

سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی

از: سیدبابک علوی

چکیده

یکی از ابزارهای مهم در نظام مدیریت منابع انسانی، بویژه در سازمانهای بزرگ "سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی" است. این سیستم اطلاعاتی قادر است تا با استفاده از پایگاههای داده در رابطه با نیروی انسانی سازمان، اطلاعات مورد نیاز را برای تصمیم گیری مدیران میانی و مدیران ارشد سازمان در رابطه با مدیریت منابع انسانی سازمان فراهم سازد. درنگاهی سیستمی می توان گفت که این سیستم اطلاعاتی، می تواند به عنوان زیر "سیستم" در سیستم اطلاعات مدیریت سازمان مطرح باشد و خود نیز به عنوان یک سیستم، شامل دروندادهایی از داده های مرتبط با نیروی انسانی و برون دادهایی است که جهت برنامه ریزیهای لازم در سطوح مختلف مدیریت سازمان مورداستفاده قرار می گیرد. در این مقاله بدون اینکه بحث مقدماتی بر روی انواع سیستم های اطلاعاتی "۳" صورت پذیرد، مستقیماً به طرح موضوع سیستم اطلاعات مدیریت درباره مدیریت منابع انسانی پرداخته شده و سعی در عرضه و بسط مفاهیم مربوطه در این حوزه گردیده است.

مقدمه

اطلاعات شرط لازم برای یک تصمیم گیری صحیح است. فعالیتهای کارمندیابی، استخدام، نگهداری، بهسازی نیروی انسانی "آموزش، ارزشیابی،..."، برنامه ریزی نیروی انسانی و سایر اجزا سیستم مدیریت منابع انسانی، همگی نیاز به اطلاعات مناسب و در زمان صحیح خود دارند. در هر کدام از فعالیتهای موجود در مدیریت منابع انسانی، گردش داده ها و اطلاعات مخصوص خود وجود دارد و با افزایش حجم آنها و نوع نیاز مدیران در سطوح مختلف سازمان به اطلاعات مناسب، لزوم سازماندهی به این امر و ایجاد سیستم صحیح برای آن دارای اهمیت می گردد. "سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی" قادر است تا با تولید، سازماندهی، نگهداری، و توزیع اطلاعات نیروی انسانی به مدیران سازمان در سطوح مختلف تصمیم گیری، به عنوان یک ابزار بسیار ارزشمند مورداستفاده قرار گیرد.

۱ - تحلیل سازمانی

در هر سازمان با توجه به سلسله مراتب موجود در آن می توان حیطة تصمیم گیریهای متفاوتی را در نظر گرفت. در هر قسمت از سطوح سازمانی، حیطة تصمیم گیریها و نوع برنامه ریزیها متفاوت است. با حرکت از سطوح پایین سازمان به سطوح بالاتر، تصمیمات کلی تر و دارای تاثیرات بلندمدت تری می گردند. از طرف دیگر "مدیریت منابع انسانی" به عنوان یکی از دواير سازمان دارای گردش اطلاعات مخصوص خود در سطوح مختلف سازمانی است.

در تقسیم بندی سازمان، مدیریت منابع انسانی در ردیف مدیریت تولید و مدیریت مالی قرار گرفته و انجام امور مربوط به آن به عهده حوزه ای معین واگذار گردیده است. این حوزه ممکن است مستقیماً تحت نظر ریاست سازمان باشد یا اینکه با واسطه هایی تحت نظر ریاست سازمان باشد... اما از آنجا که سازمان به دست انسان طراحی و اداره می شود و انسانهای شاغل در کل سازمان موضوع اصلی مدیریت منابع انسانی هستند، مسائل نیروی انسانی نمی تواند فقط به یک حوزه تخصصی محدود شود. در نتیجه تصمیمات و عملکرد مسئولان امور پرسنلی در کلیه سطوح سازمانی و به تبع آن در عملکرد کلی سازمان تاثیر می گذارد. "۴" از این رومی تون گفت که نوع اطلاعات مورد نیاز و مرتبط با مقوله "منابع انسانی" در هر سطح از مدیریت سازمان با توجه به تفاوت موجود در حیطة های تصمیم گیری در آنها متفاوت بوده و می توان با توجه به حیطة های تصمیم گیری در هر سطح، و نوع برنامه ریزی مدیران آن سطوح در ارتباط با ابعاد مختلف منابع انسانی سطح و واحد خود، از داده های موجود، اطلاعات مورد نیاز را پردازش کرد. "۵"

۲ - داده ها

"مدیریت منابع انسانی" شامل فعالیتهایی در زمینه های شناسایی انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش، نگهداشت و اصلاح رفتار کارکنان و سایر فعالیتهای مشابه است. چنانچه بررسی را از پایین ترین سطح سازمان که همان سطح عملیاتی است، شروع کنیم، می توان بانک داده های موجود را مورد مطالعه قرار داد. برخی از مهمترین داده هایی که می توانند در پایین ترین سطح امور منابع انسانی به صورت بانک داده نگهداری شوند. این بانکهای داده، نشان دهنده عملیات مختلف در دواير گوناگون سازمان و در ارتباط با مسایل مختلف نیروی انسانی هستند. "۶"

۱ - حوادث کار

۲ - تقاضاهای استخدام

۳ - نتایج مصاحبه های استخدام

۴ - خروج از خدمت

۵ - انتقالات شغلی کارکنان به سایر دواير یا سازمانها

- ۶ - پرداخت حقوق کارکنان
- ۷ - شکایات
- ۸ - نمرات آزمون استخدامی
- ۹ - سلامت روحی و روانی
- ۱۰ - مصاحبه های خروج خدمت
- ۱۱ - مشخصات شغلی
- ۱۲ - شرح شغل
- ۱۳ - برنامه های آموزشی و سوابق آموزشی کارکنان
- ۱۴ - تاریخچه پرسنلی
- ۱۵ - اطلاعات پزشکی کارکنان
- ۱۶ - پاداشهای تعلق گرفته به کارکنان
- ۱۷ - نتایج بررسیهای ادواری سنجش روحیه و انگیزش
- ۱۸ - شغل های مالی
- ۱۹ - مهارت های کارکنان
- ۲۰ - نتایج ارزشیابی عملکرد کارکنان
- ۲۱ - حضور و غیاب کارکنان

از نگاه سیستمی می توان گفت که بانکهای داده اشاره شده می توانند به عنوان دروندادهای سیستم تلقی شده و پردازشی که روی آنها صورت می گیرد، آنها را تبدیل به اطلاعات مورد نیاز مدیران ، در سطوح مختلف مدیریت کند.

۳ - اطلاعات

اطلاعات برخلاف داده ، اثر رفتاری دارند و برخلاف آن توانایی انتقال معنی و مفهومی خاص ، قابلیت تفسیر و تبیین شدن داشته و مبنایی برای تصمیم گیری می توانند باشند.

سیستم های مدیریت اطلاعات با به دست آوردن ، نگهداری ، اصلاح و ترکیب این داده ها در شکل های مختلف و صور مورد نیاز تصمیم گیری مدیران ، تولید اطلاعات می کنند.

بدیهی است که هر کدام از داده های مربوط به امور نیروی انسانی از نظر سیکل حیات داده "۷" بایکدیگر متفاوت بوده و برای تولید اطلاعات صحیح ، باید در زمانهای مناسب بازبانی و ذخیره سازی مجدد شوند. این امر نشاندهنده لزوم وجود "واحد مدیریت داده و اطلاعات" در سیستم اطلاعاتی است . همانطور که گفته شد، برای طراحی این سیستم اطلاعاتی نیاز به شناخت حیطه های تصمیم گیری مدیران در سطوح مختلف سازمان در ارتباط با نیروی انسانی داریم .

الف " سطح عملیاتی : در قسمتهای عملیاتی ، عمدتاً داده ها مورد نظرند و از اجزا مختلف مدیریت منابع انسانی ، داده های متفاوتی قابل ذخیره سازی و استفاده هستند. "

ب " سطح میانی : در سطوح مدیران میانی که عمدتاً تصمیمات تاکتیکی اخذ می شود، می توان داده های موجود را تبدیل به اطلاعات مناسبی جهت تصمیم گیری در امور نیروی انسانی کرد. در این سطح می توان عمده ترین تصمیم گیریهای مدیران را در امور نیروی انسانی در ارتباط با مسایل ذیل تقسیم بندی کرد. "۸"

اجزا هر کدام از این موارد در شکل "۱" مطرح گردیده اند: ۱ - آموزش ۲ - پاداشها ۳ - مدیریت کارکنان ۴ - استخدام ۵ - روابط کارکنان ۶ - کنترل هزینه بهره وری .

در این سطح برخی از انواع تصمیم گیریها و بانکهای داده مورد نیاز به شرح ذیل است :

برنامه ریزی آموزشی کارکنان : با استفاده از بانکهای داده سوابق آموزشی ، مهارتها، نتایج ارزشیابی عملکرد، تحصیلات ، انتقالات شغلی ،... و تعیین نیازهای آموزشی بر اساس آنها؛

برنامه ریزی نیروی انسانی : با استفاده از آمار خروج از خدمت ، انتقالات ، ترکیب نیروی انسانی موجود "از نظر طبقه شغلی ، سن ، تحصیلات ،...، نرخ رشد تولید،...؛

تصمیم گیری جهت ارتقا شغلی کارکنان و انتخاب مدیران : با استفاده از بانکهای داده شامل شغل های خالی ، مهارتها و تجارب قبلی کارکنان و مدیران ، نتایج آزمونها، اطلاعات پزشکی ، شرح شغل ،...؛

بررسی عوامل ایجاد سوانح و تحلیل ایمنی کارکنان و تصمیم گیری در رفع خطرات : بانک داده حوادث کار، اطلاعات پزشکی کارکنان ، نتایج بررسی ادواری سنجش روحیه و انگیزش ، شکایات ، مصاحبه های خروجی از خدمت ،...؛

تصمیم گیری جهت پاداش کارکنان : نمرات ارزشیابی عملکرد، ارزشیابی ادواری واحدها،...؛

کارمندیابی و استخدام : استفاده از بانکهای داده نتایج آزمونها، استخدامی ، نتایج مصاحبه ها، فرمهای درخواست استخدام ،...؛

ارتباط سیستم اطلاعات منابع انسانی با اجزا سیستم مدیریت منابع انسانی

در ادامه این قسمت براساس مفاهیم مطرح شده می توان برای هر مفهوم ، شاخص "۹" مناسبی تعریف نمود.

بطور مثال شاخصهای:

تعداد کارکنان واحد تعداد حوادث هر واحد ، تعداد کارکنان واحد ساعات غیبت کارکنان هر واحد

تعداد کارکنان مجموع اضافه کار کارکنان هر واحد در ماه ، تعداد کارکنان مجموع تعداد شکایات دریافت شده

و شاخصهای مشابه به همراه سایر اطلاعات مورد نیاز می توانند در شناخت مشکلات انگیزشی و وضعیت روابط انسانی هر واحد شناخت خوبی به وجود آورند. استفاده از شاخصهای دیگر براساس نیازهای اطلاعاتی مدیران در این سطح سازمانی ، می تواند در بسیاری از تصمیم گیریها مورد استفاده قرار گیرد.

ج " سطح استراتژیک : در سطح مدیریت ارشد که بیشتر برنامه ریزی استراتژیک ، مورد انتظار است ، قبل از شناخت نیازهای اطلاعاتی لازم است شناخت مناسبی از مفهوم "برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی" داشته باشیم .

در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی باید به سوالاتی مانند موارد ذیل پاسخ داده شود:

چگونه باید برنامه های منابع انسانی تعیین شوند تا بطور موثر با مقتضیات و فشارهای محیطی سروکار داشته باشند؟

چه افرادی برای اداره و هدایت سازمان در آینده برای رسیدن به هدفهای استراتژیک شرکت مورد نیاز هستند؟ "۱۰"

چه جنبه های ضعیفی از سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان باید تقویت شود تا از فرصتهای محیطی بیشترین استفاده به عمل آید؟

چه جنبه های ضعیفی از سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان باید تقویت شوند تا سازمان را در برابر تهدیدات محیطی مصون نگاه دارد؟

چه جنبه های قوی داخلی مدیریت منابع انسانی سازمان باید جهت استفاده از فرصتهای محیطی مورد استفاده قرار گیرند؟

چه جنبه های قوی مدیریت منابع انسانی سازمان باید جهت مصونیت سازمان در برابر تهدیدات محیطی مورد توجه قرار گیرند؟

برای پاسخ به سوالات فوق و یا سوالات مشابه ، اطلاعات و بانکهای داده ذیل می توانند برای تصمیم گیری صحیح مورد استفاده قرار گیرند

اطلاعات مورد نیاز جهت تجزیه و تحلیل منابع انسانی داخلی

سطح خرد

سطح کلان

*اطلاعات و آمار جمعیتی کارکنان و مدیران "سنی ، تحصیلی ، تجربی ، ..."

* سطوح مهارت کارکنان و مدیران

* اطلاعات بهره وری و عملکرد واحدها

* وضعیت بالقوه کارکنان و مدیران

* اطلاعات رضامندی کارکنان از طریق گزارشهای ادواری

صلاحیت و شایستگی مدیریت از طریق سیستم ارزشیابی

* صلاحیت کارکنان از طریق سیستم ارزشیابی

* اطلاعات درباره جو سازمانی

* ساختار سازمانی

* کیفیت زندگی شغلی

* روند غیبتها

* روند نقل و انتقالات

* تجزیه و تحلیل شغل و طراحی شغل

* سودوزیان برنامه های فعلی منابع انسانی

اطلاعات موردنیاز تجزیه و تحلیل محیطی اطلاعات جمعیتی از محیط سازمان

* اطلاعات اقتصادی از محیط سازمان

* اطلاعات تکنولوژیک از محیط سازمان

* اطلاعات اجتماعی و فرهنگی از محیط سازمان

* اطلاعات بازار نیروی کار از محیط سازمان

* اطلاعات قوانین و مقررات نیروی انسانی

اطلاعات سیاسی

در "سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی"، در سطوح استراتژیک، شناخت از شرایط محیطی بسیار مهم است و در واقع شناخت از شرایط محیطی و تاکید بر آن، یکی از عوامل اصلی و ممیز برنامه ریزی استراتژیک با سایر برنامه ریزیهاست. از این رو بسیاری از کارشناسان، سیستم های MIS را با تاکید بر ذخیره اطلاعات و آگاهی محیطی در طراحی های خود مدنظر دارند. "۱۱"

۴ - نگاه سیستمی

حال به جمع بندی بحث مربوط به اجزای سیستم می پردازیم. همانطور که در شکل ۴ - مشاهده می شود درون داده های سیستم که شامل بانکهای داده از فرایندهای داخلی و شرایط محیطی است براساس نیازهای اطلاعاتی پردازش شده و تبدیل به اطلاعات قابل استفاده در برنامه ریزی و تصمیم گیریهای لازم در سطوح مختلف می شوند. "سیستم مدیریت داده و اطلاعات" نیز وظیفه سازماندهی، به روزنگهداری، و سایر کارکردهای لازم برای استفاده صحیح از داده ها و اطلاعات را دارد.

نتیجه گیری

در این مقاله سعی گردید تا چارچوبی نظری جهت شناخت اجزاء و کاربرد "سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی" در یک سازمان عرضه گردد. بدیهی است که شناخت سطوح مختلف مدیریت سازمان و تعیین حیطه های تصمیم گیری و اطلاعات و داده های موردنیاز هر سطح و شناخت فرایندهای سازمان از مقدمات ایجاد این سیستم هستند. استقرار این سیستم، مدیران سازمان را در هر سطح تصمیم گیری، مجهز به اطلاعات موردنیاز کرده و آنها را قادر می سازد تادرباره استراتژیک ترین منبع سازمان تصمیمات بهتری را اتخاذ کنند. طراحی دقیق این سیستم نیز نیاز به بسط و انطباق عملی هر کدام از اجزاء اشاره شده با شرایط کاری سازمان دارد که در این باره می توان با بهره گیری از متخصصان مدیریت منابع انسانی و متخصصان تحلیل و ایجاد سیستم های اطلاعاتی در قالب کاری گروهی، سیستم مناسبی را ایجاد کرد.

پانوشتها

SUBSYSTEM - ۲

۳ - سیستمهای اطلاعاتی نظیر EIS, DSS, MIS

۴ - اسفندیار سعادت ، مدیریت منابع انسانی ، "تهران : انتشارات سمت ۱۳۷۵" ، ص ۱

۵ - کنت وجین لاودون ، "رویکرد مدیریت ، سازمان ، و فناوری : نظام اطلاعات مدیریت "MIS" ترجمه : فریدون رهنمای رودپشتی ، تدبیر ۸۴ ، ص ۳۵.

۶- RESOURCE ROBERT, L.MATH IS F.JOHN H.JACKSON, PERSONNEL /HUMAN
MANAGEMENT, "NEWYORK: WEST,
P.۱۹۹۱", P.۵۵۴.

۸ - منبع P.۵۵۶-۶

۹- INDICATOR

۱۰ - سرلام نکمو، "برنامه ریزی استراتژیک برای منابع استراتژیک "نیروی انسانی "" ترجمه :حسن زارعی متین ، ماهنامه دانش مدیریت ، شماره ۱۷ ص ۶۷

۱۱- NEWYORK: BROWN " VLADIMIR ZWASS, MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM
PUBLISHER, P.۱۹۹۲". P.۱۴.

سیدبابک علوی : کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و مدیرعامل شرکت مهندسی فرابوش کیان