مقاله سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی

مولف/مترجم: سیدبابک علوی

موضوع: مدیریت منابع انسانی / فناوری اطلاعات

سال انتشار(میلادی): 2000

وضعیت: تمام متن

منبع: ماهنامه تدبیر-سال یازدهم-شماره 105

تهیه و تنظیم: پایگاه مقالات مدیریت

چکیده:

یکی از ابزارهای مهم در نظام مدیریت منابع انسانی، بویژه در سازمانهای بزرگ "سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی ""1" است. این سیستم اطلاعاتی قادر است تا با استفاده ازپایگاههای داده در رابطه با نیروی انسانی سازمان، اطلاعات موردنیاز را برای تصمیم گیری مدیران میانی و مدیران ارشد سازمان دررابطه بامدیریت منابع انسانی سازمان فراهم سازد. درنگاهی سیستمی می توان گفت که این سیستم اطلاعاتی، می تواند به عنوان زیر "سیستم ""2" درسیستم اطلاعات مدیریت سازمان مطرح باشد وخود نیز به عنوان یک سیستم، شامل دروندادهایی از داده های مرتبط با نیروی انسانی و بروندادهایی 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 "3" صورت پذیرد، مستقیما به طرح موضوع سیستم اطلاعات مدیریت درباره مدیریت منابع انسانی پرداخته شده و سعی درعرضه و بسط مفاهیم مربوطه دراین 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 سایراجزا سیستم مدیریت منابع انسانی، همگی نیازبه اطلاعات مناسب و در زمان صحیح خوددارند. درهرکدام 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 امرو 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.

1 - تحلیل سازمانی

در هر سازمان باتوجه به سلسله مراتب موجود در آن می توان حیطه تصمیم گیریهای متفاوتی را درنظر گرفت. در هر قسمت از سطوح سازمانی، حیطه تصمیم گیریها و نوع برنامه ریزیهامتفاوت 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 دوایر 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 مستقیما 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 تواندفقط به یک حوزه تخصصی محدود شود. درنتیجه تصمیمات و عملکرد مسئولان امورپرسنلی در کلیه سطوح سازمانی و به تبع آن درعملکرد کلی سازمان تاثیر می گذارد. "4" از این رومی تون گفت که نوع اطلاعات موردنیاز و مرتبطبا مقوله "منابع انسانی " در هر سطح از مدیریت سازمان باتوجه به تفاوت موجود در حیطه های تصمیم گیری در آنها متفاوت بوده و می توان باتوجه به حیطه های تصمیم گیری در هر سطح، ونوع برنامه ریزی مدیران آن سطوح در ارتباط باابعاد مختلف منابع انسانی سطح و واحد خود، از داده های موجود، اطلاعات موردنیاز راپردازش کرد. "5"

2 - داده ها

"مدیریت منابع انسانی " شامل فعالیتهایی درزمینه های شناسایی انتخاب، استخدام، تربیت وپرورش، نگهداشت و اصلاح رفتار کارکنان وسایر فعالیتهای مشابه است. چنانچه بررسی را ازپایین ترین سطح سازمان که همان سطح عملیاتی است، شروع کنیم، می توان بانک داده های موجود را مورد مطالعه قرار داد. برخی ازمهمترین داده هایی که می توانند در پایین ترین سطح امور منابع انسانی به صورت بانک داده نگهداری شوند، در جدول 1 - درج شده اند. این بانکهای داده، نشان دهنده عملیات مختلف دردوایر گوناگون سازمان و در ارتباط با مسایل مختلف نیروی انسانی هستند. "6"

نمونه ای از بانکهای داده های مرتبط با نیروی انسانی

1 - حوادث کار

2 - تقاضاهای استخدام

3 - نتایج مصاحبه های استخدام

4 - خروج از خدمت

5 - انتقالات شغلی کارکنان به سایردوایر یا سازمانها

6 - پرداخت حقوق کارکنان

7 - شکایات

8 - نمرات آزمون استخدامی

9 - سلامت روحی و روانی

10 - مصاحبه های خروج خدمت

11 - مشخصات شغلی

12 - شرح شغل

13-برنامه های آموزشی وسوابق آموزشی کارکنان

14 - تاریخچه پرسنلی

15 - اطلاعات پزشکی کارکنان

16 - پاداشهای تعلق گرفته به کارکنان

17-نتایج بررسیهای ادواری سنجش روحیه وانگیزش

18 - شغلهای مالی

19 - مهارتهای کارکنان

20 - نتایج ارزشیابی عملکرد کارکنان

21 - 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 آنهاصورت می گیرد، آنها را تبدیل به اطلاعات موردنیاز مدیران، در سطوح مختلف مدیریت کند.

3 - اطلاعات

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

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

بدیهی است که هرکدام از داده های مربوط به امور نیروی انسانی ازنظر سیکل حیات داده "7" بایکدیگر متفاوت بوده و برای تولید اطلاعات صحیح، باید در زمانهای مناسب بازیابی وذخیره سازی مجدد شوند. این امر نشاندهنده لزوم وجود "واحد مدیریت داده و اطلاعات " درسیستم اطلاعاتی است. همانطور که گفته شد، برای طراحی این سیستم اطلاعاتی نیاز به شناخت حیطه های تصمیم گیری مدیران درسطوح مختلف سازمان در ارتباط با نیروی انسانی داریم.

الف " سطح عملیاتی : در قسمتهای عملیاتی، عمدتا داده ها موردنظرند و از اجزا مختلف مدیریت منابع انسانی، داده های متفاوتی قابل ذخیره سازی و استفاده هستند. "جدول 1"

ب " سطح میانی : در سطوح مدیران میانی که عمدتا تصمیمات تاکتیکی اخذ می شود، می توان داده های موجود را تبدیل به اطلاعات مناسبی جهت تصمیم گیری در امور نیروی انسانی کرد. دراین سطح می توان عمده ترین تصمیم گیریهای مدیران را در امور نیروی انسانی در ارتباط بامسایل ذیل تقسیم بندی کرد. "8" اجزا هرکدام ازاین موارد در شکل "1" مطرح گردیده اند: 1 -آموزش 2 - پاداشها 3 - مدیریت کارکنان 4 -استخدام 5 - روابط کارکنان 6 - کنترل هزینه بهره وری.

در این سطح برخی از انواع تصمیم گیریها وبانکهای داده موردنیاز به شرح ذیل است :

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

برنامه ریزی نیروی انسانی : با استفاده از آمارخروج از خدمت، انتقالات، ترکیب نیروی انسانی موجود "ازنظر طبقه شغلی، سن، تحصیلات،... "، نرخ رشد تولید،... ;

تصمیم گیری جهت ارتقا شغلی کارکنان وانتخاب مدیران : با استفاده از بانکهای داده شامل :شغلهای خالی، مهارتها و تجارب قبلی کارکنان ومدیران، 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 آزمونهای استخدامی، نتایج مصاحبه ها، فرمهای درخواست استخدام،... ;

در ادامه این قسمت براساس مفاهیم مطرح شده می توان برای هر مفهوم، شاخص "9" مناسبی تعریف نمود. بطور مثال شاخصهای :

تعدادکارکنان واحدتعدادحوادث هرواحد، تعدادکارکنان واحدساعات غیبت کارکنان هرواحد

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

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

ج " سطح استراتژیک : در سطح مدیریت ارشد که بیشتر برنامه ریزی استراتژیک، موردانتظار 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 بایدبه 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 درآینده برای رسیدن به هدفهای استراتژیک شرکت موردنیاز هستند؟"10"

چه جنبه های ضعیفی از سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان باید تقویت شود تا ازفرصتهای 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 مورداستفاده قرار گیرند؟

چه جنبه های قوی مدیریت منابع انسانی سازمان باید جهت مصونیت سازمان در برابرتهدیدات محیطی موردتوجه قرار گیرند؟

در "سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی "، در سطوح استراتژیک، شناخت ازشرایط محیطی بسیار مهم است و درواقع شناخت از شرایط محیطی و تاکید بر آن، یکی ازعوامل اصلی و ممیز برنامه ریزی استراتژیک باسایر 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. "11"

4 - نگاه سیستمی

حال به جمع بندی بحث مربوط به اجزاسیستم می پردازیم. همانطور که در شکل 4 -مشاهده می شود دروندادهای سیستم که شامل بانکهای داده از فرایندهای داخلی و شرایطمحیطی 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 واطلاعات " 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 وشناخت 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 نیزنیاز به بسط و انطباق عملی هرکدام از اجزاءاشاره شده با شرایط کاری سازمان دارد که دراین باره می توان با بهره گیری از متخصصان مدیریت منابع انسانی و متخصصان تحلیل وایجاد سیستم های اطلاعاتی در قالب کاری گروهی، سیستم مناسبی را ایجاد کرد.

پانوشتها

1- PERSONEL / HUMAN RESOURCE MANAGEMENT INFORMATIN SYSTEM.

2- SUBSYSTEM

3 - سیستمهای اطلاعاتی نظیر EIS,DSS,MIS

4 - اسفندیار سعادت، مدیریت منابع انسانی، "تهران : انتشارات سمت 1375"، ص 1

5 - کنت وجین لاودون، "رویکرد مدیریت، سازمان، و فناوری : نظام اطلاعات مدیریت "MIS""ترجمه : فریدون رهنمای رودپشتی، تدبیر 84، ص 35.

6- ROBERT, L. MATH IS F. JOHN H. JACKSON, PERSONNEL /HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, "NEWYORK: WEST, 1991", P. 554.

8 - منبع P. 556 - 6

9- INDICATOR

10 - سرلام نکمو، "برنامه ریزی استراتژیک برای منابع استراتژیک "نیروی انسانی "" ترجمه :حسن زارعی متین، ماهنامه دانش مدیریت، شماره 17ص 67

11- VLADIMIR ZWASS, MANAGEMENT INFORMATION SYSTEM "NEWYORK: BROWN PUBLISHER, 1992". P. 14.