

فهرست

پیش‌گفتار مترجم	۳۹
پیش‌گفتار مؤلفان بر ویرایش شانزدهم	۴۱

بخش ۱: مبانی مدیریت منابع انسانی

مقدمه	۴۷
۱. چستی مدیریت منابع انسانی	۴۹
مقدمه	۴۹
کاربردی کردن مدیریت منابع انسانی	۴۹
ساختار مدیریت منابع	۵۰
سیستم مدیریت منابع	۵۱
سیستم مدیریت منابع قوی	۵۱
اجزای یک سیستم منابع انسانی	۵۲
علائق ذی‌نفع‌ها	۵۴
مسئولیت اجتماعی سازمان	۵۴
ارزش‌ها در مدیریت افراد	۵۴
فرآیندهای مدیریت منابع	۵۶
عملیات مدیریت منابع	۵۷
تجربه کارمند	۵۸
مدیریت منابع انسانی به عنوان یک فلسفه	۵۸
ریشه‌ها	۵۹
تحلیل فلسفه مدیریت منابع	۶۰
نقد مدیریت منابع انسانی	۶۰
فلسفه مدیریت افراد	۶۳

۶۳.....	رفتار با کارکنان به عنوان ذی نفع
۶۴.....	رفتار با کارمندان، به عنوان انسان، نه کالای مصرفی
۶۶.....	فعالیت مدیریت افراد
۶۶.....	فعالیت‌های خوب در مدیریت افراد
۶۷.....	تأثیر عملیات مدیریت افراد
۶۷.....	فعالیت‌های مدیریت افراد یکپارچه
۶۷.....	بررسی فعالیت مدیریت افراد
۶۷.....	نکات کلیدی یادگیری
۶۹.....	منابع
۷۳.....	۲. مدیریت سرمایه انسانی
۷۳.....	مقدمه
۷۳.....	تعریف مدیریت سرمایه انسانی
۷۴.....	مفهوم سرمایه انسانی
۷۵.....	عناصر تشکیل دهنده سرمایه انسانی
۷۶.....	۱. سرمایه فکری
۷۶.....	۲. سرمایه اجتماعی
۷۶.....	۳. سرمایه سازمانی
۷۶.....	سنجش سرمایه انسانی
۷۷.....	معیارهای کلی
۷۸.....	معیارهای خاص
۷۹.....	نشان دادن ارزش افراد به راه‌های گوناگون
۸۰.....	رویکردها به مدیریت افراد ناشی از تئوری سرمایه انسانی
۸۰.....	مدیریت سرمایه انسانی و تصمیمات سرمایه‌گذاری
۸۱.....	نکات کلیدی یادگیری
۸۲.....	منابع
۸۵.....	۳. محیط مدیریت منابع انسانی
۸۵.....	مقدمه
۸۵.....	عوامل محیطی
۸۶.....	محیط داخلی

۸۶.....	محیط خارجی
۸۶.....	بازار کار
۸۷.....	نکات کلیدی یادگیری
۸۸.....	منابع
۸۹.....	۴. آینده کار
۸۹.....	مقدمه
۸۹.....	ماهیت کار
۸۹.....	تئوری‌های توضیح‌دهنده معنی کار
۹۰.....	تئوری فرآیند کار
۹۱.....	نظریه نماینده
۹۱.....	نظریه مبادله
۹۲.....	چارچوب مرجع وحدت گرا و کثرت گرا
۹۲.....	مدل خواسته‌ها / امکانات شغل
۹۲.....	نگرش‌ها نسبت به کار
۹۳.....	چه اتفاقی برای کار در حال رخ دادن است؟
۹۳.....	عوامل اثرگذار بر کار
۹۳.....	تأثیر تکنولوژی‌ها
۹۴.....	شدت کار
۹۴.....	اکنون کار دستخوش چه اتفاقاتی شده است؟
۹۵.....	اقتصاد گیگ
۹۵.....	قراردادهای ساعت صفر
۹۶.....	کار در منزل و کار ترکیبی
۹۶.....	کدام اتفاق برای کار رخ خواهد داد؟
۹۷.....	نکات کلیدی یادگیری
۹۹.....	منابع
۱۰۱.....	۵. مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی
۱۰۱.....	مقدمه
۱۰۲.....	سنجش عملکرد سازمانی
۱۰۲.....	معیارهای مالی

۱۰۲.....	معیارهای غیرمالی
۱۰۳.....	تأثیر مدیریت منابع انسانی
۱۰۵.....	تأثیر یاداش بر عملکرد.....
۱۰۵.....	چگونگی اثرگذاری مدیریت منابع انسانی
۱۰۶.....	عدم اطمینان درباره رابطه بین مدیریت منابع و عملکرد
۱۰۷.....	ابهام روابط علی.....
۱۰۷.....	عوامل اقتضائی (محیطی).....
۱۰۷.....	بدیده جعبه سیاه.....
۱۰۸.....	چگونگی اثرگذاری مدیریت منابع انسانی بر عملکرد
۱۱۰.....	چگونگی توضیح تأثیر مدیریت منابع در مدل ای، ام، او
۱۱۱.....	جو عملکرد
۱۱۲.....	توسعه کار با عملکرد بالا
۱۱۲.....	سیستم های کاری با عملکرد بالا
۱۱۳.....	ویژگی های یک سیستم کاری با عملکرد بالا
۱۱۵.....	نکات کلیدی یادگیری
۱۱۷.....	منابع
۱۲۱.....	۶. بعد اخلاقی مدیریت منابع انسانی
۱۲۱.....	مقدمه
۱۲۱.....	معنا و موضوعات اخلاق
۱۲۲.....	ماهیت تصمیم ها و قضاوت های اخلاقی
۱۲۳.....	تئوری وظیفه شناسانه
۱۲۳.....	سودگرایی
۱۲۴.....	تئوری ذی نفع
۱۲۴.....	اخلاق گفت وگو
۱۲۴.....	انصاف
۱۲۵.....	نظریه برابری
۱۲۵.....	عدالت
۱۲۵.....	۱. عدالت رویه ای:
۱۲۶.....	۲. عدالت توزیعی:
۱۲۶.....	۳. عدالت اجتماعی:

۱۲۶.....	۴. عدالت طبیعی:
۱۲۶.....	رهنمودهای اخلاقی مدیریت منابع
۱۲۷.....	رهنمودهای کلی:
۱۲۷.....	رهنمودها در مورد توسعه سازمانی
۱۲۷.....	رهنمودهای مربوط به کارمندیابی و انتخاب
۱۲۸.....	رهنمودها در مورد یادگیری و توسعه
۱۲۹.....	رهنمودها برای مدیریت عملکرد
۱۲۹.....	رهنمودهای مربوط به مدیریت پاداش
۱۳۰.....	رهنمودها در رابطه با روابط استخدامی
۱۳۰.....	رهنمودهایی مربوط به عملیات استخدامی
۱۳۱.....	دو راهی‌ها (تنگناها)ی دشوار اخلاقی
۱۳۱.....	حل دو راهی‌های دشوار اخلاقی
۱۳۲.....	رفتار اخلاقی سازمان‌ها
۱۳۳.....	نقش اخلاقی مدیریت منابع
۱۳۶.....	نکات کلیدی یادگیری
۱۳۸.....	منابع
۱۴۱.....	۷. مسئولیت اجتماعی سازمان
۱۴۱.....	مقدمه
۱۴۱.....	مسئولیت اجتماعی سازمان
۱۴۳.....	مسئولیت اجتماعی استراتژیک
۱۴۴.....	فعالیت‌های مسئولیت اجتماعی سازمان
۱۴۴.....	منطق مسئولیت‌های اجتماعی سازمان
۱۴۵.....	نگرش مخالف مسئولیت اجتماعی سازمان
۱۴۶.....	معیارهای سرمایه‌گذاری در مسئولیت اجتماعی
۱۴۶.....	مزایای مسئولیت اجتماعی سازمان
۱۴۷.....	مبنای تدوین استراتژی مسئولیت اجتماعی سازمان
۱۴۸.....	نقش مدیریت منابع
۱۴۹.....	نکات کلیدی یادگیری
۱۵۰.....	منابع

بخش ۲: رویکرد استراتژیک به مدیریت منابع انسانی

مقدمه	۱۵۳
۸. مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱۵۵
مقدمه	۱۵۵
ماهیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱۵۵
مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی	۱۵۶
مدیریت استراتژیک منابع انسانی و مدیریت استراتژیک	۱۵۶
نگرش منبع مدار مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱۵۷
نقد نگرش منبع مدار	۱۵۸
تناسب استراتژیک	۱۵۹
کسب تناسب عمودی	۱۵۹
کسب تناسب افقی	۱۵۹
چشم اندازها در رابطه با انجام تناسب استراتژیک	۱۶۱
۱. رویکرد بهترین عمل	۱۶۱
۲. رویکرد بیشترین سازگاری (تناسب)	۱۶۲
نتایج بحث بهترین عمل در برابر بیشترین تناسب	۱۶۳
نقد مفهوم مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۱۶۴
نکات کلیدی یادگیری	۱۶۵
منابع	۱۶۷
۹. استراتژی مدیریت منابع	۱۷۱
مقدمه	۱۷۱
ماهیت استراتژی مدیریت منابع	۱۷۱
رویکردها به (تدوین) استراتژی	۱۷۳
رویکرد هدف فراگیر	۱۷۳
عملیات مدیریت منابع انسانی مکمل	۱۷۵
استراتژی های خاص مدیریت منابع	۱۷۵
تدوین استراتژی مدیریت منابع	۱۷۷
رویکرد تدوین	۱۷۷
بررسی های تشخیصی	۱۷۸

۱۷۹	تحلیل ذی نفع
۱۸۱	اجرای استراتژی مدیریت منابع
۱۸۱	برنامه اجرا
۱۸۲	نکات کلیدی یادگیری
۱۸۳	منابع

بخش ۳: اجرای مدیریت منابع

۱۸۷	مقدمه
۱۸۹	۱۰. نقش اداره منابع انسانی
۱۸۹	مقدمه
۱۸۹	اداره منابع انسانی
۱۸۹	نقش اداره منابع انسانی
۱۹۱	مدل عملی اداره منابع
۱۹۲	مدل سه پایه ای برای اداره منابع انسانی
۱۹۳	ارزیابی اداره منابع انسانی
۱۹۴	برون سپاری کار به وسیله اداره منابع انسانی
۱۹۵	نقش حرفه ای های مدیریت منابع
۱۹۶	مدل اولریچ
۱۹۷	نقش استراتژیک حرفه ای مدیریت منابع
۱۹۹	الزامات نقش حرفه ای های مدیریت منابع
۲۰۰	رفتارهای حرفه ای مدیریت منابع
۲۰۱	اجرای نقش حرفه ای های مدیریت منابع
۲۰۲	معنای حرفه ای مدیریت منابع بودن
۲۰۲	نکات کلیدی یادگیری
۲۰۴	منابع
۲۰۷	۱۱. نقش مدیران صف
۲۰۷	مقدمه
۲۰۷	نقش مدیریتی مدیر صف
۲۰۸	مسئولیت پذیری مدیران صف؟

عوامل اثرگذار بر کیفیت اجرای مدیریت منابع، از سوی مدیران صف	۲۱۰
حل مشکلات مدیران صف	۲۱۱
نکات کلیدی یادگیری	۲۱۳
منابع	۲۱۴

بخش ۴: فرآیندهای مدیریت منابع انسانی

مقدمه	۲۱۹
۱۲. مدیریت منابع انسانی سندمدار (مستند)	۲۲۱
مقدمه	۲۲۱
تعریف مدیریت منابع انسانی سندمدار	۲۲۱
مدیریت منابع مستند	۲۲۲
رویکرد به مدیریت منابع انسانی سندمدار	۲۲۳
نکات کلیدی یادگیری	۲۲۵
منابع	۲۲۶
۱۳. تجزیه و تحلیل مدیریت منابع انسانی	۲۲۷
مقدمه	۲۲۷
تعریف تحلیل مدیریت منابع	۲۲۷
هدف تجزیه و تحلیل مدیریت منابع	۲۲۸
محتوای تحلیل مدیریت منابع	۲۲۹
فرآیند تحلیل مدیریت منابع	۲۲۹
انواع تحلیل	۲۳۰
تحلیل توصیفی	۲۳۰
تحلیل چند بعدی	۲۳۳
تحلیل پیش‌بینی‌کننده	۲۳۳
نکات کلیدی یادگیری	۲۳۴
منابع	۲۳۵
۱۴. مدیریت منابع انسانی دیجیتال	۲۳۷
مقدمه	۲۳۷

۲۳۷	تعریف مدیریت منابع دیجیتالی
۲۳۸	هدف مدیریت منابع دیجیتالی
۲۳۹	موارد استفاده از مدیریت منابع دیجیتالی
۲۳۹	امور اداری مدیریت منابع انسانی
۲۳۹	پردازش‌های مربوط به افراد
۲۳۹	ارتباطات
۲۴۱	یادگیری و توسعه
۲۴۱	تحول دیجیتال
۲۴۲	سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۴۳	رایانش ابری
۲۴۴	هوش مصنوعی
۲۴۴	اجزای هوش مصنوعی
۲۴۵	کاربردهای هوش مصنوعی
۲۴۶	نگرانی‌های موجود در استفاده از هوش مصنوعی
۲۴۷	مدیریت منابع انسانی دیجیتال
۲۴۷	معرفی یک سیستم اطلاعات منابع انسانی جدید
۲۴۸	مدیریت پایگاه داده
۲۴۹	یکپارچگی (ادغام)
۲۴۹	سلف سرویس
۲۵۰	ایترانت
۲۵۰	نکات کلیدی یادگیری
۲۵۱	منابع
۲۵۳	۱۵. مدیریت دانش
۲۵۳	مقدمه
۲۵۳	تعریف مدیریت دانش
۲۵۴	معنای دانش
۲۵۵	دانش آشکار و دانش پنهان
۲۵۵	رویکردها به مدیریت دانش
۲۵۵	۱. رویکرد تماس شخص با سند
۲۵۶	۲. رویکرد تماس شخص با شخص

۲۵۶.....	مشکلات مدیریت دانش
۲۵۷.....	اجرای مدیریت دانش
۲۵۷.....	نکات کلیدی یادگیری
۲۵۸.....	منابع
۲۶۱.....	۱۶. مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی
۲۶۱.....	مقدمه
۲۶۱.....	تعریف شایستگی
۲۶۲.....	شایستگی های رفتاری
۲۶۲.....	شایستگی های فنی
۲۶۲.....	مدل دانش، مهارت ها و توانایی ها
۲۶۳.....	چارچوب های شایستگی
۲۶۴.....	ساختن چارچوب شایستگی
۲۶۵.....	رویکردها به استفاده از شایستگی ها
۲۶۵.....	رویکرد لیست انتخابی
۲۶۵.....	رویکرد شایستگی های خاص نقش
۲۶۵.....	رویکرد شایستگی های درجه بندی شده
۲۶۶.....	کاربردهای مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی
۲۶۶.....	کارمندیابی و انتخاب
۲۶۶.....	یادگیری و توسعه
۲۶۶.....	مدیریت عملکرد
۲۶۷.....	مدیریت پاداش
۲۶۷.....	نکات اصلی در موفقیت استفاده از شایستگی ها
۲۶۷.....	نکات کلیدی یادگیری
۲۶۹.....	منابع

بخش ۵: سازمان

۲۷۳.....	مقدمه
۲۷۵.....	۱۷. رفتار سازمانی
۲۷۵.....	مقدمه

۲۷۶.....	تعریف رفتار سازمانی
۲۷۷.....	منابع و کاربردهای تئوری رفتار سازمانی
۲۷۹.....	نظریه انگیزش
۲۷۹.....	نظریه خودمختاری
۲۷۹.....	نظریه تصمیم‌گیری
۲۸۰.....	نظریه هویت اجتماعی
۲۸۰.....	نظریه تلنگر
۲۸۰.....	چگونگی کارکرد سازمان‌ها
۲۸۱.....	عوامل اثرگذار بر عملکرد سازمان‌ها
۲۸۳.....	انواع ساختارهای سازمان
۲۸۴.....	فرهنگ سازمانی
۲۸۵.....	تعریف فرهنگ سازمانی
۲۸۶.....	چگونه فرهنگ سازمانی توسعه می‌یابد
۲۸۶.....	فرهنگ و تغییر
۲۸۶.....	تنوع فرهنگ
۲۸۷.....	اجزای فرهنگ
۲۸۹.....	طبقه‌بندی فرهنگ
۲۹۱.....	جو سازمانی
۲۹۲.....	فرآیندهای سازمانی
۲۹۲.....	تعامل و شبکه‌سازی
۲۹۲.....	ارتباطات
۲۹۲.....	رفتار گروهی
۲۹۴.....	رفتار نقش
۲۹۵.....	رهبری
۲۹۶.....	سیاست
۲۹۶.....	ویژگی‌های افراد
۲۹۷.....	توانایی
۲۹۷.....	تئوری اسناد
۲۹۸.....	هوش
۲۹۸.....	شخصیت
۳۰۰.....	نگرش‌ها

عواطف	۳۰۰
هوش عاطفی	۳۰۱
الزاماتی برای متخصصان مدیریت منابع	۳۰۲
کارکرد سازمان‌ها	۳۰۲
فرهنگ سازمانی	۳۰۳
جو سازمانی	۳۰۳
فرآیندهای سازمانی	۳۰۳
ویژگی‌های فردی	۳۰۳
قضاوت در مورد شخصیت	۳۰۴
نکات کلیدی یادگیری	۳۰۴
منابع	۳۰۷
۱۸. طرح سازمان	۳۱۱
مقدمه	۳۱۱
تئوری‌های طرح سازمانی	۳۱۲
رهنمودهای طرح سازمانی	۳۱۲
تخصیص کار	۳۱۳
سطوح ساختار	۳۱۳
حیطه کنترل	۳۱۴
یک شخص؛ یک رئیس	۳۱۴
عدم تمرکز	۳۱۴
بهینه کردن ساختار	۳۱۴
ارتباط با هدف و محیط	۳۱۵
انتخاب ساختار سازمانی	۳۱۵
رویکرد به طرح سازمان	۳۱۷
طرح سازمانی موفق	۳۱۸
نکات کلیدی یادگیری	۳۱۹
منابع	۳۲۰
۱۹. طرح کار	۳۲۱
مقدمه	۳۲۱

۳۲۱	تاریخ مختصر طرح کار
۳۲۲	طرح سیستم کار
۳۲۲	سازمان‌های فرآیندمدار
۳۲۲	برنامه‌ریزی فرآیندی
۳۲۳	الزامات مربوط به طرح سیستم کار
۳۲۳	رویکردها به طراحی کار
۳۲۳	کار هوشمندانه
۳۲۴	تولید ناب
۳۲۴	کار منعطف (کار شناور)
۳۲۵	کار با عملکرد بالا
۳۲۵	کار ماشینی
۳۲۶	نقش اداره منابع انسانی در طرح کار
۳۲۶	نکات کلیدی یادگیری
۳۲۸	منابع

۳۲۹	۲۰. طرح شغل
۳۲۹	مقدمه
۳۲۹	کیفیت شغل
۳۳۱	چیستی شغل خوب
۳۳۲	طرح شغل عملی
۳۳۳	مشاغل و نقش‌ها
۳۳۳	ویژگی‌های مشاغل
۳۳۴	ساختار وظیفه
۳۳۵	شیوه کار
۳۳۵	انگیزش داخلی
۳۳۶	اصول طراحی شغل
۳۳۶	غنی سازی شغل
۳۳۶	مدل ویژگی‌های شغل
۳۳۷	مدل تقاضاها - منابع شغل
۳۳۷	رویکردها به طراحی شغل
۳۳۸	مسئولیت طرح شغل

۳۸۷	انگیزش و مشوق‌های مالی
۳۸۹	نتایج تئوری انگیزش
۳۸۹	استراتژی‌های انگیزش
۳۹۱	نکات کلیدی یادگیری
۳۹۲	منابع
۳۹۵	۲۳. تعهد
۳۹۵	مقدمه
۳۹۵	معنای تعهد سازمانی
۳۹۶	تقابل و تعهد
۳۹۶	تعهد و عملکرد
۳۹۸	چشم‌انداز دستاوردهای متقابل
۳۹۸	تعهد و مشارکت
۳۹۹	عوامل اثرگذار بر تعهد
۴۰۰	نقد مفهوم تعهد
۴۰۰	ماهیت مبهم واژه
۴۰۰	چارچوب مرجع واحد
۴۰۱	تعهد و انعطاف
۴۰۲	تدوین یک استراتژی تعهد
۴۰۳	نکات کلیدی یادگیری
۴۰۵	منابع
۴۰۷	۲۴. درگیر شدن کارمندان
۴۰۷	مقدمه
۴۰۸	معنای درگیر شدن
۴۰۸	درگیر شدن در شغل یا در سازمان؟
۴۰۹	تئوری درگیر شدن
۴۰۹	اجزای درگیر شدن کارمند
۴۱۰	درگیر شدن و انگیزش
۴۱۱	درگیر شدن، و رفتار شهروندی سازمانی
۴۱۱	درگیر شدن و رضایت شغلی

درگیر شدن و تجربه کارمند	۴۱۱
محرك‌های درگیر شدن کارمند	۴۱۲
نتایج درگیر شدن	۴۱۳
استراتژی درگیر شدن	۴۱۴
افزایش درگیر شدن در شغل	۴۱۴
سیکل زندگی کارمند	۴۱۵
نقش مدیران صف	۴۱۶
طرح شغل	۴۱۷
برنامه‌های یادگیری و توسعه	۴۱۷
افزایش درگیر شدن از طریق مدیریت عملکرد	۴۱۷
درگیر شدن از طریق پاداش	۴۱۸
افزایش درگیر شدن سازمانی	۴۱۹
مدیریت با مشارکت بالا	۴۱۹
نظردهی کارمندان (صدای کارکنان)	۴۱۹
ایده بزرگ	۴۲۰
محیط کار	۴۲۰
فرسودگی	۴۲۰
سنجش درگیر شدن	۴۲۱
نقد مفهوم درگیر شدن کارمندان	۴۲۲
نکات کلیدی یادگیری	۴۲۴
منابع	۴۲۵

بخش ۷: منبع‌یابی (کارمندیابی)

مقدمه	۴۳۱
۲۵. استراتژی کارمندیابی	۴۳۳
مقدمه	۴۳۳
کارمندیابی استراتژیک	۴۳۳
ماهیت استراتژی‌های کارمندیابی	۴۳۴
نکات کلیدی یادگیری	۴۳۵
منابع	۴۳۵

۴۳۷	برنامه‌ریزی نیروی کار
۴۳۷	مقدمه
۴۳۸	تعریف برنامه‌ریزی نیروی کار
۴۳۹	رابطه بین برنامه‌ریزی نیروی کار و برنامه‌ریزی سازمان
۴۳۹	رویداد برنامه‌ریزی نیروی کار
۴۴۰	مشکلات برنامه‌ریزی نیروی کار
۴۴۰	برنامه‌ریزی نیروی کار سیستماتیک
۴۴۱	سطوح فعالیت پیش‌بینی
۴۴۱	برنامه‌ریزی فیلمنامه‌ای
۴۴۱	گردآوری داده‌ها
۴۴۱	تحلیل
۴۴۲	پیش‌بینی تقاضا
۴۴۴	پیش‌بینی عرضه
۴۴۴	پیش‌بینی نیازهای آتی
۴۴۵	عوامل استخدامی
۴۴۵	برنامه‌ریزی عملی
۴۴۶	اجرا
۴۴۶	کنترل و ارزیابی
۴۴۶	رویکرد برنامه‌ریزی نیروی کار
۴۴۸	نکات کلیدی یادگیری
۴۴۹	منابع

۴۵۱	کارمندیابی و انتخاب
۴۵۱	مقدمه
۴۵۱	فرآیند کارمندیابی و انتخاب
۴۵۳	کارمندیابی و انتخاب دیجیتال
۴۵۳	تعریف نیازمندی‌ها
۴۵۴	نیمرخ‌های نقش
۴۵۴	شرایط احراز
۴۵۵	جذب متقاضیان
۴۵۵	تحلیل قوت‌ها و ضعف‌های کارمندیابی

۴۵۶	برند کارفرما
۴۵۶	پیشنهادهای ارزشی برای کارکنان
۴۵۷	منابع کارمندیابی
۴۵۷	منابع دیجیتالی
۴۵۹	هوش مصنوعی
۴۶۰	منابع سنتی کارمندیابی
۴۶۳	غریبال‌گری درخواست‌ها
۴۶۴	پردازش تقاضانامه‌ها
۴۶۵	کنترل تقاضانامه‌ها
۴۶۵	شیوه‌های انتخاب
۴۶۶	انتخاب شیوه‌های جذب (انتخاب)
۴۶۷	مصاحبه‌های انتخاب
۴۶۷	مصاحبه ساختمانند
۴۶۸	مصاحبه‌های مبتنی بر شایستگی
۴۶۸	مصاحبه مبتنی بر توان (قدرت)
۴۶۸	مصاحبه مبتنی بر ارزش
۴۶۹	مصاحبه فاقد ساختار
۴۶۹	مصاحبه‌های تلفنی
۴۶۹	مصاحبه‌های ویدیویی
۴۶۹	برنامه مصاحبه
۴۷۱	محدودیت‌های مصاحبه‌ها
۴۷۱	آزمون انتخاب
۴۷۲	آزمون‌های هوش
۴۷۳	تست‌های شخصیت
۴۷۳	تست‌های توانایی
۴۷۳	تست‌های استعداد
۴۷۳	ویژگی‌های تست خوب
۴۷۴	تفسیر نتایج تست
۴۷۵	استفاده از آزمون‌ها در انتخاب
۴۷۶	مراکز ارزیابی
۴۷۶	اخذ تصمیم

۴۷۷	پیشنهادهای موقتی و کسب نظر معرفها
۴۷۸	جنبه‌های حقوقی معرفی نامه‌ها
۴۷۹	پیشنهاد کار
۴۷۹	یادگیری
۴۷۹	حل مشکلات کارمندیابی
۴۸۰	نکات کلیدی یادگیری
۴۸۱	منابع
۴۸۳	۲۸. مدیریت استعداد
۴۸۳	مقدمه
۴۸۳	تعریف مدیریت استعداد
۴۸۴	سیاست مدیریت استعداد
۴۸۵	سیاست استعداد مورد نیاز
۴۸۵	به کارگیری حداکثری در سیاست مدیریت استعداد
۴۸۷	سیاست خزانه استعداد
۴۸۷	استراتژی مدیریت استعداد
۴۸۸	فرآیند مدیریت استعداد
۴۸۹	خزانه استعداد
۴۹۰	برنامه‌ریزی استعداد
۴۹۰	کارمندیابی
۴۹۱	شناخت استعداد
۴۹۳	توسعه استعداد
۴۹۳	توسعه رهبری و مدیریت
۴۹۳	توسعه مسیر شغلی
۴۹۴	نکات کلیدی یادگیری
۴۹۷	منابع

بخش ۸: عملیات استخدامی

۵۰۱	مقدمه
۵۰۳	۲۹. تجربه کارمند

مقدمه	۵۰۳
مفهوم تجربه کارمند	۵۰۳
افزایش تجربه کارمند	۵۰۶
نکات کلیدی یادگیری	۵۰۷
منابع	۵۰۸
۳۰. مدیریت استخدام	۵۰۹
مقدمه	۵۰۹
معرفی به سازمان	۵۰۹
تعریف انتصاب	۵۱۰
پذیرش	۵۱۰
اطلاعات برای کارمندان جدید	۵۱۱
معرفی به محل کار	۵۱۱
آموزش توجیهی حین کار	۵۱۲
دوره‌های آموزشی توجیهی رسمی	۵۱۲
مدیریت نگهداری افراد	۵۱۳
عوامل اثرگذار بر نگهداری	۵۱۴
مبنای استراتژی نگهداری	۵۱۵
تحلیل ریسک ترک خدمت	۵۱۵
زمینه‌های اقدام	۵۱۶
ترک خدمت کارکنان	۵۱۷
شاخص ترک خدمت کارمندان	۵۱۸
شاخص پایداری	۵۱۹
شاخص نیمه عمر ماندگاری	۵۲۱
تحلیل طول خدمت ترک خدمت‌کنندگان	۵۲۱
گزینه سنجش	۵۲۲
نیروی مازاد	۵۲۲
عزل و نصب	۵۲۳
اخراج	۵۲۳
مدیریت غیبت	۵۲۴
علل غیبت	۵۲۵

۵۲۶.....	ثبت و اندازه‌گیری غیبت
۵۲۷.....	کنترل غیبت کوتاه مدت
۵۲۸.....	مدیریت غیبت بلند مدت
۵۲۸.....	نکات کلیدی یادگیری
۵۳۱.....	منابع

۳۱. مدیریت تنوع و به کارگیری حداکثری افراد ۵۳۳

۵۳۳.....	مقدمه
۵۳۴.....	معنا و اهمیت مدیریت تنوع و به کارگیری حداکثری
۵۳۵.....	منطق مدیریت تنوع و به کارگیری حداکثری
۵۳۵.....	چگونگی مدیریت تنوع و به کارگیری حداکثری
۵۳۶.....	استراتژی تنوع و به کارگیری حداکثری
۵۳۶.....	تعریف ارزش‌ها
۵۳۷.....	سیاست تنوع و به کارگیری حداکثری
۵۳۷.....	زمینه‌های مشکل اصلی
۵۳۷.....	سوگیری، به عنوان عامل اثرگذار بر تنوع و به کارگیری حداکثری
۵۳۸.....	ارتباطات
۵۳۸.....	آموزش
۵۳۹.....	شبکه‌های تنوع یا گروه‌های حمایت از کارمند
۵۳۹.....	ارزیابی
۵۴۰.....	نکات کلیدی یادگیری
۵۴۱.....	منابع

۳۲. مدیریت انعطاف ۵۴۳

۵۴۳.....	مقدمه
۵۴۴.....	اشکال انعطاف
۵۴۴.....	انعطاف وظیفه‌ای
۵۴۵.....	انعطاف ساختاری
۵۴۶.....	انعطاف عددی
۵۴۷.....	انعطاف کار
۵۴۷.....	مشکل بازارهای کار منعطف

۵۴۷	کار انعطاف‌پذیر
۵۴۹	قراردادهای ساعت صفر
۵۵۰	نقش اداره منابع انسانی
۵۵۱	نکات کلیدی یادگیری
۵۵۲	منابع
۵۵۵	۳۳. مدیریت کار در منزل و کار ترکیبی
۵۵۵	مقدمه
۵۵۶	بروز کار در منزل و کار ترکیبی
۵۵۷	کار در منزل؛ ملاحظات کلی
۵۵۸	کارفرمایان
۵۶۰	مدیران صف
۵۶۲	کارمند انفرادی (کار انفرادی)
۵۶۳	فرآیندهای کار در منزل و کار ترکیبی
۵۶۳	مدیریت عملکرد
۵۶۴	یادگیری و توسعه
۵۶۵	ارتباطات
۵۶۵	رفاه
۵۶۶	نکات کلیدی یادگیری
۵۶۸	منابع

بخش ۹: یادگیری و توسعه

۵۷۱	مقدمه
۵۷۳	۳۴. مبانی یادگیری و توسعه
۵۷۳	مقدمه
۵۷۳	تعریف یادگیری و توسعه
۵۷۴	مبنای یادگیری
۵۷۴	عناصر یادگیری و توسعه
۵۷۵	یادگیری رسمی و غیررسمی
۵۷۶	یادگیری متصل (اجتماعی)

۵۷۷	اجزای یادگیری و توسعه
۵۷۸	روابط بین یادگیری و توسعه و دیگر فعالیت‌های مدیریت افراد
۵۷۸	بعد اخلاقی
۵۷۸	وضعیت یادگیری و توسعه
۵۷۹	نکات کلیدی یادگیری
۵۸۱	منابع

۵۸۳	۳۵. یادگیری و توسعه استراتژیک
۵۸۳	مقدمه
۵۸۳	یادگیری و توسعه استراتژیک
۵۸۴	استراتژی‌های یادگیری و توسعه
۵۸۴	استراتژی ایجاد فرهنگ یادگیری
۵۸۵	استراتژی یادگیری سازمانی
۵۸۵	استراتژی یادگیری فردی
۵۸۵	تدوین و اجرای استراتژی‌های یادگیری و توسعه
۵۸۶	نکات کلیدی یادگیری
۵۸۶	منبع

۵۸۷	۳۶. یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۵۸۷	مقدمه
۵۸۷	یادگیری سازمانی
۵۸۷	تعریف یادگیری سازمانی
۵۸۷	هدف یادگیری سازمانی
۵۸۸	یادگیری تک‌حلقه‌ای و دو حلقه‌ای
۵۸۸	فرآیند یادگیری سازمانی
۵۹۰	توسعه یادگیری سازمانی
۵۹۱	سازمان یادگیرنده
۵۹۱	مقایسه یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۵۹۳	نکات کلیدی یادگیری
۵۹۴	منابع
۵۹۵	

۵۹۷	۳۷. یادگیری فردی
۵۹۷	مقدمه
۵۹۷	ویژگی‌های یادگیری فردی
۵۹۸	چگونگی یادگیری افراد
۵۹۹	تنوری یادگیری رفتارگرا
۵۹۹	تنوری یادگیری شناختی
۵۹۹	تنوری یادگیری تجربی
۶۰۱	نظریه یادگیری اجتماعی
۶۰۲	منحنی یادگیری
۶۰۲	درس‌هایی از علم اعصاب
۶۰۳	کاربردهای عملی تنوری یادگیری
۶۰۵	مدل ۷۰:۱۰:۲۰
۶۰۵	یادگیری خودگردان
۶۰۸	یادگیری چگونه یادگرفتن
۶۰۹	برنامه‌ریزی توسعه شخصی
۶۱۰	توسعه حرفه‌ای مستمر
۶۱۱	نکات کلیدی یادگیری
۶۱۲	منابع
۶۱۵	۳۸. فرآیند یادگیری و توسعه
۶۱۵	مقدمه
۶۱۵	شناخت نیازهای یادگیری
۶۱۶	رویکردها به تحلیل نیازهای یادگیری
۶۱۶	تحلیل شکاف
۶۱۷	تحلیل برنامه‌های سازمان و محل کار
۶۱۸	پیمایش (نظر سنجی)
۶۱۸	تجزیه و تحلیل نقش
۶۱۹	تحلیل مهارت‌ها
۶۲۰	مدیریت عملکرد
۶۲۰	برنامه‌ریزی یادگیری و توسعه
۶۲۱	اجرا

۶۲۲.....	ارزیابی یادگیری.....
۶۲۲.....	ارزیابی سهم کلی یادگیری و توسعه.....
۶۲۶.....	ارزیابی رویدادهای یادگیری فردی.....
۶۲۹.....	نکات کلیدی یادگیری.....
۶۳۱.....	منابع.....
۶۳۳.....	۳۹. عملیات یادگیری و توسعه.....
۶۳۳.....	مقدمه.....
۶۳۳.....	یادگیری در محل کار.....
۶۳۵.....	رویکردها به یادگیری در محل کار.....
۶۳۷.....	مدیریت عملکرد.....
۶۳۸.....	اثربخش کردن یادگیری در محل کار.....
۶۳۸.....	یادگیری اجتماعی.....
۶۴۰.....	گروههای یادگیری.....
۶۴۱.....	یادگیری دیجیتالی.....
۶۴۱.....	یادگیری الکترونیکی.....
۶۴۴.....	محیط یادگیری مجازی.....
۶۴۵.....	رسانههای اجتماعی.....
۶۴۵.....	شبکههای اجتماعی سازمان.....
۶۴۶.....	تکنولوژیهای به اشتراک گذاشتن دانش.....
۶۴۶.....	تلفنهای هوشمند.....
۶۴۶.....	یادگیری مبتنی بر بازی.....
۶۴۷.....	استفاده از هوش مصنوعی.....
۶۴۸.....	آموزش.....
۶۴۸.....	آموزش سیستماتیک.....
۶۴۹.....	برنامه‌ریزی و تحویل رویدادهای (برنامه‌های) آموزشی.....
۶۵۰.....	توجیه آموزش.....
۶۵۱.....	انتقال یادگیری.....
۶۵۱.....	آموزش لقمه‌ای.....
۶۵۲.....	آموزش به موقع.....
۶۵۲.....	کارآموزی‌ها.....

نکات کلیدی یادگیری	۶۵۳
منابع	۶۵۵
۴۰. رهبری و توسعه مدیریت	۶۵۷
مقدمه	۶۵۷
تعریف توسعه رهبری و مدیریت	۶۵۷
ماهیت رهبری و مدیریت	۶۵۸
رهبری	۶۵۸
مدیریت	۶۵۹
تفاوت‌ها کدامند؟	۶۵۹
مقایسه توسعه رهبری و مدیریت	۶۶۰
توسعه رهبری	۶۶۱
توسعه مدیریت	۶۶۲
رویکردهای رسمی به توسعه مدیریت	۶۶۲
رویکردهای غیررسمی به توسعه مدیریت	۶۶۵
نقش سازمان	۶۶۶
نقش فرد	۶۶۶
نقش یادگیری و توسعه و متخصصان مدیریت منابع	۶۶۷
معیارهای توسعه مدیریت و رهبری	۶۶۷
نکات کلیدی یادگیری	۶۶۸
منابع	۶۶۹