

تأمین منابع انسانی و برنامه‌ریزی استعداد

جلد دوم

www.ketab.ir

پدیدآورندگان: استفان پیلیم، مارجوری کوربریج

مترجمین: علیرضا صباحی‌فرد، نورالدین گنج‌خانلو، مهدی خداپنده

سرشناسه: پیلیم، استفان، ۱۹۵۱ م Pilbeam, Stephen عنوان و نام پدیدآور: تأمین منابع انسانی و برنامه‌ریزی استعداد؛ جلد دوم: پدیدآورندگان: استفان پیلیم، مارجوری کوربریج، مترجمین: علیرضا صباحی‌فرد، نورالدین گنج‌خانلو، مهدی خداینده و ویراستار: احسان زاهدی مشخصات نشر: تهران: ارثش جمهوری اسلامی ایران، قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص)، ۱۳۹۳ مشخصات ظاهری: ۵۱۶ صفحه، ج ۲، مصور، جدول، نمودار شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۵۰-۳۹-۱ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۵۰-۲۲-۳، ۱۸۲۰۰۰ ریال وضعیت فهرست‌نویسی: فیا عنوان اصلی: People Resourcing and Talent Planning: HRM in practice. ۲nd ed. c. ۲۰۱۰	موضوع: نیروی انسانی-مدیریت موضوع: کارکنان-مدیریت شابک افزوده: کوربریج، مارجوری، ۱۹۴۲ MARJORIE, CORBRIDGE شابک افزوده: صباحی‌فرد، علیرضا، ۱۳۴۴، مترجم شابک افزوده: گنج‌خانلو، نورالدین، ۱۳۵۲، مترجم شابک افزوده: خداینده، مهدی، ۱۳۶۷، مترجم شابک افزوده: تهران: ارثش، قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۳ ۹۳۰۹/۵ HF۵۵۲۹ رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳۰۱ شماره کتاب شناسی ملی: ۳۷۴۰۰۱۰
---	---



عنوان: تأمین منابع انسانی و برنامه‌ریزی استعداد؛ جلد دوم
پدیدآورندگان: استفان پیلیم، مارجوری کوربریج
مترجمین: علیرضا صباحی‌فرد، نورالدین گنج‌خانلو، مهدی خداینده
ویراستار: احسان زاهدی
طراح جلد و صفحه‌آرا: یاسر علی بابایی
ناظر نشر: سیدمحمد رضا عمادی
مدیر برنامه‌ریزی: محمد تقی رادفرد
ناشر: قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) آجا
چاپ: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ (ص) آجا
صحافی: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ (ص) آجا
شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۵۰-۳۹-۱
شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۷۵۰-۴۲-۳
شمارگان: ۲۰۰۰ نسخه
چاپ اول: ۱۳۹۳
قیمت: ۱۸۲۰۰۰ ریال
نشانی: تهران، بزرگراه بسیج، بلوار هجرت، قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) آجا، مرکز مطالعات راهبردی
تلفن: ۰۲۱)۳۵۹۲۲۳۳۰ (۰۲۱) دورنگار: ۰۴۶۸ ۳۳۲۴۰۲۱-
* کلیه حقوق این اثر به مرکز مطالعات راهبردی قرارگاه پدافند هوایی خاتم‌الانبیاء(ص) آجا تعلق دارد *

فهرست

فصل دهم.....	۴۹۳
۱-۱۰ مقدمه.....	۴۹۵
۲-۱۰ مزایای مالی کارمند.....	۴۹۵
۳-۱۰ مزایای منعطف.....	۵۰۰
۴-۱۰ حقوق بازنشستگی.....	۵۰۷
۵-۱۰ روندهای معاصر در پاداش.....	۵۲۲
۶-۱۰ خلاصه نکات آموزشی.....	۵۲۶
۷-۱۰ منابع و مطالعات آتی.....	۵۲۶
۸-۱۰ تکالیف و موضوعات بحث.....	۵۲۹
فصل یازدهم.....	۵۳۱
۱-۱۱ مقدمه.....	۵۳۳
۲-۱۱ مدیریت عملکرد و استراتژی شرکت.....	۵۳۴
۳-۱۱ فرآیند مدیریت عملکرد.....	۵۳۶
۴-۱۱ مطالعه موردی - تعیین اهداف و ارزیابی.....	۵۴۶
۵-۱۱ کارت امتیازی متوازن و مدیریت عملکرد.....	۵۵۱
۶-۱۱ مدیریت عملکرد نامناسب.....	۵۵۴
۷-۱۱ مدیریت غیبت کارکنان.....	۵۵۷
۸-۱۱ مدیریت غیبت ناشی از بیماری.....	۵۵۹
۹-۱۱ مطالعه موردی مدیریت حضور غیاب: استراتژی‌های مقایسه‌ای.....	۵۷۵
۱۰-۱۱ خلاصه نکات آموزشی.....	۵۸۰
۱۱-۱۱ منابع و مطالعات آتی.....	۵۸۳
۱۲-۱۱ تکالیف و موضوعات بحث.....	۵۸۶
فصل دوازدهم.....	۵۸۹
۱-۱۲ مقدمه.....	۵۹۱
۲-۱۲ توسعه منابع انسانی.....	۵۹۲
۳-۱۲ رویکرد سیستماتیک نسبت به آموزش و یادگیری.....	۵۹۳
۴-۱۲ مطالعه موردی - کارخانه لباس LSC: چهار مرحله چرخه آموزش.....	۶۰۶

۶۰۷	۱۲- HRD۵ استراتژیک
۶۱۷	۱۲-۶ توسعه مدیریت
۶۲۱	۱۲-۷ مدیریت دانش و مدیریت سرمایه انسانی
۶۲۸	۱۲-۸ توسعه مهارت‌ها و سرمایه انسانی: چشم‌انداز ملی
۶۳۹	۱۲-۹ خلاصه نکات آموزشی
۶۴۲	۱۲-۱۰ منابع و مطالعات آتی
۶۴۸	۱۲-۱۱ تکالیف و موضوعات بحث
۶۴۹	فصل سیزدهم
۶۵۱	۱۳-۱ مقدمه
۶۵۲	۱۳-۲ بهداشت و ایمنی در کار و کارایی ضروری
۶۵۴	۱۳-۳ از تجویز تا مسئولیت‌پذیری- الزامات قانونی تا خود الزامی
۶۵۶	۱۳-۴ اصلاح تنش‌ها
۶۵۶	۱۳-۵ وظایف رایج قانونی مراقبت
۶۵۷	۱۳-۶ قانون بهداشت و ایمنی در کار (HASAWA) ۱۹۷۴
	۱۳-۷ یک راهنمای عملی برای مقررات بهداشت و ایمنی ۱۹۹۲ (تصویب شده در تاریخ ۱۹۹۶ و اصلاح شده در ۱۹۹۹ و ۲۰۰۳)
۶۶۶	۱۳-۸ قانون بهداشت و ایمنی (تخلفات) ۲۰۰۸ و قانون مرگ و قتل افراد در شرکت
۶۷۸	
۶۸۰	۱۳-۹ محافظت در برابر اخراج- وظایف بهداشت و ایمنی و نگرانی‌ها
۶۸۰	۱۳-۱۰ گروه‌های خاص- افراد جوان و زنان باردار
۶۸۱	۱۳-۱۱ بخش‌نامه ساعات کاری ۱۹۹۳
۶۸۲	۱۳-۱۲ مطالعه موردی- سلامت و ایمنی در فروشگاه کبرا
۶۸۴	۱۳-۱۳ ایجاد یک فرهنگ مثبت و فعال ایمنی
۶۸۷	۱۳-۱۴ سلامتی و ایمنی- اصول و واقعیت
۶۸۹	۱۳-۱۵ خلاصه نکات آموزشی
۶۹۱	۱۳-۱۶ منابع و مطالعات آتی
۶۹۳	۱۳-۱۷ تکالیف و موضوعات بحث
۶۹۵	فصل چهاردهم
۶۹۷	۱۴-۱ مقدمه

۶۹۸	۲-۱۴ یک استراتژی برای تندرستی کارکنان
۷۰۴	۳-۱۴ استرس و اندوه
	۴-۱۴ مطالعه موردی - خط مشی مدیریت استرس و مسئولیت‌ها در بخش فروش
۷۱۵	گودوینز
۷۲۱	۵-۱۴ مطالعه موردی - بیسکویت یونایتد و استانداردهای مدیریت استرس
۷۲۳	۶-۱۴ آزار و اذیت و تحمیل در شغل
۷۲۶	۷-۱۴ آزار و اذیت در کار
۷۲۹	۸-۱۴ سوء مصرف مواد و الکل
۷۳۸	۹-۱۴ خشونت در محل کار
۷۴۵	۱۰-۱۴ مطالعه موردی - کافی شاپ مرکزی
۷۴۷	۱۱-۱۴ خلاصه نکات آموزشی
۷۴۹	۱۲-۱۴ منابع و مطالعات آتی
۷۵۲	۱۳-۱۴ تکالیف و موضوعات بحث
۷۵۳	فصل پانزدهم
۷۵۵	۱-۱۵ مقدمه
۷۵۶	۲-۱۵ روابط اشتغال و تامین منابع انسانی
۷۵۷	۳-۱۵ ماهیت در حال تغییر اشتغال
۷۶۰	۴-۱۵ نقش دولت
	۵-۱۵ مطالعه موردی - به رسمیت شناختن اتحادیه در شرکت تجاری کی بیس
۷۷۴	
۷۸۱	۶-۱۵ سیاست اجتماعی اروپا
۷۸۴	۷-۱۵ استراتژی‌های مدیریتی و روابط اشتغال
۷۸۸	۸-۱۵ اتحادیه‌های کارگری
۷۹۵	۹-۱۵ خلاصه نکات آموزشی
۷۹۷	۱۰-۱۵ منابع و مطالعات آتی
۸۰۰	۱۱-۱۵ تکالیف و موضوعات بحث
۸۰۱	فصل شانزدهم
۸۰۳	۱-۱۶ مقدمه
۸۰۳	۲-۱۶ سیاست‌های روابط اشتغال و تامین منابع انسانی

۳-۱۶	ساختار چانه زنی جمعی.....	۸۰۶
۴-۱۶	روندهای جاری در چانه زنی جمعی.....	۸۰۸
۵-۱۶	چانه زنی فردی.....	۸۱۸
۶-۱۶	مصلحه، میانجی گری و داوری.....	۸۱۹
۷-۱۶	داوری پاندول وار.....	۸۲۱
۸-۱۶	سازمان غیر اتحادیه ای.....	۸۲۲
۹-۱۶	مشارکت، تعهد و عملکرد بالا کاری کارکنان.....	۸۲۶
۱۰-۱۶	فرآیند مذاکره.....	۸۳۲
۱۱-۱۶	مطالعه موردی - آماده سازی برای مذاکرات در شرکت سل-ایت-سل.....	۸۳۹
۱۲-۱۶	خلاصه نکات آموزشی.....	۸۴۱
۱۳-۱۶	منابع و مطالعات آتی.....	۸۴۳
۱۴-۱۶	تکالیف و موضوعات بحث.....	۸۴۵
	فصل هفدهم.....	۸۴۷
۱-۱۷	مقدمه.....	۸۴۹
۲-۱۷	سازوکارهای فردی حل تعارض.....	۸۴۹
۳-۱۷	ماهیت نظم و انضباط در کار.....	۸۵۱
۴-۱۷	قوانین سازمانی.....	۸۵۳
۵-۱۷	رویه های انضباطی.....	۸۵۵
۶-۱۷	مطالعه موردی: انضباط در کار - شرکت جابر فورد تویز.....	۸۷۵
۷-۱۷	شکایات - حل نگرانی کارکنان.....	۸۷۷
۸-۱۷	میانجی گری به عنوان جایگزینی برای اقدامات دادگاه اشتغال.....	۸۸۶
۹-۱۷	خلاصه نکات آموزشی.....	۸۸۷
۱۰-۱۷	منابع و مطالعات آتی.....	۸۸۹
۱۱-۱۷	تکالیف و موضوعات بحث.....	۸۹۰
	فصل هجدهم.....	۸۹۱
۱-۱۸	مقدمه.....	۸۹۳
۲-۱۸	مقدمه ای برای اخراج.....	۸۹۳
۳-۱۸	منشا و اهداف قوانین اخراج ناعادلانه.....	۸۹۵
۴-۱۸	انواع اخراج.....	۸۹۶

۸۹۹.....	۵-۱۸ شرایط کارکنان برای حفاظت در برابر اخراج ناعادلانه.
۹۰۱.....	۶-۱۸ دلایل غیر قابل پذیرش برای اخراج.
۹۰۳.....	۷-۱۸ دلایل متصفانه برای اخراج.
۹۰۵.....	۸-۱۸ عقلانیت
۹۱۰.....	۹-۱۸ بررسی ۵ دلیل متصفانه.
۹۲۱.....	۱۰-۱۸ مطالعه موردی- روح کریسمس و باربر عاشق پیشه آشپزخانه.
۹۳۴.....	۱۱-۱۸ اخراج سازنده.
۹۳۵.....	۱۲-۱۸ دادگاه‌های اشتغال.
۹۴۲.....	۱۳-۱۸ مطالعه موردی- الی و کثرت اویسیس.
۹۴۳.....	۱۴-۱۸ خلاصه نکات آموزشی.
۹۴۶.....	۱۵-۱۸ منابع و مطالعات آتی.
۹۴۹.....	۱۶-۱۸ تکالیف و موضوعات بحث.
۹۵۱.....	فصل نوزدهم.
۹۵۳.....	۱-۱۹ مقدمه.
۹۵۴.....	۲-۱۹ تعریف افزونگی.
۹۵۵.....	۳-۱۹ دلایل افزونگی.
۹۵۷.....	۴-۱۹ اجتناب از افزونگی.
۹۶۱.....	۵-۱۹ عوامل منجر به افزونگی.
۹۶۳.....	۶-۱۹ افزونگی و قانون کار.
۹۶۴.....	۷-۱۹ مشاوره با کارکنان.
۹۶۷.....	۸-۱۹ دستمزدهای افزونگی.
۹۶۸.....	۹-۱۹ انتخاب برای افزونگی.
۹۷۵.....	۱۰-۱۹ سایر حقوق قانونی.
۹۷۶.....	۱۱-۱۹ مدیریت اثربخش افزونگی.
۹۸۴.....	۱۲-۱۹ ایجاد تعادل مجدد در سازمان بعد از افزونگی.
۹۸۸.....	۱۳-۱۹ مطالعه موردی- مقابله با افزونگی.
۹۹۰.....	۱۴-۱۹ خلاصه نکات آموزشی.
۹۹۳.....	۱۵-۱۹ منابع و مطالعات آتی.
۹۹۴.....	۱۶-۱۹ تکالیف و موضوعات بحث.

امروزه در هر سازمانی (تولیدی، خدماتی یا آموزشی) به منظور اثر بخش نمودن امور و نیل به اهداف، یکی از معیارها، جذب، آموزش و حفظ نیروهای انسانی کارآمد و متخصص می‌باشد. نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف‌ها و ماموریت‌های سازمان دارد و از ارکان رشد و توسعه بقای سازمان محسوب می‌گردد. امروزه دیگر تجهیزات، لوازم و ماشین آلات برای انجام اثربخش امور سازمان کافی نمی‌باشد. لذا اهمیت قائل شدن به روابط انسانی و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارت‌های فردی کارکنان، سازمان را در دستیابی به اهدافش موفق می‌گرداند.

از آنجا که امروزه منابع انسانی با ارزش‌ترین عامل تولید و مهم‌ترین سرمایه هر سازمان و منبع اصلی زاینده مزیت رقابتی و ایجاد کننده قابلیت‌های اساسی هر سازمان می‌باشد، یکی از عمده‌ترین وظایف منابع انسانی، تامین نیروی انسانی مناسب، برنامه‌ریزی و مدیریت استعدادها می‌باشد.

مدیریت استعداد رویکردی است که می‌تواند تحولی در مدیریت سرمایه انسانی ایجاد نموده و نقاط ضعف و اشکالات وارد بر رویکردهای سنتی را مرتفع نماید، از این رو می‌تواند به عنوان یک ابزار مناسب در کنترل مدیریت منابع انسانی سنتی در سازمانهای ایرانی پیشنهاد شود.

علاوه بر تامین نیازهای مطالعه‌کنندگان، کتاب از نظر دامنه شمول به اندازه کافی جامع می‌باشد که مربیان و دانشجویانی را در سایر برنامه‌های مرتبط با مدیریت و کسب و کار که به دنبال یک کتاب کاربردی و یکپارچه HR برای کمک به جست و جوی جنبه‌های اساسی مدیریت استعداد در سازمان‌های معاصر هستند را جذب کند. امیدوارم ترجمه این کتاب بتواند مورد استفاده دانشجویان، مدیران و شاغلین HR قرار بگیرد و به مدیریت منابع انسانی در کشور کمک نماید.

زمستان ۱۳۹۳