

الفهرس

الباب الأول

نظرة عامة حول دراسة الموارد البشرية

الفصل الأول: مقدمة في إدارة الموارد البشرية ١٥

I . مفهوم إدارة الموارد البشرية ١٥

١ . تعريف الموارد البشرية ١٦

٢ . تعريف إدارة الموارد البشرية ١٨

II . أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية ١٩

١ . أهمية إدارة الموارد البشرية ١٩

٢ . أهداف إدارة الموارد البشرية ٢١

III . وظائف إدارة الموارد البشرية ٢٣

١ . أهم وظائف إدارة الموارد البشرية ٢٤

٢ . استخدام المؤسسات لوظائف إدارة الموارد البشرية ٣١

IV . تطور إدارة الموارد البشرية ٣٦

١ . العوامل التي ساهمت في تطور إدارة الموارد البشرية ٣٧

٢ . موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكلية التنظيمية ٣٩

٣ . الرؤى والاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ٤٣

V . التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية ٥٠

١ . إعادة هيكلة الإدارة ٥١

٢ . المسؤولية الاجتماعية المؤسسية ٥

٥٦	٣ . التنافس العالمي
٥٨	٤ . تنوع الموارد البشرية العاملة
٦١	٥ . تغير توقعات الموارد البشرية العاملة
٦٢	VI . نجاح إدارة الموارد البشرية
٦٥	١ . مؤسسات داعمة للنجاح
٧١	٢ . مدراء ناجحون
٧٤	٣ . أفراد ناجحون

الباب الثاني

الاستراتيجية الإدارية وتخطيط الموارد البشرية

٨١	الفصل الثاني : إستراتيجية إدارة الموارد البشرية
٨١	I - مفهوم وأهمية الإستراتيجية الإدارية
٨١	١ . تعريف الإستراتيجية الإدارية
٨٢	٢ . أهمية الإستراتيجية الإدارية
٨٣	II - عناصر الإستراتيجية الإدارية
٨٥	١ . تطوير رؤية ومهمة المؤسسة
٨٦	٢ . وضع الأهداف
٨٨	٣ . ابتكار استراتيجية لتحقيق الأهداف
٨٩	٤ . إنجاز وتنفيذ الاستراتيجية
٩٢	٥ . تقييم أداء الاستراتيجية
٩٦	III - علاقة الإستراتيجية الإدارية بوظائف إدارة الموارد البشرية
٩٧	١ . التوظيف
٩٧	٢ . التدريب والتطوير
٩٨	٣ . التعويض

٤ . التقييم ٩٩

IV - أنواع الإستراتيجيات وانعكاساتها على الموارد البشرية ١٠٠

١ . الإستراتيجيات الكبرى ١٠١

٢ . الإستراتيجيات التأقليمية ١١١

٣ . الإستراتيجيات المنافسة ١١٥

الفصل الثالث: تخطيط وتنوؤ الموارد البشرية ١٢١

I . مفهوم تخطيط الموارد البشرية ١٢٢

١ . تعريف التخطيط ١٢٣

٢ . استراتيجية تخطيط الموارد البشرية ١٢٤

٣ . أهمية تخطيط الموارد البشرية ١٢٦

II . أسباب وعمليات تخطيط الموارد البشرية ١٣٠

١ . أسباب تخطيط الموارد البشرية ١٣٠

٢ . عمليات تخطيط الموارد البشرية ١٣٢

III . تنوؤ الموارد البشرية ١٣٤

١ . دور التنبؤ في تخطيط الموارد البشرية ١٣٥

٢ . طرق التنبؤ ١٣٨

IV . برامج تخطيط الموارد البشرية ١٤٥

١ . التخطيط بهدف سد الشواغر ١٤٥

٢ . التخطيط بهدف حل مشكلة الفوائض ١٤٦

٣ . التخطيط بهدف انشاء مؤسسة جديدة ١٤٧

V . مستقبل تخطيط الموارد البشرية ١٤٨

١ . تخطيط مهن الموارد البشرية ١٤٩

٢ . الأداء وتخطيط المهن ١٥٣

الباب الثالث

اجتذاب وتوظيف الموارد البشرية

١٥٩	الفصل الرابع: استقطاب الموارد البشرية
١٥٩	I . مفهوم استقطاب الموارد البشرية
١٥٩	١ . تعريف الاستقطاب
١٦٠	٢ . أهداف الاستقطاب
١٦١	II . عملية استقطاب الموارد البشرية
١٦١	١ . وجهات نظر المشاركين في العملية
١٦٤	٢ . تخطيط عملية الاستقطاب
١٦٦	III . مصادر استقطاب الموارد البشرية
١٦٦	١ . المصادر الداخلية
١٧٠	٢ . المصادر الخارجية
١٧٦	IV . تقييم وبدائل الاستقطاب
١٧٧	١ . تقييم مصادر الاستقطاب
١٧٨	٢ . بدائل الاستقطاب
١٨٠	V . الاستقطاب والتوظيف
١٨١	١ . البحث عن الوظائف
١٨٢	٢ . اختيار الوظائف
١٨٥	VI . استراتيجيات نجاح الاستقطاب
١٨٦	١ . العوامل المؤثرة في نجاح الاستقطاب
١٨٩	٢ . إدارة عمليات الاستقطاب
١٩١	٣ . تقييم الاستقطاب
١٩٥	الفصل الخامس: اختيار وتعيين الموارد البشرية

I . مفهوم اختيار وتعيين الموارد البشرية	١٩٥
١ . تعريف الاختيار والتعيين	١٩٥
٢ . أهداف الاختيار والتعيين	١٩٦
II . عملية اختيار الموارد البشرية	١٩٧
١ . تعريف عملية الاختيار	١٩٨
٢ . خطوات عملية الاختيار	١٩٨
٣ . منافع الاختيار السليم	٢٠٠
III . التناسب الاستراتيجي/ الثقافي وقرارات التعيين	٢٠١
١ . التناسب بين الاستراتيجية وقرارات التعيين	٢٠١
٢ . التناسب بين الثقافة المؤسسية وقرارات التعيين	٢٠٤
IV . مراحل اختيار وتعيين الموارد البشرية	٢٠٤
١ . غربلة الموارد المشاركة	٢٠٥
٢ . الاختيار المشروط للموارد البشرية	٢١٨
٣ . توظيف الموارد البشرية	٢٢٠
V . أنواع الاختبارات	٢٢٠
١ . اختبارات القدرات	٢٢١
٢ . اختبارات الاداء والتدريب	٢٢٣
٣ . اختبارات الميل للعمل والشخصية والصدق	٢٢٣
٤ . اختبارات مراكز تقييم المدراء	٢٢٨

الباب الرابع

تنمية وتحفيز الموارد البشرية

الفصل السادس: تنمية وتدريب الموارد البشرية	
I . مفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية	

٢٣٥	١ . تعريف تنمية الموارد البشرية
٢٣٦	٢ . الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية
٢٣٨	٣ . أهمية تنمية الموارد البشرية
٢٣٩	II . تكاليف التدريب وعلاقته بباقي وظائف الموارد البشرية
٢٤٠	١ . تكاليف التدريب
٢٤١	٢ . علاقة التدريب بباقي وظائف إدارة الموارد البشرية
٢٤٣	III . تكيف الموارد البشرية
٢٤٤	١ . التكيف الرسمي
٢٤٦	٢ . التكيف غير الرسمي
٢٤٧	IV . الموديل التدريبي وتنمية الجهاز الإداري
٢٤٧	١ . الموديل التدريبي
٢٤٩	٢ . تنمية الجهاز الإداري
٢٤٩	V . الخيارات الاستراتيجية للتدريب
٢٥٠	١ . امثال الأفراد ام إبداعهم؟
٢٥١	٢ . تدريب الأفراد أم توظيف المدرب منهم؟
٢٥٢	٣ . تحسين أداء الأفراد أم استبدال ضعفاء الأداء ؟
٢٥٣	VI . مراحل التدريب
٢٥٤	١ . الإعداد للتدريب
٢٥٩	٢ . تنفيذ التدريب
٢٦٤	٣ . تقييم التدريب
٢٦٩	٤ . الاسترجاع
٢٦٩	VII . طرق التدريب
٢٧٠	١ . الطرق التقنية

٢٧٤	٢ . الطرق الإدارية
٢٨٦	VIII . التنمية الذاتية والتنمية الإدارية
٢٨٧	١ . التنمية الذاتية
٢٩١	٢ . التنمية الإدارية
٢٩٥	الفصل السابع: تعويضات وعوائد الموارد البشرية
٢٩٥	I . مفهوم وأهمية التعويضات والعوائد
٢٩٦	١ . مفهوم التعويضات والعوائد
٢٩٨	٢ . أهمية التعويضات والعوائد
٣٠٠	II . أهداف وسياسات التعويضات
٣٠٠	١ . أهداف التعويضات
٣٠٣	٢ . سياسات التعويضات
٣٠٧	III . عدالة ودافعية التعويضات
٣٠٨	١ . نظرية العدالة
٣١١	٢ . التعويضات والرضا الوظيفي
٣١٣	٣ . التعويضات والدافعية
٣١٤	IV . التعويضات والأداء
٣١٥	١ . علاقة التعويضات بالأداء
٣١٨	٢ . العوامل المؤثرة على ربط التعويضات بالأداء
٣٢٠	٣ . نجاح جهاز التعويضات
٣٢٣	V . مستويات أداء التعويضات
٣٢٣	١ . تعويضات أداء الأفراد
٣٣١	٢ . تعويضات أداء المجموعات
٣٣٦	VI . التعويضات وطرق تقييم الوظائف

٣٣٨	١ . طريقة ترتيب الوظائف
٣٤١	٢ . طريقة تدرج الوظائف
٣٤٢	٣ . طريقة النقط
٣٤٦	٤ . طريقة مقارنة العوامل
٣٤٩	VII . هيكل التعويضات
٣٤٩	١ . معايير التعويضات
٣٥٣	٢ . معدلات التعويضات
٣٥٩	الفصل الثامن: تقييم أداء الموارد البشرية
٣٦٠	I . مفهوم وأهداف تقييم الأداء
٣٦٠	١ . تعريف تقييم الأداء
٣٦٢	٢ . عملية تقييم الأداء
٣٦٥	٣ . أهداف تقييم أداء الموارد البشرية
٣٦٧	II . استراتيجية وطرق تقييم الأداء
٣٦٧	١ . استراتيجية تقييم الأداء
٣٧٠	٢ . طرق تقييم الأداء
٣٧٢	III . أنواع تقييم الأداء
٣٧٢	١ . تقييم الأداء السلوكي
٣٨٤	٢ . تقييم الأداء بالتائج
٣٨٨	IV . مسؤولية وتوقيت الأداء
٣٨٩	١ . من يتولى تقييم الأداء؟
٣٩٢	٢ . متى يتم تقييم الأداء؟
٣٩٤	V . معايير تقييم الأداء
٣٩٤	١ . وضوح أهداف التقييم

٢ . شرعية التقييم	٣٩٥
٣ . جدارة التقييم	٣٩٥
٤ . تحرر التقييم من الانحياز	٣٩٦
٧١ . شروط نجاح تقييم الأداء	٣٩٧
١ . التناسب	٣٩٧
٢ . القبول	٣٩٨
٣ . المرونة والحوار	٣٩٨