

بسم الله الرحمن الرحيم

مدیریت منابع انسانی الکترونیک

تألیف:

سید فرهاد فناحی

سید مرتضی اکبری سادات

نشر انعکاس

بهار ۱۴۰۱

شناسنامه

سرشناسه

: فتاحی، سیدفرهاد؛ ۱۳۵۴-

عنوان و نام پدیدآور : مدیریت منابع انسانی الکترونیک / تألیف: سیدفرهاد فتاحی،

سیدمرتضی اکبری سادات

مشخصات ظاهری :

وزیری، ۹۰ ص.

مشخصات نشر :

رشت: انعکاس، ۱۴۰۱.

شابک :

: ۵۰۰۰۰۰ ریال: ۴-۳۴-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸

وضعیت فهرست نویسی :

فیبا

موضوع :

نیروی انسانی -- مدیریت

رده بندی کنگره :

HF۵۵۴۹

رده بندی دیوینی :

۶۵۸/۳۰۰۲۸۵۴۶۸

شماره کتابشناسی :

۸۸۴۶۴۷۹

نام کتاب :

مدیریت منابع انسانی الکترونیک

تألیف :

سیدفرهاد فتاحی، سیدمرتضی اکبری سادات

ویراستار :

پروانه کیانی

ناشر :

نشر انعکاس

سال و نوبت چاپ :

چاپ اول ۱۴۰۱

شمارگان :

۱۰۰۰

قیمت :

۵۰۰۰۰۰ ریال

شابک :

: ۴-۳۴-۷۷۴۵-۶۲۲-۹۷۸

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

عنوان

صفحه

مقدمه	۵
۱-۲ مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۶
۱-۱-۲ تعاریف و پیشینه مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۶
۲-۱-۲ تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی	۸
۳-۱-۲ مقایسه مدیریت منابع انسانی سنتی و مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۱
۴-۱-۲ پیامدهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک برای روانشناسی سازمانی و صنعتی	۱۳
۵-۱-۲ مزایا و معایب مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۸
مزایای مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۱۸
معایب مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۲۰
۶-۱-۲ واحد مدیریت منابع انسانی مجازی	۲۲
۷-۱-۲ کاهش هزینه‌ها از طریق مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۲۵
۸-۱-۲ زنجیره ارزش مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۲۸
۱-۸-۱-۲ برنامه ریزی، مدیریت و ارتباطات منابع انسانی الکترونیکی	۲۸
۲-۸-۱-۲ بدست آوردن منابع انسانی، جذب، کارمندی، آموزش و حفظ و نگهداری	۳۱
۳-۸-۱-۲ مدیریت عملکرد الکترونیکی	۳۴
۴-۸-۱-۲ نظام پاداش دهی و جبران خدمات منابع انسانی الکترونیکی	۳۶
۵-۸-۱-۲ توسعه منابع انسانی الکترونیکی	۳۹
۶-۸-۱-۲ تعهد کارمند	۴۲
۹-۱-۲ همافزایی الکترونیکی و مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۴۳
۱۰-۱-۲ اجزاء مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۴۶
۱۱-۱-۲ مدل مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۴۷
۱۲-۱-۲ اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۴۹
۱۳-۱-۲ نتایج استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۵۰
۱۴-۱-۲ انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک	۵۱
مدیریت منابع انسانی الکترونیک اطلاعاتی	۵۱
مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارتباطی	۵۲
مدیریت منابع انسانی الکترونیک تحول آفرین	۵۳

۵۷	۱-۲-۱۵) تاثیرات مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نقشهای منابع انسانی
۵۹	۱-۲-۱۶) فناوری نیروی کار در ده سال آینده
۶۱	۱-۲-۲) عوامل فناوریانه
۶۱	۱-۲-۲-۱) کاربرد ها و ویژگی ها
۶۱	۱-۲-۲-۲) زیر ساخت های فناوریانه
۶۲	۱-۲-۲-۳) استانداردسازی زبان
۶۲	۱-۲-۲-۴) محتوای سیستم سفارشی شده
۶۲	۲-۲-۲) عوامل سازمانی
۶۲	۱-۲-۲-۲) ویژگی های جمعیت شناختی
۶۴	۲-۲-۲-۲) دانش و مهارت ها
۶۴	۲-۲-۲-۳) گزارشی کردن اطلاعات محرمانه وداده های درونی
۶۴	۲-۲-۲-۴) منابع مالی
۶۵	۲-۲-۲-۵) طرح
۶۶	۲-۲-۳) عوامل رفتاری
۶۶	۱-۳-۲-۲) فرهنگ
۶۷	۳-۳-۲-۲) رهبری
۶۷	۴-۳-۲-۲) عوامل روانشناختی
۶۸	۵-۳-۲-۲) حمایت و تعهد
۶۹	۶-۳-۲-۲) آموزش کارکنان منابع انسانی و مدیریت
۶۹	۷-۳-۲-۲) میزان عجزین شدن کارکنان منابع انسانی یا سهامداران با سیستم های e-HRM
۶۹	۴-۲-۲) عوامل محیطی
۶۹	۱-۴-۲-۲) حضور اتحادیه
۷۰	۲-۴-۲-۲) توسعه اقتصادی کشور
۷۳	۳-۲) شاخصه های موفقیت مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۷۳	۱-۳-۲) کارت امتیازی متوازن
۷۶	۲-۳-۲) کارت امتیازی متوازن برای سیستمهای اطلاعاتی
۷۹	۴-۲) پیشینه تحقیق
۸۲	۵-۲) نتیجه گیری
۸۳	منابع فارسی
۸۵	منابع لاتین

مقدمه

پدیده فناوری اطلاعات، حقیقتاً واقعه‌ای برای قرن تلقی می‌شود چرا که تقریباً در تمام ابعاد زندگی بشر به نوعی حضور یافته و ایفای نقش می‌نماید. اینکه این مقوله تا این اندازه رشد یافته و اثر گذار شده است به طبیعت و گستردگی و ارتباط آن با علوم و مفاهیم مختلف مربوط می‌شود. در حوزه منابع انسانی نیز نقش فناوری اطلاعات اگر بیشتر از این نقش در سایر زمینه‌ها نباشد، کمتر نیست زیرا حوزه منابع انسانی نیز چون پدیده فناوری اطلاعات گستره‌ای وسیع داشته و ضمن جمع آمدن با ابزاری چون فناوری اطلاعات، اثر بخشی و تاثیر گذاری خود را تا حد نسبتاً قابل توجهی بالا برده است.

سالهاس که صاحب نظران و اندیشمندان علوم مدیریت و بویژه منابع انسانی به اهمیت سرمایه‌ای به نام انسان یا نیروی انسانی پی برده و به وجه برتری آن اذعان داشته‌اند. بارها جملاتی با مضامینی همچون "در دنیای کسب و کار مدرن کنونی این انسان و نیروی انسانی است که وجه تمایز و برتری یک سازمان محسوب میگردد و نه فناوری و ابزارآلات پیشرفته آن" را شنیده‌ایم. از این رو بسیاری از متخصصان علوم مدیریت ترجیح می‌دهند از واژه سرمایه انسانی به جای منابع انسانی استفاده کنند تا از این طریق توجه خود را به اهمیت شناخت انسان و کارکنان بعنوان سرمایه اصلی سازمان و نه فقط یک منبع در جهت افزایش سود، معطوف سازند. در عصر کنونی که عصر اینترنت و انفجار اطلاعات نامیده می‌شود و عصر تسلط ابزارهای الکترونیک بر پدیده‌های جهانی و علوم و از جمله مدیریت محسوب می‌شود، به یقین انسانها یا کارکنان امروزی نیز بیش از کارکنان دیروزی از فناوریهای نوین در حوزه فناوری اطلاعات آگاهی دارند، در این میان مدیران منابع انسانی تا چه میزان از پدیده‌ها و ابزارهای نوین آگاهی داشته و آنها را به کار بسته‌اند؟ آیا ایشان خود را برای رویارویی با چالش‌ها و فرصت‌هایی که دنیای الکترونیک در پیش روی آنها قرار داده است مهیا ساخته‌اند تا از حالت سنتی و کارکردهای قدیمی خود رها و نقشی مهمتر و استراتژیک را ایفا کنند؟