

مدیریت منابع انسانی

مستخدمین و کارفرمایان در کار

مؤلفین

سینسیا فونتنله و لوئیس بووک

مترجمان

فهیمة بابکان

رقیة قربانی



۱۴۰۰

سرشناسه: فونتله، سینتیا Fontelle, Cynthia
 عنوان و نام پدیدآور: مدیریت منابع انسانی (مستخدمین و کارفرمایان در کار) / مولفین سینتیا فونتله و لوئیس
 بووک؛ مترجمان فهیمه بابکان، رقیه قربانی.
 مشخصات نشر: تهران: فروش، ۱۴۰۰. مشخصات ظاهری: [۱۱۹]ص.؛ ۲۱×۱۴/۵س.م.
 شابک: ۹۷۲-۸-۴۹۵-۶۰۰-۹۷۸ وضعیت فهرست نویسی: فیبا
 یادداشت: عنوان اصلی: Human Resource Management: Employees and Employers in Action Kindle
 موضوع: نیروی انسانی - مدیریت موضوع: Manpower planning
 موضوع: کارکنان - مدیریت موضوع: Personnel management
 موضوع: سازمان - مدیریت موضوع: Organization -- Management
 شناسه افزوده: بوک، لوئیس شناسه افزوده: Bevoc, Louis
 شناسه افزوده: بابکان، فهیمه، ۱۳۷۲-، مترجم شناسه افزوده: قربانی، رقیه، ۱۳۷۱-، مترجم
 رده بندی کنگره: HF ۵/۵۵۴۹ رده بندی دیویی: ۳۰۱/۶۵۸
 شماره کتابشناسی ملی: ۷۶۱۸۱۵۱ وضعیت رکورد: فیبا



مدیریت منابع انسانی (مستخدمین و کارفرمایان در کار)
 مولفین: سینتیا فونتله و لوئیس بووک
 مترجمان: فهیمه بابکان، رقیه قربانی

ناظر فنی: سمانه قاسمی
 صفحه آرا: اکرم ملک نژاد
 طراح جلد: عاطفه انتظاری
 چاپ و صحافی: انتشارات فروش
 نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۴۰۰
 شمارگان: ۱۰۰۰ جلد
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۹۵-۹۷۲-۸
 قیمت: ۴۸۰۰۰۰ ریال

کلیه حقوق چاپ و نشر مخصوص و محفوظ ناشر است
 آدرس: میدان انقلاب - ضلع جنوب شرقی - ساختمان مترجمان - پلاک ۱۷ - طبقه ۱
 انتشارات: ۰۹۱۰۷۸۹۲۷۴۷ - ۰۶۶۴۰۱۱۶۱ - ۰۶۶۴۰۱۱۷۲۶ - ۰۶۶۴۰۶۳۰۹
 دورنگار: ۸۹۷۸۴۵۵۸ www.farhoosh-pub.com

فهرست مطالب

۹	کارکنان و کارفرمایان در عمل
۱۱	مدیریت خرد
۱۲	مدیریت کلان
۱۴	مدیریت منابع انسانی در عمل
۱۵	رهبری سازمان
۱۷	شرکت لامار ترانسپورت
۲۱	استخدام
۲۵	شرکت ریجفورد اند اسوشیتس
۲۷	پاداش‌ها
۳۱	شرکت هارکورت پروویژن
۳۳	قانون‌مندی
۳۷	شرکت راندازو پلاستیکس
۳۹	آموزش
۴۳	آموزش حین خدمت
۴۳	آموزش مبتنی بر شبکه وب
۴۳	درس گروهی‌های روی شبکه وب
۴۴	آموزش درون‌سازمانی
۴۴	مشاور
۴۶	شرکت انتشاراتی اشتر پابلیشینگ
۴۹	روابط با کارکنان
۵۲	پونتیاک فوت ویر
۵۵	بخش ۱ - جمع‌بندی موارد اجرایی
۵۶	مثال
۵۷	بخش ۲ - متن شروع
۶۰	بخش ۳ - واقعه
۶۱	بخش ۴ - گستردگی
۶۲	بخش ۵ - مصاحبه‌ها

۸۴	شیفت‌های کاری نامنظم
۸۴	مذهب
۸۴	مواد مخدر و الکل
۸۵	نگرش
۸۵	سن
۸۶	ارشدیت از لحاظ سابقه کار
۸۶	کسل شدن
۸۶	کسب و کار خانوادگی
۸۷	تعطیلات ناشناخته
۸۷	سفر به وطن
۸۸	حقوق و مزایای شغلی
۸۸	اضافه کاری
۸۹	آموزش
۸۹	امور اداری
۹۰	شرکت رودریگز فودز
۹۰	تماس با کارفرمایان قبلی
۹۱	تأکید بر حضور در محل کار
۹۲	تشویق نامه
۹۲	پرداخت تشویقی
۹۲	قرعه کشی ها
۹۴	عملکرد
۹۴	بازنگری توسط سرپرست
۹۵	یک مثال سازمانی
۹۶	بازنگری توسط خود پرسنل
۹۷	یک مثال سازمانی
۹۷	بازنگری توسط همکاران
۹۸	یک مثال سازمانی
۹۹	بازنگری موسوم به ۳۶۰

۱۰۰	یک مثال سازمانی
۱۰۰	بازنگری موسوم به MBO
۱۰۱	یک مثال سازمانی
۱۰۲	بازنگری از طریق رتبه‌بندی
۱۰۲	یک مثال سازمانی
۱۰۳	شرکت نمات کنترلز
۱۰۷	ایمنی کار
۱۰۸	شرکت ویلسون پیپر ساپلای
۱۰۸	وسعت موضوع
۱۰۹	مسئله ایمنی کار
۱۰۹	علت ریشه‌ای
۱۱۰	راه‌حل‌های بالقوه
۱۱۰	راه‌حل انتخاب‌شده
۱۱۱	راهکار مدیریت منابع انسانی
۱۱۴	ارزیابی
۱۱۵	پیگیری اجرای برنامه‌ایم نی کار
۱۱۷	جمع‌بندی

مقدمه

کارکنان و کارفرمایان در عمل

منابع انسانی از جنبه سازمانی، کسانی هستند که تشکیل‌دهنده نیروی کار می‌باشند. این اصطلاح غالباً معادل "سرمایه انسانی" به کار برده شده و هدایت‌کننده رشد و موفقیت سازمان‌ها می‌باشد. سازمان‌ها بدون داشتن این منابع ادامه حیات نخواهند داشت.

بخش اداری با عنوان منابع انسانی در سازمان‌ها به منظور نظارت بر بسیاری از جنبه‌های وابسته به استخدام شامل به کارگیری، حفظ کارکنان، تشویق، آموزش، رعایت انضباط و اخراج کارکنان وجود دارند. پرسنل این گونه اداره‌ها مفاد قانونی مرتبط با فعالیت‌های مدیریتی و رفتار کارکنان را می‌دانند و در راستای تأمین روابط مثبت مابین مدیر و مستخدم تلاش می‌نمایند.

مدیریت منابع انسانی (HRM) به مدیریت افراد شاغل و فرهنگ‌های رایج در محل اشتغال می‌پردازد. این روند مدیریتی از راهکارهای طراحی‌شده به منظور تأمین اهداف مدیریت سازمان از طریق به حداکثر رساندن عملکرد مستخدم بهره‌برداری می‌نماید. این راهکارها دربرگیرنده اهداف رهبران

سازمان در ضمن تبعیت از قوانین دولتی، قوانین مقرر شده به واسطه توافق‌های چانه‌زنی مابین کارفرما و مستخدم و سایر ضرورت‌های تنظیمی می‌باشند. قبل از این که وارد بحث تشریحی و مثال زدن در حوزه مدیریت منابع انسانی شویم، اطلاع داشتن از تاریخچه موضوع مطرح شده به میزان کم حائز اهمیت است. اداره‌های منابع انسانی در اوایل قرن ۲۰ م به منظور حل اختلاف‌های ایجاد شده مابین مدیریت و نیروی کار که غالباً منجر به اعتصاب‌های پرهزینه می‌شدند در درون سازمان‌ها تأسیس شدند. تفکر حاکم در آن مقطع زمانی این بود که اداره‌های مذکور به صحبت‌های ناشی از نارضایتی کارگر گوش فراده و راه‌حلی در راستای حل اختلاف پیش از منجر شدن به موضوع‌های وحشیانه که بالقوه می‌توانستند شرکت‌ها را به تعطیل شدن موقت یا در بدترین حالت به بسته شدن دائمی بکشانند، ارائه دهند.

با رسیدن به اواخر قرن ۲۰ م (به‌ویژه در دهه ۱۹۷۰)، دنیای کسب‌وکار با چالش‌های عمده‌ای ناشی از زیاده‌خواهی، پیشرفت‌های فناوری و از همه مهم‌تر هجوم روند بی‌وقفه رقابت جهانی روبرو گردید. این چالش‌ها، شرکت‌ها را وادار نمودند تا راه‌های بهتری برای به‌کارگیری کارکنان خود بیابند و این کشمکش فی‌نفسه موجب مجموعه‌ای از مشکلات تازه شد. مدیریت منابع انسانی راه‌حلی برای این‌گونه مشکلات از طریق فرمول‌بندی راهکارهایی که بر انسان‌ها به‌جای وظائفی که الزاماً باید انجام می‌دادند تا اهداف سازمان تأمین شوند، ارائه داد.