

قائمة موسعة بمحتويات الكتاب

هـ	تقديم المترجم
ز	تمهيد
الجزء الأول	
الباب الأول: أساسيات تنمية الموارد البشرية	
٣	الفصل الأول: مقدمة في تنمية الموارد البشرية
٥	مقدمة
٦	التطور التاريخي لعلم تنمية الموارد البشرية
٧	برامج تدريب التلمذة الصناعية المبكرة
٧	برامج التعليم الحرفي المبكرة
٨	مدارس المصانع المبكرة
٨	برامج التدريب المبكرة للعمال شبه المهرة والعمال عديمي الخبرة
٩	حركة العلاقات الإنسانية
١٠	تأسيس مهنة التدريب
١٠	ظهور علم تنمية الموارد البشرية
١١	العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وتنمية / تدريب الموارد البشرية
١٣	الوظائف الثانوية لإدارة الموارد البشرية

١٣	السلطة التنفيذية والسلطة الاستشارية
١٤	الوظائف الأساسية لنشاط تنمية الموارد البشرية
١٤	التدريب والتنمية (T & D)
١٥	تطوير المنظمة (OD)
١٦	تطوير المسار الوظيفي
١٦	عجلة التعلم والأداء الجديدة
١٧	الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية
٢١	دور المشرف في جهود تنمية الموارد البشرية
٢١	الهيكل التنظيمي لوظيفة تنمية الموارد البشرية
٢٢	أدوار وكفاءات اختصاصيي تنمية الموارد البشرية
٢٤	المدراء التنفيذيون لتنمية الموارد البشرية
	أدوار ومخرجات أخرى لاختصاصيي تنمية الموارد البشرية
	تعليم وإجازة اختصاصيي تنمية الموارد البشرية
	التحديات التي تواجه المنظمات واختصاصيي تنمية الموارد البشرية
	تزايد التنوع في قوة العمل
	التنافس في ظل اقتصاد عالمي
	ردم فجوة المهارات
	الحاجة إلى تعلم طويل الأمد
	تسهيل التعلم التنظيمي
	معالجة الآفات الأخلاقية
	إطار عمل لعملية تنمية الموارد البشرية
	مرحلة تحديد الاحتياجات
	مرحلة التصميم
	مرحلة التطبيق
	مرحلة التقييم
	ترتيب الكتاب

	ملخص
	مصطلحات ومفاهيم أساسية
	أسئلة للمناقشة
	تمرين : مقابلة إختصاصي في تنمية الموارد البشرية
٤٥	الفصل الثاني : العوامل المؤثرة في سلوك الموظف
	مقدمة
	نموذج لسلوك الموظف
	الأنواع الرئيسة لسلوك الموظف
	المؤثرات الخارجية في سلوك الموظف
	عوامل البيئة الخارجية
	العوامل المتعلقة ببيئة العمل
	الدافعية : عامل داخلي وجوهري مؤثر في سلوك الموظف
	نظريات الدافعية المبنية على الحاجة
	نظريات العملية الإدراكية في الدافعية
	نظرية التعزيز : نظرية غير إدراكية للدافعية
	ملخص عن الدافعية
	عوامل داخلية أخرى تؤثر في سلوك الموظف
	الاتجاهات
	المعارف والمهارات والقدرات
	ملخص
	مصطلحات ومفاهيم رئيسة
	أسئلة للمناقشة
	تمرين : زيادة الدافعية لدى الموظف
٨٣	الفصل الثالث : التعلّم وتنمية الموارد البشرية
	مقدمة

- التعلم والتعليم
- البحث عن مبادئ أساسية للتعلم
- القيود التي تحول دون إمكانية الاستفادة من مبادئ التعلم في مجال زيادة فاعلية تصميم البرامج
التدريبية
- أثر علم النفس التعليمي والإدراكي على البحث المتعلق بالتعلم
- تعظيم التعلم
- سمات المتدرب
- تصميم التدريب
- المحافظة على المعلومات التي تم تعلمها
- الأداء التطبيقي للتدريب
- الاختلافات الفردية في عملية التعلم
- معدل التقدم
- التفاعل بين صفات المتدرب والأسلوب التدريبي
- تدريب البالغين وكبار السن
- استراتيجيات التعليم وأنماطه
- أنماط كولب Kolb التعليمية
- الاستراتيجيات التعليمية
- التفضيلات الإدراكية
- التطورات الأخيرة في علم النفس التعليمي وعلم النفس الإدراكي
- طريقة تقنية التحكم الفعال (ACT) / تقنية التحكم الفعال المنطقي (ACT-R) لتعلم المهارات
الإجرائية
- تعلم كيفية ضبط السلوك الشخصي
- أداء الخبير والأداء الاستثنائي
- نظرية جانبيه Gagne التعليمية
- الخلاصة
- مصطلحات ومفاهيم أساسية

أسئلة للمناقشة

التمرين الأول: أساليب التعليم

التمرين الثاني: استبيان VARK

الباب الثاني: إطار عمل تنمية الموارد البشرية

١٣٧ الفصل الرابع: تقييم احتياجات تنمية الموارد البشرية

مقدمة

تعريف عملية تقييم الاحتياجات وأهدافها

ما المقصود بالحاجة التدريبية أو حاجة تنمية الموارد البشرية؟

مستويات تحليل الاحتياجات

التحليل الاستراتيجي / التنظيمي

مكونات تحليل الاحتياجات الإستراتيجية / التنظيمية

مميزات إجراء تحليل استراتيجي / تنظيمي

طرائق التحليل الاستراتيجي التنظيمي

تحليل المهمة

مثال عن تحليل المهمة: آليات تكساس

طريقة فريدة لتحليل المهام في شركة بوينغ

ملخص عن تحليل المهمة

تحليل الفرد

مكونات تحليل الفرد

دور تقييم الأداء في عملية تحليل الفرد

الاحتياجات التطويرية

الاعتماد على الموظف ذاته كمصدر لمعلومات تقييم الاحتياجات

تصميم أداة مرجعية (benchmark) خاصة لتحليل الفرد

تحديد الأولويات لاحتياجات تنمية الموارد البشرية

.....	المشاركة في عملية تحديد الأولويات
.....	اللجنة الاستشارية لتنمية الموارد البشرية
.....	الجدل الدائر حول نموذج عملية تنمية الموارد البشرية
.....	كيف غيرت التكنولوجيا من عملية تقييم الاحتياجات
.....	ملخص
.....	مصطلحات ومفاهيم أساسية
.....	أسئلة للنقاش
.....	تمرين: تنفيذ تحليل للمهمة
.....	الفصل الخامس: تصميم برامج فعالة لتنمية الموارد البشرية
.....	مقدمة
.....	تحديد أهداف برنامج تنمية الموارد البشرية
.....	قرار "التصميم الداخلي مقابل الشراء": تصميم برامج تنمية الموارد البشرية داخلياً أم شراؤها من الخارج
.....	اختيار المدرب
.....	برامج تدريب المدربين
.....	تحضير الخطة الدراسية
.....	اختيار طرائق التدريب والوسائط المتعددة المساعدة
.....	تحضير مواد التدريب
.....	إعلانات البرنامج
.....	مفردات (ملخص) البرنامج
.....	كراسات أو كتيبات التدريب
.....	وضع جدول زمني لتنفيذ برنامج تنمية الموارد البشرية
.....	تنفيذ التدريب أثناء ساعات العمل
.....	تنفيذ التدريب بعد ساعات العمل
.....	قضايا الانتساب والتسجيل

.....	ملخص
.....	مصطلحات ومفاهيم أساسية
.....	أسئلة للمناقشة
.....	التمرين الأول : كتابة هدف تدريبي لبرنامج حول إدارة التنوع في قوة العمل
.....	التمرين الثاني : كتابة هدف تدريبي لبرنامج من اختيارك
٢١٥	الفصل السادس : تطبيق برامج تنمية الموارد البشرية
.....	مقدمة
.....	طرائق تقديم التدريب
.....	طرائق التدريب في مكان العمل (OJT)
.....	أسلوب تعليمات العمل (JIT)
.....	التدوير الوظيفي
.....	طرائق التدريب التقليدية الصفية
.....	التدريب باستخدام أسلوب المحاضرة
.....	طريقة النقاش
.....	وسائط الإعلام السمعية/البصرية
.....	الطرق التجريبية
.....	التدريب باستخدام الحاسب (المنفذ في الصف)
.....	التدريب بالتقدم الذاتي/التدريب باستخدام الحاسب
.....	الوسائل والطرائق
.....	بعض القضايا النهائية المتعلقة بتطبيق برنامج التدريب
.....	تحضير بيئة التدريب
.....	بدء العمل
.....	ملخص
.....	مصطلحات ومفاهيم أساسية
.....	أسئلة للنقاش

- التمرين الأول : تجهيز أسئلة من اجل إدارة النقاش
- التمرين الثاني : تصميم مواد التعليم الإلكتروني
- الفصل السابع : تقييم برامج تنمية الموارد البشرية
- مقدمة
- الغرض من تقييم برامج تنمية الموارد البشرية
- ما مدى الالتزام بتنفيذ عملية التقييم لبرامج تنمية الموارد البشرية ؟
- تقييم برامج التدريب وتنمية الموارد البشرية قبل شرائها
- تغير المواطن التي تتناولها عملية التقييم
- نماذج وأطر عمل التقييم
- إطار عمل كيركباتريك لتقييم التدريب
- نماذج وأطر عمل أخرى للتقييم
- مقارنة أطر عمل التقييم
- طريقة المستفيدين Stakeholder لتقييم التدريب
- جمع البيانات من أجل تقييم برامج تنمية الموارد البشرية
- طرائق جمع البيانات
- اختيار طرائق جمع البيانات
- أنواع البيانات
- استخدام البيانات الذاتية
- تصميم البحث
- قضايا أخلاقية متعلقة بأبحاث التقييم
- السرية
- قبول المشاركة في الموضوع بعد العلم به
- حجب التدريب
- استخدام التضليل
- الضغط للحصول على نتائج إيجابية

	تحديد الأثر المالي لبرامج تنمية الموارد البشرية
	تقييم نفقات التدريب
	كيف تؤثر التكنولوجيا في تقييم برامج تنمية الموارد البشرية
	تعليقات ختامية حول تقييم برامج تنمية الموارد البشرية
	الخلاصة
	مصطلحات ومفاهيم أساسية
	أسئلة للمناقشة
	تمرين : حساب تكاليف وعائدات البرنامج التدريبي
٣١٣	ملحق الفصل السابع : المزيد عن تصميم البحث
	صلاحية تصميم البحث
	غير التجريبية
	تصميم التجارب
	التصاميم شبه التجريبية
	القوة الإحصائية : ضمان التحقق من التغيير إن وُجد
	اختيار التصميم المناسب للبحث
	الباب الثالث : تطبيقات تنمية الموارد البشرية
٣٢٩	الفصل الثامن : الاندماج الاجتماعي للفرد وتوجيهه
	مقدمة
	الاندماج الاجتماعي : كيف تصبح مطلعاً على الأمور
	بعض المفاهيم الأساسية للاندماج الاجتماعي
	محتوى الاندماج الاجتماعي
	نتائج الاندماج الاجتماعي
	وجهات نظرٍ مختلفةٍ عن عملية الاندماج الاجتماعي
	نماذج الاندماج الاجتماعي متعددة المراحل
	أساليب واستراتيجيات التعامل مع الناس

- الموظفون الجدد بوصفهم سبّاقين في البحث عن المعلومات
- ما الذي يحتاجه الموظفون الجدد؟
- العرض الحقيقي للعمل
- كيفية استخدام العروض الحقيقية للعمل
- هل العروض الحقيقية للعمل فعّالة؟
- برامج توجيه الموظف
- تحديد محتوى البرنامج التوجيهي وتقييمه
- أدوار التوجيه
- المشكلات التي تواجه البرامج التوجيهية
- تصميم وتنفيذ برنامج توجيه الموظف
- تقييم فاعلية البرنامج التوجيهي
- التصاميم
- ملخص
- مصطلحات ومفاهيم أساسية
- أسئلة للنقاش
- تمرين
- **الفصل التاسع: التدريب التقني والمهاري**
- مقدمة
- الكفاءات الأساسية المطلوبة لمكان العمل
- برامج التدريب على المهارات الأساسية (القراءة والكتابة)
- معالجة مشكلات التعلم الأساسي في أماكن العمل
- تصميم برنامج للتدريب على المهارات الأساسية (القراءة والكتابة) داخل المنظمة
- الدعم الفدرالي لبرامج تنمية المهارات الأساسية
- التدريب التقني
- برامج التدريب المهني

برامج التدريب على استخدام الحاسوب
التدريب على المهارات والمعارف التقنية
التدريب على السلامة
برامج التدريب على الجودة
التدريب على مهارات التعامل بين الأفراد (المهارات التفاعلية)
التدريب على المبيعات
برامج التدريب على خدمة (علاقات) الزبائن
التدريب على العمل ضمن الفريق
دور النقابات العمالية في برامج التدريب التقنية وبرامج تنمية المهارات
برامج التدريب المشترك
التطوير والتعليم المهني
التعليم المستمر من خلال الكليات والجامعات
التعليم المستمر من خلال الجمعيات المهنية
التعليم المستمر برعاية شركة ما
دور أقسام تنمية الموارد البشرية في التعليم المستمر
ملخص
مصطلحات ومفاهيم أساسية
أسئلة للمناقشة
تمرين: تقييم فريق عمل في مشروع صفي

الجزء الثاني

٤١٧	الفصل العاشر: الإرشاد وإدارة الأداء
	مقدمة
	الحاجة إلى الإرشاد
	الإرشاد: طريقة إيجابية لإدارة الأداء
	الإرشاد وإدارة الأداء
	تعريف الإرشاد

.....	دور المشرف والمدير في الإرشاد
.....	دور اختصاصيي تنمية الموارد البشرية في عملية الإرشاد
.....	الإرشاد لتحسين الأداء الضعيف
.....	تعريف الأداء الضعيف
.....	التجاوب مع الأداء الضعيف
.....	تنفيذ التحليل الإرشادي
.....	النقاش الإرشادي
.....	المحافظة على الأداء الفعال وتشجيع الأداء المتميز
.....	المهارات اللازمة للإرشاد الفعال
.....	فاعلية الإرشاد
.....	اشترك الموظف في النقاش
.....	الحصول على الدعم
.....	استخدام النقد البناء
.....	وضع أهداف الأداء خلال المناقشة
.....	تدريب المشرف ومصاديقته
.....	الدعم التنظيمي
.....	تعليقات ختامية حول الإرشاد وإدارة الأداء
.....	الخلاصة
.....	مصطلحات ومفاهيم أساسية
.....	أسئلة للمناقشة
.....	تمرين: القيام بتصميم نظام لإدارة الأداء

الفصل الحادي عشر: نصح الموظف والخدمات الصحية

.....	مقدمة
.....	نصح الموظف بوصفه نشاطاً من أنشطة تنمية الموارد البشرية
.....	العلاقة بين نصح الموظف وإرشاده
.....	نظرة عامة لبرامج نصح الموظف

عناصر البرنامج المثالي	١١
من يوفر هذه الخدمة؟	١٢
سمات البرامج الفعّالة لنصح الموظف	١٣
برامج إعانة (مساعدة) الموظف	١٤
الإدمان	١٥
الصحة العقلية	١٦
منهج برنامج إعانة الموظف في حلّ المشاكل الشخصية للموظفين	١٧
فاعلية برامج إعانة الموظف	١٨
أساليب إدارة الضغوط	١٩
تعريف الضغوط	٢٠
نموذج مقترح لأساليب إدارة الضغوط	٢١
فاعلية وسائل إدارة الضغوط	٢٢
برامج صحة الموظف وبرامج الارتقاء بالمستوى الصحي	٢٣
التمارين ووسائل اللياقة	٢٤
الإقلاع عن التدخين	٢٥
التغذية وطرائق التحكم بالوزن	٢٦
التحكم بارتفاع ضغط الدم	٢٧
الفاعلية الكلية للبرامج الصحية	٢٨
مواضيع تتعلق بطرائق نصح الموظف	٢٩
فاعلية طرائق نصح الموظف	٣٠
قضايا قانونية تخصّ برامج نصح الموظفين	٣١
من هو المسؤول عن نصح الموظف؟	٣٢
المواضيع الأخلاقية المتعلقة بنصح الموظف	٣٣
العواقب السلبية غير المقصودة لبرامج نصح الموظف	٣٤
تعليقاتٌ أخيرة	٣٥

- ملخص
- مصطلحات ومفاهيم أساسية
- أسئلة للمناقشة
- تمرين : كيف تتعامل مع الضغوط؟
- الفصل الثاني عشر : تطوير وإدارة المسار الوظيفي
- مقدمة
- علاقة الوظيفة الجديدة
- أثر علاقة التوظيف "الجديدة" على إدارة وتطوير المسار الوظيفي في المنظمة
- تعريف مفاهيم المسار الوظيفي
- ما هو المسار الوظيفي؟
- علاقة المسار الوظيفي بالأنشطة غير المتعلقة بالعمل
- تطوير المسار الوظيفي
- تخطيط وإدارة المسار الوظيفي
- مراحل تطور الحياة والمسار الوظيفي
- نموذج المراحل لتطور الفرد الراشد
- نماذج تطور المسار الوظيفي
- النماذج التقليدية لتطور المسار الوظيفي
- وجهات نظر معاصرة مرتبطة بتطور المسار الوظيفي
- تحقيق الانسجام بين النماذج التقليدية والمعاصرة للمسار الوظيفي
- نماذج مراحل الحياة والمسار الوظيفي كأسس فكرية لتطوير المسار الوظيفي
- عملية إدارة المسار الوظيفي
- نموذج إدارة المسار الوظيفي الموجه بالفرد
- نماذج إدارة المسار الوظيفي الموجهة تنظيمياً
- منهج النظم في إدارة المسار الوظيفي
- تطوير المسار الوظيفي المرتكز على الفريق

.....	الأدوار المطلوبة لإدارة المسار الوظيفي
.....	دور الفرد
.....	مسؤولية المدير
.....	مسؤوليات قسم تنمية الموارد البشرية واختصاصيي تطوير المسار الوظيفي
.....	ممارسات وأنشطة تطوير المسار الوظيفي
.....	أدوات وأنشطة التقييم الذاتي
.....	الإرشاد الفردي أو نقاشات المسار الوظيفي (النقاشات المهنية)
.....	تبادل المعلومات الخاصة بسوق العمل الداخلي وأنظمة ملائمة الفرد للوظيفة
.....	تقييم القدرات والكفاءات المتوفرة في المنظمة
.....	البرامج التطويرية
.....	قضايا تتعلق بتطوير المسار الوظيفي
.....	تطوير دافعية المسار الوظيفي
.....	جمود المسار الوظيفي
.....	تنمية المسار الوظيفي للموظفين من المستويات الدنيا
.....	الإثراء الوظيفي: تطوير المسار الوظيفي دون التقدم به
.....	تقديم نظم فعالة لتطوير المسار الوظيفي
.....	عودة إلى القضية الافتتاحية
.....	ملخص
.....	مفاهيم ومصطلحات أساسية
.....	أسئلة للمناقشة
.....	تمرين: تجربة لتخطيط المسار الوظيفي
.....	الفصل الثالث عشر: التطوير الإداري
.....	مقدمة
.....	نطاق أنشطة التطوير الإداري
.....	تنظيم الفصل

- وصف عمل المدير: الأدوار والكفاءات الإدارية
- طرائق لفهم العمل الإداري
- المدراء بوصفهم أشخاصاً: نظرةً شاملةً إلى العمل الإداري
- أهمية تقييم الاحتياجات في تحديد الكفاءات الإدارية المطلوبة
- المدير المتمرس على المستوى العالمي
- ما هي الكفاءات التي يحتاجها المدراء المستقبليون؟
- إضفاء البعد الاستراتيجي على عملية التطوير الإداري
- التعليم الإداري
- البكالوريوس أو الماجستير في إدارة الأعمال
- برامج التعليم التنفيذي
- برامج ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية
- الدورات المصممة داخل الشركة
- الجامعات المحدثة داخل الشركة
- التجارب في مكان العمل
- أمثلة عن الطرائق المستخدمة لتطوير المدراء
- التدريب على القيادة
- التدريب على تقليد السلوك
- برامج
- تصميم برامج فعالة للتطوير الإداري
- ملخص
- مصطلحات ومفاهيم أساسية
- أسئلة للمناقشة
- تمرين: صفات القائد الفعال
- الفصل الرابع عشر: التطوير والتغيير التنظيمي
- مقدمة
- تعريف التطوير التنظيمي

.....	الهدف من الفصل الحالي
.....	مفاهيم ونظريات التطوير التنظيمي
.....	نظرية عملية التغيير
.....	نظرية تطبيق التغيير
هـ	عيوب البحث العلمي الداعم لنظريات التطوير التنظيمي
.....	أنموذج التغيير المخطط
.....	تصميم استراتيجية التغيير
.....	أدوار محددة
.....	خطوات تصميم استراتيجية التغيير
.....	دور اختصاصيي تنمية الموارد البشرية في تصميم استراتيجيات التطوير التنظيمي
.....	دور النقابات العمالية في استراتيجيات التطوير التنظيمي
.....	أنماط استراتيجيات التطوير التنظيمي : الاستراتيجيات المرتكزة على العملية البشرية
.....	نتائج استطلاعات الرأي
.....	بناء الفريق
.....	فاعلية الاستراتيجيات المرتكزة على العملية البشرية
.....	أنماط استراتيجيات التطوير التنظيمي : الاستراتيجيات الهيكلية التقنية
.....	توسيع العمل
.....	إثراء العمل
.....	جداول العمل البديلة
.....	فاعلية الاستراتيجيات الهيكلية التقنية
.....	أنماط استراتيجيات التطوير التنظيمي : الأنظمة الاجتماعية - التقنية
.....	حلقات الجودة
.....	إدارة الجودة الشاملة
.....	الفرق المدارة ذاتياً
.....	الفرق بين أسلوب إدارة الجودة الشاملة وأسلوب فرق العمل المدارة ذاتياً

برامج تنمية الموارد البشرية كتقنيات اجتماعية تقنية
أنماط استراتيجيات التطوير التنظيمي : التحول التنظيمي
التغييرات الاستراتيجية
التعلم التنظيمي
أنظمة العمل عالية الأداء
فاعلية استراتيجيات التحول التنظيمي
دور اختصاصيي تنمية الموارد في عملية التحول التنظيمي
التطوير التنظيمي إلى أين؟
ملخص
مصطلحات ومفاهيم أساسية
أسئلة للمناقشة
تمرين : تحليل مجال القوة
الفصل الخامس عشر : تنمية الموارد البشرية وتنوع قوة العمل : التدريب على التنوع وتبعاته ٦٦٣
مقدمة
الثقافة التنظيمية
تغييرات سوق العمل والتميز
التميز
فرص التوظيف المتساوية
مفهوم السقف الزجاجي
آثار أنماط الهجرة الحالية
التكيف مع التغييرات الديموغرافية
برامج العمل الإيجابي الموجه
تقدير أهمية الاختلافات والتدريب على التنوع الثقافي
إدارة التنوع
برامج التعليم والتدريب على التنوع الثقافي
برامج تطوير الموارد البشرية للموظفين المتنوعين ثقافياً

.....	الاندماج الاجتماعي والتوجيه
.....	تطور المسار الوظيفي
.....	الإرشاد بغرض تعزيز التنوع الثقافي
.....	التدريب المتخصص بالحد من التحرش الجنسي والعنقي
.....	برامج وعمليات أخرى لإدارة الموارد البشرية
.....	تعليقات أخيرة
.....	ملخص
.....	مصطلحات ومفاهيم أساسية
.....	أسئلة للنقاش
.....	تمرين: وجهات نظر حول موضوع التنوع الثقافي
.....	قائمة المراجع
٧٠١	قاموس المصطلحات
٧٣١	كشاف الأسماء
	ثبت المصطلحات
٧٤٣	عربي - إنجليزي
٧٥٧	إنجليزي - عربي
.....	كشاف الموضوعات

