

بسم الله الرحمن الرحيم

به سوی توانمندسازی منابع انسانی
با فناوری منابع انسانی دیجیتال

مؤلف:

دبورا و دیل

مترجمان:

دکتر میرعلی سیدنقوی
عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی

ابوذر آقائی کردشامی
کاندیدای دکتری منابع انسانی
دانشگاه علامه طباطبائی و مدرس دانشگاه

سهیلا زیور

سرشناسه	: وادیل، دیورا دولف
عنوان و نام پدیدآور	: به‌سوی توانمندسازی منابع انسانی با فناوری منابع انسانی دیجیتال / مؤلف دیورا ودیل؛ مترجمان ابوذر آقائی کردشامی، میرعلی سیدنقوی، سهیلا زیور؛ ویراستار مرضیه قنبری.
مشخصات نشر	: تهران: مهکامه، ۱۴۰۱.
مشخصات ظاهری	: ۳۱۲ ص: مصور، جدول، نمودار.
شابک	: ۹۷۸-۶۲۲-۵۹۲۳-۰۴-۱
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیپا
یادداشت	: عنوان اصلی: Digital HR: a guide to technology-enabled human resources, 2018
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۲۹۷]-۳۱۱.
موضوع	: کارکنان-- مدیریت Personnel management
	: کارکنان-- مدیریت-- نوآوری Personnel management-- Technological innovations
	: کارکنان-- مدیریت-- شبکه‌های کامپیوتری Personnel management-- Computer networks
شناسه افزوده	: آقایی کردشامی، ابوذر، ۱۳۶۸-، مترجم
شناسه افزوده	: سیدنقوی، میرعلی، ۱۳۵۲-، مترجم
شناسه افزوده	: زیور، سهیلا، ۱۳۷۲-، مترجم
رده‌بندی کنگره	: HF۵۵۴۹
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی	: ۸۹۰۵۱۸۵



انتشارات مهکامه

نام کتاب: به‌سوی توانمندسازی منابع انسانی با فناوری منابع انسانی دیجیتال

مؤلف: دیورا ودیل

مترجمان: ابوذر آقائی کردشامی، دکتر میرعلی سیدنقوی، سهیلا زیور

ویراستار: مرضیه قنبری

ناشر: مهکامه

ناظر چاپ: بهزاد ربیعی فراهانی

طرح جلد: محمودرضا لطیفی

لیتوگرافی: نقش

نوبت چاپ: اول / ۱۴۰۱

تیراژ: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۱۲۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۹۲۳-۰۴-۱

کلیه حقوق چاپ و نشر این کتاب مطابق با «قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸» برای ناشر محفوظ و منحصراً متعلق به نشر مهکامه می‌باشد. لذا هر گونه استفاده از کل یا قسمتی از این کتاب (از قبیل هر نوع چاپ، فتوکپی، اسکن، عکس‌برداری، نشر الکترونیکی، هر نوع انتشار به‌صورت اینترنتی، سی‌دی، دی‌وی‌دی، فیلم، فایل صوتی یا تصویری و غیره) بدون اجازه کتبی از نشر مهکامه ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

انتشارات مهکامه: ناشر تخصصی گردشگری و هتلداری

نشر و پخش: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخر رازی، نرسیده به لبافی‌نژاد، کوچه انوری، پلاک ۸، طبقه دوم

تلفن: ۶۶۴۸۸۲۰۳-۶۶۴۹۷۰۵۰-۶۶۹۶۱۵۰۹

فکس: ۶۶۹۶۱۵۰۹

واتساپ: ۰۹۰۳۲۶۷۴۸۴۴

همراه: ۰۹۱۲۳۹۷۴۰۲۱

www.mahkameh.com

en_mahkame@yahoo.com

telegram.me/mahkamepublisher

اصلاحات و الحاقات احتمالی، در سایت انتشارات مهکامه:

پست الکترونیکی:

تلگرام:

فهرست مطالب

۱۳	پیشگفتار مترجمان
۱۷	پیش گفتار
۲۱	مقدمه

بخش اول: توانمندسازی منابع انسانی با فناوری

۲۵	فصل اول: فناوری و تأثیر آن بر منابع انسانی و متخصصان کسب و کار
۲۸	اصطلاحات فناوری منابع انسانی
۲۹	تأثیر فناوری منابع انسانی بر نقش های منابع انسانی
۳۰	شایستگی های منابع انسانی و فناوری
۳۰	ارزیابی میزان آمادگی سازمان برای فناوری های منابع انسانی
۳۱	تنگ نظری در کارکرد
۳۲	اجتناب از ریسک پذیری
۳۲	عدم وجود ذهنیت مشتری محور
۳۳	مرز رقابت: استراتژی مؤثر منابع انسانی
۳۴	رهبری و استراتژی فناوری منابع انسانی
۳۵	راهنمایی ها و ابزارهایی برای استراتژی فناوری منابع انسانی
۳۵	حرکت به سوی جلو
۳۶	سؤالات پایان فصل
۳۷	مطالعات بیشتر

فصل دوم: روندهای فناوری در منابع انسانی دیجیتال

۴۳	پنج روند اصلی فناوری
۴۴	رسانه های اجتماعی و شبکه های اجتماعی
۴۴	کلان داده و تجزیه و تحلیل داده ها
۴۵	محاسبات (رایانش) موبایل
۴۶	محاسبات (رایانش) ابری

۴۶	اینترنت اشیا
۴۷	تعاملات مشترک بین روندها
۴۸	امنیت
۴۸	روندها و فناوری‌های عمومی
۴۹	گونه‌های رایانش ابری
۵۱	کاربرد اینترنت اشیا برای منابع انسانی
۵۲	نقش‌های منابع انسانی، روندهای جدید فناوری و کارکنان
۵۲	قوانین و مقررات مربوط به فناوری
۵۵	سؤالات پایان فصل
۵۵	مطالعات بیشتر
۵۷	فصل سوم: همگرایی (همسویی) روندها: به‌عنوان نمونه، استفاده از رسانه‌های اجتماعی
۶۰	فناوری رسانه‌های اجتماعی
۶۰	منابع انسانی از انواع فناوری‌های رسانه‌های اجتماعی استفاده می‌کند
۶۱	وبلاگ‌ها
۶۲	اشتراک‌گذاری عکس
۶۳	پادکست / وودکست
۶۳	هم‌نشری سراسر ساده (RSS)
۶۴	ویکی‌ها
۶۶	مشاپ
۶۷	همگرایی فناوری‌های مخرب
۶۷	رسانه‌های اجتماعی و تجزیه و تحلیل داده‌ها
۶۸	رسانه‌های اجتماعی و موبایل
۶۸	رسانه‌های اجتماعی و ابر
۶۸	رسانه‌های اجتماعی و اینترنت اشیا
۶۹	ابزارهایی برای تجربه رسانه‌های اجتماعی
۶۹	دستورالعمل‌های خط‌مشی‌گذاری رسانه‌های اجتماعی
۷۰	مطالعه‌ی موردی
۷۳	سؤالات پایان فصل
۷۳	مطالعه‌ی بیشتر

۷۵.....	بخش دوم: مدیریت یادگیری
۷۷.....	فصل چهارم: محیط‌های آموزشی توانمندشده با فناوری
۷۹.....	یادگیری الکترونیکی و یادگیری آنلاین
۸۱.....	محیط‌های یادگیری آنلاین: یک گام فراتر از کلاس‌های درس یادگیری الکترونیک
۸۲.....	سیستم مدیریت یادگیری و سیستم مدیریت یادگیری محتوا
۸۳.....	واقعیت مجازی
۸۳.....	تارنمای صوتی
۸۴.....	دوره‌های عمومی آنلاین
۸۵.....	یادگیری اجتماعی
۸۵.....	دلایل استفاده از یادگیری آنلاین
۸۵.....	مزایای یادگیری آنلاین
۸۶.....	معایب یادگیری آنلاین
۸۶.....	ویدئو و یادگیری
۸۷.....	ویدئو و آموزش
۸۷.....	فیلم‌ها به‌عنوان داستان‌پردازی
۸۸.....	بازی وار سازی (گیمیفیکیشن)
۸۹.....	مطالعه‌ی موردی
۹۰.....	اندازه‌گیری یادگیری در محل کار
۹۱.....	سوالات پایان فصل
۹۱.....	مطالعه‌ی بیشتر
۹۳.....	فصل پنجم: انتخاب فناوری آموزشی
۹۵.....	انتخاب فناوری و سیستم مدیریت یادگیری
۹۷.....	تحلیل یک کیس برای سیستم مدیریت یادگیری مبتنی بر ابر
۹۸.....	هزینه- فایده‌ی یادگیری آنلاین
۹۹.....	راهنمایی‌ها و ابزارهایی برای انتخاب یک سیستم مدیریت یادگیری/ سیستم مدیریت یادگیری محتوا
۹۹.....	ملاحظات نظارتی
۱۰۱.....	سیاست‌های قانونی محل کار برای طراحان آموزشی و طراحان دوره‌های آموزشی
۱۰۱.....	سیستم مدیریت یادگیری و مدیریت استعداد
۱۰۲.....	مطالعه‌ی موردی

سؤالات پایان فصل.....	۱۰۶
مطالعه‌ی بیشتر.....	۱۰۶

فصل ششم: یادگیری سیار.....	۱۰۹
طراحی یادگیری سیار.....	۱۱۲
محیط‌های یادگیری سیار.....	۱۱۴
چندرسانه‌ای تعاملی.....	۱۱۵
چندرسانه‌ای غیرخطی درمقابل خطی.....	۱۱۵
پادکست‌ها و وودکست‌ها.....	۱۱۷
واقعیت مجازی و واقعیت افزوده.....	۱۱۷
بهره‌وری و پویایی.....	۱۱۸
محاسبات موبایل: پیامدهای قانونی.....	۱۲۱
خط‌مشی‌های محل کار.....	۱۲۲
مطالعه‌ی موردی.....	۱۲۳
سؤالات پایان فصل.....	۱۲۵
مطالعه‌ی بیشتر.....	۱۲۶

فصل هفتم: آموزش یا پشتیبانی عملکرد؟.....	۱۲۷
سیستم پشتیبانی عملکرد چیست؟.....	۱۲۹
مزایای یک سیستم پشتیبانی عملکرد.....	۱۳۱
سیستم‌های پشتیبانی عملکرد موبایل.....	۱۳۲
ملاحظات قابل توجه قبل از ترکیب سیستم پشتیبانی عملکرد موبایل در استراتژی فناوری شما.....	۱۳۲
زمان استفاده از پشتیبانی عملکرد موبایل.....	۱۳۳
چه زمانی نباید از پشتیبانی عملکرد تلفن همراه استفاده کرد.....	۱۳۴
آموزش و پشتیبانی عملکرد تلفن همراه.....	۱۳۴
رابط کاربر و پشتیبانی عملکرد.....	۱۳۵
پشتیبانی عملکرد تلفن همراه در عمل.....	۱۳۶
راهنمایی‌ها و ابزارهایی برای استفاده از پشتیبانی عملکرد تلفن همراه.....	۱۳۷
مطالعه‌ی موردی.....	۱۳۸
سؤالات پایان فصل.....	۱۴۰
مطالعه‌ی بیشتر.....	۱۴۰

پیشگفتار مترجمان

اکنون زمان هیجان‌انگیزی برای رشته‌ی منابع انسانی است. ما شاهد تأثیر انقلاب فناوری‌های هستیم که گاهی اوقات عصر دیجیتال یا انقلاب صنعتی چهارم نامیده می‌شود. این تحول کوچکی نیست بلکه همه‌ی شرکت‌های بزرگ پیش‌بینی مشابهی را در این زمینه ارائه می‌دهند. دیلویت، مک کینزی، گارتنر، فورستر و دیگران به تغییرات اساسی فناوری‌های مخرب مانند رسانه‌های اجتماعی، رایانش ابری، تجزیه و تحلیل داده‌ها و تلفن همراه که در مسیر کسب و کار ما قرار دارند اشاره می‌کنند، زیرا آن‌ها منابع انسانی را تحت تأثیر قرار داده‌اند. درواقع، منابع انسانی به کمک انقلاب تکنولوژیک متحول شده است.

کتاب منابع انسانی دیجیتال، به سبب توانمندسازی منابع انسانی با فناوری، با محتوای پربار خود سعی در کالبدشکافی معنای منابع انسانی دیجیتال و فهم دقیق‌تر آن دارد. در خلال صفحات این کتاب، نویسندگان مسائلی که در شناسایی کرده و سوالات انتقادی را مطرح می‌کند که به خوانندگان کمک می‌کند تا استراتژی فناوری منحصربه‌فرد منابع سازمان خود را در نظر گرفته و توسعه دهند.

یک دگرگونی در حال شکل گرفتن است: شاید برای اولین بار، منابع انسانی در سازمان پیشرو است، زیرا به‌طور کامل بر اجرای مجموعه‌ی تصمیم‌گیری‌های مهمی که بر روی سازمان تأثیر می‌گذارد، متمرکز شده است. منابع انسانی دیجیتال نام حرفه‌ای جدید برای آن بخش از منابع انسانی است که این فناوری‌های جدید را در بر می‌گیرد.

جای تعجب نیست که فناوری‌های جدید منابع انسانی، از جمله سیستم‌های مدیریت سرمایه انسانی، بر روی نقش‌های منابع انسانی تأثیر می‌گذارند و با توجه به اهمیت روزافزون فناوری، نقش‌های منابع انسانی را پشتیبانی می‌کنند و در برخی موارد، جایگزین نقش حامی کارکنان می‌شوند که متخصصان منابع انسانی قبلاً خودشان این نقش را بر عهده داشتند. در سازمان‌های پیشرو، وظایف متعارف منابع انسانی به مدیران خط مقدم (صف) منتقل شده است که مسئول مدیریت و حمایت از افراد هستند. در این شرایط، متخصصان منابع انسانی با مدیرانی که کارکنان را حمایت می‌کنند سهیم هستند، این درحالی است که منابع انسانی نقش شریک

تجاری در سازمان را تصاحب کرده است. شریک تجاری منابع انسانی (HRBP) یک متخصص منابع انسانی همراه با ذهنیت خدمت‌رسانی به مشتری است که دیدگاه و مأموریت سازمان را درک و سیاست‌های مطابق با اهداف سازمان و همچنین استراتژی منابع انسانی را اجرا می‌کند. به یاد داشته باشید که فناوری‌های جدید بر روی روند کاری و فرآیندهای کاری تأثیر می‌گذارند. متخصص منابع انسانی باید رابطه‌ی بین کارکنان و فناوری را به‌منظور کمک به پذیرش فناوری مدیریت کند. برای تسهیل سازگاری با فناوری‌های جدید و انتقال به فرایندهای کاری جدید، باید تأثیراتی که فناوری بر گردش کار و فرآیندهای اولیه‌ی آن داشته است را شناسایی و این تغییرات پیش‌بینی‌شده را به کارمندان منتقل کنید. سپس مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها، موقعیت، انتظارات، نگرش‌ها و فرهنگ (خصوصیات مخاطب) کاربر هدف را برای شناسایی شکاف‌های مهارت فناوری مشخص کنید که می‌تواند با استفاده از آموزش، مشاوره‌های شغلی و یا با حمایت از عملکرد مورد توجه قرار گیرد. انجام این تحلیل‌ها از قبل، انتقال هرچه آسان‌تر به‌سوی فناوری جدید را تضمین می‌کند.

روندهای جدید فناوری در سازمان‌ها می‌تواند کل راه کسب‌وکار سازمان را تغییر دهد. تنظیمات موردنیاز برای اجرای فناوری‌های جدید اگر نادیده گرفته شوند، باعث ایجاد مشکلات عمده‌ای می‌شوند. باوجود این، با پیش‌بینی تغییرات بالقوه مطالعات پیشگیرانه و آماده شدن برای این تغییرات، متخصصان منابع انسانی می‌توانند تأثیرات بالقوه و ناخوشایند آن را کاهش دهند.

متخصصان منابع انسانی باید از فناوری‌هایی که می‌توانند برای اجرای مأموریت و چشم‌انداز سازمان استفاده شوند، آگاهی داشته باشند. ما باید در فرآیند انتخاب و اجرای فناوری و همچنین در طراحی مجدد فرآیند کسب‌وکار مشارکت کنیم و همچنین از مزیت جدید و پیچیده‌ی نرم‌افزار و سخت‌افزار (صرفه‌جویی در کار) بهره ببریم و منافع کارکنان را در فرآیند انتخاب فناوری نشان دهیم. در انجام این کار، با آگاهی از فناوری‌های منابع انسانی به اعتبار خودمان اضافه می‌کنیم. متخصصان منابع انسانی باید استراتژی فناوری منابع انسانی را طراحی کنند که منعکس‌کننده‌ی مأموریت و چشم‌انداز سازمان و همچنین دربرگیرنده‌ی توجه به آمادگی سازمان برای پذیرش فناوری است.

گفتنی است که مترجمان این کتاب در هنگام انتخاب این اثر بر این نکته تأکید داشتند که

مجموعه‌ای برای ترجمه انتخاب شود که صرفاً جنبه‌ی نظری محض نداشته و با رویکردی کاربردی و عملی تدوین شده باشد. در ترجمه‌ی این کتاب تلاش شده است تا ضمن امانت داری، ترجمه‌ی مفهومی آن به ساده‌ترین و نزدیک‌ترین شکل ممکن ارائه شود که در برخی موارد برای انتقال رسا تر مطالب، به نکات اضافه‌تر در میان متن اصلی اثر اشاره کرده‌اند. گفتن این نکته ضروری است که ترجمه‌ی این اثر نیز همانند هر اثری، بدون ایراد نیست و برای بهبود، به بازخوردهای سازنده‌ی مخاطبان نیاز دارد. بر این اساس از نظرات، پیشنهادات و انتقادات خوانندگان محترم که موجبات غنای بیشتر ترجمه‌ی این اثر را فراهم می‌سازد، استقبال خواهد شد.

ابوذر آقائی کردشامی

میرعلی سیدنقوی

کاندیدای دکتری منابع انسانی

عضو هیئت علمی

دانشگاه علامه طباطبائی

دانشگاه علامه طباطبائی

www.ketab.ir