

عنوان مقاله:

چگونگی تاثیر مدیریت منابع انسانی بر کار آفرینی سازمانی

محل انتشار:

اولین همایش ملی بهبود کسب و کار، کارآفرینی توسعه در بستر اقتصاد مقاومتی (سال: 1394)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

رضا پیرایش - استادیار گروه مدیریت و حسابداری دانشگاه زنجان

علیرضا آراسته - رئیس دانشکده فنی الغدیر

محمد رضا فروزنده - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی صوفی رازی

غلامحسین گنج خانلو - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، موسسه آموزش عالی غیرانتفاعی صوفی رازی

خلاصه مقاله:

سازمان ها به تمام جزئیات زندگی انسانها سرایت نموده اند و طبعاً کار آفرینی نیز نمیتواند جدای از آن باشد. در دنیایی که به گفته مارشال مک لوهان تبدیل به دهکده جهانی گردیده است، اطلاعات خلاصه همه چیز است. دنیای کنونی از جامعه صنعتی بسوی جامعه اطلاعاتی گذر کرده و باید از شیوه های نوین اندیشیدن برای کنترل آن استفاده نمود. سازمان ها نیز اگر بخواهند کار آفرین باشند باید از ایناصول تبعیت نموده و ساختارهای خود را منطبق با عصر جدید باز طراحی نمایند. جزء اصلی تشکیل دهنده سازمان همان منابع انسانی آن میباشد. هر وظیفه ای که سازمان به انجام میرساند توسط منابع انسانی آن سازمان انجام میگردد و طبعاً اگر بخواهیم سازمان کار آفرین باشد قدم اول کنترل و هدایت منابع انسانی و مدیریت آن در جهت کار آفرینی است. مدیریت منابع انسانی در راستای کار آفرینی نیاز به ابزارهایی مانند حقوق، پاداش، کنترل، ارزیابی، آموزش و... دارد. با توجه به تاثیر بسزای مدیریت منابع انسانی بر فضای کار آفرینی سازمانی در این مجال سعی گردیده با واکاوی ارتباط بین این دو مقوله و تاثیر متقابل آنها بر یکدیگر راهکاری برای افزایش کار آفرینی سازمانی در اقتصاد ارائه گردد.

کلمات کلیدی:

کار آفرینی، کار آفرینی سازمانی، مدیریت منابع انسانی، ارزیابی، حقوق و دستمزد، پاداش

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/512276>

