

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

راهنمای مدیریت منابع انسانی
آکسفورد

راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد

پیتر باکسال، جان پرسل و پاتریک رایت

ترجمه

دکتر غلامعلی طبرسا

سعید صادقیان قراقیه (عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)

صابر شکری (عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور)

فهرست مطالب

| | |
|--------------------|---|
| پیشگفتار | ۱ |
| مؤلفان همکار | ۲ |

بخش اول: اصول و چارچوبها

| | |
|---|----|
| فصل اول. مدیریت منابع انسانی قلمرو، تجزیه و تحلیل، اهمیت | ۱ |
| ۱.۱. قلمرو مدیریت منابع انسانی: سه زیرشاخه مهم | ۲ |
| ۲.۱. مدیریت منابع انسانی تحلیلی: سه ویژگی مهم | ۳ |
| ۳.۱. آغاز موضع گیری: اهمیت HRM | ۵ |
| ۴.۱. راهنمای مدیریت منابع انسانی آکسفورد: ترتیب بخش ها و آثار نویسندگان | ۶ |
| منابع | ۱۱ |

| | |
|---|----|
| فصل دوم. توسعه مدیریت منابع انسانی در چشم انداز تاریخی و بین المللی | ۱۳ |
| ۱.۲. مقدمه | ۱۳ |
| ۲.۲. ریشه ها و رشد اولیه مدیریت منابع انسانی | ۱۳ |
| ۳.۲. دوره میانه: از سال ۱۹۳۰ تا ۱۹۶۵ | ۱۸ |
| ۴.۲. توسعه و بین المللی کردن مدیریت منابع انسانی معاصر | ۲۳ |
| ۵.۲. نتیجه گیری | ۳۰ |
| منابع | ۳۱ |

| | |
|---|----|
| فصل سوم. اهداف مدیریت منابع انسانی | ۳۵ |
| ۱.۳. مقدمه | ۳۵ |
| ۲.۳. چارچوب های هدف در HRM | ۳۶ |
| ۳.۳. تئوری ها و تحقیقات مدیریت منابع انسانی | ۳۹ |
| ۴.۳. اهداف HRM: یک سنتز | ۴۲ |
| ۱.۴.۳. اهداف اقتصادی HRM | ۴۲ |
| ۲.۴.۳. اهداف سیاسی-اجتماعی HRM | ۴۵ |
| ۵.۳. نتیجه گیری | ۴۷ |
| منابع | ۴۷ |

| | |
|---|----|
| فصل چهارم. اقتصاد و مدیریت منابع انسانی | ۵۱ |
| ۱.۴. مقدمه | ۵۱ |
| ۲.۴. ادغام یکسویه: موضوع اقتصاد کارکنان | ۵۳ |
| ۳.۴. گرایش به سمت رویکردهای یکپارچه تر | ۵۷ |
| ۱.۳.۴. انتخاب شیوه های HR | ۵۷ |
| ۲.۳.۴. بازار نیروی کار داخلی و تئوری بازار نیروی کار دوگانه | ۵۹ |
| ۴.۴. درس هایی از تحلیل تطبیقی: درک چگونگی شکل دهی رفتار شرکت به وسیله نهادهای ملی | ۶۰ |
| ۵.۴. نتیجه گیری | ۶۳ |
| منابع | ۶۳ |

| | |
|----|--|
| 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. پیشینه‌های 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 اصلی 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. پسا ساختارگرا و رشته‌های استدلالی |
| ۸۹ | ۶.۶. نتیجه‌گیری: نظریه پردازی 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 در مورد 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 |

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 احتمال 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

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 |

| | |
|---|-----|
| فصل یازدهم. سیستم‌های فرعی استخدام و معماری منابع انسانی..... | ۱۵۵ |
| ۱.۱۱. مقدمه | ۱۵۵ |
| ۲.۱۱. معماری منابع انسانی | ۱۵۶ |
| ۱.۲.۱۱. دانش اصلی (استخدام دانش‌بنیاد) | ۱۵۷ |
| ۲.۲.۱۱. دانش اجباری (استخدام شغل‌بنیاد) | ۱۵۸ |
| ۳.۲.۱۱. دانش فرعی (ترتیبات مشاغل قراردادی) | ۱۵۸ |
| ۴.۲.۱۱. دانش ویژه شخصی (اتحاد/شراکت) | ۱۵۹ |
| ۳.۱۱. جهانی شدن و معماری منابع انسانی | ۱۶۰ |
| ۱.۳.۱۱. دلالت‌های (مستندات) پژوهشی | ۱۶۱ |
| ۴.۱۱. راهبرد و معماری منابع انسانی | ۱۶۲ |
| ۱.۴.۱۱. دلالت‌های (مستندات) پژوهشی | ۱۶۳ |
| ۵.۱۱. جریان‌های دانش و معماری منابع انسانی | ۱۶۴ |
| ۱.۵.۱۱. استنتاج‌های پژوهشی | ۱۶۶ |
| ۶.۱۱. نتیجه‌گیری | ۱۶۸ |
| منابع | ۱۶۸ |
| | |
| فصل دوازدهم. سیستم‌های اعلام‌نظر ^۱ کارکنان..... | ۱۷۱ |
| ۱.۱۲. مقدمه | ۱۷۱ |
| ۲.۱۲. چارچوبی برای تحلیل سیستم‌های اعلام‌نظر مستقیم | ۱۷۳ |
| ۳.۱۲. تثبیت اعلام‌نظر در محل کار | ۱۷۶ |
| ۴.۱۲. عوامل شکل‌دهنده اعلام‌نظر در محل کار | ۱۷۹ |
| ۱.۴.۱۲. چارچوب سیاستگذاری و سیستم مالی | ۱۸۰ |
| ۲.۴.۱۲. بازارهای محصول | ۱۸۰ |
| ۳.۴.۱۲. فناوری، مهارت و سطح استخدام کارکنان | ۱۸۱ |
| ۴.۴.۱۲. بازار نیروی کار و روابط صنعتی | ۱۸۱ |
| ۵.۴.۱۲. سبک مدیریت و مهارت‌های سرپرستی | ۱۸۲ |
| ۶.۴.۱۲. منافع کارکنان | ۱۸۲ |
| ۵.۱۲. خلاصه و نتیجه‌گیری | ۱۸۲ |
| منابع | ۱۸۳ |
| | |
| فصل سیزدهم. فرصت اشتغال برابر و مدیریت تنوع..... | ۱۸۷ |
| ۱.۱۳. مقدمه | ۱۸۷ |
| ۲.۱۳. مفاهیم محوری فرصت اشتغال برابر و تنوع | ۱۸۸ |
| ۱.۲.۱۳. مفاهیم فرصت اشتغال برابر | ۱۸۸ |
| ۲.۲.۱۳. ایجاد تنوع، همه‌شمولی و سازمان‌های چندفرهنگی | ۱۹۰ |
| ۳.۱۳. روندهای بین‌المللی نیروی کار | ۱۹۱ |
| ۴.۱۳. مزایای مدیریت فرصت اشتغال برابر و تنوع منابع انسانی | ۱۹۲ |
| ۵.۱۳. بهترین رویه‌ها و راهبردها | ۱۹۵ |
| ۶.۱۳. نتیجه‌گیری | ۲۰۰ |
| منابع | ۲۰۰ |

| | |
|-----|---|
| 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. اقتضانات 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 آزمون..... |
| 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 گروه‌های فرعی..... |
| 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 بازخورد 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 و مسئله 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 در مورد 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.....۳.۳.۲۰ |
| ۳۱۱ | | مدل چابک در عمل.....۴.۳.۲۰ |
| ۳۱۲ | | جایگزین‌های مدل تولید چابک.....۴.۲۰ |
| ۳۱۳ | | دانش تولید؟.....۱.۴.۲۰ |
| ۳۱۴ | | تعیین جایگاه مدیریت کارگران تولیدی.....۵.۲۰ |
| ۳۱۵ | | نتیجه‌گیری.....۶.۲۰ |
| ۳۱۶ | | منابع..... |
| ۳۲۱ | | فصل بیست‌ویکم. 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 بی‌کیفیت؟..... |
| ۳۳۱ | | ۱.۴.۲۱. تقسیم‌بندی مشتریان و مدیریت منابع انسانی..... |
| ۳۳۲ | | ۵.۲۱. نتیجه‌گیری..... |
| ۳۳۳ | | منابع..... |
| ۳۳۷ | | فصل بیست‌ودوم. مدیریت منابع انسانی و کارکنان دانشی |
| 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 انتزاعی..... |
| 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 بیست‌وسوم. 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 دستورالعمل‌های آینده |
| ۳۷۶ | | منابع |
| | | |
| ۳۷۹ | | فصل بیست و پنجم. شرکت‌های فراملیتی و تنوع فرهنگی |
| ۳۷۹ | | ۱.۲۵ مقدمه |
| ۳۷۹ | | ۲.۲۵ فهم فرهنگ و تنوع فرهنگی |
| ۳۸۰ | | ۳.۲۵ مطالعات برجسته در تحقیقات میان فرهنگی |
| ۳۸۱ | | ۴.۲۵ بحث در مورد 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 به اشتراک‌گذاری 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، به محض 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 چابکی 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 (2SLS) و متغیرهای ابزاری (IV)..... |
| ۴۲۳ | | ۲.۳.۴.۲۷. LISREL..... |
| 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. آزمون 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؟ |
| ۴۳۸ | ۳.۳.۲۸. ارتباط میان مدیریت اقدامات در زمینه حمایت از خانواده، فرصت‌های برابر و مشارکت بالای کارکنان و عملکرد در پیمایش سال ۱۹۹۸ |
| ۴۴۰ | ۴.۲۸. نتیجه‌گیری |
| ۴۴۱ | منابع |
| ۴۴۲ | فصل بیست‌ونهم. مشروعیت اجتماعی: حرفه 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 زیرزمینی و سرمایه‌های فیزیکی قوی‌ای را می‌شود برشمرد که در زمره کشورهای فقیر طبقه‌بندی شده‌اند. متقابلاً کشورهای کم‌وسعت و دارای ظرفیت‌های مادی و فیزیکی اندک و حتی آسیب‌دیده از جنگ‌های خانمانسوز، نظیر جنگ جهانی دوم، نمونه‌هایی‌اند 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 خدمات: 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

استاد دانشگاه شهید بهشتی

زمستان ۱۳۹۵

- تغییر سیستم‌های کار و اشتغال مربوط می‌شود او در تهیه و نگارش راهبرد و مدیریت منابع انسانی با جان پرسل^{۱۲} همکاری داشته است (انتشارات پالگریو مک‌میلان^{۱۳}).
۶. بیل کوک^{۱۴}: استاد مدعو دانشکده کار و روابط صنعتی دانشگاه ایالتی میشیگان. تحقیقات او به شرکت‌های چندملیتی و راهبردهای مذاکرات جمعی/ منابع انسانی خارجی و جهانی، ادغام تکنولوژی و راهبردهای مدیریت منابع انسانی، سیستم کار تیمی، و مدیریت همکاری اتحادیه‌ای مربوط می‌شود. او ویراستار کتاب شرکت‌های چندملیتی و راهبردهای منابع انسانی است (انتشارات گرین‌وود^{۱۵}).
۷. جان کوردری^{۱۶}: استاد مطالعات سازمانی و کار دانشکده اقتصاد و بازرگانی دانشگاه استرالیای غربی. او مدیر گروه آن دانشگاه نیز بوده است. تحقیقات او درباره فناوری‌های جدید و طراحی کار، سازماندهی کار تیمی و اعتماد سازمانی است.
۸. هلن د سیری^{۱۷}: استاد مدیریت منابع انسانی و مدیر مرکز استرالیایی تحقیق درباره اشتغال و نیروی کار واقع در دانشگاه مونش^{۱۸}. تحقیقات او به مدیریت منابع انسانی راهبردی، مدیریت منابع انسانی جهانی و مدیریت منابع انسانی در شبکه‌های چندملیتی مربوط می‌شود. او با رابین کرامر^{۱۹} در تهیه و تدوین مدیریت منابع انسانی در استرالیا همکاری داشته است (انتشارات مک‌گرا-هیل^{۲۰}).
۹. ریک دلبریج^{۲۱}: استاد تجزیه و تحلیل سازمانی دانشکده

۱. متیو آر الن^۱: دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی در دانشگاه کرنل^۲. تحقیقات او به روابط میان رویه‌های منابع انسانی و عملکرد شرکت در بین کسب‌وکارهای کوچک مربوط می‌شود.
۲. استیون بچ^۳: استاد راهنمای رشته روابط استخدام و مدیریت در کالج کینگ دانشگاه لندن^۴. علائق پژوهشی او شامل ساختاردهی مجدد بخش دولتی و اتحادیه‌های بخش دولتی است و روابط استخدام و خدمات بهداشتی: مدیریت اصلاحات از آثار اوست (انتشارات راتلج^۵).
۳. رزمی بت^۶: استاد درس زنان و کار دانشکده دولتی روابط صنعتی و نیروی کار نیویورک، دانشگاه کرنل. تحقیقات او شامل سیستم‌های شغلی با عملکرد بیشتر، اتحادیه‌ها، مطالعات تطبیقی و بین‌المللی در مورد محل کار، فناوری و کار و مسائل خانواده است. عنوان تألیف او محل‌های کاری جدید امریکا: تغییر سیستم کار در ایالات متحده است که با همکاری آیلین اپلبام^۷ انجام داده است (انتشارات منابع انسانی، کرنل).
۴. پل بوسلی^۸: استادیار مطالعات منابع انسانی دانشکده علوم رفتاری و اجتماعی در دانشگاه تیلبرخ^۹. تحقیقات او شامل مدیریت منابع انسانی، نهادگرایی، مدیریت راهبردی و روابط صنعتی است.
۵. پیتر باکسال^{۱۰}: استاد مدیریت منابع انسانی دانشگاه اکلند^{۱۱}. او مدیر گروه مدیریت و روابط استخدام و معاون رئیس دانشکده بوده است. تحقیقات او به روابط بین مدیریت منابع انسانی و مدیریت راهبردی و ماهیت درحال

12. John Purcell
13. Palgrave Macmillan
14. William N. (Bill) Cooke
15. Greenwood Publishing
16. John Cordery
17. Helen De Cieri
18. Monash University
19. Robin Kramar
20. McGraw-Hill
21. Rick Delbridge

1. Mathew R. Allen
2. Cornell University
3. Stephen Bach
4. King's College, University of London
5. Routledge
6. Rosemary Batt
7. Eileen Appelbaum
8. Paul Boselie
9. Tilburg University
10. Peter Boxall
11. University of Auckland

شامل بررسی تأثیر سیستم‌های منابع انسانی در عملکرد شرکت و سیستم‌های پیشنهادی اعطای پاداش است.

۱۵. بیل هارلی^{۱۴}: دانشیار گروه مدیریت دانشگاه ملبورن و معاون رئیس (بین‌المللی) دانشکده اقتصاد و بازرگانی. علائق پژوهشی او مدیریت منابع انسانی و روابط صنعتی را دربر می‌گیرد. از تألیفات او *دموکراسی و مشارکت در کار* است که جف هایمن^{۱۵} و پل تامپسن^{۱۶} آن را ویرایش کرده‌اند (انتشارات پالگریو مک‌میلان).

۱۶. بروس ای کافمن^{۱۷}: استاد اقتصاد و عضو ارشد مؤسسه روابط استخدام و کارکنان دانشگاه ایالتی جورجیا^{۱۸}. علائق تحقیقاتی او به بازار کار، روابط صنعتی و مدیریت منابع انسانی مربوط می‌شود و *تکامل جهانی روابط صنعتی* (انتشارات سازمان جهانی کار (ILO)) از آثار اوست.

۱۷. سون کپش^{۱۹}: دانشجوی دکترای مدیریت در دانشکده بازرگانی سم والتن، دانشگاه آرکانزاس. او در این دانشگاه در زمینه‌های مدیریت منابع انسانی راهبردی، پرداخت‌ها و جابه‌جایی کارکنان تحقیق می‌کند.

۱۸. ایان کسلر^{۲۰}: استاد راهنمای روابط استخدام دانشکده بازرگانی دانشگاه آکسفورد و همکار دانشکده تمپلتن^{۲۱}. علائق پژوهشی او عبارت‌اند از: راهبردهای پاداش، ارتباطات کارکنان، روان‌شناسی قراردادها.

۱۹. برایان کیمس^{۲۲}: دانشجوی دکترای روان‌شناسی در دانشگاه ایالتی میشیگان. او در این دانشگاه، درباره ابزارها و فرایندهای انتخاب تحقیق می‌کند.

۲۰. نیکلاس کینی^{۲۳}: استاد راهنمای مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه باث^{۲۴}. تحقیقات او در مورد ارتباط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد سازمانی، نقش رویه‌های مدیریت افراد در شرکت‌های خدمات حرفه‌ای، و مدیریت منابع انسانی در مراکز پاسخ به مشتری است و با

بازرگانی کاردیف^۱ و عضو ارشد مؤسسه تحقیقات پیشرفته مدیریت. تحقیقات او شامل سازماندهی کار، محل کار و روابط درون سازمانی، و مدیریت نوآوری است. کتاب او *زندگی برخط در صنعت معاصر* نام دارد (انتشارات دانشگاه آکسفورد).

۱۰. جان ای دلری^۲: استاد مدیریت دانشکده بازرگانی سم والتن^۳ دانشگاه آرکانزاس^۴. تحقیقات او با مدیریت منابع انسانی راهبردی، ساختار سیستم‌های مدیریت منابع انسانی، انتخاب کارکنان و مصاحبه گزینش مرتبط است.

۱۱. بری گرهارت^۵: دارای کرسی ممتاز بروس آر الیچ^۶ در حوزه حقوق و دستمزد (پرداخت‌ها) و اثربخشی سازمانی در دانشکده بازرگانی دانشگاه ویسکانسین-مدیسن^۷. تحقیقات او به حقوق و دستمزد و دیگر پرداخت‌ها، راهبرد منابع انسانی، مشوق‌ها و نیروی انسانی مربوط است. او با همکاری سارا راینز^۸ کتاب‌هایی همچون *پرداخت‌ها: تئوری، شواهد و مفاهیم راهبردی* تألیف کرده است (انتشارات سیج^۹).

۱۲. دمین گریمشو^{۱۰}: استاد مطالعات استخدام و مدیر مرکز تحقیقات اروپایی کار و استخدام دانشگاه منچستر. تحقیقات او بسیاری از حوزه‌های خط‌مشی و رویه استخدام را دربر می‌گیرد. تألیفات او که با همکاری جیل روبری^{۱۱} بوده، عبارت‌اند از: *سازماندهی استخدام: چشم‌اندازی بین‌المللی* (انتشارات پالگریو مک‌میلان).

۱۳. دیوید ای گست^{۱۲}: استاد روان‌شناسی سازمانی و مدیریت منابع انسانی کالج کینگ، دانشگاه لندن. تحقیقات او به بررسی رابطه بین مدیریت منابع انسانی، عملکرد شرکت‌ها و کارمند خوب بودن و همچنین، مطالعات روان‌شناسی قراردادها و آینده زندگی حرفه‌ای مربوط می‌شود.

۱۴. جیمز پی گاتری^{۱۳}: استاد مدیریت منابع انسانی دانشکده بازرگانی دانشگاه کانزاس. علائق پژوهشی او، در حال حاضر،

14. Bill Harley
15. Jeff Hyman
16. Paul Thompson
17. Bruce E. Kaufman
18. Georgia State University
19. Sven Kepes
20. Ian Kessler
21. Templeton College
22. Brian Kimis
23. Nicholas Kinnie
24. University of Bath

1. Cardiff Business School
2. John E. Delery
3. Sam Walton
4. University of Arkansas
5. Barry Gerhart
6. Bruce R. Ellic
7. Wisconsin-Madison
8. Sara Rynes
9. Sage
10. Damian Grimshaw
11. Jill Rubery
12. David E. Guest
13. James P. Guthrie

حوزه تحقیقاتی او شامل مشارکت و سیستم اعلام نظر کارگران و تغییر ماهیت کار است، آخرین کتاب او تکه تکه کردن کار: تیره کردن مرزهای سازمانی و برهم زدن سلسله مراتب نام دارد (انتشارات دانشگاه آکسفورد). او در زمینه ویراستاری با دمین گرمشو، جیل روبری و هیو ویلموت^{۱۴} همکاری داشته است.

۲۷. لیلیان ام دی منزس^{۱۵}: استاد ارشد دانشکده کسب و کار کاس^{۱۶} در دانشگاه سیتی^{۱۷} لندن است. تحقیقات او بر پیش بینی، مدیریت منابع انسانی و ارزیابی علوم اجتماعی متمرکز است.

۲۸. مارک اورلیتزکی^{۱۸}: دانشیار دانشکده کسب و کار در دانشگاه ردلندز^{۱۹} کالیفرنیا. تحقیقات او مطالعه عملکرد مالی-اجتماعی مؤسسه، مسئولیت اجتماعی مؤسسه و اخلاق کسب و کار و مدیریت منابع انسانی راهبردی را دربر می گیرد.

۲۹. جاپ پائوی^{۲۰}: استاد مطالعات منابع انسانی در دانشکده علوم اجتماعی و رفتاری دانشگاه تیلبرخ. تحقیقات او در محدوده مدیریت منابع انسانی و روابط صنعتی قرار می گیرد. مدیریت منابع انسانی و عملکرد: دستیابی به پایداری بلندمدت از آثار اوست (انتشارات دانشگاه آکسفورد).

۳۰. شارن کی پارکر^{۲۱}: استاد روان شناسی شغلی مؤسسه روان شناسی کار در دانشگاه شفیلد^{۲۲} و انستیتو دایرکتور. علائق تحقیقاتی او طراحی کار، آموزش و توسعه کارکنان، تغییر سازمانی و بهداشت محیط کار را شامل می شود. او با همکاری توبی وال^{۲۳} کتاب هایی همچون طراحی شغل و کار: سازماندهی کار برای ارتقای رفاه و اثربخشی (انتشارات سیج) را نوشته است.

۳۱. شاون پیچلر^{۲۴}: دانشجوی دکتری دانشکده کار و روابط صنعتی در دانشگاه ایالتی میشیگان. زمینه تحقیقاتی او فرصت های برابر استخدام و مدیریت تنوع است.

همکاری جان پرسل، سو هاچینسن^۱، بروس ریتن^۲ و جوانی سوارت^۳ کتاب درک پیوند افراد و عملکرد: گشودن جعبه سیاه را نگاشته است (انتشارات CIPD).

۲۱. توماس کاجن^۴: استاد مدیریت دانشکده MIT و مدیر همکار مرکز محل کار MIT و مؤسسه تحقیقات کار و اشتغال. تحقیقات او انواع مباحث روابط صنعتی و مدیریت منابع انسانی را دربر می گیرد. کتاب های اخیر او عبارتند از: بازگرداندن رؤیای امریکایی: دستورکار خانواده گی برای امریکا (انتشارات MIT).

۲۲. الن ارنست کوسک^۵: استاد مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دانشکده تحصیلات تکمیلی رشته نیروی کار و روابط صنعتی دانشگاه ایالتی میشیگان. علائق تحقیقاتی او به مدیریت منابع انسانی، حمایت سازمانی از کار/ ادغام زندگی، و تنوع (پیچیدگی) بازمی گردد. از کتاب های او ادغام کار و زندگی است که با همکاری سوزان لمبرت^۶ نوشته است (انتشارات انجمن لارنس اربام^۷).

۲۳. گری لیتم^۸: استاد رفتار سازمانی دانشکده مدیریت راتمن^۹ دانشگاه تورنتو. تحقیقات او اهداف، انگیزه کارکنان، ارزیابی عملکرد، آموزش، عدالت سازمانی و شهروندی سازمانی در محل کار را تبیین می کند.

۲۴. دیوید لپاک^{۱۰}: استاد مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت و روابط نیروی کار دانشگاه راتگرز^{۱۱}. او در حوزه مدیریت راهبردی سرمایه انسانی و روابط بین مدیریت منابع انسانی و عملکرد تحقیق می کند.

۲۵. هیدر مک دانلد^{۱۲}: دانشجوی دکتری روان شناسی در دانشگاه واترلو. در آن دانشگاه راهنمای تحقیقاتی در حوزه رهبری، انگیزش کاری و ارزیابی عملکرد است.

۲۶. میک مارچینگتن^{۱۳}: استاد مدیریت منابع انسانی در دانشگاه منچستر. او رئیس دانشکده مطالعات مدیریت نیز بوده است.

1. Sue Hutchinson
2. Bruce Rayton
3. Juani Swart
4. Thomas Kochan
5. Ellen Ernst Kossek
6. Susan Lambert
7. Lawrence Erlbaum Associates
8. Gary Latham
9. Rotman
10. David Lepak
11. Rutgers University
12. Heather MacDonald
13. Mick Marchington

14. Hugh Willmott
15. Lilian M. de Menezes
16. Cass
17. City
18. Marc Orlitzky
19. Redlands
20. Jaap Paauwe
21. Sharon K. Parker
22. University of Sheffield
23. Toby Wall
24. Shaun Pichler

۳۲. جان پرسل: استاد مدیریت منابع انسانی در دانشگاه باث، مسئول پژوهشی دانشکده و همچنین مدیر مرکز پژوهشی کار و استخدام است. علائق پژوهشی او گستره‌ای شامل تأثیر مدیریت افراد در عملکرد سازمانی، مدیریت منابع انسانی در شرکت‌های چندبخشی، سبک‌های روابط کارکنان و شکل‌های در حال تغییر کار و استخدام را دربر می‌گیرد. راهبرد و مدیریت منابع انسانی (انتشارات پالگریو مک‌میلان) از آثار اوست که با همکاری پیتر باکسال به رشتهٔ تحریر درآمده است.

۳۳. جیل روبری: استاد سیستم‌های استخدام تطبیقی و رئیس بخش افراد، مدیریت و سازمان در دانشکدهٔ کسب‌وکار منچستر و مؤسس و مدیر همکار مرکز تحقیقات استخدام و کار اروپا در دانشگاه منچستر. زمینهٔ تحقیقاتی او روش‌های تغییر سیستم‌های استخدام و کار در بین سازمان‌ها و جوامع را دربر می‌گیرد و *سازماندهی استخدام: دیدگاهی بین‌المللی* (انتشارات پالگریو مک‌میلان) از تألیف‌های او با همکاری دمن گریمشو است.

۳۴. نیل اش‌میت^۱: استاد و رئیس بخش روان‌شناسی در دانشگاه ایالتی میشیگان. او در حوزه‌های آزمون و انتخاب کارکنان، مکان‌یابی شغلی و ارزیابی عملکرد تحقیق می‌کند و از کتاب‌های او می‌شود *کارمندیابی سازمانی* (انتشارات لارنس ارلبام و شرکا) را نام برد که با همکاری رابرت پلوی هارت^۲ و بنجامین اش‌ناید^۳ نوشته شده است.

۳۵. اسکات ای اسنل^۴: استاد مطالعات منابع انسانی و مدیر امور آموزشی دانشکدهٔ روابط کار و صنعتی در دانشگاه کرنل. تمرکز پژوهشی او بر توسعه و گسترش سرمایهٔ فکری به‌منزلهٔ اساس شایستگی‌های اصلی سازمان است. او با همکاری بوهلندر^۵ نویسندهٔ کتاب *مدیریت منابع انسانی* (انتشارات ساوٲوسترن^۶) است.

۳۶. لورن ام سالسکی^۷: استاد مدیریت و رفتار سازمانی در دانشگاه ویلفرد لاریه^۸. حوزهٔ پژوهشی او مدیریت

عملکرد، آموزش و فشار روانی کار است و با دکتر کارلا اسمیت^۹ در تألیف کتاب *فشار روانی کار* (انتشارات وادس‌وورث^{۱۰}) همکاری داشته است.

۳۷. جوانی سوارت: استاد ارشد و مدیر برنامه‌های MBA در دانشکدهٔ مدیریت دانشگاه باث. علائق پژوهشی او شامل مدیریت دانش، سرمایهٔ فکری و کارگران دانشی است. با همکاری جان پرسل، نیکلاس کینی، سو هاجینسن و بروس ریتن کتاب *درک پیوند افراد و عملکرد: گشودن جعبهٔ سیاه* را نوشته است.

۳۸. پل تامپسن: استاد و رئیس بخش مدیریت منابع انسانی در دانشگاه استرات‌کلاید^{۱۱}. زمینهٔ تحقیقاتی او فرایند کار، تئوری سازمان، تعارض و سوءرفتار در محل کار است و به همراه استیون اکروید^{۱۲} و رزمی بت و پاملا تولبرت^{۱۳} ویراستار همکار در نسخهٔ اخیر کتاب *راهنمای سازمان و کار آکسفورد* (انتشارات دانشگاه آکسفورد) بوده است.

۳۹. تونی واتسن^{۱۴}: استاد رفتار سازمانی دانشکدهٔ کسب‌وکار دانشگاه ناتینگهام^{۱۵} و رئیس بخش رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی. تحقیقات او در زمینهٔ سازمان‌ها، کار مدیریتی، تدوین راهبرد، کارآفرینی، مدیریت منابع انسانی و جامعه‌شناسی صنعتی است و از کتاب‌های او می‌شود *به سازماندهی و مدیریت کار* (انتشارات پرنیتیس هال^{۱۶}) اشاره کرد.

۴۰. جانانان وینترتن^{۱۷}: استاد توسعهٔ منابع انسانی و مدیر پژوهش و بین‌الملل دانشکدهٔ کسب‌وکار تولوس^{۱۸}. علائق تحقیقاتی او طیف گستردهٔ توسعهٔ مدیریت، تعلیم و آموزش حرفه‌ای، گفتمان اجتماعی، روابط صنعتی و جابه‌جایی کارکنان را شامل می‌شود. از آثار او که با همکاری روث وینترتن^{۱۹} به رشتهٔ تحریر درآمده، *توسعهٔ شایستگی‌های مدیریتی* (انتشارات راتلج) است.

9. Carlla Smith

10. Wadsworth Publishing

11. University of Strathclyde

12. Stephen Ackroyd

13. Pamela Tolbert

14. Tony Watson

15. Nottingham University

16. Prentice Hall

17. Jonathan Winterton

18. Toulouse Business School

19. Ruth Winterton

1. Neal Schmitt

2. Robert Ployhart

3. Benjamin Schneider

4. Scott A. Snell

5. G. W. Bohlander

6. Southwestern Publishing

7. Lorne M. Sulsky

8. Wilfred Laurier University

۴۱. استیون وود^۱: استاد و قائم مقام مدیر مؤسسه روان‌شناسی کار در دانشگاه شفیلد. تحقیقات اخیر او درباره مشارکت بالای مدیران، صدای کارکنان، طرح‌هایی برای جذب ایده، روش کار اوراق بهادار و چالش‌های اجتماعی نانو تکنولوژی است. او به همراه هووارد گاسپل^۲، ویراستار کتاب نمایندگی کارگران: شناسایی و عضویت در اتحادیه‌های کارگری انگلستان (انتشارات راتلج) به‌شمار می‌رود.

۴۲. پاتریک رایت^۳: استاد مطالعات منابع انسانی و مدیر مرکز مرکز مطالعات پیشرفته منابع انسانی در دانشکده روابط صنعتی و کار دانشگاه کرنل. علائق تحقیقاتی او گستره‌ای شامل رابطه روبه‌های منابع انسانی و عملکرد شرکت، ایجاد وظیفه راهبردی منابع انسانی و نقش منابع انسانی در حکمرانی شرکت است. او به همراه ری‌موند نو^۴، جان هولنبک^۵ و بری گرهارت کتاب مبانی مدیریت منابع انسانی (انتشارات مک‌گرا-هیل) را نوشته است.

-
1. Stephen Wood
 2. Howard Gospel
 3. Patrick Wright
 4. Raymond Noe
 5. John Hollenbeck

بخش اول: اصول و چارچوب‌ها

فصل اول

مدیریت منابع انسانی

قلمرو، تجزیه و تحلیل، اهمیت

پیتر باکسال، جان پرسل و پاتریک رایت

ارتباط با پیدایش اصطلاح علمی^۵ HRM، مانند مباحث مربوط به میزان تفاوت مدیریت منابع انسانی با نسل گذشته‌اش یعنی مدیریت پرسنل (کارکنان)، یا موضوعات مرتبط با احتمال تهدید اتحادیه‌های تجاری^۶ و روابط صنعتی^۷ از جانب HRM، ما بر آن داشت تا به مسائل مهم‌تر و جدی‌تر مانند تأثیر HRM در عملکرد سازمانی و تجربه کاری کارکنان (Legge, 2005, 221) توجه کنیم. این مباحث قدیمی در فهم موضوع نقش مهمی دارند اما در این نوشتار دیگر به این موضوع‌ها پرداخته نمی‌شود.

در ده سال اخیر روابط میان مدیریت منابع انسانی و مطالعه مدیریت راهبردی ریشه‌دار شده و ارتباط آن با تئوری سازمان و رفتار سازمانی نیز رشد یافته است. تحقیقات بی‌شماری که درباره مدیریت منابع انسانی در خارج از مرزهای امریکایی-انگلیسی صورت گرفته است، همواره چارچوب‌های گوناگون سیاسی-اجتماعی را به ما یادآوری می‌کند که مدیریت منابع انسانی در آن‌ها جایگیر شده است. در این کتاب راهنما، بالندگی رخ داده در این زمینه تأیید می‌شود. با نگاهی کلی به این شاخه علمی، شاهد همراهی بیشتر آن با محیط‌های متفاوت و هر آنچه با آن تناسب دارد، هستیم. با نگاهی جزئی بدان، می‌بینیم که بیشتر به تعاملات درونی، زنجیره روابط علت و معلولی^۸، توانایی مدیران در حمایت از کارکنان یا ناتوانی آنان در چنین کاری، و به همه موارد سازگار با آن مربوط می‌شود. چالش‌های عمده‌ای در ارتباط با انتخاب روش تحقیق و نظریه‌پردازی در این زمینه وجود دارد اما می‌خواهیم این گذرگاه‌های سخت را هموار سازیم. روش‌های تحقیق و

مدیریت منابع انسانی (HRM)^۱، یعنی مدیریت کار و افراد در راستای اهداف مورد نظر، فعالیتی اساسی در هر سازمانی است که در آن، افراد به خدمت گرفته می‌شوند. این نوع مدیریت چیزی نیست که ماهیت آن به توجیه استادانه نیازمند باشد؛ مدیریت منابع انسانی پیامد گریزناپذیر آغاز و رشد یک سازمان است. اگرچه اختلافات بسیاری در ایدئولوژی‌ها، سبک‌ها و منابع مدیریتی مربوط وجود دارد، مدیریت منابع انسانی به شیوه‌ای مشابه یا متفاوت ظاهر می‌شود. بررسی عملکرد نسبی^۲ مدل‌های ویژه مدیریت منابع انسانی در زمینه‌های خاص یا نقش آن‌ها در ارتقای عملکرد سازمانی در قیاس با دیگر سرمایه‌گذاری‌های سازمانی، نظیر فناوری‌های جدید تولید^۳ و فعالیت‌های تبلیغاتی^۴ و تملک دارایی‌ها، موضوعی است که باید مورد پرسش قرار گیرد. این موارد بخش‌های مهم تحلیل به‌شمار می‌روند. اما موضوع مهم دیگر بررسی ضرورت خود فرایند HRM است، از این جهت که آیا سازمان‌ها بدون تلاش منطقی برای سازماندهی کار و مدیریت افراد می‌توانند حیات خود را تاندازه‌ای مداوم بخشند یا رشد کنند (Boxall and Steeneveld, 1999). رها کردن مدیریت منابع انسانی به منزله رها ساختن همه چیز، حتی کوچک‌ترین شرکت‌هاست.

به دلیل این وجهه مهم مدیریت منابع انسانی، لازم است وضعیت دانش رسمی در حوزه آن به‌طور منظم بازنگری شود. این کتاب راهنما، با ویرایش دیدگاه‌های برتر میانه دهه نخستین قرن بیست و یکم، اصلی را در مدیریت نشان می‌دهد که چندان تازه نیست. مباحث دهه‌های ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ در

5. terminology
6. trade unions
7. industrial relations
8. cause-effect chain

1. human resource management
2. relative performance
3. production technologies
4. advertising campaigns