**Witamy w świecie postpandemicznego HR**

**Wydarzenia ostatnich lat pokazały, że nie wystarczy po prostu dostosowywać się do zmian, ale trzeba to robić się w dotąd niespotykanym tempie. Już nie wystarczy po prostu zarządzać personelem, ale trzeba optymalizować procesy, by móc szybko reagować w dynamicznym otoczeniu. Zmiana ta wymaga również innego podejścia do roli działów HR, które obecnie stają przed wyzwaniem efektywnej alokacji pracowników i przekształcania organizacji w struktury pozwalające na szybkie reagowanie na zmiany w otoczeniu zewnętrznym.**

Na podstawowym poziomie zarządzanie personelem (Workforce Management) dotyczy procesów, które maksymalizują wydajność i produktywność pracowników. Narzędzia zarządzania personelem zazwyczaj koncentrują się na planowaniu pracy pracowników, śledzeniu czasu ich pracy i zarządzaniu obecnością. Co jednak, gdy przed organizacją pojawiają się niespotykane wcześniej wyzwania? Wówczas może się okazać, że digitalizacja pojedynczych, wspomnianych wcześniej procesów, to zbyt mało; niezbędna jest optymalizacja zasobów ludzkich, możliwa dzięki integracji rozwiązań do zarządzania tym obszarem w ramach jednej platformy. Rola zarządzania personelem ewoluuje w kierunku holistycznego podejścia do procesów operacyjnych i wydajności pracowników.

Na rynku jest wiele systemów informatycznych, które dotykają tej sfery. Niemniej jednak spójność środowiska, czyli zawarcie kompleksowej obsługi wszystkich procesów HR w jednym rozwiązaniu jest tutaj kluczowa – a z tym już trudniej. Rozwiązania „wyspowe” oczywiście czasem dają więcej dodatkowych funkcjonalności (głównie dlatego, że obejmują węższy obszar), ale z kolei nie dają szerszej perspektywy i możliwości wykorzystania tych samych danych w różnych procesach. Należy pamiętać, że oparte na silosach informacyjnych systemy zarządzania zasobami ludzkimi i personelem nie są w stanie nadążyć za ciągłymi zmianami. Systemy WFM poprzez wielokrotne wykorzystywanie tych samych danych bez potrzeby dodatkowej integracji potrafią wspierać procesy HR rozszerzając ich operacyjne wykorzystanie w zasadzie w każdym centrum kompetencyjnym organizacji.

Zarządzanie najcenniejszym zasobem firmy wymaga bowiem współpracy pomiędzy działami operacyjnymi a HR. Nowoczesne zarządzanie zespołami przestało być operowaniem liczbą pracowników, czy prostym grafikowaniem czasu pracy. Obecnie od Działu HR wymaga się głębokiej wiedzy na temat procesów biznesowych i maksymalizacji wartości kapitału ludzkiego zatrudnionego w organizacji. Umożliwia to nowoczesny system WFM, oferujący, poza optymalizacją zarządzania czasem pracy, m.in. przewidywanie ilości i wymaganych kompetencji personelu, zaangażowanie pracowników w proces planowania, narzędzia analityczne, czy usprawniające komunikację wewnątrz firmy.

Workforce Management to fundament współdziałania HR i działów operacyjnych, co staje się warunkiem sine qua non sprawnego funkcjonowania na obecnie nieprzewidywalnym rynku. By podejmować trafne decyzje, konieczna jest nie tylko dostępność danych, ale ich integracja w jednym systemie, dostosowanym do specyfiki workflow oraz umożliwiającym szybką reakcję na zmiany. Elastyczność, zwinność i samodzielność pracowników – to jedne z najczęściej pojawiających się określeń w kontekście wymagań systemów WFM, co szczególnie mocno zaznaczyła pandemia. Właściwie z dnia na dzień staliśmy się świadkami przechodzenia na pracę zdalną, dynamicznej realokacji zasobów oraz przyspieszenia cyfryzacji i automatyzacji. A wejście w epokę postpandemiczną potwierdziło, że nie ma powrotu do zarządzania opartego na jednolitej hierarchii, biurokracji i kontroli. Jedynie systemy umożliwiające sprawną współpracę HR i działów operacyjnych w ramach jednego ekosystemu pozwolą na osiągnięcie niezbędnej elastyczności i zwinności.

[Błażej Migoń](https://www.linkedin.com/in/b%C5%82a%C5%BCej-migo%C5%84-b844a75b/), eq system, ekspert w zakresie rozwiązań dla HR