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*