****

**استاد راهنما :**

دكتر اميد ميلاني فرد

**تهيه و تنظيم :**

حامد نجف زاده

[h.najafzadeh67@yahoo.com](mailto:h.najafzadeh67@yahoo.com)

دانشجوي كارشناسي ارشد مديريت فناوري اطلاعات گرايش سيستم هاي اطلاعاتي پيشرفته

دانشگاه فردوسي مشهد

**عنوان مقاله :**

**ادغام اعلان های پیش بینی شده اقدامات شخصی برای برنامه ریزی منابع انسانی در سیستم های ERP**

ادغام اعلان های پیش بینی شده اقدامات شخصی برای برنامه ریزی منابع انسانی در سیستم های ERP

**چکیده**

*این فصل قصد دارد تا مزایای اعلان های قبلی اقدامات شخصی را برای برنامه ریزی منابع انسانی آشکار کند و مطالبات مرتبط با سیستم های ERP را مورد بحث قرار دهد. در صورت اجرای دولت الکترونیکی ، باید به فکر تنظیم مجدد ساختار منابع انسانی دولت بود تا بتواند با شرایط جدید نیز سازگار شود. این به معنای بهره گیری از روش HR مدرن برای کارآیی بیشتر در مدیریت منابع انسانی است. یکی از راه های ممکن در بهبود مدیریت منابع انسانی (HRM) استفاده از اعلان های قبلی اقدامات شخصی برای برنامه ریزی منابع انسانی است. برنامه ریزی منابع انسانی (برنامه ریزی منابع انسانی) جز of برنامه ریزی استراتژیک شرکت است. این کاملاً در فرآیند برنامه ریزی در کل شرکت ادغام شده است ، زیرا برنامه ریزی منابع انسانی نه تنها توسط سایر زمینه های برنامه ریزی تعیین می شود ، بلکه برعکس آنها را تعیین می کند. بنابراین هرچه برنامه ریزی دقیق و جامع تری برای برنامه ریزی منابع انسانی انجام شود ، می توان ارقام کلیدی مشتق شده دقیق تری را که در سایر زمینه های برنامه ریزی مورد استفاده قرار می گیرند ، تهیه کرد. دولت ها معمولاً با تعداد زیادی پرسنل سروکار دارند ، بنابراین منابع انسانی یکی از اصلی ترین وظایف در امور اداری است. اعلان های پیش بینی شده مربوط به اقدامات شخصی معمولاً در حال حاضر شناخته شده اند ، اما در آینده شروع می شوند. در مقابل برنامه ریزی یک اقدام پرسنلی ، عملکرد قبلی با بالاترین احتمال ممکن انجام خواهد شد. مثالی برای شفاف سازی تفاوت ممکن است بازنشستگی کارمند باشد. این به شدت به سن کارمند بستگی ندارد ، بلکه به تصمیم فردی فرد برای بازنشستگی بستگی دارد. به عنوان یک قاعده کلی ، قصد کارمندی برای بازنشستگی از قبل حدود نیم سال قبل از وقوع شناخته شده است. اگر از این اطلاعات در روند برنامه ریزی استفاده شود ، شرکت وقت کافی برای برآورد از دست دادن دانش یا صرفه جویی در هزینه های ناشی از اخراج کارمند خواهد داشت. در شرکت های بزرگ ، HRM به طور معمول توسط ERP پشتیبانی می شود-*

*سیستم های. عملکرد ارائه شده توسط نرم افزار به نیازهای شرکت بستگی دارد و ممکن است از نگهداری ساده اطلاعات پرسنل تا یک ماژول پیچیده به نام مدیریت سرمایه انسانی باشد که برای حسابداری حقوق و دستمزد ، مدیریت استعدادها ، خدمات شخصی کارمندان و موارد دیگر استفاده می شود. اگر نهاد تصمیم گیرنده پرسنل شرکت را از حیث تجارت مهم بداند ، بسیاری از داده های مربوط به کارمندان ، از داده های اصلی گرفته تا برنامه ریزی ارقام کلیدی ، جمع آوری و تحلیل می شود. این فصل بر اهمیت برنامه ریزی منابع انسانی کارآمد برای دولتها به منظور بهبود فرایندهای تجاری آنها تأکید خواهد کرد. این می تواند به عنوان یکی از اهداف دولت الکترونیکی دیده شود. به این نکته اشاره خواهد شد که چگونه می توان برنامه ریزی منابع انسانی را با استفاده از اعلان های قبلی اعمال شخصی*

# معرفی

*دولت الکترونیکی به منظور بهبود فرایندهای تجاری دولت با کمک فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) ابداع شده است. اهداف اصلی کاهش هزینه ، افزایش کیفیت فرآیند و کاهش زمان سربازی است. اما لازم نیست فقط پیشرفتها فقط بر روی فرآیندهای تجاری دولت باشد. اگر همه وظایف دولت نیز بهینه شود ، دولتها با کارایی بیشتری کار خواهند کرد. و یکی از وظایف اصلی در مدیریت ، مدیریت منابع انسانی است. اگر نگاهی بیندازیم به چند کارمند تمام وقت در سرزمین فدرال آلمان Nordrhein-Westfalen و کمون های آن ، بهینه سازی بهینه سازی در بخش منابع انسانی را می توان متصور شد. جمعیت ساکن Nordrhein-Westfalen در سال 2007 حدود 18 میلیون نفر بود (NRW ، 2007). در سال 2007 تعداد 188 مورد بوده است. 425 کارمند دارای قرارداد تمام وقت برای کارهای اداری (NRW ، 2008). برای مقایسه ، دایملر AG در آلمان که ماشینهای مرسدس بنز تولید می کند در سال 2007 دارای 272.382 کارمند در سراسر جهان بود (دایملر ، 2008). یک مدیریت کارآمد منابع انسانی برای شرکت ها و همچنین دولت ها ، که با توجه به ارائه یک خدمات دولتی با عملکرد بالا و با کیفیت بالا با هزینه بهینه ، اقدام می کنند حیاتی است. برنامه ریزی دقیق HR به طور قطع منجر به استفاده کارآمدتر از پرسنل می شود ، مهم نیست اگر دولت ها یا شرکت ها نگران باشند ، زیرا هر دو باید در HRM با چالش های یکسانی روبرو شوند.*

*بانیاز به یک برنامه ریزی دقیقتر برای شرکت ، برنامه ریزی برای منابع انسانی نیز باید بهینه شود. این پیشرفت را می توان با جمع آوری و تجزیه و تحلیل سیستماتیک اعلان های مربوط به اقدامات قبلی و استفاده از این داده ها برای افزایش برنامه ریزی منابع انسانی ، به دست آورد. سیستم های ERP برای جمع آوری اقداماتی که در آینده انجام می شود اعمال می شوند ، بنابراین داده ها کاملاً یکپارچه هستند و می توانند به راحتی در روند برنامه ریزی استفاده شوند. در ادامه اهمیت اعلان های مربوط به اقدامات شخصی قبل از تاریخ برجسته شده و نشان داده می شود که چگونه می توان از داده ها برای یک برنامه ریزی منابع انسانی مبتنی بر سیستم ERP استفاده کرد. این یافته ها منجر به استفاده بهتر از منابع انسانی در دولت ها و شرکت ها خواهد شد.*

*بنابراین ، دولت ها این فرصت را دارند تا با پیشرفت در مدیریت منابع انسانی ، گام های دیگری به سمت دولت الکترونیکی پیشرفته تر بردارند. دولت ها می توانند با انتخاب یک سیستم ERP پیشرفته ، از کارآیی برنامه ریزی منابع انسانی خود تأثیر بگیرند و از یک ماژول برنامه ریزی و کارایی کارآمد تر استفاده کنند. هنگام برخورد با آمادگی دولت الکترونیکی ، لازم است تأکید کنیم که دیدگاه مشتری (یا دیدگاه شهروند) تنها چشم انداز مورد بررسی نیست. این تحقیق نشان می دهد که بهینه سازی وظایف عمومی مدیریتی در فرآیندهای تجاری دولتی یکی از وظایفی است که دولت ها باید برای انجام آن آماده شوند تا بتوانند برای دولت الکترونیکی آماده شوند و یا استفاده از دولت الکترونیکی را با شدت بیشتری انجام دهند. و منابع انسانی یکی از این وظایف اداری است که هر دولتی بر عهده دارد*

*در مواجهه با. چه چیزی بیشتر ، اکنون و در آینده منابع انسانی به یک تقسیم حیاتی دولت ها مانند IT و امور مالی تبدیل خواهد شد. این تحقیق از این آگاهی استفاده می کند که اگر یک دولت یا شرکتی بخواهد مدیریت منابع انسانی خود را بهبود ببخشد ، HR باید مورد توجه قرار گیرد و بر بخش خاصی از برنامه ریزی منابع انسانی و کنترل منابع انسانی ، اعلان های قبلی شخصی اقدامات.*

# برنامه ریزی منابع انسانی

*مدیریت منابع انسانی تعریف شده استy Scholz (Scholz ، 2000) به عنوان "تجزیه و تحلیل سیستماتیک ، ارزیابی و سازماندهی کلیه جنبه های پرسنلی در یک شرکت". وظیفه اصلی HRM استخراج اهداف منابع انسانی از اهداف استراتژیک شرکت و همچنین اطمینان از دستیابی به این اهداف است (Drumm، 2006). HRMismorethan فقط جمع آوری اطلاعات پرسنل این داده ها نباید از سایر داده های تجاری مورد استفاده در شرکت جدا شود ، اگرچه داده های پرسنل اغلب از نظر حریم خصوصی به شدت حیاتی تلقی می شوند.*

*با نگاهی به شیوه شرکت در هنگام معامله با کارمندان می توان پیشنهاد کرد که چه نوع فلسفه منابع انسانی غالب است. گفتن آن به عقب ، به این معنی است که هدایت HRM توسط فلسفه HR تعیین می شود ، که بیان می کند اهمیت HR در شرکت (مولر-کریست ، 2005). HRM ممکن است دارای رهنمودهای مختلفی باشد. این امر به تصمیم بستگی دارد ، اینکه آیا کارمندان باید فقط اداره شوند ، یا آنها سرمایه گذار مشترکی هستند که انتظار ارائه خدمات گسترده ای را دارند (مولر-کریست ، 2005). نمونه مثال دو متفاوت از مفاهیم ارائه شده است. از یک طرف یک نانوایی با تعداد زیادی فروشگاه زنجیره ای. این نوع شرکت ها نیاز به مدیریت تعداد زیادی از کارکنان همگن و کم آموزش دیده دارند. از طرف دیگر یک شرکت حقوقی با متخصصان بسیار آموزش دیده ، که خواستار خدمات از دفتر پرسنل هستند. منابع انسانی باید همانند سایر بخشهای شرکت تابع اهداف استراتژیک باشند (شانز ، 2000). اهداف اصلی HRM می تواند با آنها هماهنگ شود*

*فلسفه منابع انسانی و برگرفته از اهداف اقتصادی و اجتماعی (اولفرت ، 2006). اگرچه ممکن است شرکت ها با یکدیگر متفاوت باشند ، اما آنها مجبورند همان مشکلات اولیه را در HRM حل کنند. Kossbiel آنها را به عنوان در دسترس بودن و تأثیرگذاری منابع انسانی مشخص می کند (Kossbiel ، 1994). تعریفی که به شدت تحت تأثیر افکار اقتصادی عملکردی است ، می گوید که هدف اصلی HRM ارائه پرسنل مورد نیاز در تمام بخشهای شرکت ، به تعداد دقیق ، با بهترین مهارتها ، در زمان مناسب و با توجه به سودآوری و اهداف بلند مدت است. هر دو شرکت و کارمند (فروند 2003). سرانجام همه اینها به این نتیجه می رسند که HRM عملکردی بین بخشی است ، که سایر بخشهای شرکت را تحت تأثیر قرار می دهد. به طور همزمان HRM تمایلات غیرمتمرکز را هدف قرار می دهد. بنابراین هماهنگی ،*

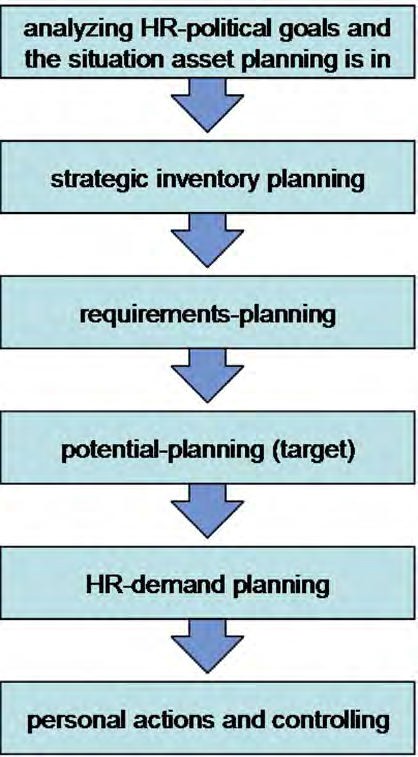
*بخش مهمی از منابع انسانی برنامه ریزی منابع انسانی است. این شامل همه فعالیتهایی است که برای برنامه ریزی کمیت و کیفیت و همچنین اقدامات شخصی مورد استفاده قرار می گیرد ، که با ساختار HR (Müller-Christ، 2005) سازگار است. کولب می گوید ، برنامه ریزی منابع انسانی "پیش بینی سیستماتیک اقدامات آینده در مورد پرسنل یک شرکت است" (کولب 1998). هدف اصلی آن اختصاص دادن استراتژیک شرکت با هدف HR و آماده سازی سیستم پرسنل به طور کلی برای نیازهای آینده با استفاده از اقدامات شخصی است ، به طوری که دستیابی به هدف به حداکثر برسد (Schanz، 2000). قانون محدودیت های مهمی را تعیین کرده است ، به طوری که همه گزینه های فعالیت مجاز نیستند (Olfert، 2006). سرانجام باید اثربخشی و در دسترس بودن منابع انسانی به حداکثر برسد (Kossbiel، 1999). برنامه ریزی منابع انسانی را می توان به برنامه ریزی منابع انسانی کمی و کیفی تقسیم کرد ، به دنبال آن برنامه ریزی اقدامات شخصی انجام می شود. کل فرآیند به عنوان قسمت برنامه ریزی مدیریت منابع انسانی (HRM) شناخته می شود. برنامه ریزی کمی منابع انسانی با تعداد کارمندان یا تعداد کارمندان (HDCNT) و معادل تمام وقت (FTE) در ارتباط با زمان و مکان سروکار دارد. منابع انسانی کیفی- برنامه ریزی در مورد استعداد شغلی کارکنان بستگی به زمان و مکان دارد. برنامه ریزی برای مشاغل شخصی به معنای توصیف فرآیند تبدیل عملکرد واقعی به عملکرد هدف در مورد بخش پرسنل است.*

*برنامه ریزی منابع انسانی فقط یک فعالیت نیست. این فقط جمع بسیاری از وظایف است. به عنوان مثال این وظایف عبارتند از برنامه ریزی برای تقاضا ، کسب ، کاربرد ، توسعه ، رهبری ، هزینه های منابع انسانی منابع انسانی (ریچارد ، 2001). وظایف مختلف بین یکدیگر بسیار گره خورده اند ، چه نتیجه گیری از نتیجه گیری جامع و جامع از بخش منابع انسانی می تواند تا حد ممکن هدایت شود (آلبرت ، 2002). برای انطباق اهداف و اقدامات با شرایط دنیای واقعی باید عوامل خارجی و داخلی را در مدل برنامه ریزی در نظر گرفت (Drumm، 2006). یک نقشه راه برای برنامه ریزی منابع انسانی (نگاه کنید به شکل 1) توسط مولر-کریست ارائه شده است (مولر-کریست ، 2005).*

*بابا توجه به رهنمودهای سیاسی منابع انسانی ، برنامه ریزی موجودی پرسنل تهیه شده است. تغييرات در برنامه ريزي توليد يا وقايع مكرر مانند اواخر سه ماهه دوم غالباً باعث تحقق فرآيند برنامه ريزي منابع انساني مي شود. علاوه بر اشاره به دلیل شروع دوباره برنامه ریزی ، شناسایی قوانین تعیین کننده اشیا to مورد نظر برای برنامه ریزی و تنظیم پارامترهای برنامه ریزی مانند افق برنامه ریزی ، عوامل ، تخصیص پایه و برنامه ریزی و ارزیابی روشها (Springer 2006) انجام می شود.*

*شرایط همه برنامه های برنامه ریزی- تعیین شده است ، نیازهای منابع انسانی فعلی و آینده را می توان در گروه های وظیفه ای همگن لیست و ترتیب داد (Springer 2006). در حالت ایده آل ، هر وظیفه در شرکت با اتصال مشخصات خدمات به موقعیتی در سلسله مراتب سازمانی می تواند با یک شغل نشان داده شود (Jetter ، 2003). به طور کلی مشخصات سرویس پویا است و باید به یک جدول زمانی متصل شود ، زیرا اغلب تغییر می کند. بنابراین جمع آوری مشخصات در بازه های زمانی ، که در آنها تغییری ندارند ، پیشنهاد کننده است (Edinger، 2008)*.

شکل 1. نقشه راه برای برنامه ریزی منابع انسانی



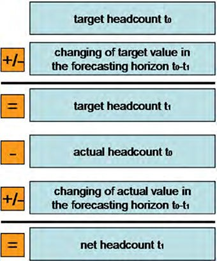
*از داده های تهیه شده می توان مقادیر کیفی و کمی را به دست آورد. تجزیه و تحلیل آماری توصیف شغل نشانه ای از تعداد کارمندان برای کار در چه نوع شغل در شرکت است. تعداد کارمندان معمولاً در سرشماری (HDCNT) یا معادل تمام وقت (FTE) شرح داده می شود ، کیفیت عملکرد در شغل با توجه به شرایط لازم ارائه می شود (Drumm، 2006). در ساختارهای منابع انسانی با توصیف همگن از عملکرد شغلی ، تعداد مکان های کار با استفاده از روش های آماری برآورد می شود. با توصیف شغل ، مقدار هدف برای تعداد اولیه برای یک یا چند امتیاز در زمان محاسبه می شود. برای محاسبه داده ها از منابع مختلف، داخلی و خارجی ، مانند برنامه های کاری ، شرح شغل ، تجزیه و تحلیل غیبت و قانون استخدام استفاده می شود (شولز ، 2000).*

*روش محاسبه مقدار هدف برای شمارش سر ، تعیین کننده نحوه محاسبه سرشماری واقعی است. این عدم اطمینان برای اطمینان از مقایسه ارزش واقعی ارزشها و توسعه و نظارت بر امور شخصیتی ، که در تعداد واقعی سهام سهیم هستند. سرشماری واقعی موجود در ساختار منابع انسانی فعلی و همچنین سرشماری هدف به روز می شود ، زیرا نه تنها توسط اقدامات شخصی برنامه ریزی شده ، بلکه توسط چندین عامل نیز تحت تأثیر قرار می گیرد (Olfert، 2006). عوامل جزئیات تغییرات دموگرافیک ، آموزش شغلی ، تغییر در برنامه کار ، غیبت و بازنشستگی است (شانز ، 2000). به طور کلی این عوامل قبل از وقوع شناخته شده اند ، بنابراین به روزرسانی تعداد واقعی حساب از قبل امکان پذیر است.*

*هنگامی که مقادیر واقعی و هدفمند برای منابع انسانی محاسبه می شود ، میزان موفقیت کارمندان برای دستیابی به اهداف شرکت نشان می دهد. برنامه ریزی تقاضا تعیین می کند که ساختار واقعی نیروی انسانی برای تحقق نیازهای شرکت باید تغییر کند ، به عبارت دیگر: چه تعداد کارمند با چه نوع صلاحیت در چه زمان و کجا لازم هستند تا برنامه های تولید و عملکرد را برآورده کنند (شانز ، 2000). برنامه ریزی تقاضا را واحد اصلی HRM نیز می نامند (مولر- مسیح ، 2005). این بنیاد کل برنامه ریزی منابع انسانی است و سایر بخش های منابع انسانی را تعیین می کند (اسپرینگر ، 2006). برنامه ریزی تقاضا ، اتصال برنامه ریزی تولید و فروش با برنامه ریزی منابع انسانی است. این تعیین می کند ، اگر تعداد کارمندان باید در هر بخش از شرکت افزایش ، کاهش یا تغییر یابد ، به طوری که از ظرفیت پرسنل با حداکثر سود در کوتاه مدت ، میان مدت و بلند مدت استفاده شود. برنامه ریزی تقاضا به معنای نه تنها برآورد سرشماری مورد استفاده مولد ، بلکه همچنین میزان کارکنانی است که به عنوان بافر برای جبران غیبت کار می کنند (شکل 2 را ببینید). علاوه بر این ، تقاضا برای جایگزینی مشاغل موجود و پر کردن مشاغل جدید (یا اخراج کارمندان) نیز باید برنامه ریزی شود (Drumm، 2006).*

*به منظور اطمینان از سرشماری مورد نیاز برای ایجاد ارزش در شرکت ، اقدامات لازم برای مطابقت با مقادیر واقعی و مقصد انجام شده است. نه تعداد واقعی و نه هدف ثابت نیستند ، هر دو با استفاده از اقدامات شخصی قابل تغییر هستند (Drumm، 2006). به عنوان مثال ، می توان با اجرای تکنیک های کارآمدتر تولید ، میزان سرانه هدف را کاهش داد. اینکه چه اقدام شخصی برای تغییر تعداد اصلی اعمال می شود ، به اهداف و ویژگی های عمل بستگی دارد. ویژگی ها نوع و هدف عمل ، هزینه ها و مدت زمانی است که بر تعداد اصلی تأثیر می گذارد. اثرات ثانویه مانند تأثیر بر انگیزه کارکنان نیز باید ارزیابی شوند ، حتی اگر هدف آنها نباشد. در نظر نگرفتن اثرات ثانویه حتی می تواند منجر به کاهش ارزش دارایی های نامشهود شود*

*شکل2. محاسبه تقاضای خالص (تصویب شده از مولر-مسیح 2005*



*(Jochmann ، 2007). از این رو یک شبیه سازی از تأثیرات یک عمل شخصی حیاتی است.*

*نتایج حاصل از برنامه ریزی تقاضا به کارمندان واگذار می شود (اسپرینگر 2006). کلیه اقدامات شخصی مورد توافق باید با کمک شخصیتهای کلیدی کنترل شود تا بتوان واکنش سریع به بی نظمی ها را ممکن ساخت. تغییرات غیرمنتظره به احتمال زیاد به این دلیل است که تمام داده های برنامه ریزی در تاریخ قرار دارند و بیشتر آنها فقط تخمین زده شده است بنابراین شخصیت های کلیدی موضوعی گویا ، باید از پیش تعیین شده باشند. آنها HRMthroughmakingac جامع بررسی HR توسعه در کل شرکت ممکن است (Hentze ، 1993).*

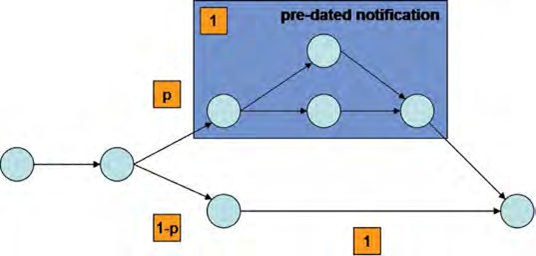
# قبل از تاریخ اطلاعیه های اقدامات شخصی

*از نظر واقعی وقایع آینده را فقط می توان پیش بینی کرد. اگر سطح انتزاع به اندازه کافی پایین باشد ، تمام اظهارات در مورد شبهای آینده نامشخص هستند. دقیق تر یک رویداد آینده پیش بینی می شود. رسیدن به اهداف دشوارتر است. عدم اطمینان برای رویدادهای آینده را می توان از طریق هر دو مورد تشخیص داد: عدم اطمینان در صورت وقوع در یک رویداد غیرمستقیم در حین عدم اطمینان. از نظر تعداد کم پیش بینی های احتمالی در مورد رویدادهای آینده و تأثیرات آنها بر اعلان های مربوط به منابع انسانی قبل از تاریخ در مورد شخصیت در هر صورت با بالاترین احتمال و بسیار توصیف دقیق جلوه هایی که هنگام اجرای عمل رخ خواهد داد. وقتی درمورد اعلانهای قبل از تاریخ با احتمال وقوع 1 (وحدت) صحبت می کنیم ، یک زنجیره علت و معلولی مشخص وجود دارد. اعلان های قبل از تاریخ هیچگونه ارزش برنامه ای نیستند ، اما آنها بر آنها تأثیر می گذارند و بنابراین برای روند برنامه ریزی منابع انسانی بسیار ارزشمند هستند.*

*اعلان قبل از تاریخ یک رویداد آینده با حداکثر احتمال وقوع است که با داده های ورودی شروع می شود و عملکرد آن تأثیر تعیین کننده ای بر محیط دارد. اقدامات را می توان همزمان یا پی در پی اجرا کرد ، اما همه آنها احتمال وقوع 1 (وحدت) را دارند. زنجیره علت و معلولی و احتمال را می توان به عنوان یک فرایند قطعی مدل سازی کرد ، که می تواند در هر فرایند تصمیم گیری دیگری پیاده سازی شود. شکل 3 اجرای اقدام شخصی قبل از تاریخ را در یک درخت تصمیم نشان می دهد. بعلاوه ، asmanyeventscantakeplaceinside زنجیره فرآیند یک اعلان از قبل تاریخ ، این یک آزمایش برنولی نیست.*

*از آنجا که اعلان های قبل از تاریخ هیچ ارزش برنامه ریزی ای ندارند ، در ایجاد سناریوها نیز باید به طور متفاوتی رفتار شود. اقلام تعهدی ناشی از برنامه ریزی در جریان تبدیل: نسخه های aplancanhavemany؛ اعلان های قبل از تاریخ فقط یک نسخه معتبر دارند. این عمل همیشه تحت همان شرایط شروع می شود و هر بار تأثیرات یکسانی را ایجاد می کند. بنابراین ، اقدامات پیش از موعد ، وقایع دائمی در یک روند برنامه ریزی هستند. پارامترهای ورودی ورودی و داده های خروجی باعث می شوند.*

شکل 3. اقدام شخصی از قبل تاریخ اجرا شده در یک درخت تصمیم



*اقدامات پسران انعطاف پذیر است ، به طوری که یک پیاده سازی در فرآیندهای مختلف یا حتی در سناریوی پویا به راحتی انجام می شود. جریان کار تعیین کننده اجرایی ، تضمین مقایسه ای برای برنامه ریزی های مختلف را با همان اخطار قبلی یک اقدام شخصی دارد.*

*اطلاع رسانی قبل از تاریخ درباره اقدامات شخصی با توصیف عملکردی وقایع شروع و اثرات زیر بر روی اطلاعات شخصی متمایز می شود. به این معنی می توان کاتالوگ اقدامات شخصی ایجاد کرد تا اعلان های مربوط به اقدامات شخصی را به درستی تعریف کند. ذکر کامل اطلاعات ورودی حیاتی است ، بنابراین همه مقادیر نامشخص پارامترها از همان ابتدا حذف می شوند. ایجاد یک کاتالوگ به این معناست که اقدامات شخصی که در داخل این فهرست ذکر نشده اند ، نباید به یک اطلاع قبلی از اقدامات شخصی تبدیل شوند و باید جداگانه مورد توجه قرار گیرند.*

*تصمیم یک کارمند برای تغییر شغل تمام وقت خود به شغل پاره وقت به عنوان نمونه ای برای اطلاع قبلی از یک فعالیت شخصی محسوب می شود. یک اطلاع رسانی صحیح قبل از تاریخ ، کارمند ، تاریخ شروع اقدام و FTE جدید را مشخص می کند. یک اعلان قبل از تاریخ کاذب درباره یک اقدام شخصی ، وارد کردن یک FTE احتمالی است و نه مقدار ثابت ثابت (نگاه کنید به جدول 1). این ممکن است اتفاق بیفتد اگر کسی بخواهد تأکید کند که کارمندان از چه زمانی می خواهند در آینده انجام دهند ، نمی دانند.*

*اعلانهای قبل از اعمال شخصی از اقدامات شخصی ناشی می شوند ، زیرا در واقع آنها پیش بینی تغییرات ایجاد شده در ساختار منابع انسانی هستند و جریان کاری یکسانی دارند. بنابراین اطلاعیه های از قبل تاریخ را می توان بدون هیچ گونه اعمال جدی به یک اقدام شخصی تبدیل کرد.*

*تغییر در روند یا داده های موجود. ویژگی اصلی این واقعیت است که اطلاعیه های قبل از تاریخ هنوز تأیید نشده اند و تا زمانی که تصمیم گیرنده تصمیم نگیرد که به یک اقدام شخصی منظم تبدیل شود ، به یک رویداد تولیدی تبدیل نمی شوند. این تفاوت اصلی است: یک عمل شخصی به یک باره به واقعیت تبدیل می شود ، یک عمل پیش از تاریخ وضعیت خود را از قبل به تاریخ به تولید تبدیل می کند یا کپی می شود و تولید می شود. از نظر سیستم های EPR این بدان معنی است که تفاوت تاریخ بین تاریخ ورود و تاریخ شروع نشان می دهد ، آیا اقدام شخصی از قبل تاریخ داشته است یا خیر. هیچکدام یا اختلاف کمی نشانگر عدم اطلاع قبلی از اقدامات شخصی است. اما اقدامات شخصی منظم بعداً به راحتی قابل تجزیه و تحلیل نیست ، زیرا فرد باید تاریخ شروع و تاریخ ورود را بررسی کند تا یک اعلان قبل از تاریخ را شناسایی کند ، آنچه در سیستمهای ERP مدرن بسیار پیچیده خواهد شد ، زیرا تاریخ ورود یک زمینه داده معمول برای تجزیه و تحلیل عملکردی (به عنوان مثال منابع انسانی) نیست. و اگر تاریخ ورود بالاتر از تاریخ شروع باشد ، درباره شخصیت هایی که به صورت عقب مانده شروع شده اند ، به دلیل اینکه فرد فراموش کرده است که آنها را در زمان مناسب اجرا کند. این اقدامات همچنین ممکن است از قبل در نظر گرفته نشوند. علاوه بر این ، همه فعالیتهای شخصی در کاتالوگ مربوط به اعلانهای قبلی وجود ندارد. سرانجام ، استفاده از فقط تاریخ ورود و تاریخ شروع برای شناسایی اعلان های قبل از تاریخ مناسب نیست. به عنوان مثال فرد فراموش کرده است که آنها را در زمان مناسب اعدام کند. این اقدامات همچنین ممکن است از قبل در نظر گرفته نشوند. علاوه بر این ، همه فعالیتهای شخصی در کاتالوگ مربوط به اعلانهای قبلی وجود ندارد. سرانجام ، استفاده از فقط تاریخ ورود و تاریخ شروع برای شناسایی اعلان های قبل از تاریخ مناسب نیست. به عنوان مثال فرد فراموش کرده است که آنها را در زمان مناسب اعدام کند. این اقدامات همچنین ممکن است از قبل در نظر گرفته نشوند. علاوه بر این ، همه فعالیتهای شخصی در کاتالوگ مربوط به اعلانهای قبلی وجود ندارد. سرانجام ، استفاده از فقط تاریخ ورود و تاریخ شروع برای شناسایی اعلان های قبل از تاریخ مناسب نیست.*

*مانند اقدامات شخصی ، اعلانهای قبل از تاریخ توسط بخش منابع انسانی از قبل تأیید می شوند. روند تصمیم گیری با بخش منابع انسانی ، مدیران و کارمندان تحت تأثیر به عنوان بازیگران اصلی معمولاً قبلاً با موفقیت پایان یافته است. اگرچه این فرآیند زمان بیشتری را طی می کند.*

*جدول 1. اقدام شخصی صحیح و نادرست قبل از تاریخ*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **کارمند** | **اقدام شخصی** | **شروع** | **FTE جدید** |
| اقدام شخصی قبل از تاریخ درست است | 10000001 | کاهش زمان کار | 01.01.2008 | = 0،5 |
| اقدام شخصی قبل از تاریخ نادرست | 10000001 | کاهش زمان کار | 01.01.2008 | = (0،5 \* 0،8) + (0،62 \* (1-0،8)) |

*جدول 2. اقدامات شخصی قبل از تاریخ*

|  |  |
| --- | --- |
| **اقدام شخصی** | **شرح** |
| استخدام | یک شخص کارمند می شود. معمولاً ماه ها قبل از اقدام تصمیم گرفته شده است. |
| اخراج | یک کارمند در برهه ای از زمان در آینده شرکت را ترک می کند. بیشتر اوقات این مسئله چند ماه قبل از اخراج کارمند مشخص می شود. |
| بازنشستگی | در آینده کارمندی در مقطعی از شرکت شرکت را ترک می کند و از آن تاریخ به بعد حقوق بازنشستگی دریافت می کند. معمولاً بازنشستگی حدود یک سال قبل شناخته می شود. |
| دوره آموزشی | یک کارمند در یک آموزش حرفه ای شرکت خواهد کرد. اگرچه این یک اقدام شخصی اجباری نیست ، اما ممکن است ارزش آن را داشته باشد که همراه با اقدامات شخصی تجزیه و تحلیل شود. |
| سازمانی تغییر دادن | یک کارمند در آینده منتقل می شود. این اقدام باید با دقت تهیه شود ، بنابراین چند ماه قبل شناخته شده است. |
| تحویل گرفتن کارآموزان | یک کارآموز در دوره کارآموزی خود عملکرد خوبی داشته است و مسئولیت آن را به عهده خواهد گرفت. غالباً می توان قبل از نوشتن امتحان نهایی کارآموز ، این تصمیم را گرفت. |
| بازنشستگی جزئی | یک کارمند مایل است در یک برنامه بازنشستگی جزئی شرکت کند. تاریخ شروع سالها قبل از آن مشخص است ، زیرا قرارداد برای این منظور باید کاملاً تغییر کند. مرحله کار و مرحله بازنشستگی به طور معمول پنج سال و بیشتر به طول می انجامد. |
| مرخصی زایمان | کارمند برای مدت زمانی غیرفعال خواهد شد یا اینکه دوباره فعال خواهد شد. دوره زمانی قبل از حدود نیم سال مشخص است. |
| تغییر حقوق | حقوق یک کارمند باید تغییر کند ، زیرا او در یک تیم پروژه شرکت خواهد کرد ، چه پول بیشتری کسب خواهد کرد. |

همه بازیگران متضرر درگیر هستند ، این روش اطمینان می دهد که اخطار قبل از تاریخ با حداکثر احتمال انجام می شود و نیازی به برگشت ندارد. مجموعه ای مثال زدنی از اقدامات شخصی نشان می دهد (به جدول 2 مراجعه کنید) چه نوع اعمالی را می توان به عنوان اعلان های قبل از مجموعه تنظیم کرد.

چه مقدار ارزش افزوده با اجرای موفقیت آمیز اعلامیه های قبلی بستگی به این دارد که به طور متوسط ​​بسیاری از اقدامات شخصی در شرکت شروع می شود. اگر فقط چند کارمند وجود داشته باشد ، تعداد اقدامات شخصی کم خواهد بود و نیازی به جمع آوری روشنی این داده ها نیست. اهداف ارائه شده توسط مدیریت ارشد یک شرکت کوچک بسیار دقیق است و داده هایی که مدیریت استفاده می کند کاملاً عملیاتی است. اکثر اقدامات شخصی مستقیماً توسط مدیر عامل تعیین می شود و در برنامه ها گنجانده می شود ، به موجب آن تجزیه و تحلیل اعلان های قبلی اعمال شخصی مورد توجه نیست. اما اگر شرکتی آنقدر کارمند داشته باشد که از تکنیک های مدیریت غیرمتمرکز استفاده کند ، فاصله سازمانی بین تصمیم گیرندگان و کارکنان اصلی به اندازه کافی بزرگ است تا اعلان های قبل از تاریخ را به اطلاعات مفید تبدیل کند.

مزیت برنامه ریزی منابع انسانی فرصت بهبود مقادیر به روز شده واقعی و تجزیه و تحلیل اعلان های قبلی شخصیت ها برای پیش بینی اقدامات شخصی قبل از تاریخ در آینده است. اطلاعات واضح درباره تغییرات در میزان سرشماری و داده های اصلی کارمندان بسیار برنامه ریزی شده است ، زیرا دقیقاً به اندازه داده های اصلی شخصی موجود دقیق هستند. بنابراین می توان آنها را به همان روش و همان سطح جزئیات با داده های موجود جمع آوری شده در گذشته تجزیه و تحلیل کرد و بدون هیچ محدودیتی برای برنامه ریزی منابع انسانی استفاده کرد. عامل یکپارچه سازی مهمترین است: با استفاده از اعلانهای مربوط به اقدامات شخصی قبلی می توان دقیقاً پیش بینی کرد که داده های اصلی یک کارمند تحت تأثیر قرار می گیرد. از این اطلاعات می توان به عنوان مثال برای پیش بینی از دست دادن دانش دانش از طریق اخراج کارمند قبل از ترک واقعی شرکت استفاده کرد. بدین ترتیب بخش منابع انسانی قادر به شروع اقدامات مقابله ای است ، بنابراین از دست دادن دانش در واحد سازمانی جبران می شود. در یک سناریوی پیچیده تر ، تمام تأثیرات اخراج را می توان مانند تغییرات هزینه ، دامنه کنترل مختلف ، سازمان اثرات ملی ، مشخصات صلاحیت ، تغییر در غیبت یا حتی کمک به سود. اگر اعلان های قبل از تاریخ در طی یک دوره طولانی تر مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرند ، می توان روند را از طریق داده های جمع آوری شده آموزش داد ، که می تواند حتی برای مقادیر هدف دقیق تر و ارزیابی اینکه چند اعلان قبل از تاریخ واقعاً اقدام شخصی شده است ، مورد استفاده قرار گیرد.

با استفاده از اعلان های قبل از عمل شخصی ، تجزیه و تحلیل برای عمل نیز ممکن است. به عنوان مثال می توان با استفاده از داده های به دست آمده از اعلان های قبل از برنامه ریزی ، برنامه ریزی شغلی را کنترل کرد. تغییرات مربوط به ثبت احوال ، تغییرات سازمانی ، تغییر در آموزش حرفه ای پیمانکار. در صورت بررسی این اعلامیه های قبلی ، از یک کارمند خواسته می شود تا به همایش هایی که برای حرفه وی مفید است ، بپیوندد. برعکس می توان بررسی کرد که آیا کارمندی هنوز مهارت خود را توسعه می دهد و با تجزیه و تحلیل اعلان های قبلی خود درباره اقدامات شخصی ، کار خود را پیش می برد. این فرصت را برای بخش HR فراهم می کند تا قبل از اینکه زمان زیادی سپری شود اقدام کند و برای هر عملی دیر خواهد بود.

# ادغام اعلان های قبل از تاریخ فعالیت های شخصی در سیستم های ERP

شرکتهای امروزبرای پشتیبانی از سایر تقسیمات مالی ، مدیریت مواد یا منابع انسانی از سیستم های ERP استفاده کنید. هرچه نرم افزار پیچیده تر باشد ، توابع بیشتری نیز ارائه می دهد. در اکثر اجزای HR سیستم ERPcasesan سیستم جمع آوری اطلاعات ، حسابداری حقوق و دستمزد و محاسبه اقدامات شخصی ارائه می شود. نرم افزار Superior حتی برنامه ریزی برای منابع انسانی و خدمات شخصی کارمندان را نیز ارائه می دهد (هامان ، 2003).

ماژول AHR سطح پیچیده بودن آن بستگی داردخواسته های شرکت na هر چقدر خواسته ها چالش برانگیز باشد ، پیچیدگی نرم افزار نیز بیشتر است. سیستم های ERP مانند ماژول SAPECC 6.0 HCM عملکردی را برای وارد کردن اقدامات شخصی و اجرای آنها ارائه می دهد ، که در نهایت جای خود را به ساخت می دهد

سیستم داده اصلی کارمندان را تغییر می دهد (Edinger، 2008).

تغییر در داده ها عمدتا از اقدامات به اصطلاح شخصی ناشی می شود که در روال برنامه نویسی اجرا می شوند. این روال ها از داده های ورودی استفاده می کنند ، داده ها را با توجه به عملکرد شخصی انتخاب شده محاسبه می کنند و داده های خروجی تولید می کنند. بنابراین این یک برنامه پیچیده است که باعث تغییر داده ها در پایگاه داده می شود. اگرچه اکثر اقدامات شخصی مورد نیاز مدیران HR از نظر روال ها و عملکردهای آماده برای استفاده در نرم افزار از قبل موجود است ، اما به ندرت برای ثبت اعلامیه های شخصی از قبل استفاده می شود. بیشتر اوقات ، تنها داده هایی نیستند که یک اقدام شخصی با اعتبار معتبر از تاریخ شخصی را درگیر می کنند. علاوه بر این ، خدمات شخصی کارمندان (ESS) باید با شدت بیشتری استفاده شود تا وظایف مدیریتی را تا آنجا که مربوط به اعلان های قبل از تاریخ است کاهش دهد.

ضبط اطلاعیه های قبل ازاقدامات شخصی برای استفاده جامع از داده ها برای برنامه ریزی منابع انسانی باید با مجموعه اقدامات شخصی یکسان باشد. تنها تفاوت در آگهی های مربوط به آگهی های مربوط به اقدامات شخصی قبل از تاریخ. اما داده هایی که به اعلان های قبل از تاریخ تعلق دارند نباید هیچ تأثیری در فرآیندهای تولیدی داشته باشند ، به عنوان مثال حسابداری حقوق و دستمزد. اگرچه اعلان های از پیش اعلام شده رویدادهایی هستند که تقریباً به طور حتم اتفاق خواهند افتاد ، داده ها باید جداگانه ذخیره شوند و تا زمانی که فرآیند توسط مدیریت تأیید نشود ، اقدامات نباید روی داده های تولیدی اعمال شود.

اعلامیه های قبل از تاریخ canbecollectedmanu- متحد یا به طور خودکار توسط سیستم تولید می شود. مزیت ورودی دستی داده ها ، دقت و نظارت کامل بر روند و داده ها است. معایب نه تنها تلاش های موضوعی ، همزبانی کامل و تعیین تاریخ ها هستند. اگر روند به اندازه کافی قابل اعتماد نباشد ، ممکن است وقایع به درستی ضبط نشوند و بنابراین اقدامات شخصی نادرست خواهد بود. از طرف دیگر ، جمع آوری خودکار داده ها و اعلان های قبل از تاریخ فقط مناسب است

اگر وقایع تقریباً به داده های یکسان احتیاج داشته باشند و هر بار فرآیند یکسانی داشته باشند. بنابراین انعطاف پذیری کم است یا اگر باید تضمین شود ، فرآیند بسیار پیچیده تری ایجاد می کند. اما در برخی موارد مانند به دست گرفتن کارآموزان یا بازنشستگی یک کارمند تولید خودکار اعلان های قبل از تاریخ ممکن است آسان باشد.

اطلاعیه های مربوط به شخص قبل از تاریخبدون هیچ مانعی به کارهای شخصی واقعی تبدیل شوید ، تا تلاش دستی تا حد ممکن کم شود. در حالت ایده آل ، یک یادآوری وجود دارد ، که اطلاعات مربوط به اخطارهای قبلی را به کارمندی در بخش منابع انسانی ارائه می دهد که به زودی عملی خواهد شد. اقدامات شخصی می تواند برای اقدامات شخصی مانند جایگزینی موقعیت شغلی آغاز شود. یک ادغام گردش کار می تواند کاملاً در اینجا باشد. هنگام استفاده از اعلان قبلی ، سوابق داده باید کپی شده و تغییر نکند. این فرآیند برای اطمینان از اعلان های قبلی می تواند از اقدامات منظم شخصی متفاوت باشد و بعداً تجزیه و تحلیل شود.

در صورت عدم اطلاع قبلی ، غیر فعال شده است، داده ها نباید از سیستم حذف شوند. از این سوابق می توان برای ارزیابی تعداد اعلان های قبلی استفاده های شخصی غیرمولد در گذشته استفاده کرد. این نظارت اطلاعاتی راجع به قابل اعتماد بودن اعلان های قبل از تاریخ ارائه می دهد.

امروز در مقیاس بزرگشرکتها از یک انبار داده برای گزارش دهی در کل شرکت استفاده می کنند. جدیدترین روند ادغام توابع برنامه ریزی در انبار داده است. حتی برنامه های موجود برنامه ریزی نیز از سیستم ERP به انبار داده منتقل می شود تا سناریوهایی ایجاد شود و در مقیاس بالاتر برنامه ریزی شود. در این حالت ، برنامه نویسی مجدداً با سرویس دهی مجدد انجام می شود. برنامه های معمول نیاز به برنامه ریزی برای عملکردهایی دارند که توسط یک سرویس ارائه می شوند ، این سیستم بر روی سیستم ERP اجرا می شود و مقادیر مربوط به انبار داده را محاسبه می کند ، که به عنوان مثال آن را فراخوانی می کند. اگرچه لازم است تمام عملکردها برای انتقال به انبار داده مورد بررسی قرار گیرد.

# روند آینده، رویداد آینده، روندی که در آینده پیش خواهد رفت

امروزاقدامات شخصی معمولاً توسط بخش منابع انسانی جمع آوری و نگهداری می شود. این سرویسی است که بخش منابع انسانی به کارمندان شرکت ارائه می دهد. این مطمئنا به زودی تغییر خواهد کرد. با خدمات شخصی کارمندان و برنامه ریزی منابع انسانی واگذار شده ، رویکرد جدیدی آغاز شده است که منجر به کاهش شخصیت و حفظ اطلاعات شخصی و کارشناسی ارشد می شود. این وظایف اداری توسط خود کارمندان یا مدیریت سطح متوسط ​​انجام خواهد شد. مانند خدمات شخصی کارمندان ، که باعث HRM کارآمدتر و بهینه سازی شده در هزینه ها می شود ، کارهای شخصی وظیفه بعدی تأمین نیرو خواهد بود. در آینده بخش منابع انسانی فقط اجازه اعمال شخصی را می دهد. کارمندان خودشان با نگهداری کار می کنند.

بسیاری از نظرسنجی ها تأثیر مثبت ESS بر HRM را مثبت توصیف می کنند. هزینه های فرایندهای استاندارد HR - تا 50٪ کاهش می یابد ، پرسنل مورد نیاز برای کارهای مدیریتی تا 40٪ کاهش می یابد (CEDAR ، 2002) و زمان هدایت تا 50٪ کاهش می یابد (Hunter Group، 2000). با این مقادیر KPI ، فقط زمان واگذاری اعمال شخصی است.

HR-ماژول یک جز essential اساسی یک ERP- و همچنین یک سیستم حاکمیت است. این نه تنها یک سیستم عملیاتی است ، بلکه یک منبع داده برای گزارش دهی سیستم های مشابه خانه ها نیز می باشد. روندهای آینده در تجزیه و تحلیل دولت الکترونیکی ، ضرورت گزارش مبتنی بر انبار داده برای تجزیه و تحلیل آماری و داده کاوی را نشان می دهد (ناندان و گوپی چاند ، 2007 ؛ شارما ، 2008). در این نوع گزارش از داده های منابع انسانی نیز استفاده خواهد شد. با شفافیت بیشتر گزارش دهی ، به ویژه در دولت الکترونیکی ، کیفیت داده از اهمیت بیشتری برخوردار است. بدیهی است که هرچه کیفیت داده ها بالاتر باشد ، گزارش ها و تجزیه و تحلیل های دقیق تری نیز انجام می شود. در صورت حاکمیت الکترونیکی ، بسیاری از گزارش های مربوط به دولت عمومی هستند ، بنابراین به ویژه در این مورد گزارش ها باید معتبر ، شفاف و به روز باشند. و منافع عمومی نیز بر میزان کارایی کار تمرکز دارد.

# نتیجه

برای چالش های فرآیندهای امروز دولت نمی توان پاسخی واحد داشت. دولت الکترونیکی فقط یکی از معیارهای بسیاری است. علاوه بر این ، اجرای نیروهای دولت الکترونیکی برای انطباق سایر ساختارهای دولت با استراتژی جدید ، به عنوان مثال ICT و HR. تا آنجا که به منابع انسانی مربوط می شود ، لازم است ساختار منابع انسانی در ادارات دولتی تجزیه و تحلیل شود و تغییراتی که به دلیل دولت الکترونیکی رخ خواهد داد ، پیش بینی شود.

اجرای دولت دولتی به نیازهای مختلف: از یک طرف بسیاری از مشاغل قابل توزیع خواهند بود ، زیرا کار با تلاش کمتری با کارآیی بیشتری انجام می شود. از طرف دیگر ، کارکنان با یک زمینه فعالیت گسترده تر روبرو خواهند شد ، یعنی کار با یک پورتال سازمانی و گردش کار.

سیستم منابع انسانی دولت باید تمام الزامات ناشی از ساختار ناگهانی پویا در فرآیندهای تجاری و شرح شغل را داشته باشد. اگر سیستم جدید HR در تقسیم منابع انسانی دولت معرفی شود ، این یکی از معدود فروشندگان پیشرو خواهد بود. این فرض از این واقعیت ناشی می شود که تعداد کارمندان دولت برای بیش از 100000 کارمند (نگاه کنید به 188.425 کارمند دارای قرارداد تمام وقت برای کارهای اداری در سرزمین فدرال آلمان Nordrhein-Westfalen (NRW ، 2008). این تعداد افراد به یک سیستم HR قدرتمند نیاز دارند.

هنگام ارزیابی سیستمهای مختلف موجود در بازار ، باید توانایی مقابله با اخطار قبلی اقدامات شخصی را نیز در نظر گرفت. اهمیت اعلان های مربوط به اقدامات شخصی قبل از تاریخ برای برنامه ریزی منابع انسانی آنقدر زیاد است که به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. در فرآیند برنامه ریزی آنها مقادیر هدف را بهبود می بخشند زیرا داده های اضافه شده به فرآیند جامع و دقیق هستند. بدین ترتیب فرآیندهای عملیاتی به خوبی پشتیبانی می شوند و می توان گرایش ها را زود تشخیص داد.

اعلان های قبل از تاریخ معمولاً مدتی قبل از انجام آنها شناخته می شوند ، اما آنها این اطلاعات را دارند

به ندرت برای روند برنامه ریزی استفاده می شود. سیستم های ERP استاندارد عملکردی را برای کار با اعلان های قبلی اعمال شخصی فراهم نمی کنند. فرآیند برنامه ریزی ، که توسط سیستم های ERP پشتیبانی می شود ، بنابراین با داده های اخطارهای قبلی از قبل داده نمی شود. هرچند ممکن است بسیار مفید باشد ، زیرا بدون تلاش زیاد می توان آن را به طور کامل در مدل داده ادغام کرد ، زیرا اعلان های مربوط به اقدامات شخصی قبل از تاریخ کاملاً مشابه اقدامات شخصی موجود است. برعکس ، اطلاعات مربوط به اعلان های قبل از تاریخ در گزارش ها و فرایندهای برنامه ریزی استفاده می شود. اما منبع داده ها سیستم ERP یکپارچه نیست ، بلکه مجموعه ای از برگه های اکسل است. این فرایند نیز یکپارچه نیست و بسیار مستعد خطا است. تلاش برای تلفیق داده ها در این مورد بسیار زیاد است ، حتی اگر برنامه ریزی فقط یک بار در سال انجام شود.

بدین ترتیب ، مزایای اعلانهای یکپارچه قبل از تاریخ اغلب بیش از آنچه مدیر IT فرض می کند ، است. حتی اگر مقادیر برنامه ریزی برای تعداد کارمندان 30 FTE دقیق تر باشد ، با درآمد متوسط ​​50.000 € (شامل سهم کارفرما برای بیمه اجتماعی) هزینه های پس انداز شده 1.500.000 € زیاد است. اگر نگاهی به عناوین شغلی گران قیمت در سطوح اجرایی بیاندازیم ، صرفه جویی در هزینه بسیار بالاتر خواهد بود ، پروژه ها بهتر اجرا می شوند و به دلیل نشت اطلاعات مربوط به اقدامات شخصی ، به تأخیر نمی افتند.

ERP-systemsasthecentralsoftwareproductiچشم انداز سیستم های اطلاعاتی شرکت ها باید گزینه استفاده از اعلان های مربوط به اقدامات قبلی را ارائه دهد. سود برای مشتری بسیار بیشتر از هزینه های اجرای عملکرد است. دولتهایی که می خواهند برای دولت الکترونیکی آماده شوند باید از نزدیک به سیستم ERP بپردازند و آنها بخواهند معرفی کنند و دریابند که آیا این سیستم از اطلاعیه های قبل از اقدامات شخصی هنگام ایجاد یا بهبود سیستم مدیریت منابع انسانی پشتیبانی می کند. علاوه بر این ، ساختارهای سازمانی باید برای کنترل و کنترل منابع انسانی و برنامه ریزی منابع انسانی آماده شوند ، زیرا یک سیستم ERP یک راه حل نهایی نیست ، بلکه تنها یک ابزار مناسب برای مدیریت منابع انسانی کافی است. تا زمانی که فرآیندهای تجاری دوباره طراحی و به روز نشوند ، دولت ها کاملاً آماده دولت الکترونیک خواهند بود.