

اهمیت مدیریت منابع انسانی پایدار برای دستیابی مقاصد و اهداف توسعه پایدار

دکتر وحید قلیپور^۱، امیر حامدی نیا^۲^۱گروه مدیریت دولتی، عضو هیات علمی واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران. (نویسنده مسئول)^۲گروه مدیریت دولتی واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی، لارستان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۸

The importance of sustainable human resource management to achieve sustainable development goals and objectives**Dr. Vahid Gholipour¹, Amir Hamedinia²**

Department of Public Administration, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran. (Author)

Department of Public Management, Larestan Branch, Islamic Azad University, Larestan, Iran

Received: (24/09/2021)

Accepted: (29/10/2021)

چکیده

Abstract:

Organizations today, with an increasing focus on social responsibility and sustainable performance, have set new goals other than mere financial gain, such as a commitment to social and environmental consequences. In this methodical study, we use a multi-step method to develop a detailed analysis of sustainable human resource management and identify the factors that predict the success of sustainable development goals. We categorized these studies based on conceptualization criteria, level of analysis, records, consequences, implementation techniques, and barriers. First of all, it is important to distinguish between strategic human resource management and sustainable human resource management, as they play different roles in They have an organization. In this article, we tried to take a multidimensional approach. The contribution of this study is to provide a thorough analysis of the characteristics of sustainable development at various levels (individual, organizational and national). This study summarizes a number of conceptual and empirical findings, provides a clear definition of all green HR functions, identifies specific research gaps in the literature, and the impact of SHRM on the three main pillars of sustainability, namely economics. Examines social and environmental

Keywords

Sustainable Human Resource Management, SHRM, Sustainable Development Goals, Green HRM

امروزه سازمان‌ها با تمرکز روزافزون بر مسئولیت اجتماعی و عملکرد پایدار، اهداف جدیدی به غیر از سود مالی صرف، مانند تعهد به پیامدهای اجتماعی و زیست محیطی را تنظیم کرده‌اند. در این بررسی روشمند از یک روش چند مرحله‌ای برای توسعه تحلیل دقیقی در زمینه مدیریت منابع انسانی پایدار و شناسایی عوامل پیش‌بینی‌کننده موفقیت اهداف توسعه پایدار استفاده می‌کنیم. این مطالعات را براساس معیارهای مفهوم‌سازی، سطح تحلیل، سوابق، پیامدها، فنون اجرایی و موانع دسته‌بندی کردیم. پیش از همه، این مسئله مهم است که بین مدیریت منابع انسانی راهبردی و مدیریت منابع انسانی پایدار تمایز قابل شویم، چرا که آن‌ها نقش‌های متفاوتی در سازمان دارند. در این مقاله سعی کردیم یک رویکرد چند بعدی را اتخاذ نماییم. مشارکت این مطالعه، ارائه تجزیه و تحلیل موشکافانه از ویژگی‌های توسعه پایدار در سطوح مختلف است (فردی، سازمانی و ملی). این مطالعه یافته‌های مفهومی و تجربی متعددی را به طور مختصر بیان می‌کند، تعریف شفافی از کلیه عملکردهای منابع انسانی سبز ارائه می‌دهد، شکاف‌های تحقیقاتی خاص در ادبیات را مشخص می‌کند، و تأثیر SHRM بر سه رکن اصلی پایداری یعنی اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی را بررسی می‌کند

واژه‌های کلیدی:

مدیریت پایدار منابع انسانی، SHRM، اهداف توسعه پایدار، HRM سبز