



جمهوری اسلامی ایران
وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات

The Sixth
Conference
on Human
Resources
Development



ششمین
کنفرانس
توسعه
منابع
انسانی

نقش فناوری اطلاعات در مدیریت استراتژیک منابع انسانی

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



ششمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

مردادماه ۱۳۸۹





نقش فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



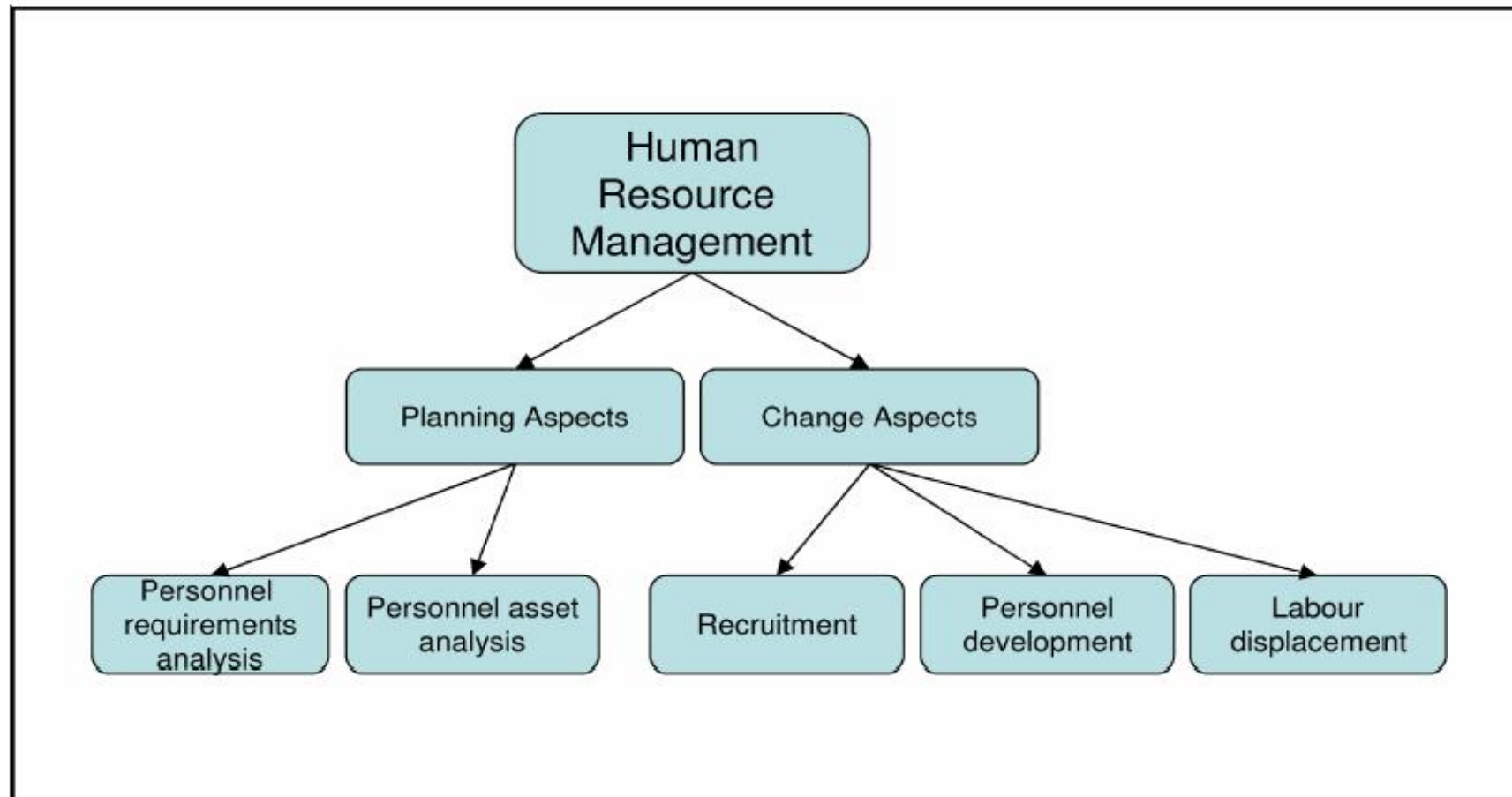


Figure1: Fields of HRM

(Source: Abecker et al., 2004)



- بر اساس عقاید تورینگتون (۲۰۰۵) مدیریت منابع انسانی اساس کلیه فعالیتهای مدیریتی است و با تعداد بیشماری از جریانهای فکری درگیر می باشد و بعنوان یک فلسفه به قاعده مدیریت مردم تعریف شده تا یک روش مشخص. بنابراین، تمایزی بین مدیریت منابع انسانی به عنوان بدنه فعالیتهای مدیریتی از یک طرف (بطور جامع به عنوان مدیریت کارکنان تشریح شده است) و از طرف دیگر به عنوان رهیافت ویژه ای در نظر گرفته شده است تا این فعالیتهای را اجراء نماید. (انجام فعالیت های سازمانی انسان محور را نسبت به مدیریت سنتی کارکنان ترجیح دادن)



اهداف مدیریت منابع انسانی (HRM) - ۱

- ✓ انتخاب، استخدام، آموزش، توسعه، ایجاد انگیزه و ترفیع کارکنان
- ✓ مدیریت موثر کارکنان سازمان Dessler-۱۹۹۹
- ✓ به حداکثر رساندن مشارکت کارکنان به منظور بهره‌وری بهینه و اثر بخش
- ✓ کمک به سازمان جهت جذب نامزدهای مورد نیاز با توجه استراتژی، اهداف عملیاتی، انسانی و فرهنگی سازمان.
- ✓ کمک به حفظ استانداردهای عملکرد و بهره‌وری



اهداف مدیریت منابع انسانی (HRM) - ۲

- ✓ کمک به برقراری و حفظ ارتباط صمیمی با همکاران
- ✓ توسعه برنامه‌ها جهت رفع نیازهای اقتصادی، روانی و اجتماعی کارکنان
- ✓ تضمین حرکت سازمان بر اساس موازین و قوانین جاری
- ✓ حفظ استانداردهای عملکردی کارکنان



مزایای بکارگیری سیستم های اطلاعات منابع انسانی

- ✓ اعمال سیاستهای سازمان با داده های سیستم منابع انسانی
- ✓ اعمال مدیریت با بهره گیری متناسب از ابزارهای تصمیم گیری.
- ✓ ایجاد امکان ارزیابی فعالیتهای سازمان
- ✓ استفاده موثرتر از داده ها برای تصمیم گیری های بهتر، مناسبتر و استراتژیک
- ✓ انجام کاراتر وظایف توسط متخصصین منابع انسانی



استفاده کنندگان از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS)

✓ متخصصین منابع انسانی

✓ مدیران

✓ کارمندان

توضیح: کارمندان عضو پایانی سیستم اطلاعاتی مذکور بوده و بسیاری از برنامه ها و پیچیدگی های کار در این حوزه خواهد بود.



- از فناوری اطلاعات انتظار می رود تا حوزه منابع انسانی را به گونه ای هدایت نماید که بجای تأکید و اهمیت دادن به مدیریت منابع انسانی تأکید بر روی مدیریت استراتژیک منابع انسانی باشد. این نقش استراتژیک نه تنها یک بعد ارزشمند را به وظایف منابع انسانی اضافه می کند، بلکه ملاک ها و معیار های صلاحیت و شایستگی در موفقیت های مشارکتی و حرفه ای منابع انسانی را عوض می کند.





■ هدف این ارائه واکاوی نقش و تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی در سازمان می باشد زمانی که یک سیستم اطلاعات منابع انسانی (HRIS) بکار گرفته شود. کوشش بر این است تا ارزیابی شود، خبرگان و مدیران منابع انسانی در سازمانهای مختلف تأثیرات سیستم اطلاعات منابع انسانی بر روی مأموریت وظایف و نقش استراتژیک منابع انسانی را چگونه می بینند.



نتایج تحقیقات پیشین این مسئله را آشکار می‌کند که مدیران حرفه‌ای منابع انسانی نه تنها مزیت استفاده از سیستم اطلاعات منابع انسانی را به عنوان یک اهرم حمایتی برای وظایف استراتژیک منابع انسانی را در نظر می‌گیرند، بلکه آن را به عنوان یک فناوری کارا در این زمینه می‌شناسند. مطالعات همچنین نشان می‌دهد که بنگاه‌های بزرگ بیشتر مشتاقند تا مزایای سیستم اطلاعات منابع انسانی را برای حمایت و پشتیبانی از وظایف استراتژیک منابع انسانی، امتحان کنند. علاوه بر این تفاوتی نمی‌کند که سازمان در چه اندازه‌ای باشد به تناسب از مزایای سیستم اطلاعات منابع انسانی برای پشتیبانی و تقویت مدیریت وظایف و کنترل روابط بین اتحادیه‌های کارگری و سازمانها استفاده می‌شود.



نقش استراتژیک مدیریت منابع انسانی در استراتژیها و برنامه ها و مدل‌های سازمان در جهت تدوین و تبیین فاکتورهای کلیدی موفقیت - که به واسطه آنها دسترسی به اهداف مورد نظر رهبریت و مدیریت به طور موثری پی ریزی می شود - یک گام به جلو و پیشرفت اساسی تلقی می شود. فرایندی که این درک و دانش از اطلاعات فعلی را به اهرم های اصلی مدیریت منابع انسانی تبدیل می نماید به عنوان سیستم اطلاعات منابع انسانی شناخته شده است.

نقش و تاثیر فناوری اطلاعات در مدیریت استراتژیک منابع انسانی (۱)

✓ تغییر نگرش از مدیریت منابع انسانی به مدیریت
استراتژیک منابع انسانی

✓ تغییر ملاک ها و معیارهای صلاحیت و شایستگی
افراد در موفقیت های حرفه ای و مشارکتی

✓ استفاده از مدیریت مذکور بعنوان اهرم حمایتی
جهت انجام وظایف استراتژیک منابع نیروی انسانی

