

مدیریت سرمایه‌های انسانی سازمان تامین اجتماعی با سیستم‌های جامع منابع انسانی دیدگاه، استاندارد شد

رئیس مطالعات و برنامه‌ریزی سازمان تامین اجتماعی، تحول و استانداردسازی مدیریت سرمایه‌های انسانی این سازمان را از نتایج پیاده‌سازی سیستم‌های جامع منابع انسانی دیدگاه، دانست.

وی گفت: سازمان تامین اجتماعی با بیش از ۶۰ هزار پرسنل سازمانی و تعدد پست‌های سازمانی از ابتدای سال ۹۴ و با استقرار نرم‌افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه به سوی پیاده‌سازی استاندارد ملی مدیریت ارزیابی کارکنان حرکت کرد. وی سازمان تامین اجتماعی را اولین و بزرگترین ارائه‌دهنده بیمه‌های اجتماعی دانست و گفت: این سازمان، بزرگترین خریدار بیمه‌های درمانی و دومین ارائه‌دهنده خدمات این حوزه است.

به گفته رئیس مطالعات و برنامه‌ریزی سازمان تامین اجتماعی از ۴ سال گذشته با همکاری شرکت چارگون [استقرار مجموعه سیستم‌های جامع منابع انسانی دیدگاه](#) با راه‌اندازی نرم‌افزار ارزیابی عملکرد در این سازمان آغاز شده است. ضیایی، نرم‌افزار ارزیابی عملکرد را موتور حرکت منابع انسانی دانست و افزود:

معتقدیم اگر در مدیریت سرمایه‌های انسانی سازمان درست و خوب عمل کنیم می‌توانیم سایر فرآیندهای سازمانی را نیز تحت تاثیر قرار داده و همه آنها را به تدریج ساماندهی کنیم.

وی با اشاره به حرکت سازمان تامین اجتماعی به سوی استاندارد ملی مدیریت عملکرد کارکنان گفت: با کمک ارزیابی عملکرد کلیه پرسنل سازمانی توانسته‌ایم به پرداخت مبتنی بر مدیریت عملکرد نیز دست پیدا کنیم.

به گفته وی، در ساختار سازمان تامین اجتماعی و شعب آن، تمام مزایای انگیزشی پرسنل مبتنی بر ارزیابی عملکرد در لایه‌های سازمانی، گروهی و فردی، محاسبه و پرداخت می‌شود.

رئیس مطالعات و برنامه‌ریزی سازمان تامین اجتماعی تاکید کرد: با بکارگیری [نرم‌افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه](#)، ارزشیابی بیش از ۶۰ هزار نفر از کارکنان هر سه ماه یکبار انجام و بر اساس پردازش‌های اطلاعاتی، فرم‌ها و شاخص‌های تعیین شده، پرداخت‌های مالی آنها بر مبنای کاملاً استاندارد محاسبه می‌شود.

ضیایی خاطر نشان کرد: پیش بینی ما این است که با ادامه همین مسیر می‌توانیم تحولات بزرگی را در حوزه سرمایه انسانی سازمان ایجاد کنیم.

وی ادامه داد: اطلاعات تشکیلات و مشاغل سازمانی زیر بنای سیستم‌های دیگر [منابع](#)

[انسانی](#) است. یعنی ما تا وقتی که تشکیلات نداشته باشیم نمی‌توانیم احکام پرسنلی را

صادر و شرح وظایف مشاغل و به تبع آن، پرداخت حقوق پرسنل را ساماندهی کنیم

چون همه آنها از زیر سیستم تشکیلات سازمانی خوراک می‌گیرند.

ضیایی یادآور شد: با توجه به تنوع مشاغل و گستردگی سازمان و تعدد پست‌های

سازمانی بسیار کار بزرگ و پیچیده‌ای است به ویژه اینکه قبلاً هم یک سیستم یکپارچه

حوزه پرسنلی و حقوق و دستمزد نداشتیم. در حال حاضر گیر انداختن چرخ دنده‌های این دو حوزه با هم کاری عظیم و بزرگ است که امیدواریم با همراهی شرکت چارگون و تلاش همکاران سازمانی خودمان بتوانیم به آن دست پیدا کنیم.

برنامه راهبردی سازمان تامین اجتماعی در استقرار

سیستم جامع منابع انسانی

گستره فیزیکی و تعدد و تنوع خدمات سازمان در سراسر کشور موجب شده تا خانواده سازمان تامین اجتماعی، جمعیتی بالغ بر 70 هزار نفر را در مشاغل گوناگون در بر بگیرد که از این نظر نیز در زمره بزرگترین سازمان‌های کشور قرار می‌گیرد. دکتر رحیم اردلان - معاون سابق مالی و اداری سازمان تامین اجتماعی نیز پیشتر در سخنانی گفته بود: «سازمان تامین اجتماعی، نهادی عمومی و غیردولتی با هویت اجتماعی - اقتصادی است که بیش از 42 میلیون نفر را تحت پوشش خود دارد. این سازمان، محوری‌ترین ارائه‌دهنده حمایت‌های قانونی تامین اجتماعی و از عوامل اساسی در پشتیبانی نیروی کار و تعمیق احساس امنیت اجتماعی به شمار می‌رود.» او درباره پیاده‌سازی سیستم‌های منابع انسانی دیدگاه در این سازمان و تاثیر آن در ارائه خدمات به مردم تاکید کرده بود: «مدیریت اطلاعات و فرایندهای سازمان در حوزه سرمایه انسانی، مستلزم بهره‌گیری از فناوری‌های نوین به ویژه فناوری اطلاعات است. شاید مطلع باشید که تامین اجتماعی یکی از سازمان‌های پیشرو و اولین‌ها در استقرار سیستم‌های اطلاعاتی است که امکانات کم نظیری را در زمان خود در اختیار داشته است؛ بنابراین در حوزه‌های مرتبط با منابع انسانی هم از سال‌های دور، سیستم‌ها و

نرم افزارهایی با توجه به نیاز و امکانات، توسط همکاران فنی یا شرکت‌های تابعه فعال در زمینه IT پیاده‌سازی شده و مورد استفاده قرار گرفته‌اند؛ اما یکپارچگی و جامعیت را آنگونه که مطلوب سازمان بود در بین این سیستم‌ها نداشتیم؛ یعنی **سیستم تشکیلات** ما در یک حوزه استفاده می‌شده و **سیستم پرسنلی** بدون ارتباط سیستمی با آن در حوزه‌ای دیگر.

به همین ترتیب **نرم افزار حقوق و دستمزد** و مابقی نرم افزارها که این خود، مشکلات زیادی از جمله مغایرت‌ها را به وجود می‌آورد. البته الزام دیگر ما وظیفه و تکلیفی بود که در برنامه راهبردی سازمان مشخص شد و طی یک برنامه عملیاتی مهم تحت عنوان «**استقرار سیستم جامع منابع انسانی**» به منظور تحقق اهداف و راهبردهای این حوزه به تصویب رسید.»

او تاکید کرده بود: «مشکلات ناشی از عدم یکپارچگی و جزیره‌ای بودن در همه سیستم‌ها تقریباً مشابه است. بدیهی است که وقتی می‌خواهیم حکم کارگزینی فرد را صادر کنیم باید این فرد را در پست سازمانی مصوب خودش منصوب کنیم و اطلاعات مترتب بر پست، مانند رشته، رشته، امتیازات و ... از **سیستم تشکیلات سازمانی** خوانده شود؛ اما تا پیش از استقرار سیستم جامع دیدگاه در سازمان، این اطلاعات به صورت دستی در **سیستم پرسنلی** ثبت می‌شد که در مواردی خطای کاربری یا عدم لینک با آخرین ساختار مورد تأیید، مغایرت‌هایی را به وجود می‌آورد. طبیعتاً گزارش‌ها هم با هم منطبق نمی‌شد، حوزه ساختار ما هم از سوی دیگر از وضعیت تصدی پست‌ها بی‌خبر بود. حالا همین مسائل بین نرم افزارهای **حقوق و دستمزد** و **نرم افزار پرسنلی** هم پیش می‌آمد. یعنی در مواردی مبلغ حکمی که کارگزینی درج می‌کرد با مبلغی که واحد مالی،

مبنای پرداخت قرار می‌داد، مغایر بود یا این که به دلیل عدم ارتباط این 3 سیستم در طراحی و بازنگری ساختارها، محاسبه بار مالی برای حوزه تشکیلات، امکان‌پذیر نبود.»

کارگاه‌های متعدد آموزشی نرم‌افزارهای دیدگاه به

صورت حضوری و مجازی

بنابراین گزارش، در آغاز همکاری چارگون و سازمان تامین اجتماعی نرم‌افزارهای ارزیابی عملکرد، استخدام، اعزام و پایان خدمت، پرسنلی، تشکیلات سازمانی، توسعه و آزمون، حضور و غیاب و حقوق و دستمزد از راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه برای عملیاتی شدن در این سازمان انتخاب شدند. استقرار این نرم‌افزارها با برنامه‌ریزی مدون برای راه‌اندازی در سازمان مرکزی و ادارات استانی این مجموعه در دستور کار قرار گرفت.

پراکندگی جغرافیایی و حجم انبوه اطلاعات و داده‌ها و همچنین تنوع مشاغل که در تقسیم‌بندی‌های این سازمان قرار می‌گیرند ویژگی‌های برجسته‌ای در سازمان تامین اجتماعی است که شرکت چارگون نسبت به آنها توجه ویژه داشت.

در روند اجرای این پروژه از طریق برگزاری چند جلسه ویدئو کنفرانس توسط کارشناسان چارگون، کلیه مدیران ادارات کل بیمه تامین اجتماعی سراسر کشور با موضوع «تشریح اقدامات صورت پذیرفته در پیاده‌سازی سیستم‌های منابع انسانی» آشنا شدند. در این جلسات علاوه بر تبیین اهداف کلی سازمان، سیاست‌های جدید اتخاذ شده، ضرورت ایجاد بستری یکپارچه بین ادارات و مراکز تابعه این سازمان و همچنین توانمندی سیستم‌های منابع انسانی دیدگاه برای تحقق این اهداف، تشریح شد.

پس از اعلام برنامه تدوین شده جهت استقرار سیستم‌های یکپارچه منابع انسانی دیدگاه، کارشناسان استقرار چارگون با حضور در ستاد مرکزی شعب استانی سازمان تامین اجتماعی پس از استقرار نرم‌افزارها، کارگاه‌های آموزشی متنوعی را برای بکارگیری موثر و معرفی قابلیت‌های نرم‌افزار به کارکنان این سازمان در شهرها و استان‌های مختلف برگزار کردند.

شتاب نفوذ سیستم‌های جامع منابع انسانی دیدگاه در سازمان تامین اجتماعی

۲ ماه گذشته، استقرار نرم‌افزارهای سیستم جامع مدیریت منابع انسانی دیدگاه در سازمان تامین اجتماعی با شتاب بیشتری دنبال شده است. پویایی و انعطاف‌پذیری بالای نرم‌افزارهای دیدگاه در این سازمان تحولات بزرگ دیگری را به همراه داشته است؛ به عنوان مثال درخت تشکیلات و پست‌های شغلی این سازمان پس از ۲۰ سال با استقرار نرم‌افزار تشکیلات سازمانی دیدگاه، به روز رسانی می‌شود که بنا به گفته مدیران سازمان تامین اجتماعی، دینامیک بودن و پویایی نرم‌افزارهای دیدگاه، امکان ایجاد این تغییرات بزرگ را در سازمان رقم زده‌اند.

در حال حاضر علاوه بر نرم‌افزارهای تشکیلات سازمانی و ارزیابی عملکرد، سیستم پرسنلی دیدگاه نیز در تمام شعب و ادارات مرتبط با سازمان تامین اجتماعی در سراسر کشور عملیاتی شده و ابتدای سال ۹۹ دومین سالی است که احکام ده‌ها هزار نفر پرسنل این سازمان در دیدگاه صادر می‌شود.

نرم‌افزار حضور و غیاب دیدگاه نیز برای کلیه واحدهای بیمه‌ای و سه واحد درمانی به

صورت پایلوت راه اندازی شده است.

سیستم‌های رفاهی دیدگاه از جمله نرم افزارهای وام، بیمه و مهمانسرا نیز هم‌اکنون در شعب سازمان تامین اجتماعی در کل کشور بهره‌برداری می‌شود. استقرار سیستم تربیت بدنی و سیستم‌های جذب و استخدام و بازنشستگی نیز در این سازمان به زودی عملیاتی می‌شوند.

چارگون