

جدول المحتويات

إهداء البحث 4

تمهيد 5

مشكلة البحث 7

فرضيات البحث 7

أسباب اختيار البحث 8

أهداف البحث 8

منهج البحث 9

مقدمة 11

الفصل الأول:

أهمية العمل في الإسلام 13

المبحث الأول: مكانة العمل في الإسلام 15

أولاً: مكانة العمل في الإسلام 17

ثانياً: علاقات العمل 24

ثالثاً: مضمون العمل 34

رابعاً: مقومات العمل 34

المبحث الثاني: الرؤية الإسلامية لدور الإنسان ومسؤولياته في العمل 45

أولاً: التفكير وإعمال العقل 46

1. أهمية الاختيار المسؤول من بين البدائل 46

2. الوفاء بالعهود والمواثيق 49



- ثانياً: الإعداد النفسي والعملية.....52
1. الإعداد لأداء العمل52
2. الإلتقان وبذل أقصى الجهد في الأداء.....53
3. إعداد الموارد البشرية لأخلاق العمل56

المبحث الثالث: المبادئ الإسلامية العامة في المنظمة 63

- أولاً: الانضباط في الوقت64
- ثانياً: المحافظة على سمعة الوظيفة وأسرارها66
- ثالثاً: النزاهة وعدم استغلال السلطة والنفوذ لمصالح شخصية.....67
- رابعاً: التواضع68
- خامساً: التعاون والعمل الجماعي69
- سادساً: نفع الآخرين69
- سابعاً: العدل70
- ثامناً: الصديق73
- تاسعاً: الاحترام74

الفصل الثاني:

إدارة الموارد البشرية في الفكر التقليدي والإسلامي 75

المبحث الأول: مبادئ إدارة الموارد البشرية في الفكر التقليدي والإسلامي . 77

- أولاً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية في الفكر التقليدي77
- ثانياً: إدارة الموارد البشرية في الإسلام.....80

المبحث الثاني: استخدام نظرية النظم في إدارة الموارد البشرية..... 89

- أولاً: مسؤولية الموارد البشرية في المنظمة89
- ثانياً: نظرية النظم وإدارة الموارد البشرية.....91
- ثالثاً: تحديد مجال إدارة الموارد البشرية.....97
- أ- النظرة الهيكلية97
- ب- الأهداف العامة للموارد البشرية.....98



- رابعاً: وصف بيئة الموارد البشرية 99
- أ - مخطّط القطاع الاقتصادي العام 99
- ب - البيئة الداخلية للمؤسسة 100
- ج - البيئة الخارجية 102

المبحث الثالث: مفاهيم أساسية في إدارة الموارد البشرية وتنميتها 105

- أولاً: سياسة الموارد البشرية 105
- ثانياً: تنمية الموارد البشرية 107
- ثالثاً: إدارة الموارد البشرية 110
- أ - إدارة الموارد البشرية كممارسة ونشاط 111
- ب - إدارة الموارد البشرية كحقل دراسي 111
- ج - إدارة الموارد البشرية كمهنة 112
- د - إدارة الموارد البشرية كوحدة إدارية في تنظيم ما 112
- رابعاً: الطبيعة المتغيرة لوظيفة لشؤون الموظفين 114
- أ - موضوعات إدارة الأفراد 114
- ب - التزايد المستمر في قضايا الموظفين 115
- ج - ظهور أساليب جديدة للتعامل مع العنصر البشري 115
- د - ازدياد الوعي بأن إدارة الناس هي أكثر ارتباطاً بالثقافة والقيم من غيرها في مجالات الإدارة الأخرى 117
- خامساً: العلاقات بين الإدارة ونقابة العمال 118
- سادساً: ثقافة المنظمة 118

الفصل الثالث:

وظائف إدارة الموارد البشرية 121

المبحث الأول: تحليل العمل وتوصيف الوظائف 123

- أولاً: أهمية تحليل العمل وتوصيف الوظائف 124
- ثانياً: تعاريف أساسية 125
- أ - الوظيفة (المنصب) 126



126	ب- العمل	126
126	ج - الواجب والمهمة	126
126	د - توصيف العمل واستبيان توصيف العمل	126
127	هـ - تحليل العمل	127
127	طرائق تحليل العمل	ثالثاً:
127	الطريقة الأولى: الاستبيان	127
128	الطريقة الثانية: المقابلة المصحوبة بالملاحظة	128
129	كتابة توصيف العمل (الوظيفة)	رابعاً:
129	أ- تنظيم المادة	129
130	ب - اللغة	130
130	مبادئ أساسية في التوصيف الوظيفي	خامساً:
131	هيكل توصيف الوظائف	سادساً:
132	1. تحديد الوظيفة أو العمل	132
132	2. الغرض من الوظيفة	132
133	3. محتوى الوظيفة (العمل)	133
134	4. المهارة والمعرفة (التدريب والخبرة)	134
135	5. المسؤولية (اتخاذ القرار)	135
136	6. المجهود البدني والذهني	136
137	7. ظروف التشغيل	137
138	نماذج توصيف وظيفي	سابعاً:
138	1. عمل حفظ السجلات	138
140	2. التوصيف الوظيفي لمدير إدارة نظم المعلومات	140
143	3. التوصيف الوظيفي لمدير إدارة الموارد البشرية	143
146	4. مدير إدارة المبيعات	146
149	5. مدير إدارة المراقبة والمتابعة وتوكيد الجودة	149

المبحث الثاني: تخطيط الموارد البشرية..... 153

153	التخطيط في الإسلام	أولاً:
157	مراحل تخطيط الموارد البشرية	ثانياً:



- ثانياً: التنبؤ باحتياجات المنظمة من الموارد البشرية 160
- ثالثاً: تقويم تنفيذ خطة الموارد البشرية ومتابعتها 161

المبحث الثالث: الاستقطاب والاختيار والتعيين 166

- أولاً: المعايير الإسلامية في التوظيف 166
1. القوة 166
 2. الأمانة 168
 3. اجتماع القوة مع الأمانة 172
- ثانياً: دورة الاستقطاب والاختيار 176
1. تحديد الحاجة 179
 2. مواصفات الشخص 183
 3. مصادر الموارد البشرية 188
 4. اختبارات التوظيف 194
 5. إجراء المقابلة الشخصية 196
 6. التعيين 202
 7. عملية التعريف بالعمل 204
 8. مراجعة عملية التوظيف والاختيار 208

المبحث الرابع: الأجور والرواتب 212

- أولاً: تعريف عقد الإجارة 212
- ثانياً: أركان عقد الإجارة على الأشخاص وشروطها 214
- الركن الأول: العاقدان وهما: الأجير والمستأجر 214
- الركن الثاني: الصيغة (الإيجاب والقبول) 216
- الركن الثالث: المعقود عليه (الأجرة والمنفعة) 216
- ثالثاً: أنواع الإجارة على عمل الأشخاص 222
1. التقسيم الأول باعتبار محلها 222
 2. التقسيم الثاني باعتبار التعيين 223
- رابعاً: ضمان الإجارة والتزامها 224
1. التزامات المستأجر 224



226	2. التزامات الأجير	081
228	3. فسخ الإجارة	141
229	خامساً: بناء هيكل الأجور في المؤسسة	
229	1. تقويم الوظائف وتصنيفها	201
230	2. المعايير الأساسية لبناء هيكل الأجور	201
231	3. المبادئ الأساسية لبناء هيكل الأجور	201
233	4. مستويات الأجور	201

المبحث الخامس: تحفيز الموارد البشرية 235

236	أولاً: مفهوم التحفيز	081
236	1. تعريف التحفيز	81
237	2. فلسفة التحفيز	881
240	ثانياً: التحفيز الإسلامي	
240	1. التحفيز في القرآن	201
242	2. التحفيز النبوي	505
244	3. أنواع التحفيز	505
245	ثالثاً: تحفيز الأفراد والفرق	
246	1. ثلاث نقاط للتحفيز الفعال	515
246	2. تخطيط التحفيز الفردي	515
249	3. التحفيز جزء من مهام المدير الناجح	515
250	4. تحفيز فرق العمل	515
253	5. التحفيز المؤسسي	515

المبحث السادس: تدريب الموارد البشرية 259

259	أولاً: مفهوم التدريب وأهميته ودوافعه	015
259	1. مفهوم التدريب وأهميته	515
261	2. دوافع تدريب الموارد البشرية	515
269	ثانياً: تحديد الاحتياجات التدريبية في الشركات والمؤسسات الإسلامية	
271	ثالثاً: تنفيذ البرامج التدريبية	515



272	تقويم البرامج التدريبية	رابعاً:
273	1. تقويم البرامج التدريبية	
273	2. مستويات التقويم	
274	3. أسلوب كيرك باتريك في تقويم التدريب	
275	4. معايير تقويم البرنامج التدريبي	
277	المبحث السابع: تقويم الأداء	
277	ماهية عملية تقويم أداء العاملين	أولاً:
278	1. ماهية عملية تقويم أداء العاملين	
279	2. أهمية عملية تقويم أداء العاملين	
280	3. عناصر تقويم أداء العاملين	
281	تقويم الأداء في الإسلام	ثانياً:
285	طرائق تقويم الأداء	ثالثاً:
285	1. قائمة معايير التقويم	
285	2. المقاييس الشخصية (الذاتية)	
286	3. طريقة التوزيع الإجباري	
286	4. طريقة الإدارة بالأهداف	
287	5. طرائق قوائم المراجعة المتبادلة	
287	تصميم نظام تقويم الأداء الفعال	رابعاً:
287	1. الخصائص الفعالة لنظام تقويم الأداء	
288	2. المعلومات اللازمة لتقويم الأداء	
289	3. خطوات عملية تقويم الأداء	
292	القائمون بعملية تقويم الأداء	خامساً:
292	1. التقويم الذاتي	
292	2. التقويم عن طريق الزملاء	
293	3. التقويم عن طريق المرؤوس	
293	4. التقويم عن طريق العملاء	
293	5. تقويم الأداء 360 درجة	
296	نماذج عملية في تقويم الأداء	سادساً:



1. تقويم الأداء الوظيفي 297
2. تقويم أداء الموظف 299
3. نموذج تقويم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الإشرافية 302

الفصل الرابع:

قضايا إستراتيجية في الموارد البشرية 309

المبحث الأول: مفاهيم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية 311

- أولاً:
1. الإدارة الإستراتيجية 312
 2. النموذج الأساسي لإدارة الموارد البشرية الإستراتيجية 313
- ثانياً:
1. مفهوم التحدي 314
 2. مفهوم الرؤية الشاملة 315
 3. مفهوم دورة الحياة 315
 4. مفهوم المحركات 316
 5. مفهوم إدارة التغيير 317
- ثالثاً:
1. تحليل البيئة الخارجية 317
 2. تحليل البيئة الداخلية 318
 3. تحديد التوجهات الإستراتيجية للموارد البشرية 320
 4. تحديد الأهداف الإستراتيجية في مجال الموارد البشرية 321
 5. صياغة الإستراتيجيات وتكوينها 321
 6. تنفيذ الإستراتيجية 322
 7. متابعة تنفيذ نتائج الإستراتيجية وتقويمها 322

المبحث الثاني: الملامح الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في عصر العولمة 325

- أولاً:
1. أهم التحولات ذات التأثير في إدارة الموارد البشرية 326
 2. إعادة هيكلة مواقع العمل 327
 3. انقضاء عهد المزارعين 328
 4. انقضاء عهد الياقات الزرقاء 330



331.....4. انقضاء عهد عمال الخدمات

333.....5. العودة للتعليم

333.....ثانياً: انعكاسات الفكر الإداري الجديد على إدارة الموارد البشرية

المبحث الثالث: الرؤية الإسلامية الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية 337

337.....أولاً: الفكر الإستراتيجي في السيرة النبوية

338.....ثانياً: الرؤية الإسلامية الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية

النتائج والتوصيات 343

فهرس المصادر والمراجع 351

351.....1. المصادر

351.....2. المراجع باللغة العربية

358.....3. المراجع باللغة الانكليزية

358.....4. الأبحاث المنشورة في شبكة الإنترنت

جدول المحتويات 359