

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت منابع انسانی بین المللی

چالش‌ها و تغییرات

کارولینا ماشادو

پائولو داویم

مترجمان

دکتر نادر بهلولی

سعیده امیری

ابراهیم جعفر نژاد

امین اله منبع جود

حسن بی همتا

فهرست

۷	مقدمه مولف
۱۰	مقدمه مترجم

فصل اول: مدیریت استعداد: مباحث اخیر در حوزه ی اروپایی

۱۱	چکیده
۱۱	مقدمه
۱۴	مباحث حول مفهوم مدیریت استعداد
۱۸	حوزه اروپایی
۲۲	مدیریت استعداد در حوزه اروپا
۳۲	نتیجه گیری

فصل دوم: جریان دانش در سازمان های چند ملیتی و نقش مدیریت منابع انسانی

۳۵	چکیده
۳۶	مقدمه
۳۸	جریان دانش در شرکت های چند ملیتی و تصمیم گیری های آنها
۴۱	ظرفیت جذبی به عنوان یک تصمیم گیرنده کلیدی از جریان دانش
۴۳	نقش مدیریت منابع انسانی در تسریع جریان دانش سازمانی
۴۵	ارتقاء توانایی مدیریت منابع انسانی: انتخاب، آموزش و رشد
۴۶	ارتقاء انگیزه مدیریت منابع انسانی: مدیریت کارایی و سیستم های پاداش
۴۷	ارتقاء و افزایش فرصت مدیریت منابع انسانی: کار سازمانی
۴۸	مدیریت منابع انسانی و نتایج
۴۹	خلاصه و نتیجه گیری

فصل سوم: رشد و توسعه توانایی های استراتژیک منابع انسانی بین المللی

در SUB-SAHAVAN AFRICA

۵۳	چکیده
۵۴	مقدمه
۵۷	توانایی ها و شایستگی های منابع انسانی
۶۰	توانایی های منابع انسانی بین المللی
۶۱	تأثیرات فرهنگی و سازمانی بر روی رهبری جهانی

۶۳	مدیریت منابع انسانی بین‌المللی در آفریقا
۷۰	شکافهای مهارتی و رشد ظرفیت‌ها در آفریقا
۷۱	نتیجه‌گیری

فصل چهارم: تأثیر آموزش پیش از مهاجرت بر روی مهاجرین: یک بررسی تجربی همراه با کارکنان بین‌المللی پرتغالی

۷۳	چکیده
۷۴	مقدمه
۷۵	سابقه تئوریک
۷۵	آموزش پیش از مهاجرت به عنوان یک چالش مدیریت منابع انسانی
۷۷	نقش آموزش پیش از مهاجرت در کشور میزبان
۷۸	برنامه‌های آموزشی و استدلال‌های آنها
۷۹	مطالعه تجربی
۸۰	طرح تحقیق
۸۱	مشخصه شرکت‌ها
۸۱	مشخصه مصاحبه‌شوندگان
۸۲	نتایج
۸۳	انواع آموزش پیش از اعزام
۸۳	آموزش آماده‌سازی فنی
۸۵	آموزش آماده‌سازی زبانی و فنی
۸۶	روش‌های آموزشی
۸۷	مزیت و بهره‌برداری آموزشی
۸۷	دلایلی برای عدم آموزش آماده‌سازی اعزام‌شوندگان
۸۸	درک فقدان آموزش و چگونگی غلبه بر این فقدان
۹۰	نتایج آموزش پیش از اعزام بر روی آموزش کارکنان
۹۰	مشکلات در جمع‌آوری
۹۲	ویژگی‌های اصلی
۹۳	بحث
۹۴	نتیجه‌گیری
۹۴	یافته‌های اصلی
۹۴	استدلال‌های تئوریک

۹۵----- استدلالات عملی

۹۵----- محدودیت‌ها و پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

فصل پنجم: یک عمل (تمرین) همراه با توانایی: آموزش بین فرهنگی اعزام شوندگان در میان

شرکت‌های چند ملیتی ایرلندی

۹۹----- چکیده

۱۰۰----- مقدمه

۱۰۱----- سابقه مقالات

۱۰۴----- روش شناسی

۱۰۵----- یافته‌ها

۱۰۵----- استدلال‌هایی برای مأموریت

۱۰۶----- خط مشی برای آموزش فرهنگی

۱۱۰----- ارزش اکتسابی تعهد ابتکاری آموزش: گرم‌گی توسط شرکت‌های چند ملیتی ایرلندی

۱۱۴----- نتیجه‌گیری

فصل ششم: نقض قرارداد - روان‌شناختی: پرونده کارگران موقتی در ویتنام

۱۱۷----- چکیده

۱۱۸----- مقدمه

۱۱۹----- قرارداد روان‌شناختی و نقض آن

۱۲۳----- کارگران موقتی و قرارداد روان‌شناختی

۱۲۸----- روش شناسی

۱۲۸----- جمع‌آوری داده‌ها

۱۳۰----- توصیف نمونه

۱۳۱----- نتایج

۱۳۴----- بحث و نتیجه‌گیری

۱۳۶----- محدودیت‌ها و توصیه‌هایی برای تحقیقات بیشتر

فصل هفتم: مدیریت منابع انسانی و شرکت‌های کوچک و متوسط: اهمیت زمینه‌سازی،

چشم‌پوشی و مفهوم در یک حوزه بین‌المللی

۱۳۹----- چکیده

۱۴۰----- استدلال

۱۴۲----- زمینه‌سازی برای اهمیت شرکت‌های کوچکتر

۱۴۴----- زمینه‌سازی برای صرف نظر کردن از شرکت‌های کوچکتر

۱۴۶	بستر سازی برای مفهوم مدیریت منابع انسانی و شرکت‌های کوچکتر
۱۴۸	نتیجه گیری
	فصل هشتم: اجتماعی سازی دانشجویان بین‌المللی: یک مطالعه موردی
۱۵۱	چکیده
۱۵۲	مقدمه
۱۵۳	بازنگری مقالات
۱۵۳	اجتماعی سازی سازمانی
۱۵۴	فرهنگ
۱۵۵	اجتماعی سازی، سازگاری و تجمع در یک حوزه بین‌المللی
۱۵۶	سوالات تحقیق
۱۵۶	روش شناسی
۱۵۷	طرح تحقیق
۱۵۸	نمونه و مشارکت کنندگان
۱۵۹	جمع آوری داده ها
۱۵۹	آنالیز داده ها
۱۵۹	نتایج
۱۵۹	مشخصه های مشارکت کنندگان
۱۶۰	اجتماعی سازی پیشگويانه در دانشگاه MINHO
۱۶۱	فاز مواجهه: ورود و پذیرش دانشجویان بین‌المللی
۱۶۳	فاز تغییر و کسب در دانشگاه MINHO
۱۶۵	مشکلات دانشجویان بین‌المللی و شوک فرهنگی
۱۶۸	بحث
۱۶۸	جمع بندی و نتایج
۱۶۹	استدلال ها
۱۷۰	محدودیت‌ها
۱۷۰	پیشنهادهایی برای تحقیقات بیشتر
۱۷۱	نتیجه گیری ها

مقدمه مولف

مدیریت منابع انسانی بین‌المللی (^۱IHRM) مباحث مرتبط با مدیریت منابع انسانی (^۲HRM) را در یک حوزه بین‌المللی پوشش می‌دهد. سازمان‌های امروزی مدت زمان طولانی نیست که تنها در مرزهای کشور خودشان تثبیت شده‌اند. روز به روز آنها در جستجوی بازارهای جدید و فرصت‌های نو هستند. برای رسیدن به کارایی بهتر و سطح بهره‌وری بالاتر، به استراتژی‌های بین‌المللی، اخلاقانه و فعالانه نیاز است. نتایج در این سازمان‌ها در حوزه منابع انسانی (^۳HR) قابل توجه می‌باشد. منابع انسانی به عنوان یکی از حیاتی‌ترین عوامل موفقیت سازمان‌های امروزی است. ضرورت دارد که مباحث مرتبط با مدیریت آنها در دیدگاه بین‌المللی منجر به اجرای مؤثرتر استراتژی‌های مدیریت منابع انسانی بین‌المللی شود. در جهت رشد فعالیت بین‌المللی و جهانی این سازمان‌ها، پدیده بین‌المللی سازی در نتیجه جهانی سازی فعالیت سازمانی، تأثیر شگرفی بر روی مدیریت منابع انسانی داشته و باعث شده تا قابلیت آن با سازمان‌ها برای رشد و توسعه استراتژی‌های منابع انسانی در یک مقیاس بین‌المللی ضروری باشد.

با آگاهی از این واقعیت، این کتاب به کنکاش در مورد تارکوت در تبادل تجارت و دیدگاه‌ها در مورد وضعیت مدیریت منابع انسانی بین‌المللی و نیز به بررسی مسیر آینده این حوزه از تحقیقات پرداخته است. آن به حمایت از کارشناسان و محققان و امرای پرداخته که در حوزه مدیریت فعالند و با سیاست‌ها و استراتژی‌های مرتبط با مباحث کاری و مدیریت منابع انسانی در یک محیط بین‌المللی درگیر می‌باشند. دیدگاه‌های علمی نسبت به آینده دانش و درک مدیریت منابع انسانی و چالش‌های مرتبط و تغییرات و عملیات کاری در یک حوزه بین‌المللی مورد نیاز است.

^۱ International human resource management

^۲ Human resource management

^۳ Human resource

با جواب دادن به این سوالات، این کتاب به بررسی مدل‌ها، ابزار و فرایندهای مورد استفاده توسط سازمان‌های بین‌المللی برای کمک به مدیران در جهت بهتر شدن و مواجهه با چالش‌ها و تغییرات در مدیریت منابع انسانی و در نتیجه چگونگی مدیریت سازمان‌ها در یک بازار رقابتی و جهانی پرداخته است.

با بررسی دانش مدیریت منابع انسانی بین‌المللی با وجود شک و تردیدها و تبادل اطلاعات، این کتاب مدیریت منابع انسانی بین‌المللی را در هشت فصل پوشش داده است. فصل اول به بحث در مورد مدیریت استعدادها: مباحث معاصر در یک جامعه اروپایی می‌پردازد. فصل دوم جریان دانش را در سازمان‌های چندملیتی (MNE)^۱ و نقش مدیریت منابع انسانی پوشش می‌دهد. فصل سوم شامل اطلاعاتی در مورد رشد و توسعه توانایی‌ها و ظرفیت‌های منابع انسانی بین‌المللی استراتژیک در Saf-Silmaran آفریقا می‌باشد. فصل چهارم تأثیر آموزش پیش از مهاجرت بر روی مهاجرین، یک بررسی تجربی همراه با کارکنان بین‌المللی پرتغالی را توضیح می‌دهد. فصل پنجم یک عمل (تمرین) همراه با توانایی: آموزش بین فرهنگی اعزام شوندگان در میان شرکت‌های چندملیتی ایرلندی را پوشش می‌دهد. فصل ششم حاوی اطلاعاتی در مورد نقض قرارداد روان‌شناختی می‌باشد: در مورد پرونده کارکنان موقت در ویتنام. فصل هفتم به توضیح مدیریت منابع انسانی و شرکت‌های کوچک و متوسط (SME)^۲ می‌پردازد: اهمیت زمینه سازی، فروگذاری و معناگری در یک محیط بین‌المللی و در نهایت در فصل هشتم اجتماعی سازی دانش آموزان مطرح می‌شود: یک مطالعه موردی.

چنانچه عنوان شد، یک فرصت عالی برای مشارکت در یک تبادل درون نظامی و بین‌المللی از اطلاعات، ایده‌ها و نظرات در مورد چالش‌ها و تغییرات جدید در حوزه مدیریت منابع انسانی بین‌المللی فراهم شده و می‌توان گفت که این کتاب برای افزایش دانش و درک بهتر همه مباحث

^۱ Multinational Enterprise

^۲ Small and medium-sized enterprises

مدیریت منابع انسانی بین‌المللی در بخش سازمانی و فعالیت عوامل آن، مانند مدیران منابع انسانی، مدیران، مهندسین، مؤسسان، استراتژیست‌ها، عاملین، دانشگاهیان یا محققان طراحی شده است.

ما نیاز داریم بدانیم در حوزه‌های ملی و بین‌المللی چه اتفاقی می‌فتد، تا قادر باشیم جواب‌های مؤثری به همه این چالش‌ها و نیازهای جدید ارائه بدهیم، دلیل اینکه چرا این کتاب جالب است این است که آن مدرک و گواهی برای انواع زیادی از سازمان‌ها و مؤسسات و دانشگاه‌های سراسر جهان است.

در نهایت دوست دارم تا از همه‌ی نویسندگان فصول به دلیل علاقه و حمایتشان در این پروژه تشکر کنم.