

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--|
| أ | فهرس المحتويات |
| ز | الشكر |
| 1 | مقدمة المترجم |
| 3 | المقدمة |
| 5 | الفصل الأول: الأفاق الظاهرة للعيان في إدارة الموارد البشرية |
| 7 | مقدمة |
| 10 | الخلاصة |
| 11 | التحديات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية |
| 12 | دور الموارد البشرية في حالة تقليص عدد الموظفين |
| 12 | البديل عن خفض عدد الموظفين |
| 13 | سياسة الخروج من المؤسسة أو المغادرة لها |
| 13 | الحاجة إلى سياسة الخروج / الترتك للمؤسسة |
| 14 | خطط التقاعد التطوعي والمصافحة الذهبية |
| 15 | التمويل التجديدي الوطني (NRF) National Renewal Fund |
| 16 | الموارد البشرية الالكترونية E-HR |
| 18 | البرامج المساعدة في نقل الموظفين من مكان لآخر |
| 19 | الموارد البشرية وشركات التعاقد التشغيلية |
| 19 | الخاتمة |
| 21 | الفصل الثاني: استراتيجيات التغيير في إدارة الموارد البشرية: نظام تقييم الأداء - دراسة |
| 23 | مقدمة |
| 25 | مجال وأهداف الدراسة |



الصفحة

الموضوع

| | |
|----|---|
| 26 | تقييم الأداء بشكل عام |
| 30 | تحديات في إدارة الأداء |
| 31 | نظام تقييم الأداء لمؤسسة (IRE) المحدودة |
| 32 | الغرض أو الهدف من التقييم |
| 33 | تقارير تقييم الأداء |
| 34 | أهداف مجالات النتائج الرئيسية: |
| 35 | تحديد الأوزان |
| 35 | تحديد الدرجة الكلية |
| 36 | الخاتمة |
| 39 | الفصل الثالث: الصراعات المؤسسية والحلول |
| 41 | مقدمة |
| 41 | الهدف والغرض |
| 41 | أسباب الصراع |
| 42 | أثر العلاقة أو الأهداف الشخصية |
| 44 | خصائص الصراع |
| 44 | أساليب إدارة الصراع |
| 44 | أساليب حل الصراع |
| 45 | أساليب تحفيز وإثارة الصراع |
| 45 | تصنيف الصراع |
| 46 | الصراع بين الأهداف المؤسسية والشخصية |
| 46 | الصراع بين طاقم المساعدين للمدير والنائين |
| 46 | الصراع بين قوى العمل والإدارة |
| 47 | أهمية الصراع |
| 47 | الخاتمة |

| | |
|----|--|
| 49 | الفصل الرابع: نظام معلومات الموارد البشرية: الحاجة العصرية |
| 51 | مقدمة |
| 52 | أهداف نظام معلومات الموارد البشرية |
| 52 | نظام معلومات الموارد البشرية الذي يقدم الخدمة الأفضل للمؤسسة، هو الذي يتتبع... |
| 53 | نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسات العمل |
| 54 | الحاجة لنظام معلومات الموارد البشرية في العصر الحديث |
| 54 | محددات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية |
| 55 | برامج نظام المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية |
| 56 | أساليب جمع البيانات |
| 56 | جمع البيانات الفعلي |
| 56 | نوعية التحليل |
| 57 | الخاتمة |
| 59 | الفصل الخامس: المساومة (التفاوض) الجماعي كاتجاه جديد في سيناريو حديث |
| 61 | مقدمة |
| 61 | أهداف الدراسة |
| 62 | ملامح ومزايا التفاوض الجماعي |
| 62 | تطبيقات التفاوض الجماعي |
| 63 | مشكلات التفاوض الجماعي |
| 63 | تنفيذ التفاوض الجماعي |
| 64 | الإجراءات |
| 65 | الخاتمة |
| 67 | الفصل السادس: نماذج الغطة الاستراتيجي والمستثمر المفامرة |
| 69 | مقدمة |
| 70 | أهداف الدراسة |

| | |
|----|--|
| 70 | الأدب النظري..... |
| 71 | خطة العمل: دور المستمر..... |
| 72 | تخطيط العمل: التحليل والتركيب..... |
| 74 | الخاتمة..... |
| 75 | الفصل السابع: تكافؤ فرص التعيين: التمييز في سوق العمل |
| 77 | مقدمة..... |
| 77 | الهدف والمنظور..... |
| 78 | التمييز في التعيين..... |
| 79 | القوانين المؤثرة في التمييز..... |
| 80 | ممارسات تمييز توضيحية في التوظيف..... |
| 80 | معايير الاختيار..... |
| 81 | جمعية تكافؤ فرص التوظيف..... |
| 82 | مكتب برنامج إذعان العقود الفيدرالية..... |
| 82 | الخطوات التي قد تمنع التمييز والانتهاك..... |
| 83 | الخاتمة..... |
| 85 | الفصل الثامن: تطوير القيادة من منظور تجريبي: دراسة |
| 87 | مقدمة..... |
| 88 | التاريخ الثقافي الهندي..... |
| 88 | نمط القيادة في الهند..... |
| 89 | خصائص وصفات القيادة..... |
| 89 | قياس خصائص الإدارة في سياق عالمي منافس..... |
| 90 | التركيز على خصائص القيادة..... |
| 91 | التحديات التي تواجه تطور القيادة..... |

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| 93 | الفصل التاسع: التطوير البشري والعدل الاجتماعي |
| 95 | المفهوم التقليدي |
| 96 | ثوماس مالتوس |
| 96 | كارل ماركس Karl Marx |
| 97 | مفاهيم الكلاسيكيين المحدثين |
| 97 | الرفاه أو الإنعاش الاقتصادي |
| 100 | مبدأ التعويض |
| 101 | الفصل العاشر: اثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الكفايات العاطفية |
| 103 | مقدمة |
| 103 | منظور وأهداف البحث |
| 104 | التعاون أو التداؤب بين الموارد البشرية وبين الذكاء العاطفي |
| 105 | النموذج الاقتصادي الجديد |
| 106 | دراسات كفاية الموارد البشرية |
| 108 | استخدام نماذج كفاية الذكاء العاطفي |
| 109 | معادلة نموذج الكفاية |
| 110 | أحداث التطوير والتدريب الفعال |
| 112 | الإجراءات التدريبية للذكاء العاطفي |
| 112 | الاختيار على أساس الذكاء العاطفي |
| 113 | المقابلة السلوكية: أداة اختبار قوية |
| 115 | النمط القيادي والكفايات العاطفية |
| 116 | الخاتمة |
| 117 | الفصل الحادي عشر: التربية والتدريب لتطوير الموارد البشرية في الصناعة والاقتصاد |
| 121 | تطوير الموارد البشرية في السياق الصناعي |



الصفحة

الموضوع

| | |
|-----|--|
| 123 | الفصل الثاني عشر: الدور والحاجة والأهمية للتدريب المؤسسي |
| 126 | دور التدريب |
| 129 | أهمية التدريب والحاجة إليه |
| 129 | اقتراحات للمدرب |

