

۲۰۵۸۴۰۷

السلامة للجميع

کاربرد فناوری ICT در افزایش توانمندسازی کارکنان

مؤلف:

زهرا نجاریان کرمانی

سرشناسه	نجاریان کرمانی، زهرا، ۱۳۵۵-
عنوان و نام پدیدآور	کاربرد فناوری ICT در افزایش توانمندسازی کارکنان / مولف زهرا نجاریان کرمانی.
مشخصات نشر	تهران: انتشارات راه دکتری: سنجش و دانش، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	۷۶ ص: مصور (رنگی)، جدول.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۴۶۵-۹۴۱-۳
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۷۰ - ۷۶.
موضوع	کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	Employee empowerment
موضوع	تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات
موضوع	Information and communications technologies
رده بندی کنگره	۱۳۹۸/۵۰ HD ۱۳۹۸/۵۰ HD ۳۲/ن
رده بندی دیویی	۳۱۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۵۶۵۷۳۴۵

سنجش و دانش

www.sanjesh.ir
sanjeshodanes@sanjeshodanes.ir

عنوان: کاربرد فناوری ICT در افزایش توانمندسازی کارکنان

مولف: زهرا نجاریان کرمانی

ناشر: انتشارات سنجش و دانش

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۸

صفحه آرای: مهتاب دوستی

طراح جلد: مهتاب دوستی

ناظر: نسرين خانی

تیراژ: ۵۰۰ نسخه

«کلیه حقوق برای مؤلف محفوظ است»

بهاء: ۲۵۰۰۰ ریال

چاپ و نشر: تهران، ملارد، مارلیک، بلوار هفت تیر، مجتمع تجاری اداری امیر، آکادمی تخصصی دکتری

مرکز پخش: تهران، خیابان انقلاب، خیابان دانشگاه، پلاک ۱۲۶

تلفن تماس: ۰۲۱-۶۵۱۴۰۰۲۷

صفحه	عنوان
۱	مقدمه.....
۹	فصل اول فناوری اطلاعات.....
۹	مقدمه.....
۱۰	تعریف فناوری اطلاعات.....
۱۲	وظایف فناوری اطلاعات:.....
۱۲	تاریخچه فناوری اطلاعات.....
۱۶	عناصر فناوری اطلاعات.....
۱۷	نظریه های فناوری اطلاعات.....
۱۹	تاثیر بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمانها.....
۲۱	پایاده سازی فناوری اطلاعات در سازمانها و ادارات.....
۲۵	موانع بکارگیری فناوری اطلاعات در ادارات و سازمانها.....
۲۸	فصل دوم صلاحیت حرفه ای.....
۲۸	تعاریف صلاحیت حرفه ای.....
۲۹	الگوی شایستگی.....
۳۲	مدل عمومی شایستگی.....
۳۵	الگوهای صلاحیت حرفه ای.....
۳۵	الف: الگوی فریدنبرگ.....
۳۶	ب: الگوی اسکرودر.....
۳۷	ج: الگوی استون (۲۰۰۱).....
۳۷	د: الگوی دالویکز و هربرت.....
۳۸	ه: الگوی صلاحیت های حرفه ای.....
۳۸	و: الگوی کری و گلدمن.....
۳۹	ز: الگوی محتوایی ONET.....
۴۱	فصل سوم توانمندسازی.....
۴۱	تعاریف توانمندسازی.....
۴۲	دیدگاهها و رویکرد های توانمند سازی.....

۵۰	اهمیت توانمند سازی کارکنان در سازمانهای آموزشی
۵۴	فصل چهارم :
۵۴	کاربرد علمی
۶۱	پژوهش های انجام شده در خارج از کشور
۶۷	فصل هفتم :
۶۷	کلام آخر
۶۹	محدودیت ها :
۷۰	منابع فارسی

www.ketab.ir

مقدمه

در چند دهه اخیر تکنولوژی مدرن اطلاعات بر موقعیت و عملکرد بسیاری از جوامع، سازمانها و افراد اثرات قابل ملاحظه‌ای گذاشته و به موازات پیشرفتهای شگرفی که در این زمینه بوجود آمده است، سرنوشت جوامع، سازمانها و افراد هر روز بیش از گذشته به این فناوری مدرن گره می‌خورد. بدیهی است که در چنین موقعیتی، شناخت تاثیرات فناوری اطلاعات اهمیت فزاینده‌ای یافته است. بی‌تفاوتی کارکنان نسبت به مسائل و مشکلات سازمان، شکای است که در ایران گریبانگیر اکثر سازمانهای دولتی و بعضی سازمانهای غیر دولتی است (کمالیان و مکارن، ۱۳۹۲).

بحث در مورد تاثیر فناوری اطلاعات بر افراد، سازمانها و جامعه موضوع تازه‌ای نیست و از ابتدای پیدایش و گسترش فناوری اطلاعات این موضوع مورد بحث قرار گرفته است. هنوز هم افرادی وجود دارند که معتقدند بشر به وسیله تکامل تکنولوژی تهدید شده است. ما در یک ارتباط حیاتی با تکنولوژی قرار داریم. وجود این، باید در مورد اثرات آن بر خود به عنوان افراد و به عنوان اعضای سازمانها و جامعه آگاه باشیم. دوران جدید که به عصر اطلاعات موسوم است، دوران فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. بشر امروز جامعه‌ای مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات را تجربه می‌کند که از ویژگیهای خاص خود برخوردار است. چنین جامعه‌ای را جامعه اطلاعاتی می‌گویند (صرافی زاده، ۱۳۸۳، ص ۵).

جامعه اطلاعاتی جامعه‌ای است که در آن زندگی اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی افراد جامعه به فناوری اطلاعات و ارتباطات وابسته است و جامعه‌ای است که در آن مردم در محل کار، منزل و حتی در اماکن تفریحی از این تکنولوژی حداکثر استفاده را می‌برند (ثاقب، ۱۳۸۴). بر خلاف دوران گذشته که اطلاعات و تکنولوژی در اختیار صاحب نظران فن و صنایع قرار داشت و مشروعیت آن نیز به تایید و تصدیق آنان مرتبط بود در جامعه جدید اطلاعات

این امر به خصوص در اقتصاد، آموزش و صنعت دانش امروز بیش از پیش به حقیقت پیوسته است. با این وجود مدیریت نیروهای انسانی در سازمانها با چالشهای متعددی مواجهه است که از جمله میتوان جهانی شدن، کمبود نیروی کار ماهر و متعهد، هرم تصمیم گیری، عدم شناخت نیاز کارکنان، بی برنامه‌گی، عدم شایسته سالاری، تبعیض، بهره وری ناکافی منابع انسانی، بی انگیزگی، عدم مشارکت کارکنان، ترک همکاری کارکنان با سابقه سازمان را نام برد. اما مدیران نیروهای انسانی میتوانند از طریق توانمندسازی کارکنان با استفاده از علوم و فنون جدید، تکنولوژی‌های نوین، و اقداماتی در جهت افزایش صلاحیت‌های عمومی و تخصصی کارکنان خود، این چالشها را رفع کرده یا از بروز اکثر آنها پیشگیری نمایند. کارکنان توانمند در جهت رفع چالشها با ایران از یک همکاری و مشارکت را مینمایند زیرا در توانمندسازی منابع انسانی؛ انگیزه، مشارکت، تعهد، خلاقیت و وفاداری نهفته است (هاشمی، پور امین زاد ۱۳۹۰).

امروزه با وجود اهمیت فوق العاده توانمندسازی، متأسفانه در ایران بنابه دلایل متعدد از جمله مبهم بودن اهداف سازمانی، نداشتن تعریف مناسب از روابط کاری و روابط شخصی، نبودن سیستم مناسب ارزیابی عملکرد، عدم تعریف شاخص‌های مناسب جهت سنجش بهره وری نیروی انسانی و برخی عوامل موجود در بازار که از بر رقابتی بودن محیط کسب و کار و ساختار اقتصادی کشور ناشی میشود سبب شده است که ساز و کار مشخصی در جهت کیفی سازی منابع انسانی تعریف نشده و حتی این ساز و کار چندان جدی گرفته نشده. سازمان‌ها با توجه به قابلیت‌هایی که فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات در ایجاد ارزش برای آنها دارند، سرمایه گذاری‌های کلانی برای به کارگیری فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات نموده اند. یکی از ارزش‌هایی که سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از این فناوری‌ها در سازمانشان ایجاد نمایند، توانمندسازی کارکنان با استفاده از این ابزارها است (کمالیان و همکاران، ۱۳۹۲).

بر همین اساس در سال های اخیر به کارگیری فناوری اطلاعات در جهان به شکل بی سابقه ای گسترش یافته و در کشورهای در حال توسعه این فناوری ها برای پروژه های مختلف توسعه مورد استفاده قرار گرفته اند. تا آنجا که فناوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان عمده ترین محور تحول و توسعه در جهان مطرح شده و بخش اساسی و بنیادین رشد و توسعه اقتصادی است. فناوری اطلاعات و ارتباطات، مجموعه ای از سخت افزار، نرم افزار و فکر افزاهاست که گردش و بهره برداری از اطلاعات را امکان پذیر می کند (رسول نژادی و نوری، ۱۳۸۹).

بنابراین توانمندسازی جامعه، یک فرآیند پویا و فراگیر است. هدف عمده فرآیند توانمندسازی، ایجاد تغییرات مناسب در کلیه ابعاد و جوانب زندگی افراد، خانواده ها، گروه ها و اقشار اجتماعی می باشد. در واقع می توان به جرات گفت که یکی از پیش شرط های محوری در شکل گیری و تکامل فرایندهای توسعه پایدار، وجود سیاست ها، برنامه ها، و مداخلات چند بعدی در جهت توانمندسازی افراد، گروه ها و جوامع به منظور مشارکت فعال آنها در تحقق بخشیدن به اهداف دراز مدت و میان مدت توسعه همه جانبه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. شریفترین و با ارزشترین و مهمترین سرمایه هر سازمانی، منابع انسانی کارآمد و توسعه یافته آن سازمان میباشد و کلید اثربخشی سازمانها، منابع انسانی آن است؛ توسعه و بالندگی منابع انسانی، یکی از ضروریات حیاتی و اثربخشی سازمانهاست. یکی از مهمترین راههای بهسازی و توسعه منابع انسانی از طریق آموزش کارکنان میسر می شود. آموزشی که به صورت یک سیستم فعال و مستمر برنامه ریزی شده و اصول آموزش ضمن خدمت در آن به درستی مراعات گردد. یکی از اصول ضروری هر سیستم آموزشی، نیازسنجی آموزشی می باشد (دعایی و عاقل، ۱۳۸۱).

نیروی انسانی به عنوان مهمترین منبع اصلی سازمان با استفاده از اطلاعات، فناوری، مواد، تجهیزات و بودجه و... به تولید کالا و خدمات پردازد و در صورتی که درست عمل کند