



سازمان مدیریت صنعتی

انتشارات

تالیف و ترجمه: دکتر پیوند سپهری - کوروش یزدانی رشوانلوئی

مدیریت منابع انسانی بین‌المللی

جهانی‌سازی، تنوع میان فرهنگی
و شرکت‌های چندملیتی

ناشر: سازمان مدیریت صنعتی

مسئول اجرایی: مجید فاضل‌نیا

آماده‌سازی: الهه توانا

چاپ نخست ۱۳۹۰ / شمارگان ۲۳۰۰ نسخه

لینوگرافی و چاپ: اسری

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۸۸۹۶-۹۱-۶ / ISBN: 978-964-8896-91-6

ناشر: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی - تهران، خیابان ولی‌عصر، نیش‌خیابان جام‌جم، ساختمان آموزش سازمان مدیریت صنعتی

www.bookstore.imi.ir

تلفن: ۰۲۲-۲۲۰۲۳۰۰۵ داخلی ۳۶۴

مرکز پخش: پخش مهربان، تهران، خیابان انقلاب، خیابان ۱۳ فروردین، خیابان لبافی‌نژاد، پلاک ۱۸۹، تلفن: ۰۲۲-۶۶۹۷۳۱۷۵

۱۰۵۰۰ تومان

- سرشناسه : ادواردز، تونی، ۱۹۶۸ - م.
- Edwards, Tony
- عنوان و نام پدیدآور : مدیریت منابع انسانی بین‌المللی: جهانی‌سازی، تنوع میان‌فرهنگی و شرکتهای چندملیتی/تونی ادواردز، کریس ریس؛ تألیف و ترجمه پیوند سپهری، کوروش یزدانی/رشوافلویی؛ با همکاری ایمان جهان‌اندیش...[و دیگران].
- مشخصات نشر : تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۹۰.
- مشخصات ظاهری : ۴۱۲ص: مصور، جدول.
- شابک : ۱۰۵۰۰۰ ریال 6-91-978-964-8896
- وضعیت فهرست نویسی : فیبا
- یادداشت : عنوان اصلی : International human resource management : globalization, national systems and multinational companies , 2006
- یادداشت : با همکاری: ایمان جهان‌اندیش - علی درخشانی - مرضیه بیگی - صبرا خواجه‌نژاد.
- یادداشت : کتابنامه.
- موضوع : شرکتهای چندملیتی -- مدیریت کارمندان
- شناسه افزوده : ریس، کریس، ۱۹۶۶ - م.
- شناسه افزوده : Rees, Chris
- شناسه افزوده : سپهری، پیوند، ۱۳۵۱ - م. مترجم
- شناسه افزوده : یزدانی/رشوافلویی، کوروش، ۱۳۶۲ - م. مترجم
- شناسه افزوده : جهان‌اندیش، ایمان، همکار
- شناسه افزوده : سازمان مدیریت صنعتی
- رده بندی کنگره : ۱۳۹۰ م ۴ الف/۵/۵ HF۵۵۴۹
- رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳
- شماره کتابشناسی ملی : ۲۵۵۶۰۲۰

فهرست

صفحه

عنوان

۹.....	پیشگفتار
	بخش اول: زمینه‌ای برای مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
۱۷.....	فصل اول: جهانی‌سازی و مدیریت بین‌المللی
۱۸.....	مقدمه
۱۸.....	جهانی‌سازی چیست؟
۲۱.....	فرضیه جهانی‌سازی
۲۲.....	عمومیت تکنولوژیکی، روانشناسی، سیاسی و اقتصادی
	پیشرفت‌ها و جهانی‌سازی اقتصادی ۲۷
۳۴.....	پاسخ به نظریه پردازان جهانی‌سازی
۴۰.....	جهانی‌سازی و تغییر در سیستم‌های تجارت ملی
۴۸.....	نتیجه‌گیری: درک اقدام مدیران بین‌المللی
۵۰.....	سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل
۵۱.....	مطالعه بیشتر
۵۲.....	منابع
۵۵.....	فصل دوم: سیستم‌های ملی و اقدام مدیران
۵۶.....	مقدمه
۵۷.....	چشم‌اندازهای فرهنگی
۶۳.....	چشم‌اندازهای سازمانی
۶۵.....	رویکرد "سیستم تجارت ملی"
۷۱.....	چهارچوب‌های گسترده‌تر در تفسیر اقدام مدیران بین‌المللی
۷۶.....	نتیجه‌گیری
۷۷.....	سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل
۷۸.....	مطالعه بیشتر
۷۹.....	منابع

فصل سوم: بین‌المللی‌سازی یک سازمان.....	۸۳
معرفی.....	۸۴
تعریف یک شرکت چندملیتی.....	۸۵
انگیزه‌های بین‌المللی‌سازی.....	۸۸
نتیجه‌گیری.....	۱۱۳
سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل.....	۱۱۴
مطالعه بیشتر.....	۱۱۵
منابع.....	۱۱۶
فصل چهارم: تنوع میان فرهنگی منابع انسانی سازمان‌های چندملیتی.....	۱۱۹
مقدمه: پیچیدگی نگرش‌ها به تنوع و مدیریت تنوع.....	۱۲۰
مفهوم "تنوع" و "مدیریت تنوع" دیدگاه‌های مختلف.....	۱۲۱
تعریف تنوع: از "همگنی ایده‌آل" تا در نظر گرفتن همه "تفاوت‌ها و مشترکات".....	۱۲۴
دلایل اهمیت مدیریت تنوع برای سازمان‌های بین‌المللی.....	۱۲۴
گوناگونی ساختارهای نیروی کار.....	۱۲۶
گوناگونی ساختارهای بازار و مشتری.....	۱۲۸
گوناگونی همکاری‌ها و ادغام‌های چندملیتی.....	۱۲۸
سازمان‌های تک‌فرهنگی و سازمان‌های چندفرهنگی.....	۱۲۹
ویژگی‌های اصلی مدیریت تنوع در سازمان‌های چندفرهنگی.....	۱۳۳
وجود تکثرگرایی.....	۱۳۴
یکپارچه‌سازی ساختاری تمامی گروه‌های کاری.....	۱۳۵
تلفیق کامل تمامی گروه‌های کاری در شبکه‌های غیررسمی.....	۱۳۵
عدم پیش‌داوری و تبعیض علیه سایر گروه‌های کاری.....	۱۳۶
کاهش درگیری‌های درون گروهی ناشی از تنوع.....	۱۳۷
احساس تعلق کلیه کارکنان به سازمان.....	۱۳۷
ایزار اصلی گذار به سمت یک سازمان چندفرهنگی.....	۱۳۸
نقطه شروع با برنامه‌های ضد تبعیض.....	۱۳۸
اقدامات تمرینی در زمینه مدیریت تنوع.....	۱۴۰
یک رویکرد مفهومی جهت مدیریت بین‌المللی کارکنان.....	۱۴۳
مدل چند فرهنگی.....	۱۴۴

ارزش‌های فرهنگی.....	۱۴۵
دیگر ابعاد فرهنگی.....	۱۵۲
نتیجه‌گیری - درس‌هایی برای مدیران.....	۱۵۵
منابع.....	۱۵۸
فصل پنجم: ساختار و استراتژی بین‌المللی در سازمان‌های چندملیتی.....	۱۵۹
مقدمه.....	۱۶۰
استراتژی چیست؟.....	۱۶۰
تأثیرات کلیدی بر استراتژی و ساختار در سازمان‌های بین‌المللی.....	۱۶۶
اهمیت خط‌مشی‌های سازمانی در سازمان‌های چندملیتی.....	۱۷۵
نهفتگی استراتژی.....	۱۸۲
نتیجه‌گیری.....	۱۸۸
سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل.....	۱۸۹
مطالعه بیشتر.....	۱۹۰
منابع.....	۱۹۱

بخش دوم: نفوذ مدیریت منابع انسانی بین‌المللی در شرکت‌های چندملیتی

فصل ششم: انتقال رویه‌های منابع انسانی در سازمان‌های چندملیتی.....	۱۹۷
مقدمه.....	۱۹۸
قابلیت انتشار رویه‌های استخدامی.....	۱۹۹
سلسله مراتب اقتصادها و انتشار رویه‌ها.....	۲۰۲
خصوصیاتی از سازمان که انتشار را افزایش می‌دهند.....	۲۱۲
فرآیند انتشار.....	۲۱۸
نتیجه‌گیری.....	۲۲۵
سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل.....	۲۲۶
مطالعه بیشتر.....	۲۲۷
منابع.....	۲۲۸

فصل هفتم: ادغام‌ها تملک‌ها، قراتر از مرزها.....	۲۳۱
مقدمه	۲۳۲
جهت‌گیری‌های ملی شرکت مادر در ادغام‌ها و تصاحب‌های فرامرزی	۲۳۵
تغییر ساختار در سطح ملی و میراث نظام‌های ملی متمایز	۲۴۱
جنبه‌ی سیاسی در ادغام‌ها و تصاحب‌های فرامرزی	۲۴۵
نتیجه‌گیری	۲۵۱
سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل	۲۵۲
مطالعه بیشتر	۲۵۳
منابع	۲۵۴

بخش سوم: مدیریت فعالیت‌های منابع انسانی بین‌المللی در شرکت‌های چندملیتی

فصل هشتم: مدیریت دانش و مدیریت بین‌المللی منابع انسانی	۲۵۹
مقدمه	۲۶۰
دانش و انتقال دانش	۲۶۲
چگونه دانش انتقال می‌یابد؟	۲۶۵
دانش و شناخت موقعیتی	۲۶۶
دلایل ضمنی انتقال دانش	۲۶۹
مدیریت دانش در شرکت‌های چندملیتی	۲۷۵
مدیریت دانش و مدیریت بین‌المللی منابع انسانی	۲۸۲
نتیجه‌گیری	۲۸۶
سوال‌هایی برای مرور مطالب فصل	۲۸۸
مطالعه بیشتر	۲۸۸
منابع	۲۸۹

فصل نهم: توسعه مدیریت بین‌المللی

مقدمه	۲۹۶
محدوده در حال تغییر توسعه مدیریت بین‌المللی	۲۹۷
نقش‌های مدیر بین‌المللی: دلایل ضمنی توسعه	۲۹۹
نظریه یادگیری و توسعه مدیریت بین‌المللی	۳۰۱

۳۰۸	ابتکارات توسعه مدیریت بین المللی
۳۲۳	توسعه های آتی
۳۲۴	سوال هایی برای مرور مطالب فصل
۳۲۴	مطالعه بیشتر
۳۲۵	منابع

۳۲۹	فصل دهم: استخدام (کارمندیابی) و گزینش مدیران بین المللی
۳۳۰	مقدمه
۳۳۲	تعاریف و مفاهیم کلیدی
۳۳۳	معیارهای استخدام (کارمندیابی)
۳۴۰	گزینش
۳۴۹	جنسیت و نژاد در استخدام و گزینش
۳۵۵	افسانه مدیر بین المللی
۳۵۷	نتیجه گیری
۳۵۸	سوال هایی برای مرور مطالب فصل
۳۵۹	مطالعه بیشتر
۳۶۰	منابع

۳۶۳	فصل یازدهم: پرداخت و پاداش بین المللی
۳۶۴	مقدمه
۳۶۵	نوسانات میان قومی در ساختارهای پاداش
۳۶۹	سیستم های پرداخت
۳۷۷	شرکت های چند ملیتی و سیستم پاداش دهی بین المللی
۳۸۳	فضای استراتژیک پاداش دهی بین المللی
۳۸۸	بهترین روش برای سیستم های پاداش دهی بین المللی
۳۹۲	نتیجه گیری
۳۹۴	سوال هایی برای مرور مطالب فصل
۳۹۵	مطالعه بیشتر
۳۹۶	منابع

بخش چهارم: آینده

فصل دوازدهم: نتایج و نگاهی به آینده	۴۰۳
مقدمه	۴۰۳
جهانی‌سازی	۴۰۴
چالش‌های رقابتی	۴۰۵
جای‌گیری	۴۰۶
بحث	۴۰۷
تغییر	۴۰۸
منابع	۴۱۱

به نام خداوند جان و خرد

سخن ناشر

در سال های اخیر، با گسترش روابط بین کشورها و باز شدن مرزهای تجاری و کاری و تحولات سیاسی و اجتماعی بین المللی، شاهد حضور نیروی کار جهانی از ملیت های گوناگون در محیط کسب و کار کشورها هستیم. این موضوع در کشور ما نیز با گسترش خصوصی سازی و ورود شرکت های بین المللی به فضای تجاری ایران اهمیت ویژه ای پیدا کرده است. با وجود این تحول در فضای کسب و کار، مدیران بایستی به مطالعه و کسب تجربه در مدیریت منابع انسانی بین المللی و آشنایی با تأثیرات جهانی شدن و تنوع میان فرهنگی نیروی کاری و چگونگی مدیریت کردن آنها بپردازند. نیاز به تطابق سیستم های منابع انسانی به دلیل تغییرات چشمگیر در نیروی کار، همزمان با تغییرات بنیادی نگاه های کسب و کار در طبیعت روابط کاری، رقابت شدید و ساختاریابی جدید به سمت نگاه های جهانی، افزایش می یابد و کارفرمایان به زودی اهمیت جهانی شدن در منابع انسانی را درک خواهند کرد. در واقع کاهش اثربخشی و بهره وری سیستم های منابع انسانی قدیمی که به طور عمده برای نیروی کاری داخلی و تک ملیتی طراحی شده اند آنها را به این نتیجه خواهد رساند.

مطالب مطرح شده در این کتاب، دانشجویان و اساتید حوزه مدیریت و مدیران را برای طراحی و راه اندازی سیستم های منابع انسانی جدید و منطبق با جهانی شدن، تفاوت های میان فرهنگی نیروی کاری و ساختار جدید سازمان های چند ملیتی و بین المللی آماده خواهد کرد. جهانی شدن، تغییرات ساختاری اقتصاد بین المللی، موقعیت سازمان ها در سیستم ملی خودشان، تغییرات مداوم در حوزه مدیریت منابع انسانی و مقاومت در برابر این تغییرات، محورها و چالش های اصلی این کتاب هستند که تمام رویکردهای مدیریت منابع انسانی مانند به خدمت گیری، ارزیابی، جبران خدمت و ... را تحت تاثیر قرار داده و مفاهیم و روش های نوینی شکل می دهند. تمام این موضوعات و روش های نوین به شیوه منطقی، نظام مند و کاملی در فصول این کتاب جای گرفته اند. گرچه کتاب حاضر ترجمه یکی از مطرح ترین کتاب های حال حاضر است، از ویژگی های قابل توجه این اثر، جنبه تالیفی آن در کنار ترجمه است که مباحثی چون ابعاد فرهنگی ایران و مقایسه آن را مطرح کرده و یکی از دلایل عمده انتخاب این اثر بوده است. انتشار کتاب مدیریت تنوع در سازمان های بین المللی که تالیف پدیدآورندگان همین کتاب بوده و همچنین انتشار کتاب رفتار سازمانی بین المللی توسط انتشارات سازمان مدیریت صنعتی مقدمه ای بر انتشار این کتاب بوده است که پیش بینی می شود مرجع ارزشمندی برای علاقه مندان حوزه جدید مدیریت بین المللی باشد.

انتشارات سازمان مدیریت صنعتی

پیشگفتار

موضوع این کتاب درباره‌ی مدیریت منابع انسانی (HR) بین‌المللی^۱ و روابط درونی سازمان‌های چندملیتی^۲ است. هدف ارائه رویکرد مشخصی به موضوع است که همزمان ساختار و مفهوم آن را در برگیرد.

متون معارفه‌ای در زمینه مدیریت منابع انسانی بین‌المللی و روابط سازمانی بین‌المللی/تطبیقی به‌طور روزافزونی در دسترس قرار می‌گیرد. به‌طور کلی می‌توان این کتاب‌ها را به سه دسته تقسیم کرد. دسته اول آنهایی هستند که بر پایه خطوط بین کشورها ساختار یافته‌اند، فصل‌های مستقلی درباره‌ی کشورهای مختلف دارند و مقایسه‌ها میان آنها در متن اصلی نهفته و در معرفی و نتیجه‌گیری مشهود است. نمونه‌هایی برای آن مجموعه‌های تنظیم شده توسط کاموچه و همکارانش (۲۰۰۴) حول مدیریت منابع انسانی در آفریقا؛ بادوار (۲۰۰۴) درباره مدیریت منابع انسانی در آسیا و اقیانوسیه؛ بمبر و همکاران (۲۰۰۴) و فرنر و هایمن (۱۹۹۸) که بر سیستم‌های ملی روابط صنعتی تمرکز داشتند. آنان تفسیرهای بسیار مفصلی را پیرامون الگوهای ملی مشخص ارائه کردند اما برای اکثر دوره‌های مدیریت منابع انسانی بین‌المللی مناسب نیستند و تمامی مباحث مورد نیاز را دربر نمی‌گیرند. دسته دوم متمرکز بر استراتژی‌های کسب و کار غالب بین‌المللی هستند که جنبه‌هایی از استراتژی منابع انسانی را در فصول خاصی مدنظر قرار می‌دهند. مثال‌های خوب برای آن، جان و همکاران (۱۹۹۷) و پارکر (۱۹۹۸) هستند. این کتاب‌ها بسیاری از مباحث مفید مانند استراتژی‌ها، ساختارهای سازمان‌های چندملیتی و مفاهیم اقتصادی حیطه فعالیت سازمان‌ها مطرح می‌کنند، اما مانند گروه اول برای تدریس مدیریت منابع انسانی بین‌المللی طراحی نشده‌اند. دسته سوم آنهایی هستند که رویکردی ریشه‌ای‌تر را اتخاذ می‌کنند، فصل‌هایی در مورد مباحث خاصی از سیاست‌های منابع انسانی دارند که به‌طور معمول شامل پرداخت و پاداش، آموزش و توسعه، استخدام و گزینش و مانند آن می‌باشند. از نمونه‌های مشهور اخیر، هارزینگ و ون رویزولت (۲۰۰۴)، تایب (۲۰۰۵)، داولینگ و ولج (۲۰۰۴) و بروستر و هریس (۱۹۹۹) را می‌توان نام برد.

1 - International Human Resource Management (IHRM)

2 - Multinational Company (MNCs)

مشخص است که سومین رویکرد بیشترین تناسب را برای مباحثه دارد. همچنین دو تمایز دیگر در این دسته‌بندی‌ها وجود دارد. اول، برخی از این کتاب‌ها بیشتر در مورد مدیریت دسته‌ای از مدیران و کارکنان ارشد است که به‌طور مداوم در حال سفر بین کشورها هستند. مثال خوبی برای آن کتاب داوولینگ و ولج (۲۰۰۴) است. این مبحث یکی از بخش‌های مهم مدیریت منابع انسانی بین‌المللی است ولی تنها مبحث آن نیست، بنابراین تمرکز ما وسیع‌تر از آن است و علاوه بر کارمندان مدیریتی، کارکنان غیرمدیریتی را نیز مورد مطالعه قرار می‌دهیم.

موضوع دوم این است که کل کتاب توسط یک یا دو نفر نوشته شده باشد یا این‌که جمع‌آوری باشد. نمونه‌های حالت اول کتاب‌های داوولینگ و ولج (۲۰۰۴) تایب (۲۰۰۵) هستند که مزیتشان پیوستگی بیشتر در شیوه و رویکرد است. اگرچه در این صورت نیاز است که نویسندگان یا نویسندگان در مورد تمام مباحث مدیریت منابع انسانی بین‌المللی، حتی مباحثی که در حیطه تخصص آنها نباشد، نگارش کنند. برخلاف آن جمع‌آوری‌های تنظیم شده، مانند کتاب‌های بروستر و هریس (۱۹۹۹) و ون رویزولت (۲۰۰۴)، تعداد زیادی از نویسندگان را دربرگرفته است که هر کدام فصلی را به رشته‌ی تحریر درآورده‌اند. مزیت این روش استفاده از تخصص ویژه‌ی افراد است اما ریسک آن ناهمخوانی نسبی فصول با یکدیگر است.

بنج زمینه‌ی اصلی

زمینه‌ی اول جهانی‌سازی، یکی از پرکاربردترین موضوعات مدیریت منابع انسانی بین‌المللی است. در مورد این‌که آیا تأثیرات جهانی‌سازی مثبت است یا منفی و همچنین این‌که جهانی‌سازی به واقع مطلب جدیدی است یا سابقه‌های تاریخی دارد، مباحثات بسیار گرمی صورت گرفته است. ما در ابتدا این بحث‌ها را بررسی می‌کنیم و با آزمودن مفاهیم فرایندهای جهانی‌سازی پیش خواهیم رفت.

دومین زمینه چالش‌هایی است که تغییرات در اقتصاد بین‌المللی نمایان ساخته است. بعضی از این چالش‌ها مربوط به توانایی دولت‌ها در تنظیم فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی درون مرزهایشان است. دیگر چالش‌ها در سطح سازمان‌ها دیده می‌شود و از فرصت‌ها و محدودیت‌هایی که فرایند جهانی‌سازی پیش‌روی مدیران قرار می‌دهد، به‌وجود می‌آید.

زمینه‌ی سوم جایگیری سازمان‌ها، ساختارها و فعالیت‌های درون آنان، در بستر مجزای

ملی است. علی‌رغم فرایند جهانی‌سازی، می‌دانیم که "سیستم‌های تجارت ملی" از یکدیگر متمایز می‌شوند، و بقای این تفاوت‌ها بدین معنی است که سازمان‌ها نیروی کار خود را در مسیرهای ملی متمایز هدایت می‌کنند. این موضوع از طرق مختلف در کتاب بررسی شده است.

چهارم، نشان خواهیم داد بسیاری از فرایندها در حیطه‌ی مدیریت منابع انسانی بین‌المللی مورد بحث هستند. یعنی، اولویت‌ها و استراتژی‌های گروه‌های مختلف درون سازمان‌ها با یکدیگر متفاوت است و آنان از منابع قدرت موجود برای دفاع از و پیشبرد علایقشان سود می‌برند. این برای فرایند جهانی‌سازی در کل صحیح است و به‌خصوص برای شیوه‌ای که سازمان‌های چندملیتی نیروی کار بین‌المللی خود را مدیریت می‌کنند؛ درحالی که تمامی سازمان‌های بزرگ مشخصه‌ی کشمکش میان گروه‌های عامل را یدک می‌کشند، در سازمان‌های چندملیتی بزرگ و پیچیده نیز قاعده بر همین منوال است.

زمینه‌ی پنجم تغییر است. کمتر کسی بر سر این موضوع که حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی بین‌المللی در حال تغییر است بحث می‌کند، اما این موضوع را مورد آزمایش قرار می‌دهیم که آیا توسعه‌ی سیستم اقتصادی بین‌المللی منجر به سازماندهی و حرکت کشورها و سازمان‌های مختلف در امتداد یک مسیر و ایجاد فرایند هم‌گرایی می‌شود؟

ساختار و محتوا

این کتاب در چهار بخش نگاشته شده است. بخش ۱ (فصل‌های ۱-۵) تلاش می‌کند تا در مسیری منسجم مطالب و مباحث وسیعی را هدف قرار دهد که به درک محتوای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی بین‌المللی کمک می‌کند.

در بخش ۲ (فصل‌های ۶-۷) کتاب بسیاری از مباحث مطرح شده در بخش ۱ را بررسی می‌کند و نفوذ استراتژی و فعالیت مدیریت منابع انسانی بین‌المللی با عمق بیشتری در نظر می‌گیرد.

تمرکز کتاب در بخش ۳ (فصل‌های ۸-۱۱) بر آزمودن ماهیت واقعی مباحث منابع انسانی در زمینه‌ی بین‌المللی است.

در بخش ۴، فصل ۱۲، به جمع‌بندی پنج زمینه‌ی اصلی کتاب می‌پردازیم. تاکید بر

وابستگی سیستم‌های متمایز تجارت ملی و سیاست‌های درونی سازمان‌های چندملیتی، اهمیت ویژه‌ای دارد. این رابطه وابسته است زیرا گروه‌های عامل درون سازمان‌های چندملیتی، مقداری از قدرت و اثرگذاری خود را از آشنایی با زمینه‌ی محلی خود به‌دست می‌آورند، درحالی‌که در همان زمان، اقدام سازمان‌های چندملیتی بزرگ توانایی شکل‌دهی به چرخه‌ی تحول سیستم‌های محلی را دارد. این بحث به‌طور پیوسته در کتاب موجود است و با مرجع‌دهی به زمینه‌های جهانی‌سازی، چالش، جای‌گیری، بحث و تغییر نشان داده خواهد شد.

رویکرد کتاب بنا نهادن پایه‌های تئوری و مفهومی مرتبط و تکمیل آن با مرور شواهد تجربی است. شابان ذکر است که ما همیشه به دانشجویان تذکر می‌دادیم که یک کتاب به تنهایی در حوزه‌ی مدیریت منابع انسانی بین‌المللی کافی و بهترین نیست، بلکه تعدادی کتاب مفید برای مطالعه وجود دارد. قصد ما از نگارش این کتاب، در حالی که صراحتاً اذعان می‌کنیم ادعای "بهترین" بودن آن را نداریم، ارائه‌ی رویکردی منسجم‌تر در زمینه‌ی مدیریت منابع انسانی بین‌المللی بوده است. بی‌شک انتقادهای و پیشنهادهای خوانندگان، اعم از اساتید، دانشجویان و مدیران گران‌قدر، در بهبود ویرایش‌های بعدی نقش بسزایی خواهند داشت.

در پایان لازم می‌دانیم از تلاش آقایان ایمان جهان‌اندیش و علی درخشانی و خانم‌ها مرضیه بیگی و صبرا خواجه‌نژاد در تدوین کتاب و همچنین آقای دکتر خدایار ایلی، خانم دکتر کاملیا احتشامی و خانم الهه توانا در سازمان مدیریت صنعتی برای انتشار کتاب صمیمانه تشکر کنیم.

دکتر پیوند سپهری

کرووش یزدانی رشوانلویی

منابع

- Bamber, G., Lansbury, R. and Walles, N. (eds) (2004) *International and Comparative Employment Relations*, London: Sage.
- Brewster, C. and Harris, H. (1999) *International HRM: Contemporary Issues in Europe*, London: Routledge.
- Budhwar, P. (00.) (2004) *Managing Human Resources in Asia-Pacific*, London: Routledge.
- Dowling, P. and Welch, D. (2004) *International Human Resource Management: Managing People in a Multinational Context*, London: Thompson.
- Ferner, A. and Hyman, R. (eds) (1998) *Changing Industrial Relations in Europe*, Oxford: Blackwell.
- Harzing, A-W. and Van Ruysseveldt, J. (eds) (2004) *International Human Resource Management*, London: sage.
- John, R., Jetto-Gillies, G., Cox, H. and Grimwade, N. (1997) *Global Business Strategy*, London: Thompson.
- Kamoche, K., Debrah, Y., Horwitz, E. and Muuka, G.N. (eds) (2004) *Managing Human Resources in Africa*, London: Routledge.
- Parker, B. (1998) *Globalization and Business Practice: Managing Across Boundaries*, London: Sage.
- Tayeb, M. (2005) *International Human Resource Management: A Multinational Company Perspective*, Oxford: Oxford University Press.