

سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت منابع انسانی و فناوری اطلاعات

مریم غیور

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار گرایش سیستم‌های اطلاعاتی و فناوری اطلاعات دانشگاه پیام نور تهران

غرب، تهران، ایران.

ghayour_maryam@yahoo.com

1

چکیده

در حال حاضر ما در عصری به سر می‌بریم که تغییرات آن به مراتب بنیادی‌تر از تغییر و تحولات انقلاب صنعتی است و از همین رو سازمان‌ها برای حفظ بقا و حضور خود در عرصه رقابت ناگزیر به دگرگونی و استفاده از تازه‌ترین دستاوردهای فناوری برای دستیابی به بالاترین سطح بهبود توانایی‌های خود و کارکنان خود هستند. در هر سازمانی این باور وجود دارد که تحقق اهداف عالی سازمان در گرو برخورداری از منابع انسانی کارآمد و بهره‌ور است. تمام سازمانها برای سازگاری با تغییرات محیطی لازم است به طور مداوم نسبت به توسعه و بهسازی نیروی انسانی، تجهیزات، فناوری، قوانین و مقررات و فرهنگ سازمان اقدام کنند.

دانستن تاثیر فناوری اطلاعات به مدیران کمک می‌کند تا برنامه‌های منابع انسانی را تسهیل نمایند، سریعتر تصمیم‌گیری کنند، دیدگاه مشخص از وظایف داشته باشند و باعث استحکام ارتباطات کاری کارکنان با دیگر مراجع بیرونی شوند. در این مقاله به بیان مفاهیم و تاریخچه فناوری اطلاعات و مدیریت منابع انسانی می‌پردازیم. سپس به بیان کارکردهای سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت، نقش و ارتباط فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی می‌پردازیم.

واژگان کلیدی: سیستم‌های اطلاعات، مدیریت، منابع انسانی، فناوری اطلاعات

مقدمه

فناوری‌های اطلاعاتی همراه با فاکتورهای خود تحولات عظیمی در شرکت‌ها و سازمان‌های بازرگانی ایجاد کرده است به گونه‌ای که عملکرد کلی این قبیل شرکت‌ها کاملاً تحت تاثیر میزان کاربرد فناوری‌های مورد بحث می‌باشد. در این میان مدیریت منابع انسانی به دلیل نقش گسترده‌ای که در سازمان دارد، به نوبه خود متأثر از این تحولات است. به عبارت دیگر در سازمان

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

های حاضر بیش از هر چیزی عملکردهای مدیریت منابع انسانی تحت الشعاع فناوری اطلاعات قرار خواهد گرفت. باید با بررسی و شناخت نقش فناوری اطلاعات در عملکردهای مدیریت منابع انسانی و همچنین با طراحی و ایجاد یک سیستم پویا، زمینه ساز شناسایی، انتخاب، استخدام، آموزش و به کارگیری موثر منابع انسانی در سازمان باشیم.

دانستن تاثیر فناوری اطلاعات به مدیران کمک می کند تا برنامه های منابع انسانی را تسهیل نمایند، سریعتر تصمیم گیری کنند، دیدگاه مشخص از وظایف داشته باشند و باعث استحکام ارتباطات کاری کارکنان با دیگر مراجع بیرونی شوند.

استخدام، انتخاب کارکنان، آموزش و توسعه فناوری، شیوه آموزش و توسعه کارکنان را تغییر می دهد که شامل مدیریت مسیر شغلی نیز می باشد. اینترنت این فرصت را به مدیریت منابع انسانی داده تا هر وقت که نیروی کار تمایل داشته باشد و نیازمند اطلاعات باشد، اطلاعات کافی به آنها داده شود. آموزش رسانه ای^۱ می تواند کارکنان را در کلاس های آموزشی داشته باشد بدون اینکه نیازی به انتقال فیزیکی آنها از مکانی به مکان دیگر باشد (عمومی، ۱۳۸۹، ص ۲۷).

از مهمترین عواملی که از دهه ۹۰ تاکنون، بر سازمانها و کارکنان آنها بیشترین تاثیر را داشته است، تغییر تکنولوژی ارتباطی و جهانی شدن بوده است. IT پتانسیل تغییر دادن نقش کارکنان در سازمانها را داشته و ماهیت کار را تغییر داده است (گاردنر، ۲۰۰۳). از سوی دیگر جهانی شدن باعث شده است تا اقتصاد تولید انبوه، به سوی اقتصاد مشتری مدار انبوه حرکت کند. منظور مشتری مدار انبوه، تولید محصولات مجازی است، مفهومی جدید که به معنی عرضه محصول یا خدمت به مشتریان در هر زمان و هر مکان و در هر شکلی از تقاضاست. به عقیده پیتر دراکر، در دنیای معاصر که پیچیده و نامطمئن است و هر آن پیچیده تر می شود، ساختارهای سنتی سازمانی و مفاهیم مدیریتی گذشته زیاد معتبر نیستند و بنابراین تغییرات زیر در سازمانها، قابل مشاهده و پیش بینی است:

کارکنان سازمانها عمدتاً کارکنان دانشی هستند و اعتماد میان افراد، گروهها و شرکتهایی که با هم همکاری می کنند، بسیار اهمیت می یابد.

دستیابی به اطلاعات، ابزار مؤثر و حیاتی و کسب اطلاعات محوری و راهبردی از مطلوبیتهای قابل توجه سازمانها است؛ چرا که تولید بیشتر، سریعتر، مناسبتر و کارآمدتر همگی در اثر به کارگیری اطلاعات و گردش مطلوب آن به دست خواهد آمد. این همان نکته ای است که بیشتر سازمانهای امروزی در راهبردکاری، رسیدن به آن را از اولویتهای خود تعریف نموده اند. از طرفی وقتی مدیران، افراد خود را با اطلاعات بیشتری تجهیز می کنند، آن افراد احساس توانمندی می کنند و به احتمال بیشتری با بهره وری، کامیابی و در هماهنگی با خواسته های مدیریت کار می کنند، مدیر با درگیر کردن دیگران در کسب نتایج مطلوب عملاً پایه قدرت خود را تقویت می کند. با اطلاعات، بیشتر افراد تمایل پیدا می کنند که خودسامانی، کنترل شخصی و اعتماد بیشتر را تجربه کنند (حامد، قوچانی، ۱۳۹۶).

سازمانها برای پاسخ دهی به تغییرات سریع محیطی نیازمند چابکی زیادی هستند، که این امر بر عقاید سنتی ما در مورد سازمانها و مدیریت تاثیر می گذارد. تکنولوژی های تولید و توزیع، به صورت گسترده از تکنولوژی ارتباطی پیشرفته استفاده می کنند و هر چه بیشتر به هم نزدیک می شوند تا نیاز فزاینده به چابکی را ارضا نمایند.

با فرض اینکه فناوری اطلاعات یک سیب باشد، کامپیوتر، شبکه، نرم افزار و دیگر ابزارهای مرتبط با این حوزه همانند دم سیب است که میوه توسط آن تغذیه می گردد. حال این خود سیب است که محصول اصلی است و هدف و نتیجه در آن خلاصه می گردد (فرانکو ۲۰۰۷). از آنجا که - در محیط تجارت امروزی - افراد و دانش آنها به عنوان حیاتی ترین دارایی سازمان محسوب می شوند، بدیهی است که هر شرکتی باید نسبت به آن با اطلاع و آماده پذیرش تغییرات جدید باشد. آگاهی و درک جهت گیری های جدید، نه فقط برای متخصصان فناوری اطلاعات لازم است، بلکه مدیران نیز می بایست از آنها باخبر باشند. فناوری

¹ Media

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

اطلاعات و ارتباطات، فرصت‌های بی‌شماری را برای اصلاح مدیریت اطلاعات در سازمانها پیشنهاد می‌کند. با بهره‌گیری از این فرصتها، امکان استفاده بهتر از دانش کارکنان فراهم می‌شود. یکی از این موارد (فرصتها) استفاده از سیستم ارتباط شبکه‌ای درون سازمانی برای شرکت است که مبتنی بر خدمات و موافقت‌های منطبق با اینترنت است. این شبکه درون سازمانی، امکان ذخیره‌سازی ساده و نسبتاً به صرفه، سازماندهی، پردازش، نگهداری و اشتراک اطلاعات بین اعضای سازمان را فراهم می‌کند. طبق نظر «مرچند» و دیگران، همه این وظایف برای مدیریت درست اطلاعات، لازم و اساسی هستند. در عین حال، از انتشار چنین اطلاعاتی (اطلاعات موجود در شبکه اینترنت) به بیرون سازمان می‌توان جلوگیری کرد. طبق پژوهش ۲۸ ماهه‌ای که بیش از ۱۰۰۰ مدیر ارشد شرکتهای بین‌المللی را شامل می‌شد، عملکرد تجاری بهتر، نه فقط از فناوری اطلاعات، بلکه از مدیریت درست اطلاعات و مدیریت افراد سازمان حاصل می‌شود.

پیشینه

۱. فناوری اطلاعات

امروزه معنای اصطلاح فناوری اطلاعات بسیار گسترده شده‌ است و بسیاری از جنبه‌های محاسباتی و فناوری را در بر می‌گیرد و نسبت به گذشته شناخت این اصطلاح آسان‌تر شده‌ است. چتر فناوری اطلاعات تقریباً بزرگ است و بسیاری از زمینه‌ها را پوشش می‌دهد. متخصص فناوری اطلاعات وظایف گوناگونی دارد، از نصب برنامه‌های کاربردی تا طراحی شبکه‌های پیچیده رایانه‌ای و پایگاه داده‌های اطلاعاتی (فرانکو ۲۰۰۷). فناوری اطلاعات تاریخی طولانی و بیشتر از هزار سال دارد که با اولین نقاشی‌ها در غارها و ابداع نوشتن و اختراع چاپ در سال‌های ابتدایی ۱۵۰۰ شروع شد. در این روند با توسعه رایانه‌های الکترونیکی و سیستم‌های تجاری در نیمه دوم قرن بیستم ادامه یافت. فناوری اطلاعات امروزی ریشه در ابداع تلگراف الکترونیکی در دهه ۱۸۳۰ و تلفن در دهه ۱۸۷۰ دارد. حرکت مکانیکی گرامافون در این دوره اختراع شد که موقعیت مهمی در تاریخ فناوری اطلاعات داشت و آغازگر شکل‌های نوین حافظه مکانیکی بود. دوره بین سال‌های ۱۸۷۰ و ۱۹۰۰ به عنوان دوره الکترومکانیکی فناوری اطلاعات شناخته شده است که در آن یک تغییر الکترونیکی با ابزار حرکت مکانیکی پردازش اطلاعات توسعه پیدا کرد. از مهم‌ترین ابزارها ماشین‌های تحریر و ماشین‌های تکثیر و ماشین حساب‌های جدولی بودند که در حدود سال ۱۹۰۰ توسعه داده شدند و در تاریخ فناوری اطلاعات به عنوان سرآغاز رایانه‌های نوین شناخته شدند (در حقیقت شرکت شکل یافته به وسیله IBM شناخته شد).

تحول الکترونیکی در زمینه اهداف رشد فناوری اطلاعات بعد از جنگ جهانی دوم با اختراع ترانزیستور در سال ۱۹۴۷ آغاز شد و به دنبال آن، ترکیب مدارها سال ۱۹۵۷ توسعه یافت و پس از آن رایانه‌ای که به "نسل دوم" معروف بود، در اواخر دهه ۱۹۵۰ پدید آمد و سپس رایانه‌های کوچک در اواسط دهه ۱۹۶۰ عرضه شد. شاید حادثه‌ای که بزرگترین تاثیر را بر فناوری اطلاعات امروزی داشت، اختراع ریز پردازنده در سال ۱۹۷۱ بود که به وسیله اولین ریز پردازنده‌های تجاری در سال ۱۹۷۵ توسعه یافت.

صنعت فناوری اطلاعات به طور پیوسته و به سرعت در دهه ۱۹۹۰، به وسیله اطلاعات دیجیتالی با هر محتوایی (علامت، صدا، نور و...) برای گسترش دادن و پردازش کردن و ذخیره‌سازی و بازیابی اطلاعات به وسیله سیستم‌هایی که به طور فزاینده آگاه می‌شوند (محبی، ۱۳۸۷).

طبق گفته اولیورا ۲۰۰۰، سیستم‌های فناوری، عملکردهای متنوعی را انجام می‌دهند: ذخیره حجم عظیمی از اطلاعات، امکان دسترسی پذیری اطلاعات برای اشخاص، فراهم‌آوری ابزارهایی برای ارتباط تولید رکورد‌هایی از تعامل و تعادل و فرایندهای خودکار (فرانک و مارین ۲۰۰۷).

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

۲. مدیریت منابع انسانی

فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی، ساختار و سازماندهی آن به شکل امروزی همگی نتیجه ی تعامل میان مجموعه حوادث و تحولاتی است که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان (حدود سال ۱۷۶۰) آغاز شده است و تا به امروز ادامه دارد. البته پیدایش و رشد تدریجی مدیریت منابع انسانی به پیشتر از آن و به دوران باستان باز می گردد و شواهدی از تشکیل اصناف و بروز اعتصابات کارگری منظم و سازمان یافته در روم و مصر مشاهده شده است.

تحقیقات نشان می دهد که پیشه وران و صنعتگران رومی در سالهای قبل از میلاد اتحادیه ها و سندیکاهایی به وجود آورده بودند که اعضای آن را اصناف مختلفی مانند صنف مطرب (نوازنده)، طلاکار، مسگر، سفالگر، رنگرز، کفاش و مهتر تشکیل می دادند. همچنین تحقیق دیگری نشان می دهد در ۱۱۰۰ سال قبل از میلاد، بردگانی که در یکی از معابد مصر به کار واداشته شده بودند، دست به اعتصاب زدند.

انقلاب صنعتی تقریباً همزمان با سایر تحولات عظیم علمی، فلسفی و سیاسی قرون هفدهم و هجدهم در اروپا به وقوع پیوست. منظور از انقلاب صنعتی، جانشین کردن ماشین به جای انسان در صنعت است. یکی از نتایج مستقیم انقلاب صنعتی، پیدایش کارخانه های بزرگ در جوامع صنعتی بود که برای اولین بار، استخدام و تمرکز عده کثیری کارگر را در یک مکان و زیر یک سقف ایجاد نمود.

در ارزیابی کلی تبعات انقلاب صنعتی باید گفت که از نظر اقتصادی، انقلاب صنعتی تحول بزرگی به وجود آورد و موجب افزایش چشمگیر تولید و بازدهی، تراکم سرمایه و دارایی و در نتیجه رونق فوق العاده تجارت و شتاب گرفتن فعالیت های بازرگانی گردید.

مبانی نظری

فناوری اطلاعات

استفاده از فناوری اطلاع رسانی تنها به عنوان ابزار حمایتی برای فرآیندها و فعالیتهای کسب و کار یک راهبرد ضعیف است. فرصت های جدید ارائه شده توسط فناوری اطلاعات نیازمند بهره برداری گسترده است و این امر نیز نیازمند آن است که فناوری اطلاعات به طور کامل به عنوان جز اصلی در فرآیندهای کاری گنجانده شود. برای رسیدن به یک سیستم مدیریت دانش موفق، باید نسبت به نقطه ابتدا و نقطه ای که قصد رسیدن به آن را داریم اشراف کامل داشته باشیم. طراحی مسیر حرکت باید بر پایه یکسری بستر سازی ها به کارگیری درست از سیستم ها و به گونه ای کاملاً حساب شده انجام گردد (ماهیاری و امامی، ۱۳۸۵).

هر چند به نظر می رسد مفهوم فناوری اطلاعات و فناوری اطلاعات و ارتباطات (IT) روشن باشد اما در واقع چنین نیست. تعاریف مختلفی از فناوری اطلاعات توسط افراد مختلف ارائه شده است. از جمله می توان به تعاریف زیر اشاره نمود:

- مطالعه، طراحی، توسعه و مدیریت کلیه نرم افزارها و سخت افزارهایی که در یک شبکه و یک محیط ارتباطی با هم کار می کنند.
- منظور از فناوری اطلاعات همه شکل های فناوری است که به وسیله آنها عملیات دستیابی، ذخیره سازی و مبادله اطلاعات به شکل های گوناگون مثل متن، تصویر، صدا و نمایش چند رسانه ای انجام می شود.
- فناوری اطلاعات دانشی است که به بررسی ویژگی ها و چگونگی اطلاعات نیروهای حاکم بر جریان اطلاعات و ابزار آماده سازی آنها برای به حداکثر رساندن دستیابی به اطلاعات و قابل استفاده کردن آن می پردازد. آماده سازی اطلاعات شامل تفکیک اطلاعات دقیق، علمی و مستند، جمع آوری، سازمان دهی، ذخیره، بازیابی، تفسیر، اشاعه و استفاده از آن می شود.

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

- فناوری اطلاعات ترکیبی از دو مفهوم فناوری و اطلاعات است. اطلاعات مفهوم گسترده ای را در بر دارد و به یک سری محتویات اشاره می شود، در حالی که فناوری به ابزارهایی که برای دستکاری این محتویات به کار می رود، گفته می شود. فناوری یک عنصر ضروری در تراکنش های پردازش اطلاعات است که مشاهده، آگاهی و تجربه از یک رابطه سلسله مراتبی در آن برخوردار هستند. اطلاعات منجر به پیدایش آگاهی شده و از به وجود آمدن آگاهی زیاد، تجربه حاصل می گردد. اطلاعات از داده هایی که ضرورتاً قابل احساس و ادراک هستند نشأت می گیرد. هنگامی که داده ها برای استفاده در برخی امور سودمند به دسته ها و طبقه هایی دسته بندی و سازمان دهی می شوند، تبدیل به اطلاعات می گردند.
- فناوری اطلاعات هر مجموعه ای از ابزارها، روشها و رسانه ها است که برای ثبت، ذخیره و انتقال اطلاعات به کار گرفته می شود. معمولاً امروزه هنگامی که این اصطلاح را به کار می بریم، در حقیقت در مورد زیر مجموعه خاصی از فناوری اطلاعات صحبت می کنیم: فناوری اطلاعات دیجیتالی شبکه ای.

اینها تعریف فناوری اطلاعات و ارتباطات را برای ما روشن می کنند. بر اساس مفاهیم مطرح شده در صفحات قبل، تعریف فناوری اطلاعات و ارتباطات (IT) عبارت خواهد بود از: «بستره نظری، سیستمی و ابزاری برای درک مفاهیم و بنیادهای نظری، سازماندهی، کنترل و هدایت راهبردی نظام های خرد و کلان بهره مند از به کارگیری اساسی سیستم های کامپیوتری اطلاعاتی و ارتباطی»

به مانند هر پدیده دیگر، فناوری اطلاعات در ایران و فضای اجتماعی جامعه ایرانی، مانند موج وارد شده و فضای ایران را تحت تاثیر قرار داده است. استفاده برخی از کشورهای جهان سوم (مانند مالزی) از IT و پیشرفت های چشمگیر این کشورها از یک سو و نفوذ شبکه های اینترنتی و اطلاع رسانی به داخل مرزهای ایران در شکل گیری این موج مؤثر بوده است. این موج بسیاری از مفاهیم را دستخوش تغییر کرده است. مفاهیمی مانند بانکداری، تجارت، ارتباطات و گفت و گوهای انسانی، ادبیات الکترونیکی. تاثیر وبلاگ ها و سایت های خبری امروز کمتر مورد تردید قرار می گیرد و کارایی شبکه های ارتباطی (مانند موبایل)، تجارت و آموزش الکترونیکی گویای حضور گسترده IT در ایران است (رهبری، ۱۳۹۲).

سیستم اطلاعات مدیریت

سیستم اطلاعات مدیریت سیستمی یکپارچه متشکل از کاربر و ماشین برای ارائه اطلاعات در پشتیبانی از عملیات، مدیریت و تصمیم گیری در سازمان است. این سیستم از نرم افزار و سخت افزار رایانه ای، راهنماها و دستورالعمل ها، مدل هایی برای تحلیل، برنامه ریزی، کنترل و تصمیم گیری و یک پایگاه اطلاعات بهره می گیرد. به منظور کسب ترقی بهتر در سازمان باید اطلاع رسانی و آموزش در مورد فرایندهای مدیریت دانش صورت گیرد که پس از اجرای این مورد فناوری اطلاعات نقش مهمی را در تلاش های مدیریت دانش جاری شرکت ها می تواند بازی کند (ری، ۲۰۰۸). سیستم اطلاعات مدیریت سیستمی است که داده های محیطی را جمع آوری و داده های تبادلات و عملیات سازمانی را ثبت می کند و سپس آنها را فیلتر، سازمان دهی و انتخاب کرده و به عنوان اطلاعات به مدیران ارائه می نماید و ابزاری برای مدیران فراهم می آورد که اطلاعات مورد نیاز خود را تولید نمایند. به دلیل مشکل یکپارچه کردن اغلب جنبه های رفتاری بشر در فناوری فناوری اطلاعات کاملاً نمی تواند بسیاری از جنبه های انسانی مربوط به مدیریت دانش را اجرا کند، بنابراین فناوری اطلاعات نمی تواند به عنوان یک گلوله جادویی که موفقیت کامل را بر پایه مدیریت دانش فراهم آورد به شمار آید. یک سازمان ممکن است بیش از حد بر روی راهبرد و سازمان تأکید نماید و ضرورت آن برای اجرای آن راهبرد یا به منظور پر کردن محیط یادگیری مستمر بر روی فناوری سرمایه گذاری نکند (ارسر و محمدی، ۱۳۹۳).

سیستم اطلاعات مدیریت، سیستمی یکپارچه، رایانه ای و کاربر - ماشین است که اطلاعات لازم برای حمایت از عملیات و تصمیم گیری فراهم می کند. عناصر اصلی این سیستم عبارتند از: (۱) سیستمی یکپارچه برای خدمت به تعداد زیادی کاربر، (۲)

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

سیستمی رایانه‌ای که تعدادی نرم‌افزار اطلاعاتی را از طریق یک پایگاه اطلاعات به هم مرتبط می‌کند، (۳) رابط کاربر- ماشین که به جستجوهای فوری و موقتی پاسخ می‌دهد، (۴) ارائه اطلاعات به تمام سطوح مدیریتی و (۵) پشتیبانی از عملیات و تصمیم‌گیری.

سیستم اطلاعات مدیریت سازمان، یک چیز متمایز و جدا از دیگر سیستم‌های اطلاعات نیست بلکه چارچوبی کلی ارائه می‌کند که دیگر سیستم‌های اطلاعات بر مبنای آن با یکدیگر همخوان می‌شوند. در طول زمان مشخص شد که مفهوم پیاده‌سازی یک سیستم کاملاً یکپارچه واحد بسیار مشکل است. واقعیت این است که یک سیستم یکپارچه، به معنی یک ساختار واحد و همگن نیست بلکه بدین معنی است که اجزاء آن منطبق بر یک طرح کلی هستند. اکنون سیستم اطلاعات مدیریت به منزله فدراسیونی از زیرسیستم‌ها در نظر گرفته می‌شوند که در صورت نیاز طراحی و اجرا می‌شوند اما منطبق بر طرح کلی، استانداردها و رویه‌های سیستم اطلاعات مدیریت هستند. بنابراین به جای یک سیستم اطلاعات مدیریت واحد و کلی، سازمان می‌تواند تعداد زیادی سیستم اطلاعات مرتبط داشته باشد که نیازهای مدیریتی را در سطوح مختلف به شکل‌های مختلف تأمین می‌کنند. تجربه نشان می‌دهد که یک سیستم کاملاً یکپارچه غیر ممکن است. عوامل زیادی وجود دارند که باید همزمان و توأم در نظر گرفته شوند و نگهداری چنین سیستمی مشکل است.

به همین دلیل، سیستم‌های اطلاعات مدیریت بیشتر به صورت بخش بخش طراحی می‌شوند و یکپارچه‌سازی تنها در مواردی که ضروری باشد اعمال می‌شود. به طور خلاصه سیستم‌های اطلاعات مدیریت مبنایی برای یکپارچه‌سازی پردازش‌های اطلاعات سازمانی ارائه می‌دهند.

اثر فناوری اطلاعات بر سازمان و افراد

بحث در مورد تأثیر فناوری اطلاعات بر افراد، سازمانها و جامعه موضوع تازه‌ای نیست و از ابتدای پیدایش و گسترش فناوری اطلاعات این موضوع مورد بحث قرار گرفته است. هنوز هم افرادی وجود دارند که معتقدند بشر به وسیله تکامل تکنولوژی تهدید شده است. ما در یک ارتباط حیاتی با تکنولوژی قرار داریم. با وجود این، باید در مورد اثرات آن بر خود به عنوان افراد و به عنوان اعضای سازمانها و جامعه آگاه باشیم. بدین جهت در ادامه این نوشتار در مورد تأثیر فناوری اطلاعات بر سازمانها بحث خواهد شد.

سازمانها و فناوری اطلاعات: استفاده از رایانه و فناوری اطلاعات برخی از تغییرات را در سازمانها ایجاد کرده است. این تغییرات در حوزه‌هایی مثل ساختار، اقتدار، قدرت، محتوای شغل، سلسله مراتب شغلی کارکنان، نظارت و شغل مدیران دیده می‌شود. خلاصه‌ای از این مباحث در ادامه توضیح داده می‌شود.

سلسله مراتب سازمانی فناوری اطلاعات: برای افزایش بهره‌وری و کارایی، حیطة کنترل گسترده‌تر و کاهش تعداد متخصصان را مجاز می‌داند. فناوری اطلاعات به سازمانها اجازه می‌دهد تا دانش متخصصان را تحت کنترل درآورد و نیاز به تخصص‌های فنی را در سازمان کاهش می‌دهد. این منطقی است که پس از اینکه سطوح مدیریتی در سازمانها کمتر شد، در آن سازمانها به مدیران صفی و ستادی کمتری نیاز خواهد بود. این روند بیشتر به وسیله پدیده کاهش یا کوچک شدن اندازه مدیریت میانی نمایان می‌شود.

واحدهای ویژه: تغییر دیگر در ساختار سازمانی، امکان ایجاد یک مرکز تکنولوژی، یک مرکز تجارت الکترونیک، یک بخش سیستم‌های پشتیبانی تصمیم و یا یک بخش سیستم‌های هوشمند است. بدین ترتیب واحدهای ویژه ای جهت مدیریت اطلاعات و فناوری اطلاعات در سازمان ایجاد می‌شود.

تمرکز قدرت: اختیار اینکه آیا استفاده گسترده فناوری اطلاعات منجر به تمرکز یا نبود تمرکز در عملیات کسب و کار و مدیریت خواهد شد یا نه ممکن است به فلسفه مدیریت عالی بستگی داشته باشد. هر چه میزان کنترل و تاثیر کارکنان رده

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

پایین سازمان بر فرایند تصمیم گیری در سازمان بیشتر باشد، می توان نتیجه گرفت که تمرکز در سازمان کمتر شده است و اگر با بکارگیری فناوری اطلاعات در سازمان، میزان کنترل و تاثیر مدیران بر فرایند تصمیم بیشتر شود، تمرکز بیشتر خواهد بود. بنابر این نمی توان در این مورد یک الگوی مشخص و واضح ارائه داد.

قدرت و موقعیت: با توجه به اینکه اطلاعات یک منبع قدرت است، با ورود سیستم های اطلاعاتی در سازمان میزان اطلاعات تحت کنترل افراد تغییر خواهد کرد و بدین ترتیب قدرت افراد (قدرت ناشی از اطلاعات) تغییر خواهد کرد.

محتوای شغل: یکی از اثرات فناوری اطلاعات بر محتوای برخی مشاغل هم در سازمانهای دولتی و هم در سازمانهای خصوصی است. تغییرات در محتوای شغل هنگامی رخ می دهد که کار طراحی مجدد شود و از آنجایی که با ورود و توسعه فناوری اطلاعات، ماهیت برخی از فعالیتهای سازمان تغییر می کند، طراحی مشاغل تغییر کرده و به تبع آن محتوای شغل نیز تغییر خواهد کرد (ابراهیمی، ۱۳۸۴).

تغییرات در شرایط احراز شغل و آموزش: با توجه به اینکه فعالیت با فناوری اطلاعات، فنون جدید کاری را می طلبد، شرایط احراز شغل و آموزش کارکنان نیز بدین دلیل تغییر خواهد کرد. زیرا مهارتهای سابق کارکنان پاسخگوی این نیازها نخواهد بود.

تغییرات در نظارت: این حقیقت که کار کارکنان به صورت خطی (online) انجام و به صورت الکترونیک ذخیره می شود، احتمال و امکان نظارت بیشتر را فراهم می کند. فناوریهای اطلاعات در واقع وسیله ای برای تسهیل کنترل و نظارت هستند.

تاثیر بر جابه جایی شغلی: یک مبحث جالب توجه تحرک شغلی یا جابه جایی شغلی است. امروزه شما می توانید در یک وب سایت مقدار پولی را که به یک شغل در هر مکانی پرداخت می شود را پیدا کنید. استفاده از ویدئو کنفرانس برای مصاحبه ها و عاملان یا نمایندگان هوشمند برای یافتن شغلها و کارکنان جدید، احتمالا ترک خدمت کارکنان را افزایش می دهد.

تاثیرات دیگر فناوری اطلاعات بر سازمان: فناوری اطلاعات احتمالا تاثیرات زیر را نیز بر سازمان خواهد داشت:

_ اتوماسیون تصمیمات عادی.

_ نیاز کمتر به تخصص برای برخی تصمیمات.

_ اتکای کمتر به متخصصان برای حمایت از مدیران عالی.

_ قدرت و اختیار دادن به سطوح میانی و پایین مدیریت به خاطر پایگاه های دانش .

_ تصمیم گیری به وسیله کارکنان غیر مدیریتی.

_ توزیع مجدد قدرت میان مدیران و انتقال قدرت به پایین سازمان.

_ پشتیبانی الکترونیک از تصمیمات پیچیده (وب سایت، عاملان هوشمند، سیستم های پشتیبانی تصمیم).

برخی مدیران گزارش می دهند که کامپیوتر به آنها زمان بیشتری می دهد تا به بیرون از دفتر کارشان بروند و بیشتر در جریان امور قرار بگیرند. آنها همچنین دریافتند که آنها می توانند زمان بیشتری برای فعالیتهای برنامه ریزی صرف کنند. جنبه دیگر

چالش مدیریت در توانایی فناوری اطلاعات در حمایت از فرایند تصمیم گیری قرار دارد. فناوری اطلاعات می تواند فرایند تصمیم گیری و حتی سبکهای تصمیم گیری را تغییر دهد. برای مثال جمع آوری اطلاعات برای تصمیم گیری خیلی سریعتر

صورت خواهد گرفت. عاملان یا نمایندگان هوشمند وب محور می توانند محیط را بررسی و اطلاعات را تفسیر کنند. روندهای فناوری اطلاعات زمان مورد نیاز برای کامل کردن هر گام در فرایند تصمیم گیری را کاهش می دهد.

تاثیر احتمالی دیگر بر روی شغل مدیران می تواند تغییر در الزامات رهبری باشد. چیزی که به طور عمومی ویژگی های خوب رهبری محسوب می شود، ممکن است با استفاده از فناوری اطلاعات به طور قابل ملاحظه ای تغییر داده شود. برای مثال

هنگامی که ارتباطات رودررو یا چهره به چهره به وسیله پست الکترونیک و کنفرانس کامپیوتری جایگزین می شود، ویژگی های رهبری که به ظاهر و لباس نسبت داده می شود، حداقل می شود.

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

کار و فناوری اطلاعات سیستم‌های اطلاعاتی به راه‌های مختلف بر افراد تاثیر می‌گذارند. چیزی که برای یک فرد مزیت است، برای دیگری ممکن است این چنین نباشد. برخی شیوه‌هایی که فناوری اطلاعات ممکن است افراد، ادراکات و رفتارشان را تحت تاثیر قرار دهند، در این بخش از نوشتار بررسی خواهند شد.

تاثیر بر رضایت شغلی: اگر چه برخی شغلها ممکن است به وسیله فناوری اطلاعات به طور اساسی خیلی غنی شوند، شغل‌های دیگر ممکن است خیلی تکراری و کمتر رضایت بخش بشوند. برای مثال در ابتدای سال ۱۹۷۰، محققان پیش بینی کردند که سیستم‌های اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتر نظر یا رای مدیریتی را در تصمیم‌گیری کاهش می‌دهند و بنابراین مدیران ناراضی ایجاد می‌کنند. فاقد صفات انسانی کردن یک انتقاد غالب در مورد سیستم‌های پردازش داده‌های سنتی، اثر منفی بالقوه آنها بر شخصیت (فردیت) افراد است. آنها فعالیت‌هایی را که کامپیوتری می‌شوند را فاقد صفات انسانی و فاقد شخصیت می‌کنند. برخی از افراد احساس می‌کنند که به خاطر کامپیوتری شدن فاقد هویت و صفات انسانی هستند. از طرف دیگر برخی افراد آن‌قدر به وب معتاد می‌شوند که فعالیت‌های روزمره و منظمشان را در محل کار یا خانه از قلم می‌اندازند و مشکلات سازمانی و اجتماعی جدیدی ایجاد می‌کنند.

اثرات روانی اگر افراد تشویق شوند تا از محل زندگی‌شان خرید کنند و در همانجا کار کنند، اثرات روانی بدی مثل افسردگی و تنهایی به وجود می‌آید. در بعضی از کشورها، این طبیعی است که بچه‌ها در خانه از طریق فناوری اطلاعات به مدرسه بروند، اما فقدان تماس و ارتباط اجتماعی می‌تواند توسعه‌های اخلاقی، شناختی و اجتماعی‌شان را آسیب بزند. تشویش اطلاعاتی یکی از تاثیرات منفی عصر اطلاعات اضطراب یا تشویش اطلاعاتی است.

دیگر اشکال تشویش اطلاعاتی عبارتند از:

۱ - تشویش در مورد ناتوانایی‌ها در نگهداری حجم داده‌ها.

۲ - تشویش در مورد کیفیت اطلاعات در دسترس بر روی وب که این اطلاعات اغلب به روز نیستند و ناقص هستند.

۳ - منابع «برخط» زیاد.

۴ - تشویش در مورد اینکه خیلی خوب آگاهی داده نمی‌شود یا خیلی دیر آگاهی داده می‌شود.

بین ۶۰ تا ۸۰ درصد افرادی که اطلاعات خاصی را بر روی وب جستجو می‌کنند، نمی‌توانند آنچه را که می‌خواهند پیدا کنند. این مسئله همچنین بر تشویش اطلاعات می‌افزاید. زیرا هنگامی که داده‌ها خیلی زیاد باشند، تفاوت بین داده و اطلاعات و حقیقت و دانش، مبهم می‌شود. برای برخی کاربران اینترنت، تشویش از حجم بیش از اندازه اطلاعات ناشی می‌شود که ممکن است بی‌خوابی، خواب کم یا ناکافی را موجب شود (حسینی، ۱۳۸۸).

کارکردهای سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت

فناوری اطلاعات متشکل از چهار عنصر اساسی انسان، ساز و کار، ابزار و ساختار است. به طوری که در این فناوری اطلاعات از طریق زنجیره ارزشی که از به هم پیوستن این عناصر ایجاد می‌شود جریان یافته و پیوسته تعالی و تکامل سازمان را فرا راه خود قرار میدهد:

- انسان : منابع انسانی، مفاهیم و اندیشه، نوآوری
- ساز و کار: قوانین، مقررات و روشها، سازوکارهای بهبود و رشد، ساز و کارهای ارزش گذاری و مالی
- ابزار: نرم‌افزار، سخت‌افزار، شبکه و ارتباطات
- ساختار: سازمانی، فراسازمانی مرتبط، جهانی (ارسر و محمدی، ۱۳۹۳)

سیستم اطلاعات مدیریت به معنی مدیریت برپایه اطلاعات می‌باشد. همانطور که می‌دانیم برای مدیریت در قرن ۲۱ نمی‌توانیم از دو عامل چشم پوشی کنیم:

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

۱- استراتژی رقابت ۲- کاهش هزینه ها، که خود یک سیاست رقابت صادراتی می باشد. برای لحاظ کردن این دو استراتژی به کاربردن سیستم های اطلاعات مبنی بر فن آوری های اطلاعات و ارتباطات ضروری می نماید. مدیران امروز، با انبوهی اطلاعات روبرو هستند. اطلاعاتی که به عنوان داده های سیستم بایستی پردازش گردیده و قابل فهم و تمیز و نگهداری و بازیابی گردد. از طرف دیگر سیستم های مدیریت و ابزارهای کنترل در طول زمان تغییرات زیادی پیدا کرده اند، این تغییرات را می توان در چهار زمینه کلی عنوان کرد: ۱- کنترل سنتی ۲- کنترل بروکراتیک ۳- کنترل کاریزماتیک ۴- کنترل اینفورماتیک.

در ساختارهای سنتی، کنترل از طریق سنت، ادراک و اعمال می شد، مقامات کنترلی به طور سنتی و موروثی به نسل های بعد منتقل می گردید و جامعه نیز این نوع ساختار کنترلی را چون سنت بود می پذیرفت و بدان گردن می نهاد. در وضعیت کاریزماتیک، کنترل از طریق رابطه بین رهبر و پیروان اعمال می گردید. در این حالت، رهبران کاریزما، شیوه عمل را انتخاب می کردند و پیروان نیز از آنها تبعیت می کردند زیرا آنها را قبول داشتند. در بروکراسی، کنترل در ساختار سازمانی تعبیه می شد، ساختاری که بر قانون و مقررات استوار بود و جنبه غیرشخصی داشت و تبعیت از آن الزامی بود. در اینفوکراسی، کنترل از طریق نرم افزارها اعمال می شود. مجموعه دانشها و آگاهی های تخصصی، بسیار رشد کرده است و اینفوکراسی می تواند هر نوع اطلاعاتی را از طریق شبکه های الکترونیکی بدست آورد. از سیستم های خبره استفاده کند و به تمامی دانش های تخصصی و حرفه ای مجهز شود (زاهدی، ۱۳۸۴).

9

باتوجه به ویژگی خطیر سیستم های اطلاعاتی مدیریت، مدیران این سیستم ها هم ارزش بسیار زیادی برخوردارند. دامنه حقوق پرداختی به این افراد در آمریکا سالیانه ۱۰۰۰۰۰ تا ۳۰۰۰۰۰ دلار است (مومنی ۱۳۷۲، ۳۲). عملاً کار مدیر سیستم اطلاعات مدیریت ارائه گزارشات روزآمد و اطلاعات مفید به مدیر شرکت یا موسسه برای برنامه ریزی های آینده و تصمیم گیری می باشد. این مدیر برای گردآوری داده ها و پردازش آنها نیاز به سیستم های اطلاعاتی و رایانه ای و حتی سیستم های خبره می باشد، پس مدیریت سیستم هم باید دید مدیریتی و سیستمی داشته و از امکانات سیستم های اطلاعاتی و فن آوری اطلاعات استفاده کند که لازمه این استفاده، دانش سواد رایانه ای و سواد اطلاعاتی می باشد.

درباره بوجود آوردن چارچوب برنامه ریزی مدیریت کتابخانه که بر اساس مفهوم سیستم های اطلاعات مدیریت پی ریزی شده باشد، کارهایی توسط همبرگ و دیگران (۱۹۷۸) انجام گرفته است. آنها چارچوبی بر خدمات و مفاهیم کتابخانه ارائه دادند که بر اساس مسائل تصمیم گیری ممکن در کتابخانه و بحث درباره عناصر داده های مورد نیاز برای پشتیبانی از چنین تصمیماتی شکل گرفته بود. بومر و کروبا (۱۹۸۳) شش حوزه کلیدی اخذ داده های مورد لزوم برای تصمیم گیری مدیریت را شناسایی کرده اند. این حوزه ها عبارتند از: مجموعه گسترده خدمات فنی، خدمات مرجع و کتاب شناختی، دسترسی مجموعه، دسترسی امانت بین کتابخانه ای و امکانات فیزیکی. بطور کلی می توان گفت که گزینش عناصر داده ها و انتخاب روشی بر گردآوری آنها هسته سیستم اطلاعات مدیریت کتابخانه می باشد (کارافت و بویس، ۱۹۹۱، صص ۱۳۸ و ۱۴۴).

مدیریت سیستم های اطلاعاتی (MIS) در واقع کاربرد تکنولوژی اطلاعات است در پشتیبانی از فعالیت های تجاری، چرا که تجارت روز به روز متحول می گردد و در این میان همواره افرادی با قدرت تحلیل بالا و زاویه دید و پیشینه تجاری مورد نیاز هستند تا فرایندهای تجاری را بارورتر کنند.

سازمانها اگر دارای بهترین تکنولوژی بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا توانایی استفاده درست و کارآمد از نیروهای موجود را نداشته باشند قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند.

² Kraft, Boyce

سومین کنفرانس ملی پژوهش‌های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

لزوم استفاده از سیستم‌های اطلاعات

معمولاً دو رویکرد در استفاده از سیستم‌های اطلاعات وجود دارد. این دو رویکرد هر دو از ارزش بکارگیری رایانه و فناوری ارتباطات در انجام فعالیت‌های سازمان سرچشمه می‌گیرند. طرفداران این رویکردها به دنبال راه‌های بهره‌برداری از سیستم‌های اطلاعات با استفاده از رایانه و فناوری ارتباطات هستند.

رویکرد اول: این رویکرد منحصرأ به قابلیت‌های ذاتی رایانه و فناوری ارتباطات و اینکه چگونه می‌توانند در بهبود کارایی استفاده شوند معطوف می‌گردد. بنابراین تاکید بر میزان بهبود عملکرد سیستم‌ها از طریق کارایی پردازش و قابلیت اطمینان عملکرد است نه بر استفاده خاص از قابلیت‌های رایانه و فناوری ارتباطات.

رویکرد دوم: این رویکرد بر نقاط قوت و فرصت‌های پیش روی سازمان و سنجش چگونگی استفاده از فناوری اطلاعات در استفاده از شرایط موجود تمرکز می‌کند. این رویکرد قدرت توانمندسازی فناوری اطلاعات را در نظر می‌گیرد. به عبارت دیگر به جای داشتن یک رویکرد فناوری محور، به دنبال توسعه سازمان از طریق فناوری سیستم‌های اطلاعات است. این رویکرد بهتر است، زیرا رایانه و فناوری ارتباطات مهم نیست بلکه اینکه رایانه چگونه می‌تواند به سازمان کمک کند مهم است.

سیستم‌های اطلاعات ابزار پشتیبان فعالیت‌های سازمان هستند. پشتیبانی ارائه شده توسط سیستم‌های اطلاعات به سه دسته زیر تقسیم می‌شوند:

پشتیبانی اطلاعاتی؛ ارائه پشتیبانی برای دریافت، ذخیره، فیلتر و ردیابی کردن اطلاعات.

پشتیبانی تصمیم‌گیری؛ استفاده از اطلاعات برای ارائه پشتیبانی.

پشتیبانی ارتباطی؛ ارائه پشتیبانی برای به اشتراک گذاشتن یا تبادل اطلاعات بین کاربران.

نقش فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی

تقریباً تمامی اندیشمندان و صاحب نظران علوم مدیریتی و اقتصادی پذیرفته اند که منابع انسانی با کیفیت بالا، رکن اساسی توسعه اقتصادی در سطح خرد و کلان است. لذا سازمانها باید همانگونه که برای منابع مالی و سرمایه های فیزیکی (کارخانه، تجهیزات و...) دارای طرحهای توسعه می باشند، بایستی طرحهایی را نیز برای توسعه منابع انسانی سازنده، آن هم با دیدگاهی متفاوت و برتر نسبت به سایر منابع در دسترس سازمان، در برنامه های استراتژیک خود بگنجانند. مقوله توسعه منابع انسانی به عنوان یک موضوع کلیدی، با اهمیت و اساسی، از جمله ضروری ترین اقداماتی است که در سازمانها و در حوزه مدیریت منابع انسانی مطرح است. به طور کلی و بر طبق مطالعات فراوان صورت پذیرفته در مقوله توسعه منابع انسانی، دو دیدگاه اساسی به توسعه منابع انسانی مطرح می باشد. اول اینکه؛ گفته می شود که توسعه منابع انسانی در توسعه دانش، توسعه مهارت، تغییر نگرش و تغییر رفتار خلاصه می شود و این چهار مفهوم از طریق یک مکانیزم موثر آموزش محقق خواهد شد. دوم اینکه؛ توسعه منابع انسانی سیستمی است که زیر سیستم هایی چون برنامه ریزی نیروی انسانی، کارمند یابی و تأمین نیروی انسانی، آموزش، نظام ارزیابی عملکرد، نظام پرداخت و مزایای شغلی، انگیزش و رضایت شغلی و غیره را در خود جای داده است (داوودی، ۱۳۷۸).

منابع و عوامل ناشی از ثروت های گوناگون همچون منابع طبیعی، موقعیت جغرافیایی استراتژیک، ماشین آلات، سطح فناوری و... در حرکت و توسعه کشورها موثر افتاده است، امروزه انسان به عنوان یگانه عامل تاثیر گذار بر توسعه شناخته می شود. از این روست که کرامت انسان به عنوان شریف ترین عامل زندگی توسعه یافته است (کولینسکی، ۱۹۹۸).

امروزه، تمامی سازمان ها ادعا می کنند که نیروی انسانی بزرگترین سرمایه آنهاست چرا که بر همگان آشکار شده است که انسان عامل اصلی توسعه است و توسعه یافتگی تنها بر شانه های انسان پیش می رود. فرایند توسعه و رشد، بدون مشارکت

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

انسان به جایی نمی رسد؛ زیرا انسان هم هدف و هم وسیله نیل به توسعه است. در عصری که با یک غفلت کوچک، رقبا پیشی گرفته و مشتریان خواسته های پیچیده و متنوعی را مطرح می کنند. توسعه منابع انسانی به یکی از مهمترین مزیت های رقابتی این دوران مبدل شده است (بالدوین، ۱۹۹۸).

بنابراین بدون رشد و بالندگی استعدادها و قابلیت های منابع انسانی در تمام حوزه های جامعه نمی توان به هدف های توسعه، سازندگی و ایجاد شرایط مناسبی برای یک زندگی متعالی نائل آمد.

مدیریت منابع انسانی و ارتباط با فن آوری اطلاعات

بسیاری از نظریه پردازان تغییر رویکرد سازمانها به مدیریت منابع انسانی و همراستایی 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 توانمندی های جدید در منابع انسانی کمک کند (ایران نژاد، ۱۳۸۲). برای اینکه نفوذ تکنولوژی و میزان پذیرش زیاد باشد و حاصل آن خلاقیت و تغییر شود، فن آوری اطلاعات بوسیله سیستم های اطلاعاتی در سازمان به مدیریت منابع انسانی کمک می نماید و آن را با استراتژی سازمان منطبق می نماید. با حضور فن آوری اطلاعات، سازمان ها دیگر مدیریت منابع انسانی را بخشی کوچک و مجزا در درون سازمان در نظر نمی گیرند، بلکه آن را در راستای اهداف خود می بینند و معتقدند که از طریق سیستم های اطلاعاتی منشعب از فن آوری اطلاعات می توان این امر را محقق ساخت. یکی از این سیستم های اطلاعاتی که بسیار نیز نوپا و تازه می باشد و به علت نفوذ چشمگیر فناوری اطلاعات مورد توجه قرار گرفته است، سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک است که در قالب سیستم هم افزایی الکترونیک به سازمان عرضه می شود.

نتیجه گیری

بسیاری از نظریه پردازان تغییر رویکرد سازمان ها به مدیریت منابع انسانی و هم راستایی 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 توانمندی های جدید در منابع انسانی کمک کند. یکی از مهم ترین عوامل اثر گذار در سازمان ها و کارکنان امروزی، تغییر فناوری است. برای این که نفوذ تکنولوژی و میزان پذیرش زیاد باشد و حاصل آن خلاقیت و تغییر شود، فن آوری اطلاعات به وسیله سیستم های اطلاعاتی در سازمان به مدیریت منابع انسانی کمک کرده و آن را با استراتژی سازمان منطبق می نماید. با حضور فن آوری اطلاعات، سازمان ها دیگر مدیریت منابع انسانی را بخشی کوچک و مجزا در درون سازمان در نظر نمی گیرند، بلکه آن را در راستای اهداف خود می بینند و معتقدند که از طریق سیستم های اطلاعاتی منشعب از فن آوری اطلاعات می توان این امر را محقق ساخت.

منابع

- ابراهیمی، اردشیر " بررسی عوامل موثر بر رشد دوره های کوتاه مدت آموزشی مجتمع عالی آموزشی و پژوهشی آذربایجان " (پایان نامه کارشناسی ارشد) ، (کرج ، موسسه تحقیقات و آموزش مدیریت ، ۱۳۸۴)
- ارسر، ژاله، محمدی، بونس، (۱۳۹۳). نقش فناوری اطلاعات در مدیریت دانش در سازمانها. همایش ملی الکترونیکي دستاوردهای نوین در علوم مدیریت و حسابداری
- ایران نژاد مهدی " روش های تحقیق در علوم اجتماعی " چاپ دوم (تهران ، نشر مدیران ۱۳۸۲)

سومین کنفرانس ملی پژوهش های سازمان و مدیریت

تهران - ۲۹ اردیبهشت ۱۴۰۱

ایرج حامد، قوچانی فرخ (۱۳۹۶) الگوی اجرای سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در شرکت های متوسط و بزرگ، مطالعات مدیریت راهبردی، دوره ۸، شماره ۲۹. صفحه ۲۷۱ تا صفحه ۲۹۸

حسینی و همکاران، بررسی نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک در اثربخشی مدیریت منابع انسان (E-HRM)، ۱۳۸۸، www.sid.ir

حنیف رهبری، پورتال مدیریت فناوری اطلاعات آذر ۱۳۹۲، <http://vista.ir/article>

داوودی، احمد؛ توسعه منابع انسانی و نظام اداری؛ مجله تدبیر، ۱۳۷۸.

زاهدی شمس السادات، " فن آوری اطلاعات و کنترل در عصر اینفو کراسی " مجموعه مقالات دومین همایش علمی و پژوهش نظارت و بازرسی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران (تهران، سازمان بازرسی کل کشور، ۱۳۸۴)

سهرابی بابک، ریسی و انانی ایمان، عابدین احسان (۱۳۹۶) ارزیابی روندهای توسعه و اجرای سیستم های اطلاعاتی در حوزه مدیریت منابع انسانی با استفاده از روش های متن کاوی، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره ۱۵، شماره ۴؛ صفحه ۹۷۷ تا صفحه ۹۹۹.

عمومی، رضا، بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر رفتار حرفه ای و فعالیتهای مدیران منابع انسانی، دانشگاه آزاد واحد تهران شمال، ۱۳۸۹، ماهیار، علیرضا، امامی، سعید. (۱۳۸۵). مدیریت دانش راهکار نوین گسترش اطلاعات گزارش کامپیوتر شماره ۱۶۸ مومنی، هوشنگ " سیستم های اطلاعاتی مدیریت MIS (تهران، اتحاد، ۱۳۷۲)

Baldwin, T., & Ford, J. K., Transfer of training: A review and directions for future research, *Personnel Psychology*, 41, 63-105, 1988.

Franco, Massimo & stefania Mariana (2007). "information technology repositories and knowledge management processes". *T journal of information and knowledge management systems*. vol.37.no.4. retrieved from www.emeraldinsight.com in (2008).

Gardner, sharyan D, et al 2003, Impact of information technology on human resources professional. *Journal of occupational Behavior* 63 (2003) 159-179

Kraft, Donald ' Boyce, Bert R' Operations research for libraries and information ' *Journal of Government In formation - Volume 29 ' - September - October, 2002.*

Ray, loye (lynn) (2008). Requirement for knowledge management: business driving information technology *journal of knowledge management*. vol.12.no.3. retrieved from www.emerald.com. (2008/11/5).

www.adm.monash.edu.au/community-services/counselling/selfhelp/decisions (stuski)

www.assresources.com/papers/features/spradlin/spradlin03052004.html (spradlin)

Zwass, Valdimi 'R' Management Information System, WM, C, Brown 1992