

فهرس الحالات العملية

| الصفحة | الحالة العملية | م |
|--------|---------------------|-----|
| ٣٣ | حالة عملية رقم (١) | .١ |
| ٣٤ | حالة عملية رقم (٢) | .٢ |
| ٦٦ | حالة عملية رقم (٣) | .٣ |
| ٨٤ | حالة عملية رقم (٤) | .٤ |
| ١٠٥ | حالة عملية رقم (٥) | .٥ |
| ١٠٥ | حالة عملية رقم (٦) | .٦ |
| ١٠٦ | حالة عملية رقم (٧) | .٧ |
| ١٤٣ | حالة عملية رقم (٨) | .٨ |
| ١٨٢ | حالة عملية رقم (٩) | .٩ |
| ١٨٣ | حالة عملية رقم (١٠) | .١٠ |
| ١٨٤ | حالة عملية رقم (١١) | .١١ |
| ٢٠٣ | حالة عملية رقم (١٢) | .١٢ |
| ٢٢٠ | حالة عملية رقم (١٣) | .١٣ |
| ٢٢١ | حالة عملية رقم (١٤) | .١٤ |
| ٢٢١ | حالة عملية رقم (١٥) | .١٥ |
| ٢٥١ | حالة عملية رقم (١٦) | .١٦ |
| ٢٥٢ | حالة عملية رقم (١٧) | .١٧ |
| ٢٥٣ | حالة عملية رقم (١٨) | .١٨ |

مُحتويات الكتاب

| الموضوع | الصفحة |
|--|--------|
| مقدمة الكتاب | ٥ |
| الفصل الأول: مدخل إلى إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التراثية | ٩ |
| توطئة | ١١ |
| مفهوم إدارة الموارد البشرية | ١٢ |
| أهمية الموارد البشرية | ١٣ |
| التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية | ١٤ |
| أهداف إدارة الموارد البشرية | ٢١ |
| مسميات إدارة الموارد البشرية والإطار المفاهيمي | ٢٢ |
| علاقة إدارة الموارد البشرية بالإدارات الأخرى | ٢٥ |
| وظائف إدارة الموارد البشرية | ٢٧ |
| التحول من إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية | ٢٨ |
| الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات التراثية | ٢٨ |
| العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية | ٢٩ |
| ضوابط هيكله الوظائف والإدارات | ٣١ |
| مصطلحات الفصل الأول | ٣٥ |
| أسئلة الفصل الأول | ٣٦ |
| مراجع الفصل الأول | ٣٧ |

| الموضوع | الصفحة |
|---|-----------|
| فوائد تصنيف الوظائف | ٧٤ |
| نتائج عملية تصنيف الوظائف | ٧٥ |
| تصنيف الوظائف في المملكة العربية السعودية | ٧٥ |
| أبرز مفاهيم تصنيف الوظائف في دليل تصنيف الوظائف | ٧٦ |
| إعادة تصميم الوظائف في المؤسسات التراثية | ٧٨ |
| مفهوم إعادة تصميم الوظائف | ٧٩ |
| أهداف إعادة تصميم الوظائف | ٧٩ |
| فوائد إعادة تصميم الوظائف | ٨٠ |
| أسباب إعادة تصميم الوظائف | ٨٠ |
| أساليب أو مداخل إعادة تصميم الوظائف | ٨١ |
| مصطلحات الفصل الثالث | ٨٥ |
| أسئلة الفصل الثالث | ٨٦ |
| مراجع الفصل الثالث | ٨٧ |
| الفصل الرابع: تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات التراثية | ٨٩ |
| توطئة | ٩١ |
| مفهوم تخطيط الموارد البشرية | ٩٢ |
| مقومات تخطيط الموارد البشرية | ٩٢ |
| سمات عملية تخطيط الموارد البشرية | ٩٣ |
| فوائد تخطيط الموارد البشرية | ٩٣ |
| العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية | ٩٤ |
| عملية تخطيط الموارد البشرية «المراحل أو الخطوات» | ٩٥ |

| الموضوع | الصفحة |
|--|------------|
| إعلان عن الوظائف الشاغرة رقم (٢) | ١٣٤ |
| من يقوم بالاستقطاب؟ | ١٣٥ |
| مشاكل استقطاب الموارد البشرية | ١٣٦ |
| نموذج طلب توظيف | ١٣٨ |
| مصطلحات الفصل الخامس | ١٤٤ |
| أسئلة الفصل الخامس | ١٤٥ |
| مراجع الفصل الخامس | ١٤٦ |
| الفصل السادس: الاختيار والتعيين في المؤسسات التراثية | ١٤٩ |
| توطئة | ١٥١ |
| الاختيار في المؤسسات التراثية | ١٥٢ |
| أسباب أهمية وظيفة الاختيار والتعيين | ١٥٣ |
| أهداف عملية الاختيار | ١٥٥ |
| معايير الاختيار والتعيين | ١٥٦ |
| سياسة الاختيار | ١٦٠ |
| خطوات أو مراحل عملية الاختيار | ١٦٢ |
| مصطلحات الفصل السادس | ١٨٥ |
| أسئلة الفصل السادس | ١٨٦ |
| مراجع الفصل السادس | ١٨٧ |
| الفصل السابع: الاحتفاظ بالعاملين في المؤسسات التراثية | ١٩١ |
| توطئة | ١٩٣ |
| مفهوم الاستبقاء أو الاحتفاظ بالعاملين | ١٩٤ |

| الموضوع | الصفحة |
|---|--------|
| مكونات أنظمة التعويضات | ٢٣٤ |
| تصميم سلم الرواتب | ٢٣٥ |
| تطبيقات على سلم الرواتب | ٢٣٧ |
| الحوافز | ٢٣٩ |
| أهمية الحوافز | ٢٣٩ |
| أنواع الحوافز | ٢٤٠ |
| شروط الحوافز | ٢٤٠ |
| آليات وأفكار لتحفيز العاملين من الواقع العملي | ٢٤٢ |
| العلاقة بين التعويضات والدافعية | ٢٤٣ |
| مفهوم الدافعية | ٢٤٤ |
| أهداف الدافعية | ٢٤٤ |
| أنواع الدافعية | ٢٤٦ |
| نظريات الدافعية | ٢٤٥ |
| مصطلحات الفصل الثامن | ٢٥٥ |
| أسئلة الفصل الثامن | ٢٥٦ |
| مراجع الفصل الثامن | ٢٥٧ |
| الفصل التاسع: تدريب وتطوير الموارد البشرية في المؤسسات التراثية | ٢٦١ |
| توطئة | ٢٦٣ |
| مفهوم التدريب | ٢٦٤ |
| مفاهيم شائعة في التدريب | ٢٦٥ |
| الأهداف العامة للتدريب | ٢٦٦ |

| الموضوع | الصفحة |
|---|--------|
| خصائص النظام الفعال لإدارة الأداء | ٣١٢ |
| خطوات عملية تقييم الأداء | ٣١٥ |
| تصحيح الفجوة الإنتاجية | ٣٢٠ |
| تصحيح الفجوة السلوكية | ٣٢٠ |
| استراتيجية تنفيذ عملية تقييم أداء العاملين | ٣٢٢ |
| من يقوم بتقييم الأداء؟ | ٣٢٣ |
| الطرق المستخدمة في تقييم الأداء | ٣٢٥ |
| مشكلات وأخطاء تقييم الأداء | ٣٣٠ |
| العوامل التي تؤدي إلى زيادة فعالية أنظمة تقييم الأداء | ٣٣٢ |
| نموذج تقييم الأداء الوظيفي | ٣٣٤ |
| مصطلحات الفصل العاشر | ٣٤٠ |
| أسئلة الفصل العاشر | ٣٤١ |
| مراجع الفصل العاشر | ٣٤٣ |
| فهرس الحالات العملية | ٣٤٦ |
| محتويات الكتاب | ٣٤٧ |
| فهرس الحالات العملية | ٣٤٩ |
| فهرس محتويات الكتاب | ٣٥١ |