

سیستم سازی منابع انسانی پارت ۲

-مزایای کمی و کیفی سیستم سازی منابع انسانی

مزایای کمی (قابل اندازه گیری با عدد)

مزیت	مقدار تخمینی (سالانه برای یک کارخانه ۴۰۰ نفری)
کاهش زمان پردازش حقوق	صرفه جویی ۵۰۰ ساعت کاری کارشناس (≈ ۳۰ میلیون تومان)
کاهش خطاهای محاسباتی	جلوگیری از ۵۰ میلیون تومان جرائم و شکایات
کاهش غیبت و تأخیر	افزایش ۵٪ بهره‌وری (≈ ۲۰۰ میلیون تومان)
کاهش هزینه‌های کاغذ و چاپ	صرفه جویی ۱۰ میلیون تومانی
کاهش ترک خدمت	صرفه جویی ۳۰۰ میلیون تومانی در هزینه‌های جایگزینی

مزایای کیفی (غیر قابل اندازه گیری مستقیم)

- افزایش شفافیت و اعتماد بین کارکنان و مدیریت
- کاهش تنش و اختلافات بر سر حقوق، اضافه کار و مرخصی
- تمرکز منابع انسانی بر کارهای راهبردی به جای کارهای اداری
- آمادگی برای ممیزی‌های قانونی و بیمه با دسترسی سریع به مستندات
- استانداردسازی رفتار مدیریتی در سراسر سازمان

تفاوت سیستم‌سازی با HRIS و ERP

مفهوم	تعریف	رابطه با سیستم‌سازی
سیستم‌سازی (Systemization)	فرآیند طراحی و استقرار چارچوب کلی	کل پروژه - شامل مردم، فرآیند، فناوری
HRIS	نرم‌افزار مدیریت اطلاعات پرسنلی	بخش فنی - یکی از اجزای سیستم
ERP	نرم‌افزار یکپارچه سازمانی (مالی، تولید، منابع انسانی، ...)	بستر جامع تر - می‌تواند شامل HRIS هم باشد

نکته کلیدی: خرید نرم‌افزار (HRIS) به معنای سیستم‌سازی نیست، بلکه سیستم‌سازی قبل از خرید نرم‌افزار، با طراحی فرآیندها و قوانین آغاز می‌شود. نرم‌افزار فقط ابزار پیاده‌سازی است.

گام‌های کلیدی برای سیستم‌سازی منابع انسانی

بر اساس تجربه پیاده‌سازی در کارخانه‌های مشابه:

گام	عنوان	خروجی
۱	مطالعه و تحلیل فرآیندهای جاری	مستند فرآیندها (As-Is)
۲	طراحی فرآیندهای مطلوب (To-Be)	نقشه فرآیندهای جدید، قوانین و رویه‌ها
۳	تعریف ساختار سازمانی و مشاغل	شرح شغل، ساختار سلسله مراتبی
۴	انتخاب و پیاده‌سازی نرم‌افزار مناسب	HRIS یا ERP متناسب با نیاز

خروجی	عنوان	گام
پایگاه داده پاکسازی شده، کاربران توانمند	انتقال داده‌ها و آموزش کاربران	۵
سیستم پایدار و بهینه	راه‌اندازی و پشتیبانی	۶

جمع‌بندی

سیستم‌سازی منابع انسانی یعنی تبدیل واحد منابع انسانی از یک واحد اداری-پاسخگو که فقط کارهای روزمره را انجام می‌دهد به یک واحد استراتژیک-تحلیلی که به بهبود کسب‌وکار کمک می‌کند.

اگر سازمان شما:

- با خطاهای حقوق و دستمزد مواجه است
 - زمان زیادی صرف کارهای دستی و کاغذی می‌شود
 - از خروج دانش و نیروهای کلیدی آسیب می‌بیند
 - برای رشد و مقیاس‌پذیری آماده نیست
- ...پس به سیستم‌سازی منابع انسانی نیاز دارید.

مقایسه دقیق HRIS ، HCM و ERP

در ادامه یک مقایسه دقیق و شفاف بین سه مفهوم کلیدی در حوزه سیستم‌های سازمانی یعنی HRIS ، HCM و ERP ارائه می‌دهم. این مقایسه به شما کمک می‌کند تا دقیقاً بدانید هر کدام چیست، چه قابلیت‌هایی دارد، و برای چه نوع سازمانی مناسب است.

موسسه سیستم های یارا رهنمود (مسیر)

عبدالله عظمت