

الفهرس

تقديم

الباب الأول: إدارة الموارد البشرية

(المفاهيم – الأسس – الإستراتيجيات)

الفصل الأول: أساسيات إدارة الموارد البشرية.

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية.

ثانياً: نظرة تاريخية على تطور الفكر الإداري.

ثالثاً: لماذا الاهتمام بإدارة الموارد البشرية؟

رابعاً: أبعاد إدارة الموارد البشرية.

خامساً: أهداف إدارة الموارد البشرية.

سادساً: وظائف إدارة الموارد البشرية.

سابعاً: مهام الهيئة الإستشارية للموارد البشرية.

ثامناً: مدير الموارد البشرية (الأدوار – والقدرات).

تاسعاً: مستقبل إدارة الموارد البشرية.

الفصل الثاني: التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية

أولاً: مفهوم الإستراتيجية.

ثانياً: مراحل تصميم الاستراتيجية.

ثالثاً: السمات الأساسية لإدارة الموارد البشرية الإستراتيجية.

رابعاً: الأنماط الاستراتيجية واحتياجات الموارد البشرية.

خامساً: دور إدارة الموارد البشرية في خلق ميزة تنافسية إستراتيجية.

سادساً: قدرات مدير إدارة الموارد البشرية الإستراتيجي.

الباب الثاني:

تصميم إستراتيجيات تطوير الموارد البشرية:

الفصل الرابع : إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية.

أولاً: المفهوم والمبررات.

ثانياً: عملية التخطيط والتنبؤ .

ثالثاً: مراحل عملية التخطيط.

رابعاً: التنبؤ بالإحتياجات المستقبلية.

خامساً: تحديد الأهداف.

- سادساً: الإختيار الإستراتيجي.
- سابعاً: تنفيذ البرنامج.
- ثامناً: تقييم البرنامج.
- الفصل الخامس : إستراتيجية التحليل والتوصيف الوظيفي.
- أولاً: مفهوم تحليل الوظائف
- الأهمية والإستفادة.
- معلومات التحليل الوظيفي.
- أساليب التحليل الوظيفي.
- ثانياً: تصميم الوظائف.
- مفهوم التصميم .
- مداخل تصميم الوظائف .
- الفصل السادس : الإستقطاب.
- أولاً: المفهوم - والأهداف - والمجالات .
- ثانياً: محددات الإختيار الوظيفي.
- ثالثاً: مصادر الإستقطاب.
- رابعاً: تقييم فعالية الإستقطاب.
- الفصل السابع : الإختيار والتعيين.
- أولاً: مراحل عملية الإختيار .
- ثانياً: معايير الإختيار الفعال .
- ثالثاً: أساليب الإختيار .

الباب الثالث: تطبيق إستراتيجية التطوير

الفصل الثامن: إستراتيجية التدريب

- مفهوم إستراتيجية التدريب.
- فوائد التدريب.
- كيف يمكن تصميم نظام تدريبي فعال (المراحل ، والأنشطة):
- 1- تحديد الحاجات التدريبية.
- 2- ضمان إستعداد العاملين.
- 3- تحضير بيئة التدريب والتعليم.
- 4- نقل أثر التدريب.
- 5- إختيار وسيلة التدريب.

6- تقييم التدريب.

الفصل التاسع : إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي

- أولاً: مفهوم المسار الوظيفي.
- ثانياً: مراحل المسار الوظيفي.
- ثالثاً: أهمية إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي.
- رابعاً: أبعاد إستراتيجية تطوير المسار الوظيفي.
- خامساً: دور إدارة الموارد البشرية في تفعيل الإستراتيجية.
- سادساً: تكاليف التوظيف وإستراتيجية التطوير.
- سابعاً: مزايا تطبيق إستراتيجية التطوير الوظيفي.

الفصل العاشر: نظم معلومات الموارد البشرية

- البيانات والمعلومات.
- قواعد البيانات.
- أسس تنظيم العمليات بقواعد البيانات.
- مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية.
- مزايا استخدام نظم المعلومات.
- أهم نظم الحاسب المستخدمة في مجال الموارد البشرية.
- قواعد بيانات الموارد البشرية.
- مراحل تطوير نظم معلومات الموارد البشرية.
- مجالات التطبيق والإستفادة من نظم المعلومات للموارد البشرية.

الباب الرابع: الرقابة على تطبيق التطوير

الفصل الحادي عشر : تقييم أداء العاملين

- أهداف الأداء.
- معايير الأداء الفعال .
- قياس الأداء (المداخل والأساليب) .
- مشكلات تقييم الأداء.
- عوامل فعالية تقييم الأداء.

الفصل الثاني عشر: الكفاءة الإنتاجية وقياس دور إدارة الموارد البشرية

- أولاً: مفهوم الكفاءة الإنتاجية.
- ثانياً: قياس الكفاءة الإنتاجية .
- ثالثاً: المحددات الأساسية للكفاءة .

- رابعاً : دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على الكفاءة الإنتاجية .

الباب الخامس: متابعة إستراتيجيات التطوير لتحقيق أهداف المنظمة والأفراد معاً:

الفصل الثالث عشر: الدافعية وأهداف المنظمة

- مفهوم الدافعية .
- معوقات الدافعية .
- النموذج المتكامل للدافعية.
- قواعد تنمية الدافعية لدى العاملين .

الفصل الرابع عشر: الإبداع في حل المشكلات والتدريب الإبداعي لتحقيق أهداف المنظمة

- الإبداع في حل المشكلات .
- أهمية الإبداع .
- التدريب الإبداعي على حل المشكلات .
- مداخل التدريب الإبداعي لحل المشكلات .
- التفكير الجماعي لحل المشكلات .
- خطوات التفكير الجماعي.
- أنماط المديرين في حل المشكلات وإتخاذ القرار .

الفصل الخامس عشر: نظم الأجور والحوافز (لتحقيق أهداف المنظمة والأفراد معاً)

- أولاً: تقييم الوظائف والرواتب.
- ثانياً: هيكل الأجور.
- ثالثاً: الحوافز.

الباب السادس: الإستراتيجيات وإعادة التطوير (قضايا معاصرة)

الفصل السادس عشر: إدارة التغيير واستراتيجية التطوير

- أولاً: تحديات إنجاز الإستراتيجية.
- ثانياً: بناء إستراتيجية الموارد البشرية المتكاملة.
- ثالثاً: إدارة التغيير.

الفصل السابع عشر: إدارة المعرفة والتطوير التنظيمي

- مفاهيم (المعرفة - رأس المال المعرفي) .
- منظومة مؤسسات المعرفة.
- المفاهيم المعرفية.

- تطور المعرفة .
- خصائص المعرفة.
- صعوبات الحصول على المعرفة.
- هندسة المعرفة .
- صحة قاعدة المعرفة.
- إدارة رأس المال المعرفي.

الملاحق:

- ملحق (1) مقتطفات من الأحكام العامة لنظام العمل في المملكة العربية السعودية.
- ملحق (2) المصطلحات الإنجليزية المستخدمة
- المراجع العربية.
- المراجع الإنجليزية.