

# یکپارچگی داده؛ پیش‌نیاز اعتماد، تصمیم‌سازی و تحلیل در منابع انسانی

در رویداد تخصصی تحلیلگری منابع انسانی (HR Analytics)، شرکت چارگون با ارائه‌ای با عنوان «از داده تا بینش؛ تحول منابع انسانی با تحلیل یکپارچه»، به بررسی نقش یکپارچگی داده، شفافیت فرایندها و تعامل‌پذیری سیستم‌ها در ایجاد اعتماد به داده و تصمیم‌سازی مبتنی بر تحلیل پرداخت. این ارائه در دانشگاه صنعتی امیرکبیر و با سخنرانی شهرزاد فتاحی‌راد، مدیر راهکار منابع انسانی چارگون، و الهام یگانه‌راد، کارشناس خبره استقرار فرایندهای منابع انسانی چارگون، برگزار شد.

در این ارائه، سخنرانان با تکیه بر تجربه استقرار سامانه‌های منابع انسانی در سازمان‌های بزرگ تأکید کردند که هرچند اغلب سازمان‌ها امروز به ضرورت الکترونیکی شدن داده‌ها رسیده‌اند، اما همچنان یکی از چالش‌های جدی، پراکندگی و جزیره‌ای بودن داده‌ها است؛ موضوعی که مانع استانداردسازی، تحلیل‌پذیری و اتکاپذیری داده‌های منابع انسانی می‌شود.

## هسته مرکزی داده؛ نقطه آغاز تحول

به گفته شهرزاد فتاحی‌راد، نبود یک هسته مرکزی برای داده‌ها باعث می‌شود یک داده واحد در چندین نسخه و در واحدهای مختلف نگهداری شود؛ برای مثال، داده ارزیابی

عملکرد که در واحد برنامه‌ریزی تولید می‌شود، بار دیگر در واحد مالی ذخیره می‌شود تا در پرداخت پاداش مورد استفاده قرار گیرد. این رویکرد علاوه بر ایجاد ناهمگونی داده هزینه‌های نگهداری، تأمین سخت‌افزار و مدیریت امنیت اطلاعات را افزایش می‌دهد. فتاحی‌راد تأکید کرد که ایجاد یک مرجع واحد داده‌ای، امکان دسترسی کنترل‌شده همه واحدها به اطلاعات مورد نیاز را فراهم می‌کند و از بازتولید داده و بروز تناقض جلوگیری می‌کند.

## داشبورد و KPI؛ فراتر از نمایش

در ادامه، سخنرانان به این نکته اشاره کردند که داشبوردهای مدیریتی بدون تعریف صحیح شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI)، صرفاً نمایی بصری و جذاب از داده‌ها ارائه می‌دهند، اما الزاماً منجر به تصمیم‌سازی دقیق نمی‌شوند. شاخص‌هایی همچون نرخ جذب، نرخ خروج و شاخص‌های بهره‌وری، پایه‌های تحلیل منابع انسانی هستند، اما ارزش واقعی زمانی خلق می‌شود که سازمان بتواند بر اساس داده‌های یکپارچه، KPIهای تخصصی و متناسب با مدل کسب‌وکار خود تعریف کند.

به گفته آن‌ها، یکپارچگی داده این امکان را فراهم می‌کند که علاوه بر شاخص‌های استاندارد، شاخص‌های شخصی‌سازی‌شده نیز در داشبوردها قابل تحلیل و پایش باشند.

## امنیت، اعتماد و درگاه مشترک

الهام یگانه‌راد در بخش دیگری از ارائه، به نقش امنیت و اعتماد در استفاده مؤثر از

داده‌های منابع انسانی اشاره کرد و گفت: کاهش تعداد درگاه‌های دسترسی و استفاده از یک درگاه مشترک سازمانی، هم مدیریت امنیت را ساده‌تر می‌کند و هم اعتماد کارکنان و مدیران را نسبت به محرمانگی داده‌ها افزایش می‌دهد.

به گفته یگانه‌راد، کارکنان باید اطمینان داشته باشند اطلاعات شخصی آن‌ها تنها در اختیار افراد ذی‌صلاح قرار می‌گیرد و مدیران نیز نسبت به حفظ محرمانگی داده‌های سازمانی آسوده‌خاطر باشند؛ موضوعی که تنها در بستر سیستم‌های یکپارچه و متمرکز قابل تحقق است.

## تجربه عملی در سازمان‌های بزرگ

در ادامه فتاحی‌راد به تجربه استقرار سیستم‌های یکپارچه در سازمان‌های بزرگی مانند سازمان تأمین اجتماعی با بیش از ۸۰ هزار کاربر و تعداد زیادی نهاد زیرمجموعه اشاره کرد. او ادامه داد: «نگرانی مدیران این سازمان در ابتدای مسیر، رعایت دقیق مقررات ستادی در شعب مختلف و صحت داده‌های تجمیعی بود؛ چالشی که با استقرار سیستم یکپارچه، حذف فرایندهای کاغذی و تعریف مسیرهای شفاف داده، برطرف شد. پس از این تحول، مدیران توانستند با اطمینان کامل گزارش‌های تجمیعی ملی دریافت کرده و از داده‌ها برای تحلیل و تصمیم‌گیری استفاده کنند؛ امکانی که بستر واقعی استفاده از BI، AI و Analytics را فراهم کرده است.»

## تعامل‌پذیری؛ شرط انعطاف‌پذیری سازمان

در ادامه الهام یگانه‌راد بر تعامل‌پذیری سیستم‌ها اشاره کرد و گفت: «چارگون بر این

باور است که هیچ سازمانی نباید مجبور شود تمام فرایندهای خود را از یک نرم افزار واحد تأمین کند. سیستم‌ها باید به گونه‌ای توسعه یابند که بتوانند از طریق وب سرویس و API های امن با سایر سامانه‌ها تبادل داده داشته باشند.

یگانه‌راد در ادامه به تجربه همکاری با شرکت اسنپ اشاره کرد که در آن سند حقوق پس از تولید، برای پردازش مالی به نرم افزار حسابداری منتقل شده و نتیجه نهایی مجدداً به سیستم منابع انسانی بازمی‌گردد؛ بدون ورود مجدد داده و بدون ایجاد تناقض اطلاعاتی.

## از ابزار عملیاتی تا سرمایه استراتژیک

در جمع‌بندی این ارائه تأکید شد که هدف از استقرار سامانه‌های منابع انسانی، صرفاً پیاده‌سازی نرم افزار نیست، بلکه ایجاد زیرساختی برای تولید گزارش‌های دقیق، به موقع، مستدل و قابل اعتماد است. اعتماد به داده، نقطه شروع تحلیل داده محسوب می‌شود و این اعتماد تنها زمانی شکل می‌گیرد که یکپارچگی داده از سطح شعار فراتر رفته و در عمل محقق شود.

به گفته ارائه‌دهندگان، در چنین شرایطی داده از یک ابزار صرفاً عملیاتی به سرمایه‌ای استراتژیک تبدیل می‌شود و مدیران می‌توانند در شرایط بحران و تغییرات مستمر محیطی، تصمیم‌هایی سریع، عادلانه و مبتنی بر شواهد اتخاذ کنند.

## تجربه شفاف برای همه نقش‌ها

در پایان، فتاحی‌راد و یگانه راد تصویری از تجربه ایده‌آل منابع انسانی ترسیم کردند؛ تجربه‌ای که در آن مدیر، کارمند و نقش‌های اجرایی همگی از دسترسی سریع، شفاف و قابل اتکا به اطلاعات بهره‌مند هستند. از مشاهده لحظه‌ای نتایج ارزیابی‌ها و رضایت کارکنان توسط مدیر منابع انسانی گرفته تا ثبت مرخصی، ویرایش اطلاعات پرسنلی و مدیریت درخواست‌ها توسط کارکنان، همگی در بستر یک سیستم یکپارچه قابل تحقق است.