

## إهداء لذكرى أورلندو لاوندي مارتشوكيو

مدير التحرير: سالي ياغن	مصمم الغلاف: سوزان بهنكي
المحرر: بريان ميكلسون	مدير الحقوق والأذونات: حصة البدر
مدير المشروع: سارة هوول	التغطية الفنية: فوتوليا
مدير التسويق: ماغي مويلان	المدير العام للمشروع: فرانكلين ماثيوز فريديريك
كبير المسوقين: نيكى جونز	التشكيل: انتيغرا
مساعد التسويق: إيان جولد	الطابعة: ادواردز براذرز
مدير مشروع الإنتاج: ديبى رايان	الخط المستخدم: مينيون ١٢/١٠

المدير الفني: جين كونتي

- أما بالنسبة للمساهمات التي قدمها الآخرون لهذا الكتاب، فسوف نشير لها ضمن الصفحات المناسبة من الكتاب.
- جميع الحقوق محفوظة لشركة بيرسون التعليمية، وشركة برينتس هول، للأعوام: ٢٠٠٦، ٢٠٠٤، ٢٠٠٩، ٢٠١١، ٢٠١٣.
- صنع في الولايات المتحدة الأمريكية. هذا المنشور محمي بموجب حقوق الطبع والنشر. ولا يجوز النسخ، أو التخزين، أو الاسترجاع، أو النقل بأية وسيلة تصوير سواء أكانت الكترونية أم ميكانيكية، كما لا يجوز التسجيل، إلا بعد الحصول على تصريح خطي من الناشر. وذلك من خلال التقدم بطلب خطي إلى قسم التصاريح بشركة بيرسون التعليمية، وذلك على رقم فاكس: ٢٠١ - ٢٣٦ - ٣٢٩٠.
- فهرست مكتبة الكونغرس الأمريكية: مارتشوكيو، جوزيف جيه.  
التعويض الاستراتيجي: منهج المورد البشري، الطبعة السابعة.

ISBN-13: 978-0-13-262075-8

ISBN-10: 0-13-262075-8

HF5549.5.C67M284 2013

658.3'22—dc23 □

## قائمة بمحتويات الكتاب

هـ	تقديم المترجم
ز	تمهيد
	الجزء الأول: أسس التعويض الاستراتيجي
٢	الفصل الأول: التعويض الاستراتيجي
٥	بحث سياق التعويض وتعريفه
٦	ما مفهوم التعويض
٦	التعويض الأساسي
١٠	امتيازات الموظف
١٢	رؤية تاريخية في التعويض: الطريق نحو التعويض الاستراتيجي
١٧	مقارنة بين القرارات التكتيكية والقرارات الاستراتيجية
٢١	الخيارات الاستراتيجية التنافسية
٢٢	القرارات التكتيكية الداعمة لاستراتيجية الشركة
٢٣	مسؤوليات العاملين في مجال التعويض
٢٣	موقع مديري إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي للشركة
٢٥	موقع وظيفة التعويض ضمن قسم إدارة الموارد البشرية
٣١	الاهداف الرئيسة لوظيفة التعويض
٣٣	المستفيدون من نظام التعويض
٣٣	الموظفون
٣٤	المشرفون
٣٤	الرؤساء
٣٤	التقابات

٣٤	الحكومة الامريكية .....
٣٥	ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي .....
٣٦	ملخص الفصل الأول .....
٣٧	مصطلحات هامة .....
٣٧	اسئلة للمناقشة .....
٣٨	دراسة حالة : الاستراتيجية التنافسية في شركة سبورتمان المصنعة للأحذية .....
٤٠	مراجع الفصل الأول .....
٤٢	الفصل الثاني : العوامل المؤثرة في ممارسة وظيفة التعويض .....
٤٤	القوانين المؤثرة في ممارسة وظيفة التعويض .....
٤٦	القوانين المتعلقة باستمرار تدفق الدخل المادي ، والأمان الوظيفي وعدد ساعات العمل .....
٥٣	التمييز والمحابة في دفع الأجور .....
٦٢	تغطية الإعاقة واحتياجات الأسرة .....
٦٤	قانون الأجور السائدة .....
٦٥	القوانين المؤثرة على الامتيازات الاختيارية الممنوحة للموظفين .....
٦٥	نظام الضرائب الداخلي .....
٦٧	قانون تأمين الدخل التقاعدي لعام ١٩٧٤ .....
٦٨	قانون التعويض الشامل لعام ١٩٨٥ .....
٧٠	استمرارية تغطية التأمينات تحت قانون التعويض الشامل .....
٧٠	قانون التأمين الصحي والمساءلة لعام ١٩٩٦ .....
٧٠	قانون حماية الراتب التقاعدي لعام ٢٠٠٦ .....
٧١	قانون حماية المريض وتوفير العناية الصحية بأسعار معقولة لعام ٢٠١٠ .....
٧٢	العوامل المؤثرة على الحكومة الفيدرالية كجهة توظيف .....
٧٣	نقابات العمال كقوى مؤثرة .....
٧٦	تأثيرات السوق .....
٧٩	التعويض في الواقع الفعلي .....

٨٠	ملخص الفصل الثاني
٨٠	مصطلحات هامة
٨٢	أسئلة المناقشة
٨٢	دراسة حالة
٨٤	مراجع الفصل

### الجزء الثاني : أسس دفع الأجور

٨٧	الفصل الثالث : الأسس التقليدية في دفع الأجور
٨٩	تحديد الأجور على أساس الأقدمية أو طول مدة الخدمة في الشركة
٨٩	نظرة تاريخية
٩١	من يلتزم بتطبيق نظام دفع الأجور على أساس الأقدمية؟
٩١	مدى فاعلية نظام دفع الأجور على أساس الأقدمية
٩٢	تصميم أنظمة دفع الأجور على أساس الأقدمية، وخطط دفع الأجور على أساس طول مدة الخدمة في المنظمة
٩٥	مزايا نظام دفع الأجور على أساس الأقدمية
٩٥	مدى تلاؤم نظام دفع الأجور على أساس الأقدمية مع الاستراتيجيات التنافسية للشركة
٩٦	نظام دفع الأجور على أساس الجدارة
٩٧	من يلتزم بتطبيق نظام دفع الأجور على أساس الجدارة
٩٧	استكشاف عناصر نظام دفع الأجور على أساس الجدارة
١٠١	تقويم الأداء
١٠١	الأساليب المستخدمة في تقويم الأداء الوظيفي
١١٠	استكشاف عملية تقويم الأداء
١١٧	كيف يمكن تقوية العلاقة بين الأجر والأداء
١١٨	ربط عملية تقويم الأداء بأهداف الشركة
١١٨	تحليل الوظائف

١١٨	التواصل
١١٩	تصميم نظام فعال لتقويم الأداء
١٢٠	تمكين الموظفين
١٢٠	التباين في مستويات التعويض بين الموظفين
١٢١	العيوب المحتملة لبرامج دفع الأجور على أساس الجدارة
١٢١	عدم التفريق بين مستويات الأداء المتباينة
١٢١	ضعف مقاييس الأداء
١٢١	تحيز المشرفين في تقويم الأداء الوظيفي لموظفيهم
١٢٢	ضعف التواصل بين الإدارة والموظفين
١٢٢	توليد هياكل اجتماعية غير مرغوبة
١٢٢	وجود تأثير لعوامل أخرى لا علاقة لها بالجدارة
١٢٣	تشجيع المنافسة السلبية
١٢٣	انخفاض القيمة التحفيزية
١٢٣	التباين في مستويات الأداء بين الموظفين
١٢٤	التعويض في الواقع الفعلي
١٢٥	ملخص
١٢٥	قائمة المصطلحات
١٢٦	أسئلة للمناقشة
١٢٧	دراسة حالة
١٣١	الفصل الرابع: الأجر التحفيزي
١٣٢	استكشاف مفهوم الأجر التحفيزي
١٣٤	مقارنة نظام الأجر التحفيزي بنظام الأجر التقليدي
١٣٧	الخطط التحفيزية الفردية
١٣٩	تعريف الحوافز الفردية
١٣٩	أنواع خطط الحوافز الفردية
١٤٣	مزايا برامج الأجور التحفيزية الفردية

١٤٤	عيوب برامج الأجور التحفيزية الفردية
١٤٥	<b>الحوافز الجماعية</b>
١٤٦	تعريف الحوافز الجماعية
١٤٧	أنماط خطط الحوافز الجماعية
١٥٨	مزايا الحوافز الجماعية
١٥٨	عيوب الحوافز الجماعية
١٥٩	<b>خطط الحوافز على مستوى الشركة ككل</b>
١٥٩	تعريف الحوافز التي تدفع على مستوى الشركة
١٥٩	أنماط خطط الحوافز التي تطبق على مستوى الشركة ككل
١٦٤	<b>تصميم برامج الأجر التحفيزي</b>
١٦٤	الحوافز الفردية مقابل الحوافز الجماعية
١٦٥	مستوى المخاطر
١٦٦	هل ستكون خطة الحوافز مكتملة للأجر الأساسي أم ستحل مكانه
١٦٧	معايير الأداء
١٦٧	الأفق الزمني: هل ستكون الخطط قصيرة أم طويلة المدى
١٦٨	<b>التعويض في الواقع الفعلي</b>
١٧٠	ملخص الفصل
١٧٠	مصطلحات هامة
١٧١	أسئلة المناقشة
١٧١	دراسة حالة
١٧٣	مراجع الفصل
١٧٥	<b>الفصل الخامس: خطط الأجور المرتكزة على الفرد</b>
	تعريف خطط الأجور المرتكزة على الفرد: الأجر على أساس الكفاءة - الأجر على
١٧٦	أساس المعرفة - والأجر على أساس المهارة
١٧٩	ما هو المقصود بالكفاءة

١٨١	استخدامات برامج الأجور المرتكزة على الفرد
١٨٢	أسباب تبني برامج الأجور المرتكزة على الفرد
١٨٢	الابتكار التكنولوجي
١٨٤	زيادة حدة المنافسة العالمية
١٨٥	تباين برامج الأجور المرتكزة على الفرد
١٩٤	مقارنة الأجر الموجه بالفرد مع الأجر الموجه بالوظيفة
١٩٧	مزايا برامج الأجور المرتكزة على الفرد
١٩٨	مزايا برامج الأجور المرتكزة على الفرد بالنسبة للموظفين
٢٠٠	مزايا برامج الأجور المرتكزة على الفرد بالنسبة لأصحاب العمل (الشركات)
٢٠١	عيوب برامج الأجور المرتكزة على الفرد
٢٠٣	التعويض في الواقع الفعلي
٢٠٥	ملخص
٢٠٥	أسئلة للمناقشة
٢٠٧	دراسة حالة

### الجزء الثالث : تصميم أنظمة التعويض

٢١١	الفصل السادس : بناء أنظمة تعويضات متسقة داخلياً
٢١٢	الاتساق الداخلي
٢١٤	تحليل الوظائف
٢١٦	خطوات عملية تحليل الوظائف
٢٢٦	الاعتبارات القانونية الواجب مراعاتها عند القيام بتحليل الوظائف
٢٢٨	أساليب تحليل الوظائف
٢٢٩	شبكة المعلومات المهنية التابعة لوزارة العمل الأمريكية
٢٣٩	تقييم الوظيفة
٢٣٩	العوامل التعويضية

٢٤٠	عملية تقييم الوظائف
٢٤٣	تقنيات تقييم الوظائف
٢٤٤	طريقة النقاط
٢٥١	طرائق بديلة لأسلوب تقييم الوظائف المستند لمحتوى الوظيفة
٢٥٤	بدائل التقييم الوظيفي
٢٥٥	أنظمة التعويض المتسقة داخلياً والاستراتيجية التنافسية
٢٥٦	ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٢٥٧	ملخص الفصل السادس
٢٥٨	مصطلحات هامة
٢٥٨	اسئلة للمناقشة
٢٥٩	دراسة حالة : الاتساق الداخلي لدى شركة "الزبائن أولاً"
٢٦٢	مراجع الفصل السادس
٢٦٣	الفصل السابع : بناء أنظمة تعويضات تنافسية في ضوء المسح السوقي
٢٦٤	أنظمة الأجور التنافسية المستندة للمسح السوقي : اللبنة الأساسية
٢٦٥	مسوحات التعويض
٢٦٦	الاعتبارات الأولية
٢٦٨	استخدام بيانات الدراسات المسحية المنشورة في مجال التعويض
٢٧٤	مسوحات التعويض : الاعتبارات الاستراتيجية
٢٧٨	بيانات الدراسات المسحية الخاصة بالتعويض
٢٩٣	دمج هياكل الوظائف الداخلية مع معدلات الأجور السوقية الخارجية
٢٩٦	سياسات التعويض ومتطلباتها الاستراتيجية
٢٩٩	ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٣٠٠	ملخص الفصل السابع
٣٠١	مصطلحات هامة
٣٠١	اسئلة للمناقشة



٣٠٢	دراسة حالة: التوظيف الجديد في شركة نوتريمنت
٣٠٤	مراجع الفصل السابع
٣٠٥	الفصل الثامن: بناء هياكل الأجور التي تعترف بمساهمات الموظفين
٣٠٧	بناء هيكل الأجور
٣٠٧	الخطوة (١): تحديد عدد هياكل الأجور
٣٠٨	الخطوة (٢): تحديد خط الأجر السوقي
٣١١	الخطوة (٣): تحديد درجات الأجور
٣١٢	الخطوة (٤): حساب مستويات الأجر بالنسبة لكل درجة من درجات الراتب
٣٢٠	الخطوة (٥): تقييم النتائج
٣٢٢	تصميم أنظمة الأجور على أساس الجدارة
٣٢٢	مقدار الزيادة المدفوعة للفرد في ضوء الجدارة
٣٢٤	توقيت منح العلاوة
٣٢٥	مقارنة بين علاوات الجدارة المتكررة وغير المتكررة
٣٢٥	المستوى الحالي من الأجر الأساسي
٣٢٥	مكافأة الاداء المتميز: شبكة العلاوة الممنوحة على أساس الجدارة
٣٢٨	الموازنات الخاصة بزيادة الأجر على أساس الجدارة
٣٣٣	تصميم خطط التعويض التحفيزية الخاصة بالمبيعات
٣٣٤	الخطط البديلة للتعويضات الخاصة بالمبيعات
٣٣٧	خطط التعويض الخاصة بالمبيعات والاستراتيجية التنافسية للشركة
٣٣٨	تحديد مقدار الأجر الثابت ومزيج التعويض
٣٤٠	تصميم البرامج المرتكزة على الفرد
٣٤٠	إنشاء المجموعات (الكتل) المهنية
٣٤٢	قضايا هامة للمرحلة الانتقالية
٣٤٩	التباينات في هيكل الأجور
٣٤٩	توسيع نطاقات الأجور
٣٥١	هياكل الأجور ذات المستويين

٣٥٤	.....	ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٣٥٥	.....	ملخص الفصل الثامن
٣٥٦	.....	مصطلحات هامة
٣٥٦	.....	اسئلة للمناقشة
٣٥٧	.....	دراسة حالة : مندوبو المبيعات الجدد
٣٦٠	.....	مراجع الفصل الثامن

### الجزء الرابع : الامتيازات الوظيفية

٣٦٣	.....	الفصل التاسع : الامتيازات الاختيارية
٣٦٤	.....	لمحة عامة عن الامتيازات الاختيارية
٣٦٦	.....	عناصر الامتيازات الاختيارية
٣٦٧	.....	برامج الحماية
٣٧٢	.....	الإجازات المدفوعة
٣٧٦	.....	الخدمات
٣٨٢	.....	فوائد الامتيازات الاختيارية وتكاليفها
٣٨٣	.....	ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٣٨٤	.....	ملخص الفصل التاسع
٣٨٥	.....	مصطلحات هامة
٣٨٦	.....	اسئلة للمناقشة
٣٨٦	.....	دراسة حالة : الاجازات المدفوعة في خدمات البرمجيات المتفوقة
٣٨٩	.....	مراجع الفصل التاسع
٣٩٠	.....	الفصل العاشر : خطط التقاعد وبرامج التأمين الصحي المقدمة من الشركة
٣٩١	.....	استكشاف مفهوم خطط التقاعد
٣٩٢	.....	نشأة الامتيازات التقاعدية التي ترعاها الشركة وأصولها
٣٩٣	.....	الاتجاهات السائدة في تغطية خطة التقاعد وتكاليفها
٣٩٤	.....	الخطط المؤهلة

٣٩٥	..... الحد الأدنى لمعايير الخطط المؤهلة
٣٩٩	..... خطط الامتيازات المحددة
٣٩٩	..... معايير الحد الأدنى للتمويل
٤٠٠	..... حدود الامتيازات والتخفيضات الضريبية
٤٠١	..... خطط المساهمات المحددة
٤٠١	..... الحسابات الفردية
٤٠٢	..... الاستثمار في المساهمات
٤٠٢	..... مشاركة الموظفين في الاستثمارات
٤٠٢	..... معايير الحد الأدنى للتمويل
٤٠٢	..... حدود المساهمات والتخفيضات الضريبية
٤٠٣	..... أنواع خطط المساهمات المحددة
٤٠٣	..... خطط الباب ٤٠١ (ك)
٤٠٣	..... خطط المشاركة في الأرباح
٤٠٤	..... خطط عوائد الأسهم
٤٠٤	..... خطط تملك الموظف لأسهم الشركة
٤٠٤	..... الخطط الهجينة: خطط الرصيد النقدي
٤٠٦	..... تعريف برامج التأمين الصحي واستكشافها
٤٠٧	..... الأصول التاريخية لامتيازات التأمين الصحي
٤٠٩	..... تغطية التأمين الصحي وتكاليفه
٤١١	..... خطط الخدمات الصحية المدفوعة
٤١٢	..... خصائص خطط الخدمات الصحية المدفوعة
٤١٦	..... خطط الرعاية المدارة
٤١٦	..... منظمات المحافظة على الصحة
٤١٧	..... خصائص منظمات المحافظة على الصحة
٤١٩	..... المنظمات المفضلة لتقديم الخدمات الصحية
٤١٩	..... خصائص المنظمات المفضلة لتقديم الخدمات الصحية

٤١٩	..... الخصومات
٤٢٠	..... الخطط الهيئية للخدمات الصحية
٤٢٠	..... امتيازات التأمين التخصصية
٤٢١	..... خطط الوصفات الطبية
٤٢٢	..... الصحة العقلية وتعاطي المخدرات
٤٢٢	..... خصائص خطط الصحة العقلية وتعاطي المخدرات
٤٢٣	..... العناية الصحية الموجهة بالمستهلك
٤٢٦	..... ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٤٢٨	..... ملخص الفصل العاشر
٤٢٨	..... مصطلحات هامة
٤٢٩	..... اسئلة للمناقشة
٤٢٩	..... دراسة حالة : حساب المدخرات الصحية في شركة فرونتلين
٤٣٢	..... مراجع الفصل العاشر
٤٣٤	..... الفصل الحادي عشر: الامتيازات المفروضة بحكم للقانون
٤٣٦	..... لمحة عامة عن الامتيازات المفروضة بحكم القانون
٤٣٧	..... مكونات الامتيازات المفروضة بحكم القانون
٤٣٧	..... قانون الضمان الاجتماعي لعام ١٩٣٥
٤٥٠	..... القوانين الحكومية الإلزامية للإعاقة (تعويضات العمال)
٤٥٧	..... قانون الإجازة الطبية والعائلية لعام ١٩٩٣
٤٥٩	..... المنافع والتكاليف المترتبة على الامتيازات المطلوبة بحكم القانون
٤٦١	..... تصميم برنامج الامتيازات وتخطيطه
٤٦٢	..... تحديد من الذي سيحصل على التغطية
٤٦٤	..... اختيار الموظف
٤٦٩	..... احتواء التكاليف
٤٧٠	..... الاتصالات
٤٧٦	..... ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي

٤٧٨	ملخص الفصل الحادي عشر
٤٧٨	مصطلحات هامة
٤٧٩	اسئلة للمناقشة
٤٧٩	دراسة حالة : امتيازات العاملين بنظام العمل الجزئي
٤٨٢	مراجع الفصل الحادي عشر

### الجزء الخامس : التحديات التي تواجه التعويض الاستراتيجي المعاصرة

٤٨٥	الفصل الثاني عشر : تعويض التنفيذيين
٤٨٧	مقارنة أجور المديرين التنفيذيين بأجور الموظفين غير التنفيذيين
٤٨٧	المبادئ المستخدمة في تعويض المديرين التنفيذيين : وتأثيرهم في الاستراتيجية التنافسية للشركة
٤٨٨	تعريف المنصب التنفيذي
٤٨٨	من هم التنفيذيون؟
٤٨٩	الموظفون الرئيسيون
٤٩٠	الموظفون ذوو التعويض العالي
٤٩٠	أحزمة التعويض الخاصة بالتنفيذيين
٤٩١	مكونات التعويض الأساسي الحالي
٤٩٣	الحوافز قصيرة الأجل
٤٩٥	مكونات التعويض الأساسي المؤجل
٥٠٢	امتيازات الموظفين : برامج الحماية المحسنة والعلاوات الاستثنائية
٥٠٥	المبادئ والعمليات المستخدمة في تصميم تعويضات المديرين التنفيذيين
٥٠٥	اللاعبون الأساسيون في تصميم التعويض التنفيذي
٥٠٩	الأسس النظرية لتصميم التعويض التنفيذي
٥١١	قواعد الإفصاح عن التعويض التنفيذي
٥١٦	الامتيازات الأخرى
٥١٧	التصويت على الأجر
٥١٩	التعويض التنفيذي : هل يحصل التنفيذيون في الولايات المتحدة الأمريكية على أجور مرتفعة جداً؟

٥١٩	..... مقارنة بين تعويضات التنفيذيين وتعويضات الموظفين الباقين
٥١٩	..... الأسئلة الاستراتيجية : هل يتم دفع الأجور في ضوء الأداء؟
٥٢١	..... الاعتبارات الأخلاقية : هل تعد تعويضات التنفيذيين عادلة؟
٥٢٣	..... المقدرة التنافسية الدولية
٥٢٤	..... ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٥٢٥	..... ملخص الثاني عشر
٥٢٦	..... مصطلحات هامة
٥٢٧	..... اسئلة للمناقشة
٥٢٧	..... دراسة حالة : الأجر التنفيذي في الأخبار
٥٢٩	..... مراجع الفصل الثاني عشر
٥٣٢	..... الفصل الثالث عشر: تعويض قوة العمل المرنة
٥٣٤	..... قوة العمل المؤقتة
٥٣٤	..... تصنيف العمال المؤقتين
٥٤٤	..... أسباب تزايد اعتماد أرباب العمل الأمريكيين على العمالة المؤقتة
٥٤٨	..... الأجور والامتيازات الخاصة بالعمالة المؤقتة
٥٤٩	..... الموظفون العاملون بنظام الدوام الجزئي
٥٥١	..... الموظفون المؤقتون
٥٥٣	..... العمالة المستأجرة
٥٥٥	..... المتعاقدون المستقلون، والعاملون لحسابهم الخاص، والمستشارون
٥٥٩	..... جداول العمل المرنة: أوقات العمل المرنة، أسابيع العمل المضغوطة، والعمل عن بعد
٥٥٩	..... جداول أوقات العمل المرنة
٥٦٠	..... جداول أسبوع العمل المضغوط
٥٦١	..... العمل عن بعد
٥٦٢	..... جداول العمل المرنة: تحقيق التوازن بين متطلبات حياة العمل ومتطلبات الحياة المنزلية
٥٦٣	..... الأجور والامتيازات الخاصة بالموظفين الذين يعملون وفقاً لجداول العمل المرنة
٥٦٣	..... الأجر

٥٦٥	..... امتيازات الموظفين
٥٦٦	..... ردود أفعال النقابات العمالية تجاه العمالة المؤقتة وجداول العمل المرنة
٥٦٨	..... القضايا والخيارات الاستراتيجية المترافقة مع استخدام العمالة المؤقتة والعمالة المرنة
٥٧٠	..... ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٥٧١	..... ملخص الفصل الثالث عشر
٥٧٢	..... مصطلحات هامة
٥٧٢	..... اسئلة للمناقشة
٥٧٣	..... دراسة حالة: العمل عن بعد في شركة ميدكس
٥٧٥	..... مراجع الفصل الثالث عشر

### الجزء السادس: قضايا التعويض حول العالم

٥٧٨	..... الفصل الرابع عشر: تعويض المغتربين
٥٨٠	..... الميزة التنافسية وكيفية مواءمتها مع الأنشطة الدولية
٥٨٠	..... انتقال المنتجين الذين يتبنون استراتيجية التكلفة الأقل نحو المناطق ذات التكلفة الإنتاجية الأقل
٥٨٠	..... التمايز والبحث عن أسواق عالمية جديدة
٥٨١	..... كيف تؤثر العولمة في إدارات الموارد البشرية
٥٨٢	..... تعقيدات برامج التعويض الدولية
٥٨٣	..... اعتبارات أولية
	..... مواطنو البلد المضيف، مواطنو البلد الثالث، والمغتربون : تعاريف وقضايا ذات صلة بموضوع
٥٨٣	..... التعويض
٥٨٤	..... أجل المهمة الدولية
٥٨٥	..... تنقلات الموظفين
٥٨٥	..... المساواة: دفع الأجر على أساس المجموعات المرجعية
٥٨٥	..... عناصر برامج التعويض الدولية
٥٨٦	..... تحديد الأجر الأساسي للمغتربين الأمريكيين

٥٨٧	طرائق تحديد الأجر الأساسي
٥٨٨	القوة الشرائية
٥٨٩	التعويض التحفيزي للمغتربين الأمريكيين
٥٩٠	بدل الخدمات الخارجية
٥٩٢	بدل التنقل
٥٩٢	بدل المشقة
٥٩٢	تحديد الامتيازات الوظيفية للمغتربين الأمريكيين
٥٩٤	الامتيازات القياسية للمغتربين الأمريكيين
٥٩٥	الامتيازات المحسنة للمغتربين الأمريكيين
٥٩٨	استخدام منهج البطاقات المتوازنة في تصميم أحزمة تعويضات المغتربين
٥٩٩	الإسكان والمرافق
٦٠١	بدل السلع والخدمات
٦٠٢	الدخل التقديري (الاختياري)
٦٠٢	الاعتبارات الضريبية
٦٠٤	القضايا المرتبطة بأجر العودة إلى الوطن
٦٠٦	ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٦٠٧	ملخص الفصل الرابع عشر
٦٠٨	مصطلحات هامة
٦٠٨	أسئلة للمناقشة
٦٠٩	دراسة حالة: توجه شركة جنكينز نحو العمل بالخارج
٦١١	مراجع الفصل الرابع عشر
٦١٢	الفصل الخامس عشر: الأجور والامتيازات خارج الولايات المتحدة
٦١٨	أمريكا الشمالية
٦١٩	كندا
٦٢٢	المكسيك
٦٢٥	أمريكا الجنوبية



٦٢٥	..... البرازيل
٦٢٧	..... أوروبا
٦٢٨	..... ألمانيا
٦٣٠	..... آسيا
٦٣١	..... الهند
٦٣٤	..... جمهورية الصين الشعبية
٦٣٧	..... ممارسة وظيفة التعويض في الواقع الفعلي
٦٣٩	..... ملخص الفصل الخامس عشر
٦٣٩	..... أسئلة للمناقشة
٦٣٩	..... دراسة حالة : توسع شركة ثريدس آباريل نحو أمريكا الشمالية
٦٤٢	..... مراجع الخامس عشر
	..... خاتمة
٦٤٥	..... الفصل السادس عشر: التحديات التي تواجه أخصائي التعويض
٦٤٦	..... تداعيات الكساد العظيم
٦٤٦	..... ما هو المقصود بالركود الاقتصادي؟
٦٤٨	..... البطالة الجزئية وتأثيرها في التعويض
٦٥٢	..... فجوة التعويض - الإنتاجية
٦٥٦	..... ارتفاع مستويات الأجور في الصين
٦٥٧	..... التحديات التي تواجه إصلاح الرعاية الصحية
٦٥٨	..... الاعتبارات الرئيسة المرتبطة بأرباب العمل
٦٥٨	..... التحديات التي تواجه مشروع قانون رعاية المريض وحمايته بأسعار معقولة
٦٦١	..... التحولات الديمغرافية في قوة العمل
٦٦١	..... التنوع في قوة العمل
٦٦٢	..... أثر التحولات الديمغرافية في الامتيازات الوظيفية
٦٦٣	..... العوامل الواجب مراعاتها لتحفيز الموظفين
٦٦٤	..... ملخص الفصل السادس عشر

٦٦٤	.....	مصطلحات هامة
٦٦٤	.....	أسئلة للمناقشة
٦٦٦	.....	مراجع الفصل السادس عشر
٦٦٨	.....	قاموس المصطلحات
٧٢١	.....	ثبت المصطلحات: عربي - انجليزي
٧٤٣	.....	ثبت المصطلحات: انجليزي - عربي
٧٦٣	.....	كشاف الموضوعات