

فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان های دولتی

تالیف:

شروین بنی هاشمی نائینی

دانش آموخته رشته مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

نجام

انتشارات نجاج



سرشناسه: بنی هاشمی نائینی، شروین، ۱۳۶۷-

عنوان و نام پدیدآور: فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی/

تالیف شروین بنی هاشمی نائینی

مشخصات نشر: تهران: نجاح، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۱۹۱ص.

شابک: ۸-۴-۹۶۰۳۰-۶۲۲-۹۷۸، ۷۱۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. [۱۷۱] - ۱۹۱.

موضوع: نیروی انسانی -- مدیریت -- تاثیر تکنولوژی اطلاعات

موضوع: Manpower planning -- Effect of information technology on

رده بندی کنگره: HF ۵۵۴۹/۵

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱

شماره کتابشناسی ملی: ۸۴۹۹۴۸۱

انتشارات نجاح

واتساپ: ۰۹۳۶۳۰۳۱۲۵۸ کانال: telegram.me/mojak1

تلفن مرکز پخش: ۰۲۱۶۶۱۲۷۵۹۳ - ۰۹۱۲۸۵۲۶۸۳۵

ایمیل: najahpublication@yahoo.com

سایت: www.mojak.ir

عنوان: فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی

تالیف: شروین بنی هاشمی نائینی

مشخصات ظاهری: ۱۹۱ صفحه، قطع وزیری

چاپ اول: پاییز ۱۴۰۰، تیراژ: ۵۰۰ جلد

قیمت: ۷۱۰۰۰۰ ریال، شابک: ۸-۴-۹۶۰۳۰-۶۲۲-۹۷۸

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات نجاح محفوظ است. هیچ شخص حقیقی و حقوقی حق

چاپ و تکثیر این اثر را به هر شکل و صورت اعم از فتوکپی، چاپ کتاب و ... را ندارد. متخلفین به موجب

بند ۵ ماده قانون حمایت از ناشرین تحت پیگرد قانونی قرار می گیرند.

فهرست مطالب

عنوان

صفحه

پیش گفتار..... ۱

فصل اول: کلیات ۳

۱-۱ مقدمه..... ۳

۲-۱ روش های مدیریت منابع انسانی..... ۸

۳-۱ فناوری اطلاعات..... ۱۱

۴-۱ فناوری اطلاعات و ارتباطات ۱۳

۵-۱ رابطه فناوری اطلاعات و فناوری اطلاعات و ارتباطات ۱۴

۶-۱ اهمیت و ضرورت فناوری اطلاعات و ارتباطات ۱۵

۷-۱ فناوری اطلاعات و ارتباطات و استقرار مدیریت الکترونیک منابع انسانی..... ۱۹

۸-۱ فن آوری اطلاعات و توسعه قابلیت های کارکنان ۲۳

۹-۱ فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه سازمان ۲۵

۱۰-۱ فناوری اطلاعات و ارتباطات و طراحی ساختار سازمان ۲۵

فصل دوم: فناوری اطلاعات و ارتباطات..... ۲۹

۱-۲ مقدمه..... ۲۹

۲-۲ تاریخچه فناوری اطلاعات و ارتباطات..... ۳۱

۳-۲ تعریف فناوری اطلاعات و ارتباطات..... ۳۲

۱۶-۳	الگوی سنتی و مدرن در مدیریت منابع انسانی	۹۰
۱۷-۳	جذب و استخدام	۹۱
۱۸-۳	سیستم اطلاعات منابع انسانی	۹۲
۱۹-۳	راهبرد منابع انسانی	۹۴
۲۰-۳	مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۹۵
۲۱-۳	پیوند میان برنامه‌ریزی راهبردی و منابع انسانی	۹۷
۲۲-۳	الگوهای برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی	۹۹
۲۳-۳	نظام آموزش و بهسازی نیروی انسانی	۱۰۱
۲۴-۳	عوامل مؤثر بر مدیریت منابع انسانی	۱۰۲
۲۵-۳	جو و فرهنگ سازمانی	۱۰۲

فصل چهارم: مدیریت منابع انسانی الکترونیک

۱-۴	مقدمه	۱۱۱
۲-۴	مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۱۲
۳-۴	پیدایش مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۱۷
۴-۴	سطوح بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۱۹
۵-۴	حوزه کاربردی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی	۱۲۱
۶-۴	تأثیرات مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۲۱
۷-۴	تأثیر متقابل فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت منابع انسانی	۱۲۲
۸-۴	مراحل پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۲۳
۹-۴	وظایف مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۲۵
۱۰-۴	مزایا و معایب مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۲۸
۱۱-۴	اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیکی	۱۲۹
۱۲-۴	سه نسل مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۳۰
۱۳-۴	هم‌افزایی الکترونیک و مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۳۱

- ۱۴-۴ نتایج و مزایای بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ۱۳۳
- ۱۵-۴ دلایل پیاده سازی سیستم الکترونیکی مدیریت منابع انسانی ۱۳۶
- ۱۶-۴ مهم ترین چالش های مدیریت منابع انسانی الکترونیک ۱۳۷
- ۱۷-۴ نکات اساسی در موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک ۱۳۸

فصل پنجم: جمع بندی ۱۳۹

- ۱-۵ مقدمه ۱۳۹
- ۲-۵ فناوری اطلاعات و ارتباطات ۱۴۲
- ۳-۵ اهمیت فناوری اطلاعات و ارتباطات ۱۴۶
- ۴-۵ معیارهای ارزیابی فناوری اطلاعات ۱۴۹
- ۵-۵ رابطه بین فناوری اطلاعات و بهره وری ۱۵۲
- ۶-۵ تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری ۱۵۴
- ۷-۵ تاثیر فناوری اطلاعات بر بهره وری در سطوح خرد و کلان ۱۵۷
- ۸-۵ تاثیر متقابل فناوری اطلاعات و ارتباطات و مدیریت منابع انسانی ۱۵۹
- ۹-۵ مدیریت منابع انسانی الکترونیک ۱۶۰
- ۱۰-۵ اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ۱۶۳
- ۱۱-۵ مراحل پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک ۱۶۴

منابع ۱۷۱

- منابع فارسی ۱۷۱
- منابع لاتین ۱۸۳

پیش‌گفتار

حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی به تعالی قابل توجهی در طول دو دهه گذشته رسیده که از این تعالی لذت می‌برد هم بصورت علمی و هم عملی. رشد موازی در هر دو بخش تحقیقات موجود و علاقه در میان مدیرانی که در این زمینه فعالیت می‌کنند موارد قابل توجهی را در میان آزمایشات بوجود آورده که مدیران یا از آن آگاهی ندارند یا به سادگی علاقمند به پیشرفت‌های علمی و تحقیقاتی در این زمینه نمی‌باشند. همزمان با آغاز بلوغ و پیشرفت استراتژی منابع انسانی زمان آن فرا رسیده که مشخص کنیم حوزه تحقیق و تمرینات مدیریتی به کجا رسیده است. اگرچه با گذشت نزدیک به دو دهه از پیشرفت علمی، این حوزه بطور آشکاری تأثیر خود را در آینده نشان خواهد داد. لازم است به نقش سیستم مدیریت منابع انسانی استراتژیک توجه کنیم که راه‌حلی برای مسائل تجاری می‌باشد.

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان است، یکی از عمده‌ترین برنامه‌ریزی‌های سازمانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی است. عامل مهم برای وجود برنامه‌ریزی منابع انسانی، برنامه‌ریزی جهت نیل به نیازهای مهارتی، آموزشی و در نهایت بهسازی منابع انسانی است. مؤثرترین راه دستیابی به مزیت رقابتی در شرایط فعلی کارآمدتر کردن کارکنان سازمان‌ها از طریق بهبود و بهسازی آنان است و آنچه که در راستای توسعه منابع انسانی اهمیت دارد این است که بهبود منابع انسانی تنها با آموزش‌های فنی و تخصصی حاصل نمی‌شود بلکه باید از طرق متعدد به توسعه کارکنان پرداخت و این مهم جزء با اعمال مدیریت استراتژیک در قلمرو مدیریت منابع انسانی امکان‌پذیر نخواهد بود.

کتاب حاضر با هدف آشنایی خوانندگان با مباحث مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات و عملکرد مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، طی چهار فصل به شرح زیر تدوین و تنظیم شده است: