

۹۶، ۱۳، ۱۸۱

به نام خداوند لوح و قلم

درآمدی بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)

مؤلف:

دکتر مهرداد فیروز بختیاری

مدرس دانشگاه

www.ketab.ir

سرشناسه: فیروز بخت، مهرداد، ۱۳۵۰

عنوان و نام پدیدآور: درآمدی بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)، مهرداد فیروز بخت

مشخصات نشر: البرز، کرج، ۱۳۹۶

مشخصات ظاهری: ۱۶۸ ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۱-۰۲۵-۵

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

موضوع: کارکنان — مدیریت — منابع شبکه کامپیوتری. نیروی انسانی — مدیریت

موضوع: Manpower. Personnel management — Computer network resource planning

رده بندی یویی: ۳۰۰۲۸۵۴۶۸/۶۵۸

رده بندی گری: HF۵۵۴۹ ۱۳۹۶

شماره کتابشناسی ملی: ۵۰۳۲۰۹۱

نام کتاب: درآمدی بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)

نام انتشارات: ملرد

مؤلف: دکتر مهرداد فیروز بخت

ویراستار: حسین سامانی پور

صفحه آرا: رزینا اکبری

طراح جلد: هاجر مهر آوران

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۶

شمارگان: ۱۰۰۰ قیمت ۱۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۱-۰۲۵-۵ ISBN:

چاپ: موسسه فرهنگی هنری روزنه روجیم

آدرس انتشارات: البرز، کرج، ۰۹۱۲۵۶۴۸۸۰۲ ۰۲۶۳۲۵۶۷۵۶۷

دفتر پخش مرکزی: کرج چهارراه کارخانه قند، میدان شهید فهمیده

Nashr.melard@gmail.com



فهرست مطالب

مقدمه	۹
-------	---

فصل اول: تعریف مفهومی مدیریت منابع انسانی الکترونیک

مقدمه	۱۳
استفاده بهینه از سرمایه‌های انسانی و مادی	۱۴
تعریف مفهومی مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۸
۱- مرئی ارجی	۱۸
۲- عوامل اخلال	۱۹

فصل دوم: مکاتب فلسفی

مقدمه	۲۳
مفهوم‌شناسی توسعه منابع انسانی	۲۴
مکاتب فلسفی توسعه منابع انسانی	۲۸
الزامات توسعه منابع انسانی	۳۲
تفکر سیستمی و ضرورت ایجاد سیستمهای توسعه منابع انسانی کارآمد	۳۳
ابعاد توسعه منابع انسانی	۳۶
مراحل فراگرد توسعه منابع انسانی	۳۸
نتایج حاصل از آموزش و توسعه منابع انسانی	۴۱
شیوههای اجرایی توسعه منابع انسانی	۴۲
مدیریت عملکرد	۴۲
توسعه منابع انسانی و یادگیری سازمانی	۴۴

فصل سوم: توسعه منابع انسانی با رویکرد جهانی دانش محور

مقدمه	۴۹
-------	----

۵۲.....	توسعه اقتصادی و توسعه منابع انسانی
۵۹.....	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر فناوری اطلاعات
۶۳.....	مفهوم‌شناسی فناوری اطلاعات
۶۷.....	سیستم‌های اطلاعاتی
۶۹.....	تفاوت سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و فناوری اطلاعات

فصل چهارم: کاربردهای فناوری اطلاعات در کسب و کار

۷۳.....	نقش‌های اصلی سیستم‌های اطلاعاتی در کسب و کار
۷۳.....	اثبات اقتصادی
۷۴.....	مطابق با محوری و مبادله
۷۶.....	اثرات سازشی و فشار
۷۷.....	افزایش انعطاف‌پذیری سازمان‌ها
۷۸.....	کاربردهای فناوری اطلاعات در زمان
۷۸.....	کاربردهای عملیاتی
۸۰.....	کاربرد اطلاعاتی

فصل پنجم: دوره‌های مدیریت منابع انسانی

۸۵.....	دوره‌های مدیریت منابع انسانی
۸۶.....	اولین دوره: قبل از ۱۸۰۰
۸۶.....	دومین دوره: دوران انقلاب صنعتی (۱۸۸۰~۱۹۰۰)
۸۷.....	سومین دوره: جنگ جهانی اول (۱۹۰۰~۱۹۲۰)
۸۸.....	چهارمین دوره: پس از جنگ جهانی اول (۱۹۲۰~۱۹۴۰)
۸۸.....	پنجمین دوره: جنگ جهانی دوم (۱۹۴۱~۱۹۴۵)
۸۹.....	ششمین دوره: بعد از جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵~۱۹۶۰)
۹۰.....	هفتمین دوره: (۱۹۶۰~۱۹۷۳)
۹۱.....	هشتمین دوره: (۱۹۷۳~۱۹۸۰)

۹۲.....	نهمین دوره: (۱۹۸۰~۱۹۹۰)
۹۳.....	دهمین دوره (۱۹۹۰~۲۰۰۰)
۹۵.....	یازدهمین دوره از سال ۲۰۰۰ تا کنون

فصل ششم : جایگاه مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان

۹۹.....	جایگاه مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان
۱۰۱.....	مفهوم شناسی منابع انسانی الکترونیک
۱۰۲.....	انواع سیستم های اطلاعات سازمانی مدیریت منابع انسانی
۱۰۵.....	تغییر شکل مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال
۱۱۲.....	مدیریت الکترونیک منابع انسانی و مدیریت عملکرد
۱۱۷.....	مراحل سیر تکاملی فناوری اطلاعات و توسعه منابع انسانی
۱۲۴.....	هم افزایی الکترونیک - مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۳۰.....	سیاست ها و استراتژی های اول مدیریت منابع انسانی
۱۳۰.....	اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۳۱.....	انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۳۱.....	خروجی های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۳۲.....	اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۳۴.....	جذب الکترونیک
۱۳۵.....	انتخاب الکترونیک
۱۳۸.....	یادگیری از راه دور
۱۴۳.....	پیشینه پژوهش
۱۵۳.....	مدل و چهارچوب مفهومی پژوهش
۱۵۶.....	شاخص ها در ارزیابی هر کدام از متغیرها
۱۵۶.....	شاخص هایی در ارزیابی کاربرد فناوری اطلاعات
۱۵۷.....	حمایت مدیریت ارشد سازمان از کاربرد فناوری اطلاعات در سازمان

میزان بودجه و سرمایه‌گذاری سازمان بر کاربرد فناوری اطلاعات	۱۵۸
کیفیت پرسنل فناوری اطلاعات	۱۵۹
میزان ماشینی کردن سیستم منابع انسانی الکترونیک سازمان	۱۵۹
میزان یکپارچگی سیستم منابع انسانی الکترونیک سازمان	۱۶۰
انعطاف پذیری سیستم منابع انسانی الکترونیک سازمان	۱۶۱
دسترسی پرسنل مدیریت منابع انسانی به سخت افزار و نرم افزار موجود در بازار	۱۶۱
پیشگیری از سرقت اطلاعات پرسنل مدیریت منابع انسانی از کاربرد فناوری اطلاعات	۱۶۲
معیارهای ارزیابی عملکرد مدیریت منابع انسانی	۱۶۳
کارایی	۱۶۳
فهرست منابع	۱۶۵

افزایش چالش‌های محیطی؛ نحوه انجام کسب و کارها و همچنین ماهیت نقش‌هایی که در سازمان بازی می‌شود را تغییر داده است. سازمانها به منظور افزایش اثربخشی و کارایی خود به سمت دو تسهیل‌گر حرکت کرده‌اند: مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات. با بررسی متون این دو زمینه می‌توان دریافت که یک همسویی و همترازی در رشد و تکامل مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات وجود دارد که در این مجموعه به تفصیل در این زمینه بحث شد. به طور کلی سه دلیل اصلی را می‌توان برای نیاز منابع انسانی به فناوری اطلاعات ذکر کرد: ظرفیت فناوری اطلاعات در تسریع فرایندها، ظرفیت فناوری اطلاعات در اداره پیچیدگی‌های همه مباحث منابع انسانی و در ارزیابی عملکرد رویه‌های مدیریت منابع انسانی. اما هنوز نقاط ابهام فراوانی در ذهن کارگزاران و دانشگاهیان در بحث رابطه بکارگیری فناوری اطلاعات و عملکرد مدیریت منابع انسانی وجود دارد. مطالعات تجربی در بحث رابطه بین رویه‌های فناوری اطلاعات و رویه‌های منابع انسانی بسیار محدود است.