

# سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS)

## چیست؟ + مزایا و انواع آن

سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS) یکی از مهم‌ترین و پرکاربردترین نرم‌افزارها در دنیای منابع انسانی است. این سیستم یک پایگاه متمرکز و هوشمند برای ذخیره، پردازش و مدیریت اطلاعات کارکنان را ارائه می‌دهد که به شرکت‌ها کمک می‌کند تا فرآیندهای منابع انسانی خود را به شکل مؤثرتری مدیریت کنند.

سیستم مذکور به عنوان یک ابزار قدرتمند، داده‌های کلیدی مرتبط با کارکنان، شامل نام، آدرس، شناسه ملی، اطلاعات ویزا یا اجازه کار و اطلاعات افراد وابسته را در خود ذخیره می‌کند.

به زبان ساده، HRIS را می‌توان یک مخزن هوشمند از داده‌های کارکنان دانست که تعاملات بین داده‌ها و قابلیت‌های پیشرفته گزارش‌دهی آن، بهبود عملکرد و کارایی کلی سازمان‌ها را تضمین می‌کند. با استفاده از این نرم‌افزار، شرکت‌ها می‌توانند فرآیندهای منابع انسانی خود را بهتر و سریع‌تر مدیریت کنند و در نتیجه، به بهینه‌سازی عملکرد و بهره‌وری دست یابند.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

## سیستم اطلاعات منابع انسانی: تعریف و کاربرد

سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS) یکی از مهم‌ترین ابزارهای مدیریتی برای سازمان‌ها است که به جمع‌آوری، ذخیره‌سازی و مدیریت اطلاعات کارکنان می‌پردازد. HRIS به عنوان یک نرم‌افزار جامع، از پایگاه داده مرکزی استفاده می‌کند که به شرکت‌ها اجازه می‌دهد اطلاعات منابع انسانی را به صورت دقیق و سازمان‌یافته مدیریت کنند. این سیستم علاوه بر مدیریت، اطلاعات اولیه کارکنان را نیز ذخیره و پشتیبانی می‌کند.

یکی از ویژگی‌های کلیدی HRIS این است که داده‌های حساس و خصوصی کارکنان را با امنیت بالا ذخیره می‌کند و تنها افراد مجاز به این اطلاعات دسترسی دارند، که به جلوگیری از هرگونه نشت اطلاعات کمک می‌کند. برخلاف روش‌های سنتی که با استفاده از اسناد کاغذی یا صفحات گسترده انجام می‌شدند، HRIS با دقت و امنیت بیشتری داده‌ها را مدیریت و به بهبود عملکرد و کارایی کلی سازمان کمک می‌کند.

این سیستم با امکانات گسترده‌ای که ارائه می‌دهد، به مدیران منابع انسانی اجازه می‌دهد با دسترسی آسان به اطلاعات کارکنان، تصمیمات بهتری بگیرند و فرآیندهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی را به شکل مؤثرتری انجام دهند. به طور خلاصه، HRIS ابزاری

است که به بهینه‌سازی تمامی فعالیت‌های منابع انسانی از ابتدا تا انتها یاری می‌رساند و سازمان‌ها را در مسیر بهبود عملکرد و بهره‌وری هدایت می‌کند.



## انواع سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و اطلاعات

سیستم‌های مدیریت منابع انسانی (HRMS) شامل ابزارهایی هستند که به سازمان‌ها در مدیریت فرآیندهای منابع انسانی کمک می‌کنند. در ادامه به بررسی بعضی از این سیستم‌ها می‌پردازیم:

- **سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS):** این سیستم اطلاعات کارکنان از جمله سوابق، حقوق و دستمزد را جمع‌آوری و مدیریت می‌کند. HRIS خودکارسازی فرآیندهایی مانند استخدام، ارزیابی عملکرد و مدیریت زمان را تسهیل می‌کند.

- **مدیریت سرمایه انسانی (HCM):** این روش علاوه بر قابلیت‌های HRIS، بر توسعه حرفه‌ای کارکنان تمرکز دارد و از ابزارهایی ویژه برای مدیریت استعدادها و برنامه‌ریزی استراتژیک بهره می‌برد.
  - **سیستم مدیریت تجربه کارکنان (EMS):** این روش با جمع‌آوری بازخوردها و تحلیل تعاملات، تجربه کاری کارکنان را بهبود می‌بخشد و باعث افزایش رضایت و وفاداری کارکنان می‌شود.
  - **سیستم مدیریت حقوق و دستمزد (Payroll System):** این سیستم محاسبه خودکار حقوق، بیمه و مالیات را انجام می‌دهد و باعث کاهش خطاهای انسانی در پرداخت‌ها می‌شود.
- استفاده از سیستم‌های HRMS باعث بهبود بهره‌وری سازمان‌ها و مدیریت کارآمد منابع انسانی می‌شود. انتخاب نوع مناسب سیستم بستگی به نیازهای سازمان دارد و می‌تواند فرآیندهای کلیدی مانند استخدام، حقوق و دستمزد و توسعه کارکنان را تسهیل کند.

## مزایا و کارکردهای استفاده از سیستم اطلاعات منابع

### انسانی

سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS) مزایا و کارکردهای گسترده‌ای را برای سازمان‌ها به ارمغان می‌آورد که به بهبود فرآیندهای منابع انسانی و افزایش بهره‌وری کمک می‌کنند. این سیستم با ارائه راه‌حل‌های جامع، به سازمان‌ها امکان می‌دهد اطلاعات کارکنان را به صورت متمرکز و دقیق ذخیره و مدیریت کنند.

در ادامه به بررسی مزایای استفاده از این سیستم می‌پردازیم:

## • ثبت و مدیریت اطلاعات دقیق

HRIS اطلاعات پرسنلی مانند نام، آدرس، شماره ملی، سوابق شغلی و تحصیلی و مهارت‌های کارکنان را به صورت متمرکز و دقیق ذخیره می‌کند. این امر به کاهش اشتباهات دستی و افزایش دقت در ثبت داده‌ها کمک می‌کند.

## • افزایش بهره‌وری

سیستم HRIS فعالیت‌های وقت‌گیر مانند مدیریت اطلاعات و جستجوهای دستی را بهبود می‌بخشد و زمان مدیران را برای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک آزاد می‌کند.

## • امنیت اطلاعات

HRIS با قابلیت‌های رمزنگاری و دسترسی کنترل‌شده، اطلاعات حساس کارکنان را با امنیت بالا نگه می‌دارد و خطر نشت اطلاعات را کاهش می‌دهد.

## • گزارش‌دهی و تجزیه و تحلیل داده‌ها

سیستم اطلاعات منابع انسانی، امکان تولید گزارش‌های دقیق از داده‌های منابع انسانی را فراهم می‌کند. همچنین مدیران می‌توانند از این گزارش‌ها برای تجزیه و تحلیل حضور و غیاب، ارزیابی عملکرد و گردش مالی کارکنان استفاده کنند.

## • یکپارچگی با سایر بخش‌ها

این سیستم می‌تواند با سیستم‌های دیگر مانند حقوق و دستمزد، مدیریت عملکرد و حضور و غیاب، یکپارچه شود و به هماهنگی بیشتر در سازمان کمک کند.

## • مدیریت حضور و غیاب

این سیستم به طور دقیق زمان ورود و خروج کارکنان را ثبت و داده‌های لازم برای حقوق و دستمزد و ارزیابی عملکرد را فراهم می‌کند.

## • مدیریت حقوق و دستمزد با سیستم اطلاعات منابع انسانی

HRIS به صورت خودکار حقوق و دستمزد کارکنان را بر اساس داده‌های ثبت‌شده محاسبه و فرآیند پرداخت را تسهیل می‌کند.

## • ارزیابی عملکرد کارکنان

این سیستم امکان ارزیابی منظم عملکرد کارکنان را فراهم می‌آورد و مدیران می‌توانند بازخوردها را ثبت و نتایج را تجزیه و تحلیل کنند. سیستم اطلاعات منابع انسانی با ارائه راه‌حل‌های جامع و ابزارهای کاربردی، به سازمان‌ها کمک می‌کند فرآیندهای منابع انسانی خود را بهبود بخشند، بهره‌وری را افزایش دهند و داده‌های حساس کارکنان را (با امنیت بالا) مدیریت کنند.



## چالش‌های سیستم اطلاعات منابع انسانی

سیستم اطلاعات منابع انسانی به عنوان یکی از ابزارهای حیاتی برای مدیریت مؤثر منابع

انسانی در سازمان‌ها محسوب می‌شود اما پیاده‌سازی و استفاده از آن با چالش‌های متعددی همراه است. این چالش‌ها می‌توانند ناشی از تفاوت در اندازه، ساختار سازمانی، صنعت یا فناوری مورد استفاده باشند.

در ادامه به بررسی چالش‌های کلیدی این سیستم‌ها می‌پردازیم:

## • تطابق نداشتن با نیازهای سازمان

هر سازمان نیازهای منحصر به فردی دارد که باید در طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌های HRIS مورد توجه قرار گیرد. اگر یک سیستم HRIS با نیازهای خاص سازمان هم‌خوانی نداشته باشد، نه تنها هزینه‌های غیرضروری ایجاد می‌کند بلکه باعث کاهش بهره‌وری و نارضایتی کارکنان نیز می‌شود. به ویژه سازمان‌های بزرگ‌تر با فرآیندهای پیچیده‌تر ممکن است نیاز به سیستم‌های سفارشی‌سازی شده داشته باشند.

## • تغییرات قوانین و مقررات

یکی از چالش‌های دائمی در حوزه مدیریت منابع انسانی، تغییرات مداوم قوانین و مقررات مربوط به حقوق، مالیات، بیمه و شرایط کاری است. سیستم اطلاعات منابع انسانی باید به طور مداوم به‌روز شود تا با این تغییرات سازگار شود. ناهماهنگی با تغییرات قانونی می‌تواند به جریمه‌ها و مشکلات حقوقی منجر شود.

## • آموزش کارکنان برای استفاده از HRIS

یکی از چالش‌های مهم در پیاده‌سازی HRIS، نیاز به آموزش گسترده کارکنان است. اگر کارکنان و مدیران نتوانند به درستی از این سیستم استفاده کنند، تمام مزایای HRIS از بین خواهد رفت. بنابراین، ارائه آموزش‌های کامل و مناسب برای کارکنان در سطوح مختلف سازمان، امری حیاتی است.

## • انتقال داده‌ها از سیستم‌های قدیمی

انتقال داده‌های منابع انسانی از سیستم‌های سنتی به یک سیستم HRIS جدید می‌تواند فرآیندی پیچیده و پرمخاطره باشد. خطاهای انتقال داده، از بین رفتن اطلاعات و ناسازگاری‌ها ممکن است طی این فرآیند رخ دهند. به همین دلیل، برنامه‌ریزی دقیق و اجرای صحیح این انتقال اهمیت زیادی دارد.

## • تهدیدهای امنیتی

داده‌های منابع انسانی شامل اطلاعات حساس کارکنان مانند اطلاعات مالی، سوابق شخصی و حرفه‌ای است. هرگونه نقص امنیتی در سیستم HRIS می‌تواند منجر به افشای این اطلاعات و ایجاد مشکلات حقوقی و امنیتی جدی شود. بنابراین، اتخاذ تدابیر امنیتی قوی برای محافظت از اطلاعات حیاتی، امری ضروری است.

## روش‌های مقابله با چالش‌های سیستم اطلاعات منابع انسانی

برای مقابله با این چالش‌ها، سازمان‌ها باید استراتژی‌های متناسبی برای پیاده‌سازی و مدیریت سیستم‌های HRIS اتخاذ کنند:

- تحلیل دقیق نیازهای سازمان قبل از انتخاب سیستم HRIS، به سازمان کمک می‌کند سیستمی متناسب با ساختار و اهداف خود انتخاب کند.
- آموزش مداوم کارکنان برای استفاده بهینه از این سیستم و برطرف کردن مشکلات استفاده از فناوری جدید ضروری است.
- به‌روزرسانی‌های منظم سیستم‌ها به منظور تطابق با قوانین جدید و حفاظت از داده‌ها در برابر تهدیدهای امنیتی باید در اولویت قرار گیرد.
- استفاده از فناوری‌های ابری و یکپارچه‌سازی با سایر سیستم‌های سازمانی می‌تواند به کاهش مشکلات انتقال داده‌ها و افزایش امنیت اطلاعات کمک کند.



## طراحی سیستم اطلاعات منابع انسانی

پیاده‌سازی موفق سیستم اطلاعاتی منابع انسانی نیازمند رعایت عوامل مختلفی است که نبود هر یک از آنها می‌تواند نتایج نامطلوبی به دنبال داشته باشد. عوامل کلیدی این فرآیند شامل حمایت مدیریت ارشد، تأمین مالی، نیازسنجی دقیق و انتخاب نرم‌افزار کارآمد هستند. به علاوه، مدیریت منابع انسانی باید از اولویت‌بندی مناسب، کاهش زمان پروژه، تدوین دستورالعمل‌ها و ارائه آموزش‌های لازم اطمینان حاصل کند.

یکی از چالش‌های عمده، هزینه‌های بالای طراحی و پیاده‌سازی است که ممکن است باعث کاهش تمایل به اجرای پروژه شود. همچنین، نبود دیدگاه استراتژیک در مدیریت منابع انسانی می‌تواند مانع از بهره‌وری بلندمدت سیستم‌ها شود. مدیران باید توجه داشته باشند که نتایج سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی معمولاً در بلندمدت قابل مشاهده

است.

مشکلات فرهنگی و ساختار سازمانی نیز می‌توانند چالش‌های بزرگی در مسیر طراحی و اجرای سیستم‌های منابع انسانی باشند. فقدان متخصصان آشنا با فناوری اطلاعات و مدیریت سازمان، ضعف در زیرساخت‌های فناوری و پیچیدگی‌های تعامل زیرسیستم‌ها نیز از دیگر محدودیت‌های این فرآیند محسوب می‌شوند.

در نهایت، سازمان‌ها باید از افراط در بلندپروازی‌ها و طراحی بیش از حد پیچیده جلوگیری کنند تا سیستم HRIS به درستی جایگزین سیستم‌های قبلی شده و سطوح دسترسی مناسب برقرار شود. شما می‌توانید به جای طراحی یک سیستم اطلاعات منابع انسانی از ابتدا، از نرم‌افزارهای موجود در بازار استفاده کنید.

## راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه چارگون

راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه چارگون با استفاده از نرم‌افزار یکپارچه و هوشمند خود، امکان بهبود سیستم اطلاعات منابع انسانی در سازمان‌ها را فراهم می‌کند. این راهکار جامع تحت عنوان دیدگاه، به طور خاص برای مدیریت بهتر چرخه حیات کارکنان طراحی شده است و شامل ماژول‌های متعددی برای پوشش‌دهی تمامی نیازهای بخش منابع انسانی است. برخی از مهم‌ترین قابلیت‌های این راهکار عبارتند از:

## • مدیریت اطلاعات کارکنان

راهکار مالی چارگون امکان ثبت، ذخیره و مدیریت اطلاعات کارکنان را به صورت متمرکز فراهم می‌کند. این اطلاعات شامل تمامی جزئیات پرسنلی از جمله اطلاعات شغلی، مهارتی، آموزشی و حقوقی است. همچنین، این سیستم با امکان دسترسی سریع به داده‌ها، به مدیران منابع انسانی کمک می‌کند تصمیمات هوشمندانه‌تری بگیرند.

## • سیستم حضور و غیاب

نرم افزار حضور و غیاب دیدگاه چارگون به طور دقیق و منظم زمان‌بندی کارمندان را ثبت و مدیریت می‌کند. این سیستم به راحتی با دستگاه‌های کارت‌زنی و بیومتریک، یکپارچه می‌شود و اطلاعات مربوط به ورود و خروج، تأخیر و مرخصی‌های کارکنان را به طور خودکار ثبت می‌کند. این قابلیت، زمان و هزینه‌های مرتبط با پیگیری دستی حضور کارکنان را کاهش می‌دهد.

## • مدیریت حقوق و دستمزد

این راهکار دارای سیستمی برای محاسبه و پرداخت حقوق و دستمزد است که بر اساس داده‌های ثبت‌شده در سیستم از جمله ساعات کاری، اضافه‌کاری‌ها، مرخصی‌ها و پاداش‌ها به صورت خودکار محاسبه می‌شود و از طریق بانک‌ها و سیستم‌های مالی به

اجرا درمی آید. این فرآیند علاوه بر افزایش دقت، خطاهای انسانی را به حداقل می‌رساند.

## • ارزیابی عملکرد کارکنان با سیستم اطلاعات منابع انسانی

نرم افزار ارزیابی عملکرد دیدگاه همچنین به مدیران کمک می‌کند به صورت دوره‌ای عملکرد کارکنان را ارزیابی کنند. این ارزیابی‌ها به تعیین نقاط قوت و ضعف کارکنان و نیازهای آموزشی آنها کمک می‌کند و باعث ارتقای عملکرد فردی و تیمی می‌شود.

### • مدیریت آموزش و توسعه

راهکار منابع انسانی دیدگاه دارای نرم افزاری برای مدیریت آموزش و توسعه است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد به طراحی و پیاده‌سازی برنامه‌های آموزشی برای کارکنان خود بپردازند. این نرم افزار امکان برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی، ثبت نتایج و پیگیری روند پیشرفت کارکنان را فراهم می‌کند.

به طور کلی، راهکار مدیریت منابع انسانی دیدگاه چارگون با ارائه مجموعه‌ای کامل از امکانات و ماژول‌های یکپارچه، به سازمان‌ها در بهینه‌سازی فرآیندهای منابع انسانی، افزایش بهره‌وری و کاهش هزینه‌های مرتبط کمک می‌کند. این راهکار به ویژه برای سازمان‌های متوسط و بزرگ مناسب است و قابلیت سفارشی‌سازی بر اساس نیازهای خاص هر سازمان را نیز دارد.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

## سخن پایانی

انتخاب و استقرار یک سیستم اطلاعات منابع انسانی، یکی از تصمیمات حیاتی برای هر سازمان است. چرا که این سیستم، ستون فقرات مدیریت منابع انسانی مدرن را شکل می‌دهد. تجربه برخی شرکت‌ها که طی سال‌ها از چندین سیستم مختلف استفاده کرده‌اند تا بالاخره به یک راه‌حل پایدار برسند، نشان‌دهنده پیچیدگی و اهمیت این فرآیند است. سیستم مذکور به طور جامع تمامی عملکردهای مرتبط با مدیریت منابع انسانی را پوشش می‌دهد و نقشی حیاتی در کاهش استفاده از اسناد کاغذی و ورود دستی داده‌ها ایفا می‌کند.

این سیستم به افزایش دقت، بهبود کارایی و کاهش خطاهای ناشی از پردازش دستی کمک می‌کند و فرآیندها را استاندارد می‌سازد. از آن جایی که نیروی کار یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌های هر سازمان است، سیستم‌های HRIS با ارائه داده‌های دقیق به مدیران، کمک می‌کنند تصمیم‌های بهتری برای ارتقای بهره‌وری کارکنان اتخاذ کنند.