



تاثیر مدیریت منابع انسانی نوین با رویکرد توسعه دولت الکترونیک بر مبنای رایانش ابری در سازمان بهزیستی استان مازندران

سلمان رحمانی

چکیده:

در جهان امروز و با ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات، زندگی و اجتماع انسانها دچار تحولات عمیقی شده است از جمله مهمترین این تحولات، دولت الکترونیک است. در دهه های گذشته، فناوری تأثیر چشمگیری بر فرآیندها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی داشته و پیاده سازی دولت الکترونیک مزایای متعددی را برای جامعه به همراه خواهد داشت یکی از کاربردهای آن بهره گیری از دولت الکترونیک در مدیریت منابع انسانی نوین سازمانهای دولتی است. حال این سوال مطرح می باشد که رابطه بین مدیریت منابع انسانی با رویکرد توسعه دولت الکترونیک بر مبنای رایانش ابری در چه سطحی بوده و از طرفی وضعیت هر یک از این شاخص ها چگونه می باشد. هدف این پژوهش تأثیر مدیریت منابع انسانی نوین با رویکرد توسعه دولت الکترونیک بر مبنای رایانش ابری در سازمان بهزیستی استان مازندران می باشد. به همین منظور و به سبب سنجش متغیرهای تحقیق از پرسش نامه محقق ساخته استفاده شده است جامعه آماری این پژوهش به تعداد ۹۳۶ نفر که ۲۶۸ نفر از کارمندان اداره کل بهزیستی مازندران به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردیده و پرسش نامه بین آنها توزیع گردیده است در این پژوهش از آزمون های میانگین یک جامعه (به منظور سنجش وضعیت هر یک از شاخص ها) و آزمون همبستگی و رگرسیون (به منظور سنجش رابطه بین شاخص ها) مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج آزمون مقایسه میانگین یک جامعه را نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی نوین در سطح متوسط و دولت الکترونیک در سطح خوب و تأثیر شاخص دولت الکترونیک بر مدیریت منابع انسانی را خیلی زیاد ارزیابی می نمایند. در مورد تأثیر دولت الکترونیک بر شاخص های مدیریت منابع انسانی این نتیجه حاصل شد که دولت الکترونیک به میزان خیلی زیاد بر شاخص های مدیریت منابع انسانی تأثیر گذار بوده است

مقدمه:

در جهان رقابتی امروزی یکی از ابزارهای مهم برای ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به هدفها و رسالتهای مورد نظر، عنصر انسان است در این میان آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را نیز تضمین می کند منابع انسانی است (هاشمی و پورامینزاد، ۱۳۹۰).

منابع انسانی ارزشمندترین و مهمترین دارایی یک سازمان است و تلاش فردی و جمعی افراد و حاصل دانش، تفکر، خلاقیت و کارایی نیروهای انسانی می باشد که سازمان را به اهداف تعیین شده نزدیک یا دور می نماید. مدیریت منابع انسانی رویکردی راهبردی و منسجم در فرآیند اداره انسان ها در سازمان است و از لحاظ نظری و کاربردی مبین فنون کاربردی و نظری اداره کردن نیروی کار است. فرض پایه ای نظریه علمی مدیریت منابع انسانی این است که انسانها ماشین نیستند، بنابراین نیاز به استفاده علمی و کاربردی از رشته هایی مانند روان شناسی، مهندسی روابط صنعتی، جامعه شناسی، روان شناسی صنعتی و سازمانی و نظریه های موشکافانه پست مدرنیسم، پست ساختار گرایی و در این مدیریت می باشد (بحرانی و سوخکیان، ۱۳۹۱).



امروزه موفقیت سازمان ها در گرو استفاده مؤثر از منابع انسانی است (باسی و مامورر^۱، ۲۰۰۵). ارزش، اهمیت و جایگاه منابع انسانی، به عنوان مهم ترین رکن و ارزشمندترین سرمایه سازمانی، همواره مورد تاکید قرار گرفته است (عابدینی، ۱۳۹۳).

بی تردید مدیریت منابع انسانی، مستلزم تدابیر و سازوکارهای ویژه و اجرای راهکارهای بایسته برای حرفه‌ای و تخصصی کردن منابع انسانی، بهبود و افزایش انگیزه‌های خدمت و نگهداشت مطلوب آنان است. با وجود این تغییرات مداومی که در محیط پدید می آید، مدیریت منابع انسانی سازمانها را با چالشهای گوناگون مواجه می کند و این مدیریت را وادار می سازد تا هدفها، سیاستها، راهبردها و رویه های خود را با این چالشها هماهنگ کند. روندها و تغییرات در بافت جمعیتی، ابعاد اجتماعی و شیوه های مدیریتی به گونه ای است که اداره منابع انسانی سازمانها را با دشواری روبرو کرده است و واحدهای مدیریت منابع نمی توانند با نگرشهای پیشین، مأموریت خود را به انجام برسانند.

توسعه و کاربرد فناوری اطلاعات با هدف استقرار دولت الکترونیک آغازگر مرحله جدیدی از حیات مدیریت بخش عمومی است که از واپسین سالهای هزاره دوم میلادی مورد توجه نظریه پردازان و کارگزاران بخش عمومی بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفته است و دولتها در تلاشند با استقرار آن گام مهمی در راستای حرکت به سوی جامعه اطلاعاتی بردارند (میرابی و انجم شعاع، ۱۳۹۵: ۲). با توجه به ساختار سنتی مدیریت منابع انسانی بهزیستی مازندران و چالش های موجود در این بخش بهره گیری از روش های نوین مدیریت منابع انسانی امری لازم و ضروری می نماید. بر این اساس عدم بهره گیری از شیوه های جدید مدیریت منابع انسانی با تکیه بر پتانسیل های بالقوه دولت الکترونیک باعث کندی عملکرد سیستم، عدم یکپارچگی اطلاعات، از دست رفتن اطلاعات سازمانی، عملکرد جزیره ایی در این بخش شده و هموار سازمان را با هزینه های سربار بسیاری مواجه می سازد.

دولت الکترونیک به عنوان یک ابتکار جدید درصدد است زمینه دسترسی شهروندان را به گونه‌ای جدید پایه‌ریزی کند. گرایش به استقرار دولت الکترونیک از زمانی آغاز شد که مدیریت به اهمیت فناوری اطلاعات در ساختار کلان جامعه قابلیت‌های متحیرکننده آن در فرایند اصلاحات پی برد. اگرچه کاربرد فناوری اطلاعات در چند دهه گذشته در بخش دولتی سابقه‌ای دیرینه دارد اما مهمترین هدفی که در طول چند دهه گذشته از کاربرد فناوری اطلاعات در بخش دولتی دنبال شده است بهبود ارتباطات درونی و افزایش کارایی دولت بوده است که به رویکرد درون نگری مدیریت دولتی در کاربرد فناوری اطلاعات معروف است (یعقوبی، ۱۳۹۲: ۱۸).

امروزه دنیای فناوری اطلاعات و اینترنت روز به روز در حال گسترش است و همسو با آن، نیازهای اعضای جامعه از جمله صرفه جویی در هزینه و زمان اهمیت زیادی یافته است. بنابر این سازمان‌ها سعی می کنند به سمت تکنولوژی های مجازی از جمله رایانش ابری روی بیاورند. رایانش ابری جدیدترین پارادایم رایانشی است که امکان برخورداری از کلیه منابع رایانشی، از زیرساخت فناوری اطلاعات گرفته تا نرم افزارهای کاربردی را از طریق یک طرف سوم فراهم می‌سازد. (اسکندری، ۱۳۹۱). رایانش ابری فناوری نوینی است که با ارایه نرم افزار، زیرساخت و پلتفرم بعنوان سرویس های اینترنتی، بطور چشمگیری مورد توجه دنیای فناوری اطلاعات قرار گرفته است (قلی زاده، ۱۳۹۴).

رایانش ابری، پارادایم نوینی برای ارائه و تحویل خدمات در بستر اینترنت و رویکرد بسیار جذابی برای صاحبان کسب و کار است؛ زیرا موجب کاهش نیاز آن‌ها به تجهیزات و فضای کاری گسترده می‌شود. رایانش ابری این امکان را برای کسب و کارها فراهم می‌آورد که در ابتدای فعالیت، با فضای کاری کوچک آغاز به کار کنند و در صورتی که ارائه خدمات آن‌ها سوددهی کافی را داشت، فضای کاری خود را گسترش دهند (طایفه حاجی اله‌بار، ۱۳۹۷).

¹. Bassi & mamurrer

فناوری اطلاعات و ارتباطات دارای تأثیر مستقیم در همه بخش‌های یک سازمان است. رایانش ابری به عنوان یک فناوری نوظهور توانسته با به اشتراک‌گذاری منابع و برنامه‌های کاربردی میان کاربران، محیط انعطاف پذیر و قدرتمندی را در سازمان‌ها ایجاد نماید رایانش ابری، مجموعه‌ای از منابع (سخت افزار، نرم‌افزار و بسترها و سرویس‌ها) مجازی‌سازی شده با زیرساخت اینترنتی و راهکارهای جدید می‌تواند مزایای قابل توجهی را در ارائه خدمات دولتی به صورت الکترونیکی به همراه داشته باشد. می‌تواند با قابلیت دسترسی و استفاده‌ی آسان است به صورت پویا در جهت تأمین خواسته مشتری تغییر کند (زارع مهذبیه، ۱۳۹۷).

به طور کلی فناوری اطلاعات طیف گسترده‌ای از ابزارهای مختلف را در زمینه کارکردهای متنوع، از جمله مدیریت منابع انسانی در اختیار مدیران قرار می‌دهد. سازمانها برای کارایی در فرایندهای کاری خود و همچنین، مدیریت مناسب منابع خود از جمله منابع انسانی ناگزیر از به‌کارگیری ابزارهای فناوری اطلاعات هستند. اگرچه ارائه‌دهندگان خدمات مبتنی بر فناوری اطلاعات ادعا داشتند که این خدمات در همه‌جا و همه وقت قابل استفاده است، ولی در فرایند پیاده‌سازی و اجرای آنها چالشهای زیادی به وجود آمد که تنها ابعاد فناوری نداشتند و ابعاد دیگری نیز در موفقیت به‌کارگیری این خدمات مؤثر بودند. به عبارت دیگر، به‌کارگیری این ابزارها نه تنها نیاز به دانش فناوری اطلاعات دارد، بلکه دارای ابعاد مختلف غیرفناوری است که در روند به‌کارگیری این خدمات تأثیرگذار هستند. اگرچه با رشد و توسعه به‌کارگیری ابزارها و خدمات مبتنی بر رایانش ابری، بسیاری از محدودیت‌های روشهای سنتی برطرف شده اند، ولی رایانش ابری برای سازمانها و مخصوصاً در کشورهای در حال توسعه مزایای زیادی دارد.

3

لذا در این تحقیق مدیریت منابع انسانی نوین با رویکرد توسعه دولت الکترونیک بر مبنای رایانش ابری در سازمان بهزیستی استان مازندران مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به این که سازمان بهزیستی دارای وظایف بسیار متفاوت هست و خدمات متنوعی را به اقشار مختلف ارائه می‌دهد مدیریت منابع انسانی آن بر عملکرد و بهره‌وری سازمان و همچنین رضایت ارباب‌رجوع مؤثر خواهد بود.

تعریف دولت الکترونیکی

دولت الکترونیکی به معنای اطلاع رسانی و خدمات رسانی به موقع، دقیق و کارا در ۲۴ ساعت شبانه روز، ۷ روز هفته و تمامی روزهای سال از طریق وسایل ارتباطی گوناگون مانند تلفن و اینترنت است. دولت الکترونیک ممکن است با مشخصه‌های استفاده از فناوری اطلاعات و علی‌الخصوص اینترنت برای ارائه اطلاعات و خدمات دولتی به شهروندان صاحبان پیشه و شرکت‌ها توصیف گردد. مزیت اصلی دولت الکترونیک ارائه خدمات دولتی با هزینه کمتر و اثربخشی بالاتر و بهبود ارتباطات بین سازمانی است. همچنین از لحاظ منابع انسانی سازمان که سرمایه مهم سازمانی به شمار می‌رود مزایایی از جمله بهبود کارایی، افزایش بهره‌وری، کاهش یا جایگزینی نیروی کار، بهبود کنترل مدیریتی، صرفه جوی در زمان، اثر بخشی بیشتر و بهبود تولیدات و خدمات را به دنبال خواهد داشت (باقری نژاد و شریفی، ۱۳۹۰: ۱۰۶).

دلایل شکل‌گیری دولت الکترونیک

گرایش دولت‌ها به استقرار دولت الکترونیک از اواخر قرن بیستم به بعد، در حال افزایش است. این گرایش جهانی به استقرار دولت الکترونیکی و ضرورت آن را از چند جنبه میتوان مورد توجه قرارداد: به کارگیری فناوری اطلاعات در بخش دولتی، نسل جوان دیجیتال، کاربرد تجارت الکترونیکی در بخش خصوصی، بحران اعتماد به دولت، تغییر انتظارات شهروندان از دولت تداوم اصلاحات در بخش عمومی، صرفه جویی در هزینه‌ها (سرداری، ۱۳۸۸: ۱۸۴-۱۸۳).

راهکارهای دولت الکترونیک

در هر یک از این وجوه ، دولت الکترونیکی باید کمک رسان و اهرمی برای ارتقای سطح خدمات باشد . به همین دلیل در کلیه فعالیت هایی که در این راستا صورت می گیرد ، باید راهکارهای زیر در نظر گرفته شود:

- ۱- ساده سازی نحوه ارائه خدمات به مشتریان و تسهیل دسترسی به آنها
- ۲- بهبود کارایی و اثربخشی دولت از طریق حذف لایه ها و سطوح مدیریتی
- ۳- تسهیل دسترسی مشتریان به اطلاعات از این طریق که مشتری مدارای جایگزین بوروکراسی اداری شود ..
- ۴- بهبود وضعیت پاسخگویی به مشتریان و تضمین پاسخگویی در خصوص نیازهای آنان
- ساده سازی فرآیندهای کسب و کار موسسات ، کاهش هزینه ها از طریق یکپارچه سازی و حذف سیستم های زائد
- ۵- ایجاد بینش نتیجه گرایی در دولت
- ۶- افزایش میزان خلاقیت از طریق به کارگیری روند بخش خصوصی در امور دولت در این بحث ، مشتری می تواند هر یک از مردم ، بخش خصوصی و یا حتی دیگر سازمان های دولتی باشد.

مراحل پیاده سازی دولت الکترونیکی

کشورهایی که امر پیاده سازی دولت الکترونیکی را شروع کرده اند ، بنا به تجربه ، مراحل ضروری این کار را از قرار زیر دانسته اند

اطلاع رسانی: اطلاعات مورد نیاز در اختیار مشتریان و کاربران قرار داده می شود.

مانند اطلاعات لازم برای کسب مجوز شکار یا صدور گواهینامه رانندگی

ارتباط یک طرفه : فرم های الکترونیکی ، مشخص ترین وجه این مرحله است . سازمان ها، فرم ها را به صورت های مختلف در اختیار متقاضیان قرار می دهند ، اما کاربران پس از گرفتن فرم ها باید به روش سنتی برای پرکردن و ارسال آنها اقدام کنند.

ارتباط دوسویه: کاربران می توانند نه تنها فرم ها را دریافت کنند ، بلکه به صورت آنلاین آنها را هم پر کرده و ارسال کنند. البته در این مرحله ، برخی عملیات مانند تعاملات مالی یا تعیین هویت متقاضی هنوز به روش سنتی صورت می گیرد. تراکنش ها و تعاملات: تمامی فرآیندها و عملیات از ابتدا تا انتها با توجه به امکانات به صورت الکترونیکی انجام می شود. در این مرحله تمامی وجوه دولت الکترونیکی باید پیاده شده باشد

در فرایند پیاده سازی دولت الکترونیک از کجا باید شروع کرد ؟

خواسته های مشتری راه را مشخص می کند . در ادامه لازم است نیاز متقاضی برآورده شود و خدمات به او ارائه شود .

۱- استراتژی مشتری

۲- استراتژی دسترسی

۳- استراتژی ترخیص

استراتژی استقرار دولت الکترونیک

اولین گام در تدوین استراتژی دولت الکترونیک تعریف آن است. بدین معنا که سیاستگذاران باید بدانند که دقیقا در پی دست یافتن به چه چیزی هستند. دولت الکترونیک ظرفیت های بالایی برای ایجاد ارتباطات الکترونیک بین دولت و شهروندان، دولت با بخش خصوصی و اجزای مختلف درون دولت دارد. هر حکومتی با توجه به شرایط خاص خود می تواند در هنگام تدوین استراتژی دولت الکترونیک مورد نظر خود، قلمرو نفوذ و گسترش این پدیده را تعریف کند. پس از این مرحله باید نسبت به تدوین استراتژی اقدام شود. این استراتژی از این لحاظ حائز اهمیت است که برنامه های عملی مهندسی مجدد فرآیندها و



رویه‌ها را به گونه‌ای که در راستای دولت الکترونیک و حمایت کننده آن باشد، هدایت کرده و همچنین گام‌های اولیه حرکت را تعیین می‌سازد.

تعریف مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی را «شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به منظور دستیابی به اهداف سازمان» تعریف کرده‌اند. منظور از منابع انسانی، همه افرادی است که در ادارات و سازمان‌های دولتی، اعم از کشوری و لشکری، مؤسسات غیردولتی بازرگانی و صنعتی، مدارس و دانشگاه‌ها، روستاها و دیگر فعالیت‌های مؤثر در تولید ملی اشتغال دارند. هدف اساسی اداره امور استخدامی (نام دیگر مدیریت منابع انسانی) حصول نتایج مطلوب از تلاش‌های جمعی افراد است. از این رو، مسؤولان اداره امور استخدامی موظفند در سازمان‌ها محیط و شرایط مناسبی به وجود آورند تا کارکنان با میل و رغبت و خاطری آسوده از بیم و اضطراب، کوشش‌های خویش را در جهت نیل به هدف‌های مشترک معطوف سازند. بدون تردید، توفیق در انجام این مهم، مستلزم به کار بستن اصول و روش‌های مدیریت منابع انسانی است.

وظایف مدیریت منابع انسانی

۱. نظارت بر استخدام در سازمان، به گونه‌ای که این امر در چهارچوب قانون و مطابق با قوانین و مقررات انجام گیرد و حقوق متقاضیان مشاغل پایمال نگردد.
۲. تجزیه و تحلیل شغل، به طوری که ویژگی‌های هر یک مشخص و معین شود.
۳. برنامه‌ریزی برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز سازمان.
۴. کارمندیابی، یعنی کسانی که شرایط لازم را برای استخدام در سازمان دارند.
۵. انتخاب و استخدام بهترین و شایسته‌ترین نیروهای ممکن برای تصدی مشاغل در سازمان.
۶. طراحی و تنظیم برنامه‌هایی که ورود کارکنان جدید را به سازمان تسهیل و به ایشان کمک می‌کند تا جایگاه صحیح سازمانی و اجتماعی خود را در آن بیابند.
۷. آموزش کارکنان.
۸. تربیت مدیر.
۹. طراحی نظام ارزیابی عملکرد کارکنان.
۱۰. طراحی نظام پاداش

تعریف پردازش ابری

یکی از مهم‌ترین شاخص‌های استفاده از خدمات ابری این است که این تکنولوژی به دور از کاربر است. به عنوان مثال؛ مسئولیت‌داری‌های فناوری اطلاعات و نگهداری از آن‌داری‌ها، به ارائه دهنده خدمات پردازش ابری منتقل شده است. کاربران پردازش ابری قادر به تمرکز بر روی ارزش دریافت شده از ابر، بعنوان یکی از راه‌های سنجش کیفیت پردازش ابری هستند. پردازش ابری می‌تواند بسیاری از انواع مختلف از حجم کارها را در یک زمان انجام دهد.

مدیریت خدمات، در خط مقدم پردازش ابری است. خدمات ابر باید بگونه‌ای معماری یا طراحی شده باشد که قادر به اشتراک منابع، به صورت اجاره‌ای - به کمپانی‌ها - را داشته باشد و این سازمان‌ها، قادر به اشتراک گذاشتن همان منابع را داشته باشند. همچنین باید قادر به مدیریت داده‌ها در حین انتقال بطور دقیق و مطمئن باشد و همچنین انعطاف پذیر باشد مانند وقتی که قطع برق اتفاق می‌افتد.



پردازش ابری مجبور به ارائه برخی از ویژگی ها مانند قابلیت اطمینان، امنیت، و قابلیت اداره و مدیریت در جهان تغییرات است

نتیجه گیری

با ظهور فناوری اطلاعات و ارتباطات در دوره کنونی زندگی و اجتماع انسانها متحول شده و دائماً در حال تغییر است و از جمله مهمترین این تغییرات دولت الکترونیک است. در دهه های گذشته، فناوری تأثیر چشمگیری بر فرآیندها و عملکردهای مدیریت منابع انسانی داشته است. برای مثال، فناوری، خصوصاً اینترنت کمک کرده است تا بسیاری از فرآیندهای منابع انسانی با بهره وری بالاتری طی شود. سیستم های جدید متخصصان منابع انسانی را قادر ساخته تا خدمات بهتری برای ذینفعان سازمان خود فراهم کنند، مدیریت منابع انسانی الکترونیک بهترین مصداق این نوع از سیستم هاست. کاربرد آن در عصر حاضر آنقدر گسترده شده است که کاربرد آن به یک ضرورت تبدیل شده است. البته این سیستم در ایران با مسائلی روبروست؛ از طرفی به علت بی توجهی به عوامل مؤثر بر استقرار آن با مشکلاتی مواجه شده است. پیاده سازی دولت الکترونیک مزایای متعددی را برای جامعه به همراه خواهد داشت یکی از این مزایا مدیریت منابع انسانی در سازمانهای دولتی می باشد.

پیشنهادات

با عنایت به اینکه منابع انسانی و در سازمان ها به عنوان رکن اصلی و موتور محرکه اساسی محسوب می شوند و با توجه به اینکه حضور و کاربرد گسترده فناوری اطلاعات می تواند نقش اساسی را در این زمینه ایفا نماید. لذا باید توجه داشت فناوری اطلاعات، تنها رکن اثرگذار در توانمندسازی منابع انسانی نخواهد بود. در این راستا مسئولیت مدیران و مسئولان سازمانها و مؤسسات بیشتر شده و آنان باید بتوانند با توجه به شناخت پیچیده سازمان ها، همگام با تغییرات محیطی در عصر حاضر اقدامات مؤثر در بکارگیری دولت الکترونیک داشته باشند. بکارگیری نیروهای آموزش دیده و خلاق در توسعه و آموزش فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک از مهم ترین کارهایی است که باید صورت بگیرد. بسترها و زمینه های دولت الکترونیک با توجه شرایط محیطی فراهم گردد.

دولت الکترونیک مستلزم پیش زمینه و تمهیداتی است که داشتن فناوری های پیشرفته اطلاعاتی و ارتباطی اساس آن به شمار می رود. لذا باید زمینه آن فراهم گردد.

برای توسعه دولت الکترونیک باید متناسب با رشد صنایع و پیچیده تر شدن سازمان ها نیاز به راهکارها و نرم افزارهای پیشرفته تری برای مدیریت لازم است که مورد توجه قرار گیرد.

منابع

- رضازاده شاهی، محمدتقی (۱۳۹۶). ارائه یک مدل مدیریت منابع کارآمد مبتنی بر عامل در رایانش ابری. دانشگاه آزاد اسلامی واحد الکترونیکی.
- اسد بیدمشکی، اباذر (۱۳۹۶). افزایش بهره وری پژوهشکده ها و سازمان های دانش بنیان با استفاده از رایانش ابری. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور تهران شمال.
- طایفه حاجی اله یار، فرشته (۱۳۹۷). مدلی برای بررسی نقش سیستم های اطلاعاتی مبتنی بر رایانش ابری در بهره وری کسب و کارهای الکترونیکی. پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی چرخ نیلوفری آذربایجان.
- قهرمانی، تورج (۱۳۹۴). اولویت بندی عوامل مؤثر بر موفقیت رایانش ابری در بانکداری: مطالعه موردی در بانک ملی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور تهران غرب.



- قلی زاده، پریا(۱۳۹۴). بررسی تاثیرات رایانش ابری بر یادگیری الکترونیکی (مطالعه موردی دانشگاه مهربرز تهران). پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی الکترونیکی - مجازی مهر البرز
- اسکندری، الهام. بررسی ارزشهای کسب و کاری رایانش ابری و سرویسهای آن بر اساس دیدگاه خبرگان فناوری اطلاعات استان تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا.
- حجازی، رضا(۱۳۹۴). بررسی تاثیر رایانش ابری بر سیستمهای یادگیری الکترونیکی، مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور استان خراسان رضوی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور تهران غرب .
- زارع مهدبیه، داریوش(۱۳۹۷). بررسی و ارزیابی میزان آمادگی ادارات دولتی شهر یزد در پذیرش سیستم رایانش ابری. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور یزد.
- اکبرزاده، مظفر(۱۳۹۸). بررسی تاثیر رایانش ابری بر عملکرد سازمانی با میانجیگری کیفیت خدمات الکترونیکی شرکت گاز استان آذربایجان غربی. پایان نامه کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی آذربادگان
- شهری، علی(۱۳۹۶) . بررسی تاثیر رایانش ابری بر بهبود عملکرد شرکت های نفتی (مطالعه موردی: شرکت نفت مناطق مرکزی ایران). پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه پیام نور مرکز ری.
- میرابی، وحیدرضا؛ انجم شعاع، زهرا(۱۳۹۵). توانمندسازی منابع انسانی و استقرار دولت الکترونیک در سازمانهای امروزی. اولین همایش مدیریت توسعه. جهاد دانشگاهی استان هرمزگان.
- یعقوبی، ن(۱۳۹۲). دولت الکترونیک: رویکرد مدیریتی. تهران: نشر افکار.
- بحرانی، روح الله؛ سوخکیان، محمدعلی(۱۳۹۴). چالشهای مدیریت منابع انسانی در شرکت های خصوصی. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه شیراز.
- عابدینی، احمد(۱۳۹۳). کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نگهداشت کارکنان آموزش و پرورش. طرح پژوهشی سازمان آموزش و پرورش.
- هاشمی، سیدحامد و سعیده پورامین زاد(۱۳۹۰). چالشهای فراروی مدیریت منابع انسانی در سازمانهای ایرانی. کار و جامعه. شماره ۱۳۶.
- فراچی، محمدمهدی؛ کاردانی ملکی نژاد، مونا(۱۳۹۸). فناوری رایانش ابری در مدیریت منابع انسانی شرکت های کوچک و متوسط کاربردها، مزیت ها و چالشها. فصلنامه رشد فناوری. سال ۱۵. شماره ۶۰. ۵۰-۶۶.
- اژدری ، گلناز؛ لگزیان، محمد؛ شیرازی، علی؛ فیاضی، مرجان(۱۳۹۷). الگوی بومی شاخصهای مؤثر در به کارگیری خدمات مدیریت منابع انسانی الکترونیک مبتنی بر رایانش ابری در شرکتهای دانش بنیان. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات. دوره ۳۴. شماره ۲: ۵۳۵-۵۵۶.

- Sharifi , M .,and Manian , A .(2010). The study of the success indicators for pre-implementation activities of Iran's E-Government development projects". Government Information Quarterly, Vol. 27, pp. 63-69.
-
- Wen Yeh.C(2012).” Cloud computing and human resources in the knowledge era,” Human Systems Management 31, pp. 165-175.
- Kumar.S.N and Kumar.S.S(2014).” Advancement of Human Resource Management with Cloud Computing,” International Journal of Research in Engineering Technology and Management, pp. 1-6.
- Wang. X. L, Wang. Li, Bi.Z, Yang.Y. Li, and Xu.Y(2016).” Cloud computing in human resource management (HRM) system for small and medium enterprises,” Int J Adv Manuf Technol, 2016.
- Bassi, I & Mamurrer, D. (2005), what to do when people are your most important? handbook of business strategy, 6(8) .219 -224.

Kumar, Ms Renuka(2017). Cloud Technology and Human Resource Management. Annual Research Journal of SCMS 5: 82-91