

سیستم‌های اطلاعاتی

منابع انسانی

بنیان‌ها، کاربردها و آینده
جلد اول

پروفسور میشل جی کاوانا

دانشگاه ایالتی نیویورک

موهان تیت

دانشگاه گریفث استرالیا

ترجمه

دکتر زهرا رزمی

عضو هیأت علمی دانشگاه الزهرا



۱۳۹۳

عنوان و نام پدیدآور	سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی: بنیان‌ها کاربردها و آینده / اوپرستار / میشل جی کاوانا، موهان تیت؛ ترجمه زهرا رزمی
مشخصات نشر	تهران: کوهسار، ۱۳۹۳
مشخصات ظاهری	۲۷۸ ص: مصور (سیاه و سفید)، جداول؛
شابک	۹-۸۸-۷۶۵۲-۷۶۴-۹۷۸ ج ۱
وضعیت فهرست‌نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: Human resource information systems: basics, applications, and future directions, c2009.
یادداشت	واژه‌نامه.
موضوع	کارکنان -- مدیریت -- تکنولوژی اطلاعات
موضوع	کارکنان -- مدیریت -- داده‌پردازی
شناسه افزوده	کاوانا، مایکل ج.
شناسه افزوده	Kavanagh, Michael J
شناسه افزوده	تیت، موهان.
شناسه افزوده	Thite, Mohan
شناسه افزوده	رزمی، زهرا -- مترجم.
رده‌بندی کنگ	۱۳۹۳ سی/ HF۵۵۴۹۱۵۱
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۳۰۰۲۸۵
شماره کتاب‌شناسی ملی	۳۳۹۳۲۸۱



سیستم اطلاعاتی منابع انسانی - بنیان‌ها، کاربردها و آینده

◀ مؤلف: میشل جی کاوانا، موهان تیت / مترجم: زهرا رزمی

◀ ناشر: انتشارات کوهسار

◀ صفحه‌آرا: زهره ترکمن / طراح جلد: ادگار آبارکا

◀ شابک: ۹-۸۸-۷۶۵۲-۷۶۴-۹۷۸

◀ نویت چاپ: اول - ۱۳۹۳ / شمارگان: ۲۰۰ نسخه

◀ چاپ و صحافی: گوتنبرگ

◀ قیمت: ۱۷۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق چاپ و نشر برای ناشر محفوظ و مسئولیت صحت مطالب کتاب به عهده مؤلف است.

آدرس انتشارات و بخش کوهسار: تهران، خیابان انقلاب، خیابان روانمهر، بین خیابان دوازده فروردین و خیابان فخر رازی،

پلاک ۱۰۸

تلفن: ۶۶۴۱۷۶۸۰ - ۶۶۴۶۵۴۲۶

آدرس مرکز فروش بازتاب: تهران، خیابان انقلاب، خیابان اردیبهشت (شهید منیری جاوید)، تقاطع ژاندارمری، ساختمان

دانشجو، پلاک ۶۱، طبقه اول

تلفن: ۶۶۴۱۷۴۲۵ - ۶۶۴۹۴۵۴۱ فکس: ۶۶۹۵۶۰۶۹

فهرست مطالب

پیشگفتار مترجم.....	۱۵
---------------------	----

فصل اول: ارزیابی مدیریت منابع انسانی و سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی

یادداشت.....	۱۷
اهداف فصل.....	۱۸
سرفصل.....	۱۸
پیشگفتار.....	۲۰
ارزیابی تاریخی از سیستم اطلاعات منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی.....	۲۱
پیش زمینه جنگ جهانی دوم.....	۲۲
پس از جنگ جهانی دوم (۱۹۴۵-۱۹۶۰).....	۲۳
عصر موضوعات اجتماعی (۱۹۸۰-۱۹۶۳).....	۲۵
عصر اثربخشی هزینه (از سال ۱۹۸۰ تا اوایل دهه ۱۹۹۰).....	۲۶
عصر پیشرفت فناوری و ضرورت مدیریت منابع انسانی راهبردی (از ۱۹۹۰ تا کنون).....	۲۸
فعالیت‌های منابع انسانی.....	۳۰
واسط بین فناوری و منابع انسانی.....	۳۱
مقدمه‌ای بر سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS).....	۳۲
سیستم اطلاعات منابع انسانی چیست؟.....	۳۲
چرا به سیستم مدیریت منابع انسانی نیاز داریم؟.....	۳۴
انواع مختلف سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی.....	۳۶
فرآیند توسعه سیستم برای یک سیستم اطلاعاتی منابع انسانی.....	۳۸
مدل کارکردی سازمانی.....	۳۹

۴۲	زمینه‌های اصلی کتاب.....
۴۲	نمای کلی و ساختار کتاب.....
۴۴	پرسش‌های مورد بحث.....

فصل دوم: مفاهیم پایگاه داده و نرم‌افزارهای کاربردی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی

۴۵	یادداشت.....
۴۶	اهداف فصل.....
۴۷	پیشگفتار.....
۴۷	داده، اطلاعات، دانش.....
۴۹	سیستم مدیریت پایگاه داده.....
۵۱	سیستم مدیریت پایگاه داده اولیه.....
۵۳	سیستم‌های مدیریت پایگاه داده رابطه‌ای.....
۵۴	تبادل داده‌ها بین عملیات مختلف.....
۵۴	تبادل اطلاعات بین سطوح متفاوت.....
۵۶	تبادل داده‌ها در سراسر نقاط.....
۵۸	واژه‌شناسی پایگاه داده رابطه‌ای.....
۵۸	هویت‌ها و استنادات.....
۵۸	جداول.....
۵۹	روابط، کلیدهای اولیه، کلیدهای بیرونی.....
۶۰	جستجوگر.....
۶۲	قالب‌ها.....
۶۳	گزارش‌ها.....
۶۳	مقدمه‌ای بر نرم‌افزار ام اس آکسس.....
۶۵	طراحی یک پایگاه داده ام اس آکسس.....

۶۶	نرم افزار کاربردی پایگاه داده منابع انسانی با استفاده از نرم افزار ام اس آکسس
۶۷	دیگر پایگاه های داده منابع انسانی
۷۰	انبار داده، هوشمند تجاری، داده کاوی
۷۳	خلاصه
۷۳	پرسش های مورد بحث

فصل سوم: ملاحظات سیستمی در طراحی سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

۷۵	یادداشت
۷۶	اهداف فصل
۷۶	سرفصل
۷۷	پیشگفتار
۷۸	مشتریان/ کاربران سیستم اطلاعاتی منابع انسانی: اهمیت داده
۷۹	کارکنان
۷۹	مدیران
۸۰	تحلیل گران (کاربران قدرتمند)
۸۱	کارشناس فنی (خبیره سیستم اطلاعاتی منابع انسانی)
۸۱	کارکنان دفتری
۸۲	خود خدمتی کارکنان
۸۳	غیر کارمندان
۸۳	جویندگان شغل
۸۳	سازمان های شریک
۸۴	داده های مهم
۸۵	معماری سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۸۵	دایناسور سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

۸۶	معماری دو سطحی (مشتری - تأمین‌کننده خدمت)
۸۷	معماری سه سطحی
۸۹	معماری سیستم چند سطحی با برنامه ریزی منابع شرکت
۹۱	امنیت
۹۳	بهترین ترکیب
۹۴	استخدام
۹۵	زمانبندی
۹۵	فهرست حقوق
۹۶	پاداش
۹۶	فرایند اجرای سیستم
۹۷	برنامه ریزی
۹۸	مدیر پروژه
۹۹	کمیته رهبری / منشور پروژه
۱۰۱	گروه اجرایی
۱۰۱	دایره پروژه
۱۰۲	مدیریت پشتیبانی
۱۰۳	نقشه فرایند
۱۰۵	اجرای نرم افزار
۱۰۶	سفارشی سازی
۱۰۷	مدیریت تغییر
۱۰۷	پا به عرصه وجود گذاشتن
۱۰۸	ارزبایی پروژه
۱۰۹	دام‌های بالقوه
۱۰۹	خلاصه
۱۱۰	پرسش‌های مورد بحث

بخش دوم: نیازهای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل نیازهای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

۱۱۱	یادداشت
۱۱۲	اهداف فصل
۱۱۲	سرفصل
۱۱۴	پیشگفتار
۱۱۵	چرخه زیست توسعه سیستم (SDLC)
۱۱۸	برنامه ریزی
۱۱۸	نیازمندی ها: برنامه ریزی بلند مدت
۱۲۰	نیازها: برنامه ریزی کوتاه مدت
۱۲۱	سه مسئله برجسته: سیستم موقعیت یابی یکپارچه سیستم اطلاعاتی منابع انسانی
۱۲۵	تجزیه و تحلیل
۱۲۵	شرح تفصیلی جایی که اکنون قرار داریم
۱۳۰	تجزیه و تحلیل شکاف
۱۳۲	پرسش های مورد بحث

فصل پنجم: پذیرش و طراحی سیستم

۱۳۳	یادداشت
۱۳۴	اهداف فصل
۱۳۴	سرفصل
۱۳۶	پیشگفتار
۱۳۶	نکات مهم طرح در خلال چرخه زیست توسعه سیستم
۱۳۸	طراحی منطقی
۱۳۹	دو نگرش به سیستم اطلاعاتی منابع انسانی: داده ها در مقابل فرآیند
۱۴۰	فرآیند منطقی مدل سازی با نمودار جریان داده

۱۴۱	ایجاد و استفاده نمودار جریان داده
۱۴۴	طراحی فیزیکی
۱۴۶	سه انتخاب در طراحی فیزیکی
۱۴۹	کار با شرکت‌های تخصصی - تجاری فروشنده بسته‌های نرم افزاری
۱۵۲	انتخاب شرکت‌های تخصصی - تجاری فروشنده بسته‌های نرم افزاری
۱۵۲	کاربردی بودن
۱۵۳	معماری و یکپارچگی فناوری اطلاعات
۱۵۳	قیمت
۱۵۳	قدمت و ماندگاری فروشندگان
۱۵۴	ارزیابی امکان پذیری سیستم
۱۵۴	امکان پذیری فنی
۱۵۴	امکان پذیری عملیاتی
۱۵۶	امکان پذیری قانونی و سیاسی
۱۵۷	امکان پذیری اقتصادی
۱۵۷	خلاصه
۱۵۸	پرسش‌های مورد بحث

فصل ششم: تعدیل هزینه سرمایه‌گذاری سیستم اطلاعاتی منابع

۱۵۹	یادداشت
۱۶۰	اهداف فصل
۱۶۱	سرفصل
۱۶۱	پیشگفتار
۱۶۷	یادداشت‌ها:
۱۶۷	توجیه راهبردهایی برای سرمایه‌گذاری‌های سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی
۱۶۸	سیر و تحولی در توجیه سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

روش‌های تجزیه و تحلیل‌های سرمایه‌گذاری تفاوتی را ایجاد می‌کند: بعضی رهنمون‌ها...	۱۶۹
تحلیل هزینه - سود سیستم اطلاعاتی منابع انسانی	۱۷۳
تشخیص منابع ارزش برای سودها و هزینه‌ها	۱۷۴
سودهای مستقیم	۱۷۶
سودهای غیرمستقیم	۱۷۷
هزینه‌های اجرا	۱۸۰
تخمین زمانبندی در سودآوری و هزینه‌ها	۱۸۲
تخمین ارزش منافع غیرمستقیم	۱۸۲
تخمین منافع غیرمستقیم	۱۸۳
تخمین مستقیم	۱۸۴
بهین‌گزینی	۱۸۵
ارزیابی داخلی	۱۸۶
به نقشه درآوردن نسبت منافع غیرمستقیم به درآمد و هزینه	۱۸۷
روش‌های تخمین ارزش سود غیرمستقیم	۱۹۰
میانگین مشارکت کارکنان	۱۹۱
تحلیل سودمندی	۱۹۳
جلوگیری از اشتباهات رایج	۱۹۴
نقش پراکنش‌ها در تخمین	۱۹۷
نتیجه‌گیری	۱۹۸
خلاصه	۱۹۸
پرسش‌های مورد بحث	۱۹۹

بخش سوم: اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

فصل هفتم: توسعه مدیریت پروژه و پذیرش سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

یادداشت	۲۰۱
---------	-----

۲۰۳.....	اهداف فصل
۲۰۴.....	سرفصل
۲۰۵.....	پیشگفتار
۲۰۷.....	مدیریت پروژه
۲۰۸.....	دیدگاه فناوری اطلاعات
۲۱۰.....	رویکردهای مدیریت پروژه
۲۱۲.....	سازه‌های فراگیر که بر موفقیت مدیریت پروژه مؤثرند
۲۱۴.....	چشم انداز مدیریت منابع انسانی
۲۱۴.....	تعیین شورای رهبری و کسب پروانه کار برای طرح
۲۱۶.....	بیکریندی گروه مدیریت پروژه
۲۱۸.....	تعیین منابع و محدودیت‌های موجود
۲۱۸.....	عوامل بحرانی موفقیت
۲۲۰.....	خلاصه
۲۲۱.....	پرسش‌های مورد بحث

فصل هشتم: مدیریت تغییر و اجراء یکپارچه‌سازی و نگهداری سیستم اطلاعاتی منابع انسانی

۲۲۳.....	یادداشت
۲۲۴.....	اهداف فصل
۲۲۴.....	سرفصل
۲۲۴.....	پیشگفتار
۲۲۵.....	مقدمه‌ای بر مدیریت تغییر
۲۲۶.....	مدیریت تغییر چیست؟
۲۲۷.....	فرآیند مدیریت تغییر: واژگان
۲۲۸.....	مدل‌های فرآیند تغییر

۲۲۸	مدل پژوهش عملی.....
۲۳۰	مدل تغییر لوین.....
۲۳۲	تغییر و گذر.....
۲۳۳	به حالت انجماد بردن.....
۲۳۴	تغییر فرمول معادله‌ای.....
۲۳۴	مدل همگرایی نادلر.....
۲۳۷	فرآیند تغییر یادگیری کوثر.....
۲۳۸	فرآیند هشت مرحله ای تغییر (کوثر ۱۹۹۶).....
۲۴۰	چرا سیستم با شکست مواجه می شود؟.....
۲۴۲	رهبری.....
۲۴۲	برنامه ریزی.....
۲۴۳	مدیریت تغییر.....
۲۴۴	ارتباطات.....
۲۴۸	آموزش.....
۲۴۹	موضوعات فردی و سازمانی در اجرای سیستم اطلاعاتی منابع انسانی.....
۲۵۳	فرآیند بازمهندسی.....
۲۵۴	مقاومت برای تغییر.....
۲۵۷	پذیرش کاربر.....
۲۶۲	اهمیت یکپارچه سازی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی.....
۲۶۲	روش‌های کاربردی برای پیاده سازی و اجرا.....
۲۶۳	اقدامات پس از پیاده سازی و نگهداری سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی.....
۲۶۳	خلاصه.....
۲۶۵	پرسش‌های مورد بحث.....

آنچه در عصر کنونی به عنوان مهمترین سرمایه در نظر گرفته شده است و متفکران مدیریت-پیشرو معتقدند چالش مداومی برای سازمان‌ها و مجریان می‌باشد، نیروی انسانی است. در دوران کنونی با پیشرفت‌های فزاینده در عرصه‌های گوناگون از جمله فناوری اطلاعات، و در هیاهوی آن همه پیشرفت لازم است، به بزرگترین منبع پیشرفت، که منابع انسانی است نیز توجه فزاینده گردد. نیروی انسانی امروز به عنوان مزیت رقابتی برای سازمان و جامعه محسوب می‌شود.

جهت کسب امتیازهای رقابتی، مدیریت منابع انسانی نیازمند اطلاعات به هنگام و درست از نیروی انسانی می‌باشد. با تحول فناوری رایانه‌ای، مواجهه با اطلاعات مورد نیاز، به گونه چشمگیری به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)، متحول گردیده و ارتقاء یافته است. سازمان‌ها در راستای امور کارکنان و مشتریان بیش از پیش به سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی، نیازمندند. کتاب حاضر دربردارنده بررسی سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی است.

در کتاب نخست، تحلیلی تاریخی از روند عملکرد منابع انسانی گردیده و تحول مدیریت منابع انسانی به عنوان رشته حرفه‌ای و علمی به عنوان کمکی برای مدیریت، در نظر گرفته شده است. تحلیل‌های تاریخی، نمایانگر رشد روز افزون اهمیت کارکنان بوده که آنان از یک ابزار صنعتی تولید و اقتصاد در قرن صنعتی بیستم، به یک منبع کلیدی مزیت رقابتی پایدار در قرن اقتصاد دانشی بیست و یک، تبدیل شده‌اند. یکی از مزیت‌های بررسی روند تاریخی این است که در هر جامعه‌ای چنانچه در هر مرحله از پیاده سازی مدیریت منابع انسانی و سیستم‌های آن باشند، با توجه به تجربیات دیگران و راه رفته شده، طی راه، کوتاهتر خواهد شد.

سپس در کتاب به رویکردهای مختلف منابع انسانی و لزوم سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی و انواع سیستم‌ها پرداخته است. آنچه در ارزیابی برنامه‌های منابع انسانی مؤثر است، علاوه بر محیط سازمانی، قوانین دولتی، بازار کار، ملاحظات اجتماعی است. یکی از مزیت‌های کتاب حاضر، این است که علاوه بر بیان مسائل فنی در پیاده سازی سیستم‌های اطلاعاتی منابع

انسانی به مسائل مدیریت تغییر و مسائل رفتاری، جهت پذیرش فناوری اطلاعات نیز می‌پردازد، که کمتر در نوشتارها بدان پرداخته شده است. شاید بتوان گفت در پیاده سازی سیستم‌های اطلاعاتی، رفتار کارکنان مهمترین عنصر در پیاده سازی باشد، چرا که همانگونه که نویسندگان کتاب عنوان می‌نمایند، انسان شبیه خمیر نیست که به هر حالتی خواستیم، وی را در آوریم، و یا یک شبه انتظار تغییر در او را داشته باشیم. و در نهایت اهداف منابع انسانی، ایجاد جو اخلاقی، بهسازی، بهره‌وری می‌باشد، که دانش فناوری اطلاعات، به همراه دانش منابع انسانی باید در این راستا حرکت نمایند.

زهرآ رزمی

www.ketab.ir