

عنوان مقاله:

استفاده از تئوری رهبری اصیل برای افزایش اعتبار در مدیریت روابط انسانی

محل انتشار:

کنفرانس بین المللی دانشجویان معماری و شهرسازی ایران (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسنده:

طاهره بیچرانلو - دانشجو کارشناسی ارشد برنامه ریزی شهری دانشگاه بجنورد

خلاصه مقاله:

در مطالعات گذشته این سؤال مطرح بوده است که آیا مدیریت منابع انسانی (HRM) میتواند دارای منافع سازمانی باشد. اهداف منابع انسانی متفاوت از نحوه پیاده سازی توسط مدیران خط ۱ یا چگونگی درک آنها بوسیله علاقه مندان میباشد، از اینرو، این اختلاف ایده باعث کاهش قدرت سیستم منابع انسانی به منظور تاثیرگذاری بر نتایج سازمانی و اهمیت مدیریت منابع انسانی خواهد گردید. ما نشان میدهیم که مدیران خط، به ویژه کسانی که رفتارهای رهبری اصیل را ارائه میدهند، میتوانند یک سیستم منابع انسانی را (برای مثال، همراستاسازی سیاستها و شیوه های منابع انسانی با اهداف مورد نظر) با اجرای روشهای منابع انسانی تقویت سازند و این هدف با توجه به موارد زیر صورت میپذیرد: ارائه دهنده مفهومی متمایز، سازگار و- مورد توافق و رضایت عمومی باشند. تئوری رهبری اصیل از راهبرد منابع انسانی سنتی تر مدیریت منابع انسانی متفاوت میباشد، البته لازم است به شیوه پویا توجه داشت که در آن، افراد در یک زمینه سازمانی دارای تعامل با یکدیگر هستند. به عبارت دیگر، با ارائه یک رویکرد پویاتر برای ایجاد همبستگی در مدیریت منابع انسانی، رهبری اصیل به HRM کمک میکند تا اعتبار بیشتری را در سازمان کسب کند.

کلمات کلیدی:

رهبری اصیل، مدیریت منابع انسانی، قدرت سیستم.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1538868>

