

کاربرد فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت انسانی و عملکرد سازمانی

نویسنده:

شیوا نخبه



نخبة، شيوا، ۱۳۶۶ -	سرشناسه
کاربرد فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت انسانی و عملکرد سازمانی/نویسنده شيوا نخبة.	عنوان و نام پندآور
کرج: اذرگان، ۱۳۹۸.	مشخصات نشر
۸۱ ص:، جنول، نمودار.	مشخصات ظاهري
978-622-704043-2	شابک
افيا	وضعيت فهرست نویسی
کتابخانه	پادانئت
نیروی انسانی -- مدیریت	موضوع
Manpower planning	موضوع
کارکنان -- مدیریت -- تکنولوژی اطلاعات	موضوع
Personnel management -- Information technology	موضوع
کارکنان -- مدیریت -- نوآوری	موضوع
Personnel management -- Technological innovations	موضوع
سازمان‌های دولتی -- تکنولوژی اطلاعات -- مدیریت	موضوع
Administrative agencies -- Information technology -- Management	موضوع
HF۵۵۴۹/۵	رده بندی ک
۶۵۸/۳۰۱	رده بندی نویسی
۶۰۶۷۹۹۷	شماره کتابشناسی ملی

آدرس: کرج، جاده ۵، استان ۴۳، ساختمان دیبا، واحد ۲۹ - کد پستی:

۳۱۶۶۹۳۶۸۶۹

عنوان کتاب: کاربرد فناوری اطلاعات : عملکرد مدیریت انسانی و عملکرد سازمانی

نویسنده: شيوا نخبة

انتشارات اذرگان ۱۳۹۸

نوبت چاپ: اول

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۰۴۰-۴۳-۲

چاپ و لیتوگرافی: چاپ پارمیدا

شمارگان: ۵۰۰

قیمت: ۲۲۰۰۰ تومان



انتشارات اذرگان

فهرست

مقدمه	۹
فصل ۱	۱۱
ارتباط منابع انسانی و فناوری اطلاعات	۱۱
اهداف	۱۳
متغیرهای تحقیق	۱۳
فصل ۲	۱۷
کاربرد فناوری اطلاعات	۱۷
عملکرد مدیریت منابع انسانی	۱۷
فصل ۳	۱۹
مقدمه	۱۹
داده و اطلاعات	۱۹
فناوری	۲۰
فناوری اطلاعات	۲۱
سیستم‌های اطلاعاتی	۲۲
سیر تکاملی سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت	۲۵
وظایف سیستم‌های اطلاعاتی	۲۸
فصل ۴	۳۱
چالش‌های سیستم‌های اطلاعاتی	۳۱
چالش سرمایه‌گذاری در سیستم‌های اطلاعاتی	۳۱
چالش کسب و کار راهبردی	۳۱
چالش جهانی سازی	۳۱
چالش زیرساخت فناوری اطلاعات	۳۲
چالش اخلاق و امنیت	۳۲

فصل ۵..... ۳۳

۳۳	انواع سیستم‌های اطلاعاتی.....
۳۳	سیستم‌های سطح عملیاتی.....
۳۴	سیستم‌های سطح دانشی.....
۳۵	سیستم‌های سطح مدیریت.....
۳۶	سیستم‌های سطح استراتژیک.....
۳۶	تاثیر سازمانی فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی.....
۳۷	اثرات اقتصادی.....
۳۹	اثرات زمانی و رفتاری.....
۴۰	افزایش انعطاف پذیری سازمانها.....
۴۰	کاربردهای فناوری اطلاعات در سازمان.....
۴۱	کاربردهای عملیاتی.....
۴۲	کاربرد اطلاعاتی.....

فصل ۶..... ۴۵

۴۵	مدیریت منابع انسانی.....
۴۵	تعاریف مدیریت منابع انسانی.....
۴۶	تاریخچه‌ی مدیریت منابع انسانی.....
۵۰	نقشها و فعالیتهای مدیریت منابع انسانی.....
۵۳	فعالیتهای منابع انسانی.....
۵۴	چالش‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی برای مدیران امروز.....
۵۴	منابع انسانی الکترونیکی.....
۵۵	فناوری اطلاعات بکار گرفته شده بوسیله مدیریت منابع انسانی.....
۵۵	همسویی سیر تکامل فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی.....
۵۵	سیاست‌ها و استراتژی‌های اولیه مدیریت منابع انسانی.....
۵۶	اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....

فصل ۷..... ۵۷

۵۷	انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
----	--

خروجی های مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....	۵۷
اجرای فعالیت های منابع انسانی الکترونیک.....	۵۸
کارمندیابی و جذب الکترونیک.....	۵۹
انتخاب الکترونیک.....	۶۰
یادگیری از راه دور.....	۶۲
مدیریت عملکرد الکترونیک.....	۶۴
جبران خدمات الکترونیک.....	۶۶

فصل ۸.....

حمایت مدیریت ارشد سازمان از کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان.....	۶۹
میزان بودجه و سرمایه گذاری سازمان بر کاربرد فناوری اطلاعات.....	۷۰
کیفیت پرسنل فناوری اطلاعات.....	۷۰
میزان ماشینی کردن سیستم منابع انسانی الکترونیک سازمان.....	۷۰
میزان یکپارچگی سیستم منابع انسانی الکترونیک سازمان.....	۷۱
انعطاف پذیری سیستم منابع انسانی الکترونیک سازمان.....	۷۲
دسترسی پرسنل مدیریت منابع انسانی به سخت افزار و نرم افزار موجود.....	۷۲
پذیرش و حمایت پرسنل مدیریت منابع انسانی از کاربرد فناوری اطلاعات.....	۷۳

فصل ۹.....

متغیرهای ارزیابی عملکرد سازمانی.....	۷۵
رضایت ذینفعان.....	۷۵
ارتباطات سازمانی.....	۷۶
همکاری تیمی.....	۷۶
عملکرد استراتژیک.....	۷۷
مدیریت دانش.....	۷۷
رشد سازمانی.....	۷۷

فهرست منابع.....

فارسی.....	۷۹
------------	----

مقدمه

افزایش چالش‌های محیطی به صورت اجتناب‌ناپذیری روش‌های انجام کار را تغییر داده، چالش‌هایی نظیر تغییر سریع، ظهور اینترنت، تنوع نیروی کار، جهانی شدن، تکامل یافتن و متحول شدن نقش‌های کاری و خانوادگی، فقدان و کمبود مهارت‌ها، و ظهور بخش خدمات تنها بر ساختار سازمانی اثر نداشته بلکه ماهیت و نقش عاملیت کسب و کار را نیز تغییر داده است. علاوه بر دهه اخیر، سرعت و گستره چالش‌های محیطی شدیداً رقابت را تحت تأثیر قرار داده و سازمان‌ها را بدین سمت سوق می‌دهد که ابزارها، فناوری‌ها و دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز خودشان را به منظور حداکثر سازی توان رقابتی خود به صورت استراتژیک هم‌تراز و هم‌راستا کنند.

سازمانها به منظور افزایش کارایی و اثر بخشی و نهایتاً بهره‌وری خود به سمت دو تسهیل‌کننده تغییر جهت داده‌اند: "مدیریت منابع انسانی"^۱ و "فناوری اطلاعات"^۲. این دو تسهیل‌گر اثرات زیادی روی محیط کار، مهارت، مجدد عاملیت کسب و کار، تعریف مجدد نقش‌های واحد‌های کسب و کار و طراحی مجدد فرایندهای کسب و کار داشته است. به عقیده پیتز دراکر هر سازمان یا موسسه تنها یک منبع، انسان دارد و آن افراد آن سازمان است. بعد از فراز و نشیب‌های زیادی که مدیریت منابع انسانی داشته و بعد از گذشت دو قرن از عمر مدیریت منابع انسانی، دهه هشتاد میلادی را می‌توان دهه ظهور مدیریت منابع انسانی الکترونیکی دانست. در طول این دهه فناوری برای اجرای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بکار گرفته شده است. فناوری اینترنت در دهه ۹۰ میلادی به عنوان نیروی برتری خواه و سلطه‌گرایی در آمده بود که انقلابی در مدل‌های کسب و کار ایجاد کرد و در نتیجه مدیریت منابع انسانی را نیز تحت تأثیر قرار داد و از سال ۲۰۰۰ میلادی تا کنون سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به طور وسیعی به کار گرفته شده است و می‌تواند به صورت مجازی هر فعالیتی را اداره کند و روز به روز بر اهمیت مدیریت منابع انسانی الکترونیکی افزوده می‌شود.

^۱ Human Resources Management (HRM)

^۲ Information Technology (IT)