

مدیریت استعداد و مدیریت الکترونیکی منابع انسانی در آموزش و پرورش

نگین جباری^۱، فاطمه نامنی^۲

^۱ استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

چکیده

مدیریت الکترونیک منابع انسانی واژه‌ی نسبتاً جدیدی برای حمایت فناوری اطلاعات و ارتباطات از مدیریت منابع انسانی به‌ویژه از طریق استفاده از تکنولوژی وب می‌باشد. از طرفی سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. در آموزش و پرورش و به‌عبارت‌دیگر مدرسه نیز که یک نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمانی به‌اندازه آن قوی نمی‌باشد که لازمه آن مدیریت صحیح این منابع انسانی است. چرا که مدیریت منابع انسانی الکترونیکی می‌تواند بر فرآیندهای مدیریت استعداد در مدارس موثر واقع شود. به همین منظور در مقاله حاضر پس از مروری بر تعاریف، طبقه‌بندی‌ها و کارکردها به بررسی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی با مدیریت استعداد پرداخته شده است.

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

مقدمه

تغییرات در حوزه منابع انسانی موجب تغییر انتظارات و نقش‌های افراد حرفه‌ای منابع انسانی شده است، از این‌رو، آن‌ها برای ایفای هرچه اثربخش‌تر نقش‌هایشان باید خود را به شایستگی‌های جدیدی مجهز کنند تا بتوانند همواره ارزش‌آفرینی کنند (سانچز و آگویو^۱، ۲۰۰۷). از طرفی تکنولوژی اثر عمیقی بر مدیریت منابع انسانی دارد. برای مثال، اغلب سازمان‌ها از سیستم‌های الکترونیکی منابع انسانی، برای جذب متقاضیان کار، استفاده می‌کنند (استون، لوکازوسکی و ایسینهار^۲، ۲۰۰۵: ۱۱). همچنین برای ارائه آموزش، نظارت بر عملکرد کارکنان و کنترل سیستم‌های مزایا و حقوق قابل استفاده می‌باشد (گویتال و استون^۳، ۲۰۰۵، استرومیر^۴، ۲۰۰۷). سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور ماندگاری در محیط رقابتی کسب‌وکار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. هم‌زمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند (صیادی و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۸). در آموزش و پرورش و به عبارت دیگر مدرسه نیز که یک نظام صد در صد انسانی است که عامل انسانی هیچ سازمانی به اندازه آن قوی نمی‌باشد (نیکنام، ۱۳۸۶: ۳۲). بررسی‌ها نشان می‌دهد که سطح بهره‌وری در نیروی انسانی آموزش و پرورش پائین است و اکثر مشکلات آموزش و پرورش از این ناحیه نشأت می‌گیرد (سلیمانی نژاد، ۱۳۸۴). در همین راستا در این مقاله بر شناسایی رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیک مدیران با مدیریت استعداد مد نظر می‌باشد.

مفهوم‌شناسی مدیریت منابع انسانی الکترونیک

مدیریت الکترونیک منابع انسانی واژه‌ی نسبتاً جدیدی برای حمایت فناوری اطلاعات و ارتباطات از مدیریت منابع انسانی به‌ویژه از طریق استفاده از تکنولوژی وب می‌باشد (ظفر و شاکات^۵، ۲۰۱۰). از دید استرومیر^۶ (۲۰۰۷)، مدیریت منابع انسانی الکترونیک عبارت است از برنامه‌ریزی، اجرا و کاربرد فناوری اطلاعات در جهت شبکه‌سازی و پشتیبانی حداقل دو نفر یا تعدادی از افراد بر اساس انجام فعالیت‌های مشترک منابع انسانی. بیسالاسکی^۷ (۲۰۰۴) در مقاله خود مدیریت منابع انسانی الکترونیک را این‌گونه تعریف می‌کند: به‌کارگیری فناوری‌های مبتنی بر وب برای سیاست‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در حال بلوغ درون زندگی سازمانی؛ تعریف نسبتاً جامعی که برای مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارائه شده است: برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات جهت اتصال حداقل دو نفر، یا دو دسته به منظور اجرای فعالیت‌های مشترک مربوط به منابع انسانی است (نریمانی، ۱۳۹۲).

تأثیرات مدیریت الکترونیک منابع انسانی

با حضور فن‌آوری اطلاعات، سازمان‌ها دیگر مدیریت منابع انسانی را بخشی کوچک و مجزا در راستای اهداف خود، در درون سازمان در نظر نمی‌گیرند و معتقدند که از طریق سیستم‌های اطلاعاتی منشعب از فن‌آوری اطلاعات می‌توان این امر را محقق ساخت. پیشرفت سریع اینترنت در طی دهه گذشته پیاده‌سازی و به‌کارگیری مدیریت الکترونیک منابع انسانی را گسترش داده است (استروهمیر^۸، ۲۰۰۷). در واقع مدیریت الکترونیک منابع انسانی چیزی فراتر از فناوری است و برای بهره‌مندی کامل از مزایای توسعه و پیاده‌سازی مدیریت الکترونیک منابع انسانی، متخصصان شایسته را می‌طلبد. فناوری به‌نوبه خود می‌تواند از نظر ارزش خنثی باشد، اما نحوه استفاده از آن می‌تواند بر نقش منابع انسانی به‌طور چشمگیری تأثیر گذارد. این موضوع می‌تواند فرصتی برای حرفه منابع انسانی تلقی شود تا نقش توسعه‌دهنده کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی را بر

¹ - Suncher & Agvau

² - Stone, Lukaszewski & Isenhour

³ - Gueutal & Ston

⁴ - Strohmeier

⁵ - Zafar & shakat

⁶ - Stromeyer

⁷ - Bisalaski

⁸ - Strohamier

عهده بگیرد و این مسئله نیازمند این است که متخصصان منابع انسانی در زمینه‌ی فناوری اطلاعات دانش‌پایه‌ای لازم را داشته باشند تا در برقراری ارتباط از فناوری اطلاعات بهره‌مند شوند (نصیرزاده و همکاران، ۱۳۸۹).

کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی

از مزایایی که در صورت اجرای مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان به وجود می‌آید، ضبط و قرار دادن آموزش‌های اساتید در قالب بولتن‌های الکترونیک است. همچنین کارکنان جدید می‌توانند از طریق گشت‌وگذار در سایت و تور مجازی با سازمان جدید خود آشنا شوند و بینش کلی از سازمان خود پیدا کرده و وظایف خود را بشناسند (گالانکی و پانایوتوپولو، ۲۰۰۹). یا ظهور شرکت‌های کارایی اینترنتی از جمله نشانه‌های اشتیاق سازمان‌های کوچک و بزرگ به استفاده از خدمات کارمند یابی و استخدام الکترونیکی است. به‌طور مثال شرکت مانستر از بزرگ‌ترین شرکت‌های کارایی جهانی در هر لحظه حدود ۷۰ هزار شغل و بیش از ۱/۲۵ میلیارد رزومه را در پایگاه خود در اروپا در اختیار دارد (لیپاک و اسنل، ۱۹۹۸). یکی از کارکردهای مدیریت الکترونیک منابع انسانی برقراری ارتباط سریع، آسان و کم‌هزینه با استفاده از سیستم پست الکترونیکی بین کارکنان و مدیریت عالی سازمان برای دریافت نظرات پرسنل و همچنین قرار دادن سخنرانی‌های مدیریت و یا فرماندهی عالی سازمان در قالب بولتن‌های الکترونیک است. واضح است که در صورت انجام چنین فرایندی مدیریت می‌تواند بیشتر از گذشته با پرسنل ارتباط داشته باشد. روزانه تعداد زیادی از کارمندان به منظور اطلاع از سوابق پرسنلی خود به ادارات کارگزینی سازمان‌ها مراجعه می‌کنند. همان‌طور که گفته شد انجام این فرایندها در اولویت پیاده‌سازی مدیریت الکترونیک منابع انسانی قرار دارد. فعالیت‌هایی مانند مشاهده پرونده پرسنلی، احکام کارگزینی، فیش‌های حقوقی، مانده مرخصی استحقاقی، آرشو آمار مرخصی‌ها و مأموریت‌ها، آمار حضور و غیاب ماهانه و آمار کارکرد پرسنل زیرمجموعه می‌تواند از طریق اینترنت در اختیار آنان قرار گیرد. در صورت پیاده‌سازی این سیستم ضمن اینکه از ترافیک کاری ادارات مرتبط با این فرایندها کم می‌شود، پرسنل می‌توانند راحت‌تر به اطلاعات دلخواه خود دست یابند. استفاده و به‌کارگیری ابزاری همچون پورتال کارکنان باعث کم‌رنگ شدن مرز بین کار، خانه و زندگی اجتماعی می‌شود و می‌تواند عاملی برای دوستانه‌تر شدن و راحت‌تر شدن محیط اداره شود (همان).

مفهوم‌شناسی مدیریت استعداد

استعداد را میزان نسبی پیشرفت فرد در یک فعالیت برآورد می‌کنند (شائمی، ۱۳۹۲). برخی افراد در یک زمینه یادگیری بهتر و کارایی بیشتری از خود نشان می‌دهند و پیشرفت آن‌ها در آن زمینه سریع‌تر است، درحالی‌که افراد دیگر در زمینه‌های دیگری ممکن است از خود کارایی و مهارت و سرعت پیشرفت بیشتری نشان دهند. در واقع چنین تفاوتی به تفاوت آن‌ها در استعدادهاشان مربوط می‌شود (قنبری طلب، ۱۳۹۱). مدیریت استعداد رویکرد جدیدی است که می‌تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارد بر رویکردهای سنتی را مرتفع نماید، از این رو می‌تواند به‌عنوان یک ابزار مناسب در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمان‌های پیشنهاد شود (نوروزی‌خواه ۱۳۹۲: ۱۳). توجه به امر استعدادیابی می‌تواند، سازمان‌ها را پویا و به سمت توسعه پایدار و مستمر در حوزه منابع انسانی سوق دهد. مدیریت استعداد به‌عنوان یک گرایش شناخته‌شده است، اما محققان مختلف، یافته‌های متفاوتی را در مقابل آن دارند. بعضی معتقدند که کلمه مدیریت استعداد نام اشتباهی است، زیرا استعداد الزاماً نمی‌تواند مدیریت گردد. بعضی محققان مدیریت استعداد را به‌عنوان یک طرز فکر نشان می‌دهند (کرلمن^۳، ۲۰۰۴). بعضی می‌گویند که یک کلید جزئی برای اثربخشی برنامه‌های موفق است (چیلوها و اسویم^۴، ۲۰۰۵). بعضی فکر می‌کنند مدیریت استعداد اطمینان در به‌کارگیری تمام افراد در بالاترین مرحله کاری متناسب با پتانسیل‌های آنان است (خسروآبادی، ۱۳۹۳).

^۱ - Galanki & Panautopolo

^۲ - Lipak & Senel

^۳ - Creelman

^۴ - Cheloha And Swain

مدیریت سازمان و مدیریت استعداد

مدیریت استعدادها مهارتی متفاوت از مهارت‌های قبلی مدیران است و باید آن را آموخت. مدیران باید بدانند که چطور حداکثر استفاده را از افراد بکنند و چطور به نحوی استراتژیک آنان را در موقعیتی مناسب قرار دهند. موقعیت طوری نباشد که کاری عادی و معمولی سبب بی‌حالی و بی‌حوصلگی آنان شود. مدیران باید محیط را به نحوی طراحی کنند که حداکثر دانش اطلاعات، حداکثر ابداع و نوآوری و حداکثر تأثیر را به همراه داشته باشند. در واقع، استعدادها که به نحوی استراتژیک اداره شود حداکثر بازگشت را به همراه دارد. سازمان‌های قرن ۲۱ مدیران ارشد مستعدی دارند که به طرز مؤثری استعدادها را در درون و بیرون از سازمان اداره می‌کنند. مدیران ارشد مستعد باید بهترین‌ها را استخدام و آن‌ها را حفظ کند (مرتضوی، ۱۳۹۲). امروزه سازمان‌ها به‌خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب‌وکار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. هم‌زمان با درک نیاز به استخدام، توسعه و نگهداشت استعدادها، سازمان‌ها دریافته‌اند که استعدادها منابعی بحرانی هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه‌ها نیازمند مدیریت می‌باشند. در سال‌های اخیر، در سازمان‌های ایرانی، مبحث پرورش و توسعه نیروی انسانی در قالب‌های گوناگونی، نظیر: شناسایی و پرورش استعدادها، جانشین پروری، مدیران آینده، مدیران سایه و ... مورد توجه قرار گرفته است. صیادی و همکاران (۱۳۹۱) سازمان‌های هزاره سوم امروزه از «سرمایه انسانی» و «انسان دانایی محور» یاد می‌کنند. توسعه و رشد منابع انسانی در سازمان‌ها به‌عنوان مهم‌ترین منبع تولید، راز ماندگاری و بقاء بنگاه‌ها تلقی شده است و مهم‌ترین چالش در عرصه کسب‌وکار دیگر تنها موضوع فناوری نیست بلکه بهره‌مندی و بهره‌وری بیشتر از نیروی انسانی هوشمند و سرمایه انسانی مستعد، راز و رمز اصلی رویارویی و برخورد با چالش‌ها و آسیب‌های کسب‌وکار می‌باشد به طوری که در سال‌های اخیر متفکران و اندیشمندان مدیریت از مفهومی به نام مدیریت استعداد سخن و یاد می‌کنند. اساس و شالوده نگاه دین مبین اسلام و در جان کلام، فلسفه خلقت جهان هستی بر پایه وجود انسان این اشرف مخلوقات بوده به طوری که از نگاه مدیریت اسلامی و تنها به یک حدیث از احادیث گهربار پیامبر مکرم اسلام (ص) که می‌فرماید: همه‌ی مردمان، معدن‌هایی هستند، به‌سان معدن‌های طلا و نقره؛ که خود بیانگر توجه به انسان و به‌طور اخص با توجه به موضوع نو و جدید در عرصه‌ی کنونی مدیریت دنیا، مدیریت استعداد و جانشین پروری که این حدیث خود به‌تنهایی بیانگر نگاه و توجه دقیق و ظرافت دین مبین اسلام و احادیث و روایات و آمیزه‌های دینی و شریعت اسلامی است که از ابتدا و خیلی قبل‌تر از حال حاضر به آن توجه داشته است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۴).

رابطه مدیریت منابع انسانی الکترونیکی و مدیریت استعداد

مدیریت منابع انسانی یک توانایی از فرایندهای زیادی است، اما مدیریت استعداد بیشتر فعال است و نیازمند هماهنگی در تمام سازمان و اصلیت طرز فکر افراد مستعد است. مدیریت منابع انسانی بیشتر بر روی توسعه و پیشرفت افراد تأکید دارد. مدیریت استعداد به‌صورت یک استراتژی کمکی و یک قسمت کامل از استراتژی‌های کسب‌وکار شناخته‌شده است. این هدف با فراگیری طرز فکر استعداد شروع می‌شود. اگر یک استراتژی اصلی منابع انسانی نیازمند حمایت استراتژی‌های کسب‌وکار باشد و ارزش پیوندها نیز درک شوند، مدیران ارشد فرهنگ آن را می‌فهمند و این ایده تمام یافته‌ها، گسترش و فرایندهای توسعه را نزدیک و یکپارچه می‌کند. ارزش پیشنهاد کارمندان مناسب و هدف‌گزاری شده است با درک نیازهای بخش‌های مختلف نیروی کاری (محمدی راد، ۱۳۹۳). موفقیت سازمان‌های قرن ۲۱ به استفاده مؤثر از افراد مستعد بستگی دارد. سازمان‌های استعداد گرا دائماً در جستجوی استعدادهای جدید است (همان منبع) و استعداد فرد همواره فاکتوری مهم در میان عوامل تأثیرگذار بر مدیریت الکترونیک منابع انسانی بوده است به طوری که این استعداد افراد است که تعیین‌کننده موفقیت سازمان‌ها بوده، بنابراین می‌توان گفت مدیریت استعداد^۱ هسته اصلی مدیریت است. مدیریت استعداد، یکی از مهم‌ترین اهداف استراتژیک سازمان‌های امروزی محسوب می‌شود (سنتیکومار و کوموکلها^۲، ۲۰۱۰).

^۱ - Talent Management

^۲ - Santikumar And Comokolha

تغییرات سریع و گسترده‌ای که در سازمان‌های امروزی به وجود آمده سبب شده است تا کمبود مهارت‌ها از چالش‌های عمده بازار کار به شمار رود، تقاضای رو به افزایش کارفرمایان برای جذب نیروهای ماهر از سوئی و تمایل کارکنان توانمند برای تصاحب و در اختیار گرفتن مشاغل باارزش از سوئی دیگر، باعث شده است تا نبردی شکل بگیرد که بی‌مناسبت نیست آن را نبرد استعداد بنامیم (ماتئو،^۱ ۲۰۰۶، نقل از حاجی کریمی و سلطانی، ۱۳۹۰: ۹۹). امروزه سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که به منظور موفقیت در اقتصاد پیچیده جهانی و نیز ماندگاری در محیط رقابتی کسب‌وکار، به داشتن بهترین استعدادها نیاز دارند. از سوئی، امروزه جوامع علمی و صنعتی به این نتیجه رسیده‌اند که سازمان‌ها با تکیه بر نوآوری و تقویت و ترویج نوآوری و فعالیت‌های نوآورانه در درون خود می‌توانند برتری‌های بلندمدت خود را در عرصه‌های رقابتی حفظ کنند. دو عامل در اهمیت روزافزون نوآوری بیشترین نقش را دارند؛ تغییرات سریع تکنولوژی در صنایع مختلف و در نتیجه کوتاه شده دوره عمر محصولات و فشرده شدن رقابت (غفاری، ۱۳۸۸: ۴).

سازمان آموزش و پرورش و استفاده از مدیریت الکترونیک

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 شمرده شده 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 به صورت رسمی و عمدی طبق ضوابطی به تدریج سازمان‌های متعددی را ایجاد کردند (خسروآبادی، ۱۳۹۳: ۷۸). ژان ژاک روسو^۲، آموزش و پرورش را به یک کشتی تشبیه کرده است که نجات بشر را از طوفان ممکن می‌سازد. او آموزش و پرورش را اساس ساخت جامعه سالم قلمداد می‌کند که می‌تواند زمینه دستیابی هر فرد را به آزادی مستقل فراهم آورد آموزش و پرورش 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 آموزش و پرورش نهادی است که در ارتباط با سایر نهادهای اجتماعی عمل می‌کند.

مدیریت منابع انسانی در نظام آموزش و پرورش 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 از جمله مدیریت منابع انسانی در جذب، به کارگیری، ارزشیابی و... کارکنان نیازمند استفاده از امکانات الکترونیک بوده و در این زمینه فناوری اطلاعات کمک شایان توجهی به این سازمان نموده است. از آن زمان که مدیریت بر پایه الکترونیک در نظام آموزش و پرورش 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 به کارگیری و کارکنان سازمان در خصوص ارتقای شیوه‌های عملکرد شغلی و همچنین نوآوری در سازمان گردد (محمدیان، ۱۳۹۳).

بحث و نتیجه‌گیری

امیلی^۳ و الکساندر^۴ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان مدیریت استعداد حفظ و مدیریت کارکنان فنی برای مشاغل فنی به تحقیق پرداختند. یافته‌ها نشان داد که رابطه مدیریت منابع انسانی با استراتژی مشارکتی و رابطه منسجم و معنادار بین مدیریت استعداد با شیوه‌های منابع انسانی وجود دارد و این رابطه برای سازمان‌های مدرن الزامی و حیاتی است. نتایج تحقیقات موسسه مشاوره واتسون ویات (۲۰۰۴) نشان داد که سرمایه‌گذاری شرکت‌ها در مدیریت الکترونیک منابع انسانی باهدف افزایش نقش استراتژیک منابع انسانی، کاهش هزینه‌های اداری منابع انسانی و بهبود رضایت کارکنان از خدمات منابع انسانی بوده است.

^۱ -Mateo

^۲ -Jeanjacques Russeau

^۳ -Amélie

^۴ - Alexander

استون^۱ و لوکاسزوسکی^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی با عنوان الگوی بسط یافته عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک به این نتیجه رسیدند که عواملی مانند جذب افراد با استعداد، انگیزه کارکنان برای دستیابی به اهداف سازمانی، امنیت شغلی، منابع سازمان و اهمیت شغل از عوامل مؤثر بر پذیرش و اثربخشی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در سازمان‌ها هستند.

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، هم‌درزمینه‌ی مدیریت منابع انسانی و هم در مورد فناوری اطلاعات منجر به این امر شده است که امروزه بیشتر سازمان‌ها، 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 توجه به امر استعدادیابی می‌تواند، سازمان‌ها را پویا و به سمت توسعه پایدار و مستمر در حوزه منابع انسانی سوق دهد. سازمان‌ها می‌بایست برای حل بحران استعداد، نگاه خود را معطوف درون سازمان ساخته استراتژی‌های جانشین‌پروری و استعدادیابی را به‌کاررفته بر روی شناسایی، توسعه و پرورش استعدادها موجودشان تمرکز کنند.

منابع:

۱. ابزاری، مهدی، رادمهر، رضا، حاتم پور، فاطمه و خوارانی، آذر. (۱۳۹۲). تأثیر نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی‌های مدیریت استعداد. مدیریت اطلاعات سلامت، دوره دهم، شماره هفتم، ص ۱۰۱۳-۱۰۰۷.
۲. احمدی، محمدحسن. (۱۳۹۳). رابطه بین بهره‌وری سازمانی و فناوری اطلاعاتی در ادارت آموزش و پرورش تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور تهران.
۳. حاجی کریمی، عباسعلی و سلطانی، مرتضی. (۱۳۹۰). بررسی و تحلیل عوامل سنجش مدیریت استعداد (مطالعه موردی صنعت ماشین‌آلات و تجهیزات صنعتی ایران). مدیریت فرهنگ سازمانی. شماره بیست و سوم. ۹۵-۱۱۶.
۴. حسینی، ابوالحسن. (۱۳۸۹). طراحی و تبیین مدل مدیریت استعداد برای سازمان‌های دولتی. پایان‌نامه دکتری. دانشکده مدیریت و حسابداری. دانشگاه شهید بهشتی.
۵. حسینی، ابوالحسن، هادی زاده مقدم، اکرم، جوادی، هوشمند. (۱۳۸۹). بررسی نقش e-HRM در اثربخشی مدیریت منابع انسانی. نشریه تخصصی منابع انسانی. شماره هفتم. ص ۱۲-۱۹.
۶. خسروآبادی، احسان. (۱۳۹۳). رابطه بین تفکر دینی و هوش هیجانی و مدیریت استعداد دانش‌آموزان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.
۷. ربانی، مائده، دلویی، محمدرضا، نعمت الهی، محمدجواد. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی، مفاهیم، موضوعات، کاربردها، انتشارات امام عصر ع.ج. اصفهان.
۸. سعادت، اسفندیار. (۱۳۹۰). مدیریت منابع انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها. تهران: انتشارات سمت.
۹. سلطانی، ایرج. (۱۳۸۲). نقش تکنولوژی اطلاعات در توسعه منابع، مجله تدبیر. شماره ۱۳۸.
۱۰. شائمی، علی، علامه، سید محسن، عسکری، محبوبه. (۱۳۹۲). استراتژی مدیریت استعداد و رابطه آن باهوش عاطفی کارکنان. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. شماره ۷. ص ۳-۱۴.
۱۱. صافی، احمد. (۱۳۸۳). سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش. تهران: ارسباران.

¹ -Aston

² - Lovkasvsky

۱۲. صیادی، سعید و مرضیه محمدی و امین نیک پور. (۱۳۹۰). مدیریت استعداد مفهومی کلیدی در حوزه سازمانی. ماهنامه اجتماعی. علمی و فرهنگی کار و جامعه. شماره ۱۳۵. ص ۸۱ - ۸۶.
۱۳. طاهری، سیروس. (۱۳۹۰). بررسی رابطه مؤلفه‌های مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر اثربخشی مدیریت منابع انسانی در شرکت توزیع نیروی برق شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور استان فارس.
۱۴. عباسپور، عباس. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها. تهران: انتشارات سمت.
۱۵. فلاحی صفدر آبادی، رقیه. (۱۳۹۲). مقاله بررسی اجمالی سیر تحول نظریه‌های علم مدیریت، پایگاه مقالات علمی مدیریت. تهران، شماره اول.
۱۶. قنبری طلب، محمد، قنبری، علی، طهماسبی، فاطمه. (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی با استعداد دانش‌آموزان. پایان‌نامه دوره کارشناسی، دانشگاه لردهگان. دانشکده علوم پزشکی شهرکرد.
۱۷. کاظمی، فاطمه، قلی زاده، حسن، سعیدی پور، بهمن. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر محیط کسب‌وکار. کنفرانس بین‌المللی جهاد اقتصادی. مرکز بین‌المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی. کرمان.
۱۸. کاظمی، فاطمه، قلی زاده، حسن، سعیدی پور، بهمن. (۱۳۹۰). بررسی نقش مدیریت منابع انسانی بر محیط کسب‌وکار. کنفرانس بین‌المللی جهاد اقتصادی. مرکز بین‌المللی علوم و تکنولوژی پیشرفته و علوم محیطی. کرمان.
۱۹. لنگری، ساحره، صادقی، تورج. (۱۳۹۳). مقاله بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی استراتژیک و جهت‌گیری بازار با عملکرد سازمانی در صنعت بیمه. دومین همایش حسابداری مدیریت اقتصاد، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نطنز.
۲۰. موسی خانی، محمد، امیر مانیان، طهمورث حسنتلی پور، امید میربهاء و آبتین عبدالعزیز. (۱۳۹۰). ارائه مدلی برای توسعه مدیریت الکترونیک منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران. مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی.
۲۱. نوروزی خواه حسن. (۱۳۹۲). مدیریت استعداد ابزاری مناسب در کنار مدیریت منابع انسانی سنتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی تهران.
۲۲. 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.

23. Barney, J. B. 2001. Is the resource-based view a useful perspective for strategic management research? Yes. *Academy of Management Review*, 26. 41-5
24. Becker, B. E. Huselid, M. A. Pickus, P. S. & Spratt, M. F. (1997). HR as a source of shareholder value: Research and recommendations. *Human Resource Management*, 36(1), 39-47.
25. Beer, M. & Spector, B. (1984). *Readings in human resource management*. New York. New York: Free Press.
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. Damanpour, F. and Schneider, M. (2008); "Characteristics of Innovation and Innovation Adoption in Public Organizations: Assessing the Role of Managers"; *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. ۱۹, pp. 495-522.
30. Dixon, P. (2003). Resume database nightmare: job seeker privacy at risk. Retrieve June 30, 2004. from www.privacyrights.org
31. 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.
32. Emelie Baedecke 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.
33. Laursen, K. & Foss, N.J. (2003); New HRM practices, complementarities and the impact on innovative performance. *Cambridge Journal of Economics*, 27(2): 243-263.
34. 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
35. Senthikumar, Dr. Kampuchea. (2011). Talent management: The Key to Organization Success Industrial Engineering letters. ISSN. Vol.1, No. 2.
36. Shine, Edgar H. "Coming to a new awareness of organizational culture". *Sloan Management Review* 25 (1980), pp. 3-16
37. Stone, D. Lukaszewski, K.M. & Isenhour, L.C. (2004). e-Recruiting: Online Strategies for Attracting Talent. In Greutal and Stone (Eds.), *The Brave New World of eHR* (pp. 22-53). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
38. Stone, L. and Lukaszewski, K. (2009) "An expanded model of the factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource management systems". *Human Resource Management Review* 2 (19):134-143.
39. Strohmeier, S. (2007). "Research in e-HRM: Review and implications." *Human Resource Management Review* 17(7), 19-37.
40. Turban, E. (2004). "Information Technology for Management: Transforming Business in the Digital Economy". Fourth Edition, City University of HongKong.

Talent Management and E-HRM Management in Education

Negin Jabari¹, Fatemeh Nameni²

1. Assistant Professor, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Branch, Iran (Corresponding Author)

2. Ph.D Student in Educational Management, Islamic Azad University, Gorgan Unit, Iran

Abstract

Human resource electronic management is a relatively new word for the support of information and communication technology (ICT) from human resources management, especially through the use of web technology. On the other hand, organizations have found that in order to succeed in a complex global economy, they need the best talents. In the education and training of another school, which is a 100% human system, the human factor of any organization is not so strong that it requires proper management of this Resources are resources. Because e-HRM can be effective in managing talent management processes in schools. For this purpose, in the present article, after reviewing definitions, classifications and functions, we examine the relationship between electronic HR management and talent management.

Keywords: Electronic HR Management, Talent Management, Education.
