

نقش و تأثیر مدیریت منابع
انسانی الکترونیک بر
اثر بخشی منابع انسانی

www.ketab.ir

نویسنده:
علیرضا اشرف

سرشناسه : اشرف، علیرضا، ۱۳۶۳-
عنوان و نام پدیدآور : نقش و تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی منابع انسانی/نویسنده علیرضا اشرف.
مشخصات نشر : تهران: آرمان پژوهان، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۸۱ ص؛ ۵/۲۱×۵/۱۴ س.م.
شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۶۸-۵۶-۱
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
یادداشت : کتابنامه.
موضوع : کارکنان -- مدیریت -- شبکه‌های کامپیوتری
Personnel management -- Computer networks
کارکنان -- مدیریت -- منابع شبکه کامپیوتری
Personnel management -- Computer network resources
نیروی انسانی -- مدیریت
Manpower planning
۵۵۴۹HF
رده بندی کنگره
۳۰۰۲۸۵۴۶۸۹۵۸
رده بندی دیویی
۸۳۷۹۲۸۷ : شماره کتابشناسی ملی
اطلاعات رکورد کتابشناسی : فیبا



آشادت آرمان پژوهان

نقش و تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی منابع انسانی

نویسنده: علیرضا اشرف
انتشارات: آرمان پژوهان
صفحه‌آرا: الهه حسین‌آبادی
چاپ اول: ۱۴۰۰
تیراژ: ۱۰۰ نسخه
قیمت: ۷۰۰۰۰ تومان
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۶۸-۵۶-۱

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر برای انتشارات آرمان پژوهان محفوظ است.

نشانی: تهران، میدان انقلاب، ضلع جنوب شرقی، پلاک ۱۷ (ساختمان مترجمان)، طبقه سوم، واحد ۵.

(۱۰ خط ویژه) ۰۲۱-۶۶۴۹۷۶۰۲

فهرست مطالب

۱	مقدمه.....
۳	بخش اول: مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۵	سیر تحول در مدیریت منابع انسانی
۵	تغییر شکل مدیریت منابع انسانی در عصر دیجیتال
۶	الف) گام نخست شامل کارایی و کنترل
۸	ب) مرحله ایجاد بینش با مشارکت (سال‌های پایانی دهه ۹۰).....
۱۰	ج) ایجاد ارزش یا بازیگر
۱۱	تعریف منابع انسانی الکترونیک (e-HR)
۱۲	حرکت از HR به e-HR
۱۲	کاهش اساسی در هزینه و زمان برای فعالیتهای منابع انسانی
۱۲	انتقال فعالیتهای اداری از واحد منابع انسانی به خود کارکنان
۱۳	افزایش اطلاعات در دسترس مرتبط با کارکنان و نیاز به فناوری اطلاعات
۱۳	هماهنگی با سایر زیرسیستم‌های سازمانی
۱۳	افزایش تأکید بر ایفای نقش منابع انسانی به عنوان یک شریک استراتژیک.....
۱۳	مدیریت منابع انسانی الکترونیک و واژه‌های مشابه
۱۶	تعریف مدیریت منابع انسانی الکترونیک (e-HRM)
۱۹	اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۱۹	بهبود کارایی و برطرف کردن موارد زائد در فرایندهای اداری
۱۹	بهبود خدمات‌دهی به مشتریان
۱۹	یکپارچه کردن فعالیتهای منابع انسانی تحت یک سیستم مدیریت منابع انسانی

۱۹.....	بهبود نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی
۲۰.....	حضور در بازارهای جهانی
۲۰.....	حوزه‌های کاربردی مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۲۱.....	جذب و انتخاب الکترونیک کارجویان
۲۲.....	تأثیرات نظام آنلاین بر بهبود فرایندهای جذب
۲۳.....	برنامه‌ریزی منابع انسانی
۲۴.....	مدیریت عملکرد منابع انسانی
۲۴.....	ارتباطات الکترونیک
۲۵.....	پاداش‌دهی منابع انسانی (مدیریت عملکرد، جبران خدمت و مزایا)
۲۶.....	توسعه منابع انسانی (آموزش و توسعه، مدیریت کارراهه شغلی)
۲۸.....	استراتژی‌های کارکنان آنلاین
۳۰.....	انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۳۰.....	مدیریت منابع انسانی الکترونیک عملیاتی
۳۱.....	مدیریت منابع انسانی الکترونیک تعاملی (ارتباطی)
۳۱.....	مدیریت منابع انسانی الکترونیک تحول‌آفرین
۳۳.....	نظام الکترونیک منابع انسانی و روش‌های ارائه خدمات
۳۴.....	پورتال منابع انسانی
۳۵.....	کاربردهای پورتال منابع انسانی
۳۶.....	خود خدمتی کارکنان (ESS)
۳۷.....	خود خدمتی مدیران (MSS)
۴۰.....	کاربری‌های استراتژیک
۴۰.....	بررسی آمادگی منابع انسانی در اجرای e-HRM
۴۵.....	بخش دوم: اثربخشی مدیریت منابع انسانی
۴۸.....	تعاریف اثربخشی مدیریت منابع انسانی
۴۹.....	سطوح تحلیل در مدیریت منابع انسانی
۵۰.....	الف) فلسفه منابع انسانی
۵۱.....	ب) سیاست‌ها و برنامه‌های منابع انسانی

۵۱.....	ج) فعالیت‌ها و فرایندهای منابع انسانی.....
۵۲.....	عملکرد مدیریت منابع انسانی.....
۵۳.....	الف) کارایی سیستم منابع انسانی.....
۵۵.....	ب) اثربخشی سیستم منابع انسانی.....
۵۹.....	وظایف متخصصان منابع انسانی.....
۶۲.....	مهارت‌های بیشتر متخصصان منابع انسانی.....
۶۵.....	کارکردها و پیامدهای حاصل از اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک.....
۶۵.....	تعهد بالا.....
۶۶.....	شایستگی بالا.....
۶۶.....	تناسب بالاتر.....
۶۷.....	اثربخشی هزینه.....
۶۷.....	اثربخشی مدیریت منابع انسانی.....
۶۸.....	رضایت کارکنان.....
۶۹.....	بهبود کارایی منابع انسانی.....
۶۹.....	تغییر نقش کارکنان منابع انسانی.....
۷۱.....	نتیجه‌گیری.....
۷۵.....	منابع.....

مقدمه

انقلاب در حوزه فناوری‌های مبتنی بر وب اثر غیرقابل انکاری را بر روی نقش‌های منابع انسانی گذاشته است. همان‌طور که فناوری‌ها رشد پیدا می‌کنند سازمان‌ها نیز می‌توانند از سیستم‌های اطلاعاتی برای مدیریت کردن فرایندهای منابع انسانی در یک شیوه کارآتر که بتواند هم اطلاعات و دانش را در سازمان خودشان بهبود ببخشند تا آن‌ها را در کسب مزیت رقابتی در سازمان بهبود ببخشند. در دهه اخیر استفاده از اینترنت و ابزارهای نوین ارتباطی بر زندگی اقتصادی و اجتماعی چه در سطح فردی و چه در سطح اجتماعی تأثیرات سریعی گذاشته است که به مثابه همین تأثیر، شیوه مدیریت سازمان‌ها را نیز دچار تغییر و تحول کرده است. فعالیتهای منابع انسانی نیز در سازمان‌ها در گرو همین پیامد تغییر شکل داده و استراتژی‌های جذب و نگهداری کارکنان تغییر کرده است. پیشرفت سریع اینترنت در طی دهه گذشته، پیاده‌سازی و به‌کارگیری مفاهیم الکترونیکی را در سازمان‌ها گسترش داده است. مفاهیمی از قبیل سازمان مجازی، سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، ارتباطات الکترونیک و ... با پیشرفت فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی گسترش یافته است.

یکی از موضوعات جدید در سازمان‌ها استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌ها است که طی دهه اخیر در مورد لزوم پیاده‌سازی و کاربرد آن در سازمان توسط صاحب‌نظران مدیریتی صحبت شده است. استفاده از فناوری‌های نوین در سازمان‌ها موجب ایجاد دگرگونی و تغییر و تحول در نظام مدیریت منابع انسانی از جذب و استخدام گرفته تا مدیریت عملکرد، بهبود و توسعه منابع انسانی شده است که می‌توان آن را در حوزه مدیریت الکترونیک منابع انسانی مطرح نمود.

به کارگیری اینترنت موجب تحولاتی در محیط کار شده و مدیریت منابع انسانی در این راه باید بتواند مهارت‌ها و آموزش‌های لازم در این زمینه را ایجاد کند. بسیاری از اقدامات منابع انسانی، اینترنتی شده است و کارکنان می‌توانند با ورود به سایت سازمان (پورتال)، مزایای متناسب با شرایط خود را انتخاب کنند. شیوع فناوری اطلاعات باعث شده است که مدیریت منابع انسانی الکترونیک روز به روز تداول بیشتری پیدا کند. اینترنت کمک کرده که سازمان‌ها همکار گونه‌تر، مرتبط‌تر و نسبت به نیازهای تغییر کننده نیروی کار پاسخگوتر باشند.

این اثر تحت عنوان نقش و تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی منابع انسانی در بخش اول به مبحث مدیریت منابع انسانی الکترونیک و در بخش دوم به اثربخشی مدیریت منابع انسانی پرداخته است.

به طور کلی در این اثر بر آنیم تا سیر تحول حرکت مدیریت منابع انسانی را از مدیریت منابع انسانی سنتی (فرایندهای دستی) به سمت توسعه سیستم‌های اتوماسیون و خودکار را تشریح کنیم. سپس در ادامه ضمن ارائه تعریف و مفاهیم مدیریت منابع انسانی الکترونیک اهداف، پیامدها، الزامات و خروجی‌های مرتبط با مدیریت منابع انسانی الکترونیک را مورد شناسایی قرار دهیم. اینکه چگونه مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند ضمن اثربخشی در مدیریت منابع انسانی به این واحد کمک کند که خود را از وظایف سنتی منابع انسانی برهاند تا بتواند خود را به عنوان یک شریک استراتژیک مطرح و نقش استراتژیک خود را در سازمان عملیاتی کند و در این راه چه کارکردهایی را برای سازمان ایجاد خواهد کرد.