smartERPblog

10 JEL, HOGY SZÜKSÉG VAN A DIGITÁLIS MUNKAERŐ SEGÍTSÉGÉRE

És mi is az a Digitális Munkaerő?

SMART ERP BLOG

www.smartERPblog.com

A mesterséges intelligencia fejlődése jobb minőségű és jobban illeszkedő üzleti szoftverek létrejöttét teszi lehetővé. Ez mára oda fejlődött, hogy az emberi munkaerőt kiegészítve valódi Digitális Munkaerőről is beszélhetünk.

Mi az a Digitális Munkaerő és milyen hatása van az üzleti életre?

A szoftverek óriási mennyiségű munkát képesek elvégezni, és egyes területeken egyenesen emberfeletti képességekkel rendelkeznek. Ilyen például az emlékező tehetségük, a matematikai számítások, illetve a monotonitás tűrése.

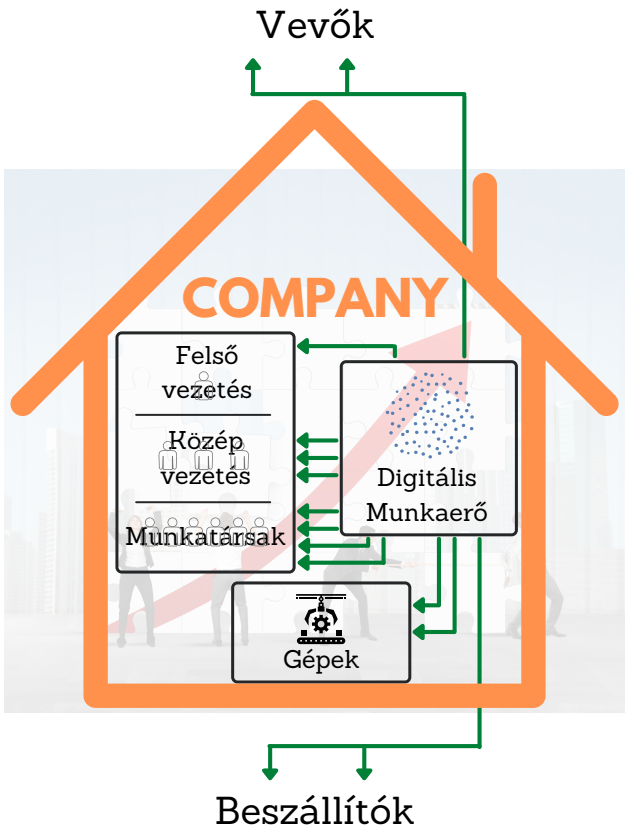
A Digitális Munkaerő koncepciója jelentősen különbözik egy általános üzleti szoftverétől, és csak első pillantásra tűnhet úgy, hogy ugyanazokat a funkciókat látják el.

Először is a Digitális Munkaerő a cég egészébe beágyazott munkaerőként működik, szoros együttműködésben az emberi munkaerővel és gépekkel.

Mindeközben a Digitális Munkaerő rugalmasan illeszkedik az adott cég igényeihez, követve annak változásait.

A Digitális Munkaerőtől ugyanazt kell várjuk, mint minden minőségi munkaerőtől. Növekedjen a cég hatékonysága, szabadság-foka és biztonsága. De a Digitális Munkaerőnek az is kitűzött célja, hogy a munkatársak elégedettsége növekedjen, ezzel is elősegítve a fejlődést és a növekedést.

A technológia önmagában azonban még nem elegendő. Elengedhetetlen, hogy a cégvezetők tudatosan alakítsák a munkafolyamatokat az emberek, a gépek és a Digitális Munkaerő között.



01

Túl sok időt emészt fel a cég vezetése és irányítása

Egy vállalat vezetése hatalmas felelősség. Ahhoz, hogy számos család megélhetését biztosítsa, a cégnek sokáig és jól kell működnie. Ezen kívül a cégvezetőket nem ritkán erős ambíciók is hajtják a nagyobb siker elérésében.

Ez a nyomás olyan ördögi körbe zárhatja a vezetőt, ahol végeláthatatlan mennyiségű órát kell dolgoznia, mig az élet lassan elmegy mellette.

A Digitális Munkaerő ideális pozicióban van egy cégen belül, hogy ezeknek a feladatoknak egy részét levegye a vezetőség válláról. Több munkakörhöz képes kapcsolódni, mint bárki más. Mindezt a teljes vállalati spektrumban, az ügyvezetővel, a középvezetőkkel és más alkalmazotakkal egyaránt.

Szertegázó beágyazottsága lehetővé teszi, hogy rálásson a munkafolyamatokra, az adatáramlásra, és ezen keresztül gondoskodhat arról, hogy minden a tervek szerint alakuljon.

Bizalom a vállalaton belül

02

Lopás, hanyagság, tudatlanság: mind-mind veszélyforrás egy cég számára. Az okozott kár mélyebbre hatol, mint az eredeti veszteség. Ha a munkatársak szeme láttára történik, súlyos károkat okoz a céges kultúrában, a munkatársak viselkedésében és elvárásai terén.

Mind az alkalmazottak, mind a vezetőség számára fontos a bizalom kérdése. Ha a kölcsönös tisztelet és bizalom elvész, akkor a környezet könnyen mérgezővé válik.

A Digitális Munkaerő döntő fontosságú szerepet játszhat a bizalom kérdésében. Mivel a szoftver vakon végrehajtja a szabályokat, ha egyszer a tesztelése megfelelően megtörtént, nyugodtan megbízhatunk benne, hogy elvégzi a munkáját. Ez pedig megteremti a kiszámíthatóságot a működési folyamatok terén.

Ez a kiszámíthatóság védi az alkalmazottakat a valós vagy képzelt “főnöki gyanakvással” szemben. Végezhetik a munkájukat és könnyebb elfogadni egy szoftver tárgyilagos értékelését, amit nem befolyásolnak a személyes érzések és vélemények.

A Digitális Munkaerő tényszerű adatszolgáltatása a vezetőség számára is csökkenti a “gyanakodás terhét”. Nyugodtan támaszkodhatnak az adatokra, mert azokat a Digitális Munkaerő összevethette más területekről begyűjtött adatokkal, hogy felhívja a figyelmet az ellentmondásokra.

03

A munkatársak nem azt csinálják, amit kellene

Bizonyos szempontból egy cég nem több, mint az általa végzett összes munka végeredménye. Hogy ezt a "végeredményt" a megfelelő irányba tereljük, összhangba kell hoznunk a munkaköröket és az érdekelteket.

Ez folyamatos kihívást jelent, hiszen a piac, a konkurencia, a dolgozók, a termékek és az ügyfelek sem maradnak sokáig változatlanok. Biztos van olyan cég, aki tökéletesen ura a helyzetnek, de a többség számára ez komoly feladat, másoknak pedig egyenesen egy profitnyelő mocsár.

A Digitális Munkaerő központi helyzetéből adódóan a legtöbb munkakör összeköttetésben áll vele. Így az adatáramláson és a munkafolyamatok támogatásán keresztül megfelelő kereteket képes biztosítani mindenki számára. Ha pedig a folyamatok tiszták, akkor rengeteget csökken a valószínűsége, hogy a munkatársak eltérjenek tőlük.

Már a Digitális Munkaerő megtervezése is komoly lépés a letisztult folyamatok irányába. Át kell hozzá gondolni a műveleteket, munkafolyamatokat, és konzultálni kell a kulcsfelhasználókkal. Eközben felszínre kerülhetnek jó megoldások és ötletek. Még az sem ritka, hogy maga a probléma átbeszélése is hatékony orvosságnak bizonyul.

Túl sok időt emészt fel a hétköznapi feladatok elvégzése

04

A szoftver hasznos képessége, hogy fáradhatatlanul képes figyelni a részletekre és tolerálja a monoton feladatokat. Miért is ne bíznánk akkor sok hétköznapi feladat elvégzését a Digitális Munkaerőre? Mindent és mindenkit arra a feladatra kell használni, amiben a legjobb.

A Digitális Munkaerő munkavégzését egyre növekvő mértékben segíti a Mesterséges Intelligencia is. Ezt persze nem úgy kell elképzelni, hogy szuperintelligens robotok kávézgatnak az ebédlőben! Sokkal inkább úgy, hogy hasznos algoritmusok dolgoznak fel óriási adatmennyiséget, végeznek el milliónyi számítást és hoznak meg rengeteg“mi-legyen-akkor-ha” döntést.

Fontos tudni, hogy a Digitális Munkaerő nyomába sem érhet az embernek, amikor strukturálatlan információkat kell értelmezni, mint például a papírra vetett firkálmányok, vagy emberi beszélgetések. Ahhoz, hogy a Digitális Munkaerő teljes mértékben hasznunkra lehessen, azt is újra kell terveznünk, hogy hogyan tároljuk és kommunikáljuk az adatokat a cégen belül. A Digitális Munkaerő csak akkor tud hatékonyan működni, ha ezekhez könnyen hozzáfér.

05

Utódlás és a vezetőség cseréje

Lehet, hogy a cégvezető több időt szeretne tölteni az unokáival. Lehet, hogy sok év kemény munka után élvezni szeretné annak gyümölcsét. Lehet, hogy új üzleti kihívásokat keres. Azonban - hacsak nem adja el a céget - valószínűleg azt is szeretné, hogy a cég tovább növekedjen, vagy legalább is megmaradjon a jelenlegi szinten. Ha vannak érdeklődő gyermekei, vagy olyan lojális tehetség, aki szívesen átvenné a stafétabotot, akkor jön szóba a generáció-váltás kérdése.

A Digitális Munkaerő képes betölteni azt a “kormányzói” szerepet, ami ezt megkönnyíti. Abban az időszakban amikor a régi vezetőség már nem akar, az új vezetőség pedig még nem képes minden feladatot ellátni, a Digitális Munkaerő lehet az a kapocs, ami segíti átkormányozni a céget. Azok a munkafolyamatok és munkaköri struktúrák, amelyek beépítésre kerültek a Digitális Munkaerőbe, egyenesben fogják tartani a vállalatot az átalakulás során.

Ebben a stratégiai tervben tulajdonképpen két átalakulás is le fog zajlani. Először a Digitális Munkaerőt kell felépíteni a vállalaton belül, amíg még a régi vezetőség teljes kapacitással dolgozik. Mikor a cég már “robotpilóta üzemmódban” is olajozottan fut, a második átalakulásra is sor kerülhet. A vezetőség következő generációjának így lehetősége lesz a Digitális Munkaerőre támaszkodva megszerezni a szükséges gyakorlatot, hogy utána biztos kézzel vehessék kezükbe a cég kormányzását.

Az adatáramlás akadozó a cég rendszereinek “lecsójában”

06

Gyakori eset, hogy a cég komoly pénzeket költ, hogy a különböző részlegeket és a felsővezetést is feladatorientált szoftverekkel és excel-táblázatokkal lássa el. A végeredmény azonban vegyes, és bár a funkcionalitások végtelen listája áll rendelkezésre, ezeknek azonban a felét sem lehet használatba venni.

Egy ilyen “rendszer lecsót”, amit az egymással nem, vagy alig kommunikáló rendszerek alkotnak, nem igen lehet egy szinten említeni a Digitális Munkaerővel. Hiába a rengeteg funkció - ezek részben átfedésben vannak egymással, részben pedig még csak nem is szolgálják megfelelően a céget.

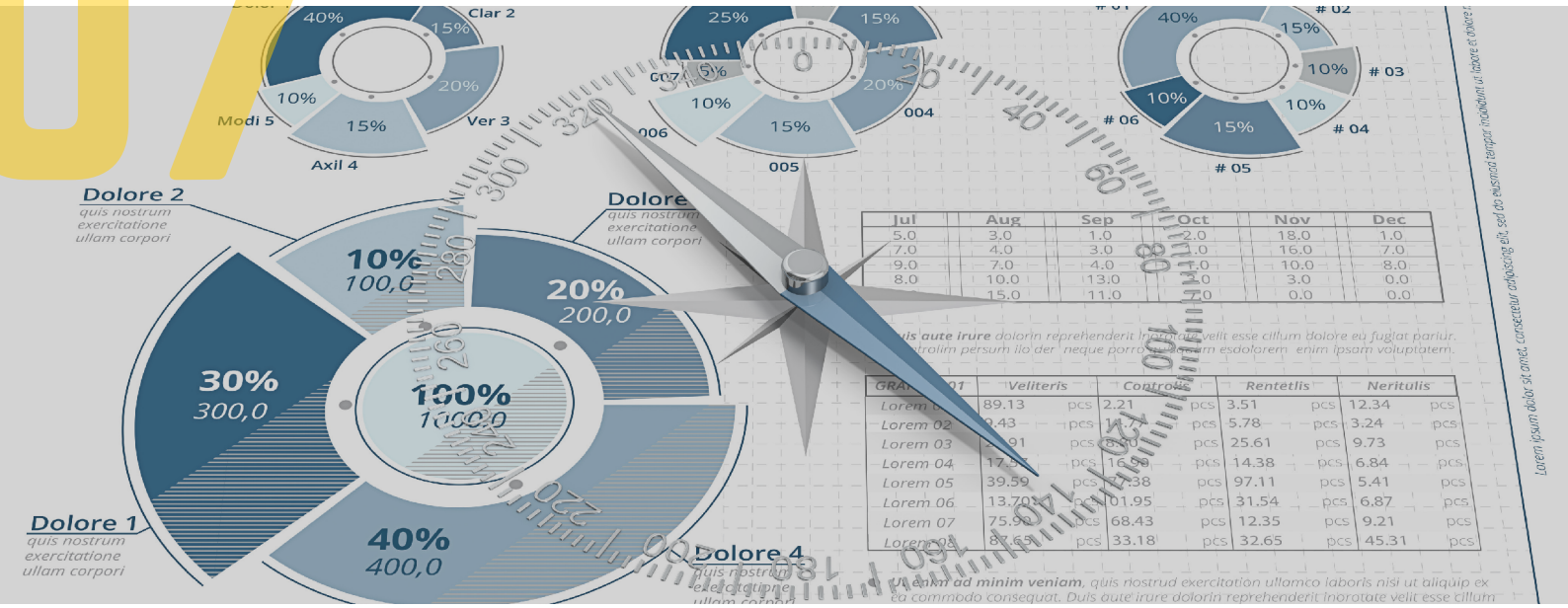
Valójában ezt is úgy kell megítélni, mint egy csapatot. Nem jó ha a híres "három majomra" emlékeztetnek: az egyik nem lát, a másik nem hall, a harmadik pedig nem beszél!

Gyakran találkozhatunk olyan kifejezésekkel, mint “adatintegráció” vagy “ipar 4.0-ás kommunikáció”. Ezek a Digitális Munkaerő szókincsének is fontos részét képezik, de a Digitális Munkaerő túlmutat ezen.

Kiemelt figyelmet kap a hatékony kommunikáció a vezetőséggel, az alkalmazottakkal, az ügyfelekkel és a beszállítókkal egyaránt.

Ezen kívül a “lean” mentalitás jegyében az is fontos szempont, hogy az erőforrásokat ne kössék le felesleges, értéket nem teremtő funkciók.

07 Az előrejelzések és jövőmodellek manuális módon jönnek létre



Minden cégvezető szeretné látni a jövőt - ha másért nem, hát azért, hogy a legjobb üzleti döntéseket hozhassa meg. Persze a Digitális Munkaerőnek sincs jövőbelátó képessége, de ha elég adat áll a rendelkezésére, akkor több forgatókönyvet is kidolgozhat a jó döntések előkészítéséhez.

Egy megfelelően felépített Digitális Munkaerő hatalmas mennyiségű adathoz fér hozzá a vállalaton belül. Szerkezetileg pedig amolyan "virtuális másolata" a cégnek. Ez utóbit a céges folyamatok virtuális lekövetésén és az ezt támogató adatszerkezeten keresztül éri el.

A modern számítógépek teljesítőképességével együtt ez rendkívül termékeny talajt nyújt az előjelzések és az üzleti modellezés számára.

Bár az ember intelligensebb, de mindezt manuálisan elvégezni gyakran pont a cég legjobb elméit köti le. És mire végre elérhetővé váltak az adatok a döntéshozatalhoz, kezdődhet az egész folyamat elölről a soron következő előrejelzés előállításához.

A folyamat monotonitása miatt ezen kívül megnő a hibák és a kiégés esélye is. A Digitális Munkaerő mindeközben ezektől tökéletesen védett.

A vezetőség nehezen fér hozzá a szükséges információkhoz

08

A Digitális Munkaerő hozzáfér az adatokhoz a vállalat minden szintjén. Bár mindenkit kiszolgál, diszkréciója és lojalitása megkérdőjelezhetetlen, így az adatok csak annak állnak rendelkezésre, akit az megillet.

Ezen keresztül nap mint nap képes pártatlan betekintést nyújtani a vezetőség számára a céges eseményekbe - és figyelmeztet, ahol szükséges. Az Internetnek köszönhetően ez az információ gyakorlatilag bármikor, bárhonnan hozzáférhető, ami lehetőséget nyújt a vezetőknek arra is, hogy szabadabban választhassák meg életmódjukat.

A Digitális Munkaerő nem olyan kreatív, mint az ember. De hatalmas adatbázisát szívesen bocsátja az emberi munkatársak rendelkezésére, hogy azok kisérletezhessenek újfajta jelentések vagy statisztikák készítésével. És ugyan nem minden ötlet bizonyul majd jónak, de a leghasznosabbakat később be lehet építeni a szoftverbe, hogy a jövőben már ezek a jelentések is gombnyomásra rendelkezésére álljanak.

09

A Digitális Munkaerő nem fogja otthagyni a céget

Egyre inkább a munkavállalói piac határozza meg a jövőt számos munkakör és cég esetében.

Ismerős a történet.

Pénzbe kerül a megfelelő emberek felvétele . Azután még több pénzbe kerül a képzésük és a céges kultúrába való beillesztésük. Mikor végre elkezdenének pénzt termelni, mikor hátradőlhetnénk és örömmel figyelhetnénk befektetésünk eredményét, megtörténhet, hogy elmennek a cégtől és máshol keresik boldogulásukat.

Mégha nem is rendszeres a kucsfontosságú és jól képzett munkaerő elvesztése, mégis a legtöbb cégvezetőnek ismerős ez a gyomorszorító érzés.

A Digitális Munkaerő esetében ugyanúgy kezdődik a történet: a “toborzás” és a “képzés” költségei itt is megjelennek.

Viszont a Digitális Munkaerő sosem fogja otthagyni a céget. És sosem fogja átvinni az ügyfeleket, a belső tudást és szakértelmet a konkurrenciához.

Pazarló erőforráskezelés

10

Az erőforrások elpazarlása fölöslegesen csökkenti a nyereséget. Ezért régóta cél a pazarlás elkerülése - a középvezetőség kiépítése, jóváhagyási rendszerek, “lean” minőségellenőrzés, mind ezt a célt szolgálják.

Amióta csak felvirradt a számítógépek kora, a szoftverek segítségünkre voltak ebben. Az ERP rövidítés (magyarul VIR) nem jelent mást, mint Enterprise Resource Planning - vagyis Vállalati Forrástervezés, és legalább 30 éve használják a cégek széles körben.

Nem meglepő, hogy ez központi szerepet foglal el a Digitális Munkaerő esetében is. Ugyanúgy segítséget ad a kapacitás és az erőforrások tervezése során.

Mivel a Digitális Munkaerő jobban illeszkedik a cég egészéhez, ez lehetőséget nyújt arra, hogy tovább javítsuk az erőforrások felhasználását és növeljük a teljesítményt.

Az új szintre emelt integritás miatt lerövidült "adatútvonalak" következtében gyorsabb és helytállóbb információkra számíthatunk.

Végül, de nem utolsósorban, a Digitális Munkaerő célzottan törekszik az emberi munkakörnyezet lelki szükségleteinek javítására. Így pedig nem csak elégedettebb munkatársakat kaphatunk, de ahogy az üzleti eredmények is mutatják a világban, a munkatársak elégedetsége hamar megjelenik a hatékonyabb és odafigyelőbb céges működésben is.