

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بررسی نقش مدیریت منابع  
انسانی الکترونیک  
(E-HRM) در اثربخشی  
مدیریت منابع انسانی

ارائه دهنده: ابوالحسن حسینی

## چکیده

امروزه دغدغه بسیاری از سازمانها بحث منابع انسانی است و اینکه چگونه می توانند از فن آوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی استفاده نمود. برای بسیاری ممکن است این سوال پیش آید که، با اضافه نمودن (e) به ابتدای مدیریت منابع انسانی چه چیز رخ می دهد و آیا این امر باعث اثربخشی مدیریت منابع انسانی می گردد یا خیر؟ این مقاله، با بررسی ماهیت، محتوی، روشها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و مدیریت منابع انسانی به ارتباط آنها پرداخته و در پایان نیز با تایید این ارتباط نتایج و پیشنهاداتی را مطرح می نماید.

# واژه های کلیدی:

فن آوری اطلاعات

سیستمهای اطلاعاتی [۱]

مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی الکترونیک

اثر بخشی مدیریت منابع انسانی

**[1] Information system**

# مدیریت منابع انسانی اثربخش

## در سازمان

اثربخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده. به بیان دیگر اثربخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاشهای انجام شده، نتایج موردانتظار را بدنبال داشته است. (۱)

پیتر دراگر معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نگاه دراگر؛ اثربخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می شود (۲)

این تعاریف را می توان برای مدیریت منابع انسانی نیز بکار برد. اگر مدیریت منابع انسانی در تحقق اهداف خود موفق باشد می گوئیم مدیریت منابع انسانی اثربخش .

در سالهای اخیر با توجه به تحول نقش مدیریت منابع انسانی تعریف دیگری از مدیریت منابع انسانی صورت گرفته است که به آن اثربخشی مدیریت منابع انسانی می گویند. این مفهوم را می توان در مطالعات بسیاری از محققان دانست ، آنها در این تحقیقات بدنبال بیان ارزش آنچه که متخصصان HR برای حفظ سازمان انجام می دهند و چگونگی ارتباط فعالیتهای HRM با نتایج مطلوب سازمانی هستند. حتی بسیاری اثربخشی HRM را بعنوان یکی از عوامل موثر در عملکرد سازمان می دانند. (۶)

از جمله افرادی که بحث اثربخشی مدیریت منابع انسانی را مطرح می کند هاسلید [۱] است. او اثربخشی را به دو حوزه تقسیم کرده است: اثربخشی فنی و اثربخشی استراتژیک. (۷)

**[1]Huselid**

# مدیریت منابع انسانی و ارتباط با فن آوری اطلاعات

بسیاری از نظریه پردازان تغییر رویکرد سازمانها به مدیریت منابع انسانی و همراهی آن با اهداف استراتژیک سازمان را نفوذ فن آوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی می دانند. زیرا محور توسعه منابع انسانی وجود اطلاعات کاربردی و جدید است، اما اطلاعات در یک فرآیند منطقی به نام فن آوری اطلاعات می تواند به ایجاد و توسعه توانمندیهای جدید در منابع انسانی کمک کند (۱۰)

# هم افزایی الکترونیک [۱] و مدیریت منابع انسانی الکترونیک

هم افزایی الکترونیکی متفاوت و توسعه یافته تر از دیگر سیستم‌های اطلاعاتی است. هم افزایی الکترونیک یک سیستم اداری پیشرو جامع مبتنی بر شبکه وب و در واقع گسترش یافته سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی است که همه سیستم‌های فوق را بصورت زیرسیستم در خود جای داده است و بوسیله آن همه اطلاعات بین افراد توزیع می شود.

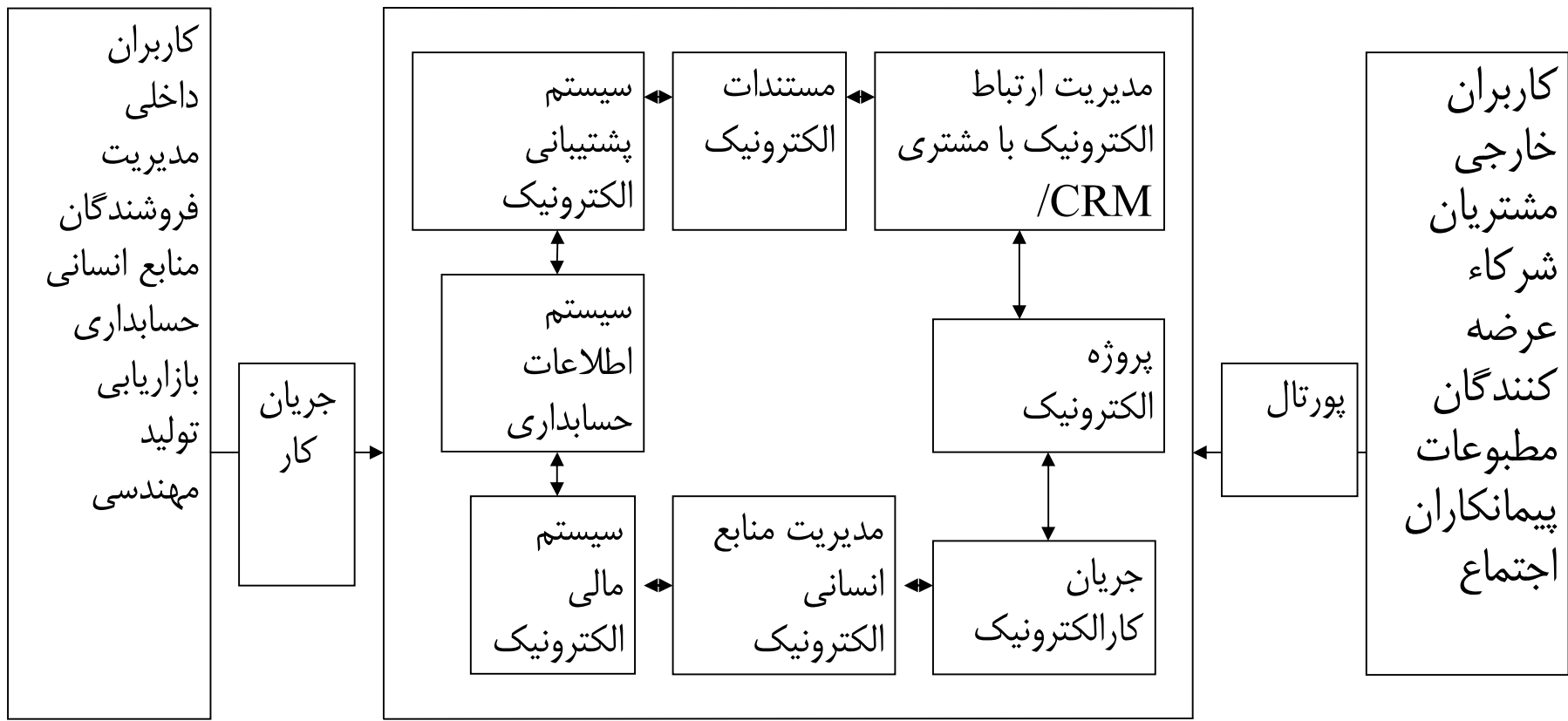
**E-Synergy**

**On-line**

## تعریف هم افزایی الکترونیک

• در واقع هم افزایی الکترونیک یک راه حل مدیریت کسب و کار مبتنی بر وب است که افراد ، فرایندها و دانشی که برای سازمان مهمتر است را فراهم می کند. مزایایی که این نحوه اندیشیدن و نگاه به مسائل بدنبال دارد عبارتند از:

- بازگشت سریعتر سرمایه و کاهش هزینه
- دسترسی بهتر به اطلاعات
- بهبود تصمیم گیری
- تعامل شخص با مشتری و عرضه کنندگان مواد اولیه
- روابط تجاری قویتر
- جهت دهی ، درست و مناسب به فرایند کسب و کار، (۱۲)



مدل مفهومی هم افزایی الکترونیک

# مدیریت منابع انسانی الکترونیک:

مدیریت منابع انسانی الکترونیک تکامل یافته سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی است که علاوه بر انجام و اجرای وظایف سنتی مدیریت منابع انسانی، وظایف استراتژیک آنرا نیز برعهده دارد .

# کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک

اطلاعات جامع و کاربردی از تمام کارکنان با استفاده از خود شخص

اطلاع یافتن کارکنان از نوع اطلاعاتی که سازمان از آنها دارد  
مشخص بودن جایگاه فرد در سازمان  
استفاده بهنگام و بروز از ساختار سازمانی سازمان، کارکردهای  
شغلی، و گزارشهای مربوط به روابط .

مسیر پیشرفت شغلی و نمودار چانشینی برای تک تک  
کارکنان

کمک به مدیر در فرایند تصمیم گیری

# تفاوت بین مدیریت منابع انسانی الکترونیک و سیستم اطلاعات منابع انسانی

۱. سیستم اطلاعات منابع انسانی مستقیماً در بخش منابع انسانی قرار دارد و کاربران این سیستم مشاوران منابع انسانی هستند.

۲. در سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک دیگر گروه هدف، مشاوران یا ستاد منابع انسانی نیست بلکه افراد خارج از این حوزه را نیز در برمی گیرد. (کارکنان و مدیران). با استفاده از این سیستم مدیران واحدهای مختلف براحتی می توانند افراد مناسب را برای پستهای کلیدی سازمان انتخاب کنند که در سیستمهای گذشته دیده نمی شد.

# مراحل پیاده سازی مدیریت منابع انسانی الکترونیک :

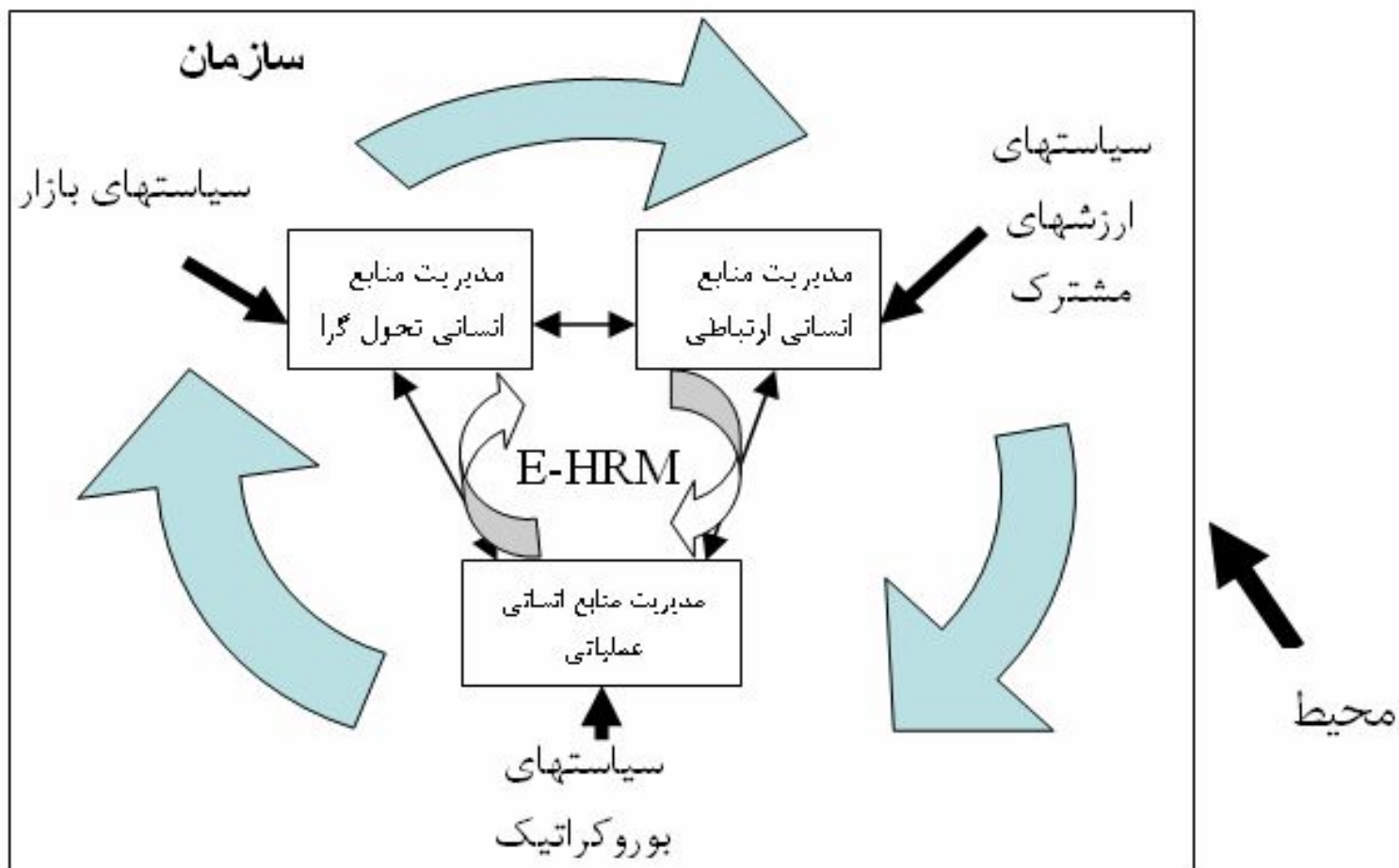
۱. مشخص نمودن استراتژیهای و سیاستهای اصلی مدیریت منابع انسانی با توجه به استراتژیهای سازمان
۲. در نظر گرفتن اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک
۳. آشنایی با انواع مدیریت منابع انسانی الکترونیک و استفاده از هر یک از آنها با توجه به اهداف سازمان و مدیریت منابع انسانی
۴. نظارت بر اقدامات انجام شده و دستیابی به نتایج مدیریت منابع انسانی الکترونیک

آشنایی با حوزه های اجرای مدیریت منابع انسانی

الکترونیک با توجه به مدیریت منابع انسانی:

بر اساس گفته رایت و دایر:

- مدیریت منابع انسانی سوداگر
- مدیریت منابع انسانی سنتی
- مدیریت منابع انسانی تحول گرا
- از دیدگاه لیک و اسنل
- مدیریت منابع انسانی عملیاتی
- مدیریت منابع انسانی ارتباطی
- مدیریت منابع انسانی تحول گرا



شکل ۴- تبیین حوزه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک براساس سیاست‌های سازمان

# اجرای E-HRM با توجه به رویکرد مدیریت منابع انسانی و نوع E-HRM عبارت است از:

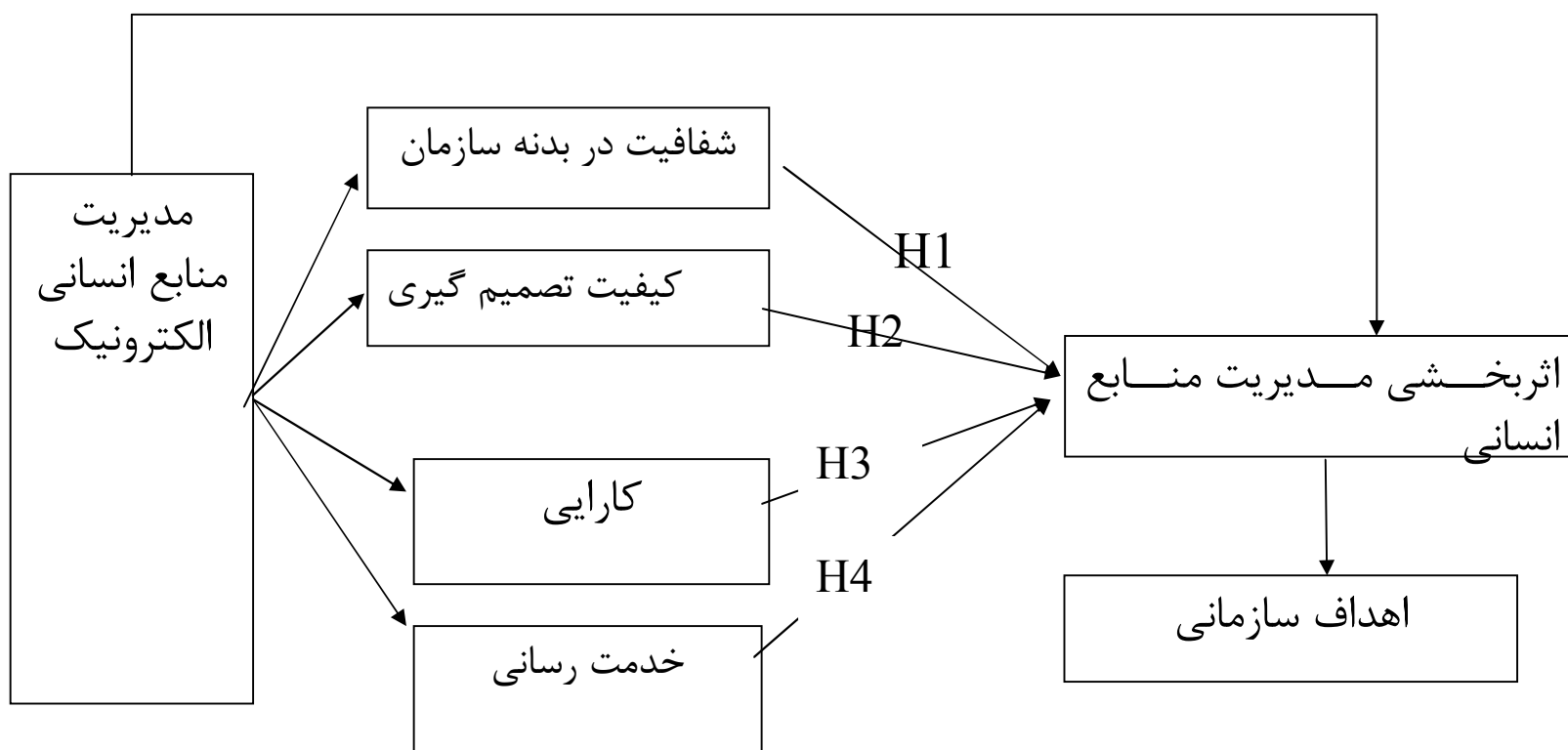
- نتایج افزایش تعهد
- افزایش شایستگی و قابلیت ها
- اثربخشی هزینه ها
- افزایش توافق و انسجام

چهار بعد اشاره شده به ابعاد زیر شکسته شده تا هم کار محقق دقیق تر باشد و هم فرایندها در این سازمان قابل احصا باشد از اینرو متغیرهای مورد بررسی در ادامه تحقیق عبارت خواهند بود از:

- ایجاد شفافیت در بدنه سازمان
- پاسخگویی سریع تر به نیازهای اطلاعاتی مدیران
- صرفه جویی در زمان
- دسترسی سریع و آسان و ۲۴ ساعته به اطلاعات
- دقت در تصمیم گیری

موارد بالا نوعی کارایی، انعطاف پذیری، خدمت رسانی مدیریت منابع انسانی را به مشتریان نشان می دهد. لازم به توضیح است، با توجه به اینکه مبحث استراتژی مداری مدیریت منابع انسانی خود نیاز به فصل جدید تحقیقاتی دارد لذا در هنگام در هنگام توزیع پرسشنامه و تحلیل آن به این مبحث پرداخته نشده است.

# مدل مفهومی و فرضیات این مقاله:



## بر اساس مدل فوق فرضیه اصلی این تحقیق عبارتند از:

۱- بین الکترونیکی نمودن مدیریت منابع انسانی و اثربخشی آن رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

فرضیات فرعی:

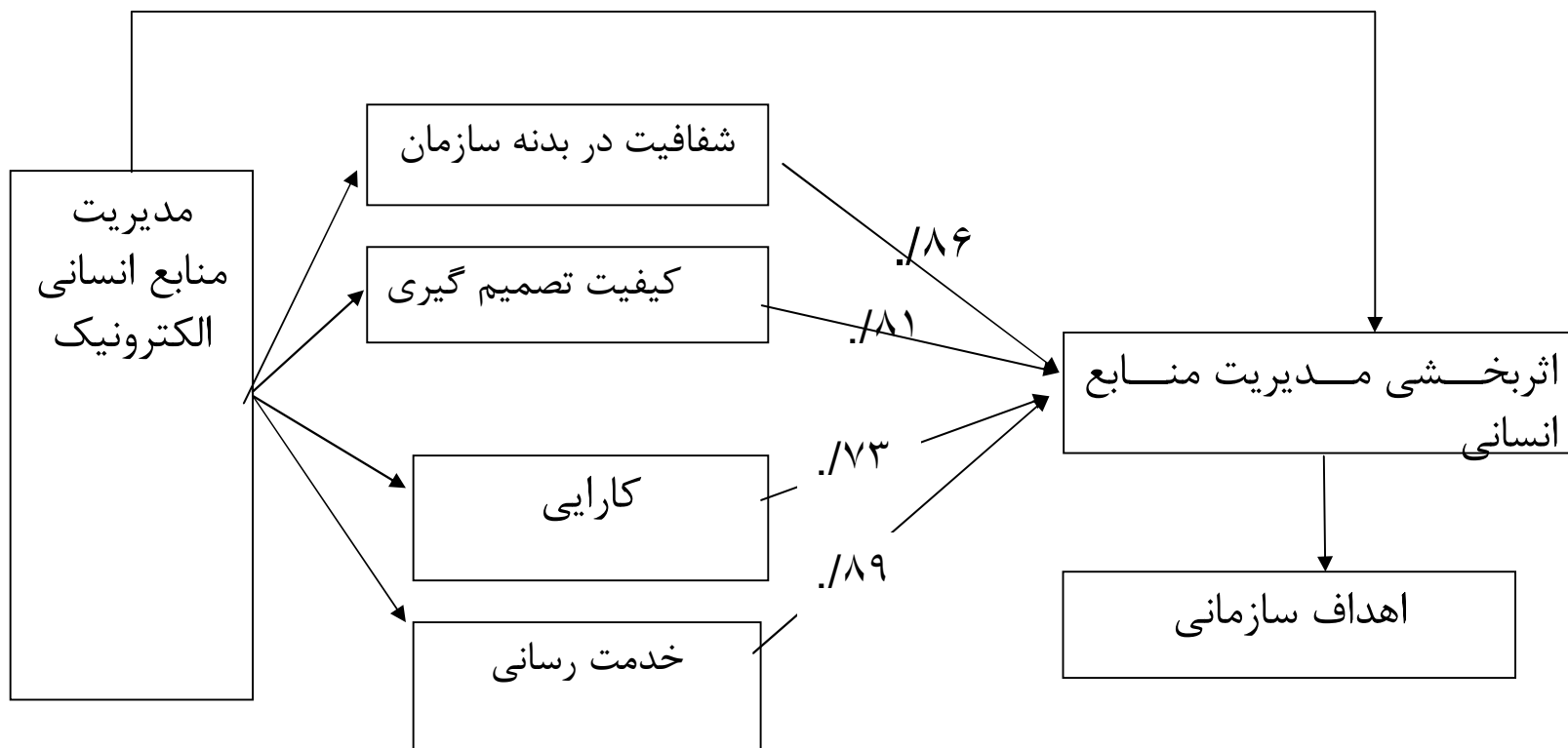
۱-۲ بین شفافیت حاصل از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی مدیریت منابع انسانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

۲-۲ بین کارایی حاصل از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی مدیریت منابع انسانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

۳-۲ بین کیفیت تصمیم‌گیری حاصل از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی مدیریت منابع انسانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

۴-۲ بین خدمت‌رسانی حاصل از مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اثربخشی مدیریت منابع انسانی رابطه‌ی معنی داری وجود دارد.

- روش شناسی پژوهش
- جامعه و نمونه آماری
- تجزیه و تحلیل اطلاعات



## نتیجه گیری

• زمانیکه یک سازمان بدنبال مدیریت منابع انسانی الکترونیك و حرکت بسوی آن است مدیریت و کارکنان بایستی نقش پویایی در اجرای فعالیتهای منابع انسانی داشته باشند. مدیریت منابع انسانی الکترونیك به عنوان مجموعه افکار تولید شده ، بوسیله مکانیسمهای سخت افزاری در اختیار افراد و سازمانها قرار می گیرد و نقش عمده ای را در توسعه منابع انسانی ایفا می کند .

بالتسكير