



منابع انسانی الکترونیک

و

حرفه ای گری

مؤلف: سارا آهنگر، راضیه آهنگر سله بنی (محقق بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران)



انتشارات مارلیک

سرشناسه	:	آهنگر، سارا، ۱۳۶۲ -
عنوان و نام پدیدآور	:	منابع انسانی الکترونیک و حرفه‌ای‌گری / مولف سارا آهنگر، راضیه آهنگر سله‌بنی
مشخصات نشر	:	تهران: مارلیک، ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	:	۱۶۷ص: مصور، جدول.
شابک	:	۹۷۸-۶۰۰-۵۲۸۴-۵۲-۲
وضعیت فهرست نویسی	:	فیپا
یادداشت	:	کتابنامه: ۱۵۳.
موضوع	:	کارکنان -- مدیریت -- منابع شبکه کامپیوتری
موضوع	:	Personnel management -- Computer network resources
موضوع	:	Personnel management -- Computer networks
موضوع	:	نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	:	Manpower planning
شناسه افزودن	:	آهنگر سله‌بنی، راضیه، ۱۳۶۵ -
رده بندی کنگر	:	۱۳۹۶ ۸م۹۱/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۰۰۲۸۵۴۶۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۴۶۸۸۴۶۰



انتشارات مارلیک WWW.MARLIKART.IR

نام کتاب: منابع انسانی الکترونیک و حرفه‌ای‌گری

ناشر: انتشارات مارلیک

نویسنده: سارا آهنگر

راضیه آهنگر سله‌بنی (محقق بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران)

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

نوبت چاپ: اول / ۱۳۹۶

بهاء: ۱۲۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۵۲۸۴-۵۲-۲

۱۵	پیش گفتار.....
۱۶	مقدمه.....
۱۹	فصل اول- کلیات موضوع.....
۲۰	۱-۱ مقدمه.....
۲۱	۲-۱ بیان مسئله.....
۲۲	۳-۱ اهمیت و ضرورت.....
۲۳	۴-۱ اهداف تحقیق.....
۲۴	۵-۱ سؤالات تحقیق.....
۲۴	۶-۱ فرضیه های تحقیق.....
۲۴	۷-۱ مدل تحلیلی تحقیق.....
۲۴	۸-۱ روش تحقیق.....
۲۴	۹-۱ قلمرو تحقیق.....
۲۴	۱۰-۱ جامعه آماری.....
۲۴	۱۱-۱ نمونه آماری.....
۲۵	۱۲-۱ تعریف واژه ها و اصطلاحات فنی و تخصصی.....
۲۶	خلاصه فصل.....

۲۷	فصل دوم: فناوری اطلاعات و منابع انسانی
۲۸	۱-۲ بخش اول: مقدمه
۳۰	۲-۲ تاریخچه فناوری اطلاعات
۳۱	۳-۲ تعاریف فناوری اطلاعات
۳۶	۴-۲ مفهوم فناوری اطلاعات
۳۹	۵-۲ اثر فناوری اطلاعات بر سازمان و افراد
۴۳	۶-۲ سیستم اطلاعات مدیریت
۴۳	۱-۶-۲ تعریف سیستم اطلاعات مدیریت
۴۳	۲-۶-۲ مفهوم سیستم اطلاعات مدیریت
۴۴	۷-۲ کارکردهای سیستم های اطلاعاتی مدیریت
۴۶	۱-۷-۲ نقش پشتیبان عملکرد
۴۷	۲-۷-۲ نقش پشتیبان تصمیم گیری
۴۷	۳-۷-۲ نقش پشتیبان استراتژیک
۴۷	۸-۲ مدل یک سیستم اطلاعات
۴۸	۹-۲ لزوم استفاده از سیستمهای اطلاعات
۴۹	۱۰-۲ مزایای استفاده از سیستمهای اطلاعات
۵۰	۱۱-۲ انواع سیستمهای اطلاعات

۵۰	۱-۱۱-۲ سیستمهای اطلاعات مدیریت (MIS).....
۵۱	۲-۱۱-۲ سیستم اطلاعاتی اجرایی (EIS).....
۵۱	۳-۱۱-۲ سیستمهای پشتیبانی تصمیم گیری (DSS).....
۵۱	۴-۱۱-۲ سیستم خبره (ES).....
۵۲	۵-۱۱-۲ سیستمهای پردازش رخدادها (TPS).....
۵۲	۶-۱۱-۲ سیستم اتوماسیون اداری (OAS).....
۵۳	۱۲-۲ مزایا و معایب اتوماسیون اداری.....
۵۳	۱-۱۲-۲ مزایای مستقیم.....
۵۴	۲-۱۲-۲ مزایای غیر مستقیم.....
۵۴	۳-۱۲-۲ معایب سیستم اتوماسیون اداری.....
۵۵	۱۳-۲ بخش دوم: مدیریت منابع انسانی.....
۵۶	۱۴-۲ تاریخچه پیدایش مدیریت منابع انسانی.....
۶۰	۱۵-۲ تعاریف مدیریت منابع انسانی.....
۶۲	۱۶-۲ مدیریت منابع انسانی و مدیریت سرمایه انسانی.....
۶۳	۱۷-۲ نقش محوری مدیریت منابع انسانی.....
۶۵	۱۸-۲ فلسفه مدیریت منابع انسانی.....
۶۶	۱۹-۲ رویکردهای مدیریت منابع انسانی.....

۶۶	۲۰-۲ اهداف مدیریت منابع انسانی.....
۶۶	۲۰-۱ اهداف کوتاه مدت.....
۶۷	۲۰-۲ اهداف بلند مدت.....
۶۷	۲۱-۲ وظایف مدیریت منابع انسانی.....
۶۷	۲۱-۱ وظایف سطح اول.....
۶۸	۲۱-۲ وظایف سطح دوم.....
۶۸	۲۱-۱ وظایف سطح سوم.....
۷۰	۲۲-۲ فعالیتهای اصلی • بران و متخصصین منابع انسانی به صورت فهرست وار.....
۷۱	۲۲-۱ سازماندهی.....
۷۱	۲۲-۲ جذب منابع انسانی.....
۷۱	۲۲-۳ توسعه و منابع انسانی.....
۷۱	۲۲-۴ مدیریت پاداش.....
۷۱	۲۲-۵ روابط کارکنان.....
۷۲	۲۲-۶ بهداشت، ایمنی و رفاه.....
۷۲	۲۲-۷ امور اداری استخدام و کارکنان.....
۷۳	۲۳-۲ منابع مدیران منابع انسانی جهت انجام وظایف.....
۷۶	۲۴-۲ بخش سوم - رابطه فناوری اطلاعات و حوزه مدیریت منابع انسانی.....

- ۷۷..... ۲-۲۵ کسب مزیت رقابتی از توسعه منابع انسانی.
- ۷۷..... ۲-۲۵-۱ توسعه حرفه ای.
- ۷۸..... ۲-۲۵-۲ نهادینه شدن تغییر و نوآوری.
- ۷۹..... ۲-۲۵-۳ تقویت مهارت ادراکی.
- ۷۹..... ۲-۲۵-۴ تقویت مهارت تصمیم گیری.
- ۸۰..... ۲-۲۵-۵ ایجاد روحیه پژوهشی در کارکنان.
- ۸۱..... ۲-۲۵-۶ تقویت خود نظارتی.
- ۸۲..... ۲-۲۶ مدیریت منابع انسانی الکترونیک.
- ۸۲..... ۲-۲۶-۱ نقشه مفهومی مدیریت الکترونیکی منابع انسانی.
- ۸۳..... ۲-۲۷ مدیریت منابع انسانی و ارتباط با فن آوری اطلاعات.
- ۸۴..... ۲-۲۸ هم افزایی الکترونیک و مدیریت منابع انسانی الکترونیک.
- ۸۷..... ۲-۲۹ تفاوت بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سیستم اطلاعات منابع انسانی.
- ۸۸..... ۲-۳۰ اهداف گرایش به مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.
- ۸۹..... ۲-۳۱ به کارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.
- ۹۰..... ۲-۳۲ فضای شکل گیری استراتژیهای منابع انسانی.
- ۹۱..... ۲-۳۳ استراتژی حوزه های مختلف منابع انسانی.
- ۹۳..... ۲-۳۳-۱ تامین منابع انسانی.

- ۲-۳۳-۲ توسعه منابع انسانی..... ۹۶
- ۲-۳۳-۳ مدیریت عملکرد..... ۹۶
- ۲-۳۳-۴ استراتژیهای پاداش..... ۹۸
- ۲-۳۳-۵ مدیریت روابط کارکنان..... ۱۰۰
- ۲-۳۴-۱ پیدایش مدیریت منابع انسانی الکترونیک..... ۱۰۱
- ۲-۳۴-۲ تغییر در اهداف..... ۱۰۱
- ۲-۳۴-۳ تغییر در نقش ها..... ۱۰۲
- ۲-۳۴-۳ مقایسه مدیریت منابع انسانی سنتی با EHRM..... ۱۰۳
- ۲-۳۵-۱ وظایف منابع انسانی الکترونیک..... ۱۰۴
- ۲-۳۵-۲ انواع منابع انسانی الکترونیک..... ۱۰۴
- ۲-۳۶-۱ مدیریت منابع انسانی و ارتباط با فن اوزة اطلاعات..... ۱۰۴
- ۲-۳۷-۱ دلایل پیاده سازی سیستم الکترونیکی مدیریت منابع انسانی..... ۱۰۵
- ۲-۳۸-۱ مهم ترین چالش های E- HRM..... ۱۰۶
- ۲-۳۹-۱ نکات اساسی در موفقیت E- HRM..... ۱۰۸
- ۲-۴۰-۱ نتایج بحث تاثیر فناوری اطلاعات بر HR..... ۱۰۹
- ۲-۴۰-۲ اتوماسیون یا خودکار شدن..... ۱۰۹
- ۲-۴۰-۲ اطلاع رسانی و اطلاعات..... ۱۱۰

- ۲-۴۰-۳ تحول آفرینی..... ۱۱۰
- ۲-۴۱-۴ انواع فعالیت های HR..... ۱۱۰
- ۲-۴۲-۴ بخش چهارم: رفتار حرفه ای حوزه مدیریت منابع انسانی..... ۱۱۲
- ۲-۴۳-۴ حرفه ای گری در منابع انسانی..... ۱۱۲
- ۲-۴۴-۴ نقش های افراد حرفه ای منابع انسانی از دیدگاه الریچ..... ۱۱۳
- ۲-۴۵-۴ شایستگی های افراد حرفه ای منبع انسانی..... ۱۱۵
- ۲-۴۶-۴ تعریف شایستگی ها..... ۱۱۵
- ۲-۴۷-۴ ارتباط شایستگی ها و نقش های افراد حرفه ای منابع انسانی..... ۱۱۶
- ۲-۴۸-۴ تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر حرفه ای گری در منابع انسانی..... ۱۱۷
- ۲-۴۹-۴ دیدگاه پروفیسور گاردنر و هارارد..... ۱۱۸
- ۲-۴۹-۱ افزایش پاسخگویی..... ۱۱۸
- ۲-۴۹-۲ استقلال اطلاعاتی..... ۱۱۹
- ۲-۴۹-۳ افزایش ارتباطات خارج از سازمان..... ۱۱۹
- ۲-۴۹-۴ فعالیتهای تحول آفرین..... ۱۱۹
- ۲-۴۹-۵ فعالیتهای جنبی و پشتیبانی مرتبط با IT..... ۱۲۰
- ۲-۵۰-۵ پیشینه تحقیقات صورت پذیرفته..... ۱۲۱
- ۲-۵۰-۱ تحقیقات داخلی..... ۱۲۱

۱۲۴	۲-۵۰-۲ پیشینه تحقیقات خارجی.....
۱۲۶	خلاصه فصل.....
۱۲۷	فصل سوم روش شناسی.....
۱۲۸	۱-۳ مقدمه.....
۱۲۹	۲-۳ روش تحقیق.....
۱۲۹	۱-۲-۳ دسته بندی تحقیقات بر اساس هدف.....
۱۳۰	۲-۳ دسته بندی تحقیقات بر حسب نحوه گردآوری داده ها.....
۱۳۱	۳-۲-۳ مراحل برای تحقیق.....
۱۳۲	۳-۳ جامعه آماری و حجم نمونه و بررسی.....
۱۳۲	۴-۳ نمونه و نمونه گیری.....
۱۳۳	۵-۳ بر آورد حجم نمونه.....
۱۳۳	۶-۳ معرفی ابزار های جمع آوری اطلاعات.....
۱۳۳	۱-۶-۳ مصاحبه.....
۱۳۳	۲-۶-۳ پرسشنامه.....
۱۳۴	۱-۲-۶-۳ معرفی پرسشنامه.....
۱۳۴	۲-۲-۶-۳ چگونگی طراحی نهایی پرسشنامه.....
۱۳۵	۷-۳ روایی و پایایی.....

۱۳۵	۱-۷-۳ روایی / اعتبار
۱۳۶	۲-۷-۳ پایایی
۱۳۶	خلاصه فصل
۱۳۹	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده ها
۱۴۰	۱-۴ مقدمه
۱۴۱	۲-۴ داده
۱۴۱	۳-۴ اطلاعات
۱۴۱	۱-۳-۴ منابع تغذیه اطلاعات
۱۴۳	۴-۴ سیستم های پردازش
۱۴۴	۵-۴ تجزیه و تحلیل
۱۴۴	۶-۴ تجزیه و تحلیل داده های تحقیق
۱۴۷	۷-۴ آمار توصیفی
۱۵۵	فصل پنجم نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۵۶	۱-۵ مقدمه
۱۵۷	۲-۵ نتیجه گیری از فرضیه ها
۱۶۱	۳-۵ جدول نتایج فرضیه ها
۱۶۳	۴-۵ پیشنهادات
۱۶۳	۱-۴-۵ پیشنهادات بر اساس نتایج تحقیق
۱۶۵	منابع

امروزه سازمانها یا به عبارت گسترده تر کسب و کارها با چالش های بسیاری از قبیل جهانی شدن، زنجیره ارزش برای رقابتی شدن کسب و کار، تغییرات فناوری و مواجه شده اند (الریج، ۱۳۸۸). و با توجه به محیط رقابتی، لازم است در صدد ایجاد بستر های مناسب برای مدیریت اثربخش منابع انسانی باشند. این تغییرات در حوزه منابع انسانی موجب تغییر انتظارات و نقش های افراد حرفه ای منابع انسانی شده است. از این رو، آن ها برای ایفای هر چه اثربخش تر نقش هایشان باید خود را به شایستگی های جدیدی مجهز کنند تا بتوانند همواره ارزش آفرینی کنند. از طرف دیگر، هر فرد برای ایفای نقش ها و همچنین ارتقاء سطح مهارت ها، توانایی ها و شایستگی های خود نیاز به استفاده از ابزارهایی دارد. با ظهور فناوری مبتنی بر وب، مفهوم جدید مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عرصه منابع انسانی وارد شد. مدیریت منابع انسانی الکترونیک، بستر مناسبی را برای افراد حرفه ای منابع انسانی ایجاد می کند که موجب ارتقای شایستگی ها و ایفای اثربخش نقش های آن ها می شود (اولر، ۲۰۰۳). از این رو، با ورود این مفهوم به عرصه مدیریت منابع انسانی، بررسی تاثیر آن بر حرفه مدیریت منابع انسانی اهمیت پیدا می کند، که مسئله اصلی این کتاب می باشد. به همین دلیل هر سازمان باید ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را به درستی و بر اساس نیازهای افراد حرفه ای منابع انسانی فراهم کند و در اختیار آن ها قرار دهد. چنانچه سازمان نیاز افراد حرفه ای، به ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک را برآورده سازد، آنها می توانند شایستگی های خود را ارتقاء دهند و نقش های خود را به طور اثربخش تر ایفا کنند، و این موضوع به بهترین وجه نشان دهنده اهمیت و ضرورت بررسی این موضوع می باشد.

در این کتاب با مطالعه پژوهش های انجام شده پیرامون دانشمندان و محققین، علی الخصوص نظریه پروفیسور گاردنر و همکارانش در سال ۲۰۰۳، چهار منبع فرعی جهت ساختن اهداف و سوالات و فرضیه ها شناسایی شد که بر اساس آنها به نظریه آزمایشی پروفیسور گاردنر و همکارانش پرداختیم. در واقع در این تحقیق سعی بر این است تا تاثیر فناوری اطلاعات بر متغیرهای مختلف رفتار حرفه ای حوزه منابع انسانی، من جمله، پاسخگویی، اسرار اطلاعاتی، ارتباطات خارج از سازمان و تحول آفرینی، مورد بررسی قرار گیرد.

مقدمه

رشد و توسعه مدیریت منابع انسانی از دو دهه گذشته با یکسری دگرگونیها آغاز شده است. در این مدت این حوزه به مثابه یکی از عمده ترین موضوعات به ثبت رسیده، مستند سازی شده و در عرصه مدیریت کسب و کار معرفی شده است. این دگرگونیها که بر پایه تغییرات اقتصادی، فناوری، حقوقی و اجتماعی جهان و بویژه تغییرات ساختاری، صنفی، موقعیت جغرافیایی یا انتظارات رو به رشد سازمانها از منابع انسانی شکل گرفته، نقش و سهم منابع انسانی و شیوه های انجام کار را دستخوش تغییر و تحول زیادی کرده است. (ع.ومی، ۱۳۸۹، ص ۲)

مدیریت منابع انسانی به بهترین استفاده از منابع انسانی برای میل به اهداف سازمان توجه بیشتری می کند. یک سازمان اثربخش هر سال می کوشد کارکنان و مدیران سازمان را در چهارچوب نظام مند و جامعی بازآفرینی کند و به وظایف اساسی که باید در حوزه مدیریت منابع انسانی انجام شود به گونه منسجم و استراتژیک توجه کند. از این رو، مدیریت منابع انسانی، غالباً به منزله رویکرد فوق فعال و اثرگذار در امر مدیریت مردم در نظر گرفته می شود و کارکرد آن از اینکه فقط در قبال نگهداری سوابق پاسخگو باشد به سمت شریک استراتژیک تحول یافته است.

به جرات می توان مدعی شد که در طول تاریخ ظهور فناوری های مختلف هیچ نوع فناوری نتوانسته همانند فناوری اطلاعات، در بین رشته های مختلف علوم ارتباط ایجاد نماید. فناوری

اطلاعات به عنوان یک پیوند دهنده، تمامی علوم روز را به کار می گیرد تا بتواند اطلاعات مورد نیاز متخصصین، صنایع، سازمان ها و بالاخره همه مردم در قسمت های مختلف جامعه را در کمترین زمان و بهترین وجه ممکن تامین نماید. به طوری که امروزه فناوری اطلاعات مرزهای کشورهای جهان را در می نوردد و ملت ها را در یک جامعه جهانی گردهم می آورد.

شاید بتوان گفت به کارگیری صحیح فناوری اطلاعات نه تنها آینده زندگی بشر را بهبود خواهد بخشید، بلکه سعی دارد تا خرابی های به بار آمده ناشی از فناوری های گذشته را نیز اصلاح نماید. به عنوان مثال به کارگیری فناوری اطلاعات مشکلات ترافیک، کمبود مکان فیزیکی جهت انجام کار و تحصیل، کمبود زمان، رقابت و حسادت های بی مورد و پنهان کاری در تحصیل علوم، اشتغال و تبادل فرهنگی را مرتفع خواهد نمود. طبعاً در این عرصه جدید، هر فرد و جامعه ای که با شناخت و اشراف بیشتر، اهداف و آرمان روشتر پا به میدان بگذارد می تواند از این فناوری بهره بیشتری ببرد و در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جهان نقش بیشتری داشته باشد. در کل فناوری های اطلاعات هر راه به فاکتورهای خود تحولات عظیمی در شرکت ها و سازمان های بازرگانی ایجاد کرده است به گونه ای که عملکرد کلی این قبیل شرکت ها کاملاً تحت تاثیر میزان کاربرد فناوری های مورد بحث می باشد. در این میان مدیریت منابع انسانی به دلیل نقش گسترده ای که در سازمان دارد به نوبه خود متأثر از این تحولات است. (سهانویچ^۱، ۱۹۹۶، صص ۳۰-۲۵) به عبارت دیگر در سازمان های حاضر بیش از پیش حوزه مدیریت منابع انسانی تحت الشعاع فناوری اطلاعات قرار خواهد گرفت. باید با بررسی سببناخت نقش فناوری اطلاعات در رفتار حرفه ای کارکنان حوزه مدیریت منابع انسانی شامل پاسخگویی، استقلال اطلاعاتی، افزایش ارتباطات خارج از سازمان و فعالیت های تحول آفرین و همچنین با طراحی و ایجاد یک سیستم پویا، زمینه ساز شناسایی، انتخاب، استخدام، آموزش و به کارگیری موثر منابع انسانی در سازمان باشیم.

¹ Sehanovic