

عنوان فارسی مقاله :

پیاده سازی شیوه استراتژیک منابع انسانی:

نقش بحرانی و حساس مدیریت خط

عنوان انگلیسی مقاله :

Strategic human resource practice implementation:

The critical role of line management



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

5. Conclusion

Line managers are responsible for many diverse job duties. In meeting these expectations, managers make numerous decisions about what activities they take on, and which tasks are put aside. These decisions then play a crucial role in the effective implementation of their organization's employee management practices. This paper proposed that line managers' use of their organization's HR practices is influenced by a variety of social context factors including organizational culture, climate, politics, and social interactions. In turn, higher line manager HR implementation levels were anticipated to influence critical employee outcomes such as subordinate turnover intentions, job performance, job satisfaction, and procedural justice perceptions. This more comprehensive HR implementation model also responds to Becker and Huselid's (2006) call to further address the potential mediating role of HR implementation in the HR-firm performance relationship.



5. نتیجه گیری

مدیران خط مسئولیت وظایف شغلی گوناگونی را برعهده دارند. در جریان تامین این انتظارات، مدیران تصمیمات متعددی در مورد فعالیتهای تقبل شده و وظایف کنار گذاشته شده، اخذ می کنند. سپس این تصمیمات نقش مهمی در پیاده سازی موثر شیوه های مدیریت کارکنان سازمان ایفا می کنند. این شیوه پیشنهاد نمود که کاربرد شیوه های HR سازمان، از سوی مدیران خط، متأثر از عوامل زمینه اجتماعی گوناگونی من جمله فرهنگ، محیط، و سیاست سازمانی و تعاملات اجتماعی واقع می شود. در عوض، پیش بینی گردید که سطح بالاتر پیاده سازی HR توسط مدیران خط بر نتایج بحرانی و حساس کارکنان نظیر قصد ترک شغل زبردست، عملکرد شغلی، رضایتمندی شغلی و ادراکات عدالت رویه ای تاثیرگذار می باشد. این مدل جامع تر برای پیاده سازی HR به فراخوان Becker and Huselid's (2006) برای بررسی بیشتر نقش واسطه ای بالقوه ای پیاده سازی HR در ارتباط بین HR- عملکرد شرکت نیز پاسخ می دهد.

توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

همچنین برای مشاهده سایر مقالات این رشته [اینجا](#) کلیک نمایید.