

مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ چالش ها و فرصت ها

ریحانه خردمند^۱، محمود قربانی^۲^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد / گروه مدیریت، r.kheradmand88@gmail.com^۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد / گروه مدیریت، mhgh2020@gmail.com

چکیده

نقش فناوری اطلاعات و تاثیر آن بر فعالیت های سازمانی، ابعاد جدیدی از تحول را پدید آورده و میتوان مدیریت منابع انسانی الکترونیک را یکی از دستاوردهای آن دانست. کاربرد تکنولوژی اطلاعات در حوزه سازمان و مدیریت منجر به تغییرات قابل توجهی شده است به طوری که تحقیقات صورت گرفته از مدیران منابع انسانی نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک، علاوه بر بهبود اثربخشی فعالیت های مدیریت منابع انسانی، منجر به همسوسازی اهداف استراتژیک سازمانی با مدیریت منابع انسانی گردیده است. در واقع میتوان اینگونه بیان نمود که مدیریت منابع انسانی الکترونیک تکامل یافته سیستم اطلاعاتی منابع انسانی است که علاوه بر انجام و اجرای وظایف سنتی مدیریت منابع انسانی، عهده دار وظایف استراتژیک آن نیز هست. در دیدی جامع تر میتوان سیستم اطلاعاتی منابع انسانی را در خدمت مدیریت منابع انسانی الکترونیک عنوان نمود.

واژه های کلیدی

مدیریت منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی الکترونیک، سیستم اطلاعاتی منابع انسانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی

مقدمه

پیشرفت سریع اینترنت در طی دهه های گذشته موجب پیاده سازی و بکارگیری مدیریت منابع انسانی در ابعاد مختلفی از سازمان شده است. چنان به نظر می رسد که مدیریت منابع انسانی فرصتی را فراهم آورده است تا متخصصان منابع انسانی بتوانند بسیاری از وظایف و کارهای روتین را به صورت کارآمدتر و به شکل سیستمی انجام داده و آنها را قادر ساخته تا تمرکز بیشتری بر روی ابعاد استراتژیک شغلشان داشته باشد.

با استفاده از فناوری اطلاعات واحدهای منابع انسانی به طور فزاینده ای اهمیت یافته به طوری که با حضور اتوماسیون، فعالیتها و اقدامات منابع انسانی از فعالیتهای سنتی و کار با کاغذ به فعالیتهایی کارآمد و با پاسخگویی سریع تبدیل شده است که سازمانها را قادر می سازد تا از مزیت رقابتی به وجود آمده، بهره ببرند [۱].

در این مقاله ابتدا تعریفی از مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارائه می شود. سپس به فرصت ها و چالشهای فراروی سازمانها در مدیریت منابع انسانی الکترونیک پرداخته شده و در پایان به بحث و نتیجه گیری می پردازیم.

پیشینه پژوهش

واژه مدیریت منابع انسانی الکترونیک ی برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ استفاده شد و به انجام تراکنشهای مدیریت منابع انسانی با استفاده از اینترنت اشاره داشت. مدیریت منابع انسانی الکترونیک در صدد است که اطلاعات را در هر زمان و هر مکان در اختیار مدیران و کارکنان قرار دهد. همچنین سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک ممکن است شامل نرم افزار برنامه ریزی منابع سازمانی، مراکز خدمات منابع انسانی، درگاههای مدیران و کارکنان باشد. بنابراین مدیریت منابع انسانی الکترونیک نوین به کارکنان اجازه می دهد که اطلاعات فردی خود را از طریق به روزآوری و تصمیم گیری کنترل نمایند و به مدیران اجازه دسترسی به داده ها و اطلاعات، انجام تحلیلها، تصمیم گیری و ارتباط با دیگران را بدون مشورت با واحد منابع انسانی میدهد [۲].

نتایج تحقیقی که در سال ۲۰۰۷ توسط استروهمیر صورت گرفت، نشان می دهد که توسعه سریع اینترنت در دهه گذشته باعث شده تا پیاده سازی و بکارگیری مدیریت منابع انسانی الکترونیک نیز شتاب بیشتری بگیرد. مطابق تعریف او مدیریت منابع انسانی الکترونیک عبارت است از طراحی، بکارگیری فناوری اطلاعات و سیستمهای حاصل از آن برای ارتباط و حمایت از حداقل دو فرد در انجام فعالیتهای مدیریت منابع انسانی که به شکل اشتراکی توسط آنها انجام می شود [۳].

افزایش و بهبود کارایی اداری و استفاده از ابعاد گوناگون فناوری به مدیران منابع انسانی این اجازه را میدهد تا از پرسنل کمتری استفاده کرده و سهم و نقش ارزش زای بیشتری در سازمان شان ایفا کنند. تکامل سریع نظام های ارائه خدمات الکترونیک منابع انسانی سبب شده تا اطلاعات، بیش تر و به شکل و فرمت مناسبتری در اختیار کارکنان و مدیران قرار گیرد و آن ها بتوانند از این اطلاعات در راستای منابع سازمان بهره بگیرند.

استون و همکارانش ۲۰۰۶ در تحقیقی به بررسی مؤلفه های اثربخش بر پذیرش و اثربخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک پرداختند و به این نتیجه رسیدند که عواملی مانند ارزشهای سازمان، منابع سازمان، اهداف سازمان، ارزش ها و هدفهای فردی، نگرش ها و رفتار افراد، جریان اطلاعات در سازمان و تعاملات اجتماعی بر پذیرش و اثر بخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک تأثیر بسزایی دارد [۴].