

الدكتور
حنا نصر الله
أستاذ إدارة الأعمال



إدارة الموارد البشرية

Human Resource Management



HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

فهرس المحتويات

الصفحة

١	الباب الأول: أبعاد وظيفة إدارة العنصر البشري
٣	الفصل الأول: طبيعة وظيفة إدارة الموارد البشرية:
٤	• مفهوم وأهمية الوظيفة
٥	• تطور وظيفة إدارة العنصر البشري
٩	الفصل الثاني: التنظيم الإداري لإدارة الموارد البشرية:
٩	• دور إدارة الموارد البشرية
١٠	• تنظيم إدارة الموارد البشرية
١٧	*المهام الرئيسية
٢٣	الباب الثاني: التوظيف في المنشآت
٢٥	الفصل الثالث: *تصميم وتحليل العمل:
٢٦	• أهمية تصميم العمل
٢٨	• مسئولية تصميم العمل
٢٩	• أساليب تصميم العمل
٣٩	• تصميم العمل وأداء الفرد
٤٣	• الأداء والتحفيز في المنشآت
٥٣	*تحليل العمل:
٥٣	• فوائد تحليل العمل
٥٥	• الأساليب المستخدمة في تحليل العمل
٦٠	• الوصف الوظيفي

٦٣	المواصفات الوظيفية	•
٦٤	تصنيف الوظائف	•
٦٩	الفصل الرابع: تخطيط القوى العاملة	
٧٠	علاقة تخطيط القوى العاملة بالخطة الشاملة للمنشأة	•
٧١	مسئولية تصميم خطط القوى العاملة	•
٧٣	أهمية التخطيط للقوى العاملة	•
٧٥	تخطيط القوى العاملة وعلاقته بدورة المنظمة	•
٧٩	عملية تخطيط القوى العاملة	•
١٠٧	الفصل الخامس: استقطاب القوى العاملة	
١٠٨	مبادئ الاستقطاب	•
١١٠	الاستقطاب من الداخل أم من الخارج	•
١١١	الاستقطاب من الداخل	•
١١٣	الاستقطاب من الخارج	•
١١٦	تقييم عملية الاستقطاب	•
١٢١	الفصل السادس: اختيار العاملين	
١٢٢	أهمية الاختيار	•
١٢٥	العوامل التي تؤثر في عملية الإختيار	•
١٢٦	مراحل علمية الاختيار	•
١٤٩	الفصل السابع: الاختيار من الداخل	
١٥٠	الترقية	•
١٥١	محددات سياسة الترقية	•

١٥٤	• الترقية على أساس الأقدمية
١٥٥	• الترقية على أساس الكفاءة
١٥٧	• الترقية على أساس الكفاءة والأقدمية
١٦٠	• النقل
١٦١	• أسباب إجراء التنقلات في المنشآت
١٦٣	• متطلبات نجاح سياسة النقل في المنظمات
١٦٧	باب الثالث: تنمية القوى العاملة
١٦٩	• الفصل الثامن: تقييم أداء العاملين
١٦٩	• طبيعة ومفهوم أداء العاملين
١٧٠	• أهمية تقييم العاملين
١٧٤	• استخدامات تقارير الأداء
١٧٦	• مشاكل وتحديات في تقييم الأداء
١٧٨	• أخطاء التي يقع فيها المشرف في التقييم
١٨٠	• أسلوب النظام في تقييم الأداء
	* تخطيط عملية تقييم الأداء
	* التنفيذ
	* التقييم
	• عوامل نجاح نظام تقييم الأداء
٢٠٩	الفصل التاسع: التدريب والتنمية
٢١١	• مبادئ وقواعد التدريب
٢١٤	• التدريب ومفهوم النظم

٢١٦	•	مراحل عملية التدريب
٢١٧		*تخطيط التدريب
٢٢٧		*تنفيذ التدريب
٢٣٧		*تقييم النتائج
٢٤٣	•	عوامل نجاح جهود التدريب في المنظمات
٢٤٩		الفصل العاشر: تخطيط المسار المهني
٣٥٠	•	أهمية تخطيط الحياة المهنية
٢٥١	•	تخطيط الحياة المهنية
٢٥٣	•	مسئولية تخطيط الحياة المهنية
٢٥٦	•	مراحل الحياة المهنية للموظف
٢٦١		الباب الرابع: سياسات التعويضات والأجور والمنافع
٢٦٣		الفصل الحادي عشر: إدارة التعويضات المباشرة
٢٦٤	•	الاعتبارات الرئيسية للتعويضات
٢٦٧	•	مسئولية وضع سياسة الأجور
٢٦٨	•	مراحل إعداد نظام الأجور
٢٦٩		*تحديد الأهداف والاستراتيجيات
٢٧٠		*مسح بيئة المنظمة (الخارجية والداخلية)
٢٨٧		*تصميم نظام التعويضات والأجور
٢٩٤		*صيانة نظام التعويضات والأجور
٢٩٩		الفصل الثاني عشر: التعويضات المبنية على الأداء
٣٠٢	•	أنماط الأجر المرتبط بالأداء

الفصل الثالث عشر: المنافع للعاملين

٣٢٥

٣٢٥

• تطور فكرة المنافع

٣٢٦

• أنواع المنافع

• المنافع التي توفرها مؤسسة الضمان الاجتماعي في الأردن ٣٣٣

٣٣٥

* الدور الاجتماعي والاقتصادي

٣٣٥

* أنواع التأمينات وأساليب توفيرها

٣٤١

الباب الخامس: إدارة العلاقات الصناعية

٣٤٣

الفصل الرابع عشر: الصحة والسلامة للعاملين

٣٤٤

• أسباب المشاكل الصحية

٣٤٥

• قياس السلامة للعاملين

٣٤٧

• مزايا خاصة بتطبيق برامج الصحة والسلامة

٣٤٩

• تقييم وسائل السلامة

٣٥٣

الفصل الخامس عشر: حقوق العاملين والعلاقات العمالية

٣٥٣

• حقوق العاملين والنظام التأديبي

٣٥٦

* النظام التأديبي

٣٦١

* عوامل نجاح النظام التأديبي

٣٦٢

• حقوق العاملين وقانون العمل والعمال الأردني

٣٦٦

• العلاقات بين إدارة المنظمات والنقابات

٣٦٧

* النقابات وفئاتها

٣٦٧

* أهمية النقابات

٣٦٩

* تكوين النقابات

٣٧٢

* المساومة الجماعية

٣٧٥

* عملية المساومة

٣٨٠ • النقابات العمالية وجمعيات أصحاب العمل في الأردن

٣٨٢

* معالجة تظلمات العاملين

٣٨٧

* إجراءات التظلم

٣٨٩ • معالجة النزاعات العمالية الجماعية في الأردن

الفصل السادس عشر: انتجديات والتوجهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية

٣٩٥