

چطور نگاه فرآیندی به مشاغل، ضامن حقوق مستمری‌بگیران در دوران بازنشستگی است؟

بازنشستگی و مقولات مرتبط با آن مانند حقوق مستمری‌بگیران در بازنشستگی، در برنامه‌ریزی برای نیروی انسانی سازمانها جایگاه ویژه‌ای دارد و بخشی از فرآیندهایی است که فرد شاغل در زمان حیات سازمانی باید آن را طی کند.

فرآیندهای حضور نیروی انسانی در سازمانها با استخدام شروع می‌شود و نه تنها در دوره بازنشستگی پایان نمی‌پذیرد؛ بلکه بعد از فوت فرد شاغل نیز ادامه خواهد داشت. از سوی دیگر پوشش بیمه بازنشستگی شاغلین که خدمتشان به پایان می‌رسد، صندوق‌های بیمه بازنشستگی را به بخش مهمی از بازار مالی کشورها تبدیل کرده که زندگی افراد بسیاری را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. بازپرداخت مستمری‌های ماهیانه، محاسبه و معدل‌گیری‌های مالی، پرداخت سنوات و انواع پرداخت‌های مالی به این افراد با بهره‌گیری از تکنولوژی‌ها و ابزارهای نوین، تسهیل‌کننده بخش مهمی از فرآیندهای مدیریت منابع انسانی در کسب و کارهای مختلف است.

سیستم‌های مکانیزه درحوزه بازنشستگی همچنین دغدغه همیشگی کارکنان شرکتها نسبت به تضييع حقوقشان و منتفع نشدن از بهره‌های مالی صندوق‌های بازنشستگی را

کاهش داده است و به این ترتیب محاسبات حقوق و مزایای هر فرد شاغل از بدو ورود به چرخه شغلی تا اتمام خدمت و ورود به مرحله بازنشستگی، با ضریب خطای بسیار کمتر از طریق این نرم‌افزارها انجام می‌شود.

نگاه فرآیندی به چرخه‌های شغلی

مدیریت فرآیند بازنشستگی در صورتی امکان‌پذیر است که از ابتدای آغاز به کار افراد، بستر و زمینه آن پیش‌بینی شده باشد. مهمترین اصل در این بسترسازی، حفظ، نگهداری و بروزرسانی اطلاعات پرسنل حتی در زمان بازنشستگی است. انعطاف‌پذیری موجود در سیستم‌های بازنشستگی این امکان را به ساختارهای مدیریت منابع انسانی می‌دهد تا عملکرد دستگاه‌های اداری مختلف با شرایط و ضوابط گوناگون را پوشش دهند. ارتباط و یکپارچگی سیستم‌های بازنشستگی به‌عنوان مرجع اطلاعات پرسنل با سایر نرم‌افزارهای حوزه منابع انسانی مانند حقوق و دستمزد و یا سیستم رفاه و نگهداری کلیه سوابق و اطلاعات کارکنان از بدو استخدام تا زمان بازنشستگی و حتی پس از مرگ در واقع بایگانی الکترونیکی از افراد را پیش‌روی مدیران و مسئولان قرار می‌دهد که با توجه به کلیه اطلاعات، مستندات، تاریخچه‌ها، اطلاعات وراثت، اطلاعات وکیل و کلیه سوابق گذشته، اطلاعات مرتبط با شرایط بازنشستگی کارکنان را مشاهده و گزارشات مورد نظر را دریافت کنند.

تبدیل پرونده‌های پرسنلی به بایگانی الکترونیکی

تشکیل بایگانی الکترونیکی از وضعیت کارکنان شاغل با انتقال اطلاعات از پرونده پرسنلی شامل اطلاعات شخصی، سوابق خدمتی، سوابق بیمه، احکام امکان‌پذیر است.

درج اطلاعات و سوابق افراد که زیرمجموعه‌های مختلفی از اطلاعات پایه‌ای شامل نوع بازنشستگی و تاریخ آن، اطلاعات برقراری حقوق بازنشسته، ورثه و افراد تحت تکفل، سنوات، جنسیت، مقطع تحصیلی و مواردی از این دست را شامل می‌شود در نهایت منجر به تعریف آرشیوی پویا و نامحدود از اطلاعات و تعاریف پایه خواهد شد. آرشیو الکترونیکی اطلاعات بازنشستگان با نگهداری سوابق بیمه‌ای امکان دسترسی آسان و سریع به اطلاعات را فراهم و مهمترین دغدغه مدیران منابع انسانی درباره تجمیع اطلاعات را برطرف می‌کند.

اعمال آیین‌نامه‌ها و ضوابط متغیر همزمان با گزارش‌گیری پویا

چگونگی محاسبه مستمری بازنشستگان کارکنان متأثر از آیین‌نامه‌ها و ضوابطی است که برخی از آنها ثابت و برخی متغیرند. از جمله متغیرهای تاثیرگذار در میزان حقوق بازنشستگی می‌توان به سابقه پرداخت کسور بازنشستگی یا حق بیمه، معدل حقوق و مزایای مشمول و مدت زمان لازم برای پرداخت حق بیمه که برابر ۳۰ سال خدمت در نظر گرفته شده است، اشاره کرد. دقت محاسبه و معدل‌گیری از مجموع این اطلاعات در واقع تضمین‌کننده حقوق بازنشستگان در آینده است که حتی پس از فوت فرد شاغل و مستمری‌بگیران تحت پوشش صندوق‌های بیمه‌ای نیز بازماندگان آنها می‌توانند از این حقوق، بهره‌مند شوند. سیستم‌های بازنشستگی با تعریف و اصلاح قوانین محاسباتی تعریف شده و اعمال بخش‌نامه‌ها و قوانین جدید، در واقع محاسبه معدل بازنشستگی و تعیین حقوق بازنشستگان به همراه تهیه و دریافت گزارشات پویا از آنها در فرمت‌های مختلف را به آسانی، ممکن می‌سازند.

چارگون