

مدیریت منابع انسانی الکترونیک؛ چالش ها و فرصت ها

ریحانه خردمند^۱، محمود قربانی^۲

^۱ دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد / گروه مدیریت، دانشجوی کارشناسی ارشد r.kheradmand88@gmail.com
^۲ دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد / گروه مدیریت، عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد mhgh2020@gmail.com

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 الکترونیکی ممکن است شامل نرم افزار برنامه ریزی منابع سازمانی، مراکز خدمات منابع انسانی، درگاههای مدیران و کارکنان باشد. بنابراین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی 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].

چکیده

نقش فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر فعالیتهای سازمانی، ابعاد جدیدی از تحول را پدید آورده و میتواند 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 الکترونیکی، علاوه بر بهبود اثربخشی فعالیتهای 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 الکترونیکی 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، فعالیتهای 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 الکترونیکی ارائه می شود. سپس به فرصت ها و چالشهای فراوری سازمانها در مدیریت منابع انسانی الکترونیکی پرداخته شده و در پایان به بحث و نتیجه گیری می پردازیم.

مطالعات در زمینه نظام های مدیریت منابع انسانی، رویکردی را اتخاذ می کنند که به طور فزاینده ای در بررسی های مدیریت منابع انسانی و پیامدهای سطح سازمان متداول شده است. عموماً چنین عنوان می شود زمانی که فعالیت های مدیریت منابع انسانی الکترونیک از نظر درونی سازگار هستند، به تقویت یک دیگر می انجامند؛ به طوری که مجموع آن ها تأثیری هم افزایانه بر رفتارهای مطلوب کارکنان خواهند داشت. هرچند، فقط مطالعات اندکی تأثیر مجموعه ای از فعالیت های مدیریت منابع انسانی را بر سطح کلی کارآفرینی سازمانی بررسی کرده اند و در بیشتر موارد، بحث هم افزایی به طور مستقل بررسی نشده است [۵].

تعریف نسبتاً جامعی ازسوی استروهمثیر برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک به صورت زیر ارائه شده است:

مدیریت منابع انسانی الکترونیک، برنامه ریزی، پیاده سازی و به کارگیری فن آوری اطلاعات جهت اتصال حداقل دو نفر، یا دو دسته به منظور اجرای فعالیت های مشترک مربوط به منابع انسانی است [۶].

درخصوص اینکه چرا مدیریت منابع انسانی به فناوری اطلاعات نیاز دارد و آنرا به کار می گیرد، می توان سه دلیل کلی و اصلی را بیان کرد که در شکل ۱ ارائه شده است [۷].



شکل ۱. دلایل نیاز مدیریت منابع انسانی به فناوری اطلاعات

روش شناسی پژوهش

آنچه که مشخص است، تأثیر شگرف فناوری اطلاعات بر جنبه های مختلف فعالیتهای سازمانی، منجر به بهبود قابلیت های سازمانی و اثربخشی فرایندهای کاری گردیده است. پژوهش پیش رو سعی دارد با روش تحقیق کتابخانه ای و با تکیه بر اطلاعات مقالات و پژوهش های انجام شده در زمینه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به طور خلاصه این موضوع را بررسی و ضمن بیان مزایای استفاده از آن، چالش های پیش رو در این زمینه را مطالعه و بررسی نماید.

یافته های پژوهش

در دنیای درحال تحول و پیشرفت امروز، کامیابی از آن جوامع و سازمانهایی است که بین منابع کمیاب و قابلیتهای مدیریتی و توانمندیهای منابع انسانی خود روابط معناداری برقرار کنند. به

عبارتی دیگر جامعه و سازمانی می تواند در مسیر توسعه و پیشرفت، حرکت روبه جلو و با شتابی داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم، منابع انسانی خود را به دانش و مهارهای لازم تجهیز کند تا آنها با استفاده از این توانمندی ارزشمند، سایر منابع جامعه و سازمان را به سوی حصول رشد و توسعه هدایت کنند [۸].

از آنجایی که مدیریت منابع انسانی، مهمترین واحد هر سازمان برای مدیریت و توسعه نیروی کار است، فناوری اطلاعات نیز بدون شک تواناساز مدیریت منابع انسانی در کسب اهداف سازمانی است. به طور کلی، رشد سریع، هم در زمینه مدیریت منابع انسانی و هم در مورد فناوری اطلاعات منجر به این امر شده است که امروزه بیشتر شرکت ها و سازمانها اعم از دولتی و غیر دولتی، به بکارگیری فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آوردند و این امر به نوبه خود منجر به تقویت، پیاده سازی و اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی شده است [۷].

مدیریت منابع انسانی الکترونیک و اهداف آن

می توان گفت در جایی که فناوری اطلاعات وجود داشته باشد، از فعالیت های استاندارد شده و موازی کاری جلوگیری می شود، همین امر موجب کاهش هزینه و نیز بالا بردن کیفیت و بهره وری میشود. علاوه بر این دقت و تمرکز ضریب بیشتری را بدست می آورند.

بنابراین با توجه به بررسی تحقیقات انجام شده می توان موارد زیر را جز اهداف مدیریت منابع انسانی الکترونیک برشمرد:

- ✓ بهبود کارایی
- ✓ بهبود فرایندهای اداری
- ✓ بهبود خدمات مشتری
- ✓ بهبود نقش استراتژیک منابع انسانی

اثرات مدیریت منابع انسانی الکترونیک

یکی از تأثیرات استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیک این است که کارکنان منابع انسانی را قادر میسازد تا روی فعالیتهای استراتژیک و دارای ارزش افزوده متمرکز شوند. کارهای اجرایی و کاغذبازی کمتر به کارکنان منابع انسانی این فرصت را میدهد که کارکردهای استراتژیک حرفه خود را بیشتر توسعه دهند. از طرف دیگر این ممکن است به این معنا باشد که متخصصان منابع انسانی کمتری مورد نیاز است، زیرا مدیریت منابع انسانی الکترونیک افراد شاغل در سطح میانی منابع انسانی را حذف میکند. بنابراین تأثیرات مدیریت منابع انسانی الکترونیک روی حرفه منابع انسانی میتواند هم یک تهدید و هم یک فرصت باشد.

از طرفی مدیریت منابع انسانی الکترونیک از طریق سامانه ارتباط نزدیک باعث افزایش مشارکت کارکنان و مدیران در اقدامات منابع انسانی میشود. انتشار دانش باعث میشود متخصصان منابع انسانی برای حفظ نقش مشاوره ای - توصیه ای خود با چالش به روزآوری مستمر دانش در حوزه تخصصی روبه رو شوند. مدیریت منابع انسانی

الکترونیک چیزی فراتر از فناوری است و برای بهره مندی کامل از مزایای توسعه و پیاده سازی آن، متخصصان شایسته را میطلبد. فناوری به نوبه خود میتواند از نظر ارزش خنثی باشد، اما نحوه استفاده از آن میتواند بر نقش منابع انسانی به طور چشمگیری تاثیر گذارد. این موضوع میتواند فرصتی برای حرفه منابع انسانی تلقی شود تا نقش توسعه دهنده کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را بر عهده بگیرد و این مسئله نیازمند این است که متخصصان منابع انسانی در زمینه فناوری اطلاعات دانش پایه ای لازم را داشته باشند تا در برقراری ارتباط از فناوری اطلاعات بهره مند شوند [۹].

مزایا مدیریت منابع انسانی الکترونیک

مدیریت منابع انسانی الکترونیک مزایایی را نیز در پی داشته است که می توان در قالب شکل زیر از آنها نام برد [۱۰].



شکل ۲. اثرات مثبت مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

چالش ها و تهدیدات پیش رو مدیریت منابع انسانی الکترونیک

یکی از چالش های پیش رو، استفاده ابزاری از فناوری اطلاعات بدون در نظر گرفتن نقش ارزشی آن است. این بدان معناست که اگر مدیریت منابع انسانی الکترونیک نیز همان خدمات قبلی و قدیمی منابع انسانی را ارائه نماید، به رغم تغییر کارکرد، استفاده از آن تفاوتی نخواهد داشت و تحولی رخ نداده است.

تغییر در بخشی از کارکرد منابع انسانی (جذب و بکارگیری، آموزش، ارزیابی، کار تیمی و ...) نمی تواند منجر به تحول شود. مادامی که تمامی اقدامات منابع انسانی ارزش افزوده ای برای ذینفعان ایجاد نکنند، تحولی رخ نداده است. تحول مستلزم یکپارچه کردن اقدامات مختلف منابع انسانی و متمرکز ساختن آنها بطور پیوسته روی مفاد ارزش افزوده همچون نامشهودها، ارتباط با مشتری، قابلیت های سازمانی و توانایی های فردی است.

متولیان منابع انسانی نیازمند بهره مندی از آگاهی پایه ای درباره امکانات فن آوری موجود و چشم اندازی کلی از نقشی که فن آوری ممکن است در آینده شرکتهای آنها ایفا کند، هستند [۱۱].

دیگر چالش پیش رو مدیریت منابع انسانی الکترونیک توجه به رسالت استراتژیک آن برای سازمان است. بهره گیری از فن آوری این فرصت را فراهم می آورد که با اتوماسیون فرایندها و واگذاری بخشی

از فعالیتهای منابع انسانی به سازمانهای بیرونی، برای کارکنان و مدیران فرصت پرداختن به کارهای با اثربخشی بالا فراهم آید. واحدهای منابع انسانی می بایست از فن آوری جهت کسب اعتماد مدیران ارشد و همچنین ایفای واقعی نقش شریک استراتژیک کسب و کار استفاده نمایند.

معرفی منابع انسانی الکترونیکی با کاهش تعداد نیروی انسانی در واحد منابع انسانی به خصوص از نظر کارکنان اجرایی همراه است که اگرچه خوبی اجرا شود فرصتی برای منابع انسانی فراهم میکند که بتواند تصویر ذهنی بهتری از خود به نمایش بگذارد [۱۳].

نتیجه گیری

نتایج بدست آمده از تحقیقات نشان می دهد که در ایران نیز همزمان با گسترش بکارگیری فن آوری اطلاعات، در حوزه منابع انسانی اقداماتی صورت گرفته است که می توان به طراحی وب سایتها و نرم افزارهایی در این زمینه اشاره نمود. در وب سایتها بخش خاصی به منابع انسانی اختصاص داده شده که در آن ضمن اعلام فرصتهای شغلی، امکان تکمیل فرم درخواست همکاری و ارسال رزومه وجود دارد. در حوزه های داخل سازمان نیز می توان به مکانیزه شدن فرایندهای اجرایی منابع انسانی از جمله استخدام، ارتقاء، حقوق و دستمزد، مدیریت سفر، حضور و غیاب، ارزیابی عملکرد، سنجش رضایت کارکنان از خدمات منابع انسانی، آموزش الکترونیکی و ... اشاره نمود.

تمامی این موارد علاوه بر سرعت بخشیدن به کارها، منجر به کاهش هزینه ها، کارآمد کردن وظایف منابع انسانی، بهبود خدمت به کارکنان و افزایش رضایت آنان شده است. اما واقعیت این است که با فراگیر شدن تب استفاده از فن آوری و قابلیت های کاربردی آن منابع انسانی نیز می بایست خود را با این تحولات همگام و همراه نماید. ولی استفاده آگاهانه و عاری از تقلید، درک رسالت منابع انسانی، آگاهی از چالش های بکارگیری فن آوری در سازمان و توجه به میزان تاثیرگذاری آن در عملکرد کسب و کار یک ضرورت به شمار می رود. چرا که اقدامات شتابزده میتواند اعتماد مدیران ارشد سازمان نسبت به قابلیت های واحد منابع انسانی در ارزش آفرینی برای کسب و کار را سست نماید [۱۲].

مراجع

- [1] Olivas Miguel R.; Ramirez Jacobo Lujan; Cantu Zapata Laura, e-HRM in Mexico: adapting innovations for global competitiveness, International Journal of Manpower, Vol. 28, No.5,2007 , PP. 418-434.
- [2] Panayotopoulou Leda, Vakola Maria and Galanaki Eleanna. E-HR adoption and the role ofHRM: evidence from Greece. Personnel Review. Vol. 36 No. 2, 2007, PP. 277-294.

- leadership", Human Resource Management 26(4): 439-454.
- [۹] نصیرزاده، ناهید؛ سعادت نیا، حمید؛ (۱۳۸۹)، مقایسه تطبیقی سیستمهای اطلاعات منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی الکترونیک شماره هفتم.
- [۱۰] فارسیجانی، حسن؛ عارف نژاد، محسن، (۱۳۹۰)، رتبه بندی عوامل موثر بر اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک جهت دستیابی به کلاس جهانی، مجله چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۶ - ص ۷۵-۹۴
- [۱۱] بینش، مسعود؛ دبیری و قرایی پور، رضا؛ (۱۳۸۵)؛ نشر آهار با همکاری موسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی، چاپ اول، تهران.
- [12] Ruël, Huub, E-HRM: Disaster Or Destiny? Case-study research in five large companies on web-based HRM, completed research paper, 2004
- [۳] تصدیقی، هومن؛ انصاری، مهسا و جهانشاه لو، محمدرضا، (۱۳۸۹)، چالش ها و فرصت های مدیریت منابع انسانی الکترونیک
- [4] Stone, L. and Stone ,F and Lukaszewski, K. (2006) "Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems", Human Resource Management Review 16 (2): 229-244.
- [۵] شائمی، علی؛ شاهین، آرش و یزدان شناس، مهدی، (۱۳۸۷)، نقش نظام مدیریت منابع انسانی در کارآفرینی سازمانی، فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، سال اول، شماره هفتم، ص ۱۷۷-۲۲۰.
- [6] Strohmeier .S.(2007) " Research in e-HRM: Review and implication", Human Resurce Management Review 17(1):19-37.
- [7] Mead, NR., Shoemaker, D., & Drommi, A. (2007) " Maintaining IT's corporate impact through a governance framework", Cutter IT Journal 20(7): 30-35.
- [8] MacMillan, I. C. (1987), " New business development: A challenge for transformational