

مدیریت منابع انسانی پیشرفته

(جلد اول)

نویسندگان :

تاه رده - آدریان ویلکینسون

ترجمه:

دکتر میرعلی ساداتی

امیر ختایی

انتشارات موعود

عنوان و پدیدآور	مدیریت منابع انسانی پیشرفته / نویسندگان تام ردمن، آدریان ویلکینسون؛ ترجمه میرعلی نقوی، امیر ختایی.
مشخصات نشر	تهران: مهکامه، ۱۳۸۸.
مشخصات ظاهری	۲ ج، جدول.
شابک	978-964-2827-24-4
وضعیت فهرست نویسی	فیا.
پادداشت	عنوان اصلی: Contemporary human resource management: text and cases
پادداشت	واژه نامه.
پادداشت	کتابنامه.
موضوع	کارمندان - مدیریت.
موضوع	نیروی انسانی - مدیریت.
موضوع	نیرونی - مدیریت - راهنمای آموزشی (عالی).
شماره افزوده	ویلکینسون، آدریان، ۱۹۶۳ - م.
شماره افزوده	Wilkinson, Adrian
شماره افزوده	نقوی، میرعلی، مترجم.
شماره افزوده	HF ۵۵۴۹/م ۴ ۱۳۸۷
شماره افزوده	۶۵۸/۳
شماره کتابخانه ملی	۱۶۱۸۱۴۴

عنوان : مدیریت منابع "ساز" پیشرفته (جلد اول)

مترجمین : دکتر میرعلی نقوی، امیر ختایی

ناشر : مهکامه

نوبت چاپ : چهارم ۱۳۹۷

شماره شابک : 978-964-2827-24-4

صفحه آرای : قلم نگار - فاطمه محتری (۶۶۸۹۳۶۰۹ - ۶۶۴۹۶۰۲۸)

ویراستار : علی قنبری

لیتوگرافی : نقش

چاپ و صحافی : اصلانی

تیراژ : ۵۰۰

قیمت : ۳۵۰۰۰۰ ریال

مراکز پخش: ۱- تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخر رازی، نرسیده به لبافی نژاد، کوچه انوری، پلاک ۸، طبقه دوم،

نشر و پخش مهکامه

تلفن: ۶۶۴۸۸۲۰۳-۶۶۴۹۷۰۵۰ فکس: ۶۶۹۶۱۵۰۹-۰۲۱-۳۹۷۴۰۲۱

۲- تهران، میدان انقلاب، بین خیابان ۱۲ فروردین و اردیبهشت، کتابفروشی آگاه

تلفن: ۶۶۴۶۷۳۲۳ - ۶۶۴۶۰۹۳۲

en_mahkame@Yahoo.com www.mahkame.com

پست الکترونیکی:

نمایندگی های شهرستان:

۱- اهواز: خیابان حافظ، بین سیروس و نادری، کتابفروشی رشد، تلفن: ۰۶۱۳) ۲۲۱۷۰۰۰-۳

۲- مشهد: خیابان سعدی، پاساژ مهتاب، کتابفروشی درخشش، تلفن: ۰۵۱) ۳۲۲۵۱۹۲۳

۳- اصفهان: خیابان چهارباغ عباسی، مجتمع چهارباغ، زیرزمین پلاک ۲۶، تلفن: ۰۳۱) ۳۲۲۳۸۸۵۶

۴- یزد: خیابان فرخی، جنب مجتمع ستاره، کتابفروشی فدک، تلفن: ۰۳۵) ۳۶۲۲۷۴۷۵

۵- شیراز: خیابان ملاصدرا، نبش خلیلی، کتابفروشی خوارزمی، تلفن: ۰۷۱) ۳۶۴۷۳۷۷۱

۶- تبریز: فلکه دانشگاه، ابتدای خیابان دانشگاه، کتابفروشی علامه، تلفن: ۰۴۱) ۳۳۳۴۱۶۶۹

آدرس کانال انتشارات مهکامه

telegram.me/mahkamepublisher

درباره این کتاب:

این کتاب در ابتدا برای دانشجویان بازرگانی و مدیریت نوشته شده است، که مدیریت منابع انسانی را مطالعه می‌کنند. هدف این کتاب انتقال بینش انتقادی و واقعگرا است. ما در این کتاب از اصلاحات سریع، شعارها، دستورالعمل‌های تجویزی و فهرست "بهترین برنامه‌ها" پرهیز می‌کنیم. تمام نویسندگان این کتاب محققان برجسته‌ای هستند و تحقیقات بسیار وسیعی را در حوزه مطالعاتی خود داشته‌اند. هر فصل یک بررسی انتقادی از موضوع ارائه می‌دهد و براد نظری و تجربی را با یکدیگر در می‌آمیزد. تأکید روی تحلیل است نه فقط مباحث نوین و در حال رشد در حوزه‌های مختلف نیز در هر فصل جای گرفته‌اند.

در این کتاب ما تلاش می‌کنیم تا نگاهی به پیامدهای حاصل از تحقیق در زمینه مدیریت منابع انسانی و نظریه پردازی کاربردپذیر و بیندازیم و این کار را به شکلی خوانا و قابل دسترس انجام دهیم. این کتاب فرض را بر این گذاشته است که دانش قبلی خواننده کتاب نمی‌گذارد ولی سعی می‌کند تا مایل را در یک چارچوب نظری وسیع‌تر بررسی کند.

این کتاب برای دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی (MBA) و دانشجویان کارشناسی مناسب است. و نیز کسانی که این روزها متوجه شده‌اند که در کنار تحصیل رشته‌های مهندسی، علوم انسانی و علوم اجتماعی و ...، مطالعات بازرگانی داشته باشند. همین‌طور این کتاب برای دوره‌های پودمانی (جامع علمی - کاربردی) مناسب است. این کتاب به دو بخش تقسیم می‌شود: بخش اول، یعنی "اصول (مبانی) مدیریت منابع انسانی" عناصر اصلی برنامه‌های منابع انسانی را بررسی می‌کند. در این بخش فصل‌هایی درباره انتخاب و استخدام، ارزیابی عملکرد، آموزش کارکنان، پاداش، روابط صنعتی و مدیران صف وجود دارد. بخش دوم کتاب یعنی «موضوعات و مسایل روز» برخی حوزه‌های کلیدی را در مدیریت منابع انسانی مورد ملاحظه قرار می‌دهد که اهمیت آنها هر روز بیشتر می‌شود. در اینجا فصل‌هایی درباره کارراه‌ها، کوچک سازی سازمان، مشارکت کارکنان، اخلاقیات و مدیریت تنوع فرهنگی وجود دارد. تمام اینها عناوینی

بودند که در چاپ اول این کتاب پوشش داده شده بودند.

برای انعکاس ماهیت همیشه در حال تغییر مدیریت منابع انسانی، چاپ دوم این کتاب به شکل قابل ملاحظه‌ای از جنبه‌های مختلف کلیدی مورد تجدید نظر قرار گرفته است. ما برخی فصول جدید به کتاب اضافه کرده ایم. اولاً با وجود ساختار در حال تغییر اقتصادهای صنعتی و کاهش تولید و رشد سریع کارهای خدماتی، فصل‌هایی را جهت بررسی پیامد مدیریت احساسات در محیط کار و ارتباط مدیریت دانش با مدیریت منابع انسانی در کتاب گنجانده ایم. در پاسخ به اهمیت روز افزون دیدگاه جهانی درباره مدیریت منابع انسانی، ما یک فصل را به مدیریت منابع انسانی بین المللی اختصاص داده ایم.

همانطور که در بالا اشاره شد، برنامه‌های مدیریت منابع انسانی اغلب به وسیله زمینه متغیر کار شکل می‌گیرند. دو جنبه از این مطلب در مناظرات اخیر بسیار چشمگیر هستند و توسعه فصل‌های کتاب در این چاپ جدید را توجیه می‌کنند. اولاً اهمیت فرهنگ سازمانی و نقش مدیریت منابع انسانی در مدیریت و تغییر فرهنگ‌ها هم اکنون برای موفقیت سازمانی، حیاتی به‌نظر می‌رسد. ثانیاً اخیراً نگرانی‌های عمده‌ای درباره مشکلات فرهنگ‌های کاری طولانی مدت و کاهش رضایت از زندگی در جوامع صنعتی وجود داشته است. بنابراین ما یک فصل جدید را تحت بررسی مسایل مربوط به تعادل بخشیدن به زندگی کاری و زندگی خانوادگی در کتاب آورده ایم. در آخر، از آنجایی که سازمانها به محیط به شدت رقابتی کسب و کار واکنش نشان می‌دهند و فایده منابع انسانی برای سودآوری سازمان را مورد سؤال قرار می‌دهند، ما یک فصل کامل را برای بررسی رابطه میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی اختصاص داده ایم.

تام ردمن - آدریان ویلکینسون

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

۱۷	فصل اول: مدیریت منابع انسانی یک دیدگاه جدید
۱۹	مقدمه
۱۹	توسعه مدیریت منابع انسانی
۲۳	زمینه در حال تغییر کار
۲۸	بالاخره مدیریت منابع انسانی چیست؟
۳۴	راهبرد و مدیریت منابع انسانی
۴۱	عملکرد و مدیریت منابع انسانی
۴۷	نقش در حال تغییر مدیریت منابع انسانی
۵۶	منابع فصل اول
۶۱	فصل دوم: مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان
۶۳	مقدمه
۶۴	رویکرد این فصل
۶۵	پیشینه تحقیق
۶۷	مزیت منابع انسانی
۶۹	مزیت سرمایه انسانی
۷۰	دیدگاه بهترین برنامه‌ها
۷۲	مشکلات روش تحقیق
۷۳	مشکلات نظریه پردازی
۷۸	بهترین سازگاری
۸۳	اقتضاهاى متعدد
۸۵	رفتار با کارکنان به شکلی متفاوت
۸۸	مزیت فرایند سازمانی
۸۸	دیدگاه مبتنی بر منابع

۹۰	 کاربرد منابع انسانی: بررسی «جعبه سیاه»
۹۲	 رفتار مبتنی بر صلاحدید کارکنان
۹۳	 نقش مدیران صف در روح بخشیدن به سیاست‌های منابع انسانی
۹۸	 نتایج و پیشنهادات
۱۰۰	 منابع فصل دوم
۱۰۹	 فصل سوم: انتخاب و ارزیابی کارکنان
۱۱۱	 مقدمه: انتخاب کارکنان از دیدگاه تصمیم‌گیری
۱۱۴	 انتخاب و ارزیابی به عنوان یک فرایند عقلایی در تصمیم‌گیری
۱۱۶	 مال: پیوستگی‌های مورد نیاز برای یک مشاور در زمینه مدیریت تنوع فرهنگی
۱۱۷	 جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات جهت حل مسأله
۱۱۷	 روش‌های مناسب برای ارزیابی شناسایی کنید
۱۱۷	 راه حل‌های بالقوه: برای مشکل پیدا کنید: استخدام
۱۱۹	 هر راه حل را به طور سیستم‌سازمورد ارزیابی قرار دهید:
۱۱۹	 روش‌های ارزیابی متقاضیان شغل
۱۲۰	 بهترین راه حل را انتخاب کنید: انتخاب یا تصمیم به توسعه کارکنان
۱۲۱	 نتایج را نظارت و ارزیابی کنید: اعتبار بحث
۱۲۲	 مشکل را شناسایی کنید
۱۲۲	 فرایند تصمیم‌گیری درباره انتخاب و ارزیابی کارکنان در عمل
۱۲۵	 غیرعقلایی بودن فرایند تصمیم‌گیری جهت انتخاب و ارزیابی
۱۲۵	 موقعیت را دریابید و مشکل را شناسایی کنید
۱۲۵	 جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات جهت حل مسأله
۱۲۶	 ایجاد راه حل‌های بالقوه
۱۲۶	 هر راه حل را به طور سیستمی ارزیابی کنید
۱۲۷	 بهترین راه حل را انتخاب کنید
۱۲۸	 نتایج را نظارت و ارزیابی کنید
۱۲۸	 بهبود رویای تصمیمات مربوط به انتخاب و ارزیابی کارکنان
۱۲۸	 مصاحبه‌های ساختارمند

مثال: مصاحبه‌های رفتاری و موقعیتی - مثال‌های از سؤالات مصاحبه برای استخدام مدیر یک

مدرسه راهنمایی.....	۱۲۹
شاخص‌های زندگی نامه‌ای.....	۱۳۰
آزمون‌های روان سنجی.....	۱۳۱
مراکز ارزیابی یا توسعه.....	۱۳۲
شعارها در برابر واقعیت‌های انتخاب و ارزیابی مبتنی بر فرایند تصمیم گیری.....	۱۳۵
مدیریت تأثیر گذاری.....	۱۳۷
تفسیر.....	۱۳۸
فرصیات بی‌پایه: انتخاب کارکنان به عنوان یک فرایند تعاملی.....	۱۴۰
دیدگاه تاملی مبتنی بر کدام، انصاف و عدالت.....	۱۴۵
نتیجه گیری.....	۱۴۷
منابع فصل سوم.....	۱۴۹
فصل چهارم: آموزش و توسعه.....	۱۵۷
مقدمه.....	۱۵۹
مورد کاوی آموزش و توسعه.....	۱۶۰
تولید بیسکویت در انگلستان و آلمان.....	۱۶۱
یادداشت‌ها:.....	۱۶۶
رویکردهای داوطلبانه و قانونمند.....	۱۶۷
مداخله داوطلبانه.....	۱۷۳
آموزش و توسعه در محیط کار.....	۱۷۹
قابلیت‌های شخصی و مهارت‌های عمومی.....	۱۸۱
معایب آموزش و توسعه.....	۱۸۶
باز اندیشی درباره آموزش و توسعه.....	۱۸۹
بحث و نتیجه‌گیری‌ها.....	۱۹۱
منابع فصل چهارم.....	۱۹۳
فصل پنجم: مدیریت پاداش.....	۲۰۰
پاداش چیست؟.....	۲۰۲
پاداش‌های مالی و غیر مالی.....	۲۰۲

۲۰۵	پاداش کلی
۲۰۵	ارتباط با راهبرد سازمانی
۲۰۸	انتظارات گروههای ذی نفع در روابط شغلی از اهدا پاداش چیست؟
۲۰۸	کارکنان
۲۱۰	کارفرمایان
۲۱۲	دولت
۲۱۲	اندامهای کارگری
۲۱۳	تغییر تحول در سیستم پاداش
۲۱۳	پرداخت بر اساس عملکرد
۲۱۵	پاداش دادن به افراد فردی
۲۱۵	پرداخت مبتنی بر عملکرد فردی
۲۱۸	پرداخت بر اساس شایستگی
۲۲۳	پرداخت پاداش بر اساس عملکرد نسبی
۲۲۴	پرداخت پاداش بر اساس عملکرد زمانی
۲۲۵	برنامههای مالکیت سهام برای کارکنان
۲۲۷	برنامههای تشویقی سهام
۲۲۸	پس انداز به هنگام کسب درآمد یا برنامههای سهام پستی بر پس انداز
۲۲۹	تسهیم سود
۲۳۲	تحلیل موردی برنامه پاداش اصلاح شده و سرعت به کارکنان در سازمانها
۲۳۵	مسایل اخلاقی در مدیریت راهبردی پاداش
۲۳۷	منابع فصل پنجم
۲۳۹	فصل ششم: ارزیابی عملکرد
۲۴۱	مقدمه
۲۴۵	توسعه ارزیابی عملکرد کارکنان
۲۴۶	برنامه ارزیابی عملکرد کارکنان
۲۴۶	ارزیابی عملکرد تا چه اندازه رایج است؟
۲۴۸	ارزیابی چگونه انجام می شود؟
۲۴۸	از ارزیابی عملکرد چه استفاده ای می شود؟

۲۵۰	مدیریت عملکرد
۲۵۲	ارزیابی عملکرد به عنوان ابزار کنترل مدیریتی
۲۵۳	پیشرفت‌های اخیر در ارزیابی عملکرد
۲۵۴	ارزیابی رو به بالا
۲۵۵	ارزیابی عملکرد ۳۶۰ درجه
۲۶۱	ارزیابی مشتریان
۲۶۲	ارزیابی مبتنی بر تیم
۲۶۴	ارزیابی‌های مبتنی بر شایستگی
۲۶۵	مشکلات ارزیابی عملکرد
۲۷۱	نتایج
۲۷۲	منابع فصل ششم
۲۷۷	فصل هفتم: روابط صنعتی
۲۷۹	مقدمه
۲۷۹	چهارچوب‌های ذهنی مدیریتی و روش مدیریت
۲۸۶	افول مقررات جمعی
۲۸۹	سازمان‌های بدون اتحادیه
۲۹۲	مدیریت منابع انسانی: پدیده وجود اتحادیه یا عدم وجود اتحادیه
۲۹۳	شراکت و اتحادیه گرایی نوین
۲۹۸	نتایج
۳۰۱	منابع فصل هفتم
۳۰۷	فصل هشتم: مدیران صف
۳۰۹	مقدمه
۳۰۹	پیشینه
۳۱۰	تعریف
۳۱۱	دلایل و منطق
۳۱۲	مباحث نوین در ادبیات موضوعی
۳۱۲	بعد اروپایی
۳۱۴	انگلستان

۳۱۵	پیشرفتهای ویژه در انگلستان
۳۱۹	خلاصه
۳۲۲	سؤالات عمومی در حال ظهور
۳۲۳	ظهور سؤالات خاص
۳۲۳	مطلوبیت مدل‌های منابع انسانی
۳۲۵	کارراهه‌های صفی
۳۲۷	چالش‌ها
۳۲۷	رفاه کارکنان
۳۲۸	منابع انسانی و مدیران صف
۳۲۹	مدیران منابع انسانی
۳۳۱	نتایج
۳۳۲	منابع فصل هشتم
۳۳۵	فصل نهم: فرهنگ شرکتی و سازمانی
۳۳۷	مقدمه
۳۳۷	مفهوم فرهنگ
۳۳۹	فرهنگ سازمانی
۳۴۲	لایه‌های فرهنگ سازمانی
۳۴۴	طبقه بندی فرهنگ
۳۴۴	چهار فرهنگ سازمانی دیل و کندی
۳۴۵	گونه شناسی هریسون
۳۴۶	ابعاد فرهنگ ملی هافستد
۳۴۸	ارزیابی فرهنگ سازمانی
۳۵۰	جو سازمانی
۳۵۱	فرهنگ سازمانی در برابر جو سازمانی
۳۵۳	فرهنگ و عملکرد سازمانی
۳۵۵	فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی
۳۵۶	مدیریت فرهنگ و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی
۳۵۶	استخدام و انتخاب

۳۵۷	گمارش (انتصاب رسمی) کارکنان
۳۶۱	فعالیت‌های ارتباطی و یکپارچه سازی
۳۶۲	سیستم‌های پرداخت / پاداش
۳۶۳	تعدیل (کارکنان مازاد)
۳۶۴	مدیریت / ارزیابی عملکرد
۳۶۵	رهبری
۳۶۶	روابط کارکنان
۳۶۷	آیا تغییر فرهنگ امکان پذیر است؟
۳۶۹	نتیجه گیری
۳۷۲	منابع فصل نهم