

بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

یکپارچه سازی تذکرات نسبت به اقدامات شخصی برای

برنامه ریزی منابع انسانی (HRP)

در سیستم های برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP)

عنوان انگلیسی مقاله :

Integration of Predated Notifications

of Personal Actions for HR-Planning in ERP-Systems

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.

بخشی از ترجمه مقاله

HUMAN RESOURCES PLANNING

Human resource management is defined by Scholz (Scholz, 2000) as “the systematical analysis, evaluation and organization of all personnel aspects in a company”. The main task of HRM is deriving HR-goals from the company’s strategic objectives and also assuring the achievement of these objectives (Drumm, 2006). HRM is more than just collecting personnel data. It must not be isolated from other business data used in the company, although personnel data often is considered as severely critical as far as privacy is concerned.

Looking at a company’s manner when dealing with its employees one can suggest what kind of HR-philosophy is dominating. Saying it backwards, it means that HRM guidance is determined by HR-philosophy, which makes a statement about the importance of HR in the company (Müller-Christ, 2005). HRM may have different guidelines. It depends on the decision, whether the employees must be just administrated, or they are joint venturers, who expect a wide supply of services (Müller-Christ, 2005). As an example two different enterprise concepts will be presented. On the one hand a bakery with a lot of chain stores. This type of company needs to administrate a lot of homogenous, lowly trained employees. On the other hand a law firm with highly trained experts, who demand a service from the personnel office.

برنامه ریزی منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی توسط Scholz به شکل زیر تعریف می شود: تحلیل، ارزیابی و سازی همدنام سیستماتیک همه جنبه های پرسنل در یک الگو. وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی اشتقاق اهداف منابع انسانیها را داف استراتژیک شرکت و نیز تضمین دستیابی به این اهداف می باشد. (6002,mmurD). مدیریت منابع انسانی بیشتر از جمع آوری داده های پرسنل امی باشد. مدیریت منابع انسانی نباید از دیگر داده های تجاری در شرکت منزوی باشد .

با نگاه بر رفتار شرکت هنگام سروکله زدن با کارمندان می توان دریافت که کدام نوع از فلسفه منابع انسانی مسلط است. یعنی طرح کلی مدیریت منابع انسانی به وسیله نوع فلسفه برنامه ریزی منابع انسانی که مسلط است تعیین می گردد که نشان دهنده اهمیت منابع انسانی در شرکت می باشد (5002,tsirhc_rellum). مدیریت منابع انسانی می تواند طرح های کلی متفاوتی داشته باشد. آن بستگی به تصمیم اینکه آیا کارمندان باید فقط مدیریت شوند یا باید با ماجراجوها که انتظار عرضه گسترده سرویس ها را دارند ببینند، دارد. به عنوان یک مثال دو مفهوم تجاری مختلف ارائه خواهد شد. در یک سمت یک نانوايي با فروشگاه های زنجیره ای بشمار. این نوع از شرکت نیاز به مدیریت کارمندان کم سواد وهمگن دارد. در سمت دیگر یک شرکت وکالت با خبره های حرفه ای باسواد که نیازمند سرویس دهی و اداره کردن پرسنل هستند .

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.