

راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد

پیتر باکسال، جان پرسل و پاتریک رایت

ترجمه

دکتر غلامعلی طبرسا (استاد دانشگاه شهید بهشتی)

سعید صادقیان قراقیه (عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)

صابر شکری (عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)



۶۲۵

مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی

راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد

پیتر باکسال، جان پرسل و پاتریک رایت

ترجمه دکتر غلامعلی طبرسا، سعید صادقیان قراقیه و صابر شکری

Peter Boxall, John Purcell and Patrick Wright, *The Oxford Handbook of Human Resource Management*, Oxford University Press, 2007.

ویراستار: ندا نوری

حروفنگار و صفحه‌آرا: سمیرا دهقان

طراح جلد: امیرشاهرخ فریوسفی

ناظر چاپ: صفر ممیزاد

چاپ اول: ۱۳۹۵

شمارگان: ۱۰۰۰

قیمت: ۶۰۰.۰۰۰ ریال

نمونه‌ای از کتاب برای دانشگاه شهید بهشتی محفوظ است.

سرشناسی	باکسال، پیتر اف؛ Boxall, Peter F
عنوان و نام پدیدآور:	راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد/ پیتر باکسال، جان پرسل و پاتریک رایت؛ ترجمه غلامعلی طبرسا، سعید صادقیان قراقیه، صابر شکری. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، مرکز چاپ و انتشارات، ۱۳۹۵.
مشخصات نشر:	بیست و دو، ۱۸ ص.
مشخصات ظاهری:	انتشارات دانشگاه شهید بهشتی؛ ۶۲۵
فروست:	۷۸ ۹۶۴ ۴۵۷ ۳۶۲ ۰
شابک:	فیا
وضعیت فهرست‌نویسی:	عنوان اصلی: The Oxford handbook of human resource management.
یادداشت:	واژه‌نامه؛ نمایه.
یادداشت:	کارکنان - مدیریت - دستنامه‌ها
موضوع:	Personnel management - Handbooks, manuals, etc
موضوع:	پرسل، جان. ۱۹۴۵-م. Purcel, John
شناسه افزوده:	رایت، پاتریک ام. ۱۹۶۰-م. Wright, Patrick M
شناسه افزوده:	طبرسا، غلامعلی، ۱۳۴۱-، مترجم
شناسه افزوده:	صادقیان قراقیه، سعید. ۱۳۶۰-، مترجم
شناسه افزوده:	شکری، صابر، ۱۳۶۰-، مترجم
رده‌بندی کنگره:	۱۳۹۵ ز ۲ ب ۱۷ / ۴۹ HF۵۵۴۹
رده‌بندی دیویی:	۶۵۸/۳
شماره کتابشناسی ملی:	۴۴۹۴۳۴۴

کد ناشر ۱۰۰۱۷۳۴

www.pub.sbu.ac.ir

unipress@mail.sbu.ac.ir

فهرست مطالب

پانزده	پیشگفتار
هفده	مؤلفان همکار
* بخش اول: اصول و چارچوب‌ها	
۱	فصل اول. مدیریت منابع انسانی قلمرو، تجزیه و تحلیل، اهمیت
۲	۱.۱. قلمرو مدیریت منابع انسانی: سه زیرشاخه مهم
۳	۲.۱. مدیریت منابع انسانی تحلیلی: سه ویژگی مهم
۵	۳.۱. آغاز موضع‌گیری: اهمیت HRM
۶	۴.۱. راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد: ترتیب بخش‌ها و آثار نویسندگان
۱۱	منابع
فصل دوم. توسعه مدیریت منابع انسانی چشم‌انداز تاریخی و بین‌المللی	
۱۳	۱.۲. مقدمه
۱۳	۲.۲. ریشه‌ها و رشد اولیه مدیریت منابع انسانی
۱۸	۳.۲. دوره میانه: از سال ۱۹۳۰ تا ۱۹۶۵
۲۳	۴.۲. توسعه و بین‌المللی کردن مدیریت منابع انسانی
۳۰	۵.۲. نتیجه‌گیری
۳۱	منابع
فصل سوم. اهداف مدیریت منابع انسانی	
۳۵	۱.۳. مقدمه
۳۶	۲.۳. چارچوب‌های هدف در HRM
۳۹	۳.۳. تئوری‌ها و تحقیقات مدیریت منابع انسانی
۴۲	۴.۳. اهداف HRM: یک سنتز
۴۲	۱.۴.۳. اهداف اقتصادی HRM
۴۵	۲.۴.۳. اهداف سیاسی-اجتماعی HRM
۴۷	۵.۳. نتیجه‌گیری
۴۷	منابع
فصل چهارم. اقتصاد و مدیریت منابع انسانی	
۵۱	۱.۴. مقدمه
۵۳	۲.۴. ادغام یکسویه: موضوع اقتصاد کارکنان
۵۷	۳.۴. گرایش به سمت رویکردهای یکپارچه‌تر
۵۷	۱.۳.۴. انتخاب شیوه‌های HR
۵۹	۲.۳.۴. بازار نیروی کار داخلی و تنوری بازار نیروی کار دوگانه
۶۰	۴.۴. درس‌هایی از تحلیل تطبیقی: درک چگونگی شکل‌دهی رفتار شرکت به وسیله نهادهای ملی
۶۳	۵.۴. نتیجه‌گیری
۶۳	منابع

۶۷	فصل پنجم. مدیریت راهبردی و مدیریت منابع انسانی
----	--

۶۷	۱.۵. مقدمه
۶۷	۲.۵. راهبرد و دیدگاه منبع محور شرکت‌ها
۶۹	۳.۵. پیشینه‌ای مختصر از مدیریت راهبردی منابع انسانی
۷۰	۴.۵. پرسش‌های اصلی حاصل از استفاده دیدگاه منبع محور در مدیریت راهبردی منابع انسانی
۷۰	۱.۴.۵. سنجش دیدگاه منبع محور در مدیریت راهبردی منابع انسانی
۷۱	۲.۴.۵. دیدگاه تناسب و منبع محور شرکت
۷۱	۱.۲.۴.۵. سرمایه انسانی و تناسب
۷۲	۲.۲.۴.۵. رویه‌های منابع انسانی و تناسب
۷۲	۳.۲.۴.۵. اشکالات بالقوه تناسب
۷۳	۳.۴.۵. رویه‌های مدیریت منابع انسانی و مزیت رقابتی پایدار
۷۵	۴.۴.۵. اندازه‌گیری و مسائل روش‌شناسانه
۷۵	۵.۵. دستورالعمل‌های آتی
۷۵	۱.۵.۵. پرسش‌های ادبی بی‌پاسخ
۷۶	۲.۵.۵. توسعه نقش مدیریت منابع انسانی راهبردی
۷۷	۶.۵. نتیجه‌گیری
۷۷	منابع

۸۱	فصل ششم. تئوری سازمان و مدیریت منابع انسانی
----	---

۸۱	۱.۶. مقدمه
۸۱	۲.۶. سازمان‌ها و تئوری سازمان
۸۲	۳.۶. پیدایش تئوری سازمان
۸۳	۴.۶. انواع تئوری سازمان
۸۴	۵.۶. چهار رشته از تئوری سازمان مرتبط با مدیریت منابع انسانی
۸۴	۱.۵.۶. رشته کارکردگرایی/سیستمی و اقتضایی
۸۶	۲.۵.۶. رشته‌های وبری
۸۷	۳.۵.۶. رشته‌های مارکسی
۸۸	۴.۵.۶. پساساختارگرا و رشته‌های استدلالی
۸۹	۶.۶. نتیجه‌گیری: نظریه‌پردازی مدیریت منابع انسانی با منابعی از تئوری سازمان
۹۱	منابع

۹۵	فصل هفتم. مدیریت منابع انسانی و نیروی کار گامی در جهت قرارداد روان‌شناختی جدید؟
----	---

۹۵	۱.۷. مقدمه
۹۵	۲.۷. مدیریت منابع انسانی، کنترل مدیریتی و قرارداد روان‌شناختی جدید
۹۸	۳.۷. نقش قرارداد روان‌شناختی
۱۰۰	۴.۷. مدیریت منابع انسانی، قرارداد روان‌شناختی و رفاه کارمند
۱۰۴	۵.۷. رفاه کارکنان یا استثمار آنها؟
۱۰۵	۶.۷. خلاصه و نتیجه‌گیری
۱۰۵	منابع

۱۰۹	فصل هشتم. مدیریت منابع انسانی و نیروی کار: دیدگاه‌های فرایند کار
-----	--

۱۰۹	۱.۸. مقدمه
-----	------------

۱۰۹	۲.۸. مسائل اصلی مدیریت منابع انسانی
۱۱۰	۳.۸. تئوری فرایند کار: مسائل اصلی
۱۱۱	۴.۸. کسب اطلاعات بیشتر درمورد مدیریت منابع انسانی
۱۱۲	۱.۴.۸. کنترل
۱۱۳	۱.۱.۴.۸. نظریه فرایند کار: موضوعات اصلی در کنترل
۱۱۴	۲.۴.۸. سازمان کار
۱۱۶	۱.۲.۴.۸. بینش‌هایی از نظریه فرایند کار
۱۱۷	۳.۴.۸. کسب مهارت و سرمایه انسانی
۱۱۸	۱.۳.۴.۸. گزاره‌های جایگزین
۱۱۹	۵.۸. ارزیابی کلی و ادامه بحث
۱۲۰	منابع

۱۲۵	فصل نهم. مدیریت منابع انسانی و تثبیت جایگاه اجتماعی آن
۱۲۵	۱.۹. مقدمه
۱۲۶	۲.۹. بسترهای نهادی گوناگون
۱۲۷	۳.۹. مدیریت منابع انسانی و رویکردهای اعمال راهبردی
۱۲۹	۴.۹. مدیریت منابع انسانی و روابط صنعتی: تثبیت جایگاه اجتماعی، انتخاب راهبردی و عقلانیت‌های گوناگون
۱۲۹	۵.۹. مدیریت نیروی انسانی و نهادگرایی جدید
۱۳۱	۱.۵.۹. نظریه نهادی و تغییر
۱۳۳	۶.۹. مدیریت منابع انسانی و تعادل راهبردی
۱۳۵	۱.۶.۹. عدالت/انصاف سازمانی
۱۳۵	۲.۶.۹. مشروعیت سازمانی
۱۳۶	۷.۹. نتیجه‌گیری
۱۳۷	منابع

بخش دوم: وظایف و فرایندهای مهم مدیریت منابع انسانی

۱۳۹	فصل دهم. سازماندهی کار
۱۳۹	۱.۱۰. مقدمه
۱۴۰	۲.۱۰. چشم‌انداز سیستم‌ها در سازماندهی کار
۱۴۱	۱.۲.۱۰. محتوای کار
۱۴۲	۲.۲.۱۰. فناوری
۱۴۲	۳.۲.۱۰. رهبری
۱۴۲	۴.۲.۱۰. افراد
۱۴۳	۵.۲.۱۰. سیاست‌ها و فعالیت‌های مدیریتی
۱۴۳	۳.۱۰. پیکربندی‌های اولیه سیستم کاری
۱۴۳	۱.۳.۱۰. سیستم‌های کاری «ماشینی»
۱۴۵	۲.۳.۱۰. سیستم‌های کاری «انگیزشی»
۱۴۷	۳.۳.۱۰. سیستم‌های کاری «هماهنگ»
۱۴۹	۴.۱۰. یکدستی، تطبیق و تعادل در اثربخشی سیستم کاری
۱۴۹	۵.۱۰. خلاصه و نتیجه‌گیری
۱۵۰	منابع

۵۵	فصل یازدهم. سیستم‌های فرعی استخدام و معماری منابع انسانی.....
۵۵	۱.۱۱. مقدمه.....
۵۶	۲.۱۱. معماری منابع انسانی.....
۵۷	۱.۲.۱۱. دانش اصلی (استخدام دانش بنیاد).....
۵۸	۲.۲.۱۱. دانش اجباری (استخدام شغل بنیاد).....
۵۸	۳.۲.۱۱. دانش فرعی (ترتیبات مشاغل قراردادی).....
۵۹	۴.۲.۱۱. دانش ویژه شخصی (اتحاد/شراکت).....
۶۰	۳.۱۱. جهانی شدن و معماری منابع انسانی.....
۶۱	۱.۳.۱۱. دلالت‌های (مستندات) پژوهشی.....
۶۲	۴.۱۱. راهبرد و معماری منابع انسانی.....
۶۳	۱.۴.۱۱. دلالت‌های (مستندات) پژوهشی.....
۶۴	۵.۱۱. جریان‌های دانش و معماری منابع انسانی.....
۶۶	۱.۵.۱۱. استنتاج‌های پژوهشی.....
۶۸	۶.۱۱. نتیجه‌گیری.....
۶۸	منابع.....
۷۱	فصل دوازدهم. سیستم‌های اعا منظر ^۱ کارکنان.....
۷۱	۱.۱۲. مقدمه.....
۷۳	۲.۱۲. چارچوبی برای تحلیل سیستم‌های اعا منظر ^۱ -تتقیم.....
۷۶	۳.۱۲. تثبیت اعلام‌نظر در محل کار.....
۷۹	۴.۱۲. عوامل شکل‌دهنده اعلام‌نظر در محل کار.....
۸۰	۱.۴.۱۲. چارچوب سیاستگذاری و سیستم مالی.....
۸۰	۲.۴.۱۲. بازارهای محصول.....
۸۱	۳.۴.۱۲. فناوری، مهارت و سطح استخدام کارکنان.....
۸۱	۴.۴.۱۲. بازار نیروی کار و روابط صنعتی.....
۸۲	۵.۴.۱۲. سبک مدیریت و مهارت‌های سرپرستی.....
۸۲	۶.۴.۱۲. منافع کارکنان.....
۸۲	۵.۱۲. خلاصه و نتیجه‌گیری.....
۸۳	منابع.....
۸۷	فصل سیزدهم. فرصت اشتغال برابر و مدیریت تنوع.....
۸۷	۱.۱۳. مقدمه.....
۸۸	۲.۱۳. مفاهیم محوری فرصت اشتغال برابر و تنوع.....
۸۸	۱.۲.۱۳. مفاهیم فرصت اشتغال برابر.....*
۹۰	۲.۲.۱۳. ایجاد تنوع، همه‌شمولی و سازمان‌های چندفرهنگی.....
۹۱	۳.۱۳. روندهای بین‌المللی نیروی کار.....
۹۲	۴.۱۳. مزایای مدیریت فرصت اشتغال برابر و تنوع منابع انسانی.....
۹۵	۵.۱۳. بهترین رویه‌ها و راهبردها.....
۲۰۰	۶.۱۳. نتیجه‌گیری.....
۲۰۰	منابع.....

۲۰۳	فصل چهاردهم. راهبردهای کارمندیابی
۲۰۳	۱.۱۴. مقدمه
۲۰۵	۲.۱۴. نتایج اصلی در پژوهش‌های مهمی که تا کنون صورت پذیرفته‌اند
۲۰۵	۱.۲.۱۴. چرا و چگونه کارمندیابی اهمیت پیدا می‌کند؟
۲۰۹	۲.۲.۱۴. اقتضات سازمانی راهبردهای کارمندیابی
۲۱۶	۳.۱۴. دلالت‌های پیشینه پژوهش‌های راهبرد کارمندیابی
۲۱۶	۱.۳.۱۴. پیشرفت‌های نظری آینده
۲۱۷	۲.۳.۱۴. پژوهش‌های تجربی آینده
۲۱۸	۳.۳.۱۴. دلالت‌هایی برای اقدامات مدیریتی
۲۱۹	۴.۱۴. نتیجه‌گیری
۲۱۹	منابع
۲۲۳	فصل پانزدهم. تصمیم‌گیری انتخاب
۲۲۳	۱.۱۵. مقدمه
۲۲۳	۲.۱۵. روش‌های مورد استفاده
۲۲۴	۱.۲.۱۵. روایی روش‌های مورد استفاده
۲۲۴	۲.۲.۱۵. اعتباربخشی به استفاده از روش
۲۲۵	۳.۱۵. تحولات تصمیم‌گیری برای انتخاب
۲۲۶	۱.۳.۱۵. انتخاب و اثربخشی سازمانی
۲۲۷	۲.۳.۱۵. مفهوم‌سازی مجدد از حوزه عملکرد
۲۲۹	۳.۳.۱۵. دغدغه‌های مربوط به نمایندگی و مطالبات مدیریتی
۲۳۱	۴.۳.۱۵. عملکرد مبتنی بر تیم و مسائل چندسطحی
۲۳۳	۵.۳.۱۵. انحراف و نداشتن بهره‌وری
۲۳۵	۶.۳.۱۵. سایر مسائل
۲۳۶	۴.۱۵. نتیجه‌گیری
۲۳۶	منابع
۲۴۳	فصل شانزدهم. آموزش، توسعه و شایستگی
۲۴۳	۱.۱۶. مقدمه
۲۴۴	۲.۱۶. اقتصاد سیاسی شکل‌گیری مهارت
۲۴۶	۳.۱۶. آموزش
۲۴۸	۴.۱۶. توسعه
۲۵۰	۵.۱۶. شایستگی
۲۵۲	۶.۱۶. رهنمودهای آتی
۲۵۴	۷.۱۶. خلاصه و نتیجه‌گیری
۲۵۵	منابع
۲۵۹	فصل هفدهم. اجرت: تأثیرات پرداخت در کار
۲۵۹	۱.۱۷. مقدمه
۲۶۰	۲.۱۷. تأثیر شکل پرداختی/سیستم پرداختی‌ها
۲۶۵	۳.۱۷. اثر ساختار پرداخت

۲۶۸	۴.۱۷. تأثیرات سطح پرداخت
۲۷۱	۵.۱۷. نتیجه‌گیری
۲۷۱	منابع:
۲۷۵	فصل هیجدهم. مدیریت عملکرد
۲۷۵	۱.۱۸. مقدمه
۲۷۶	۲.۱۸. مرحله نخست: تعریف عملکرد شغلی
۲۷۷	۱.۲.۱۸. ابزارهای ارزیابی
۲۷۸	۲.۲.۱۸. عملی بودن
۲۸۰	۳.۲.۱۸. تکنولوژی
۲۸۱	۴.۲.۱۸. محتوا
۲۸۱	۳.۱۸. مرحله دوم: مشاهده عملکرد
۲۸۳	۱.۳.۱۸. محتوا
۲۸۳	۴.۱۸. مرحله سوم: ارائه رزюме و تبیین اهداف
۲۸۴	۱.۴.۱۸. تیم‌ها
۲۸۴	۵.۱۸. مرحله چهارم: تصمیم‌گیری
۲۸۵	۶.۱۸. نتیجه‌گیری
۲۸۵	منابع

بخش سوم: پویایی‌ها و الگوها

۲۸۹	فصل نوزدهم. سیستم‌های مدیریت منابع انسانی: مسائل تناسب درونی
۲۸۹	۱.۱۹. مقدمه
۲۸۹	۲.۱۹. تئوری مبنای تناسب درونی
۲۹۰	۱.۲.۱۹. تناسب و دیدگاه مبتنی بر منابع شرکت
۲۹۱	۳.۱۹. پیچیدگی تناسب درونی
۲۹۱	۱.۳.۱۹. طراحی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی با انسجام داخلی
۲۹۳	۲.۳.۱۹. انواع تناسب‌های درونی
۲۹۵	۳.۳.۱۹. تناسب درونی و آثار احتمالی (آثار افزوده و هم‌افزا)
۲۹۶	۴.۳.۱۹. سطوح تحلیل
۲۹۷	۴.۱۹. تحقیقات و شواهد درمورد تناسب درونی
۲۹۷	۱.۴.۱۹. تناسب حوزه فعالیت درونی HRM
۲۹۹	۲.۴.۱۹. تناسب درونی حوزه فعالیت HRM
۳۰۰	۵.۱۹. نتیجه‌گیری
۳۰۱	منابع

۳۰۵	فصل بیستم. مدیریت منابع انسانی و تولید معاصر
۳۰۵	۱.۲۰. مقدمه
۳۰۶	۲.۲۰. کارگران در تولید معاصر
۳۰۷	۳.۲۰. تولید چابک
۳۰۷	۱.۳.۲۰. شناسه‌های اصلی مدل چابک
۳۰۸	۲.۳.۲۰. ویژگی‌های اصلی تولید چابک

۳۰۹	 مدیریت منابع انسانی و تولید چابک
۳۱۱	 مدل چابک در عمل
۳۱۲	 جایگزین‌های مدل تولید چابک
۳۱۳	 دانش تولید؟
۳۱۴	 تعیین جایگاه مدیریت کارگران تولیدی
۳۱۵	 نتیجه‌گیری
۳۱۶	 منابع
۳۲۱	 فصل بیست و یکم. راهبردهای خدمات: بازاریابی، فعالیت‌ها و شیوه‌های منابع انسانی
۳۲۱	 ۱.۲۱. مقدمه
۳۲۲	 ۲.۲۱. رویکردهای نظری جایگزین مدیریت منابع انسانی
۳۲۲	 ۱.۲.۲۱. رویکردهای روابط صنعتی
۳۲۳	 ۲.۲.۲۱. مدیریت خدمات
۳۲۷	 ۳.۲۱. چه زمانی مدیریت خدمات توانمندی اساسی انگاشته می‌شود؟
۳۲۹	 ۴.۲۱. شاخص‌های دنیای واقعی چرا خدمات بی کیفیت؟
۳۳۱	 ۱.۴.۲۱. تقسیم‌بندی مشتریان در مدیریت منابع انسانی
۳۳۲	 ۵.۲۱. نتیجه‌گیری
۳۳۳	 منابع
۳۳۷	 فصل بیست و دوم. مدیریت منابع انسانی و کارکنان انسانی
۳۳۷	 ۱.۲۲. مقدمه
۳۳۸	 ۲.۲۲. ارائه تعریفی از کارکنان دانشی
۳۳۸	 ۱.۲.۲۲. کارکنانی که دانش و مهارت‌های ارزشمند دارند: دانش انفرادی
۳۳۸	 ۲.۲.۲۲. کار دانشی: کاربرد دانش در حل مسائل پیچیده، بدیع و متزاع
۳۳۹	 ۳.۲.۲۲. تولید دانش در محیطی که فراهم‌کننده دانش جمعی و شبکه‌های اجتماعی است
۳۳۹	 ۳.۲۲. ویژگی‌های کارکنان دانشی
۳۴۱	 ۴.۲۲. مدیریت کارکنان دانشی از منظر سازمانی
۳۴۳	 ۵.۲۲. تلفیق رویکردهای فردی و سازمانی: معماهای مدیریتی مرتبط با کارکنان دانشی
۳۴۷	 ۶.۲۲. مسیرهای آتی
۳۴۸	 ۷.۲۲. خلاصه و نتیجه‌گیری
۳۴۸	 منابع
۳۵۱	 فصل بیست و سوم. مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی نوین
۳۵۱	 ۱.۲۳. مقدمه
۳۵۲	 ۲.۲۳. زمینه
۳۵۴	 ۳.۲۳. رویکردهای سنتی
۳۵۵	 ۴.۲۳. مدیریت دولتی جدید و رابطه کاری
۳۵۶	 ۱.۴.۲۳. مدیریت
۳۵۷	 ۲.۴.۲۳. تغییر ساختارهای سازمانی
۳۵۹	 ۳.۴.۲۳. بهره‌برداری از منابع
۳۶۰	 ۵.۲۳. فراتر از مدیریت دولتی جدید (NPM)

۳۶۰	۱.۵.۲۳ خدمات کاربرمحور
۳۶۱	۲.۵.۲۳ مشارکت
۳۶۲	۳.۵.۲۳ عملکرد
۳۶۳	۶.۲۳ نتیجه‌گیری
۳۶۳	منابع
۳۶۵	فصل بیست و چهارم. شرکت‌های چندملیتی و راهبرد جهانی منابع انسانی
۳۶۵	۱.۲۴ مقدمه
۳۶۵	۲.۲۴ چارچوب تحلیلی
۳۶۷	۱.۲.۲۴ تأثیر مسائل منابع انسانی در تصمیم‌های سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی
۳۶۸	۲.۲.۲۴ اشاعه راهبرد ترجیحی منابع انسانی در خارج
۳۶۹	۳.۲.۲۴ توجه به توافق جمعی
۳۷۱	۴.۲.۲۴ بافت محیطی و مسائل مربوط به مسئولیت‌پذیری اجتماعی شرکت
۳۷۲	۵.۲.۲۴ هماهنگ کردن راهبردهای جهانی منابع انسانی و کسب‌وکار
۳۷۳	۳.۲۴ خلاصه و دست‌رالی‌های آینده
۳۷۶	منابع
۳۷۹	فصل بیست و پنجم. شرکت‌های فراهم‌یکننده فرهنگ
۳۷۹	۱.۲۵ مقدمه
۳۷۹	۲.۲۵ فهم فرهنگ و تنوع فرهنگی
۳۸۰	۳.۲۵ مطالعات برجسته در تحقیقات میان‌فرهنگی
۳۸۱	۴.۲۵ بحث درمورد همگرایی- واگرایی
۳۸۲	۵.۲۵ مسائل تحقیقات موجود در ارتباط با تنوع فرهنگی
۳۸۲	۱.۵.۲۵ رابطه میان تنوع فرهنگی و عملکرد
۳۸۲	۱.۱.۵.۲۵ رویکرد غیرکارکردی به تنوع
۳۸۳	۲.۱.۵.۲۵ رویکرد ارزشمند بودن تنوع
۳۸۳	۳.۱.۵.۲۵ ارائه رویکردی تلفیقی
۳۸۴	۲.۵.۲۵ به‌اشتراک‌گذاری دانش
۳۸۴	۳.۵.۲۵ تیم‌های فراملیتی
۳۸۵	۴.۵.۲۵ هوش فرهنگی
۳۸۵	۶.۲۵ کاربردهای عملی: مدیریت تنوع فرهنگی در شرکت‌های فراملیتی
۳۸۵	۱.۶.۲۵ روش‌های مدیریت منابع انسانی
۳۸۷	۲.۶.۲۵ ساختار مدیریت منابع انسانی
۳۸۷	۳.۶.۲۵ نقش‌های مدیریت منابع انسانی
۳۸۷	۱.۳.۶.۲۵ فعالیت‌های بیشتر منابع انسانی
۳۸۷	۲.۳.۶.۲۵ نیاز به دیدگاهی گسترده‌تر
۳۸۸	۳.۳.۶.۲۵ ارتباط بیشتر با زندگی شخصی کارکنان
۳۸۸	۴.۳.۶.۲۵ تغییر در اقدامات، به‌محض تغییر در ترکیب نیروهای کاری محلی و مهاجران
۳۸۸	۵.۳.۶.۲۵ در معرض ریسک قرار گرفتن
۳۸۸	۶.۳.۶.۲۵ عوامل مؤثر بیرونی بیشتر
۳۸۸	۴.۶.۲۵ صلاحیت‌های مدیریتی لازم برای تنوع فرهنگی

۳۸۹	۵.۶.۲۵. کارکنان کشورهای در حال توسعه.....
۳۸۹	۷.۲۵. مسیرهای آتی برای تحقیق، تئوری و عمل.....
۳۹۰	۸.۲۵. خلاصه و نتیجه‌گیری.....
۳۹۰	منابع.....

بخش چهارم: سنجش و نتایج

۳۹۵	فصل بیست‌وششم. مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان.....
۳۹۵	۱.۲۶. مقدمه.....
۳۹۶	۲.۲۶. مشکلات روش‌شناختی.....
۳۹۷	۳.۲۶. مشکلات مرتبط با عملکرد.....
۳۹۹	۴.۲۶. مشکلات مرتبط با دامنه رویکردهای منابع انسانی.....
۴۰۰	۵.۲۶. مشکلات مرتبط با نظریه.....
۴۰۳	۶.۲۶. مشکلات مرتبط با چارچوب مدیریت منابع انسانی.....
۴۰۴	۱.۶.۲۶. نقش حیاتی مدیران صف.....
۴۰۵	۲.۶.۲۶. سیستم‌های مدیریت عملیاتی.....
۴۰۶	۳.۶.۲۶. فرهنگ، جو و ارزش‌های سازمان.....
۴۰۶	۷.۲۶. نتیجه‌گیری.....
۴۰۷	منابع.....
۴۱۱	فصل بیست‌وهفتم. مدل‌سازی پیوندهای مدیریت منابع انسانی و عملکرد.....
۴۱۱	۱.۲۷. مقدمه.....
۴۱۱	۲.۲۷. مدل ساده منابع انسانی و عملکرد.....
۴۱۲	۳.۲۷. برآورد و تفسیر اندازه تأثیر.....
۴۱۳	۴.۲۷. چالش‌های موجود در استنباط علیت و راه‌حل‌های بالقوه.....
۴۱۴	۱.۴.۲۷. خطای اندازه‌گیری و روایی سازه.....
۴۱۴	۱.۱.۴.۲۷. خطای اندازه‌گیری تصادفی.....
۴۱۵	۲.۱.۴.۲۷. خطای اندازه‌گیری غیرتصادفی.....
۴۱۶	۳.۱.۴.۲۷. روایی سازه.....
۴۱۶	۴.۱.۴.۲۷. خلاصه.....
۴۱۶	۲.۴.۲۷. سوگیری متغیر حذف‌شده.....
۴۱۸	۱.۲.۴.۲۷. نمرات سوگیری.....
۴۱۹	۲.۲.۴.۲۷. اصلاح سوگیری انتخاب.....
۴۱۹	۳.۲.۴.۲۷. تأثیرات ثابت.....
۴۲۰	۴.۲.۴.۲۷. متغیرهای کنترل: گاه «غیرقابل تحمل».....
۴۲۱	۵.۲.۴.۲۷. خلاصه.....
۴۲۱	۳.۴.۲۷. هم‌زمانی.....
۴۲۱	۱.۳.۴.۲۷. کمینه مربعات دومرحله‌ای (۲SLS) و متغیرهای ابزاری (IV).....
۴۲۳	LISREL ۲.۳.۴.۲۷.....
۴۲۳	۳.۳.۴.۲۷. داده‌های طولی و تقدم زمانی.....
۴۲۵	۴.۳.۴.۲۷. خلاصه.....
۴۲۵	۴.۴.۲۷. استنتاج سببی و واسطه‌ها.....

۴۲۵	۵.۴.۲۷. آزمودن تناسب یا اعتدال.....
۴۲۶	۶.۴.۲۷. مفاهیم و مدل‌های چندسطحی.....
۴۲۷	۵.۲۷. نتیجه‌گیری.....
۴۲۷	منابع.....
۴۳۱	فصل بیست‌وهشتم. مدیریت اقدامات مرتبط با حمایت از خانواده، فرصت‌های برابر و مشارکت بالای کارکنان در انگلستان.....
۴۳۱	۱.۲۸. مقدمه.....
۴۳۱	۲.۲۸. پیشینه نظری و پژوهشی.....
۴۳۴	۳.۲۸. تحقیق ما.....
۴۳۴	۱.۳.۲۸. استفاده از اقدامات مرتبط با حمایت از خانواده، فرصت‌های برابر و مشارکت بالای کارکنان در پیمایش سال ۱۹۹۸.....
۴۳۸	۲.۳.۲۸. مدیریت یکپارچه کارمندمحور؟.....
۴۴۰	۳.۳.۲۸. ارتباط میان مدیریت اقدامات در زمینه حمایت از خانواده، فرصت‌های برابر و مشارکت بالای کارکنان و عملکرد در پیمایش سال ۱۹۹۸.....
۴۴۱	۴.۲۸. نتیجه‌گیری.....
۴۴۲	منابع.....
۴۴۵	فصل بیست‌ونهم. مشروعیت اجتماعی: شرفه مدیریت منابع انسانی از دیدگاه امریکایی.....
۴۴۵	۱.۲۹. مقدمه.....
۴۴۵	۲.۲۹. چالش مشروعیت: فرسودگی قرارداد اجتماعی.....
۴۴۶	۳.۲۹. چگونه به این نقطه رسیده‌ایم: از مدیریت کارکنان تا مدیریت منابع انسانی راهبردی.....
۴۵۰	۴.۲۹. مقابله با چالش: چه می‌شود کرد؟.....
۴۵۰	۱.۴.۲۹. نقطه آغاز: ارزش‌ها و هنجارهای حرفه‌ای.....
۴۵۰	۲.۴.۲۹. چارچوب‌بندی دوباره نقش راهبرد در منابع انسانی راهبردی.....
۴۵۱	۳.۴.۲۹. راهبردهای منابع انسانی در اقتصاد دانش‌محور.....
۴۵۲	۴.۴.۲۹. از کارکنان دانشی تا سیستم‌های کاری دانش‌محور.....
۴۵۴	۵.۴.۲۹. چشم‌اندازی فراتر از عملکرد نیروی کار: دستورالعمل دوگانه کار، خانواده.....
۴۵۵	۶.۴.۲۹. احیای صدای کارکنان در محل کار.....
۴۵۶	۷.۴.۲۹. بازسازی اعتماد در میان نیروی کار آگاه و تشنه اطلاعات.....
۴۵۶	۵.۲۹. تغییر در ترکیب جمعیت متخصصان منابع انسانی.....
۴۵۷	۶.۲۹. نتیجه‌گیری.....
۴۵۸	منابع.....
۴۶۱	واژه‌نامه فارسی-انگلیسی.....
۴۶۷	واژه‌نامه انگلیسی-فارسی.....
۴۷۳	نمایه.....

موج شتابان تحول، خلاقیت و نوآوری در دنیای معاصر بیش از پیش متوجه منابع انسانی یا همان سرمایه‌های انسانی و به تعبیر دیگر، اصلی‌ترین دارایی نامشهود سازمان شده است. در همین راستا می‌شود گفت اگر در گذشته جنگ برای فتح سرزمین و کشورگشایی بود، امروزه این وضعیت به جنگ برای فتح استعداد یا همان شکار مغزها تغییر یافته است.

شواهد عینی نیز این موضوع را کاملاً تصدیق می‌کند زیرا کشورهای پهناور و دارای معادن بزرگزمینی و سرمایه‌های فیزیکی قوی‌ای را می‌شود برش زد که در زمره کشورهای فقیر طبقه‌بندی شده‌اند. متقابلاً کشورهای کم‌برسعت و دارای ظرفیت‌های مادی و فیزیکی اندک و حتی آسیب‌دیده از جنگ‌های خانمانسوز، نظیر جنگ جهانی دوم، زیر بار هرمانی که در زمره کشورهای توسعه‌یافته و پیشرفته قرار دارند.

بی‌شک اصلی‌ترین دلیل این موفقیت به الگوی مدیریت منابع انسانی آن‌ها برمی‌گردد زیرا هیچ موفقیت‌پایداری برحسب اقبال و تصادف حاصل نمی‌شود. بررسی تطبیقی و روندهای تجربی نشان می‌دهد که کشورها و سازمان‌ها فعال‌تر از گذشته وارد حوزه مدیریت منابع انسانی شده‌اند. به تبع این توجه، سرمایه‌گذاری در پروژه‌های مطالعاتی مرتبط با مدیریت منابع انسانی نیز روند در حال توسعه‌ای را می‌آزماید. یکی از تلاش‌های نسبتاً جامع در قالب پژوهش‌های نظری و کاربردی را دانشگاه آکسفورد صورت داده است. نتیجه این تلاش‌ها تألیف کتاب راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد است که مترجمان پس از مطالعه، با هدف تقویت زیرساخت‌های علمی و کاربردی در این حوزه، آن را ترجمه کرده‌اند.

کتاب حاضر دارای چهار بخش و ۲۹ فصل است که ترجمه آن در یک مجلد به زیور طبع آراسته شده است.

فصل اول کلیات را، با عنوان «مدیریت منابع انسانی: قلمرو، تجزیه و تحلیل و اهمیت» دربر دارد. بخش نخست با عنوان «اصول و چارچوب‌ها» نامگذاری شده که هشت فصل (فصل‌های ۱ تا ۹) را پوشش می‌دهد. «توسعه مدیریت منابع انسانی در چشم‌انداز تاریخی و بین‌المللی»، «اهداف مدیریت

منابع انسانی»، «اقتصاد و مدیریت منابع انسانی»، «مدیریت راهبردی و منابع انسانی»، «تئوری سازمان و مدیریت منابع انسانی»، «مدیریت منابع انسانی و نیروی کار»، «دیدگاه‌های فرایند کار»، «مدیریت منابع انسانی و تثبیت جایگاه اجتماعی آن»، به ترتیب، عنوان فصل‌های بخش نخست را تشکیل می‌دهند.

بخش دوم وظایف و فرایندهای مهم مدیریت منابع انسانی را پوشش می‌دهد. این بخش نه فصل دارد (فصل‌های ۱۰ تا ۱۸). «سازماندهی کار»، «سیستم‌های فرعی استخدام و معماری منابع انسانی»، «سیستم‌های اعلام نظر کارکنان»، «فرصت اشتغال برابر و مدیریت تنوع»، «راهبردهای کارمندیابی»، «تصمیم‌گیری انتخاب»، «آموزش، توسعه و شایستگی»، «اجرت: تأثیرات پرداخت در کار» و «مدیریت عملکرد»، به ترتیب، نام فصل‌های بخش دوم است.

بخش سوم، در هفت فصل (۲۵-۱۹)، پویایی‌ها و الگوها را دربر می‌گیرد. «سیستم‌های مدیریت منابع انسانی و مسئله تناسب درونی»، «مدیریت منابع انسانی و تولید معاصر»، «راهبردهای سازمان: بازاریابی، فعالیت‌ها و شیوه‌های منابع انسانی»، «مدیریت منابع انسانی و کارکنان دانشی»، «مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی نوین»، «شرکت‌های چندملیتی و راهبردهای جهانی منابع انسانی» و «شرکت‌های فراملیتی و تنوع فرهنگی»، به ترتیب فصل‌های بخش سوم‌اند.

بخش چهارم سنجش و نتایج را دربر می‌گیرد. این بخش چهار فصل (فصل‌های ۲۹-۲۶) است و «مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمان»، «مدلسازی پیوند مدیریت منابع انسانی و عملکرد»، «مدیریت اقدامات مرتبط با حمایت از خانواده، فرصت‌های برابر و مشارکت بالای کارکنان در انگلستان» و «مشروعیت اجتماعی: حرفه مدیریت منابع انسانی از دیدگاه امریکایی» فصل‌های بخش چهارم را تشکیل می‌دهند.

با توجه به ساختار و محتوای کتاب حاضر، مطالعه آن به‌منزله منبع درسی به دانشجویان رشته مدیریت در مقاطع گوناگون، به‌ویژه سطوح کارشناسی‌ارشد و دکتری، برای درس

مدیریت منابع انسانی پیشرفته پیشنهاد می‌شود. امید است که این تلاش‌های اندک در جهت توسعه حوزه منابع انسانی در کشور کارساز باشد. احتمال خطا و لغزش سهوی در ترجمه متن دور از ذهن نیست بنابراین هرگونه نقد و انتقاد، در اصلاح چاپ‌های بعدی، به غنای آن کمک می‌کند. در خاتمه از معاون محترم پژوهشی و واحد انتشارات دانشگاه شهید بهشتی که چاپ اثر را امکان‌پذیر کردند، قدردانی و سپاسگزاری می‌شود.

دکتر غلامعلی طبرسا

زمستان ۱۳۹۵

www.ketab.ir