

دیاچہ ای بر

پریت منلیع انسانی اکترونیکی در سازمان

محسن کوثری رها حیدری



۱۳۹۸

سرشناسه	: کوثری، محسن، ۱۳۶۵ -
عنوان و نام پدیدآور	: دیباچه‌ای بر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌نویسندگان محسن کوثری، زهرا حیدری.
مشخصات نشر	: تهران: انتشارات صالحیان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۱۰ص: نمودار: ۵/۱۴×۵/۲۱ س.م.
شابک	: 978-622-214-213-1
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت -- داده‌پردازی
موضوع	: Manpower planning -- Data processing
موضوع	: نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی -- داده‌پردازی
موضوع	: Manpower policy -- Data processi.
شناسه افزوده	: حیدری، زهرا، ۱۳۶۹ -
رده‌بندی کنگره	: HF ۵۵۴۹/۵/۹۰۳۰۰۱۳۵
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۱۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۶۰۰۰۶

دیباچه‌ای بر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در سازمان



مؤلفان	محسن کوثری، زهرا حیدری
سال چاپ اول	۱۳۹۸
شمارگان	۱۰۰۰
ناشر	صالحیان
صفحه‌آرایی	سمیه خوانین مقدم
شابک	978-622-214-213-1
قیمت	۱۰۰۰۰ تومان
آدرس	تهران - میدان انقلاب - خیابان کارگر جنوبی - کوچه شهدای ژاندارمری - پلاک ۱۲۷ - واحد ۳
تلفن	۰۹۱۲۰۶۱۷۲۸۳
سایت	www.Chapketab.ir

فهرست مطالب

پیشگفتار.....	۱۲
---------------	----

فصل اول: کلیات ۱۵/

مقدمه.....	۱۷
اصطلاحات مهم.....	۲۲
الف- شایستگی.....	۲۲
ب- مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا e-HRM.....	۲۳
ج- نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی.....	۲۳
الگوی کوئین.....	۲۴

فصل دوم: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ۲۷/

نحوه شکل گیری مدیریت منابع انسانی الکترونیکی EHRM.....	۲۹
مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....	۳۲
کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....	۳۲
مزایای مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....	۳۳
مراحل پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....	۳۳
تفاوت بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سیستم اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی.....	۳۴

فصل سوم: مدیریت منابع انسانی ۳۵۱

۳۷	 مفهوم مدیریت منابع انسانی
۳۸	 مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان
۳۹	 فلسفه مدیریت منابع انسانی
۴۰	 رویکردهای مدیریت منابع انسانی
۴۱	 اهداف مدیریت منابع انسانی
۴۲	 بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان
۴۲	 طایفه مدیریت جهت بالابردن بهره‌وری نیروی انسانی
۴۳	 مهمترین عوامل مؤثر در کاهش بهره‌وری
۴۴	 الگوهای ساختی و سازمانی در مدیریت منابع انسانی
۴۴	 مدیریت منابع انسانی
۴۵	 سیستم اطلاعات منابع انسانی
۴۶	 ایجاد بانک اطلاعاتی برای نیروی انسانی
۴۷	 طراحی الکترونیکی فرایندهای اداری و سازمانی
۴۸	 نظام آموزش و بهسازی نیروی انسانی
۵۹	 قطعیت فنی و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

فصل چهارم: مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۶۱۱

۶۳	 مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۳	 ۱- مدل‌های مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۵	 اهداف مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۶۵	 عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان
۶۹	 اجرای اثربخش فرایند مدیریت عملکرد (چرخه مستمر)
۷۳	 برنامه ریزی منابع انسانی در راستای برنامه ریزی استراتژیک
۷۴	 پیوند میان برنامه ریزی استراتژیک و منابع انسانی
۷۶	 مزایای برنامه ریزی استراتژیک
۷۸	 برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
۸۲	 الگوهای استراتژیک منابع انسانی

۸۲	عناصر الگوی برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی
۸۷	مفهوم طرح ریزی استراتژیک منابع انسانی
۸۷	مزایای طرح ریزی استراتژیک
۸۸	انواع مدل‌های طرح ریزی استراتژیک
۹۱	پیوند استراتژی منابع انسانی با استراتژی‌های کلی و کلان سازمان
۹۳	برنامه ریزی استراتژیک در بخش دولتی
۹۴	مدل برایسون
۹۹	سخن پایانی
۱۰۲	چند پیشنهاد مهم
۱۰۳	فهرست منابع

پیشگفتار

هم مدیریت منابع انسانی استراتژیک و هم مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) هر دو مفاهیم و جریانات تحقیقاتی نسبتاً جدیدی هستند. تاریخچه ادبیات مربوط به مدیریت منابع انسانی استراتژیک به حدود ۳۰ سال پیش برمیگردد و مطالعات مربوط به مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) در حدود سال ۱۹۹۵ آغاز شدند. هر دوی این جریانات پژوهشی با طرز رفتار افزونی سبب ایجاد تحولاتی در نقش مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها شدند. در ادبیات مدیریت منابع انسانی استراتژیک، دانشمندان روی نتایج استراتژیک مانند کارایی سازمانی، همخوانی استراتژیک و مزیت رقابتی متمرکز شدند. در ادبیات مربوط به مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) پژوهشگران غالباً بر روی نوآوری‌های فنی اینترنت محور و اهمیت آن در تحقق نتایج پیش‌بینی شده در ادبیات مدیریت منابع انسانی استراتژیک متمرکز شدند (علاقه بند، ۱۳۷۴-ص ۳۳).

اهداف بیان شده برای محیط‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) شامل کاهش هزینه‌ها از طریق هماهنگ‌سازی فعالیت‌های HRM، بهبود کارایی از طریق تحویل هر چه بهتر خدمات مدیریت منابع انسانی، و تبدیل و ایجاد تحول در بخش مدیریت منابع انسانی و تبدیل آن به یکی از شرکای کاری استراتژیک می‌باشد. با توجه به نقش برجسته آنها در این حوزه در ایجاد پیامدهای استراتژیک در ادبیات مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) باید به این نکته مهم توجه داشت که محققان و

پژوهشگران تصویر واضحی از مدارک تحقیقاتی جمع آوری شده تا به امروز در این رابطه در اختیار دارند. بدون داشتن چنین مدارک روشنی در مورد نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) دانشمندان ممکن است به غلط منافع و مزایای اجرا و پیاده سازی انواع خاصی از نظام های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) برآورد نمایند و تخمین بزنند؛ که آنها را به این مشی رهنمون شود که یا سرمایه گذاری هایی انجام دهند که کسب نتایج مورد انتظار از آنها نامحتمل است یا از سرمایه گذاران هابی اجتناب نمایند که ممکن است به برتری قابل توجهی منجر گردند. این انقطاع بین مدارک پژوهشی و عمل منحصر به فعالیت های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا (e-HRM) نیست. همانگونه که Rousseau, Manning و Denyer اشاره نموده اند، نه محققان و نه مدیران و علمای علم مدیریت در بخش های مختلف هیچ کدام نمی توانند مدارک علمی را فراهم نمایند و ارایه کنند که بتوان از میان آنها انتخاب موثر را به انجام رساند. بنابراین هدف، آنچه امروز به عنوان مدیریت مدرک محور یا جنبش مدرک محور شناخته می شود ایجاد انگیزش لازم برای بسیاری محققان و تحقیقات است که اجازه استفاده بهینه و موثر از داده های پژوهشی را می دهد.

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی یا e-HRM با چالش پتانسیل های بسیار بالایی که داراست، می تواند برای هر سازمانی دستاورد های متعددی در پی داشته باشد. به سبب مدیریت کارآمدتر اطلاعات و دستیابی به سطح قابل قبولی از بهره ری، ویژه در حوزه های منابع انسانی، لاجرم کاربرد e-HRM اجتناب ناپذیر خواهد بود.