

إدارة الأفراد

والعلاقات
الإنسانية



أ.د. محمد عبد الفتاح الصيرفي



الفهرست

الفصل الأول: المفاهيم والأهداف والاختصاصات

- 15 • المفاهيم
- 18 • الأهداف
- 18 • وظائف إدارة الموارد البشرية
- 21 • علاقة إدارة الموارد البشرية بالإدارات الأخرى
- 22 • العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة المواد البشرية
- 24 • إدارة الموارد البشرية كنظام مفتوح
- 29 • الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية
- 32 • نظام معلومات الموارد البشرية

الفصل الثاني : تخطيط القوى العاملة

- 37 • المصطلحات المستخدمة
- 47 • مفهوم تخطيط القوى العاملة
- 48 • أهداف تخطيط القوى العاملة
- 49 • مستويات تخطيط القوى العاملة
- 52 • المستويات التنظيمية وأثرها في عملية تخطيط القوى العاملة
- 54 • علاقة تخطيط القوى العاملة بأنشطة إدارة الموارد البشرية
- 54 • مراحل تخطيط القوى العاملة
- 56 • تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية المستقبلية
- 56 • أ. طريقة عبء العمل
- 62 • ب. الطرق الإحصائية
- 64 • ج. طريقة معدلات الأداء
- 65 • تحليل الموارد البشرية الجاهزة في المنظمة
- 65 • أ. سلاسل ماركوف
- 68 • ب. نموذج كنت
- 79 • تحليل احتياجات الإحلال من العمالة
- 79 • أ. معدل دوران العمل
- 81 • ب. الغياب
- 83 • ج. إصابات العمل
- 86 • تحليل هيكل العمالة

الفصل الثالث: تحليل وتصميم العمل

- 101 • مفاهيم عامة
- 109 • تصميم العمل
- 110 - مداخل تصميم العمل
- 114 • تحليل الوظائف
- 114 - الهدف من التحليل
- 115 - خطوات التحليل
- 120 - أهم الطرق المستخدمة في جمع المعلومات اللازمة للتحليل
- 140 • استخدامات معلومات تحليل الوظائف

الفصل الرابع: سياسة التوظيف

- 145 أ. سياسة الاستقطاب
- 146 - المهام التي يتضمنها الاستقطاب
- 146 - أهمية الاستقطاب
- 147 - علاقة الاستقطاب بباقي أنشطة إدارة الموارد البشرية
- 148 - أساليب الاستقطاب
- 149 - دور المنظمات في اجتذاب الأفراد
- 151 - مصادر جلب القوى العاملة
- 152 - العوامل المؤثرة على نجاح عملية الاستقطاب
- 153 - فاعلية الاستقطاب
- 154 ب. سياسة الاختيار
- 155 - أهداف سياسة الاختيار
- 155 - الأسس التي تقوم عليها سياسة الاختيار
- 156 - نظام عملية الاختيار
- 157 - علاقة الاختيار بأنشطة إدارة الموارد البشرية الأخرى
- 159 - مسؤولية قرار الاختيار
- 160 - طرق الاختيار
- 160 • طلب التوظيف
- 164 • الاختيارات
- 183 • المقابلات
- 188 - مراحل الاختيار

- 192 - معايير تقييم سياسة الاختيار
- 192 - استخدام الأساليب الكمية في ترشيح قرارات الاختيار
- 195 ج. سياسة التعيين
- 195 • مصوغات التعيين
- 196 • نظام التعيين في الوظائف العامة

الفصل الخامس: بناء نظام الأجور

- 199 أ. تقييم الوظائف
- 199 • المفهوم
- 199 • الأهداف
- 200 • شروط التقييم
- 200 • معوقات نجاح التقييم
- 201 • إجراءات تقييم الوظائف
- 202 • طرق التقييم
- 203 أ- الطرق غير الكمية
- 203 - طريقة التدريب
- 206 - طريقة التصنيف
- 208 ب- الطرق الكمية
- 208 - طريقة النقط
- 214 - طريقة مقارنة العوامل
- 216 - طريقة تقويم الوظائف الإدارية
- 217 ب. بناء هيكل الأجور
- 217 - مفاهيم عامة
- 219 - مكونات الأجر
- 220 - أسس تحديد الأجور
- 221 - مراحل تصميم نظام الأجور
- 221 - نظريات تحديد الأجور
- 222 - أنظمة دفع الأجور
- 226 - طرق حساب الأجور التشجيعية الفردية
- 229 - نظام تحديد الأجر على الأساس الجماعي
- 231 • تحويل نتائج التقييم إلى هيكل الأجور

238	- أنواع هياكل الأجور
238	ج. التعويضات المباشرة
	الفصل السادس: العلاقات الإنسانية
243	تقديم
245	• مفهوم العلاقات الإنسانية
248	• الفروض التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية
249	- أهداف العلاقات الإنسانية
249	- النظام المتكامل للعلاقات الإنسانية
249	- السلوك الإنساني
259	- الدوافع
271	- الرضا الوظيفي
285	- الإنتاجية
293	- الطبيعة الإنسانية
297	- الروح المعنوية
	الفصل السابع : الدعائم الأساسية للعلاقات الإنسانية
307	1- التدريب
310	- عناصر النظام التدريبي
313	- أهداف التدريب
315	- اختصاصات وحدات التدريب
316	• العملية التدريبية
316	1- تحديد الاحتياجات التدريبية
321	2- أنواع التدريب
325	3- تصميم البرامج التدريبية
330	4- الأساليب التدريبية
334	5- متابعة تقويم البرامج التدريبية
342	2- القيادة
342	• مفاهيم عامة
346	• مراحل القيادة
347	• القيادة والمصطلحات المرادفة
351	• القائد وشخصيات تابعيه

356	• التابعين وسلوكيات القادة
359	• النمط القيادة والتابعين من نظرتي (Y,X)
361	• القائد والنضج القيادي للتابعين
362	• القيادة ومستوى رضا التابعين
363	• القيادة وتدريب التابعين
364	• القائد وأزمات تابعيه
365	• القيادات واتجاهات التابعين
365	• القيادة وتحفيز التابعين
366	• القيادة والاتصالات
368	• العوامل التي تحد من فاعلية القيادة
371	3-الاتصال
372	- عملية الاتصال
378	- أنواع الاتصالات
382	- تفاعلات الاتصال
385	- الاتصال والسلوك الإنساني
385	- الاتصال ونظرتي (Y,X)
386	- الاتصالات والتنظيم الرسمي
388	- الاتصالات والتنظيم الغير الرسمي
391	- تحديد قادة الاتصالات غير الرسمية
393	- القيادة والاتصالات
394	- الصراع و الاتصالات
396	- الشخصية و الاتصالات
398	- الاتصال والإنصات
400	- التشويش والاتصالات
401	- عوائق الاتصال
403	4- التحفيز
403	- الهدف من التحفيز
404	- تحديد حاجات العاملين
406	- تحديد الحاجة الأكثر إلحاحا
408	- أنواع الحوافز

الفصل الثامن: قياس وتقويم أداء العاملين

419
420
421
422
424
427
429
430
430
430
433
433
435
436
437
437
437
439
441
442
433
443
444
445
449
492

- المفهوم
- الأهداف
- الأهمية
- معايير تقويم الأداء
- خصائص المعيار الجيد
- تقرير كفاية الأداء خلال فترة الاختبار
- خطوات برنامج التقويم
- طرق تقويم الأداء
- الطرق التقليدية
- 1- طريقة التقويم ببحث الصفات
- 2- طريقة الترتيب
- 3- طريقة المقارنات الزوجية
- 4- طريقة التوزيع الإجمالي
- 5- طريقة القوائم
- الطرق الحديثة
- 1- طريقة الأحداث الحرجة
- 2- طريقة الاختيار الإجمالي
- 3- طريقة الإدارة بالأهداف
- أسباب فشل برنامج التقويم
- محاسبة الموارد البشرية
- أهداف المحاسبة
- الفروض التي تقوم عليها المحاسبة
- طرق تقييم الأصول الإنسانية
- محاسبة الموارد البشرية بين التأمين والمعارضة
- الفصل التاسع : تدريبات وحالات عملية
- قائمة المراجع