



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

نقش مدیر منابع انسانی: عامل تغییر در برابر شریک تجاری ؟

تحقیق درباره مدیریت منابع انسانی در ایتالیا

عنوان انگلیسی مقاله :

The role of Human Resource Manager: Change

Agent vs. Business Partner? Research into HRM in Italy



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

Conclusions

The aim of the research presented in this paper was to understand the progress of companies operating in Italy in their transition from an “administrative approach” to new and more challenging roles, particularly those of change agent and business partner, according to Ulrich (1998).

The analysis of the overall data highlights that the two trajectories of the evolution of human resource management seem to be only partially confirmed in the Italian context. Even with the caution necessary when drawing generalizations due to the limited number of companies participating in the survey, the choice of some companies defining themselves both as business partner and change agent seems to be only weakly tied to human resource management policies and practices actually coherent with these “labels”.



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.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.

هدف تحقیقات ارائه شده در این مقاله، درک پیشرفت شرکتهای عامل در ایتالیا در تحولشان از رویکرد اداری به نقشهای چالشی جدید است، مخصوصاً نقش عامل تغییر و شریک تجاری که مطابق با مدل Ulrich است. بررسی اطلاعات کلی این نکته را موردنویجه قرار می‌دهد که دو خط سیر از پیشرفت و تحول مدیریت منابع انسانی به نظر می‌رسد که به طور جزئی در متون ایتالیایی تایید شده است. حتی با ضرورت احتیاط، به علت شمار محدودی از کارخانه‌هایی که در این تحقیق شرکت کرده اند، یک تعیین و حکم کلی دریافت می‌شود که به نظر می‌رسد انتخاب برخی از شرکتها که خودشان را هم به عنوان شریک تجاری وهم به عنوان عامل تغییر معرفی می‌کنند به طور ضعیفی مقدبیه خط مشی‌های مدیریت منابع انسانی و شیوه کاری است که واقعاً وابسته به این "عنایین" است.