

شیوه مدیریت منابع انسانی ضروری آرمسترانگ

(راهنمایی برای مدیریت افراد)

جلد اول

www.ketab.ir

پدیدآورنده: مایکل آرمسترانگ

مترجمین: دکتر سید محمد علی خانمی فیروز آبادی، لیلا آزادی فرد،

عزیزالله امیرایی هریس

سرشناسه: آرمستراک، مایکل ۱۹۲۸- Michael Armstrong
 عنوان و نام پدیدآور: شیوه مدیریت منابع انسانی ضروری آرمستراک: (راهنمایی برای مدیریت افراد)، جلد اول
 پدیدآورنده: مایکل آرمستراک، مترجمین: دکتر سیدمحمد علی خاتمی فیروز آبادی، لیلا آزادی فرد، عزیزالله امیرایی هریس
 ویراستار: الهام میر تهامی
 وضعیت ویراست: اول
 مشخصات نشر: تهران: ارتش جمهوری اسلامی ایران، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)، ۱۳۹۴
 مشخصات ظاهری: دو جلدی، مصور، جدول و نمودار جلد اول ۲۳۵ صفحه.
 شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۱۴-۹۹-۱
 شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۱۴-۹۴-۶: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۱۴-۹۷-۱۸۰۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست‌نویسی: فیبا

عنوان اصلی:

ARMSTRONG'S ESSENTIAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE

موضوع: کارکنان

موضوع: مدیریت

موضوع: دستاویزها

شناسه افزوده: خاتمی، فیروز آبادی، سید محمد علی، ۱۳۴۰، مترجم

شناسه افزوده: آزادی فرد، لیلا، ۱۳۶۰، مترجم

شناسه افزوده: امیرایی هریس، عزیزالله، ۱۳۶۲، مترجم

شناسه افزوده: تهران: ارتش، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص)

رده‌بندی کنگره: ۱۳۹۴ ش ۹۱۷/۴ HI ۵۴۹

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۳

شماره کتاب شناسی ملی: ۴۱۷۹۳۷

عنوان: شیوه مدیریت منابع انسانی ضروری آرمستراک: (راهنمایی برای مدیریت افراد)، جلد اول
 پدیدآورنده: مایکل آرمستراک

مترجمین: دکتر سیدمحمد علی خاتمی فیروز آبادی، لیلا آزادی فرد، عزیزالله امیرایی هریس
 ویراستار: الهام میر تهامی

طراح جلد و صفحه‌آرا: ایمان اراسته

ناظر نشر: نورالدین گنج‌خانلو

مدیر برنامه‌ریزی: حسین فتح‌آبادی

ناشر: قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا

چاپ: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ (ص) آجا

صحافی: مرکز مطالعات راهبردی ق پ ه خ (ص) آجا

شابک دوره: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۱۴-۹۹-۱

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۹۱۴-۹۴-۶

شمارگان: ۱۰۰۰ نسخه

چاپ اول: ۱۳۹۴

قیمت: ۱۸۰۰۰۰ ریال

نشانی: تهران، بزرگراه بسیج، بلوار هجرت، قرارگاه پدافند هوایی خاتم الانبیاء (ص) آجا، مرکز مطالعات راهبردی
 تلفن: ۳۵۹۲۲۳۳۰ (۰۲۱) دورنگار: ۰۲۱-۳۳۳۴۰۰۶۸

مدیریت منابع انسانی باید برای سازمان‌ها ارزش‌آفرینی کند. این ارزش‌آفرینی هم برای ذی‌نفعان داخلی و هم ذی‌نفعان خارجی است. ذی‌نفعان داخلی کارکنان و سازمان هستند در حالی که ذی‌نفعان خارجی مشتریان سازمان، سرمایه‌گذاران و همچنین جامعه است.

کتاب ARMSTRONG'S ESSENTIAL HUMAN RESOURCE

MANAGEMENT PRACTICE از جمله کتاب‌های کاربردی و پرمحتوا در حوزه ی

مدیریت منابع انسانی بشمار می‌رود که در سال ۲۰۱۰ توسط Michael Armstrong تألیف گردید. است و با توجه به ارائه مفاهیم نوین در حیطه مدیریت منابع انسانی و نیز شیوه ای جدید در ارائه مطالب از حیث رعایت اختصار در این اثر، ترجمه آن می‌تواند گامی هرچند کوچک در انتال مطالب نوین علمی و نیز آشنایی محققین، دانشجویان و علاقه‌مندان با عناوین به روز در حوزه مذکور بردارد.

کتاب حاضر در تقویت مهارت های مدیریت منابع انسانی بسیار نافع خواهد بود. این کتاب ابزاری کارآمد برای یادگیری هنر مدیریت افراد است. اگر مدیری با تجربه در حوزه منابع انسانی هستید، مطالب این کتاب برای یادآوری مفاهیم گذشته، و نیز ایده‌های جدیدی در آن هست که ضریب موفقیت شما را افزایش می‌دهد. می‌توان از این کتاب به منظور رو به رو شدن با مشکلات بزرگ حوزه منابع انسانی که در پیش است و همچنین به عنوان یک منبع آموزشی یا تمرینی استفاده نمود.

در ترجمه کتاب شیوه مدیریت منابع انسانی ضروری آرمسترانگ (راهنمایی برای مدیریت افراد) سعی گردیده تا ضمن امانت داری، ترجمه ای شیوا و روان ارائه گردد. همچنین به علت حجم وسیع مطالب در کتاب اصلی، ترجمه کتاب در دو جلد تهیه و چاپ گردیده است. کتاب حاضر جلد اول می‌باشد. لذا از کلیه دانشجویان، اساتید و محققان علاقه‌مند به حوزه نیروی انسانی استدعا می‌شود جهت کمک به بهبود در چاپ‌های بعدی نظرات و پیشنهادات خود را به رایانامه FH_IE@YAHOO.COM ارسال نمایند.

ومن ا... توفیق

محتوای جلد دوم کتاب ها شامل موارد زیر می باشد:

- بخش ۱۲- تامین منابع انسانی
 - بخش ۱۳- یادگیری و بالندگی
 - بخش ۱۴- مدیریت عملکرد
 - بخش ۱۵- مدیریت پاداش
 - بخش ۱۶- روابط کارمندی
 - بخش ۱۷- رفاه کارمندان
 - بخش ۱۸- مدیریت تغییر
 - بخش ۱۹- مهارت‌های رهبری
 - بخش ۲۰- مهارت‌های ارتباط با مصاحبه‌های گزینشی
 - بخش ۲۱- مهارت‌های مدیریت عملکرد
 - بخش ۲۲- مهارت‌های یادگیری بالندگی
 - بخش ۲۳- مدیریت تعارض
 - بخش ۲۴- حل مشکلات افراد
- ضمیمه: روش‌های پژوهشی در مدیریت منابع انسانی

فهرست مطالب

۱۱	۱- فعالیت مدیریت منابع انسانی
۱۱	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۱۲	خروجی یادگیری
۱۳	مقدمه
۱۴	هدف HRM
۱۵	تنوع در HRM
۱۷	HRM به عنوان یک سیستم
۱۹	یافت HRM
۱۹	محیط بیرونی
۱۹	محیط درونی
۲۰	بعد اخلاقی
۲۱	اثر HRM بر روی عملکرد
۲۲	نقش مدیران صفی در HRM
۲۵	نقش کارکرد HR
۲۷	نقش شاغلین HR
۲۸	نقش شریک تجاری
۲۹	ارزیابی انتقادی مفهوم شریک تجاری
۳۰	نقش‌های سطح استراتژیک
۳۶	ارزیابی انتقادی مفهوم HRM
۳۹	سؤالات
۴۱	فهرست منابع
۴۷	۲- مدیریت منابع انسانی استراتژیک
۴۷	مفاهیم و واژه‌های کلیدی

۴۷	خروجی یادگیری
۴۸	مقدمه
۴۹	مبنای مفهومی HRM استراتژیک
۵۱	تعاریف HRM استراتژیک
۵۳	نگرش منبع محور در مورد HRM استراتژیک
۵۶	سازگاری استراتژیک
۵۶	چشم‌اندازهای مرتبط با HRM استراتژیک
۵۸	مدل چرخشی عمر
۵۹	ساختار استراتژیک
۶۰	مدل بهترین رویه
۶۰	بهترین سازگاری
۶۴	استراتژی‌های HR
۶۵	استراتژی‌های HR عام
۶۶	استراتژی‌های HR ویژه
۷۰	سؤالات
۷۱	فهرست منابع
۷۷	۳- سیاست‌ها و رویه‌های HR
۷۷	خروجی یادگیری
۷۷	مقدمه
۷۷	سیاست‌های HR
۸۶	رویه‌های HR
۹۱	سؤالات
۹۲	فهرست منابع

۹۳	۴- مدیریت سرمایه انسانی
۹۳	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۹۳	خروجی‌های یادگیری
۹۴	مقدمه
۹۴	تعریف مدیریت سرمایه‌ی انسانی
۹۴	مفهوم سرمایه‌ی انسانی
۹۷	اندازه‌گیری سرمایه‌ی انسانی
۱۰۳	گزارش دهی سرمایه‌ی انسانی
۱۰۷	سؤالات
۱۰۸	فهرست منابع
۱۱۰	۵- مدیریت دانش
۱۱۱	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۱۱۱	خروجی یادگیری
۱۱۲	مقدمه
۱۱۲	تعریف مدیریت دانش
۱۱۴	مفهوم دانش
۱۱۴	هدف داده‌ها، اطلاعات و دانش
۱۱۵	هدف و اهمیت دانش
۱۱۵	استراتژی‌های مدیریت دانش
۱۱۷	سیستم‌های مدیریت دانش
۱۱۸	مسائل مرتبط با مدیریت دانش
۱۲۳	سؤالات
۱۲۴	فهرست منابع

۱۳۵	۶- مسئولیت اجتماعی شرکت
۱۳۵	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۱۳۵	خروجی‌های یادگیری
۱۳۶	مقدمه
۱۳۶	CSR استراتژیک
۱۳۷	فعالیت‌های CSR
۱۳۸	منطق CSR
۱۳۲	سوالات
۱۳۳	فهرست منابع
۱۳۵	۷- HRM بین‌المللی
۱۳۵	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۱۳۵	خروجی‌های یادگیری
۱۳۶	مقدمه
۱۳۶	HRM بین‌المللی
۱۳۷	مسائل مرتبط با HRM بین‌المللی
۱۴۲	سیاست‌ها و رویه‌های HR جهانی
۱۵۱	فهرست منابع
۱۵۷	۸- رفتار سازمانی
۱۵۷	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۱۵۷	خروجی‌های یادگیری
۱۵۸	مقدمه
۱۵۸	تعریف رفتار سازمانی
۱۵۹	منابع و کاربردهای تئوری رفتار سازمانی
۱۶۰	کارکرد سازمان‌ها

۱۶۰	فرایندهای سازمانی
۱۶۳	فرهنگ سازمانی
۱۶۴	طراحی سازمانی
۱۶۵	ویژگی‌های افراد
۱۷۲	انگیزش
۱۷۳	نظریه‌ی ابزاری
۱۷۴	تئوری تقویت
۱۷۴	تئوری سلسله مراتب نیازهای مازلو
۱۷۴	مدل و عاملی هر دینگ
۱۷۵	تئوری انتظار
۱۷۷	نتیجه گیری
۱۷۸	قرارداد روان شناختی
۱۸۰	توسعه‌ی سازمان
۱۸۴	سؤالات
۱۸۵	فهرست منابع
۱۹۵	۹- تعهد کاری کارمندان
۱۹۵	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۱۹۵	خروجی‌های یادگیری
۱۹۶	مقدمه
۱۹۶	معنای تعهد کاری کارمند
۱۹۹	رفتار احتیاطی
۲۰۰	چرا تعهد کاری مهم است
۲۰۱	محرك های تعهد کاری
۲۰۲	افزایش تعهد کاری

۲۰۶	افزایش تعهد سازمانی
۲۰۷	سؤالات
۲۰۹	فهرست منابع
۲۱۳	۱۰- HRM مبتنی بر شایستگی
۲۱۳	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۲۱۳	خروجی‌های یادگیری
۲۱۴	مقدمه
۲۱۴	انواع شایستگی‌ها
۲۱۵	چارچوب‌های شایستگی
۲۱۸	مدلسازی شایستگی رفتاری
۲۲۱	سؤالات
۲۲۲	فهرست منابع
۲۲۳	۱۱- تحلیل و طراحی شغل و نقش
۲۲۳	مفاهیم و واژه‌های کلیدی
۲۲۳	خروجی‌های یادگیری
۲۲۴	مقدمه
۲۲۵	تحلیل شغل و نقش
۲۲۶	طراحی شغل
۲۲۹	توسعه‌ی نقش
۲۳۰	سؤالات
۲۳۱	فهرست منابع