

فصلنامه پیام فرهیختگان (علوم تربیتی)

سال اول، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۵

صفحات: ۸۴-۶۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۱؛ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۵/۱۲/۱۹

بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و نوآوری سازمانی در اداره آموزش و پرورش گرگان

فاطمه نامنی* / دکتر کامبیز اسماعیل نیا**

چکیده

با توجه به اینکه استفاده از روش‌های نوین مدیریتی و ارتقاء عملکرد و نوآوری سازمانی با یکدیگر مرتبط هستند، لذا مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند بر افزایش خلاقیت کارکنان بیانجامد و به واسطه آن موجب ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان گردد. به عبارتی نوآوری و خلاقیت در هر موقعیتی برای فرد نیروی کمکی و مشکل‌گشاست. با در نظر گرفتن این عامل که نتایج و پیامدهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی را می‌توان به اثرات عملیاتی، اثرات ارتباطی و اثرات تحول‌گرا، تجزیه کرد. نتایج آن به کارایی و اثربخشی خروجی‌های مدیریت الکترونیک منابع انسانی از قبیل کاهش هزینه‌ها یا کاهش فشار اجرایی مدیریت مربوط می‌شوند. به همین منظور در مقاله حاضر پس از مروری بر تعاریف، طبقه‌بندی‌ها و کارکردها به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با نوآوری سازمانی در آموزش و پرورش پرداخته شده است.

واژه‌های کلیدی: مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، نوآوری سازمانی، آموزش و پرورش.

* دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، ایران

** استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

مقدمه

امروزه دغدغه‌ی بسیاری از سازمان‌ها بحث منابع انسانی می‌باشد و این‌که چگونه می‌توانند از فناوری اطلاعات در مدیریت منابع انسانی استفاده کنند (حسینی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲). افزایش کارایی اداری و استفاده از ابعاد گوناگون فناوری به مدیران این اجازه را می‌دهد تا از پرسنل کم‌تری استفاده و سهم ارزش زایی بیشتری در سازمانشان ایفا کنند. مدیریت منابع انسانی الکترونیکی درواقع با بهره‌گیری از فناوری‌های پیشرفته و به همراه داشتن مطلوبیت‌های بسیار، حامی و پشتیبان مدیریت منابع انسانی است (استراح میپر، ۲۰۰۷: ۲۱). به عبارت گسترده‌تر کسب‌وکارها با چالش‌های بسیاری از قبیل جهانی‌شدن، زنجیره ارزش برای رقابتی شدن کسب‌وکار، تغییرات فناوری و غیره مواجه شده‌اند (الریچ، ۲، ۱۳۸۸). تمامی سازمان‌ها و نهادها صرف‌نظر از اهداف و نوع فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند دارای سه منبع اصلی هستند: سرمایه، تکنولوژی، نیروی انسانی؛ با توسعه تکنولوژی اطلاعات و نزدیکی هرچه بیشتر جوامع و سازمان‌ها به یکدیگر، دسترسی به تکنولوژی و سرمایه، دیگر در انحصار کشورها و سازمان‌های معدود نبوده و تنها نیروی انسانی است که می‌تواند به‌عنوان برگ برنده مطرح باشد (رایت، ۳، ۲۰۰۳). درحال‌حاضر، محققان پیشنهاد می‌کنند که سیستم‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیکی^۴ به‌طور چشمگیری کارآیی فرآیندهای مدیریت منابع انسانی را افزایش و هزینه‌های اجرایی و زمان معامله و تجارت را کاهش داده‌اند (گویتال و استون، ۵، ۲۰۰۵). از طرفی یکی از زمینه‌های بنیادی رشد و توسعه، سرمایه‌گذاری در بخش آموزش و پرورش کشورها است، درواقع رشد و توسعه نظام آموزشی یکی از وجوه مشخصه عصر ماست، از میان سازمان‌های مختلفی که در آموزش و پرورش به‌طور رسمی فعال هستند، مدارس عموماً به‌عنوان یک سازمان اجتماعی حساس، نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه بر عهده دارند (طهماسبی، ۱۳۸۲: ۱۲) خیلی‌ها عقیده دارند آموزش و پرورش یک وزارت خانه نیست بلکه یک واحد انسان‌ساز است (میلان. تی. می‌ستری، ۲۰۱۰) در همین راستا در این مقاله بر شناسایی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک با نوآوری سازمانی مد نظر می‌باشد.

1- Strah meier

2- Elrich

3 - Right

4- E-Human Resources Management

5- Gueutal&Stone

مفهوم‌شناسی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

واژه مدیریت الکترونیک منابع انسانی که برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ استفاده شد به انجام فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی با استفاده از فناوری‌های وب اشاره دارد و درصدد است اطلاعات را در هر زمان و مکانی در اختیار مدیران، مشاوران و کارکنان قرار دهد (سانچز و آگویو^۱، ۲۰۰۷). مسلم است که اهداف اولیه‌ی مدیریت منابع انسانی الکترونیکی، جمع‌آوری، ذخیره و پخش اطلاعات درباره کارکنان است، بر این اساس باید مدیریتی را برنامه‌ریزی کنیم که درکمان را از عوامل مؤثر بر پذیرش و کار آیی مدیریت افزایش دهد (استون، استون رومرو و لوکاسزویسکی^۲، ۲۰۰۶). مدیریت الکترونیک منابع انسانی عبارت است از برنامه‌ریزی، اجرا و کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در جهت شبکه‌سازی و پشتیبانی حداقل دو نفر یا تعدادی از افراد بر اساس انجام فعالیت‌های مشترک منابع انسانی (استروهمیر^۳، ۲۰۰۷). به عبارتی مدیریت الکترونیک منابع انسانی را می‌توان به‌طور محدود، پشتیبانی اداری (اجرایی) وظایف منابع انسانی با استفاده از فناوری اینترنت تعریف کرد (ورمنز و همکاران، ۲۰۰۷). مدیریت الکترونیک منابع انسانی شیوه‌ای برای پیاده‌سازی استراتژی‌ها و سیاست‌ها و اقدامات در سازمان‌ها از طریق پشتیبانی آگاهانه و هدایت‌شده کانال‌های مبتنی بر فناوری وب می‌باشد. عوامل متنوعی در پذیرش و به‌کارگیری مدیریت الکترونیک منابع انسانی مؤثر می‌باشند، مثلاً تضمین امنیت و محرمانه بودن اطلاعات ورودی و وجود یک استراتژی خوب مدیریت الکترونیک منابع انسانی؛ اهداف خوب و روشن و برنامه خوب برای چگونگی دستیابی به آن‌ها؛ قالب ذهنی مدیران صفی و کارکنان نسبت به استفاده از فناوری (روئل و همکارانش^۴، ۲۰۰۴).

تفاوت بین مدیریت الکترونیک و سیستم اطلاعات (منابع انسانی)

به نقل از دولبون و مارلر^۵ (۲۰۰۵) تفاوت اصلی این سیستم‌های اطلاعاتی منابع انسانی با مدیریت الکترونیک منابع انسانی در این مطلب است که این سیستم‌ها نمی‌توانند داده‌ها و اطلاعات تحلیلی تلفیقی که برای برنامه‌ریزی‌های پیچیده مانند کارکردهای مدیریت منابع انسانی خاص (مانند جبران

1 - Suncher & Agonau

2- Ston-Romero&Lukaszewski

3- Strihameir

4 -Roeal & Partners

5- Dulebohn & Marler

خدمات و آموزش از راه دور) و حمایت از تصمیم‌گیری موردنیاز است را فراهم آورند. در عوض، کارکرد فراهم آورده شده توسط چنین سیستم‌هایی بر اداره پایگاه‌های داده و حفظ سوابق و پیشینه متمرکز است. تمایز بین مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی در اینجا بهتر روشن می‌شود که سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی تمایل به محدود شدن دارد و تنها روی آن دسته از افرادی اثر می‌گذارد که در بخش منابع انسانی سازمان کار می‌کنند. به علاوه سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی یک مفهوم قدیمی‌تر است که سابقه آن به قبل از ظهور شبکه و فناوری‌های ارتباطات اینترنتی برمی‌گردد. در عوض مدیریت منابع انسانی الکترونیکی بیانگر یک فناوری اطلاعات مبتنی بر اینترنت است که به تمامی کارکنان در تمامی سطوح سازمان می‌رسد؛ بنابراین ما سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی را بخشی از مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌دانیم تا اندازه‌ای که فناوری اطلاعات اینترنت محور را در برگیرد اما مدیریت منابع انسانی الکترونیکی انگاره وسیع‌تر است به افراد و فرایندهای متعلق به بخش منابع انسانی در سازمان محدود نمی‌شود (زارعی، ۱۳۹۳).

افزایش و بهبود کار آیی اداری و استفاده از ابعاد گوناگون فناوری به مدیران منابع انسانی این اجازه را می‌دهد تا از پرسنل کم‌تری استفاده کنند و سهم بیشتری در سازمانشان ایفا کنند. تکامل سریع نظام‌های ارائه خدمات الکترونیک منابع انسانی سبب شده تا اطلاعات، بیشتر در راستای منابع سازمان بهره بگیرند. فناوری اطلاعات درواقع با بهره‌گیری از فناوری‌های پیشرفته و به همراه داشتن مطلوبیت‌های بسیار، حامی و پشتیبان منابع انسانی است (استرومیر^۱، ۲۰۰۷). کوهو و همکاران^۲ (۲۰۰۵) متذکر می‌شوند که فرهنگ کلی سازمان و استراتژی منابع انسانی تعیین‌کننده روش و سبک استفاده‌ی سازمان‌ها از سیستم‌های منابع انسانی الکترونیک است. برنامه‌های الکترونیکی هم می‌تواند به عنوان بخشی از برنامه‌های وسیع از فرایندهای و سیستم‌های منابع انسانی بکار گرفته شوند و هم به عنوان یک سیستم مستقل منابع انسانی.

کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی

مدیریت الکترونیک منابع انسانی از طریق سامانه ارتباط نزدیک (سلف سرویس) باعث افزایش مشارکت کارکنان و مدیران در اقدامات منابع انسانی می‌شود. انتشار دانش باعث می‌شود متخصصان

1- Strohmeier

2- Kehoe, Dickter, Russell And Sacco

منابع انسانی برای حفظ نقش مشاوره‌ای- توصیه‌ای خود با چالش به‌روزرسانی مستمر دانش در حوزه تخصصی روبه‌رو شوند (نصیرزاده و همکاران، ۱۳۸۹). آمار و ارقام نشان می‌دهد که روبه‌روز اقبال افراد به استفاده از اینترنت برای انجام امور خود به دلیل برخورداری از مزایای بسیار زیاد بیشتر می‌شود. یکی از خدماتی که می‌تواند از طریق محیط دیجیتال انجام گیرد، فرایند کارمند یابی است. امروزه طی چند دقیقه به کمک فناوری‌های الکترونیک، یک فرد می‌تواند رزومه و اطلاعات استخدامی خود را از دورترین نقاط کشور برای مراکز استخدام ارسال کرده و با این کار بسیاری از مراحل اداری از جمله تهیه و تکثیر برگه‌های اطلاعات اولیه متقاضیان را حذف کند و همچنین استخراج و تطبیق مشخصات افراد با شرایط سازمانی و شرایط احراز شغل می‌تواند با استفاده از سیستم اتوماتیک تطبیق شرایط شغل با شاغل انجام گیرد و با این کار می‌توان ارسال اطلاعات استخدامی از مراکز فرعی مختلف به مراکز اصلی را که خود نیازمند هزینه و وقت زیادی است، حذف کرد (لیپاک و اسنل،^۱ ۱۹۹۸). از طرفی امروزه وقت و هزینه زیادی برای نگهداری و طبقه‌بندی مدارک و اسناد، در سازمان‌های مختلف مخصوصاً سازمان‌های بزرگ صرف می‌شود و کاملاً مشخص است در این فرایند پرهزینه احتمال اشتباه، به‌طور مثال مفقود و یا مخدوش شدن مدارک نگهداری شده در مرکز بایگانی وجود دارد. همچنین دسترسی به مدارک بایگانی‌شده با دشواری‌های زیادی همراه است. همان‌طور که گفته شد هر چه تعداد و حجم مدارک بایگانی‌شده به نسبت اندازه سازمان و تعداد کارمندان و تراکنش‌های انجام‌شده در سازمان بیشتر باشد انجام فرایندهای بایگانی مانند نگهداری و دسترسی به مدارک با دشواری‌های بیشتری همراه است. با استفاده از سیستم الکترونیکی می‌توان تمام مدارک را پس از اسکن شدن در فایل‌های کامپیوتری نگهداری کرد (گالانکی و پاناوتوپولو،^۲ ۲۰۰۹).

مفهوم‌شناسی نوآوری سازمانی

منابع انسانی، یک نظام بسیار مهم در سازمان‌هاست و رشد هر سازمانی در گرو توسعه و تعالی منابع انسانی آن سازمان می‌باشد (دایچتود^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). امروزه نوآوری به‌عنوان یکی از ابزارهای توسعه‌ی سازمان‌ها شناخته می‌شود. درواقع نوآوری را می‌توان فرایندی دانست که اختراعات با استفاده از آن به محصولات، فرایندها، خدمات یا تغییرات سازمانی دارای ارزش‌افزوده یا قابل‌عرضه

1- Lipak & Senel

2 - Galanki & Panautopolo

3 -Daychetod

در بازار تبدیل می‌شود (گوت و گینسبرگ^۱، ۱۹۹۰). از دید مایکل تاشمن^۲ نوآوری را بستر پیروزی در کسب‌وکار دانسته تا مدیران در پی شناسایی سازوکار چرخه فناوری و جویبار نوآوری بتوانند به کمک انجام دگرگونی‌های ناپیوسته در سازمان به امتیازهای ناشی از آن‌ها برسند نوآوری پدیده‌ای نیست که فقط یک‌بار رخ دهد، بلکه فرایندی مستمر و متشکل از فرایند تصمیم‌گیری سازمانی در تمام مراحل، از توسعه ایده جدید تا کاربردی شدن آن می‌باشد. ایده جدید اشاره به درک نیاز جدید مشتری یا روش جدید تولید دارد و از طریق جمع‌آوری اطلاعات با دیدگاه کارآفرینانه توسعه می‌یابد. در فرایند کاربردی شدن ایده جدید، به‌صورت محصول، فرایند یا خدمت، به کاهش هزینه و افزایش بهره‌وری باید توجه شود (رضایی، ۱۳۹۱).

رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری

در وهله‌ی اول سازمان، مستلزم وجود روابط اجتماعی است؛ یعنی فرد با سازمان رابطه متقابل (تعامل) دارد. سازمان دربرگیرنده‌ی بخش‌هایی از جمعیت بوده وعده‌ای را مستثنی می‌کند. پس می‌توان گفت سازمان به‌خودی‌خود، یک مرز دارد (عارف، ۱۳۹۳) از این‌رو چون سازمان‌ها پدیده‌های اجتماعی هستند لذا الگوهای تعاملی اعضای آن‌ها بایستی موزون و هماهنگ باشد تا ابهام و سردرگمی به حداقل برسد و در نتیجه اطمینان حاصل گردد که وظایف مهم سازمانی انجام می‌پذیرند (رضایی ابیانه، ۱۳۹۰). در این میان ادگار شاین^۳ (۱۹۸۰) فرهنگ سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند، یک الگویی از مفروضات بنیادی است که اعضای گروه برای حل مسائل مربوط به تطابق با محیط خارجی و تکامل داخلی آن را یاد می‌گیرند و چنان خوب عمل می‌کند که معتبر شناخته‌شده، سپس به‌صورت یک روش صحیح برای درک، اندیشه و احساس کردن در رابطه با حل مسائل سازمان به اعضای جدید آموخته می‌شود (احیائی، ۱۳۷۸). در این میان نوآوری، تنها ایده‌ی زیربنایی مشترک در همه‌ی اشکال کارآفرینی سازمانی است، باینکه نوآوری یک شرط کافی در کارآفرینی تلقی نمی‌شود؛ اما برخی مدعی هستند که بدون نوآوری، کارآفرینی سازمانی هم وجود نخواهد داشت (کوون و میلز^۴، ۱۹۹۹). نوآوری زمانی رخ می‌دهد که ایده به‌صورت محصول، فرایند یا خدمتی توسعه یابد.

1 - Guth & Ginsberg

2 - Michael L. Tushman

3 -Edgar H.Schein

4- Covin&Miles

ملزومات نوآوری سازمانی

کانو^۱، (۲۰۰۱) معتقد است که عوامل مؤثر در نوآوری چهار دسته‌اند ۱. به کارگیری و جذب نیروهای خلاق و نوآور در سازمان ۲. تأمین امکانات مناسب تحقیقاتی و مالی برای فعالیتهای نوآورانه ۳. آزادی عمل کافی در انجام فعالیتهای و تلاش‌های خلاق ۴. استفاده از نتایج به دست آمده از فعالیتهای خلاقه و دادن پاداش مناسب به افراد خلاق (به نقل از عزیزی، ۱۳۹۱). سازمان‌ها برای ایجاد نوآوری به قهرمانان خلاق نیاز دارند؛ اما قهرمان مدیریت کسی است که در سازمان مراحل به ثمر رسانیدن یک نظر یا عقیده جدید را سرپرستی می‌کند و آن را تأیید و تقویت می‌نماید (احمدیان، ۱۳۹۰). از سویی، منابع انسانی، امروزه به عنوان سرمایه سازمان‌ها محسوب می‌شوند و مشخص شده است که انسان‌ها، عامل بقای سازمان‌ها در رقابت هستند. با پیچیده شدن محیط و تنوع فرهنگ‌ها و مشاغل در سازمان‌ها، ترجیحاً نقش منابع انسانی هم‌تغییر کرده است (دبیری، ۱۳۸۸). متون مدیریت راهبردی، نوآوری را به عنوان عامل مهم و حیاتی برای سازمان‌ها به منظور ایجاد ارزش و مزیت رقابتی پایدار در محیط پیچیده و متغیر امروزی می‌بینند. سازمان‌ها با نوآوری بیشتر، در پاسخ به محیط‌های متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند موفق‌تر خواهند بود (مونتس^۲ و همکاران، ۲۰۰۴، به نقل از برومند و رنجبری، ۱۳۸۸). در سال‌های اخیر با تغییر ماهیت رقابت بین‌المللی، بنگاه‌های با هزینه پایین و فناوری قدیمی نمی‌توانند در خصوص موفقیت‌های بازار و مالی خود مطمئن باشند (بایلس^۳، ۱۹۹۶، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹). بسیاری از صاحب‌نظران، نوآوری و ایجاد تمایز را به عنوان یک ضرورت انکارناپذیر معرفی کرده (سینکولا^۴ و همکاران، ۱۹۹۷، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ و معتقدند نوآوری موجب مزیت رقابتی بنگاه در بازارهای داخلی و خارجی شده (دیکسون^۵، ۱۹۹۶، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹) و یک عنصر ضروری به منظور بقای سازمان در بلندمدت (کوک، ۱۹۹۸، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹) و بخش مکمل راهبرد سازمان می‌باشد (گالر و هیجدن، ۱۹۹۲، به نقل از معطوفی و همکاران، ۱۳۸۹).

1 - Kono
2 - Montes
3 - Bayls
4- Sin Cola
5 - Dixon

رابطه مدیریت منابع الکترونیک و نوآوری سازمانی

نفوذ فناوری اطلاعات در فرایندها و نظام‌های منابع انسانی رویکرد جدیدی را با عنوان مدیریت منابع انسانی الکترونیکی ایجاد کرده است. از سوی دیگر سازمان‌ها باید شرایطی را فراهم کنند تا خلاقیت کارکنان بارور شده و بتوانند به راحتی، به صورت مداوم و فردی یا گروهی فعالیت‌های نوآورانه‌ی خود را به اجرا درآورند. در این میان نقش مدیریت الکترونیک منابع انسانی، نقشی محوری است. متخصصان نیز معتقدند مدیریت الکترونیک منابع انسانی پتانسیل کاهش هزینه‌های مدیریتی، افزایش بهره‌وری، تسریع در زمان پاسخ‌گویی، بهبود فرایند تصمیم‌گیری و توسعه خدمات مشتری را داراست و به همین دلیل به مدیریت منابع انسانی کمک می‌کند تا استراتژیک تر، منعطف‌تر و از نظر هزینه مقرون به صرفه تر باشد (محمدیان، ۱۳۹۳). از این رو در بسیاری از سازمان‌ها هدف از معرفی و پیاده کردن مدیریت منابع انسانی الکترونیک، استانداردسازی و هماهنگی فعالیت‌ها و سیاست‌های منابع انسانی در بین همه بخش‌های سازمان و تصویر سازمان به عنوان یک هویت جهانی است نه یک بخش مجزای بین‌المللی (هوب و همکاران، ۲۰۰۶، نقل از الفت و زنجیرچی، ۱۳۸۸).

با توجه به تعاریف فوق این‌گونه اثبات شده است که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با توسل بر نوآوری سازمانی می‌تواند موجب تسهیل در امور مدیریتی شده و باعث افزایش عملکرد شغلی در سازمان‌ها گردد (احمدیان، ۱۳۹۰). استفاده از روش‌های مدیریتی به صورت الکترونیک در سازمان‌ها علاوه بر تسهیل در انجام فعالیت‌های سازمانی باعث بهبود عملکرد کارکنان می‌شود و می‌تواند موجب استفاده از خلاقیت و نوآوری افراد در امور محوله به آن‌ها باشد. هوب و همکاران در پژوهشی نشان دادند که میزان ارتقای فعالیت‌های نوآورانه در سازمان با شیوه مدیریت به روش الکترونیک در ارتباط است آن‌ها با بررسی عواملی از جمله میزان درآمد و حقوق ماهیانه پرسنل، ساعات استفاده از مرخصی و استراحت، احترام به حقوق هم نوع، استفاده از شیوه‌های مدیریتی پرداخته و متوجه شدند که استفاده از تکنولوژی و شیوه‌های مدیریت الکترونیکی، به شکل معناداری باعث ایجاد نوآوری در سازمان می‌گردد (هوب و همکاران، به نقل از الفت و زنجیرچی، ۱۳۸۸).

سازمان آموزش و پرورش و استفاده از مدیریت الکترونیک

سوابق تعلیم و تربیت آدمی نشان می‌دهد که به علت ناچیز بودن مجموعه‌ی میراث اجتماعی و ساده بودن ارتباطات انسانی آموزش و پرورش به وسیله خانواده‌ها و بیشتر به صورت غیر عمدی انجام گردیده

است. با گسترده شدن دامنه دانش‌ها و مهارت‌های بشری و توسعه فرهنگ و تمدن‌های مختلف افزایش جمعیت تراکم نفوس در شهرها و روستاها رفته‌رفته نوعی دخالت آگاهانه در جریان انتقال فرهنگ و تمدن به کودک و نوجوانان ضروری شمرده‌شده و ضمن توجه به تربیت غیرعمدی پدید آمد و سالمندان با توجه به مقاصد معین به پرورش خردسالان پرداختند و برای انجام دادن وظایف تعلیم و تربیت به‌صورت رسمی و عمدی طبق ضوابطی به تدریج سازمان‌های متعددی را ایجاد کردند (خسروآبادی، ۱۳۹۳: ۷۸). ژان ژاک روسو^۱، آموزش‌وپرورش را به یک کشتی تشبیه کرده است که نجات بشر را از طوفان ممکن می‌سازد. او آموزش‌وپرورش را اساس ساخت جامعه سالم قلمداد می‌کند که می‌تواند زمینه دستیابی هر فرد را به آزادی مستقل فراهم آورد آموزش‌وپرورش یکی از پدیده‌ها و نهادهاست که با ماهیت انسانی، تکوین شخصیت فرد و زندگی اجتماعی او رابطه مستقیم دارد و با هرگونه تحرک اجتماعی و تغییر اجتماعی در تعامل است. همچنین آموزش‌وپرورش نهادی است که در ارتباط با سایر نهادهای اجتماعی عمل می‌کند.

مدیریت منابع انسانی در نظام آموزش‌وپرورش نیز مانند هر سازمان دیگری با انقلاب صنعتی کلید خورده و گام‌به‌گام با تکنولوژی پیشرفت نموده است. این سازمان از طریق استفاده از شیوه‌های مدیریتی خاص ازجمله مدیریت منابع انسانی در جذب، به‌کارگیری، ارزشیابی و... کارکنان نیازمند استفاده از امکانات الکترونیک بوده و در این زمینه فناوری اطلاعات کمک شایان توجه ای به این سازمان نموده است. از آن زمان‌که مدیریت بر پایه الکترونیک در نظام آموزش‌وپرورش با ارتقای سیستم فناوری اطلاعات رونق گرفت کلاس‌های درسی دانش‌آموزان نیز با الهام از الگوهای تدریس الکترونیکی وارد مرحله جدیدی از نوآوری شدند. مدیریت الکترونیک می‌تواند در به‌کارگیری و کارکنان سازمان در خصوص ارتقای شیوه‌های عملکرد شغلی و همچنین نوآوری در سازمان گردد (محمدیان، ۱۳۹۳).

نتیجه‌گیری

محمدیان، (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان نقش سیستم مدیریت الکترونیک در نوآوری و خلاقیت شغلی کارکنان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مشهد نشان دادند بین استفاده از روش‌های

مدیریت منابع انسانی الکترونیک و ارتقای خلاقیت و نوآوری کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

احمدی (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین بهره‌وری سازمانی با به‌کارگیری فناوری اطلاعات در ادارات آموزش و پرورش شهر تهران، نشان دادند که بین استفاده از روش‌های فناوری اطلاعات و بهره‌وری سازمانی رابطه مثبت و جود دارد و هر چه میزان استفاده از فناوری اطلاعات ارتقاء یابد به همان نسبت بهره‌وری سازمان افزایش می‌یابد.

زارعی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر افزایش عملکرد و نوآوری سازمانی که روی تعداد ۱۱۳ نفر از کارکنان شرکت نساجی مشهد انجام گرفت به این نتیجه رسید که مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند باعث افزایش عملکرد کارکنان و ایجاد نوآوری در سازمان گردد.

نریمانی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان اثربخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر خلاقیت و نوآوری در سازمان و افزایش عملکرد شغلی کارکنان اداره مخابرات شهرستان اهر که روی ۲۵ نفر از کارکنان در دو بخش از مخابرات شهرستان اهر انجام گرفت به این نتیجه رسید که مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند بر افزایش خلاقیت کارکنان بیانجامد و به واسطه آن موجب ارتقاء عملکرد شغلی کارکنان گردد.

بالکین^۱ و همکاران (۲۰۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین مدیریت سازمانی با نوآوری و ارتقاء عملکرد کارکنان نشان دادن بین استفاده از روش‌های نوین مدیریتی و ارتقاء عملکرد و نوآوری سازمانی رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

شکی نیست اهمیت مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در مدیران مدارس نسبت به اهمیت بحث آموزش و یادگیری در دانش‌آموزان قابل توجه است؛ که این مورد در اکثر پژوهش‌ها وجود نداشته است. با توجه به پژوهش‌ها اثر مدیریت منابع انسانی الکترونیکی در سازمان‌های متفاوتی بررسی شده است که نشان از اهمیت فراوان آن دارد. به‌طور کلی، رشد سریع، هم در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی و هم در مورد فناوری اطلاعات منجر به این امر شده است که امروزه بیشتر سازمان‌ها، به به‌کارگیری فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آوردند و این امر به‌نوبه خود منجر به تقویت،

پیاده‌سازی و اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک شده است. از طرفی نوآوری، مفهومی کلیدی است که امروزه از آن به‌عنوان محور دستاوردهای جدید در قرن بیست و یکم یاد می‌شود. سازمان‌های، اقدام به ارزیابی مجدد خود می‌کنند تا فرهنگ نوآوری را به وجود آورند.

فهرست منابع

- ۱- احمدیان، سید علی اکبر، شکاری، حمیده، افشاری، محمدعلی. (۱۳۹۰). بررسی رابطه رکود دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی در دانشگاه آموزش عالی یزد. نشریه مدیریت و فرهنگ سازمانی. شماره دوم. ص ۴۸.
- ۲- آقائی فیشانی، تیمور. (۱۳۷۷). خلاقیت و نوآوری در انسان‌ها و سازمان‌ها. چاپ اول. انتشارات ترمه.
- ۳- برومند، مجتبی و رنجبری، مریم. (۱۳۸۸). اقدامات راهبردی مدیریت منابع انسانی و عملکرد نوآوری: با تأکید بر نقش مدیریت دانش. دوماهنامه توسعه انسانی پلیس. شماره ۲۴. صفحه ۴۱-۵۴.
- ۴- بسینه، اعظم. (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت و نوآوری سازمانی بر عملکرد شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد گرگان.
- ۵- ربانی، مائده، دلویی، محمدرضا، نعمت الهی، محمدجواد. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، مفاهیم، موضوعات، کاربردها، انتشارات امام عصر عج. اصفهان.
- ۶- رضایی ایبانه، ندا، سلطانی، سیده مانلی، رضیدی، ناصر. (۱۳۹۰). مقاله بررسی رابطه میان مدیریت دانش، یادگیری سازمانی و نوآوری در شرکت‌های بیمه. هجدهمین همایش ملی و چهارمین سمینار بین‌المللی بیمه و توسعه. تهران: پژوهشکده بیمه.
- ۷- رضایی کلیدبری، حمیدرضا. (۱۳۹۲). تهران. تأثیر ساختار سازمانی بر عملکرد سازمانی با توجه به نقش میانجی قابلیت نوآوری. اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی و حماسه اقتصادی.
- ۸- زارعی، محمد. (۱۳۹۳). نقش مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر افزایش عملکرد و نوآوری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد مشهد.
- ۹- سلطانی، ایرج. (۱۳۸۲). نقش تکنولوژی اطلاعات در توسعه منابع، مجله تدبیر. شماره ۱۳۸.
- ۱۰- صافی، احمد. (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش. تهران: ارسباران.

- ۱۱- عارف، معصومه، قریب پور، مهشید. (۱۳۹۳). رابطه بین بلوغ سازمانی و سبک رهبری با جانشین پروری و کسب و کارهای خانوادگی. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت منابع سازمانی. شماره ۳. ص ۴۲-۵۵.
- ۱۲- عزیزی، حمیده، پورشافعی، هادی، علیجان نوده پشنگی، مجید. (۱۳۹۱). مقاله مدیریت تعارض و ارتقای خلاقیت و نوآوری سازمانی، اولین کنفرانس مدیریت، نوآوری و تولید ملی. قم: دانشگاه پیام نور.
- ۱۳- عزیززاده، محمد، محمدیان، بهاره، ابراهیمی، خدیجه. (۱۳۹۳). مقاله بررسی رابطه بین توانمندسازی منابع انسانی و توسعه سرمایه انسانی در دانشگاه لرستان، همایش بین‌المللی مدیریت. مبین. تهران: موسسه سفیران فرهنگی.
- ۱۴- غفاری، عباس. (۱۳۸۸). منابع انسانی سبد خلق دارایی سازمان. تهران: میزگرد مجله تدبیر. شماره ۲۰۵.
- ۱۵- کاتلر، فیلیپ. (۱۳۸۵). دایره‌المعارف بازاریابی از A تا Z. مترجم: عبدالحمید ابراهیمی. هرمز مهرانی. احمد درخشان. تهران: انتشارات همای دانش.
- ۱۶- کاظمی، فاطمه، قلی زاده، حسن، سعیدی پور، بهمن. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر محیط کسب و کار. کنفرانس بین‌المللی جهاد اقتصادی. مرکز بین‌المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی. کرمان.
- ۱۷- کاظمی، فاطمه، قلی زاده، حسن، سعیدی پور، بهمن. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر محیط کسب و کار، کنفرانس بین‌المللی جهاد اقتصادی. مرکز بین‌المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی. کرمان.
- ۱۸- کرمی، میلاد. (۱۳۹۱). تأثیر اقدامات استراتژیک مدیریت منابع انسانی و ظرفیت مدیریت دانش بر نوآوری سازمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۱۹- محمدی راد، مهران. (۱۳۹۳). رابطه هوش هیجانی و خلاقیت با مدیریت استعداد کارکنان لوله گستر اسفراین. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی بیرجند.
- ۲۰- محمدی، ابوالفضل، ورزشکار، احمد. (۱۳۸۷). معرفی الگوی مدیریت منابع انسانی تحقیقات دریکی از سازمان‌های نظامی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. شماره ۷.

- ۲۱- معروفی، آزاده. (۱۳۹۳). تأثیر مدیریت استعداد و ویژگی‌های ساختار بر نوآوری سازمانی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- ۲۲- معطوفی، علیرضا، تاجدینی، کیهان، آقاجانی، حسنعلی و تاجدینی، کیوان. (۱۳۸۹). نقش گرایش به یادگیری بر نوآوری و عملکرد سازمانی. چشم‌انداز مدیریت بازرگانی. شماره ۴. پیاپی ۳۷. ۵۷-۷۱.
- ۲۳- نریمانی، محمد. (۱۳۹۲). اثربخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر خلاقیت و نوآوری در سازمان و افزایش عملکرد شغلی کارکنان اداره مخابرات شهرستان اهر. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی شیراز.
- ۲۴- نیکنامی، مصطفی، پورظهیر، علی تقی، دلاور، علی و غفاری مجلج، محمد. (۱۳۸۸). طراحی و ارزیابی مدل علی خلاقیت و نوآوری مدیران آموزشی شهر تهران. رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. سال دوم. شماره ۵. ۱-۲۸.
- ۲۵- یدالهی، یوسف، احمدی پور، مهدی، احسان پور، علی، محمد پور، حشمت الله. (۱۳۹۲). منابع انسانی با استفاده از تکنولوژی فناوری اطلاعات. کنفرانس بین‌المللی مدیریت چالش‌ها و راهکارها، شیراز.
- 26- Boxall ،P. and Purcell ،J. (2003) ،‘Strategy and Human Resource Management ،Palgrave Macmillan ،New York ،NY.
- 27- Cedar and Crestone (2005). The workforce technologies and service delivery approaches survey ،8th Annual Edition.
- 28- Chand ،M. and Katou ،A. (2007) ،“The impact of HRM practices on organisational performance in the Indian hotel industry” ،Employee Relations ،Vol. 29 ،pp. 576-94.
- 29- Covin ،J. G. & Miles ،M. P. (1999). Corporate entrepreneurship and the pursuit of competitive advantage. Entrepreneurship Theory and Practice ، 23(3) ،47-63.
- 30- Dychtwald ،K. Erickson ،T.J. and Morison ،R. (2006) ،‘Workforce Crisis: How to Beat the Coming Shortage of Skills and Talent ،Harvard Business School Publishing ،Boston ،MA.
- 31- Emelie Baedeker Yllner & Alexander Brunila (2013). Talent management Retaining and managing technical specialists in a technical career. Master of Science Thesis ME200X 2013:31KTH Industrial Engineering and Management Industrial Management SE-100 44 STOCKHOLM.

- 32- Kacmar K. Michele ،Ferris 14 Gerald (1993). “ Politics at Work: Sharpening the focus of political behavior in organization “ ،Business Horizon ،July-August.
- 33- Guth ،W. D. & Ginsberg ،A. (1990). Guest editors’ introduction: Corporate entrepreneurship. Strategic Management Journal،11 ،5-15.
- 34- Kehoe ،J. F. Dickter ،D.N. Russell ،D. P. & Sacco ،J.M. (2005). e-Selection. In Greutal and Stone (Eds.) ،The Brave New World of eHR (pp. 54-103). San Francisco ،CA: Jossey-Bass.
- 35- Laursen ،K. & Foss ،N.J. (2003); New HRM practices ،complementarities ،and the impact on innovative performance ،Cambridge Journal of Economics ،27(2): 243-263.
- 36- Lujan ،R and Ramirez ،J and Cantu ،L. (2007) “e-HRM in Mexico: adapting innovations for global competitiveness” ،International Journal of Manpower 28(5): 418-434
- 37- Shine ،Edgar H. "Comming to a new awarehess of organizational culture" ،Sloan Management Review 25 (1980) ،pp. 3-16
- 38- Simon ،H. (1991) ،Bounded rationality and organizational learning ،Organization Science ،2(5): 125-134.
- 39- Smith ،Audrey B. Wellins ،Richard S. and Paese ،Matthew J. (2010). Grow your own leaders. How to identify ،develop ،and retain leadership talent? DDI Publication. available at: http://www.ddiworld.com/ddiworld/media/booklets/ceoguidetotalentmanagement_bk_ddi.pdf
- 40- Soutaris ،V. (2002); Firm-specific competencies determining technological innovation: A survey in Greece ،R & D Management ،32(1): 61-77

