

أشيش مالك كلية الأعمال والقانون، مدرسة الأعمال في سنترال كوست، أستراليا البريد الإلكتروني: ashish.au مقدمة أشيش مالك إدارة الموارد البشرية في السياق هناك العديد من الدروس التي يمكن أن يستوعبها الشخص من خلال دراسة كيفية تغيرات واختلافات السياق الاقتصادي الكلي والقانوني والسياسي والاجتماعي والثقافي والتكنولوجي لمنظمة تؤثر على إدارة الأشخاص، أو ما نشير إليه عادة باسم إدارة الموارد البشرية والعلاقات العمالية (HRM & ER). نقطة مهمة تعود إلى القرن الحادي والعشرين هي الآثار الكارثية لأزمة الثقة العالمية في 2008 (GFC) على إدارة الأشخاص في المنظمات المتضررة مباشرة منها. البحوث الحديثة حول هذا الموضوع تقترح أنه في عصر ما بعد الأزمة المالية العالمية، تم تبني العديد من النهج في إدارة الموارد البشرية من قبل الشركات حتى داخل صناعة واحدة (مالك 2013) وفي سياقات صناعية ووطنية مختلفة (مالك 2017). يقول البعض إن معظم الاستجابات في التعامل مع الضغوط التي فرضتها الأزمة الثقافية قد أدت إلى تأثيرات سلبية طويلة الأمد على الموظفين، حيث يمكن تفسير هذه التأثيرات إلى حد كبير بالتوجه الليبرالي الذي كان مسؤولاً عن هذه الأزمة (بولتون وهوليهان 2007؛ مارشينجتون وكينيغهو 2012). النهج الذي يتبعه هذا الكتاب هو تضمين التعلم باستخدام رؤية نظرية متوازنة مع التعلم من دراسات الحالة من سياقات مختلفة. لهذا الغرض، يبدأ هذا الفصل بنظرة عامة على النهج القائم على الحالات للتعلم،