

تأليف

R.N. Misra

ترجمة الدكتور

حيدر محمد العمري

رئيس قسم الإدارة التربوية

عميد شؤون الطلبة / سابقاً جامعة جدارا

استراتيجيات التغيير

في إدارة الموارد البشرية بعد العولمة



عالم الكتب الحديث
Modern Book's World

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 / الترك 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

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 والنائبين
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 الخطة الاستراتيجية والمستثمر المغامرة
69	مقدمة
70	أهداف الدراسة

70	الأدب النظري
71	خطة العمل: دور المستثمر
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: أثر 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

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