

ردپای HRM در نظام مالی سازمان ها

علیرضا انصاری رامندی

دانشجوی کارشناسی ارشد حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی تاکستان.

نام نویسنده مسئول:

علیرضا انصاری رامندی

چکیده

در چند دهه اخیر، مطالعات انجام شده توسط محققین بیانگر آن است که فناوری های اطلاعات و ارتباطات تاثیر عمیقی بر HRM گذاشته و متخصصین معتقدند که پتانسیل کاهش هزینه های مدیریتی، افزایش بهره وری، تسریع در زمان پاسخ گویی، بهبود فرآیند تصمیم گیری و توسعه خدمات مشتری را دارا هستند و به همین خاطر HRM کمک می کند تا استراتژیک تر، منعطف تر و از نظر هزینه مقرون به صرفه تر باشد.

امروزه در اکثر شرکت ها و سازمان ها ضرورت استفاده از سیستم های مکانیزه مالی به علت امکان دسترسی سریع به اطلاعات مربوط، به موقع و دقیق به روشنی آشکار است به طوری که حضور کامپیوتر با توجه به نیازهای اطلاعاتی، استفاده از سیستم های مکانیزه را ایجاب می کند. چنانچه این تحقیق به بررسی تاثیرات EHRM در سیستم های حسابداری، حسابرسی، مالی و موضوعات مرتبط در این زمینه خواهد پرداخت.

در این پژوهش مفهوم EHRM، بررسی ورود این تکنولوژی در سیستم های مالی، روند ساختار نظام مالیاتی، به روز کردن اطلاعات و صورت های مالی مورد مطالعه قرار گرفته می پردازد.

واژگان کلیدی: دولت الکترونیک، مدیریت الکترونیک، EHRM

مقدمه

امروزه فناوری اطلاعات در همه بخش های سازمان رسوخ کرده است و حتی مهم ترین منبع سازمان یعنی منابع انسانی از این تاثیر بی نصیب نمانده است. فناوری اطلاعات باعث شده تا سازمان ها نسبت به منابع خود مخصوصاً منابع انسانی دید جامع و کاملی داشته باشند. با استفاده از این سیستم می توان بر میزان اختیارات کارکنان افزود و اطلاعات کامل و مورد نیاز به آنها داد تا بتوانند وظیفه یا کار سازمان را به بهترین نحو انجام دهند. از سوی دیگر گسترش فعالیت ها و وظایف مدیران در قلمرو HRM و تعامل مستمر بین این فعالیت ها و لزوم طرح ریزی های هماهنگ در جذب، بهسازی، نگهداری و کاربرد موثر منابع انسانی به عنوان مهم ترین منبع استراتژیک هر سازمان، ایجاد سیستم متناسب با آن و به روز نگه داشتن اطلاعات این سیستم را در سازمان های بزرگ ضروری ساخته است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۰).

مدیران منابع انسانی، تکنولوژی و اطلاعاتی را که توسط آن فراهم می شود، ابزار تسهیل گری می دانند که در اخذ تصمیم هایی که موفقیت کل سازمان را در پی دارد به آنها یاری می رساند (تصدیقی و همکاران، ۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی با بکارگیری فناوری اطلاعات می تواند همزمان منعطف تر، مقرون به صرفه تر، مشتری محورتر و استراتژیک تر گردد. فناوری اطلاعات این پتانسیل را دارد که هزینه های مدیریتی را کاهش و بهره وری را افزایش دهد، زمان پاسخ را کوتاه تر کند، تصمیم گیری را بهبود بخشد و خدمات مشتریان را توسعه دهد (سدار کرسون، ۲۰۰۸). تمام این بهینه سازی ها می تواند به شکل همزمان توسط فناوری اطلاعات صورت نپذیرند (تصدیقی و همکاران، ۱۳۸۹).

واژه EHRM که برای اولین بار در دهه ۱۹۹۰ استفاده شد به انجام فعالیت های مدیریت منابع انسانی با استفاده از فناوری های وب اشاره دارد و در صدد است اطلاعات را در هر زمان و مکانی در اختیار مدیران، مشاوران و کارکنان قرار دهد. توسعه سریع اینترنت در خلال دهه قبل، اجرا و کاربرد آن را افزایش داده است (سنجر و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین بررسی های مشاوران منابع انسانی اشاره بر آن دارند که هم تعداد سازمان هایی که مدیریت الکترونیک منابع انسانی را پذیرفته اند و هم تعداد نرم افزارهای مرتبط با آن به طور پیوسته در حال افزایش می باشند. سازمان های مدرن از مدیریت الکترونیک منابع انسانی بعنوان راه حلی رقابتی در کسب و کار که توانایی ایجاد حمایت های روی خط کاملی در مدیریت تمامی فرایندها، فعالیت ها، داده ها و اطلاعات مورد نیاز مدیریت منابع انسانی در سازمان را دارد یاد می کنند. چرا که این مدیریت اثربخش، قابل اطمینان و ابزاری ساده برای استفاده و قابل دسترسی برای گروه های بسیاری از استفاده کنندگان مختلف می باشد (شاشانگ، ۲۰۱۰).

با توجه به روندهای جهانی گسترش و استفاده از فناوری های اطلاعات و ارتباطات و بویژه فناوری وب و اینترنت در انجام فعالیت های اداری و بهره مندی از مزایای آن، در کشور ایران نیز با توجه به اینکه سازمان های دولتی دارای وجه غالب و تعیین کننده ای در کشور هستند و حدود ۲۵ درصد اشتغال را به خود اختصاص داده اند، بیش از دو دهه است که راهبرد گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات (به طور خاص برنامه ها و اقدامات دولت از سال ۱۳۸۱ به این سو تحت عنوان طرح تکفا)، در دستور کار دولت و نهادهای ارتباطی و تخصصی قرار گرفته اند. در اثر این راهبردها و اقدامات مربوط به آن، فناوری های مخابراتی و الکترونیکی، رایانه ها و شبکه های انتقال اطلاعات؛ رشد و توسعه لازم را پیدا کرده اند. در حال حاضر نیز بیش از ۳۲ میلیون کاربر اینترنتی در کشور داریم، اما متأسفانه در نظام اداری و مدیریت منابع انسانی به طور کارا و موثری از این گونه فناوری ها در راستای بهبود عملکرد سازمان های دولتی استفاده نمی شود. بر این اساس، سوال اساسی اینجاست که سازمان های دولتی ایران تحت چه شرایطی می توانند از فناوری های اطلاعات و ارتباطات در راستای بهبود فرایندها و کارکردهای مدیریت منابع انسانی خود استفاده کنند؟ هدف از این پژوهش، تبیین نقش EHRM در سازمان ها است.

HRM

مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره استراتژیک (بلند نظرانه) و پایدار با ارزش ترین دارایی شرکت، یعنی کارکنانی که در آن جا کار می کنند و منفرداً در کنار هم به شرکت در وصول به اهدافش کمک می کنند. مقصود از HRM سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت است که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه برای کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، دادن پاداش و ایجاد محیطی سالم و منصفانه برای کارکنان سازمان. برای مثال این سیاست ها و اقدامات دربرگیرنده مواردی چون ارزیابی عملکرد، تجزیه و تحلیل شغل (تعیین ماهیت شغل هر یک از کارکنان)، گزینش داوطلبان واجد شرایط، برنامه ریزی منابع انسانی و کارمندیابی، ایجاد انگیزه و مزایا، توجیه و آموزش دادن به کارکنان تازه استخدام، توسعه نیروی انسانی و آموزش، مدیریت حقوق و دستمزد (چگونگی جبران خدمت کارکنان)، متعهد نمودن کارکنان به سازمان، برقراری ارتباط با کارکنان (مصاحبه، مشاوره و اجرای مقررات انضباطی) می باشد. HRM عبارت است از رویکردی استراتژیک به جذب، توسعه، مدیریت، ایجاد انگیزش و دستیابی به تعهد منابع کلیدی سازمان؛ یعنی افرادی که در آن یا برای آن کار می کنند (آرمسترانگ، ۱۹۹۳).

HRM فرایندی شامل چهار وظیفه جذب، توسعه، ایجاد انگیزش و نگهداشت منابع انسانی است (دی سنزو و رایینز، ۱۹۸۸).

HRM و ارتباط با فن آوری اطلاعات

بسیاری از نظریه پردازان تغییر رویکرد سازمان ها به HRM و همراستایی آن با اهداف استراتژیک سازمان را نفوذ فناوری اطلاعات در HRM می دانند. زیرا محور توسعه منابع انسانی وجود اطلاعات کاربردی و جدید است، اما اطلاعات در یک فرآیند منطقی به نام فناوری اطلاعات می تواند به ایجاد و توسعه توانمندی های جدید در منابع انسانی کمک کند (سلطانی، ۱۳۸۲). برای اینکه نفوذ تکنولوژی و میزان پذیرش زیاد باشد و حاصل آن خلاقیت و تغییر شود، فناوری اطلاعات بوسیله سیستم های اطلاعاتی در سازمان به HRM کمک می نماید و آنرا با استراتژی سازمان منطبق می نماید. با حضور فناوری اطلاعات، سازمان ها دیگر HRM را بخشی کوچک و مجزا در درون سازمان در نظر نمی گیرند، بلکه آنرا در راستای اهداف خود می بینند و معتقدند که از طریق سیستم های اطلاعاتی منشعب از فناوری اطلاعات می توان این امر را محقق ساخت. یکی از این سیستم های اطلاعاتی که بسیار نیز نوپا و تازه می باشد و به علت نفوذ چشم گیر فناوری اطلاعات مورد توجه قرار گرفته است، سیستم EHRM است.

EHRM

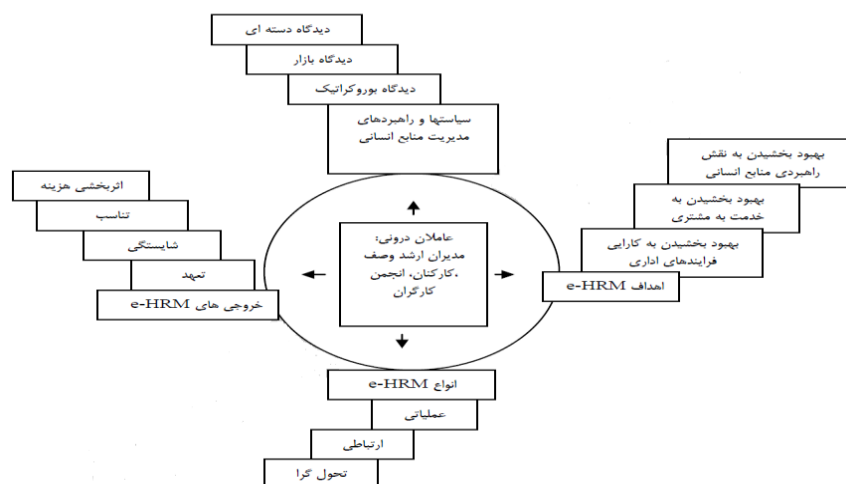
HRM عبارت است از مدیریت و اداره راهبردی و پایدار با ارزش ترین دارایی های سازمان، یعنی کارکنانی که در سازمان به فعالیت می پردازند و به سازمان در رسیدن به هدف هایش کمک می کنند (آرمسترانگ، ۱۳۸۱).
EHRM روشی برای اجرای استراتژی ها، سیاست ها و بکارگیری منابع انسانی در سازمان ها از طریق پشتیبانی آگاهانه و مستمر با استفاده از شبکه های مبتنی بر تکنولوژی وب می باشد. به عبارتی دیگر EHRM یک روش جدید برای اجرای HRM است (سلطانی، ۱۳۸۲). با EHRM سازمان اطلاع جامعی در مورد تک تک کارکنان خود خواهد داشت. کارکنان سازمان نیز می توانند به سوابق و مدارک خود دست یافته و در صورت لزوم از آن بهره برداری و حتی آنرا بروز رسانی نمایند.
مزایای این سیستم عبارتند از:

- اطلاعات جامع و کاربردی از تمام کارکنان با استفاده از خود شخص
- اطلاع یافتن کارکنان از نوع اطلاعاتی که سازمان از آنها دارد
- مسیر پیشرفت شغلی و نمودار جانشینی برای کارکنان و تسهیل برنامه ریزی منابع انسانی
- کارایی منابع انسانی بهبود و کمک به مدیر در فرآیند تصمیم گیری
- کاهش هزینه ها و کارهای اداری

به طور کلی، رشد سریع، هم در زمینه HRM و هم در مورد فناوری اطلاعات منجر به این امر شده است که امروزه بیشتر شرکت ها و سازمان ها اعم از دولتی و غیر دولتی، به بکارگیری فناوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آورده اند و این امر به نوبه خود منجر به تقویت، پیاده سازی و اجرای (E-HRM) شده است (مید و همکاران، ۲۰۰۷). دلیل این رویداد در این است که امروزه تقاضا برای انعطاف پذیری بیشتر و داشتن حداکثر کارایی ممکن در ارائه خدمات منابع انسانی، تغییر در روش اجرای HRM در سازمان ها را ضروری کرده است و E-HRM امکان این تغییر را به وجود می آورد (ردینگتون، ۲۰۰۵).

مدل ارائه شده در زمینه EHRM

روئل با ارائه الگوی زیر به تشریح اهداف، سیاست ها و راهبردهای، انواع و پیامدهای E-HRM پرداخته است (روئل، ۲۰۰۴).



شکل ۴: الگوی E-HRM ارائه شده توسط روتل (۲۰۰۴)

مقایسه ی مدیریت منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی

در جدول زیر مقایسه ی مدیریت منابع انسانی به روش سنتی و مدیریت منابع انسانی الکترونیکی آورده شده است.

EHRM	HRM	فرآیندهای اصلی	
چکیده سوابق الکترونیکی و پست الکترونیکی	چکیده سوابق کاغذی	استخدام	کارمندیابی
بررسی الکترونیکی چکیده سوابق	بررسی دستی چکیده های سوابق	انتخاب	
نرم افزارهای ارزیابی	ارزیابی سرپرست و رو در رو	ارزیابی عملکرد	جبران خدمات و پاداش دهی
تاکید بر مالکیت و کیفیت زندگی	تاکید بر دستمزدها و مساعده ها	حقوق و دستمزد	
آموزش بر خط انعطاف پذیر: فرایند توسعه کارمند محور	آموزش داخل کلاس: فرایند توسعه، مدیر محور	آموزش و توسعه	توسعه منابع انسانی
کارکنان به کمک مسئولان منابع انسانی، مسیرهای شغلی خود را مدیریت می کنند.	مدیران منابع انسانی مسیرهای شغلی را برای کارکنان تعیین می کنند.	کار راه شغلی	
ملاحظات کار پژوهی: خستگی روانی و محرک های تنش زای شخصی و مربوط با کار	امنیت ساختمان و تجهیزات: خستگی جسمی و محدود به محرکهای تنش زای کار	بهداشت و امنیت	ایمنی و خدمات کارکنان
تمرکز بر روابط کارمند- کارمند	تمرکز بر روابط کارمند- مدیریت	روابط کار/مسائل کارکنان	

شرایط لازم برای مدیریت الکترونیک

هر مدیر خوبی می تواند یک مدیر الکترونیکی خوب نیز باشد. البته برای تبدیل شدن به یک مدیر الکترونیکی موفق شرایط و ویژگی های لازم است که در زیر به ده مورد از بهترین این شرایط اشاره می شود

۱. سرعت: در جهان امروز، سریع بودن بسیار مهم تر از بزرگ بودن شده است. کوتاه شدن دوره عمر محصولات و خدمات، رشد سریع بازارها، تغییرات فزاینده تکنولوژی، تغییرات روز افزون انتظارات و سلیقه مشتریان و مصرف کنندگان و منجر به کوتاه شدن تاریخ مصرف تصمیمات مدیران شده است.

۲. کارکنان خوب: منابع انسانی مهم ترین ورودی های سازمان هستند. سازمان های امروزی به نیروهای کمتر اما با کیفیت تر نیازمندند. لازم است شرکت ها در روش های استخدام و گزینش خود برای جذب کارکنان دانشی تجدید نظر نمایند. همچنین باید روش های ارزیابی عملکرد نیز مورد بازنگری قرار گیرد

۳. صداقت: صداقت، اساس موفقیت و استراتژی کلیدی جذب مشتری است.

۴. مهارت های همکاری: یک مدیر الکترونیکی باید با مزایای همکاری و مشارکت آشنا بوده و با استفاده از برون سپاری، ارزش افزوده محصولات و خدمات خود را افزایش دهد.

۵. نظم و انضباط: مدیر الکترونیکی نیز باید کلیه مراحل ارتباط با مشتری را بر اساس اصول منظمی سازماندهی کند تا حداکثر بهره وری کسب شود.

۶. ارتباطات قوی: مدیر الکترونیکی باید در برقراری ارتباط اصولی و قوی با کلیه مشتریان، تامین کنندگان و سایر شرکت های دیگر نهایت دقت و توجه را مبذول کند.

۷. مهارت های مدیریت محتوا: اساس و شالوده وب سایت تمام شرکت های الکترونیکی اطلاعات است. متاسفانه بسیاری از مدیران، مدیریت سایت تجاری را نمی دانند و یا نمی توانند یک سایت را به خوبی طراحی و اداره نمایند.

۸. تمرکز بر مشتری: در دنیای رقابتی امروز فرصت های جدیدی برای عمیق تر کردن ارتباطات شرکت ها با مشتریان ایجاد شده است. مدیر الکترونیکی باید بیش از توجه به محصول و مدیریت فرآیند، بر مشتری تمرکز نماید و این مساله جز با تقویت کانال های ارتباطی و بهبود استراتژی های اطلاعاتی، امکان پذیر نیست.

۹. مدیریت دانش: انقلاب ارتباطات، اهمیت مدیریت دانش را افزایش داده است. توسعه پایگاه های داده و گسترش اینترنت به شرکتها این امکان را داده تا بتوانند جهانی فعالیت کنند. اما فعالیت جهانی نیاز به کارکنان دانشی دارد که پیچیدگی و حساسیت های بیشتری را برای مدیریت و رهبری می طلبد.

۱۰. رهبری: بسیاری از مدیران بخصوص در اروپا و آسیا، نحوه استفاده از اینترنت را نیاموخته اند، در حالی که در کسب و کار الکترونیکی مقدار زیادی از وقت مدیر صرف ارتباط از طریق پست الکترونیکی، برقراری ارتباطات آنلاین، به روز نگه داشتن وب سایت و ... می شود. داشتن نگرش رهبری تحول گرا به مدیر الکترونیکی کمک می کند بر ترس خود از مواجهه با محیط الکترونیکی غلبه کرده و با سرعت خود را با تغییرات رقابتی هماهنگ سازد (والکر، ۲۰۰۰).

مهم ترین فرصت های پیاده سازی EHRM

EHRM می تواند یک شرکت را به فضای جدیدی وارد نماید که در آن تعداد و تنوع گزارش های مرتبط با مسائل منابع انسانی بسیار چشم گیر شود.

EHRM برای مدیران این واحد فرصت مناسبی ایجاد می کند تا توجه آنان از فرایندهای تراکنشی روزمره به فرایندهای استراتژیک مدیریت منابع انسانی جلب شود. از آنجایی که توسط EHRM و سامانه های الکترونیکی مرتبط با آن، فرایندهای روزمره و تکراری منابع انسانی به شکل اتوماتیک و با حداقل دخالت نیروی انسانی انجام می شود، نیاز به تحلیل گرانی که بتوانند بر فعالیتهای منابع انسانی و میزان تطابق آنها با طرح ها و اهداف سازمان متمرکز شوند، افزایش می یابد.

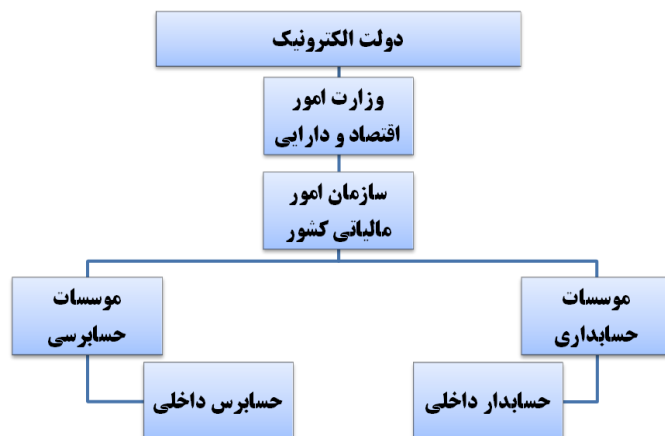
از آنجایی که اجزای یک سیستم EHRM کاملاً با یکدیگر یکپارچه و هماهنگ شده اند، یک سیستم اطلاعات منابع انسانی واقعی این امکان را برای شرکت فراهم می کند که فعالیتهای واحد منابع انسانی خود را به سهولت باز طراحی نموده و وظیفه انجام بسیاری از کارهایی را که قبلاً توسط کارمندان واحد منابع انسانی انجام می گرفته به سیستم های الکترونیکی محول نماید.

مهم ترین چالش های پیش روی EHRM

بعضی از سیستم ها با مقاومت مدیریت به منظور انجام گروهی از وظایف روبه رو می شود. بعضی از سیستم های مدیریت الکترونیکی منابع انسانی به دلیل داشتن واسط کاربر غیر متعارف باعث برانگیختن مقاومت کارمندان می شود. مستندسازی و آموزش کم و نامناسب می تواند بکارگیری سیستم را کاهش دهد و به جای آن مقاومت در برابر این سیستم را دقیقاً از سوی کارمندان و مدیرانی افزایش دهد که قرار بوده است از آن حمایت نمایند. همانطور که مشاهده می شود مقاومت به دلایل مختلف بزرگترین علت چالش های مرتبط با مدیریت منابع انسانی الکترونیک است.

مدل پیشنهادی

دولت جمهوری اسلامی ایران تا سال ۱۳۹۰ دارای ۲۱ وزیر و وزارتخانه بود اما از آن سال پس از ادغام چند وزارتخانه و تاسیس وزارت ورزش و جوانان، تعداد وزارتخانه هایش به عدد ۱۸ رسید که در این بین وزارت امور اقتصاد و دارایی با توجه به تاثیر بر بعد نظام مالی دارای اهمیت بسزایی می باشد. به طوریکه در شکل ۱ ساختاری از این نظام با دیدگاه الکترونیک پیشنهاد گردیده است.



شکل ۱: ساختار دولت الکترونیک

تشریح هر یک از اجزای مدل پیشنهادی

دولت الکترونیک

دولت الکترونیکی یعنی خدمات دهی و تبادل اطلاعات به صورت درون سازمانی / برون سازمانی که از طریق بهره گیری از ابزارهای مبتنی بر فناوری صورت می گیرد که هدف اصلی آن، فراهم آوردن «محیط دیجیتالی» برای ارائه اطلاعات، ایجاد ارتباطات و ارائه خدمات است. از دیگر اهداف دولت الکترونیک می توان ارائه خدمات بهتر، تأثیر مثبت در قیمت و کارایی خدمات، مشارکت بیشتر مردم در امور دولتی، ارائه و به کارگیری روش های مناسب برای اداره جامعه بر شمرد.

وزارت امور اقتصاد و دارایی

هدف وزارت امور اقتصادی و دارایی، تنظیم سیاستهای اقتصادی و مالی کشور و ایجاد هماهنگی در امور مالی و اجرای سیاست های مالیاتی و تنظیم و اجرای برنامه همکاری های اقتصادی و سرمایه گذاری های مشترک با کشورهای خارجی است. تهیه و تنظیم صورتحساب عملکرد بودجه سالانه کل کشور. نظارت بر فعالیتهای مالی و اقتصادی بخش خصوصی در جهت اجرای برنامه های توسعه اقتصادی. نظارت بر تشخیص و وصول مالیات های مستقیم و همچنین وصول مالیات های غیرمستقیم و حقوق و عوارض و هزینه های گمرکی. تسلیم صورتحساب دریافت ها و پرداخت های ماهانه مربوط به حساب های درآمد بودجه عمومی دولت و سپرده های وزارتخانه ها و موسسات دولتی به دیوان محاسبات کشور. دادن مهلت و یا تخصیص بدهی اشخاص به وزارتخانه ها و موسسات دولتی. اخذ ترازنامه و حساب سود و زیان سالانه شرکت های دولتی برای بررسی و درج خلاصه آنها در صورتحساب عملکرد بودجه سالانه کل کشور.

سازمان امور مالیاتی کشور

به استناد بند الف ماده ۵۹ قانون برنامه سوم توسعه، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران - به دولت اجازه داده می شود به منظور افزایش کارائی و رفع موانع سازمانی موجود و همچنین تمرکز کلیه امور مربوط به اخذ مالیات « سازمان امور مالیاتی کشور » را به صورت یک موسسه دولتی زیر نظر وزارت امور اقتصادی و دارائی ایجاد کند.» و ویژگی هایی چون عدالت مالیاتی، کارایی، انعطاف پذیری، سادگی و ثبات می باشد.

موسسات حسابرسی و حسابداری

موسسات حسابرسی با تاییدیه از طرف سازمان حسابداری رسمی ایران و زیر نظر سازمان امور مالیاتی کشور کار خود را آغاز می نمایند و وظیفه اصلی آنها آموزش نیروهای کارآمد و زبده به جهت انجام حسابرسی شرکت های خصوصی و دولتی تحت پوشش می باشد و از دیگر وظایف آنها نظارت کامل به کار حسابرس داخلی مستقر در شرکت ها می باشد. همچنین موسسات حسابداری با آموزش نیروی انسانی جهت انجام

حسابداری به صورت عملی از طریق فعالیت بر روی صورت های مالی شرکت های مختلف دولتی و خصوصی سعی، در تحقق نیرویی خبره و کارآمد در داخل نظام مالی موسسات را دارد.

ضرورت وجود دولت الکترونیک

یکی از مهم ترین مقولات در جامعه اطلاعاتی، مساله دولت الکترونیک است. امروزه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات به منظور بهبود کارایی و اثر بخشی، شفافیت اطلاعات و مقایسه پذیری مبادلات اطلاعاتی و پولی درون دولت، بین دولت و سازمان های تابعه آن، بین دولت و شهروندان و بین دولت و بخش خصوصی دولت الکترونیک اطلاق می شود. اکنون دولت الکترونیک در ایران در بعضی حوزه ها فعال است. دفاتر دولت الکترونیک که در استان های مختلف کشور راه اندازی شده است، خدمات مختلف انتظامی و ثبتی را انجام می دهند و این خود یک گام رو به جلو در ارائه خدمات به شهروندان الکترونیکی ایران است.

ارتباط نظام های EHRM و نوآوری

مطالعات اندکی به بررسی تأثیر نظام ها با مجموعه ای از فعالیت های منابع انسانی بر نوآوری پرداخته اند. سوتاریس (۲۰۰۲) در مطالعه ی خود بیان داشت که هم توجه به سرمایه اجتماعی و هم پاداش های ارائه شده به مشارکت در نوآوری از اهمیت زیادی در نوآوری سازمان ها برخوردارند. مطالعه وی از این جهت جالب توجه است که از میان همه فعالیت های منابع انسانی که مطالعه شد، جبران خدمات و پرداخت، بیشترین اهمیت را برای نوآوری داشت (سوتاریس، ۲۰۰۲).

لارسن (۲۰۰۲) عنوان می کند که فعالیت های نوین HRM مانند (کار گروهی، تفویض اختیار و پرداخت مرتبط با عملکرد) وقتی که به طور ترکیبی به کار می روند، تأثیر بیشتری بر نوآوری دارند و این رابطه بر حسب میزان دانش محوری صنایع تغییر می کند. این امر به این دلیل مورد انتظار است که این اقدامات عدم تمرکز، هم آهنگی بهتر و ترکیب بهتر دانش و مهارت ها را ارتقا می دهند. بنابراین، این مطالعات به طور ضمنی، یک دیدگاه یادگیری سازمانی را مفروض می دارند. فعالیت های گروهی، به طور مثبتی با نوآوری در صنایع با دانش محوری متوسط مرتبط می شوند (لارسن، ۲۰۰۲).

پرداخت مرتبط با عملکرد، در صنایع با دانش محوری بالا نقش مهمی دارند. در سطح سیستمی، ترکیبی از فعالیت های HRM با نوآوری در صنایع با دانش محوری متوسط و بالا مرتبط شدند. لارسن و فوس (۲۰۰۳) در مطالعه ی دیگری در سوئد دریافتند که انسجام وظیفه ای و آموزش داخلی، نوآوری را پیش بینی و تبیین می کنند. بنابراین، این مطالعات، از یک دیدگاه رفتاری درباره ی HRM و نوآوری حمایت می کنند که در آن فعالیت های منابع انسانی باعث هدایت رفتارهای مطلوب می شوند (لارسن و فوس، ۲۰۰۳).

مطالعات در زمینه ی نظام های HRM، رویکردی را اتخاذ می کنند که به طور فزاینده ای در بررسی های HRM و پیامدهای سطح سازمان متداول شده است. عموماً چنین عنوان می شود زمانی که فعالیت های HRM الکترونیک از نظر درونی سازگار هستند، به تقویت یکدیگر می انجامند؛ به طوری که مجموع آنها تأثیری هم افزایانه بر رفتارهای مطلوب کارکنان خواهند داشت هر چند، فقط مطالعات اندکی تأثیر مجموعه ای از فعالیت های HRM را بر سطح کلی کار آفرینی سازمانی بررسی کرده اند و در بیشتر موارد، بحث هم افزایی به طور مستقیم بررسی نشده است (شائمی و همکاران، ۱۳۸۷).

هورنزی و همکارانش (۱۹۹۹) پنج عامل موفقیت را که فعالیت های منابع انسانی را به نوآوری مرتبط می کنند، شناسایی کرده اند. این عوامل عبارتند از: استفاده ی مناسب از پاداش ها، فراهم کردن حمایت مدیریت برای نوآوری، در دسترس بودن منابع برای نوآوری، یک ساختار سازمانی که موجب یادگیری و همکاری شود و ریسک پذیری فردی (هورنزی، ۱۹۹۹).

موریس و جونز (۱۹۹۳) در مطالعه ای در ۱۱۲ شرکت از صنایع مختلف، پنج مجموعه از فعالیت های مدیریت منابع انسانی را که با کارآفرینی سازمانی مرتبط می شوند، شناسایی کردند: ارزیابی عملکرد، پرداخت، آموزش، استخدام و توسعه ی مسیر شغلی و طراحی شغل به طوری که، اول: ارزیابی عملکردها به سمت اهداف جهت گیری می شوند، هم عملکرد فردی را می سنجند و هم عملکرد جمعی را و محتوای آن ها شامل رفتارهای نوآورانه و ریسک پذیر است. دوم: در سازمان های نوآور، پرداخت به جای برابری درونی بر برابری بیرونی تأکید دارد و پرداخت مبنای پایین تر است و مقدار زیادی از پرداخت به ریسک تعلق دارد. سازمان های نوآور، هم چنین بین عملکرد کوتاه مدت و بلندمدت و عملکرد فردی و گروهی تعادل ایجاد می کنند. سوم: سازمان های نوآور، زمان و تلاش زیادی را صرف یاددهی می کنند و آموزش های گروهی را بیش تر مدنظر دارند. چهارم: سازمان های نوآور، بر بازار کار بیرونی تأکید دارند و مسیرهای شغلی متنوعی را ارائه می کنند (موریس و جونز، ۱۹۹۳).

تأثیر جنبه های گوناگون فناوری اطلاعات بر سیستم اطلاعاتی حسابداری

به موازات پیشرفت ها، استانداردهای حسابداری و نرم افزارهای کامپیوتری، که در ابتدا به صورت برنامه های کوچکی جهت ثبت فعالیت ها و تهیه تراز آزمایشی و ترازنامه به کار می رفتند، اکنون مواردی چون بودجه بندی، تامین مالی و حسابداری صنعتی را در بر می گیرند. به واسطه این پیشرفت ها، سیستم اطلاعاتی حسابداری به عنوان امری فراتر از دفترداری ساده، به یک سیستم پشتیبانی در تصمیم گیری تبدیل شده است.

تأثیر پیشرفت های فناوری اطلاعات بر سیستم اطلاعاتی حسابداری در این موارد مشهود است:

۱. پیشرفت های تکنولوژی تولید، مانند طراحی و تولید خودکار و تولید بهنگام، تأثیر ویژه مستقیمی بر سیستم حسابداری صنعتی (بهایی تمام شده) به عنوان زیر سیستمی از سیستم اطلاعاتی حسابداری داشته است (دستان و سورمن، ۲۰۰۴)
۲. پیشرفت های تکنولوژی این امکان را به وجود آورده که به طور همزمان داده ها در دفاتر روزنامه و دفاتر کل، ثبت و منتقل شوند و در نتیجه صورت های مالی و دیگر گزارش ها به محض ورود این داده ها به سیستم، آماده شوند. علاوه بر تهیه سریعتر و مؤثرتر گزارش ها، تهیه گزارش های مفصل تر و ویژه تر، امکان مقایسه آنها را با تهیه دستی امکان پذیر کرده است.
۳. پیگیری معاملات شعبه از طرف اداره مرکزی و در صورت لزوم، دخالت در امور آنها امکان پذیر شده است. در این زمینه فعالیت های حسابداری متمرکز شده اند و بنابراین یک نوع یکنواختی در معاملات حسابداری ایجاد شده است.
۴. افزایش به کارگیری فناوری اطلاعات در واحدهای تجاری باعث می شود که ویژگی های کیفی اطلاعات ارائه شده در صورت ها و گزارش های مالی تحت تأثیر قرار گیرند. استفاده کنندگان صورت های مالی، خواهان اطلاعات مربوط و قابل اتکا هستند و به کارگیری فناوری اطلاعات، مربوط بودن و قابلیت مقایسه اطلاعات را افزایش می دهد (اعتمادی و همکاران، ۱۳۸۳).

سیستم مالی مکانیزه و مالیات

امروزه در اکثر شرکت ها و سازمان ها ضرورت استفاده از سیستم های مکانیزه مالی به علت امکان دسترسی سریع به اطلاعات مربوط، به موقع، دقیق به روشنی آشکار است به طوری که این موضوع در سازمان ها در هر اندازه و با هر حجمی از فعالیت، به صورت یک ضرورت مطرح است و حضور کامپیوتر نیز با توجه به نیازهای اطلاعاتی، استفاده از سیستم های مکانیزه را ایجاب می کند. همچنین تربیت نیروی انسانی متخصص در کنار استفاده از سیستم ها موثر است.

استفاده از کامپیوتر موجب بهبود روند ساختار نظام مالیاتی کشور و باعث بهبود قوانین و مقررات مالیاتی، اعتماد متقابل ماموران تشخیص و مؤدیان مالیاتی می شود (فدائی نژاد، و مهاجر منقوش، ۱۳۸۵).

۱. سیستم های حسابداری مکانیزه شرکت ها موجب بهبود ساختار نظم مالیاتی می شود، با شناسایی ماموران مالیاتی، مودیان و قانون مالیات های مستقیم، به عنوان اجزای ساختار نظام مالیاتی، تأثیر سیستم های مکانیزه از طریق تهیه اطلاعات با ویژگی های کیفی مطلوب از طریق کاهش زمان رسیدگی باعث کاهش نیروی انسانی و از طریق افزایش اطمینان بین ماموران و مودیان مالیاتی، زمینه افزایش اعتماد آنان را فراهم کرده و موجب بهبود ساختار نظام مالیاتی می شود. از سوی دیگر سیستم های مکانیزه حسابداری با ارائه اطلاعات شفاف از طریق شناسایی نارسایی های موجود در قوانین و مقررات و اجرای آنها... زمینه اصلاح قوانین مالیاتی را فراهم می آورد.

۲. با توجه به گسترش روزافزون استفاده از تکنولوژی مدرن در تمامی زمینه ها و ارتباط سیستماتیک که بین تمامی اجزای اقتصادی، مالی و مالیاتی پدید آمده است دیگر استفاده از سیستم های مکانیزه نه یک امکان بلکه یک ضرورت خواهد بود. از این رو با توجه به شواهد موجود (از قبیل اخذ مجوز برای شروع به استفاده از این سیستم مکانیزه) به منظور تسهیل و تسریع در مکانیزه کردن سیستم های حسابداری حذف شود یا حتی المقدور مساعدتهایی در این زمینه برقرار شود.

نتیجه گیری

امروزه، ایجاد و گسترش دانش، تغییر و نوآوری در منابع انسانی از طریق HRM الکترونیک به سهولت انجام می گیرد و باعث توسعه کارکنان یک سازمان می شود. فناوری اطلاعات و HRM الکترونیک در توسعه نهادهای جدید و نوآوری، افزایش تعهد، افزایش شایستگی و قابلیت ها، اثربخشی هزینه ها، افزایش توافق و انسجام، نقش موثری دارد و می تواند موجب توسعه انسانی گردد، البته تا زمانی که دپارتمان منابع انسانی هنوز به حفظ روش های سنتی خود ادامه دهد، به سختی می توان انتظار تغییر و تحولی بنیادین در آن داشت.

رشد و توسعه روز افزون دانش بشری، نفوذ فناوری اطلاعات و ظهور مباحثی چون مجازی سازی، ارتباط بهنگام و تجلی کلمه الکترونیک به واژه های کلیدی نظیر دولت و تجارت باعث شده تا سازمان ها بیش از پیش موجودیت خود را دچار تغییر و تحول ببینند. از آنجا که منابع انسانی نیز به عنوان مزیت رقابتی نهایی در اقتصاد امروز شناخته شده است، نیاز به توجه و پشتیبانی فزاینده ای دارد. مدیریت الکترونیکی منابع انسانی به عنوان روشی مبتنی بر فناوری اطلاعات و ارتباطات برای مدیریت این منبع ارزشمند، گزینه بسیار مناسبی به نظر می رسد. ادعای بسیاری پیرامون مزایای مدیریت الکترونیکی منابع انسانی برای سازمان ها وجود دارد. از مزایای مهم شناسایی شده برای مدیریت الکترونیکی منابع انسانی، کاهش هزینه و بهبود خدمت رسانی به مشتریان واحد مدیریت منابع انسانی را می توان نام برد. امروزه منابع انسانی تنها وجه تمایز در بازارهای رقابتی محسوب می شود. از این رو دیگر نمی توان به سیستم های قدیمی مدیریت منابع انسانی برای آماده سازی نیروی کار پویا و هوشمند اطمینان کرد. از این رو توسعه آن در بنگاه ها و سازمان ها نوعی تعهد متقابل و وظیفه دو جانبه بین فرد و سازمان تلقی می شود. یکی از مهم ترین مزیت های مدیریت منابع انسانی الکترونیک کاهش هزینه ها می باشد. با استفاده از این فناوری بسیاری از هزینه های انجام وظایف منابع انسانی و کاغذ بازی ها به حداقل ممکن می رسد. زیرا کارکنان دسترسی مستقیم به اطلاعات دارند. دیگر نیازی به شرکت افراد در جلسات حضوری نیست و زمان و هزینه های جانبی را هم بخش منابع انسانی و هم برای سایر کارکنان سازمان کاهش می دهد.

منابع و مراجع

- [۱] حسینی، ابوالحسن، هادیزاده مقدم، اکرم و جواد، هوشمند (۱۳۹۰). بررسی نقش HRM الکترونیک (e- HRM) در اثر بخشی HRM منابع انسانی. ۸. ۵۶-۷۲.
- [۲] تصدیقی، هومن، انصاری، مهسا و جهانشاه لو، محمدرضا (۱۳۸۹). چالش ها و فرصت های مدیریت منابع انسانی الکترونیک (e- HRM). منابع انسانی. ۷. ۳۱-۳۵.
- [3] Shashank Kumar Srivastava, (2010), Shaping Organization with e-HRM, International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 1, No. 1, April 2010
- [۴] آرمسترانگ، مایکل (۱۳۸۱). مدیریت استراتژیک منابع انسانی راهنمای عمل (چاپ اول)، مترجمان:
- [۵] سلطانی، ایرج (۱۳۸۲). نقش تکنولوژی اطلاعات در توسعه منابع انسانی، مجله تدبیر، ۱۳۸. ۷۰-۷۳.
- [6] Reddington, M., Williamson, M., and Withers, M. (2005) Transforming HR: Creating Value Through People, Oxford, Elsevier Butterworth-Heinemann. ISBN 0-7506-6447-9.
- [7] Ruël, H. J. M., 2004. e-HRM: Disaster Or Destiny? Case-study research in five large companies on web-based HRM, Utrecht School of Governance (Utrecht University).
- [8] Walker, James W(2000) Perspectives E-leadership? Human Resource planning, vol23, no 1.
- [9] Soutaris, V. (2002); Firm-specific competencies determining technological innovation: A survey in Greece, *R & D Management*, 32(1): 61-77.
- [10] Laursen, K. (2002); The importance of sectoral differences in the application of complementary HRM practices for innovation performance, *International Journal of the Economics of Business*, 9(1): 139-156
- [11] Laursen, K. & Foss, N.J. (2003); New HRM practices, complementarities, and the impact on innovative performance, *Cambridge Journal of Economics*, 27(2): 243-263.
- [۱۲] شامی، علی، شاهین، آرش و یزداننسان، مهدی (۱۳۸۷). نقش نظام HRM در کارآفرینی سازمانی. پژوهش های HRM دانشگاه جامعه امام حسین (ع). ۷. ۱۷۷-۲۲۰.
- [13] Hornsby, J. S., Kuratko, D. F., & Montagno, R. V. (1999); Perception of internal factors for corporate entrepreneurship: A comparison of Canadian and U.S. managers, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 24(2): 9-24
- [14] Morris, M. H., & Jones, F.F. (1993); Human resource management practices and corporate entrepreneurship : An empirical assessment from the USA, *International Journal of Human Resource Management*, 4(4): 873-896
- [15] Dastan & Surmen, Yusuf (2004) The Relationship between the historical development of the Accounting information system and Information technology. *Journal of Managerial Finance*, volume 30 ,No 11.
- [۱۶] اعتمادی، حسین، الهی، شعبان و حسن آقایی، کامران (۱۳۸۳). بررسی تاثیر فناوری اطلاعات بر ویژگی های کیفی اطلاعات حسابداری. بررسی های حسابداری و حسابرسی. ۴۳. بهار ۸۵، ۳-۲۳.
- [۱۷] فدائی نژاد، علی و مهاجر منقوش، حسین (۱۳۸۵). سیستم حسابداری مکانیزه و مالیات. پژوهش مالی. ۲۴. ۶۵-۷۸