

HR

تنمية الموارد البشرية

وإستراتيجيات تخطيطها

**Human resource
development**

— And —
Planning Strategies



د. إبراهيم عباس الحلابي



المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٣	- المقدمة
٥	- شكر وإهداء
٧	- تقديم عام

الفصل الأول

١٣	مفهوم ونشأة إدارة الموارد البشرية في المنظمات وأهميتها ومراحل تطورها
٢٣	- مؤهلات مدير إدارة الموارد البشرية
٢٦	- عملية تخطيط الموارد البشرية في المنظمات ومدى أهميتها وخطواتها
٣٠	- مشاكل تخطيط الموارد البشرية في المنظمات (بإيجاز)
٣٢	- أهم العوامل التي تراعى عند تصميم العمل
٣٣	- أهمية تصميم العمل في إدارة الموارد البشرية
٣٣	- هيكل الموظف
٣٥	- بناء الهيكل الوظيفي ومميزاته وبعض عيوبه
٣٦	- أنواع الهيكل الوظيفي وأهمية التعويضات الوظيفية
٣٨	- أهمية التعويضات المباشرة للطرفين (الموظف - الشركة)
٣٩	- الأهداف المحققة من عملية تقييم الوظائف في إدارات المنظمات وأسبابها وطرقها
٤٠	- أنظمة دفع الأجور والرواتب
٤٢	- مفهوم التعويض غير المباشر ومزاياه وعيوبه

- ٤٦ - أنواع التعويضات وطرق تقييمها
- ٥١ - العوامل المؤثرة في تقييم الأداء
- ٥٢ - تدريب الموارد البشرية ولماذا تنتهجه المنظمات
- ٥٣ - أنواع التدريب وأهميته وأقسامه
- ٥٧ - مؤشرات الحكم على أي برنامج تدريبي بعد الانتهاء منه
- ٥٧ - ما معنى الحافز الإنساني وفوائده على المنظمة والعاملين
- ٥٩ - التفسير النفسي لتأثير الحافز على العاملين
- ٦١ - شروط الحافز الجيد في المنظمات وأنواعه
- ٦٤ - أهم التغييرات أو الفعاليات التي توفرها العلاقات الإنسانية بين العمل والعاملين
- ٦٥ - الثمار المحققة من العلاقات الإنسانية الجيدة بالمنظمات
- ٦٦ - أهمية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب في المنظمات
- ٦٨ - الخطوات التي يمكن اتباعها لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- ٦٩ - النتائج والمساوئ المترتبة على عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- ٧٠ - الولاء قبل الكفاءة في القيادات الإدارية
- ٧٢ - كيف تصنع المنظمة الولاء في نفوس العاملين
- ٧٥ - العوامل التي ترتبط بولاء الموظف لمنظمته وتقويه
- ٧٦ - ماذا يجب على المنظمة فعله عندما تجد أن الولاء قد تحقق من الموظفين لها
- ٧٧ - الخبرة والكفاءة ودورهما في زيادة الإنتاجية
- ٧٩ - ماهي العناصر المهمة التي تؤهل العاملين على اكتساب الخبرة والكفاءة
- ٨٠ - أهم العوامل المحفزة لاهتمام المنظمات بذوي الخبرة والكفاءة

الفصل الثاني

تنمية مهارات مسنولي الموارد البشرية للنهوض بتخطيطها في الشركات

- ٨٣
- ٨٦ - إدارة الموارد البشرية وأهدافها
- ٩٠ - التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
- ٩٢ - إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
- ٩٣ - مداخل دراسة إدارة الموارد البشرية
- ٩٥ - أهمية تخطيط الموارد البشرية بالشركات ومن يخطط لها
- ٩٦ - النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية
- ٩٨ - الاعتبارات الواجب مراعاتها لنجاح تخطيط الموارد البشرية
- ٩٨ - العوامل الواجب مراعاتها عند التنبؤ بالطلب على الموارد البشرية
- ٩٩ - تحليل العمل في الشركات وخطواته ومراحله
- ١٠١ - توصيف الوظائف في الشركات
- ١٠٢ - تصميم العمل وأهدافه - توسيع العمل
- ١٠٤ - إستراتيجيات التوظيف وطرق توصيف الوظائف
- ١٠٧ - النموذج المتكامل للكفاءات المطلوبة للوظائف الإدارية
- ١٠٧ - مصادر الاستقطاب وطرقه وخطوات عملية الاختيار
- ١١١ - قياس وتقويم أداء العاملين ومستوياته
- ١١٣ - معايير تقييم الأداء وخصائصه
- ١١٤ - مراحل وطرق تقييم الأداء في الشركات ونتائجه
- ١١٤ - أنواع الحوافز المادية الطبيعية المتبعة

- ١١٦ الدوافع والخوافز - طبيعة الدافعية
- ١١٨ - عمليات الحفز عند الأفراد - نظريات الدافعية
- ١٢٢ - أساليب الحفز عن طريق المشاركة
- ١٢٥ - التنمية الإدارية واختلافها عن التدريب
- ١٢٦ - خطوات التنمية الإدارية
- ١٢٩ - الخطوات التي تحتوي عليها وظيفة التدريب
- ١٣١ - وسائل التدريب
- ١٣٤ - المعايير التي يقيم برنامج التدريب على أساسها
- ١٣٥ - النصائح العشر لتكون شركتك إستراتيجية

الفصل الثالث

- ١٣٧ **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**
- ١٣٩ - الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ودورها في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة
- ١٤١ - صفات الأنشطة الإستراتيجية المعقدة لإدارة الموارد البشرية الحديثة
- ١٤١ - أبعاد الميزة التنافسية لأنشطة إدارة الموارد البشرية
- ١٤٢ - العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإستراتيجية النشاط
- ١٤٣ - مراحل الحصول على ميزه تنافسية للمنظمة من خلال الإدارة الإستراتيجية
- ١٤٤ - التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها
- ١٤٦ - إدارة الموارد البشرية في ظل مفهوم الجودة الشاملة

- ١٤٨ - التغيير في أدوار العاملين والتغيير في أدائهم
- ١٥٢ - قسم الموارد البشرية بالشركات
- ١٥٣ - اتخاذ القرارات الإستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية
- ١٥٤ - رأس المال الفكري - مفهومه - مكوناته
- ١٥٧ - رأس المال البشري - مفهومه وكيفية قياسه
- ١٦٣ - إستراتيجية تمكين العاملين - وأنواعه - ومزاياه
- ١٦٧ - إستراتيجية التسويق الداخلي للعاملين - أهميته - خصائصه

الفصل الرابع

- ١٧٣ التجربة والفلسفة اليابانية في إدارة الموارد البشرية بالشركات
- ١٧٥ - الركائز الأساسية للنظام الياباني في إدارة الموارد البشرية
- ١٧٦ - ضمان التوظيف مدى الحياة في النظام الياباني
- ١٧٦ - أقسام قوة العمل داخل المنظمة اليابانية
- ١٧٨ - السياسات المكتملة لسياسة التوظيف الدائم في اليابان
- ١٨٠ - الفلسفة الأساسية لنظام الأجور على أساس الأقدمية في اليابان
- ١٨١ - المشاركة الجماعية في صنع واتخاذ القرارات في نظام الإدارة الياباني
- ١٨٢ - المسؤولية الجماعية عن اتخاذ القرار في الإدارة اليابانية
- ١٨٢ - الاهتمام الشمولي بالموظف في الإدارة اليابانية
- ١٨٢ - التكامل في الفلسفة اليابانية لإدارة الموارد البشرية
- ١٨٣ - الدروس المستفادة من تطبيق الفلسفة اليابانية في الموارد البشرية

الفصل الخامس

- ١٨٥ إدارة الموارد البشرية في عصر الحكومات الإلكترونية في المنظمات العامة
- ١٨٧ - إدارة الموارد البشرية في عصر الحكومات الإلكترونية في المنظمات العامة
- ١٨٧ - التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تطبيق الحكومة الإلكترونية
- ١٨٨ - خصائص التكنولوجيا المتعلقة بإدارة الموارد البشرية
- ١٨٩ - مكونات النظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية
- ١٩٠ - مدى تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مصر
- ١٩٣ - تقييم تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في المنظمات المصرية
- ١٩٣ - المعوقات التي تواجه تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بمصر
- اقتراحات التغلب على المعوقات في تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال المصرية
- ١٩٤
- ١٩٩ - معوقات تطبيق الإدارة الإستراتيجية للجودة الشاملة وكيفية التغلب عليها
- ٢٠١ - تعريف تخطيط الموارد البشرية في المنظمات العامة - أهدافه - وأهميته
- ٢٠٤ - التنبؤ باحتياجات المنظمات العامة من الموارد البشرية
- ٢٠٦ - ماذا يجب عمله لضمان نجاح تخطيط الموارد البشرية بالمنظمات العامة
- ٢٠٧ - المراجع
- ٢١٩ - المحتويات

٢٠١٢ / ١٤١١٧	رقم الإيداع
978-977-10-2811-3	I.S.B.N الترقيم الدولي