
فهرست

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

بخش اول

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

نتیجه‌گیری.....	۸۷
منابع.....	۹۱
فصل ۳: مدیریت منابع انسانی استراتژیک، رویکردی انتقادی.....	۱۰۱
مقدمه.....	۱۰۱
استراتژی.....	۱۰۲
رویکردهای سنتی در مدیریت منابع انسانی استراتژیک.....	۱۰۷
تناسب استراتژیک.....	۱۰۹
مسئله‌ای که درخصوص «تناسب» مطرح می‌شود: بهترین کارکرد یا بهترین تناسب.....	۱۱۴
به‌سوی یک رویکرد پیشرفته‌تر در زمینه تناسب استراتژیک.....	۱۱۷
پویایی‌ها و چابکی.....	۱۲۰
در جستجوی یک ترکیب.....	۱۲۳
نتیجه‌گیری.....	۱۲۹
منابع.....	۱۳۰
فصل ۴: مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۳۷
مقدمه.....	۱۳۷
مفاهیم زیربنایی مطالعات انجام‌شده در زمینه رابطه بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۳۹
مطالعات کلیدی مرتبط با پیوند میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد.....	۱۴۳
عملکرد از طریق افراد: به‌کارگیری کارکردهای منابع انسانی ففر توسط وست، گاتری، دوسن، بول 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 فرضیه‌های رقیب (تأثیر متفاوت کارکردها و اقدامات مختلف مدیریت منابع انسانی و انواع متفاوت انسجام آن‌ها بر عملکرد).....	۱۶۱
وود و همکاران: ارزیابی واسطه‌های روان‌شناختی در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۶۴
گیتل و همکاران: ارزیابی واسطه‌های سازمانی در رابطه میان مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۶۵
مطالعه فراتحلیل جیانگ، لپاک، هو و بائر و شناسایی واسطه‌های پیوند مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی.....	۱۶۶
نتیجه‌گیری.....	۱۶۷
منابع.....	۱۷۰
فصل ۵: مدیریت منابع انسانی، دیدگاهی اخلاقی.....	۱۷۳
مقدمه.....	۱۷۳
مطلق‌گرایی اخلاقی.....	۱۷۵
فایده‌گرایی: به حداکثر رساندن سود و اصالت سود.....	۱۷۵
نظریه حقوق: احترام به حقوق افراد.....	۱۷۸
نظریه کانتی (وظیفه‌گرایی): عمل به وظیفه و تکلیف.....	۱۷۹
کاربرد نظریه‌های مطلق‌گرایی اخلاقی.....	۱۸۱
نظریه نسبیت‌گرایی اخلاقی.....	۱۸۲
نیچه: به چالش کشیدن مشروعیت «اخلاق بردگی».....	۱۸۳
اگزستانسیالیسم یا هستی‌گرایی سارتر: تأکید بر استقلال اخلاقی.....	۱۸۵
باومن: اهمیت قرار گرفتن در معرض مشکلات و معضلات دیگران.....	۱۸۶
کاربرد نظریه‌های نسبیت‌گرایی اخلاقی.....	۱۸۷
نظریه بین‌الذهانیت اخلاقی.....	۱۸۸

۱۸۹ اخلاق گفتمانی هابرماس
۱۹۱ کاربرد بین‌الذهانیت اخلاقی
۱۹۲ بین‌الذهانیت 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 نئولیبرالیزم 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

نماینده‌گی کارکنان ۲۴۷

نوآوری، قابلیت جذب و انتقال دانش ۲۴۸

تأثیرات بازار نیروی کار ۲۴۹

سایر پیامدهای مدیریت منابع انسانی در زمینه برون‌مرزسپاری ۲۵۰

مسائل مرتبط با تنوع نیروی کار و اخلاقیات ۲۵۱

برون‌سپاری کارکردهای مدیریت منابع انسانی و پیامدهای آن ۲۵۲

نتیجه‌گیری ۲۵۵

منابع ۲۵۶

فصل ۸: پیکره‌بندی مجدد و تنظیمات زنجیره‌های تأمین و مدیریت منابع انسانی

در دوران بحران اقتصادی ۲۶۳

مقدمه ۲۶۳

پیکره‌بندی مجدد شبکه‌های زنجیره تأمین و مزیت رقابتی ۲۶۵

پیکره‌بندی مجدد زنجیره‌های تأمین جهانی و اقدامات و کارکردهای منابع انسانی ۲۶۸

تنظیم شرایط اشتغال در زنجیره‌های تأمین ۲۷۲

نتیجه‌گیری ۲۷۵

منابع ۲۷۷

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

یک رویکرد انتقادی ۲۸۷

مقدمه ۲۸۷

دانش و مدیریت آن ۲۸۹

گفتمان‌ها/ پارادایم‌های ارائه‌شده در زمینه دانش و پیامدهای گرایش به هریک از این پارادایم‌ها و گفتمان‌ها در تعریف دانش و «مدیریت» آن ۲۹۱

دانش و یادگیری ۲۹۵

اقدامات و کارکردهای منابع انسانی و یادگیری سازمانی و گردش دانش ۲۹۷

«مدیریت» زمینه سازمانی و تسهیم دانش ۲۹۹

«مدیریت» روابط بین‌فردی و به‌اشتراک‌گذاری دانش ۳۰۴

«مدیریت» خصوصیات فردی و اشتراک دانش ۳۰۶

نتیجه‌گیری ۳۱۰

منابع ۳۱۱

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

بخش دوم

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

۳۸۷	مقدمه
		فلسفه‌ها و کاربردهای برنامه‌ریزی منابع انسانی در زمینه تطبیقی مدیریت منابع انسانی، برنامه‌ریزی
۳۸۷	منابع انسانی، استراتژی و شرکت
۳۹۰	کشور، بخش، نوع سازمان و برنامه‌ریزی منابع انسانی
۳۹۲	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 مدل‌سازی 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
- 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	تحولات معاصر
۴۳۰	باز خورد
۴۳۱	مدیریت عملکرد به عنوان یک سیستم کنترل
۴۳۳	نتیجه
۴۳۴	منابع

فصل ۱۴: مدیریت پاداش ۴۳۹

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

فصل ۱۵: توسعه منابع انسانی ۴۵۳

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.....

الگوهای انتشار کارکردهای مدیریت منابع انسانی ۵۰۴

حفظ مهارت‌ها و مهاجرت در شرکت‌های چندملیتی بازار نوظهور ۵۰۴

نتیجه‌گیری: آیا روش‌های مدیریت منابع انسانی واقعاً در بازارهای نوظهور متفاوت‌اند؟ ۵۰۷

الگوهای منابع انسانی ترکیبی (هیبرید) و بهترین کارکردهای مدیریت منابع انسانی ۵۰۷

چالش توسعه منابع انسانی در بازارهای نوظهور ۵۰۸

اهمیت سرمایه اجتماعی و پیکربندی مدیریت منابع انسانی در بازارهای نوظهور ۵۰۹

منابع ۵۱۰

فصل ۱۸: مدیریت تطبیقی منابع انسانی، مباحث و شواهد ۵۱۷

مقدمه ۵۱۷

پارادایم‌های مفهومی ۵۱۹

واحدهای تجزیه و تحلیل ۵۲۳

توسعه در گذر زمان: همگرایی و واگرایی ۵۲۴

دیدگاه‌های کارکردگرایی، فرهنگی، نهادها و انتشار ۵۲۵

دیدگاه کارکردگرایی ۵۲۵

چشم‌انداز فرهنگی ۵۲۶

دیدگاه نهادگرایی ۵۲۷

دیدگاه انتشار ۵۲۸

نتیجه‌گیری: شناخت بعد تطبیقی مدیریت منابع انسانی ۵۲۹

منابع ۵۳۰

فصل ۱۹: مدیریت منابع انسانی بین‌المللی ۵۳۹

مقدمه ۵۳۹

زمینه مدیریت منابع انسانی بین‌المللی ۵۳۹

مدیریت چندملیتی و کارمندان جهانی ۵۴۱

کارکنان جهانی ۵۴۴

مسائل نوظهور کارکنان جهانی ۵۴۵

شرکت‌های چندملیتی و انتقال سیاست‌های روابط صنعتی و منابع انسانی: استانداردسازی در مقابل بومی‌سازی ۵۴۶

اثرات کشور مبدأ ۵۴۷

- 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
- مدیریت منابع انسانی در دوران بهبودی: حرکت به سوی یک مدل جدید مدیریت منابع انسانی؟
- ۵۶۸
- ۵۷۰ مدیریت منابع انسانی فراتر از بحران
- ۵۷۱ منابع