

Usporedba softvera za upravljanje ljudskim resursima

Gajić, Dino

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:846182>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-03**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet informatike u Puli

Dino Gajić

USPOREDBA SOFTVERA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

ZAVRŠNI RAD

Pula, rujan 2023.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet informatike u Puli

Dino Gajić

USPOREDBA SOFTVERA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

ZAVRŠNI RAD

JMBAG: 0303092395, redoviti student

Studijski smjer: informatika

Kolegij: Informatizacija uredskog poslovanja

Znanstveno područje: Društvene znanosti

Znanstveno polje: Informacijske i komunikacijske znanosti

Znanstvena grana: Informacijski sustavi i informatologija

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Snježana Babić

Pula, rujan 2023.



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani Dino Gajić, kandidat za prvostupnika informatike ovime izjavljujem da je ovaj Završni rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Završnog rada nije napisan na nedozvoljeni način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

Dino Gajić

U Puli, 25. rujna, 2023.



IZJAVA O KORIŠTENJU AUTORSKOGA DJELA

Ja, Dino Gajić, dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, nositelju prava korištenja, da moj završni rad pod nazivom „Usporedba softvera za upravljanje ljudskim resursima“ upotrijebi da tako navedeno autorsko djelo objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te preslika u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu sa Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

Potpis

U Puli, 25. rujna, 2023.

Sadržaj

1. UVOD	1
2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA	2
2.1. Ljudski resursi	2
2.2. Upravljanje ljudskim resursima	3
2.3. Strateško upravljanje ljudskim resursima	4
2.4. Procesi upravljanja ljudskim resursima	5
3. SOFTVERI ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA.....	8
3.1. Vrste softvera za upravljanje ljudskim resursima	9
3.2. Prednosti implementacije softvera za upravljanje ljudskim resursima	10
4. USPOREDBA ODABRANIH SOFTVERA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA	12
4.1. Funkcionalnosti odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima	13
4.1.1. TriNet Zensfits	13
4.1.2. BambooHR.....	19
4.1.3. Zoho People.....	22
4.1.4. Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima s obzirom na opće karakteristike istih	24
4.2. Prilagodljivost odabranih softvera malim, srednjim i velikim poduzećima.....	25
4.2.1. TriNet Zensfits	25
4.2.2. BambooHR.....	26
4.2.3. Zoho People.....	27
4.2.4. Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima s obzirom na prilagodljivost malim, srednjim i velikim poduzećima	27
4.3. Vrste i cijene cloud usluga odabranih softvera	28
4.3.1. Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima s obzirom na vrstu i cijene cloud usluga	32
5. TRENDVI RAZVOJA SOFTVERA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA.....	33
6. ZAKLJUČAK.....	36
POPIS LITERATURE.....	38
POPIS ILUSTRACIJA	40
POPIS TABLICA.....	41
SAŽETAK.....	42
SUMMARY	43

1. UVOD

Svakodnevnim razvojem društva i znanosti na svim područjima stekla su se nova znanja koja se primjenjuju u poslovanju te je društvo shvatilo da je ulaganje u ljudske resurse važan faktor koji dovodi do uspješnog poslovanja poduzeća. S obzirom na to da postoji potreba za što boljom iskoristivosti ljudskih resursa pojavljuje se područje upravljanja ljudskim resursima koje pokušava istražiti ulogu upravljanja ljudskim resursima kako bi se maksimizirala njihova iskoristivost u poduzećima. Svako suvremeno poduzeće posjeduje neki oblik upravljanja ljudskim resursima kako bi si olakšali put do postizanja organizacijskih ciljeva te uz to imali zadovoljne i maksimalno motivirane zaposlenike.

Cilj ovog završnog rada je pobliže pojasniti softvere za upravljanje ljudskim resursima kroz usporedbu istih. U drugom poglavlju rada govoriti će se o upravljanju ljudskim resursima te će se pobliže pojasniti što su ljudski resursi, što je upravljanje ljudskim resursima kako strateški pristupiti upravljanju ljudskim resursima te će se izdvojiti najvažniji procesi upravljanja ljudskim resursima. Nadalje, u trećem poglavlju pojasnit će se što su softveri za upravljanje ljudskim resursima te koje su vrste softvera i koje su prednosti implementacije u radno okruženje. U okviru četvrtog poglavlja usporedit će se odabrani softveri za upravljanje ljudskim resursima (Zenefits, BambooHR, Zoho People) prema funkcionalnostima koje odabrani softveri nude, prilagodljivost odabranih softvera malim, velikim i srednjim poduzećima te vrsti i cijeni cloud usluga. Peto poglavlje donosi trendove razvoja softvera za upravljanje ljudskim resursima. Rezultati ovog završnog rada mogu biti od pomoći svima koji se bave softverima za upravljanje ljudskim resursima u poslovnim i drugim organizacijama.

2. UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

U okviru ovog poglavlja definiran je pojam ljudskih resursa, objasniti će se što je upravljanje ljudskim resursima te koji su ciljevi. Nadalje, govorit će se o strategijama upravljanja ljudskim resursima te na kraju o procesima koji su osnova pri upravljanju ljudskim resursima.

2.1. Ljudski resursi

Ljudski resursi (engl. human resources – HR) pojam je čije se osnovno značenje u ekonomiji odnosi na radnu snagu, a Armstrong (2014) navodi kako: „Pojam „ljudski resursi“ ljude svodi na istu kategoriju vrijednosti kao što su materijali, novac i tehnologija - svi su oni resursi, a resursi su vrijedni samo u mjeri u kojoj se mogu iskoristavati ili pretvarati u ekonomsku vrijednost“.

Također, kada govorimo ljudskim resursima potrebno je izdvojiti menadžment poduzeća jer oni su dio koji je posebno bitan kada se govori o učenju i napredovanju. Investicije u tehnologiju i opremu i procese su važne, ali tek s odgovarajućom investicijom u ljude osigurati će se rast poslovanja i prednost nad konkurencijom jer ljudi su pokretači i nositelji svih aktivnosti u poduzeću. (Jurčević, 2007).

Oko pojma ljudski resursi vode se brojne rasprave gdje jedna skupina kritičara smatra da je pojam ponižavajući za ljude jer ih izjednačava s objektom upravljanja dok druga skupina, odnosno pristalice, smatraju kako izraz ističe da uvođenjem pojma ljudskih resursa prestaje dosadašnja praksa prema kojoj se smatralo da su svi drugi resursi poduzeća važniji od samih zaposlenika. Naime, važno je napomenuti kako pojam ljudski resursi ne označava samo zaposlene nego se odnosi i na njihove sveukupne potencijale. S obzirom na to da se vrijednost svakog zaposlenika ogleda u njegovim vještinama, odjeli koji se bave ljudskim resursima u poduzećima imaju za cilj postupno obogaćivati vještine zaposlenika te ga pripremiti na potrebe radne okoline poduzeća (InSOLVE, 2023).

Ljudski resursi postali su važan segment modernog poduzeća te se uloga različitih praksi upravljanja ljudskim resursima ogleda u važnosti upravljanja ljudskim kapitalom u poduzeću, a sve kako bi se postigla misija organizacije i ojačala korporativna kultura (TechTarget, 2020).

2.2. Upravljanje ljudskim resursima

Kada se govori o upravljanju ljudskim resursima (engl. human resource management) smatraju se svi procesi za upravljanje zaposlenicima u organizaciji. Upravljanje ljudskim resursima obuhvaća sve aspekte upravljanja ljudima kako bi se učinkovito postigli ciljevi organizacije (SHRM, 2023).

Dessler (2020) definira upravljanje ljudskim resursima kao: „Proces zapošljavanja, obuke, procjena, plaćanja zaposlenika te brige o njihovim radnim odnosima, zdravlju i sigurnosti, kao i o njihovim pitanjima vezanima uz pravednost.“, dok Noe et al. (2016) definiraju upravljanje ljudskim resursima kao: „Politike, prakse i sustavi koji utječu na ponašanje, stavove i učinkovitost zaposlenika.“

Kada se govori o upravljanju poduzećem u kontekstu upravljanja ljudskim resursima, fokus je na procesima zapošljavanja, obuke i razvoja kako bi se stvorili uvjeti za postizanje ciljeva poduzeća. Timovi koji se bave upravljanjem ljudskim resursima u poduzeću imaju za cilj omogućiti produktivnu radnu snagu koja je spremna odraditi zahtjeve koji će dovesti do ispunjavanja ciljeva poduzeća. Uostalom, kako je i Armstrong (2014) u svom radu naglasio: „Vođenje (eng. leadership) znači inspiriranje ljudi da daju sve od sebe kako bi postigli željeni rezultat. To uključuje razvijanje i komuniciranje vizije budućnosti, motiviranje ljudi i osiguravanje njihova angažmana.“

Prema TechTarget (2020) ciljevi pri upravljanju ljudskim resursima mogu se podijeliti u četiri kategorije, a to su:

Društveni ciljevi se odnose na etičke i društvene potrebe poduzeća i njegovih zaposlenika. To se odnosi na pravna pitanja ili težnju za postizanjem jednakosti plaća za istovjetan rad. Uvažavanjem društvenih ciljeva organizacija se usmjerava odgovornom i pravednom postupanju prema svojim zaposlenicima te društvu u cjelini što rezultira izgradnjom pozitivnog ugleda i odnosa s javnošću.

Organizacijskim ciljevima se smatraju sve akcije koje su poduzete kako bi se osigurala učinkovitost organizacije, što uključuje pružanje obuke, zapošljavanje potrebnog broja zaposlenika ovisno o zadacima te održavanje visoke stope zadržavanja zaposlenika. Organizacijski ciljevi doprinose optimalnom funkcioniranju organizacije osiguravajući da su resursi organizacije pravilno raspoređeni te da se ispunjavaju ciljevi.

Funkcionalni ciljevi su smjernice koje se koriste kako bi se upravljanje ljudskim resursima pravilno provodilo unutar neke cjeline, odnosno poduzeća, što dovodi do toga da se osigurava pravilno dodjeljivanje resursa te maksimalna iskorištenost. Funkcionalni ciljevi omogućuju koordinirano i učinkoviti djelovanje u svakom aspektu organizacije te se također osigurava transparentno upravljanje i odgovarajuće korištenje resursa.

Osobni ciljevi zaposlenika odnosno resursi koji se koriste kako bi se podržali osobni ciljevi svakog zaposlenika uključuju priliku za dodatnim obrazovanjem ili razvojem karijere te održavanje zadovoljstva zaposlenika. Uključivanjem osobnih ciljeva u upravljanje ljudskim resursima osigurava se zaposlenicima mogućnost prilike za rast i razvoj karijere te briga o njihovim potrebama i ambicijama što će dovesti do atmosfere razumijevanja i podrške između poduzeća i radnika.

2.3. Strateško upravljanje ljudskim resursima

Prema Armstrongu (2014) strateško upravljanje ljudskim resursima se definira kao: „Pristup razvoju i implementaciji strategija za upravljanje ljudskim resursima koje su integrirane s poslovnim strategijama i podržavaju njihovo postizanje.“

Strateško upravljanje ljudskim resursima pomaže timovima, koji se bave ljudskim resursima, da maksimiziraju potencijale svojih zaposlenika kroz strateško planiranje glavnih procesa vezanih za upravljanje ljudskim resursima. HR University (2023) govori kako strateško upravljanje ljudskim resursima uključuje procese poput strateškog planiranja, zapošljavanja najboljih talenata, planiranog educiranja trenutnih zaposlenika te upravljanje motiviranošću zaposlenika.

Strateškim upravljanjem ljudskim resursima cilj je osigurati najkvalitetnije zaposlenike na strateški odabranim radnim mjestima kako bi se ispunili zadani poslovni ciljevi. Takav oblik pristupa ne uključuje samo procese selekcije i zapošljavanja zaposlenika nego konstantno analiziranje te planiranje edukacija namijenjenih zaposlenicima kako bi se održavala kvaliteta izvedbe zadataka. Također, vrlo važna stavka je i motivacija zaposlenika koja će se postići kvalitetnim nagrađivanjem za obavljeni zadatak što će omogućiti poboljšanje učinkovitosti (HR University, 2023).

Strateško upravljanje ljudskim resursima poduzećima otvara različite prednosti poput poboljšanja organizacijske učinkovitosti te razvoja upravljanja ljudskim resursima.

Učinkovitim primjenom strategije dovesti će i do poboljšanja učinkovitosti zaposlenika jer će zaposlenici bolje razumjeti poslovne ciljeve poduzeća što će rezultirati boljim individualnim i timskim performansama zaposlenika. Nadalje, utjecaj će se vidjeti i na pozitivnim organizacijskim rezultatima koji su rezultat jasnoće organizacijskih poraba te motiviranosti zaposlenika. Još jedna prednost se očituje u financijskom poboljšanju na način da se optimizacijom procesa povećava produktivnost te samim tim i profit te se smanjuju gubici resursa. Kvalitetnom strategijom ostvarit će se i pozitivan utjecaj na tržištu jer veća učinkovitost zaposlenika potiče rast poduzeća što svakako doprinosi poziciji poduzeća na tržištu. Na kraju, strateško upravljanje pomoći će prilikom organizacije i procjene važnosti zadataka što će rezultirati brзом prilagodbom na promjene tržišta (Indeed, 2023).

2.4. Procesi upravljanja ljudskim resursima

Procesi upravljanja ljudskim resursima odnose se na međusobno povezanu skupinu procesa koji su strateški planirani kako bi se postigli ciljevi poduzeća. Ako poduzeća imaju odjel za upravljanje ljudskim resursima, implementaciju procesa mogu provoditi samostalno ili ih može provoditi vanjski partner, odnosno poduzeće koje se bavi upravljanjem ljudskim resursima. Provođenje procesa dovodi do poboljšanja kvalitete upravljanja ljudskim resursima te bolje „iskoristivosti“ radnika što na koncu dovodi i do ispunjenja temeljnog cilja svakog poduzeća, a to je postizanje financijskih uspjeha i konkurentnog poslovanja (Selekcija.hr, 2010). U nastavku će se detaljnije pojasniti navedene procese. Prema Noe et al. (2016) procesi su:

Analiza i dizajn poslova - U svrhu što bolje proizvodnje svojih proizvoda ili usluga, poduzeća obavljaju niz zadataka koje je potrebno grupirati u poslove. Cilj ovog pristupa je optimalno grupirati poslove kako bi se zadatci učinkovito izvršavali, ali i kako bi se prilikom zapošljavanja pronašli zaposlenici s odgovarajućim kvalifikacijama. Analizom poslova dobivaju se detaljne informacije o poslovima dok dizajn poslova definira način izvođenja i potrebne zadatke za svaki posao. Poslovi se mogu razlikovati od onih jednostavnijih do onih sa složenijim zadatkom, a prema potrebama poduzeća mogu definirati uska područja poslova kako bi se postigla bolja učinkovitost.

Odabir kandidata i zapošljavanje – Kada se pojavi potreba za novim zaposlenicima potrebno je što kvalitetnije provesti analizu deficitarnih radnih mjesta kako bi se moglo kvalitetno posložiti planiranje zapošljavanja novih kandidata. Od samog početka bitno je kvalitetno odraditi natječaj za deficitarne pozicije kako bi se prilikom prijave javljali kandidati koji su poduzeću

potrebni. Nadalje, proces selekcije kandidata koji su se prijavili potrebno je obaviti u nekoliko razina kako bi se dobio bolji dojam o novom zaposleniku i njegovim vještinama. Također, kada se govori o analizi radnih mjesta potrebno se osvrnuti i na to da postoji mogućnost da su neki od zaposlenika nekompatibilni s trenutnim radnim mjestom što se onda ogleda u njihovim rezultatima te motivaciji za obavljanje zadataka. Potrebno je provesti ponovnu evaluaciju kako bi se zaposleniku omogućilo radno mjesto shodno njegovim mogućnostima ili prekinulo radni odnos.

Analiza strategije poslovanja – Stručnjaci za upravljanje ljudskim resursima trebaju razumjeti poslovne operacije poduzeća te strategiju poslovanja u koju je potrebno uključiti sve aspekte i procese upravljanja ljudskim resursima kako bi se kvalitetno planirale i provodile sve odluke koje su usko vezane za ljudske resurse.

Razvoj i napredovanje – Poduzeća trebaju omogućiti svojim zaposlenicima mogućnost napredovanja te razvijanja svojih vještina kroz različite oblike obuka ili seminara kako bi bili u korak s najnovijim dostignućima i kako bi kvalitetno doprinosili poduzeću. Isto tako, bitno je naglasiti kako je potrebno detaljno planirati svaki aspekt obuke svojih zaposlenika kako bi se svakom zaposleniku ili skupini zaposlenika omogućilo napredovanje u najboljem pravcu za njih i poduzeće. Također, poduzeća mogu ponuditi programe razvoja i napredovanja svim korisnicima ili samo nekolicini zaposlenika za koje je procijenjeno da je potrebno ulagati u njihov razvoj vještina.

Plaća i nagrađivanje uspješnosti – Prilikom zaposlenja svako poduzeće mora imati različite oblike motivacije kako bi mogli pridobiti potencijalne zaposlenike te ih na taj način motivirati da postanu dio njihovog tima. Također, potrebno je i postojeće zaposlenike nagrađivati i omogućiti im povlastice, bilo u obliku novčanih naknada ili u obliku slobodnih dana, kako bi zaposlenici zadržali motivaciju za efikasnim obavljanjem svoga posla u sklopu poduzeća.

Odnosi u poduzeću te prekid radnog odnosa – Svaki se zaposlenik nužno ne mora uklopiti u radno okruženje poduzeća jer mu netko ili nešto u poduzeću stvara probleme ili se zaposlenik želi okušati u nekom drugom okruženju. Za sve navedeno zaposlenik treba biti u mogućnosti potražiti pomoć ili prekinuti radni odnos na obostrano zadovoljstvo, kako poduzeća tako i radnika. Za navedeni proces najčešće su u poduzećima zaduženi odjeli za ljudske resurse koji moraju održavati pozitivne odnose sa zaposlenicima te im pomoći oko eventualnih problema ili nezadovoljstva uvjetima u poduzeću. Zaposlenik mora biti upoznat sa svim pravilima

poslovanja poduzeća te uvjetima oko prekida radnog odnosa. Navedeni uvjeti ne bi se smjeli mijenjati na štetu radnika, ali također niti na štetu poduzeća.

3. SOFTVERI ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Softveri za upravljanje ljudskim resursima su informacijski sustavi koji u obliku digitalnih rješenja nude odjelima ili pojedincima, koji imaju potrebu koristiti alate vezane za upravljanje ljudskim resursima, mogućnosti upravljanja te automatizacije procesa, a sve u svrhu postizanja ciljeva poduzeća ili organizacije. U Bamboo HR LLC. (2021) softveri za upravljanje ljudskim resursima definirani su kao: „Digitalno rješenje za upravljanje i optimizaciju svakodnevnih zadataka ljudskih resursa i općih ciljeva upravljanja ljudskim resursima u organizaciji.“ Upotreba softvera za upravljanje ljudskim resursima omogućuju bolje raspoređivanje poslova te produktivnije i profitabilnije načine rada.

Također kada se priča o softverima za upravljanje ljudskim resursima potrebno je spomenuti i HRIS, odnosno informacijski sustav ljudskih resursa koji je prema Oracle NetSuite (2020) tip softvera koji će poduzeću omogućiti djelomično upravljanje ljudskim resursima bazirano na pohranjivanje podataka o zaposlenicima te upotrebu bazičnih funkcija kao što su evidencija radnih sati ili prekovremenih sati, upravljanje slobodnim danima te u nekim oblicima evidencija radnih zadataka.

Prema Oracle NetSuite (2020) skupovi softvera za upravljanje ljudskim resursima (HRMS) pojavili su se prvi put 70-ih godina 20. stoljeća kada su se po prvi put pojavila računala koja su tada još na primitivan način bavila upravljanjem informacijama o ljudskom kapitalu. Prva funkcionalnost koja se tada pojavila bila je vezana za automatizaciju obračuna plaća zaposlenika. Tadašnja tehnologija omogućivala je izračun zarade zaposlenika, izračun dobitaka te njihovo odbijanje od plaće, ispis liste plaće te na kraju praćenje obveza na plaćama. Početkom 21. stoljeća razvijanjem novih tehnologija te napretkom znanja proces izračuna plaća postaje potpuno elektronički.

Softveri za upravljanje ljudskim resursima su od velike koristi odjelima za ljudske resurse jer omogućuju automatizaciju zadataka što doprinosi velikoj uštedi vremena i resursa pri izradi raznih vrsta izvještaja ili analiza temeljenih na velikom broju podataka ili vezanih za zaposlenike te njihove rezultate u radu. Također, softveri za upravljanje ljudskim resursima omogućuju smanjenje ovisnosti o papirnatim dokumentima jer nude mogućnosti skladištenja raznih vrsta izvještaja, analiza i dokumenata vezanih za same podatke o zaposlenicima (Oracle NetSuite, (2020).

3.1. Vrste softvera za upravljanje ljudskim resursima

Softveri za upravljanje ljudskim resursima namijenjeni su za doprinos poduzeću u vidu postizanja ciljeva kroz značajke kao što su praćenje aplikacija i upravljanje njima, integracija novih zaposlenika, praćenje performansi i angažiranost zaposlenika (Bamboo HR LLC., 2021). Ovisno svojim potrebama poduzeća implementiraju razne vrste softverskih rješenja. Jedna od podjela softvera za upravljanje ljudskim resursima svodi se na HRIS (eng. Human Resource Information System), HCM (eng. Human Capital Management) i HRMS (eng. Human Resource Management System)

HRIS (eng. Human Resource Information System) ključan je za upravljanja podacima potrebnim za mnoge komponente vezane za upravljanje ljudskim resursima poput procesa zapošljavanja, pohranjivanja podataka o zaposlenicima, upravljanje plaćama i beneficijama zaposlenika te provođenje regulatornih i zakonskih zahtjeva koje propisuje zakonodavno tijelo. HRIS u svojoj osnovi može biti korišten kao samostalno softversko rješenje za upravljanje ljudskim resursima ili se može uklopiti u sustav koji je sklopljen od više softverskim rješenja namijenjenih upravljanju ljudskim resursima (Bamboo HR LLC., 2021).

HRMS (eng. Human Resource Management System) je nadopunjeni koncept HRIS-a. Uključuje napredne procese za upravljanje ljudskim resursima kao što su procesi zapošljavanja, upravljanja informacija o zaposlenicima te upravljanje vremenom i obračunom plaća. HRMS pokriva široki raspon kada se uzmu u obzir veličine poduzeća te kompleksnosti funkcionalnih zahtjeva poduzeća (Certinia, 2023).

HCM (eng. Human Capital Management) je softver koja obično uključuje digitalne asistente, umjetnu inteligenciju i slične alate. Funkcionalnosti koje HCM nudi obično uključuju napredne alate za upravljanje talentima, strateško planiranje radne snage te modeliranje radne snage. Standardne procese za upravljanje ljudskim resursima pretvara u prilike za povećanje angažmana produktivnosti te poslovne vrijednosti (Oracle, 2023).

Nadalje, softveri za upravljanje ljudskim resorima mogu se podijeliti i na cloud osnovane i on-premis softvere.

Cloud osnovani softver instaliran je i njime se upravlja na infrastrukturi treće strane. Poduzeće koje koristi cloud osnovane softvere ne mora posjedovati niti održavati servere. Za implementaciju cloud osnovanog softvera potrebno je proći kroz evaluaciju softvera, proces osiguranja resursa, postavljanje podataka te integracija s drugim alatima (IntelliHR, 2022).

On-premis softver instalira se i koristi se na infrastrukturi poduzeća. Za implementaciju on-premis softvera potrebno je posjedovati softversku licencu, postaviti server te korisnik samostalno nadograđuje server, održava server i sigurnost podataka za što preuzima odgovornost (IntelliHR, 2022).

Danas na tržištu postoji veliki broj softvera za upravljanje ljudskim resursima, a neki od najboljih prema PC Magazine (2023) su navedeni u Tablici 1 dolje.

Tablica 1 - Najbolji softveri prema svojim izdvojenim karakteristikama na stranici PC Magazine

HR Software	Izdvojena karakteristika
BambooHR	Najbolji općenito
Deputy	Najbolji za raspored smjena
Gusto	Najbolji za obradu plaća
SAP SuccessFactors	Najbolji za upravljanje učinkom
Zenefits	Najbolji za administraciju
BerniePortal	Najbolji za uvođenje zaposlenika
Cezanne HR	Najbolji za globalne male i srednje tvrtke
Namely	Najbolji za prilagodbu
Sage Business Cloud People	Najbolji za multinacionalne tvrtke
APS Online	Najbolji za velika poduzeća

Izvor: obrada autora prema podatcima dostupnima na web stranici PC Magazine (2023)

3.2. Prednosti implementacije softvera za upravljanje ljudskim resursima

Osnovna prednost implementacije softvera za upravljanje ljudskim resursima može se primijetiti u sposobnosti smanjenja vremena utrošenog na ponavljajuće, nisko prioritetne administrativne zadatke, odnosno najčešće se administrativni poslovi automatiziraju uz pomoć alata dostupnih u softverima te se samim tim otvara mogućnost da odjeli za upravljanje ljudskim resursima više vremena posvećuju na produktivnije i dugoročne strateške bitnije zadatke (Bamboo HR LLC., 2021).

Kao što je već na početku navedeno, djelatnici koji se bave upravljanjem ljudskim resursima u osnovi najviše vremena troše na administrativne poslove koji nemaju pretjeranu vrijednost u

cijelom sustavu. Automatizacijom spomenutih poslova može se postići značajna ušteda vremena te mogućnost kvalitetnijeg utroška vremena u području upravljanja ljudskim resursima (Duplico, 2021). Također, važno je napomenuti kako pojedino softversko rješenje ne mora biti savršeno za pojedino poduzeće te je jako bitno pri samom odabiru softverskih rješenja napraviti kvalitetnu analizu kako bi se postigli najbolji rezultati pri unapređivanju upravljanja ljudskim resursima u poduzeću.

Sve većom zastupljenosti softverskih rješenja baziranih na cloudu otvaraju se mogućnosti korištenja softvera za upravljanje ljudskim resursima u različitim okruženjima bilo da se radi o laptopu, mobilnom uređaju ili pak na nekom drugom uređaju pogodnom za korištenje softverskih rješenja. Ovaj oblik pristupa ujedno nudi lakši pristup, komunikaciju, evidenciju ili bilo koji drugi oblik potreban zaposleniku za kvalitetno i ažurno obavljanje zadataka ili komunikacije s drugim zaposlenicima (Duplico, 2021). Primjeri za navedeno mogu biti razni podsjetnici na rokove izvršavanja zadataka, mogućnost zahtjeva za slobodnim danima ili osnovna komunikacija između zaposlenika u obliku raznih individualnih ili grupnih chatova. S druge strane, voditelji odjela u poduzeću mogu kontrolirati rasporede odsutnosti pojedinih zaposlenika, mogu im kreirati razna zaduženja ili pristupati informacijama o samim zaposlenicima, bilo da se radilo o njihovim podacima vezanim za zaduženja ili njihovim osobnim podacima.

Kvalitetnom analizom zahtjeva, te samim time i implementacijom prilagođenog softverskog rješenja, svako poduzeće može očekivati rezultate koji će vidjeti u smanjenju pogrešaka koje se događaju tijekom rada, poboljšanja organizacije raznih dokumenata i podataka o zaposlenicima u poduzeću, pojednostavljenje raznih vrsta procesa te njihova automatizacija, kontinuirana komunikacija sa zaposlenicima, praćenje uspješnosti i napretka zaposlenika te točnije analize i izvještaji koji često mogu utjecati na odluke o poslovanju poduzeća (Bamboo HR LLC., 2021).

4. USPOREDBA ODABRANIH SOFTVERA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

U ovom dijelu rada usporediti će se opće karakteristike odabranih softvera, prilagodljivost odabranih softvera malim, srednjim i velikim poduzećima te vrstama i cijenama cloud usluga odabranih softvera. Usporedbom navedenih kategorija dobit će se cjelokupan uvid koliko softveri mogu biti od koristi u svakodnevnom radu nekog poduzeća, koliko mogu olakšati i ubrzati svakodnevne procese rada te poboljšati upravljanje ljudskim resursima. U nastavku će se za svaki softver zasebno izdvojiti te detaljno opisati opće karakteristike, izdvojiti što softver čini pogodnim za neko poduzeće te opisati što koji vrste cloud usluga i za koju cijenu nudi svojim korisnicima.

Kriterij odabira softvera za upravljanje ljudskim resursima

Prilikom izbora softvera bilo je bitno da su odabrani softveri cloud osnovani, da softveri nude mogućnost demo verzija kako bi se mogli testirati te su se uzele u obzir i recenzije korisnika. Cloud osnovani pristup omogućava korisnicima pristup podacima i funkcionalnostima s bilo kojeg mjesta i uređaja što će poduzećima omogućiti veću fleksibilnost i mobilnost u radu. Demo verzije softvera nude priliku korisnicima za isprobavanje funkcionalnosti softvera kako bi se omogućilo upoznavanje s načinom rada softvera i izbjegla mogućnost pogreške pri odabiru softvera za potrebe poduzeća. Prilikom odabira softvera uzele su se u obzir i recenzije korisnika na web stranici Capterra, koja je platforma temeljena na verificiranim recenzijama, gdje su odabrani softveri imali ocijene u rasponu od 4.2 do 4.6 što je vidljivo i u Tablici 2 (Capterra, 2023). Odabrani softveri su: Zenefits, BambooHR te Zoho People.

Tablica 2 - Ocjene odabranih softvera na stranici Capterra

Softver	Ocjena	Broj recenzija
BambooHR	4.6	2588
TriNet Zenefits	4.2	812
Zoho People	4.4	237

Izvor: obrada autora prema podacima dostupnima na web stranici Capterra (2023)

4.1. Funkcionalnosti odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima

4.1.1. TriNet Zenefits

Zenefits je softver namijenjen upravljanju ljudskim resursima kroz administrativne poslove te upravljanju procesima vezanim za zaposlenike od njihovog zaposlenja preko napredovanja do eventualnog prekida radnog odnosa (YourPeople, Inc. (TriNet Zenefits), 2023).

Ključne funkcionalnosti softvera TriNet Zenefits se odnose na procese zapošljavanja i uključivanja kandidata u radnu zajednicu, upravljanje zaposlenicima, praćenje slobodnog vremena, procesi vezani uz poslovnu inteligenciju te upravljanje dokumentacijom.

Kada se govori o procesima zapošljavanja i uključivanja kandidata u radnu zajednicu softversko rješenje TriNet Zenefits se usmjerilo na postupak od slanja pisma namjere do involviranja novog radnika u samu radnu zajednicu. Zenefits je razvio, u suradnji sa svojim partnerima, softversko rješenje gdje kandidat za određeni posao vrlo lako može predati svoje pismo namjere te također, ako nema unaprijed pripremljeno, može iskoristiti različite predloške kako bi se što bolje predstavio budućem poslodavcu. Nakon početnog koraka slijede razne pozadinske provjere u koje je Zenefits uključio svoje partnere Cheker čije softversko rješenje pomoću navedenog softvera izravno s platforme Zenefits vrši detaljne analize i sveobuhvatne provjere potencijalnih kandidata koje uključuju provjeru kvalificiranosti kandidata, prethodna zaposlenja kandidata, potencijalni rizici koje donosi zaposlenje kandidata, povijest rada s detaljno opisanim ulogama, datumima te trenutnim statusom kandidata.

Nakon procesa pozadinske provjere kandidata, prelazi se na kontakt s kandidatima te evaluacija koja je individualna za svako poduzeće. Kada se kandidati odluče zaposliti i uključiti u rad poduzeća, softver nudi mogućnosti da se novi zaposlenik prijavi u aplikaciju te ostavi sve osobne podatke koji će biti potrebni prilikom procesa njegove prijave zakonodavnim tijelima te pri obračunima plaća i drugih pogodnosti (Slika 1). U skladu s informacijama koje je novi zaposlenik popunio u aplikaciji, administrativnom osoblju će biti omogućena lakša izrada poreznih dokumenata. Također, u procesu uključivanja u rad novog zaposlenika omogućeni su procesi za pribavljanje digitalnog potpisa te integracija korisničkog računa softvera s drugim softverima potrebnim u radu poduzeća.

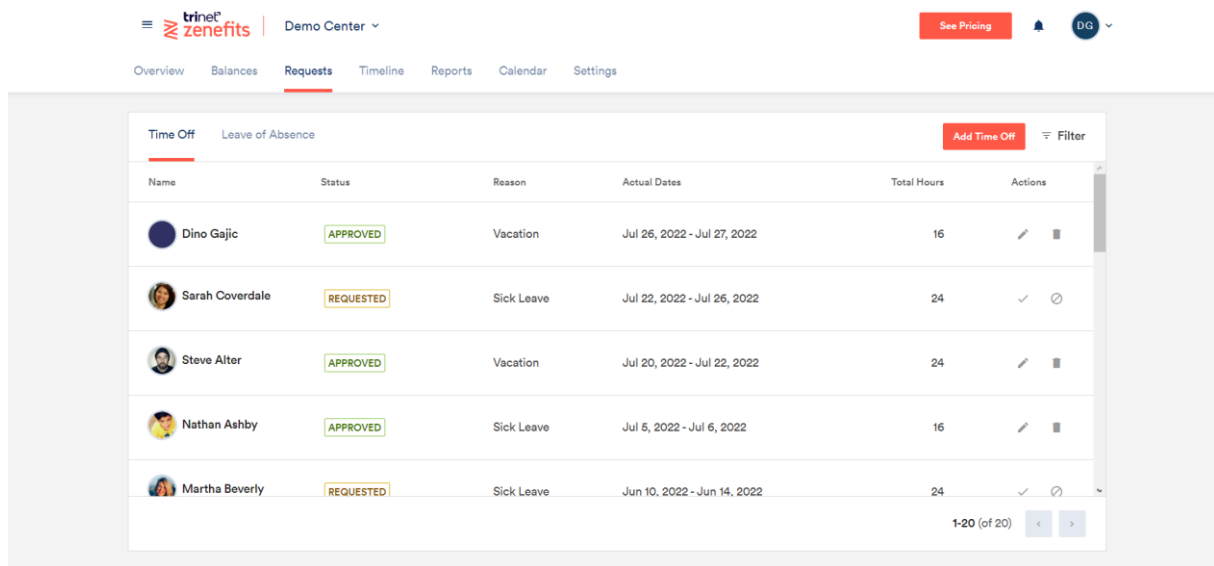
The screenshot displays the Zenefits software interface for adding a new employee. At the top, the Zenefits logo and 'Demo Center' are visible, along with a 'See Pricing' button and a user profile icon. The main content area is titled 'Dino Gajić' and features a form for entering employee details. The form includes a dropdown menu for 'Import the new hire from Greenhouse' (set to 'Optional'), and input fields for 'First Name' (Dino), 'Last Name' (Gajić), 'Email Address' (dgajic@gmail.com), and 'Confirm Email' (dgajic@gmail.com). A 'Hiring Checklist' sidebar on the left lists various steps: Basic Info, Employment Type, Job Details, Offer Details, Labor Groups, Payroll Settings, Benefits, and Review Offer. At the bottom of the form, there are 'Cancel' and 'Continue' buttons.











Slika 1 - Uključivanje novog radnika u poduzeće u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)

Upravljanje zaposlenicima je najvažniji segment softvera za upravljanje ljudskim resursima te se najveći fokus stavlja na poboljšanje komunikacije unutar poduzeća, a posebno timova koji rade na istim zadacima i podizanje razine učinkovitosti poduzeća što bi softversko rješenje Zenefitsa trebalo donijeti. Zenefits omogućuje automatiziranje ključnih događaja svakog zaposlenika u poduzeću, a odnosi se na događaje zaposlenja, promaknuća te prekidanja radnog odnosa. Nadalje, upravljanje zaposlenicima u softverskom rješenju tvrtke Trinet Zenefits omogućuje zaposlenicima ažuriranje svih svoji podataka, bilo da se radi o osnovnim podacima ili se radi o statusu nekog projekta, a dodatno sve je to moguće izvesti na bilo kojem uređaju, mobitelu, tabletu ili prijenosnom računalu. S obzirom na to da se softverom koristi veći broj zaposlenika te se konstantno mijenjaju podatci, potrebno je sve to održavati ažurno te tako Zenefits nudi mogućnost automatskog ažuriranja podataka u stvarnom vremenu gotovo svih svojih softverskih rješenja. Također, softver nudi uz stalno zaposlene radnike i interakciju s privremenim zaposlenicima kako bi zadržali strukturu i evidenciju rada unutar poduzeća.

U sklopu Zenefitsa vrlo važan je i segment koji se odnosi na praćenje slobodnog vremena zaposlenika. Unutar softvera moguće je podnijeti zahtjev za nekom vrstom od slobodnih dana, plaćenim ili ne plaćenim odsustvima, a zahtjevima mogu upravljati administratori ili zaposlenici zaduženi za taj segment poduzeća na način da prihvaćaju, odbijaju ili odgađaju zahtjeve za slobodnim danima (Slika 2). Također, svima kojima je omogućeno mogu pratiti

rasporede odsutnosti kako bi bili pravovremeno upućeni u rasporede odsutnosti unutar odjela ili cijelog poduzeća.



Name	Status	Reason	Actual Dates	Total Hours	Actions
Dino Gajic	APPROVED	Vacation	Jul 26, 2022 - Jul 27, 2022	16	 
Sarah Coverdale	REQUESTED	Sick Leave	Jul 22, 2022 - Jul 26, 2022	24	 
Steve Alter	APPROVED	Vacation	Jul 20, 2022 - Jul 22, 2022	24	 
Nathan Ashby	APPROVED	Sick Leave	Jul 5, 2022 - Jul 6, 2022	16	 
Martha Beverly	REQUESTED	Sick Leave	Jun 10, 2022 - Jun 14, 2022	24	 

Slika 2 - Pregled zahtjeva za slobodnim danima u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)

Kako zaposlenici mogu poslati zahtjeve za slobodnim danima tako i zaposlenici zaduženi za planiranje posla mogu neke dane označiti kao neradne za cijelo poduzeće te isto tako postaviti dane koji su obvezni za rad svim zaposlenicima u poduzeću, a sve u svrhu što boljeg planiranja rada poduzeće u danima kada je smanjeni broj zaposlenika. U sklopu aplikacije postoje i rješenja koja računaju za svakog radnika ponaosob, s obzirom na njegovog učinak, njegova prava te propise regulirane od strane zakonodavnog tijela, broj slobodnih dana koji mu je dostupan tokom nekog perioda određenog u sklopu poduzeća. Također, softver sadržava i sustav za praćenje dolazaka i odlazaka zaposlenika u poduzeća što nadređeni mogu pratiti putem sučelja softvera gotovo u realnom vremenu. Nadređeni mogu pratiti koliko su do tog trenutka zaposlenici radnih sati odradili, koliko je od toga prekovremeno te koliko su iskoristili slobodnih sati ili dana (Slika 3).

Name	Type	Regular	Overtime	DOT	PTO	Holiday	Total	Approve (4/4)
James Black	Full Time Hourly	41.00	20.00	1.00	-	-	62.00	✓
Alex Chin	Full Time Hourly	40.00	17.00	-	-	-	57.00	✓
Sarah Coverdale	Full Time Hourly	40.00	40.00	18.00	-	-	98.00	✓
Jane Cranston	Part Time Hourly	39.00	7.00	-	-	-	46.00	✓
Total		160.00	84.00	19.00	-	-	263.00	

Slika 3 - Pregled radnih sati te slobodnih dana u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)

Softver Zenefits nudi funkcionalnosti različitih oblika poslovne inteligencije koji se u svom najvećem dijelu odnose na razne oblike izvještaja kako bi se mogla dobiti cjelokupna slika o stanju unutar poduzeća te također kao bi se dobio dojam o zadovoljstvu radnika unutar poduzeća. Kada se govori o izvještajima pod tim se misli na izvještaje koji sadržavaju informacije bitne za poslovanju poduzeće, informacije bitne za upravljanje naknadama zaposlenika (Slika 4) te isto tako i informacije koje upućuju na eventualna potrebna ulaganja ili potrebe za smanjivanjem troškova. Sve te informacije potrebne su sektorima koji se bave poslovanjem poduzeća kako bi se donosile pravilne i pravovremene odluke.

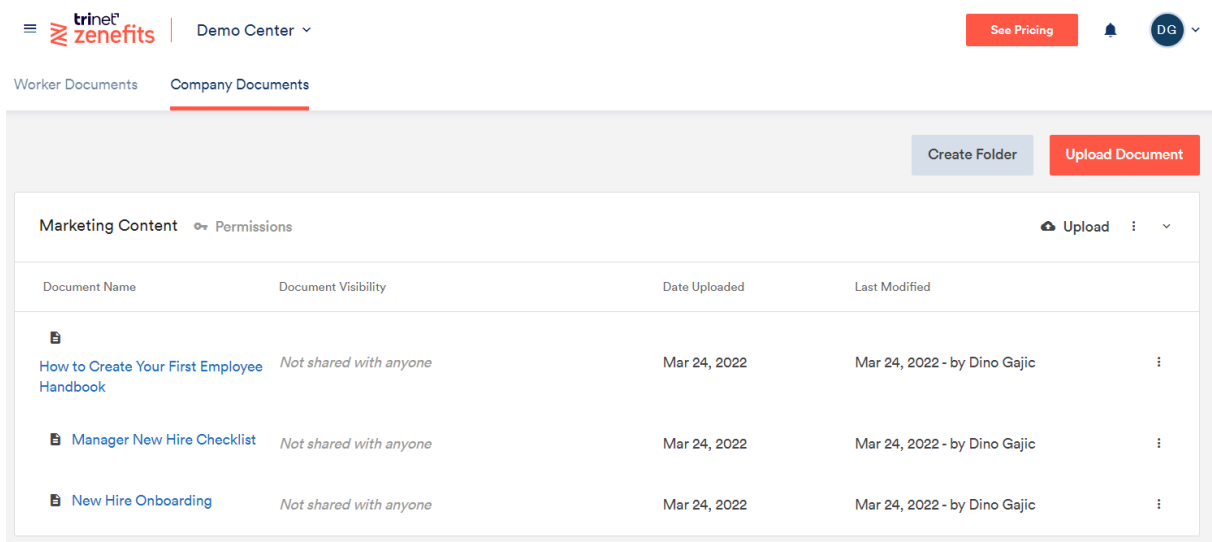
Zenefits ID	First Name	Last Name	Total company	Total employee	Enrolled in Medical	Medical Carrier	Medical Plan Name	Medical Employer	Medical Ap	Medical	Medical Employer
1	Dino	Gajic	\$ 512,81	\$ 494,35	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 196,62	EE+SP	09.21.2023	approved	\$ 196,62
2	Alex	Chin	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 19,66	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 78,64
3	Martha	Beverly	\$ 512,81	\$ 494,35	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 196,62	EE+SP	01.01.2022	approved	\$ 196,62
4	Nathan	Ashby	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
5	Sarah	Coverdale	\$ 512,81	\$ 494,35	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 98,31	EE+SP	01.01.2022	approved	\$ 98,31
6	Steve	Alter	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
7	James	Black	\$ 512,81	\$ 494,35	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 98,31	EE+SP	01.01.2022	approved	\$ 98,31
8	Jane	Cranston	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 19,66	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 78,64
12	Elizabeth	Cooper	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
13	Philip	White	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
14	Doris	Moore	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 19,66	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 78,64
15	Nicholas	Collins	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
16	Margaret	Allen	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct HSA 3K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
17	Jeremy	Kelly	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 19,66	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 78,64
18	Lori	Bell	\$ 415,16	\$ 103,80	TRUE	Anthem Blue Cro: PPO Direct 6K	\$ 39,33	EE Only	01.01.2022	approved	\$ 157,29
22	Emily	Anderson	\$ 0,00	\$ 0,00	FALSE		\$ 0,00		04.01.2022	decline	\$ 0,00
23	Jane	Lougher	\$ 0,00	\$ 0,00	FALSE		\$ 0,00	EE Only	03.22.2022	decline	\$ 0,00

Slika 4 - Excel dokument za prikaz dodataka koji se preuzima iz softvera Zenefits (Izvor: autor rada)

Upravljanje dokumentacijom je isto vrlo važna funkcionalnost softvera Zenefits koja omogućuje vrlo jednostavnu i pohranu svih dokumenata potrebnih u radu poduzeća, a vezanih za poboljšanje upravljanja ljudskim resursima. Softver omogućuje podjelu na dokumente vezane za zaposlenike poduzeća te dokumente vezane za samo poduzeće i njegovo poslovanje. Svi dokumenti koje se odnose na zaposlenike poduzeća bitni su sektorima koja se bave ljudskim resursima te se tu pohranjuju dokumenti s osobnim podacima svakog zaposlenika njegovi dokumenti o plaćama, ugovorima vezanim za zaposlenje te ugovorima vezanima za povjerljivost informacija (Slika 5). Pristup dokumentima radnika je strogo kontroliran te ključnim informacijama mogu pristupiti samo zaposlenici koji za to imaju dodijeljena prava od strane poduzeća. Kada se govori o dokumentima tvrtke to podrazumijeva arhiviranje, ažuriranje te kategorizaciju dokumenata potrebnih za rad poduzeća. S jedne strane, dokumenti tvrtke podrazumijevaju različite oblike pravilnika ili priručnika koji omogućuju brzu integraciju novih ili osvježavanje znanja iskusnijih radnika dok s druge strane tu se pohranjuju dokumenti potrebni za rad ili planiranje rada poduzeća, a odnose se na razne vrste već spomenutih izvještaja o radu poduzeća (Slika 6). Također, kao i kod dokumenata radnika i dokumentima tvrtke strogo je kontroliran pristup. Različitim vrstama dokumenata mogu pristupiti osobe koje za njih imaju dodijeljena prava.

Folder Name	Added By	Last Modified	Documents	Action
Hiring	Zenefits	Zenefits	74	
Handbooks and Agreements	Zenefits	Zenefits	21	
Payroll	Zenefits	Zenefits	24	
Benefits	Zenefits	Zenefits	5	
Performance Management	Zenefits	Zenefits	40	
Leave of Absence	Zenefits	Zenefits	0	
Other	Zenefits	Zenefits	44	

Slika 5 - Prikaz dokumenata namijenjenih radnicima u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)



Slika 6 - Prikaz zajedničkih dokumenata poduzeća u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)

Zenefits u sklopu svog softvera nudi korisnicima i procese obrade plaće i beneficija. Korisnicima je na raspolaganju automatizirani proces izračuna plaće na osnovu radnih sati uz dodatak svih beneficija i poreza koje nameće zakonodavac, a koji su prethodno definirani za pojedinog zaposlenika (Slika 7). Zenefits svojim korisnicima nudi razne oblike integracija s drugim srodnim aplikacijama za upravljanje plaćama zaposlenika kako bi se korisniku olakšao navedeni proces.

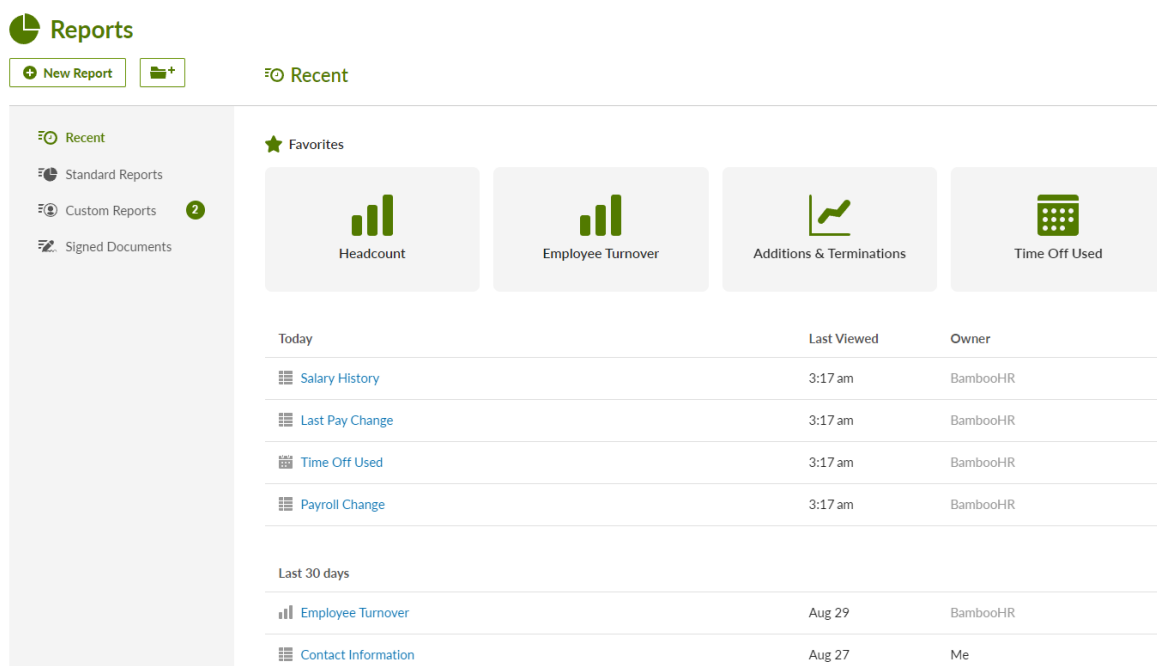
Pay Runs	Payrun Type	Check Date	Earnings	Employee Taxes	Deductions	Total Pay	Total Cost
Payroll run for Sep 20-26	Regular	2023-10-03	\$465.79	\$189.94	\$314.42	-\$38.57	\$816.51
Payroll run for Sep 16-Oct 01	Regular	2023-09-29	\$41,854.18	\$13,191.24	\$1,008.20	\$28,148.63	\$48,041.10
Payroll run for Sep 06-12	Regular	2023-09-27	\$465.79	\$189.94	\$314.42	-\$38.57	\$816.51
Payroll run for Sep 13-19	Regular	2023-09-27	\$465.79	\$189.94	\$314.42	-\$38.57	\$816.51

Slika 7 - Prikaz isplata plaća i dodataka u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)

4.1.2. BambooHR

BambooHR sveobuhvatno je rješenje za upravljanje ljudskim resursima koje pojednostavljuje i podržava svaki korak u iskustvu zaposlenika putem svojih intuitivnih značajki i fleksibilnih integracija (Bamboo HR LLC., 2023).

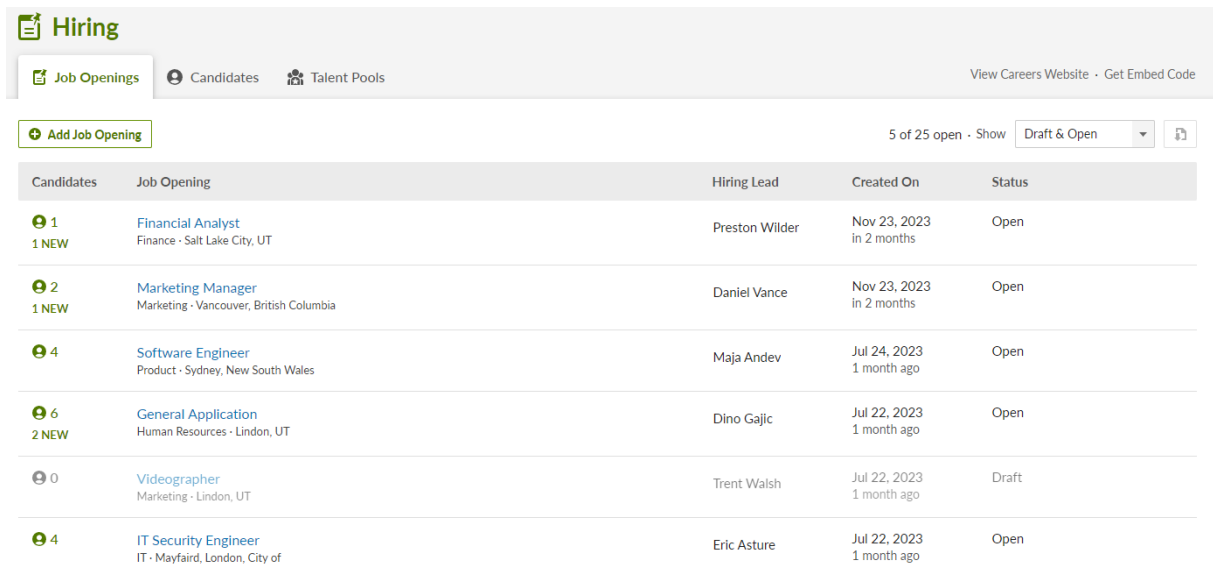
Softver za upravljanje ljudskim resursima BambooHR posjeduje funkcionalnosti koje se odnose na upravljanje podacima o zaposlenicima te analitika, na pronalazak i uključivanje najboljih kandidata/talenta u sustav poduzeća, procese automatizacije i optimizacije procesa, obračun plaća, evidencije radnih sati te upravljanje beneficijama zaposlenika. Procesi koji se odnose na upravljanje podacima o zaposlenicima podrazumijevaju pohranu podataka o zaposlenicima, praćenje raznih statističkih parametara o svakom zaposleniku te kvalitetna analiza podataka u obliku izvještaja namijenjena zaposlenicima odjela ljudskih resursa kako bi mogli pravovremeno i kvalitetno donositi odluke o budućim koracima vezanim za pojedinog zaposlenika. Također, razne analize ne uključuju samo podatke o radnicima nego i analize namijenjene boljem uvidu u poslovanje poduzeća kako bi se i na osnovu toga mogli donositi zaključci o budućnosti poduzeća (Slika 8).



Slika 8 - Sučelje za izradu izvještaja i analiza u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)

Zapošljavanje i uključivanje novih zaposlenika u radnu zajednicu odnosi se na procese od postavljanja natječaja (Slika 9) preko evaluacije i izbora kandidata te uključivanja novih

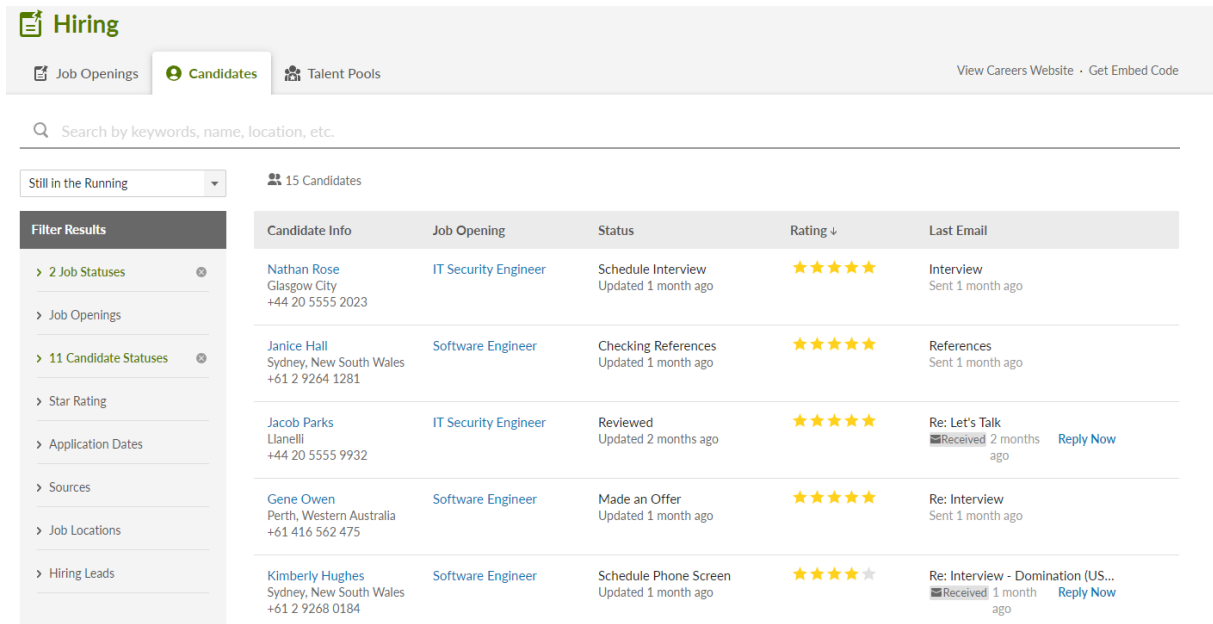
kandidata u radnu zajednicu. BambooHR svojim softverskim rješenjima omogućuje lakšu kontrolu kandidata na način da se koriste tehnike praćenja potreba poduzeća kako bi se što kvalitetnije pronašli kandidati za neku od pozicija (Slika 10).



The screenshot shows the 'Hiring' dashboard with 'Job Openings' selected. It displays a table of 7 job openings with columns for Candidates, Job Opening, Hiring Lead, Created On, and Status.

Candidates	Job Opening	Hiring Lead	Created On	Status
1 1 NEW	Financial Analyst Finance - Salt Lake City, UT	Preston Wilder	Nov 23, 2023 in 2 months	Open
2 1 NEW	Marketing Manager Marketing - Vancouver, British Columbia	Daniel Vance	Nov 23, 2023 in 2 months	Open
4	Software Engineer Product - Sydney, New South Wales	Maja Andev	Jul 24, 2023 1 month ago	Open
6 2 NEW	General Application Human Resources - London, UT	Dino Gajic	Jul 22, 2023 1 month ago	Open
0	Videographer Marketing - London, UT	Trent Walsh	Jul 22, 2023 1 month ago	Draft
4	IT Security Engineer IT - Mayfair, London, City of	Eric Asture	Jul 22, 2023 1 month ago	Open

Slika 9 - Otvoreni natječaji za poslove u poduzeću u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)



The screenshot shows the 'Candidates' section of the BambooHR interface. It includes a search bar, a filter for 'Still in the Running' (15 Candidates), and a table of candidate details with columns for Candidate Info, Job Opening, Status, Rating, and Last Email.

Candidate Info	Job Opening	Status	Rating ↓	Last Email
Nathan Rose Glasgow City +44 20 5555 2023	IT Security Engineer	Schedule Interview Updated 1 month ago	★★★★★	Interview Sent 1 month ago
Janice Hall Sydney, New South Wales +61 2 9264 1281	Software Engineer	Checking References Updated 1 month ago	★★★★★	References Sent 1 month ago
Jacob Parks Llanelli +44 20 5555 9932	IT Security Engineer	Reviewed Updated 2 months ago	★★★★★	Re: Let's Talk Received 2 months ago Reply Now
Gene Owen Perth, Western Australia +61 416 562 475	Software Engineer	Made an Offer Updated 1 month ago	★★★★★	Re: Interview Sent 1 month ago
Kimberly Hughes Sydney, New South Wales +61 2 9268 0184	Software Engineer	Schedule Phone Screen Updated 1 month ago	★★★★★	Re: Interview - Domination (US... Received 1 month ago Reply Now

Slika 10 - Evaluacija kandidata u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)

Također, softver BambooHR ima mogućnosti lakše integracije novih zaposlenika u radnu okolinu jer aplikacija omogućuje alate za automatizaciju papirologije te upoznavanje s pravilima poduzeća.

Kada se govori o plaćama, radnom vremenu te beneficijama u sklopu softvera za upravljanje ljudskim resursima BambooHR je implementirao rješenja koja omogućuju praćenje radnih sati, evidentiranje izlazaka i slobodnog vremena te upravljanje plaćama (Slika 11) i dodatcima, a sve u skladu sa zakonodavnim tijelom države u kojoj se nalazi poduzeće. Svi navedeni procesi su velikim dijelom automatizirani te nakon prvotnog ispunjavanja svih obrazaca oni se pohranjuju kao uzorci te se mogu koristiti za daljnje isplate naknada zaposlenicima.

Salary History 83 People More ▾

All Employees Showing Active

Eckerly, Aaron	01/05/2023	\$18.00	Hourly	Every other week	Non-exempt	32
Elliott, Nelson	11/05/2022	\$55,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	70
Fernandez, Michael	02/05/2023	\$24.00	Hourly	Every other week	Non-exempt	79
Fuller, Clark	05/08/2023	\$72,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	50
Gajic, Dino	09/04/2020	\$180,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	5
	12/02/2022	\$200,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	5
Girard, Haleigh	08/05/2022	\$65,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	76
Goodman, Dwight	04/07/2023	\$68,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	59
Granger, Amy	06/05/2023	\$75,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	23
	09/07/2023	\$15.00	Hourly	Every other week	Exempt	23
Graves, Andy	01/05/2023	\$65,000.00	Salary	Twice a month	Exempt	25

Slika 11 - Prikaz isplate plaće zaposlenicima u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)

Praćenja učinka zaposlenika je posebnost BambooHR softvera jer nudi mogućnosti praćenja, analiziranja te donošenja zaključaka, kako o uspjesima i motiviranosti zaposlenika tako i o uspjesima i napretku poduzeća, a sve na osnovu prikupljenih podataka. U sklopu softvera BambooHR nalazi se sustav bodovanja eNPS (Employer Net Promoter Score) koji donosi podatke o zadovoljstvu i lojalnosti zaposlenika unutar poduzeća (Slika 12). Ovakav sustav omogućuje poslodavcima pomoć u shvaćanju što zaposlenici misle o poduzeću i njegovim procesima te kako poboljšati procese i tako utjecati na zadovoljstvo zaposlenika poslodavcima i poduzećem. Također, kroz razne vrste anketa i testova moguće je i upravljati ciljevima zaposlenika na način da se prepoznaju skriveni potencijali zaposlenika te ga se kvalitetno obučava i usmjerava na dobrobit poduzeća i samog zaposlenika. Na kraju, potrebno je još izdvojiti i ankete koje ispituju zadovoljstvo, razinu angažmana te odnosa u radnoj zajednici što isto tako može biti dobar pokazatelj kvalitete poduzeća, ali i dodatan prostor za napredak.

Employee Satisfaction (eNPS®)

How is this calculated? More ▾

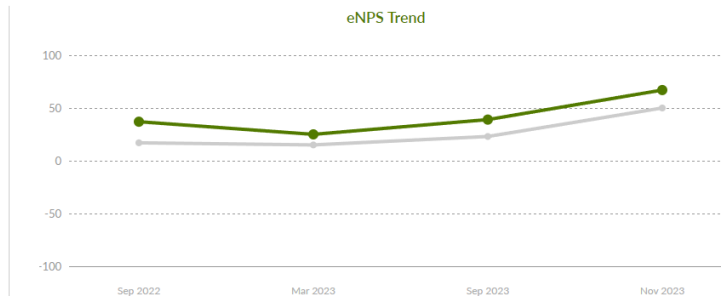
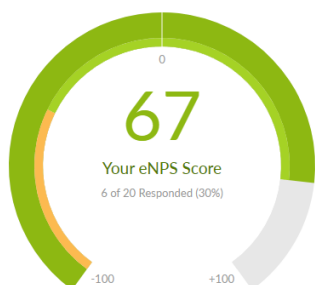
Overview Survey Responses

Survey Period **November 2023** ▾

All Departments/Divisions

Age (4)

Full-Time



Top 5 Likes

Number of responses

Hide Details

Promoters Neutrals Detractors

Slika 12 - eNPS (Employer Net Promoter Score) u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)

4.1.3. Zoho People

Zoho People je online sustav za upravljanje ljudskim resursima osmišljen za upravljanje i pristup svim podacima o vašim zaposlenicima s jednog centraliziranog mjesta (Zoho Corporation Pvt. Ltd., 2023).

Ključne funkcionalnosti koje nudi Zoho People su postupak zapošljavanja i integriranja novog radnika u poduzeće, upravljanje i praćenje radnog vremena zaposlenika u poduzeću, administrativno upravljanje plaćama i beneficijama svakog zaposlenika, praćenje raznih vrsta odsustva, analiza i analitika poslovanja te sveukupno gledano postizanje automatizacije administrativnih poslova.

Proces integracije novih zaposlenika pomoću Zoho People omogućuje timu zaduženom za upravljanje ljudskim resursima da prati korake vezane za zapošljavanje novih zaposlenika od prijave kandidata preko odabira kandidata te konačnog zapošljavanja i uključivanja u rad poduzeća (Slika 13). Također, navedena funkcionalnost omogućuje lakšu integraciju novih radnika u sustav administrativne procese procesima generiranja ugovora o radu, ugovora o povjerljivosti informacija te nadalje drugih relevantnih dokumenata potrebnih za početak rada u poduzeću.

Candidate View		Uredi	Svi podaci	+ Add candidate			
Fotografija	ID e-pošte	Prezime	Ime	Telefon	Added Time		
	sarahsanders@zylker.com	Sanders	Sarah	503-2434	20-Sep-2023 09:04 PM		
	rorestacy@zylker.com	Stacy	Rose	990-1575	20-Sep-2023 09:04 PM		
	mathewmorales@zylker.com	Morales	Mathew	485-2312	20-Sep-2023 09:04 PM		
	kevinparker@zylker.com	Parker	Kevin	234-5956	20-Sep-2023 09:04 PM		
	davidrickman@zylker.com	Rickman	David	605-0926	20-Sep-2023 09:04 PM		

Slika 13 - Popis prijavljenih kandidata na natječaj za posao u softveru Zoho People (Izvor: autor rada)

Zoho People omogućuje korisnicima evidenciju radnog vremena i smjena (Slika 14) što uključuje evidentiranje dolazaka i odlazaka s posla te praćenje raznih vrsta odsutnosti ili dopusta iz poduzeća.

Prikaz kalendara	< 17-Sep-2023 - 23-Sep-2023 >						Tjedan	Dan	Assign shift		
Zaposlenik	Ned 17	Pon 18	Uto 19	Sri 20	Čet 21	Pet 22					
1 Dino Gajić	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)					
S1 Allan Francis	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)					
S2 Aleo Kirb	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)					
S3 Austin Mayer	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)	General (12prije podne - 12prije podne)					

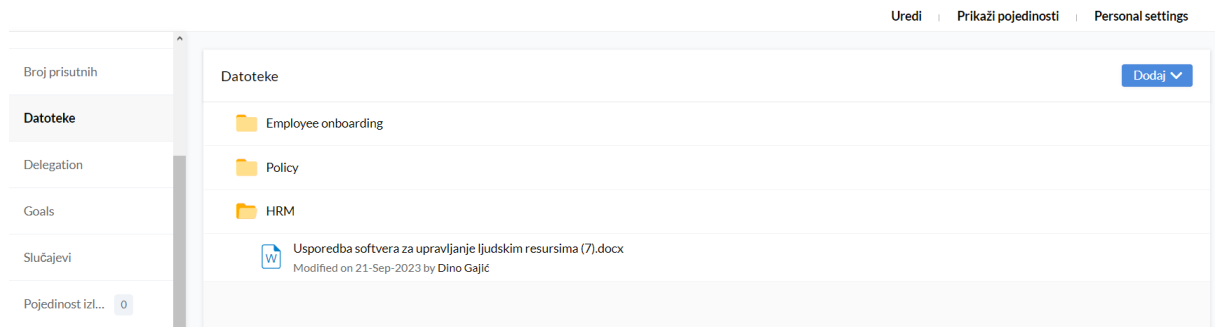
Slika 14 - Evidencija smjena zaposlenika u softveru Zoho People (Izvor: autor rada)

Ova funkcionalnosti omogućuje timovima zaduženima za praćenje prisutnosti i odsustva lakšu kontrolu te evidentiranje zaposlenika, a kako su isti timovi u većini poduzeća zaduženi i za obračune mjesečnih naknada u vidu plaća samim tim omogućava im automatizaciju procesa vezanih za izračune i obračune plaća i raznih drugih dodataka vezanih za radno vrijeme.

Nadalje, funkcionalnosti upravljanja performansama omogućava odijelu za upravljanje ljudskim resursima da postavi ciljeve za svakog zaposlenika te kroz razne procese prati njihove rezultate na radnim zadacima, evaluira uspjehe te ne kraju analiziraju povratne informacije o zaposlenicima. Upravljanje performansama omogućuje učinkovitije upravljanje zaposlenicima, a s ciljem kako bi se poboljšala njihova produktivnost te kako bi napredovali i bili konstantno motivirani za rad.

Upravljanje plaćama i naknadama je već ranije spomenuta funkcionalnost koja je u sklopu Zoho Peopla automatizirana kako bi se uštedilo vrijeme potrebno za izrade platnih listi, obračuna nameta zakonodavca te doprinosa i dodataka na osnovnu plaću. Spomenuti sustav je učinkovit alat za upravljanje navedenim procesima te omogućuje pravovremena i točna isplaćivanja naknada svojim zaposlenicima.

Skladištenje i upravljanje dokumentima u sklopu Zoho Peopla vezano je za zaposlenike poduzeća gdje se mogu skladištiti sve vrste dokumenata uključujući ugovore o radu, razne vrste pravilnika i uputa koje su korisne zaposlenicima poduzeća te drugi važni dokumenti koji mogu biti korisni zaposlenicima tokom rada, a vezani su za razne vrste evidentiranja ili analiza potrebnih u njihovom rad te se omogućuje brzo i efikasno upravljanje dokumentima vezanim za sve segmente poslovanja poduzeća (Slika 15).



Slika 15 - Pohrana datoteka u softveru Zoho People (Izvor: autor rada)

4.1.4. Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima s obzirom na opće karakteristike istih

Analizirajući odabrane softvere za upravljanje ljudskim resursima mogu se izdvojiti različite prednosti koje svaki od navedenih softvera donosi u različitim aspektima upravljanja ljudskim resursima.

Zenefits se izdvaja sa sposobnošću automatizacije u procesima zapošljavanja i integracije novih zaposlenika u poduzeće te ostalih administrativnih poslova. Navedeno rješenje olakšava postupak prijave kandidata na natječaj te uključuje detaljne pozadinske provjere što je ključno za siguran i učinkovit proces odabira novih zaposlenika. Osim navedenog, Zenefits svojim korisnicima omogućava evidenciju radnog vremena te evidenciju odsutnosti.

BambooHR pruža bogat skup alata za praćenje i upravljanje podacima o zaposlenicima, naglašavajući važnost postavljanja ciljeva i praćenja uspjeha. Ovaj softver omogućuje stvaranje

okruženja gdje se postavljaju jasni ciljevi za svakog zaposlenika, a njegove performanse se prate i vrednuju. Osim toga, BambooHR olakšava administraciju radnog vremena te evidenciju odsutnosti zaposlenika, što je ključno za efikasno upravljanje zaposlenicima.

Zoho People ističe se s funkcionalnostima za praćenje i planiranje radnog vremena te upravljanja dokumentacijom i olakšavanjem obračuna plaća. Softver omogućuje preciznu administraciju u vidu dolazaka, odlazaka te različitih vrsta odsustva. Također, softver nudi detaljno planiranje radnog vremena zaposlenika kako bi se postigla maksimalna učinkovitost.

Svaki od navedenih softvera donosi svoje specifične prednosti te navedena raznolikost omogućava prilagodbu softverskog rješenja specifičnim potrebama i ciljevima poduzeća, čineći pri tome upravljanje ljudskim resursima učinkovitijim i produktivnijim.

4.2. Prilagodljivost odabranih softvera malim, srednjim i velikim poduzećima

Softveri za upravljanje ljudskim resursima mogu biti prilagodljivi različitim tipovima poduzeća te nude široki spektar programskih rješenja za sve potrebe poduzeća. Također, bez obzira o kojem se tipu poduzeća radi, navedenim softverima korisnici mogu kombinirati usluge koje se nude ovisno o njihovim potrebama. Kada se govori o malim, srednjim i velikim poduzećima podrazumijeva se klasifikacija po broju zaposlenika gdje se poduzeće s manje od 50 zaposlenika smatra malim poduzećem, poduzeće između 50 i 250 zaposlenika smatra se srednjim poduzećem te poduzeće s više od 250 zaposlenika velikim poduzećem (OECD, 2023). U nastavku, svi podatci i informacije o prilagodljivosti softvera malim, srednjim i velikim poduzećima dostupni su na web stranicama odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima.

4.2.1. TriNet Zenefits

Zenefits malim poduzećima nudi jednostavno sučelje koje olakšava svakodnevno upravljanje svim vrstama informacija o zaposlenicima gdje se za mala poduzeća to uglavnom odnosi na upravljanje plaćama i beneficijama. Uz navedeno, postoji podrška za usklađivanje zakonskih propisa sa zakonodavcem kako bi se izbjegle neželjene greške u administraciji.

Kod poduzeća srednje veličine, u slučaju Zenefits, nude se napredne značajke poput raznih vrsta prilagođenih izvještaja potrebnih u svakodnevnom radu. Nadalje, poduzećima nudi i napredna

rješenja za upravljanje zadacima zaposlenika kako bi se mogao pratiti rad zaposlenika te na osnovu toga pratiti i njihova uspješnost te napredak u poslu. Također, za poduzeća sa srednjim brojem zaposlenika nudi se i podrška za bazu podataka o zaposlenicima gdje se skladište svi podatci o zaposlenicima te im se lako pristupa po potrebi.

Za velika poduzeća Zenefits nudi prilagodljivost u integraciji s raznim vanjskim sustavima kojim se velika poduzeća koriste što uključuje integraciju s vanjskim sustavima za upravljanje plaćama i beneficijama zaposlenika ili nekim drugim računovodstvenim alatima. Uz sve do sad navedeno, Zenefits nudi velikim poduzećima naprednije sustave, u odnosu na mala i srednja poduzeća, za uspravljanje ljudskim resursima, a koji se baziraju na naprednim sustavima za nadzor, izvještavanje i evaluaciju zaposlenika te praćenje njihovog napretka i rada u poduzeću.

4.2.2. BambooHR

Za mala poduzeća BambooHR nudi jednostavne alate za upravljanje ljudskim resursima poput alata za evidentiranje osnovnih podataka o zaposlenicima, evidentiranje podataka o zaposlenju, obukama te drugim relevantnim podacima. BambooHR nudi malim poduzećima i osnovnu razinu izvještaja te praćenje uspješnosti zaposlenika u poduzeću.

Srednjim poduzećima BambooHR nudi naprednije alate vezane za automatizaciju procesa. Omogućeno je upravljanje plaćama te izrada kompleksnijih izvještaja o poslovnoj uspješnosti poduzeća. Poduzećima srednje veličine nudi se i mogućnost podjele na različite razine pristupa podacima gdje bi menadžeri ili odjeli za upravljanje ljudskim resursima imali pristup većem spektru podataka o zaposlenicima dok bi zaposlenici imali pristup podacima potrebnih za njihovo obavljanje posla.

Kada se govori o velikim poduzećima, BambooHR svojim korisnicima nudi prilagodljivu platformu na način da se poduzećima omogućuje podijele na organizacijske jedinice što bi trebalo olakšati rad i podjelu poslova na organizacijske jedinice. Nadalje, BambooHR svojim korisnicima nudi napredniji sustav za upravljanje plaćama, radnim vremenom te projektima. BambooHR velikim poduzećima nudi i sustav selekcije novih zaposlenika te sustave praćenja i razvoja istaknutih zaposlenika

4.2.3. Zoho People

Zoho People svojim modularnim pristupom nudi malim poduzećima veliki broj softverskih rješenja koja si njihovi korisnici mogu sami odabrati ovisno o potrebama. Primjerice, ako nekom poduzeću nisu potrebni mogu ih lako izostaviti. Ipak kada govorimo o malim poduzećima Zoho People najčešće nudi rješenja sustave evidencije podataka o radnicima, izračune njihovih plaća i beneficija te upravljanje radnim vremenom i slobodnim danima.

Kod srednjih poduzeća ništa se značajno ne mijenja u načinu pristupa gdje također kao i kod malih poduzeća, ovisno o potrebama, korisnici mogu prilagođavati izbor softverskih rješenja, ali treba izdvojiti kako Zoho People korisnicima poduzeća srednje veličine nudi različite vrste izvještaja kako bi mogli pratiti procese upravljanja ljudskim resursima te ih analizirati i donositi odluke na temelju istih.

Za velika poduzeća Zoho People nudi učinkovitije alate za upravljanje ljudskim resursima što obvezno uključuje upravljanje plaćama i zaposlenicima, razne vrste izvještaja vezanih za praćenje uspješnosti i performansi zaposlenika te integraciju s drugim softverskim rješenjima. Također, ovisno o potrebama Zoho People velikim korisnicima nudi mogućnosti prilagodbe radnih mjesta i timova ovisno o potrebama organizacijskih jedinica.

4.2.4. Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima s obzirom na prilagodljivost malim, srednjim i velikim poduzećima

Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima otkriva razlike u njihovoj prilagodljivosti različitim vrstama poduzeća.

Zenefits pokazuje svoju prilagodljivost svim tipovima poduzeća. Za mala poduzeća donosi jednostavno sučelje i usmjerenost na osnovne potrebe, poput upravljanja plaćama i dodatcima. Srednjim poduzećima omogućuje naprednije značajke, uključujući prilagođene izvještaje i upravljanje zadacima zaposlenika. Velikim poduzećima nudi se integracija s vanjskim sustavima i napredni alati za nadzor i evaluaciju zaposlenika.

BambooHR također svoje usluge može prilagoditi svim veličinama poduzeća. Za mala poduzeća nudi jednostavne alate za evidenciju osnovnih podataka i osnovne izvještaje. Srednjim poduzećima omogućuje se automatizacija procesa, složenije izvještaje te pristup

podacima različitih razina osoblja. Velikim poduzećima se pruža prilagodljivu platformu s organizacijskim jedinicama i naprednim sustavima za upravljanje ljudskim resursima.

Zoho People ističe se svojim modularnim pristupom koji omogućuje korisnicima svih veličina poduzeća prilagodbu prema specifičnim potrebama. Za mala poduzeća nude se osnovna rješenja poput evidencije podataka o radnicima i upravljanje radnim vremenom zaposlenika. Srednjim poduzećima daje više opcija za izvještavanje i praćenje procesa za upravljanje ljudskim resursima. Velikim poduzećima pruža učinkovite alate za upravljanje plaćama, integraciju s drugim softverima te prilagodbu organizacijskih jedinica.

Odabrani softveri za upravljanje ljudskim resursima nude prilagodljiva rješenja za različite vrste poduzeća te uzimajući u obzir specifične potrebe i ciljeve poduzeća mogu pronaći najbolja rješenja koja će omogućiti učinkovito upravljanje ljudskim resursima.

4.3. Vrste i cijene cloud usluga odabranih softvera

Bitna stavka svakog sustava za upravljanje ljudskim resursima je i njegova cijena te vrste usluga koje se nude. Tri odabrana softvera, Zenefits (Tablica 3), BambooHR (Tablica 4) i Zoho People (Tablica 5), za upravljanje ljudskim resursima nude u osnovi iste osnovne značajke, ali se razlike javljaju pri dodatnim vrstama usluga za koje vrijede i druge cijene ovisno o kompleksnosti usluga. U nastavku će se prikazati vrste cloud usluga odabranih softvera, a tablice uključuju vrstu cloud usluge, cijenu te ključne funkcionalnosti koje nude softveri. Isto tako, važno je napomenuti kako se cijena u tablicama odnosi na jednog korisnika softvera za jedan mjesec korištenja.

Tablica 3 - Vrste i cijene cloud usluga softvera Zenefits

Vrsta cloud usluge	Cijena (dolar)	Ključne funkcionalnosti
Essential	8	<ul style="list-style-type: none"> • Automatizirano uključivanje novih zaposlenika • Osnovno upravljanje zaposlenicima • Praćenje odsustva • Izrada rasporeda rada i zaduženja • Pristup analitičkim panelima
Growth	16	<ul style="list-style-type: none"> • Sve iz Essential plana • Napredni alati analitike • Upravljanje naknadama • Upravljanje performansama zaposlenika
Zen	21	<ul style="list-style-type: none"> • Sve iz Essential i Growth planova • Napredni alati za ispitivanje zadovoljstva angažmana zaposlenika • People Hub za komunikaciju i suradnju

Izvor: obrada autora prema podacima dostupnima na web stranici softvera Zenefits (2023)

Tablica 4 - Vrste i cijene cloud usluga softvera BambooHR

Vrsta cloud usluge	Cijena (dolar)	Ključne funkcionalnosti
Essential	5-8	<ul style="list-style-type: none"> • Vođenje evidencije o zaposlenicima • Standardni izvještaji i analitika • Upravljanje odsustvom • Samostalno upravljanje informacijama zaposlenika
Advantage	8-12	<ul style="list-style-type: none"> • Sve iz Essential plana • Uključivanje novih zaposlenika • Praćenje prijava novih kandidata • Napredni izvještaji • Ispitivanje zadovoljstva, motivacije i uspješnosti zaposlenika • Praćenje napretka zaposlenika kroz obuke

Izvor: obrada autora prema podacima dostupnima na web stranici softvera BambooHR (2023)

Tablica 5 - Vrste i cijene cloud usluga softvera Zoho People

Vrsta cloud usluge	Cijena (euro)	Ključne funkcionalnosti
Essential HR	1.5	<ul style="list-style-type: none"> • Uključivanje novih zaposlenika • Upravljanje podacima o zaposlenicima • Upravljanje dokumentacijom • Evidencija odsustva • Višerazinski sustav odobravanja zahtjeva • Osnovni izvještaji
Professional	2.50	<ul style="list-style-type: none"> • Sve iz Essential HR plana • Sustav praćenja prisutnosti radnika • Izrada i prilagodba rasporeda smjena • Planiranje i zaduživanje radnih zadataka • Automatizacija i upravljanje radnim i prekovremenim satima
Premium	3.5	<ul style="list-style-type: none"> • Sve iz Professional plana • Alati za procjenu učinka zaposlenika • Praćenje ispunjavanja ciljeva • Različite ankete za zaposlenike • Napredne tehnike za upravljanje ljudskim resursima
Enterprise	5	<ul style="list-style-type: none"> • Sve iz Premium plana • Sučelje za upravljanje upitima zaposlenika • Samostalne ili grupne edukacije za zaposlenike • Upravljanje tečajevima i izvođenjem • Alati za analizu informacija prikupljenih prilikom tečajeva ili testiranja zaposlenika • Razne mogućnosti foruma za rasprave
People PLUS	10	<ul style="list-style-type: none"> • Integracija s drugim Zoho softverima

Izvor: obrada autora prema podacima dostupnima na web stranici softvera Zoho People (2023)

4.3.1. Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima s obzirom na vrstu i cijene cloud usluga

Usporedba vrsta i cijena cloud usluga odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima jedan je od ključnih faktora prilikom donošenja odluke o odabiru odgovarajućeg softverskog rješenja za poduzeće. Odabrani softveri za upravljanje ljudskim resursima nude osnovne značajke upravljanja ljudskim resursima, ali se razlike pojavljuju u dodatnim uslugama kako bi se zadovoljile specifične potrebe poduzeća.

Zenefits nudi tri razine cloud usluga s različitim cijenama. Vrsta cloud usluge Essential uključuje osnovne funkcionalnosti poput upravljanja plaćama, praćenja odsustva te osnovne izvještaje. Growth cloud usluga nudi napredne alate za analitiku te alate za upravljanje naknadama i performansama zaposlenika dok cloud usluga Zen uz navedeno uključuje i napredne alate za ispitivanje zadovoljstva zaposlenika i različite vrste komunikacije putem People Hub-a.

BambooHR nudi različite cloud usluge s fleksibilnim cijenama. Essential cloud usluga uključuje osnovne funkcionalnosti poput evidencije o zaposlenicima te standardne izvještaje. Advantage cloud usluga proširuje se na uključivanje novih zaposlenika, praćenje prijave novih kandidata, napredne izvještaje te ispitivanje zadovoljstva i motivacije zaposlenika.

Zoho People osnovna cloud usluga Essential HR uključuje osnovne značajke poput upravljanja podacima o zaposlenicima te evidencije odsustva. Professional cloud usluga proširuje se na sustav za praćenje prisutnosti zaposlenika te izradu rasporeda smjena dok Premium cloud usluga dodatno uključuje alate za procjenu učinka zaposlenika. Enterprise cloud usluga donosi dodatne mogućnosti kao što su upravljanje tečajevima za napredovanje te forumima za rasprave dok People PLUS cloud usluga omogućuje integraciju s drugim Zoho softverima.

Odabrani softveri za upravljanje ljudskim resursima nude različite opcije cloud usluga te se odabir svodi na ovisnost o veličini i proračunu s obzirom na specifične zahtjeve poduzeća.

5. TRENDOVI RAZVOJA SOFTVERA ZA UPRAVLJANJE LJUDSKIM RESURSIMA

Povijest razvoja softvera za upravljanje ljudskim resursima praćena je kontinuiranim razvojem tehnologije te brojnim trendovima koji su bili svojevrsne prekretnice te su oblikovale softvere za upravljanje ljudskim resursima i promijenili način i poimanje upravljanja ljudskim resursima.

Počeci razvoja softvera za upravljanje ljudski resursima vežu se za 1970. godinu kada su odjeli za upravljanje ljudskim resursima uglavnom bili „orijentirani prema papiru“. Softveri su imali najčešće funkcionalnosti poput izračuna plaća te generiranja osnovnih izvještaja poput popisa zaposlenika (HRMS World, 2017).

Prvi događaj koji je pokrenuo daljnji razvoj softvera za upravljanje ljudskim resursima dogodio se 1979. godine pojavom ERP (Enterprise Resource Planning) sustava, odnosno sustava za planiranje resursa poduzeća. Softver SAP R/2 integrirao je dotadašnje funkcionalnosti upravljanja ljudskim resursima s novim poslovnim funkcijama poput planiranja proizvodnje, upravljanja materijalima i financijama, a sve temeljeno na istoj bazi podataka. Navedena inovacija omogućila je centralizirani pristup svim podacima u stvarnom vremenu što je potaknule tvrtke da krenu s upotrebom softvera (HRMS World, 2017).

Sljedeći važan korak u razvoju softvera za upravljanje ljudskim resursima bio je 1987. godine pojavom softvera PeopleSoft. PeopleSoft je bio ERP sustav temeljen na klijent-poslužitelj arhitekturi. Navedena promjena u arhitekturi označila je da je softver u potpunosti razvijan s fokusom na upravljanje ljudskim resursima, a ne kao do tada da bude isključivo dodatak ERP sustavima (HRMS World, 2017).

U 90-ima 20. stoljeća tržište softvera za upravljanje ljudskim resursima doživljava punu zrelost te su takozvani HR ERP sustavi bili dizajnirani kako bi obuhvatili sve aspekte upravljanja ljudskim resursima uključujući osnovne funkcionalnosti poput zapošljavanja, stjecanja novih znanja, obračuna plaće te stvaranja izvještaja. Također, tijekom 90-ih dolazi do prijelaza s tehnologije klijent-poslužitelj na tehnologiju web-a što omogućuje pristup softverima za upravljanje ljudskim resursima i izvan odjela za ljudske resurse. Navedenim razvojem dolazi i do pojave specijaliziranih rješenja isključivo za određene funkcionalnosti poput zapošljavanja ili stjecanja novih znanja (HRMS World, 2017).

Danas se trendovi za upravljanje ljudskim resursima često mijenjaju kako bi se moglo odgovoriti promjenama na tržištu, promjena u radnim okruženjima te potrebama poduzeća. Najpopularnija, među tim trendovima, tehnologija je umjetne inteligencije koja postaje ključni faktor softvera za upravljanje ljudskim resursima. Dessler (2020) u svom radu govori kako umjetna inteligencija u osnovi predstavlja korištenje računala za izvođenje zadataka na način sličan čovjeku. Primjena umjetne inteligencije je raznolika, od automatizacije osnovnih poslova do učenja i predviđanja, na primjer koji će kandidati za posao uspjeti, a koji otići (Dessler, 2020). Također, mišljenje oko procesa zapošljavanja uz pomoću umjetne inteligencije dijeli se na People Managing People (2023) gdje autor govori kako: „AI može biti treniran za pregledavanje životopisa i analizu kandidata na temelju njihovog obrazovanja i iskustva, iako preporučujemo oprez u ovom području.“ Isto tako umjetna inteligencija sve više vodi k hiperautomatizaciji odnosno ideju da je ako se zadatak može automatizirati da zadatak i mora biti automatiziran, a za primjer se uzimaju chatbotovi koji će moći značajno poboljšati iskustva zaposlenika pružajući im promptno potrebne informacije (People Managing People, 2023).

Nadalje, vrlo važan trend su cloud osnovani softveri za upravljanje ljudskim resursima koji svojim korisnicima omogućuju pohranu, upravljanje i pristup podacima s različitih lokacija. Prema Dessleru (2020) softveri temeljeni na oblaku omogućuju prije svega poslodavcima praćenje postizanja ciljeva te pružanje povratnih informacija o rezultatima rada. Drugi koriste cloud osnovani sustave za praćenje angažmana radnika u stvarnom vremenu ili za praćenje i raspored „freelancer“ radnika.

Prilagodba softvera za upravljanje ljudskim resursima mobilnim te ostalim sličnim uređajima postaje sve popularnije gdje zaposlenici mogu vrlo lako pristupiti potrebnim podacima, ali prema Dessleru (2020) i sami poslodavci to koriste kako bi pratili radnike i njihova postignuća prilikom obuke, rada ili procesa zapošljavanja. Prema SelectHub-u (2023) nakon pandemije radna mjesta su evoluirala prema prikladnijem pristupu za zaposlenike i njihovu produktivnost, odnosno pojavio se hibridni model rada. To je model koji je usmjeren prema zaposlenicima te je fleksibilan zbog mogućnosti kombiniranja rada u uredu i od kuće. Prema izvještajima 74% američkih tvrtki planira implementirati hibridni model rada te je jasno da će hibridni model rada ubrzo postati ključni element upravljanja ljudskim resursima.

Platforme za obuku (eng. coaching) i mentorstvo ponovno dobivaju na važnosti zbog sve većeg angažmana poslodavaca koji potiču razvoj svojih zaposlenika. Platforme za upravljanje učenjem postaju sofisticiranije te se prilagođavaju najnovijim trendovima. Ionako su platforme još uvijek s osnovnim funkcionalnostima to ne sprječava ljude kako bi prikupljali nova znanja

i vještine što jasno ukazuje da nisu uvijek potrebni najnapredniji i najatraktivniji alati (People Managing People, 2023).

Na kraju, Dessler (2020) izdvaja u svome radu kako prema istraživanjima 41% poduzeća razvija mobilne aplikacije za pružanje usluga upravljanja ljudskim resursima dok trećina aktivno koristi umjetnu inteligenciju. Ti podatci nam jasno ukazuju u kojem se smjeru kreću trendovi razvoja softvera za upravljanje ljudskim resursima te kako će se u narednom periodu oblikovati razvoj softvera.

6. ZAKLJUČAK

Danas smo svjedoci gotovo svakodnevnih novih otkrića u području znanosti te razvoja novih softverskih rješenja koja pridonose kvalitetnijem obavljanju poslova te pojednostavljivanju poslovnih obveza u poduzećima. Takav razvoj događaja nije zaobišao niti područje upravljanja ljudskim resursima i područje softvera za upravljanje ljudskim resursima.

Kada se govori o upravljanju ljudskim resursima, u ovom trenutku, to bi trebao biti ključan segment upravljanja poduzećem. Upravljanje ljudskim resursima obuhvaća razne procese poput zapošljavanja, obuke, evaluacije, administrativnih procesa vezanih za zaposlenike te niz drugih aktivnosti koje su potrebne u segmentu upravljanja ljudskim resursima u poduzeću. Sve navedene aktivnosti pokazuju se kao ključne za postizanja uspjeha i ispunjavanje ciljeva poduzeća što jasno ukazuje da kvalitetno upravljanje ljudskim resursima utječe na zaposlenike njihovu učinkovitost i motivaciju za radom u poduzeću. Upravljanje ljudskim resursima procesi su koji zahtijevaju konstantno praćenje i prilagođavanje uvjetima na tržištu te uz jasno definirane ciljeve i strategiju mogu se postići najbolji mogući rezultati u segmentu upravljanja ljudskim resursima u poduzeću.

Softveri za upravljanje ljudskim resursima su postali neizostavan alata u poduzećima jer omogućavaju učinkovitije planiranja, organiziranja i kontrolu zaposlenika. Softveri za upravljanje ljudskim resursima nude različite elemente za upravljanje poput procesa zapošljavanja, praćenja radnog vremena, obračuna plaća i beneficija, evaluacija performansi te ostalih procesa. Na temelju prethodno navedenih procesa, poduzeća mogu kvalitetnije planirati i analizirati upravljanje zaposlenicima što će ih dovesti do boljih rezultata u segmentu upravljanja ljudskim resursima te, kao što je već ranije navedeno, poduzeće dovesti do ispunjavanja strateških ciljeva. Također, važno je istaknuti kako softveri nisu dovoljni za kvalitetno upravljanje ljudskim resursima nego je potrebna integracija sa zaposlenicima iz područja ljudskih resursa kako bi korištenje softvera imalo značajan utjecaj na uspjehe poduzeća te produktivnije radno okruženje za zaposlenike.

Usporedba odabranih softvera za upravljanje ljudskim resursima pokazala je kako odabrani softveri nude korisnicima razne mogućnosti usluga te prilagodljivosti potrebama prilikom obavljanja svakodnevnih zadataka u poduzeću vezanih za upravljanje ljudskim resursima, a odabir softvera za upravljanje ljudskim resursima ovisit će isključivo o specifičnim zahtjevima poduzeća.

Zaključno, poduzeća za postizanje svojih ciljeva sve više uključuju procese upravljanja ljudskim resursima jer odgovorne osobe u poduzećima, na temelju raznih istraživanja, shvaćaju da se vrijednost poduzeća ne ogleda samo u njegovim financijskim uspjesima, nego i u kvalitetnome kadru zaposlenika koji svojim radom doprinose navedenim uspjesima.

POPIS LITERATURE

Znanstvena literatura:

1. Dessler, G., (2020), *Human Resource Management*, Pearson, New York
2. Amstrong, M., (2014), *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Publishers
3. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016), *Fundamentals of human resource management*, McGraw-Hill Education
4. Jurčević, J., (2007), *Uloga upravljanja ljudskim potencijalima u unapređenju sustava kvalitete*, Poslovna izvrsnost, Zagreb

Mrežne stranice:

1. YourPeople, Inc. (TriNet Zenefits), (2023), Dostupno na: <https://www.zenefits.com> (24.09.2023.)
2. Bamboo HR LLC., (2023), Dostupno na: <https://www.bamboohr.com> (24.09.2023.)
3. Zoho Corporation Pvt. Ltd., (2023) Dostupno na: <https://www.zoho.com> (24.09.2023.)
4. Oracle NetSuite, (2020), *What Is a HRMS?*, Dostupno na: <https://www.netsuite.com/portal/resource/articles/human-resources/human-resources-management-system-hrms.shtml> (24.09.2023.)
5. TechTarget, (2020), *Human resource management (HRM)*, Dostupno na: <https://www.techtarget.com/searchhrsoftware/definition/human-resource-management-HRM> (24.09.2023.)
6. Bamboo HR LLC., (2021), *An HR Glossary for HR Terms*, Dostupno na: <https://www.bamboohr.com/resources/hr-glossary/hr-software> (24.09.2023.)
7. HR University, (2023), *What is Strategic Human Resource Management?*, Dostupno na: <https://hr.university/shrm/strategic-human-resource-management/> (24.09.2023.)
8. HRMS World, (2017), *A brief history of HRMS software*, Dostupno na: <https://www.hrmsworld.com/history-of-hrms-software-351.html> (24.09.2023.)
9. InSOLVE, (2023), *Ključni pokazatelji uspješnosti (KPI) o ljudskim resursima*, Dostupno na: <https://www.insolve.hr/literatura/2/55589> (24.09.2023.)
10. SHRM - Society for Human Resource Management, (2023), *HR Glossary*, Dostupno na: <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/tools-and-samples/HR-Glossary/Pages/default.aspx> (24.09.2023.)

11. Capterra, (2023), *Human Resources Software*, Dostupno na: Capterra, (2023), <https://www.capterra.com/human-resource-software/> (24.09.2023.)
12. OECD - Organisation for Economic Co-operation and Development, (2023), *Enterprises by business size*, Dostupno na: <https://data.oecd.org/entrepreneur/enterprises-by-business-size.htm> (24.09.2023.)
13. Selekcija.hr, (2010), *Ljudski resursi, ljudski potencijali, HR odjeli – puno naziva za istu stvar?* Dostupno na: <https://selekcija.hr/2010/12/ljudski-resursi-ljudski-potencijali-hr-odjeli-sto-je-to/> (24.09.2023.)
14. Indeed, (2023), *What is strategic HRM? (With definition and benefits)*, Dostupno na: <https://ie.indeed.com/career-advice/career-development/what-is-strategic-hrm>(24.09.2023.)
15. Certinia, (2023), *Types of HR technology systems: HRIS vs. HCM vs. HRMS*, Dostupno na: <https://certinia.com/blog/types-of-hr-technology-systems-hris-hcm-hrms/> (24.09.2023.)
16. IntelliHR, (2022), *On-premise vs cloud-based HR software: What's the difference?*, Dostupno na: <https://intellihr.com/insights/on-premise-vs-cloud-based-hr-software> (24.09.2023.)
17. Oracle, (2023), *HRIS vs. HRMS vs. HCM—what's the difference?*, Dostupno na: <https://www.oracle.com/human-capital-management/hrms/hris-hrms-hcm/> (24.09.2023.)
18. Duplico, (2021), *Softver za upravljanje ljudskim potencijalima – šteti vrijeme, sredstva i unapređuje komunikaciju*, Dostupno na: <https://duplico.io/softver-za-upravljanje-ljudskim-potencijalima/> (24.09.2023.)
19. People Managing People, (2023), *5 HR Technology Trends of 2023 and Beyond*, Dostupno na: <https://peoplemanagingpeople.com/strategy-operations/hr-systems/hr-technology-trends/> (24.09.2023.)
20. SelectHub, (2023), *HR Trends for 2023: Future of Human Resource Management*, Dostupno na: <https://www.selecthub.com/hris/hr-trends/> (24.09.2023.)
21. PC Magazine, (2023), *The Best HR Software*, Dostupno na: <https://www.pcmag.com/picks/the-best-hr-software> (24.09.2023.)

POPIS ILUSTRACIJA

Slika 1 - Uključivanje novog radnika u poduzeće u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)	14
Slika 2 - Pregled zahtjeva za slobodnim danima u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)	15
Slika 3 - Pregled radnih sati te slobodnih dana u softveru Zenefits (Izvor: autor rada).....	16
Slika 4 - Excel dokument za prikaz dodataka koji se preuzima iz softvera Zenefits (Izvor: autor rada).....	16
Slika 5 - Prikaz dokumenata namijenjenih radnicima u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)	17
Slika 6 - Prikaz zajedničkih dokumenata poduzeća u softveru Zenefists (Izvor: autor rada)..	18
Slika 7 - Prikaz isplata plaća i dodataka u softveru Zenefits (Izvor: autor rada)	18
Slika 8 - Sučelje za izradu izvještaja i analiza u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)	19
Slika 9 - Otvoreni natječaji za poslove u poduzeću u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)	20
Slika 10 - Evaluacija kandidata u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)	20
Slika 11 - Prikaz isplata plaće zaposlenicima u softveru BambooHR (Izvor: autor rada).....	21
Slika 12 - eNPS (Employer Net Promoter Score) u softveru BambooHR (Izvor: autor rada)	22
Slika 13 - Popis prijavljenih kandidata na natječaj za posao u softveru Zoho People (Izvor: autor rada)	23
Slika 14 - Evidencija smjena zaposlenika u softveru Zoho People (Izvor: autor rada)	23
Slika 15 - Pohrana datoteka u softveru Zoho People (Izvor: autor rada).....	24

POPIS TABLICA

Tablica 1 - Najbolji softveri prema svojim izdvojenim karakteristikama na stranici PC Magazine	10
Tablica 2 - Ocjene odabranih softvera na stranici Capterra	12
Tablica 3 - Vrste i cijene cloud usluga softvera Zenefits	29
Tablica 4 - Vrste i cijene cloud usluga softvera BambooHR	30
Tablica 5 - Vrste i cijene cloud usluga softvera Zoho People	31

SAŽETAK

Razvojem znanosti u područjima vezanim za upravljanje ljudskim resursima posljedično su se počela razvijati i nova softverska rješenja koja poduzećima pomažu u svakodnevnom poslovanju te postaju neizostavni alati u radu. Samim time, cilj ovoga rada bio je teorijski obraditi i objasniti ulogu upravljanja ljudskim resursima u modernim poduzećima kako bi se stekao dojava koliko je kvalitetno upravljanje ljudskim resursima ključno za ispunjavanje ciljeva poduzeća. U radu je također posebna pozornost posvećena softverima za upravljanje ljudskim resursima te usporedbi nekoliko sličnih softvera. Usporedba softvera za upravljanje ljudskim resursima temeljila se na izdvajanju najbitnijih karakteristika, ocjeni prilagodljivosti softvera različitim tipovima poduzeća te cijenama usluga ovisno o potrebama poduzeća.

Ključne riječi: upravljanje ljudskim resursima, softveri za upravljanje ljudskim resursima, ljudski resursi

SUMMARY

With the development of science in areas related to human resource management, new software solutions have started to emerge for this branch, which assists companies in their daily operations and become indispensable tools in their work. Therefore, this paper aimed to theoretically process and explain the role of human resource management in modern companies to gain an impression of how quality human resource management is crucial for achieving company goals. The paper also paid special attention to human resource management software and compared several similar software solutions. The comparison of human resource management software was based on the extraction of the most important characteristics, an assessment of the software's adaptability to different types of companies, and service prices depending on the company's needs.

Keywords: human resource management, human resource management software, human resources