

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۱	مقدمه مترجمان
۱۳	بخش اول: اصول مقدماتی مدیریت جبران خدمات
۱۵	فصل اول: شرح مختصری از مدیریت جبران خدمات
۱۵	- اهداف مدیریت جبران خدمات
۱۶	- فلسفه جبران خدمات
۲۱	- عناصر سیستم جبران خدمات
۲۸	- شکل‌گیری مدیریت جبران خدمات
۳۲	- منابع
۳۳	فصل دوم: محتوای مدیریت جبران خدمات
۳۳	- محیط درونی
۴۰	- محیط بیرونی
۴۱	- نرخ‌های پرداخت در بازار
۴۶	- منابع
۴۷	فصل سوم: جبران خدمات کل
۴۹	- اهمیت جبران خدمات کل
۵۱	- یادگیری و پرورش
۵۳	- محیط کاری
۶۰	- رویکردهای مربوط به جبران خدمات کل
۶۲	- منابع
۶۳	فصل چهارم: جبران خدمات استراتژیک
۶۴	- منطق جبران خدمات استراتژیک
۶۸	- تعریفی از استراتژی جبران خدمات
۷۰	- ساختار استراتژی جبران خدمات
۷۲	- منابع

۷۳	فصل پنجم: تدوین و اجرای استراتژی جبران خدمات
۷۳	- ملاحظات کلی
۷۷	- تجزیه و تحلیل ترتیبات فعلی در جبران خدمات
۸۳	- تحلیل محیط بیرونی
۸۶	- ارائه جبران خدمات کل
۹۰	- ادغام با استراتژی منابع انسانی
۹۸	- منابع
۹۹	فصل ششم: خطمشی‌های جبران خدمات
۹۹	- عناوین خطمشی جبران خدمات
۱۰۲	- خطمشی جبران خدمات کل
۱۰۵	- بازنگری خطمشی‌ها
۱۰۷	بخش دوم: چهارچوب مفهومی
۱۰۹	فصل هفتم: عوامل مؤثر بر سطوح پرداخت
۱۰۹	- عوامل اقتصادی تأثیرگذار بر پرداخت
۱۱۴	- عوامل مؤثر بر سطوح پرداخت در سازمان‌ها
۱۱۸	- اهمیت عوامل مؤثر بر سطوح پرداخت
۱۲۲	- منابع
۱۲۳	فصل هشتم: انگیزش و جبران خدمات
۱۲۴	- چگونگی عمل و تأثیر انگیزش
۱۲۵	- انواع انگیزش
۱۳۲	- انگیزش و مشوق‌های مالی و پاداش
۱۳۶	- انگیزش و رضایت شغلی و عملکرد
۱۴۰	- منابع
۱۴۱	فصل نهم: التزام و تعهد سازمانی
۱۴۱	- التزام
۱۴۵	- عوامل تأثیرگذار بر التزام کدامند؟
۱۵۱	- عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی
۱۵۴	- منابع

۱۵۵	فصل دهم: قرارداد روانی
۱۵۵	- تعریفی از قرارداد روانی
۱۵۷	- نقش مدیریت جبران خدمات در ایجاد یک قرارداد روانی شفاف
۱۵۸	- منابع
۱۵۹	بخش سوم: ایجاد نسیت‌ها و ارزش‌های شغلی
۱۶۱	فصل یازدهم: طرح‌های ارزیابی شغلی
۱۶۱	- تعریف ارزیابی شغلی
۱۶۷	- طبقه‌بندی ارزیابی شغلی
۱۶۸	- انواع طرح‌های تحلیلی
۱۷۵	- ارزیابی شغلی به کمک کامپیوتر
۱۷۸	- منابع
۱۷۹	فصل دوازدهم: شکل‌گیری و حفظ طرح‌های ارزیابی شغلی
۱۷۹	- ایجاد طرح ارزیابی شغلی: مراحل اولیه
۱۹۲	- طراحی یک طرح امتیاز - عامل برای ارزیابی شغلی
۲۰۴	- طراحی یک طرح طبقه‌بندی شغلی
۲۱۰	- بازنگری و استیناف مربوط به ارزیابی
۲۱۴	- منابع
۲۱۵	فصل سیزدهم: پرداخت برابر در ازای کاری با ارزش برابر
۲۱۶	- دلایل اختلاف زیاد بین پرداخت زن و مرد
۲۱۹	- دعاوی پرداخت برابر
۲۲۳	- اجتناب از تبعیض در ارزیابی شغلی
۲۲۶	- منابع
۲۲۷	فصل چهاردهم: بازنگری‌های پرداخت برابر
۲۲۸	- برنامه‌ریزی برای بازنگری
۲۲۹	- فرآیند بازنگری پرداخت برابر
۲۳۲	- تحلیل پرداخت

۲۴۱	فصل پانزدهم: تجزیه و تحلیل نرخ بازار
۲۴۱	- اهداف در تحلیل نرخ بازار
۲۴۴	- همگن سازی شغلی
۲۴۶	- فرآیند تحلیل نرخ بازار
۲۵۳	- کانون های پرداخت
۲۵۷	- تجزیه و تحلیل داده ها
۲۶۱	- تفسیر و ارائه داده های بازار

۲۶۵	فصل شانزدهم: تجزیه و تحلیل نقش
۲۶۵	- نقش ها و مشاغل
۲۶۶	- تجزیه و تحلیل نقش و مدیریت جبران خدمات
۲۷۰	- تعریف پروفایل نقش

۲۷۳	بخش چهارم: ساختارهای پرداخت و درجه
۲۷۵	فصل هفدهم: انواع ساختارهای پرداخت و درجه
۲۷۵	- ساختارهای درجه
۲۷۷	- ساختارهای پرداخت
۲۷۸	- ساختارهای با درجه بندی کم عرض
۲۸۳	- ساختارهای با درجه بندی عریض
۲۸۵	- ساختارهای با دسته بندی عریض
۲۹۱	- ساختارهای خانواده کارراه
۲۹۳	- ساختارهای خانواده شغلی
۲۹۷	- ستون های پرداخت
۳۰۱	- توسعه ساختارهای پرداخت و درجه
۳۰۴	- معیارهای انتخاب
۳۰۶	- منابع

۳۰۷	بخش پنجم: جبران خدمات و بازنگري مشارکت و عملکرد
۳۰۹	فصل هجدهم: پرداخت اقتضایی ویژه
۳۱۰	- تعریف پرداخت اقتضایی ویژه
۳۱۲	- مباحث موافق و مخالف پرداخت اقتضایی
۳۱۴	- جایگزین هایی برای پرداخت اقتضایی

۳۳۳	- روش‌های تصمیم‌گیری دربارهٔ یادداشت‌های مبتنی بر مشارکت
۳۳۴	- پرداخت مرتبط با ارائه خدمات
۳۳۴	- انتخاب روبرو
۳۳۸	- منابع
۳۳۹	فصل نوزدهم: طرح‌های انعام (فوق‌العاده پرداخت)
۳۴۰	- اهداف طرح‌های فوق‌العاده پرداخت
۳۴۱	- انواع طرح
۳۴۲	- طراحی یک طرح فوق‌العاده پرداخت
۳۴۷	فصل بیستم: پرداخت تیمی
۳۴۸	- انواع تیم‌ها
۳۵۰	- هدف از پرداخت تیمی
۳۵۱	- رسیدگی به عملکرد قوی و ضعیف فردی در یک تیم
۳۵۴	- مراحل شکل‌گیری پرداخت تیمی
۳۵۶	- منابع
۳۵۷	فصل بیست و یکم: پرداخت در ازای عملکرد سازمانی
۳۵۷	- انواع طرح‌های جبران خدمات مرتبط با عملکرد سازمانی
۳۵۹	- مبنای محاسبه مربوط به تسهیم سود
۳۶۱	- تسهیم کارکنان در سود مالی سازمان
۳۶۳	فصل بیست و دوم: طرح‌های تکریم (قدردانی)
۳۶۴	- اصول تکریم
۳۶۵	- انواع تکریم
۳۶۷	- طراحی یک طرح تکریم
۳۶۸	- منابع
۳۶۹	فصل بیست و سوم: مدیریت عملکرد و جبران خدمات
۳۷۰	- اصول مدیریت عملکرد
۳۷۳	- ویژگی‌های کلیدی در مدیریت عملکرد
۳۷۸	- رتبه‌بندی عملکرد
۳۷۹	- تعاریفی از میزان عملکرد
۳۸۴	- منابع

۳۸۵	بخش ششم: مدیریت جبران خدمات برای گروه‌های خاص
۳۸۷	فصل بیست و چهارم: جبران خدمات مدیران و مدیران اجرایی ارشد
۳۸۷	- بازنگری‌های نظارتی و حق‌الزحمه
۳۹۰	- حق‌الزحمه مدیران و مدیران اجرایی ارشد
۳۹۳	- طرح‌های مشارکت در عملکرد

۳۹۵	فصل بیست و پنجم: جبران خدمات بین‌المللی
۳۹۷	- استراتژی جبران خدمات بین‌المللی
۴۰۱	- اصول راهنما برای جبران خدمات بین‌المللی
۴۰۶	- منابع

۴۰۷	فصل بیست و ششم: جبران خدمات کادر فروش و ستاد خدماتی
۴۰۷	- جبران خدمات نمایندگی‌های فروش
۴۱۳	- سایر اشکال جبران خدمات
۴۱۵	- جبران خدمات ستاد خدماتی
۴۱۶	- منابع

۴۱۷	فصل بیست و هفتم: جبران خدمات نیروی کار دانشی
۴۱۸	- اعمال مدیریت بر نیروی کار دانشی
۴۲۰	- خط‌مشی‌های جبران خدمات کل
۴۲۴	- منابع

۴۲۵	بخش هفتم: طرح‌های مزایای شغلی، حق‌عائله‌مندی، و مستمری بازنشستگی
۴۲۷	فصل بیست و هشتم: مزایای شغلی
۴۲۸	- خط‌مشی‌ها و استراتژی‌های مزایای شغلی
۴۳۱	- دامنه مزایا

۴۳۳	فصل بیست و نهم: مزایای انعطاف‌پذیر
۴۳۴	- انواع طرح‌های مزایای انعطاف‌پذیر
۴۳۶	- اراند مزایای انعطاف‌پذیر
۴۳۸	- منابع

۴۳۹	فصل سی‌ام: طرح‌های مستمری بازنشستگی
۴۴۰	- علت ارائه مستمری بازنشستگی
۴۴۳	- مزایای مشخص یا سهم معین؟
۴۴۵	- سایر طرح‌های مستمری بازنشستگی
۴۴۸	- مشاوره پیرامون مستمری بازنشستگی
۴۵۰	- منابع

۴۵۱	بخش هشتم: روندهای مدیریت جبران خدمات
۴۵۳	فصل سی و یکم: اعمال مدیریت بر جبران خدمات
۴۵۳	- رویه‌های جبران خدمات
۴۵۶	- ارزیابی و نظارت بر روش‌ها و خط‌مشی‌های جبران خدمات
۴۵۸	- کسب ارزش پولی از فرآیند جبران خدمات
۴۶۳	- رهنمودهایی برای مدیران در انجام بازنگاری‌های پرداخت فردی
۴۶۶	- اعمال مدیریت بر شکل‌گیری سیستم جبران خدمات
۴۶۹	- استفاده از کامپیوتر در مدیریت جبران خدمات
۴۷۱	- طراحی ساختار پرداخت و درجه

۴۷۲	نمایی کلی از کتاب
-----	-------------------