



اسلام آباد اور ملتان روز

مدیریت منابع انسانی

کسب مزیت رقابتی

نویسنده:

پاتریک رایت، باری گرهارت،
جان هالنبک، ریموند نوئه

مترجمین:

دکتر نگین سنگری

(عضو هیئت علمی دانشگاه الزهراء)

مژگان کمپانی

www.ketab.ir

عنوان و نام بدیدآور: مدیریت منابع انسانی، کسب مزیت رقابتی / نویسندگان ریسوند نوته... [و

دیگران]، مترجمان نگین سنگری، مزگان کمپانی.

تهران: ادیبان روز، ۱۳۹۹.

مشخصات نشر:

مشخصات ظاهری:

ص. ۵۵۶

شابک:

۹۷۸-۶۰۰-۶۱۵۶-۳۱-۸

وضعیت فهرست‌نویسی:

فیا

موضوع:

Personnel management -- United States

موضوع:

کارکنان — ایالات متحده — مدیریت

رده‌بندی دیویی:

۶۵۸.۳

رده‌بندی کنگره:

HF۵۵۴۹/۲

شماره کتابشناسی ملی:

۵۹۵۰۳۳۴

ویراستار و صفحه‌آرا:

گلنوش صلاحی

طراح جلد:

مهسا توری زاده

شمارگان:

جلد ۵۰۰

تاریخ انتشار:

۱۱۲۰۰۰ تومان

نوبت چاپ:

۱۳۹۹

چاپ و صحافی:

سرمدی

کلیه حقوق این اثر متعلق به انتشارات ادیبان روز می‌باشد و هرگونه استفاده از این کتاب (کپی، تکثیر، استفاده در کارگاه‌های آموزشی) بدون اجازه ناشر پیگرد قانونی دارد.

آدرس: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین، ساختمان ۲۸۶، طبقه اول، واحد ۵

تلفن: ۶۶۹۵۶۸۱۲-۱۵

خرید اینترنتی از طریق:

www.adibanbook.ir

info@adibanbook.ir



انتشارات ادیبان روز

پیشگفتار

بهبودی یکنواخت اما آرام اقتصاد ایالات متحده آمریکا سبب شده مصرف‌کننده‌ها و کسب‌وکارها هر دو با احتیاط بیشتری سرمایه‌گذاری کنند. کارفرمایان هر دو بخش دولتی و خصوصی محتاطانه به هنگام افزایش تقاضا برای محصولات یا خدمات خود کارکنان جدید استخدام می‌کنند. بعضی از شرکت‌ها برای یافتن کارکنان باکیفیت، مستعد و ماهر، علی‌رغم وجود تعداد زیادی از کارکنان در دسترس تلاش زیادی می‌کنند. همچنین، همواره به دنبال بهبود نقطه سربه‌سر با کاهش هزینه‌ها هستند. این نه تنها خرید تکنولوژی جدید و به روز کردن ابزارها را به دنبال خواهد داشت، بلکه سبب اطمینان می‌شود از این که شیوه‌های مدیریت و شرایط کار کمک می‌کند کارکنان بیشتر و هوشمندانه‌تر کار کنند و انگیزه، رضایت و تعهد آن‌ها افزایش می‌یابد. ما معتقد هستیم که تمامی جنبه‌های مدیریت شامل این که چگونه شرکت‌ها با محیط تعامل دارند و طراحی و ارزیابی شغل می‌تواند سازمان‌ها را برای دستیابی به مزیت رقابتی و خلق ارزش از طریق رویارویی با چالش‌ها یاری کند.

چالش‌های رقابتی به سه دسته تقسیم می‌شوند:

۱) چالش پایداری

۲) چالش جهانی شدن

۳) چالش تکنولوژی

چالش پایداری: پایداری به توانایی یک شرکت برای بقا و موفقیت در یک محیط رقابتی پویا می‌پردازد. پایداری به این بستگی دارد که چگونه یک شرکت به خوبی نیاز کسانی را که از موفقیت سازمان بهره می‌برند برآورده می‌سازد. چالش‌های پایداری شامل توانایی رویارویی با تغییرات اقتصادی و اجتماعی، مشارکت در فعالیت‌های اخلاقی و مسئولانه کسب‌وکار، استفاده اثربخش از منابع طبیعی و حمایت از محیط، تولید محصولات و خدمات باکیفیت و توسعه ابزار و معیار اندازه‌گیری، میزان دستیابی به منافع ذی‌نفعان است.

برای رقابت در اقتصاد امروز، شرکت‌ها به ادغام، اکتساب، رشد و کوچک‌سازی می‌پردازند. شرکت‌ها برای بهره‌وری، خلاقیت و نوآوری و ارائه خدمات باکیفیت به مشتری و کارکنان ماهر خود متکی هستند. مشاغل آن‌ها دشوار است و سازمان‌ها نمی‌توانند امنیت شغلی را تضمین کنند. یک موضوع این است که در شرایط اقتصادی متلاطم که فرصت موفقیت مالی را فراهم می‌کند و در عین حال کارکنان را قابل توسعه می‌سازد، چگونه می‌توان نیروی کار بهره‌ور و متعهد را جذب و نگهداری کرد.

فهرست مندرجات

صفحات

عنوان

۵	پیشگفتار
۲۵	فصل اول مدیریت منابع انسانی کسب و کار رقابتی
۲۶	وارد دنیای کسب و کار شوید
۲۷	مقدمه
۲۹	واحد‌های منابع انسانی چه مسئولیت‌ها و نقش‌هایی ایفا می‌کنند؟
۳۱	نقش استراتژیک عملکرد مدیریت منابع انسانی
۳۸	شرح ارزش استراتژیک منابع انسانی
۴۰	حرفه مدیریت منابع انسانی: جایگاه‌ها و مشاغل
۴۶	چالش‌های رقابتی تأثیرگذار بر مدیریت منابع انسانی
۶۴	تأمین نیازهای ذی‌نفعان، سهامداران، مشتریان، کارکنان و جامعه
۶۷	تأکید بر خدمات مشتری و کیفیت
۷۳	تغییر ویژگی‌های جمعیت شناختی و تنوع نیروی کار
۸۱	مسائل حقوقی
۸۳	مسائل اخلاقی
۸۸	ورود به بازارهای بین‌المللی
۹۰	برون‌سپاری تولید به خارج از مرزها و تولید در داخل کشور
۹۸	سیستم‌های کاری با عملکرد بالا و تیم‌های مجازی
۱۰۱	برطرف کردن چالش‌های رقابتی از طریق شیوه‌های HRM
۱۰۳	مدیریت محیط منابع انسانی
۱۰۳	اکتساب و آماده‌سازی منابع انسانی
۱۰۳	ارزیابی و توسعه منابع انسانی