

بسم الله الرحمن الرحيم

مدیریت منابع انسانی الکترونیک

www.ketab.ir

تألیف:

هما سجادی پور

نشر انعکاس

پاییز ۱۴۰۰

سرشناسه	: سجادی پور، هما؛ ۱۳۵۰-
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی الکترونیک / تألیف: هما سجادی پور
مشخصات ظاهری	: وزیری، ۱۰۰ ص.
مشخصات نشر	: رشت: انعکاس، ۱۴۰۰.
شابک	: ۴۰۰۰۰۰ ریال: ۲-۰۹-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
موضوع	: کارکنان -- مدیریت -- شبکه‌های کامپیوتری
موضوع	: Personnel management -- Computer networks
رده بندی کنگره	: HF۵۵۴۹
رده بندی دیوئی	: ۶۵۸/۳۰۰۲۸۵۴۶۸
شماره کتابشناسی	: ۸۵۳۱۶۳۸

نام کتاب	: مدیریت منابع انسانی الکترونیک
تألیف	: هما سجادی پور
ویراستار	: محمد شاه محمدی
ناشر	: نشر انعکاس
سال و نوبت چاپ	: چاپ اول ۱۴۰۰
شمارگان	: ۱۰۰۰
قیمت	: ۴۰۰۰۰۰ ریال
شابک	: ۲-۰۹-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

مرکز نشر و پخش: رشت، کمربندی شهید بهشتی، خیابان شهید نظری، کوچه دهم،
روبروی مسجد امام حسین (ع)، نشر انعکاس، پلاک ۳۰۵/۱- کدپستی ۴۱۴۵۹۸۵۷۱۵
تلفکس: ۰۱۳۳۳۴۲۴۲۶۱ - همراه: ۰۹۱۱۷۶۰۵۶۲۷ - Email: Info@thesisbook.ir

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷	پیشگفتار
۱۰	مقدمه
۱۳	فصل اول: مدیریت منابع انسانی
۱۴	مدیریت منابع انسانی
۱۷	اقدامات مدیریت منابع انسانی
۲۱	مفهوم شایستگی
۲۵	ابعاد شایستگی
۲۷	عوامل اثرگذار بر شایستگی
۲۸	رویکردهای شایستگی
۲۸	رویکرد رفتاری
۲۹	رویکرد استانداردها
۳۱	رویکرد اقتضایی (موقعیتی)
۳۲	روش‌های توسعه چارچوب رویکرد شایستگی
۳۵	چارچوبی برای شناسایی و توسعه شایستگی‌های کارمند
۴۰	دوره‌های تکامل مدیریت منابع انسانی
۴۱	مدیریت استراتژیک
۴۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۴۴	تکامل نگرش استراتژیک به مدیریت منابع انسانی
۴۸	ضرورت و کاربرد شایستگی‌ها در حوزه مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۵۰	شایستگی‌های منابع انسانی
۵۱	شایستگی‌های بین فردی
۵۳	شایستگی‌های حرفه‌ای
۵۶	رابطه شایستگی و کارکردهای استراتژیک منابع انسانی

۵۶	برنامه‌ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی
۵۹	کارمندیابی و انتخاب کارکنان مبتنی بر شایستگی
۶۲	آموزش کارکنان مبتنی بر شایستگی
۶۳	مدیریت عملکرد مبتنی بر شایستگی
۶۸	جبران خدمات و پاداش شایسته محور
۷۱	توسعه و رشد شغلی مبتنی بر شایستگی
۷۴	فصل دوم: مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۷۷	اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۳	الزامات مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۴	نتایج استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۵	چالش‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۵	کیفیت
۸۶	خدمات
۸۷	کیفیت خدمات
۸۸	اندازه‌گیری کیفیت خدمات
۸۹	کیفیت خدمات منابع انسانی
۹۰	بهره‌وری
۹۱	اندازه‌گیری بهره‌وری
۹۳	بهره‌وری منابع انسانی
۹۵	نقش میانجی کیفیت خدمات منابع انسانی
۹۷	منابع

پیشگفتار

افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، کلیدی برای دستیابی به عملکرد برتر برای سازمان‌ها است و سازمان‌ها طی سال‌ها، به دنبال راه‌هایی جهت بهبود و ارتقا بهره‌وری خود جهت دستیابی به اهداف استراتژیک بوده‌اند. بدون شک بهره‌وری برای همه سازمان‌ها اهمیت دارد، زیرا بهبود کارایی نیروی کار می‌تواند عملکرد سازمان‌ها را افزایش دهد. امروزه به لطف جهانی سازی و تحولات اخیر در فناوری اطلاعات و ارتباطات، جهان از قبل پیچیده‌تر، پویاتر و نامطمئن‌تر شده است و به همین دلیل منابع انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان به یک عامل مهم تبدیل شدند. از سویی پیشرفت در فناوری اطلاعات و ارتباطات منجر به ایجاد سیستم‌های جدید مدیریت مبتنی بر فناوری اطلاعات شده است. در همین راستا مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عنوان عاملی مهم در ارتقا بهره‌وری مد نظر بسیاری از محققان و دست‌اندرکاران قرار گرفته است.

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند با افزایش کارایی فعالیت‌های منابع انسانی و بهبود کیفیت خدمات منابع انسانی ارزش ایجاد کند؛ بنابراین، استقرار گسترده مدیریت منابع انسانی مجهز به فناوری می‌تواند به مزیت رقابتی پایدار منجر شود زیرا تمایزی در سرمایه انسانی در مقایسه با سایر منابع بر اساس توانایی آنها در یادگیری، انتقال دانش و استفاده بهینه از منابع ایجاد می‌شود. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند بستری برای استفاده مؤثر از منابع و در نتیجه عملکرد برتر فراهم کند.

با این حال تمرکز گسترده مطالعات موجود بر روی بررسی مسائل سطح خرد باقی مانده است. به عنوان مثال، تحقیقات قبلی اغلب از مدل پذیرش فناوری به عنوان یک دیدگاه نظری در

مطالعات الکترونیکی منابع انسانی استفاده کرده است. مطالعات بسیار کمی بر اساس دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت برای بررسی تأثیرات مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نتایج محل کار است. متأسفانه، تحقیقات قبلی در مورد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را در نتایج سطح سازمانی مانند بهره وری کارکنان نادیده گرفته است. به طور کلی تحقیقات در مورد شیوه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی نسبتاً محدود است. علاوه بر این، مدل‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی موجود در اروپا و ایالات متحده توسعه یافته است؛ بنابراین، این مطالعات می‌توانند نگرش‌ها و باورهای غربی را منعکس کنند. تا به امروز، اطلاعات کمی در مورد استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و تأثیر آن بر نتایج سازمانی در آسیا، به ویژه خاورمیانه، شناخته شده است.

همچنین انجام تحقیقی در خصوص بخش آموزش و پرورش به چند دلیل مهم است. نخست، انتظار می‌رود که نتایج این مطالعه کمک جدی در افزایش بهره‌وری نظام آموزشی کشور و در نتیجه اعتلای جامعه از لحاظ تعلیم و تربیت داشته باشد. دوم، آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین بخشهای هر کشور در راستای تربیت نیروهای متخصص، توانمندسازی، دسترسی به جامعه پویا و توسعه پایدار است. همچنین این مطالعه استفاده از آخرین روندهای مدیریت و فناوری را تسهیل می‌کند. نتایج این تحقیق، اهمیت طراحی و اجرای سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را برجسته می‌کند و مدیران را قانع می‌سازد تا طیف وسیعی از فعالیت‌های منابع انسانی را با کارآیی بیشتری انجام دهند. به طور خاص، این مطالعه نشان می‌دهد که مدیران باید بر نحوه تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر کیفیت خدمات منابع انسانی به

صورت جامع تمرکز کنند، زیرا این "راهی" است که از طریق آن مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند بهره‌وری نیروی کار را بهبود بخشد.

ضمن قدردانی و سپاسگزاری از بزرگوارانی که با اظهار نظر و انتقاد سازنده‌شان به روشن شدن بسیاری از نکات کمک کرده و زمینه مساعد و حمایت‌آمیزی برای چاپ و نشر این کتاب فراهم کردند؛ امید است انتشار این کتاب گامی هرچند کوچک در جهت رشد و ارتقای دانش خوانندگان عزیز برداشته باشد. از خوانندگان محترم خواهشمند است پیشنهادهای و انتقادات خود را به آدرس ایمیل (info@thesisbook.ir) ارسال نمایید تا در چاپ‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

هما سجادی پور

پاییز ۱۴۰۰

www.ketab.ir