

# اتجاهات حديثة

في إدارة الموارد البشرية

د. رافده الحريري

## المحتويات

الصفحة	الموضوع
	<b>الفصل الأول: إدارة الموارد البشرية المدلول والتطور التاريخي</b>
13	- مدلول إدارة الموارد البشرية
18	- إدارة الموارد البشرية في ضوء التغيرات البيئية
23	- إدارة الموارد البشرية بين التقليد والتجديد
25	- أهداف إدارة الموارد البشرية
25	- التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية في الدول المتقدمة
36	- إدارة الموارد البشرية في الدول النامية
38	- المسميات الخاصة بإدارة الموارد البشرية
40	- الفرق بين كل من مفهوم العمل، والوظيفة، والمهنة
41	- أهمية إدارة الموارد البشرية في الدول النامية
45	- مراجع الفصل الأول
	<b>الفصل الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية</b>
49	- الوظائف العامة لمديري إدارة الموارد البشرية
52	- مجالات التعاون بين الوظيفتين التنفيذية والاستشارية
55	- وظائف إدارة الموارد البشرية
55	- القسم الأول: المهام الإدارية
55	- التخطيط
67	- التنظيم
76	- التوجيه والقيادة
77	- المتابعة
77	- التقويم
78	- الاتصال

91	- القسم الثاني: المهام الفنية
103	- مراجع الفصل الثاني
<b>الفصل الثالث: التدريب</b>	
107	- مفهوم التدريب
111	- المبادئ الأساسية في التدريب
115	- أسس التدريب
116	- أنواع التدريب
118	- أهمية التدريب
119	- خطوات التدريب
122	- وظيفة التدريب
123	- الحوافز
129	- مسؤولية التدريب
132	- أساليب التدريب
138	- تقييم الجهود التدريبية
141	- مراجع الفصل الثالث
<b>الفصل الرابع: التغيير والثقافة التنظيمية والتطوير</b>	
145	- التغيير وإدارة التغيير
148	- أهداف إدارة التغيير
149	- معايير التغيير
150	- مستويات التغيير
151	- أهمية التغيير
151	- أنواع التغيير
153	- العناصر الأساسية لإدارة التغيير
155	- إجراءات عملية التغيير
156	- التخطيط للتغيير

158	- العوامل المساعدة في نجاح إدارة التغيير
159	- مقاومة التغيير
160	- أبعاد مقاومة التغيير
161	- أساليب التغلب على مقاومة التغيير
162	- التغيير في إدارة الموارد البشرية
164	- متطلبات قيادة التغيير
165	- معوقات عملية التغيير
167	- الثقافة التنظيمية
168	- عناصر الثقافة التنظيمية
171	- الثقافة التنظيمية والأداء
172	- التطوير التنظيمي
172	- العوامل المؤثرة في التطوير
174	- آليات تطوير الموارد البشرية
176	- الجودة الشاملة والتطوير التنظيمي
179	- مراجع الفصل الرابع
	<b>الفصل الخامس: المركزية واللامركزية الإدارية</b>
183	- مفهوم المركزية واللامركزية
187	- اللامركزية والتفويض
188	- السلطة والمسؤولية
191	- علاقات السلطة
192	- نظريات السلطة
195	- مصادر السلطة في المنظمات الإنسانية
197	- أنواع السلطة
199	- تفويض السلطة
202	- أهداف التفويض

- 204 - المبادئ التي يقوم عليها التفويض
- 206 - أشكال التفويض
- 210 - شروط التفويض
- 214 - تخطيط التفويض
- 217 - مراجع الفصل الخامس

#### الفصل السادس: التوظيف الفعال للموارد البشرية

- 221 - المسار الوظيفي
- 223 - إدارة المسار الوظيفي
- 226 - الوظائف الفنية لإدارة الموارد البشرية
- 226 - أولاً: تحليل وتعميم الوظائف
- 252 - ثانياً: اختيار وتعيين الموارد البشرية
- 254 - ثالثاً: التعويض والمكافأة
- 257 - رابعاً: تقويم الأداء
- 258 - أغراض عملية التقويم
- 259 - خصائص التقويم الجيد
- 265 - مراجع الفصل السادس

#### الفصل السابع: بيئة العمل

- 269 - مفهوم بيئة العمل
- 271 - إدارة بيئة العمل
- 287 - طبيعة بيئة العمل
- 280 - العوامل المؤثرة في بيئة العمل
- 286 - الأمن والسلامة في بيئة العمل
- 287 - أسباب حوادث العمل
- 288 - إجراءات تقليل الإصابات والحوادث
- 290 - مصادر الحوادث والأمراض في بيئة العمل

293	- دور بيئة العمل في تحقيق الرضا الوظيفي
301	- مراجع الفصل السابع
	<b>الفصل الثامن : الأخلاقيات المهنية</b>
305	- مفهوم الشخصية الإنسانية
306	- مفهوم الأخلاق والأخلاق المهنية
310	- أهم معالم المهنة
320	- تنمية الأخلاقيات المهنية
323	- قواعد السلوك المهني
323	- مزايا قواعد السلوك
324	- سلبيات قواعد السلوك
324	- عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة
227	- مدير المنظمة وأخلاقيات المهنة
331	- بعض مظاهر السلوك السلبية
335	- مراجع الفصل الثامن

## المقدمة

الموارد البشرية العنصر الأساسي في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والمحور الرئيسي في مواجهة تحديات العصر ومتغيراته المتلاحقة، ومواكبة التطورات المتسارعة في كل ميادين الحياة، وتحقيق اللحاق بركب الجودة الشاملة لمقابلة متطلباتها والالتزام بمبادئها، وتسعى إدارة الموارد البشرية المعاصرة إلى استقطاب واستثمار العقول البشرية، وتوفير فرص العمل، واحتضان القدرات الفكرية والمعرفية والطاقات الذهنية والإبداعية من أجل تحقيق فاعلية الأداء من خلال تلك الطاقات والقدرات. إن تحقيق فاعلية الأداء في المنظمات والشركات على اختلاف أنواعها لا ينحصر في قدرتها على توفير رأس المال والمعدات والتجهيزات على أعلى المستويات، بل يتوقف على قدرتها في استقطاب واستخدام الموارد البشرية والقدرات الفكرية والبدنية والعضلية في تسيير دفة العمل من أجل الحصول على الكفاءة الإنتاجية العالية، وتحقيق الميزة التنافسية، والمواءمة بين العرض والطلب، وسد حاجة سوق العمل. وتسعى إدارة الموارد البشرية المعاصرة التركيز حول الفرد العامل، فتتابع سلوكه، وتطوره، وتحرص على ملاحقة تطورات ونموه المهني وترقياته، وتؤمن له المورد المالي أثناء قيامه بعمله وحتى بعد انتهاء خدمته، كما تحقق له الرضا الوظيفي، وتدعم عطاءاته المتميزة بالحوافز، وتركز على أخلاقيات المهنة على اعتبارها من الأنشطة ذات القيمة المضافة، بالإضافة إلى الجودة الشاملة للحاق بركب التميز الإداري، ويتوقف نجاح المنظمات على مستوى جودة أداء الإدارة، واهتمامها بالتغيير التنظيمي والتطوير، والتدريب، وقدرتها على اتخاذ القرارات الرشيدة، وإحراز الكثير من المزايا التنافسية التي تضمن لها البقاء والاستمرار، ويتناول هذا الكتاب ماهية إدارة الموارد البشرية، ووظائفها ونشاطاتها، وكيفية تعاملها مع المتغيرات البيئية العديدة. أرجو أن يخدم هذا العمل المتواضع ميدان إدارة الموارد البشرية ولو بالنزر اليسير.

والله من وراء القصد.