

بررسی موردی راهکار نرم افزاری همکاران سیستم

# نقش اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی در مدیریت سرمایه انسانی

چکیده

از نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع در سازمان و کسب درآمد آن یاد می‌شود. شناسایی و کاربرد نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع در وهله اول مستلزم آگاهی از ابعاد معرفتی، مهارتی و نگرشی آن و در وهله دوم مستلزم اعتقاد و بکارگیری اطلاعات و رفتار بر اساس آن است. طبق آمارهای منتشره، نقش اول ثروت‌آفرینی در کشورهای توسعه‌یافته را سرمایه‌های انسانی با ۶۷ درصد به خود اختصاص می‌دهند و این در حالی است که مجموع سهم منابع طبیعی و منابع فیزیکی در این کشورها تنها ۳۳ درصد است. اکنون تامین، نگهداشت، توسعه، بهسازی و بکارگیری منابع انسانی چالش هر روزه مدیران صنایع است. گستردگی این فعالیت‌ها از یک طرف و پیچیدگی تصمیم‌گیری در مورد منابع انسانی سازمان با در نظر گرفتن پیچیدگی‌های ذهنی و فکری انسان‌ها از طرف دیگر موجب شده است تا سیستم‌های اطلاعاتی و عملیاتی در این حوزه از اهمیت خاصی برخوردار شوند. شرکت همکاران سیستم همسو با نیاز صنایع کشور به وجود سیستم‌های اطلاعاتی در این زمینه، با شناسایی فرایندهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌های مختلف در سطح کشور اقدام به توسعه و ارائه راهکار جامع مدیریت منابع انسانی نموده است. در این مقاله ضمن بررسی ضرورت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، راهکار جامع همکاران سیستم در این حوزه معرفی می‌شود.



## واژگان کلیدی

مدیریت سرمایه‌های انسانی، سیستم‌های اطلاعاتی، مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

## مقدمه

احساس می‌شود. راهکار نرم‌افزاری مدیریت منابع انسانی با تولید، سازماندهی، نگهداری و توزیع اطلاعات نیروی انسانی، خود را به‌عنوان یک ضرورت برای مدیریت فرایندهای منابع انسانی سازمان‌ها معرفی کرده است. بدیهی است ارائه یک راهکار موفق نرم‌افزاری برای مدیریت منابع انسانی، نیازمند شناخت دقیق فرایندهای منابع انسانی سازمان‌ها و نحوه ارتباط آنهاست. به این منظور شرکت همکاران سیستم با مطالعه قوانین و مقررات موجود در کشور و همچنین مطالعه موردی فرایندهای مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها، به همراه بهره‌گیری از نظرات مشاوران و اساتید مجرب منابع انسانی و استفاده از کتب و مقالات روز دنیا در این زمینه، راهکار نرم‌افزاری مدیریت منابع انسانی را در سال ۸۶ عرضه کرده است و تاکنون در حال افزودن کارکردها و امکانات این راهکار است. پس از مرور مبانی نظری موضوع، این مقاله نگاهی به مهم‌ترین کارکردهای فعلی این نرم‌افزار داشته و

پیش‌بینی به‌عنوان پایه و اساس هر روش برنامه‌ریزی به اطلاعات جامع، دقیق و به‌موقع از موضوع مورد نظر متکی است، علاوه بر این اطلاعات، شرط لازم برای اتخاذ تصمیمات صحیح در خصوص منابع سازمان به حساب می‌آید. از طرفی در حوزه منابع سازمان، امروزه کمتر مقاله یا نوشته‌ای را می‌توان یافت که بر نقش و اهمیت سرمایه انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منابع سازمان در عصر دانش تاکید نکرده باشد. همه این موارد بر یک نکته اساسی تاکید دارند: سیستم‌ها و منابع اطلاعاتی در حوزه نیروی انسانی سازمان‌ها باید مورد توجه مضاعف قرار گیرد. در تمامی فرایندهای مدیریت منابع انسانی مانند جذب، به‌کارگیری، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد، جبران خدمات، مدیریت مسیر شغلی، نگهداری، خروج کارکنان و ... ضرورت وجود اطلاعات مناسب و به‌هنگام برای تصمیم‌گیری‌های موثر

ضمن بیان برخی چالش‌های اساسی، چشم‌اندازهای توسعه آتی آن را بررسی می‌کند.

### تاریخچه و ادبیات موضوع

تیلور در آمریکا ۱۹۱۱ و فایول در فرانسه ۱۹۱۶ اولین تلاشگرانی به حساب می‌آیند که سعی داشتند از طریق بهبود کارایی و اداره بهتر منابع و عملیات سازمانی، به مدیریت جنبه علمی ببخشند. با اینکه هم فایول و هم تیلور بیشتر بر فعالیت‌ها و فرایندهای سازمان تمرکز داشتند، توجه و شناخت آنان در مورد نقش کارکنان نیز مشهود است. با اینکه توجه به عامل انسانی در سازمان از نزدیک به یک قرن گذشته تا به امروز دستخوش تغییرات فراوانی شده است، اما می‌توان طیفی را تصور کرد که در یک سمت آن توجه به انسان در سازمان، با هدف کنترل هزینه‌های نیروی انسانی قرار دارد و در سمت دیگر آن عامل انسانی به‌عنوان مهمترین جنبه سرمایه‌های فکری و مزیت رقابتی به حساب می‌آید (Sullivan, 2002). اگر این طیف را به دو قسمت تقسیم کنیم یک قسمت که از اوایل دهه ۱۹۱۰ تا اواخر دهه ۱۹۸۰ را در بر می‌گیرد، دیدگاهی است که بارنی<sup>۱</sup> آن را دیدگاه منبع محور می‌نامد و قسمت دیگر که از اوایل دهه ۱۹۹۰ تا امروز را در بر می‌گیرد با دیدگاهی استراتژیک نسبت به عامل انسانی، به جنبش سرمایه فکری اشاره دارد. توجه به این موضوع نشان می‌دهد که آنچه امروزه درباره نقش و اهمیت نیروی انسانی به‌عنوان یکی از منابع مورد استفاده سازمان‌ها برای تحقق اهدافشان در نظر داریم، هم دارای قدمت زیادی است و هم از اوایل دهه ۱۹۹۰ به بعد به‌عنوان مهمترین منابع از آن یاد می‌شود و رواج اصطلاح سرمایه انسانی<sup>۲</sup> محصول چنین طرز تفکری است (Khoong, 1996).

متأسفانه، به موازات اهمیت روزافزون سرمایه‌های انسانی، استفاده از فناوری‌های نوین اطلاعاتی حتی در سازمان‌های بزرگ، متناسب با این اهمیت، توسعه نیافته و استفاده از این فناوری‌ها به ثب و نگهداری اطلاعاتی در مورد نیروی انسانی موجود، محدود شده است. بنابراین همواره یک شکاف فناوری میان فرایندهای مرتبط با سرمایه انسانی و برنامه‌ریزی سایر منابع سازمان وجود داشته است. حال باید دید شرکت‌های نرم‌افزاری چه نقشی را در حذف این شکاف به عهده دارند.

شرکت SAP به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین و مشهورترین شرکت‌های نرم‌افزاری در دنیا که راهکار برنامه‌ریزی منابع سازمانی<sup>۳</sup> را به بسیاری از سازمان‌های موفق امروزی ارائه

کرده است در مدلی که در آخرین راهکار خود ارائه نموده به مدیریت سرمایه‌های انسانی به‌عنوان یکی از لایه‌های اصلی در برنامه‌ریزی منابع سازمان توجه نموده و در توصیف مختصر این لایه چنین بیان کرده است: برای سازمان‌هایی که از ابزارهای قوی در پیاده‌سازی استراتژی‌های مدیریت سرمایه‌های فکری<sup>۴</sup> برخوردارند، رقابت در محیط پویای امروزی چندان مشکل نخواهد بود، چراکه این ابزارها مدیران را قادر می‌سازد برای مهم‌ترین منابع خود، یعنی سرمایه‌های انسانی برنامه‌ریزی کنند.

این موضوع نشان می‌دهد که امروزه وظیفه شرکت‌های بزرگ و معتبر نرم‌افزاری در دنیا صرفاً به ارائه بسته‌های نرم‌افزاری خاص محدود نمی‌شود، بلکه این وظایف به حدی توسعه یافته است که آنها را به مشاورانی قابل اتکا و مهم تبدیل کرده است، در واقع آنها نه تنها نیازهای حیاتی در محیط تجاری را به خوبی تجزیه و تحلیل کرده و در نرم‌افزارها پیاده‌سازی می‌نمایند، بلکه با ایجاد مراکز تحقیق و توسعه ضمن کسب شناخت عمیق تئوریک و عملی نسبت به موضوع، تجربیات شناخته شده و موفق را در سازمان‌های مشتری خود توسعه داده و از این حیث همواره مشاورانی مهم به حساب می‌آیند.

### مدل تئوریک توسعه راهکار مدیریت منابع انسانی همکاران سیستم

گروه شرکت‌های همکاران سیستم به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌های نرم‌افزاری در کشور، توسعه محصولی را که از یک طرف پاسخگوی نیازهای مطرح شده از جانب مشتریان بزرگ این شرکت در حوزه مدیریت منابع انسانی و از طرف دیگر منطبق با نرم‌افزارهای شناخته شده جهانی از حیث تکنولوژی و فرایند باشد، از اواخر سال ۸۴ در دستور کار خود قرار داد. از طرفی لازم بود تا تجربیات عملی و جریان‌های اطلاعاتی مربوط به مدیریت منابع انسانی در تعدادی از سازمان‌های بزرگ مستندسازی شود. حاصل تحقیقات و مشاوره با اساتید منابع انسانی، انتخاب مدلی جامع جهت پوشش‌دهی فرایندهای منابع انسانی است. این مدل که وظایف مختلف در حیطه مدیریت منابع انسانی را پوشش داده و به‌عنوان پشتوانه نظری این راهکار مورد استفاده قرار گرفته، در شکل ۱ نشان داده شده است. همکاران سیستم با الگو قراردادن این مدل و شناسایی فرایندهای موجود در هر یک از نظام‌های این مدل، مدل جدیدی را جهت پیاده‌سازی در نرم‌افزار ارائه داده است. فرایندهای مهم در مدیریت منابع

● امروزه وظیفه شرکت‌های بزرگ و معتبر نرم‌افزاری در دنیا صرفاً به ارائه بسته‌های نرم‌افزاری خاص محدود نمی‌شود، بلکه این وظایف به حدی توسعه یافته است که آنها را به مشاورانی قابل اتکا و مهم تبدیل کرده است

تحلیل مالی	تحلیل‌های عملیاتی	تحلیل نیروی کار	مدیریت استراتژیک	تحلیل <sup>۳</sup>
حسابداری مالی	حسابداری مدیریت	حکمرانی شرکتی	مدیریت مالی زنجیره تامین	مالی <sup>۳</sup>
مدیریت موجودی و انبار	مدیریت فرایندهای نیروی کار	تربیت نیروی کار	مدیریت استعدادهای	مدیریت سرمایه‌های انسانی <sup>۵</sup>
همکاری با عرضه‌کننده	پشتیبانی داخلی و خارجی	مدیریت حمل	تدارکات	پشتیبانی خرید و موجودی <sup>۶</sup>
برنامه‌ریزی تولید	اجرای فرایند تولید	مدیریت چرخه داده‌ها	توسعه تولید	توسعه تولید و محصول <sup>۷</sup>
مدیریت سفارشات فروش	خدمات پس از فروش	تحويل خدمات حرفه‌ای	مدیریت سفارشات فروش	فروش و خدمات <sup>۸</sup>
مدیریت دارایی‌های ثابت	مدیریت دارایی‌های	مدیریت تجارت جهانی	مدیریت سازمان	خدمات عمومی <sup>۹</sup>
	سلامت و امنیت محیطی	مدیریت کیفیت		

انسانی که این شرکت محوریت راهکار خود را بر اساس آنها قرار داده است، از لحظه ورود کارکنان به سازمان تا خروج آنها به قرار زیر است: (شکل ۲)

- فرایند جذب و به کارگیری
- فرایند آموزش و توسعه
- فرایند مدیریت عملکرد
- فرایند جبران خدمات
- فرایند نگهداری و مدیریت مسیر شغلی
- فرایند خروج از خدمت

زودی در کنار این راهکار تولید می‌شود به آرزوی سازمان‌ها برای داشتن یک راهکار واقعی برنامه‌ریزی منابع سازمانی جامع عمل ببوشند. این شرکت برای تولید راهکار منابع انسانی، با مینا قرارداد فرایندهای اشاره شده و همچنین رعایت تفکیک وظیفه‌ای واحدها در عین یکپارچگی فرایندهای مرتبط با آنها، راهکار مدیریت منابع انسانی را در قالب چندین ماژول ارائه کرده است. ماژولار کردن یک مجموعه نرم‌افزاری این امکان را به مشتری می‌دهد تا از یک سبد محصول در عین یکپارچگی فعالیت‌ها و فرایندها، ترکیب مورد نظر خود را انتخاب نماید.

در ادامه به کارکردهای هر یک از ماژول‌ها به اختصار اشاره می‌شود:

### برنامه ریزی نیروی انسانی و جذب

این ماژول جهت کمک به مدیریت فرایندهای موجود در واحد برنامه‌ریزی و جذب نیروی انسانی توسعه داده شده است. در این ماژول فعالیت‌هایی مانند ثبت درخواست نیرو توسط مدیران واحدها، بررسی و تأیید درخواست‌ها، تعیین تاریخ مورد نیاز برای نیروها، ثبت درخواست‌ها و رزومه‌های ارسالی متقاضیان کار و نگهداری بانک اطلاعاتی از متقاضیان به‌عنوان مجموعه فعالیت‌های مرحله کارمندیابی<sup>۱۲</sup>، تعیین زمان مصاحبه و آزمون برای متقاضیان و انجام معاینات بدو استخدام و در نهایت تأیید و جذب متقاضی کار به‌عنوان مجموعه فعالیت‌های مرحله انتخاب پیاده‌سازی شده است.



شکل ۱: نظام‌های مدیریت منابع انسانی

### سازمان و تشکیلات

این ماژول جهت کمک به مدیریت فرایندهای موجود در واحد تشکیلات سازمان‌ها توسعه داده شده و از دیدگاه تئوریک فعالیت‌های مربوط به تجزیه و تحلیل شغل<sup>۱۳</sup> در این بخش صورت می‌گیرد. به عبارت دیگر در این ماژول فعالیت‌هایی نظیر تعریف انواع شغل و رده‌ها/ طبقه‌های شغلی، تنظیم شناسنامه شغل، انواع پست‌های سازمانی، واحدهای سازمانی و تعریف ساختار سازمانی با قابلیت نگهداری سوابق مربوط به آن پیاده‌سازی شده است. تعیین استانداردهای آموزشی و نیز قابلیت‌های مربوط به مشاغل و پست‌های سازمانی که به‌عنوان داده‌های اولیه در توسعه نظام شایستگی نقش مهمی را ایفا می‌کند، به همراه پوشش دهی الزامات قانونی مربوط به شرایط احراز شغل<sup>۱۴</sup> در نظام‌های قانونی مختلف از دیگر قابلیت‌های این ماژول است.



شکل ۲: فرایندهای مدیریت منابع انسانی

### کارگزینی

این ماژول جهت کمک به مدیریت فرایندهای موجود در واحد کارگزینی و امور اداری کارکنان و در ارتباط با ماژول سازمان و تشکیلات توسعه داده شده است. در این ماژول فعالیت‌هایی نظیر ثبت و نگهداری پرونده‌های پرسنلی، ثبت و نگهداری انواع گواهی‌های اشتغال و ضمانت، صدور احکام کارگزینی و قراردادهای کار به‌صورت انفرادی و گروهی و محاسبه اتوماتیک عوامل منطبق با نیازهای نظام‌های قانونی مختلف پیاده‌سازی شده است. لازم به ذکر است مجموعه فعالیت‌های مربوط به مرخصی و ماموریت پرسنلی نیز در این بخش پوشش داده شده است.

### طراحی و پیاده‌سازی راهکار

برای طراحی راهکاری که مبتنی بر فرایندهای ذکر شده در بالا باشد، شرکت همکاران سیستم ضمن تحقیق روی پلتفرم‌های موجود توسعه نرم‌افزار و بررسی نیاز بازار حال و آینده در سطح کشور، تصمیم به تولید این راهکار با تکنولوژی Net گرفت. راهکار مدیریت منابع انسانی اولین راهکار تولیدشده این شرکت با این تکنولوژی است و در حقیقت شروع کار همکاران سیستم جهت تولید محصولات نسل جدید خود است. انتظار می‌رود سایر راهکارهایی که به





ارتباط با ماژول‌های ارزیابی عملکرد، آموزش و کارگزینی مجموعه‌ای از اطلاعات مورد نیاز برای پوشش‌دهی فرایند مدیریت مسیر شغلی کارکنان را فراهم می‌نماید.

### بهداشت کارکنان

در بسیاری از سازمان‌ها و شرکت‌ها به‌عنوان بخشی از تسهیلات اعطایی به کارکنان، امکان استفاده از امکانات درمانی و بهداشتی به آنها اعطا می‌شود، چنین سازمان‌هایی معمولاً با تشکیل پرونده پزشکی برای کارکنان برنامه‌ریزی‌هایی را به‌منظور ارائه خدمات بهتر انجام می‌دهد. در این ماژول مدیریت چنین فعالیت‌ها و برنامه‌ریزی‌هایی صورت می‌گیرد. با توجه به وجود الزامات قانونی برای برخی از سازمان‌ها استفاده از این امکانات اهمیت دو چندان می‌یابد.

### بهداشت محیط

در کشور ما برای تعداد زیادی از سازمان‌های صنعتی الزاماتی برای کنترل سلامت محیط کار وجود دارد. در این ماژول امکان برنامه‌ریزی برای انجام معاینات فنی و ثبت نتایج مربوط به آن ایجاد شده است.

### خدمات و رفاه و وام

علاوه بر موضوع مدیریت مسیر شغلی کارکنان از مجموعه فعالیت‌هایی که در نظام نگهداری سرمایه‌های انسانی حائز اهمیت فراوان است، موضوع ارائه تسهیلات رفاهی به کارکنان می‌باشد. در این ماژول موضوعاتی از قبیل مدیریت تسهیلاتی اعطایی به کارکنان از جمله خانه‌ها و خودروهای سازمانی، انواع وام‌ها و نیز مدیریت تیم‌های ورزشی مدنظر قرار گرفته و پیاده‌سازی شده است.

### ارزیابی عملکرد

این ماژول جهت کمک به مدیریت فرایندهای موجود در واحد مدیریت عملکرد سازمان‌ها توسعه داده شده است. در این ماژول فعالیت‌هایی مانند طراحی انواع فرم‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، تعریف انواع دوره‌های ارزیابی عملکرد، انجام انواع ارزیابی مانند ارزیابی ۳۶۰ درجه و ... پیاده‌سازی شده است.

### آموزش

این ماژول مجموعه فعالیت‌های مربوط به تعریف انواع دوره‌های آموزشی، نیازسنجی آموزشی، ثبت درخواست دوره‌های آموزشی از جانب مدیران واحدها و طی فرایند بررسی و تایید این درخواست‌ها پیاده‌سازی شده است. برگزاری دوره‌های آموزشی، طراحی فرم‌های آزمون دوره و ثبت نمرات فراگیران، ارزیابی دوره‌های آموزشی از دیدگاه‌های مختلف و تعیین اثربخشی دوره‌های آموزشی به همراه نگهداری شناسنامه آموزشی کارکنان از مهم‌ترین کارکردهای این ماژول به حساب می‌آید. لازم به ذکر است ارتباط این ماژول با ماژول سازمان و تشکیلات به‌عنوان یکی از منابع داده مربوط به نیازسنجی آموزشی از یک طرف و ارتباط آن با ماژول کارگزینی (به‌عنوان استفاده‌کننده خروجی‌های آن) از طرف دیگر، موضوع مهمی است که در این نرم‌افزار پوشش داده شده است.

### ارتقا و ترفیع

مدیریت مسیر شغلی کارکنان برگرفته از الزامات قانونی و دیدگاه‌های مدیریتی سازمان، استفاده از متغیرها و اطلاعات فراوانی را از بخش‌های مختلف طلب می‌کند. این ماژول در

است که چنین متناسب‌سازی‌هایی معمولاً کمتر از جانب شرکت‌های نرم‌افزاری مورد استقبال قرار می‌گیرد.

### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

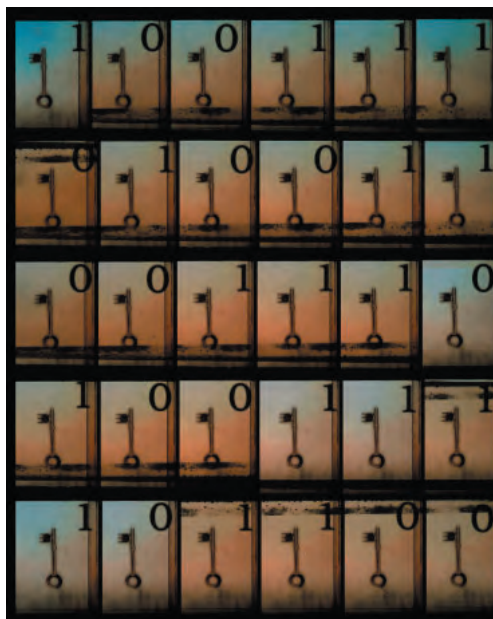
در این مقاله سعی شد ضمن تاکید مجدد بر اهمیت استفاده از سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی، یک نمونه از راهکارهای نسبتاً جامع مدیریت منابع انسانی در کشور که توسط شرکت همکاران سیستم توسعه یافته است، معرفی شود. یکپارچگی فعالیت‌ها و وابستگی عملکردی ماژول‌های مختلف و پوشش بخش وسیعی از کارکردهای مربوط به مدیریت منابع انسانی از جمله ویژگی‌های این راهکار به حساب می‌آید. چشم‌انداز آینده محصول مبنی بر استفاده کامل و لحظه‌ای تمام ذینفعان و متناسب‌سازی با فرایندها و گردش کار سازمان‌ها به بهبود این راهکار کمک‌های شایانی خواهد نمود. اما به هر حال باید در نظر داشت چنین پیشرفت‌هایی در این راهکار یا راهکارهای مشابه مادامی که مدیران سازمان و نیز مدیران منابع انسانی نسبت به اهمیت، نقش و ضرورت eHRM توجه کافی را مبذول ندارند، چندان مفید فایده نخواهد بود، چراکه بیش از آنکه شرکت‌های نرم‌افزاری راهکار جامعی ارائه کنند، این درخواست‌ها، پیشنهادات و نظرات شرکت‌های مشتری آنهاست که به بهبود و تکمیل یک راهکار مناسب‌ترین کمک را می‌کند.

### پانویس:

1. Barny
2. Human Capital
3. Analytics
4. Financials
5. Human Capital Management
6. Procurement and Logistics Execution
7. Product Development and Manufacturing
8. Sales and Services
9. Corporate Services
10. ERP
11. HCM
12. Staffing
13. Selection
14. Job Analysis
15. Job Qualification

### منابع:

1. هاشمی‌فر، اسماعیل، «تهیه و طراحی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی»، تدبیر، شماره ۱۷۶، سال ۱۳۸۵.
2. <http://www12.sap.com>
3. Khoong, C.M.(1996), "An integrated system framework and analysis methodology for manpower planning", International Journal of Manpower, Vol. 17, No. 1, pp. 26-46
4. Sullivan J, P, H. and Sullivan S, P, H. (2000), "Valuing intangible companies : an intellectual capital approach", Journal of Intellectual capital, Vol. 1 No. 4, pp. 328-340.



### مدیریت تردد

موضوع کنترل ورود و خروج و تردد اشخاص و پرسنل سازمان، تعریف شیفت‌ها و تقویم‌های کاری و محاسبه انواع کارکردها، یکی از مهم‌ترین فرایندهایی است که معمولاً زمان و نیروی زیادی در سازمان‌های بزرگ صرف آن می‌شود. در این ماژول سعی شده است تا با استفاده از فناوری مبتنی RFID تا حد زیادی به مکانیزه کردن، حذف اشتباهات و صرفه‌جویی در زمان کمک شود.

### مشکلات و چالش‌ها

در کشور ما معمولاً سازمان‌ها برای تجهیز خود به یک نرم‌افزار جامع مدیریت منابع انسانی با مشکلاتی مواجه هستند که این مشکلات شرکت‌های نرم‌افزاری را نیز برای توسعه یک نرم‌افزار جامع در این حوزه دچار تردید ساخته است. برخی از مهم‌ترین مشکلات عبارتند از:

■ وجود نظام‌های مختلف جبران خدمات و پیچیدگی‌های مربوط به هر یک از آنها  
 ■ از آنجایی که بخش‌های مختلف در سازمان به‌نوعی با فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مرتبط است، معمولاً مقاومت‌های درون سازمانی برای پیاده‌سازی چنین راهکارهایی افزایش می‌یابد.

■ استقرار یک راهکار یکپارچه مدیریت منابع انسانی مستلزم انجام به‌موقع وظایف و فعالیت‌های مربوط به هر بخش است که معمولاً سازمان‌ها فاقد تجربه‌هایی از انجام نظام‌مند امور مربوطه می‌باشند.

■ از آنجایی که بهبود فرایندهای مدیریت منابع انسانی معمولاً اثری غیرمستقیم، میان‌مدت و یا طولانی‌مدت بر عملکرد سازمانی دارند، بسیاری از مدیران ضرورتی را برای تجهیز سازمان به یک سیستم اطلاعاتی موثر احساس نمی‌کنند.

■ بسیاری از سازمان‌ها با توجه به هزینه‌هایی که می‌پردازند انتظار دارند راهکاری را که دقیقاً جوابگوی تمام نیازها، علایق و سلیقه آنها باشد، بیابند و این در حالی

رقابت در محیط پویای امروزی چندان مشکل نیست، زیرا نرم‌افزارهای مدیریتی مدیران را قانع می‌سازد برای سرمایه‌های انسانی خود برنامه‌ریزی کنند