

* السنة: الثالثة علوم سياسية * الطور: ليسانس * السداسي: السادس

* التخصص: تنظيمات سياسية وإدارية

* اسم المقياس: إدارة الموارد البشرية 2

* اسم الأستاذ: برزوق عبد الرفيق

* الأهداف المنتظرة من المقياس:

- التعرف على أهم المحاور والأساسيات التي يحتوي عليها حقل إدارة الموارد البشرية.
- إلمام الطالب بالوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية.
- معرفة النماذج الرائدة في إدارة الموارد البشرية.
- إلمام الطالب بكافة الجوانب الواجب التطرق إليها في مقياس إدارة الموارد البشرية.

البحث الأول: تدريب الموارد البشرية

* الإشكال الرئيسي للبحث:

السعي لإدراك مساهمة التدريب في تفعيل المورد البشري.

* أهمية البحث:

يكتسي التدريب أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة بحيث أنه استثماراً لمواردها البشرية وذلك للأثر الكبير الذي يتركه على الأفراد من خلال تنمية مهاراتهم وتعزيز درجة ملاءمتهم مع منصب عملهم، فهو بدوره تحسين للمهارات والقدرات الحالية والمستقبلية، ولهذا فإن أهمية التدريب بالنسبة للمؤسسة تكمن في تحقيق فاعليتها والكفاءة في المردودية اللذان هما مطلبان أساسيان في صلب إدارة المؤسسة باعتبار أن تنمية المورد البشري مرتبط بمدى فاعلية نظام التدريب.

* أهداف البحث:

يهدف البحث إلى توضيح جوانب عدة يمكن إجمالها في:

- التعرف على مكانة التدريب في المظمة، ودوره في تفعيل المورد البشري.
- محاولة إبراز أهمية التدريب في تنمية المورد البشري.
- التعرف على نقاط القوة والضعف في العملية التدريبية بالمنظمة.
- معرفة العلاقة الموجودة بين التدريب كنظام والتنمية التي تستهدف الموارد البشرية، خاصة داخل المنظمات.
- معرفة مدى فعالية نظام التدريب في تنمية الموارد البشرية.

* الأفكار الرئيسية الواجب التطرق إليها:

- ماهية التدريب في إدارة الموارد البشرية.
- أهمية تدريب الموارد البشرية بالنسبة للمنظمة والعاملين.
- أساسيات تدريب الموارد البشرية.
- أنواع وأهداف تدريب الموارد البشرية.

- مبادئ وأساليب تدريب الموارد البشرية.
- مفهوم الإحتياجات التدريبية.
- أنواع الإحتياجات التدريبية.
- التخطيط للعملية التدريبية.
- مقومات نجاح تدريب المورد البشرية.
- عيوب ومزايا تدريب الموارد البشرية.

البحث الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية

* الإشكال الرئيسي للبحث:

إلى أي مدى يؤثر تقييم الأداء على العملية الإدارية؟

* أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في إلقاء ضوء على وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية وهو تقييم الأداء، إذ يعتبر عامل من العوامل التي تدفع المورد البشري إلى بذل مجهودات غرض منها تحسين وتطوير الأداء في المنظمة.

* أهداف البحث:

- معرفة مدى مساهمة تقييم الأداء في تطوير و تنمية الفرد وتحديد دافعيته.
- إبراز التأثير الهام الذي يلعبه تقييم الأداء في دافعية للعمل.
- التعرف على النتائج التي يترتب عليه تقييم الأداء وتأثيره على المؤسسة.

* الأفكار الرئيسية الواجب التطرق إليها:

- الإطار النظري لتقييم الأداء.
- مفهوم الأداء.
- مفهوم تقييم الأداء.
- معايير تقييم الأداء.
- أخطاء تقييم الأداء و طرق علاجها.

البحث الثالث: الإستراتيجيات الحديثة لتحسين الاداء

* الإشكال الرئيسي للبحث:

البحث في الإتجاهات الحديثة التي تهدف لتحسين وتفعيل أداء الموارد البشرية وأداء المنظمات.

* أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في معرفة الطالب للنماذج الرائدة والإستراتيجيات الحديثة في إدارة وتسيير المنظمات.

* أهداف البحث:

يهدف البحث لتمكين الطالب من معرف أساسيات ومقومات نجاح هذه النماذج والإستراتيجيات الحديثة.

* الأفكار الرئيسية الواجب التطرق إليها:

- مفهوم الإدارة التشاركية.

- مفهوم إدارة الجودة الشاملة.

- مفهوم إدارو الهندرة.

- المنظمة المتعلمة.

- التحسين المستمر.

البحث الرابع: القيادة الإدارية ودورها في إدارة الموارد البشرية

* الإشكال الرئيسي للبحث:

معرفة الأهمية والدور الذي تقوم به القيادة الإدارية في المنظمة.

* أهمية البحث:

- تعد القيادة الإدارية لب الإدارة وقلبها النابض، حيث تقوم بعمل أساسي يسري في كل جوانب العملية الإدارية ويجعلها أكثر ديناميكية وفعالية.
- يعتبر موضوع القيادة موضوعا خصباً ما يزال خاضعاً للتجربة ولم يستقر بعد على وضع محدد رغم الجهود المبذولة مازالت الحاجة ماسة للمزيد من التعمق في جوانبه وهذا لمواجهة تحديات العولمة.
- يقوم القادة الإداريون بدور هام في المؤسسة وذلك بتنظيم وتنسيق الجهود ونشاطات العاملين وربطهم بالأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.
- اهتمام الفكر الإداري المعاصر بدراسة القيادة الإدارية وخاصة في الدول المتقدمة أين نجد مراكز بحثية تدريبية في القيادة وهو ما جعل هذه الدول تملك مؤسسات قوية نتيجة امتلاكها نخبة قيادية كفأة ونزيهة.

* أهداف البحث:

- معرفة أسلوب القيادة الفعال الذي يحقق توجيهات حسنة للأفراد والجماعات، ويرفع ويحسن من ادائهم.
- محاولة التعرف على عناصر أو خصائص القيادة الإدارية الفعالة باعتبارها متطلباً ضرورياً لتطوير المدير غير القائد إلى مدير قائد.
- الوقوف على السمات الواجب توافرها في القادة الإداريين حتى يحققوا المهام الملقاة على عاتقهم وللتأثير في أداء العاملين بشكل ايجابي حيث أن توافر هذه السمات في قادة المؤسسات الجزائرية أصبح شرطاً أساسياً لبقائها وتطورها نحو الأفضل.

*** الأفكار الرئيسية الواجب التطرق إليها:**

- مفهوم القيادة الإدارية
- أهمية وضرورة القيادة الإدارية.
- خصائص القيادة الإدارية.
- القيادة والمفاهيم المشابهة لها.
- أساسيات حول القيادة الإدارية.
- عناصر القيادة الإدارية.
- مصادر القيادة الإدارية.