



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

زمان پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۹/۲۰

بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر مدیریت منابع انسانی شهرها

نویسنده^۱، مجید زارع

۱- کارشناسی روابط عمومی، مرکز علمی کاربردی فرهنگ هنر گیلان، ایران.

فناوری اطلاعات به‌عنوان یک پیونددهنده، تمامی علوم روز را به کار می‌گیرد تا بتواند اطلاعات موردنیاز متخصصین، صنایع، سازمان‌ها و بالاخره همه مردم در قسمت‌های مختلف جامعه را در کمترین زمان و بهترین وجه ممکن تأمین نماید. به‌طوری‌که امروزه فناوری اطلاعات مرزهای کشورهای جهان را درمی‌نوردد و ملت‌ها را در یک جامعه جهانی گرد هم می‌آورد. مکان فیزیکی جهت انجام کار و تحصیل، کمبود زمان، رقابت و حسادت‌های بی‌مورد و پنهان‌کاری در تحصیل علوم، اشتغال و تبادل فرهنگی را مرتفع خواهد نمود. طبعاً در این عرصه جدید، هر فرد و جامعه‌ای که با شناخت و اشراف بیشتر، اهداف و آرمان روشن‌تر پا به میدان بگذارد می‌تواند از این فناوری بهره بیشتری ببرد و در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جهان نقش بیشتری داشته باشد. در کل فناوری‌های اطلاعاتی همراه با فاکتورهای خود تحولات عظیمی در شرکت‌ها و سازمان‌های بازرگانی ایجاد کرده است به‌گونه‌ای که عملکرد کلی این قبیل شرکت‌ها کاملاً تحت تأثیر میزان کاربرد فناوری‌های موردبحث هست. در این میان مدیریت منابع انسانی به دلیل نقش گسترده‌ای که در سازمان دارد به‌نوبه خود متأثر از این تحولات است. بدون شک کارکنان سازمان و محیط کاریشان، از نظر طراحی شغل، شرایط کار و بسیاری چیزهای دیگر تحت تأثیر فناوری اطلاعات قرار گرفته است. از آنجاکه در محیط تجاری امروزی افراد و دانش آن‌ها به‌عنوان حیاتی‌ترین دارایی سازمان محسوب می‌شوند، بدیهی است که در هر شرکتی باید نسبت به آن بااطلاع و آماده پذیرش تغییرات جدید باشد. آگاهی و درک جهت‌گیری‌های جدید نه فقط برای متخصصان فناوری اطلاعات لازم است، بلکه مدیران نیز باید از آن‌ها باخبر باشند.

فناوری اطلاعات

فن‌آوری اطلاعات قبل از اینکه یک سیستم سخت‌افزاری و مجموعه‌ای از الگوها باشد یک نظام فکری و فرهنگی است و می‌توان آن را فرهنگ تولید اطلاعات نامید. بدون ایجاد فرهنگ تولید اطلاعات، نظام فناوری اطلاعات نمی‌تواند دوام داشته باشد. بنابراین، آنچه در فناوری اطلاعات مهم است تفکر اطلاعات گرا است. فن‌آوری اطلاعات از اتصال و ترکیب مجموعه‌ای از فکرهای مفید تولیدشده شکل می‌گیرد و کامپیوتر و سوپر کامپیوترها و سیم و کابل و ابزارهایی از این قبیل نیست. در فن‌آوری اطلاعات، فکر انسان‌های خردمند است که تولید اطلاعات می‌کند. فن‌آوری اطلاعات (IT) یعنی روش‌های تولید و جمع‌آوری اطلاعات و استفاده از آن در جامعه و سازمان فن‌آوری اطلاعات با



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

کوک کردن، ارزان کردن و کاربری ساده برنامه‌های کامپیوتری باعث شده دسترسی به اطلاعات از هر جا و توسط هر شخص به راحتی صورت گیرد. پایگاه‌های اطلاعاتی برگرفته از مفهوم فن‌آوری اطلاعات فرآیندهای پیچیده درون سازمانی را تسهیل کرده و با اتصال سازمان‌ها به همدیگر، شبکه‌های سازمانی را بنانهاده است و دیدگاه‌های میان‌مدت مدیران به دیدگاه‌های بلندمدت بدل شده است. به‌طور کلی در مفهوم فن‌آوری اطلاعات مؤلفه‌های زیر وجود دارد: فرهنگ تولید اطلاعات؛ اطلاعات گزینی؛ جمع‌آوری اطلاعات؛ خلاصه‌سازی اطلاعات؛ تحلیل‌گری؛ حساسیت اطلاعاتی؛ پردازشگری؛ تفکر شبکه‌ای؛ بهینه‌سازی؛ یکپارچه‌سازی؛ پژوهش‌گری؛ روشن‌سازی؛ ذخیره‌سازی؛ انتقال اطلاعات.

مدیریت منابع انسانی هر یک از دیدگاه‌های مختلف نظری در حوزه مدیریت، تعاریف متفاوتی از مدیریت منابع انسانی ارائه داده‌اند که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:

– مدیریت منابع انسانی را شناسایی، انتخاب، تربیت و پرورش نیروی انسانی سازمان به‌منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند. مدیریت منابع انسانی از جمله مسئولیت‌های اصلی مدیریت در هر سازمان به شمار می‌رود و همه مدیران سطوح متعدد سازمان به‌نوعی از این مسئولیت برخوردارند. از این‌رو مدیریت منابع انسانی را بهره‌برداری از سرمایه‌های انسانی شرکت، برای نیل به اهداف سازمانی می‌دانند.

اثر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات بر سازمان

فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و اینترنت نه‌فقط متخصصان فن‌آوری اطلاعات و کارکنانی که فن‌آوری اطلاعات را در محیط کارشان به‌طور منظم استفاده می‌کنند، تحت تأثیر قرار داده، بلکه محیط سازمان، خود سازمان و به‌طور کلی دنیای اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرار داده است. مدیران می‌بایست از این تغییرات آگاهی یافته و برای درک و سازگاری مناسب با آن‌ها تلاش کنند. به‌ویژه در سطح انگیزش کارکنان، می‌توان انتظار وقوع تغییرات اساسی را داشت. در کنار اینکه ارزیابان اجتماعی، تغییرات بنیادی و عمیقی را در سطح جامع پیش‌بینی می‌کنند، اولین و مهم‌ترین وظیفه مدیران در چنین شرایطی، حفظ انگیزش کارکنان است. اغلب متخصصان فن‌آوری اطلاعات، مهم‌ترین منفعتشان را که از یک شرکت انتظار دارند، امکان کار در خانه می‌دانند. به حدی که برای حقوق و شانس پیشرفت، اهمیت کمتری قائل می‌شوند.

می‌توان انتظار داشت که در آینده فردگرایی بیشتری ظاهر شود. بدین معنی که نیازهای ویژه‌ای برای هر یک از کارکنان مطرح شود و این نیازها برای کارکنان دیگر، متفاوت باشد:

آیا همان چیزهایی که کارکنان هوشمند را برمی‌انگیزد، داوطلبان به کار را نیز تحریک می‌کند. می‌دانیم که داوطلبان شروع کار در شرکت، نسبت به کارکنانی که مدتی حقوق دریافت می‌کرده‌اند، رضایت‌مندی بیشتری از کارشان دارند. آن‌ها بیش از همه نیاز دارند که خود را به آب‌وتش بزنند تا رسالت سازمان را بفهمند و آن را باور و برای مشاهده نتایج، آموزش مستمر دریافت کنند. در این رابطه، این نکته نیز نهفته است که گروه‌های مختلف موجود در جمعیت



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

کاری، باید به گونه‌های مختلفی مدیریت شوند و همین گروه‌ها نیز در زمان‌های مختلف به‌طور متفاوتی مدیریت گردند.

همه آنچه گفته شد، نشان می‌دهد که در حال حاضر، چالش سخت شرکت‌ها اطمینان یافتن از این است که آیا وظایف می‌توانند در هر زمان بوسیله بهترین کارمند (یا حداقل کارمند خوب) یا پیمانکار جزء انجام شود. از آنجاکه افراد در جامعه اطلاعاتی بسیار حیاتی هستند، روشن است که شرکت‌هایی به این چالش پاسخ مناسب می‌دهند که نه فقط در فکر بقا باشند بلکه به‌خوبی پیشرفت کنند. همان‌طور که دراکر بیان می‌کند که «ما به‌نوعی نظریه اقتصادی نیاز داریم که دانش افراد را در مرکز فرایند تولید - دارایی قرار دهد»

تغییر در مدیریت اطلاعات و بهره‌برداری از دانش

مدیریت اثربخش‌تر دانش سازمانی و به‌کارگیری آن در بازار کار، هدف نهایی کسانی است که به دنبال مزیت رقابتی در بازار هستند. استفاده از دانش فردی کارکنان، بسیار آسان‌تر از بهره‌برداری از تمامی دانشی است که در افکار همه کارکنان سازمان جای گرفته است. طبق نتایج پژوهشی که در آمریکا انجام شد، شرکت‌ها فقط از ۲۰ درصد دانشی که در کارکنانشان وجود دارد، استفاده می‌کنند

فن‌آوری 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 درون‌سازمانی (Intranet) برای شرکت است که مبتنی بر خدمات و موافقت‌های منطبق با اینترنت است.

این شبکه درون‌سازمانی، امکان ذخیره‌سازی ساده و نسبتاً به‌صرفه، 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. درعین‌حال، از انتشار چنین اطلاعاتی (اطلاعات موجود در شبکه اینترنت) به بیرون سازمان می‌توان جلوگیری کرد.

در کنار اینترنت، روش‌های بسیار زیاد دیگری برای استفاده از دانش ذخیره‌شده درون سازمان و پردازش اطلاعات از انبوه داده‌ها وجود دارد. از جمله آن‌ها می‌توان به انبارهای ذخیره داده، سیستم‌های استخراج، سیستم‌های هوشمند و... اشاره کرد.

راه‌حل‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری وضعیت موجود، استفاده از دانش است. موانع اصلی در این مسیر، یکی مربوط به مفهوم دانش و دیگری مربوط به افراد در چگونگی دستیابی به دانش موجودی است که به کمک فن‌آوری اطلاعات و به بهترین شیوه برای به اشتراک گذاشتن و ذخیره و انتقال دانش در تمامی سازمان انجام گرفته است. طبق پژوهش ۲۸ ماهه‌ای که بیش از ۱۰۰۰ مدیر ارشد شرکت‌های بین‌المللی را شامل می‌شد، عملکرد تجاری بهتر، نه فقط از فن‌آوری اطلاعات، بلکه از مدیریت درست اطلاعات و مدیریت افراد سازمان حاصل می‌شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

استفاده از اینترنت در شیوه‌های جدید کار

از طریق توسعه اینترنت و (به‌طور گسترده‌تر) توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات - (ICT) با نوسان کاملی که در دو دهه گذشته به همراه داشته‌اند امکانات جدیدتر و متفاوت‌تری برای انجام کار و ساختار بندی سازمان‌ها فراهم شده است. کار مجازی: تعاریف زیادی از «کار مجازی» وجود دارد. این اصطلاح مترادف با اصطلاحات گوناگونی به کار رفته است. برای مثال: «انجام کار از راه دور»، «ارتباط مجازی» «انعطاف مکانی» «کلبه‌های الکترونیکی» و ... از آنجاکه هدف این مقاله بررسی «کار مجازی» به تنهایی نیست، بنابراین به نظر می‌رسد که ارائه چند تعریف مختصر برای آن کافی باشد. آن‌گونه که در گزارش سالیانه گروه اروپا در سال ۲۰۰۰ مطرح شده، «کار مجازی» دارای مفهوم وسیعی است که عنصر مشترک همه تعاریف آن «استفاده از رایانه و ارتباطات مجازی برای ایجاد تغییر جغرافیایی در انجام کاری است که پذیرفته شده است». «کار مجازی»، به این معنی است که با کمک فناوری‌های اطلاعات، سعی می‌کنیم کار را به‌سوی کارکنان هدایت کنیم، به‌جای اینکه کارکنان را به‌سوی کار حرکت دهیم. «کار مجازی» مزایای زیادی به همراه دارد که می‌توان آن‌ها را از سه منظر خلاصه و طبقه‌بندی کرد: «فردی سازمانی» و «کلان-اجتماعی» از نظر سازمانی «ارتباط مجازی» فوایدی همچون بهره‌وری بالا انجام کار بیشتر نسبت به آنچه قبلاً صورت می‌گرفته و کاهش غیبت را به همراه دارد. از آنجاکه کارکنان رضایت بیشتری دارند و روحیه کاری آن‌ها افزایش یافته است، احتمال کمتری وجود دارد که آن‌ها در جستجوی شغل دیگری باشند و سازمان‌ها، نرخ پایین‌تری از برگشت را تجربه می‌کنند. طبق نظر داش (Dash)، «کار مجازی» می‌تواند نوسان کار کارمند ترقی و تنزل را نزدیک به ۵۰ تا ۸۰ درصد کاهش دهد. استفاده از «کار مجازی» سازمان‌ها را قادر به ایجاد شبکه ارتباطی گسترده‌ای میان کارکنان می‌کند، هرچند که محدودیت جغرافیایی برای سازمان کم شده باشد. به‌علاوه، هزینه‌های مربوط به دارایی‌های غیرمنقول مانند املاک کم می‌شود، زیرا نیازهای مربوط به جا و مکان برای سازمان کاهش می‌یابد. همچنین ارائه خدمات به مشتری، به دلیل ساعات کار قابل‌انعطاف، بهتر می‌شود. به معنی بیست و چهار ساعته در هفت روز هفته طبق نتایج یک پژوهش، ۱۸ درصد کارکنان هلندی، ۱۲ درصد کارکنان آمریکایی و پنج درصد کارکنان انگلیسی و آلمانی به‌طور منظم از «کار مجازی» استفاده می‌کنند. گذشته از این، میزان درصد مربوط به بهره‌گیران از شیوه «کار مجازی»، با یک نرخ ۱۰ تا ۱۵ درصدی در همه کشورهای توسعه‌یافته از نظر فناوری اطلاعات و ارتباطات، در حال افزایش است. طبق گزارشی دیگر از ۵۰ درصد شرکت‌هایی که دارای امکانات و فرصت‌های فنی برای «کار مجازی» هستند، هنوز فقط ۲۹ درصد آن‌ها این روش را به کار گرفته‌اند. عقیده بر این است که از تمام جمعیت نیروی کار که در این شرکت‌ها مورد محاسبه قرار گرفته‌اند، فقط ۲ درصد از کارکنان تمام‌وقت می‌توانند «کار



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

مجازی» را به طور صحیح و در روش مناسب، آن گونه که همکارانشان در هلند و آمریکا به کار می‌گیرند، مورد استفاده قرار دهند.

کار پروژه‌های با قرارداد جزئی (ریز قرارداد)

طبق نظریه‌های اقتصادی، دو دلیل اصلی برای سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی در سازمان‌ها عبارت‌اند از:

- کاهش هزینه، که از طریق تقسیم کار حاصل می‌شود.
- نیاز به مدیریت کاری که بین تعداد زیادی از کارکنان تقسیم شده است.

امروزه فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب شکل‌گیری اجتماع کارآمد افراد با دلبستگی‌های مشابه و مهارت‌های مکمل شده و همکاری آن‌ها در پروژه‌های کوتاه یا طولانی مدت را باعث شده است، بدون اینکه نیازی به بخش رسمی شرکت باشد. به طور کلی، استفاده از فناوری اطلاعات پیشرفته باعث می‌شود که محدودیت‌های شرکت، مبهم شود، تا حدی که می‌توان تصور کرد که هیچ مرزی برای شرکت وجود ندارد (سازمان‌های مجازی). این در حالی است که کارکردهای شرکت به طور روزافزونی به شکل مراکز انتفاعی پیچیده، مراکز کسب درآمد، شرکت‌های کوچک با عقد قراردادهای جزئی تبدیل می‌شود. همان‌طور که این تبدیل انجام می‌شود، تلفیق فعالیت‌های کوچک‌سازی و مسطح‌سازی سازمان – طبق نظر چارلز هندی - (1995) ما را به سوی جامعه‌ای بیست تا هشتاد نفری از کارکنان که تعداد اندکی از آنان توسط سازمان استخدام شده‌اند، هدایت می‌کند.

اثر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر سازمان

فناوری اطلاعات و ارتباطات و اینترنت نه فقط متخصصان فناوری اطلاعات و کارکنانی که فناوری اطلاعات را در محیط کارشان به طور منظم استفاده می‌کنند، تحت تأثیر قرارداد، بلکه محیط سازمان، خودسازمان و به طور کلی دنیای اجتماعی را نیز تحت تأثیر قرارداد است. مدیران می‌بایست از این تغییرات آگاهی یافته و برای درک و سازگاری مناسب با آن‌ها تلاش کنند. می‌توان انتظار داشت که در آینده فردگرایی بیشتری ظاهر شود. بدین معنی که نیازهای ویژه‌ای برای هر یک از کارکنان مطرح شود و این نیازها برای کارکنان دیگر، متفاوت باشد همان چیزهایی که کارکنان هوشمند را برمی‌انگیزد، داوطلبان به کار را نیز تحریک می‌کند. می‌دانیم که داوطلبان شروع کار در شرکت، نسبت به کارکنانی که مدتی حقوق دریافت می‌کرده‌اند، رضایت‌مندی بیشتری از کارشان دارند. آن‌ها بیش از همه نیاز دارند که خود را به آب‌و‌آتش بزنند تا رسالت سازمان را بفهمند و آن را باور و برای مشاهده نتایج، آموزش مستمر دریافت کنند. در این رابطه، این نکته نیز نهفته است که گروه‌های مختلف موجود در جمعیت کاری، باید به



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

گونه‌های مختلفی مدیریت شوند و همین گروه‌ها نیز در زمان‌های مختلف به‌طور متفاوتی مدیریت گردند. این بدیهی است که رفتار مورد پاداش افراد، به‌طور یکسان با پول، موقعیت یا دیگر فواید محسوس قابل پاسخگویی نیست. گذشته از این، سبک رهبری آمرانه، به سبب این واقعیت که کارکنانی که هرروز دانش بیشتر و بیشتری کسب می‌کنند، نمی‌خواهند تحت فرمانروایی یک دیکتاتور باشند، نامناسب است.

به‌ویژه اگر این‌گونه کارکنان بتوانند به‌آسانی شغلشان را تغییر دهند. طبق نتایج یک پژوهش ناراضی‌نمایی نسبت به مدیر، دلیل اصلی برای تغییر شغل شناخته شده است. استفاده از هر سبک رهبری دیگری غیر از سبک آمرانه، می‌تواند یک چالش بزرگ برای تمام مدیران باشد. به این دلیل که مدیر باید بر رهبری بر پایه مهارت و ویژگی‌های شخصیتی افراد تکیه کند و این سخت است. از یک‌سو، تناقض بین این حقیقت که کار یک مدیر و نتایج حاصله به‌طور روزافزون به زیردستانش بستگی دارد و از سوی دیگر میزان بسیار زیاد تعامل درونی کار مدیریت پروژه با تیمی که از متخصصان مختلف و ماهر تشکیل شده‌اند و همچنین قدرت امرونهی و نفوذ کمتر بر زیردستان به همراه قدرت بر خواسته از موقعیت، می‌تواند دلسردکننده باشد. بنابراین، شخصیت مدیر به اهرمی برای برانگیختن کارکنان برای دستیابی به اهداف مشترک سازمانی تبدیل خواهد شد. در ابتدا مدیر مجبور است به نحو شایسته‌ای کارکنان را برانگیزد، به‌طوری‌که آن‌ها بی‌نیاز از نظارت، کارشان را انجام دهند. دوم اینکه او باید شرایط کاری مناسبی را فراهم آورد و حامی متخصصان هر حوزه باشد، چراکه آن‌ها هنوز شایستگی لازم را کسب نکرده‌اند برای مثال: مهارت‌های مدیریتی همچون برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی. آن گروه از کارکنان برای موفقیت شرکت حیاتی هستند که از دانش کافی برخوردار باشند. حتی اگر در نظر بگیریم که تصمیم‌گیری‌های واگذار شده به کارکنان به‌اندازه کافی مداوم نیستند که نتایج خاصی را داشته باشند، یا تصمیم‌گیری توسط آن‌ها آن‌قدر مشکل است که از آن منصرف می‌شوند، با این حال در بیش از یک‌سوم چنین تصمیم‌گیری‌هایی، نتایج مطلوب حاصل می‌شود.

تغییر شیوه کنترل کارکنان

امروزه کنترل، از طریق مشاهده مداوم نحوه انجام کار کارکنان، اهمیت کمتری دارد. کنترل دائمی، کاهش انگیزه کارکنان را به همراه خواهد داشت، زیرا:

به دلیل این حقیقت که کنترل به شیوه سنتی غیرممکن یا حداقل خیلی مشکل است چطور می‌توان بر «کار مجازی» کنترل مستقیم داشت؟

به خاطر کارکنانی که تقاضای بالایی برای خودگردانی و وظایفشان دارند.

بنابراین، روشی که برای کنترل کارکنان پیشنهاد شده، تطبیق رسیدگی به نتایج پایانی هر طرح و تعیین میزان دستیابی به اهداف، منطبق با نتایج طرح‌هاست. به‌ویژه مهم است که این اهداف به‌طور عینی تنظیم شده



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

باشند. بنابراین، می‌توان گفت اینکه کارکنان به‌اندازه کافی انگیزه لازم برای اجرای اهداف طاقت‌فرسا را دارند، غیرقابل انکار است.

تغییر انگیزش کارکنان

تفاوت‌های میان کارکنان و نیازهای مختلف آن‌ها احتمالاً در آینده افزایش خواهد یافت. اگر شرکت می‌خواهد این نیازها را با یک طرح انگیزشی یکپارچه بپوشاند، این طرح می‌بایستی خیلی وسیع پر دامنه باشد. ارائه چنین طرحی، خیلی گران و غیر مؤثر خواهد بود، لذا شرکت طیف متنوعی از مزایا را برای هر فرد پیشنهاد می‌کند که فرد مورد نظر، بعضی از این مزایا را کم‌اهمیت‌تر و بعضی را مهم‌تر تشخیص خواهد داد. هدف اصلی این نوع سیستم انگیزشی، این است که هر کارمند هدف شخصی خود را که به‌اندازه کافی خواهان آن است مصرانه آن را می‌طلبد تعیین کند. کارمند باید از انگیزه بالایی برای برآوردن این هدف مشخص برخوردار باشد - نه به خاطر اهداف شرکت یا نظارت‌های ناظران، بلکه به خاطر علاقه خودش - وظیفه مدیران است که از همخوانی اهداف فردی با اهداف دیگر کارکنان بخش، یا کارکنان بخش‌های دیگر و همچنین همخوانی با اهداف شرکت اطمینان یابد.

تغییر در مدیریت اطلاعات و بهره‌برداری از دانش

مدیریت اثربخش‌تر دانش سازمانی و به‌کارگیری آن در بازار کار، هدف نهایی کسانی است که به دنبال مزیت رقابتی در بازار هستند. استفاده از دانش فردی کارکنان، بسیار آسان‌تر از بهره‌برداری از تمامی دانشی است که در افکار همه کارکنان سازمان جای گرفته است. طبق نتایج پژوهشی که در آمریکا انجام شد شرکت‌ها فقط از ۲۰ درصد دانشی که در کارکنانشان وجود دارد، استفاده می‌کنند. راه‌حل‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری وضعیت موجود، استفاده از دانش است. موانع اصلی در این مسیر، یکی مربوط به مفهوم دانش و دیگری مربوط به افراد در چگونگی دستیابی به دانش موجودی است که به کمک فناوری اطلاعات و به بهترین شیوه برای به اشتراک گذاشتن و ذخیره و انتقال دانش در تمامی سازمان انجام گرفته است. 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.

نتیجه‌گیری

اگرچه گستره موضوع این مقاله بسیار وسیع و اهمیت موضوع بسیار زیاد است، اما اینترنت و فناوری اطلاعات و ارتباطات، تنها عوامل تأثیرگذار بر بازار کار و مدیریت کارکنان نیستند که در اینجا مورد بحث قرار گرفته‌اند. باین حال



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

بعضی از مهم‌ترین نوآوری‌ها در این رشته و شیوه‌های ممکن سازگاری هماهنگ‌سازی این تغییرات با ساختار سازمانی، سبک رهبری و سبک انگیزش کارکنان و مدیریت پیشرفته اطلاعات بهره‌برداری از دانش، مورد بحث و بررسی قرار گرفته‌اند. هر یک از موارد، متناسب با سازمان خاصی و بر اساس مشخصات آن سازمان است.

به‌هر حال این مسئله روشن است که هیچ شرکتی قادر به دوری از این تغییرات نیست و ضرورتاً مجبور به انطباق با آن خواهد بود. آن‌گونه که داده‌های آماری درون مقاله درباره استفاده از اینترنت و کار مجازی نشان می‌دهد، تغییرات مذکور بیش از این مهم هستند، به طوری که مدیران ارشد هیچ شرکتی نمی‌تواند و نباید آن‌ها را به فراموشی بسپارند.

منابع:

۱. سعادت، اسفندیار، ۱۳۷۵، مدیریت منابع انسانی، چاپ پانزدهم، تهران، انتشارات سمت
۲. محمودی، مهدی، تأثیر فناوری اطلاعات در نحوه مدیریت منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، سال هفدهم، شماره ۱۷۴
۳. قطبوعی، میلاد، نقش فن آوری اطلاعات بر نحوه عملکرد مدیریت منابع انسانی
۴. عبدا... پور، مجیدرضا، نقش فن آوری اطلاعات بر نحوه عملکرد مدیریت منابع انسانی
۵. سلطانی، ایرج، فناوری اطلاعات در توسعه منابع انسانی، ماهنامه تدبیر، سال چهاردهم، شماره ۱۳۸