

به نام خدا

پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک

محمد حسین پیروگانی



۱۳۹۶

سرشناسه: پیرگانی، محمدحسین، ۱۳۶۵-؛ عنوان و نام پدیدآور:
 پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک / محمدحسین پیرگانی؛
 مشخصات نشر: تهران: انتشارات صالحیان، ۱۳۹۶؛ مشخصات
 ظاهری: ۹۶ص.؛ شابک: ۹۷-۷-۸۹۵۹-۶۰۰-۹۷۸؛ وضعیت
 فهرست نویسی: فیبا؛ موضوع: کارکنان- مدیریت- منابع شبکه
 کامپیوتری؛ موضوع: Personnel management —
 Computer networks؛ موضوع: کارکنان- مدیریت- منابع
 شبکه کامپیوتری؛ موضوع: Personnel management —
 Computer network resources؛ موضوع: نیروی انسانی-
 مدیریت؛ موضوع: Manpower planning؛ موضوع ذخیره و
 بازیابی اطلاعات- مدیریت کارکنان؛ موضوع: Information
 storage and retrieval systems — Personnel
 management؛ موضوع: کارکنان- مدیریت- نوآوری؛
 موضوع: Personnel management — Technological
 innovation؛ رده بندی کنگره: ۱۳۹۶ پ۲۷ / HF۵۵۴۹
 رده بندی دیسی: ۶۵۸/۳۰۰۲۸۵۴۶؛
 شماره کتابشناس ملی: ۵۱۰۶۴۲

پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک

مؤلف: محمدحسین پیرگانی

ناشر: صالحیان

سال و نوبت چاپ: ۱۳۹۶ - ۱

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۹۵۹-۹۷-۷

نشانی ناشر: میدان انقلاب - کارگر جنوبی - کوچه شهدای ژاندارمری - ساختمان گلستان -

پلاک ۱۲۷ واحد ۳

www.pubsalehiyan.com

۰۹۱۹۰۸۱۰۱۴۲-۶۶۹۷۹۳۰۰

قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار.....
۱۱	۱/مقدمه.....
۱۱	۱-۱ مقدمه.....
۱۹	۲/مدیریت منابع انسانی.....
۲۲	۲-۲ مدیریت منابع انسانی (HRM).....
۲۳	۱-۲-۲ تجزیه و تحلیل نیازها، منابع انسانی.....
۲۳	۲-۲-۲ نگهداشت نیروی انسانی.....
۲۴	۳-۲ استراتژی منابع انسانی (PHS).....
۲۵	۴-۲ مدیریت استراتژیک منابع انسانی (SHRM).....
۲۹	۱-۴-۲ تصمیم گیری های استراتژیک.....
۳۰	۲-۴-۲ برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی.....
۳۴	۳-۴-۲ ویژگی های فرایند برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی.....
۳۷	۴-۴-۲ مدل های تدوین استراتژی منابع انسانی.....
۳۸	۱-۴-۴-۲ مدل مبتنی بر کسب و کار.....
۳۸	۲-۴-۴-۲ مدل هماهنگی استراتژیک (مدل سازگاری).....
۳۹	۳-۴-۴-۲ مدل نقاط مرجع استراتژیک (SRP).....
۴۰	۴-۴-۴-۲ مدل مدیریت استراتژیک مزیت کارکنان (تئوری نظام ها).....
۴۲	۵-۴-۴-۲ مدل LENS.....
۴۳	۶-۴-۴-۲ مدل مبتنی بر فرهنگ سازمانی.....
۴۷	۳/مدیریت فناوری اطلاعات (IT).....

۴۷.....	۱-۵-۲ تعریف فناوری
۴۹.....	۲-۵-۲ اجزای فناوری
۵۰.....	۳-۵-۲ تعریف مدیریت فناوری اطلاعات
۵۳.....	۶-۲ هم افزایی الکترونیک و مدیریت منابع انسانی الکترونیک (E-HRM)
۵۷.....	۴/مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۵۷.....	۷-۲ مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۶۲.....	۱-۷-۲ شرح مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۶۳.....	۲-۷-۲ انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۶۵.....	۳-۷-۲ ابعاد مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۶۸.....	۴-۷-۲ کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۷۰.....	۱-۴-۷-۲ برنامه ریزی منابع انسانی الکترونیک
۷۱.....	۲-۴-۷-۲ جذب منابع انسانی
۷۱.....	۳-۴-۷-۲ ارزیابی عملکرد منابع انسانی
۷۲.....	۴-۴-۷-۲ ارتباطات
۷۲.....	۵-۴-۷-۲ پرداخت به منابع انسانی
۷۳.....	۶-۴-۷-۲ توسعه منابع انسانی
۷۴.....	جدول (۱-۴) کارکردهای E-HRM حسینی و همکاران (۳۸)
۷۴.....	۵-۷-۲ اهداف و دلایل استفاده مدیریت منابع انسانی از فناوری اطلاعات
۷۷.....	۶-۷-۲ تفاوت بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سیستم اطلاعات منابع انسانی
۷۹.....	۷-۶-۲ مراحل پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۰.....	۸-۷-۲ موانع به کارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۸۳.....	۵/سخن پایانی
۸۴.....	منابع و مآخذ

پیشگفتار

جهان معاصر با سرعتی شگفت انگیز در حال تحول است. سازمان ها، به عنوان یکی از بارزترین مشخصه های جوامع امروزی نیز به سرعت در حال تغییر و تحول هستند و در نظام کنونی ارتقاء مدیریت منابع انسانی الکترونیک یکی از اهداف عمده هر سازمان زمانه و فعال محسوب می گردد.

امروز فناوری اطلاعات در همه بخش های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهمترین منبع سازمان یعنی منابع انسانی از این تاثیر بی نصیب نمانده است. فناوری اطلاعات باعث شده است تا سازمان ها نسبت به منابع خود مخصوصا منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند (الام، ۱۳۹۲). با استفاده از این سیستم می توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و مورد نیاز به آنها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند. از سوی دیگر گسترش فعالیت ها و وظایف مدیران در قلمرو مدیریت منابع انسانی مستمر بین این فعالیت ها و لزوم طرح ریزی های هماهنگ در جذب، بهسازی نگهداری و کاربرد موثر منابع انسانی به عنوان مهمترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم اطلاعات متناسب با آن و به روز نگه داشتن اطلاعات این سیستم را در سازمان های بزرگ ضروری ساخته است (سندآگدو و همکاران، ۲۰۱۳).

سازمان های بسیاری در کشورهای آمریکای شمالی و اروپایی از جدیدترین یافته های خود در این زمینه سود برده اند و سیستم منابع انسانی الکترونیک را وارد بازار نموده اند. ویژگی این سیستم در انعطاف پذیری آن در سازمان های مختلف

است. بسیاری از سازمان ها به تحقیقات مختلفی در این زمینه پرداخته اند و با ارتقاء سیستم های منابع انسانی به اثربخشی فعالیت مدیریت منابع انسانی کمک نموده اند (فیندیکلی و همکاران، ۲۰۱۵). لذا این پژوهش سعی دارد تا مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک را بصورت شفاف تر و جامع تر ارایه نماید و نتایج پیاده سازی آن را در سازمان ها مورد بررسی قرار دهد. همچنین، این مطالعه تلاش دارد تا به بررسی پیامدهای پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان ها مانند کاهش زمان در فرایندهای مدیریت منابع انسانی، کاهش هزینه های اجرایی و بهبود ارتباطات سازمانی بپردازد. تاثیر پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک را بر این پیامدها بررسی نمود.

گسترش سریع فناوری، دسترسی همگانی به اطلاعات، فرو ریختن مرزهای جغرافیایی در کسب و کار، پدیده بهر بودن، افزایش چشمگیر تقاضای بازار جهانی، رشد سریع سازمان های صنعتی و تجاری، افزایش رقابت در بازار جهانی همگی پیامدهای به کارگیری فناوری اطلاعات الکترونیکی شدن امور را نشان می دهد. این مساله حتی بر سازمان های دولتی نیز تاثیر گذاشته و این سازمان ها به دنبال افزایش بهره وری خود با استفاده از الکترونیکی شدن امور دارند. اگر چه وجود فناوری پیشرفته، فضای مناسب، تجهیزات روز و سرمایه های مادی از شرایط لازم و ضروری پیشرفت و موفقیت به حساب می آیند ولی کافی نیستند. امروزه مدیریت منابع انسانی در سازمان ها امری ضروری است و از سوی دیگر الکترونیکی شدن این امور نیز اهمیت فراوانی در بهره وری سازمان ها به ویژه در حوزه مدیریت

منابع انسانی دارد. با توجه به این نکته، مطالعات بیشتری پیرامون بررسی مدیریت منابع انسانی الکترونیک ضرورت و اهمیت می یابد.

www.ketab.ir