



عنوان فارسی مقاله :

آیا کل مجموعه بیشتر از مجموع بخشهای آن است؟

مدیریت منابع انسانی (HRM) در سازمان های غیر سود ده به چه شکل

پیکره بندی شده و دلیل اهمیت آن چیست؟

عنوان انگلیسی مقاله :

The whole is more than the sum of its parts?

How HRM is configured in nonprofit organizations and why it matters?

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.

## 2. Theoretical background

A variety of theories have been used to explain the configuration of HRM and its contribution to firm performance. In order to address the outlined research gap with respect to HRM in NPOs, we first draw on the theoretical perspectives of strategic HRM and the resource-based view (RBV). These approaches entail that HRM responds to the organization's environment and complements other organizational systems (strategic approach) as well as generates value through the firm-specific development of valuable, rare, and non-imitable HR (resource-based approach) (e.g. Barney & Wright, 1998; Boselie, Dietz, & Boon, 2005; Wright, Dunford, & Snell, 2001).

### 2.1. Strategic approach to HRM

From a classical perspective, strategy is formed by gaining information about the environment and internal resources, followed by identifying strategic options and implementing the strategy chosen by providing the necessary resources and systems. The primary role of HRM is to enable a firm to achieve its strategic goals (Baird & Meshoulam, 1988; Wright & Snell, 1998). In this respect, the strategic perspective emphasizes vertical and horizontal fit. The former refers to the alignment of HRM to business strategy; whereas, the latter highlights that organizations must also horizontally align their various HR practices to ensure that these practices pursue similar or complementary goals (Guest, 1997; Schuler & Jackson, 1987; Wright & Snell, 1998). The literature points to business strategies (Tichy, Fombrun, & Devanna, 1984) or additional external and internal influences such as stakeholder interests (Beer, Spector, Lawrence, Mills, & Walton, 1985) as central factors that shape HRM.

### 2. پیشینه نظری

برای توضیح در مورد پیکره بندی مدیریت منابع انسانی و سهم آن در عملکرد شرکت، از تئوریهای مختلفی استفاده شده است. به منظور بررسی شکاف تحقیقاتی با توجه به مدیریت منابع انسانی در سازمان های NPO، ابتدا رویکردهای نظری مدیریت منابع انسانی استراتژیک و نگرش بر مبنای منابع (RBV) را اقتباس می کنیم. این شیوه ها مشمول آن هستند که مدیریت منابع انسانی نظیر محیط سازمان بوده و مکملی برای سایر سیستم های سازمانی (شیوه استراتژیک) بوده و همچنین از طریق توسعه HR نادر، و باارزش، غیر قابل تقلید ارزش زایی می کند.

#### 1.2 شیوه استراتژیک برای مدیریت منابع انسانی

از دیدگاه کلاسیکی، استراتژی از طریق نیل به اطلاعات مربوط به محیط و منابع داخلی و سپس شناسایی گزینه های استراتژیک و اجرای استراتژی انتخاب شده از طریق مهیا نمودن منابع و سیستم های ضروری، شکل می گیرد. نقش اصلی مدیریت منابع انسانی اعطای توانایی لازم به شرکت برای نیل به اهداف استراتژیک است. در این خصوص، رویکرد استراتژیک بر انطباق افقی و عمودی تاکید می کند. مورد اول به همترازی مدیریت منابع انسانی با استراتژی تجاری اشاره می کند. در صورتی که مورد دوم روشن می کند که سازمان ها بایستی بین شیوه های مختلف HR به صورت افقی همترازی حاصل نمایند تا بدین طریق اطمینان حاصل کنند که این قبیل شیوه ها اهداف تکمیلی یا مشابهی را تعقیب می کنند. ادبیات به استراتژی های تجاری یا تأثیرات داخلی و خارجی دیگری نظیر منافع سهامداران به عنوان فاکتورهای اصلی شکل دهنده مدیریت منابع انسانی اشاره می کند.



توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه می باشد.

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.