

Automatisering in HR helpt HR-leiders de juiste keuzes te maken voor hun organisaties

10-10-2023 08:00



Workday, Inc. (NASDAQ: WDAY), leider in enterprise cloud applications voor finance en human resources, maakt de resultaten bekend van een onderzoek naar de houding van HR ten opzichte van automatisering. De resultaten van het onderzoek, uitgevoerd door IDC in opdracht van Workday, zijn gepubliceerd in deze IDC InfoBrief [\[LINK\]](#) om organisaties te ondersteunen bij de transitie naar een resultaatgerichte HR-toekomst.

HR is geëvolueerd en beperkt zich niet langer tot de uitvoering van kernprocessen zoals personeelsadministratie, werving en selectie, beoordeling en ontslag. De functie omvat ook het verbeteren van de algehele werknemerservaring, het faciliteren van diversiteit, gelijkheid en inclusiviteit, het beheren van bij- en omscholing van werknemers, het bieden van advies en gedetailleerde werknemersrapportage en -beheer en het begeleiden van de interne communicatie.

De grootste uitdaging voor HR-afdelingen is dat ze niet over een groter personeelsbestand beschikken om met deze nieuwe werkdruk om te gaan, en dat ze ook moeite hebben om personeel te vinden om traditionele HR-taken uit te voeren. Daarom beschouwen HR-leiders automatisering als essentieel om hun drukke afdelingen te helpen nieuwe uitdagingen effectief aan te pakken en de focus te verleggen naar waardecreërende taken.

Belangrijkste gebieden voor HR-automatisering

Volgens de InfoBrief moeten bedrijven die HR-automatisering willen omarmen en willen overstappen naar een resultaatgerichte HR-toekomst, zich concentreren op de volgende vijf gebieden:

- **Workforce Operations:** Het garanderen van efficiëntie in de personeelsadministratie, nauwkeurigheid in de salarisadministratie, inzet van de juiste werknemers op de juiste tijd en plaats, en een inclusief beeld van tijdelijke werknemers zijn fundamentele gebieden vol repetitieve taken. Automatisering kan op elk van deze gebieden drastische verbeteringen teweegbrengen.
- **Werving en retentie:** Werving is geëvolueerd van het identificeren en selecteren van de beste kandidaten naar het überhaupt werven van nieuwe werknemers op een steeds krappere arbeidsmarkt. In een resultaatgerichte HR-context betekent dit dat een organisatie op de markt moet worden gebracht, dat het rekruteringsproces gestroomlijnd en zinvol moet zijn, en dat de onboarding productief en positief moet zijn.
- **Transformatie van personeel:** medewerkers helpen groeien door middel van scholingen ontwikkeling om aan nieuwe zakelijke vereisten te voldoen. Aan dit proces wordt richting gegeven door de vaardigheden en ervaringen van werknemers, de beschikbare openstaande vacatures, optredens en projecten, evenals de richting waarin elke werknemer zijn of haar carrière zou willen ontwikkelen. Veel organisaties geven de voorkeur aan het om- en bijscholen van bestaande medewerkers boven het werven van nieuwe medewerkers.
- **Meten, inzichten en flexibiliteit:** meting en inzichten zijn cruciaal voor HR om tegelijkertijd de effectiviteit en strategische relevantie te vergroten. De gevreesde prestatiebeoordelingen moeten evolueren van jaarlijkse beoordelingen naar continue, datagedreven coaching. Hiërarchische silo's moeten worden verzacht en aangevuld met multifunctionele teams die zich richten op bedrijfsresultaten en klantgerichtheid. De beloning verschuift van ondoorzichtige en op maat gemaakte individuele overeenkomsten naar een transparanter en eerlijker beloningsbeleid.
- **Toekomstbestendige HR-afdeling:** AI wordt een instrument voor het realtime volgen van HR-statistieken. Deze vooruitgang vraagt om een nauwere samenwerking tussen HR, IT en andere afdelingen om technologieën naadloos te integreren en effectieve gegevensinterpretatie mogelijk te maken. Het bijscholen van het HR-team op het gebied van data-analyse, machine learning en HR-technologie is in deze context essentieel.

“Zoals het IDC-onderzoek aantoont, is dit een belangrijke tijd voor HR, omdat de functie een veel meer bedrijfsgerichte rol inneemt en evolueert van een kostenpost naar waardecreatie. Om de transformatie naar resultaatgerichte HR mogelijk te maken, is het van cruciaal belang om de traditionele kernprocessen en taken te digitaliseren. Daarom kijken HR-leiders naar softwaretechnologieën en tools zoals Workday Human Capital Management om hun digitale transformatie te ondersteunen en aan deze nieuwe behoeften te voldoen. Bij Workday hebben we met succes veel spraakmakende EMEA-bedrijven uit verschillende sectoren ondersteund, met behulp van onze geavanceerde maar toegankelijke AI- en ML-embedded tools en platforms”, aldus Richard Doherty, senior director productmarketing bij Workday.

Redactie