

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
(با توجه به نقش مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی)

مؤلفان:

افسانه احمدی مقدم، محبوبه سلیمان پور عمران



سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

سرشناسه	: احمدی مقدم، افسانه، ۱۳۵۹ -
عنوان و نام پدیدآور	: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (با توجه به نقش مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی) / مولفان افسانه احمدی مقدم، محبوبه سلیمان پور عمران،
مشخصات نشر	: بجنورد: گسترش علوم نوین، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۵ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۹۶۳۴۳-۶-۱
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص، ۹۷-۱۰۴.
موضوع	: کارکنان - مدیریت - شبکه های کامپیوتری
موضوع	: Personnel management -- Computer network
موضوع	: کتاب - مدیریت - منابع شبکه کامپیوتری
موضوع	: Personnel management -- Computer network resources
شناسه افزوده	: بجنورد: عمران، محبوبه، ۱۳۵۸ -
رده بندی کنگره	: ۴۴۱.۹۵ الف۱۳۰۴۵
رده بندی دیویی	: ۶۵۹.۲۸۵۴۶۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۳۳۴۵۰۱

انتشارات:	گسترش علوم نوین
عنوان کتاب:	مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (با توجه به نقش مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی) افسانه احمدی مقدم، محبوبه سلیمان پور عمران
مؤلفان:	حسین کاملیان
ویراستار:	هادی شاهی
طراح جلد:	اول، بهار ۱۳۹۵
نوبت چاپ:	۱۰۰۰
شمارگان:	۹۷۸-۶۰۰-۹۶۳۴۳-۶-۱
شابک:	۱۱۵ صفحه
تعداد صفحات:	۱۲۰۰۰ ریال
قیمت:	

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	پیشگفتار
۳	مقدمه کتاب
۸	اهمیت کتاب
۱۳	بخش اول: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
۱۳	مقدمه
۱۴	مفهوم شناسی مدیریت
۱۹	مدیریت منابع انسانی
۲۶	نظریات و رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۲۸	مفهوم شناسی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
۳۰	تعاریف مدیریت الکترونیک منابع انسانی
۳۳	تفاوت بین مدیریت الکترونیک و سیستم اطلاعات
۴۴	تأثیرات مدیریت الکترونیک منابع انسانی
۴۵	کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی
۵۱	نظارت بر پیاده‌سازی مدیریت الکترونیک منابع انسانی
۵۴	بخش دوم: مدیریت استعداد
۵۴	استعداد
۵۶	مفهوم مدیریت استعداد
۵۹	دیدگاه (چشم‌انداز فرآیند)
۶۰	دیدگاه (چشم‌انداز فرهنگی)
۶۰	دیدگاه برنامه‌های نیروی انسانی
۶۱	دیدگاه رقابتی

۶۱	دیدگاه توسعه‌ای
۶۱	دیدگاه مدیریت تغییر
۶۸	بخش سوم: نوآوری سازمانی
۶۸	مفهوم نوآوری و نوآوری سازمانی
۷۱	رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری
۷۴	ملزومات نوآوری سازمانی
۷۹	بخش چهارم: ارتباط بین سه متغیر اصلی کتاب
۷۹	رابطه مدیریت منابع الکترونیک و نوآوری سازمانی
۸۳	سازمان آموزش و پرورش را آماده از مدیریت الکترونیک
۸۷	پیشینه‌ی کتاب
۸۷	پیشینه داخلی کشور
۹۰	پیشینه خارجی کشور
۹۴	جمع‌بندی مطالب
۹۷	فهرست منابع
۹۷	منابع فارسی
۱۰۴	منابع خارجی

پیشگفتار

رشد و توسعه‌ی روزافزون دانش بشر، نفوذ فناوری اطلاعات و ظهور مباحثی مانند مجازی‌سازی و تجلی کلمه‌ی الکترونیک به ابتدای واژه‌های کلیدی نظیر دولت و تجارت باعث شد تا سازمان‌ها بیش از پیش موجودیت خود را دچار تغییر ببینند. این عوامل باعث شده است تا بسیاری از رویکردهای مربوط به مدیریت منابع انسانی تغییر ماهیت دهند و در میان این مباحث، بحث در زمینه‌ی مهم‌ترین منابع یک سازمان یکی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی توجه بسیاری را به خود جلب کند. امروزه غنای بسیاری از سازمان‌ها بحث منابع انسانی می‌باشد و این که چگونه می‌تواند از فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی استفاده کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹، ۲). نژادش کارایی اداری و استفاده از ابعاد گوناگون فناوری به مدیران این احاطه را می‌دهد تا از پرسنل کم‌تری استفاده و سهم ارزش‌زایی بیش‌تری در سازمان‌شان این‌ها کنند. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی درواقع با بهره‌گیری از فناوری‌های پیشرفته و به همراه داشتن مطلوبیت‌های بسیار، حامی و پشتیبان مدیریت منابع انسانی به بهترین شکل ممکن است (استراح میر، ۲۰۰۷: ۲۱).^۱

به عبارت گسترده‌تر کسب و کارها با چالش‌های بسیاری از قبیل جهانی شدن، رقابتی شدن کسب و کار، تغییرات فناوری و غیره مواجه شده‌اند (الریج، ۱۳۸۸). این تغییرات در حوزه منابع انسانی موجب تغییر انتظارات و نقش‌های افراد حرفه‌ای منابع انسانی شده است، از این رو، آن‌ها برای ایفای هرچه اثربخش‌تر نقش‌هایشان باید خود را به شایستگی‌های جدیدی مجهز کنند تا بتوانند همواره ارزش آفرینی کنند. از طرف دیگر، هر فرد برای ایفای نقش‌ها و همچنین ارتقاء سطح مهارت‌ها،

توانایی‌ها و شایستگی‌های خود نیاز به استفاده از ابزارهایی دارد (سانچز و آگواو، ۲۰۰۷).

تمامی سازمان‌ها و نهادها صرف‌نظر از اهداف و نوع فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند دارای سه منبع اصلی هستند: سرمایه، تکنولوژی، نیروی انسانی؛ با توسعه تکنولوژی اطلاعات رنزدیکی هرچه بیشتر جوامع و سازمان‌ها به یکدیگر، دسترسی به تکنولوژی و سرمایه، دیگر در انحصار کشورها و سازمان‌های محدود نبوده و تنها نیروی انسانی است که می‌تواند به‌عنوان برگ برنده مطرح باشد (رایت^۱، ۲۰۰۳). تکنولوژی اثر عمیق بر مدیریت منابع انسانی داشته و در پیشبرد آن بر بعضی از شیوه‌های مدیریتی برتری دارد. برای مثال، اغلب سازمان‌ها از سیستم‌های الکترونیکی منابع انسانی، برای جذب متقاضیان کار، استفاده می‌کنند (استون، لوکازوسکی و ایسینهار^۲، ۲۰۰۵). همچنین برای ارائه آموزش، نظارت بر عملکرد کارکنان و کنترل سیستم‌های حقوق و مزایا، استفاده می‌باشد (گویتال و استون^۳، ۲۰۰۵، استرومیر^۴، ۲۰۰۷).

مدیریت الکترونیک منابع انسانی واژه‌ی نسبتاً جدیدی برای حمایت فناوری اطلاعات و ارتباطات از مدیریت منابع انسانی به‌ویژه از طریق استفاده از تکنولوژی وب می‌باشد (ظفر و شاكات، ۲۰۱۰). سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به‌منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب‌وکار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. هم‌زمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که

^۱ Right

^۲ Stone, Lukaszewski, & Isenhour

^۳ Gueutal & Ston

^۴ Strohmeier

برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. در سال‌های اخیر، در سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه مورد توجه قرار گرفته است (صیادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸). در حال حاضر، محققان پیشنهاد می‌کنند که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی^۱ به‌طور چشم‌گیر کار آیی فرآیندهای مدیریت منابع انسانی را افزایش و هزینه‌های اجرایی و زمان معامد تجارت را کاهش داده‌اند (گویتال و استون^۲، ۲۰۰۵).

مقدمه کتاب

منابع انسانی، یک نظام پیچیده در سازمان‌هاست و رشد هر سازمانی در گرو توسعه و تعالی منابع انسانی آن سازمان می‌باشد (دایچتود^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). بسیاری از نظریه‌پردازان تغییر را به عنوان یک عامل سازمان‌ها به مدیریت منابع انسانی و هم‌راستایی آن با اهداف استراتژیک سازمان را نفوذ فن‌آوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی می‌دانند؛ زیرا محور توسعه منابع انسانی وجود اطلاعات کاربردی و جدید است، اما اطلاعات در یک فرآیند مطلق به نام فن‌آوری اطلاعات می‌تواند به ایجاد و توسعه توانمندی‌های جدید در منابع انسانی کمک کند (سلطانی، ۱۳۸۲: ۱۳۸). برای اینکه نفوذ تکنولوژی و میزان پذیرش زیاد باشد و حاصل آن خلاقیت و تغییر شود، فن‌آوری اطلاعات به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان به مدیریت منابع انسانی کمک می‌نماید و آن را با استراتژی سازمان منطبق می‌نماید. با حضور فن‌آوری اطلاعات، سازمان‌ها دیگر مدیریت منابع

^۱ E-Human Resources Management

^۲ Gueutal & Stone

^۳ Daychetod

انسانی را بخشی کوچک و مجزا بلکه آن را در راستای اهداف خود، در درون سازمان در نظر نمی گیرند و معتقدند که از طریق سیستم های اطلاعاتی منشعب از فن آوری اطلاعات می توان این امر را محقق ساخت. هم افزایی الکترونیکی متفاوت و توسعه یافته تر از دیگر سیستم های اطلاعاتی است؛ و درحالی که دیگر سیستم ها متناسب با نوع وضعیت و ماهیت سازمان و با توجه به وظیفه ای که دارند در سازمان نصب و راه اندازی می شوند اما هم افزایی الکترونیک یک سیستم اداری پیشرو، جامع، بنی بر وب و درواقع گسترش یافته، سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی است که در سیستم های فوق را به صورت زیرسیستم در خود جای داده است و به وسیله آن همه اطلاعات این افراد توزیع می شود. این سیستم سازمان را قادر می سازد تا همه فرایندها و عملیاتش را از قبیل: مدیریت روابط مشتری، سرویس خدمات مشتری، جریان الکترونیکی کار، مدیریت دانش و اسناد و مدارک، بازاریابی و برنامه های فروش، اسخدا، برنامه ریزی منابع، پورتال های وب، گزارش دهی به هنگام مدیریت کند.¹

سازمان ها در راستای دستیابی به اهدافی چون بهبود سطح بهره وری، بهبود فرایندهای اداری، بهبود نقش استراتژیک منابع انسانی و غیره به بهره گیری از این امکانات، مدیریت الکترونیک منابع انسانی دست زده اند. ویژگی این مدل در انعطاف پذیری آن در سازمان های مختلف است. برای پاسخگویی به نیازهای جدید اقتصاد دانش بنیان، شرکت ها و سازمان ها باید پتانسیل و بهره وری مدیران و کارکنان خود را ارتقاء دهند، این هدفی است که سیستم های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی به شکل کلی و مدیریت الکترونیک منابع انسانی به شکل خاص می تواند در این زمینه مؤثر باشد. متخصصان معتقدند مدیریت الکترونیک منابع

انسانی پتانسیل کاهش هزینه‌های مدیریتی، افزایش بهره‌وری، تسریع در زمان پاسخ، بهبود فرآیند تصمیم‌گیری را دارد و به همین دلیل به مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند تا بیشتر استراتژیک شده، منعطف‌تر گشته، از نظر هزینه مقرون به صرفه تر شده و بیشتر مشتری محور گردد (استروهمیر و کابست، ۲۰۰۹). لپک و اسنل مدیریت الکترونیک منابع انسانی را ساختاری که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا سرمایه‌های انسانی را به دست آورند، توسعه دهند و اداره کنند، می‌دانند.

پیشرفت سریع اینترنت در طی دهه گذشته پیاده‌سازی و به کارگیری مدیریت الکترونیک منابع انسانی را گسترش داده است (استروهمیر، ۲۰۰۷) و استعداد فرد همواره فاکتوری مهم در میان عوامل تأثیرگذار بر مدیریت الکترونیک منابع انسانی بوده است به طوری که این استعداد افراد است که تعیین کننده موفقیت سازمان‌ها بوده، بنابراین می‌توان گفت مدیریت استعداد هسته اصلی مدیریت است. مدیریت استعداد، یکی از مهم‌ترین اهداف استراتژیک سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود (سنتیکومار و کوموکلها، ۲۰۱۰). محیط رقابتی سازمان‌ها نه تنها جذب افراد مستعد را بسیار مشکل ساخته است، بلکه آن‌ها را با چالش جدی‌تری روبرو کرده است که آن همان خطر از دست دادن این نیروهای کارآمد است. در پاسخ به این رویداد سازمان‌های بزرگ دست به اجرا و پیاده‌سازی استراتژی‌های مدیریت استعداد به منظور جذب، به کارگیری، توسعه و حفظ کارکنان مستعد درون سازمان‌شان زده‌اند (حسینی، ۱۳۸۹). امروزه تعداد کمی از سازمان‌ها، وجود دارند که استعدادهای کافی تأمین نموده‌اند، این شکاف حیاتی بین سازمان‌های توسعه یافته و سازمان‌های در حال توسعه است. استعداد یک منبع نایاب است، بنابراین باید

^۱ Talent Management

^۲ Santikumar And Comokolha

مدیریت شود تا بهترین تأثیر را داشته باشد (اسمیت و همکاران^۱، ۲۰۱۰). مدیریت استعدادها فرایندها و ابزارهای مناسبی را برای حمایت و توانمندسازی مدیران فراهم می‌آورد. از این راه آن‌ها درمی‌یابند که از کارکنان خود چه انتظاری باید داشته باشند که این امر موجب بهبود روابط کاری می‌شود و در نتیجه سرمایه‌گذاری در مدیریت استعداد از یک نرخ بازگشت سرمایه بالا برخوردار خواهد بود (حسینی، ۱۳۸۰).

در آموزش و پرورش نیز، مدیریت مدرسه را مهم‌ترین عامل تغییر و نوآوری در امر آموزش و پرورش می‌دانند زیرا امر تدریس و یادگیری که محور تمامی فعالیت‌های آموزش و پرورش است، به گریه می‌دهد در مدرسه صورت می‌گیرد (لانگمن^۲، ۱۹۸۵)، به نقل از نیکنامی و همکاران (۱۳۸۸: ۲) به همین دلیل، ارزیابی عامل‌های مؤثر بر نوآوری و خلاقیت در بین مدیران آموزشگاه‌های کشور، اصلی جدایی‌ناپذیر در مدیریت هر نظام پویاست. ارزشیابی و انگیزی از عامل‌های مؤثر بر نظام نوآوری اثربخشی مدرسه، کارکنان و سازمان را افزایش می‌دهد و از بی‌نظمی آن جلوگیری می‌کند. هم‌چنین، ما در شرایطی هستیم که سیاست‌گذاران و رهبران آموزشی دغدغه اطمینان از برآورده شدن اهداف تعلیم و تربیت را دارند و این اطمینان زمانی امکان‌پذیر است که مدیرانی کارآمد و نوآور داشته باشیم (خنیفر، ۱۳۸۳، به نقل از نیکنامی و همکاران، ۱۳۸۸: ۳).

نوآوری سازمانی اختراع تازه‌ای از دانش یا توسعه اطلاعات تازه نظیر مفهوم، تئوری یا فرضیه است؛ به عبارت دیگر، نوآوری سازمانی به معنی چیزی جدید برای استفاده است. نوآوری سازمانی مستلزم تبدیل ایده‌ها به اشکال قابل استفاده سازمانی

^۱ Smith Et Al.

^۲ Longman

است و این ایده برای پیشبرد عملکرد سازمانی مورد استفاده قرار می گیرد (دامانپور و همکاران، ۲۰۰۸). یکی از متغیرهای کلیدی در نوآوری سازمانی و نیز مدیریت استعداد، مدیریت منابع انسانی است. نظرسنجی از منابع انسانی حاکی از آن است که هم تعداد سازمان‌هایی که مدیریت منابع انسانی الکترونیک را به کار گرفته‌اند، افزایش یافته و هم میزان و عمق استفاده اطلاعات آن در سازمان‌ها به‌طور مستمر افزایش یافته است (کدار و کرسٹونه^۱، ۲۰۰۵).

لارسن و فوس (۲۰۰۲) در بررسی تأثیرات اقدامات جدید مدیریت منابع انسانی بر عملکرد نوآوری سازمان‌ها، در بخش‌های مختلف، ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی را شامل گروه‌های کاری بین‌رشته‌ای، چرخه‌های کیفیت، سیستم‌های جمع‌آوری پیشنهادها، کارکنان، چرخش شغلی، برنامه‌ریزی شده، تفویض مسئولیت، ادغام وظایف، پرداخت مبتنی بر عملکرد، آموزش داخلی و خارجی سازمان را مورد بررسی قرار دادند. نتایج آن‌ها نشان داد که عملکرد نوآوری چهار بخش تولیدی و یک بخش مخابراتی با حداکثر ۹ متغیر مدیریت منابع انسانی در ارتباط است (برومند و رنجبری، ۱۳۸۸: ۴۵). سازمان‌ها می‌توانند اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی شامل کارمند یابی، آموزش، ارزیابی عملکرد و پرداخت را به‌عنوان ابزاری برای انگیزش تعهد کارکنان و مشارکت کردن آن‌ها در تفکر خلاق و نوآوری استفاده کنند؛ بنابراین، اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی نقش مهمی را در تأثیر بر عملکرد نوآوری ایفاء می‌کند (همان: ۴۹).

از بین انواع مدیریت، مدیریت بر سازمان‌های آموزشی به‌ویژه مدیریت بر مدارس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و نقش راهبردی دارد. زیرا تمام اهداف و عوامل این سازمان، انسانی است و نقش آن از یک سو تبدیل انسان‌های خام و مستعد به

انسان‌های خلاق، خودآگاه، بالنده و رشد یافته است و از سوی دیگر، تأمین‌کننده‌ی نیازهای انسانی جامعه در بخش‌های صنعتی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است و هیچ نظام آموزشی نمی‌تواند بدون داشتن مدیرانی شایسته به اهداف خود برسد (صافی، ۱۳۸۳: ۴۲۹). مدیران شایسته است که نوآوری را در سازمان‌ها علو می‌کنند. این امر مستلزم مدیریت استعدادها است.

اهمیت کتاب

اصول ارائه‌شده در این پژوهش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و پی بردن به نوع رابطه آن با مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش را بنا می‌نهد. چراکه در سیستم‌های استخدام حال حاضر برای انتقال اطلاعات مربوط به کار از وب‌سایت‌ها بیشتر از ملاقات رودررو استفاده می‌شود (روزل و لاندیس^۱، ۲۰۰۲)؛ که این خود بخشی از ضرورت‌های، مدیریت منابع انسانی به صورت الکترونیکی را گوش زد می‌کند؛ در این راستا در فصل حاضر به این مسئله و ضرورت پژوهش در ارتباط با مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، مدیریت استعداد و نوآوری سازمانی و همچنین بیان اهداف و فرضیات و درنهایت تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش و ارتباط بین آن‌ها پرداخته می‌شود.

نتایج تحقیقات اخیر نشان داده است که ۴۴ درصد از شرکت‌ها اظهار داشته‌اند که قادرند تصمیمات بهتری با مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بگیرند (صدار کریستون^۲، ۲۰۰۷)؛ از طرفی، ممکن است با مشکلاتی درباره اجرای این نوع مدیریت مواجه شوند (رومرو و لوکاسزویسکی^۳، ۲۰۰۳)، برای مثال ممکن است،

^۱ Rozelle&Landis

^۲ Cedarcreston

^۳ Romero,&Lukaszewiski

مدیریت الکترونیکی منابع انسانی کمتر از مدیریت منابع انسانی به صورت سنتی برای مدیران جالب توجه باشد و همین طور، نوع سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ممکن است که سبب کم کردن ارتباطات رودررو در کارکنان شود (مانند قوانین و راهنمایی‌ها).

امروزه پیشرفت سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات و قابلیت‌های کاربردی آن در حوزه‌های مختلف سازمان، باعث رسوخ فناوری اطلاعات در فرایندها و سیستم‌های منابع انسانی شده و رویکرد جدیدی را در مدیریت منابع انسانی ایجاد کرده است که از آن عنوان مدیریت الکترونیک منابع انسانی نام می‌برند. افزایش و بهبود کارایی اداری استفاده از ابعاد گوناگون تکنولوژی به مدیران منابع انسانی این اجازه را می‌دهد تا از پرمسئله‌گری استفاده نموده و سهم و نقش ارزش زایی بیشتری در سازمان ایفاء نمایند. (محمدرضا و ایمانی پور، ۱۳۸۹). با ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات و گسترش آن در حوزه‌های مختلف کسب و کار، جنبه‌های مختلف سازمان از لحاظ ماهیت و روش‌های انجام کار و نوع نگاه به فرایندها، تغییر کرده که این تغییر هم بر چگونگی و هم بر چارهای فرایندها تأثیر گذاشته است. هسته اصلی و متمرکز این تغییر، منابع انسانی و مدیریت آن بوده است. به تبع این تحولات، حوزه مدیریت منابع انسانی نیز دچار تحولات زیادی شده است و با توجه به پررنگ شدن اهمیت منابع انسانی و مدیریت اثربخش آن در ارزش آفرینی سازمان، به کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات در این حوزه به موضوعی پرچالش تبدیل شده است که از آن تحت عنوان مدیریت الکترونیک منابع انسانی نام می‌برند (خوش‌الحان و طبرسا، ۱۳۸۹).

حرکت از مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت الکترونیک منابع انسانی، کارکنان منابع انسانی را قادر می‌سازد روی فعالیت‌های استراتژیک و دارای ارزش افزوده

متمرکز شوند. کارهای اجرایی و کاغذبازی کمتر به کارکنان منابع انسانی این فرصت را می‌دهد که کارکردهای استراتژیک حرفه خود را بیشتر توسعه دهند. همچنین مدیریت الکترونیکی منابع انسانی از طریق سامانه ارتباط نزدیک (سلف سرویس) باعث افزایش مشارکت کارکنان و مدیران در اقدامات منابع انسانی می‌شود (نصیرزاده ونهری و سعادت نیا، ۱۳۸۹).

در واقع سازمان‌های معاصر از دو جهت دچار چالش‌های عمده شده‌اند. از سویی فلسفه‌ها و تکنولوژی‌های جدید در حال شکل‌گیری هستند و این امر باعث از رواج افتادن شیوه‌های پیشین خواهد شد. از سوی دیگر مشتریان در درخواست و مطالبه محصولات و خدمات جدید - زمان کوتاه‌تر - جسورتر شده‌اند (هو و همکاران، ۲۰۰۵، نقل از الفت و زنجیرچی، ۱۳۸۸: ۴۰). از سویی، با پیچیده شدن محیط و تنوع فرهنگ‌ها و مشاغل در سازمان‌ها، ترجیحاً نقش منابع انسانی هم‌تغییر کرده است. لذا شناخت بیشتر چالش‌ها و مسائل توسعه منابع انسانی و برنامه‌ریزی برای ارتقای جایگاه مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها و دستگاه‌های کشور از ضروریات است. بسیاری از سازمان‌های که فعالیت آن‌ها در حوزه تکنولوژی پیشرفته است بزرگ‌ترین مشکل خود را فرار استعدادها، جنگی جذب و ساماندهی استعدادها می‌دانند (دبیری، ۱۳۸۸). تغییرات سریع و گسترده‌ای که در سازمان‌های امروزی به وجود آمده سبب شده است تا کمبود مهارت‌ها از چالش‌های عمده بازار کار به شمار رود، تقاضای رو به افزایش کارفرمایان برای جذب نیروهای ماهر از سویی و تمایل کارکنان توانمند برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل باارزش از سویی دیگر، باعث شده است تا نبردی شکل بگیرد که بی‌مناسبت نیست آن را نبرد استعداد بنامیم (ماتئو، ۲۰۰۶، نقل از حاجی کریمی و سلطانی، ۱۳۹۰: ۹۹). امروزه سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به‌منظور موفقیت در

اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب و کار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. هم‌زمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. از سویی، امروزه جوامع علمی و صنعتی به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌ها با تکیه بر نوآوری و تقویت و ترویج نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه در درون خود می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابت حفظ کنند. دو عامل در اهمیت روزافزون نوآوری بیشترین نقش را دارند؛ تغییرات سریع تکنولوژی در صنایع مختلف و در نتیجه کوتاه شده دوره عمر محصولات و فرسوده شدن رقابت (غفاری، ۱۳۸۸).

متون مدیریت راهبردی، نوآوری را به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی بیان می‌کنند. محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌بینند. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به سبک‌های نوآوری موفق‌تر خواهند بود (مونتنس و همکاران، ۲۰۰۴)، به نقل از رومند و رنچ (۱۳۸۸: ۴۲). در سال‌های اخیر با تغییر ماهیت رقابت بین‌المللی، بنگاه‌های با هزینه پایین و فناوری قدیمی نمی‌توانند در خصوص موفقیت‌های بازار و مالی خود مطمئن باشند (ایس، ۱۹۹۶، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹). بسیاری از صاحب‌نظران، نوآوری و ایجاد تمایز را به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده (سینکولا و همکاران، ۱۹۹۷، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ و معتقدند نوآوری موجب مزیت رقابتی بنگاه در بازارهای داخلی و خارجی شده (دیکسون، ۱۹۹۶، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹) و یک عنصر ضروری به منظور بقای سازمان در بلندمدت (کوک، ۱۹۹۸، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹) و بخش مکمل

راهبرد سازمان می‌باشد (گالر و هیجدن، ۱۹۹۲ به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹). مبرهن است قانون تحقق نوآوری سازمانی و مدیریت استعداد، منابع انسانی است. بر این اساس مدیریت منابع انسانی از اهمیت خاصی برخوردار است. امروزه سازمان‌ها برای مدیریت منابع انسانی به سمت الکترونیکی نمودن آن حرکت نموده‌اند. بسیاری از کارشناسان علت برای حرکت سازمان‌ها به سمت مدیریت منابع انسانی الکترونیک چهار دلیل را ارائه می‌دهند که سازمان‌ها باید به آن توجه داشته باشند که این دلیل عبارت‌اند از:

۱. تمرکز بخشی منابع انسانی و سیستم الکترونیک بر روی مسائل و عوامل استراتژیک.
۲. انعطاف‌پذیری در سیاست‌گذاری و اجرا.
۳. تأکید بر کارآیی بخش منابع انسانی و کاستن هزینه‌ها (سخت‌گیری در هزینه نمودن).
۴. نقش خدمات‌رسانی به مدیران و کارکنان.