsultatsioon B2B äris.

FORS Europe 2009

Oracle ärilahenduste müümine ning partnervõrgustiku loomine ja hoidmine Eestis ning välismaal. Partneritele suunatud tugitegevused ning koolitamine.

Cristiansen Consulting 2003-2007

Konsultatsiooniteenused äritarkvara (ERP ja CRM) pakkumine. Äriprotsesside optimeerimine ning BI tarkvara pakkumine statistiliseks analüüsiks ning protsesside juhtimiseks.

< / Asjakohane kogemus >



Karl Laas

+372 53 468 213

Karl.laas@hrconf.com

[LinkedIN](#)

Karl on pühendunud ettevõtja ja ärikonsultant. Ta on üks HRCONF konverentsisarja asutajatest.

Karl on pühendunud inimeste arendamise, juhtimise ja personalijuhtimise tehnoloogiate fänn. Ta on sage külaline rahvusvahelistel HR tehnoloogia üritustel. Võib öelda, et idee luua HRCONF ongi sündinud Amsterdamis, Londonis ja Pariisis, külastades üritusi nagu [HRTech world](#) või [Learning technologies](#).

< Asjakohane kogemus >

HRTech konverentsid ja messid 2013-2016

Learning Technologies 2016 (Olympia, London), CIPD aastakonverents koos messiga 2015 (Manchester), HRTech World Congress 2014 (London), HRTech World Conference 2013 (Amsterdam), Global HRU member, Global HRU events (Helsinki 2016, Varssavi 2015, Tallinn 2014).

Upsteem.com alates 2009

Talendijuhtimistarkvara rakendus ja juurutusprojektid, klientide nõustamine tagasiside süsteemide rakendamisel. Organisatsioonid erinevates suurustes alates 30st kuni 600+ töötajani. Suuremad kliendid: AB SORAINEN, Maanteeamet, Ensto Ensek, Merko, Statoil Eesti jt.

Euro kasutuselevõtt siseministeeriumi haldusalas 2009-2011 Vastutav projektijuht - ülesandeks tagada sisejulgeoleku valdkonna süsteemide sujuv üleminek Eurole. Koostöö tagamine erinevate asutuste vahel ja projektiplaanide sünkroniseerimine. Kaasatud Siseministeerium, Politsei, Päästeamet, jt. asutused ning üle 15-ne valdkondliku infosüsteemi.

Riigimaja kontseptsioon Läänema näitel 2010

Koostöös konsultatsioonifirmaga Civitta. Ekspert avaliku sektori personalipoliitika küsimustes, optimeerimine ja mudeli teenuse standardi ning süsteemide kasutuse analüüs ja ettepanekud.

Raamatupidamis- ja personaliarvestuse keskus Viljandis 2009

Maavalitsustes raamatupidamise ja personaliarvestuse tsentraliseerimine Viljandisse. Vastutav projektijuht – projekti planeerimine ja koordineerimine. Ühtse infosüsteemi rakendamine personaliarvestuses ja raamatupidamises.

Tsentraalne e-Toimik õiguskaitse valdkonnas alates 2005

E-toimik on tsentraliseeritud andmevahetusteenus õiguskaitse valdkonnas, mis ühendab erinevate asutuste infosüsteeme ning kannab nendest infot edasi teistesse. Võrreldav E-Tervise lahendusega. Roll: vastutav projektijuht – Projekti koordineerimine nelja ministeeriumi haldusalade vahe. Projekti käivitamine ja kommunikatsioon.

Kohtute infosüsteemi loomine 2003

Kohtusüsteemile spetsialiseeritud menetluslahenduse loomine. Projekti juurutamine kohtutes, sisekoolitajate programmi loomine ning sisekoolitajate väljaõpetamine.

< / Asjakohane kogemus >