

Human resource management practices and voluntary turnover : a study of internal workforce and external labor market contingencies / Joseph A. Schmidt [et al.] // Int. J. Hum. Resour. Manage. - 2018, nr 3-4, s. 571-594, rys. tab. bibliogr.

Praktyki z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi a dobrowolna rotacja pracowników: analiza wewnętrznych aspektów związanych z siłą roboczą oraz zewnętrznych aspektów dotyczących rynku pracy.

Kapitał ludzki organizacji może być ważnym źródłem przewagi konkurencyjnej w coraz bardziej złożonym otoczeniu biznesowym. Badania w zakresie strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim pokazują, iż pewne rodzaje praktyk dotyczących zasobów ludzkich wiążą się z korzystnymi rezultatami na poziomie przedsiębiorstwa, takimi jak efektywność finansowa i operacyjna. Autorzy artykułu skoncentrowali się na nieco innym aspekcie, tj. na wpływie zarządzania zasobami ludzkimi na bezpośrednie wyniki, takie jak na przykład rotacja pracowników, które także znajdują odzwierciedlenie w pośrednich efektach, takich jak wydajność ekonomiczna firmy. Badacze przetestowali relacje pomiędzy tempem rotacji zatrudnionych, a dwoma pakietami praktyk z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, które odzwierciedlają różne interesy dwóch grup (pracodawców i pracowników), będących stronami stosunku pracy. W celu dogłębnej analizy tych efektów, autorzy artykułu przeanalizowali praktyki motywacyjne oraz praktyki efektywnościowe. Praktyki motywujące z obszaru zasobów ludzkich odzwierciedlają długoterminową inwestycję pracodawcy w dobrostan pracownika, co zachęca go do zaangażowania w pracę (przykłady takich praktyk to równe traktowanie, zasady awansowania personelu). Praktyki z obszaru zasobów ludzkich dotyczące oczekiwań związanych z wydajnością pracy odzwierciedlają realizację własnych interesów pracodawcy, poprzez zachęcanie do maksymalizacji efektywności pracowników (przykłady takich praktyk to premie uznaniowe). Dane do badania pozyskano z ponad 200 kanadyjskich przedsiębiorstw. Wyniki analizy udowadniają, iż te dwa różne pakiety praktyk wywierają odmienny wpływ na rotację pracowników oraz to, iż nie można pominąć w analizie czynnika związanego ze stopą bezrobocia. Ponadto decyzje dotyczące rezygnacji z pracy są odmienne w zależności od rodzaju stosunku pracy: czy jest to zatrudnienie na etat, czy też tymczasowe.