

روندهای تکنولوژی منابع انسانی در سال ۲۰۱۵

(راهنمایی برای متخصصین منابع انسانی)

کسب و کارها برای مواجهه با چالش های منابع انسانی، بیش از پیش نیازمند راهکارهای نرم افزاری هستند. امروز متخصصین منابع انسانی در بسیاری از سازمان ها جایگاهی در میان مدیران ارشد یافته اند و نیاز دارند زمان کمتری را صرف فعالیت های روزمره کنند از این رو خودکارسازی فرایندهای مدیریت منابع انسانی از ضروریات سازمان هایی به شمار می رود که منابع انسانی را ارزشمندترین منابع خود می دانند.



راه حل های نرم افزاری در مدیریت منابع انسانی؛ ضرورت یا تشریفات؟

بسیاری معتقدند استفاده از راه حل های نرم افزاری برای خودکارسازی فرایندها نه تنها منجر به حذف عملیات دستی نمی شود، بلکه هزینه ای اضافی را نیز به سازمان تحمیل می کند. با این حال روندی که سازمان ها در پیش گرفته اند تمایل آن ها را در به کارگیری چنین راه حل هایی نشان می دهد.

software advice که به بررسی و مقایسه راه حل های کسب و کار می پردازد، به تازگی یک بررسی در بازار راه حل های نرم افزاری مدیریت منابع انسانی انجام داده و نتایج آن را منتشر کرده است. در این بررسی که در میان ۲۰۰ نفر از متخصصین منابع انسانی شرکت های مختلف انجام شد، از شرکت کنندگان خواسته شد که با توجه به راه حلی که سازمان آن ها در حال استفاده از آن است، مزایا و چالش ها و برنامه های آتی سرمایه گذاری بر تکنولوژی در سال ۲۰۱۵ را مشخص کنند.

در این بررسی مشخص شد که شرکت کنندگان در حال حاضر همه از راه حل های نرم افزاری جهت مدیریت منابع انسانی خود استفاده می کنند و ۸۹٪ از آن ها از نرم افزار خود راضی هستند (درجه رضایت از تاحدودی تا بسیار راضی متغیر بود) و ۳۰٪ از سازمان هایی که از نرم افزار مدیریت منابع انسانی استفاده می کنند، همزمان از روش های دستی نیز بهره می گیرند.



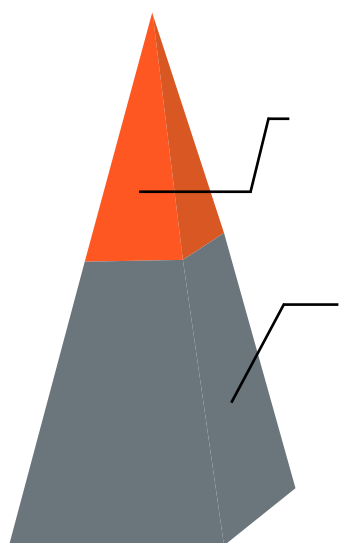
«روند استفاده از راه حل های نرم افزاری برای مدیریت منابع انسانی رو به افزایش است.»

چه طور نقشه راه خود را در استفاده از تکنولوژی مدیریت منابع انسانی تدوین کنید؟

کسب‌وکارهایی که چالش‌های خود را می‌شناسند، می‌توانند برای آن‌ها برنامه ریزی کنند و بهترین شرایط را برای خود ایجاد کنند. حوزه منابع انسانی حوزه‌ای است که در سال‌های اخیر به شدت دچار تحول شده و نیازمند توجه ویژه است. برای بررسی چالش‌های منابع انسانی و راه‌حل‌های موجود شما می‌بایست دو جنبه مهم را در نظر بگیرید:

الف- تغییر نقش متخصصین منابع انسانی؛

به صورت سنتی متخصصین منابع انسانی فعالیت‌های روزمره‌ای را برای اداره امور نیروی انسانی انجام می‌دادند و نقش پشتیبان داشتند. این نقش اما امروز همگام با اهمیت یافتن مدیریت منابع انسانی به عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان تغییر کرده و متخصصین منابع انسانی جایگاهی در میان مدیران ارشد یافته‌اند و بعضاً در تصمیم‌گیری‌های راهبردی (استراتژیک) نیز دخالت می‌کنند. در چنین شرایطی خودکارسازی امور جاری برای تخصیص زمان و انرژی بیشتر در انجام فعالیت‌های راهبردی اهمیت دارد. راهبردی شدن مدیریت منابع انسانی روندی است که کسب‌وکارها به سوی آن پیش می‌روند اما هنوز به آن دست نیافتند. شواهد حاصل از بررسی **Watson Wyatt** این مسئله را تأیید می‌کند.



تنها ۱۵٪ از فعالیتهای مدیران منابع انسانی راهبردی است.

۸۵٪ از فعالیتهای مدیران منابع انسانی مربوط به نیازهای روزمره است.

استفاده از راه حل نرم افزار مدیریت منابع انسانی این امکان را به متخصصین منابع انسانی شما می دهد تا فضای بهتری برای پرداختن به مسائل راهبردی داشته باشند. این نرم افزارها با خودکارسازی فرایندهای روزمره منابع انسانی مانند محاسبه کارکرد، محاسبه حقوق و دستمزد و ... و با استفاده از قوانینی که می توانید متناسب با نیازهای سازمان خود در سیستم اعمال کنید، در زمان صرفه جوئی کرده و دقت عملیات را نیز می افزایش دهد. همچنین دسترسی به گزارش هایی از وضعیت منابع انسانی در هر زمان نیز ابزار بسیار مفیدی است که با در اختیار داشتن آن می توانید وضعیت منابع انسانی خود را پایش کرده و برنامه ریزی های بلندمدت برای آن ها انجام دهید.

ب- روند توسعه راه حل های نرم افزاری؛

سهولت در استفاده. تا چند دهه پیش سیستم های مدیریت منابع انسانی از روش های ساده محاسبات دستی برای مدیریت امور خود استفاده می کردند. این سیستم ها با حضور و غیاب دستی داده های کارکنان را گردآوری کرده و محاسبات مربوط به تک تک کارکنان را با صرف زمانی بسیار طولانی انجام می دادند. سیستم های خودکاری که پس از آن مورد استفاده قرار گرفتند، ثبت داده ها و محاسبات را به صورت خودکار انجام می دادند. چنین سیستم هایی که در بسیاری سازمان ها به صورت داخلی و توسط متخصصین IT نوشته می شوند (In-House)، محدودیت های بسیاری دارند:

- تنها برای انجام تعداد محدودی از امور اصلی برنامه ریزی شده اند؛

- اگر لازم باشد تغییری در سیستم اعمال شود، ممکن است مجبور شوید سیستم را از ابتدا بنویسید؛

- این سیستم ها عموماً یکپارچه نیستند. مثلاً ممکن است نتوانید حقوق و دستمزد را به سیستم مالی متصل کنید؛

برون سپاری سیستم های مدیریت منابع انسانی به شما کمک می کند همه این محدودیت ها را پشت سر بگذارید و علاوه بر در اختیار داشتن سیستمی منعطف، از جدیدترین تکنولوژی ها نیز بهره ببرید که حاصل همه این ها سهولت در استفاده است.

- متخصصین منابع انسانی وظایف راهبردی تری

را در سازمان بر عهده گرفتند.

- سهولت استفاده از راه حل های نرم افزاری

مدیریت منابع انسانی نقشی تعیین کننده در

انتخاب آن ها دارد.

- جذب و استخدام چالشی است که سازمان ها

در نتیجه کمبود استعداد با آن مواجه شده اند.

- امکان دسترسی به سیستم بر روی هر ابزاری

به پویایی منابع انسانی کمک می کند.

- تحلیل اطلاعات برای پیش بینی منابع انسانی

مورد نیاز سازمان ضروری به نظر می رسد.

جذب و استخدام استعدادها.

یک تناقض بزرگ که در چند دهه اخیر در حوزه منابع انسانی به وجود آمده آن است که با وجود افزایش نرخ بیکاری در جامعه، سازمان ها از کمبود نیروی انسانی شکایت می کنند. مشابه این مسئله را در بازار نیروی کار ایران شاهد هستیم. در واقع سازمان ها به نیروهایی با توانمندی هایی خاص نیاز دارند و دستیابی به این نیروها ممکن نیست.

بر اساس نهمین گزارش **ManPower Group** از کمبود استعداد در دنیا، به صورت میانگین ۳۶٪ از شرکت های مورد بررسی در سال ۲۰۱۴ نتوانسته اند نیروی انسانی مورد نیاز خود را جذب کنند (در هفت سال گذشته) و از این تعداد ۵۴٪ نیز معتقد بوده اند که این کمبود نیروی استعداد بر عملکرد سازمان آن ها در توانایی پاسخگویی به نیازهای مشتریان تأثیر منفی داشته است.

۳۶٪

از شرکت ها نتوانستند نیروی انسانی استعداد مورد نیاز خود را بیابند.

۵۴٪

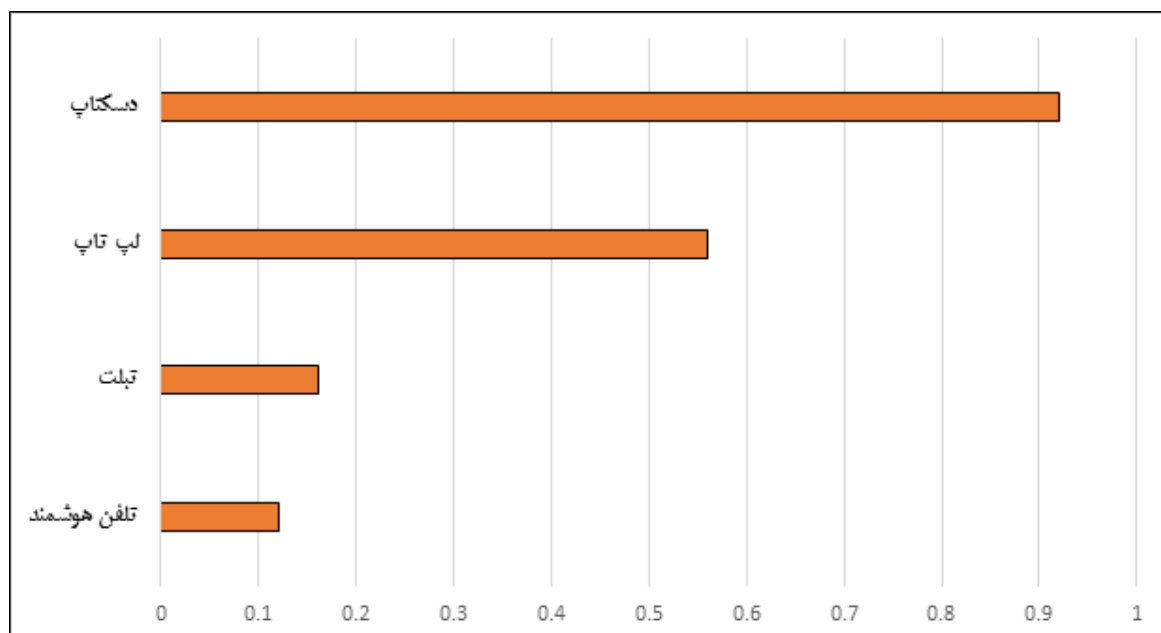
از شرکت ها بر تأثیر این مسئله بر عملکرد سازمان تأکید کردند.



مدیریت جذب و استخدام به سازمان ها کمک می کند نیروها را بر اساس تحصیلات، تجربه، مهارت ها و سابقه کاری آن ها تفکیک کرده و متناسب نیازهایشان جذب کنند. بر اساس نتایج همین گزارش ۴۷٪ از شرکت ها که با کمبود استعداد مواجه شدند، به استفاده از راه حل های جدید روی آوردند.

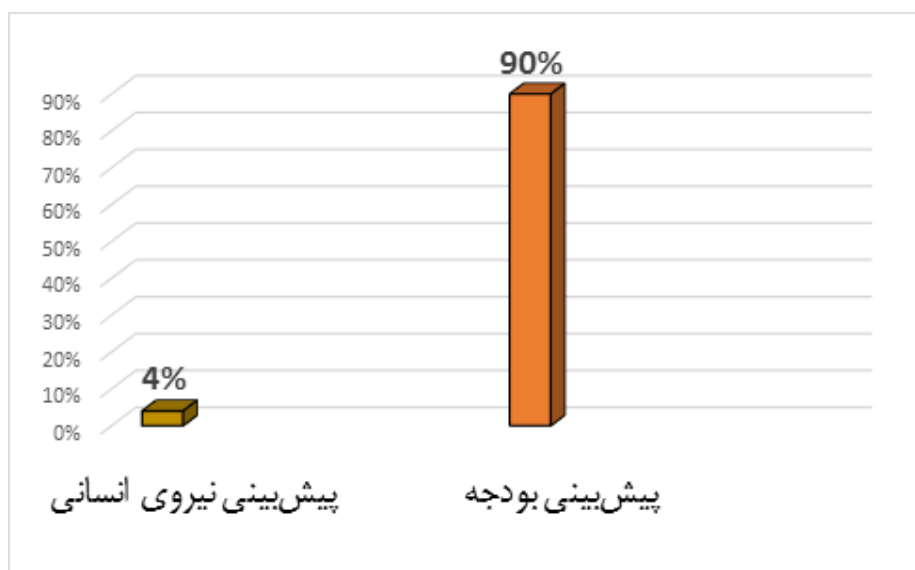
کسب و کار متحرک. گارتنر پیش‌بینی کرده است که تا سال ۲۰۱۶ به کارگیری نرم‌افزارهایی که قابلیت استفاده بر روی تلفن‌های همراه را داشته باشند، به شدت افزایش خواهد یافت. با این حال این روند در میان نرم‌افزارهای مدیریت منابع انسانی کمتر دیده شده است که شاید به سبب سرعت کمتر متخصصین منابع انسانی (با توجه به نقش پشتیبان آن‌ها) در پذیرش تکنولوژی و همگامی با تغییرات باشد.

بر اساس بررسی **software advice** در بازار استفاده از راه‌حل‌های نرم‌افزاری مدیریت منابع انسانی، تنها ۱۶٪ از کاربرانی که با سیستم کار می‌کردند از تبلت و ۱۲٪ از تلفن‌های همراه استفاده می‌کردند. این در حالی است که ۹۲٪ کاربران ترجیح می‌دادند از رایانه‌های شخصی (دسکتاپ) برای دسترسی به سیستم استفاده کنند.



با این همه با توجه به روند راهبردی شدن نقش مدیران منابع انسانی در کسب و کار، پیش‌بینی گارتنر اگر چه با کمی تأخیر اما به حقیقت می‌پیوندد.

تحلیل اطلاعات. تصور اغلب مدیران از سیستم های منابع انسانی، یک مخزن بزرگ از اطلاعات پیرامون نیروی انسانی است که بر اساس آن می توان به پرسش هایی ابتدایی پاسخ داد؛ اینکه بازه سنی کارکنان شرکت چه قدر است؟ آیا شرکت پیر است یا جوان؟ متوسط درآمدی آن ها چه قدر است؟ پاسخ این پرسش ها، اگر بخواهید مثلاً یک برنامه ریزی یکساله برای تخصیص امکانات رفاهی کارکنان انجام دهید، مفید به نظر می رسد، اما برای تصمیماتی راهبردی چه طور؟ آیا این اطلاعات کافی است؟ اگر برای سازمان خود اهدافی را تعیین کرده اید که باید در دوره زمانی مشخص به آن ها دست یابید، اولین و مهم ترین چیزی که برای تحقق آن ها نیاز دارید، نیروی انسانی است که به بهترین نحو این کار را انجام دهد. بنابراین یک جز مهم در برنامه ریزی، تأمین نیروی انسانی مناسب است. بر اساس نتایج منتشر شده در گزارش برسین از روندهای منابع انسانی تنها ۴٪ از سازمان ها قابلیت مدل کردن یا پیش بینی نیروی انسانی خود را دارند. اما در میان همین سازمان ها، ۹۰٪ قادرند بودجه مورد نظر خود، هزینه ها و نتایج مالی را پیش بینی کنند.



بنابراین به نظر می رسد مشکل عدم توانایی در پیش بینی نیست و علت اصلی عدم تمایل به سرمایه گذاری بر تکنولوژی برای منابع انسانی است. واحد منابع انسانی نیاز به وجود داده های باکیفیت برای تصمیم گیری های بهتر را درک کرده و به این ترتیب استفاده از ابزارهای تحلیلی در آینده ای نزدیک در واحد منابع انسانی دور از ذهن به نظر نمی رسد.

نوماتک ارائه دهنده طیفی از راهکارهای نرم‌افزاری با استفاده از تکنولوژی‌های روز دنیا است. برای استفاده از نرم‌افزارهای نوماتک شما می‌توانید از هر ابزاری که قابلیت اتصال به اینترنت دارد (رایانه، تبلت، موبایل و ...) استفاده کنید.

راهکار مدیریت منابع انسانی نوماتک، راهکاری یکپارچه است که به شما کمک می‌کند مسائل مربوط به کارکنان خود را مدیریت کنید، متناسب با نیازهای سازمانتان نیرو جذب کنید، کارکردها و حقوق و دستمزد آن‌ها را محاسبه کنید، آموزش کارکنان خود را مدیریت کنید، اطلاعات یکپارچه‌ای از کارکنان خود در پایگاه داده‌ای واحد در اختیار داشته باشید و در لحظه به گزارش‌های مورد نیاز خود دسترسی داشته باشید.

برای اطلاعات بیشتر به وبسایت ما مراجعه کنید: www.nomatec.net

یا با شماره تلفن‌های ما تماس بگیرید: ۰۲۱ - ۲۲۰۵۰۷۳۳