

# Cyfrowa metamorfoza HR – wyzwania i korzyści



**Monika Kobylińska**

Business Development Executive  
Iron Mountain Polska

# Dojrzałość technologiczna polskiego HR

29%

**firm korzysta ze specjalistycznego oprogramowania** (różnych systemów) w kilku obszarach HR, np. kadr i płac, rekrutacji, komunikacji między pracownikami, benefitów itp.

17%

**firm nie dysponuje żadnym systemem** 37% z nich zatrudnia do 100 pracowników.

42%

uważa, że brak wsparcia technologii jest najbardziej odczuwalny **w obszarze analityki HR**.

42%

firm korzystało dotychczas **z rozwiązań chmurowych w HR**. W ciągu 2 lat planowało wdrożyć je **kolejne 39% organizacji**.

# Cyfryzacja zmienia rynek pracy

## Polak otwarty na nowe technologie w pracy

Przyspieszonej przez pandemię Covid-19 cyfryzacji i automatyzacji polskich firm, w tym procesów HR, sprzyja pozytywne nastawienie pracowników

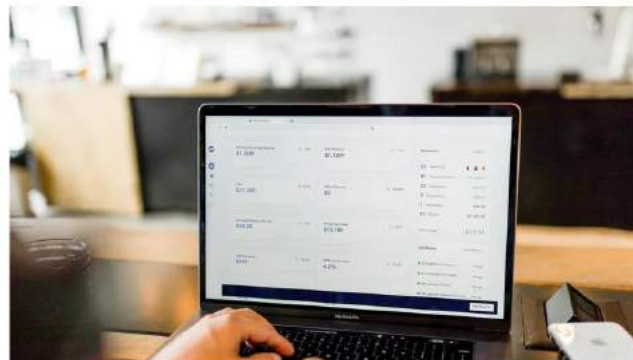
Publikacja: 05.06.2022 23:00



## Jak zmienia się rynek pracy w erze cyfrowej?



Era cyfrowa trwa w najlepsze, wspierana coraz to nowymi potrzebami w zakresie komunikacji – zarówno prywatnej, jak i firmowej. Można to odczuć również w kontekście rynku pracy i funkcjonujących na nim przedsiębiorców oraz zatrudnionych. Dzięki zmianom w Kodeksie pracy od 2023 roku uregulowana została już praca zdalna w Polsce. Sprawdźmy, w jaki sposób zmienia się rynek w erze cyfrowej.



# Obraz cyfrowego rynku pracy

61%

**specjalistów** woli uczestniczyć w rekrutacjach w pełni **zdalnych** lub **w formule hybrydowej**.

0,7  
dnia

**średnio tyle Polacy pracują zdalnie** (w tygodniu), przy czym oczekują zwiększenia tej liczby średnio do **1,7 dnia**.

62%

**specjalistów HR** wskazuje, że kluczowym obszarem ich działań jest **utrzymanie pracowników**, zwłaszcza tych kluczowych.

48%

**specjalistów HR** określa swoją codzienność jako **bieżące monitorowanie nastrojów i potrzeb pracowników**, aby móc na nie reagować.

# Kluczowe wyzwania dla działów kadrowo-płacowych

- ▶ Rozproszona struktura organizacji i popularność modelu pracy hybrydowej i zdalnej.  
**Ograniczony dostęp do dokumentacji pracowniczej.**
- ▶ Priorytetyzacja **pozyskiwania i utrzymywania talentów**, a także adresowanie potrzeb zarówno pracowników, jak i kandydatów. Coraz częściej oczekują od pracodawcy innowacyjności.
- ▶ **Rosnąca ilość dokumentów** w tradycyjnym archiwum teczek personalnych, a także **wzrost kosztów** jego utrzymania.
- ▶ Efektywne **zarządzanie teczkami pracowniczymi** (najczęściej papierowymi), poszukiwanie danych i aktualizowanie spisu zasobów.
- ▶ Różnorodność i mnogość **obowiązków**.





# Nowoczesny dział HR



**Automatyzacja**



**Digitalizacja**



**Mobilność**



**Rozwój i kompleksowość**



**Wartość dodana dla firmy**

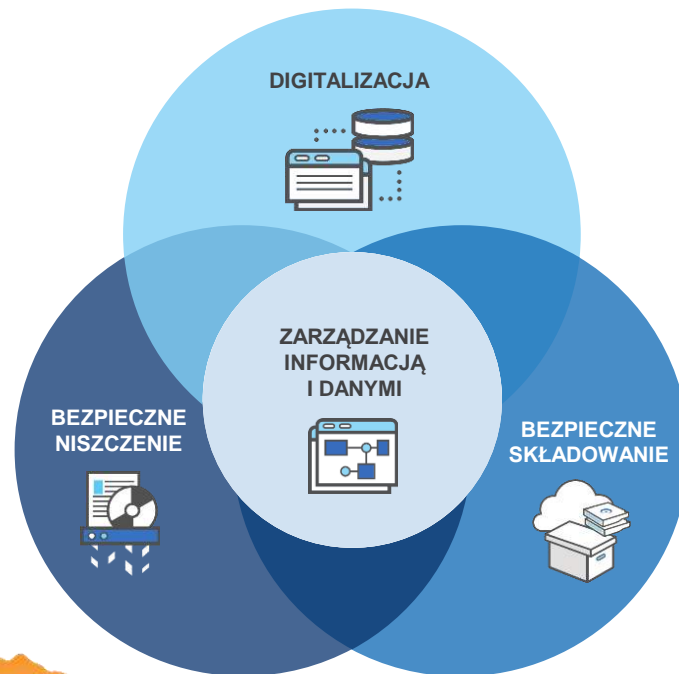
# Zarządzanie informacją jako fundament



Nieograniczony dostęp do danych jest konieczny, **aby podejmować racjonalne decyzje biznesowe**. Kompleksowy wgląd i pełna kontrola nad zasobami wspiera poczucie bezpieczeństwa.

**Efektywne zarządzanie informacjami** stanowi fundament do konsekwentnego skalowania, rozwoju i optymalizacji biznesu.

**Każda nowoczesna organizacja** w obliczu współczesnych wyzwań powinna zagospodarować obszary digitalizacji, bezpiecznego niszczenia i składowania zasobów.





# Dlaczego warto postawić na e-teczkę HR?

- ▶ **Ograniczysz czas**, który specjaliści HR każdego dnia poświęcają na wyszukiwanie, sortowanie, aktualizowanie i zarządzanie teczkami personalnymi. Dzięki temu zyskają czas na priorytetowe działania – rekrutację talentów czy też dbanie o zadowolenie pracowników.
- ▶ Zaoszczędzisz cenną **przestrzeń biurową**, a tym samym **zredukujesz koszty** działalności operacyjnej i zyskasz możliwość reorganizacji biura pod kątem oczekiwań pracowników.
- ▶ Zaadresujesz **potrzeby pracowników HR**, którzy oczekują wsparcia w postaci nowoczesnych rozwiązań technologicznych.
- ▶ Digitalizacja wesprze **organizację systemu pracy zdalnej lub hybrydowej**, a także umożliwi pracownikom wymianę doświadczeń oraz współpracę bez względu na rozproszoną strukturę.
- ▶ Zadbasz o **bezpieczeństwo informacji, zgodność z przepisami RODO** (compliance), a także realizację **celów ESG**.



# Atrybuty e-teczki HR

- ▶ Cyfrowa wersja papierowej teczki
- ▶ Przeniesienie mocy prawnej na dokument cyfrowy poprzez opieczęutowanie pieczęcią kwalifikowaną
- ▶ Zarządzanie teczką HR poprzez elektroniczne narzędzia – zgodnie z ideą „paperless”
- ▶ Dostęp 24/7, niezależnie od miejsca wykonywania pracy
- ▶ Zautomatyzowane przeszukiwanie zasobów
- ▶ Możliwość włączenia modułów e-teczki do większych systemów typu workflow
- ▶ Odzwierciedlenie struktury fizycznej teczki – zgodnie z rozporządzeniem

# Dlaczego Iron Mountain?



## Nieznana infrastruktura i skala



**Ponad 70 lat  
doświadczenia**

w zarządzaniu  
i ochronie informacji



**Autorskie  
narzędzia**

np. eVault



**15 centrów  
archiwizacji  
dokumentacji**

na terenie całej Polski



**Centrum  
digitalizacji**

w regionie  
mazowieckim



**8 milionów  
pudeł**

12 000 000 000  
dokumentów



Na jakim etapie cyfrowej transformacji jest  
dział HR w mojej firmie?

Czy adresuje potrzeby współczesnego  
ryнку pracy?



# Zapraszamy na bezpłatny webinar!



Cyfrowa teczka HR – korzyści  
dla pracowników i działów  
kadrowo-płacowych

21.03.2024 r.

