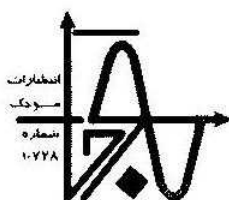


فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی

تالیف:

سید حامد حسینی امین



انتشارات موجک



سرشناسه: حسینی امین، سید حامد، ۱۳۶۳ -

عنوان و نام پدیدآور: فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی / سید حامد حسینی امین.
مشخصات نشر: تهران: انتشارات موجک، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۷۲ ص.

شابک: ۷-۱۷-۸۷۹۹-۶۰۰-۹۷۸-۱۷۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه: ص ۷۸.

موضوع: تکنولوژی اطلاعات -- بنگلادش -- نمونه پژوهی

موضوع: Information technology -- Bangladesh -- Case studies

موضوع: نیروی انسانی -- بنگلادش -- مدیریت -- نمونه پژوهی

موضوع: Manpower planning -- Bangladesh -- Case studies

رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ ۹ ۵ ح ۵۸۰۰۰ T

رده بندی دیویی: ۳۰۳/۴۸۳۳۰۹۵۴۹۲

شماره کتابشناسی ملی: ۴۷۲۲۳۲۴

انتشارات موجک

تلگرام: ۰۹۰۱۷۶۷۲۵۰۲ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۶ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۳ - ۰۲۶۳۲۴۰۳۵۱۲

ایمیل: mojakpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی

تالیف: سید حامد حسینی امین

طراح جلد: سیده زهرا روشنایی

مشخصات ظاهری: ۷۲ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: بهار ۱۳۹۶، تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۱۷۰۰۰۰ ریال، شابک: ۷-۱۷-۸۷۹۹-۶۰۰-۹۷۸

حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ است.



فهرست مطالب

عنوان

صفحه

سخن مولف	۱
بخش اول: فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی	۳
فصل اول: مدیریت منابع انسانی	۵
۱-۱ مقدمه	۵
۲-۱ تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی	۵
۳-۱ مکتب روابط انسانی	۶
۴-۱ تاریخچه پیدایش و تحول فناوری اطلاعات	۶
۵-۱ نقش فناوری اطلاعات در عملکردها (وظایف)ی مدیریت منابع انسانی	۷
۶-۱ عملکردها (وظایف)ی مدیریت منابع انسانی	۷
۷-۱ نقش های فناوری اطلاعات در هر یک از عملکردهای مدیریت منابع انسانی	۸
فصل دوم: توسعه منابع انسانی	۱۱
۱-۲ مفهوم جدید توسعه منابع انسانی	۱۱
۲-۲ ابعاد توسعه منابع انسانی	۱۲
۱-۲-۲ بعد فکری	۱۲
۲-۲-۲ بعد نگرشی	۱۲
۳-۲-۲ بعد شغلی	۱۲

- ۴-۲-۲ بعد ادراکی ۱۳
- ۵-۲-۲ بعد رفتاری ۱۳
- ۶-۲-۲ بعد خلاقیتی ۱۳
- ۳-۲ نقش توسعه منابع انسانی در کارآیی و اثربخشی فرآیندها و سازمان ۱۴
- ۱-۳-۲ تلفیق نگرش کارآمدی و اثربخشی در چگونگی کار ۱۴
- ۲-۳-۲ مهارت خوشحال نمودن مشتری از طریق اصلاح فرآیندها ۱۵
- ۴-۲ مدل توسعه منابع انسانی ۱۷
- ۴-۲ آموزش و پرورش نیروی انسانی ۱۷
- ۲-۴-۲ نظام پرداخت حقوق و مزایا به نوعی جبران خدمت (حتی در بازنشستگی) ۱۷
- ۳-۴-۲ برنامه ریزی مسبق شغلی و خدمتی ۱۸
- ۴-۴-۲ بهداشت روانی، عقلی، ایمنی کار ۱۸
- ۵-۴-۲ بهسازی و بالندگی مدیریت (آموزش مدیریت) ۱۸
- ۶-۴-۲ برنامه ریزی سازمانی ۱۸
- ۷-۴-۲ روابط کارگری (اتحادیه‌ها و روابط صنعتی ارتباطات) ۱۸
- ۸-۴-۲ بهسازی و توسعه سازمان (بالندگی سازمانی) ۱۹
- ۹-۴-۲ کاربرد تکنولوژی اطلاعات در این حوزه ۱۹
- ۱۰-۴-۲ تعیین استانداردهای عملکرد شغلی و ارزیابی عملکرد ۱۹
- ۱۱-۴-۲ انگیزش و رضایت شغلی ۱۹
- ۱۲-۴-۲ بهره‌وری ۱۹
- ۱۳-۴-۲ برنامه ریزی نیروی انسانی ۲۰
- ۱۴-۴-۲ آشناسازی، توجیه و جامعه پذیر نمودن نیروی انسانی ۲۰
- ۱۵-۴-۲ تحقیق و پژوهش کاربردی در حوزه توسعه منابع انسانی ۲۰
- ۵-۲ آموزش ۲۱

فصل سوم: جایگاه فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی..... ۲۳

۱-۳ ماهیت فناوری اطلاعات..... ۲۳

۲-۳ استفاده از اینترنت در شیوه‌های جدید کار..... ۲۵

۳-۳ استفاده از اینترنت برای توسعه قابلیت‌های کارکنان و توسعه منابع انسانی..... ۲۷

۴-۳ اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر کارکنان در سازمان..... ۲۷

۱-۴-۳ تغییر در سبک رهبری..... ۲۸

۲-۴-۳ تغییر نقش کارکنان..... ۲۹

۳-۴-۳ تغییر شیوه کنترل کارکنان..... ۲۹

۴-۴-۳ تغییر انگیزش کارکنان..... ۳۰

۵-۴-۳ تغییر در مدیریت اطلاعات و بهره‌برداری از دانش..... ۳۱

فصل چهارم: یادگیری سازمانی و مزیت رقابتی..... ۳۳

۱-۴ جایگاه یادگیری سازمانی در توسعه منابع انسانی و نقش IT در آن..... ۳۳

۲-۴ کسب مزیت رقابتی از طریق توسعه منابع انسانی..... ۳۴

۱-۲-۴ ماهیت مزیت رقابتی..... ۳۴

۲-۲-۴ راهکارهای کسب مزیت رقابتی..... ۳۴

۳-۲-۴ توسعه منابع انسانی و مزیت رقابتی..... ۳۵

بخش دوم: مطالعه موردی (بررسی نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی برای ایجاد

مزیت رقابتی در کارمندان بانک مرکزی بنگلادش)..... ۴۱

فصل پنجم: کلیات..... ۴۳

۱-۵ مقدمه..... ۴۳

۲-۵ بیان مسئله..... ۴۴

۳-۵ اهداف..... ۴۵

۴۶	۴-۵ فرضیه‌ها
۴۶	۵-۵ تعریف واژگان کلیدی
۴۶	۱-۵-۵ توسعه منابع انسانی
۴۷	۲-۵-۵ فناوری اطلاعات
۴۸	۳-۵-۵ مزیت رقابتی
۴۸	۴-۵-۵ اینترنت
۴۹	۵-۵-۵ یادگیری سازمانی
۵۰	۶-۵-۵ جامعه آماری و حجم نمونه
۵۱	۷-۵-۵ ابزار گردآوری اطلاعات
۵۱	۸-۵-۵ روایی و پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۵۱	۱-۸-۵ روایی
۵۲	۲-۸-۵ پایایی

فصل ششم: پیشینه نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی ۵۵

فصل هفتم: تجزیه و تحلیل داده‌ها ۵۷

۵۷	۱-۷ بررسی مشخصات جمعیت شناختی
۵۹	۲-۷ آزمون فرضیه‌ها
۶۰	۱-۲-۷ آزمون فرضیه اول
۶۱	۲-۲-۷ آزمون فرضیه دوم
۶۱	۳-۲-۷ آزمون فرضیه سوم
۶۲	۴-۲-۷ آزمون فرضیه چهارم

فصل هشتم: نتیجه‌گیری و پیشنهادها ۶۵

۶۵	۱-۸ مقدمه
----	-----------

۶۵..... ۲-۸ نتیجه گیری

۶۶..... ۱-۲-۸ نتیجه گیری از فرضیه اول

۶۶..... ۲-۲-۸ نتیجه گیری از فرضیه دوم

۶۶..... ۳-۲-۸ نتیجه گیری از فرضیه سوم

۶۷..... ۴-۲-۸ نتیجه گیری از فرضیه چهارم

۶۷..... ۳-۸ نتیجه گیری کلی

۶۸..... ۴-۸ راهکارها، پیشنهادها

۶۹..... منابع

۶۹..... منابع فارسی

۷۱..... منابع انگلیسی

سخن مولف

تقریباً تمامی اندیشمندان علوم مدیریتی و اقتصادی پذیرفته‌اند که منابع انسانی با کیفیت بالا، رکن اساسی توسعه اقتصادی در سطح خرد و کلان است. هدف ما در این کتاب بررسی موشکافانه‌تر این موضوع است. در این کتاب، ابتدا به بررسی توسعه منابع انسانی و بررسی ادبیات موضوع در این رابطه پرداخته و موضوعات اصلی و جدیدی که در این زمینه مطرح شده، از جمله جایگاه یادگیری سازمانی در توسعه منابع انسانی مورد بحث قرار می‌گیرد. سپس به موضوع فناوری اطلاعات و اینترنت پرداخته و آن را به صورت مفصل‌تری باز می‌کنیم و نقش و جایگاه آن را در توسعه منابع انسانی مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم. در نهایت این موضوع را مورد بحث قرار می‌دهیم که توسعه منابع انسانی که توسعه فناوری اطلاعات به صورت چشمگیری تقویت شده است، چگونه موجبات مزیت رقابتی را برای سازمان‌ها فراهم می‌آورد. سازمان‌ها با عنایت به این موضوع می‌توانند در بازار و صنعت پویای امروز و مشربان با نیازهای متغیر خود، نه تنها به بقای خود ادامه داده، بلکه می‌توانند با پیشی گرفتن از رقبا سهم بالاتری را در بازار و صنعت مربوطه بدست آورند. به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان، تغییرات بنیادین را در کلیه زمینه‌ها نوید می‌دهد. فناوری اطلاعات به سازمان‌ها کمک می‌کند تا اطلاعات منابع انسانی خود را به صورت امن‌تر، سهل الوصول‌تر و کامل‌تر ذخیره‌سازی نمایند و قابلیت تجربه و تحلیل و تصمیم‌گیری بهتر را در خصوص منابع انسانی سازمان در اختیار مدیران سازمان قرار دهند. با ورود فناوری اطلاعات به سازمان، عملکردهای مدیریت منابع انسانی دستخوش تغییر می‌شود. این تغییر در صورتی می‌تواند موثر باشد که ابتدا فعالیت‌هایی را که فناوری اطلاعات می‌تواند انجام دهد، شناخته و زمینه بروز این فعالیت‌ها را فراهم نماییم. متعاقب آن مدیریت منابع انسانی با شرایط جدید آشنایی لازم را پیدا نموده تا بتواند با بهره‌گیری از ظرفیت‌هایی که فناوری اطلاعات می‌تواند

ایجاد کند، سبب ارتقاء عملکرد منابع انسانی سازمان شود. در پایان نیز پیشنهاداتی برای بهبود عملکرد سازمان‌ها در این حوزه ارائه خواهد شد.

همچنین نتایج حاصل از این کتاب نشان‌دهنده‌ی این واقعیت است که امروزه فناوری‌های اطلاعات تبدیل به ابزارهایی استراتژیک برای پیشبرد اهداف و ایجاد مزیت رقابتی، نقش بسزایی را ایفا می‌کنند.

شیوه سازاندهی کتاب حاضر به صورت زیر می‌باشد.

این کتاب در دو بخش تقسیم خواهد شد. بخش اول شامل مباحث آموزشی در زمینه فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی می‌باشد. بخش اول شامل فصول: مدیریت منابع انسانی، توسعه منابع انسانی، جایگاه فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی، یادگیری سازمانی و مزیت رقابتی می‌باشد. در بخش دوم نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی برای ایجاد مزیت رقابتی در کارمندان بانک مرکزی بنگلادش بررسی خواهد شد. بخش دوم شامل فصول: کلیات، پیشینه نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی، تحولات و تحلیل داده‌ها، نتیجه‌گیری و پیشنهادها می‌باشد. در پایان، بر خود لازم می‌دانم از همه عزیزان که در مراحل گوناگون آماده‌سازی این کتاب من را یاری نموده‌اند، صمیمانه تقدیر و تشکر نمایم.

سید حامد حسینی امین

بهار ۱۳۹۶