

۱۱	پیشگفتار مترجمین
۱۴	سر آغاز
۱۷	مقدمه نویسندگان
۱۹	قدردانی
۲۳	تصویر تکامل یافته منابع انسانی: از شریک حرفه‌ای تا شریک استراتژیک
۲۸	چرا منابع انسانی؟ چرا حالا؟
۳۰	سرمایه‌های نامشهود سود مشهود می‌آفرینند
۳۳	نگاه دقیق‌تر به نامشهودها:
۳۳	چالش اندازه‌گیری
۳۵	معماری منابع انسانی به عنوان یک دارایی استراتژیک
۳۶	کارکرد منابع انسانی
۳۷	سیستم منابع انسانی
۳۸	قوانین تفکر سیستمی
۴۴	رفتارهای استراتژیک کارکنان
۴۵	همسویی سنجش عملکرد و اجرای استراتژی
۴۶	هدف این کتاب
۵۰	تمرکز ما بر مدیران منابع انسانی
۵۰	استفاده از این کتاب
۵۱	توصیه آخر
۵۴	سنجش متوازن عملکرد
۵۷	یکپارچه سازی منابع انسانی با سنجش عملکرد کسب و کار
۵۷	درک دستاوردهای منابع انسانی
۵۸	محرك‌های عملکرد منابع انسانی
۶۰	توانمندسازهای منابع انسانی

- ۶۴ مدل هفت مرحله‌ای برای ایفای نقش استراتژیک منابع انسانی
- ۶۵ مرحله ۱: تعریف روشن استراتژی کسب و کار
- ۶۶ مرحله ۲: ایجاد یک مورد کسب و کار برای منابع انسانی به عنوان دارایی استراتژیک
- ۶۸ مرحله ۳: ایجاد یک نقشه استراتژی
- ۷۱ مرحله ۴: تعیین دستاوردهای منابع انسانی در نقشه استراتژی
- ۷۴ مرحله ۵: همسوسازی معماری منابع انسانی با دستاوردهای منابع انسانی
- ۷۸ مرحله ۶: طراحی سیستم استراتژیک سنجش منابع انسانی
- ۸۲ مرحله ۷: مدیریت از طریق سنجش
- ۸۳ خلاصه: ایجاد سنجش عملکرد کلاس جهانی
- ۸۶ ایجاد یک سیستم منابع انسانی
- ۸۷ تعیین دستاوردهای منابع انسانی
- ۸۷ سیستم کاری با عملکرد بالا
- ۸۸ همسوسازی تیم منابع انسانی
- ۸۸ تعیین شاخص‌های مؤثر منابع انسانی
- ۸۹ پشتوانه فکری ارزیابی متوازن منابع انسانی
- ۹۰ اهمیت کسب سود: موازنه کنترل هزینه و خلق ارزش
- ۹۵ تأکید معماری منابع انسانی
- ۹۵ کدامیک از عناصر زنجیره ارزش منابع انسانی در ارزیابی متوازن حضور دارد؟
- ۹۷ پی افکنی ارزیابی متوازن منابع انسانی
- ۹۷ سیستم کاری با عملکرد بالا
- ۱۰۰ همسوسازی سیستم منابع انسانی
- ۱۰۱ کارایی منابع انسانی: شاخص‌های اصلی در مقابل شاخص‌های استراتژیک
- ۱۰۴ دستاوردهای منابع انسانی
- ۱۰۸ پایه گذاری ارزیابی متوازن منابع انسانی بر مبنای کارکرد منابع انسانی
- ۱۱۲ منافع ارزیابی متوازن منابع انسانی
- ۱۱۴ خلاصه: نکاتی در مورد مدیریت با استفاده از ارزیابی متوازن منابع انسانی
- ۱۱۹ تجزیه و تحلیل منفعت - هزینه عملیاتی در مقابل استراتژیک

- ۱۲۰ برای کدام فعالیت‌های منابع انسانی باید هزینه صرف کرد و چرا؟
- ۱۲۲ نیاز به دانش و درک مالی
- ۱۲۳ تعیین نرخ برگشت سرمایه در منابع انسانی: فرایندی سه مرحله‌ای
- ۱۲۳ شناسایی هزینه‌ها و منافع
- ۱۲۵ درک هزینه‌های ثابت و متغیر
- ۱۲۷ درک هزینه‌های مستهلک شده
- ۱۲۹ درک اثر مالی عملکرد کارکنان
- ۱۳۳ محاسبه منافع منتهای هزینه‌ها
- ۱۳۶ رویه‌های تجزیه و تحلیل منفعت- هزینه: سلسله مراتب رویکردها
- ۱۴۱ ترکیب همه آنها با یکدیگر: یک مثال
- ۱۴۸ خلاصه: مقایسه تجزیه و تحلیل منفعت- هزینه و تدوین ارزیابی متوازن منابع انسانی
- ۱۵۷ چرا سنجش بهتر؟
- ۱۵۹ چالش‌های سنجش: خصیصه‌ها و روابط
- ۱۶۱ اعداد معنی دار
- ۱۶۳ شاخص‌های سنجش در مقابل مفاهیم یا آرمان‌ها
- ۱۶۷ شاخص‌های مهم سنجش
- ۱۷۰ سنجش روابط علت و معلولی
- ۱۷۳ سنجش پیوندهای علت و معلولی در عمل
- ۱۷۳ تجربه GTE
- ۱۷۴ تجربه سیرز
- ۱۷۶ افزایش اطمینان شما به روابط علت و معلولی
- ۱۷۸ اجرا کردن سیستم سنجش: چالش‌های رایج
- ۱۷۸ بیرون آمدن از گذشته، وارد شدن به فضای جدید
- ۱۷۹ وسوسه سنجش همه جوانب
- ۱۸۰ ارتباط صحیح داده‌ها با سطح تجزیه و تحلیل
- ۱۸۲ جدا کردن شاخص‌های آینده‌نگر از گذشته‌گرا
- ۱۸۲ خلاصه: نگاه استراتژیک به سنجش

۱۸۵ دو بعد همسویی
۱۸۸ ارزیابی همسویی درونی
۱۸۸ مورد کاوی: شرکت تولیدی استیل ول
۱۹۰ عارضه یابی تناسب درونی منابع انسانی در استیل ول
۱۹۲ دلایل ناهمسویی درونی
۱۹۴ ارزیابی همسویی بیرونی
۱۹۵ مقیاس و منظر
۱۹۶ ماتریس همسویی بیرونی
۲۰۰ یک طرح عالی: نقشه همسویی سیستم‌ها
۲۰۴ استفاده از نقشه همسویی سیستم‌ها (SAM)
۲۰۷ بازاریابی و بهبود در شرکت موبیل اوپل: مثالی از SAM
۲۰۸ مثال اول: یک سیستم ناهمسو
۲۱۰ مثال ۲: یک سیستم همسو
	تمرکز استراتژیک کارکنان به عنوان یک پیشبرنده عملکرد: استفاده از شاخص‌های SAM
۲۱۱ برای مدیریت عملکرد
۲۱۲ خلاصه: پورتفوی از شاخص‌ها
۲۱۳ تحول حرفه
۲۱۴ شایستگی منابع انسانی چیست؟
۲۱۶ پژوهش شایستگی‌های منابع انسانی میشیگان
۲۱۸ دانش کسب و کار
۲۱۹ انجام فعالیت‌های منابع انسانی
۲۱۹ مدیریت تغییر
۲۲۰ مدیریت فرهنگ
۲۲۰ اعتبار فردی
۲۲۲ اولویت بندی شایستگی‌ها
۲۲۶ مدیریت عملکرد منابع انسانی استراتژیک: یک شایستگی جدید
۲۲۷ ابعاد مدیریت عملکرد استراتژیک

۲۲۷	تفکر علت و معلولی
۲۲۸	درک اصول سنجش خوب
۲۲۸	پیش بینی روابط علی
۲۲۹	انتقال نتایج عملکرد استراتژیک منابع انسانی به مدیران ارشد صف
۲۳۰	یکپارچه سازی مدیریت عملکرد استراتژیک با پنج شایستگی اصلی منابع انسانی
۲۳۰	دانش کسب و کار
۲۳۲	انجام فعالیت های منابع انسانی
۲۳۳	مدیریت فرهنگ
۲۳۴	مدیریت تغییر
۲۳۵	اعتبار فردی
۲۳۵	مدیریت شایستگی های منابع انسانی
۲۳۵	مدیریت عملکرد متولیان منابع انسانی
۲۳۷	ارزیابی عملکرد منابع انسانی
۲۳۸	توسعه متولیان منابع انسانی
۲۴۵	خلاصه: شایستگی های نوین حرفه ای
۲۴۸	درس هایی کلی از تغییر
۲۵۴	بکارگیری درس های مدیریت تغییر در ارزیابی متوازن منابع انسانی
۲۵۴	هدایت تغییر
۲۵۵	ایجاد نیاز مشترک برای تغییر
۲۵۸	ترسیم یک چشم انداز
۲۵۹	بسیج و تسری دادن تعهد
۲۶۳	ساختن سیستم های توانمندساز
۲۶۹	پایش و نمایش پیشرفت
۲۷۰	پایدار کردن ارزیابی متوازن
۲۷۱	حصول اطمینان از موفقیت های اولیه
۲۷۱	حفظ سرمایه گذاری در ارزیابی متوازن
۲۷۱	یکپارچه ساختن ارزیابی متوازن با سایر کارها

۲۷۲ یادگیری از تجربیات
۲۷۲ خلاصه: آن را انجام دهید
۲۷۵ پیوست: پژوهش و نتایج
۲۷۵ پژوهش در زمینه اثر استراتژیک منابع انسانی
۲۷۸ تجزیه و تحلیل جامع تأثیرات منابع انسانی بر عملکرد شرکت
۲۸۰ تکامل استراتژی عملکرد بالا
۲۸۲ پژوهش‌های جدیدتر در زمینه تأثیر مالی مدیریت منابع انسانی