

مقدمة

إن إدارة الموارد البشرية تمثل جزءاً من العملية التي تساعد المؤسسة على تحقيق أهدافها وهكذا فإنه بمجرد ما يتم وضع الإتجاه والإستراتيجية العامة فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع أهداف المؤسسة وتطويرها إلى خطط فعلية، ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الأهداف دون توفر المواد المطلوبة والتي تشمل بالطبع على الأشخاص وينبغي بذلك أن تكون إدارة الموارد البشرية جزءاً من العملية التي يتم من خلالها تحديد الأشخاص المطلوبين وكيفية الإستفادة منهم، بالإضافة إلى كيفية الحصول عليهم وكيفية إدارتهم، كما ينبغي أن تتكامل بشكل تام مع كل عمليات الإدارة الأخرى.

وموضوع إدارة الموارد البشرية هو من أهم الموضوعات التي استحوذت على إهتمام وتفكير الكثير من الكتاب والمفكرين في عدة مجالات ومنها علم إجتماع التنظيم نظراً للحساسية الوظيفية المناطة بها، والتي تعالج مواضيع تتعلق بأهم عناصر الإنتاج وهو العنصر البشري الذي يعتبر أساس عمل هذه الإدارة ومهما إهتمت الإدارة بتحديث التجهيزات وتعزيز القدرة التمويلية وحددت أهداف طموحه كالإنتاج والتسويق والتمويل وأخرى للتمييز على المنافس، فإن كل هذا لن يتسنى تحقيقه دون بشر قادرين ومحفزين يعملون بروح الفريق ومن هنا وتوازياً مع نظرة الإدارة العليا للأفراد العاملين كرأسمال ومورد وأصل يفوق في قيمة الأصول الأخرى كالأراضي والمباني والآلات وتفاوت الأفراد من حيث المهارات والقدرات والسلوك والطباع والعادات وإن المتقدم لشغل وظيفة ما في التنظيم يمتلك عدد من الخصائص والسمات قد تختلف عن السلوك المطلوب الأمر الذي يتطلب التدقيق في عملية الإختيار ويدعوا إلى التحليل ودراسة سلوك الفرد ومتغيرات ذات التأثير عليه فالمؤسسات تعمل على تعظيم أرباحها ومسيرة السوق والتعامل مع المنافسة والبقاء من خلال دراسة سلوك عاملها والتأثير عليهم في الشكل الذي يزيد من ولائهم ورضاهم وبالتالي دفعهم نحو تحقيق التميز والفعالية.



قائمة المراجع

- 1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2007م.
- 2- زاهد محمد دبري، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الثقافة للنشر، عمان، الأردن، 2011م.
- 3- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، المدخل الإستراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، حقوق الطبع محفوظة، الإسماعلية، مصر، 2008 م.
- 4- خضير كاظم حمود وآخرون، إدارة الموارد البشرية، ط1، ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2007 م-2009م.
- 5- محفوظ أحمد جودة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2010 م.
- 6- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011 م.
- 7- منير نوري، فريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2011 م.
- 8- محمد حسن أحمد، إدارة التعلمية والتنظيم، ط1، دار كنوز، عمان، الأردن، 2007م.
- 9- ناصر دادي عدون، الإتصال ودوره في كفاءة المؤسسة الإقتصادية، دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003 م.
- 10- نظمي شحادة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000 م.
- 11- معمر داود، مقاربة ثقافية للمجتمع الجزائري، دراسة لبعض الملامح السوسولوجية والإقتصادية، ط1، دار طليطلة، المحمدية، الجزائر، 2009 م.
- 12- محمد قاسم القريوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010 م.
- 13- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009 م.
- 14- راونة حسن، إدارة الموارد البشرية، رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، 2003-2004 م.
- 15- حسين محمود كريم، تصميم المنظمة الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، ط3، دار الحامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2003 م.
- 16- زاهر عبد الرحيم عاطف، الهيكل التنظيمي للمنظمة، الهندرة، ط1، دار الراية، عمان، الأردن، 2011 م.

- 17- عاطف جابر طه عبد الرحيم، السلوك التنظيمي لمدخل نفسي سلوكي لتطوير القدرات، الدار الجامعية، 2009 م، الإسماعلية، الإسكندرية، مصر.
- 18- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، ط2، دار وائل للنشر 2006م.
- 19- فوزي غرايبي وآخرون، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2009 م.
- 20- د. محمود سليمان العميان، جامعة الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005م.
- 21- نوال رويمل، القيادة وتسيير الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين ميله، الجزائر، 2009 م.
- 22- سامح عبد المطلب عامر، إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
- 23- علي العضايلة وآخرون، المنظمة ونظريات وسلوك، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996 م.
- 24- موريس انجرس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، تدريبات عمله، دار القصبه للنشر، حيدرة، الجزائر، 2004م

الفصل الأول: الجانب المنهجي

- مقدمة
- الإشكالية
- الفرضيات
- أهمية وأهداف البحث
- أسباب إختيار الموضوع.
- الدراسات السابقة
- تحديد المفاهيم
- صعوبات البحث

الفصل الثاني: إحصارة الموارد البشرية

- المبحث الأول: ماهية وتطور إدارة الموارد البشرية
- المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية
- المطلب الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية
- المطلب الثالث: تنظيم إدارة الموارد البشرية
- المبحث الثاني: دور وظائف إدارة الموارد البشرية
- المطلب الأول: دور إدارة الموارد البشرية
- المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية
- المطلب الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية
- المطلب الرابع: تخطيط الموارد البشرية
- المبحث الثالث: الاتجاهات النظرية لإدارة الموارد البشرية
- المطلب الأول: ظهور الإدارة العامة
- المطلب الثاني: ظهور البيروقراطية
- المطلب الثالث: مدرسة العلاقات الإنسانية
- المطلب الرابع: المدرسة السلوكية
- المبحث الرابع: التنظيم المركزي واللامركزي لإدارة الموارد البشرية
- المطلب الأول: التنظيم المركزي لإدارة الموارد البشرية
- المطلب الثاني: التنظيم اللامركزي لإدارة الموارد البشرية

مجلد الثالث، موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي

- المقدمة
- المبحث الأول: الهيكل التنظيمي
- المطلب الأول: مفهوم الهيكل التنظيمي
- المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تصميم الهيكل التنظيمي
- المطلب الثالث: أهمية الهيكل التنظيمي
- المبحث الثاني: أشكال الهيكل التنظيمي
- المطلب الأول: الهياكل التقليدية
- المطلب الثاني: الهياكل الحديثة
- المبحث الثالث: موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
- المطلب الأول: أدوار إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
- المطلب الثاني: التنظيم الداخلي لإدارة الموارد البشرية
- المطلب الثالث: تنظيم علاقة إدارة الموارد البشرية بالإدارات الأخرى

الفصل الرابع: سياسات إدارية الموارد البشرية

- المبحث الأول: سياسة التحفيز
- المطلب الأول: مفهوم الحوافز وأهميتها
- المطلب الثاني: أهمية التحفيز
- المطلب الثالث: أنواع الحوافز
- المطلب الرابع: نظريات الحوافز
- المبحث الثاني: سياسة التكوين
- المطلب الأول: مفهوم التكوين
- المطلب الثاني: أهداف وطرق التكوين
- المطلب الثالث: التكوين في ظل المؤسسات
الصحية الجزائرية
- المبحث الثالث: سياسة تقييم الأداء
- المطلب الأول: مفهوم تقييم أداء العاملين وأهميته
- المطلب الثاني: أهداف (استخدمات) تقييم الأداء
- المطلب الثالث: خطوات تقييم الأداء
- المطلب الرابع: أهمية تقييم الأداء
- المبحث الرابع: سياسة التدريب
- المطلب الأول: مفهوم التدريب
- المطلب الثاني: أهمية التدريب
- المطلب الثالث: تحديد الحاجات التدريبية
- المطلب الرابع: مبادئ التدريب

الفصل الخامس: المؤسسات الصحية

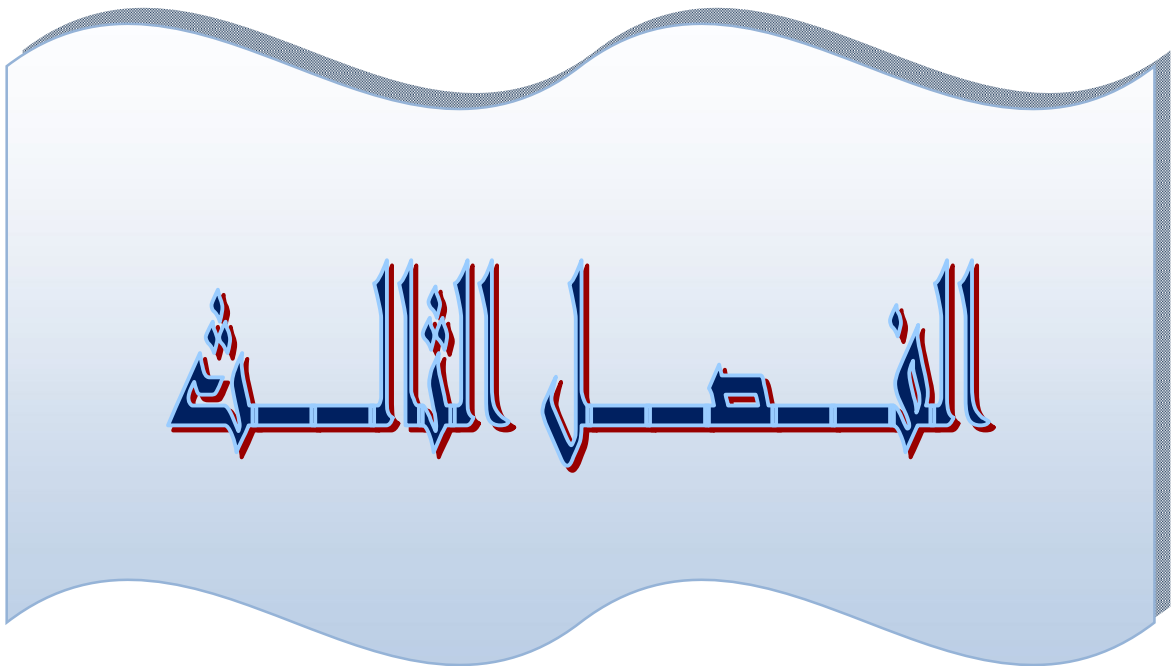
- مقدمة
- المبحث الأول: الخدمة الصحية وأبعادها
 - المطلب الأول: الأبعاد المهنية للخدمة الطبية
 - المطلب الثاني: الأبعاد المهنية للخدمة الصحية
 - المطلب الثالث: الأبعاد الثقافية للخدمة الصحية
- المبحث الثاني: المؤسسات الطبية
 - المطلب الأول: أهمية المؤسسة الطبية
 - المطلب الثاني: المؤسسة الطبية كتنظيم إجتماعي
 - المطلب الثالث: الدور الإجتماعي للطبيب والمرضة
- المبحث الثالث: المؤسسات الإستشفائية المتخصصة
 - المطلب الأول: تعريف المؤسسة الإستشفائية المتخصصة EHS
 - المطلب الثاني: تعريف المؤسسة الإستشفائية المتخصصة (قضي بكير) غارداية
 - المطلب الثالث: إحصاءات حول المؤسسة الإستشفائية المتخصصة (قضي بكير)

الفصل السادس: الجانب المرحلي

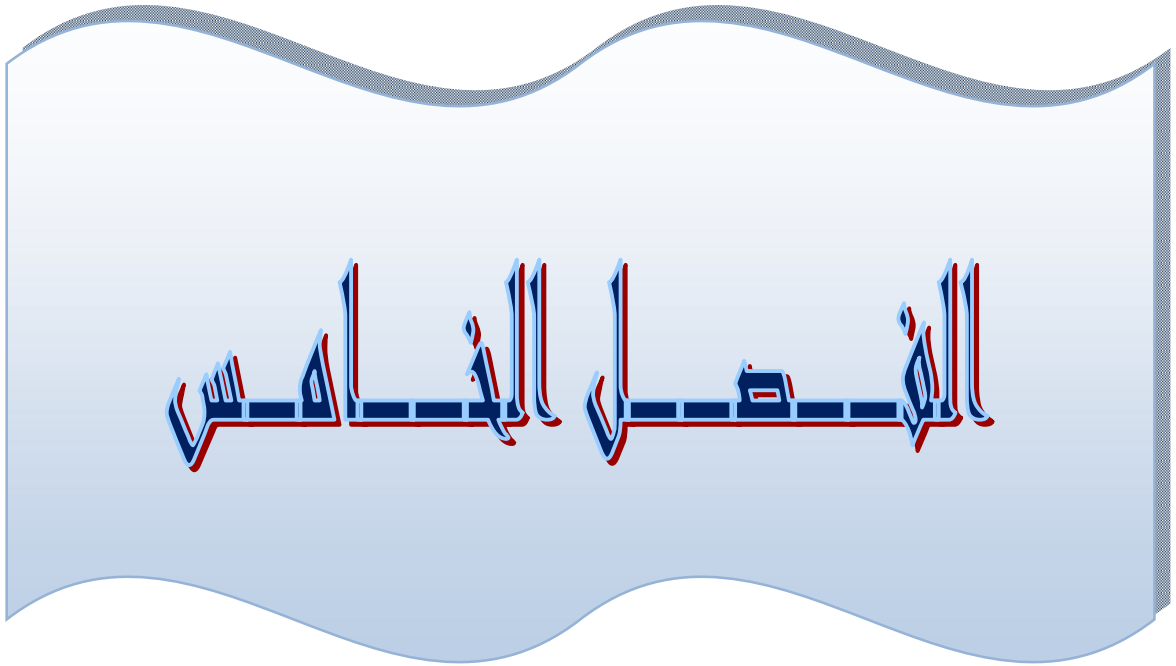
- منهج المعتمد والتقنيات المستعملة
- التقنيات المستعملة في الدراسة
- مجالات الدراسة
- تحليل محاور الإستمارة
- محور السياسات حول سياسي التكوين والتحفيز
- تحليل البيانات حول مستوى الأداء
- تحليل البيانات التدريب
- نتائج الفرضيات الأولى والثانية
- نتائج الفرضيات الثالثة
- الإستنتاج العام
- نتائج وتوصيات

الفصل الأول

الفصل الثاني



الفصل الرابع



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الجامعة العراقية

الجامعة العراقية

الجانج النظري

قائمة المراجع

الملاحق

الفقه السني

المقدمة

الفهرس

- الشكر
- الإهداء
- المقدمة أ
- الفصل الأول: الجانب المنهجي
- الإشكالية 5
- الفرضيات 6
- أهمية وأهداف البحث 7
- أسباب إختيار الموضوع 7
- الدراسات السابقة 8
- تحديد المفاهيم 9
- صعوبات البحث 11
- الجانب النظري
- الفصل الثاني: إدارة الموارد البشرية
- المبحث الأول: ماهية وتطور إدارة الموارد البشرية 14
- المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية 14
- المطلب الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية 15
- المبحث الثاني: دور وظائف إدارة الموارد البشرية 18
- المطلب الأول: دور إدارة الموارد البشرية 18
- المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية 19
- المطلب الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية 20
- المطلب الرابع: تخطيط الموارد البشرية 22
- المبحث الثالث: تنظيم إدارة الموارد البشرية 25
- المطلب الأول: ظهور الإدارة العامة 25
- المطلب الثاني: ظهور البيروقراطية 26
- المطلب الثالث: مدرسة العلاقات الإنسانية 27

- 28 - المطلب الرابع: المدرسة السلوكية
- 29 - المبحث الرابع: الإتجاهات النظرية لإدارة الموارد البشرية
- 29 - المطلب الأول: التنظيم المركزي لإدارة الموارد البشرية
- 29 - المطلب الثاني: التنظيم اللامركزي لإدارة الموارد البشرية
- - الفصل الثالث: موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
- 33 - المقدمة
- 34 - المبحث الأول: الهيكل التنظيمي
- 34 - المطلب الأول: مفهوم الهيكل التنظيمي
- 34 - المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تصميم الهيكل التنظيمي
- 36 - المطلب الثالث: أهمية الهيكل التنظيمي
- 37 - المبحث الثاني: أشكال الهيكل التنظيمي
- 37 - المطلب الأول: الهياكل التقليدية
- 40 - المطلب الثاني: الهياكل الحديثة
- 41 - المبحث الثالث: موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
- 41 - المطلب الأول: أدوار إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي
- 42 - المطلب الثاني: التنظيم الداخلي لإدارة الموارد البشرية
- 43 - المطلب الثالث: تنظيم علاقة إدارة الموارد البشرية بالإدارات الأخرى
- - الفصل الرابع: سياسات إدارة الموارد البشرية
- 46 - المبحث الأول: سياسة التحفيز
- 46 - المطلب الأول: مفهوم الحوافز وأهميتها
- 47 - المطلب الثاني: أهمية التحفيز
- 47 - المطلب الثالث: أنواع الحوافز
- 48 - المطلب الرابع: نظريات الحوافز
- 55 - المبحث الثاني: سياسة التكوين
- 55 - المطلب الأول: مفهوم التكوين
- 56 - المطلب الثاني: أهداف وطرق التكوين
- 57 - المطلب الثالث: التكوين في ظل المؤسسات الصحية الجزائرية
- 58 - المبحث الثالث: سياسة تقييم الأداء
- 58 - المطلب الأول: مفهوم تقييم أداء العاملين وأهميته

- 59 - المطلب الثاني: أهداف (استخدامات) تقييم الأداء
- 60 - المطلب الثالث: خطوات تقييم الأداء
- 61 - المطلب الرابع: أهمية تقييم الأداء
- 62 - المبحث الرابع: سياسة التدريب
- 62 - المطلب الأول: مفهوم التدريب
- 63 - المطلب الثاني: أهمية التدريب
- 64 - المطلب الثالث: تحديد الحاجات التدريبية
- 65 - المطلب الرابع: مبادئ التدريب
- - الفصل الخامس: المؤسسات الصحية
- 70 - مقدمة
- 71 - المبحث الأول: الخدمة الصحية وأبعادها
- 71 - المطلب الأول: الأبعاد المهنية للخدمة الطبية
- 71 - المطلب الثاني: الأبعاد المهنية للخدمة الصحية
- 71 - المطلب الثالث: الأبعاد الثقافية للخدمة الصحية
- 72 - المبحث الثاني: المؤسسات الطبية
- 72 - المطلب الأول: أهمية المؤسسة الطبية
- 72 - المطلب الثاني: المؤسسة الطبية كتنظيم إجتماعي
- 73 - المطلب الثالث: الدور الإجتماعي للطبيب والمرضة
- 74 - المبحث الثالث: المؤسسات الإستشفائية المتخصصة
- 74 - المطلب الأول: تعريف المؤسسة الإستشفائية المتخصصة EHS
- 74 - المطلب الثاني: تعريف المؤسسة الإستشفائية المتخصصة (قضي بكير) غارداية
- 75 - المطلب الثالث: إحصاءات حول المؤسسة الإستشفائية المتخصصة (قضي بكير)
- - الفصل السادس: الجانب الميداني
- 82 - المنهج المعتمد والتقنيات المستعملة
- 82 - التقنيات المستعملة في الدراسة
- 83 - مجالات الدراسة
- 84 - تحليل محاور الإستمارة
- 86 - محور السياسات حول سياسي التكوين والتحفيز

97	- تحليل البيانات حول مستوى الأداء
102	- تحليل البيانات حول مستوى التدريب
108	- نتائج الفرضيات الأولى والثانية
109	- نتائج الفرضيات الثالثة
111	- الإستنتاج العام
112	- النتائج والتوصيات
113	- بعض التوصيات
116	- قائمة المراجع
118	- الملاحق