

عنوان مقاله:

فهم مدیریت منابع انسانی در زمینه سازمان ها و محیط های آن ها

محل انتشار:

چهارمین کنفرانس بین المللی و هفتمین کنفرانس ملی مدیریت، روان شناسی و علوم رفتاری (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 33

نویسنده:

سعید جلیلیان - دانشجو دانشگاه افسری امام علی (ع) رشته مدیریت دفاعی

خلاصه مقاله:

روانشناسان تجربی ابزارهای پیچیده ای را برای بهبود اثربخشی سازمانها ابداع نموده اند و شواهد بسیار وجود دارد که حاکی از افزایش ارزش این روشها است (مثلا، دنیسون ۱۹۹۰؛ هانسن و ورنفلت ۱۹۸۹؛ کاوفمن ۱۹۹۲؛ مکدوفی و کرافیک ۱۹۹۲؛ میسی و ایزومی ۱۹۹۳؛ ترپسترا و روزل ۱۹۹۳؛ وزارت کار ایالات متحده ۱۹۹۳؛ ام.ای. هوزلید، منشر نشده؛ ای.آر. اشنل، اولیان جی.دی، کی.جی. اسمیت، اچ پیسیمس جونور، جی.ای. اسکولی، کی.ای. اسمیت، منشر نشده). با این حال، کارفرمایان در کشور ایالات متحده آمریکا به کندی "بهترین روشها" را اقتباس نموده اند، یعنی روشهایی که در سازمانها از آنها به عنوان موثرترین روشها یاد میشود (برتز و همکاران ۱۹۹۲، رینس و بودرو ۱۹۸۶، ساری و همکاران ۱۹۸۸). تحلیلگران بیان کرده اند که بخش مهمی از مسئله آن است که ماهیت شواهد علمی فاقد زمینه است (مثلا، جانز ۱۹۹۳، موری و دیمیک ۱۹۷۸)؛ در نتیجه، نیاز به انجام تحقیقات در مورد مدیریت منابع انسانی که زمینه را به شکل جدیدتر در نظر میگیرد افزایش یافته است (مثلا، بگین ۱۹۹۱، دوینز و همکاران، ۱۹۹۱، جیمز و همکاران ۱۹۹۲، لتهام ۱۹۸۸)؛ ولی شواهد تجربی بسیاری نشان دهنده رابطه بین شرایط مربوط به زمینه های سازمانی و مدیریت منابع انسانی است. هدف ما از این مرور ادبیات تحقیق افزایش شتاب پیشرفت این حوزه نوظهور است. ما از مدیریت منابع انسانی به عنوان یک مفهوم جامع که این موارد را در نظر میگیرد استفاده میکنیم؛ (الف) روشهای مدیریت منابع انسانی نظیر استخدام، گزینش، و ارزیابی؛ (ب) خط مشی های رسمی مدیریت منابع انسانی که ایجاد و توسعه روشهای خاص را هدایت میکنند و تا حدودی محدود می نمایند؛ و (ج) چیره شدن اندیشه های فلسفی مدیریت منابع انسانی، که ارزشهای را مشخص میکنند که نشان دهنده خط مشی ها و روشهای سازمان هستند. به شکل ایده آل، این موارد سیستمی را در بر میگیرد که موجب جذب، پرورش، ایجاد انگیزش، و حفظ کارمندان میشود و کارکرد موثر و بقای سازمان و اعضای آن را تضمین میکند. برای فهم مدیریت منابع انسانی با توجه به زمینه های خاص آن، ما باید چگونگی تأثیرپذیری این سه مولفه مدیریت منابع انسانی از محیطهای داخلی و خارجی سازمانها را در نظر بگیریم. عوامل مربوطه زمینه های داخلی که ما قصد داریم آنها را بررسی کنیم عبارتند از فناوری، ساختار، اندازه، مراحل چرخه حیات سازمانی، و راهبرد تجاری. ما فرهنگ سازمانی را به عنوان یکی از مولفه های تفکیک ناپذیر از مفهوم مدیریت منابع انسانی در نظر میگیریم و بنابراین مدیریت منابع انسانی بدون توجه به فرهنگ سازمانی معنا خواهد بود. عوامل مربوط به زمینه های خارجی عبارتند از محیطهای حقوقی، اجتماعی، و سیاسی؛ تشکیل اتحادیه ها، شرایط بازار کار؛ ویژگیهای صنایع، و فرهنگهای ملی.

کلمات کلیدی:

بین المللی، پرسنل، راهبردی، صنعتی/سازمانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2027903>

