

الباب الأول

الجوانب الانسانية في الإدارة بالأهداف

الفصل الأول : الإدارة بالأهداف عناصرها ومزاياها

- عناصر الإدارة بالأهداف : ٧
مزايا الإدارة بالأهداف : ٩
مراحل الإدارة بالأهداف : ١٢

الفصل الثاني : تحديد مجالات الأهداف

- التنبؤ لتحديد مجالات التحسين : ١٥

وسائل التنبؤ بالتحسينات

- المناقشة الجماعية : ٢٠
دراسة مجالات الاختناقات والمشكلات : ٢٠
بحوث التسويق : ٢١
الطرق الكمية : ٢٢
النماذج الإدارية : ٢٣

الفصل الثالث : تحديد الأهداف واختبارها

- المبادئ الواجب مراعاتها عند وضع قائمة بالأهداف : ٢٧
وضع الأهداف في صورة كمية : ٢٨
التنسيق بين الأهداف الفرعية : ٢٩
التحقق من دقة الأهداف : ٣٣

الفصل الرابع : التنفيذ لتحقيق الأهداف

أولاً - توفير الدوافع ٣٦

ثانياً - الإرشاد والتوجيه ٤٤

ثالثاً - الإقناع بالأهداف ٤٧

الفصل الخامس : الرقابة وتقييم الأداء

الهدف من الرقابة والمتابعة ٥٠

العوامل المساعدة على نجاح الرقابة ٥٠

تقارير المتابعة ٥٢

تقييم أداء العاملين ٥٤

الباب الثاني - الكفاية الإنسانية

تمهيد

٥٩

الفصل السادس : قياس إنتاجية العنصر الإنساني

العوامل التي تؤثر على إنتاجية العنصر الإنساني ٦١

قياس إنتاجية العنصر الإنساني ٦٢

تدريبات تطبيقية ٦٧

الفصل السابع : الغياب

تعريف الغياب ٧١

خصائص وظروف المستهدفين للغياب ٧٢

معدلات الغياب ٨٠

الحد من الغياب

تدريبات تطبيقية ٨٨

الفصل الثامن : دوران العمل

تعريف دوران العمل ٩٠

قياس دوران العمل ٩١

صفحة

الموضوع

٩٣ تحليل دوران العمل

٩٨ تدريبات تطبيقية

الفصل التاسع : التعب والملل في مجال العمل

١٠٠

تمهيد

أولاً - التعب

٣٠١ تعريفه ونتائجه

١٠٦ تلافى وعلاج التعب

ثانياً - الملل

١١٤ تأثير الملل

١١٥ الفرق بين التعب والملل

١٢٠ تلافى وعلاج الملل

الفصل العاشر : دراسة الحركة والزمن

١٢٩ أولاً - شروط نجاح دراسة الحركة والزمن

ثانياً - المبادئ الأساسية لدراسة الحركة والزمن :

١٣٩ (أ) المبادئ المتعلقة بحركة الجسم

١٤٣ (ب) المبادئ المتعلقة بترتيب منطقة العمل

١٤٨ (ج) المبادئ المتعلقة بتصميم أدوات العمل

الباب الثالث - تخطيط القوى العاملة

الفصل الحادى عشر : تحديد معايير ومستويات الأداء

١٥٨ مزايا معايير الأداء

١٦٠ الشروط الواجب توافرها في المعايير

١٦٢ طرق تحديد المعايير

تخطيط القوى العاملة

١٧٤ أهداف تخطيط القوى العاملة

صفحة

الموضوع

البيانات اللازمة لتخطيط العمالة	١٧٥
خطوات تخطيط القوى العاملة	١٧٩
تخطيط القوى العاملة في مجال الخدمات	١٨٤

الباب الرابع - الاختيار والتوجيه

تمهيد	١٨٩
-------	-----

الفصل الثاني عشر: تحليل الوظائف

أغراض تحليل الوظائف	١٩٦
جمع البيانات	١٩٩
طرق جمع البيانات	٢٠٧
الإنجازات الحديثة في تحليل الوظائف	٢١٤

الفصل الثالث عشر: خطوات نظام الاختيار

العوامل الواجب تقديرها - الأفراد عند الاختيار	٢٢٤
خطوات نظام الاختيار	٢٢٩
طلب التوظيف	٢٣١
الاختبارات النفسية	٢٣٤
المقابلة	٢٤١

الباب الخامس - التدريب والتنمية الإدارية

الفصل الرابع عشر - التدريب

تعريف التدريب ومزاياه	٢٥٥
تخطيط برنامج التدريب	٢٥٥

الفصل الخامس عشر - أنواع التدريب

أولاً - تدريب عمال الإنتاج	٢٦٤
ثانياً - تدريب المشرفين والإداريين	

طرق تدريب المشرفين والإداريين ٢٧٣

الفصل السادس عشر - خطوات التدريب ومراحله

أولاً - استعداد المدرب للتدريب ٢٩٤

ثانياً - التهيئة الذهنية للمتدربين ٢٩٧

ثالثاً - عرض البيانات ووسائل الإيضاح ٣٠٠

رابعاً - قياس تحصيل المتدربين وتصحيح أخطائهم ٣٠٥

خامساً - تقييم التدريب ٣٠٩

الباب السادس - الأجور والخوافز

تمهيد الباب السادس ٢١٥

الفصل السابع عشر - تقييم الوظائف

أهمية تقييم الوظائف ٣١٧

طرق تقييم الوظائف ٣١٩

طريقة الترتيب ٣١٩

طريقة التصنيف ٣٢٢

طريقة التقييم بالنقط ٣٢٥

طريقة التقييم بمقارنة العوامل ٣٣٠

الفصل الثامن عشر - الأجور والخوافز المالية

المبادئ الأساسية لنظام الأجور ٣٣٩

طرق تحديد الأجور ٣٤٢

الطريقة المثلى للأجور ٣٤٤

الشروط الأساسية لنجاح نظم الأجور التشجيعية ٣٤٦

طرق التشجيعية الجماعية ٣٦١

الموضوع

صفحة

طريقة مسكاتون ٣٦٣

إشراك العاملين في الأرباح ٣٦٦

الباب السابع - تقدير كفاءة العاملين

الفصل التاسع عشر - تقدير كفاءة العاملين

أولاً - تقدير كفاءة العاملين : أغراضه ومشكلاته ٣٧٨

طرق تقدير كفاءة العاملين ٣٨٨

ثالثاً - مقابلة تحليل الأداء ٣٩٩