

مروری سیستماتیک بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک

مهدی داوری

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

mahdi.davari@srbiau.ac.ir

حرمت اصغری

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران.

h_asghari1980@yahoo.com

چکیده:

عصر دیجیتال باعث تغییرات قابل توجهی در محیط سازمان ها و کسب و کارها شده است. سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عنوان یکی از مهمترین اجزای محیط کسب و کار پیشرفته و فناوری اطلاعات زمینه های پیشرفت و حفظ مزیت رقابتی سازمان ها را تحت تاثیر قرار داده است. مدیریت منابع انسانی الکترونیک مفهومی است که شامل استفاده از فناوری های مبتنی بر شبکه برای ارائه خدمات مربوط به مدیریت منابع انسانی در سازمان می باشد. اجرای فعالیت های مربوط به منابع انسانی الکترونیک مانند استخدام و کارمندیابی الکترونیک، جبران خدمات الکترونیکی، آموزش و توسعه الکترونیکی منابع انسانی و ارزیابی عملکرد الکترونیکی تاثیر مثبتی بر کارکنان دارد.

بسیاری از متخصصان بر این باورند که مدیریت منابع انسانی الکترونیک منجر به کاهش هزینه های اداری، افزایش سطح بهره وری، تسریع زمان پاسخگویی، بهبود فرآیند تصمیم گیری و توسعه خدمات مشتری می شود. لذا، الکترونیکی شدن سیستم مدیریت منابع انسانی کمک می کند تا این سیستم راهبردی، انعطاف پذیر، مقرون به صرفه و مشتری محورتر شود. با توجه به اهمیت موضوع، مطالعه حاضر به طور سیستماتیک و به شیوه مرور فراترکیب منابع، ضمن مروری بر مفهوم مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان به معرفی مفاهیم مهم و کاربردی این حوزه پرداخته است.

واژگان کلیدی: مدیریت منابع انسانی الکترونیک، منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی دیجیتال

مقدمه:

امروزه شاهد پیشرفت های مستمر در استفاده از فناوری های روزآمد، رایانه ها و علوم ارتباطات و افزایش سرمایه گذاری سازمان ها در سامانه های اطلاعاتی که منجر به وقوع "انقلاب دیجیتال" در عملکرد سازمان ها شد، می باشیم (AlHamad et al, 2022). به علت تغییرات عظیم در محیط کسب و کارهای داخلی و خارجی، استفاده از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به یک نیاز اساسی و ضروری در هر سازمانی تبدیل شده است. نظرسنجی های مختلف از مدیران منابع انسانی نشان می دهد که تعداد سازمان هایی که از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی استفاده می کنند افزایش یافته است (Zafar et al, 2010). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به عنوان راهی برای اجرای راهبردها، خط مشی ها و شیوه های منابع انسانی در سازمان ها از طریق یک پشتیبان هدایت شده و آگاه با استفاده کامل از کانال های مبتنی بر فناوری "شبکه" می باشد (Ruël et al, 2009). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می تواند بر تمامی حوزه های مدیریت منابع انسانی تاثیرگذار باشد. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در راستای اتوماسیون فعالیت ها، فناوری اطلاعات را به عنوان ابزار کاربردی در اختیار گرفته و از طریق طراحی زیر سامانه های نظام فرعی الکترونیکی برنامه ریزی منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیکی کارمندیابی و انتخاب، نظام فرعی الکترونیکی مدیریت عملکرد، نظام فرعی الکترونیکی جبران خدمات، نظام فرعی الکترونیکی توسعه منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیکی انضباط و ضوابط اخلاقی و نظام فرعی الکترونیکی ایمنی و خدمات کارکنان و پتانسیل مناسب را در اختیار مدیران قرار داده است (ابزری و همکاران، 1392).

2

منابع انسانی ارزشمندترین منابع موجود سازمان ها جهت رسیدن به اهداف سازمانی هستند. توجه ویژه به منابع انسانی منجر به شکل گیری مدیریت منابع انسانی شده است. در بیانی دیگر منابع انسانی شایسته وجه متمایز سازمان های امروزی می شود (Findikli & Rofcanin, 2016).

وجود کنشگران فردی و جمعی بیانگر آن است که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی پدیده چند سطحی است، در کنار کنشگران فردی، کنشگران جمعی همچون گروه ها و واحدهای سازمانی با هم در تعامل هستند (Berber et al, 2018). مدیریت منابع انسانی الکترونیکی رویکردی راهبردی برای مدیریت پویا و فعال است که بر ارزش به دست آمده توسط سازمان ها از طریق قابلیت های فناوری اطلاعات تاکید می کند (Malkawi, 2018). به همین دلیل، مدیران در سازمان ها نیازمند یک مبنای منطقی برای ارزیابی

موقعیت خود در مدیریت منابع انسانی الکترونیک هستند تا براساس آن، میزان پیشرفت سازمان خود را به طور مستمر ارزیابی کنند (حسن پور و همکاران، 1396).

مدیریت منابع انسانی الکترونیک درصدد است که اطلاعات را در هر زمان و مکانی در اختیار مدیران و کارکنان قرار دهد. اخیراً سیستم منابع انسانی الکترونیک شامل: نرم افزار برنامه ریزی منابع سازمانی، مراکز خدمات منابع انسانی و درگاه های مدیران و کارکنان باشد (زین العابدین زاده مشهدی و همکاران، 1402).

با توجه به گستردگی سیستم منابع انسانی الکترونیک در سازمان های دنیا، در برخی کشورهای در حال توسعه، هنوز استقرار این سیستم خود را متجلی نکرده است، برخی عدم توجه به عوامل موثر بر استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک را عامل عدم توفیق می دانند، لذا بررسی میزان آمادگی الکترونیکی سازمان ها برای اجرای سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک امر مهمی است.

مبانی نظری:

در ادامه به مفاهیم مهم و مرتبط با مدیریت منابع انسانی الکترونیک پرداخته می شود.

مدیریت منابع انسانی الکترونیک: مدیریت منابع انسانی الکترونیک اصطلاحی برای حمایت فناوری اطلاعات از مدیریت منابع انسانی به ویژه با استفاده از فناوری شبکه است. مدیریت منابع انسانی الکترونیک را می توان به طور محدود، پشتیبانی اجرایی وظایف منابع انسانی با استفاده از فناوری اینترنت تعریف کرد (Strohmeier, 2007). مفهوم مذکور با ظهور تجارت الکترونیک در دهه 1990 با شروع استفاده از اینترنت توسط سازمان ها اهمیت زیادی پیدا کرد. مدیریت منابع انسانی الکترونیک، روشی نظام مند برای اجرای راهبردها، سیاست ها و شیوه های مدیریت منابع انسانی در سازمان از طریق حمایت آگاهانه و مستقیم با استفاده از شیوه های مبتنی بر فناوری شبکه می باشد (Ruël et al, 2009).

آموزش و توسعه الکترونیکی منابع انسانی: اینترنت می تواند در تشخیص و نیازسنجی آموزشی، خصوصاً فعالیت های یادگیری الکترونیک مدیریت مورد بهره برداری قرار گیرد. پست الکترونیک و سایر بسترهای مشابه برای جمع آوری اطلاعات در مورد نیازهای آموزشی بسیار کارآمد است. یادگیری الکترونیکی شامل هر فعالیت یادگیری است که به وسیله فناوری اطلاعات و ارتباطات پشتیبانی می شود و می تواند راه حلی برای آموزش از راه دور یا دشواری های مربوط به مکان باشد (Hirschman, 2001). پس از همه گیری ویروس کرونا سازمان ها ناگزیر به استفاده از آموزش الکترونیک و از راه دور شدند و این روش رفته رفته جزء لاینفک آموزش های مجازی شد.

استخدام و کارمندیابی الکترونیک: واژه استخدام و کارمندیابی الکترونیک به فرآیندی اطلاق می شود که طی آن سازمان موقعیت های شغلی بلاتصدی را در تارنمای سازمان قرار می دهد و سپس به متقاضیان اجازه می دهد سوابق علمی و عملی خود را ارسال کنند (Galanaki, 2002).

ارزیابی عملکرد الکترونیک: ارزیابی عملکرد منابع انسانی را می توان با استفاده از اینترنت انجام داد و این بدان معنا است که مدیران می توانند اطلاعات ارزیابی عملکرد را مستقیماً از طریق برگه های الکترونیکی به بخش مربوط به منابع انسانی ارسال کنند، مدیریت، علاوه بر آن امکان تعیین اهداف و برنامه ریزی عملکرد و مطلع ساختن هر فرد در مورد عملکردش را بسیار سریع تر

انجام می دهد. هدف اصلی ارزیابی عملکرد، کنترل عملکرد و رفتار کارکنان است تا اطمینان حاصل شود که رفتار وی با اهداف سازمانی سازگار است (AlHamad et al, 2022).

جبران خدمات الکترونیک: جبران خدمات، یکی از مسائل مهم استخدام در زمانی است که افراد سازمان ها، عمدتاً فرض می کنند که انگیزه های مالی بر رفتار کارکنان در شکل دادن به نگرش های آنان تاثیر دارد. سیستم جبران خدمات الکترونیک شامل حفظ کلیه سوابق حقوق و دستمزد کارکنان، نحوه همکاری افراد (تمام وقت، پاره وقت، پیمانی و...) در سازمان بوده و در بردارنده اطلاعاتی چون برنامه های بازنشستگی کارکنان، مراقبت های بهداشتی و سایر مزایا و مشوق های کارکنان با استفاده از بسترهای الکترونیکی می باشد (AlHamad et al, 2022).

4

پیشینه پژوهش و نقد آن:

- ملائی و همکاران (1402) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی به روش کیفی و کمی انجام داده اند. پژوهش فوق کاربردی و جز روش های ترکیبی بوده که از روش های کیفی و کمی بهره می جوید. در پژوهش کیفی از روش تحلیل مضمون استفاده شد. جامعه آماری این بخش شامل مدیران عالی نظام پزشکی که سابقه مدیریتی بیش از دو سال در سازمان نظام پزشکی داشتند و جمع آوری داده ها در روش تحلیل مضمون داده ها کدگذاری گردید و شاخص ها و مولفه های به دست آمده برای طراحی پرسشنامه کمی بر اساس "طیف لیکرت" در قالب پنج گزینه ای ارائه شد. در روش کمی از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد و در نهایت با استفاده از معادلات ساختاری مدل نهایی ارائه گردید. جهت تحلیل داده ها در بخش کیفی روش تحلیل مضمون و در بخش کمی از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS و Smart PLS استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش مذکور نشان داد که عوامل موثر بر توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی شامل: برنامه ریزی راهبردی، توسعه ارتباط سازمانی، توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی آموزش و توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال، توسعه عوامل مدیریتی، توسعه ویژگی های فردی، توسعه منابع مالی و اقتصادی، توسعه عوامل سازمانی، شناسایی چالش های پیش رو توانمندسازی نیروی انسانی در نظام پزشکی می باشد.

- کارگر شورکی (1401) پژوهشی با عنوان مدل مدیریت منابع انسانی پایدار دیجیتال مبتنی بر قابلیت های پویا انجام داده است. پژوهش نامبرده، از لحاظ هدف، "تحقیق کاربردی" می باشد. از نظر جمع آوری داده ها، این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی است، نتایج نشان داد سازمان ها برای موفقیت بلند مدت هم راستا با توسعه پایدار در عصر تحول دیجیتال، نیازمند توجه به حوزه منابع انسانی هستند. اتخاذ شیوه های مدیریت صحیح منابع سازمانی می تواند باعث کسب نتایج پایدارتر گردد.

- بودلایی و همکاران (1400) پژوهشی با عنوان مدیریت دیجیتال منابع انسانی، رهیافتی برای خلق چابکی سازمانی در بخش دولتی در عصر اقتصاد دیجیتال (مورد مطالعه: شبکه بانک های دولتی کشور ایران) انجام داده اند. به منظور اجرای پژوهش فوق، از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با 36 نفر از خبرگان بخش منابع انسانی در شبکه بانک های دولتی (8 بانک) و با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند، داده ها گردآوری شده اند. یافته های پژوهش به تشکیل 4 مضمون فراگیر انجامید که عبارتند از: معماری دیجیتال، اکوسیستم دیجیتال، پیشران های مدیریت دیجیتال منابع انسانی و پیامدهای مدیریت دیجیتال منابع انسانی.

- بامری و همکاران (1397) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت های مدیریت دانش انجام داده اند. روش شناسی انجام پژوهش کاربردی-تحلیلی به روش پیمایشی و همبستگی می باشد. نتایج به دست آمده تبیین نمود که کارکرد های مدیریت منابع انسانی به طور مستقیم و همچنین از طریق متغیر میانجی قابلیت های مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی است.

- ایمانی پور و همکاران(1391) پژوهشی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی انجام داده اند. برای شناسایی و درک کامل تر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک و نوآوری، از طرح تحقیق ترکیب یافته کیفی و کمی که موسوم به طرح تحقیق آمیخته می باشد، استفاده شده است. این تحقیق، در ادارات مرکزی بانک صادرات ایران انجام شده است. جامعه آماری پژوهش، در بخش کیفی، مدیران ارشد ادارات مرکزی تهران و در بخش کمی، تمامی شاغلان در این ادارات را شامل می شود. نتایج بخش کیفی نشان می دهد که زیرسیستم های تاثیرگذار بر نوآوری از نظر بیشتر مصاحبه شوندهگان عبارتند از: زیرسیستم الکترونیک پرداخت و پاداش براساس عملکرد، زیرسیستم الکترونیک مدیریت عملکرد (ارزیابی عملکرد).

5 - الحمد و همکاران (2022) پژوهشی با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر سلامت سازمانی شرکت های مخابراتی در اردن انجام داده اند. این مطالعه با هدف بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر سلامت سازمانی انجام شد که تمرکز آن بر شرکت های مخابراتی فعال در اردن بود. در این پژوهش از روش کیفی مبتنی بر پرسشنامه برای جمع آوری داده ها و انتخاب نمونه استفاده شد. داده ها عمدتاً از طریق خود اظهاری جمع آوری شدند پرسشنامه هایی ایجاد شدند و بین نمونه هدفمند از مدیران ارشد سازمان توزیع شد. نتایج مطالعه نشان می دهد که مدیریت منابع انسانی الکترونیک تاثیر مثبتی بر سلامت سازمانی دارد.

- دی آلویس (2010) پژوهشی با عنوان تاثیر منابع انسانی الکترونیک بر نقش مدیران منابع انسانی انجام داده است. برای نمونه گیری پژوهش فوق، از روش نمونه گیری تصادفی ساده برای انتخاب استفاده شد که تعدادی از شرکت های بزرگ در جامعه برای بررسی انتخاب شدند. جهت جمع آوری اولیه اطلاعات، پرسشنامه توصیفی خطاب به مدیران منابع انسانی و متخصصان منابع انسانی شرکت ها تقسیم شد. پرسشنامه به دو بخش تقسیم شده است، بخش اول بر روی اطلاعات جمعیت شناختی تمرکز داشته و بخش دوم شامل اطلاعات به دست آمده در مورد مزایا و معایب دیجیتالی شدن منابع انسانی و میزان پذیرش فناوری در منابع انسانی و مزایا و مشکلات مربوط به سیستم می باشد. نتایج مشخص شد که جهت آمادگی پذیرش کارکنان و انطباق آنان با فناوری های بروز در سازمان بایستی ارزیابی نگرش کارکنان، ویژگی های سازمانی، فرهنگ به درستی صورت پذیرد تا موفقیت سازمانی تضمین گردد..

نقد پیشینه: بر اساس بررسی پیشینه پژوهش، به نظر می رسد با وجود تعداد قابل قبولی از تحقیقات که اثرات متغیرهای مختلف را بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک و بالعکس بررسی کرده اند، اما تحقیقی که نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک را به عنوان متغیر تعدیل کننده معرفی کند، یافت نشد و الگوی جامعی در این زمینه ارائه نشده است. همچنین بیشتر تحقیقات انجام شده، مدیریت منابع انسانی الکترونیک را به عنوان یک متغیر میانجی و یا متغیر مستقل بررسی نموده اند. لیکن نقش سایر مولفه های نوین، مثل بکارگیری هوش مصنوعی و توسعه سریع آن در تمام عرصه های سازمان دیجیتالی، کمتر مورد مذاقه قرار گرفته است.

جدول 1. بررسی متغیرهای پیشینه پژوهش

متغیر	عنوان پژوهش	پژوهشگر و سال
ابعاد برنامه ریزی استراتژیک- ارتباط سازمانی-توانمند سازی منابع انسانی-عوامل مدیریتی-ویژگی های فردی-عوامل مالی و اقتصادی-عوامل سازمانی،فرهنگی و اجتماعی	طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی به روش کیفی و کمی	ملائی و همکاران(1402)
رهبری،راهبرد،فرهنگ،فرایندهای اجرایی منابع انسانی،فناوری های دیجیتال،نتایج عملکردی،پایداری منابع انسانی و دلبستگی	مدل مدیریت منابع انسانی پایدار دیجیتال مبتنی بر قابلیت های پویا	کارگر شورکی(1401)
ابعاد معماری دیجیتال،اکوسیستم دیجیتال،پیشرانه های مدیریت دیجیتال منابع انسانی و پیامدهای آن	مدیریت دیجیتال منابع انسانی، رهیافتی برای خلق چابکی سازمانی در بخش دولتی در عصر اقتصاد دیجیتال (مورد مطالعه: شبکه بانک های دولتی کشور ایران)	بودلایی و همکاران(1400)
قابلیت های مدیریت دانش،نوآوری سازمانی،کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک	بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت های مدیریت دانش	بامری و همکاران(1397)
ابعاد مربوط به برنامه ریزی منابع انسانی الکترونیکی، پاداش دهی منابع انسانی الکترونیکی، توسعه منابع انسانی الکترونیکی تامین منابع انسانی الکترونیکی، ارزیابی منابع انسانی الکترونیکی و نوآوری	نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر نوآوری سازمانی	ایمانی پور و همکاران(1391)
آموزش الکترونیکی،سیستم جبران خدمات الکترونیکی،ارزیابی عملکرد الکترونیکی،استخدام الکترونیکی و سلامت سازمانی	تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر سلامت سازمانی شرکت های مخابراتی در اردن	الحمّد و همکاران(2022)
نگرش کارکنان،ویژگی های سازمانی،فرهنگ سازمانی و نحوه همکاری افراد با سازمان	تاثیر منابع انسانی الکترونیک بر نقش مدیران تابع انسانی	دی آلويس(2010)

روش تحقیق:

پژوهش حاضر از لحاظ روش شناسی، پژوهش مروری است و بدین جهت که به تلفیق و بررسی یافته های پژوهش پیشین می پردازد، یک مرور فراترکیب می باشد. فراترکیب نوعی مرور هدفمند و نظام مند کیفی است که با توجه به ظرفیت محدود مرورهای کمی در فهم ابعاد گوناگون و پیچیده واقعیت، توسعه یافته است. در این مطالعه مرور منابع و مقالات منتشر شده در دسترس داخلی و خارجی طی 4 مرحله انجام گردید و این مراحل شامل: 1. تعیین راهبرد جستجو 2. جمع آوری مقالات و بررسی آن ها 3. تجزیه و تحلیل داده ها 4. گزارش یافته ها می باشد. تعیین راهبرد جستجو شامل مطالعاتی بود که استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی الکترونیک را در سازمان مورد بحث و بررسی قرار دادند. جهت انجام مطالعه حاضر و جمع آوری مقالات مرتبط، جستجو در پایگاه های اطلاعات علمی داخلی و خارجی شامل Google Scholar, SID, Elsevier, ProQuest و با استفاده از کلیدواژه های Electronic Human Resource Management, E-HRM, Digital Human Resource Management برای منابع خارجی و کلید واژه های مدیریت منابع انسانی الکترونیک، مدیریت منابع انسانی دیجیتال و مدیریت منابع انسانی به صورت مجزا و ترکیبی از آنها انجام شد.

در مراحل تجزیه و تحلیل داده ها و گزارش یافته ها، کلیه عناوین و خلاصه مقالات بر اساس معیارهای مورد نظر بررسی شدند، این معیارها شامل دسترسی به اصل مقالات مرتبط با پنهان کردن دانش در سازمان ها در پایگاه های داخل و خارج از کشور بودند.

یافته ها:

پژوهش حاضر، پژوهش مروری است و هدف اصلی آن گردآوری، تلفیق و انسجام ادبیات نظری در حوزه منابع انسانی الکترونیک است. بررسی و مرور مطالعات پیشین نشان می دهد توسعه عوامل فرهنگی و اجتماعی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می باشد. کارکنان در راهبردهای تحول دیجیتال سهیم بوده و در این صورت می توان مدعی شد تحول دیجیتال فرصتی برای منابع انسانی و عاملی برای توانمندسازی کارکنان است. به علاوه، فرهنگ دیجیتال سرمایه های انسانی را تشویق به چالش های انگیزشی، تفویض اختیار و آزادی می کند و در نهایت بهره وری، رضایت شغلی، نوآوری و توانمندسازی را در پی خواهد داشت. همچنین مشخص شد، توسعه منابع مالی و اقتصادی جهت توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال به عنوان یک عامل موثر می باشد. لذا بایستی با ایجاد امکان دسترسی به اطلاعات، فرصت ها، پشتیبانی و منابع کافی، دلبستگی شغلی را میان کارکنان تقویت نمود.

کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک به طور مستقیم و همچنین از طریق متغیرهای میانجی مدیریت دانش بر نوآوری سازمانی اثرگذار است با تاکید بر اینکه از طریق متغیر میانجی، شدت تاثیرگذاری بیشتر است که خود نشان دهنده نقش موثر قابلیت های مدیریت دانش در رابطه دو متغیر مستقل و وابسته است. همچنین کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک می تواند منجر به ایجاد مشارکت و انتشار دانش در سازمان شود و موجبات ارتقا دانش کارکنان را به وجود آورد. با توجه به اینکه کارکنان بیشتری از تخصص سازمانی بهره مند هستند، لذا سازمان ها قادر هستند تا اقدامات و کارکردهای مدیریت منابع انسانی را به بهترین شکل برای مدیریت دانش و تخصص به کار بندند. از طرفی دیگر، سیستم های منابع انسانی تاثیر شگرفی بر رفتار کارکنان سازمان ها دارند. به همین علت، اجرای فرایندهای حوزه منابع انسانی که موضوعات پایداری را در برمی گیرد، می تواند در تسهیل و سرعت تحقق پایداری سازمان نقش اساسی داشته باشد (Hitchcock & Willard, 2012). کسب قابلیت های دیجیتالی و قابلیت های رهبری دیجیتال بدون در نظر گرفتن اجرای فرایندهای کلیدی منابع انسانی همچون استخدام، به کارگیری و آموزش امکان پذیر نخواهد بود (Westerman et al, 2014).

به علاوه، پس از اینکه راهبردها و جهت گیری های سازمان با توجه به درک و آگاهی از تغییرات دیجیتالی پایدار مشخص گردید، حال نوبت به بکارگیری قابلیت تصرف و تسخیر فرصت های پایداری مبتنی بر فرآیندها و سیستم های منابع انسانی می باشد. فرهنگ دیجیتال نیز به عنوان یکی از عوامل مهم تاثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی می باشد که بیانگر این موضوع است که سازمان ها بایستی مقدمات فرهنگ دیجیتالی شدن را ایجاد کنند. به عنوان مثال: صرف خرید سخت افزارها به تنهایی به موفقیت طراحی و پیاده سازی یک مدل مدیریت منابع انسانی دیجیتال کمک نخواهد کرد و لازم است فرهنگ دیجیتال سازی در سازمان ایجاد شود و سپس به استقرار سیستم منابع انسانی دیجیتال در سازمان پردازند. نتایج تحقیقات تا این زمان بیان گر این موضوع است که نبودن ویژگی های نوآورانه در طراحی زیرسیستم های نظام مدیریت منابع انسانی الکترونیک می تواند در آینده تا حد قابل توجهی از شکل گیری رفتارهای نوآورانه در سازمان ممانعت به عمل آورد. بنابراین، به منظور ترغیب و تشویق افراد به نوآوری، استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی الکترونیک به عنوان ابزاری کلیدی در ارتقاء سطح مهارت و رضایتمندی کارکنان محسوب می شود.

بحث و نتیجه گیری:

موضوع مدیریت منابع انسانی الکترونیک و دیجیتال، که زمینه تحقیقاتی آن از اوایل دهه 1990 میلادی آغاز شد، به علت رشد بی سابقه از استفاده فناوری های نوین در سال های اخیر، زمینه تحقیقاتی مناسبی را فراهم نموده که از بسیاری جهات، مورد پژوهش بیشتری قرار گرفته است. مطالعه حاضر با نمایه سازی پژوهشی عوامل موثر مدیریت منابع انسانی الکترونیک و تحقیقات مرتبط، با در نظر گرفتن مطالعات برجسته در مورد مدیریت منابع انسانی الکترونیک، با بررسی تلفیقی زمینه های اصلی ادبیات پژوهش، آن ها را دنبال می کند. مولفه هایی چون: نوآوری، آمادگی منابع انسانی، دانش و فرهنگ سازمانی را مورد بحث و بررسی قرار می دهد. لازم به ذکر است که مطالعه حاضر، با تمرکز بر نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان، به تحلیل یافته ها می پردازد.

این مطالعه می تواند بطور موثری به فرهنگ مدیریت منابع انسانی الکترونیک بپردازد. لذا، مخاطب این تحقیق بطور عام، نقش مدیران سازمان ها در ایجاد زیرساخت های فرهنگی و اجرایی حوزه منابع انسانی الکترونیک می باشد، سیستم هایی که به سازمان اجازه می دهد تا به طور کامل شیوه های منابع انسانی الکترونیک اجرا، تا ضمن ایجاد زیرساخت فرهنگی به مولفه های اقتصادی مربوطه نیز دست یابد. درحوزه استخدام و کارمندیابی الکترونیک، با فعالسازی بخش مربوطه و تشدید تبلیغات الکترونیک برای جذب شایستگی ها و استعدادها در سراسر جهان برای افزایش قابلیت های خلاقانه، همچنین اجرای سیاست های تشویقی برای ایجاد تعاملات الکترونیک می تواند باشد. مزایای بکارگیری فرهنگ دیجیتالی بطور بالقوه می تواند تلاش برای کاهش سلسله مراتب و اعطای اختیارات بیشتر به کارکنان باشد که خود منجر به پرورش و توسعه سامانه های منابع انسانی الکترونیک می شود. توصیه می شود، مطالعات آینده با رویکرد تحولات سریع درحوزه هوش مصنوعی و تلفیق مولفه های اثر گذار و قابل سنجش برابعد منابع انسانی الکترونیک و توسعه کارآفرینی باشد.

منابع:

- ابزری، مهدی. رادمهر، رضا. حاتم پور آذارخوارانی، فاطمه. (1392). تأثیر نظام های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی های مدیریت استعداد. *مدیریت اطلاعات سلامت*, 10(7) ویژه نامه ی چالش های سیاسی اقتصادی در مدیریت سلامت), 1007-1013.
- ایمانی پور، نرگس. محمدپور، سعیده. قلی پور، آریین. (1391). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*, 5(2), 87-105.
- بامری، نسیمه. کشته گر، عبدالعلی. مهدی بیگی، نجمه. (1397). بررسی تأثیر کارکردهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر نوآوری سازمانی با نقش میانجیگری قابلیت های مدیریت دانش. *پژوهش های مدیریت عمومی*, 11(41), 139-164.
- بودلایی، حسن. کنارو، محمدحسین. عبادی، حامد. (1400). مدیریت دیجیتال منابع انسانی، رهیافتی برای خلق چابکی سازمانی در بخش دولتی در عصر اقتصاد دیجیتال (مورد مطالعه: شبکه بانکهای دولتی کشور ایران). *Journal of Public Administration (JPA)*, 13(4), 1-4.
- حسن پور، اکبر. یوسفی زنوز، رضا. میرکی، بهاره. (1396). شناسایی و رتبه بندی شاخص های ارزیابی بلوغ مدیریت منابع انسانی الکترونیک. *پژوهش های مدیریت منابع سازمانی*, 1396; 7(3): 91-75.
- زین العابدین زاده مشهدی، محمد حسین. کاشفی نیشابوری، محمد رضا. نعمی، عبدالله. روستا، علیرضا. (1402). شاخص های موثر بر مدیریت منابع انسانی الکترونیک با توجه به مولفه های تاب آوری و اخلاق حرفه ای. *اخلاق در علوم و فناوری*, 1402; 18: 184-177.
- کارگر شورکی، محمد. (1401). مدل مدیریت منابع انسانی پایدار دیجیتال-مبتنی بر قابلیت های پویا. *مطالعات مدیریت، بهبود و تحول*, 105(31), 66-101.
- ملائی، جواد. حقیقی، مسعود. نصرالهی، محمد. (1402). طراحی الگوی توانمندسازی منابع انسانی با رویکرد دیجیتال در سازمان نظام پزشکی به روش کیفی و کمی. *مجله علمی سازمان نظام پزشکی جمهوری اسلامی ایران*, 1402; 41(1): 74-53.

9

- AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). **The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan.** *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438.
- Berber, N., Đorđević, B., & Milanović, S. (2018). **Electronic human resource management (e-HRM): A new concept for digital age.** *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 23(2).
- De Alwis, A. C. (2010). **The impact of electronic human resource management on the role of human resource managers.**
- Findikli, M. A., & Rofcanin, Y. (2016). **The concept of e-HRM, its evolution and effects on organizational outcomes.** *Technological challenges and management: matching human and business needs (1st edition)*, CRC Press, Boca Raton, 35-51.
- Galanaki, E. (2002). **The decision to recruit online: A descriptive study.** *Career development international*, 7(4), 243-251.
- Hirschman, C. (2001). **Alternatives to business trips can pay off.** *Workforce. com. Online (available) http://www.workforce.com/archive/feature/22/30/52/223165.pht.[15 May 2013]*.
- Hitchcock, D., & Willard, M. (2012). **The business guide to sustainability: Practical strategies and tools for organizations.** Routledge.
- Malkawi N. (2018). **Using electronic human resource management for organizational excellence case study at social security corporation-Jordan.** *international journal of engineering technologies and management research*, 5(5): 146-166.
- Ruël, H. Bondarouk, T. Looise Kees. J. (2009). **E-HRM: Innovation or Irritation. An Explorative Empirical Study in Five Large organization,** *Management Revue; Vol.15, No. 3; 2004; PP. 364-380.*
- Strohmeier, S. (2007). **Research in e-HRM: Review and implications.** *Human resource management review*, 17(1), 19-37.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). **Leading digital: Turning technology into business transformation.** *Harvard Business Press.*
- Zafar, J. Shaakat, M. & Mat, N. (2010). **An Analysis of E-Human Resource Management Practices: A Case Study of State Bank of Pakistan.** *European Journal of Social Sciences*, 15, 1, 18-21.