

# تأثیر نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی‌های مدیریت استعداد\*

مهدی ابزری<sup>۱</sup>، رضا رادمهر<sup>۲</sup>، فاطمه حاتم‌پور آذرخوارانی<sup>۳</sup>

## مقاله پژوهشی

### چکیده

**مقدمه:** امروزه به کارگیری استراتژی مدیریت استعداد مناسب، مستلزم شناخت زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات و تعیین سطح آمادگی هر زیرساخت در پیاده‌سازی نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌باشد. لذا هدف اصلی این پژوهش تعیین تأثیر پیاده‌سازی نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی مدیریت استعداد در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود.

**روش بررسی:** این پژوهش از نوع توصیفی است و جامعه‌ی آماری مورد نظر، کارکنان حوزه‌ی مالی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۱ خورشیدی بود که تعداد آن‌ها ۱۶۰ نفر بود. لذا براساس روش نمونه‌گیری تصادفی از بین آن‌ها نمونه‌ی آماری به تعداد ۷۰ نفر انتخاب گردید. برای بررسی از پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته استفاده گردید. برای سنجش روایی این پرسش‌نامه از روش صوری و برای سنجش پایایی از روش Cronbach's alpha استفاده شد. ضریب پایایی کلی پرسش‌نامه ۰/۸۱۲ به‌دست آمد که برخورداری از پایایی مناسب را نشان می‌دهد. در نهایت ۷۰ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. هم‌چنین از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و AMOS برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

**یافته‌ها:** نتایج حاصل از پژوهش بیان‌گر آن است که تأثیر تمام ابعاد نظام فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی مدیریت استعداد مستقیم و مثبت است و در این راستا بیش‌ترین تأثیر را نظام فرعی الکترونیک برنامه‌ریزی منابع انسانی بر استراتژی مدیریت استعداد دارد (۰/۷۷).

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد که نظام فرعی الکترونیک برنامه‌ریزی منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیک کارمندیابی و انتخاب، نظام فرعی الکترونیک مدیریت عملکرد، نظام فرعی الکترونیک جبران خدمات، نظام فرعی الکترونیک توسعه‌ی منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیک انضباط و ضوابط اخلاقی و نظام فرعی الکترونیک ایمنی و خدمات کارکنان تأثیر مثبت و مستقیمی بر استراتژی مدیریت استعداد دارند.

**واژه‌های کلیدی:** مدیریت استعداد؛ مدیریت؛ منابع انسانی

قادر است برای سازمان مزیت رقابتی ایجاد کند از سوی سازمان‌ها مورد توجه قرار گرفته است. از این رو ضروری است که سازمان‌ها برای مقابله با آینده‌ی نه‌چندان دور که در آن کمبود در عرضه‌ی کارکنان با استعداد وجود دارد، آمادگی‌های لازم را کسب نمایند (۱). مدیریت استعداد یکی از مهم‌ترین اهداف استراتژیک برای سازمان‌هاست که موفقیت، سازگاری و کارایی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد و به آن به‌عنوان یک

دریافت مقاله: ۹۲/۱/۳۰  
اصلاح نهایی: ۹۲/۶/۱۹  
پذیرش مقاله: ۹۲/۷/۳  
**ارجاع:** ابزری مهدی، رادمهر رضا، حاتم‌پور آذرخوارانی فاطمه. تأثیر نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی‌های مدیریت استعداد. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۹۲؛ ۱۰(۷): ۱۰۱۳-۱۰۰۷.

### مقدمه

امروزه سازمان‌ها در محیطی بسیار پیچیده، پویا و سراسر رقابتی به کسب و کار می‌پردازند که لازمه‌ی چنین محیط‌هایی بهره‌مندی از منابع و امکانات با قابلیت سازگاری و انطباق با پیچیدگی‌های محیطی است، به‌نحوی که سازمان را جهت دستیابی به اهداف استراتژیک خود یاری نمایند. در این بین نیروی انسانی مستعد و کارآمد به‌عنوان یک منبع با ارزش که

\* این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

۱- استاد، مدیریت، دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲- کارشناس ارشد، مدیریت، دانشکده‌ی علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده‌ی مسؤول)

Email: rezaradmehr@gmail.com

۳- کارشناس ارشد، مدیریت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

حال سازمان‌ها نمی‌توانند بدون آن‌ها موفق باشند. مضافاً این که محیط پیچیده و به شدت رقابتی، بحران حفظ و نگهداری این نیروهای با استعداد را به وجود آورده که باید به‌خوبی اداره و مدیریت شوند (۲).

Zafar و همکاران به دنبال این بودند که بانک‌ها چگونه از فن‌آوری اطلاعات در زمینه‌های منابع انسانی و بهبود فعالیت منابع انسانی بهره می‌برند و به این نتیجه رسیدند که استفاده از فن‌آوری اطلاعات در منابع انسانی باعث بهبود خدمات و کارایی و اثربخشی منابع انسانی می‌شود (۸). Strohmeier و Kabst به دنبال تعیین عوامل مؤثر بر پذیرش و اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک در اروپا به این نتیجه دست یافتند که عوامل متعددی در پذیرش و اجرای مؤثر آن نقش داشتند که شامل اندازه‌ی سازمان، آموزش کارکنان، حمایت مدیریت ارشد، سن کارکنان و ساختار سازمانی می‌شوند (۵). Voermans و Veldhoven به بررسی نگرش‌های موجود در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در شرکت فیلیپس با استفاده از الگوی پذیرش فن‌آوری Davis و Ulrich و تأثیر آن در ایجاد مزیت رقابتی برای شرکت پرداختند و به این نتیجه رسیدند که استفاده از فن‌آوری اطلاعات و تکنولوژی در مدیریت منابع انسانی موجب بهبود فعالیت‌های منابع انسانی و دستیابی به مزیت رقابتی برای سازمان می‌شود (۹). درویش و همکاران به ارزیابی آمادگی الکترونیک سازمان جهت استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک در شرکت سایپا پرداختند. آن‌ها با بررسی مدل‌های مختلف و شناسایی شاخص‌های مختلف ارزیابی آمادگی الکترونیک، ابعاد و شاخص‌های متناسب با ارزیابی آمادگی الکترونیک سازمان جهت استقرار مدیریت منابع انسانی الکترونیک را شناسایی و استخراج کردند که با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) رتبه‌بندی و به‌منظور تعیین میزان آمادگی الکترونیک در صنعت خودروسازی مورد استفاده قرار گرفتند (۳). این پژوهش به تعیین تأثیر پیاده‌سازی نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی مدیریت استعداد در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان پرداخته است.

استراتژی کلیدی برای ایجاد مزیت رقابتی و یک فرصت عالی برای خلق ارزش نگریسته می‌شود (۲).

مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره‌ی راهبردی با ارزش‌ترین دارایی‌های سازمان، یعنی کارکنانی که در سازمان به فعالیت می‌پردازند و به سازمان در دستیابی به اهداف کمک می‌کنند (۳). از سویی دیگر، در دهه‌های اخیر، گسترش سریع اینترنت موجب تقویت، پیاده‌سازی و اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک شده است (۴).

Strohmeier تعریف جامعی از مدیریت منابع انسانی الکترونیک ارائه می‌دهد که عبارت است از: مدیریت منابع انسانی الکترونیک، برنامه‌ریزی، پیاده‌سازی و به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات جهت ارتباط حداقل دو نفر یا دو گروه به‌منظور اجرای فعالیت‌های مشترک مربوط به منابع انسانی. فن‌آوری اطلاعات مانند ابزاری برای انجام کامل وظایف منابع انسانی به کار می‌رود (۵).

مدیریت منابع انسانی الکترونیک می‌تواند بر تمامی حوزه‌های مدیریت منابع انسانی تأثیرگذار باشد (۶). مدیریت منابع انسانی الکترونیک در راستای اتوماسیون فعالیت‌ها، فن‌آوری اطلاعات را به‌عنوان ابزار کاربردی در اختیار گرفته و از طریق طراحی زیرسیستم‌های نظام فرعی الکترونیک برنامه‌ریزی منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیک کارمندیابی و انتخاب، نظام فرعی الکترونیک مدیریت عملکرد، نظام فرعی الکترونیک جبران خدمات، نظام فرعی الکترونیک توسعه‌ی منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیک انضباط و ضوابط اخلاقی و نظام فرعی الکترونیک ایمنی و خدمات کارکنان پتانسیل مناسب را در اختیار مدیران قرار داده است (۷).

مدیریت استعداد را می‌توان به‌عنوان فرایندها و فرصت‌های مدیریتی بیش‌تر که برای افراد در سازمان فراهم شده‌اند تعریف کرد (۲). استعدادها را به‌عنوان افراد در شغل‌های حیاتی که برای موفقیت سازمان مهم هستند و می‌توانند تفاوت مهمی در عملکرد سازمان ایجاد کنند، تعریف می‌کنند. بیش‌تر سازمان‌های موفق و تحسین شده مساعدترین محیط کاری را برای جذب و نگهداری کارکنان فراهم می‌آورند. اگر چه هزینه‌های جذب و حفظ افراد مستعد شایسته بالاست با این

### روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر کاربردی و از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارکنان حوزه‌ی مالی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۱ خورشیدی بود. حجم جامعه حدوداً ۱۶۰ نفر و برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که به این طریق نمونه‌ای به حجم ۷۰ نفر انتخاب و پرسش‌نامه میان آن‌ها توزیع گردید و از اطلاعات موجود در آن‌ها برای تجزیه و تحلیل استفاده شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز، از پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته استفاده شده است. این پرسش‌نامه دارای دو قسمت اصلی می‌باشد که شامل سوال‌های جمعیت‌شناختی و همچنین ۷۰ سوال در رابطه با هفت بعد نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک و ۳۰ سوال در رابطه با پنج بعد استراتژی‌های مدیریت استعدادهای انسانی است. این پرسش‌نامه با طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است و مورد سنجش قرار گرفت. به‌منظور تعیین پایایی پرسش‌نامه، سازگاری درونی آن با کمک نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و با ضریب Cronbach's alpha برای عوامل مختلف پرسش‌نامه برای نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک و استراتژی‌های مدیریت استعدادهای انسانی به ترتیب به میزان ۰/۷۴۱، ۰/۸۳۷ و برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۱۲ محاسبه گردید. همچنین برای تعیین روایی پرسش‌نامه از روش صوری و از نظر برخی از اساتید استفاده شد. مجموع این نتایج بیان‌گر آن هستند که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در این تحقیق دارای روایی و اعتبار مناسبی می‌باشند. در این پژوهش از روش‌های موجود در آمار توصیفی (جدول توزیع فراوانی برای توصیف نمونه آماری) و همچنین آمار استنباطی (آزمون Kolmogorof- Smironof) جهت بررسی نرمال بودن، آزمون t تک نمونه‌ای برای آزمون فرضیه، آزمون تفاوت دو ضریب همبستگی برای بررسی رابطه‌ی میان متغیرها، آزمون رگرسیون برای بررسی رابطه‌ی میان متغیرها و تحلیل عاملی تأییدی) جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش استفاده گردید. در این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای AMOS و SPSS جهت بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش استفاده گردید.

### یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سایر موارد مربوط به حجم نمونه‌ی مورد بررسی به‌صورت نشان داده شده در جدول ۱ می‌باشد.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

شرح ویژگی‌ها	تعداد	درصد
جنسیت	مرد	۲۳
	زن	۴۷
سن	۲۰-۳۰ سال	۳۸
	۳۱-۴۰ سال	۲۲
	۴۱-۵۰ سال	۴
	۵۰ سال به بالا	۶
وضعیت تأهل	مجرد	۳۲
	متاهل	۳۸
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۵
	فوق دیپلم	۸
	لیسانس	۴۴
	بالا‌تر	۳
سابقه‌ی خدمت	کمتر از ۵ سال	۳۶
	۶ تا ۱۰ سال	۲۵
	۱۱ تا ۱۵ سال	۳
	۱۶ تا ۲۰ سال	۳
	۲۰ سال به بالا	۳

با هدف آزمون مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای پنهان، مدل متغیرها مورد بررسی قرار گرفته و جهت برآزش مدل‌های پژوهش سه دسته شاخص برآزش مطلق، تطبیقی و مقتصد مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند.

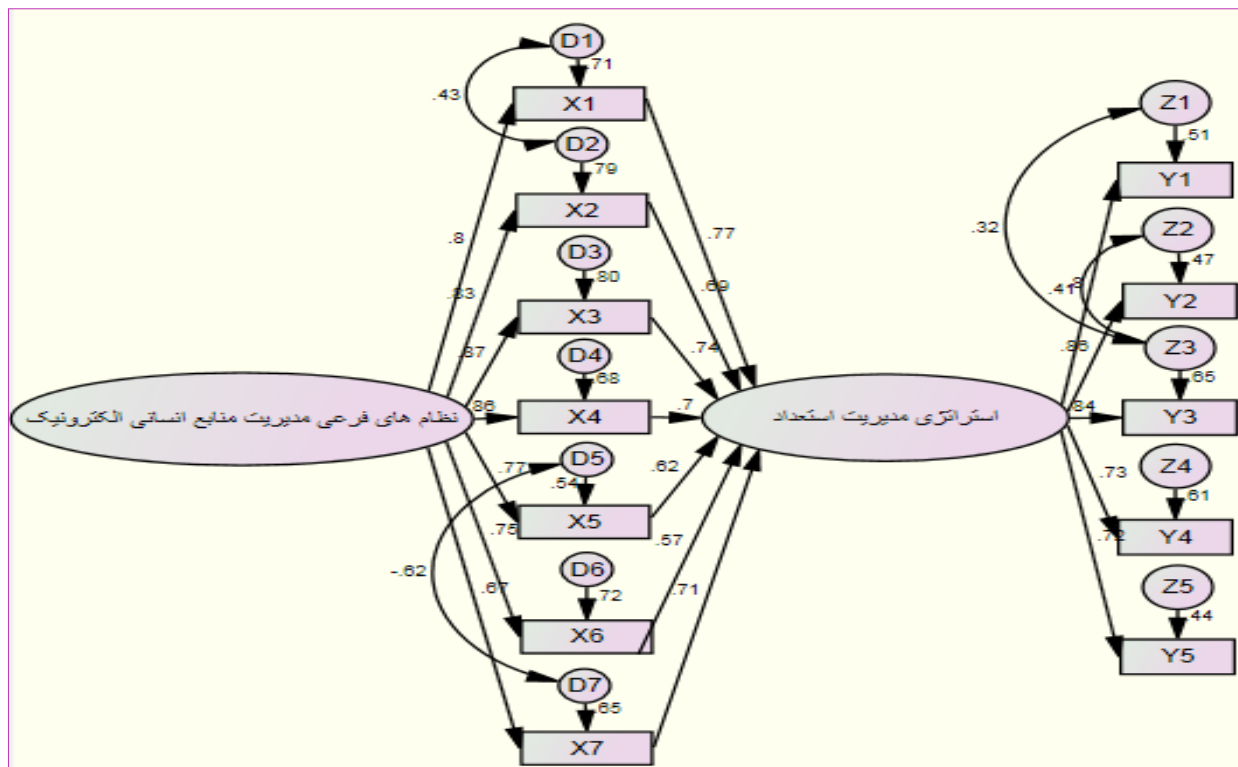
با توجه به شاخص‌های برآزش ( $Pvalue=0/336$  و  $2/180$ ،  $RMSEA=0/026$ ،  $TLI=0/995$ ،  $CFI=0/998$ ،  $CMIN=1/090$  و  $CMIN/DF=1/090$ ،  $PCFI=0/527$ ،  $PNFI=0/533$ ) مدل اندازه‌گیری نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک در وضعیت مطلوبی قرار دارد، بنابراین مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین شاخص‌های برآزش ( $Pvalue=0/270$ ،  $TLI=0/988$ ،  $CFI=0/994$ ،  $CMIN=9/932$ ،  $PNFI=0/516$  و  $CMIN/DF=1/242$ ،  $RMSEA=0/043$ )

فرعی الکترونیکی انضباط و ضوابط اخلاقی و نظام فرعی الکترونیکی ایمنی و خدمات کارکنان) بر استراتژی مدیریت استعداد مثبت است.

طبق مدل نهایی پژوهش نظام فرعی الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی بر استراتژی مدیریت استعداد تأثیر مستقیم و مثبت دارد. در واقع یک واحد تغییر در نظام فرعی الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی منجر به ۰/۷۷ واحد تغییر در استراتژی مدیریت استعداد خواهد شد و همچنین نظام فرعی الکترونیکی کارمندیابی و انتخاب، نظام فرعی الکترونیکی مدیریت عملکرد، نظام فرعی الکترونیکی جبران خدمات، نظام فرعی الکترونیکی توسعه منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیکی انضباط و ضوابط اخلاقی و نظام فرعی الکترونیکی ایمنی و خدمات کارکنان بر استراتژی مدیریت استعداد تأثیر مستقیم و مثبت دارند. در واقع یک واحد تغییر در این نظام‌های فرعی مدیریت متبوع انسانی الکترونیک طبق جدول ۲ باعث تغییراتی در استراتژی مدیریت استعداد می‌گردد.

مدل اندازه‌گیری استراتژی مدیریت استعداد در وضعیت مطلوبی قرار دارد، بنابراین مورد تأیید قرار گرفته است. پس از این که اطمینان حاصل شد که مدل‌های اندازه‌گیری حاضر در مدل تدوین شده قابل قبول هستند، مدل اصلی و کلی پژوهش مورد بررسی قرار می‌گیرد. این مدل به صورت شکل ۱ ارائه شده و شاخص‌های برازش آن نیز مورد سنجش قرار گرفته است که نشان از وضعیت خوب مدل و حمایت داده‌های تجربی پژوهش از مدل تدوین شده دارد.

در شکل ۱ مجموعه برآوردهای استاندارد برای وزن‌های رگرسیونی شامل بارهای عاملی و ضرایب تأثیر مشاهده می‌شود. مبنی بر این مقادیر، تأثیر تمام ابعاد نظام فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک (نظام فرعی الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی، نظام فرعی الکترونیکی کارمندیابی و انتخاب، نظام فرعی الکترونیکی مدیریت عملکرد، نظام فرعی الکترونیکی جبران خدمات، نظام فرعی الکترونیکی توسعه منابع انسانی، نظام



شکل ۱: مدل نهایی پژوهش

**جدول ۲: ضریب تأثیر نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی مدیریت استعداد**

نظام فرعی الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی	۰/۷۷	→	استراتژی مدیریت استعداد
نظام فرعی الکترونیکی کارمندیابی و انتخاب	۰/۶۹	→	استراتژی مدیریت استعداد
نظام فرعی الکترونیکی مدیریت عملکرد	۰/۷۴	→	استراتژی مدیریت استعداد
نظام فرعی الکترونیکی جبران خدمات	۰/۷۰	→	استراتژی مدیریت استعداد
نظام فرعی الکترونیکی توسعه منابع انسانی	۰/۶۲	→	استراتژی مدیریت استعداد
نظام فرعی الکترونیکی انضباط و ضوابط اخلاقی	۰/۵۷	→	استراتژی مدیریت استعداد
نظام فرعی الکترونیکی ایمنی و خدمات کارکنان	۰/۷۱	→	استراتژی مدیریت استعداد

**بحث**

استعدادها نقش حیاتی در موفقیت سازمان‌ها دارند. مدیریت هزینه‌های ماندگاری استعدادها یک گام اساسی به سوی شیوه‌های مدیریت استعداد موفق‌تر است و نتایج قابل توجهی را برای سازمان در پی خواهد داشت. رشد سریع، هم در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی و هم در مورد فن‌آوری اطلاعات منجر به این امر شده است که امروزه بیش‌تر شرکت‌ها و سازمان‌ها اعم از دولتی و غیردولتی، به به‌کارگیری فن‌آوری اطلاعات در بخش منابع انسانی روی آورده‌اند و این امر به نوبه خود منجر به تقویت، پیاده‌سازی و اجرای مدیریت منابع انسانی الکترونیک شده است. همان‌طور که نتایج نشان داد، تأثیر تمام ابعاد نظام فرعی مدیریت منابع انسانی الکترونیک بر استراتژی مدیریت استعداد مستقیم و مثبت است و در این راستا بیش‌ترین تأثیر را نظام فرعی الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی بر استراتژی مدیریت استعداد دارد. نتایج این تحقیق با پژوهش‌های مشابهی که در این راستا انجام شده است، هم‌راستا است از جمله پژوهش Sweem در سال ۲۰۰۹ میلادی نشان داد که استراتژی‌های منابع انسانی و توسعه‌ی سازمان، استراتژی مدیریت استعداد را حمایت می‌کند و در پی این امر استراتژی مدیریت استعداد، درگیری ذهنی-عاطفی کارکنان را افزایش می‌دهد و زمانی که این دو مؤلفه با هم ترکیب می‌گردند، تغییرات محیطی و فرهنگی را در سازمان موجب می‌گردند. نتایج حاصل از فرضیات نشان داد که با توجه به تأثیر مثبت و مستقیم نظام‌های فرعی مدیریت منابع انسانی

الکترونیک بر استراتژی مدیریت استعداد، استفاده از فن‌آوری اطلاعات در منابع انسانی باعث بهبود خدمات و کارایی و اثربخشی منابع انسانی می‌شود و این نتیجه با پژوهش ظفر و همکاران هم‌خوانی دارد (۸). مدیریت عملکرد تأثیر مستقیم و مثبتی بر استراتژی مدیریت استعداد دارد و با نتایج Armstrong هم‌راستا است و بیانگر آن است که مدیریت عملکرد فرایندی است که در آن مدیران تلاش می‌کنند به اهداف کنونی و آتی سازمان با نیت بهبود کیفیت عملکرد افراد و تیم‌های کاری دست یابند و استفاده از تجارب شغلی و مشاوره و افزایش قابلیت‌های بالقوه‌ی مدیران عواملی هستند که برای موفقیت در جذب نیروهای با استعداد ضروری می‌باشند. از آنجایی که در نظام الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی، موجودی نیروی انسانی در واحدهای مختلف سازمانی با توجه به ارزیابی عملکرد تعیین می‌گردد و از طرف دیگر با توجه به تقاضای سازمان و نیز عرضه‌ی نیروی انسانی در بازار، امکان مقایسه‌ی برخط و سریع عرضه و تقاضای منابع انسانی فراهم می‌گردد (۱۰)، این متغیر تأثیر همان‌طور که نتایج هم‌گویای آن است، تأثیر مستقیمی بر استراتژی مدیریت منابع انسانی دارد. در رابطه با بعد کارمندیابی و انتخاب نیز همان‌طور که صناعی و میرزایی بیان می‌کنند، فرایند انتخاب و مدیریت عملکرد و توسعه‌ی کارکنان از طریق ارایه‌ی راه‌حلی مبتنی بر وب تسهیل شده و فرایند کارمندیابی را از آغاز تا پایان مدیریت می‌کند. سیستم کارمندیابی الکترونیک با توجه به شرایط احراز شغل از

معرفی انواع تخلفات و انجام اقدامات انضباطی، تدوین شاخص‌های ایمنی شغلی و برنامه‌های بهداشتی و فعالیت طراحی سیستم تسویه حساب و برنامه‌های بازنشستگی مربوط به نظام فرعی الکترونیکی برنامه‌ریزی منابع انسانی، کارمندیابی و انتخاب، مدیریت عملکرد، جبران خدمات، انضباط و ضوابط اخلاقی و ایمنی و خدمات کارکنان می‌تواند به ارتقای نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای سازمان از زیرساخت فنی، سطح مهارت‌های فن‌آوری اطلاعات افراد و برگزاری دوره‌های آموزشی از زیرساخت نیروی انسانی، حفظ حقوق و امنیت افراد از زیرساخت قانونی و حقوقی فن‌آوری اطلاعات، میزان آگاهی افراد از مزایا از زیرساخت نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی از زیرساخت سازمانی، قوانین و استانداردها از زیرساخت قانونی و حقوقی فن‌آوری اطلاعات پرداخت.

### تشکر و قدردانی

در پایان پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند که از کلیه همکاران و عزیزانی که در انجام این تحقیق همکاری و مساعدت لازم را داشته‌اند تشکر و قدردانی نمایند.

فرایندهای چندگانه‌ای نظیر آگهی الکترونیک، فرم‌های درخواست آنلاین متناسب با متقاضیان شغل، ایجاد پایگاه داده از سوالات مصاحبه استفاده می‌نماید (۱۱). این سیستم با نظارت بر فرایند استخدام ویژگی‌های داوطلبان را با شرایط احراز شغل مقایسه و داوطلبان واجد شرایط را انتخاب می‌نماید، لذا در این زمینه باید توجه و هماهنگی قابل توجهی به عمل آید.

### نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش علاوه بر اهمیت مفهومی دارای اهمیت کاربردی نیز هستند. برای بهبود استراتژی مدیریت استعداد، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه اقدامات زیر را در راستای ارتقای زیرساخت‌های موجود انجام دهد:

برای انجام الکترونیکی فعالیت تعیین موجودی و برآورد نیاز منابع انسانی، تدوین شرح شغل و شرایط احراز، آگهی و اعلان شغل، برگزاری آزمون‌های استخدامی، دادن بازخور ارزیابی عملکرد، طراحی سیستم پرداخت، تعیین سطح حقوق، تعیین سطح مزایا و پاداش، طراحی سیستم آموزش، توسعه منابع انسانی، طراحی مسیر شغلی، طراحی سیستم جانشین‌پروری،

### References

1. Frank F, Taylor C. Talent Management: Trends that will shape the future. *Human Resource Planning* 2004; 27(1): 33-41.
2. Phillips J, Edwards L. *Managing talent retention: An ROI approach*. San Francisco, USA: Pfeiffer; 2009.
3. Darvish H, Karim Zadegan D, Mirzanezhad R. E-readiness Assessment Organization for Establishment Electronic Human Resource Management Systems (Case study Company saipa). *Proceeding of the First Annual Conference on Management, Innovation and Entrepreneurship: Shiraz; 2010*. [Article in Persian]
4. Lengnick-Hall M, Moritz S. The impact of e-HR on the human resource management function. *Journal of Labor Research* 2003; 24(3): 365-80.
5. Strohmeier S. Research in e-HRM: Review and implication. *Human Resource Management Review* 2007; 17(1): 19-37.
6. Strohmeier S, Kabst R. Organizational adoption of e-HRM in Europe. *Journal of Managerial Psychology* 2009; 24(6): 482-501.
7. Sanayei A, Mirzaei A. Designing a model for evaluating the effectiveness of e-hrm (Case Study: Iranian organizations). *International Journal of Information Science and Management* 2008; 6(2): 79-98. [Article in Persian].
8. Zafar J, Shaukat M, Mat N. An analysis of e-human resource management practices: A case study of state bank of Pakistan. *European Journal of Social Sciences* 2010; 15(1): 18-26.
9. Voermans M, Veldhoven MV. Attitude towards E-HRM: an empirical study at Philips. *Personnel Review* 2007; 36(6): 887-902.
10. Farsijani H, Arefnezhad M. Ranking Factors Effective on implementation Electronic Human Resource Management to Achieve World-Class. *Vision for Public Management* 2011; 6: 75-94. [Article in Persian]
11. Gholipour A. *Human Resource Management (Concepts, theories and applications)*. 1st ed. Tehran: Samt; 2011.

## Effect of Electronic Human Resource Management Sub-System Implementation on Talent Management Strategy\*

Mehdi Abzari<sup>1</sup>; Reza Radmehr<sup>2</sup>; Fatemeh Hatampoor Azarkharani<sup>3</sup>

### Original Article

#### Abstract

**Introduction:** Today, the use of appropriate talent management strategy requires an understanding of IT infrastructure and determines the level of readiness of each infrastructure subsystems in the implementation of effect of electronic human resource management. The main purpose of this study was to investigate the effect of implementation of subsystem for electronic human resource management on talent management strategy in Isfahan University of medical sciences.

**Methods:** This research was conducted using descriptive-metrical method and has five Hypotheses. To investigate this hypothesis, a questionnaire which made by the researcher was used. For assessing the validity of the questionnaire formal methods was used and the reliability assessed with Cronbach's alpha reliability coefficient (0/812). The population size is about 160. Therefore, based on random sampling the statistical sample was selected and finally 70 questionnaires were collected. The AMOS, SPSS18 software is used for analyzing the data

**Results:** The results indicate that the subsystem of electronic human resource management had a positive effect on strategy talent management and the most affective is for subsystem of electronic human resource planning.

**Conclusion:** Results showed that the electronic human resource planning subsystem, electronic recruitment and selection subsystem, electronic performance management subsystem, electronic compensation subsystem, electronic human resource development subsystem, electronic discipline and moral criterion subsystem, electronic human resource safety and service subsystem have a direct positive effect on talent management strategy.

**Keywords:** Talent Management; Management; Human Resources

Received: 19 Apr, 2013

Accepted: 25 Sep, 2013

**Citation:** Abzari M, Radmehr R, Hatampoor Azarkharani F. **Effect of Electronic Human Resource Management Sub-System Implementation on Talent Management Strategy.** Health Inf Manage 2014; 10(7): 1013.

\* This article is derived from research project in Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1- Professor, Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran

2- MSc, Management, Faculty of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan, Isfahan, Iran (Corresponding Author) Email: rezaradmehr@ymail.com

3- MSc, Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran