

مدیریت استراتژیک منابع انسانی

تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی برای مزیت رقابتی

www.ketab.ir

Ananda Das Gupta

۲۰۲۰

سرشناسه: داس گوپتا، آناندا، ۱۹۵۵-م. ۱۹۵۵-۱۹۵۵، Das Gupta, Ananda

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت استراتژیک منابع انسانی: تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی برای مزیت رقابتی / آناندا داس گاپتا؛ مترجمین آی‌ناز فرزانه‌مقدم، مهدی سبک‌رو.

مشخصات نشر: قم: میراث ماندگار، ۱۴۰۱.

مشخصات ظاهری: ۱۵۹ ص: جدول.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۱۴-۹۴۸-۹

وضعیت فهرست نویسی: قیفا

یادداشت: عنوان اصلی: Strategic human resource management : formulating and implementing HR strategies for a competitive advantage, c2020.

یادداشت: ترجمه دیگری از کتاب حاضر با عنوان "مدیریت راهبردی منابع انسانی: تدوین و اجرای راهبردهای منابع انسانی برای برتری‌های رقابتی" توسط نمای علم منتشر شده است.

یادداشت: کتابنامه.

عنوان دیگر: تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی برای مزیت رقابتی.

موضوع: کارکنان - مدیریت Personnel management برنامه‌ریزی راهبردی Strategic planning

شناسه افزوده: فرزانه مقدم، ایناز، ۱۳۶۴ - مترجم

شناسه افزوده: سبک‌رو، مهدی، ۱۳۶۵ - مترجم

رده بندی کنگره: HF۵۵۴۹

رده بندی دیویی: ۳/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی: ۹۰۱۲۰۸۱

اطلاعات رکورد کتابشناسی: قیفا

نام کتاب: مدیریت استراتژیک منابع انسانی تدوین و اجرای استراتژی‌های منابع انسانی برای مزیت رقابتی

مؤلف: آناندا داس گاپتا

مترجمین: آی‌ناز فرزانه‌مقدم، مهدی سبک‌رو

ناشر: میراث ماندگار

صفحه‌آرایی: سیدعلی حسینی

نوبت چاپ: اول ۱۴۰۱

تیراژ: ۵۰۰

چاپخانه: وفا

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۳۱۴-۹۴۸-۹

مرکز پخش:

قم، ساختمان ناشران، طبقه سوم، پلاک ۳۱۸

انتشارات میراث ماندگار

فهرست

..... ۱۰ سخن مؤلف

فصل اول: مقدمه‌ای بر مدیریت استراتژیک منابع انسانی / ۱۱

..... ۱۱ مقدمه

..... ۱۱ اهداف یادگیری

..... ۲۳ مبانی نظری SHRM

..... ۲۴ مفاهیم عملکرد HRM

..... ۲۶ SHRM و عملکرد سازمانی

..... ۳۱ متغیرهای واسطه

..... ۳۱ مطالعه موردی مدیریت استراتژیک منابع انسانی در فروشگاه‌های Walmart

..... ۳۲ استراتژی شرکت و استراتژی منابع انسانی در Walmart

..... ۳۵ نتیجه‌گیری

..... ۳۶ منابع

فصل دوم: استراتژی: مفهوم و فرآیند / ۴۰

..... ۴۳ طراحی دنیای استراتژیک مدیریت منابع انسانی برای دنیای مبتنی بر شرکت ضروری است

..... ۴۴ بهبود فرآیندها برای حرکت به سمت مدیریت منابع انسانی پایدار

..... ۴۴ HRM استراتژیک به ایجاد نام تجاری کارفرما کمک میکند

..... ۴۵ نقش منابع انسانی استراتژیک برای دستیابی به جاهطلبیهای جهانی

..... ۴۶ آغاز سفر

..... ۴۶ تدوین فرمول برنده

..... ۴۶ مراقبت از کادر جهانی مدیران

۴۷	 تسلط بر ماتریس بین المللی
۴۹	 مسائل مهم (چشم انداز افراد و سازمان)
۵۰	 مورد مطالعه TATA MOTORS
۵۱	 مورد مطالعه NIIT
۵۲	 مورد مطالعه از هتل‌های هندی
۵۳	 مطالعه موردی بهارات فورگ
۵۴	 کتابشناسی

فصل سوم: مدیریت منابع انسانی استراتژیک: مفهوم و فرآیند استراتژیهای رقابتی منابع

انسانی / ۵۶

۵۸	 مفاهیمی برای استراتژی سرمایه انسانی
۵۹	 چرا چند استراتژی منابع انسانی این مزایا را ارائه میدهد؟
۵۹	 چهار قدم تا دستور کار منابع انسانی
۶۰	 مرحله ۱: فلسفه‌ها و موضوعات افراد سازمانی
۶۱	 موارد اقدام احتمالی
۶۲	 مرحله ۲: برنامه افراد واحد کسب و کاری
۶۲	 قابلیت‌های سازمانی - مسیری برای برنامه‌ریزی افراد
۶۳	 اهرم شایستگی
۶۵	 اهرم فرآیند و ساختار
۶۶	 اهرم فرهنگ
۶۶	 مشارکت رهبران عملیاتی در بحث قابلیت‌ها:
۶۷	 مرحله ۳: اولویتهای افراد شرکت
۶۹	 منابع

فصل چهارم: فرموله کردن و استقرار استراتژی‌های منابع انسانی حاکمیت شرکتی و دستور کار

منابع انسانی / ۷۰

۷۰	 یکپارچگی جهانی
۷۱	 اقدامات یکپارچه جهانی که بیشتر متداول هستند

۷۲.....	گزینه‌های عملیاتی بالقوه
۷۲.....	گام چهارم: نوسازی سازمان منابع انسانی (برنامه عملیاتی)
۷۴.....	گزینه‌های عملیاتی بالقوه
۷۵.....	تکمیل فرایندهای استراتژی منابع انسانی
۷۶.....	زمانی که بخش‌های اصلی فرایند استراتژی را آغاز می‌کنند
۷۷.....	منابع

فصل پنجم: نقشها در مدیریت منابع انسانی استراتژیک توسعه افراد و کار تیمی / ۷۸

۷۸.....	فرایند مدیریت عملکرد
۷۹.....	طبقه‌بندی مسئولیتها
۸۰.....	توسعه شاخصهای عملکردی و اهداف
۸۲.....	آماده سازی برنامه عملیاتی
۸۳.....	نیاز به کار تیمی
۸۵.....	رهبری عملکرد
۸۶.....	وظایف رهبری
۸۷.....	کارکردهای وظیفهای - تعریف وظیفه
۸۷.....	عملکردهای تیم - تنظیم استانداردها
۸۸.....	عملکردهای فردی - رسیدگی به مشکلات شخصی
۹۰.....	فرایند تیمی
۹۰.....	گامهای توسعه تیمی
۹۰.....	اهداف روشن و اهداف کلان عملکردی توافق شده
۹۱.....	گشودگی و رویارویی
۹۱.....	پشتیبانی و اعتماد
۹۱.....	همکاری و تضاد
۹۲.....	رهبری مناسب
۹۲.....	بازبینی فرایند تیمی
۹۳.....	روابط بین گروهی
۹۳.....	فرصتهای توسعه فردی

۹۷	مدیریت منابع انسانی استراتژیک و برندسازی کارفرما
۱۰۷	چه چیزی em rock را میسازد
۱۰۷	منابع

فصل ششم: بهبود عملکرد کسب و کار از طریق HRM استراتژیک بهترین و مابقی / ۱۰۹

۱۱۰	بهترین اقدامات
۱۱۲	بهترین شدن: درسهای از سراسر جهان
۱۱۵	پروفايل در حال تغيير HRM - شايستگي
۱۱۹	يادداشت‌ها بر اساس بحث با رئيس منابع انساني SRF
۱۱۹	اهداف منابع انساني شرکت عبارتند از:
۱۲۴	يادداشت‌ها بر اساس بحث با مدير منابع انساني منطقه ای SBCH
۱۳۱	يادداشت‌ها بر اساس بحث با رئيس منابع انساني Samtel
۱۳۳	ماموريت سازمانی منابع انسانی شرکت
۱۳۸	کتابشناسی

فصل هفتم: استراتژی‌هایی برای بهبود اثربخشی سازمانی منابع انسانی شرکت، قلب کسب و کار مدیریت عملکرد / ۱۳۹

۱۳۹	توسعه سازمانی
۱۴۰	توسعه کارکنان
۱۴۰	ارتباط کارکنان
۱۴۳	مزایای منابع انسانی شرکت
۱۴۳	نقشهای منابع انسانی شرکت
۱۴۳	نقش منابع انسانی شرکت در رابطه با واحد / بخش منابع انسانی
۱۴۴	رابطه منابع انسانی شرکت با بخش‌های مختلف
۱۴۵	تعهدات دولتی و اجتماعی منابع انسانی شرکت
۱۴۷	نقش منابع انسانی شرکت در برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی
۱۴۷	نقش منابع انسانی شرکت به عنوان یک شریک تجاری
۱۴۸	منابع انسانی شرکت در یک نقش فعال

۱۴۸	نقش منابع انسانی شرکت به عنوان وکیل کارمند
۱۴۹	نقش منابع انسانی شرکت به عنوان عامل تغییر
۱۵۰	نقش منابع انسانی شرکت در تحول فرهنگ و ایجاد آگاهی فرهنگی
۱۵۱	اقداماتی برای توسعه فرهنگ سازمانی خوب
۱۵۱	نقش منابع انسانی شرکت در استخدام و انتخاب
۱۵۲	نقش منابع انسانی شرکت در توسعه و رشد شغلی
۱۵۲	نقش منابع انسانی شرکت در حفظ کارکنان
۱۵۳	نقش منابع انسانی شرکت در پاداش دهی و مزایای کارکنان
۱۵۳	نقش منابع انسانی شرکت در روابط صنفی
۱۵۴	نقش منابع انسانی شرکت در مدیریت کیفیت جامع
۱۵۷	شایستگیها و کیفیتهای مورد نیاز برای منابع انسانی شرکت
۱۵۸	فرآیند آموزش و توسعه
۱۵۹	نقش منابع انسانی شرکت در آموزش و توسعه
۱۶۱	بهبود مستمر با توجه به شناسایی فرایند
۱۶۳	نتیجه گیری، توصیه و مسائل کلیدی
۱۶۴	تغییر نقش منابع انسانی
۱۶۵	مطالب کلیدی
۱۶۶	کتابشناسی

سخن مؤلف

دکتر آناندا داس گوپتا به مدت ۲۵ سال در زمینه تحقیق و تدریس در دانشگاه‌های مختلف هند به تدریس پرداخته است. او در حال حاضر رئیس دپارتمان توسعه منابع انسانی و رئیس برنامه همکاران (دکتر) در موسسه مدیریت کشاورزی هند در بنگلور، یک مؤسسه مستقل زیرمجموعه وزارت بازرگانی، دولت هند است. او همچنین به عنوان استاد مشاور در موسسه مدیریت Kozhikode هند و موسسه مدیریت Rohtak هند خدمت می‌کند. او همچنین استاد راهنما در موسسه مدیریت Sirmaur هند بوده است.

دکتر داس گوپتا دکترای خود را به عنوان یک پژوهشگر UGC دریافت کرده است. وی مقالات زیادی در مجلات مختلف معتبر منتشر کرده است و دارای چهار کتاب در زمینه‌های توسعه سازمانی، مدیریت استراتژیک منابع انسانی، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها و اخلاق کسب و کار است. وی در حال حاضر سردبیر مجله بین‌المللی اخلاق کسب و کار در اقتصادهای در حال توسعه است و در هیئت تحریریه مجلات معتبر بین‌المللی خدمت می‌کند. او همچنین در هیئت تحریریه بین‌المللی دایرةالمعارف مسئولیت اجتماعی شرکتی، که در پنج جلد توسط اسپرینگر منتشر شده است، حضور دارد.

او مدیر پروژه ICSSR (شورای تحقیقات علوم اجتماعی هند) بوده و هماهنگ کننده ملی شورای بهره‌وری چای هند، تحت حمایت دولت هند بوده است. بعلاوه، وی مدتهاست که به عنوان داور و به عنوان ویراستار مهمان برای ویژه نامه هند در مجله بین‌المللی اقتصاد اجتماعی، گروه زمرد، انگلستان، ۲۰۰۸ با IJSE در ارتباط است.

زمینه‌های تحقیقاتی وی عبارتند از: عدالت اجتماعی، نابرابری، معلولیت، فقر، کار، استخدام، اتحادیه‌های کارگری، درآمد، دستمزد، روابط صنعتی، خیریه مشترک، انجمن، سرمایه اجتماعی، شهروندی، جامعه مدنی، نظریه اخلاقی و اخلاق، فلسفه اجتماعی، انجمن‌های داوطلبانه؛ سازمان‌های غیردولتی؛ جنبش‌های اجتماعی و اقتصاد و اخلاق محیطی و توسعه پایدار؛