



تخطيط وتنمية

القوى العاملة



الدكتور
أنس عبد الباسط عباس

أستاذ إدارة الأعمال المشارك
كلية العلوم الإدارية
جامعة الملك سعود

الفهرس

المقدمة 11

الباب الأول

تخطيط القوى العاملة

الفصل الأول : مفاهيم عامة لتخطيط القوى العاملة 15

المبحث الأول : مفهوم وأهمية تخطيط القوى العاملة 16

مقدمة 16

مفهوم تخطيط القوى العاملة 17

أهمية تخطيط القوى العاملة 20

أهداف تخطيط القوى العاملة بالمنظمات 23

علاقة تخطيط القوى العاملة مع أنشطة إدارة القوى العاملة 24

من يضع خطة القوى العاملة؟ (مسؤولية من) ؟ 27

المبحث الثاني : المقومات الأساسية اللازم توفرها لنجاح تخطيط

القوى العاملة 30

المبحث الثالث : العوامل التي تؤثر على تخطيط القوى العاملة 34

المبحث الرابع : البيانات اللازمة لتخطيط القوى العاملة 41

أولاً: البيانات التي تجمع من داخل المنظمة 41

ثانياً : البيانات التي يستلزم الحصول عليها من خارج المنظمة 43

الفصل الثاني : عملية تخطيط القوى العاملة بشكلها المتكامل 47

المبحث الأول : المراحل والأسس العلمية 47

47	المرحلة الأولى : دراسة سوق العمل
	تحديد المتغيرات أو العوامل ذات الأثر على تخطيط
48	القوى العاملة
58	تحديد الأساليب التي يمكن استخدامها في عملية التنبؤ
59	المرحلة الثانية : تقدير حجم ونوعية القوى العاملة المطلوبة في المنظمة ...
80	المرحلة الثالثة: معالجة نتائج التحليل
82	المبحث الثاني : طبيعة خطط القوى العاملة وخطواتها المنهجية
82	الخطوة الأولى: تحديد أنواع الوظائف ونوعيات الأفراد المطلوبين
101	الخطوة الثانية: تحديد أعداد الافراد اللازمين لكل نوعية من الوظائف
108	الخطوة الثالثة: التنبؤ بالمتاح داخل المنظمة وفي سوق العمل مع كل نوعية
109	الخطوة الرابعة: تحديد الفائض أو العجز في كل مجموعة من الوظائف
109	الخطوة الخامسة: تحديد أساليب معالجة الفائض أو العجز
111	الفصل الثالث : خطوات وإجراءات تخطيط وبرمجة القوى العاملة
111	المبحث الأول : خطوات وإجراءات تخطيط وبرمجة القوى العاملة
112	المرحلة الأولى: التنبؤ بقوى العرض والطلب
114	المرحلة الثانية: تحديد أهداف وسياسات القوى العاملة
115	المرحلة الثالثة: برمجة القوى العاملة
116	المرحلة الرابعة: الرقابة والتقييم
116	العوامل التي تحدد خطط القوى العاملة
119	المبحث الثاني : العلاقة بين التخطيط للقوى العاملة وإستراتيجية المنظمة
	المبحث الثالث : الأدوات والأساليب الفنية المساعدة لتخطيط القوى
122	العاملة واستخدامه كمصدر للميزة التنافسية
122	الأدوات والأساليب الفنية المساعدة لتخطيط القوى العاملة
126	تخطيط القوى العاملة كمصدر للميزة التنافسية

المبحث الرابع : مستويات تخطيط القوى العاملة.....	128
تخطيط القوى العاملة على المستوى القومي	128
تخطيط القوى العاملة على المستوى الإقليمي	131
تخطيط القوى العاملة على مستوى القطاع	131
تخطيط القوى العاملة على مستوى المنظمة	132

الباب الثاني

تدريب وتنمية القوى العاملة

الفصل الرابع : التدريب والتنمية.....	137
المقدمة	137
المبحث الأول : مفهوم التدريب والتنمية	140
تنمية القوى العاملة في المنظمة	145
المبحث الثاني : علاقة التدريب والتنمية مع أنشطة إدارة القوى العاملة بالمنظمة	153
العلاقة مع تخطيط القوى العاملة	153
العلاقة مع قياس وتنظيم الأداء	154
العلاقة مع الاستقطاب.....	154
العلاقة مع الحوافز	154
دور الفرد في برامج التطوير والتنمية بالمنظمة	155
دور المنظمة في برامج تطوير المسارات الوظيفية	156
المزج بين الأهداف الفردية والتنظيمية	156
الفصل الخامس : التدريب والتنمية وأهميته المتزايدة.....	159
مقدمة	159
المبحث الأول : الاهتمام بالتدريب والتنمية وأسبابه	162

164	أهداف التدريب والتنمية.....
167	المبحث الثاني : فوائد التدريب والتنمية
169	مسؤولية التدريب في المنظمة
172	المبحث الثالث : مراحل التدريب والتنمية.....
172	المرحلة الأولى: تحديد وتحليل احتياجات التدريب
172	المرحلة الثانية: مرحلة تطوير البرامج
175	المرحلة الثالثة: تصميم البرنامج التدريبي
179	الفصل السادس : مبادئ وأنواع وطرق ومجالات التدريب.....
179	المبحث الأول : مبادئ التدريب الفعال
179	التدريب نشاط فردي ومستمر في المنطقة
181	التدريب نظام اداري متكامل.....
182	التدريب نشاط متغير ومتجدد.....
182	التدريب نشاط اداري وفني
183	التدريب لا بد له من مقومات ادارية وتنظيمية
184	اختيار المتدربين
184	اختيار المدربين
184	تدريب المدربين
185	أنواع برامج التدريب والتنمية.....
192	المبحث الثاني : طرق وأساليب التدريب والتنمية في المنظمات
193	أولاً: أساليب التدريب والتنمية في موقع ومكان العمل
195	ثانياً: أساليب التديب والتنمية خارج مكان العمل
202	ثالثاً: أساليب أخرى في التدريب
204	مجالات التدريب.....

207	المبحث الثالث : تدريب وتنمية المدراء
207	أهمية التدريب والتنمية للمدراء
208	مسؤولية تدريب وتنمية المدراء
208	طرق وأساليب التدريب والتنمية للمدراء
211	الفصل السابع : التدريب كنظام متكامل
211	المبحث الأول : نظام التدريب وتفاعله الهادف
214	مدخلات عملية التدريب
215	عمليات نظام التدريب
216	مخرجات نظام التدريب
218	المبحث الثاني : الجوانب السلوكية والاقتصادية لتنمية القوى العاملة
218	الجوانب السلوكية في تنمية القوى العاملة
222	الجوانب الاقتصادية في تنمية القوى العاملة
225	دراسة احتياجات التدريب
230	المبحث الثالث : الإعداد والتهيئة الفاعلة للبرامج التدريبية
233	مراحل تخطيط البرنامج التدريبي
234	تحديد أهداف البرنامج التدريبي المزمع القيام به
235	تحديد نوع المهارات التي سبتم التدريب عليها
235	صياغة البرنامج التدريب
236	اختيار اسلوب التدريب والتنمية
237	اختيار المدربين
238	تحديد مكان اقامة برنامج التدريب والتنمية
239	تحديد فترة برنامج التدريب والتنمية
239	توفير احتياجات او مستلزمات البرنامج

241	المبحث الرابع : تقييم برامج التدريب والتنمية
251	المبحث الخامس: سمات البرنامج التدريبي الناجح
251	أولاً: استمرارية التدريب
252	ثانياً: مراعاة خصوصيات المشاركين
253	ثالثاً: ضرورة المتابعة المستمرة
254	رابعاً: التعليم بالخبرة
254	خامساً: عدم إهمال تعليم الكبار
255	سادساً: حدود التدريب
259	المراجع