



Personalivaldkonna infosüsteemid, Sissejuhatus

Olevik, tulevik, rakendamine ja valik

Vladimir Jelov, Karl Laas

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

Päevakava ja pausid

Tutvumine ja ootused koolitusele

- HRIT ajalugu ja tulevik
- 3 viisi kuidas mõelda HRIT süsteemidest

Paus

- HRIT tööriistad – mis on nende juures oluline
 - Personaliarvestus ja integreerimine
 - Palk ja tööaeg
 - Hindamine ja talendijuhtimine, eesmärgistamine

- Integratsiooniprojektid

Lõuna

- Vajaduste analüüs ja Lähteülesanne
- ROI ja hankimine, põhjendamine
- Pakkumised ja lepingud

Paus

- IT projektide juhtimine
- Kommunikatsiooni korraldus ja muudatuste juhtimine
- Eesti HRIT turg ja Turuülevaade

Meist

Karl Laas

- ✓ Kogenud ettevõtja ja projektijuht
- ✓ Pühendunud inimeste arendamise, juhtimise ja personalijuhtimise tehnoloogiate fänn
- ✓ Pikaajaline töökogemus avalikus sektori IT projektide juhtimisel
- ✓ HRConf konverentsi ja koolituste sarja asutaja

Vladimir Jelov

- ✓ Ligi 15-aastane kogemus IT tarkvara müümises
- ✓ Pühendunud kliendi vajaduste väljaselgitamisele ja nende nõustamisele
- ✓ Tunneb tööriistu pea kõikidest valdkondadest
- ✓ Ärikonsultant ja ettevõtja
- ✓ Omab töökogemust ka välismaal

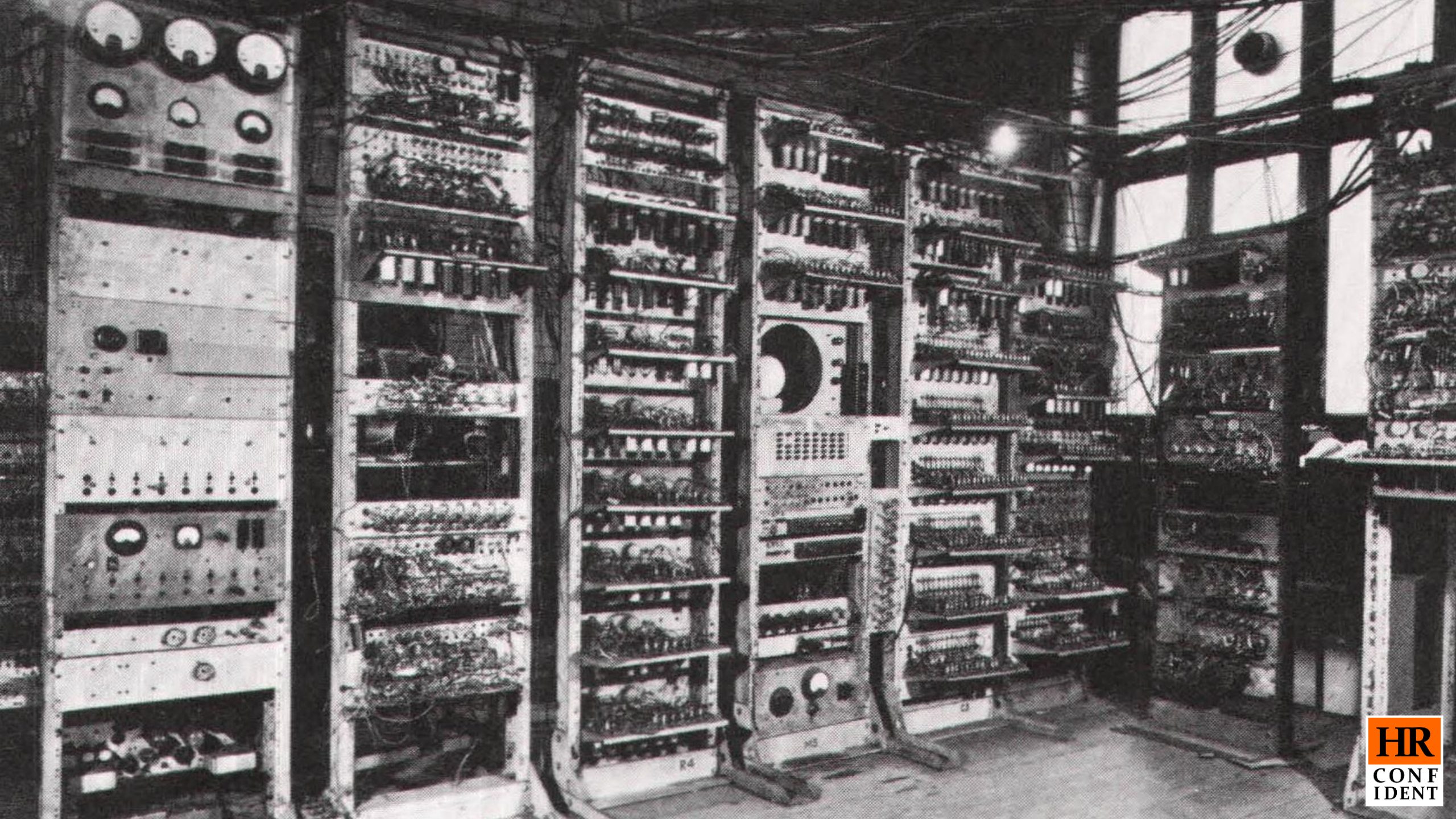
HRIT ajalugu ja tulevik

HR ajalugu ja tulevik

- 1914 Henry Ford seab sisse 8-tunnise tööaja
- 1943 Abraham Maslow vajaduste püramiid
- 1945 Cornell-i ülikoolis luuakse esimene tööalastele uuringutele keskendunud õppetool
- 1953 Luuakse Heidrick and Struggles, esimene värbamisele ja juhtimiskonsultatsioonidele suunatud globaalne ettevõtte
- 1970 Sir Aubrey Daniels kasutas esmakordselt terminit „tulemusjuhtimine“ (performance management) selleks, et saada inimesed tegema seda, mida sa tahad, et nad teeks.
- 1973 David McClelland alustas kompetentsimudelite kasutamist inimeste juhtimisel
- 1984 Wayne F. Casico toob välja vajaduse põhjendada personalijuhtimise funktsiooni kuluefektiivsust
- 1990 Edward Lawler esitab strateegilise palga kontseptsiooni
- 1992 Tasakaalus Tulemuskaart - Mittefinantsiliste tulemusnäitajate esiletõstmine
- 1996 Dave Ulrich defineeris mõiste „Strateegiline partner“ ja määratles neli personalivaldkonna rolli: Töötajate kangelane, Administratiivekspert, Muudatuse agent ja Strateegiline partner
- 1997 McKinsey & Co esitavad oma uurimuse „Sõda talentide pärast“ – talendijuhtimise algus
- 2000 Ricardo Semler, Semco, Brasiilia, tutvustab tasusüsteemi, kus töötajad määravad ise oma töötasu ja palgad on avalikud
- 2012 Adobe kaotab aastased tulemusvestlused ja asendab selle pideva tagasisidega
- 2013 Suurandmed on uus kuum jututeema personalijuhtimise maailmas
- 2015 Asjade internet on populaarne teema
- 2016 Tehisintellekt ja masinõppimine on populaarsed teemad

HR ja HRIT liigendus

- Enne II MS – Hoolitseja ajajärk
- II MS – 1960 – Standardiseerimise ajajärk
- 1963 – 1980 – Sotsiaalteemade ajajärk
- 1980 – 1990 – Kuluefektiivsuse ajajärk
- Alates 1990 – Tehnoloogilise arengu ja strateegilise HR juhtimise ajajärk





1984

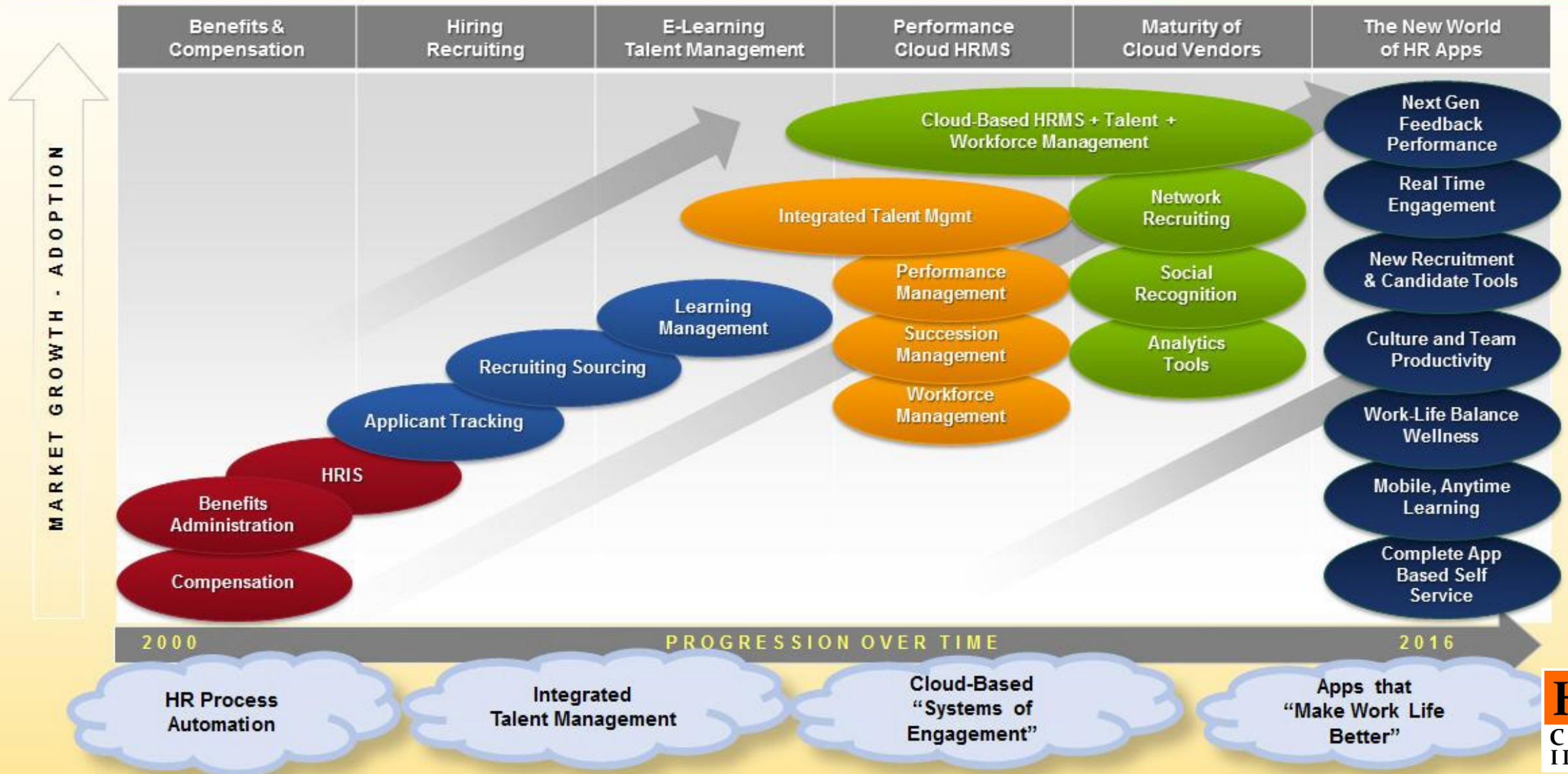


1981

HRIT ajalugu ja tulevik

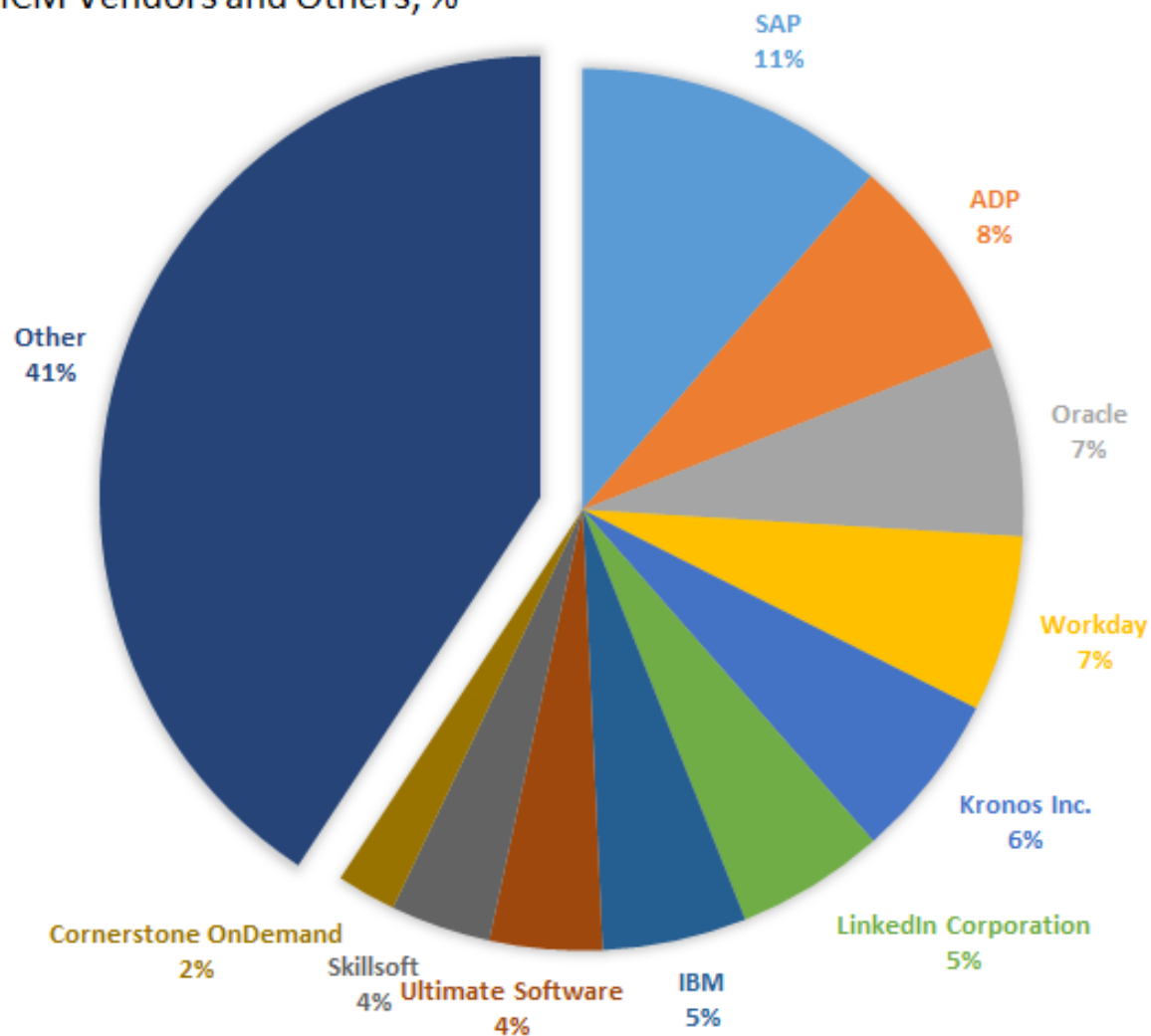
- 1957 ADP tuleb turule esimese automatiseeritud tööaja- ja palgaarvestuse teenusega
- 1967 Monster-i eellane telefonikataloogi reklaamifirma asutatakse
- 1979 SAP R/2 ühendas ERP süsteemi ja HR süsteemi funktsioonid
- 1995 Monster-i töökuulutuste rubriik läheb internetti
- 1996 Monster muutub börsiettevõtteks
- 2001 Success Factorsi asutamine
- 2005 People Soft ostetakse Oracle poolt
- 2005 Workday asutamine
- 2006 Monster on üks 20-st enim külastatud veebisaidist maailmas
- 2012 Success Factors ostetakse SAP poolt
- 2012 Taleo ostatakse Oracle poolt
- 2012 Kenexa ostetakse IBM poolt

20 Year Evolution of HR Systems



HRIT ajalugu ja tulevik

Exhibit 1: 2015 HCM Applications Market Shares
Split By Top 10 HCM Vendors and Others, %



HRIT Tuleviku teemad

- Süsteemide suurem kättesaadavus
- Liidestamine
- IOT ja selle mõju
- AI ja selle mõju

LEARNING IS HAPPENING EVERYWHERE.

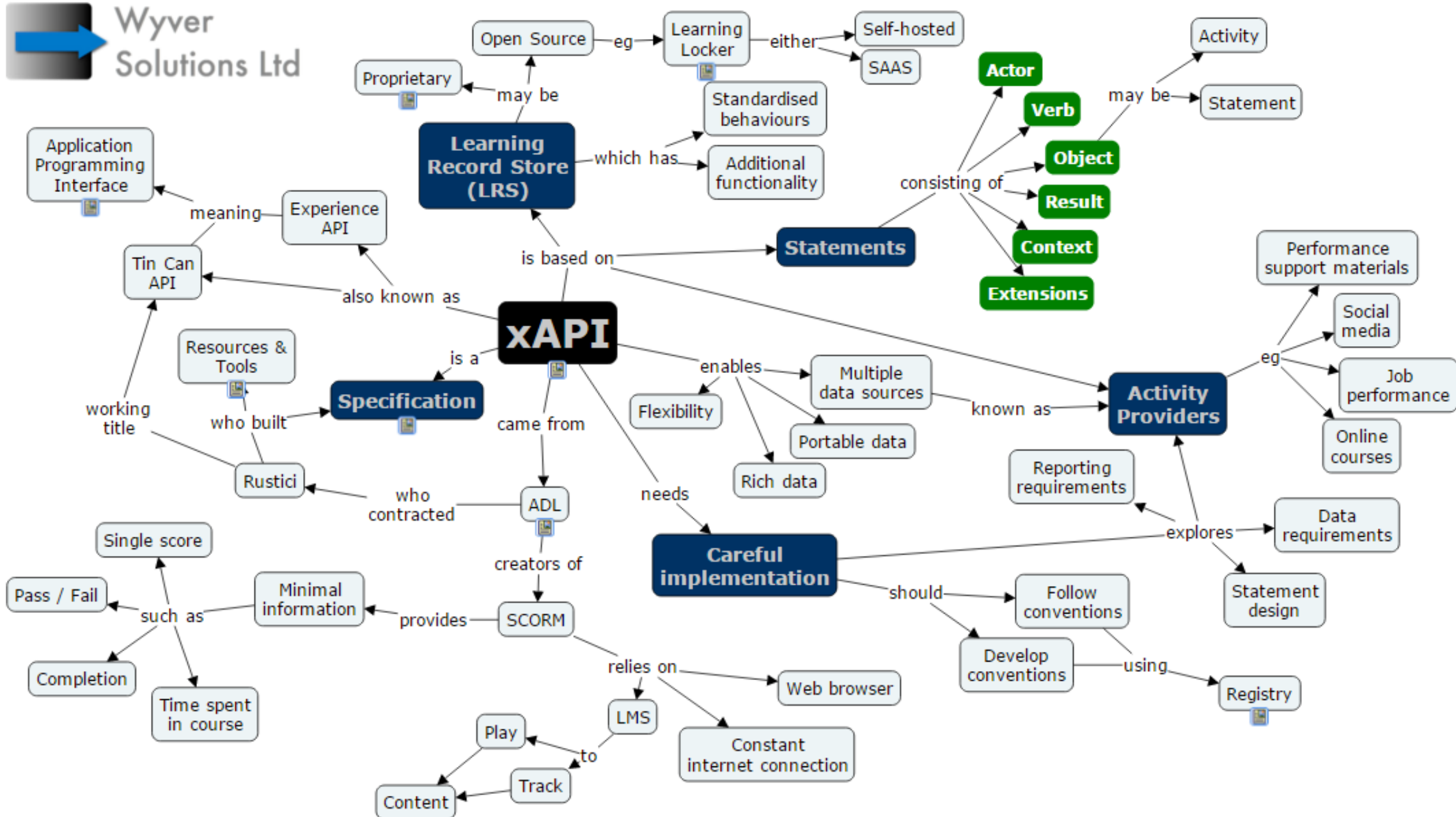
PEOPLE LEARN IN MANY PLACES,
DOING MANY THINGS.

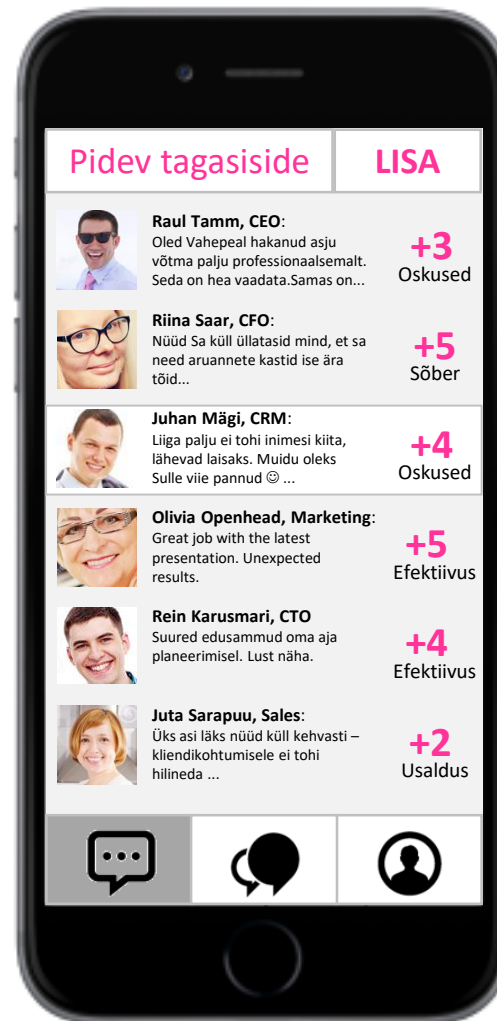


COLLECT THE EXPERIENCES THAT MATTER.

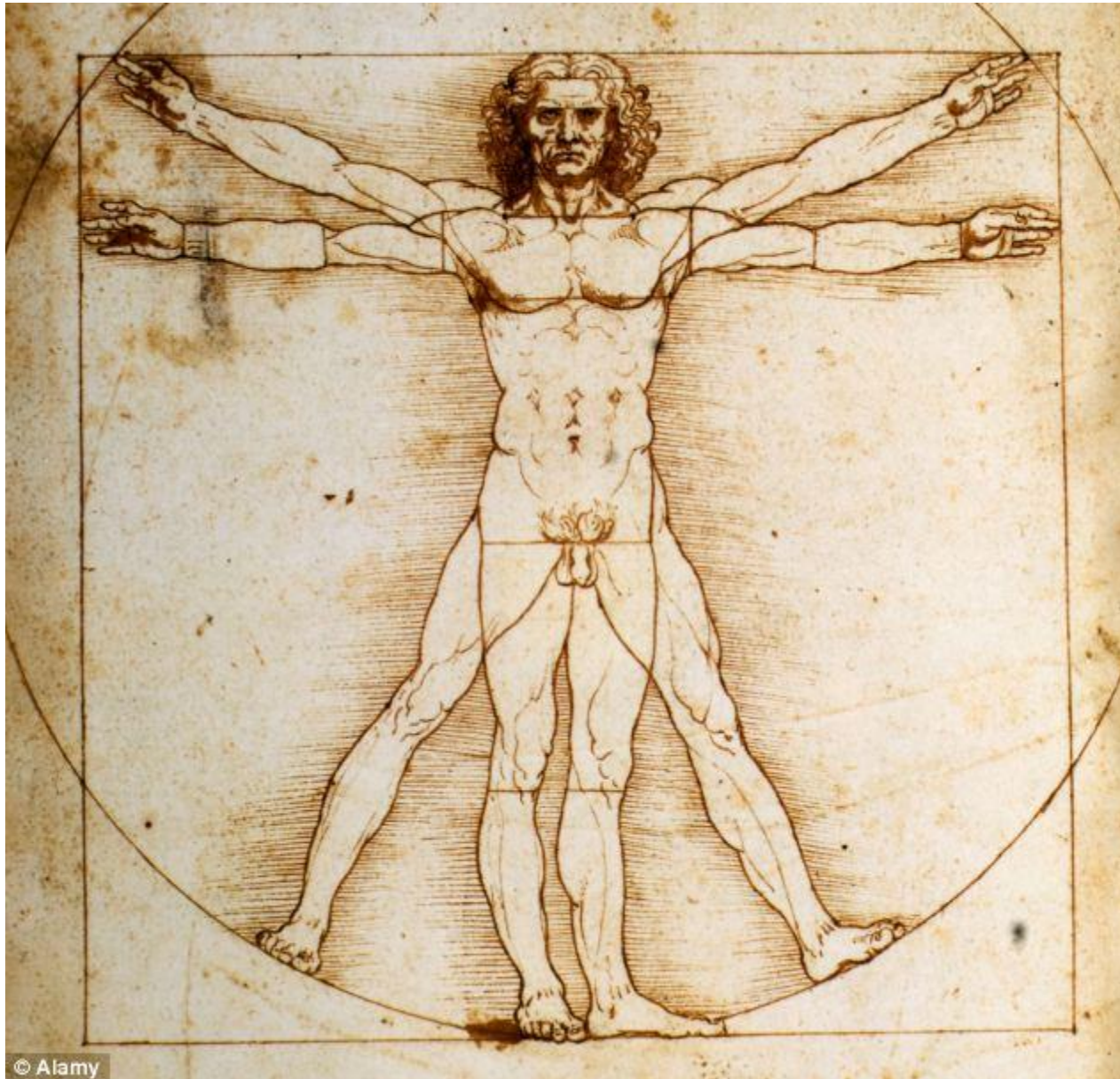
THIS API RECORDS ACTIVITIES
AND DELIVERS DATA THAT IS:

- QUANTIFIABLE
- SHARABLE
- TRACKABLE









© Alamy

 SimplyHired

 glassdoor™

 facebook®

 Google™

 indeed™

 jobrapido

 Linked in®

OnRecruit
ad manager

A
D
M
A
N
A
G
E
R

OnRecruit
HR TECHNOLOGY

Your
Recruitment
Website

VACANCY

VACANCY

VACANCY

VACANCY

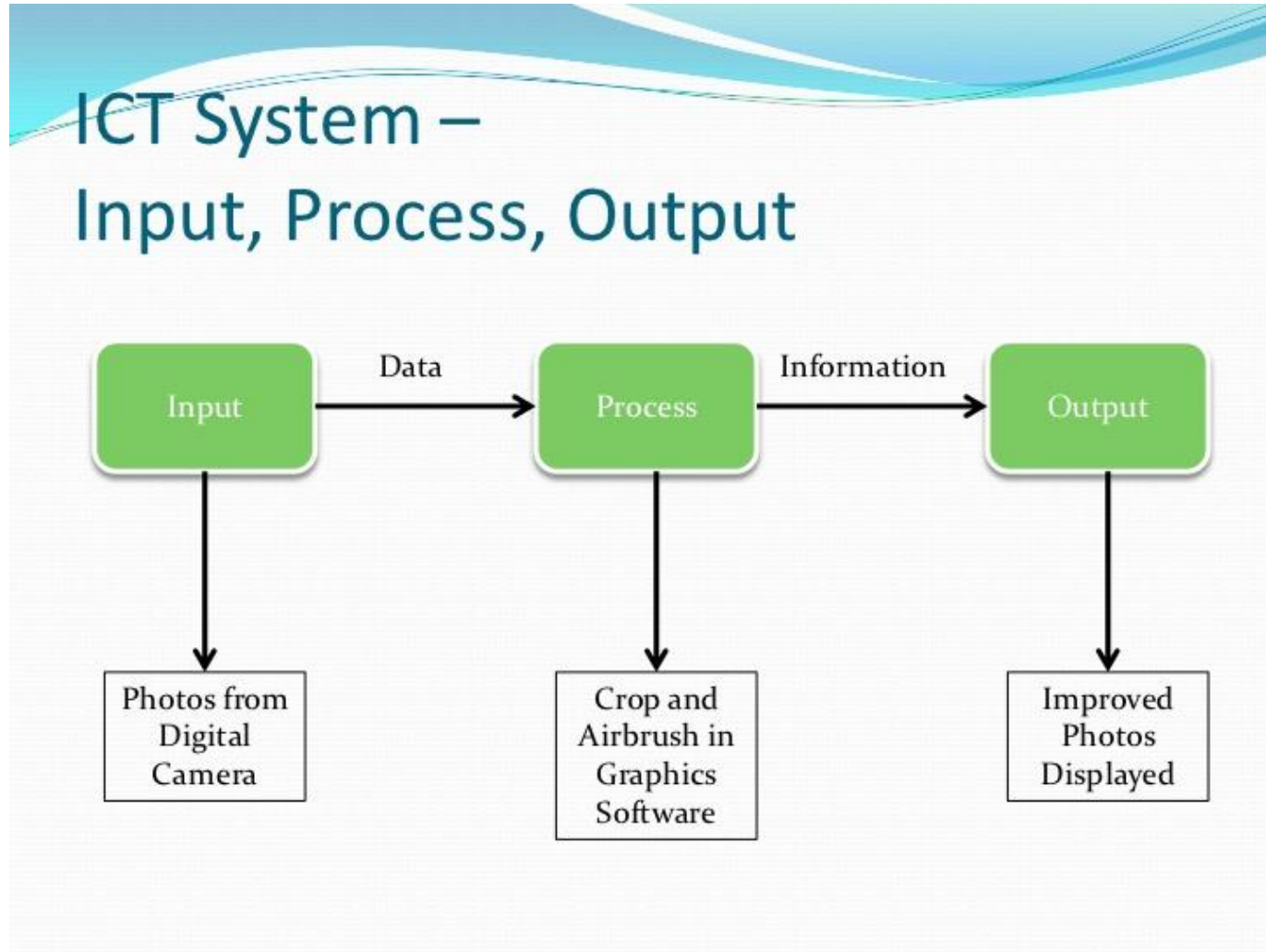
VACANCY

VACANCY

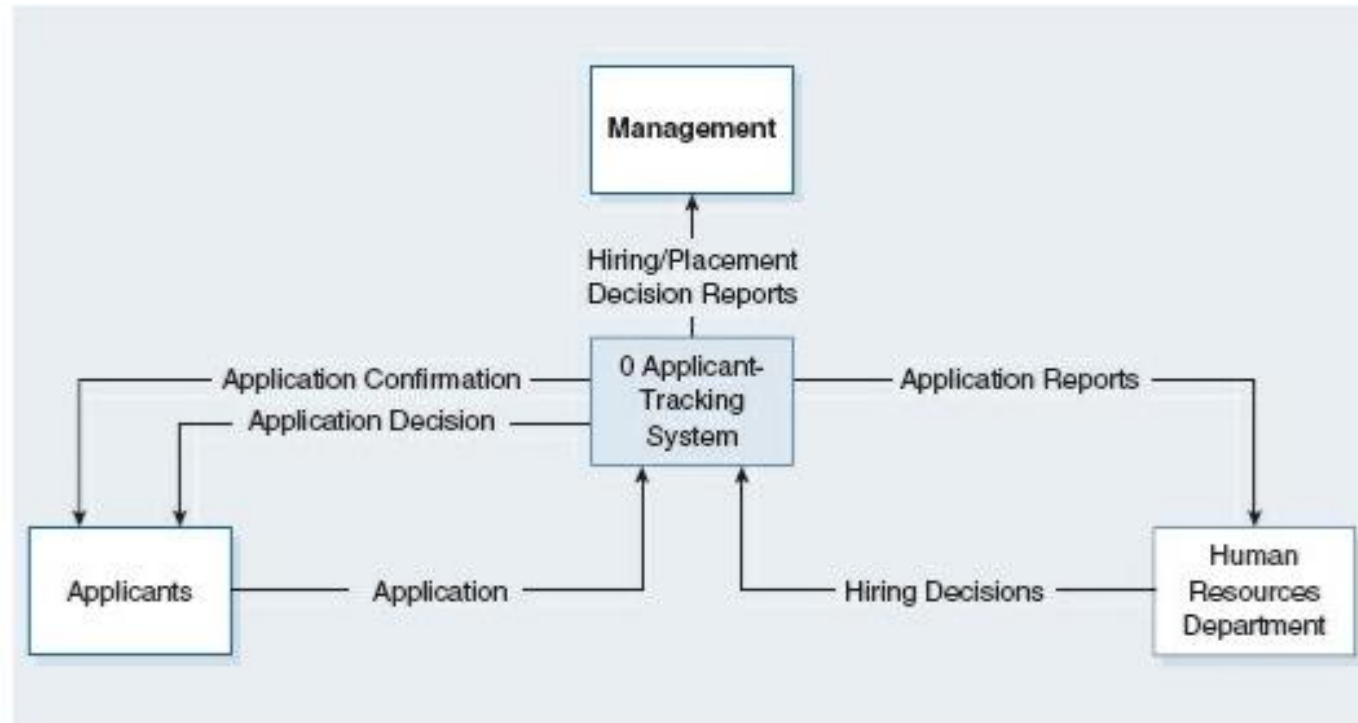
VACANCY

3 viisi kuidas mõelda HRIT süsteemidest

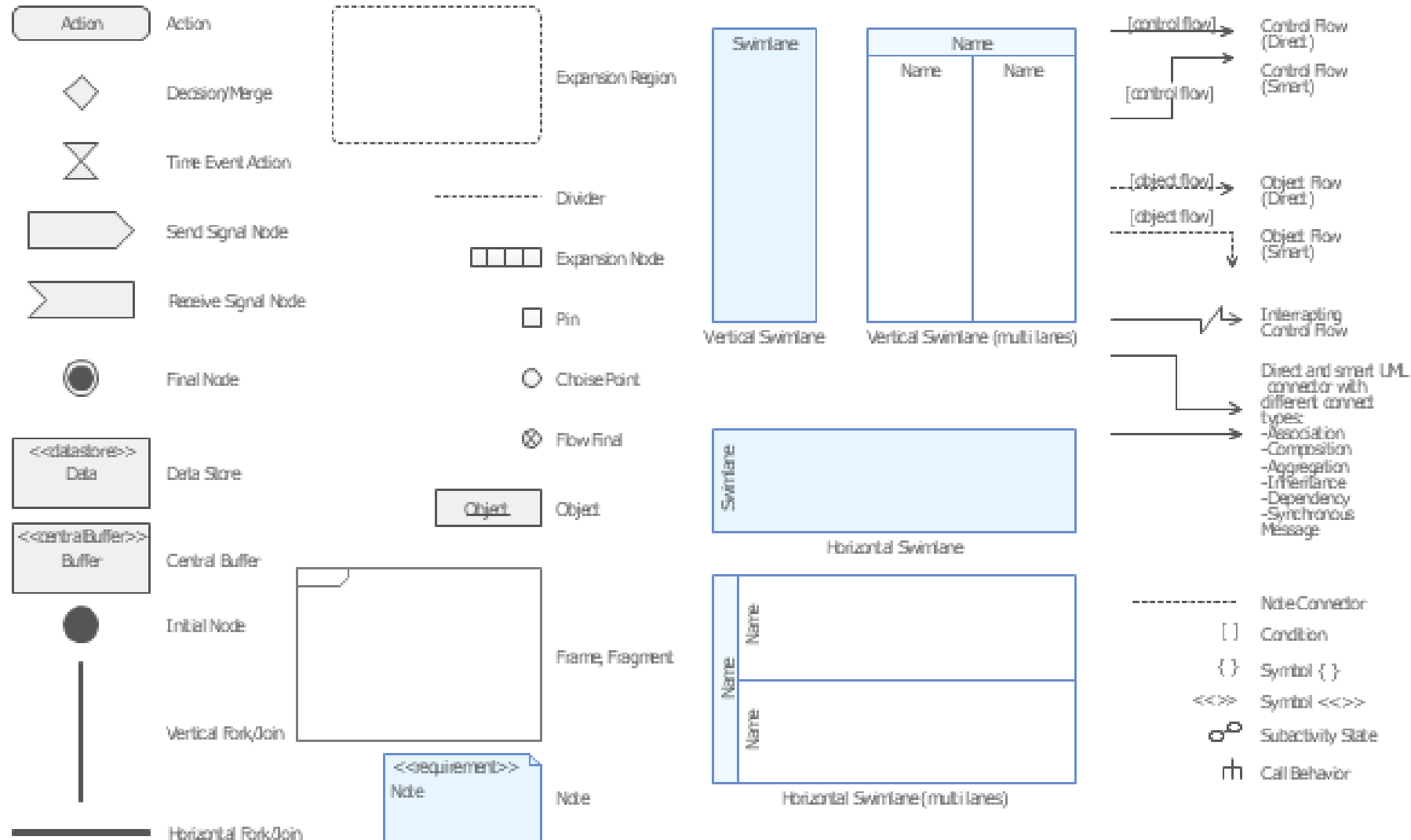
Mis on informatsioon ja andmed?



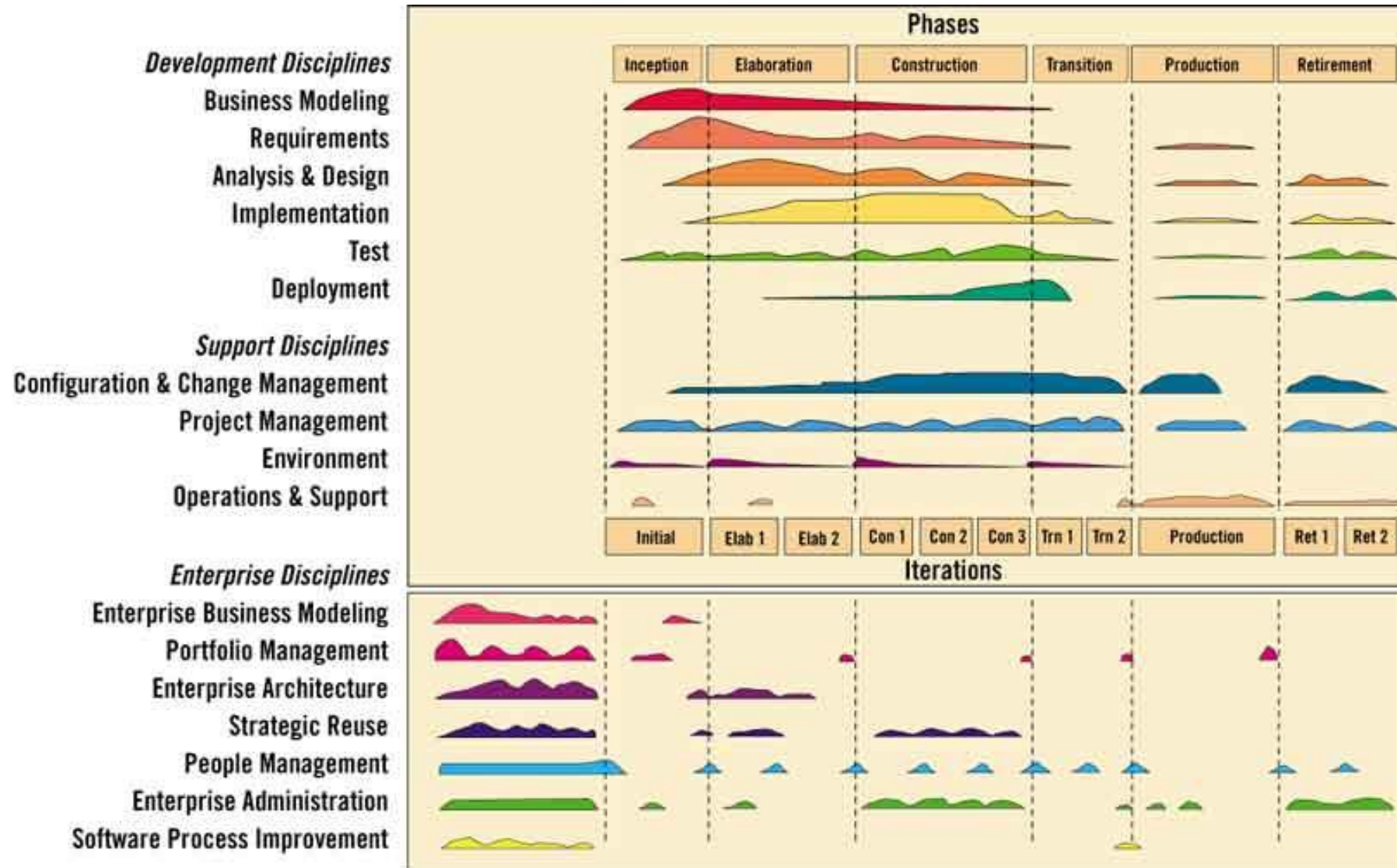
Mis on Protsess ja kuidas seda kirjeldada?



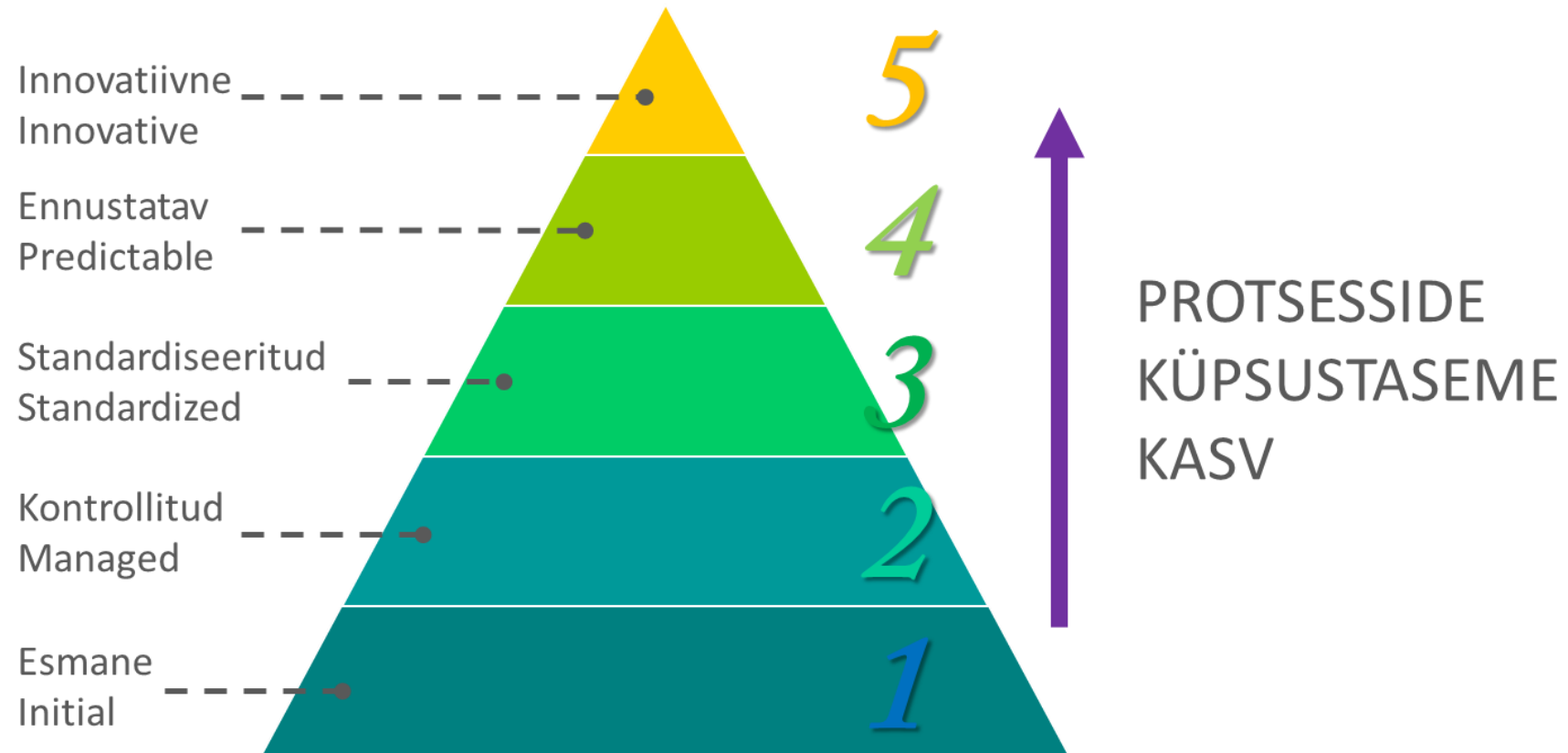
Mis on Protsess ja kuidas seda kirjeldada?



Mis on Protsess ja kuidas seda kirjeldada?



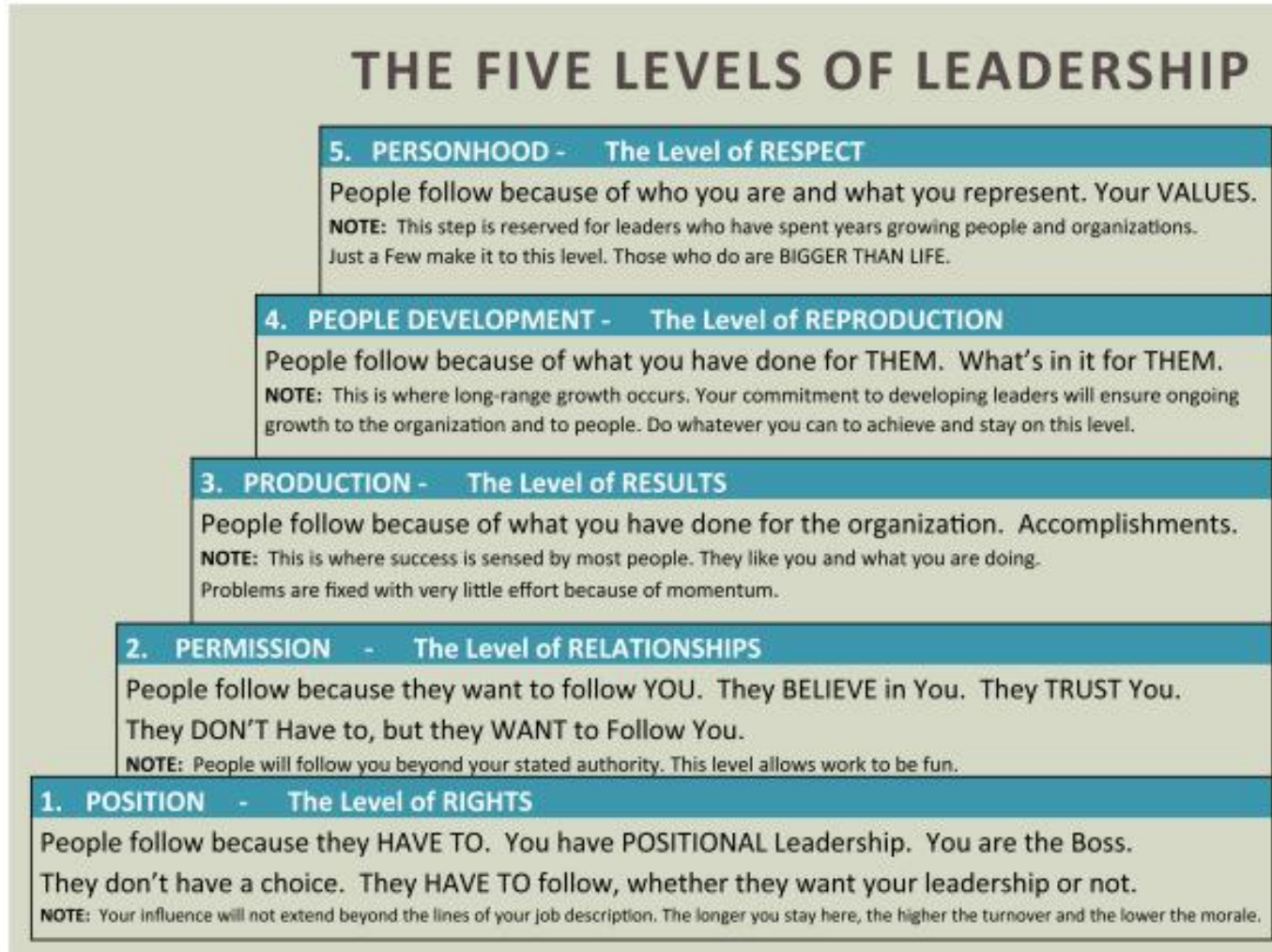
1 – Protsessi küpsuse põhine lähenemine



1 – Protsessi küpsuse põhine lähenemine

Protsessi küpsustase	Personalivaldkonna tegevused	Kasutatavad Süsteemid
1. Esmane	Kõik ühekordsed personalivaldkonna kampaaniad ühe üksuse tasemel	Paber, Excel, Word
2. Kontrollitud	Regulaarsed arenguestlused ja hindamised; Regulaarsed rahulolu uuringud;	Excel, Värbamisportaalid ja agregatorid, uuringutarkvara ühekordsena, ühekordsed muud tarkvaralahendused
3. Standardiseeritud	Palgaarvestus, puhkused ja tööaeg; Värbamine ja valik; Liituja koolitus, katseaja hindamine; Koolitusvajaduse hindamine ja eelarvestamine; Eesmärgistamine;	Personaliarvestuslahendused, Talendijuhtimise lahendused, Koolitussüsteemid
4. Ennustatav	Rahulolu uuringute põhjal tegevuskava loomine ja kommunikatsioon; Tulevaste juhtide arendusprogramm; Tulemuslikkuse analüüs, eesmärkide täitmine; Produktiivsuse kasv läbi koostöö.	Tarkvara integratsioonid, Eesmärgistamise lahendused; Ärianalüüsi lahendused; Pideva tagasiside ja kollaaaboratsiooni lahendused
5. Innovatiivne	Ette vaatav tööjõu analüüs; Edasiviiv töökultuur ja keskkond; Muudatustele avatud ja uuendusi otsiv organisatsioon;	Valdkondade ülene planeerimine; Ärianalüüsi lahendused koos andmekaeve võimalustega; Ennetav analüüs

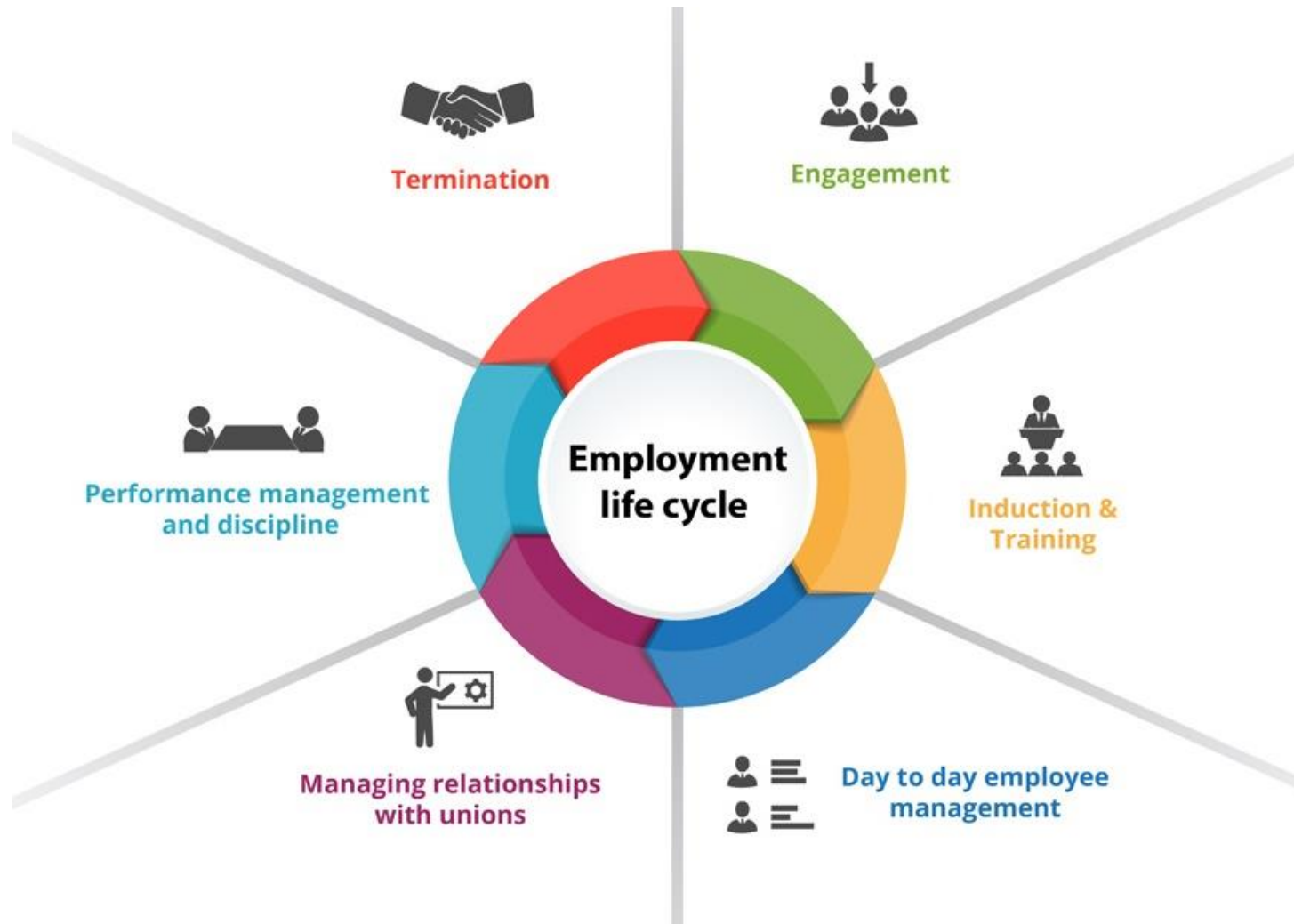
2 – Juhi ja meeskonna põhine lähenemine



2 – Juhi ja meeskonna põhine lähenemine

Juhtimistase	Juhtimistegevused	Kasutatavad Süsteemid
1. Õigustel põhinev juhtimine	Meeskonna kontroll ja töö korraldamine; Organisatsiooni kommunikatsiooni vahendamine; Sanktsioonide ja preemiate rakendamine.	Tööaja arvestus ja graafikud; Tööplaani täitmise info
2. Suhetel põhinev juhtimine	Inimeste toetamine nende personaalses ja eraialases arengus; Pidev tagasiside ja coaching;	Pideva tagasiside süsteemid; Talendijuhtimise lahendused; Rahulolu uuringud
3. Tulemustel põhinev juhtimine	Tulemuste äratoomine; Meeskonna arendamine pidevalt paranevete tulemuste suunas;	Eesmärgistamine ja eesmärkide jälgimine; Motivatsioonikesksed tasusüsteemid
4. Arendamisel põhinev juhtimine	Inimeste tugevuste pidev arendamine; Uute juhtide leidmine ja arendamine	Koolitussüsteemid; Talendijuhtimise lahendused; Teabe kogumine ja analüüs.
5. Austusel põhinev	Juhtimisprotsesside analüüs; Organisatsiooni disainiga tegelemine.	Valdkondade ülene planeerimine ja analüüs; Ärianalüüsi lahendused koos andmekaeve võimalustega; Ennetav analüüs

3 – Töötaja elukaare põhine lähenemine



3 – Töötaja elukaare põhine lähenemine



Süsteemide liigendamine

Süsteemide liigendamine

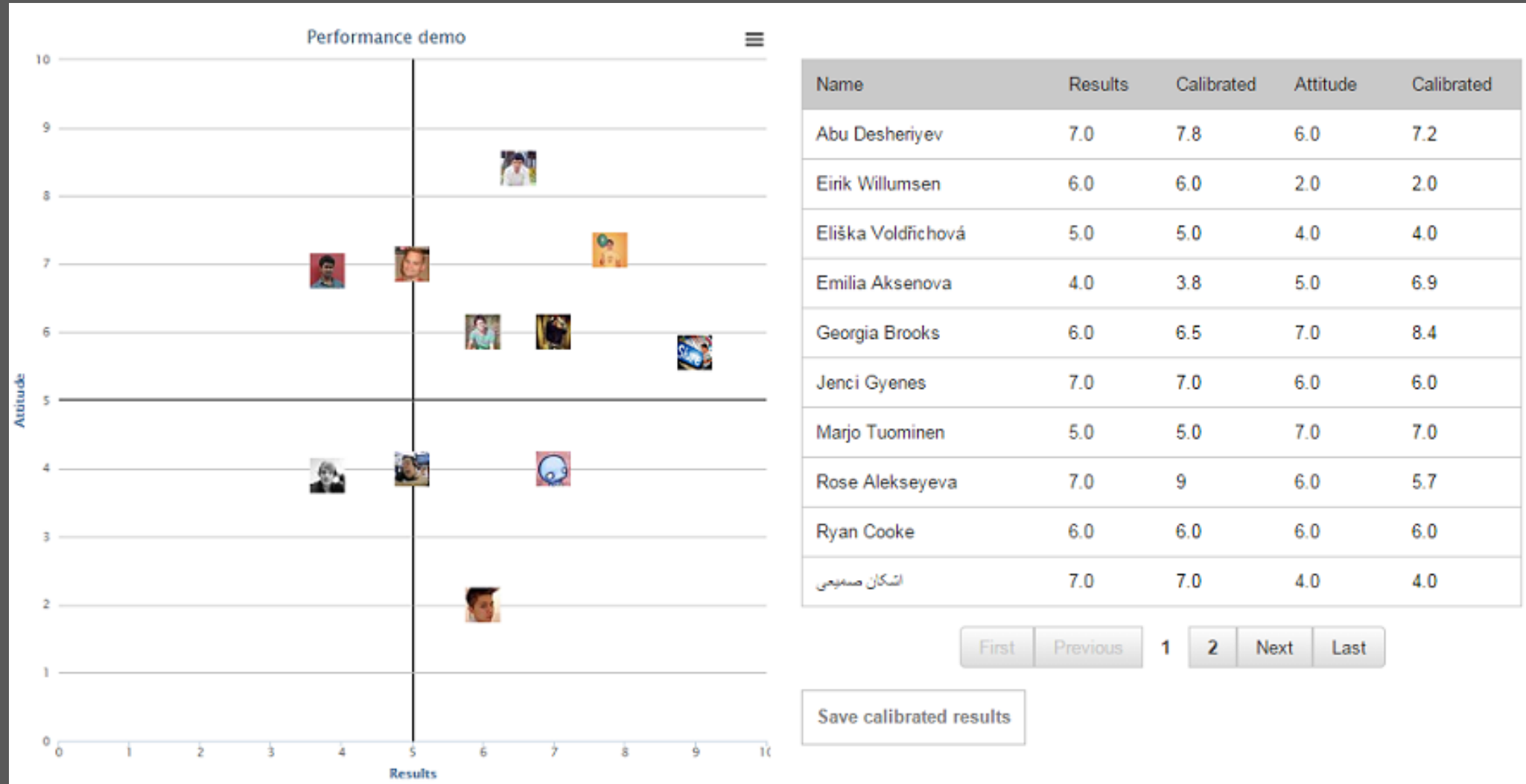
- Kasutussagedus
- Kasutajate arv
- Töötaja elutsükkel
- Kriitilisus
- Vastavuse tõendamine
- Liidestatavus
- Organisatsiooni tüüp
- SaaS / Lokaalne
- Jne.

Talendijuhtimise süsteemid

Põhilised funktsioonid

- Uuringud
- Tagasiside
- Kompetents
- Eesmärgistamine
- Järgnevus
 - Koolitamine
 - Komplekteerimine
 - Iseteenindus

2D HINDAMINE JA KALIBREERIMINE

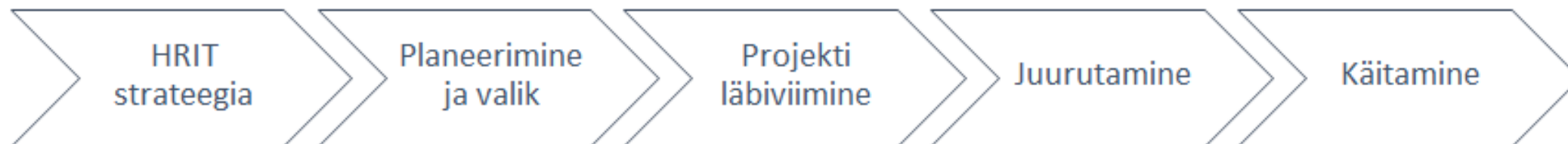






Projekti põhjendamine ja hankimine

HR strateegia ja HRIT strateegia



Kõik algab strateegiast

1. Miks?
2. Mida on vaja saavutada?
3. Kuidas ja kas see on kõige parem viis?
4. Millal on vaja midagi saavutada?
5. Milliseid analüüse peame tegema – millest meie otsused sõltuvad?
6. Kes neid analüüse teevad?

Kuidas läheneda tasuvusanalüüsi koostamisele?

1. Moodusta objektiivne ja pädev meeskond
2. Eesmärk on organisatsiooni efektiivsuse suurendamine
3. Keskendu funktsioonidele ja kirjelda soovitud eesmäärke
4. Analüüsi investeeringu tulu enne kulu
5. Tunne oma äri detailideni
6. Kirjelda vajalikke kulusid
7. Esita piisavalt materjale otsustajatele

Tasuvusanalüüsi põhikomponendid

		Otsesed allikad (tugevad)	Kaudsed allikad (pehmed)
Tulud	Tulude suurendamine	1 Uus või suurem tulu (uued müügid)	2 Täiustamise potentsiaal (paremad otsused)
	Kulude vähendamine	3 Otsesed kulud (teenusepakkuja kulud)	4 Võimalikud kulud (kokkuhoitud aeg)
Kulud	Uue rakenduse kulud	5 Otsene teenuse hind (tarkvara, teenuse hind)	6 Kaudsed kulud (suurem tehnilise toe vajadus)

Tasuvusanalüüsi lõpptulemust määravad komponendid

- 1) valitud tulude ja kulude liigid ning allikad;
- 2) hinnanguline väärtus(€) iga tulu ja kulu liigi osas;
- 3) kulude ja tulude saabumise aeg organisatsioonile.

Alternatiivide kaalumise Saaty meetodil

1. Kirjelda alternatiivid (ära unusta valikut – ära tee midagi!)
2. Määra kriteeriumid – tulu, kulu, mugavus, teenindus
3. Määra subjektiivselt kui oluline on üks või teine kriteerium üksteise suhtes
4. Määra iga alternatiivi suhtes hinnang vastavuse kohta kriteeriumile
5. Korruta läbi kriteeriumi kaalud alternatiivide hinnangutega, saad lõplikud võitjad

http://www.netekspert.com/calculators/saaty/about_est.asp

<http://www.netekspert.com/download/confpaper2.pdf>

Riskid ja vead

		IMPACT		
		High	Mid	Low
URGENCY	High	1	2	3
	Mid	2	3	4
	Low	3	4	5

PRIORITY	Time to resolve [h]
1	2
2	8
3	24
4	36
5	160

SLA

Service Level Agreement

OLA

Organizational Level Agreement

SLA põhipunktid

- Süsteemi eeldatav töösoleku aeg
- Teenindusajad
- Etteteatamised katkestustest
- Varukoopiate tegemise ajad
 - „Koopia auk“
- Suhtluskanalid ja õigused (upsteemabi.uservoice.com)
- Reageerimisajad
- Definiitsioonid:
 - Viga
 - Kriitiline viga

K₂T₁K₂

Käideldavus:	Terviklus:	Konfidentsiaalsus:
K0 – Käideldavus – väiksem kui 80% aastas ja maksimaalne lubatud ühekordse katkestuse pikkus teenuse töö ajal üle 24 tunni (st ühekordse katkestuse pikkus tohib olla suurem kui 24 tundi)	T0 – info allikas, muutmise ega hävitamise tuvastatavus ei ole olulised; info õigsuse, täielikkuse ja ajakohasuse kontrollid pole vajalikud	S0 – avalik info: juurdepääsu teabele ei piirata (st lugemisõigus kõigil huvitatutel, muutmise õigus määratletud tervikluse nõuetega);
K1 – käideldavus –käideldavus – suurem või võrdne 80% ja väiksem kui 99% aastas ning maksimaalne lubatud ühekordse katkestuse pikkus teenuse töö ajal kuni 24 tundi (st ühekordse katkestuse pikkus võib olla vahemikus väiksem või võrdne 24 tunniga ja suurem kui 4 tundi)	T1 – info allikas, selle muutmise ja hävitamise fakt peavad olema tuvastatavad; info õigsuse, täielikkuse, ajakohasuse kontrollid erijuhtudel ja vastavalt vajadusele	S1 – info asutusesiseseks kasutamiseks: juurdepääs teabele on lubatav juurdepääsu taotleva isiku õigustatud huvi korral;
K2 – käideldavus – suurem või võrdne kui 99% ja väiksem kui 99,9% aastas ning maksimaalne lubatud ühekordse katkestuse pikkus teenuse töö ajal kuni 4 tundi (st ühekordse katkestuse pikkus võib olla vahemikus väiksem või võrdne 4 tunniga ja suurem kui 1 tund)	T2 – info allikas, selle muutmise ja hävitamise fakt peavad olema tuvastatavad; vajalikud on perioodilised info õigsuse, täielikkuse ja ajakohasuse kontrollid erijuhtudel ja vastavalt vajadusele	S2 – salajane info: info kasutamine lubatud ainult teatud kindlatele kasutajate gruppidele, juurdepääs teabele on lubatav juurdepääsu taotleva isiku õigustatud huvi korral,
K3 – käideldavus – suurem ja võrdne kui 99,9 % aastas ja maksimaalne lubatud ühekordse katkestuse pikkus teenuse töö ajal 1 tund kuni 0 sekundit (st ühekordse katkestuse pikkus võib olla väiksem või võrdne 1 tunniga)	T3 – infol allikal, selle muutmise ja hävitamise faktil peab olema tõestusväärne; vajalik on info õigsuse, täielikkuse ja ajakohasuse kontroll reaalses	S3 – ülisalajane info: info kasutamine lubatud ainult teatud kindlatele kasutajatele, juurdepääs teabele on lubatav juurdepääsu taotleva isiku õigustatud huvi korral

* Maksimaalne lubatud katkestuste arv, maksimaalne lubatud summaarne katkestuste aeg ja muud detailsemad teenustaseme mõõdikud kirjeldatakse ja lepitakse kokku asutuse teenustaseme lepetes (SLA-des).

* Juhul, kui teenustaseme kokkulepet ei ole sõlmitud, kehtivad järgmised käideldavuse nõuded: K0 – töökindlus – madal, lubatud summaarne tööseisak on üle 1 ööpäeva nädalas; K1 – töökindlus – lubatud summaarne seisak nädalas kuni 1 ööpäev; K2 – töökindlus – lubatud summaarne seisak nädalas kuni 2 tundi; K3 – töökindlus – lubatud summaarne seisak nädalas kuni 10 minutit;

Hanke või konkursi korraldamine

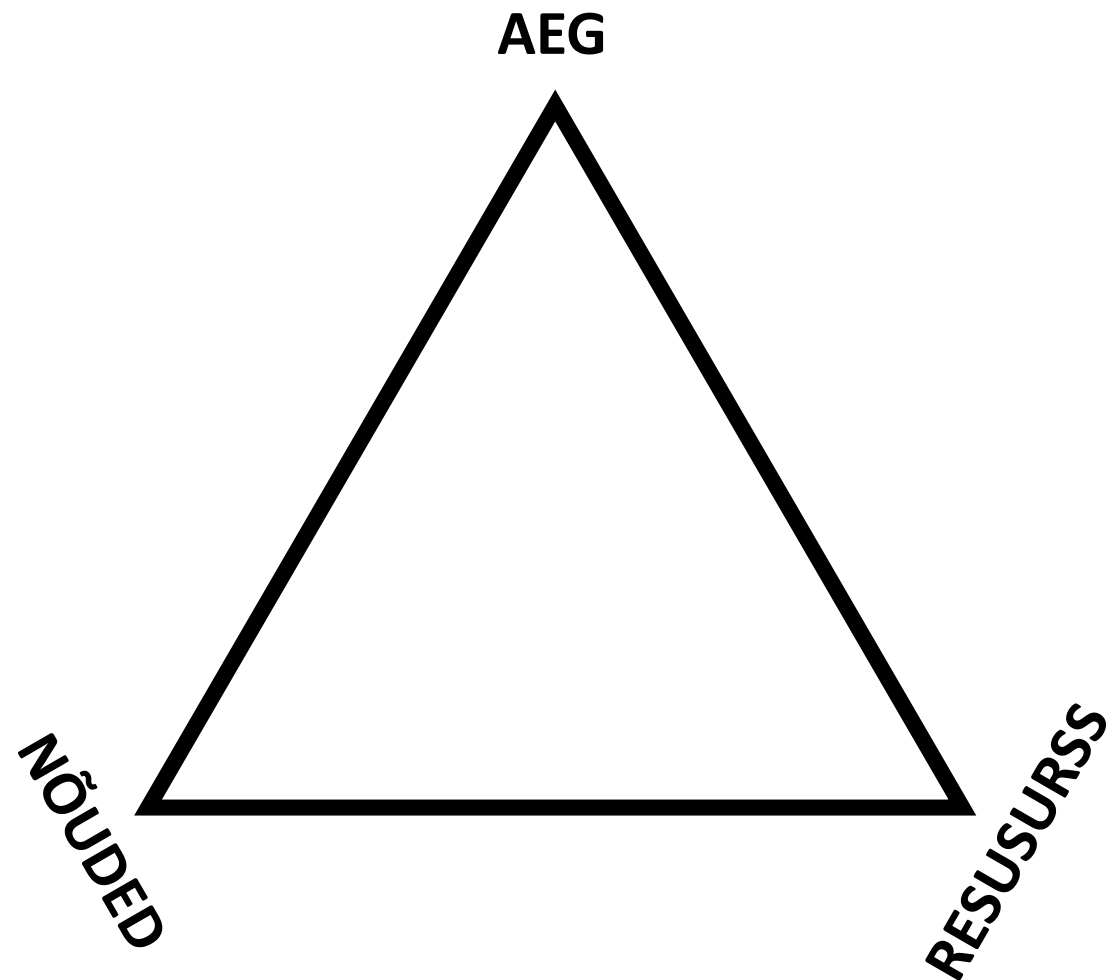
1. Ole aus
2. Ole spetsiifiline ja täpne
3. Fikseeri ajakava ja pea sellest kinni
4. Vasta küsimustele
5. Anna tagasisidet

Kuidas leida sobiv pakkuja

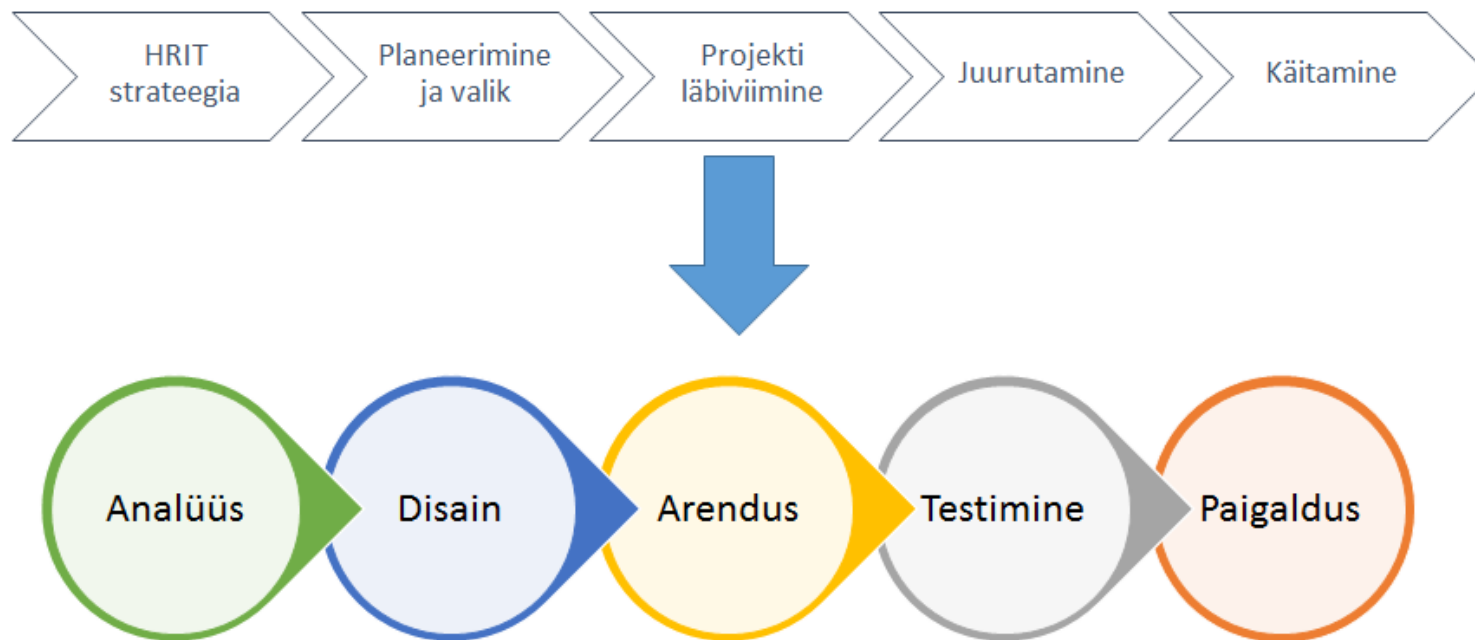
1. Üritused, vebinarid
2. Kodulehed, LinkedIN, SlaidShare
3. Video tutvustused ja demod
 1. <https://upsteem.acuityscheduling.com/schedule.php?appointmentType=1694396>
4. Spetsiifilised otsisõnad
5. Otsingud: Best 10 tools for ...
6. Alternative to ... Compare to ...

IT projekti juhtimine

Projekti kolmnurk



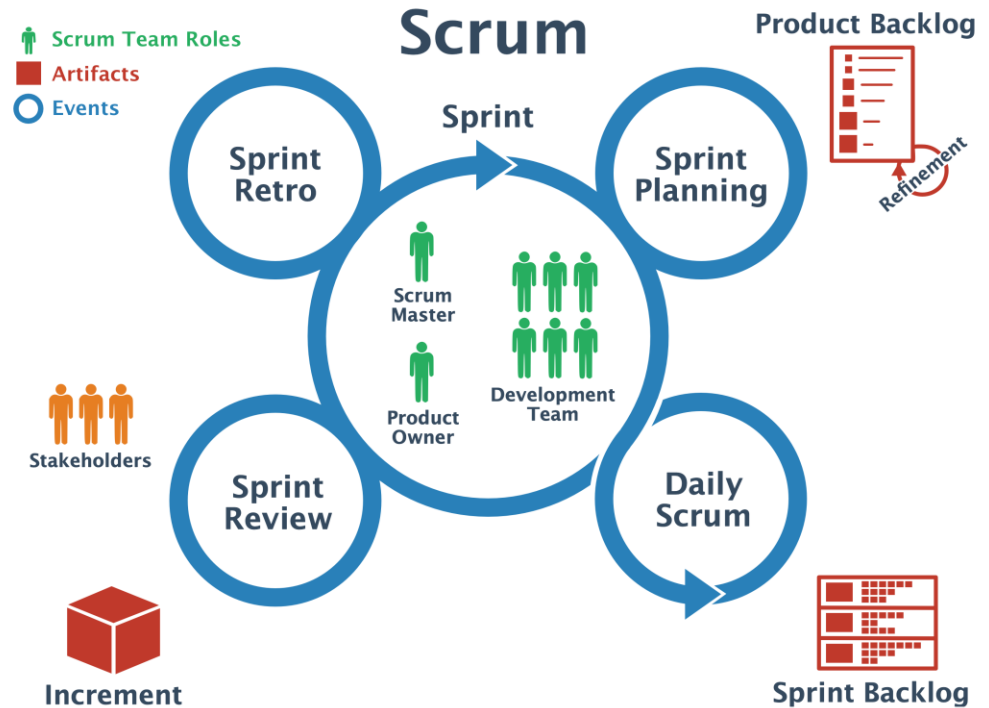
IT projektid – faasid



Projekti plaani komponendid

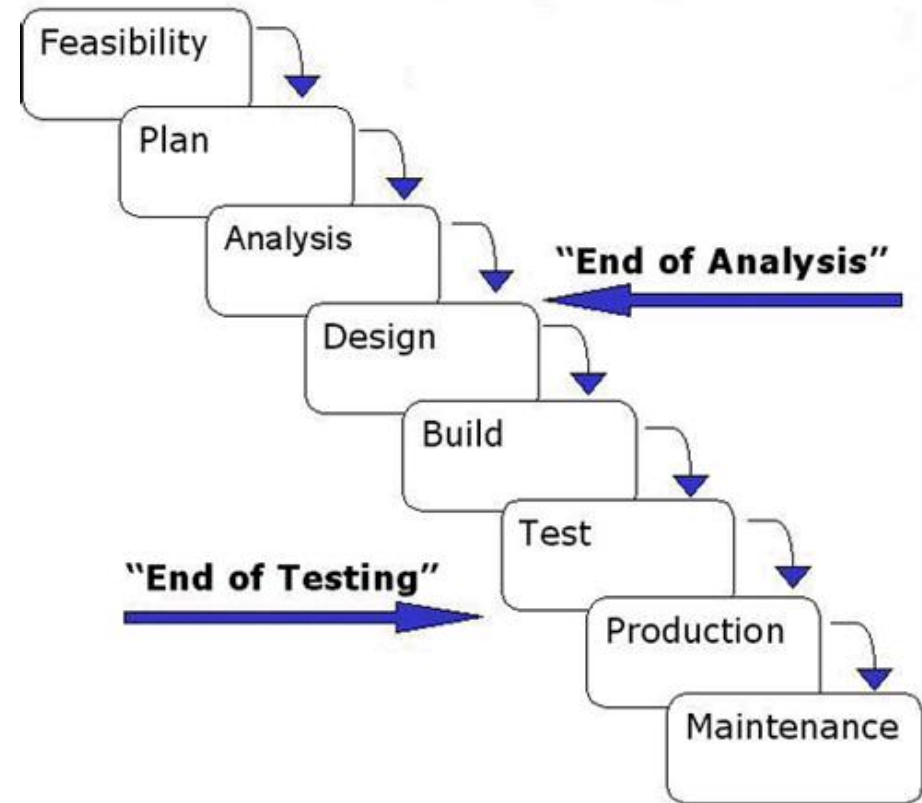
- Projekti eesmärk
- Projekti raames loodav funktsionaalsus
- Projekti meeskond ja juhtrühm
- Projekti ajakava
- Rakendustegevused
- Kommunikatsioonitegevused
- Hankeplaan
- Projekti eelarve ja tasuvusanalüüs
- Projektiga seotud riskid ja nende maandamise plaan

IT projektid – kuidas teie partnerid asju ajavad?



According to the July 2013 Scrum Guide™

v2.0 - JordanJob.me



Projekti meeskond ja rollid

- Projekti juhtrühm
- Projekti sponsor
- IT-projektijuht (Scrum Master vilkas e agiilses arenduses)
- Analüütik
- Sisuline tellija
- Sisuline projektijuht
- Toote omanik
- Peakasutaja
- Testijad
- Tarkvara arhitekti
- Arendaja
- Disainer
- Kasutajatoe spetsialistid

Projekti meeskond hierarhias

Juhtrühm

Otsustuspädevusega juht

Sponsor juhtkonna tasemel

Sisuline projektijuht

Seotud valdkondade juhid

Kutsutud – IT poole projektijuht

IT partner

Projektijuht

Tootejuht, analüütik

Arhitekt

Scrum-master

Arendusmeeskond

Disain ja kasutusmugavus

Testijad

Sisuline osakond

Sisuline projektijuht

Peakasutaja, toote omanik

Test-kasutajad ja testijad

Eksperdid

Tellijad ja analüütikud

Projekti plaan ja aruandlus

Maavalitsuste raamatupidamise ja personali arves- tuse tsentralisee- rimise PROJEKTI PROFIIL

Ver. 1.2 Red. 06.08.2009.a.

Siseministeerium 2009, Koostajad: Aira Varblane,
Karl Laas, Liivi Fuchs, Olivia Taluste

Maavalitsuste raamatupidamisarvestuse ja personali arvestuse tsentraliseerimine

Projekti nõukogu koosolek nr 2. 06.10.2009.a.
Projekti eduaruanne nr. 2

ÜLDINE KOKKUVÕTE:

PROJEKTI ÜLDINE KULGEMINE		LÕPPTÄHTAJAD	
Ettevalmistused maavalitsustes	●	Projekti eelarve	●
Töörühmade töö	● ₁	Personal maavalitsustes	●
Andmeülekande toimimine	○	Üksuse personal	●
SAP seadistus	● ₂	Üksuse tehniline	● ₃

KOKKUVÕTE PROJEKTIDE KAUPA:

	SEPTEMBER I	SEPTEMBER II	OKTOOBER I	OKTOOBER II	NOVEMBER I	NOVEMBER II	DETSEMBER I	DETSEMBER II	1.01.2010	KOOND
Personali tr.	●	●	○	○						●
Varade tr.	●	●	○	○						●
Finantsarvestuse tr.	●	●	○	○						●
Personal MV-s		●		○		○			○	●
Komplekteerimine		●	○	○	○			○	○	●
Koolitused						○	○		○	○
SAP ettevalmistus	●	●	○	○			○	○	○	●
Andmeülekanne						○	○	○	○	○
Juriidilised teemad	●	●		○	○				○	●
Tehniline rakendus		●				○	○	○	○	●
2009 Maj. a. aruanne				○	○				○	○

Legend:

- ALUSTAMATA PROJEKT
- Mitteaktiivne, ootel projekt
- *_{1, 2} Kommentaarid järgnevatel lehekülgedel
- PROJEKT GRAAFIKUS, PROBLEEMIDETA
- Pisiprobleemid, pole põhjust tõsiseks muretsemiseks
- Tõsised probleemid, vajalik sekkumine

Riskid ja vead

		IMPACT		
		High	Mid	Low
URGENCY	High	1	2	3
	Mid	2	3	4
	Low	3	4	5

PRIORITY	Time to resolve [h]
1	2
2	8
3	24
4	36
5	160

Kommunikatsioon ja muudatuse juhtimine

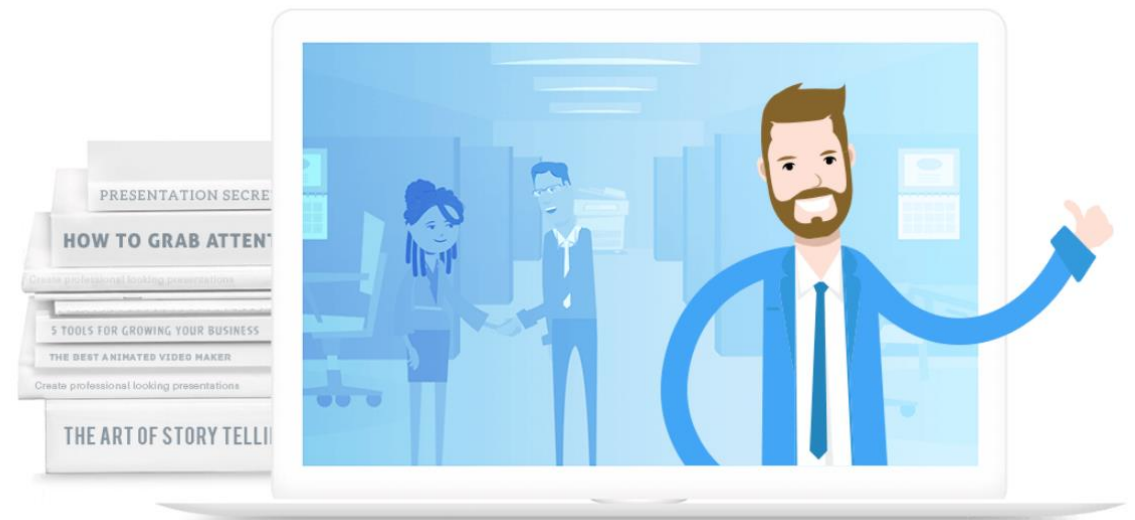
Kommunikatsioon ja muudatuse juhtimine



PowToon

| So Everyone Can Animate

CREATE



Täname osalemast!

Vladimir Jelov | +372 58 093 683 | vladimir@minuit.ee

Karl Laas | +372 53 468 213 | karl.laas@Upsteem.com