



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

ظرفیت سازی برای بهبود پذیری سازمانی از طریق مدیریت
منابع انسانی استراتژیک

عنوان انگلیسی مقاله :

Developing a capacity for organizational resilience
through strategic human resource 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.



بخشی از ترجمه مقاله

5. Discussion and conclusions

Three themes underpin the ideas presented in this paper. One, HR policies, practices, and activities are the bedrock of a firm's capacity for resilience. Two, an organization's capacity for resilience is a multilevel collective attribute emerging from the capabilities, actions, and interactions of individuals and units within the firm. Employee contributions, HR practices, and HR policies are the primary integrating mechanisms for achieving a collective resilience capability. Three, organizational resilience is an increasingly necessary collective competence for firms that operate in high-velocity environments and those characterized by jolts and surprises. Since resilience is developed over time through path-dependent interactions, developing a capacity for resilience should take place before the need arises.

Unfortunately, an effort to develop organizational resilience has not been an explicit goal for many HR units. However, an understanding of HRM's role in developing and capitalizing on a firm's capacity for resilience is consistent with the expanded responsibility of HR for managing a firm's overall human capital and contributing to its competitive success. An important contribution of this paper is a better understanding of the relationship between strategic human resource management, organizational resilience, and organizational success.

5. بحث و نتیجه گیری

سه موضوع زیر بنای ایده هایی را تشکیل می دهند که در این مقاله ارائه شده است. اول این که، خط مشی ها، فعالیت ها و عملکردهای منابع انسانی، زیر بنای شرکت برای بهبود پذیری است. دوم این که، ظرفیت سازمان برای بهبود پذیری یک مشخصه عمومی چندسطحی است که از توانایی ها و قابلیت ها، عملکردها و تعاملات افراد و واحدها در یک شرکت پدیدار می شود. نقش های کارکنان، خط مشی منابع انسانی، فعالیت های منابع انسانی، مکانیسم های یکپارچه اولیه برای دست یابی به ظرفیت عمومی بهبود پذیری است. سوم این که، بهبود پذیری سازمانی به طور فزاینده ای یک مهارت عمومی مورد نیاز برای شرکت هاست که در محیط هایی با سرعت بالا قابل اجراست. آنها توسط بحرانها و امور غیر قابل پیش بینی مشخص و تعیین می شوند. از آن جایی که بهبود پذیری در ورای زمان از طریق تعاملات وابسته به مسیر توسعه و گسترش یافته است، ظرفیت سازی برای بهبود پذیری می بایستی قبل از پیشامد، واقع شود.

متأسفانه، تلاش برای توسعه بهبود پذیری سازمانی یک هدف صریح و آشکار برای خیلی از واحد های منابع انسانی نیست. اگرچه درک نقش مدیریت منابع انسانی در پیشرفت و سرمایه گذاری بر ظرفیت شرکت برای بهبود پذیری، سازگار و هماهنگ با مسئولیت توسعه یافته منابع انسانی برای مدیریت سرمایه انسانی در کل شرکت است و مؤثر در موفقیت رقابتی می باشد. یک نقش مهم این مقاله، درک بهتر ارتباط میان مدیریت منابع انسانی استراتژیک و بهبود پذیری سازمانی و موفقیت سازمانی است.

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.

