

مدیریت منابع انسانی

رویکردی انتقادی

(ویرایش دوم سال ۲۰۱۹)

مؤلفان:

David G. Collings

Geoffrey T. Wood

Leslie T. Szamosi

مترجمان:

دکتر ابودر آقائی کردشامی

دکترای منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی

راضیه اشجعی

کاندیدای دکترای منابع انسانی دانشگاه علامه طباطبائی

هانیه قربانی فرد

عنوان و نام پدیدآور : مدیریت منابع انسانی: رویکردی انتقادی / اویراستاران [لیزا.تی. زاموسی، جفری.تی. وود، دیوید.جی. کولینز] صحیح: دیویدجی. کالینگز، جفری وود، لسی.تی. ساموسی؛ مترجمان ابودر آقائی کردشامی، راضیه اشجعی، هانیه قربانی فرد.

مشخصات نشر : تهران: مهکامه، ۱۴۰۲.

مشخصات ظاهری : ۵۷۵ ص.

شابک : ۹۷۸-۶۲۲-۵۹۲۳-۳۲-۴

وضعیت فهرست‌نویسی : فبا

یادداشت : عنوان اصلی: Human resource management a critical approach 2nd ed., 2019.

یادداشت : کتابنامه: ص. ۵۷۱ - ۵۷۵.

موضوع : کارکنان -- مدیریت

شناسه افزوده : کالینگز، دیوید جی.، ویراستار Collings, David G.

شناسه افزوده : وود، جفری، ۱۹۶۲-، م.، ویراستار Wood, G. (Geoffrey), ۱۹۶۲-.

شناسه افزوده : ساموسی، لسی.تی.، ویراستار Szamosi, Leslie T.

شناسه افزوده : آقایی کردشامی، ابودر، ۱۳۶۸-، مترجم

شناسه افزوده : اشجعی، راضیه، ۱۳۶۹-، مترجم

شناسه افزوده : قربانی فرد، هانیه، ۱۳۷۲-، مترجم

رده‌بندی کنگره : HF۵۵۴۹

رده‌بندی دیوئی : ۳/۶۵۸

شماره کتابشناسی ملی : ۹۴۴۴۸۹۰



انتشارات مهکامه

نام کتاب: مدیریت منابع انسانی (رویکردی انتقادی)
مؤلفان: Leslie T. Szamosi - Geoffrey T. Wood - David G. Collings
مترجمان: ابودر آقائی کردشامی - راضیه اشجعی - هانیه قربانی فرد

ویراستار: مرضیه قنبری

ناشر: مهکامه

ناظر چاپ: بهزاد ربیعی فراهانی

طرح جلد: محمودرضا لطیفی

لیتوگرافی: نقش

نوبت چاپ: اول / ۱۴۰۲

تیراژ: ۱۰۰ نسخه

قیمت: ۳۹۵۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۵۹۲۳-۳۲-۴

کلیه حقوق چاپ و نشر این کتاب مطابق با «قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸» برای ناشر محفوظ و منحصرأ متعلق به نشر مهکامه می‌باشد. لذا هر گونه استفاده از کل یا قسمتی از این کتاب (از قبیل هر نوع چاپ، فتوکپی، اسکن، عکس‌برداری، نشر الکترونیکی، هر نوع انتشار به صورت اینترنتی، سی‌دی، دی‌وی‌دی، فیلم، فایل صوتی یا تصویری و غیره) بدون اجازه کتبی از نشر مهکامه ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرند.

انتشارات مهکامه: ناشر تخصصی گردشگری و هتلداری

نشر و پخش: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخر رازی، نرسیده به لبافی‌نژاد، کوچه انوری، پلاک ۸، طبقه دوم

فکس: ۶۶۹۶۱۵۰۹

تلفن: ۶۶۹۶۱۵۰۹ - ۶۶۴۹۷۰۵۰ - ۶۶۴۸۸۲۰۳

واتساب: ۰۹۰۳۲۶۷۴۸۴۴

همراه: ۰۹۱۲۳۹۷۴۰۲۱

www.mahkameh.com

اصلاحات و الحاقات احتمالی، در سایت انتشارات مهکامه:

en_mahkame@yahoo.com

پست الکترونیکی:

telegram.me/mahkamepublisher

تلگرام:

فهرست

پیش‌گفتار مترجم.....	۱۹
درباره کتاب.....	۲۱
درباره نویسندگان.....	۲۳
درباره مشارکت‌کنندگان.....	۲۵
فصل ۱: مدیریت منابع انسانی، رویکردی انتقادی.....	
مقدمه.....	۲۹
تعریف مدیریت منابع انسانی.....	۳۰
مقایسه مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان.....	۳۹
ورود مدیریت منابع انسانی به حوزه رویکردها و جریان‌های اصلی مدیریت.....	۴۲
مدیریت منابع انسانی: یک مفهوم آمریکایی با قابلیت کاربرد اندک در کشورهای دیگر؟.....	۴۶
آیا مدیریت منابع انسانی یک فعالیت مدیریتی معتبر است یا شکاف در اعتبار این مفهوم قابل مشاهده است؟.....	۴۸
مبانی نظری مدیریت منابع انسانی.....	۵۱
ساختار و محتوای کتاب.....	۵۳
نتیجه‌گیری.....	۵۸
منابع.....	۶۰

بخش اول

فصل ۲: مدیریت منابع انسانی در بستر سازمانی در حال تغییر.....	۶۷
مقدمه.....	۶۷
ساختار سازمانی بوروکراتیک.....	۶۸
محیط‌های سازمانی در حال تغییر و توسعه پسابوروکراسی.....	۷۳
پیامدهای پسابوروکراسی برای مدیریت منابع انسانی.....	۷۷

۸۷	نتیجه‌گیری.....
۹۱	منابع.....

فصل ۳: مدیریت منابع انسانی استراتژیک، رویکردی انتقادی..... ۱۰۱

۱۰۱	مقدمه.....
۱۰۲	استراتژی.....
۱۰۷	رویکردهای سنتی در مدیریت منابع انسانی استراتژیک.....
۱۰۹	تناسب استراتژیک.....
۱۱۴	مسئله‌ای که درخصوص «تناسب» مطرح می‌شود: بهترین کارکرد یا بهترین تناسب.....
۱۱۷	به‌سوی یک رویکرد پیشرفته‌تر در زمینه تناسب استراتژیک.....
۱۲۰	پویایی‌ها و چابکی.....
۱۲۳	در جستجوی یک ترکیب.....
۱۲۹	نتیجه‌گیری.....
۱۳۰	منابع.....

فصل ۴: مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی..... ۱۳۷

۱۳۷	مقدمه.....
	مفاهیم زیربنایی مطالعات انجام‌شده در زمینه رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....
۱۳۹	
۱۴۳	مطالعات کلیدی مرتبط با پیوند میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد.....
	عملکرد از طریق افراد: به‌کارگیری کارکردهای منابع انسانی ففر توسط وست، گاتری، دوسن، بورل و کارتر در بستر بیمارستان.....
۱۴۴	
	مدیریت کارکنان استراتژیک با تمرکز بر «حد سودآوری یا سود یا زیان خالص»: مطالعه هوزلید، جکسون و شولر درخصوص مدیریت منابع انسانی فنی و استراتژیک.....
۱۴۵	
	تمرکز بر سرمایه انسانی: مدیریت منابع انسانی پیشرفته کک و مک گراث.....
۱۴۶	
	مدیریت با مشارکت بالا: مطالعه کارخانه فولاد آرتور.....
۱۴۷	
	مدیریت منابع انسانی مبتنی بر عملکرد: مطالعه دلری و داتی درمورد سیستم‌های داخلی و بازار.....
۱۴۸	
	به‌کارگیری چارچوب توانایی- انگیزه و فرصت: مطالعه هوزلید درمورد شرکت‌های خصوصی در ایالات متحده.....
۱۵۰	

مقایسه مطالعات.....	۱۵۱
برخی دیگر از مطالعات کلیدی در حوزه پیوند میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد.....	۱۵۷
کپلی و نیومارک: یک تحلیل طولی.....	۱۵۷
مک دافی: توسعه مدیریت با مشارکت بالا با حرکت به سوی تولید ناب.....	۱۵۸
بردی، کلگ، پترسون، رابینسن، استراید، وال و وود: توسعه مدیریت با مشارکت بالا با به کارگیری اصول تولید ناب با استفاده از تحلیل طولی.....	۱۶۰
وود و دیمنزس: آزمون فرضیه های رقیب (تأثیر متفاوت کارکردها و اقدامات مختلف مدیریت منابع انسانی و انواع متفاوت انسجام آنها بر عملکرد).....	۱۶۱
وود و همکاران: ارزیابی واسطه های روان شناختی در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۶۴
گیتل و همکاران: ارزیابی واسطه های سازمانی در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۶۵
مطالعه فراتحلیل جیانگ، لپاک، هو و بائر و شناسایی واسطه های پیوند مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۶۶
نتیجه گیری.....	۱۶۷
منابع.....	۱۷۰
فصل ۵: مدیریت منابع انسانی، دیدگاهی اخلاقی.....	۱۷۳
مقدمه.....	۱۷۳
مطلق گرایی اخلاقی.....	۱۷۵
فایده گرایی: به حداکثر رساندن سود و اصالت سود.....	۱۷۵
نظریه حقوق: احترام به حقوق افراد.....	۱۷۸
نظریه کانتی (وظیفه گرایی): عمل به وظیفه و تکلیف.....	۱۷۹
کاربرد نظریه های مطلق گرایی اخلاقی.....	۱۸۱
نظریه نسبیت گرایی اخلاقی.....	۱۸۲
نیچه: به چالش کشیدن مشروعیت «اخلاق بردگی».....	۱۸۳
اگزیستانسیالیسم یا هستی گرایی سارتر: تأکید بر استقلال اخلاقی.....	۱۸۵
باومن: اهمیت قرار گرفتن در معرض مشکلات و معضلات دیگران.....	۱۸۶
کاربرد نظریه های نسبیت گرایی اخلاقی.....	۱۸۷
نظریه بین الاذهانیت اخلاقی.....	۱۸۸

۱۸۹	اخلاق گفتمانی هابرماس
۱۹۱	کاربرد بین‌الادّهانیت اخلاقی
۱۹۲	بین‌الادّهانیت اخلاقی و صدای کارکنان (دیدگاه‌ها و نظرات کارکنان)
۱۹۶	نتیجه‌گیری
۱۹۷	منابع

فصل ۶: کارکردها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در حوزه مدیریت تنوع فردیت‌گرایی،

۲۰۱	ناپایداری و عدم ثبات
۲۰۱	مقدمه
۲۰۲	کارکردها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در زمینه مدیریت تنوع و برابری
۲۰۵	ظهور نئولیبرالیسم و پیامدهای آن
۲۰۹	مدیریت منابع انسانی، ناپایداری و عدم ثبات کاری
۲۱۱	مشاغل و کار موقت: قراردادهای بدون ساعت، افراد بی‌تجربه و عملکرد کاری ضعیف
۲۱۵	کار پاره‌وقت و زنان
۲۱۷	متناسب‌سازی سازمانی و بی‌ثباتی بورژوازی
۲۱۹	نظریه تلاقی و کارکردها و اقدامات اخلاقی
۲۲۲	منابع

فصل ۷: برون‌سپاری سازمانی و پیامدهای آن در زمینه مدیریت منابع انسانی

۲۲۹	مقدمه
۲۳۰	رویه‌ها و انگیزه‌های برون‌سپاری سازمانی
۲۳۲	برون‌سپاری در بخش تولیدی
۲۳۳	برون‌سپاری در بخش دولتی
۲۳۴	برون‌سپاری فرایندهای کسب‌وکار
۲۳۵	برون‌سپاری و ساختاردهی مجدد زنجیره‌های ارزش
۲۳۶	برون‌سپاری و پیامدهای آن در زمینه مدیریت منابع انسانی
۲۳۹	امنیت شغلی و شرایط و ضوابط استخدام و اشتغال
۲۴۱	کنترل و سازمان‌دهی کار
۲۴۴	توسعه سرمایه انسانی و فرصت‌های شغلی
۲۴۶	پیامدهای روان‌شناختی

۲۴۷	نمایندگی کارکنان
۲۴۸	نوآوری، قابلیت جذب و انتقال دانش
۲۴۹	تأثیرات بازار نیروی کار
۲۵۰	سایر پیامدهای مدیریت منابع انسانی در زمینه برون مرز سپاری
۲۵۱	مسائل مرتبط با تنوع نیروی کار و اخلاقیات
۲۵۲	برون سپاری کارکردهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن
۲۵۵	نتیجه گیری
۲۵۶	منابع

فصل ۸: پیکره بندی مجدد و تنظیمات زنجیره های تأمین و مدیریت منابع انسانی

۲۶۳	در دوران بحران اقتصادی
۲۶۳	مقدمه
۲۶۵	پیکره بندی مجدد شبکه های زنجیره تأمین و مزیت رقابتی
۲۶۸	پیکره بندی مجدد زنجیره های تأمین جهانی و اقدامات و کارکردهای منابع انسانی
۲۷۲	تنظیم شرایط اشتغال در زنجیره های تأمین
۲۷۵	نتیجه گیری
۲۷۷	منابع

فصل ۹: دانش و یادگیری سازمانی و مدیریت دانش از طریق کارکردهای منابع انسانی،

۲۸۷	یک رویکرد انتقادی
۲۸۷	مقدمه
۲۸۹	دانش و مدیریت آن
	گفتمان ها/ پارادایم های ارائه شده در زمینه دانش و پیامدهای گرایش به هریک از این پارادایم ها و
۲۹۱	گفتمان ها در تعریف دانش و «مدیریت» آن
۲۹۵	دانش و یادگیری
۲۹۷	اقدامات و کارکردهای منابع انسانی و یادگیری سازمانی و گردش دانش
۲۹۹	«مدیریت» زمینه سازمانی و تسهیم دانش
۳۰۴	«مدیریت» روابط بین فردی و به اشتراک گذاری دانش
۳۰۶	«مدیریت» خصوصیات فردی و اشتراک دانش
۳۱۰	نتیجه گیری
۳۱۱	منابع

فصل ۱۰: مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط	۳۲۵
مقدمه	۳۲۵
چه نوع شرکت‌هایی را می‌توان شرکت‌های کوچک و متوسط نامید؟	۳۲۶
نظریه‌پردازی مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط؛ از «خانه متروک» تا «کوچک زیباست»	۳۲۹
کارکردها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های کوچک و متوسط: عدم رسمیت و مدیریت کارکنان	۳۳۳
استخدام و آموزش در شرکت‌های کوچک و متوسط	۳۳۶
عضویت در اتحادیه‌های کارگری و مشارکت کارکنان در شرکت‌های کوچک و متوسط	۳۳۹
پرداخت‌ها در شرکت‌های کوچک	۳۴۲
مدیریت منابع انسانی با تعهد بالا در شرکت‌های کوچک و متوسط	۳۴۴
نتیجه‌گیری	۳۴۸
منابع	۳۴۹

بخش دوم

فصل ۱۱: استخدام و فرایند انتخاب	۳۵۷
مقدمه	۳۵۷
فرایند انتخاب و استخدام چیست؟	۳۵۷
سه پارادایم برای استخدام و انتخاب	۳۵۸
الف. پارامتر روان‌سنجی	۳۵۹
ب. پارادایم فرایند اجتماعی	۳۶۰
ج. سازمان به‌مثابه فردی مناسب	۳۶۲
جاذبه	۳۶۲
رسانه و اینترنت	۳۶۳
مصاحبه شفاهی	۳۶۴
شکارچیان استعداد	۳۶۵
فرایند انتخاب	۳۶۵
آزمون‌های توانایی شناختی	۳۶۶
نمونه کار	۳۶۸
آزمون‌های صداقت	۳۶۹

۳۷۰	آزمون شخصیت
۳۷۱	مصاحبه‌ها
۳۷۲	مراکز ارزیابی
۳۷۲	مسائل و نگرانی‌های موجود
۳۷۲	فریب‌کاری و فرهنگ
۳۷۳	سیستم‌های جهانی
۳۷۴	کارگران سالمند
۳۷۵	اعتماد
۳۷۵	فراخوان تحقیق
۳۷۶	منابع

فصل ۱۲: برنامه‌ریزی منابع انسانی نهادها، استراتژی، ابزارها و تکنیک‌ها

۳۸۷	مقدمه
۳۸۷	فلسفه‌ها و کاربردهای برنامه‌ریزی منابع انسانی: مرزمنه تطبیقی مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی منابع انسانی، استراتژی و شرکت
۳۸۷	کشور، بخش، نوع سازمان و برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۹۰	فرایند برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۹۲	ارزیابی نیازهای منابع انسانی برای حمایت از استراتژی‌های کلی
۳۹۴	ارزیابی
۳۹۵	تاثیر فناوری
۳۹۵	داده‌های بزرگ، رایانش ابری و فناوری موبایل
۳۹۵	جمعیت‌شناسی
۳۹۶	تعیین اولویت‌ها در برنامه‌ریزی منابع انسانی: پیش‌بینی
۳۹۷	روش‌های پیش‌بینی تقاضای نیروی کار - روش‌های داوری
۳۹۷	ورودی مستقیم مدیریتی یا پیش‌بینی واحد
۳۹۷	پیش‌بینی واحد
۳۹۸	«بهترین حدس» برآورد مدیریتی
۳۹۹	رویکرد فرضی مبتنی بر تحلیل فرایند (مهندسی مجدد فرایندهای کسب‌وکار)
۳۹۹	تکنیک دلفی
۳۹۹	تکنیک گروه اسمی

۴۰۰	تحلیل سناریو.....
۴۰۰	رویکرد کارت امتیازی متوازن.....
۴۰۱	مدیریت استعداد.....
۴۰۲	ارزیابی تقاضا: روش‌های آماری.....
۴۰۲	تجزیه و تحلیل زنجیره‌های زمانی.....
۴۰۲	کارسنجی.....
۴۰۳	تجزیه و تحلیل زنجیره‌های زمانی همراه با روندهای بهره‌وری.....
۴۰۳	مدل‌های تجزیه و تحلیل رگرسیون.....
۴۰۳	مدل‌های قضاوتی و آماری تلفیقی.....
۴۰۴	معادلات متعادل کننده.....
۴۰۴	تکنیک ادغام- تقاضای پیش‌بینی.....
۴۰۴	روش‌های تجزیه و تحلیل عرضه.....
۴۰۴	تأمین منابع داخلی.....
۴۰۵	آنالیز ضایعات.....
۴۰۵	نمودارهای جایگزینی.....
۴۰۵	مدل سازی مارکو.....
۴۰۶	برنامه‌ریزی جانشینی.....
۴۰۷	منبع خارجی.....
۴۰۸	روش‌های برنامه‌ریزی نیروی کار موقت.....
۴۰۹	برنامه‌های عملی درمورد عرضه و تقاضا.....
۴۱۰	عدم نیاز به برنامه‌ریزی: کارکنان گیگ.....
۴۱۱	نتیجه.....
۴۱۱	منابع.....

۴۱۷	فصل ۱۳: مدیریت عملکرد.....
۴۱۷	مقدمه.....
۴۱۹	مدیریت عملکرد: تعریف و تکامل.....
۴۲۰	فرایند مدیریت عملکرد.....
۴۲۲	مدیریت عملکرد: یک انتقاد.....
۴۲۶	مدیریت عملکرد: سیستمی که ارزش سازمانی اعطا می‌کند؟.....

۴۲۷	ارزیابی عملکرد.....
۴۲۸	اثر بخشی ارزیابی ها.....
۴۳۰	تحوالات معاصر.....
۴۳۰	باز خورد.....
۴۳۱	مدیریت عملکرد به عنوان یک سیستم کنترل.....
۴۳۳	نتیجه.....
۴۳۴	منابع.....

۴۳۹	فصل ۱۴: مدیریت پاداش.....
۴۳۹	مقدمه.....
۴۴۰	تفکر در مورد سیستم های پاداش.....
۴۴۰	قراردادهای جمعی و فردی، پرداخت و پاداش.....
۴۴۲	پاداش های درونی و بیرونی.....
۴۴۴	تعهد کارکنان.....
۴۴۴	استراتژی، منابع انسانی و پاداش.....
۴۴۵	استراتژی های مختلف پرداخت.....
۴۴۷	رویکردهای سنتی برای پرداخت، ارزشیابی شغل.....
۴۴۷	انتقاد از طرح های ارزیابی مشاغل.....
۴۴۷	ظهور دستمزد جدید.....
۴۴۹	انتقاد به پرداخت جدید.....
۴۴۹	اشکال جدید سیستم پاداش و کارمندان.....
۴۵۰	نتیجه.....
۴۵۱	منابع.....

۴۵۳	فصل ۱۵: توسعه منابع انسانی.....
۴۵۳	مقدمه.....
۴۵۳	توسعه منابع انسانی چیست؟.....
۴۵۴	توسعه کارکنان.....
۴۵۶	توسعه کار.....
۴۵۹	اشکال جدید کار و اقتصاد «گیگ».....

۴۶۰	 مدیریت تبعیض
۴۶۱	 مهارت‌های جدید و فرصت‌های جدید؟
۴۶۲	 چقدر دانش و مهارت لازم داریم؟
۴۶۴	 منابع

۴۷۱	 فصل ۱۶: روابط صنعتی و مدیریت منابع انسانی
۴۷۱	 مقدمه
۴۷۲	 روابط استخدامی
۴۷۳	 هدف تحقیق
۴۷۵	 قوانین کار
۴۷۷	 «بحران» روابط صنعتی در عمل
۴۷۷	 پرده‌برداری از قرارداد اجتماعی پس از جنگ
۴۷۸	 بحران تولید فوردیسم
۴۷۸	 انتقادات نظری از روابط صنعتی
۴۷۹	 ساختار و نمایندگی
۴۸۰	 سطوح مجزا سازی
۴۸۱	 روابط صنعتی و مدیریت منابع انسانی
۴۸۲	 بدیع و واقعی
۴۸۴	 نتیجه‌گیری: آینده روابط صنعتی
۴۸۶	 منابع

بخش سوم

۴۹۷	 فصل ۱۷: مدیریت منابع انسانی در بازارهای نوظهور
۴۹۷	 مقدمه
۴۹۸	 انتشار مدیریت منابع انسانی در بازارهای نوظهور
۵۰۰	 مدیریت منابع انسانی در بازارهای نوظهور
۵۰۰	 چارچوب بازارهای نوظهور آفریقایی-آسیایی
۵۰۰	 مدل‌های ترکیبی (هیبرید) مدیریت منابع انسانی
۵۰۲	 سبک‌های مدیریتی، فرهنگ و شیوه‌های کاری، در اقتصادهای نوظهور
۵۰۳	 عوامل زمینه‌ای میانجی در مدیریت منابع انسانی بازارهای نوظهور

۵۰۴	الگوهای انتشار کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۵۰۴	حفظ مهارت‌ها و مهاجرت در شرکت‌های چندملیتی بازار نوظهور
۵۰۷	نتیجه‌گیری: آیا روش‌های مدیریت منابع انسانی واقعاً در بازارهای نوظهور متفاوت‌اند؟
۵۰۷	الگوهای منابع انسانی ترکیبی (هیبرید) و بهترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی
۵۰۸	چالش توسعه منابع انسانی در بازارهای نوظهور
۵۰۹	اهمیت سرمایه اجتماعی و پیکربندی مدیریت منابع انسانی در بازارهای نوظهور
۵۱۰	منابع

۵۱۷	فصل ۱۸: مدیریت تطبیقی منابع انسانی، مباحث و شواهد
۵۱۷	مقدمه
۵۱۹	پارادایم‌های مفهومی
۵۲۳	واحدهای تجزیه و تحلیل
۵۲۴	توسعه در گذر زمان: همگرایی و واگرایی
۵۲۵	دیدگاه‌های کارکردگرایی، فرهنگی، نهادها و انتشار
۵۲۵	دیدگاه کارکردگرایی
۵۲۶	چشم‌انداز فرهنگی
۵۲۷	دیدگاه نهادگرایی
۵۲۸	دیدگاه انتشار
۵۲۹	نتیجه‌گیری: شناخت بعد تطبیقی مدیریت منابع انسانی
۵۳۰	منابع

۵۳۹	فصل ۱۹: مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
۵۳۹	مقدمه
۵۳۹	زمینه مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
۵۴۱	مدیریت چندملیتی و کارمندان جهانی
۵۴۴	کارکنان جهانی
۵۴۵	مسائل نوظهور کارکنان جهانی
	شرکت‌های چندملیتی و انتقال سیاست‌های روابط صنعتی و منابع انسانی: استانداردسازی در مقابل
۵۴۶	بومی‌سازی
۵۴۷	اثرات کشور مبدأ

۵۴۸	اثرات سلطه
۵۴۹	یکپارچگی بین‌المللی
۵۵۰	اثرات کشور میزبان
۵۵۰	اتخاذ دیدگاه روابط صنعتی در مدیریت بین‌المللی
۵۵۱	نتیجه
۵۵۲	منابع
۵۵۹	فصل ۲۰: مدیریت منابع انسانی در بحران
۵۵۹	مقدمه
۵۶۲	مدیریت منابع انسانی در بحران: تعبیه مدیریت منابع انسانی در بافت‌های متنوع و متغیر
۵۶۴	کوچک‌سازی و تغییر ساختار در سطح شرکت
۵۶۴	کوچک‌سازی، استراتژی برای روزهای خوب و بد؟
۵۶۶	مدیریت (و سوءمدیریت) فرایند کوچک‌سازی
۵۶۷	جایگزینی برای اخراج کارمندان
۵۶۸	مدیریت منابع انسانی در دوران بهبودی: حرکت به سوی یک مدل جدید مدیریت منابع انسانی؟
۵۷۰	مدیریت منابع انسانی فراتر از بحران
۵۷۱	منابع

پیش‌گفتار مترجم

نسخه اصلی این کتاب در سال ۲۰۰۹ نوشته شده است. این نسخه در ۱۵ آگوست ۲۰۱۹ بازبینی شده است. این کتاب را راولتج^۱ (تیلور و فرانسیس)^۲ بزرگ‌ترین ناشر دانشگاهی در رشته‌های علوم انسانی و علوم اجتماعی در جهان منتشر کرده است. از کلیه خوانندگان، استادان، دانشجویان، مدیران و دست‌اندرکاران این حوزه درخواست می‌شود با پیشنهادهای، انتقادات و راهنمایی‌های ارزنده خود، اینجانب را در نگارش ویرایش‌های بعدی کتاب یاری رسانند. امیدوارم این اثر بتواند در بهبود دانش نظری و عملی کلیه خوانندگان گرامی مؤثر واقع شود تا در سایه ایرانی آباد و آزاد، تحقق‌بخش توسعه جامعه‌ای فرهیخته در عصر روشنگری باشیم.

ابوذر آقائی کردشامی

بهار ۱۴۰۲

Abouzar.aghaei@atu.ac.ir

درباره کتاب

علیرغم بیش از سه دهه بحث پیرامون ماهیت مدیریت منابع انسانی، مرزهای فکری و کاربرد آن در عمل، این حوزه همچنان با تعدادی از محدودیت‌های نظری و عملی مواجه است. این کتاب درسی به‌روزشده را که یک تیم بین‌المللی از محققان محترم نوشته‌اند، دیدگاهی انتقادی برای بررسی هسته اصلی عملکرد مدیریت منابع انسانی در تمام پیچیدگی‌های آن از جمله جنبه‌های تاریک آن است. مدیریت منابع انسانی: رویکرد انتقادی به نقد مفهوم مدیریت منابع انسانی و ردیابی توسعه آن در طول زمان آغاز می‌شود و سپس به‌طور سیستماتیک، زمینه مدیریت منابع انسانی، عملکرد مدیریت منابع انسانی و دیدگاه‌های بین‌المللی در مورد مدیریت منابع انسانی را تحلیل می‌کند. فصل‌های جدیدی که برای این ویرایش دوم سفارش داده شده‌اند، به مدیریت منابع انسانی و مسائل مربوط به تنوع، مهاجرت، زنجیره‌های تأمین جهانی و بحران اقتصادی می‌پردازند. این کتاب درسی برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و کنجکاوی مدیریت منابع انسانی و همچنین متخصصان مدیریت منابع انسانی که به دنبال تعمیق درک خود از پیچیدگی‌های رشته خود هستند، خواندنی و ضروری است.

«این کتاب مشارکت‌های مفصل و جذابی را از نویسندگان برجسته‌ای ارائه می‌کند. نکته مهم متمایزکننده آن، تأکید بر تحلیل انتقادی موضوعاتی است که در مدیریت منابع انسانی اهمیت زیادی دارند. من آن را برای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و مدیران علاقه‌مند به مدیریت منابع انسانی توصیه می‌کنم.»

هلن دی سیری، استاد مدیریت دانشگاه موناخ استرالیا

«این نسخه اصلاح شده بازتاب انتقادی بسیار مورد نیازی را درمورد مدیریت منابع انسانی ارائه می دهد که به روزترین چالش های این حوزه را پوشش می دهد. با زیر سؤال بردن محتوا و زمینه، درک عمیق تری از مدیریت منابع انسانی نسبت به آنچه تاکنون برای متخصصان و محققان وجود داشت، به ما ارائه می شود.

الین فرنديل، دانشيار دانشگاه ايالتی پنسیلوانيا، ايالات متحده آمریکا و دانشگاه تیلبورگ هلند

«این متن انتقادی، مدیریت منابع انسانی را به طور مناسبی در زمینه های علمی، اجتماعی و تاریخی تحلیل و بررسی می کند، که کمکی متمایز و شایانی را به حوزه مدیریت منابع انسانی می کند و برای بسیاری از کسانی که به دنبال رویکردی انتقادی و عمیق تر به مدیریت منابع انسانی هستند، جذاب خواهد بود.

ریچارد کروچر، استاد روابط کار تطبیقی، مدرسه بازرگانی دانشگاه میدلسکس انگلستان
و استاد دانشکده اقتصاد نروژ

درباره نویسندگان

دیوید جی. کولینگز

استاد تمام مدیریت منابع انسانی و معاون پژوهشی دانشکده بازرگانی دانشگاه شهر دوبلین در ایرلند است. وی قبل از آن نیز عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های ملی ایرلند، گالوی و شفیلد بود. کولینگز در کالج کینگ لندن، مدرسه بازرگانی نانینگ در سنگاپور و دانشگاه کرنل به‌عنوان محقق فعالیت داشت. وی یک متخصص بین‌المللی پیشرو در زمینه مدیریت استعداد در جهان است. تحقیقات فعلی‌اش موضوعاتی مانند تغییر ماهیت اشتغال و مدیریت عملکرد در سازمان‌هاست. وی برای چهار سال متوالی در مجله منابع انسانی^۱ (۲۰۱۴-۲۰۱۷) به‌عنوان یکی از تأثیرگذارترین متفکران جهان در حوزه منابع انسانی معرفی شده است. همچنین، مقالات متعددی را در نشریات معتبر بین‌المللی در حوزه‌های روابط انسانی، بررسی روابط صنعتی و کار منتشر کرده است. آخرین کتاب او، با نام راهنمای مدیریت استعداد آکسفورد، در سال ۲۰۱۷ منتشر شد. و در حال حاضر، سردبیر مشترک مجله تجارت جهانی و سردبیر سابق مجله مدیریت منابع انسانی در ایرلند است. او همچنین رئیس مؤسسه اروپایی مطالعات پیشرفته مدیریت در زمینه مدیریت استعداد است. تویتر @collingsdg

جفری تی وود

رئیس و استاد تجارت بین‌الملل در مدرسه بازرگانی اسکس است. او قبلاً استاد تجارت بین‌الملل در مدرسه بازرگانی وارویک انگلستان بود. وود ۱۶ کتاب و بیش از ۱۶۰ مقاله را در مجلات معتبر منتشر کرده است. علایق تحقیقاتی او بر رابطه بین محیط نهادی، حاکمیت شرکتی، امور مالی شرکت و روابط کار و استخدام در سطح شرکت متمرکز است. وود سردبیر مجله مدیریت بریتانیا و مجله رسمی آکادمی مدیریت بریتانیا (BAM)^۲ است. او همچنین سردبیر سالنامه‌های حاکمیت شرکتی و آکادمی دیدگاه‌های مدیریت است.

1. HR Magazine

2. Business and Management Magazine

لزلی تی ساموسی

مدرس ارشد و مدیر آکادمیک دوره MBA در دانشکده بین‌المللی دانشگاه شفیلد، کالج سیتی و مؤسس و مدیر انستیتوی مدیریت استراتژیک است. او عضو هیئت علمی انجمن بین‌المللی MBA (AMBA)^۱ و ارزیاب اتحادیه اروپا در پروژه‌های مدیریتی مختلف است. لزلی مشاور منابع انسانی در سازمان‌های مختلفی مانند اتحادیه اروپا، توسعه منابع انسانی کانادا و سازمان KPMG^۲ است. لزلی سخنران و رهبر مؤثر در زمینه مدیریت منابع انسانی و نیز متخصص در مدیریت تغییر و توسعه سازمانی است. زمینه‌های تحقیقاتی فعلی او در حوزه مدیریت منابع انسانی، تغییرات سازمانی، مقاومت در برابر تغییر، مدیریت دانش و گروه‌بندی جمعیت و فرار مغزها (برای مثال؛ نسل X، نسل Y) است.

www.ketab.ir

۱. Association of management of business administration: انجمن مدیریت کسب و کار یک سازمان جهانی است که در سال ۱۹۶۷ تأسیس شد و اساساً بر اعتباربخشی و عضویت در مدرسه بازرگانی بین‌المللی تمرکز دارد.

۲. "KPMG" مخفف "Klynveld Peat Marwick Goerdeler" است و یکی از بزرگ‌ترین سازمان‌های حسابداری جهان است.

درباره مشارکت کنندگان

- رامی الشریف، دانشگاه کاونتري.
- دارن تی بیکر، استادیار رشته مدیریت، کالج دانشگاه دوبلین، ایرلند.
- دبی بونین، دانشیار دانشگاه پرتوریا، پرتوریا، آفریقای جنوبی.
- کورین بون، دانشیار مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آمستردام، هلند.
- کریس بروستر، استاد مدیریت منابع انسانی بین‌المللی در مدرسه بازرگانی هنلی، دانشگاه ریدینگ، در بریتانیا و دانشگاه نایمگن، هلند.
- دیوید جی. کولینگز، استاد تمام مدیریت منابع انسانی و معاون پژوهشی دانشکده بازرگانی، دانشگاه شهر دوبلین، ایرلند.
- فانگ لی کوک، استاد مدیریت منابع انسانی و مطالعات چینی در دانشگاه موناش استرالیا.
- گرت کروکت، همکار پژوهشی، دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، دانشگاه شفیلد، انگلستان.
- جان کالن استاد حسابداری مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، دانشگاه شفیلد، انگلستان.
- دیردره کوران، مدرس مدیریت منابع انسانی در دانشکده تجارت و سیاست عمومی دانشگاه ملی ایرلند، گالوی، ایرلند.
- پائولین دین، استاد روابط استخدامی، دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، دانشگاه شفیلد، انگلستان.
- تونی داندون، استاد مدیریت منابع انسانی و روابط استخدامی، مدرسه بازرگانی آلیانس منچستر، دانشگاه منچستر، انگلستان.
- میک فرایر، معلم اخلاق تجاری و محیط کسب‌وکار در مدرسه بازرگانی کاردیف، دانشگاه کاردیف، انگلستان.

- ایرنا گرجولیس، استاد کار و مهارت، دانشکده بازرگانی دانشگاه لیدز، دانشگاه لیدز، انگلستان.
- کلیر گابینز، دانشیار مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی، دانشکده بازرگانی دانشگاه شهر دوبلین، دانشگاه شهر دوبلین، ایرلند.
- پاتریک گانینگل، استاد مطالعات بازرگانی، دانشکده بازرگانی کیمی، دانشگاه لیمریک، ایرلند.
- فرانک ام. هورویتز، استاد مدیریت منابع انسانی بین‌المللی بازارهای نوظهور، دانشکده مدیریت کرانفیلد، دانشگاه کرانفیلد، انگلستان.
- متیو جانسون، مدرسه بازرگانی آلیانس منچستر، دانشگاه منچستر، انگلستان.
- فیل جانسون، استاد مطالعات سازمانی، دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، دانشگاه شفیلد، انگلستان.
- الیزابت کی کلان، استاد رهبری، دانشکده مدیریت کرانفیلد، دانشگاه کرانفیلد، انگلستان.
- اسوزا کیسپال ویتای، دانشیار دانشگاه پیج مجارستان.
- گیلتون کلرک، رئیس گروه جامعه‌شناسی دانشگاه رودز، آفریقای جنوبی.
- کارولین لینهارس، مدرس حسابداری، دانشکده بازرگانی دانشگاه لستر، دانشگاه لستر، انگلستان.
- ولفگانگ مایرهوفر، استاد واحد بین‌رشته‌ای مدیریت و رفتار سازمانی، دانشگاه وین، اتریش.
- آنتونی مک دائل، استاد مدیریت، دانشکده بازرگانی دانشگاه کورک، کالج دانشگاه کورک، ایرلند.
- جولیانامیرا، مدرس حسابداری مدیریت، دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، دانشگاه شفیلد، انگلستان.
- کامل ملاحی، استاد استراتژی، دانشکده بازرگانی وارویک، دانشگاه وارویک، انگلستان.
- لوئیز میراندا، استاد حسابداری، دانشگاه فدرال پرنامبوکو، رسیف، برزیل.
- کوین آر. مورفی، رئیس کمیته مطالعات کار و اشتغال، دانشکده بازرگانی کیمی، دانشگاه لیمریک، ایرلند.
- جاپ پاوو، استاد مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تیلبورگ، هلند.
- سوزان ریچبل، مدرس ارشد مدیریت منابع انسانی در دانشکده مدیریت دانشگاه شفیلد، انگلستان.
- جیل روبری، استاد مدیریت منابع انسانی، مدرسه بازرگانی منچستر، دانشگاه منچستر، انگلستان.
- هیو اسکالیون، استاد رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی در دانشکده بازرگانی دانشگاه هال، دانشگاه هال، انگلستان.

- روزالیند اچ. سرل، استاد مدیریت منابع انسانی و روانشناسی سازمانی، دانشکده بازرگانی آدام اسمیت، دانشگاه گلاسکو، انگلستان.
- لزی تی ساموسی، مدرس ارشد، کالج سیتی، دانشکده بین‌المللی دانشگاه شفیلد، تسالونیک، یونان.
- آدریان ویلکینسون، پروفیسور و مدیر مرکز کار، سازمان و رفاه و بخش روابط استخدامی، مدرسه بازرگانی گریفیث، دانشگاه گریفیث، استرالیا.
- جفری تی وود، رئیس و استاد بازرگانی بین‌الملل، دانشکده بازرگانی اسکس، دانشگاه اسکس، انگلستان.
- استفان وود، استاد مدیریت، دانشکده بازرگانی دانشگاه لستر، دانشگاه لستر، انگلستان.