

عنوان فارسی مقاله :

کاربرد سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی (HRIS) در برنامه ریزی و توسعه HR
در سازمان های متوسط رو به بزرگ

عنوان انگلیسی مقاله :

Human Resource Information Systems (HRIS) in HR planning and
development in mid to large sized organizations

توجه !



این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی
مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

4. Results

It was seen that, even though not at the very optimum, HRIS still plays a key and important role in helping with the Human Resource Planning and the Human Resource Training and Development functions. Its diverse uses are:

- Overall HRIS Recruiting Subsystem Utilization : The overall reaction to a blanket question about HRIS utilization in planning and selection in an organization was positive. Majority of respondents agreed that the utilization of HRIS is happening at a satisfactory level in their organization for human resource planning.
- Opinions Regarding HRIS Job Analysis: Most managers' opinions about whether their HRIS identifies unfilled job positions accurately were positive. This is in sync with the general consensus that HR information systems are very good with managing and manipulating raw data and even information. Also, in a majority of organizations, the HRIS itself analyses current job positions and the employees at each of them. In this manner, an HRIS can identify workforce shortfalls, and thus supports the development of a recruitment plan

4. نتایج

دیده شد که هرچند نه در سطح بسیار بهینه ، اما HRIS نقش مهم و کلیدی در کمک به توابع برنامه ریزی منابع

- سازمانی و آموزش و پرورش منابع انسانی ایفا می کند. کاربردهای گوناگون آن عبارتند از: کاربرد زیرسیستم استخدام HRIS : واکنش کلی به سئوال مربوط به کاربرد HRIS در برنامه ریزی و گزینش یک سازمان مثبت بود. اکثر پاسخ دهندگان با این مسئله موافق بودند که کاربرد HRIS در برنامه ریزی منابع سازمانی، در سطح مطلوبی در سازمان به وقوع می پیوندد.
- ایده های مربوط به تحلیل شغلی HRIS: ایده های اکثر مدیران در مورد شناسایی درست موقعیت های شغلی پرنشده توسط HRIS مثبت بود. این مسئله همگام با رضایت عمومی است مبنی براین که سیستم های اطلاعاتی HR نقش بسیار خوب و مفیدی در مدیریت و دستکاری داده های خام و حتی اطلاعات ایفا می کنند. همچنین، در اکثر سازمان ها، HRIS خود موقعیت های شغلی فعلی و کارکنان در هر یک از آنها را مورد تحلیل قرار می دهد. بدین طریق، یک HRIS قادر به شناسایی نقایص نیروی کار بوده و به همین خاطر می تواند از ارائه برنامه و طرح استخدام حمایت کند .



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد.

برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.