

عنوان مقاله:

اثر تعدیل کننده اجرای شیوه های هفتگانه مدیریت منابع انسانی استراتژیک بر عملکرد سازمان در جهت نیل به اهداف درون سازمانی

محل انتشار:

اولین کنفرانس بین المللی جهش علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 5

نویسندگان:

محمدرضا صادقی - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

عبدالرحیم هاشمی دیزج - استادیار مدیریت و اقتصاد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل

خلاصه مقاله:

استفاده بالقوه از مهارت ها ، دانش و شایستگی های کارکنان در سازمان به بهبود عملکرد سازمان کمک می کند. مطمئنا ضرورت مدیریت استراتژیک منابع انسانی در یک کسب و کار را نمی توان نادیده گرفت زیرا شیوه ها و سیاست های مدیریت منابع انسانی بر کار، نگرش و عملکرد کارکنان تاثیر می گذارد. با توجه به اینکه سیاستهای منابع انسانی بر بسیاری از اقدامات اساسی متمرکز شده است و به نوبه خود می تواند بر عملکرد سازمانی مانند برنامه ریزی منابع انسانی ، استخدام ، انتخاب ، آموزش و توسعه ، جبران خسارت ، مدیریت عملکرد و روابط کارکنان تاثیر مثبت بگذارد. هنگامی که یک سازمان معتقد است ماموریت آینده خود را تعیین می کند و مایل به دستیابی به آنها است ، پس از آن به کارکنان تکیه می کند ، زیرا آنها کلید انجام کارهای لازم برای دستیابی به هدف سازمان و موفقیت از طریق عملکرد آنها خواهند بود. در اینجا است که اهمیت منابع انسانی استراتژیک یک سازمان دیده می شود. هدف اصلی این مقاله این بوده است که آیا شیوه های استراتژیک منابع انسانی نقش مثبتی در عملکردهای سازمانی ایفا می کند یا خیر.

کلمات کلیدی:

استراتژیک، منابع انسانی، عملکرد، سازمان، مدیریت، توسعه

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1464035>

