

۲۱۳۳۶۹۴

فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت منابع نیروی انسانی

مؤلفین:

محدثه جعفری

امیر بادبدست

رعنا عبدالله زاده

سیما همتی

www.ketab.ir

انتشارات زرنوشت

تهران - ۱۳۹۹

سرشناسه	:	جعفری، محدثه ، ۱۳۷۷ -
عنوان و نام پدیدآور	:	فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت منابع نیروی انسانی / نویسنده: محدثه جعفری، امیر بادبدست، رعنا عبدالله زاده، سیما همتی
مشخصات نشر	:	تهران: زرنوشت، ۱۳۹۹
مشخصات ظاهری	:	۱۴۸ ص.
شابک	:	۶-۶۶-۷۳۷۱-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیبای مختصر
یادداشت	:	فهرست‌نویسی کامل این اثر در وب‌گاه http://opac.nlai.ir در دسترس است.
شاسه افزوده	:	بادبدست، امیر ، ۱۳۷۵ -
شاسه افزوده	:	عبداله زاده ، رعنا ، ۱۳۷۳ -
شاسه افزوده	:	همتی ، سیما ، ۱۳۷۴ -



انتشارات زرنوشت

تهران، میدان انقلاب، خیابان کارگر جنوبی،

کوچه مهدی‌زاده، شماره ۲۷، واحد ۱۹

تلفن: ۰۹۰۲۴۸۶۸۹۵۶ - ۶۶۴۷۹۶۱۵ - ۶۶۴۳۵۶۳۷

فناوری اطلاعات در عملکرد مدیریت منابع نیروی

انسانی

نویسنده: محدثه جعفری، امیر بادبدست، رعنا عبدالله زاده، سیما

همتی

• چاپ اول: ۱۳۹۹ • شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه • ناشر: زرنوشت

شابک: ۶-۶۶-۷۳۷۱-۶۲۲-۹۷۸

قیمت: ۳۰,۰۰۰ تومان

تمامی حقوق محفوظ است.

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۹	فصل اول کلیات
۹	مقدمه
۱۴	کاربرد فناوری اطلاعات
۱۶	عملکرد مدیریت منابع انسانی
۱۹	فصل دوم پیشینه و مبانی نظری
۱۹	۱-۱ مقدمه
۲۰	۱-۱ فناوری اطلاعات
۴۶	۱-۱ مدیریت منابع انسانی
۹۵	فصل سوم فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی
۹۵	فناوری اطلاعات
۹۸	زمینه های فناوری اطلاعات
۹۹	ابزارهای نرم افزاری مدیریت خدمات فناوری اطلاعات
۹۹	فناوری اطلاعات در دانشگاه های ایران
۱۰۱	مدیریت فناوریهای ارتباطات و اطلاعات (ITS) در سازمان
۱۰۲	مفهوم فناوری اطلاعات
۱۰۳	فواید استفاده از فناوری اطلاعات
۱۰۴	فواید استفاده از فناوری اطلاعات

۱۰۶	بهره گیری از فناوری اطلاعات در برنامه ریزیها
۱۱۰	راهبری فناوری اطلاعات
۱۱۱	چه کسانی در سازمان در گیر راهبری فناوری اطلاعات هستند
۱۱۱	چارچوب COBIT
۱۱۲	هدف اصلی COBIT
۱۱۲	چگونه COBIT را در سازمانتان اجرا کنید
۱۱۳	تفاوت نقش فناوری اطلاعات و رایانه
۱۱۳	فناوری اطلاعات در توسعه کشور
۱۱۴	فناوری اطلاعات به زبان ساده
۱۱۵	تاریخچه ی پیدایش و تحول فناوری اطلاعات
۱۱۶	سیستم های اطلاعات مدیریت منابع انسانی
۱۱۸	طراحی سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی
۱۲۱	کاربرد سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی در برنامه ریزی نیروی انسانی
۱۲۲	مشکلات طراحی و اجرای سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی
۱۲۳	نقش فناوری اطلاعات در عملکردها (وظایف) مدیریت منابع انسانی
۱۲۳	نقش های فناوری اطلاعات در هر یک از عملکردهای مدیریت منابع انسانی
۱۲۴	تغییر در ساختار و عملکرد سازمانی از طریق فناوری اطلاعات
۱۲۶	محیط و نقش در حال تغییر مدیریت منابع انسانی
۱۲۷	اهمیت فناوری اطلاعات در حوزه ی مدیریت منابع انسانی
۱۲۸	کاربرد فناوری اطلاعات برای ایجاد و تقویت مهارت های سطح بالا در مدیریت منابع انسانی
۱۲۹	اهداف حاصله از فناوری اطلاعات و بازده یادگیری بهبود عملکرد منابع انسانی
۱۳۰	اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر عملکرد سازمانی
۱۳۲	سرمایه گذاری روی منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات

۱۳۳		اثر متداول اینترنت و فناوری اطلاعات بر عملکرد مدیریت منابع انسانی
۱۳۵		استفاده از فناوری اطلاعات و اینترنت در شیوه های جدید کار
۱۳۶		تأثیر فناوری اطلاعات و تغییر شیوه ی کنترل کارکنان
۱۳۷		تأثیر فناوری اطلاعات و تغییر انگیزش کارکنان
۱۳۷		تغییر در مدیریت اطلاعات و بهره برداری از دانش
۱۳۸		تغییر نقش کارکنان از طریق به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان
۱۳۹		فرایندها، یادگیری و بهبود عملکرد کارکنان از طریق فناوری اطلاعات
۱۴۱		فهرست منابع

پیشگفتار

افزایش چالش‌های محیطی به صورت اجتناب‌ناپذیری روش‌های انجام کار را تغییر داده، چالش‌هایی نظیر تغییر سریع، ظهور اینترنت، تنوع نیروی کار، جهانی شدن، تکامل یافتن و متحول شدن نقش‌های کاری و خانوادگی، فقدان و کمبود مهارت‌ها، و ظهور بخش خدمات تنها بر ساختار سازمانی اثر نداشته بلکه ماهیت و نقش عاملیت کسب و کار را نیز تغییر داده است. به علاوه در دهه اخیر، سرعت و گستره چالش‌های محیطی شدیداً رقابت را تحت تأثیر قرار داده و سازمان‌ها را بدین سمت سوق می‌دهد که ابزارها، فناوری‌ها و دانش، مهارت و توانایی‌های مورد نیاز خودشان را به منظور حداکثر سازی توان رقابتی خود به صورت استراتژیک هم تراز و هم راستا کنند.

سازمان‌ها به منظور افزایش کارایی بخش‌های داخلی و نهایتاً بهره‌وری خود به سمت دو تسهیل‌کننده تغییر جهت داده‌اند: "مدیریت منابع انسانی"^۱ و "فناوری اطلاعات"^۲. این دو تسهیل‌گر اثرات زیادی روی محیط کار، مهندسی مجدد عاملیت کسب و کار، تعریف مجدد نقش‌های واحد‌های کسب و کار و طراحی مجدد فرایندهای کسب و کار داشته است. به عقیده پیتز دراکر هر سازمان یا موسسه تنها یک منبع راستین دارد و آن افراد آن هستند. بعد از فراز و نشیب‌های زیادی که مدیریت منابع انسانی داشته و بعد از گذشت دو قرن از عصر مدیریت منابع انسانی، دهه هشتاد میلادی را می‌توان دهه ظهور مدیریت منابع انسانی الکترونیکی دانست. در طول این دهه فناوری برای اجرای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بکار گرفته شده است. فناوری اینترنت در دهه ۹۰ میلادی به عنوان نیروی برتری خواه و سلطه‌گرایی در آمده بود که انقلابی در مدل‌های کسب و کار ایجاد کرد و در نتیجه مدیریت منابع انسانی را نیز تحت تأثیر قرار داد و از سال ۲۰۰۰ میلادی تا کنون سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به طور وسیعی به کار گرفته شده است و می‌تواند به صورت مجازی هر فعالیتی را اداره کند و روز به روز بر اهمیت مدیریت

1 Human Resources Management (HRM)

2 Information Technology (IT)

منابع انسانی الکترونیکی افزوده می شود.

اسلیزر و همکاران (۲۰۰۲) فناوری اطلاعات را به عنوان یک چتر تعریف کرده اند که حجم وسیعی از سخت افزار، نرم افزار و خدمات بکار گرفته شده برای جمع آوری، ذخیره سازی، بازیابی و مخابره اطلاعات را در برمی گیرد. تاریخچه بکارگیری فناوری اطلاعات به دهه های ۴۰ و ۵۰ میلادی بر میگردد که شرکت هایی از قبیل جنرال موتورز^۱ فناوری اطلاعات را در سیستم پرنلی و پرداخت حقوق بکار گرفتند. البته باید تذکر داد که این نوع سیستم ها بسیار ابتدایی بودند اما رشد سریع هم برای مدیریت منابع انسانی و هم برای فناوری اطلاعات به این منجر شده که امروزه اکثر تریب به اتفاق شرکت های و سازمانها اعم از دولتی و غیر دولتی به سمت بکارگیری فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آورده اند. اصطلاح بکار گرفته شده برای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی^۲ شامل منطقه وسیعی از مسئولیت های مدیریت منابع انسانی است از قبیل: انتخاب الکترونیکی، یادگیری از راه دور، مدیریت عملکرد الکترونیکی، و جبران خدمات الکترونیکی و غیره.

سخنی از مولفین

بهار ۱۳۹۹

1 General Motors

2 Electronic Human Resources (eHR)