

عولمة إدارة الموارد البشرية

نظرة استراتيجية

الدكتور
عبد العزيز بدر النداوي



١٩١٢

المحتويات

الفصل الأول

ماهية ونشأة إدارة الموارد البشرية المحلية

23	 المقدمة
24	 استعراض تاريخي لتطبيقات إدارة الموارد البشرية
26	 المرحلة الأولى
26	 المرحلة الثانية
27	 المرحلة الثالثة
27	 المرحلة الرابعة
28	 المرحلة الخامسة
29	 المرحلة السادسة
30	 المرحلة السابعة
30	 المرحلة الثامنة
31	 حالات دراسية
34	 إدارة الموارد البشرية المحلية
34	 المقدمة
34	 مفهوم إدارة الموارد البشرية المحلية
36	 طبيعة إدارة الموارد البشرية المحلية
39	 أهمية إدارة الموارد البشرية المحلية
41	 أهداف إدارة الموارد البشرية المحلية
45	 وظائف إدارة الموارد البشرية المحلية
45	 تخطيط الموارد البشرية
47	 تحليل وتصميم العمل

48	الاختيار والتعيين
49	التدريب
49	تقويم أداء العاملين
50	الاتجاهات المستقبلية لإدارة الموارد البشرية

الفصل الثاني

العولمة – جذورها ... مفهومها .. أهدافها

53	المقدمة
54	الجذور التاريخية للعولمة
59	مفهوم العولمة
61	الجوانب التي تمثل العولمة
61	الجانب السياسي للعولمة
61	الجانب الاقتصادي للعولمة
62	الجانب الاجتماعي للعولمة
62	الجانب الثقافي للعولمة
62	الجانب القانوني للعولمة
63	الجانب المعلوماتي للعولمة
63	الجانب الإنساني للعولمة
63	الجانب التكنولوجي للعولمة
64	أهداف العولمة
67	الاتجاهات الحديثة في تكوين التحالفات الدولية

الفصل الثالث

العالمية وإدارة الموارد البشرية

71	المقدمة
72	العالمية

80	أبعاد الأعمال الدولية
82	العالمية وإدارة الموارد البشرية
83	أشكال الإدارة الدولية للموارد البشرية
87	إدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال الدولية
87	أهمية إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية
89	خصائص المدير العالمي
89	الإدراك الاستراتيجي وامتلاك الرؤيا الاستراتيجية
89	فهم وإدراك الاختلاف الثقافي
90	القدرة على العمل في قيادة الفريق العالمي
90	امتلاك القدرة الخاصة في التمويل الدولي
90	امتلاك قدرات ومهارات خاصة بالتسويق الدولي
91	امتلاك قدرات ومهارات خاصة في الحصول على المعلومات
91	امتلاك قدرات ومهارات في مجال الإصغاء للآخرين
92	أدوار المدير الدولي
92	الأدوار الشخصية
92	الأدوار المعلوماتية
92	الأدوار القرائية

الفصل الرابع

التحديات الدولية في مجال إدارة الموارد البشرية وسبل مواجهتها

97	المقدمة
100	التحديات الدولية في مجال إدارة الموارد البشرية
100	التحدي الأول: تحدي العولمة أو العالمية
102	التحدي الثاني : التحدي التكنولوجي
104	التحدي الثالث: تحدي التغير وإدارته
105	التحدي الرابع: تحدي المنافسة

107	التحدي الخامس: تحدي الجودة والتنوعية
108	التحدي السادس: تحدي تطوير رأس المال البشري
111	التحدي السابع: تحدي نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية
111	التحدي الثامن: تحدي الاجتماعي
113	مواجهة التحديات ودور إدارة الموارد البشرية

الفصل الخامس

إستراتيجية إدارة الموارد البشرية العالمية.

123	المقدمة
125	إستراتيجية إدارة الموارد البشرية العالمية
125	مفهوم البيئة الخارجية الدولية
126	مستويات البيئة الخارجية
126	أولاً: البيئة الخارجية العامة
126	الجانب الاقتصادي
127	الجانب الاجتماعي
127	الجانب الثقافي
127	الجانب التكنولوجي
129	الجانب القانوني والسياسي
129	الجانب المعرفي والمعلوماتي
129	ثانياً: البيئة الخارجية الخاصة
129	البيئة الصناعية والتنافسية
131	بيئة المهمة
133	دراسة المواقع المنافسة لمنظمة الأعمال
134	تحليل قوى المنافسة
134	تحليل المنافسين
136	الداخلين الجدد

المشتريين.....	138
المجهزون	138
البدائل المختلفة	139
أساليب تحليل البيئة الخارجية	140
المسح البيئي.....	140
التنبؤ البيئي	140
الرقابة البيئية	141
مفهوم وأهمية الإستراتيجية	142
مستويات الإستراتيجية	144
الإستراتيجية على مستوى المنظمة	144
ستراتيجية الأعمال	146
الإستراتيجية الوظيفية.....	146
أبعاد الإستراتيجية.....	147
عمليات الإدارة الإستراتيجية	150
مرحلة صياغة الإستراتيجية.....	150
مرحلة تنفيذ الإستراتيجية.....	151
مرحلة تقييم ورقابة الإستراتيجية	155
رؤية ورسالة المنظمة العالمية في مجال إدارة الموارد البشرية	156
مكونات رؤية المنظمة	157
العوامل المؤثرة في إعداد الرؤيا الفاعلة	158
رسالة المنظمة	161
إستراتيجية إدارة الموارد البشرية العالمية.....	163

الفصل السادس

وظائف إدارة الموارد البشرية العالمية

169	المقدمة
171	أولاً: وظيفة تخطيط الموارد البشرية العالمية
171	التغيير في منظمة الأعمال الدولية
172	أنواع التغيير التنظيمي
175	عناصر عملية تخطيط الموارد البشرية العالمية
177	ثانياً: وظيفة تشكيل الأفراد لضمان النجاح على المستوى العالمي
177	تحديد أنواع الوظائف المطلوب وجودها في المنظمة الدولية
178	تحليل الوظائف
180	تصميم وتوصيف الوظائف
181	ثالثاً: وظيفة الاختيار والتعيين الدولي
181	الاستقطاب الدولي
183	الاختيار الدولي
185	التعيين الدولي
187	رابعاً: وظيفة تدريب الموارد البشرية الدولية وتطويرها
189	مراحل عملية التدريب
189	أولاً: تحديد الاحتياجات التدريبية
190	ثانياً: تنظيم ومتابعة البرنامج التدريبي
191	ثالثاً: تقييم البرنامج التدريبي
193	خامساً: وظيفة إدارة وتقييم الأداء في البيئة الدولية
195	مراحل عملية تقويم الأداء
196	أساليب تقويم الأداء
197	سادساً: وظيفة التعويضات في البيئة الدولية

الفصل السابع

آثار العولمة وسبل مواجهتها في مجال إدارة الموارد البشرية.

201	 المقدمة
202	 آثار العولمة على منظمة الأعمال
202	 أولاً: الآثار الايجابية للعولمة على منظمات الأعمال
202	 العولمة والثورة العلمية وجهان لعملة واحدة.
203	 العولمة جددت الثقة في العلم والتكنولوجيا
203	 العولمة تشكل الوعاء الذي تزدهر به المعرفة
204	 العولمة أفرزت مجموعة من المتغيرات الجديدة
204	 العولمة ساهمت في تعميق الارتباط بين الدول والمنظمات
204	 العولمة فتحت آفاق جديدة للبشرية.
205	 ثانياً: الآثار السلبية والمخاطر لظاهرة العولمة على منظمات الأعمال .
205	 خلقت مزيداً من التطورات في مجال الهندسة الوراثية
205	 زيادة التوظيف للمنظمات الاحتكارية لقدرات مواردها
205	 زيادة الفجوة الاقتصادية والحضارية والثقافية العالمية
206	 إلغاء الحدود الإقليمية والطبيعية
207	 استفراد دولة معينة بمقدور العالم وشعوبه
208	 هيمنة الثقافة الاستهلاكية
209	 الآثار السلبية للعولمة بشكل أجمالي
211	 مواجهة العولمة وتأثيراتها في مجال إدارة الموارد البشرية.
	 تحول إدارة الموارد البشرية في تركيزها التقليدي من إدارة الواقع إلى
212	 إدارة المتوقع
	 تحول إدارة الموارد البشرية من المنظور الجزئي إلى التفكير
213	 الاستراتيجي

214	الاندماج الكامل بين خطط الموارد البشرية وخطط الإدارات الأخرى
214	أن تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً واضحاً في تعديل السلوك الايجابي للمنظمة.....
215	أن تكون إدارة الموارد البشرية قادرة على المساعدة في إدارة التغيير
215	أن تعمل إدارة الموارد البشرية على دعم التوجه نحو التعليم والتطوير الذاتي
216	أن تعمل إدارة الموارد البشرية على تعلم قيم الأداء المؤسسي
218	أن تعمل إدارة الموارد البشرية في التركيز على دررها في أحداث التغيير
219	مستقبل إدارة الموارد البشرية بعد التغييرات
225	قائمة المصطلحات
229	قائمة المراجع