

عنوان مقاله:

بررسی تئوری های مدیریت و ارتباط آن با مدیریت منابع انسانی

محل انتشار:

دوازدهمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

نویسندگان:

عارفه محقق - استادیار گروه حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

زهرا موسائی - دانشجوی دکتری حسابداری، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

خلاصه مقاله:

مدیریت منابع انسانی (HRM) به عنوان یک حوزه علمی و عملی، برای بهبود عملکرد سازمانی تلاش می کند. تئوری های مدیریت مختلفی برای بهبود عملکرد سازمانی وجود دارند، که برخی از آنها شامل نظریه تقسیم کار، نظریه توسعه بین فردی، نظریه نیازهای ماسلو، نظریه انگیزش هرزبرگ و نظریه رهبری سیتویک هستند. در رابطه با HRM، تئوری های مختلفی وجود دارند که شامل نظریه برابری، نظریه کارآمدی، نظریه توسعه منابع انسانی، نظریه رفتارگری و نظریه مدیریت دانش هستند. این تئوری ها درک بهتری از نیازهای کارکنان و سازمان فراهم میکنند و به مدیران کمک می کنند تا بهترین راهکارها را برای موفقیت در مدیریت منابع انسانی انتخاب کنند. با توجه به تئوریهای HRM، مدیران میتوانند از روشهای مختلفی مثل انتخاب، آموزش و توسعه، انگیزش و پاداش، مدیریت عملکرد، تعاملات سازمانی، توسعه فردی و مدیریت تغییرات استفاده کنند تا به بهبود عملکرد سازمان و ارتقای کارکنان بپردازند. همچنین، مدیریت منابع انسانی در برخورد با مسائلی مانند تنوع فرهنگی و تعداد زیادی از کارکنان، اهمیت بیشتری پیدا میکند. با اعمال استراتژی های مناسب برای مدیریت چینی مسائل، مدیران میتوانند از بهترین استفاده از منابع انسانی خود، بهبود روابط کاری و افزایش تولید و سود سازمان دستیابند. به طور خلاصه، تئوریهای مدیریت و HRM با یکدیگر تعامل میکنند و مدیران می توانند از تئوری های HRM برای مدیریت بهتر منابع انسانی استفاده کنند. این تعامل در نهادهای مختلفی از مدیریت منابع انسانی، از جمله انتخاب، آموزش و توسعه، انگیزش و پاداش، مدیریت عملکرد، تعاملات سازمانی و توسعه فردی موثر است. با استفاده از این تئوری ها، مدیران میتوانند به بهبود عملکرد سازمان و ارتقای کارکنان خود بپردازند. علاوه بر این، مدیریت منابع انسانی به دلیل مواجهه با مسائلی مانند تنوع فرهنگی و تعداد زیادی از کارکنان، به اهمیت بیشتری پیدا کرده است. با اعمال استراتژی های مناسب برای مدیریت چینی مسائل، مدیران میتوانند از بهترین استفاده از منابع انسانی خود، بهبود روابط کاری و افزایش تولید و سود سازمان دست یابند. به طور کلی، تئوری های مدیریت و HRM با یکدیگر تاثیر می گیرند و این تعامل در بهبود عملکرد سازمان و افزایش بازدهی منابع انسانی تاثیر مثبتی دارد.

کلمات کلیدی:

تئوری مدیریت، منابع انسانی، مدیریت منابع

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1720165>

