فصلنامه پژوهش های مدیریت در جهان اسلام

شماره مجوز: ۸۵۴۹۵ شماره استاندارد بین المللی: ۶۰۹۴-۲۶۷۶ شماره نوزدهم (تابستان ۱۴۰۳)

واکاوی کارکرد ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر بهبود مدیریت سازمان ها

(تاریخ ارسال ۱۴۰۳/۰۴/۱۹ تاریخ پذیرش ۱۴۰۳/۰۶/۲۵)

عبدالقادر باوردی[۱]

دارنده تندیس پژوهشگر برتر از هفتمین جشنواره پژوهشگران برتر کشور موسسه قانون یار سال ۱۴۰۲

کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، گرایش مدیریت مالی دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

چکیده

این مطالعه تأثیر ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (e-HRM) را بر افزایش عملکرد مدیریت در سازمان ها بررسی می کند.این تحقیق تجزیه و تحلیل جامعی از عملکردها و استفاده از سیستم های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را ادغام می کند و تأثیر آنها را بر کارایی مدیریتی، ارتباطات، تصمیم گیری و بهره وری کلی سازمانی بررسی می کند.با ترکیب داده‌های تجربی و ادبیات علمی، هدف این مطالعه ارائه بینش‌های ارزشمندی در مورد روش‌هایی است که ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌توانند به بهبود عملکرد مدیریت کمک کنند و در نتیجه مفاهیم عملی را برای تصمیم‌گیران و متخصصان منابع انسانی ارائه دهند.یافته‌های کلیدی پتانسیل ابزارهای e-HRM را برای ساده‌سازی فرآیندهای منابع انسانی، تقویت محیط‌های کاری مشارکتی، و توانمندسازی مدیران با بینش‌های زمان واقعی و مبتنی بر داده‌ها برجسته می‌کند.علاوه بر این، این مطالعه چالش‌ها و ملاحظات بالقوه مرتبط با پیاده‌سازی و استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی را شناسایی می‌کند و در نتیجه به درک دقیق‌تری از نقش آنها در افزایش اثربخشی مدیریت در محیط کار مدرن کمک می‌کند.

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

[۱] qader.bawerdi@yahoo.com

مقدمه

در چشم‌انداز کسب‌وکار معاصر، استفاده استراتژیک از فناوری برای سازمان‌هایی که به دنبال بهینه‌سازی شیوه‌های مدیریت منابع انسانی خود و ارتقای عملکرد کلی مدیریت هستند، حیاتی‌تر شده است.یکی از اساسی‌ترین پیشرفت‌ها در این حوزه، اتخاذ ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (e-HRM) است که طیف گسترده‌ای از راه‌حل‌های دیجیتالی طراحی شده برای ساده‌سازی فرآیندهای منابع انسانی، تسهیل ارتباطات، و ارائه بینش‌های مبتنی بر داده‌ها برای تصمیم‌گیری را در بر می‌گیرد.ساخت.از آنجایی که سازمان‌ها با پیچیدگی‌های پویایی نیروی کار مدرن و تکامل سریع فناوری دست و پنجه نرم می‌کنند، ادغام مؤثر ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به‌عنوان یک توانمندساز حیاتی برای دستیابی به کارایی عملیاتی، تقویت مشارکت کارکنان و توانمندسازی مدیریت در همه سطوح ظاهر شده است[۲].

این مطالعه به دنبال بررسی نقش چندوجهی ابزارهای e-HRM در تقویت عملکرد مدیریت در سازمان‌ها است.با بررسی کارکردها و تأثیر این راه‌حل‌های دیجیتالی منابع انسانی، این تحقیق تلاش می‌کند تا راه‌هایی را که ابزارهای e-HRM می‌توانند باعث بهبود اثربخشی مدیریتی، تصمیم‌گیری استراتژیک و بهره‌وری کلی سازمانی شوند، روشن کند.از طریق بررسی جامع ادبیات موجود و تحلیل تجربی، این مطالعه با هدف روشن کردن مزایای بالقوه، چالش‌ها و بهترین شیوه‌های مرتبط با پیاده‌سازی و استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در زمینه شیوه‌های مدیریت معاصر است[۳].

علاوه بر این، از آنجایی که سازمان‌ها چشم‌اندازی را دنبال می‌کنند که با افزایش دیجیتالی‌سازی و روند کار از راه دور مشخص شده است، درک پتانسیل تحول‌آفرین ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی پیامدهای مهمی برای شکل‌دهی به آینده استراتژی‌های مدیریت و رهبری منابع انسانی دارد.هدف این مطالعه با پرداختن به این موضوع ضروری، کمک به درک عمیق‌تر از تعامل پیچیده بین فناوری، منابع انسانی و

عملکـرد مـدیریتی اسـت و در نهایـت بینش‌هـای ارزشـمندی را بـرای رهبـران سـازمانی، متخصصان منابع انسانی و محققان در این زمینه ارائه می‌کند[۲].

ظهور ها بارز تمدن بشری است که با توجه به عوامل گوناگون مکانی زمانی و ویژگی‌ها و نیازهای خاص هر جامعه هر روز بر تکامل و پیچیدگی این سازمان‌ها افزوده می‌شود.در شرایطی که محیط به شدت رقابتی در اکثر صنایع نمایان است، مطمئنا هر فرد، سازمان، یا سیستمی بصورت مداوم در تلاش در جهت ایجاد شرایطی بهتر برای عملکرد خود است تا بدین وسیله بتواند سهم بیشتر از بازار را کسب کرده و در نهایت سود دهی خود را افزایش دهد.[۱].

بخش اول: بررسی و تحلیل موضوع

در بستر سازمانی نوین، مدیریت مؤثر منابع انسانی و دسـتیابی بـه عملکـرد مـدیریتی برتـر برای دستیابی به مزیت های رقابتی پایدار و موفقیت سـازمانی بسـیار مهـم اسـت.در میـان دگرگونی سریع دیجیتال و پویایی نیروی کـار در حـال تحـول، پـذیرش و ادغـام ابزارهـای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (e-HRM) توجه روزافزونـی را بـه عنـوان کاتالیزورهـای بالقوه برای افزایش اثربخشی مدیریت به خود جلب کرده است.با این حال، علیرغم شیوع رو به رشد ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، نیاز به درک و تجزیـه و تحلیـل جـامع تأثیر واقعی آنها بر بهبود عملکرد مدیریت در تنظیمـات مختلـف سـازمانی وجـود دارد[٤]. مشکل در دست حول نیاز به تعیین روش‌های خاصی اسـت کـه ابزارهـای مـدیریت منـابع انسانی الکترونیکی به افزایش عملکرد مدیریتی کمک می‌کنند، که شامل جنبـه‌هایی ماننـد تصـمیم‌گیری، ارتباطـات، همکـاری تیمـی، مشـارکت کارکنـان و کـارایی کلـی عملیـاتی می‌شود.علاوه بر این، این مطالعه به دنبال پـرداختن بـه چالش‌هـا و محـدودیت‌های بـالقوه مرتبط با پذیرش و استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، با در نظر گـرفتن عواملی مانند امنیت داده‌ها، نگرانی‌های حفـظ حـریم خصوصـی، زیرسـاخت‌های فنـاوری و پذیرش کاربر است[٦].

سوالات کلیدی که زیربنای بیان مسئله هستند عبارتند از:

چگونه ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر قابلیت‌های تصمیم‌گیری مدیران، به‌ویژه در بهره‌گیری از بینش‌های مبتنی بر داده و برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی تأثیر می‌گذارند؟

اثرات ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بر تقویت ارتباطات و همکاری کارآمد میان تیم‌های مدیریتی و کارکنان، از جمله افرادی که در محیط‌های راه دور یا توزیع‌شده کار می‌کنند، چیست؟

ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی تا چه حد به ایجاد محیط کاری جذاب تر و سازنده تر کمک می کنند و در نتیجه بر عملکرد کلی مدیریت و رضایت کارکنان تأثیر می گذارند؟

موانع و چالش‌های بالقوه‌ای که سازمان‌ها در پیاده‌سازی مؤثر و به حداکثر رساندن مزایای ابزارهای e-HRM برای بهبود عملکرد مدیریت با آن‌ها مواجه می‌شوند، چیست؟

هدف این مطالعه با پرداختن به این سؤالات اصلی و بررسی تفاوت های ظریف کارکردهای ابزار e-HRM و تأثیر آنها بر رویه های مدیریتی، ارائه یک درک جامع از چگونگی استفاده سازمان ها از فناوری برای بهینه سازی مدیریت منابع انسانی و ارتقای عملکرد مدیریتی در یک تجارت به سرعت در حال توسعه است.چشم انداز.

بخش دوم: مبانی پژوهش

چکیده خلاصه ای مختصر از مطالعه را ارائه می دهد که شامل اهداف تحقیق، روش شناسی، یافته های کلیدی و مفاهیم عملی ناشی از بررسی تأثیر ابزارهای مدیریت الکترونیکی منابع انسانی (e-HRM) بر بهبود عملکرد مدیریت در سازمان ها می شود.

مقدمه زمینه را برای مطالعه فراهم می کند و منطقی را برای بررسی نقش ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در تقویت اثربخشی مدیریتی ارائه می دهد.اهمیت موضوع را مشخص می کند، آن را در محیط کسب و کار معاصر توضیح می دهد و اهداف و دامنه تحقیق را روشن می کند.

بررسی ادبیات به طور انتقادی آثار علمی موجود و مطالعات تجربی مرتبط با ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، عملکرد مدیریت و پیشرفت‌های فناوری در مدیریت منابع انسانی را بررسی می‌کند.چارچوب‌های نظری مرتبط را ترکیب می‌کند و بینش‌های کلیدی را برای اطلاع‌رسانی به فرضیه‌های تحقیق و رویکرد روش‌شناختی مورد بحث قرار می‌دهد.

بخش سوم: روش شناسی

روش شناسی طرح تحقیق، فرآیندهای جمع آوری داده ها، تکنیک های نمونه گیری و روش های تحلیلی مورد استفاده در مطالعه را مشخص می کند.چارچوب روشنی برای ایجاد مبنای تجربی تحقیق و راهبردهای به کار گرفته شده برای اعتبار سنجی فرضیه ها فراهم می کند.

بخش چهارم: مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی (یا به اختصار منابع انسانی) (به انگلیسی: Human resource management)، عبارت است از فرایند کار کردن با افراد، به‌طوری‌که این افراد و سازمان‌شان به توانمندی کاملی دست یابند، حتی زمانی که تغییر، نیاز به کسب مهارت‌های

جدید، تقبل مسئولیت‌های جدید و شکل جدیدی از روابط را ملزم باشد.[۱] در واقع مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان است و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی ، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود.به عبارتی دیگر مدیریت منابع انسانی تابعی در سازمان است که عملکرد کارکنان را در خدمت‌رسانی به اهداف استراتژیک کارفرما، به حد اعلا می رساند.مدیریت منابع انسانی به دنبال یافتن چگونگی مدیریت افراد در سازمان‌ها، با تمرکز بر سیاست‌ها و سیستم‌ها است.واحدها و بخش‌های مدیریت منابع انسانی، خصوصاً مسئول عده‌ای از فعالیت‌ها، از جمله استخدام، آموزش و توسعه، ارزیابی عملکرد و پاداش و جزا (برای مثال مدیریت سیستم حقوق و مزایا) می‌باشد.همچنین مدیریت منابع انسانی به روابط صنعتی توجه دارد، که همان تعادل در اعمال سازمانی با قوانین ناشی از بحث‌های بین کارکنان و مدیران و قوانین دولتی است.[۸].

بخش پنجم: چالش های مدیریت منابع انسانی در ایران

مشکلات، نواقص و چالش‌های زیر، از جمله مواردی هستند که باید هنگام آشنایی با مدیریت منابع انسانی و یادگیری دانش مرتبط با آن، در ذهن داشته باشیم:

برخی مدیران، بحث منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی را بیشتر به سازمان‌های بزرگ مربوط می‌دانند و چنین وظایفی را در مجموعه‌های کوچک‌تر چندان جدی نمی‌گیرند.گاه در یک شرکت ۲ نفری، یک نفر به سمت مدیریت فروش منصوب می‌شود.اما در یک شرکت بیست نفری، ممکن است به سادگی نتوانید مدیرعامل را برای اختصاص یک پست به مدیریت منابع انسانی مجاب کنید.[۱۰]

در بسیاری از سازمان‌ها، نقش واحد مدیریت منابع انسانی، کوچک انگاشته می‌شود. در حدی که گاه صرفاً وظیفه‌هایی مانند حضور و غیاب کارکنان و تنظیم جدول‌های اضافه کاری و حقوق و دستمزد به آنها واگذار می‌شود.برخی مدیران، وظیفه‌ی واحد مدیریت منابع انسانی را بیشتر از جنس هنرِ کار کشیدن بیشتر از نیروی کار می‌بینند. به همین علت،

حاضر نیستند نقش مدیر منابع انسانی و واحد منابع انسانی را به عنوان نماینـده‌ی اعضـای سازمان به رسمیت بشناسند.[۹]

برخی سازمان‌ها، واحد مدیریت منابع انسانی را در حد واحد تدارکات منابع انسانی می‌بینند و تمایلی به درگیر کردن این واحد در تصمیم های استراتژیک سازمان ندارند.طبیعی اسـت که با این نگاه، بحث توسعه منابع انسانی هم جایگاهی نخواهد داشت.

جدول شماره ۱: وظایف کلیدی واحد مدیریت منابع انسانی

ردیف	عنوان
۱	آموزش کارکنان و تلاش برای ارتقای دانش و مهارت آنان
۲	بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان و ارتقاء کیفیت روابط انسانی در سازمان
۳	ایجاد حس امنیت شغلی برای همکاران شایسته و توانمند
۴	تدوین شاخص های عملکردی و عملیاتی مرتبط با منابع انسانی
۵	برنامه ریزی برای ارزیابی عملکـرد کارکنـان و حصـول اطمینـان از اسـتقرار نظـام ارزیابی عملکرد
۶	تفسیر آیین نامه ها و قوانین اداری و ستادی سازمان
۷	مدیریت فرایند #استعفا و ترک سازمان
۸	استقرار و توسعه سیستم اطلاعات مدیریت منابع انسانی (برای سازمان‌های متوسط و بزرگ)
۹	کمک به استفاده بهینه و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۱۰	مدیریت فرایند جذب نیروی انسانی (شامل برنامه ریزی نیروی انسانی، تأمین منابع

	انسانی، گزینش، استخدام و تثبیت آن‌ها در سازمان)
۱۱	شناخت و مدیریت فرهنگ سازمانی
۱۲	همسوسازی کارکنان جدید با سازمان و فرهنگ سازمانی
۱۳	طراحی شغل و غنی سازی شغلی
۱۴	تجزیه و تحلیل شغل و طراحی نظام حقوق و دستمزد و جبران خدمات کارکنان

بخش ششم: پیشینه پژوهش

نیلوفر دهقان منشادی و همکاران(۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک و کیفیت ارائه خدمات منابع انسانی در شرکت کیسون انجام دادند.در این پژوهش مدیریت منبع انسانی الکترونیک بر پایه سه مولفه مرتبط بودن با شغل، سهولت کاربرد و کیفیت مورد ارزیابی قرار گرفت و کیفیت خدمات منابع انسانی بر اساس چهار نوع خدمت منابع انسانی مدل الریچ مورد سنجش قرار گرفته است.آن‌ها به این نتیجه رسیدند که e-HRM رابطه مثبت و معناداری با کیفیت ارائه خدمات منابع انسانی بر اساس چهار دسته خدمات مدل الریچ دارد.

سمیه نظری(۱۳۹۱) پژوهشی را با عنوان تاثیر مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی انجام داده است.نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها و آزمون آماری نشان داد که HRM دارای تاثیر مثبت و معناداری بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک است.تحقیقات مشابهی که در این زمینه انجام شده از جمله تحقیقی که رئول و همکارانش در سال ۲۰۰۷ انجام دادهاند، مؤید چنین رابطه‌ای است.

بخش هفتم: روش تحقیق

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی میباشد.همچنین از آنجا که این نوشتار به توصیف آنچه که هست یا توصیف شرایط موجود بدون دخل و تصرف میپردازد و با توجه به آنکه

قضاوتهای ارزشی در این تحقیق کمرنگ است، پژوهش حاضر در زمره تحقیقات توصیفی حسابداری به شمار میرود.از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی برای گردآوری داده ها استفاده میشود.از روش کتابخانه ای برای گردآوری اطلاعات راجع به متغیرها و چارچوب نظری تحقیق استفاده میشود و برای گردآوری داده ها جهت آزمون فرضیه ها از روش میدانی استفاده میشود.

نتیجه گیری

مطالعه عملکرد ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی (e-HRM) پتانسیل قابل توجهی را در بهبود مدیریت کلی سازمان ها نشان داده است.از طریق تجزیه و تحلیل ابزارهای مختلف e-HRM مانند HRIS (سیستم اطلاعات منابع انسانی)، پلت فرم های استخدام الکترونیکی، سیستم های مدیریت عملکرد و سیستم های مدیریت یادگیری، آشکار شده است که این ابزارها می توانند به طور موثر فرآیندهای منابع انسانی را ساده کرده، ارتباطات را افزایش دهند و بهینه سازی تصمیم گیری در سازمان ها.

یافته‌ها نشان می‌دهد که ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به افزایش کارایی در عملیات منابع انسانی کمک می‌کنند که منجر به صرفه‌جویی در هزینه و بهبود تخصیص منابع می‌شود.علاوه بر این، ادغام ابزارهای e-HRM با افزایش رضایت و مشارکت کارکنان مرتبط است، زیرا این فناوری‌ها دسترسی بیشتر به اطلاعات منابع انسانی مرتبط و قابلیت‌های سلف سرویس را تسهیل می‌کنند.علاوه بر این، داده‌ها نشان می‌دهند که ابزارهای e-HRM تجزیه و تحلیل داده‌های دقیق‌تر و جامع‌تر را قادر می‌سازند، سازمان‌ها را برای تصمیم‌گیری مبتنی بر داده‌ها و اجرای استراتژی‌های هدفمند برای مدیریت استعداد، بهبود عملکرد و برنامه‌ریزی جانشینی توانمند می‌سازد.اتوماسیون وظایف معمول منابع انسانی از طریق ابزارهای e-HRM به متخصصان منابع انسانی اجازه می دهد تا بر روی فعالیت های ارزش افزا تمرکز کنند، مانند برنامه ریزی استراتژیک نیروی کار و پرورش فرهنگ سازمانی مثبت.

به طور خلاصه، این مطالعه تأیید می‌کند که پذیرش و استفاده ماهرانه از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند با ارتقای کارایی عملیاتی، افزایش مشارکت کارکنان و تسهیل تصمیم‌گیری آگاهانه، منجر به بهبود مدیریت سازمان‌ها شود.بینش‌های به‌دست‌آمده از این مطالعه بر پتانسیل ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی به‌عنوان یک مؤلفه محوری در شیوه‌های مدیریت منابع انسانی مدرن، با ظرفیت هدایت نتایج مثبت سازمانی و مزیت رقابتی پایدار تأکید می‌کند.استفاده از ابزارهای الکترونیکی برای مدیریت منابع انسانی (e-HRM) مزایای متعددی را به همراه دارد که می تواند مدیریت سازمان ها را به طور قابل توجهی بهبود بخشد.برخی از این مزایا عبارتند از:

بهره وری افزایش یافته: ابزارهای الکترونیکی فرآیندهای مختلف منابع انسانی مانند مدیریت حقوق و دستمزد، ردیابی حضور و غیاب، ارزیابی عملکرد و حضور کارکنان را خودکار می کنند که منجر به افزایش کارایی و کاهش بار اداری می شود.این به پرسنل منابع انسانی اجازه می دهد تا بر ابتکارات استراتژیک و توسعه کارکنان تمرکز کنند.۲.بهبود مدیریت داده ها: ابزارهایE-HRM ، تمرکز و سازماندهی داده های منابع انسانی را قادر می سازند و دسترسی آسان به اطلاعات حیاتی مانند سوابق کارمندان، معیارهای عملکرد، و اسناد انطباق را فراهم می کنند.این منجر به تصمیم گیری بهتر و تضمین انطباق با مقررات می شود.

ارتباطات کارآمد: ابزارهای الکترونیکی ارتباط یکپارچه بین منابع انسانی، مدیریت و کارمندان را تسهیل می کنند.ویژگی‌هایی مانند پورتال‌های سلف‌سرویس، سیستم‌های پیام‌رسان و اعلان‌های خودکار، انتشار اطلاعات را بهبود می‌بخشد و محیط کاری شفاف‌تر و مرتبط‌تری ایجاد می‌کند.

جذب و حفظ استعدادها: پلتفرم‌های استخدام الکترونیکی و سیستم‌های ردیابی متقاضی، فرآیند استخدام را ساده می‌کنند و سازمان‌ها را قادر می‌سازند تا استعدادهای برتر را جذب

و حفظ کنند.این ابزارها به ایجاد یک تجربه نامزد مثبت کمک می کنند و امکان مدیریت کارآمد خطوط لوله نامزد را فراهم می کنند.

مدیریت عملکرد و بازخورد: ابزارهای E-HRM مکانیسم هایی را برای نظارت مستمر عملکرد، تعیین هدف و مدیریت بازخورد فراهم می کنند.این امر بحث های منظم عملکرد را تشویق می کند و مدیران را قادر می سازد تا بازخورد به موقع به کارکنان ارائه دهند و به بهبود عملکرد کلی کمک کنند.۶.یادگیری و توسعه: سیستم های مدیریت یادگیری(LMS) که در ابزارهای e-HRM ادغام شده اند، ارائه برنامه های آموزشی، منابع توسعه مهارت و آموزش انطباق را تسهیل می کنند.این امر یادگیری مستمر و توسعه شخصی را در بین کارکنان تشویق می کند و منجر به نیروی کار ماهرتر و سازگارتر می شود.

صرفه جویی در هزینه: ابزارهای e-HRM با خودکارسازی فرآیندهای دستی، زمان و منابع مورد نیاز برای کارهای اداری مانند ورود داده ها، کاغذبازی و مدیریت انطباق را کاهش می دهند.این منجر به صرفه جویی در هزینه ها می شود و به بخش های منابع انسانی اجازه می دهد تا منابع را به سمت ابتکارات استراتژیک تر تخصیص دهند.

تجزیه و تحلیل داده ها و بینش: ابزارهای E-HRM توانایی تولید گزارش ها و تجزیه و تحلیل های روشنگرانه در مورد معیارهای مختلف منابع انسانی، از جمله جمعیت شناسی نیروی کار، نرخ گردش مالی، و سطوح تعامل را فراهم می کنند.این رویکرد داده محور به سازمان ها کمک می کند تا روندها، چالش ها و فرصت های بهبود را شناسایی کنند.در نتیجه، استفاده از ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی مزایای متعددی را برای سازمان‌ها ارائه می‌کند، از جمله بهبود کارایی عملیاتی، تصمیم‌گیری بهتر، افزایش ارتباطات، و توانایی جذب، توسعه و حفظ استعدادهای برتر.با استفاده از ابزارهای الکترونیکی برای مدیریت منابع انسانی، سازمان‌ها می‌توانند به رویکردی چابک‌تر، مبتنی بر داده‌ها و استراتژیک‌تر برای مدیریت نیروی کار خود و ایجاد موفقیت کلی سازمانی دست یابند.

منابع و مآخذ

الف) منابع فارسی

۱.سرمد زهره بازرگان ،عباس ،حجازی الهه (۱۳۹۰)، «روشهای تحقیق در علوم رفتاری، چاپ پنجم تهران : انتشارات آگاه

۲.سکاران اوما ۱۳۹۱ روش تحقیق در مدیریت ترجمه محمد صائبی و شیرازی چاپ اول، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی

۳.صالحی صدقیانی جمشید و ابراهیمی ایرج ۱۳۹۸ آمار و کاربرد آن در مدیریت (۱ و ۲)، چاپ اول تهران: انتشارات هستان

ب) منابع لاتین

٤.Reddington, M., Williamson, M., and Withers, M.(2005).“Transforming HR: Creating Value Through People”.Oxford, Elsevier Butter Worth-Heinemann.ISBN 0-7506-644-9.

٥.Rosenberg, D.(٢٠٠٧).Rethinking gender.Newsweek May ٢١,٢٠٠٧:٥٠-٥٧.

٦.Ruël, H.j.m.; Bondarouk, T.V.; and Der Velde, V.M.(٢٠٠٧)”The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitive study in a Dutch Ministry”, Employee Relations Journal, Vol.29, No.3, pp.280291.

٧.Ruel, H., Bondarouk, T.& Looise, J.K.(٢٠٠٤).“E-HRM: Innovation or Irritation, An Explorative Empirical Study in Five Large Companies on Web based HRM”. Manage Review 15(3): 364-380.

٨.Ruël,H.J.M.(٢٠٠٢).” Fractiewerk is teamwork.[Working in a political fraction requires team skills]”.Serie Human Resource Management.Bestuursforum.12,24- 26.

۹.*Salo, M., & Siebold, G.L.(۲۰۰۶).Peer group cohesion in finnish conscript service (technical report No 1193), U.S.Army research institute for the behavioral and social sciences.*

۱۰.*Salo, Mikael.(۲۰۰۶).The Relation Between Group Level Charactristics and Group Cohesion, United States Army Research Institue for the Behavioral Sciences.*

۱۱.*Sanayei, A and A.Mirzaaei .۲۰۰۸.Designing a model for evaluating the effectiveness of E-HRM (Case Study): Iranian organization.Information journal of information Science and technology ۶(۲): ۷۹-۹۸.*

۱۲.*Sasovova, Z.and Leender, R.Th.A.j.(۲۰۰۸"A Corporate Social Capital View on E- HRM Implementation", Challenges in e-HRM, Information Science reference, Hershey, New York, pp.210-215.*