

محتويات الكتاب

صفحة	
٥	المقدمة
١١	أسلوب البحث والدراسة
	القسم الأول
١٣	مدخل في إدارة الموارد البشرية
١٥	الباب الأول
١٧	— إدارة الأعمال وأهميتها
١٨	— مجال البحث في إدارة الموارد البشرية
١٩	وظائف مدير الأفراد : أولاً - إدارية : تخطيط · تنظيم · توجيه · رقابة · ثانياً - تنفيذية : تدبير · تنمية · مكافأة · تكامل · رعاية
٢٥	الباب الثاني
٢٧	— التعرف بإدارة الأفراد وتطورها التاريخي
٣٦	— أهداف إدارة الأفراد
٣٩	الباب الثالث
٤١	— طبيعة عمل إدارة الأفراد في الجهاز التنظيمي للمشروع
٤٣	— طبيعة المبادئ المتبعة في إدارة الأفراد
٤٤	— اختصاصات إدارة الموارد البشرية
٤٦	— سياسات العمل والأفراد
٥١	الباب الرابع
٥٣	— تقييم إدارة الموارد البشرية في العصر الحالي
٥٤	— مستقبل إدارة الأفراد
٥٨	— فرض العمل في مجال إدارة الموارد البشرية
٦٠	— تلخيص
	القسم الثاني
٦١	— اقتصاديات الموارد البشرية والعلاقات الصناعية
٦٣	الباب الأول
٦٥	— التنمية الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية
٦٥	— تخطيط القوى العاملة
٦٥	الباب الثاني
٦٩	— الموارد البشرية ودورها في الإنتاج
٧١	— العمل والبحوث الخاصة بالموارد البشرية
٧١	الباب الثالث
٧٥	— ماهية العلاقات الصناعية ومشكلاتها
٧٧	— الفرق بين العلاقات الصناعية العامة والإنسانية
٧٩	الباب الرابع
٨٣	— نشأة العلاقات الصناعية وتطورها
٨٥	— مستقبل العلاقات الصناعية
٩١	

Peter, L.
Peters, R.W.
Planty, E, M
Manag
Richardson,
Relat
Riegel, J.V.
Roethlisber
Saltonstall
Schell, E.
Scott, Clo
Stone, C.
Pro
Thompson
Yoder, H
M

القسم الثالث

الأسس العلمية لإدارة الموارد البشرية

٩٥
٩٧
٩٩

الباب الأول :

مقدمة

المعمل والشخصية

ما هو المعمل ؟

المعمل المرضى

١٠١
١٠٣
١٠٥
١٠٧

الباب الثاني :

الجماعة العاملة كظاهرة اجتماعية

المنشأة كنظام متكامل

أهمية علاقات العمل الاجتماعية

الجماعة العاملة أساس لتعاون أكبر

١٠٩
١١٠
١١١
١١٣
١١٥

الباب الثالث :

الديمقراطية هي طريق العلاقات الصناعية الطيبة

التعاون الاختياري أساس النجاح فى العمل

١١٧
١١٩

الباب الرابع :

المشورة أمر ضرورى لتحقيق التعاون

استجابة الأفراد للمعاملة الانسانية

الاقناع أفضل من القوة

١٢٣
١٢٥
١٢٧
١٢٨

القسم الرابع

الموظائف الادارية لإدارة الموارد البشرية

١٣١
١٣٣

وظيفة التخطيط

تخطيط برنامج استخدام الأفراد

تحليل وظيفة التخطيط

مزايا التخطيط المحكم . طبيعة عملية التخطيط . أهداف

برامج الاستخدام . سياسات الاستخدام .

تلخيص

١٣٥
١٣٧

الباب الثاني :

وظيفة التنظيم

أهمية التنظيم فى إدارة الأفراد

المواضع

١٥٩
١٦٠

١٧٢

المسئولية . السلطة . المساءلة . علاقات أخرى

١٧٨

أنواع الهياكل التنظيمية ووضع إدارة الأفراد فيها :

تنظيم خط السلطة . تنظيم خط السلطة والموظائف

المساعدة . التنظيم الوظيفى

١٨٩

خصائص بناء الهيكل التنظيمى الأمثل :

التوازن . المرونة . المواءمة للأفراد

١٩٢

١١١ : الباب الثالث : وظيفة التوجيه

- ١١١ — أهمية التوجيه في إدارة الأفراد
- ١١٢ — خصائص الأوامر الجيدة
- ١١٣ — الحوافز
- ١١٤ — مقدمة . ماهيتها وأهميتها . أنواعها
- ١١٥ — المتابعة
- ١١٦ — تلخيص

١١٥ : الباب الرابع :

مراقبة الموارد البشرية

- ٢١١ — أهمية المراقبة في إدارة الأفراد
- ٢١٢ — المستويات والتنميط
- ٢١٣ — عناصر الرقابة : .
- ٢١٤ — الاشراف . المقارنة . تصحيح الفروق
- ٢١٥ — مراقبة برامج استخدام الأفراد
- ٢١٦ — تلخيص

القسم الخامس

الموظائف التنفيذية (أو التشغيلية لإدارة الموارد البشرية

٢٥٧ : الباب الأول :

تدبير أفراد القوى العاملة الصالحين للعمل

- ٢٥٨ — الخطوات : تحديد وحصر متطلبات المشروع . تدبير المتقدمين . تصفية طلاب العمل
- ٢٥٩ — نوعية الأفراد :
- ٢٦٠ — مصطلحات تحليل العمل . عملية تحليل العمل . وصف العمل . توصيف العمل
- ٢٦١ — عدد الأفراد :
- ٢٦٢ — عملية تحليل نصاب العمل . عملية تحليل القوة العاملة
- ٢٦٣ — تلخيص

٢٦٣ : الباب الثاني :

تدبير أفراد الإدارة التنفيذية الأكفاء

- ٢٦٤ — مقدمة
- ٢٦٥ — عوامل تخطيط الإدارة التنفيذية :
- ٢٦٦ — تحديد حاجات ومتطلبات المشروع كـ ١ . أنواعا . عملية مسح المواهب الحالية . الموازنة بين المعر تدبير المطلوب . تنمية القدرات والخبرات والمهارات
- ٢٦٧ — توقع النمو والتوسع الوظيفي
- ٢٦٨ — تحليل أعمال الإدارة التنفيذية
- ٢٦٩ — جرد الإدارة التنفيذية في المشروع
- ٢٧٠ — تخطيط الإدارة التنفيذية في الواقع العملي
- ٢٧١ — تلخيص

٢٧١ : الباب الثالث :

- ٢٧٢ — تهيئة العاملين :

٢٧٣ (م ٣٦ - إدارة الموارد البشرية)

مقدمة • التخطيط من أجل التهيئة • المصادر الداخلية والخارجية •

٣٣٤ : اختيار وتعيين العاملين • مقدمة • فوائد الاختيار السليم • سبل الاختيار • خطوات الاختيار •

٣٤٠ : أسس رسم سياسات الاختيار • تحليل الأعمال المهنية • دراسة الأفراد المتقدمين • الموازنة المهنية : التوجيه المهني • التأهيل المهني • التدريب المهني •

٣٥٧ : الباب الرابع :

تدريب العاملين للنهوض بقدراتهم

٣٥٩ : مقدمة —

٣٦٠ : أهمية التدريب —

٣٦٤ : التدريب والتعليم —

٣٦٧ : نظم التدريب —

٣٧٣ : إجراءات التدريب —

٣٨٠ : تلخيص —

٣٨٣ : الباب الخامس :

. : التدرج فى الوظائف والأعمال —

٣٨٥ : مقدمة —

٣٨٦ : الترقية —

٣٨٩ : النقل —

٣٩١ : انتهاء الخدمة —

٣٩١ : تعريف —

٣٩٤ : مكافأة ترك الخدمة —

٣٩٥ : الباب السادس :

٣٩٧ : الأقسام الفرعية لإدارة الموارد البشرية —

. : قسم الاستخدام • قسم الأجور • قسم المشورة المشتركة

والملاقات الصناعية • قسم المصحة والأمان • قسم

الرعاية والترفيه • قسم التعليم والتدريب •

الخريطة التنظيمية للأقسام الفرعية لإدارة الأفراد ٤١٨ و ٤١٩ —

القسم السادس

الأجور

٤٢٣ : الباب الأول :

٤٢٥ : مقدمة توضح أهمية الأجر —

٤٢٦ : تعريف الأجر —

٤٢٩ : السياسات التخطيطية للأجور —

٤٣١ : أولاً - نظريات تحديد الأجور

٤٣٣ : (أ) فى النظام الرأسمالى :

٤٣٣ : نظرية الكفاف • نظرية المساومة الجماعية •

نظرية الكفاف • نظرية المساومة الجماعية •

٤٤٥

نظرية مخصص الأجور • نظرية الانتاجية الحديثة •

نظرية العرض والطلب

٤٤٦

(ب) فى النظام الاشتراكى :

النظرية الاشتراكية •

٤٤٧

ثانيا - نظام دفع الأجور :

٤٤٨

الأجر الزمنى

٤٤٩

الأجر حسب الانتاج

٤٤٩

نظم دفع الأجر حسب الانتاج :

نظام الأجر بالقطعة

نظام اميرسون

نظام هالسى

نظام روان

نظام بيدو

نظام تيلور

نظام جانت

نظام المجموعة

الباب الثالث :

٤٤٥

ثالثا - وسائل تحديد الأجور :

٤٤٧

فى النظام الرأسمالى • فى الدول الاشتراكية •
فى ج م ع •

٤٤٨

رابعا - الحد الأدنى للأجر

٤٤٩

الباب الرابع :

تقييم الوظائف

٤٥٥

— مقدمة :

٤٥٥

— مقومات نجاح التقييم

٤٥٦

— طرق التقييم

٤٥٨

— ملاحظات على طرق التقييم

٤٦١

الباب الخامس :

٤٦٣

— الكفاءة الانتاجية وعلاقتها بالأجر

مقدمة فى الكفاءة الانتاجية • تعريفها • قياسها •

٤٦٧

— قياس كفاءة العاملين (أو الجدارة) :

مقدمة : أهمية نظم قياس الكفاءة • طرق قياس الجدارة •

٤٧١

الباب السادس :

المراقبة على الأجور

٤٧٣

— مقدمة :

٤٧٤

— أنواع المراقبة على الأجور :

مراقبة الأجور الفعلية • المراقبة عن طريق التقييم •

مراقبة ميزانية الأجور • مراقبة مستويات الأجور مراقبة
الأجور التشجيعية •

٤٧٩

القسم السابع

— رعاية العاملين والخدمات الاجتماعية

صفحة	المباب الأول :
٤٨١	أهمية الخدمات الاجتماعية لعمال الصناعة :
٤٨٣	مقدمة :
٤٨٣	تعريف الخدمة الاجتماعية ومجالاتها
٤٨٦	المباب الثاني :
٤٨٩	رواد فى ميادين الخدمة الاجتماعية :
٤٩١	روبرت أوين - فى انجلترا . الفريد كروب - فى ألمانيا . هنرى فورد - فى الولايات المتحدة الأمريكية
٤٩٤	أثر الخدمات الاجتماعية فى العامل والانتاج

القسم الثامن

٤٩٧	المجانب الانسانية فى ادارة الموارد البشرية
٤٩٩	المباب الأول :
٥٠١	الادارة عمل انسانى وعلاقات انسانية
٥٠٧	العنصر الانسانى فى المشروع ومسئولية الادارة قبله
٥٠٩	المباب الثانى :
٥١١	أعمال « التون مايو »
٥١٥	تجربة « هاوثورن »
٥٢١	تطور بحث شركة « وسقرن اليكتروك » : برنامج المقابلات
٥٢٨	تلخيص تجربة « هاوثورن » وتقييم نتائجها
٥٣٤	الروح المعنوية للعاملين تعريفها . محدداتها . عناصر تكوينها . سبل تنميتها
٥٣٩	المباب الثالث :
٥٤١	العناية بتفهم العلاقات الانسانية على أساس علمى وبحل مشكلاتها
٥٤٢	العوامل الشائعة فى غالبية المواقف الانسانية
٥٤٢	أولا : أهداف المشروع وسياساته
٥٤٣	ثانيا : خصائص المشروع
٥٤٤	ثالثا : الأوجه الاقتصادية
٥٤٥	رابعا : الأوجه الفنية
٥٤٦	خامسا : العلاقات الرسمية وغير الرسمية
٥٤٧	سادسا : عوامل الزمن
٥٤٨	سابعا : العوامل التنظيمية الداخلية
٥٤٩	ثامنا : المؤثرات الخارجية
٥٥٠	تاسعا : العلاقات النقابية
٥٥٠	عاشرا : الشخصيات الفردية والجماعية
٥٥١	محاولات تحسين العلاقات الانسانية
٥٥٢	ابتهالات رجل الادارة
٥٥٧	المراجع