

|                     |                                                                                                                                                                  |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| عنوان و نام پدیدآور | : مدیریت منابع انسانی راهبردی تیوری و عمل / نویسندگان [صحیح: ویراستاران] کریم سلامان، جان استوری، جان بیلز بری؛ ترجمه رضا رسولی، سعید صادقیان قراقیه، صابر شکری. |
| مشخصات نشر          | : تهران: قلم همت، ۱۳۹۶.                                                                                                                                          |
| مشخصات ظاهری        | : ۴۵۱ ص.: مصور، جدول، نمودار.                                                                                                                                    |
| شابک                | : ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۰۲-۶۵-۳                                                                                                                                              |
| وضعیت فهرست نویسی   | : فیبا                                                                                                                                                           |
| یادداشت             | : عنوان اصلی: Strategic human resource management : theory and practice, ۲nd. ed, ۲۰۰۵.                                                                          |
| یادداشت             | : واژه نامه                                                                                                                                                      |
| موضوع               | : کارکنان -- مدیریت                                                                                                                                              |
| موضوع               | : Personnel management                                                                                                                                           |
| موضوع               | : برنامه ریزی راهبردی                                                                                                                                            |
| موضوع               | : Strategic planning                                                                                                                                             |
| شناسه افزوده        | : سلمان، کریم، ۱۹۴۲ - م.، ویراستار                                                                                                                               |
| شناسه افزوده        | : Salaman, Graeme                                                                                                                                                |
| شناسه افزوده        | : استوری، جان، ۱۹۴۷ - م.، ویراستار                                                                                                                               |
| شناسه افزوده        | : Storey, John                                                                                                                                                   |
| شناسه افزوده        | : بیلزبری، جان، ویراستار                                                                                                                                         |
| شناسه افزوده        | : Billsberry, Jon                                                                                                                                                |
| شناسه افزوده        | : رسولی، رضا، ۱۳۳۹ -، مترجم                                                                                                                                      |
| شناسه افزوده        | : صادقیان قراقیه، سعید، ۱۳۶۰ -، مترجم                                                                                                                            |
| شناسه افزوده        | : Sadeghian, Saeed                                                                                                                                               |
| شناسه افزوده        | : شکری، صابر، ۱۳۶۰ -، مترجم                                                                                                                                      |
| رده بندی کنگره      | : HF۵۵۲۹/م۴۳۶ ۱۳۹۶                                                                                                                                               |
| رده بندی دیویی      | : ۶۵۸/۳۰۱                                                                                                                                                        |
| شماره کتابشناسی ملی | : ۴۸۰۷۶۵۰                                                                                                                                                        |

ناشر: قلم همت [www.ghemmat.ir](http://www.ghemmat.ir)

عنوان کتاب: مدیریت منابع انسانی راهبردی تیوری و عمل

مولفان: کریم سلامان، جان استوری، جان بیلز بری

مترجمان: رضا رسولی، سعید صادقیان قراقیه، صابر شکری

چاپ: اول

شمارگان: ۱۱۰۰

نوبت چاپ: اول

قیمت ۹۰,۰۰۰ ریال

شابک ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۰۲-۶۵-۳

تمام حقوق مادی و معنوی این اثر به انشارات قلم همت تعلق دارد  
مرکزفروش: خ انقلاب- ضلع جنوب شرقی میدان، پلاک ۲۱، کتابفروشی

ملودی

تلفن: مشاوره جهت نشر: روشندل ۰۹۱۹۳۱۹۲۹۳۵

## فهرست مطالب

|                                                                                     |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| پیشگفتار.....                                                                       | ۹   |
| پیشگفتار مترجم.....                                                                 | ۲۱  |
| بخش اول: مدیریت منابع انسانی راهبردی و دانش.....                                    | ۲۳  |
| فصل اول: منابع انسانی و نگاه منبع محور.....                                         | ۳۱  |
| استفاده از نگاه منبع محور در مدیریت منابع انسانی راهبردی.....                       | ۳۴  |
| خلاصه‌ای از پژوهش‌های عملی بر مبنای نگاه منبع محور: محدودیت‌ها و مسیرهای آینده..... | ۴۲  |
| فصل دوم: رفتار مدیریت و مدیریت رفتار گفتمان مدیریتی معاصر و ایجاد مدیر شایسته.....  | ۵۷  |
| فصل سوم: قدرت/دانش و ارتباط آن با مدیریت منابع انسانی.....                          | ۸۱  |
| مقدمه.....                                                                          | ۸۳  |
| قدرت، دانش، موضوع.....                                                              | ۸۴  |
| دستاوردهای تحقیقات فوکو برای مدیریت منابع انسانی.....                               | ۸۸  |
| تقسیم بندی اقدامات.....                                                             | ۹۰  |
| قرارداد تفصیلی.....                                                                 | ۹۴  |
| خلق عامل صنعتی.....                                                                 | ۹۸  |
| فصل چهارم: رویکرد شناختی به تصمیم‌گیری راهبردی.....                                 | ۱۰۷ |
| مقدمه.....                                                                          | ۱۰۹ |
| پژوهش در شناخت راهبردی.....                                                         | ۱۱۰ |
| ابتکارات و تعصبات شناختی.....                                                       | ۱۱۱ |
| فرضیات راهبردی، نقشه شناختی، و طرح‌ها.....                                          | ۱۱۳ |
| قیاس در تشخیص.....                                                                  | ۱۱۶ |
| یکپارچه سازی و سوالات تحقیقات آینده.....                                            | ۱۱۸ |
| توسعه طرح‌واره‌ها.....                                                              | ۱۲۰ |
| استفاده از طرح‌واره‌ها.....                                                         | ۱۲۱ |
| نتیجه‌گیری.....                                                                     | ۱۲۲ |
| فصل پنجم: دستیابی به تناسب ایده‌های مدیران درخصوص چگونگی مدیریت نوآوری.....         | ۱۲۷ |
| مقدمه- اهمیت نوآوری.....                                                            | ۱۲۹ |
| رویکرد ما.....                                                                      | ۱۳۰ |
| مباحث مربوط به این مطالعه.....                                                      | ۱۳۱ |
| معانی و تعاریف.....                                                                 | ۱۳۲ |
| مدیریت نوآوری: توانمند سازها و موانع.....                                           | ۱۳۳ |

|     |                                                                                  |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------|
| ۱۳۶ | روش پژوهش                                                                        |
| ۱۳۷ | یافته‌ها                                                                         |
| ۱۳۷ | تفاسیر مدیران و نگرش‌های آنان نسبت به نوآوری                                     |
| ۱۴۲ | ماهیت و نقش ساختارها (بافت سازمانی)                                              |
| ۱۴۷ | فرهنگ‌های سازمانی                                                                |
| ۱۵۹ | بخش دوم: مدیریت منابع انسانی راهبردی و عملکرد تجاری                              |
|     | فصل ششم: تأثیر رویه‌های مدیریت منابع انسانی بر گردش مالی، بهره‌وری و عملکرد مالی |
| ۱۶۵ | شرکت (کسب و کار)                                                                 |
| ۱۶۷ | مقدمه                                                                            |
| ۱۶۸ | سوابق نظری و محدودیت‌های پژوهش‌های تجربی سابق                                    |
| ۱۶۹ | سیستم رویه‌های مدیریت منابع انسانی و مفهوم تناسب                                 |
| ۱۷۱ | تناسب در مقابل «بهترین رویه‌ها»                                                  |
| ۱۷۲ | روش‌ها، نمونه آماری و جمع‌آوری داده‌ها                                           |
| ۱۷۲ | سنجش رویه‌های کاری با عملکرد بالا                                                |
| ۱۷۵ | سنجش تناسب داخلی و خارجی                                                         |
| ۱۷۵ | اعتدال تناسب داخلی                                                               |
| ۱۷۶ | تطبيق تناسب داخلی                                                                |
| ۱۷۶ | اعتدال تناسب خارجی                                                               |
| ۱۷۷ | تطبيق تناسب خارجی                                                                |
| ۱۷۸ | متغیرهای وابسته                                                                  |
| ۱۷۸ | گردش مالی                                                                        |
| ۱۷۸ | بهره‌وری                                                                         |
| ۱۷۸ | عملکرد مالی شرکت                                                                 |
| ۱۷۹ | متغیرهای کنترل                                                                   |
| ۱۸۰ | نتایج                                                                            |
| ۱۸۱ | گردش مالی                                                                        |
| ۱۸۶ | بهره‌وری                                                                         |
| ۱۸۷ | عملکرد مالی شرکت                                                                 |
| ۱۸۸ | خلاصه‌ای از نتایج عملکرد مالی                                                    |
| ۱۹۱ | منابع دستیابی به منافع از طریق رویه‌های کاری با عملکرد بالا                      |
| ۱۹۲ | شواهد تکمیلی                                                                     |
| ۱۹۲ | اعتدال تناسب داخلی                                                               |

|     |                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------|
| ۱۹۲ | تطبیق تناسب داخلی                                           |
| ۱۹۲ | اعتدال تناسب خارجی                                          |
| ۱۹۳ | تطبیق تناسب خارجی                                           |
| ۱۹۳ | بحث و نتیجه‌گیری                                            |
| ۱۹۹ | فصل هفتم: ارزیابی انتقادی پارادایم عملکرد بالا              |
| ۲۰۱ | مقدمه                                                       |
| ۲۰۳ | پارادایم عملکرد بالا                                        |
| ۲۰۵ | HPP ها و عملکرد اقتصادی                                     |
| ۲۱۰ | اثرات HPP برای کارگران                                      |
| ۲۱۶ | تأثیر HPP ها بر اتحادیه‌ها                                  |
| ۲۲۱ | پارادایم عملکرد بالا بازنگری شده                            |
| ۲۲۴ | رویکرد اقتصاد سیاسی به درک محدودیت‌های HPP ها               |
| ۲۲۸ | تأثیرات                                                     |
| ۲۳۰ | نتیجه‌گیری‌ها                                               |
| ۲۳۲ | یادداشت‌ها                                                  |
| ۲۴۱ | فصل هشتم: پرداخت مرتبط با عملکرد                            |
| ۲۴۳ | مقدمه                                                       |
| ۲۴۶ | موضوعات کلیدی در مدیریت پاداش                               |
| ۲۴۷ | ساختار پرداخت مناسب                                         |
| ۲۴۸ | وضعیت منفرد                                                 |
| ۲۴۹ | پرداخت بر اساس عملکرد گروهی                                 |
| ۲۵۰ | اشتراک گذاری سود                                            |
| ۲۵۰ | نتیجه‌گیری                                                  |
| ۲۵۳ | بخش سوم: پیدایش شکل‌ها و روابط جدید سازمانی                 |
| ۲۵۵ | مقدمه                                                       |
| ۲۵۹ | فصل نهم: اشکال سازمانی جدید و ارتباطات آنها با منابع انسانی |
| ۲۶۱ | مقدمه                                                       |
| ۲۶۳ | اصلاحات بوروکراسی و منابع انسانی                            |
| ۲۶۶ | خروج از بوروکراسی: ماورای ساختار سازمانی                    |
| ۲۶۹ | کاربردهای مدیریت منابع انسانی                               |
| ۲۷۱ | برون سپاری راهبردی                                          |
| ۲۷۲ | کاربردهای مدیریت منابع انسانی                               |

|     |                                                                                                              |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۲۷۴ | سرمایه گذاری‌های مشترک، ادغام‌ها و اتحادیه‌ها                                                                |
| ۲۷۴ | کاربردهای مدیریت منابع انسانی                                                                                |
| ۲۷۵ | سازمان‌های مجازی و شبکه‌ای                                                                                   |
| ۲۷۶ | کاربردهای مدیریت منابع انسانی                                                                                |
| ۲۷۹ | کاربردهای مدیریت راهبردی منابع انسانی                                                                        |
| ۲۸۵ | <b>فصل دهم: اشکال سازمانی در حال تغییر و روابط استخدامی</b>                                                  |
| ۲۸۷ | کارکنان چندگانه: مفهومی گمشده در مباحث مربوط به ماهیت در حال تغییر کار و ساختار در حال تغییر سازمان‌ها       |
| ۲۸۹ | توسعه تعریف حقوقی (قانونی) روابط کارمند - کارفرما: از کارکنان به کارگران و از تک کارفرمایی به چند کارفرمایی؟ |
| ۲۹۳ | کمرنگ کردن مرزهای سازمان: چشم پوشی از روابط استخدامی                                                         |
| ۲۹۹ | مدیریت منابع انسانی: محصور در تفکر بکارگیری تک کارفرمایی                                                     |
| ۳۰۲ | ادغام پیام‌ها: درگیری‌ها و تعارضات در روابط استخدامی در یک محیط چند کارفرمایی                                |
| ۳۰۲ | پرداخت و شرایط آن                                                                                            |
| ۳۰۵ | مدیریت عملکرد                                                                                                |
| ۳۰۶ | تعهد سازمانی                                                                                                 |
| ۳۰۷ | به سمت قرارداد یا وضعیت: فشار تعارض از سوی مدیریت روابط چند کارفرمایی                                        |
| ۳۱۰ | نتیجه گیری                                                                                                   |
| ۳۱۵ | <b>فصل یازدهم: مدیریت منابع انسانی، اتحادیه‌های کارگری و روابط صنعتی</b>                                     |
| ۳۱۷ | مقدمه                                                                                                        |
| ۳۱۹ | تعهد و تئوری مدیریت منابع انسانی و روابط صنعتی                                                               |
| ۳۲۳ | تحول در روابط صنعتی و مدیریت منابع انسانی                                                                    |
| ۳۲۵ | رنالیسم جدید- تأکید مضاعف بر HRM و روابط صنعتی                                                               |
| ۳۲۸ | اولویت جمع گرایی سنتی به روابط صنعتی بدون HRM                                                                |
| ۳۳۰ | HRM فردی- اولویت بیشتر به HRM بدون روابط صنعتی                                                               |
| ۳۳۱ | سیاه چاله- بدون HRM و بدون روابط صنعتی                                                                       |
| ۳۳۷ | <b>فصل دوازدهم: مدیریت بینشی (مأموریت محور)</b>                                                              |
| ۳۳۹ | مقدمه                                                                                                        |
| ۳۴۳ | تصویر کمال و موفقیت                                                                                          |
| ۳۴۹ | زندگی و مانوس شدن با برند                                                                                    |
| ۳۵۱ | چه چیزی در قرارداد روانشناسی جدید است؟                                                                       |
| ۳۶۱ | <b>بخش چهارم: مدیریت منابع انسانی راهبردی در عمل</b>                                                         |

|                                                                                           |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| فصل سیزدهم: مدیریت اخلاقی بودن: نادیده گرفتن پنج اسطوره اخلاق کسب و کار.....              | ۳۶۵ |
| مقدمه .....                                                                               | ۳۶۷ |
| اسطوره ۱: با اخلاق بودن ساده است .....                                                    | ۳۶۷ |
| تصمیمهای اخلاقی پیچیده هستند .....                                                        | ۳۶۸ |
| ضرورت آگاهی اخلاقی .....                                                                  | ۳۶۸ |
| تصمیمگیری اخلاقی، فرایندی پیچیده و چند-مرحله‌ای .....                                     | ۳۷۰ |
| بافت سازمانی، فشارها و پیچیدگی بیشتری را به وجود می‌آورد .....                            | ۳۷۱ |
| اسطوره ۲: رفتار غیر اخلاقی در محیط کار ثمره وجود سیب‌های گندیده .....                     | ۳۷۳ |
| اسطوره ۳: علم اخلاق می‌تواند از طریق برنامه‌ها و مجموعه قوانین اخلاق رسمی مدیریت شود..... | ۳۷۶ |
| سقوط آرتور اندرسن .....                                                                   | ۳۷۸ |
| اسطوره ۵: مردم نسبت به قبل کمتر اخلاقی هستند .....                                        | ۳۸۷ |
| مدیران اجرایی چه کاری را می‌توانند انجام دهند: رهنمودهایی برای مدیریت مؤثر اخلاقیات ..... | ۳۸۸ |
| اول: درک فرهنگ اخلاقی کنونی .....                                                         | ۳۸۹ |
| دوم: گفتگو راجع به اهمیت استانداردهای اخلاقی .....                                        | ۳۹۰ |
| سوم: تمرکز بر روی سیستم پاداش .....                                                       | ۳۹۱ |
| چهارم: ترویج رهبری اخلاقی در سرتاسر شرکت .....                                            | ۳۹۲ |
| اخلاق ساده نیست .....                                                                     | ۳۹۴ |
| فصل چهاردهم: افسانه مدیریت تغییر.....                                                     | ۳۹۹ |
| مقدمه .....                                                                               | ۴۰۱ |
| ویژگی‌های برنامه‌های تغییر .....                                                          | ۴۰۲ |
| مشکلات برنامه‌های تغییر .....                                                             | ۴۰۵ |
| پیامدهای ناخواسته .....                                                                   | ۴۰۵ |
| شکاف بین ادراک رهبران و زیردستان .....                                                    | ۴۰۶ |
| تغییر با آشفتگی همراه است .....                                                           | ۴۰۶ |
| چشم‌انداز - اولین گام اشتباه .....                                                        | ۴۰۷ |
| مقایسه دو مدل مختلف تغییر .....                                                           | ۴۰۸ |
| سازمان به مثابه ماشین: تغییر نیاز به هدایت دارد .....                                     | ۴۰۸ |
| تغییر با چشم‌انداز شروع می‌شود .....                                                      | ۴۰۹ |
| مهندسی مجدد - کنار گذاشتن گذشته .....                                                     | ۴۰۹ |
| تغییر می‌تواند برنامه‌ریزی شده و قابل پیش‌بینی باشد .....                                 | ۴۱۰ |
| سازمان‌ها به مثابه ماشین .....                                                            | ۴۱۰ |
| سازمان‌ها به عنوان موجودات زنده .....                                                     | ۴۱۱ |

|     |                                                          |
|-----|----------------------------------------------------------|
| ۴۱۲ | تغییر طبیعی است اما آسان نیست                            |
| ۴۱۳ | از دست تغییرات آشفته نشوید                               |
| ۴۱۴ | آگاهی از واقعیت موجود                                    |
| ۴۱۵ | پاسخ این است                                             |
| ۴۱۵ | تقویت الگوهای در حال ظهور                                |
| ۴۱۶ | ما نیاز به تغییر داریم                                   |
| ۴۱۷ | زندگی با ابهام (عدم اطمینان)                             |
| ۴۱۷ | احساسات و عواطف مهم هستند                                |
| ۴۱۸ | مدیران باید برای تغییر خیلی سخت تلاش نکنند               |
| ۴۱۸ | اتکا به آینده                                            |
| ۴۱۹ | هدایت و یادگیری                                          |
| ۴۲۳ | <b>فصل پانزدهم: راهبردهای مدیریت عملکرد</b>              |
| ۴۲۵ | مدیریت عملکرد: نظریه بنیادی                              |
| ۴۲۵ | تئوری هدف‌گذاری                                          |
| ۴۲۶ | نظریه انتظار                                             |
| ۴۲۸ | طراحی سیستم‌های مدیریت عملکرد: درس‌های بر گرفته از تئوری |
| ۴۲۸ | تعیین اهداف                                              |
| ۴۳۰ | اندازه‌گیری عملکرد                                       |
| ۴۳۱ | معیارهای کمی                                             |
| ۴۳۲ | معیارهای کیفی                                            |
| ۴۳۳ | سیستم‌های ارزیابی                                        |
| ۴۳۵ | پاداش عملکرد                                             |
| ۴۳۶ | ستون ۳، ۱۵: مدیریت عملکرد داوطلبانه                      |
| ۴۳۷ | ارتباط‌های فرایند                                        |
| ۴۳۸ | ارتباط کوشش و عملکرد قابل اندازه‌گیری                    |
| ۴۴۰ | ارتباط بین عملکرد اندازه‌گیری شده و پاداش                |
| ۴۴۳ | بازخورد و اصلاحات                                        |
| ۴۴۳ | بازنگری اهداف و رفتار فردی                               |
| ۴۴۳ | بررسی عملکرد سیستم‌های مدیریت عملکرد                     |
| ۴۴۴ | انتقادات روش                                             |
| ۴۴۸ | نتیجه‌گیری و خلاصه                                       |
| ۴۴۹ | نکات کلیدی                                               |