

مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری در بخش دولتی

مؤلفین

علی غیاثی حافظلی

اباذر عباسی قرائی

سرشناسه	:	غیائی حافظلی، علی، ۱۳۵۴ -
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری در بخش دولتی / مولفین علی غیائی حافظلی، ابادر عباسی قرائی.
مشخصات نشر	:	تهران: فرهوش، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	:	۹۸ص.
شابک	:	978-600-495-309-2
وضعیت فهرست نویسی	:	فیبا
موضوع	:	نیروی انسانی -- ایران -- مدیریت
موضوع	:	Manpower planning -- Iran
موضوع	:	نیروی انسانی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Manpower -- Iran -- Case studies
موضوع	:	اینترنت در مدیریت دولتی -- ایران -- نمونه پژوهی
موضوع	:	Internet in public administration -- Iran -- Case studies
شناسه افزوده	:	عباسی قرائی، ابادر، ۱۳۶۳ -
رده بندی کنگره	:	HF۸۸۴۹/۵/۱۳۹۷
رده بندی دیویی	:	۶۵۸/۳۰۱
شماره کتابشناسی ملی	:	۵۲۱۶۹۵۸



مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری در بخش دولتی
علی غیائی حافظلی، ابادر عباسی قرائی

ناظر فنی: ناهید ایرانشاهی

صفحه آرا: اکرم ملک نژاد

طراح جلد: جواد سلگی

نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۷

تیراژ: ۱۰۰۰ جلد

قیمت: ۸۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است.

آدرس: میدان انقلاب، ضلع جنوب شرقی، ساختمان مترجمان، پلاک ۱۷، طبقه ۱ و ۲

شماره تماس: ۰۹۱۰۷۸۹۲۷۴۷ و ۰۶۶۴۰۱۱۶۱، ۶۶۹۳۱۶۶۹، دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸

وب سایت: www.farhooshpub.com

فهرست مطالب

۹.....	پیشگفتار.....
۱۱.....	فصل اول: کلیات و مفاهیم.....
۱۱.....	مقدمه.....
۱۳.....	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و ارتباطات.....
۲۰.....	تعریف واژه‌ها و اصطلاحات فنی و تخصصی.....
۲۳.....	فصل دوم: مبانی نظری.....
۲۳.....	مقدمه.....
۲۴.....	مبانی نظری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....
۲۴.....	مدیریت.....
۲۵.....	مدیریت منابع انسانی.....
۲۶.....	مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۲۷.....	انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۲۸.....	نتایج و اثرات مثبت مدیریت منابع انسانی الکترونیکی برای سازمان.....
۲۸.....	کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....
۲۹.....	مزایای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....
۲۹.....	مراحل تکامل منابع انسانی الکترونیکی.....
۲۹.....	ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۰.....	مدل‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۰.....	مدل مدیریت منابع انسانی الکترونیک رول (۱۴۰۴).....
۳۱.....	مدل هایتون (۲۰۰۵).....
۳۳.....	مدل استرومیر (۲۰۰۷).....
۳۴.....	ابزری، رادمهر، حاتم پور آذرخواهانی (۱۳۹۲).....
۳۵.....	حمیدیان پور، فیروزی (۱۳۹۳).....
۳۵.....	ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۵.....	برنامه ریزی منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۶.....	پاداش دهی منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۷.....	توسعه منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۸.....	تامین منابع انسانی الکترونیکی.....
۳۹.....	ارزیابی منابع انسانی الکترونیکی.....
۴۰.....	مبانی نظری نوآوری.....
۴۰.....	عوامل موثر بر نوآوری.....

۴۲		خلافت و نوآوری
۴۳		تکنیک های تقویت نوآوری در سازمان
۴۴		موانع نوآوری سازمانی
۴۶		رابطه بین مدیریت منابع انسانی و نوآوری
۴۷		تعریف نوآوری سازمانی
۴۸		مدل های نوآوری سازمانی
۵۱		ابعاد نوآوری
۵۱		نوآوری تولیدی
۵۲		نوآوری فرایند
۵۳		نوآوری اداری
۵۳		نقشه مدلها
۵۷		فصل سوم: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی از منظر مطالعات پژوهشگران
۵۷		مطالعات پژوهشگران
۵۷		تحقیقات انجام شده مرتبط با مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
۶۱		تحقیقات انجام شده مرتبط با نوآوری
۶۴		تحقیقات انجام شده مرتبط با مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
۶۸		تحقیقات انجام شده مرتبط با نوآوری
۷۱		چارچوب نظری
۷۹		فصل چهارم: بحث و پیشنهادات
۷۹		مقدمه
۸۲		پیشنهادهای
۸۲		پیشنهادهای در مورد مدیریت منابع انسانی الکترونیکی
۸۲		پیشنهادهای در مورد برنامه ریزی منابع انسانی الکترونیک
۸۳		پیشنهادهای در مورد پاداش دهی منابع انسانی الکترونیکی
۸۳		پیشنهادهای در مورد توسعه منابع انسانی الکترونیکی
۸۵		پیشنهادهای در مورد تامین منابع انسانی الکترونیکی
۸۵		پیشنهادهای در مورد ارزیابی منابع انسانی الکترونیکی
۸۶		پیشنهادهای در مورد نوآوری سازمانی
۸۷		پیشنهادهای جهت مطالعات آتی
۸۸		محدودیت ها
۸۹		منابع

پیشگفتار

امروزه بسیاری از سازمان‌ها، نگران منابع انسانی هستند و این سوال که چگونه فناوری اطلاعات می‌تواند در مدیریت منابع انسانی استفاده شود، هدف از این کتاب نیز بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی، الکترونیکی و نوآوری می‌باشد. جامعه آماری به کار رفته شده در این کتاب شامل کلیه کارکنان ادارات دولتی شهرستان سیرجان به تعداد ۳۰۶۳ نفر می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از روش کرکران ۳۴۲ به دست آمد جهت انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. جهت اندازه گیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی از پرسشنامه محقق ساخته جهت سنجش نوآوری از پرسشنامه چوپانی و همکاران (۱۳۹۰) استفاده شد. پایایی این پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ محاسبه و مقادیر ۰٫۹۷۱ برای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و ۰٫۹۸۴ برای نوآوری به دست آمد. پس از جمع‌آوری داده‌ها، از روش مدلیابی معادلات ساختاری جهت بررسی فرضیه‌ها استفاده شد نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، پاداش‌دهی منابع انسانی الکترونیکی، توسعه منابع انسانی الکترونیکی، تامین منابع انسانی الکترونیکی آن با نوآوری رابطه معناداری دارند. و برنامه‌ریزی منابع انسانی الکترونیکی در ارزیابی منابع انسانی الکترونیکی با نوآوری رابطه معنادار ندارند.