HR practices and employee performance : the mediating role of well-being / Violetta Khoreva, Heidi Wechtler // Empl. Relat. - 2018, nr 2, s. 227-243, rys. tab. bibliogr.

Praktyki zarządzania zasobami ludzkimi a wydajność pracownika : wpływ dobrostanu.

Celem artykułu było przebadanie związków pomiędzy obszarami praktyk z zakresu zasobów ludzkich, takimi jak rozwijanie umiejętności, wzmacnianie motywacji i stwarzanie szans, a ich wpływem na wydajność personelu, przede wszystkim dotyczącą wykonywania zadań o charakterze innowacyjnym. Ponadto autorki postanowiły przeanalizować wpływ psychicznego, fizycznego oraz społecznego dobrostanu pracowników na relacje pomiędzy praktykami z obszaru zasobów ludzkich a efektywnością personelu. Dane pozyskano od 300 pracowników i ich 34 bezpośrednich przełożonych zatrudnionych w spółce świadczącej usługi na terenie Finlandii. Rezultaty badania wskazują, iż w rzeczywistości fizyczny i społeczny dobrostan pracownika wywiera wpływ na związek pomiędzy praktykami zarządzania zasobami ludzkimi (rozwijanie umiejętności i stwarzanie szans) a wydajnością personelu. Natomiast dobrostan psychiczny odgrywa pewną rolę w relacjach pomiędzy praktykami zarządzania zasobami ludzkimi z zakresu wzmacniania motywacji i efektywnością wykonywania pracy o charakterze innowacyjnym. Autorki artykułu nie popierają koncepcji konieczności stosowania kompromisów w opisanych powyżej trójstronnych relacjach, czyli pomiędzy praktykami z obszaru zasobów ludzkich, dobrostanem pracowników i wydajnością pracy personelu. Jednakże uważają, że chociaż różne obszary praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi wzmacniają odmienne wymiary dobrostanu pracownika, co z kolei wpływa pozytywnie na rozwój różnych dziedzin efektywności personelu to, mimo iż zróżnicowane, wszystkie te obszary zasobów ludzkich zmierzają w tym samym kierunku. Co więcej, nie generują one niezamierzonych konsekwencji, jeśli chodzi o zmniejszony poziom fizycznego dobrostanu pracowników.