



સાંપ્રત સમયમાં માનવ સંસાધન સંચાલનમાં ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનની ભૂમિકા

પ્રસ્તાવના:

સાંપ્રત સમયમાં વધુને વધુ સંસ્થાઓ કે કંપનીઓ માનવ સંસાધન વ્યવસ્થાપનને લગતી રૂબરૂ પ્રવૃત્તિઓને બદલે ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનનો (E-HRM) નો ઉપયોગ કરી રહી છે.

ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન, માનવ સંસાધનના કાર્યોને અસરકારક રીતે કરીને તેની કાર્યાત્મક શક્તિમાં વધારો કરી માનવ સંસાધન સંચાલનને નવા જ સ્વરૂપે(Dynamic) કાર્યો કરવામાં ઘણો ફાળો આપે છે. આ લેખમાં ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનને લગતા નીચેના પાસાઓને વિગતે વણી લેવામાં આવ્યા છે:- ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનનો પરિચય, ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના પ્રકારો, ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનની ભૂમિકા, ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના ઉપયોગ અને અસરકારકતાને અસર કરતા પરિબળો અને ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન પ્રત્યેનો દ્રષ્ટિકોણ. આ લેખ ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના ખ્યાલને વિસ્તારપૂર્વક અને પદ્ધતિસરસમજ માટે ઉપયોગી નીવડશે.

ચાવીરૂપ શબ્દો: માનવ સંસાધન, માનવ સંસાધન સંચાલન.ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન....

પરિચય:

વિજ્ઞાનના ઝડપી વિકાસ સાથે આપણા અર્થતંત્ર, સમાજ અને સંસ્કૃતિમાં ઘણા ફેરફારો આવ્યા છે, તેમાં પણ ખાસ કરીને કોમ્પ્યુટર અને ઈન્ટરનેટના ઉપયોગના લીધે. છેલ્લા થોડા વર્ષોમાં આ ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ કરવાથી માનવ સંસાધન સંચાલન ક્ષેત્રે નવો પ્રવાહ અસ્તિત્વમાં આવ્યો છે, જે ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન તરીકે ઓળખાય છે.

ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન શબ્દ 1990 માં ઉચ્ચારવામાં આવ્યો હતો અને તેનો અર્થ થાય છે, માનવ સંસાધનની પ્રવૃત્તિમાં ઈન્ટરનેટ અથવા ઈન્ટ્રાનેટનો ઉપયોગ કરવો. Stroh Meierના મત મુજબ "E-HRM is the application of information technology for networking and supporting at least two individual or collective actors in their shared performing of HRM activities."

E-HRM માનવ સંસાધનના કાર્યોને નવી રીતે કરવાની તક આપે છે જેનાથી માનવ સંસાધન વ્યવસાયની પ્રવૃત્તિ ઘણી કાર્યક્ષમ રીતે તેમજ વ્યૂહાત્મક રીતે પાર પાડી શકાય છે, જે વ્યવસ્થાતંત્રની સફળતામાં સારો એવો ફાળો આપે છે.

આ લેખમાં ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનને લગતા પાસાઓને વિગતે વણી લેવામાં આવ્યા છે:- ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનનો પરિચય, ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના પ્રકારો, ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનની ભૂમિકા, ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના ઉપયોગ અને અસરકારકતાને અસર કરતા પરિબળો અને ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન પ્રત્યેનો દ્રષ્ટિકોણ. એવી

આશા રાખવામાં આવે છે કે આ લેખ ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના ખ્યાલને વિસ્તારપૂર્વક અને પધ્ધતિસરસમજ માટે ઉપયોગી નીવડશે.

ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના પ્રકારો:

ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનના મુખ્ય ત્રણ પ્રકારો છે:

- 1) ઓપરેશનલ
- 2) રીલેશનલ
- 3) ટ્રાન્સફોર્મેશનલ

1) ઓપરેશનલ

ઓપરેશનલ ઈએચઆરએમ વહીવટી કાર્યો જેવાં કે, પગાર સંબંધી અને કર્મચારીને લગતી વ્યક્તિગત માહિતી સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

ઓપરેશનલ ઈએચઆરએમ સંચાલકોને કર્મચારી સંબંધી માહિતી બાબતે બે વિકલ્પો આપે છે:

- 1) કર્મચારીઓની માહિતી વેબસાઈટ પર અપડેટ કરવી. અથવા
- 2) વહીવટી દળ પૂરતું હોય તો કાર્ય સ્થળે જ માહિતી રાખવી.

2) રીલેશનલ

રીલેશનલ ઈએચઆરએમ ધંધાની માનવ સંસાધન સંબંધી વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ જેવી કે, કર્મચારીઓની ભરતી, પસંદગી, તાલીમ, વેતન, બઢતી-બદલી-અપકર્ષ, કામગીરીનું મૂલ્યાંકન વગેરે અન્ય બાબતો સાથે સંબંધ ધરાવે છે.

રીલેશનલ ઈએચઆરએમ સંચાલકોને કર્મચારી સંબંધી પ્રવૃત્તિ બાબતે બે વિકલ્પો આપે છે:

- 1) કર્મચારી સંબંધી પ્રવૃત્તિઓ જેવી કે, ભરતી, પસંદગી, તાલીમ, બઢતી-બદલી-અપકર્ષ, વગેરે વેબસાઈટ પર ઓનલાઈન કરવી. અથવા
- 2) કાગળ આધારિત અભિગમનો ઉપયોગ કરવો.(જાહેરાત, કાગળ આધારિત અરજીપત્રકો અને પત્રો વગેરે દ્વારા)

3) ટ્રાન્સફોર્મેશનલ

ટ્રાન્સફોર્મેશનલ ઈએચઆરએમ વ્યૂહાત્મક માનવ સંસાધન પ્રવૃત્તિઓ સાથે સંબંધિત છે જેને જ્ઞાન સંચાલન તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. વ્યૂહાત્મક પુનઃઅભિસ્થાપન-પરિવર્તનીય એચએમઆર અને સંકલન દ્વારા પરિવર્તિત-તૈયાર કર્મચારીઓની રચના કરવી શક્ય બને છે. વેબ આધારિત સાધનોનો સમૂહ કર્મચારીઓને કંપનીની વ્યૂહાત્મક પસંદગીઓ સાથે સુસંગત બનાવવા સક્ષમ કરે છે.

ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલનની ભૂમિકા:

પરંપરાગત માનવ સંસાધન સંચાલનમાં ભરતી, પસંદગી, વિકાસ, વળતર, કામગીરીનું મૂલ્યાંકન વગેરે પ્રવૃત્તિનો સમાવેશ થાય છે, જે મોટે ભાગે વર્ચ્યુઅલ વિશ્વમાં સ્થાનાંતરિત થઈ શકે છે, તેથી એચઆર વ્યવસાયમાં એક મહત્વપૂર્ણ પડકાર છે. ઈલેક્ટ્રોનિક માનવ સંસાધન સંચાલન અને વર્ચ્યુઅલ ક્રિયાઓ સાથે વ્યવસાય વિશ્વમાં આવી છે, જે માનવ સંસાધન સંચાલનના ગતિશીલ સ્વરૂપે ઓળખાય છે. ઈએચઆરએમના

કાર્યો એચઆરએમના કાર્યો સાથે સમાન રીતે કાર્યોની ગોઠવણી કરે છે. ઈએચઆરએમ લોકો માટે સંગઠનો, નોકરીઓનું આયોજન કરે છે, માનવ સંસાધન મેળવે છે, વ્યક્તિગત અને સંસ્થાકીય વિકાસ માટેના પ્રયત્નો કરે છે, લાભદાયી કર્મચારીઓ, માનવીય સાધનો જાળવવા વગેરે પ્રવૃત્તિઓ કરે છે. ઈએચઆરએમ ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ એચઆર વ્યૂહરચનાઓ, નીતિઓ અને સિદ્ધાંતોને અમલમાં મૂકવાનો એક માર્ગ છે. આ નેટવર્ક પર આધારિત સંસ્થાની એચઆર જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા માટે ઈએચઆરએમ ટેકનોલોજી એચઆર કાર્યને ટેકો આપે છે. ઈએચઆરએમ તકનીક એ એક પોર્ટલ પૂરું પાડે છે, જે મેનેજરો, કર્મચારીઓ અને એચઆર વ્યાવસાયિકોને કર્મચારી વિષયક માહિતી જોવા, માહિતી કાઢી નાંખવા અથવા બદલવા માટે ઉપયોગી બને છે, તે સંસ્થાની એચઆર વ્યવસ્થા માટે જરૂરી છે. ઈએચઆરએમના ઉપયોગથી એચઆરએમમાં ઓછા પ્રોફેશનલ્સની જરૂર પડે છે કારણ કે ઈએચઆરએમ“એચઆર મધ્યસ્થીઓને” દૂર કરે છે.

એચઆર એક્ઝિક્યુટિવ ટેકનોલોજી પણ ગણાય છે અને જે માહિતી તે પૂરી પાડે છે તે તેમને નિર્ણયો લેવા માટે મદદ કરે છે જેના દ્વારા સંસ્થાની સફળતા ચોક્કસ બને છે. સ્નેલ, સ્ટુએબેર અને લેપક નોંધે છે કે, માનવ સંસાધનને ઈએચઆરએમ સાથે અપનાવવાથી તે વધુ વ્યૂહાત્મક, પ્રવાહિત અને કરકસરકારક બને છે. એ નોંધવા જેવું છે કે, વહીવટી ખર્ચ ઘટાડવા, ઉત્પાદકતામાં વધારો કરવા, ઝડપી પ્રતિભાવ આપવા, નિર્ણય શક્તિ વધારવા અને ગ્રાહક સેવામાં સુધારો કરવા માટે ઈન્ફોર્મેશન ટેકનોલોજી સક્ષમ છે. ખર્ચ ઘટાડવા માટેની જરૂરિયાત, ઉચ્ચ ગુણવત્તાની સેવાઓ અને સાંસ્કૃતિક પરિવર્તન એ ત્રણ મુખ્ય હેતુઓ માટે ઈન્ફોર્મેશન ટેકનોલોજી આધારિત માનવ સંસાધન મદદરૂપ બને છે. છેલ્લા દાયકા દરમિયાન ઈન્ટરનેટના ઝડપી વિકાસથી ઈએચઆરએમના અમલીકરણમાં વધારો થયો છે. ઈન્ફોર્મેશન ટેકનોલોજીના વધતી અભિજાત્યપણું અને બાહ્ય માળખાકીય વિકલ્પોમાં વધારો થવાથી વર્ચ્યુઅલ એચઆર ઉભરી રહ્યું છે. એચઆર સલાહકારો સૂચવે છે કે, સંસ્થાઓમાં ઈએચઆરએમ અને એપ્લિકેશનની ઉંડાઈને અપનાવવાનું ચલણ સતત વધી રહ્યું છે. ઈન્ફોર્મેશન ટેકનોલોજી દ્વારા કંપનીઓને મહાન એચઆર સેવાઓ પહોંચાડવા માટે પ્રેરણા આપવાનું શરૂ થઈ ગયું છે. ઘણા નિષ્ણાતો આગાહી કરે છે કે વ્યક્તિગત આગાહી બધા એચઆર વ્યાવસાયિકો માટે મુખ્ય સાધન બની જશે.

એચઆરએમ ટેકનીક નવીનતાના ઝડપી વિકાસ દ્વારા ઊંચી કામગીરી હાંસલ કરવામાં મદદ કરે છે. ટેકનોલોજી નવીનીકરણ મૂલ્ય વર્ધિત પ્રવૃત્તિઓ પર વધુ ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવા, એચઆર કાર્યને સક્ષમ કરવા માટે એક અભિગમ તરીકે સેવા આપી શકે છે. ટેકનોલોજી અને સંસ્થાની વ્યૂહરચનાની સંપૂર્ણ ક્ષમતાને સમજવા માટે, સૌથી મોટા ઈએચઆરએમ પ્રેક્ટિસ લાગુ કરવાના લાભ મધ્યસ્થીની ભૂમિકાઓમાંથી એચઆર સ્ટાફને મુક્ત કરે છે, જેથી તેઓ માનવ સંસાધન સંચાલન અને વિકાસના વ્યૂહાત્મક આયોજન પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરી શકે છે.

ઈએચઆરએમની અસરકારકતાને અસર કરતાં પરિબલો:

ઈએચઆરએમનો અભ્યાસ ઘણા નિષ્ણાંતો દ્વારા કરવામાં આવ્યો છે. જો કે, ઈએચઆરએમનો શૈક્ષણિક અભ્યાસ ઘણો મોડો શરૂ થયો, હજુ પણ તેને વ્યવહારમાં મૂકવાના પ્રયત્નો થઈ રહ્યા છે. ઈએચઆરએમ માટે પાછલા અભ્યાસકારોએ નીચે મુજબના મંતવ્યો આપ્યા છે.

લોઅમેર એટ અલે(2010)જર્મનની 1000 શ્રેષ્ઠ કંપનીઓમાંથી 144 એચઆર મેનેજરો સાથે ઈ-ધંધાકીય પર્યાવરણમાં ઈએચઆરએમનો અભ્યાસ કર્યો. આ સર્વેમાં એ ફલિત થયું હતું કે, એચઆર મેનેજરો માટે સૌથી

વધુ પડતા પડકારો સ્ટાફ રીટેન્શન અને આંતરિક અને બાહ્ય એમ્પ્લોયર બ્રાન્ડિંગ છે. તેઓએ ઇએચઆરએમ માટે મહત્વ તારણ કાઢ્યું હતું કે એચઆર મેનેજરોએ ખાલી જગ્યાઓ કાર્યક્ષમ રીતે ભરવી અને એ માટે અસરકારક રીતે દુર્લભ સ્ત્રોતનો સંપૂર્ણ ઉપયોગ કરવો.

સ્ટ્રોહમેયર અને કાબ્સ (2009) એ એવા પરિબલોની તપાસ કરી કે જે યુરોપના કોસ-નેશનલ સંસ્થાકીય ઇએચઆરએમ અપનાવવાને અસર કરે છે. તેમને જાણવા મળ્યું છે કે સમગ્ર યુરોપમાં તમામ સંસ્થાના બે-તૃતીયાંશ ભાગમાં પહેલેથી જ ઇએચઆરએમ લાગુ કરી દીધું છે અને તેમના માટે ઇએચઆરએમ એક સામાન્ય પ્રથા છે.

ઓલીવસ-લુજાન એટ અલ (2007) દ્વારા એક કેસ આધારિત અભ્યાસ હાથ ધરવામાં આવ્યો હતો જેમાં તપાસ કરવામાં આવી છે કે કેવી રીતે સૌથી સ્પર્ધાત્મક એવી ચાર મેક્સીકન કંપનીઓ તેમની ઇએચઆરએમ વ્યૂહરચના લાગુ કરી રહી છે. તેમણે જણાવ્યું છે કે, કંપનીઓ ઇએચઆરએમનો સંપૂર્ણપણે સમજણ લઈને ઊભરતાં અર્થતંત્રોમાં ઉપયોગ કરે છે. અને તેમાં સ્થાનિક ઇડિઓસિસાસિસ ને ધ્યાનમાં લેવી મહત્વપૂર્ણ છે.

હૂઇએ(2006) નાના અને મધ્યમ કદના ઉત્પાદન કરતી કંપનીઓમાં ઇએચઆરએમનો અભ્યાસ કર્યો હતો. એસએમઇમાં ઇએચઆરએમ અમલ કરવાની તત્પરતા અને શક્યતાઓ (કુશળતા, નાણાકીય અને તકનીકી સંસાધનો) અને કર્મચારીઓનું વલણ સંસાધનોની ઉપલબ્ધતા પર આધારિત છે.

ઉપરોક્ત અભ્યાસ અને વર્તમાન અભ્યાસ મુજબ, આપણે એ બાબત તારવી શકીએ કે, આ પરિબલો ઇએચઆરએમનો ઉપયોગ કરવા તરફના વલણ પર સારી અસર કરે છે: ઇએચઆરએમ લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા, ઇએચઆરએમ સાથે વપરાશકર્તાની સંતોષ, દેખીતો ઉપયોગિતા, ઉપયોગમાં લેવાની સરળતા, ઇએચઆરએમ, વપરાશકર્તા સહાય, સામાજિક પ્રભાવનો ઉપયોગ કરવાનો હેતુ, અને સુવ્યવસ્થિત સુવિધા, એચઆર પ્રોફેશનલ્સના વલણ સાથે જોડાયેલા આ મહત્વપૂર્ણ પરિબલો છે. આ માહિતી ઇએચઆરએમનો ઉપયોગ કરીને અમલીકરણની પધ્ધતિઓનું નિર્માણ કરતી વખતે અને મેનેજમેન્ટમાં ફેરફાર કરતી વખતે મહત્વપૂર્ણ બને છે. કંપનીની આવશ્યકતાને પૂરી કરવા માટે ઇએચઆરએમ અમલીકરણની વ્યૂહરચનાઓ જરૂરી છે. એ બાબતનો સ્વીકાર કરવો જ રહ્યો છે કે ઇએચઆરએમ એ ચોક્કસપણે સતત સાર્વત્રિક પ્રથા નથી, તે ચોક્કસ પ્રકારના ધંધા માટે યોગ્ય છે. આમ ઉપરોક્ત તારણો ઇએચઆરએમના મૂળભૂત તકનીકી પરિબલોની સમજણ આપે છે.

5. ઇ-એચઆરએમ તરફના વલણના નિર્ધારક

5.1 ઇ-એચઆરએમ લક્ષ્યોની સ્પષ્ટતા

ઇ-એચઆરએમના લક્ષ્યો અને ઇ-એચઆરએમ તરફના વલણ વચ્ચે હકારાત્મક સંબંધ છે. ચોક્કસ સંસ્થામાં ઇએચઆરએમ તકનીકનો અમલ કરવાના ધ્યેયો ટેકનોલોજીના ઉપયોગ પર અસર કરે છે. તેથી તે ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે કે લક્ષ્યને અંતિમ વપરાશકર્તાઓ દ્વારા સમજાવી શકાય, અન્યથા તે ટેકનોલોજીનો અકારણ ઉપયોગ થઈ શકે છે.

Fishbein નો આગ્રહ છે કે ઈબિઝનેસ અને સિસ્ટમોના વિકાસકર્તાઓએ, ગ્રાહકોને શિક્ષિત કરીને ટેકનોલોજી અસરકારકતા અને સુલભતામાં સુધારો કરીને, પસંદગી, પ્રોત્સાહન, સરળ બંધારણ, કાર્યક્ષમતા, અધિકૃતતા, અને વેબ સાઇટ સામગ્રીની સ્પષ્ટતા દ્વારા વપરાશકર્તાનો પ્રતિભાવ સુધારવા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું જોઈએ.

5.2. ઇએચઆરએમ સાથે વપરાશકર્તા સંતોષ

વપરાશકર્તા સંતોષ અને ઇએચઆરએમ પ્રત્યેના વલણ વચ્ચે હકારાત્મક સંબંધ છે. માહિતી ટેકનોલોજી સાથે અંતિમ વપરાશકર્તા સંતોષ પર વ્યાપક સાહિત્ય છે. ઝિથામલ, બેરી અને પરશુરામમે ભારપૂર્વક જણાવ્યું હતું કે ઉચ્ચ સંતોષ (ગ્રાહક દ્વારા જોવામાં આવે છે) અનુકૂળ વર્તણૂકનાં હેતુઓમાં પરિણામ આપે છે, જ્યારે ઓછા સંતોષથી બિનતરફેણકારી વર્તણૂકના ઇરાદા તરફ દોરી જાય છે.

ટેકનોલોજી અપનાવવા અંગેના ઘણા સંશોધનોએ પણ સાબિત કર્યું છે કે વપરાશકર્તા સંતોષનો સકારાત્મક પ્રભાવ ટેકનોલોજીના ઉપયોગના હેતુ પર છે. કાર્લસન અને ઓ'સે જોયું કે વેબ સાઇટ સાથેના ગ્રાહકના સંતોષના મૂલ્યાંકનો નોંધપાત્ર છે. ઓનલાઇન સર્વેક્ષણના એક પ્રયોગમૂલક સંશોધનમાં 518 ગ્રાહકોનો વેબ સાઇટ તરફ સકારાત્મક પ્રભાવ જોવા મળ્યો હતો.

5.3. ઉપયોગીતા અને ઉપયોગમાં સરળતા

દેખીતો ઉપયોગીતા, ઉપયોગમાં લેવાતી સરળતા અને વલણ વચ્ચેનો સકારાત્મક સંબંધ છે. ઇએચઆરએમ અભ્યાસોએ દર્શાવ્યું છે કે ઉપયોગ અને ઉપયોગીતામાં ટેકનોલોજીનો સરળતાથી ઉપયોગ કરવા તરફ વલણ સાથે સંકળાયેલા છે.

સંગઠનો દ્વારા ઇએચઆરએમ તકનીકની સ્વીકૃતિને લીધે ઉપયોગીતા ખૂબ મહત્વની છે. એચઆર વ્યાવસાયિકો ઇએચઆરએમ તકનીકમાં ખાસ કરીને એચઆર કાર્યમાં કાર્યસ્થળની ક્ષમતા કેવી રીતે વધારે છે, ખર્ચમાં ઘટાડો, સમય વ્યવસ્થાપન, અને કાર્ય અમલ વગેરે બાબતમાં રસ ધરાવે છે.

વર્તમાન એચઆર કરતાં ઇએચઆરએમનો ઉપયોગ વધુ યોગ્ય છે કારણ કે તે માહિતી ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ કરે છે.

5.4 વપરાશકર્તા સપોર્ટ

ઇએચઆરએમ તરફ યુઝર સપોર્ટ અને વલણ વચ્ચે હકારાત્મક સંબંધ છે. વપરાશકર્તા સપોર્ટ એ સંસ્થામાં માહિતી સિસ્ટમના ઉપયોગના સંદર્ભમાં વપરાશકર્તાઓને આપવામાં આવતી તકનીકી સહાય અને મદદ દર્શાવે છે. ઘણા સંશોધનોમાં વપરાશકર્તા કમ્પ્યુટિંગની સફળતા માટે વપરાશકર્તા સપોર્ટ પર ભાર મૂકવામાં આવ્યો છે. અભ્યાસમાં એ દર્શાવ્યું છે કે કોઈ વ્યક્તિનું વલણ વિવિધ રચના અથવા બાહ્ય ચલો દ્વારા અસરગ્રસ્ત છે, જે સિસ્ટમ લક્ષણો, તાલીમ, દસ્તાવેજીકરણ અને વપરાશકર્તા સપોર્ટ હોઈ શકે છે. તેથી, વપરાશકર્તા સપોર્ટ ઇએચઆરએમ તરફ વલણ પ્રભાવિત કરવા માટે ચોક્કસ છે.

5.5. સામાજિક પ્રભાવ

ઇએચઆરએમ તરફ સામાજિક અસર અને અભિગમ વચ્ચે હકારાત્મક સંબંધ છે. વેંકટેશ એટ અલ (2003) સમાજ પ્રભાવને વ્યાખ્યાયિત કરે છે "જે હદ સુધી એક વ્યક્તિ સમજાવે છે કે અન્ય મહત્વપૂર્ણ લોકો માને છે કે

તે અથવા તેણીએ નવી સિસ્ટમનો ઉપયોગ કરવો જોઈએ ".

અગાઉના અભ્યાસો દર્શાવે છે કે સામાજિક પ્રભાવ એક મહત્વપૂર્ણ પરિબલ છે જે વ્યક્તિના વલણ અને ઇરાદાઓ પર અસર કરી તેની વર્તણૂક પર અસર કરે છે.

સમાપન:

કોઈપણ સંસ્થામાં માનવ સંસાધનને સૌથી વધુ મૂલ્યવાન સંસાધન ગણવામાં આવે છે; તેથી, તેમની યોગ્ય કાળજી લેવાની જરૂર છે. માનવ સંસાધન સંચાલનનો હેતુ એ છે કે, કંપની પાસે યોગ્ય સંખ્યામાં, યોગ્ય જગ્યાએ, યોગ્ય સમયે, ઓછા ખર્ચે જરૂરી જ્ઞાન, કુશળતા, ક્ષમતાઓ અને વિચક્ષણ લોકો છે જે કંપનીની પ્રવર્તમાન અને વ્યૂહાત્મક જરૂરિયાત હાંસલ કરવા માટે અભિપ્રેરિત છે. ઇએચઆરએમ તકનીક હેતુઓ સુધી પહોંચવા માટે વધુ કાર્યક્ષમ અને વ્યૂહાત્મક રીતે કામ કરે છે. ઇએચઆરએમ સુવિધા માનવ સંસાધન સંગઠનની સફળતા માટે નવી કેડીઓ કંડારવાની તક આપે છે.

આજકાલ, ઘણા બધા તકનીકી કાર્યક્રમો ઉભરી આવ્યા છે, જે લગભગ દરેક "પરંપરાગત" માનવ સંસાધન વ્યવસ્થાપન (એચઆરએમ) પ્રવૃત્તિને આવરી લે છે; પરંતુ ઘણીવાર તે માત્ર પૂરક બનતા હોય છે. આજના જ્ઞાન-આધારિત અર્થતંત્રની માંગને પહોંચી વળવા માટે, કંપનીઓ માટે લક્ષ્યાંક તેમના કર્મચારીઓનું સામર્થ્ય અને ઉત્પાદકતા વધારવા માટે લગભગ એચઆરએમ માહિતી સિસ્ટમ આવશ્યક છે અને ઇએચઆરએમ તેમાં મદદ કરી શકે છે.

સંદર્ભ

- i. Hooi, L.W. (2006) Implementing e-HRM: The Readiness of Small and Medium Sized Manufacturing Companies in Malaysia. *Asia Pacific Business Review*, 12, 465-485.
<http://dx.doi.org/10.1080/13602380600570874>
- ii. Lengnick-Hall, M.L. and Moritz, S. (2003) The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function. *Journal of Labor Research*, 24, 365-379. <http://dx.doi.org/10.1007/s12122-003-1001-6>
- iii. Strohmeier, S. (2007) Research in e-HRM: Review and Implications. *Human Resource Management Review*, 17, 19-37. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.11.002>
- iv. Shrivastava, S. and Shaw, J.B. (2003) Liberating HR through Technology. *Human Resource Management*, 42, 201-222. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm.10081>
- v. Bernardin, H.J. and Russell, J.E. (1993) *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill, New York.
- vi. Fisher, C.D., Schoenfeldt, L.F. and Shaw, J.B. (1996) *An Introduction to Human Resource Management*. Houghton Mifflin Company, Boston.
- vii. Ruël, H., Bondarouk, T. and Looise, J.K. (2004) E-HRM: Innovation or Irritation. An Explorative Empirical Study in Five Large Companies on Web-Based HRM. *Management Revue*, 15, 364-380.
- viii. Snell, S.A., Stueber, D. and Lepak, D.P. (2002) Virtual HR Departments: Getting Out of the Middle. *CAHRS Working Paper Series*, 71. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/71>

- ix. Yeung, A.K. and Lake, D.G. (1995) Human Resource Competencies: An Empirical Assessment. *Human Resource Management*, 34, 473-495. <http://dx.doi.org/10.1002/hrm>
- x. Lepak, D.P. and Snell, S.A. (1998) Virtual HR: Strategic Human Resource Management in the 21st Century. *Human Resource Management Review*, 8, 215-234. [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822\(98\)90003-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-4822(98)90003-1)
- xi. Kovach, K.A. and Cathcart, C.E. (1999) Human Resource Information Systems (HRIS): Providing Business with Rapid Data Access, Information Exchange and Strategic Advantage. *Public Personnel Management*, 28, 275-282.
- xii. Pinsonneault, A. and Kraemer, K.L. (1993) Survey Research Methodology in Management Information Systems: An Assessment. *Journal of Management Information Systems*, 10, 75-105.
- xiii. Ruel, H.J., Bondarouk, T.V. and Van der Velde, M. (2007) The Contribution of E-HRM to HRM Effectiveness: Results from a Quantitative Study in a Dutch Ministry. *Employee Relations*, 29, 280-291. <http://dx.doi.org/10.1108/01425450710741757>
- xiv. Laumer, S., Eckhardt, A. and Weitzel, T. (2010) Electronic Human Resources Management in an E-Business Environment. *Journal of Electronic Commerce Research*, 11, 240-250.
- xv. Strohmeier, S. and Kabst, R. (2009) Organizational Adoption of E-HRM in Europe: An Empirical Exploration of Major Adoption Factors. *Journal of Managerial Psychology*, 24, 482-501. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940910974099>
- xvi. Voermans, M. and van Veldhoven, M.J.P.M. (2007) Attitude towards E-HRM: An Empirical Study at Philips. *Personnel Review*, 36, 887-902. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480710822418>
- xvii. Olivas-Lujan, M.R., Ramirez, J. and Zapata-Cantu, L. (2007) E-HRM in Mexico: Adapting Innovations for Global Competitiveness. *International Journal of Manpower*, 28, 418-434. <http://dx.doi.org/10.1108/01437720710778402>
- xviii. Fishbein, M. and Ajzen, I. (1975) *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley, Reading.
- xix. Ruel, H.J.M. (2001) The Non-Technical Side of Office Technology: Managing the Clarity of the Spirit and the Appropriation of Office Technology. In: Snodgrass, C.R. and Szewczak, E.J., Eds., *Managing the Human Side of Information Technology: Challenges and Solutions*, Idea Group Publishing, Hershey, PA, 78-104.
- xx. Seddon, K.R. (1997) Ionic Liquids for Clean Technology. *Journal of Chemical Technology and Biotechnology*, 68, 351-356. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4660\(199704\)68:4<351::AID-JCTB613>3.0.CO;2-4](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1097-4660(199704)68:4<351::AID-JCTB613>3.0.CO;2-4)
- xxi. Mahmood, M.A., Burn, J.M., Gemoets, L.A. and Jacquez, C. (2000) Variables Affecting Information Technology End-User Satisfaction: A Meta-Analysis of the Empirical Literature. *International Journal of Human-Computer Studies*, 52, 751-771. <http://dx.doi.org/10.1006/ijhc.1999.0353>
- xxii. Zeithaml, V.A., Berry, L.L. and Parasuraman, A. (1996) The Behavioral Consequences of Service Quality. *The Journal of Marketing*, 60, 31-46. <http://dx.doi.org/10.2307/1251929> [24] Carlson, J. and O’Cass, A. (2010) Exploring the Relationships between E-Service Quality, Satisfaction, Attitudes and Behaviours in Content-Driven E-Service Web Sites. *Journal of Services Marketing*, 24, 112-127. <http://dx.doi.org/10.1108/08876041011031091>

- xxiii. Agarwal, R. and Prasad, J. (1997) The Role of Innovation Characteristics and Perceived Voluntariness in the Acceptance of Information Technologies. *Decision Sciences*, 28, 557-582. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5915.1997.tb01322.x>
- xxiv. Venkatesh, V. and Davis, F.D. (2000) A Theoretical Extension of the Technology Acceptance Model: Four Longitudinal Field Studies. *Management Science*, 46, 186-204. <http://dx.doi.org/10.1287/mnsc.46.2.186.11926>
- xxv. Amoroso, D.L. and Cheney, P.H. (1991) Testing a Causal Model of End-User Application Effectiveness. *Journal of Management Information Systems*, 8, 63-89.
- xxvi. Igarria, M., Zinatelli, N., Cragg, P. and Cavaye, A.L. (1997) Personal Computing Acceptance Factors in Small Firms: A Structural Equation Model. *MIS Quarterly*, 21, 279-305. <http://dx.doi.org/10.2307/249498>
- xxvii. Venkatesh, V., Morris, M.G., Davis, G.B. and Davis, F.D. (2003) User Acceptance of Information Technology: Toward a Unified View. *MIS Quarterly*, 27, 425-478.
- xxviii. Karjaluoto, H., Mattila, M. and Pentto, T. (2002) Factors Underlying Attitude Formation towards Online Banking in Finland. *International Journal of Bank Marketing*, 20, 261-272. <http://dx.doi.org/10.1108/02652320210446724>
- xxix. Liang, H., Xue, Y., Ke, W. and Wei, K.K. (2010) Understanding the Influence of Team Climate on IT Use. *Journal of the Association for Information Systems*, 11, 414-432.
- xxx. Ma, X. (2010) A Framework of E-HRM Information Systems in Fashion Enterprise. *Proceedings of the 2010 Second International Conference on Information Technology and Computer Science (ITCS)*, Kiev, 24-25 July 2010, 305-308.

तेजसकुमार आर. मिश्री

Copyright © 2012 - 2018 KCG. All Rights Reserved. | Powered By: Knowledge Consortium of Gujarat