

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية



مذكرة ماستر

علوم الإنسانية و الاجتماعية
علوم إنسانية: مكتبات
إدارة المؤسسات الوثائقية و المكتبات

إعداد الطالبتين:

صوالحي خديجة

شريفى ربيعة

يوم: 10/10/2020

دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين
بالمكتبات الجامعية : دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق و
العلوم الإنسانية قطب شتمة جامعة محمد خيضر - بسكرة -

لجنة المناقشة:

مقرر	أ. مس أ	محمد خيضر بسكرة	سهلي مراد
رئيس	أ.مس أ	محمد خيضر بسكرة	غاشي إبراهيم
ممتحن	أ.مح	محمد خيضر بسكرة	بوعافية السعيد

السنة الجامعية : 2019-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

کَلِمَاتُ ۱۴۱۷

الشكر والعرفان:

قال الله تعالى..... ولا تنسوا الفضل بينكم..... سورة البقرة الآية 237

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على إنجاز هذا العمل.

كما نتوجه بجزيل الشكر إلى كل من ساعدنا في هذا العمل وكانوا عوننا لنا على إتمام وإخراج هذه المذكرة إلى حيز الوجود ونستهل ذلك بتقديم جزيل شكرنا إلى الأستاذ المشرف على هذه المذكرة سهلي مراد الذي لم يبخل علينا بنصائحه وتوجيهاته لإتمام هذا العمل.

كما لأنسى شكر أعضاء لجنة المناقشة وكافة موظفين مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية ، كما نتوجه بالشكر الجزيل لأساتذة علم المكتبات خاصة الأستاذ السعيد بوعافية والأستاذ كمال مسعودي على مساعدتهم لنا.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعلى ما أملك في الوجود:

أمي الغالية التي أنارت دربي وأعانتني بدعوات والصلوات إلى من عمل في سبيلي
وعلمني وأوصلني ما أنا عليه أبي الغالي أطل الله في عمرهما.

إلى روح أختي الغالية لبني رحمها الله عز وجل وأرجو من المولى أن يضع كل
هذه المجهودات التي بذلتها في ميزان حسناتها.

إلى أخواتي : بهية وصليحة ، أشكرهما على كل المساعدات التي قدموها لي أرجو
من المولى عز وجل أن يحفظهما لي

إلى زوجي الغالي رفيق دربي في هذه الحياة : أحمد وإلى كل عائلته، إلي عمتي
الغالية وابنتها.

وإلى صديقاتي : سهيلة ، ربيعة ، وفاء ، مسعودة، ريم، صورية، فتيحة، مليكة،
حليمة، إلى جميع الأساتذة الذين علموني في طور الثانوي وخاصة الأساتذة :
فرشيشي عواطف

ومستشارة التوجيه التي كانت توجه لي أهم التوجيهات لإتمام مساري الدراسي :
بوعزيز عبلة وإلى كافة دفعة علم مكتبات وإلى كل من ساعدني من قريب أو
بعيد.

الإهداء

إلى من تملك جنة تحت القدم إلى نبع الحنان أمي الغالية التي كانت دعواتها تنير

دربي إلى سندي في هذه الدنيا الذي ضحى من أجلي و لدي العزيز

إلى أعز ما أملك إخواني :احمد و يوسف

إلى أخواتي:خوله مروة سلسبيل أميرة

إلى صديقتي لبنى صوالحي رحمها الله وجعلها في جنة الخلد

إلى رفيقة دربي خديجة صوالحي التي تشاركنا معنا في إعداد هذه المذكرة

إلى كل افراد عائلتي كبير و صغير

إلى صديقاتي اللواتي تشاركتنا معهم أحلى أيامي: صليحة، باهية، ريم، سهيلة،

مليكة، سورية، مسعودة، نجوى، فتيحة، ياسمينة.

إلى كل طالب علم خاصة دفعة ماستر إدارة المؤسسات الوثائقية و المكتبات جامعة

محمد خيضر بسكرة.

شريف ربيعة

فائمة منقولات

الشكر و العرفان
الإهداء
قائمة محتويات
قائمة جداول
قائمة مختصرات
مقدمة عامة
1- إشكالية الدراسة.....04-05
2- تساؤلات الدراسة.....05
3- فرضيات الدراسة.....05-06
4- أهمية الدراسة.....06
5- أهداف الدراسة.....06
6- أسباب اختيار الموضوع.....06-07
7- الدراسات السابقة.....07-11
8- مصطلحات الدراسة.....12-13
الفصل الأول: مدخل لتنمية الموارد البشرية
1.1- مفهوم إدارة الموارد البشرية.....15-17
2.1- نشأة إدارة الموارد البشرية.....17-20
3.1- مدير إدارة الموارد البشرية.....20-21
4.1- مفهوم تنمية الموارد البشرية.....21
5.1- خصائص تنمية الموارد البشرية.....22
6.1- أهمية تنمية الموارد البشرية.....23

7.1- طرق تنمية الموارد البشرية.....24-35
8.1- أساليب تنمية الموارد البشرية.....36-38
9.1- مسؤوليات تنمية الموارد البشرية.....38-39
10.1- تحديات تنمية الموارد البشرية.....40
الفصل الثاني: تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية
1.2- مفهوم المكتبة الجامعية.....43-44
2.2- أهمية المكتبة الجامعية.....44-45
3.2- أنواع المكتبة الجامعية.....46-47
4.2- خدمات المكتبة الجامعية.....48-50
5.2- مفهوم تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية.....50-51
6.2- أهمية تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية.....51-52
7.2- عملية التدريب في المكتبة الجامعية.....52-55
8.2- التحديات التي تواجه الموارد البشرية في المكتبة الجامعية.....56-57
الفصل الثالث: دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه بجامعة محمد خيضر -بسكرة-
1.3- تعريف مكان الدراسة
- تعريف مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه.....60
2.3- إجراءات الدراسة الميدانية
1.2.3- مجالات الدراسة
1.1.2.3- المجال الجغرافي.....61
2.1.2.3- المجال البشري.....61

61.....3.1.2.3- المجال الزمني.....
2.2.3- مجتمع وعينة الدراسة
61.....1.2.2.3- مجتمع الدراسة.....
61.....2.2.2.3- عينة الدراسة.....
62.....3.2.3- منهج الدراسة.....
4.2.3- أدوات جمع البيانات
63.....1.4.2.3- المقابلة.....
64-63.....2.4.2.3- الاستبيان.....
3.3- تحليل بيانات الدراسة
75-72.....1.3.3- تحليل بيانات المحور الأول.....
81-79.....2.3.3- تحليل بيانات المحور الثاني.....
82-81.....3.3.3- تحليل بيانات المحور الثالث.....
4.3- نتائج ومقترحات الدراسة
85-82.....1.4.3- النتائج على ضوء الفرضيات.....
86-85.....2.4.3- النتائج العامة للدراسة.....
87.....3.4.3- مقترحات الدراسة.....
خاتمة
قائمة المراجع
الملاحق
ملخص الدراسة

فائز جليل

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
64	يوضح الأساتذة المحكمين للاستمارة	01
65	يوضح عدد الاستثمارات الموزعة	02
66	يوضح جنس المبحوثين	03
67	يوضح المستوى التعليمي لدى موظفي المكتبة الجامعية	04
69	يوضح الرتبة الوظيفية لموظفي المكتبة	05
70	يوضح التخصصات العلمية لموظفي المكتبة	06
71	يوضح الخبرة المهنية لموظفي المكتبة	07
72	يوضح وعي موظفي لمفهوم مصطلح تنمية الموارد البشرية	08
74	يوضح الأساليب والبرامج التي تساهم في تطوير أداء الموظفين داخل المكتبة.	09
76	يوضح أساس اختيار الموظفين لشغل الوظيفة داخل المكتبة	10
77	يوضح الدورات التدريبية داخل المكتبة	11
78	يوضح مشاركة الموظفين في تنمية الموارد البشرية	12
79	يوضح أساليب تنمية الموارد البشرية في المكتبة	13
80	يوضح ترقية الموظفين في المكتبة	14

فائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
65	دائرة نسبية توضح عدد الاستثمارات الموزعة	01
66	دائرة نسبية توضح جنس المبحوثين	02
68	دائرة نسبية توضح المستوى التعليمي لدى موظفي المكتبة الجامعية	03
69	دائرة نسبية توضح الرتبة الوظيفية لموظفي المكتبة	04
70	دائرة نسبية توضح التخصصات العلمية لموظفي المكتبة	05
71	دائرة نسبية توضح الخبرة المهنية لموظفي المكتبة	06
73	دائرة نسبية توضح وعي موظفي لمفهوم مصطلح تنمية الموارد البشرية	07
75	دائرة نسبية توضح أساليب والبرامج التي تساهم في تطوير أداء الموظفين داخل المكتبة.	08
76	دائرة نسبية توضح أساس اختيار الموظفين لشغل الوظيفة داخل المكتبة	09
77	دائرة نسبية توضح الدورات التدريبية داخل المكتبة	10
78	دائرة نسبية توضح مشاركة الموظفين في تنمية الموارد البشرية	11

80	دائرة نسبية توضح أساليب تنمية الموارد البشرية في المكتبة	12
81	دائرة نسبية توضح ترقية الموظفين في المكتبة	13

فائمة المنتجات

قائمة المختصرات:

الاختصار	الدلالة
ع	عدد
ص	صفحة
ص ص	من الصفحة إلى الصفحة
م	مجلد
ط	طبعة
ج	جزء

مقدمة علمه

تعتبر المكتبات الجامعية جزءاً أساسياً في المجتمع الأكاديمي ، فهي من أهم الوسائل التي تعتمد عليها الجامعة في تنمية وتطوير وتوجيه الطلبة والباحثين ، كما تسعى المكتبة لتحقيق أهدافها باستغلال الموارد المتاحة داخل بيئة العمل سواء كانت موارد بشرية أو مادية أو تكنولوجية ، وتعمل على توفير مختلف مصادر المعلومات في مختلف التخصصات العلمية لتطوير وخدمة البحث العلمي.

تعتمد إدارة المكتبة في تسيير خدماتها ومصادرها على موارد بشرية مؤهلة للقيام بتسيير وظائفها الأساسية من تخطيط ، تنظيم ، تنسيق ، توجيه ، رقابة ، لتقديم مصادر المعلومات للباحثين والطلبة والعاملين بالجامعة ، فتسعى المكتبة الجامعية لاستقطاب موارد بشرية ذو كفاءة ومؤهلات علمية لتطوير خدمات المكتبة وفق التطورات الحديثة لتلبية احتياجات روادها مما يؤدي إلى خلق روح منافسة بين المكتبات والمحافظة على مكانتها بمختلف الطرق والأساليب والوسائل لتطوير وتنمية موردها البشري داخل المكتبة.

يعد موضوع تنمية الموارد البشرية من أهم المواضيع لأنها أصبحت تمس جميع أقسام المكتبة ومختلف مصالحها ، كما تساهم عملية التنمية في تطوير وتحسين كفاءة العاملين وفق تطورات تكنولوجية حديثة لهذا أصبح من الضروري على المكتبة تنمية موردها البشري داخل بيئة العمل أو خارجها.

تعد عملية التدريب عملية أساسية التي تقوم على تنمية الموارد البشرية بالمعارف والخبرات الجديدة وفق تطورات تكنولوجية ومواصفات المهنة المحددة داخل بيئة العمل لتقييم أداء العاملين للأعمال الموكلة إليهم وفق المعايير التي تم تحديدها ومدى تحقيقهم للمسؤوليات والمهام المطلوب تنفيذها داخل المكتبة فعلى إدارة المكتبة أن تختار موارد بشرية ذو كفاءة وخبرة لتسيير خدماتها لأن المورد البشري له دور كبير في تطوير خدماتها ، كما يجب أن

توفر لهم بيئة عمل مناسبة تساعدهم على أداء أعمالهم و اكتساب معارف جديدة لتقديم خدمات ذات جودة.

ولهذا سوف نقوم بدراسة موضوع : دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في المكتبات الجامعية دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر قطب شتمة ، من أجل التعرف على الخبرات التي تتميز بها الموارد البشرية التي تسعى لتطوير خدمات المكتبة ، ومعرفة أهم الوسائل والأساليب المستخدمة لتنمية المهارات وتطوير أداء الموظفين داخل المكتبة.

ومن أجل الإحاطة بموضوع دراستنا تم توزيع الدراسة على ثلاث فصول ، فصلين للجانب النظري ، والفصل الثالث خاص بالدراسة الميدانية.

قمنا في بداية هذه الدراسة بوضع إشكالية لدراسة تدرج تحتها مجموعة من التساؤلات ، وللإجابة على هذه التساؤلات قمنا بوضع فرضيات للإجابة المؤقتة على تساؤلات الدراسة ، كما تطرقنا أيضاً إلى أهمية وأهداف الدراسة وأهم أسباب اختيار الموضوع بالإضافة إلى الدراسات السابقة التي تناولت إحدى متغيرات دراستنا ، وفي الأخير تطرقنا لضبط مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول الذي كان بعنوان : مدخل لتنمية الموارد البشرية الذي تطرقنا فيه لمفهوم إدارة الموارد البشرية ، نشأتها ، مدير الموارد البشرية ، مفهوم تنمية الموارد البشرية ، خصائصها ، أهميتها ، طرق تنمية الموارد البشرية ، أساليبها ، مسؤولياتها ، التحديات التي تواجهها.

الفصل الثاني موسوم ب: تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية فيحتوي هذا الفصل على مفهوم المكتبة الجامعية ، أهميتها ، أنواعها ، خدماتها ، مفهوم تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية ، أهمية تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية ، عملية التدريب في المكتبة الجامعية ، التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية.

يحتوي الفصل الثالث على دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر قطب شتمة في البداية تطرقنا إلى التعريف بمكان الدراسة ، إجراءات الدراسة الميدانية حيث حددنا فيها مجالات الدراسة " المجال الجغرافي ، المجال البشري ، المجال الزمني " ، والمنهج المعتمد عليه في هذه الدراسة وأدوات جمع البيانات المتمثلة في " الاستبيان ، المقابلة " ، وفي الأخير قمنا بتحليل بيانات الدراسة المتكونة من 3 محاور وصولاً لنتائج الدراسة الميدانية " نتائج على ضوء الفرضيات ، النتائج العامة لدراسة " ، كما قمنا بوضع مجموعة من الاقتراحات لهذه الدراسة.

1- إشكالية الدراسة:

يعتبر المورد البشري من أهم موارد المكتبة الجامعية حيث يعد يد عاملة فعالة في رفع الكفاءة الإنتاجية وتحسين أداء القوة العاملة. كما تسعى المكتبة الجامعية لتنمية موردها البشري من أجل تحسين قدرة القوى العاملة ورفع كفاءتها وجعلهم مؤهلين قادرين على ممارسة وظائفهم بأعلى مستوى عن طريق ممارسة مجموعة من الأساليب التي تمكن إدارة الموارد البشرية القدرة على اختيار مورد بشري ذو كفاءة والعمل على تحديد احتياجات المكتبة من الموارد البشرية.

كما تسعى أيضا إلى إيجاد دافعية إيجابية لدى العاملين لتنمية مهاراتهم وقدراتهم المتوفرة لديهم لتقييم كفاءتهم في العمل والتوصل إلى أبرز نقاط القوة والضعف للمكتبة الجامعية والعمل على تطوير أداء العاملين لمعالجة المشاكل التي تعاني منها وذلك للحصول على جودة إنتاج مورد بشري فعال . فهذا ما أدى بنا إلى طرح تساؤل لهذه الدراسة كالتالي :

ما مدى مساهمة تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمة بجامعة محمد خيضر بسكرة؟

2- تساؤلات الدراسة:

تندرج تحت إشكالية الدراسة مجموعة من التساؤلات لمحاولة إعطاء تصور لموضوع الدراسة تتمثل فيما يلي :

- 1- هل يدرك موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية ؟
 - 2- هل تستخدم مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية أساليب لتنمية الموارد البشرية ؟
 - 3- ماهي المهام التي يقوم بها المسؤول لتنمية مورده البشري ؟
 - 4- كيف تساهم تنمية الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية ؟
 - 5- ماهي التحديات التي تواجه تنمية الموارد البشرية في مكتبة الحقوق والعلوم السياسية ؟
- ### 3- فرضيات الدراسة :

- الفرضية الأولى:** لدى موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية إدراك بمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية.
- الفرضية الثانية :** تقوم مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية باستخدام أساليب لتنمية الموارد البشرية.
- الفرضية الثالثة :** تواجه مكتبة الحقوق والعلوم السياسية عدة تحديات في تنمية الموارد البشرية .

4- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي :

1- التطرق لموضوع تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية لمعرفة دورها في تطور أداء القوى البشرية وتهيئتها لتسيير مختلف الأنشطة التي تقدمها.

2- معالجة موضوع تنمية الموارد البشرية في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر قطب شتمه لتطلع على معرفة المهام التي يقوم بها المدير لتنمية مورده البشري من أجل رفع إنتاجيتها وجودة الخدمات التي تقدمها.

5- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي :

1- التعرف على دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه.

2- معرفة أهم المهارات والخبرات والكفاءات التي ينبغي توفرها في المورد البشري لضمان نجاح أدائه في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه.

3- الإطلاع على أهم أساليب تنمية الموارد البشرية في مكتبة الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه.

6- أسباب اختيار الموضوع:

أي بحث أكاديمي له أسباب دعتنا لدراسة الموضوع:

1.6- دوافع موضوعية:

- قلة الدراسات الأكاديمية في موضوع تنمية الموارد البشرية وتطبيقها في مجال علم المكتبات .

- قلة الاهتمام بالموارد البشرية في المكتبة الجامعية .

- الاهتمام بتنمية الموارد البشرية ودورها في رفع أداء المكتبة الجامعية .

2.6- دوافع شخصية:

- الاهتمام الشخصي لموضوع تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية .

- التعرف على الخبرات والكفاءات التي تتميز بها الموارد البشرية في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

- اختيار مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لتطبيق المعارف النظرية في الميدان من أجل اكتساب معارف جديدة.

7- الدراسات السابقة:

هي الدراسات التي سبق إجرائها من قبل الباحثين في موضوعات متشابهة. ومن بين الدراسات التي تناولت جانبا من جوانب دراستنا نذكر منها:

الدراسة الأولى:

أحمد إبراهيمي. تقييم الموارد البشرية وأثره على تسويق خدمات المعلومات في المكتبات

الجامعية، ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2007،

- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف المكتبة الجامعية .

- فهم موقع العنصر البشري ضمن مقومات تقديم المعلومات في المكتبات الجامعية.

- التعرف على الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية ودور كل منهما في تكوين الهيكل

البشري للمكتبات الجامعية.

- الوصول إلى تقييم شامل للموارد البشرية من خلال تقييم مباشر للوظائف الأساسية للموارد

البشرية في المكتبات الجامعية.

- إدراك أثر تقييم الموارد البشرية في رفع كفاءة العاملين في أداء الوظائف المكتبية.

- التأكيد على أهمية العنصر البشري في تسويق خدمات المعلومات.

* اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

* من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ضعف إدارة الموارد البشرية وتقييمها

في مكتبة أحمد عروة مما يجعل المستفيدين غير راضيين عن خدمات المعلومات التي

تقدمها المكتبة مما يجعل تقييم الموارد البشرية ضروري من أجل الحصول على العاملين

مناسبين لوظائف المكتبية في المكتبات الجامعية.¹

¹ - أحمد إبراهيمي. تقييم الموارد البشرية و أثرها على تسويق خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية ، (منكرة

الماجستير في الإدارة العلمية للمعلومات) ، قسم : علم المكتبات ، قسنطينة : جامعة منتوري ، 2007 ، ص ص

الدراسة الثانية:

قشودن حليلة. الإدارة العلمية لموارد البشرية (المانجمنت) في المكتبات الجامعية ، ماجستير ، جامعة ألسانيا وهران، كلية العلوم الإنسانية والحضارة الإسلامية ، 2009 .
تهدف هذه الدراسة إلى :

- التأكد من فعالية مصطلح المانجمنت في تسيير الموارد البشرية في المحيط الجزائري على وجه الخصوص المكتبات الجامعية.

- توصل إلى طريقة تجعل الموارد البشرية أكثر فعالية وإنتاجية ومردودية في استعمال مصطلح المانجمنت.

* وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

* النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة:

أن الإدارة العلمية عبارة عن منهج يتبعه المدير ومساعديه لتحقيق الأهداف المسطرة اعتمادا على وظائف الموارد البشرية. كما توصلت إلى أن الإدارة العلمية في المكتبات تشمل جميع أنواع النشاطات التي تهدف لرفع مستوى هذه المكتبات حيث تعتمد هذه الإدارة على مدير نشط يدرك تماما مسعى المكتبة وقيمة الموارد البشرية معه. كما للمحيط الاجتماعي أثر على عمل الفرد داخل المكتبة.¹

¹ - قشودن حليلة. الإدارة العلمية لموارد البشرية (المانجمنت) في المكتبات الجامعية : جامعة وهران السانيا نموذجا ، (مذكرة ماجستير في مانجمنت انظمة المعلومات) ، قسم : علم المكتبات و العلوم الوثائقية، وهران : جامعة ألسانيا، 2008 - 2009 ، ص ص220.11.

الدراسة الثالثة:

هناك شاكراً عباس. إدارة الموارد والتنمية البشرية ومدى أهميتها في المكتبات الجامعية معهد الإدارة الرصافة ، مجلة الأستاذ، العدد 211، المجلد 02 ، 2014.

تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على مفهوم وأهمية إدارة الموارد وتنمية في البشرية الجامعية.
 - دراسة مدى حاجة وتأثير إدارة الموارد وتنمية البشرية في بناء بيئة تقنية معلوماتية في مراكز المعلومات المكتبات
 - التعرف على الوظائف الرئيسية والمهام والأنشطة لإدارة الموارد والتنمية البشرية في هذه المكتبات.
 - استحداث قسم أو شعبة لإدارة الموارد تنمية البشرية في المكتبات المركزية الجامعية.
- * النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

لا توجد شعبة ولا حتى وحدة الإدارة الموارد وتنمية البشرية ولكن توجد وحدة الأفراد التي تغير اسم الوحدة فيما بعد إلى إدارة الموارد والتنمية البشرية يوجد نقص واضح في اختصاص علم المعلومات المكتبات،

وكذلك ضعف اختصاصات المعرفة البشرية. كما يوجد خلال وضعف في بناء هيكل الشعبة الإدارية للمكتبة المركزية للجامعة لعدم استقلاليتها في بناء إدارتها.¹

¹ - هنا شاكراً عباس. إدارة الموارد والتنمية البشرية ومدى أهميتها في المكتبات الجامعية ، معهد الإدارة الرصافة ، في مجلة : الأستاذ ، ع 211 ، م الثاني ، 2014 ، ص 334.296.

الدراسة الرابعة:

بوزارة إيمان ، عبدلي فتيحة. إدارة الموارد البشرية في المكتبات العمومية ، ماستر ، جامعة الجبالي بوعمامة خميس مليانة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2018.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الأهداف التي تتبناها إدارة المكتبات العامة لولاية عين الدفلى في تسيير موردها البشري

- التعرف على كيفية نظر الموظفين اتجاه سياسة تسيير الموارد البشرية للمكتبات العامة للولاية عين الدفلى.

- الوقوف على أهم العراقيل والمشاكل التي تحول دون تقديم مستوى جيد من الأداء من قبل الموارد البشرية المستخدمة بالمكتبات العامة لولاية عين الدفلى.

* وقد إعتمدت الدراسة على أكثر من منهج وتمثلت في المنهج الوصفي والمنهج المسحي.

* النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

قلة الموظفين في مكتبة مطالعة العمومية الغير متحصلين على شهادة ليسانس في علم المكتبات وكذلك وجود عدد قليل من الموظفين في بنك الإعارة. كما يتم إعداد مخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية كما يوجد جدول تنقيط يومي يتم إمضاء العاملين عليه كما أن دورات التدريبية تساعد على تحسين خدمات المكتبية ولم تحظى المكتبة العمومية لولاية عين الدفلى إلا بوحدة سنة 2016.¹

¹ - بوزارة إيمان ، عبدلي فتيحة. إدارة الموارد البشرية في المكتبات العمومية : دراسة حالة المكتبة العمومية لولاية عين الدفلى ، (مذكرة ماستر في علم المكتبات و المعلومات) ، قسم : العلوم الإنسانية ، خميس مليانة : جامعة الجبالي بوعمامة ، 2018 - 2017 ، ص ص 108.109.

- أوجه التشابه و الاختلاف بين الدراسات السابقة و دراستنا:

من خلال الاستعانة بالدراسات السابقة نجد أن:

أ- أوجه التشابه:

- جميع الدراسات حاولت إبراز دور الموارد البشرية في المكتبة.

- استخدام نفس منهج الدراسة

- اشتراك دراسة هناء شاكرا عباس تحت عنوان إدارة الموارد والتنمية البشرية في متغير من

متغيرات دراستنا:

ب - أوجه الاختلاف:

- الاختلاف في إشكالية الدراسة.

- تختلف أيضا في فرضيات الدراسة.

- أهم النتائج التي توصلت إليها:

- تركيز دراستنا على تنمية الموارد البشرية بينما دراسات الأخرى ركزت على إدارة الموارد

البشرية.

- أهمية الدراسة السابقة بالنسبة لدراسة الحالية:

- إثراء تخصص إدارة المؤسسات الوثائقية والمكتبات في موضوع تنمية الموارد البشرية.

- التعرف على الموارد البشرية التي تطلبها المكتبة الجامعية لتحقيق الكفاءة المهنية.

- دراسة موضوع تنمية الموارد البشرية من ناحية تخصص علم المكتبات.

8- مصطلحات الدراسة:

تنمية: هي عملية مستمرة يتعاون فيها أفراد المجتمع لتحسين وتطوير أداء الأفراد في مختلف القطاعات مما يؤدي لرفع مستوى الأفراد.¹

الموارد البشرية: هم القوة البشرية الذين يعملون داخل المؤسسة ويستخدمون مواد الخام الخاصة بالمؤسسة في سبيل إنهاء أعمال المؤسسة ويتقاطعون راتباً نظير هذا العمل.²

تنمية الموارد البشرية: هي عبارة عن برامج مصممة لتنمية ورفع مهارات وقدرات الموظفين لاكتساب معارف جديدة والتأقلم مع التغيرات الجديدة التي تحدث في البيئة وتأثر على نشاط المنظمة لرفع أداء وتحسين خدماتها.³

أداء: هو ما يقاس من السلوك ، وهو القيام بتأدية وانجاز المهام الأساسية المطلوبة منه داخل الوظيفة أو خارجها ، وما يتصل بهذه المهام من أنشطة وتفاعلات وأدوار سواء كان ذلك بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، بحيث يمكن قياس ذلك في إطار معايير تحدد مسبقاً.⁴

¹ - مدحت محمد أبو النصر. إدارة الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2007 ، ص 189.

² - قاموس الجودة والاعتماد " مركز ضمان الجودة جامعة الاسكندرية " ، تمت الزيارة يوم 25/08/2020 م ، متاح على الرابط :

<http://iso.uobabylon.edu.iq/docs/21334732-quality-dictionary.pdf>

³ - تواتي سومية . العدالة التنظيمية ودورها في تنمية الموارد البشرية في المنظمة ، في مجلة : التنمية و إدارة الموارد البشرية "بحوث و دراسات" ، ع التاسع ، جوان 2017، ج الأول ، ص 90 . متاح على الرابط:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/41223?fbclid=IwAR1gqiQijZLf7nYu9ozaNI-BlvxDQq9d-ia3FtJP4bjnag091zSUoM3H8c>

⁴ - محمد عبد الوهاب حسن عشاوي. دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية ، القاهرة : الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات ، 2014 ، ص 54

يعرف مصطلح الأداء من الناحية الإدارية هو : القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب . ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء Performance Analysis أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه ، وإنشاء علاقة عادلة بينهما . ولإمكان ترقية الموظف تجرى له اختيارات أداء أو يعتمد في ذلك على تقارير الأداء ، أي الحصول على بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وتقويم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة .¹

المكتبة الجامعية : هي المكتبة التي تنشأ وتمول وتدير من طرف الجامعة وذلك لتقديم خدماتها وإتاحة مصادرها للمجتمع الأكاديمي المتمثل في الطلبة والمدرسين والإداريين والعاملين في الجامعة.²

¹ - إبراهيم بدر الصبيحات . معجم الإدارة ، عمان : دار الرنيم للنشر و التوزيع ، 2016 ، ص 40 .
² - محمد عوض الترتوري و آخرون . إدارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية ، عمان : دار الحامد للنشر والتوزيع ، 2008 ، ص 141 .

الفصل الأول:

مدخل التنمية الموارد البشرية

تهتم إدارة الموارد البشرية بالعنصر البشري باعتباره العنصر الأساسي بالمكتبة فبدونه لا تستطيع أداء مهامها. كما تسعى إدارة المكتبة لاستقطاب الموارد البشرية لشغل الوظيفة ثم اختيار الموظفين ذو كفاءة ومؤهلات علمية لأداء الأعمال الموكلة إليهم ، كما تقوم أيضاً المكتبة بتنمية وتحسين موردها البشري عن طريق إتباع عدة أساليب منها التدريب الذي تهدف من خلاله المكتبة للتنمية وتطوير قدرات الموظفين من أجل بناء قوى بشرية قادرة على تحسين أداء المكتبة ، وكذلك يساعد الموظفين في الارتقاء من منصب إلى منصب أعلى مستوى. بحيث تقوم بتقييم أدائها من أجل متابعة مدى تطبيق السياسات والبرامج وكذلك مراقبة أداء العاملين.

يعتبر مفهوم تنمية الموارد البشرية من المفاهيم الواسعة الانتشار في المجتمع حيث أصبحت تمس مختلف المصالح وأقسام المكتبة، كما تساهم في تنمية وتطوير أداء العاملين وتحسين كفاءتهم وفق ما يتماشى مع التطورات التكنولوجية الحديثة.

1.1- مفهوم إدارة الموارد البشرية:

1.1.1- مفهوم الموارد البشرية:

تعد الموارد البشرية في المكتبة من أهم الموارد التي تساهم في تطوير خدماتها وتحسين أدائها بحيث تعتبر الموارد البشرية هي مجموع الأفراد والجماعات التي تكون في المؤسسة في وقت معين ، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم وخبراتهم وسلوكاتهم واتجاهاتهم وطموحاتهم كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية في مساراتهم المهنية والوظيفية وتستعمل المؤسسة هذه الموارد البشرية من أجل تحقيق أهدافها وتصميم وتنفيذ إستراتيجياتها¹.

¹ - نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية. ط2 ، الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 2016، ص16

تعرف أيضاً بأنها : جميع الموظفين الذين يعملون في المنظمة من رؤساء ومرؤوسين ، الذين جرى توظيفهم فيها لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية ، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة قصد تحقيق رسالتها وأهدافها وإستراتيجيتها المستقبلية.¹

التعريف الإجرائي: هي جميع القوى العاملة بالمكتبة تم تعيينها لأداء مختلف الأنشطة والوظائف حسب مستواهم الإداري وتختلف الموارد البشرية من فرد لآخر من حيث الخبرة، المستوى، المعرفة، القدرة. كما تسعى المكتبة لجذب قوى عاملة فعالة لتحقيق الأهداف التي تسعى لتحقيقها.

1.1.2- تعريف إدارة الموارد البشرية:

يستخدم هذا المصطلح العلمي للدلالة على العملية الإدارية المتعلقة بتخطيط وتوظيف وتنظيم وتطوير وتحفيز وتعويض ورقابة أداء وإنتاجية والمحافظة على جميع العناصر البشرية من موظفين ومدراء الذين يؤدون عملاً للمنظمة.²

وهي عملية تركز على الحصول على أفضل ناتج من الموظفين من خلال التركيز على السياسات والممارسات والأنظمة التي تؤثر على أداء الموظف.³

¹ - بن عنتر عبد الرحمن . إدارة الموارد البشرية : "المفاهيم ، والأسس ، والأبعاد الإستراتيجية" ، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2010، ص ص 20.19

² - جمال الدين الزبيدي . معجم ثلاثي موسع لمصطلحات علم الإدارة " إدارة أعمال، تصرف، تسيير" عربي- إنجليزي. فرنسي، تونس: مركز النشر الجامعي، 2005، ص 469.

³ - Tabui Abubakr. ASSESSING THE EFFECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) PRACTICES ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE: A STUDY OF USMANU DANFODIYO UNIVERSITY SOKOTO. Journal of Business Studies Quarterly, Volume 5, Number 2, 2013. P250. [online]. Visit in 26/08/2020. Available in the link : https://www.researchgate.net/publication/289916336_Assessing_the_effects_of_human_resource_management_HRM_practices_on_employee_job_performance_A_study_of_Usmanu_Danfodiyo_University_Sokoto

تعرف بأنها : أداء الفعالية والأنشطة التي تتمثل في التخطيط والتنظيم والتطوير والقيادة ، فهي الإدارة المعنية بتحفيز الموظفين للوصول لأعلى مستوى من الإنتاجية بكفاءة وفعالية والجمع بين المؤسسة والموظف في الاتجاه والمساهمة في تحقيق أهداف كل منها وكذلك المساهمة في زيادة حصة المنظمة في السوق والمحافظة عليها.¹

تعرف أيضاً بأنها: مجموعة من البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة.²

مما سبق يتضح لنا بأن ادارة الموارد البشرية هي مجموع البرامج والأنشطة والوظائف التي تقوم بتحفيز وتنمية قدرات العاملين في المكتبة كما تسعى لتحقيق أهدافها المرجوة.

¹ - السعيد مبروك إبراهيم. تدريب وتنمية البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، 2012، ص 35

² - علي غربي وآخرون . تنمية الموارد البشرية ، عين مليلة : دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، 2002، ص

2.1- نشأة إدارة الموارد البشرية:

مرت نشأة إدارة الموارد البشرية بعدة مراحل تتمثل فيما يلي:

1.2.1- مرحلة ما قبل الثورة الصناعية:

تميزت هذه المرحلة بقيام الإنسان بمجموعة من نشاطات وأعمال يدوية التي تسعى لتحقيق متطلبات الحياة وتمتاز بكون العاملين يقومون بإنجاز الأعمال المطلوبة من قبل صاحب العمل. ثم ظهر في هذه المرحلة نظام الصناعات المنزلية المتمثلة في توظيف مجموعة من الموظفين من طرف فئة معينة تملك الخبرة والمهارة مقابل أجر محدود.¹

2.2.1- مرحلة الثورة الصناعية:

لقد تطورت الحياة الصناعية منذ ظهور الثورة الصناعية فمن قبل كانت الصناعات منذ القرن 18 وما قبله كانت محصورة في نظام الطوائف المتخصصة وكان الصناع يمارسون صناعاتهم اليدوية في منازلهم بواسطة أدوات بسيطة. عند قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن 19 لم يكن آنذاك في المنظمات الصناعية ما يدعى بإدارة الموارد البشرية بل كانت في البلدان الصناعية في أوروبا. اهتموا بشؤون العمال وتحسين أمورهم. فبريطانيا مثلاً : انتشر مفهوم إنسانية العمل في المجتمع والاهتمام بالموظفين من قبل المسؤولين عن العمل مع مراعاة الجانب الإنساني في العمل.²

¹ - صفاء بورزق . واقع إدارة الموارد البشرية في الجزائر: " دراسة في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية"، في مجلة: العلوم الإنسانية والاجتماعية للدراسات والأبحاث - المركز الديمقراطي العربي برلين - ألمانيا، ع الأول، ص 150 [ملف رقمي في شكل pdf]. متاح على الرابط:

https://democraticac.de/?p=55060&fbclid=IwAR2_f14mXcsH_j2EGVJYkTkUT_sVxWA0saj0ScTDe84EWdPZQ3xi6LVXEyw

² - بوالشرش نور الدين ؛ محامدية ايمان . واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، في مجلة: العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 27 ديسمبر 2016، ص 260 [ملف رقمي في شكل pdf]. متاح على الرابط:

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/13536/1/S2719.pdf?fbclid=IwAR2_f14mXcsH_j2EGVJYkTkUT_sVxWA0saj0ScTDe84EWdPZQ3xi6LVXEyw

3.2.1 - مرحلة القرن العشرين:

تميزت هذه المرحلة بظهور عدة مدارس من بينها حركة الإدارة العلمية على يد فريدريك تايلور سنة 1900 كانت تركز على تنظيم العلاقة بين الأفراد والإدارة والتخصص في العمل ، والتدريب والتحفيز المادي للعاملين. كما شهد القرن العشرين بروز فلسفة ماكس فيبر الذي جاء بمفهوم البيروقراطية الذي يهتم بتخصص في العمل والاتصالات الرسمية والاستخدام الأمثل للعاملين. حيث كان لها الفضل في تحقيق تطورات كبيرة من جانب العمل والعاملين وتهتم بتقسيمات الإدارية لهنري فايول لتحقيق الأهداف المتطلبة للإدارة بالإضافة إلى ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية بزعامة ألتون مايو التي ركزت على الجانب الإنساني.¹

¹ - صفاء بورزق . المرجع السابق ، ص 150

4.2.1- مرحلة نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين:

شهدت المرحلة الأخيرة من القرن العشرين خصوصاً مرحلة السبعينيات والثمانينيات تطور ملحوظ في إدارة الموارد البشرية. حيث شهدت تغيرات بيئية التي شاهدها العصر الحالي ومن هذه التغيرات ما يلي:

- ظهور العولمة.
- شدة المنافسة العالمية.
- التطور التكنولوجي.
- ظهور العديد من التشريعات المتعلقة بالعمالين والمساواة في العمل والضمان الاجتماعي.
- بروز قوانين متعلقة بنظام الخدمات الصحية والأمن الصحي.
- زيادة الاهتمام بالدوافع الذاتية للعمالين في مجال العمل.¹

من خلال ما سبق يتضح لنا بأن نشأة إدارة الموارد البشرية مرت بعدة مراحل حيث كانت المرحلة الأولى تتميز بأن العمالين يقومون بأعمال يدوية لتحقيق متطلبات الحياة ، ثم تطورت في المرحلة الثانية حيث اهتمت بظهور الثورة الصناعية وبشؤون العمال ، أما بالنسبة للمرحلة الثالثة تميزت بظهور عدة مدارس لتحقيق تطورات في مجال العمل كما اهتمت أيضاً بتحفيز العمالين ، وبالنسبة للمرحلة الرابعة تميزت بتطور ملحوظ حيث شهدت تغيرات من بينها بروز قوانين وتشريعات متعلقة بالعمالين ، كما اهتمت بالدوافع الذاتية في مجال عملهم.

¹ - بوالشرش نور الدين ومحامدية ايمان . المرجع السابق ، ص ص 261.262

3.1- مدير الموارد البشرية:

هو الشخص المسؤول عن تدريب وتقييم الموظفين. فيتحمل مسؤوليات وضع الأهداف والإستراتيجيات وسياسات الموارد البشرية وله دور تنفيذي واستشاري وتقييمي كما يمثل خدمات المؤسسة فيسعى لتحقيق أهدافها.¹

والملاحظ هنا أن مدير الموارد البشرية هو الشخص الذي يدير المؤسسة والمسؤول عن الموظفين العاملين بها ، فهو يشغل أكثر من منصب كما يقوم بالدفاع عن حقوق الموظفين كما يعمل على اتخاذ قرارات لزيادة العملية الإنتاجية في المكتبة.

1.3.1- مسؤوليات مدير الموارد البشرية:

تتمثل فيما يلي:

- يشغل مدير الموارد البشرية منصب مستشار لإبداء النصيحة والمشورة مما يساعد في اتخاذ القرارات، كما يهتم بعملية ترتيب الأهداف التي تساهم في زيادة العملية الإنتاجية للمؤسسة.
- مدير الموارد البشرية يقوم بتقديم مختلف الأنشطة الخاصة بالمؤسسة.
- يهتم مدير الموارد البشرية بصياغة مسودة من السياسات للتغلب عن المشاكل.
- يقوم مدير الموارد البشرية بالدفاع على حقوق الموظفين، كما يمثل احتياجاتهم، متطلباتهم وينقلها لمدرء آخرين لتقليل من حدوث النزاعات أثناء العمل اليومي.²

¹ - أحمد سيد مصطفى . إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة: [د. ن] ، 2004 ، ص 21.

² - يوسف حجيم الطائي ؛ هشام فوزي العبادي . إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري ، عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2015 ، ص ص 154.155.

4.1- مفهوم تنمية الموارد البشرية:

هي إعداد قوى بشرية إعداداً جيداً لما يتناسب مع احتياجات المجتمع على أساس زيادة وتنمية وتطوير قدراتهم ورفع كفاءاتهم مما يتناسب مع استغلال الموارد الطبيعية المتاحة لزيادة جهودهم وطاقاتهم.¹

وتعرف بأنها: هي الاستخدام المتكامل للتدريب، والتطوير التنظيمي، والتطوير الوظيفي لتحسين المجموعة الفردية، والفعالية التنظيمية. يواجه المجتمع تحديات وتغيرات جديدة يومياً مما يزيد من الحاجة إلى تزويد الموظفين بخبرات تعليمية مناسبة. علاوة على ذلك ، تساعد تنمية الموارد البشرية المنظمات على توفير التعلم المتعلق بأهداف المنظمة وموظفيها.²

¹ - بارك نعيمة . تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية في تحقيق الميزة التنافسية ، في مجلة :

اقتصاديات شمال إفريقيا ، ع السابع ، ص 275. [ملف رقمي في شكل pdf] . متاح على الرابط:

https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.univ-chlef.dz%2FRENAF%2FArticles_Renaf_N_07%2FArticle_13.pdf%3Ffbclid%3DIwAR3IRQJb-itv9k7d6RWVYDC8ZM_z6bhNm3SqUgruhj50I3I_10moYkgR0-A&h=AT2OdjKS_v0CcTDinHyUxPIsMUSNEdoShMIA7bFrj6Mrw0WmL_x74VewulPwUMqkDB_pZKZ7UoHZuXWmMKxyiMwQ7cu1p4_7xuE7QyXBrm1SK1AbbB5aqi2Da0P0hPqagur0

² - Mitali pathak . Human Resource Development : Strategies and System .p 3. Visit in 27/08/2020. Available on the link :

http://www.ddegjust.ac.in/studymaterial/mba/obh-414.pdf?fbclid=IwAR1XMOqUaygJV0u9-hw54XxgCLl4W_JVGnpLJz6XdKhrXQgxpGST50_f0w8

5.1- خصائص تنمية الموارد البشرية:

تتميز تنمية الموارد البشرية بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

- 1- عملية إستراتيجية تقوم على تنمية مهارات القوى البشرية التي تحتاجها المؤسسة وفق التطورات المستقبلية.
- 2- عملية تقوم على تغيير وتطوير المهارات كما تعمل على رفع أداء القوى البشرية نحو الأفضل مما يحقق أهداف المؤسسة.
- 3- نشاط مستمر يهدف لتطوير المؤسسة بالإمكانيات الحالية في البيئة المحيطة وبما يجب أن تكون عليه في المستقبل، كما تقوم على تطوير نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في البيئة الداخلية للمؤسسة.
- 4- نظام فرعي يقوم بتسيير الموارد البشرية يركز على تطوير أداء القوى البشرية داخل المؤسسة.¹

نستنتج بأن تنمية الموارد البشرية تتميز بعدة خصائص ولكل خاصية دوراً في تطوير وتنمية أداء القوى البشرية وفق تطورات مستقبلية داخل المكتبة وهذا ما يؤدي لتحقيق أهدافها.

¹ - علي بن حكوم . تنمية الموارد البشرية في المنظمة " مفهومها . أبعادها" ، في مجلة: تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث " المركز الديمقراطي العربي - برلين - ألمانيا" ، ع الأول، ص ص 71.70. [ملف رقمي في شكل pdf] . متاح على الرابط:

https://democraticac.de/?p=55060&fbclid=IwAR2-fl4mXcsH_j2EGVJYkTkUT_sVxWA0saj0ScTDe84EWdPZQ3xi6LVXEyw

6.1- أهمية تنمية الموارد البشرية:

تتمثل أهمية تنمية الموارد البشرية فيما يلي:

- تكتسي تنمية الموارد البشرية أهمية كبيرة بسبب التقدم العلمي والتطور التكنولوجي داخل المؤسسة.
- تعتبر تنمية الموارد البشرية من المقومات الأساسية لتنمية الشاملة في أي مجتمع لا نستطيع تميمتها بدون تنمية موردها البشري.
- الوقوف على الدور الهام للقوى البشرية في مجال الإنتاج.
- يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية التي يراهن عليها في أي مجتمع لمواجهة التحديات والتغلب عليها.¹

ومنه نستنتج بأن تنمية الموارد البشرية تكتسي أهمية كبيرة في تطوير أداء القوى البشرية وفق تطورات تكنولوجية ، كما تعتبر الموارد البشرية العنصر الفعال لمواجهة التحديات التي تعاني منها المكتبة وكما يعتبر أيضاً الركيزة الأساسية التي تساهم في تطوير خدماتها وتحسين أدائها.

¹ - لعلى بوكميش . مدخل لتنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، عمان : دار الراية، 2011، ص ص 21.20.19 .

7.1 - طرق تنمية الموارد البشرية:**1.7.1 - توصيف الموارد البشرية:****1.1.7.1 - مفهوم التوصيف:**

هو بيان مكتوب يتضمن وصف معمق للوظيفة. بغرض تقديم معلومات خاصة بها من حيث المهام والمسؤوليات والواجبات الخاصة بطالب الوظيفة وفقاً لما يجب أن يكون عليه صاحبها.¹

2.1.7.1 - أهداف التوصيف:

تتمثل فيما يلي:

- يستخدم التوصيف كمعيار لقياس أداء القوى البشرية.
 - يساعد التوصيف على اختيار وتعيين القوى البشرية وفق أسس علمية.
 - يساعد التوصيف على تحسين ظروف العمل وفق المتطلبات الواجب توفرها لأداء الوظيفة داخل المؤسسة.
 - يعمل التوصيف على وضع برامج تدريبية لتطوير أداء القوى البشرية وفق التطورات الحديثة داخل المؤسسة.²
- نستنتج أن عملية التوصيف تستخدم كأداة لقياس أداء الموظفين لتطوير مهاراتهم لأداء الوظيفة المطلوبة ، كما تساهم أيضاً في اختيار وتعيين الموظفين الملائمين لأداء المهام الموكلة إليهم وفق الشروط والمسؤوليات التي يجب توفرها لأداء الوظيفة داخل المكتبة.

¹ - فيصل حسونة . إدارة الموارد البشرية، عمان : دار أسامة للنشر و التوزيع، 2007، ص 27.

² - محمد فالج صالح . إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الحامد، 2004، ص 42.

2.7.1- اختيار الموارد البشرية:

1.2.7.1- مفهوم الاختيار:

هو عملية منظمة وموضوعية تختار الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة ما للتأكد من أن الفرد تتوفر فيه المواصفات والشروط الملائمة لأداء الوظيفة.¹

2.2.7.1- أهمية الاختيار:

تكمن أهمية الاختيار فيما يلي:

- عملية الاختيار تقوم على وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة.
- إن فعالية عملية الاختيار تضمن للأفراد إشباع حاجاتهم ، كما توفر لهم أيضا أجور عادلة تناسب مؤهلاتهم وقدراتهم ، خبراتهم ، كما أنها توفر لهم أيضا الاستقرار الوظيفي.²
- توفير ظروف العمل المناسبة ، مما يؤدي إلى اكتساب المنظمة صمعة طيبة في سوق العمل.
- الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة ، مما يؤدي إلى تعظيم ربحية المنظمة واستمرارها.³

¹ - علي السلمي . إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، [د.س] ، ص 247. متاح على الرابط:

<https://drive.google.com/file/d/1WteGNN3WHOX1wOZPKlartn-hfNo1yrLh/view>

² - نادر أحمد أبو شيخة ..إدارة الموارد البشرية " إطار نظري وحالات عملية " ، عمان: دار صفاء للنشر و التوزيع، 2009، ص 115.

³ - محمد بن دليم القحطاني . إدارة الموارد البشرية: " نحو منهج استراتيجي متكامل"، الرياض : مكتبة العبيكان ، 2008 ، ص 113

3.2.7.1-خطوات عملية الاختيار:

تمر عملية اختيار الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة ما بعدة خطوات تتمثل فيما يلي :

- **استقبال طلبات العمل:** يقوم طالب الوظيفة في هذه الخطوة بملء الاستمارة

و إرسالها إلى المؤسسة.

- **مقابلة أولية:** تتميز هذه المقابلة بقصر وقتها وتركز على الفرد المتقدم لشغل الوظيفة

والتعرف عليه من حيث مستواه التعليمي وخبرته في مجال العمل وصيغة الإجابة عن

الأسئلة الموجهة له.

- **الاختبار :** تستهدف هذه الخطوة التعرف على مؤهلات طالب الوظيفة فإن الاختبارات

تحدد مدى توافق بين مؤهلات طالب الوظيفة ومتطلباتها ، يشترط في هذه الخطوة الثبات

وهو الحصول على نتائج ثابتة في أداء الشخص المتقدم لطالب الوظيفة .

- **الفحص الطبي:** تهدف هذه الخطوة إلى التأكد من أن طالب الوظيفة يتمتع بصحة جيدة

وسليمة تمكنه من أداء عمله.

- **المقابلة النهائية :** تتمثل هذه المقابلة في كونها الإدارة هي التي تحدد الأفراد الذين تم

اختيارهم للحصول على فرصة العمل ، فإن هذه المقابلة تمنح فرصة للمؤسسة التعرف على

الطالب الوظيفة وعلى سلوكياته و أفكاره.¹

وعليه فإن عملية الاختيار هي تلك العملية التي يقوم بها مدير المكتبة لاختيار قوى

بشرية ذات كفاءة فعالة لأداء الأعمال الموكلة إليهم كما لها أهمية كبيرة في وضع الشخص

المناسب في المكان المناسب كما تقوم بتوفير قوى بشرية ذات خبرة ومؤهلات علمية وعملية

¹ - رافدة الحريري . اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ، [د . م] : دار اليازوري ، 2014 ، ص 69 .

في تحسين خدمات المكتبة كما تقوم هذه العملية على عدة خطوات لاستقطاب موارد بشرية ذات كفاءة ومؤهلات لأداء المهام داخل المكتبة.

3.7.1- تدريب الموارد البشرية :

1.3.7.1- مفهوم التدريب:

هو عملية التعلم التي يتم تنظيمها وتنفيذها من قبل منظمة لتزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات والمواقف المطلوبة لأداء وظائفهم وتحسين أدائهم الوظيفي الحالي.¹

وهو عبارة عن عملية منظمة تهدف لتزويد الأفراد بالخبرات والمهارات لتنميتهم والتطوير من قدراتهم ، والعمل على أداء وظيفة بكفاءة وفعالية.²

ويعرف أيضاً بأنه: تلك الجهود الإدارية التي تهدف لإجراء التغيير لمهارات ومعارف وسلوك الفرد ليتمكن من أداء الأعمال الموكلة إليه ويطور أداءه بشكل أفضل.³

¹ - Faeq hamad abed mahidy Alhalboosi .Human Resource Development. Visit in 28/08/2020. [Online]. Available on the link :

https://www.researchgate.net/publication/327546162_Human_Resource_Development

² - بلال خلف السكارنه . اتجاهات الحديثة في التدريب، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2011، ص 19.

³ - بلال خلف السكارنه . التدريب الإداري، عمان: دار وائل للنشر و التوزيع، 2009، ص 18.

2.3.7.1- أهمية التدريب:

- 1- حاجة الموظفين الجدد لتأقلم على العمل اليومي بالمكتبة.
- 2- حاجة الموظفين لاكتساب مهارات وخبرات جديدة وفق تطورات تكنولوجية ومواصفات المهنة.
- 3- رغبة الموظفين لاكتساب مهارات من أجل الترقية في الوظيفة.
- 4- يساعد التدريب المتدرب على اكتساب مهارات جديدة في ممارسة وظيفته.
- 5- عملية التدريب تغرس اكتساب أساليب التعلم والرغبة في تطوير مهارات وقدرات المتدرب.¹

¹ - مها أحمد إبراهيم محمد. دور التدريب والتعليم المستمر في تطوير مهارات اختصاصي المكتبات والمعلومات: "دراسة ميدانية لأراء اختصاصي المكتبات العامة بالرياض" ، في مجلة: المكتبات والمعلومات العربية، ع 4، أكتوبر 2010، ص 16. متاح على الرابط:

https://portal.arid.my/Publications/39248f44-e296-45.pdf?fbclid=IwAR0fk2mOP7vWKDfEDRjLIDIFjARwKhtSu_SWL3GVIU5XNc3Zw_pawsbJLxY

3.3.7.1 - عناصر التدريب:

تتمثل هذه العناصر فيما يلي:

1- المدخلات:

وهي الإجراءات التي تتغير لتصبح مناسبة لنظام وأهدافه تتمثل في:

- **المدخلات الإنسانية** : تتمثل في القوى البشرية التي تقوم بعملية التدريب وتشمل المديرين والمتدربين بالإضافة إلى المساعدين.

- **المدخلات المادية** : تتمثل في الوسائل والمعدات والجانب المالي والمبنى.

- **المدخلات المعنوية** : تتمثل في المحاضرات التدريبية التي تقدم للمتدربين ، بالإضافة لتزويدهم بكافة المعلومات المتعلقة بالمتدرب والتدريب ككل.

2- العمليات:

وهي الوسائل التي تستخدم لتحويل أو إضافة المدخلات وتتقسم لمراحل:

- **المرحلة الأولى**: حيث يتم فيها التحضير لتدريب وكذا إعداد برامج تدريبية.

- **المرحلة الثانية** : بعد التحضير تأتي مرحلة تنفيذ البرامج التدريبية التي تؤدي لتبادل موضوع التدريب مع المتدرب والمدرّب.¹

¹ - نعيمة يحيى . سلسلة المحاضرات في إدارة الموارد البشرية ، باتنة : جامعة الحاج لخضر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، ص 28.

- **المرحلة الثالثة:** وتتمثل في مراقبة البرامج التدريبية للوقوف على سيرها.

3- المخرجات:

تتمثل في النتائج المتحصل عليها من عملية التدريب وتقوم على:

- **المخرجات الإنسانية:** وهم القوى البشرية المتدربة الذين اكتسبوا مهارات وخبرات جديدة بعد التدريب.

- **المخرجات المادية :** تتمثل في النتائج المرجوة التي يكتسبها المتدربون بعد تزويدهم بخصائص جديدة مما يؤدي لزيادة الإنتاجية.

- **المخرجات المعنوية:** تتمثل في زيادة الرقي في المعلومات لدى المتدربين ومدى إدراكهم بالمشاكل التي تواجههم.¹

¹ - نعيمة يحيوي ، المرجع نفسه ، ص 29.

4.3.7.1- المبادئ الأساسية للتدريب الفعال:

يقوم التدريب على عدة مبادئ تتمثل فيما يلي:

* **مبدأ النظم:** التدريب نظام متكامل يتكون من عناصر متصلة تقوم على تبادل المنفعة.

* **مبدأ الاستمرارية:** فالتدريب لا يكون مجرد حل مؤقت لمشكلة تواجه المؤسسة بل هو نشاط مستمر ووظيفة أساسية فيها.

* **مبدأ الشمولية:** يشمل التدريب على المعارف والمهارات التي تحتاجها المؤسسة . ويجب أن يكون في جميع مستويات الإدارة في المؤسسة.

* **مبدأ ديناميكية ومرونة التدريب:** عملية التدريب يجب أن تكون نشاط متجدد يشمل كل تطورات والتغيرات الحاصلة في المؤسسة .

* **مبدأ التدرج في التدريب:** يجب أن تكون موضوعات التدريب منسجمة مع وظائف العاملين ووفق قدراتهم على التعلم والتطبيق.

* **مبدأ العائد والتكلفة:** يتضمن هذا المبدأ وضع مقارنة بين البرامج التدريبية والتكاليف المترتبة عليها فلا تكون نفقات أكبر مما له من المنافع المتوقعة.¹

وهكذا نرى بأن عملية تدريب الموارد البشرية هي عملية تزويد الموظف بالمهارات والخبرات لتطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم لأداء الأعمال الموكلة إليهم ، كما تساعد على اكتساب مهارات جديدة في ممارسة وظيفتهم وتقوم بغرس أساليب التعلم لتطوير قدرات المتدرب ، كما تقوم هذه العملية على مجموعة من العناصر والمبادئ الأساسية التي تساهم

¹ - وداد بورصاص . دروس في أسس إدارة الموارد البشرية ، قالمة : جامعة 8 ماي 1945 ، كلية العلوم الاقتصادية ، 2017 - 2018 ، ص ص 51.52 .

في التحضير الجيد لإعداد دورات تدريبية التي تساهم في تحسين أداء المكتبة لزيادة الإقبال عليها كما أن هناك عدة أسباب أدت بالمكتبة للقيام بهذه العملية.

4.7.1- تقييم أداء الموارد البشرية:

1.4.7.1- مفهوم تقييم الأداء:

هو عملية مراجعة النشاط الإنتاجي لهؤلاء العاملين لتقييم أعمالهم ومهامهم التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.¹

وفقاً لـ **Randall S. Schuler** ، يعرف تقييم الأداء بأنه: نظام رسمي منظم لقياس وتقييم السلوك والنتائج المتعلقة بالوظيفة للموظف لاكتشاف كيف ولماذا يؤدي الموظف حالياً في الوظيفة وكيف يمكن للموظف أن يؤدي بشكل أكثر فعالية في المستقبل حتى يستفيد الموظف والمنظمة والمجتمع.²

كما عرف أيضاً بأنه : أداة تستخدم لقياس أعمال الموظفين للوظائف الموكلة إليهم ومدى تحقيقهم للمسؤوليات والمهام المطلوب تنفيذها من طرف الموظفين.³

¹ - هاشم حمدي رضا . تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، عمان: دار الزاينة، 2009، ص 134.

²-Rishabh Chavda . Essay on Performance Appraisal of Employees . [online]. Visit in 28/08/2020.

Available on the link :

https://www.yourarticlelibrary.com/essay/essay-on-performance-appraisal-of-employees/75210?fbclid=IwAR38GeFB028YHxAvwJ49mwFTCNyOKkkfJTdkfs7DayJQ_7_RQjiBRpu1aNe

³ - محمد عبد الوهاب حسن ع شماوي . المرجع السابق، ص 55.

2.4.7.1- أهداف تقييم الأداء:

1- مساعدة الموظفين على تحديد الأهداف: هو مساعدة الموظفين على تحديد الأهداف للعام المقبل. يحتاج الموظفين إلى معرفة ما تتوقع منهم القيام به وما إذا كانت الأهداف موجهة نحو خدمة العملاء أو العمليات أو التطوير المهني. كما يجب أن تكون هذه الأهداف التي تساعد الموظفين محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة وفي الوقت المناسب.

2- تحفيز الموظفين ذوي الأداء العالي : تعد تقييمات الأداء فرصة رائعة للسماح للموظفين بمعرفة ما يفعلونه بشكل صحيح وكيف يمكنهم القيام بالمزيد منه ، كما ستتيح لك العملية نفسها إبلاغ الموظفين بالشكل الذي يبدو عليه الأداء المتفوق ، سواء كان قصيرا لحل المكالمة خدمة العملاء أو التفكير بسرعة في الأزمات.

3- استشارة الموظفين ذوي الأداء الضعيف: إنه ليس الوضع المثالي، ولكن عملية تقييم الأداء تمنحك أيضا فرصة لتقديم المشورة للموظفين الذين لا يستوفون المعايير فهو يحتاج إلى تعلم وظيفته أو المهارات المتعلقة بوظيفته بشكل أفضل. يمكنك مساعدتهم على الخروج بخطة عمل لتحسين أدائهم.

4- دعم الزيارات و الترقيات غالبا ما يتماشى الأجر مع أداء الموظف . عندما تأخذ الوقت الكافي لقياس أداء الموظف ومراجعة ما إذا كان قد حقق الأهداف المحددة للفترة السابقة.

5- تحديد الاحتياجات التدريبية الشاملة جزء من عملية تقييم الأداء سيكون تحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى تدريب فردي. أثناء القيام بذلك يمكن تخطيط ميزانية

التدريب الإجمالية وتحديد أولويات التدريب للمؤسسة بأكملها . كما يمكن أن يساعد هذا أيضا في قياس مدى فعالية ممارساتك التدريبية الحالية.¹

تتمثل أيضا أهداف تقييم الأداء فيمايلي:

- يهدف تقييم الأداء لتوفير المهارات والكفاءات الصحيحة لأداء الموارد البشرية داخل المؤسسة كما تعمل بشكل دوري لتطوير الأداء والعمل على تحسينه.
 - يسعى تقييم الأداء لمعرفة مستوى أداء العاملين لتطوير مستوياتهم بالتوجيه من طرف الرؤساء.
 - تقييم الأداء معيار أساسي لقياس ما يحققه الأداء من نتائج ومنافع المؤسسة والعاملين بها.
 - يركز تقييم الأداء على الوصول للأهداف التي يحققها العاملين داخل المؤسسة.²
- وبالتالي فإن عملية تقييم الأداء هي أداة لقياس أداء الموظفين ومدى كفاءتهم وفق المعايير التي يتم من خلالها المحافظ تقييم أدائهم داخل المكتبة ، كما تهدف هذه العملية لتقييم كفاءة الموظفين بشكل دوري للأعمال الموكلة إليهم لتحقيق الأهداف التي تسعى المكتبة الوصول إليها.

¹ - Karl Mankiewicz .7 objectives of a performance appraisal. Visit in 28/08/2020. Available in the link :
https://www.jotform.com/blog/objectives-of-performance-appraisal/?fbclid=IwAR2F36rldPa4AFJ53gXv6W727TulEVbvzoFGIWC4u-2UgD4SoKo0wZY_aqA

² - محمد جاسم الشعبان ؛ محمد صالح الابيج . إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة الجودة الشاملة " الهندرة" ، الأردن : الرضوان للنشر والتوزيع ، 2013 ، ص 260 .

5.7.1- تحفيز الموارد البشرية:**1.5.7.1- مفهوم التحفيز:**

هي كل ما يتصل بتحفيز العاملين تشمل الجوانب المادية كالأجور والمكافآت وغير المادية كالمعاملة الحسنة والقيادة الصحيحة والمشاركة في اتخاذ القرارات وكل المؤثرات الخارجية التي تحرك وتنشط دوافع الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة.¹

2.5.7.1- أنواع التحفيز:

تتمثل فيما يلي:

1.2.5.7.1- الحوافز المادية: تشمل الحوافز المادية جانب الأجور والمرتبات، كما يقصد بها مجموعة الحوافز التي تقوم على تلبية احتياجات الأفراد المادية مثل: الزيادة في الأجور والمنح والمكافآت التشجيعية.²

2.2.5.7.1- الحوافز المعنوية: تشمل الحوافز المعنوية عبارات الثناء والتعاطف مع الآخرين والرضا النفسي الذي يبذله الفرد من منجزات التي يقوم بها داخل المنظمة، حيث تساعدهم على إشباع رغبات الأفراد المعنوية، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات.³

تعتبر عملية التحفيز أداة تساهم في تشجيع وتحفيز الموظفين داخل المكتبة لتطوير وتنمية أدائهم ، كما تقوم هذه العملية على عدة أنواع منها ما يركز على الجانب

¹ - محمد عبد الفتاح رضوان. الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب و النشر ، 2012، ص77.

² - زاهد محمد ديري. إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الثقافة، 2011، ص 300.

³ - محمد الفاتح محمود بشير المغربي . إدارة الموارد البشرية ، القاهرة : ثمرات للنشر و التوزيع ، 2011 ، ص 162.

المادي مثل الزيادة في رواتب الموظفين ، والأخرى تركز على الجانب المعنوي تقوم بتشجيع الموظفين وإشباع حاجاتهم مثل الترقية لرتبة أعلى.

6.7.1- ترقية الموارد البشرية:

1.6.7.1- مفهوم الترقية:

هي عملية نقل الفرد من وظيفة لوظيفة أعلى منها مستوى لأداء عمل ما ، وعادة ما تحتوي هذه الوظيفة على مسؤوليات ومهام أكثر من الوظيفة السابقة ، كما تساهم الترقية في تشجيع الفرد على أداء العمل داخل المؤسسة.¹

2.6.7.1- أهداف الترقية:

يهدف نظام الترقية لتحقيق هدفين أساسيين:

- تقوم المؤسسة بضممان عدد كبير من الموظفين لتختار الشخص المناسب لشغل الوظيفة المناسبة.

- يساعد تقييم الأداء على تشجيع وتحفيز الموظفين لبذل أكبر جهد لتحقيق تقدم مستمر دون الحاجة لتغيير المكان ، كما تساهم في استغلال مهارات وخبرات الأفراد فتعمل على تطوير أدائهم وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.²

وعليه فإن عملية الترقية تساهم في نقل الموظفين من وظيفة لوظيفة أعلى مستوى كما تقوم على تشجيعهم وتحفيزهم لبذل مجهوداتهم واستغلال مهاراتهم وقدراتهم داخل المكتبة.

¹ - عمر أحمد همشري . الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات، عمان : دار صفاء للنشر و التوزيع ، 2010 ، ص 312.

² - نادر أحمد أبوشبيخة ، المرجع السابق ، ص ص 285.286 .

8.1- أساليب تنمية الموارد البشرية:

يمكن تصنيف أساليب تنمية الموارد البشرية ضمن مجموعتين أساسيتين: الأولى مطبقة في موقع العمل والأخرى خارج موقع العمل.

1.8.1- المطبقة داخل موقع العمل: تعتبر أساليب التنمية مطبقة في موقع العمل من أكثر الأساليب انتشاراً وشيوعاً نظراً لسهولة تطبيقها وقلة تكلفتها مقارنة بما طبق خارج العمل، والتنمية في مكان العمل لها عدة أساليب أهمها:

1.1.8.1- أسلوب التلمذة : تقوم هذه الطريقة على تزويد القوى البشرية بالمعارف النظرية والعلمية لمدة محددة ثم يتم بعدها التدريب على العمل ويكون ذلك في مكان العمل خلال الوقت الرسمي تحت مسؤولية مشرف أو عامل ذو خبرة في العمل لديه خبرة وكفاءة يقومون بتوجيه الموظفين بصفة مستمرة.¹

2.1.8.1- أسلوب التدوير الوظيفي : هو ذلك الأسلوب الذي يقوم على اكتساب مهارات وخبرات جديدة ، يتم في هذا الأسلوب نقل الموظفين المراد تطوير مهاراتهم وقدراتهم من وظيفة لأخرى خلال فترة معينة قد تستغرق يوم أو أسبوع أو عدة أسابيع أو شهر يعتبر هذا الأسلوب أسلوباً تدريبياً فعال إذ يكتسب الموظفون من المدرب مهارات جديدة إضافة في أداء الأعمال وفق خطة العمل وخطوات محددة.²

¹ - علي بن حكوم . المرجع السابق، ص ص 173.174 .

² - مبروكة عمر محيرق . أساسيات تدريب الموارد البشرية، القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزيع، 2013، ص110.

3.1.8.1- التدريب المهني: يرتبط هذا الأسلوب ببرامج التدريب أثناء الوظيفة التي تحتاج إلى مهارات وخبرات معينة، حيث يتم فيه تدريب أفراد على مهارات معينة من طرف عامل ذو كفاءة وخبرة ف مجال معين. فهو يعتبر أحد الأساليب الأكثر انتشاراً واستخداماً في مجال جذب عاملين وعاملات ذوي سن صغير لمختلف الكفاءات والخبرات الوظيفية المطلوبة.¹

2.8.1- المطبقة خارج موقع العمل:

تتضمن مجموعة من الأساليب المستخدمة خارج مكان العمل تتمثل فيما يلي:

1.2.8.1- طريقة المحاضرة: هي عملية تقديم لمعلومات بطريقة شفوية من قبل متخصص للمتلقي، تعتبر المحاضرة من أساليب التدريب الأكثر شيوعاً، وتعد طريقة مثالية لنقل المعلومات لجمهور كبير في وقت قصير، ويعتمد على وسائل مساعدة لعرض المحاضرة مثل: شرائح، خرائط، مذكرات.²

2.2.8.1- دراسة الحالة : هو أسلوب يقوم بتدريب الأفراد بطريقة تمارين في حل المشاكل مما يساعد على الزيادة في كفاءات ومهارات الأفراد ليهيئ أذهانهم لإصدار أحكام واتخاذ قرارات. فيطبق أسلوب دراسة حالة في مجموعات صغيرة لتمكين المدرب لطرح المشكلة وتساؤلات حولها مثل: ماذا تفعل؟ كيف يمكن تجنب المشكلة؟³

¹ - سيد محمد جاد الرب . إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ، ط 2 ، القاهرة : مؤسسة الجوهري للتجليد الفني ، ص 406 .

² - جون ويرنر ؛ واندري ديسانيمون ، تعريب ومراجعة سرور علي إبراهيم سرور . تنمية الموارد البشرية الأساس " الإطار - التطبيقات"، الرياض: دار المريخ للنشر، 2011، ص 343.

³ - رأفت عبد الفتاح . سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة: دار الفكر العربي، 2001، ص ص 115.114 .

3.2.8.1- المؤتمرات والندوات وحلقات العمل: تعتبر المؤتمرات من الأساليب والطرق

الأكثر استخداماً في التنمية الإدارية تهدف إلى تبادل الآراء من خلال الاجتماعات والمؤتمرات ويكون عدد أفرادها من 15- 20 مشارك. تقوم على دراسة موضوعات معينة تهدف للوصول إلى نتائج لهذه الموضوعات المطروحة حيث يستفيد كل عضو من خبرات ومهارات وآراء ومعلومات وتجارب من الأعضاء المشاركين في هذا المؤتمر ، فالمؤتمرات تعتبر وسيلة تساهم في تدريب مدراء الإدارة العليا ، كما تهدف لتكوين الموظفين في مجال محدد.¹

مما سبق نستنتج أن هناك أساليب مطبقة داخل موقع العمل ، وهناك أساليب أيضاً خارج موقع العمل تساهم في تزويد الموظفين بمعارف عملية وعلمية لتطوير مهاراتهم وتكوينهم في مجال معين مما تساعدهم أيضاً على اتخاذ القرارات داخل المكتبة وفق تطورات تكنولوجية حديثة ، كما تقوم باستقطاب موظفين لديهم خبرة وكفاءة لأداء الأعمال الموكلة إليهم.

¹ - هشام بوكفوس . أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية : " دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك فرجيوه" ، (مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية) ، قسم: علم الاجتماع و الديموغرافيا ، قسنطينة : جامعة الإخوة منتوري ، 2005- 2006 ، ص 99 .

9.1- مسؤوليات تنمية الموارد البشرية:

تتمثل فيما يلي:

1.9.1- مسؤوليات الإدارة العليا : تتحمل مسؤولية تكوين وإيصال نظرة مستقبلية واضحة عن مفهوم تنمية الموارد البشرية في المؤسسة ، وبالتالي فإن كل تصرف ينتج عنه تطور في إمكانيات للمورد البشري لديها ، فعليها مراجعة نظام هيكل المؤسسة وسياسات القوى البشرية وخلق جو مناسب يساعدها في التطور مع توفير الإمكانيات المالية اللازمة لتطبيق خطة العمل من قبل المصالح والأقسام لضمان تنفيذها.

2.9.1- مسؤوليات على مستوى الإدارة الإشرافية : تتحمل الإدارة الإشرافية مسؤوليات لضمان أداء القوى البشرية ووظائفها بكفاءة وفعالية ، وأيضاً أخذ فرص التعلم المستمر لتنمية مهاراتها وطاقاتها عن طريق جهة متخصصة أو منفردة ، فتهتم ب:

- تدعيم وتشجيع القوى البشرية لاكتساب المهارات والمعرفة والاتجاهات التي تساعدهم على أداء وظائفهم.

- مراجعة أهداف العمل من خلال تقييم الأداء الذي يساعد القوى البشرية في تنمية مهاراتها وتقييم نتائج أعمالهم.¹

¹ - مانع سبرينة . أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات : "دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية" ، (مذكورة دكتوراً في تنظيم الموارد البشرية) ، قسم : علوم التسيير ، بسكرة : جامعة محمد خيضر ، 2014-2015 ، ص 55 .

3.9.1- الفرد : عضو في المنشأة فيتحمل مسؤولية اكتساب احتياجاته المرتبطة بالعمل اليومي لتحقيق أفاق مستقبلية للوظيفة ، كما يسعى لتطوير وتحسين التنمية الذاتية.

4.9.1- الجهات المتخصصة : المنشأة تكون لديها وظيفة متخصصة التي تشرف على تنمية الأفراد داخل المنشأة فهي المسؤولة عن التدريب سواء داخل أو خارج المنشأة.¹

تعتبر مسؤوليات تنمية الموارد البشرية هي الجهات المسؤولة عن تكوين وتطوير إمكانيات الموظفين ، كما تسعى لتنمية وتحسين مهاراتهم الذاتية لتحقيق أفاق مستقبلية ، كما أن لكل مكتبة الجهة المتخصصة والمسؤولة عن تدريب الموظفين سواء كان داخل أو خارج المكتبة.

¹ - قوبع خيرة . تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة: "دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى الظهرة مستغانم" ، (مذكرة ماجستير في تسيير الموارد البشرية) ، تلمسان : جامعة أبي بكر بالقائد ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير و العلوم التجارية - مدرسة دكتورا إدارة الأفراد و حوكمة الشركات ، 2010 - 2011 ، ص 12 .

10.1- تحديات تنمية الموارد البشرية:

تواجه تنمية الموارد البشرية عدة تحديات تتمثل فيما يلي:

1- العولمة المتزايدة والثورة التكنولوجية يؤديان لخلق مجال المنافسة بين المؤسسات عن طريق استخدام التقنيات الجديدة لتطوير الهياكل التنظيمية.

2- تزايد التنوع في قوة العمل داخل المؤسسات مما يؤدي لتزايد في الأعراف والأجناس ، فعلى المؤسسة معالجة المشاكل في الاختلافات الثقافية واللغوية.

3- التنافس في ظل الاقتصاد العالمي يؤدي لاستخدام العديد من التقنيات الجديدة التي تتطلب التدريب ، فعلى المؤسسة أن توظف عاملين ذو كفاءة ومعرفة لتنافس ومواجهة التحديات الجديدة التي تواجهها.

4- الحاجة لتعلم طويل الأمد يؤدي بالموظفين الاستمرار في التعلم والتدريب خلال فترة حياتهم المهنية نظراً لتطورات التي تشهدها المؤسسات.¹

وعليه فإن التحديات التي تعاني منها تنمية الموارد البشرية والتطور

التكنولوجي الذي يؤدي إلى خلق مجال المنافسة بين المكتبات ، كما تتطلب عملية تنمية

الموارد البشرية الاستمرار في تدريب الموظفين وفق التطورات الحديثة مما يتطلب توفر

تقنيات حديثة لتنمية وتطوير أداء الموظفين داخل المكتبة ، فالتنوع في الموارد البشرية تؤدي

إلى الاختلاف في مهارات وقدرات وأداء العاملين.

¹ - جون وارنر ؛ راندي دي سايمون ، ترجمة عبد المحسن نعياني . تنمية الموارد البشرية، ج الأول، الرياض:

جامعة الملك سعود للنشر العلمي و المطابع، 2012، ص ص 31.32.

خلاصة الفصل:

إن إدارة الموارد البشرية تهتم بموردها البشري باعتباره أهم مورد تحتاجه المكتبة لتسيير خدماتها وتطوير أدائها فهذا ما أدى بها لتنمية الموظفين العاملين بها من خلال مجموعة من البرامج لتحسين أدائهم وتطوير كفاءاتهم كما ينبغي أن يكون مدير الموارد البشرية له القدرة على تحمل مسؤولياته واتخاذ القرارات المناسبة داخل المكتبة. تطرقنا في هذا الفصل لمفهوم تنمية الموارد البشرية وأهم الخصائص التي تتميز بها ، بالإضافة إلى أهميتها المتمثلة في تطوير وتنمية مهارات وكفاءات الموظفين التي تساهم في تطوير العملية الإنتاجية ، كما تعتمد على أساليب لتنمية موردها البشرية كما أن هناك مسؤوليات لتنمية الموارد البشرية التي تعتبر الجهات المسؤولة عن إدارتها التي تتحمل مسؤولية الأفاق المستقبلية لأداء الموظفين الأعمال المطلوبة منهم ، كما تواجه عدة تحديات.

الفصل الثاني

تسمية الموارد البشرية

في المكتبات الجامعية

تمهيد:

تعد المكتبات الجامعية من أهم المرافق التي تعتمد عليها الجامعة لتزويد المستفيدين بأهم مصادر المعلومات وكذلك تزويد أبحاثهم العلمية بمختلف أوعية المعلومات (كتب، دوريات، معاجم، موسوعات....الخ)

تطرقنا في الفصل إلى مفهوم المكتبة الجامعية وأهميتها التي تتميز بها ، كما أنها تنقسم الى عدة أنواع وصولاً لأهم الخدمات التي تقدمها للمستفيدين لتطبيق الأسس العلمية لتنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.

1.2- مفهوم المكتبة الجامعية:

هي مؤسسة ثقافية علمية تهدف إلى خدمة المجتمع الأكاديمي من أساتذة وطلبة وباحثين التابعين لهذه الجامعة أو الكلية كما تقوم بتزويدهم بالمعلومات التي يستخدمونها في إنجاز أبحاثهم من مراجع وكتب ودوريات وأوعية معلومات أخرى بعد القيام بالعمليات الفنية لها من أجل تسهيل للمستفيد الوصول إلى مصادر المعلومات المطلوبة.¹

وتعرف أيضا على أنها: منشأة علمية ثقافية تربوية تهدف إلى جمع مصادر المعلومات بطرق مختلف الشراء، والتبادل، الإيداع للقيام بمعالجتها فنيا لترتيبها على الرفوف بسهولة استرجاعها بأقصر وقت ممكن وتقديمها للمستفيدين من خلال مجموعة من الخدمات التي يقوم بتقديمها موظفين مؤهلين علميا وفنيا وتقنيا في مجال علم المكتبات.²

¹ - محمد أحمد القلع الحاج إبراهيم. المكتبات الجامعية التخطيط للتنمية الشاملة، حوليات المكتبات والمعلومات، ع

الأول، يناير 2017، ص197، متاح على الرابط:

<http://41.67.44.46/bitstream/123456789/9571/1/%D8%A7%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%84%D8%B9.pdf>

² - أحمد نافع المدادحة ؛ حسن محمود مطلق. المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات، عمان: مكتبة

المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014، ص13.

التعريف الإجرائي:

هي مؤسسة ثقافية تسعى لجمع مصادر المعلومات ومعالجتها لتقديمها للمستفيدين كما تهدف إلى تلبية احتياجاتهم من (مراجع، كتب، دوريات) لإنجاز بحوثهم العلمية من قبل موظفين مختصين.

2.2- أهمية المكتبة الجامعية:

تتمثل أهمية المكتبة الجامعية فيما يلي :

- تعتبر المكتبة الجامعية المركز الرئيسي الذي يدعم ويمول الأهداف التي تسعى الجامعة لتحقيقها في المجال الدراسي أو البحوث العلمية وذلك من خلال ما توفره من مصادر المعلومات المختلفة لخدمة البرامج الدراسية الجامعية.
- تعد المعلومات ذو أهمية بالغة لذا تسعى المكتبات للحصول على مختلف مصادر المعلومات وترتيبها ومعالجتها فنيا من أجل سهولة الوصول إليها.¹

¹ - السعيد بوعافية. إدارة الجودة الشاملة بالمكتبات الجامعية بين النظرية والتطبيق، الجزائر: دار بهاء للنشر والتوزيع، 2015، ص 22.

- إن العصر الذي نعيش فيه يتميز بالتقدم التكنولوجي السريع الذي يشمل كافة المجالات وهذا التطور يقوم على أسس العلم والبحث الذي يعد عنصر مهم في مختلف المجالات، وهنا يأتي دور المعلومات التي تقوم بدور فعال في مختلف مجالات التنمية.

- تعد المكتبة الجامعية مركز بحث تساهم في رفع المستوى الثقافي للباحثين لجعلهم أكثر فعالية داخل الجامعة.

- المكتبة الجامعية لها دور تربوي وثقافي في المجتمع، كما تقوم بتلبية حاجات المجتمع الأكاديمي بمختلف مصادر المعلومات.

- تهتم المكتبة الجامعية باقتناء الكتب ومعالجتها فنيا لإتاحتها عن طريق الخدمات المتعددة التي تقوم بتقديمها ، كما تساهم في اختيار انواع المطبوعات من دوريات

وتقارير¹.

مما سبق ذكره نستنتج أن المكتبة الجامعية تكسي أهمية كبيرة باعتبارها المركز الرئيسي الذي يساهم في خدمة المجال الدراسي والبحوث العلمية للمجتمع الأكاديمي عن طريق مختلف الخدمات التي تقدمها لسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات المتنوعة.

¹ - محمد عوض الترتوري؛ وآخرون. إدارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية، عمان: دار الحامد، 2009، ص ص 145، 149.

3.2- أنواع المكتبة الجامعية:

تقوم المكتبة الجامعية بتقديم خدماتها للمجتمع الأكاديمي المتنوع الذي جعلها تتخذ عدة أنواع تتمثل فيما يلي:

- المكتبة المركزية:

هي المكتبة الأم للجامعة تقدم خدماتها للمجتمع الأكاديمي من طلبة وأساتذة وباحثين مع اقتناء مراجع عامة ومتخصصة وتقوم المكتبة المركزية بالتعاون والتنسيق مع مكتبة الكليات كما توفر مصادر معلومات غير متوفر في مكتبة الكليات.¹

- مكتبة الكليات:

تسارعت معظم الكليات لإنشاء مكتبات خاصة بهدف جمع مصادر المعلومات المتنوعة التي تخدم الأساتذة والطلبة والباحثين وتكون مزودة بوسائل حديثة لاسترجاع المعلومات تعمل على تخفيف الضغط على المكتبة المركزية.²

- مكتبة الأقسام:

تنشأ مكتبة الأقسام داخل كل قسم عن طريق توفير مصادر المعلومات للأساتذة والطلبة والباحثين داخل القسم لسهولة الوصول إليها دون الذهاب لمكتبة الكلية.³

¹ - السعيد مبروك إبراهيم. الإدارة الاستراتيجية للمكتبات في ضوء الاتجاهات المعاصرة: الجودة الشاملة - الهندرة - إدارة المعرفة - الإدارة الإلكترونية، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014، ص 44.

² - السعيد مبروك خطاب. لوائح المكتبات الجامعية، [دم]: دار الوراق للنشر والتوزيع، 2014، ص 69، 70.

³ - وائل مختار. إدارة وتنظيم المكتبات و مراكز المعلومات، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009، ص 251.

- مكتبة المخابر:

تكون على مستوى الأقسام التي تحتوي على المخابر للقيام بالتجارب العلمية والأعمال التطبيقية التي تحتاج إلى مواد ووثائق خاصة. وهذه الأخيرة كانت تابعة بمكتبات المعاهد ونظرا إلى الحاجة في عين المكان تم توفير خزائن أو قاعات أمام المخابر ومع مرور الوقت أصبحت هذه المكتبات تحتوي على مصادر الوثائق التطبيقية التي تخدم الباحثين والأساتذة، كما أصبحت تعتمد على تكنولوجيا خاصة الارتباط بشبكة الانترنت.¹

من خلال ما تطرقنا إليه نستنتج أن المكتبة الجامعية تنتوع حسب المجتمع الأكاديمي الذي تخدمه فهناك المكتبة المركزية التي تعد المكتبة الرئيسية داخل الجامعة حيث تقوم بالإشراف على أنواع المكتبات الأخرى، كما نجد مكتبة الكلية التي تهدف إلى جمع أوعية المعلومات التي تخدم الأساتذة والطلبة داخل الكلية الواحدة وكذلك مكتبات الأقسام التي تهدف إلى توفير مصادر المعلومات للمستفيدين دون الذهاب لمكتبة الكلية. مكتبة المخابر التي لها دور فعال في توفير الوثائق التي تخدم الباحثين لإنجاز تجاربهم.

¹ - السعيد بوعافية، المرجع السابق، ص 30.

4.2- خدمات المكتبة الجامعية:

تقوم المكتبة الجامعية بجملة من الخدمات تتمثل في مايلي:

- خدمة الإعارة:

تعد خدمة الإعارة واحد من أهم الخدمات التي تقدمها المكتبة وهي أهم المؤشرات التي تربط المكتبة بالمستفيدين وتشمل خدمة الإعارة، المطالعة والقراءة الداخلية أو إعارة مصادر المعلومات خارج المكتبة للفترة زمنية محددة من قبل المكتبي.¹

- التكشيف و الاستخلاص:

تعتبر هذه الخدمة وسيلة هامة لاسترجاع المعلومات من مصادرها عن طريق إعداد كشافات (مؤلفين، العناوين، المواضيع) وكذلك إعداد مستخلصات لمختلف مصادر المعلومات وتساهم في اختصار الجهد والوقت للوصول إلى مصادر المعلومات.²

¹ - عزت خيرت كيلاني. نظم تطوير خدمات المكتبة الحديثة، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2014، ص 183، 184.

² - مراد كريم. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية: "مدينة قسنطينة نموذجا"، (مذكرة دكتورا في علم مكتبات)، قسنطينة: جامعة متتوري قسنطينة، 2008، ص 89.

- الخدمات الببليوجرافية:

هي الإجراءات والقواعد والطرق المستخدمة لإنتاج العمل الببليوجرافي، والإجراءات المتبعة لإجراء خدمات المواد الببليوجرافية والوصول إليها بطرق أليا خاصة أن مصادر معلومات تقدم خدمات جليلة. هذه الطريقة تساعد المكتبات في الضبط والتحكم الببليوجرافي مما يساعد المستفيدين لسهولة البحث.¹

- الخدمة المرجعية:

تتمثل في مساعدة المستفيدين على اختلاف مستوياتهم في الحصول على مصادر المعلومات التي يريدونها عن طريق توجيه والإرشاد.²

- خدمة البحث بالاتصال المباشرة:

ظهرت هذه الخدمة مع بداية الستينات وهي عبارة عن نظام لاسترجاع المعلومات بشكل سريع بواسطة الحاسوب والمحطات الطرفية التي تمد الباحثين بالمعلومات التي تم تخزينها في نظم وبنوك وقواعد المعلومات المقروءة اليا.³

¹ - عبد الغفور عبد الفتاح قارئ، معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات " إنجليزي - عربي"، الرياض: مكتبة ملك

فهد الوطنية، 2000، ص 40، متاح على الرابط :

http://arabbibio.blogspot.com/2016/01/blog-post_55.html

² - سهام عيمور. المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة الالكترونية: دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة جيجل"، (مذكرة ماجستير في علم مكتبات)، قسنطينة: جامعة منتوري، 2011- 2012، ص30.

³ - سامي عادل خميس أحمد. النفاذ الحر للمعلومات بالمكتبات والتغلب للمعلومات والتغلب على معوقاته، الإسكندرية: دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر، 2017، ص187.

- خدمة الإحاطة الجارية:

تتمثل هذه الخدمة في إطلاع المكتبات أخرى والمستفيدين بكل ما هو جديد في مجال اهتمامهم

وتخصصاتهم عن طريق نشرات الإحاطة الجارية عبر موقعها على شبكة الانترنت مما يساعدهم في توفير الجهد والنفقات وتقوية مكانة المكتبة لتحسين خدماتها ورضى المستفيدين عليها.¹

- خدمة البث الانتقائي:

تقدم هذه الخدمة للأساتذة بالجامعة وهي تهدف إلى إعطاء كل مستفيد المعلومات والبيانات التي يهتموا بها بشكل دوري، نصف شهريا.²

مما سبق ذكره نستنتج أن المكتبة الجامعية تقدم جملة من الخدمات تسعى من خلاله لتلبية احتياجات ورغبات المستفيدين داخل الجامعة ومن بين الخدمات التي تقدمها نجد خدمة الإعارة التي تعد القلب النابض للمكتبة وتعتبر أحد مؤشرات جودة خدماتها وكذا نجد خدمة التكشيف والاستخلاص اللذان يعدا من أهم الوسائل لاسترجاع المعلومات بشكل سريع وهناك أيضا الخدمات الببليوجرافية التي تهدف إلى تنظيم الإنتاج الفكري والوقت للمستفيد نظرا للتطورات التكنولوجية التي أدت بالمكتبة الجامعية لمواكبة هذه التطورات عن طريق خدمات جديدة مثل خدمة البث الانتقائي، خدمة الاتصال المباشر والإحاطة الجارية.

¹ - وهيبية غراممي. تكنولوجيا المعلومات في المكتبات، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2014، ص 198.

² - غادة عبد المنعم. المكتبات ومرافق المعلومات: "النوعية ماهيتها، ادارتها، خدماتها، تسويقها"، الاسكندرية: دار

الجامعيين للطباعة والتجليد، [دس]، ص 209.

5.2- تعريف تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية:

هي عملية التي يتم من خلالها التطوير في كفاءة العاملين لأداء أعمالهم مما يؤدي إلى تحسين مستوى الخدمات التي يقدمونها عن طريق مجموعة من العمليات تبدأ من استلم المكتبي لعملة وتستمر طوال مسار حياته في الوظيفة كما أنها تتضمن الأنشطة والوظائف التي يمارسها الموظفون في مقر أعمالهم.¹

التعريف الإجرائي:

هي عملية تطوير مهارات العاملين داخل المكتبة ورفع من مستوياتهم وإكسابهم معارف جديدة وتشجيعهم على التقدم للتحسين خدمات المكتبة وزيادة الإقبال عليها.

6.2- أهمية تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية:

- تكمن أهمية تنمية الموارد البشرية في طبيعة القرارات التي تتعلق بالقوى البشرية .
- تساعد الموظفين في مواجهة التحديات التي تحيط بهم خارج المكتبة.
- تساعد الافراد على التنبؤ بالوظائف المستقبلية لمواكبة التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية التي تؤثر على أدائهم الاعمال الموكلة اليهم.
- تعتبر القوى البشرية في المكتبة العنصر الاكثر أهمية والعنصر الأساسي للقدرات التنافسية.²

¹ - إبراهيم محمد ديشة. التأهيل المهني بالمكتبات المتخصصة في ليبيا: المكتبة العلمي لمركز البحوث الطبية

بالنزوية نموذجاً"، ص5، متاح على الرابط:

<https://zu.edu.ly/uploadfiles/file-1557933035865.pdf>

² - قصراوي عائشة؛ حمداني فضيلة. إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية: المكتبة المركزية بالمدرسة العليا للأساتذة بالأغواط - أنموذجاً " ، (منكرة ماستر في علم مكتبات)، مستغانم: جامعة عبد الحميد ابن باديس، 2017-2018، ص 50.

مما سبق ذكره نستنتج أن تنمية الموارد البشرية داخل المكتبة تكسي أهمية كبيرة حيث تعتبر الموارد البشرية في المكتبة الجامعية عنصرا أساسيا برزت أهميته في طبيعة القرارات التي تتعلق به حيث تسعى إدارة المكتبة لتنمية وتطوير من مهارات موردها بشري لمواكبة التطورات التكنولوجية التي تحول دون جودة خدماتها كما تساعد الموظفين في مواجهة المعوقات التي تواجههم خارج المكتبة.

7.2- عملية التدريب في المكتبة الجامعية:

1.7.2- مفهوم التدريب في المكتبة الجامعية :

هو كافة الجهود الإدارية التي تهدف إلى تحسين قدرات الموارد البشرية على القيام بأعمال وأدوار محددة داخل المكتبة بكفاءة ومهارة.¹

- التعريف الاجرائي:

هو تزويد العاملين داخل المكتبة بمهارات وخبرات جديدة للتحسين في مستواهم لأداء أفضل سعيا لتلبية احتياجات المستفيدين ومواكبة التطورات الحاصلة في مجال العمل.

¹ - ربحي مصطفى عليان. إدارة وتنظيم المكتبات و مراكز المعلومات، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2002، ص

2.7.2- أهمية التدريب في المكتبة الجامعية:

يعد التدريب ذو أهمية كبيرة من خلال الفوائد التي يقدمها للعاملين في المكتبة وتتمثل فيما يلي:

- يرفع من الروح المعنوية لدى الموظفين مما يؤدي إلى زيادة قدراتهم على أداء الأعمال الموكلة اليهم بكفاءة عالية.

- اكتساب العاملين في المكتبة الخبرات والمهارات التي تساهم في ارتقائهم بمناصب أعلى في المستقبل مما يحول دون تعرضهم لأخطار العمل عن طريق التقليل من المشكلات التي تحدث بسبب قلة المعرفة مما يؤدي إلى إرضائهم وإخلاصهم لمهنة المكتبة.¹

- تطوير من مهارات العاملين بالمكتبات أكاديميا وشخصيا وثقافيا.

- تدريب العاملين والتطوير من مهاراتهم الإبداعية.

- تدريب الموظفين على مهارة التخطيط واحتكاكهم بالمجتمع المحلي.²

من خلال ما تطرقنا إليه نستنتج أن للتدريب أهمية كبرى كونه يساعد الموظفين في رفع قدراتهم داخل المكتبة مما يساعدهم على أداء وظائفهم بشكل جيد كما يساهم في زيادة خبرات والمهارات التي تساهم في توليهم وظائف أعلى مما يؤدي إلى تقليل الأخطار ويجعل الموظف مخلص ومحب للمهنة والعمل.

¹ - صافية ساسي، الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة بمكتبة أحمد عروة، مجلة العلوم الإنسانية، ع الثامن، ج الأول، ديسمبر 2017، ص 382، متاح على الرابط:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/33935>

² - عذراء احمد ابراهيم دفع الله. تأهيل و تدريب العاملين في المكتبات وأثرها على الأداء الوظيفي : دراسة حالة مكتبات جامعة القران و تأصيل العلوم ومدنى "السودان"، (مذكرة ماجستير في علم مكتبات)، سودان:جامعة الجزيرة، 2015، ص37.

3.7.2- أنواع التدريب في المكتبة الجامعية :

هناك 05 انواع للتدريب تتمثل في مايلي:

- التدريب التوجيهي:

هو الذي يهدف إلى تعريف العاملين الجدد بمناصبهم ضمن الهيكل التنظيمي للمكتبة وتعرفهم بظروف العمل وبيئته والحقوق والواجبات والمسؤولية الموكلة اليهم .

- التدريب أثناء العمل:

هو التدريب الذي يحصل عليه الموظف من روسائه أو زملاء العمل الذين يملكون خبرة وأقدمية بهدف إلمام الموظف بكل جديد من مهارات المعلومات في العمل الذي يؤديه كما يضمن لهم الإرشاد اللازم إلى كيفية أداء العمل بطريقة صحيحة.

- إعادة التدريب:

هو ذلك التدريب الذي يمكن الموظف من شغل منصب جديد أو أداء مسؤوليات ومهام جديدة، ويعد هذا التدريب أفضل أنواع التدريب انتشارا إذا جعل المتدرب في الجو الفعلي لعمل.

- التدريب القيادي:

هو ذلك النوع من التدريب الذي يهتم بتنمية القدرات والمهارات الإدارية لدى المديرين والرؤساء على مستوى الإدارة العليا والوسطى والدنيا داخل المكتبة ويتولى هذا النوع من التدريب خبراء مختصون داخل المكتبة ، ومكاتب استشارية متخصصة خارجها.¹

¹ - عمر أحمد الهمشري. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2011،

- التدريب الخارجي:

هو التدريب الذي يتم تنفيذه خارج المكتبة عن طريق جهة متخصصة (مؤسسة أكاديمية أو مؤسسة استشارية) ، والسبب وراء تطبيق هذا النوع عدم وجود مدربين ذو خبرة وكفاءة في موضوع التدريب وإلى حجم برامج التدريب، ويضم هذا النوع من التدريب الزيارات الميدانية للمكتبات أخرى بهدف الإطلاع على أعمالهم وأهم الخدمات التي تقدمها وكذلك التكنولوجية المطبقة فيها وكذلك حضور المحاضرات أو ندوات و مؤتمرات لها صلة بالعمل.¹

من خلال ما سبق نستنتج أن إدارة المكتبة تعتمد على عدة أنواع للتدريب تسعى من خلاله لتطوير مهارات موظفين فنجد التدريب التوجيهي الذي يكون عند التحاق الموظف بالوظيفة يهدف إلى إعطائه فكرة شاملة على الوظيفة. كما نجد التدريب أثناء العمل الذي يكون بواسطة المدربين أو أشخاص لهم سنوات خبرة في العمل ويهدف هذا النوع من التدريب إلى أخذ الموظف كل ما هو جديد في العمل هناك إعادة التدريب الذي يعد أفضل أنواع التدريب وهناك أيضا التدريب القيادي حيث يتم تطبيق هذا النوع من التدريب لتطوير وتحسين من مهارات الرؤساء والمرؤوسين على جميع المستويات الإدارية وأخيرا نجد التدريب الخارجي الذي يكون خارج نطاق المكتبة بهدف الحصول على مهارات وخبرات وكذلك النقاش والتحاوور والاستفادة من تجارب المكتبات الأخرى.

¹ - عمر أحمد الهمشري، المرجع نفسه ، ص 298.

8.2- التحديات التي تواجه الموارد البشرية في المكتبة الجامعية:

يعيش العالم ثورة تكنولوجية حيث تعد جزء لا يتجزأ من المكتبات حيث تمكن عاملين المكتبة التحكم في هذه التكنولوجيا حيث تقوم على 03 أمور تتمثل في الحاسب الآلي، الإلكترونيات، الاتصالات.

- التحديات التكنولوجية:

* استخدام الحاسوب : لقد أصبح استخدام الحاسوب أمراً ضرورياً وأصبحت المكتبات ومراكز المعلومات تتعامل معهم بكل سهولة ويسر لمواكبة التطورات والتحسين من خدماتها.

* استخدام الانترنت: لقد أصبح استخدام الانترنت مصدر مهم للمعلومات وارتبط بالمكتبات حيث تستخدم من طرف المكتبيين بعد معالجته محتويها.

- شبكات الاتصال: وتتمثل فيما يلي:

* شبكة النطاق المحلي: تكون هذه الشبكة متصلة ببعض الأجهزة القريبة نسبياً وتكون على مستوى المكتبات وتتميز بالسرعة في نقل المعلومات.

* شبكة نطاق المدن: تغطي هذه الشبكة منطقة تبعد من 20 إلى 100 كيلو متراً تتميز بنقل بسرعة مليون بايت في الثانية.

* شبكة النطاق الواسع: الانترنت التي تعد من أكثر أنواع الشبكات استخداماً.¹

¹ - هني مشرية ؛ خوالد غزير . تسيير الموارد البشرية في المكتبات الجامعية : " المكتبة المركزية لجامعة مستغانم

نموذجاً" ، (مذكرة ماستر في علم مكتبات) ، مستغانم : جامعة عبد الحميد بن باديس ، 2015- 2016 ، ص

- التحديات التنافسية:

إن أساس إدارة الموارد البشرية هو تحقيق الميزة التنافسية ويتمثل ذلك في توظيف فاعل للموارد البشرية تتميز بالمهارة والالتزام في بيئة ديناميكية سريعة ومن التحديات التي تواجه المكتبات الجامعية نجد العولمة التي تحاول إنشاء نموذج عالمي للتعامل مع البشر. ويحظى موضوع الميزة التنافسية باهتمام واسع بسبب السعي في مواكبة التطورات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

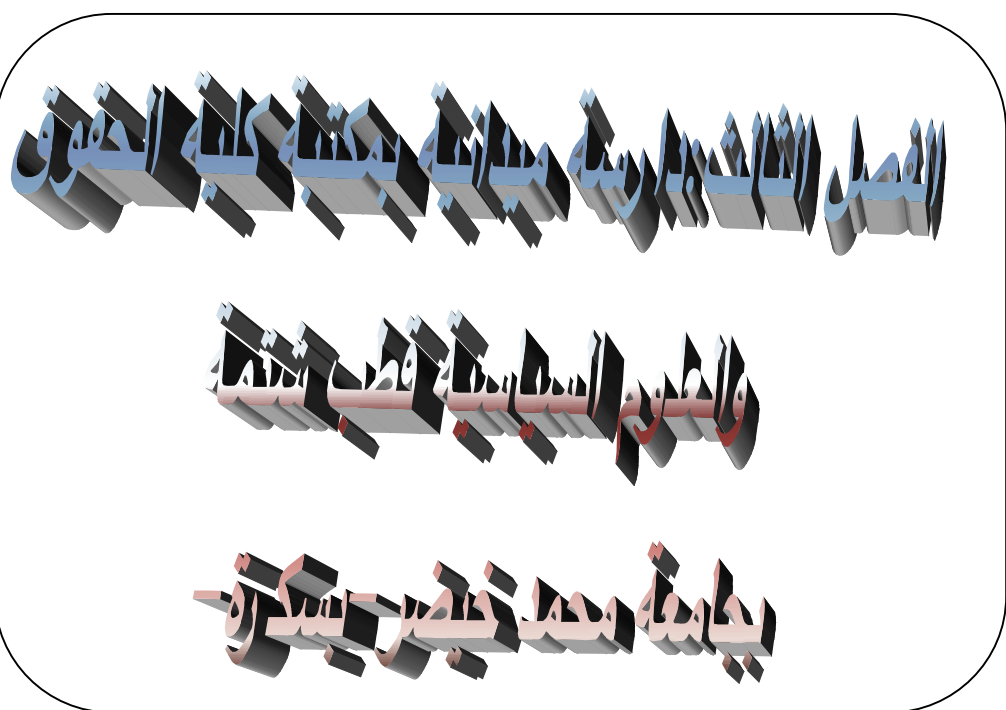
- التحديات الاجتماعية:

إن المجتمع يقوم على العلاقات القائمة بين الأفراد ويرى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال له تأثير كبير على منظومة القيم، وتساهم الانترنت بشكل كبير في التغيير الاجتماعي.¹

¹ - هني مشرية ؛ خوالد غزيل. المرجع نفسه، ص 64.65.

خلاصة الفصل:

تعد المكتبة الجامعية بمختلف أنواعها مؤسسة ثقافية تهدف إلى تطوير قطاع داخل الجامعة من خلال ما توفره من مصادر معلومات التي تخدم المجتمع الأكاديمي عن طريق جملة من الخدمات بواسطة مورد بشري ذو كفاءة وخبرة . والذي يعتبر ذات أهمية بالغة في عمل المكتبي. وتسعى إدارة المكتبة لتنمية مهارات العاملين وتزويدهم بمعارف جديدة عن طريق اخضاعهم لبرامج تدريبية لرفع من مستوياتهم لمواكبة التطورات الحاصلة في مجالي المكتبات



العلم النافع هو العلم الذي يغير حياة الخلق

والعلم الضار هو العلم الذي يفسد حياة الخلق

بإيمانه محمد خير من غيره

تعتبر الدراسة الميدانية عنصراً أساسياً في أي دراسة ، حيث تساهم في حصول الباحث على معلومات تطبيقية ، كما تعتبر جانباً ضرورياً لتدعيم الجانب النظري وإسقاطه على أرض الواقع ، تطرقنا في هذا الفصل الى مجالات الدراسة الميدانية " المجال الجغرافي ، المجال البشري ، المجال الزمني " ، مجتمع وعينة الدراسة ، والمنهج المعتمد عليه في هذه الدراسة ، أدوات جمع البيانات ، تحليل بيانات الدراسة ، كما تطرقنا الى النتائج العامة للدراسة ، النتائج على ضوء الفرضيات ، وفي الاخير تم الخروج بجملة من المقترحات.

1.3- تعريف مكان الدراسة:

- تعريف مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه:

تمثل مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية المورد الرئيسي للكلية فهي تدعم المقررات بطريقة مباشرة وفعالة كما توفر التعامل مع البحوث والرسائل العلمية. تحتوي المكتبة على رصيد وثائقي هام من كتب ومجلات وجرائد رسمية ورسائل جامعية يستفيد منها الطلبة والأساتذة والباحثين بغية إنجاز بحوثهم ورسائلهم لذلك تسهر إدارة المكتبة على تسهيل الوصول إلى المعلومات اللازمة حيث تتوفر المكتبة على أجهزة الإعلام الآلي التي هي في متناول الطلبة والأساتذة لاستخدامها في مجالات متعددة منها البحث الببليوغرافي عن الكتب وتقديم لهم الإجابة عن تساؤلاتهم وإعارة ما يحتاجونه من خلال نظام الإعارة الذي تعتمده.

أنشئت بموجب المرسوم التالي 98- 912 المؤرخ في 7 جانفي 1998 المتضمن إنشاء جامعة بسكرة، ثم عدل المرسوم المذكور. بمرسوم تنفيذي رقم 04-255 المؤرخ في 29 اوت 2007، حيث تم فصل كلية الحقوق عن كلية الاقتصاد وتمت تسميتها بكلية الحقوق والعلوم السياسية والتي تتضمن من بينها مكتبة الكلية.

2.3- إجراءات الدراسة الميدانية:

1.2.3- مجالات الدراسة : تتمثل مجالات الدراسة فيما يلي:

1.1.2.3- المجال الجغرافي: مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب - شتمه-

2.1.2.3- المجال البشري: موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

3.1.2.3- المجال الزمني : تتمثل المدة الزمنية في الوقت الذي تم استغراقه لانجاز هذه الدراسة ، بداية من اختيار موضوع الدراسة أفريل 2019 وجمع المادة العلمية للجانب النظري ، وتم تحكيم الاستبيان من طرف الأساتذة في فيفري 2020 وتم توزيعه يوم 09 / 09 / 2020 م.

2.2.3- مجتمع وعينة الدراسة:

1.2.2.3- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب - شتمه-

2.2.2.3- عينة الدراسة:

اعتمدنا في دراستنا على اختيار العينة القصدية وهي العينة التي تم انتقائها الباحث من أفراد المجتمع، وقد شملت عينة الدراسة موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية التي تمثلت في: 12 موظف وهي نفس مجتمع الدراسة.

3.2.3- منهج الدراسة:

إن منهج الدراسة هو الخطوات والمراحل التي يمر بها البحث بها والقواعد التي يستفيد منها في كل مرحلة مما يضمن سلامة النتائج التي يصل إليها. وجدية هذه النتائج باعتبارها المخرجات النهائية لهذه العملية.¹

* فقد ارتأينا بأن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي القائم على التحليل ، ويعرف بأنه:

هو المنهج الذي يقوم على رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول الى نتائج تساعد في فهم الواقع وتطويره.²

¹ - شعبان عبد العزيز خليفة . المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات و المعلومات ، ط2، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1998، ص 12.

² - ربحي مصطفى عليان . البحث العلمي " أسسه و أساليبه. إجراته " ، عمان : بيت الأفكار الدولية ، 2004 م ، ص 48 . متاح على الرابط:

<https://www.kutub-pdf.net/book/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A-%D8%A3%D8%B3%D8%B3%D9%87-%D9%85%D9%86%D8%A7%D9%87%D8%AC%D9%87-%D9%88%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A8%D9%87-%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA%D9%87.html?fbclid=IwAR3kpvNepTVPdbHICURLN6xvh7LbgdHbw4G-Tx5DCtk5njhrZOph00-L0I>

4.2.3- أدوات جمع البيانات:

1.4.2.3- المقابلة : هي محادثة موجهة بين الباحث والشخص أو عدة أشخاص آخرين بهدف الوصول إلى حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث لتعرف عليه من أجل تحقيق أهداف الدراسة.¹

- استخدمنا أداة المقابلة مع محافظ كلية الحقوق والعلوم السياسية للكشف عن الحقائق والوصول إلى المعلومات التي تدعم الجانب الميداني لموضوع دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين بالمكتبات الجامعية.

2.4.2.3- الاستبيان : هو صيغة محددة من الفقرات والأسئلة تهدف إلى جمع البيانات من أفراد الدراسة حيث يطلب منهم الإجابة عنها بكل حرية.²

- تم تصميم الاستبيان في المراحل التالية:

- مرحلة الإعداد:

- لتصميم الاستبيان اعتمدنا على الدراسات السابقة.

- أسئلة الاستبيان قمنا بصياغتها من تساؤلات الدراسة والجانب النظري ، وبناء عناوين محاوره على أساس الفرضيات.

- قمنا ببناء استبيان مبدئي تم عرضه على الأستاذ المشرف حيث قام بإعادة صياغة بعض الاسئلة وحذف بعضها واقتراح أسئلة أخرى.

¹ رجاء وحيد دويدري . البحث العلمي أساسياته النظرية و ممارسته العلمية، دمشق: دار الفكر، 2000 م، ص 323.

² - زينب الأشوح . طرق و أساليب البحث العلمي و أهم ركائزه، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2014 م، ص 52.

- المدة الزمنية التي إستغرقناها: من تصميم الاستبيان إلى توزيعه كان من ديسمبر 2019 إلى فيفري 2020 وتم توزيعه يوم 09 / 09 / 2020 م.

- مرحلة التحكيم:

في هذه المرحلة تم عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة في تخصص علم مكتبات لتحكيمه ، مما أدى لحذف بعض الأسئلة حيث تم اقتراح إضافة أسئلة في المحور الأخير للاستبيان وإعادة صياغة بعض الأسئلة ، لكي نتحصل على استبيان في شكله النهائي. الأساتذة المحكمين هم كما هو موضح في الجدول التالي:

الدرجة العلمية	الأستاذ المحكم
أستاذ محاضر	بوعافية السعيد
أستاذ محاضر	مسعودي كمال

الجدول رقم 01: يوضح الأساتذة المحكمين للاستمارة

- المرحلة النهائية:

بعد تحكيم الاستبيان وعرضه على الأستاذ المشرف قمنا بتعديل وحذف وإضافة بعض الأسئلة حتى وصلنا لشكل النهائي للاستبيان الذي يتكون من 3 محاور ، وهي كالتالي:

البيانات العامة: تحتوي على البيانات الشخصية للموظفين عينة الدراسة.

المحور الأول: بعنوان وعي موظفي مكتبة الحقوق والعلوم السياسية لمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية.

المحور الثاني: بعنوان أساليب تنمية الموارد البشرية في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

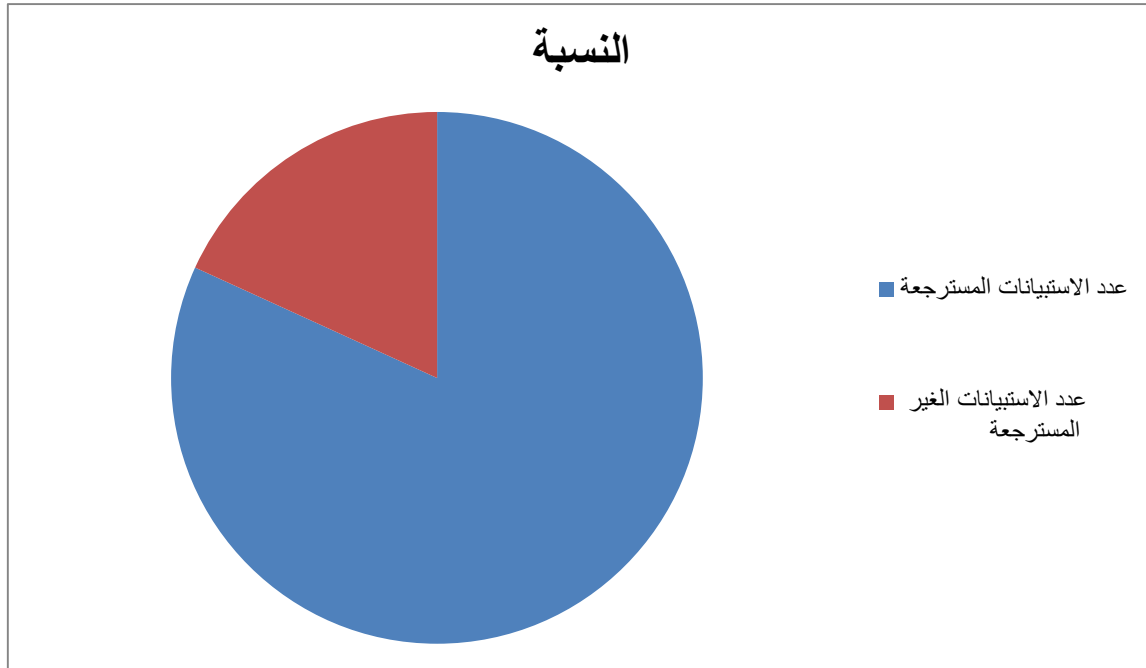
المحور الثالث : تناول التحديات التي تواجه مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية في تنمية الموارد البشرية.

3.3- تحليل بيانات الدراسة:

بعد استرجاع استمارة الاستبيان الموزعة على عينة الدراسة التي تتمثل في موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه جامعة محمد خيضر - بسكرة - التي ستقوم من خلالها بتفريغ وتحليل بيانات استمارة الاستبيان.

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%81.81	09	عدد الاستبيانات المسترجعة
%18.18	02	عدد الاستبيانات الغير المسترجعة
%100	11	المجموع

الجدول رقم (02): يوضح عدد الاستمارات الموزعة.



دائرة نسبية رقم (01): توضح عدد الاستمارات الموزعة

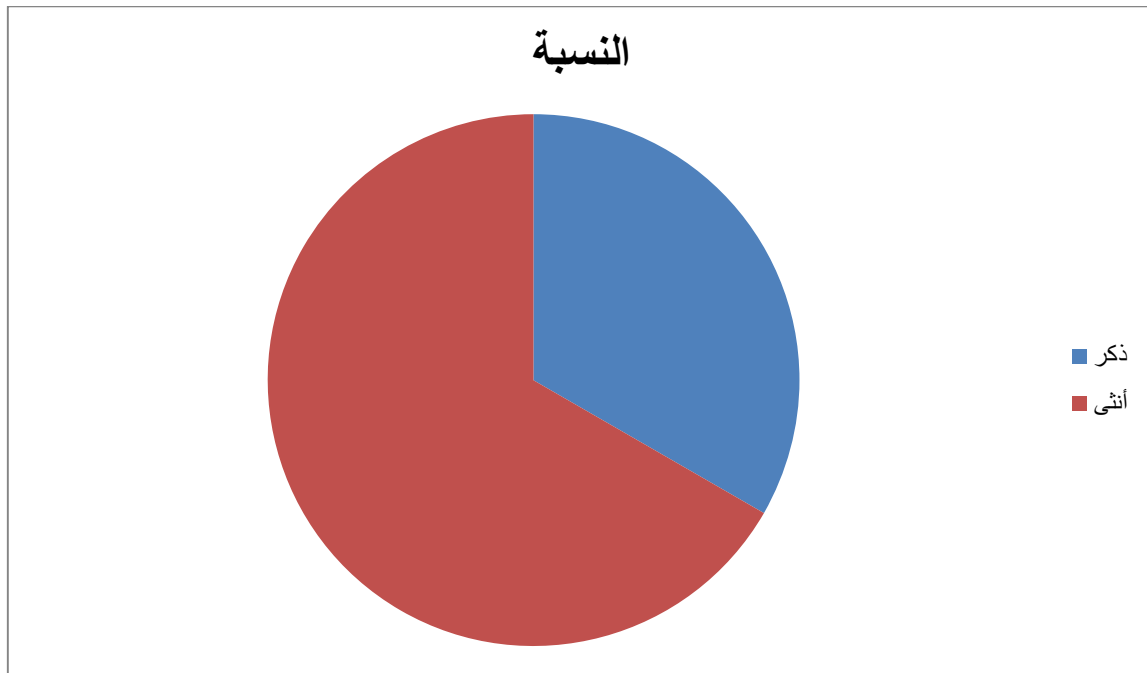
عدد الاستبيانات القابلة للإرجاع هي 9 حيث بلغت نسبتها المؤوية 81.81%، أما بالنسبة للاستبيانات الغير مسترجعة هي 2 حيث بلغت نسبتها 18.18%.

- البيانات العامة:

1- الجنس:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
33.33%	03	ذكر
66.66%	06	أنثى
100%	09	المجموع

الجدول رقم(03): يوضح جنس المبحوثين.



دائرة نسبية رقم (02): توضح جنس المبحوثين

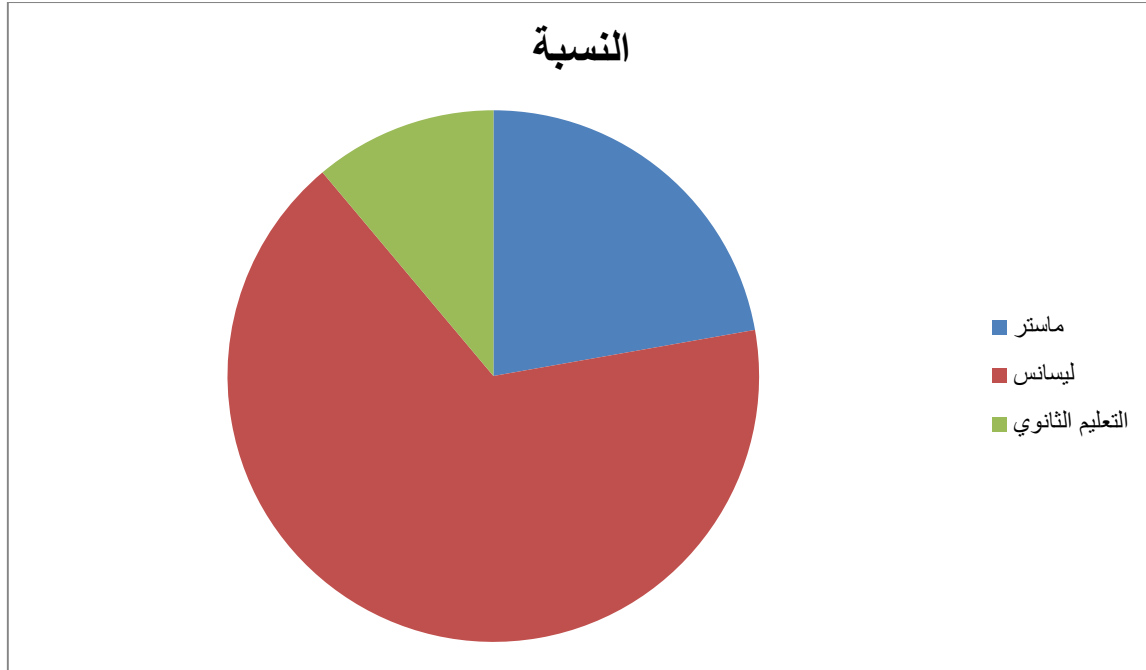
من خلال الجدول الموضح يتبين أن معظم أفراد العينة من فئة الإناث حيث يمثلون نسبة 66.66% مقارنة لفئة الذكور التي تمثل نسبة 33.33% وذلك راجع إلى:

- أغلب الأفراد المتقدمين لشغل الوظيفة فئة الإناث لأنهم الأكثر مداومة في أوقات العمل.
- من العوامل التي تجعل فئة جنس الإناث أكثر من جنس الذكور لأنهم يتميزون بالاستقرار الوظيفي وحب الاستمرار والمداومة في دوام اوقات العمل.
- أغلبية خريجي الجامعة من فئة الإناث فهذا راجع إلى أغلبية الذكور يتوجهون للحياة العملية.
- فئة الإناث تعد الأكثر التزام بالأداء الوظيفي داخل المكتبة لأن فئة الذكور أغلبهم منشغلون بأعمال أخرى وغير مداومين على أوقات العمل.

2- المستوى التعليمي لدى موظفي المكتبة الجامعية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
22.22%	02	ماستر
66.66%	06	ليسانس
11.11%	01	التعليم الثانوي
100%	09	المجموع

الجدول رقم (04): يوضح المستوى التعليمي لدى موظفي المكتبة الجامعية.



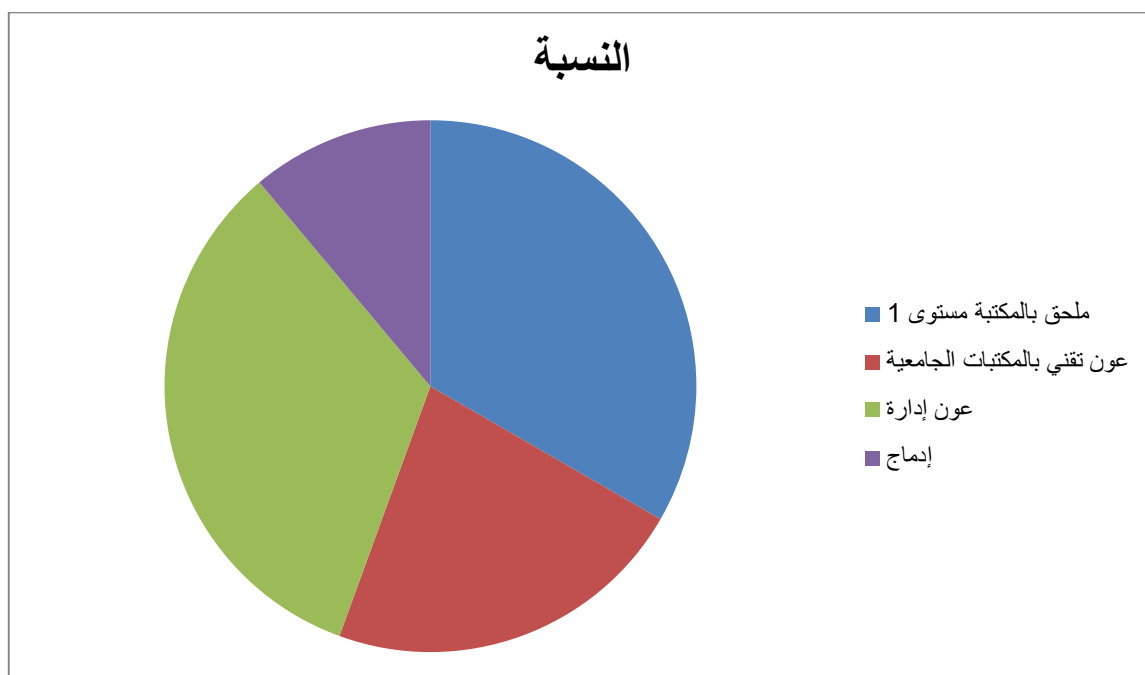
دائرة نسبية رقم (03): توضح المستوى التعليمي لدى موظفي المكتبة الجامعية.

من خلال الجدول الموضح يتبين لنا أن نسبة العينة المنخفضة الموجودة بالمكتبة الجامعية قطب شتمه حاصلون على شهادة ماستر بنسبة 22.22%، ونالت فئة الحاصلين على شهادة ليسانس بنسبة 66.66 وهي نسبة مرتفعة فهذا راجع إلى أن أغلب خريجي الجامعة يتوجهون للبحث عن وظيفة مباشرة بعد نيل شهادة ليسانس ، بينما فئة التعليم الثانوي مقدره بنسبة 11.11% وهي تمثل النسبة الأدنى للعينة الموجودة في المكتبة فهذا راجع إلى أولوية التوظيف لخريجي الجامعة.

3- الرتبة الوظيفية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
%33.33	03	ملحق بالمكتبة مستوى 1
%22.22	02	عون تقني بالمكتبات الجامعية
%33.33	03	عون إدارة
%11.11	01	إدماج
%100	09	المجموع

الجدول رقم (05): يوضح الرتبة الوظيفية لوظفي المكتبة.



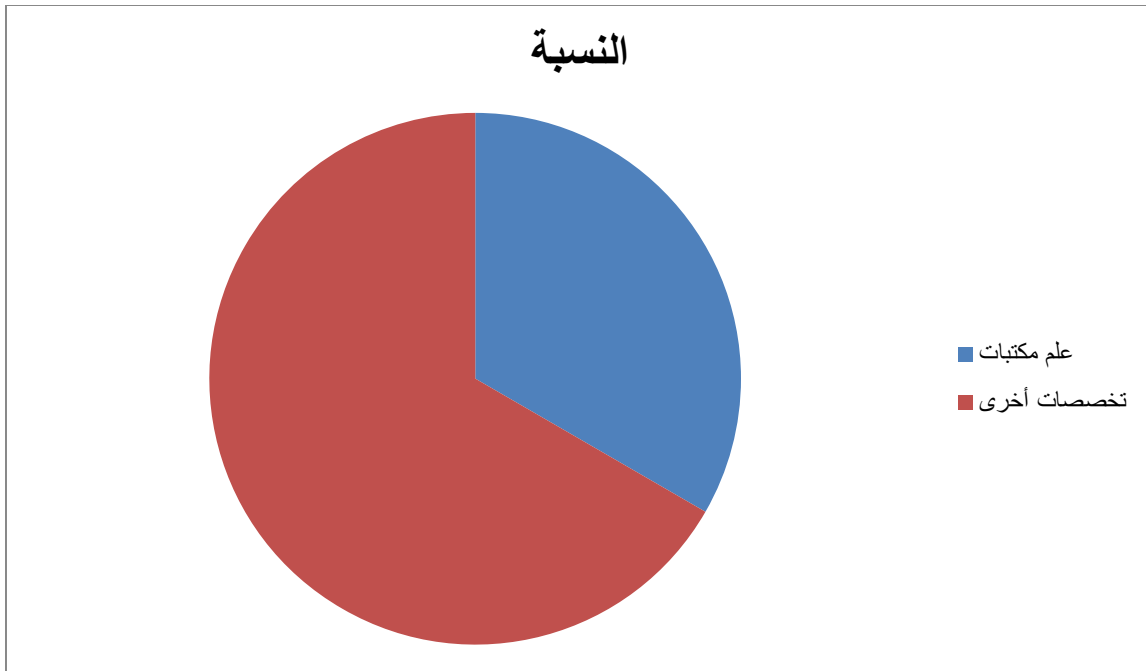
دائرة نسبية رقم (04): توضح الرتبة الوظيفية لوظفي المكتبة

يتبين لنا من خلال الجدول الموضح أعلاه أن الموظفين الذين يشغلون رتبة ملحق بالمكتبات مستوى 1 بنسبة تقدر ب: 33.33% حاملي شهادة (ماستر ويسانس في علم المكتبات) ، وجاءت نسبة 22.22% للفئة الذين يشغلون رتبة عون تقني بالمكتبات الجامعية حاملي شهادة (تقني في علم المكتبات، عون تقني بالمكتبات الجامعية)، نسبة 33.33% تمثل رتبة عون إدارة حاملي (شهادة الماستر) ، أما بالنسبة لرتبة إدماج تمثل أدنى نسبة تقدر ب: 11.11% حاملي لشهادة جامعية).

4- التخصص العلمي:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
33.33%	03	علم مكتبات
66.66%	06	تخصصات أخرى
100%	09	المجموع

الجدول رقم (06): يوضح التخصصات العلمية لموظفي المكتبة



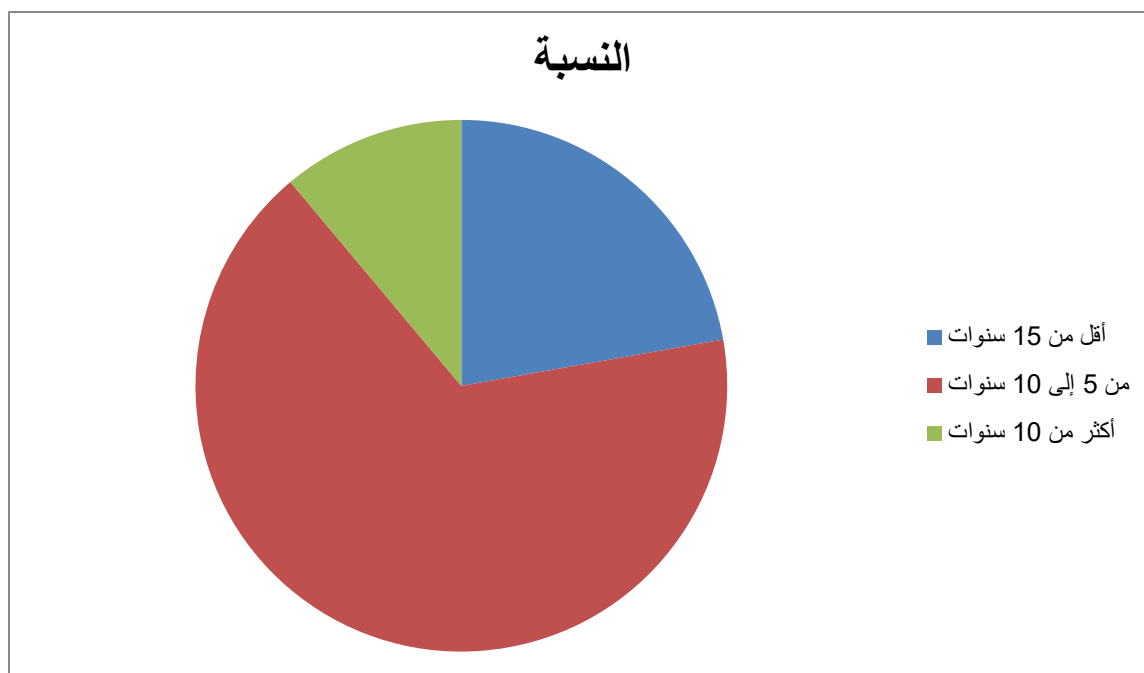
دائرة نسبية رقم (05): توضح التخصصات العلمية لموظفي المكتبة

من خلال الجدول الموضح نستنتج أن أفراد العينة المتخصصين في مجال علم المكتبات تمثل نسبة أقل من المتوسط للعينة، أما التخصصات الأخرى تمثل نسبة مرتفعة تقدر ب: 66.66% فهذا راجع لعدم فتح مسابقات التوظيف في تخصص علم المكتبات ، أغلب الموظفين يشتغلون من تخصصات أخرى (علوم التسيير ، حقوق ، أدب عربي).

5- الخبرة المهنية:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
22.22%	02	أقل من 15 سنوات
66.66%	06	من 5 إلى 10 سنوات
11.11%	01	أكثر من 10 سنوات
100%	09	المجموع

جدول رقم (07): يوضح الخبرة المهنية للموظفين المكتبة.



دائرة نسبية رقم (06): توضح الخبرة المهنية للموظفين المكتبة

تعتبر الخبرة في مجال العمل من أهم الصفات التي يتميز بها الموظف لديه أقدمية في مجال العمل مما يؤدي بهم لاندماج الفرد على متغيرات العمل والاستمرار فيه. يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة قد إشتغلو من 5 إلى 10 سنوات مثلت نسبة 66.66% فهذا راجع إلى :

- الخبرة في العمل تؤدي لاكتساب مهارات التعامل مع الآخرين.
- تساعد على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- الإطلاع على مختلف المصالح داخل المكتبة مما تجعل الموظف لديه دقة الملاحظة في مختلف المصالح في حالة حدوث بعض الأخطاء داخل بيئة العمل.

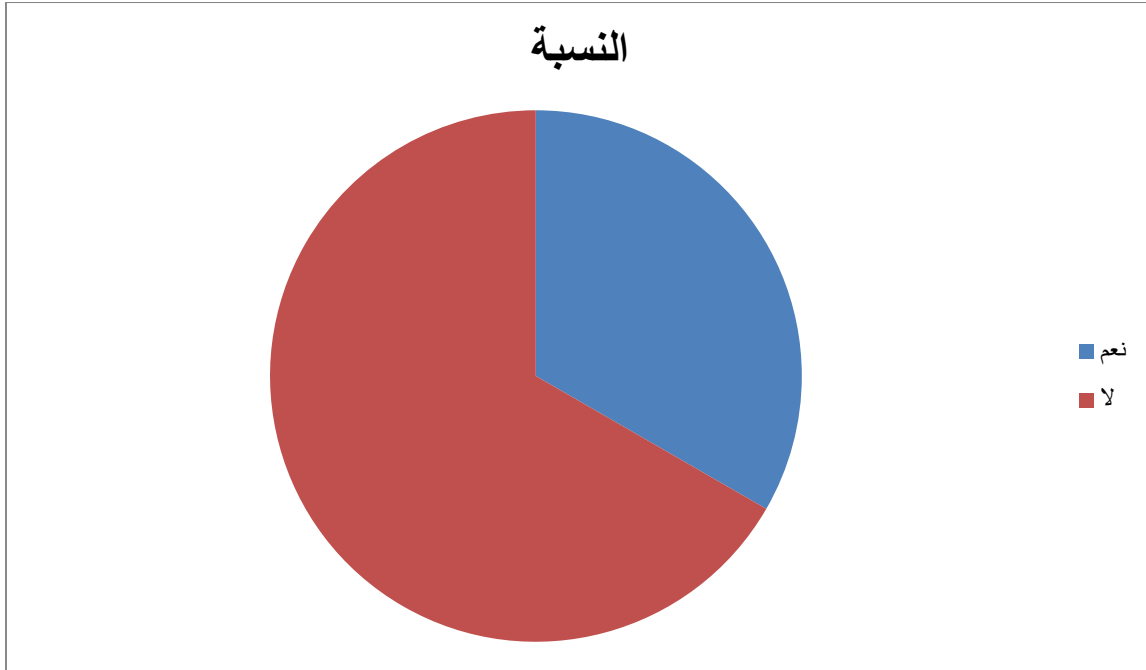
1.3.3- تحليل بيانات المحور الأول:

المحور الأول: وعي موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية:

6- مفهوم مصطلح تنمية الموارد البشرية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	03	%33.33
لا	06	%66.66
المجموع	09	%100

جدول رقم (08): يوضح وعي موظفي لمفهوم مصطلح تنمية الموارد البشرية.



دائرة نسبية رقم (07): توضح وعي موظفي لمفهوم مصطلح تنمية الموارد البشرية.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول الموضح أعلاه أن أغلبية أفراد العينة ليس لديهم مفهوم واضح لتنمية الموارد البشرية قدرت بنسبة: 66.66%، فهذا راجع إلى أن أغلب الموظفين غير متخصصين في مجال علم المكتبات. أما بالنسبة للفئة التي لديهم مفهوم لتنمية الموارد البشرية تمثل نسبة 33.33% فهذا دال على أن الموظفين متخصصين ولديهم مفهوم واضح ودقيق لمفهوم مصطلح تنمية الموارد البشرية من خلال الإطلاع الذاتي بهدف تنمية مهاراتهم والتطوير الذاتي لأداء الوظيفي داخل المكتبة.

7- أهمية تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية:

من خلال إجابة المبحوثين على سؤال الاستبيان نجد أن أغلبية الموظفين لديهم الأهمية البالغة لتنمية الموارد البشرية داخل المكتبة وكانت إجاباتهم محصورة في تطوير خدمات المكتبة وتحقيق الأهداف المرجوة وتطوير أداء الموظفين داخل المكتبة وتهيئة الأفراد بالتنبؤ بالوظائف المستقبلية وكذلك التي تفرضها المحيطات الخارجية. مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة.

أما بالنسبة لفئة الأفراد الذين لا يدركون أهمية تنمية الموارد البشرية تمثل نسبة قليلة فهذا راجع إلى أن الأفراد غير متخصصين في مجال العمل.

8- الأهداف المرجوة من عملية تنمية الموارد البشرية داخل المكتبة:

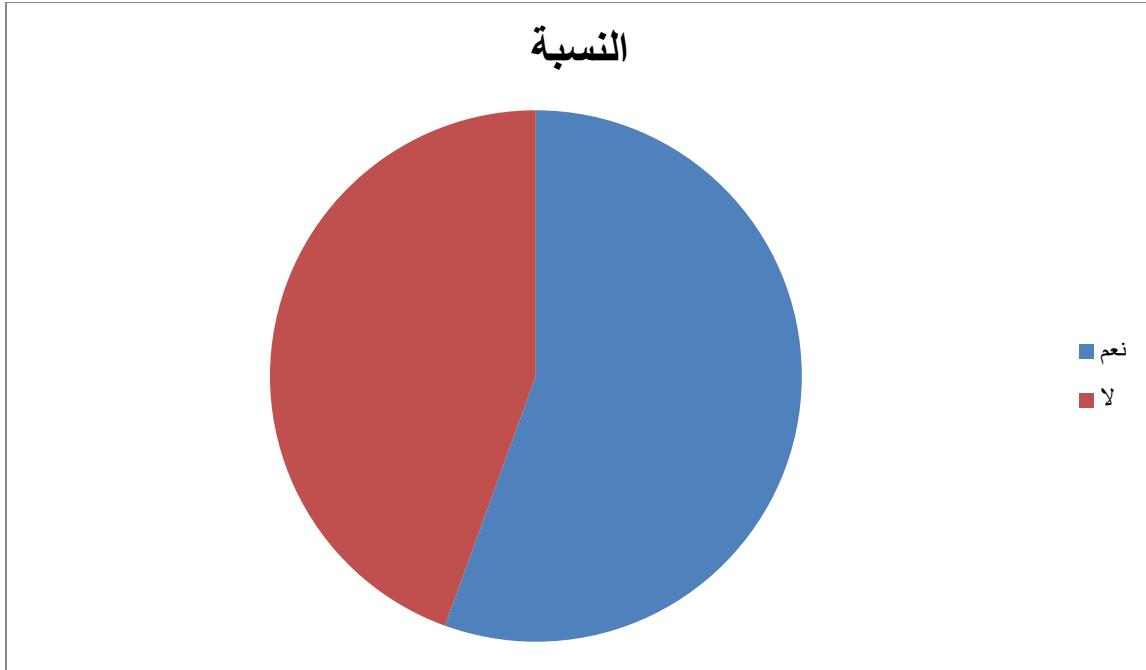
يتبين لنا من خلال إجابة المبحوثين على هذا السؤال أن أغلبية الأهداف المرجوة تتمحور في مواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة، تحقيق الأهداف المسطرة من قبل إدارة المكتبة وتطوير كفاءة الموارد البشرية داخل المكتبة فهذا ما توصلنا إليه من خلال إجابة محافظ المكتبة في المقابلة أن الأهداف تدور في حلقة واحدة (تحسين الخدمات. مواكبة التطورات التكنولوجية).

9- هل تساهم الأساليب والبرامج في تطوير أداء الموظفين داخل المكتبة:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
نعم	05	55.55%
لا	04	44.44%
المجموع	09	100%

الجدول رقم (09): يوضح الأساليب والبرامج التي تساهم في تطوير أداء الموظفين

داخل المكتبة.



دائرة نسبية رقم (08): توضح الأساليب والبرامج التي تساهم في تطوير أداء الموظفين داخل المكتبة.

من خلال معطيات الجدول أعلاه يتضح لنا بأن نصف العينة قد استفادت من البرامج والأساليب المطبقة لتنمية الموارد البشرية تقدر بنسبة 55.55% فهذا راجع:

- لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة في تسيير خدمات المكتبة والتكوين والتدريب في مجال العمل فهذا ما توصلنا إليه من خلال إجابة المحافظ على المقابلة الذي يرى بأن الأهداف الرئيسية التي تسعى المكتبة لتحقيقها تحسين الخدمة المكتبية ومواكبة المكتبات الدولية في مجال الخدمات المقدمة.

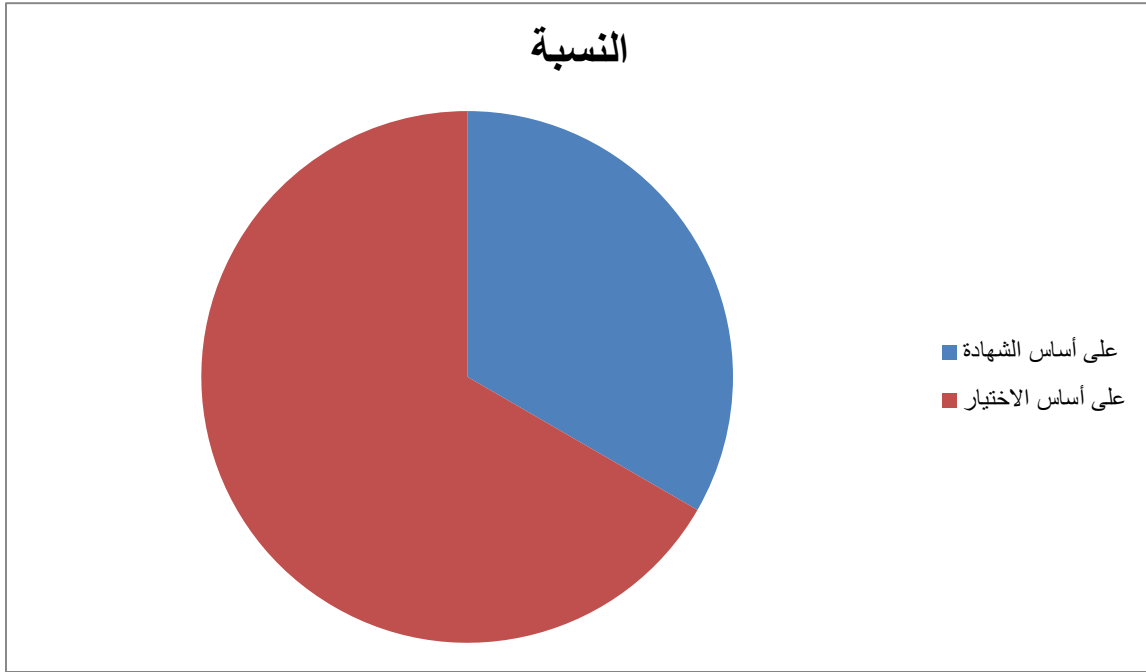
2.3.3 - تحليل بيانات المحور الثاني:

المحور الثاني: أساليب تنمية الموارد البشرية في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

10- أساس اختيار الموظفين لشغل الوظيفة داخل المكتبة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
33.33%	03	على أساس الشهادة
66.66%	06	على أساس الاختيار
100%	09	المجموع

الجدول رقم (10): يوضح أساس اختيار الموظفين لشغل الوظيفة داخل المكتبة.



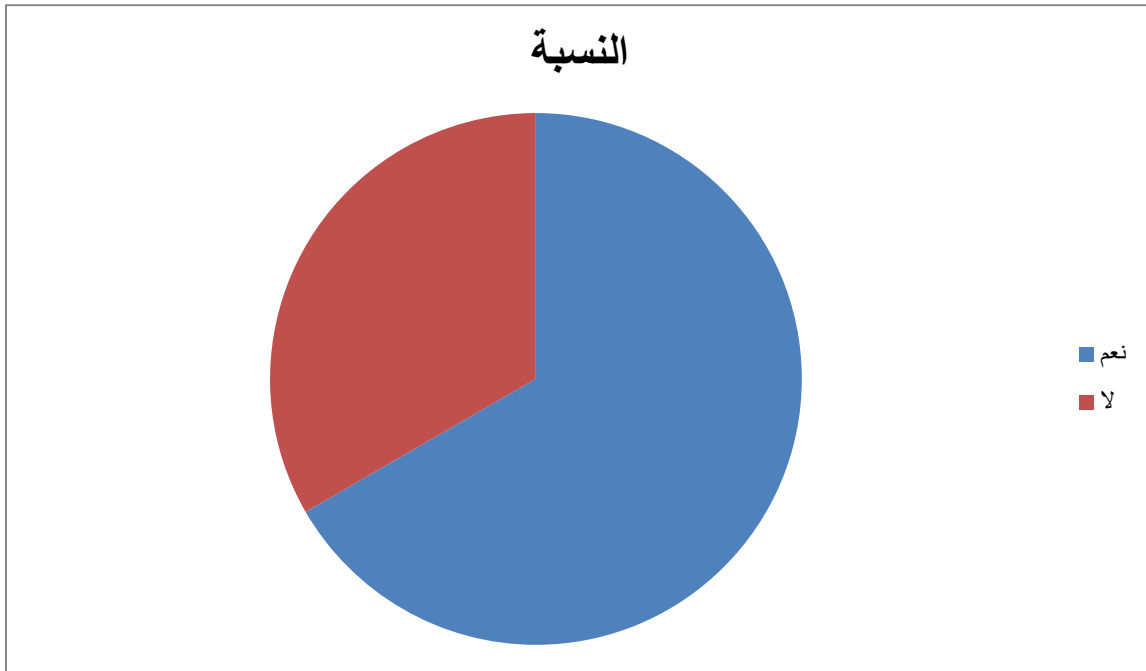
دائرة نسبية رقم (09): توضح أساس اختيار الموظفين لشغل الوظيفة داخل المكتبة.

يتضح لنا من خلال الجدول الموضح داخل المكتبة تتم على أساس الاختيار تمثل نسبة عالية حيث تمثلت نسبة 66.66% أما بالنسبة للفئة التي تم اختيارها على أساس الشهادة بلغت نسبة 33.33% فهذا راجع إلى أن أغلبية توظيف يكون على أساس مسابقة الاختيار سواء كتابي أو شفوي. فهذا ما توصلنا إليه من خلال إجابة المحافظ حيث كانت على أساس الشهادة والمؤهل العلمي.

11- الدورات التدريبية داخل المكتبة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
66.66%	06	نعم
33.33%	03	لا
100%	09	المجموع

جدول رقم (11): يوضح الدورات التدريبية داخل المكتبة.



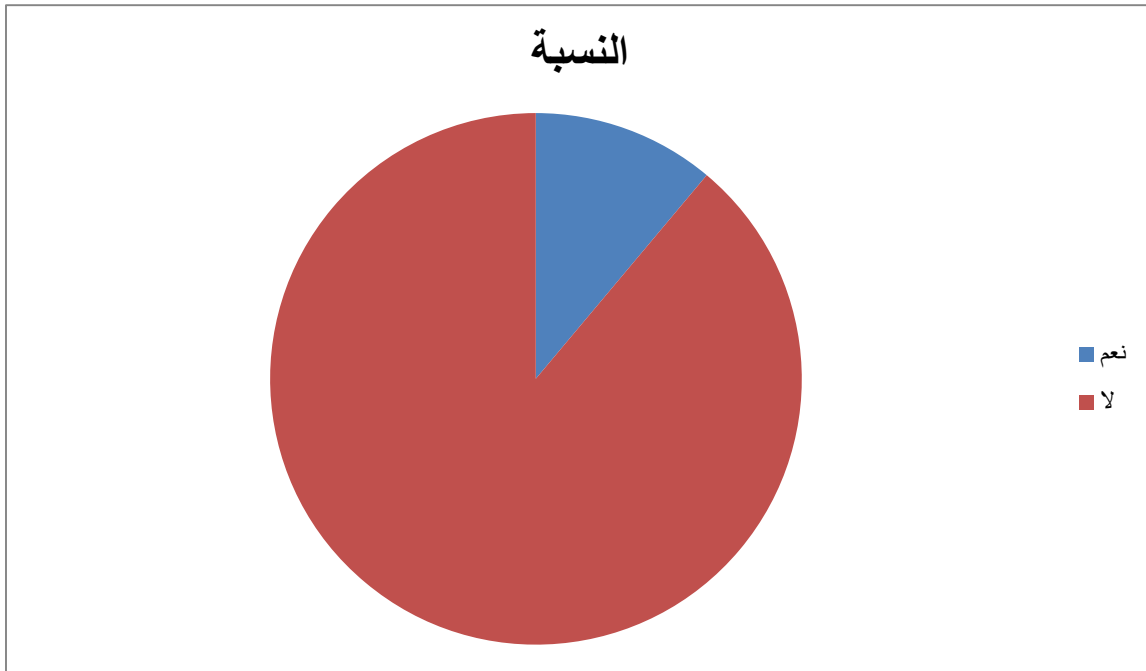
دائرة نسبية رقم (10): توضح الدورات التدريبية داخل المكتبة.

يظهر لنا من خلال هذا الجدول أن أغلبية الإجابة على سؤال الاستبيان كانت الإجابة بنعم تمثلت بنسبة 66.66% فهذا راجع إلى أن إقامة تكوين داخلي على البرمجة وتكوين خارجي من أجل تطوير المهارات والتفوق على المكتبات المنافسة لها. أما بالنسبة لفئة العينة التي كانت الإجابة ب: لا تقدر بنسبة 33.33% فهي مثلت أدنى نسبة.

12- مشاركة الموظفين في تنمية الموارد البشرية:

الاحتمالات	التكرارات	النسبة
نعم	01	%11.11
لا	08	%88.88
المجموع	09	%100

جدول رقم (12): جدول يوضح مشاركة الموظفين في تنمية الموارد البشرية.



دائرة نسبية رقم (11): توضح مشاركة الموظفين في تنمية الموارد البشرية.

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة لم يشاركوا في تنمية الموارد البشرية، حيث بلغت النسبة 88.88% وهذا راجع إلى أن قرارات تنمية الموارد البشرية راجع إلى الإدارة العليا، أمل نسبة مشاركة الموظفين منخفضة بلغت نسبة 11.11% .

13- استفادة الموظفين من التدريب:

من خلال إجابة أفراد العينة توصلنا إلى أن أغلب الموظفين قد استفادوا من المشاركة في الدورات التدريبية عن طريق تكوين على عمل البرمجيات المعمول به في المكتبات وأخذ خبرة من أهل الاختصاص.

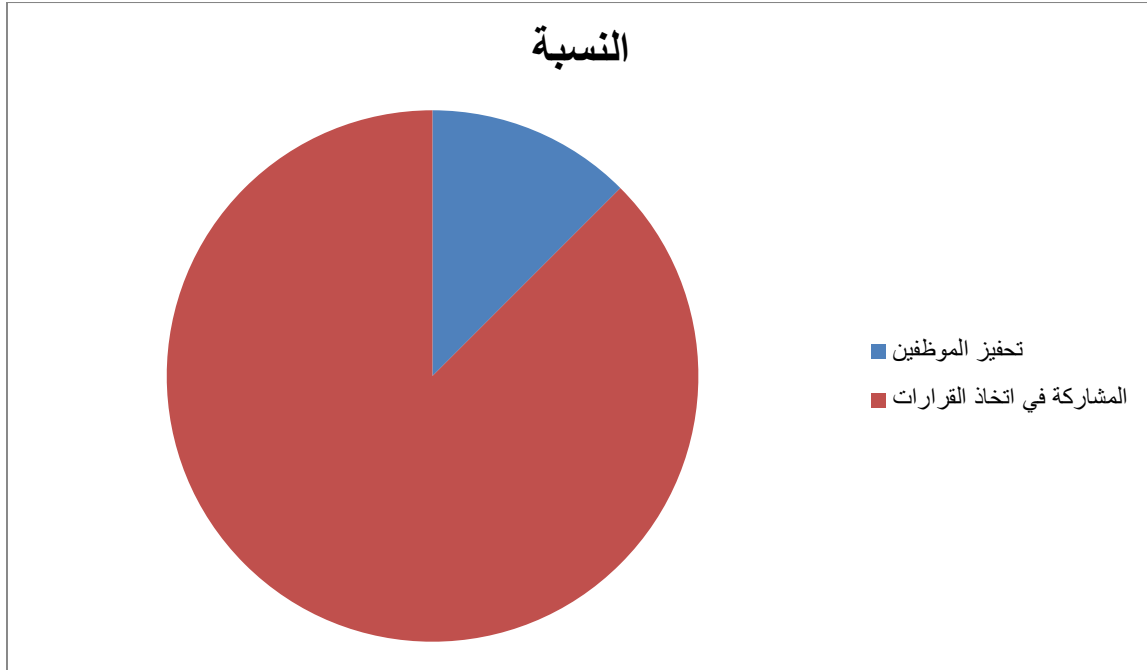
14- الأساليب المعتمدة من قبل ادارة المكتبة لتنمية الموارد البشرية:

من خلال إجابة المبحوثين نجد أن الأساليب التي تعتمد عليها المكتبة في تنمية مواردها البشرية هي عبارة عن دورات تكوينية في استخدام البرمجة لتحسين من جودة خدماتها ومواكبة التطورات التكنولوجية.

15- الطرق والأساليب المعتمد لرفع من مستوى الموارد البشرية:

الاحتمالات	التكرار	النسبة
تحفيز الموظفين	01	%11.11
المشاركة في اتخاذ القرارات	07	%77.77
تقدير جهود العاملين	01	%11.11

جدول رقم (13): جدول يوضح أساليب تنمية الموارد البشرية في المكتبة.



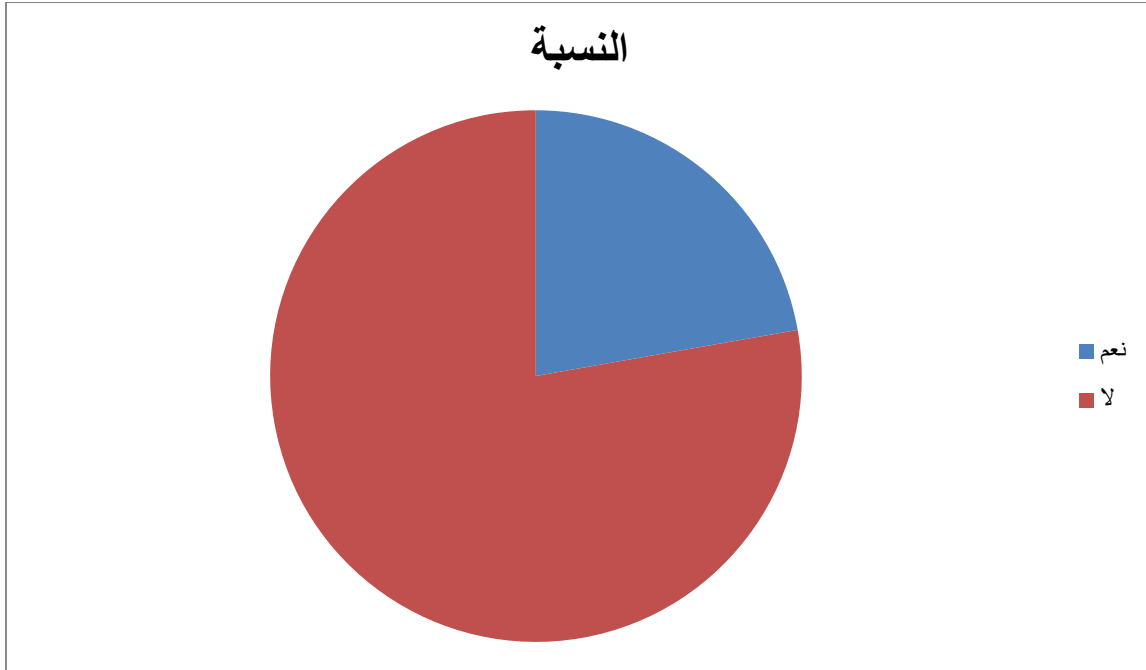
دائرة نسبية رقم(12): توضح أساليب تنمية الموارد البشرية في المكتبة

من خلال إجابة المبحوثين نجد أن مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات بلغت نسبة 77.77% وهذا راجع إلى أغلب الموظفين لديهم أقدمية وخبرة في العمل وهذا يرفع من الروح لمعنوية للموظفين وتشجيعهم على طرح الأفكار التي تستفيد منها المكتبة، أما نسبة 11.11% من العينة لم يتم تقدير جهودها وتحفيزها وهذا راجع إلى عدم استقلالية المكتبة في ميزانيتها. وهذا ما توصلنا إليه من خلال المقابلة التي أجريناها مع محافظ المكتبة.

16- ترقية الموظفين في المكتبة:

النسبة	التكرار	الاحتمالات
22.22%	02	نعم
77.77%	07	لا
100%	09	المجموع

جدول رقم (14): يوضح ترقية الموظفين في المكتبة.



دائرة نسبية رقم (13): توضح ترقية الموظفين في المكتبة.

من خلال المعلومات التي تم تقديمها تبين لنا أن أغلبية موظفي المكتبة لم يتم ترقيتهم وهذا راجع إلى أن الموظفين لم يستوفوا شروط الترقية الموضوعة من قبل المكتبة حيث بلغت النسبة 77.77%، أما نسبة الموظفين الذين استفادوا من الترقية بلغت 22.22%، وتتم الترقية في المكتبة على أساس الأداء الوظيفي والخبرة المهنية.

3.3.3- تحليل بيانات المحور الثالث:

المحور الثالث: التحديات التي تواجه مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية.

17- الصعوبات التي تواجه الموظفين أثناء القيام بمهامهم الوظيفية:

من خلال إجابة الباحثين نجد أن الصعوبات التي تواجه الموظفين في المكتبة تتمثل بالدرجة الأولى في:

- نقص عدد الموظفين داخل المكتبة.

- عدم الدراية الكافية بالأساليب الحديثة.

- كثرة عدد الطلبة.

- عدم الاهتمام بمهنة المكتبات.

هذا ما توصلنا إليه من خلال المقابلة التي أجريناها مع المحافظ.

18- الحلول المقترحة من طرف إدارة المكتبة لمواجهة هذه الصعوبات:

من خلال الاستبيان يرى المبحوثين أن على إدارة المكتبة وضع حلول لمواجهة الصعوبات تتمثل في:

- فتح مناصب شغل.

- إجراء دورات تكوينية للتطوير من مهارات العمل.

19- دور تنمية الموارد البشرية في مواجهة الصعوبات والعراقيل:

من خلال إجابة المبحوثين الذين يرون أن دور تنمية الموارد البشرية في مواجهة الصعوبات والعراقيل يكمن في تكوين فريق عمل كفى متخصص في مجال علم المكتبات لمواجهة ضغوطات العمل ، وكذا التطورات الإدارية والتكنولوجية الحديثة.

4.3- نتائج ومقترحات الدراسة:

1.4.3- النتائج على ضوء الفرضيات:

* **الفرضية الأولى:** التي مفادها " لدى موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية إدراك

بمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية ". تتمثل أهم مؤشرات فيما يلي:

- الموارد البشرية لمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه لا يدركون بمفهوم تنمية الموارد البشرية 66.66% فهذا ناتج على أن الموظفين ليس لهم إطلاع واسع على مفهوم التنمية.

- مفردات العينة أغلبهم ليس لديهم مفهوم واضح لتنمية الموارد البشرية غير مقبول كما هو موضح في (الجدول رقم 07).

- الموارد البشرية للمكتبة الذين يدركون مفهوم واضح لتنمية الموارد البشرية بنسبة 33.33% فهذا يدل على أن أفراد العينة متخصصين في مجال علم مكتبات ولديهم إطلاع واسع حول المفهوم، كما يتميزون بخبرة وكفاءة في مجال العمل.

- وعي الكادر البشري لمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه بأهمية تنمية الموارد البشرية في المكتبة من خلال تقارب إجاباتهم على سؤال الاستبيان وكانت الإجابة أغلبها تدور في تطوير أداء الموظفين لتقديم خدماتها ونيل رضا المستفيدين وفق التطورات التكنولوجية.

- لدى الكادر البشري للمكتبة أهداف يسعون لتحقيقها لتحسين الاداء الوظيفي داخل المكتبة لمواكبة التطورات الحديثة وتهيئة أفرادها بالتنبؤ للوظائف المستقبلية.

- الأساليب والوسائل المستخدمة لتنمية الموارد البشرية للمكتبة تساهم في تطوير أداء الموظفين بنسبة 55.55% فهذا دال على أن المكتبة لديها فريق عمل متكامل وموحد لتطوير وتحسين الخدمات وفق التطورات التكنولوجية الحديثة كما هو موضح في (الجدول رقم 08).

* من خلال المؤشرات السابقة يتبين لنا أن الفرضية محققة.

الفرضية الثانية: مفادها " تقوم مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية باستخدام أساليب

تنمية الموارد البشرية " تتمثل مؤشراتها فيما يلي:

- أغلب الموارد البشرية لمكتبة الحقوق والعلوم السياسية تم اختيارهم على أساس الاختبار بنسبة 66.66% لأن أغلب مناصب التوظيف تتم على أساس الاختبار (كتابي شفهي).

- الكادر البشري لمكتبة الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه يتلقى دورات تدريبية داخل المكتبة بنسبة 66.66% فهذا يدل على أن المكتبة تهتم بتطوير أداء الموظفين لمواكبة التطورات التكنولوجية لتسيير خدماتها.

- موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لم يشاركوا في تنمية الموارد البشرية بنسبة 88.88% فهذا راجع إلى أن مدير المكتبة هو المسؤول بتنمية مورده البشري. كما هو موضح في (جدول رقم 12) ..

- استفادة موظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية من الدورات التدريبية التي تساهم في تطوير وتحسين من مهارات الموظفين. والسعي لتطبيق برمجيات حديثة لتسيير خدمات المكتبة.

- الأساليب التي تم تطبيقها داخل مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بالتكوين الداخلي والخارجي للموظفين على استخدام البرمجية.

- يشارك موظفي كلية الحقوق والعلوم السياسية في اتخاذ القرارات داخل المكتبة حيث بلغت النسبة ب: 77.77% هذا راجع إلى أن للموظفين خبرة في مجال العمل.

- لم يحظى موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية ترقية في العمل داخل المكتبة بنسبة 77.77% (أنظر إلى الجدول رقم 14).

* من خلال المؤشرات السابقة يتبين لنا أن الفرضية محققة.

الفرضية الثالثة : مفادها " التحديات التي تواجه مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية "

- يواجه الموظفون في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية عدة صعوبات أثناء قيامهم بمهامهم الوظيفية.

- عدم توفر موارد بشرية كافية ، وعدم الدراية الكافية بالأساليب الحديثة في التسيير بالإضافة الى عدم الاهتمام بمهنة المكتبات.

- تسعى إدارة المكتبة لمواجهة هذه الصعوبات بالحرص على تنظيم دورات تدريبية للموظفين لتطوير والتحسين من مستواهم، وفتح مناصب الشغل لخريجي الجامعة.

- تنمية الموارد البشرية داخل المكتبة لها دور فعال في مواجهة الصعوبات والعراقيل التي تواجهها ، وتكوين فريق عمل متخصص ذو كفاءة قادر على مواجهة هذه التحديات.

- وضع خطة إستراتيجية.

- رسم أفاق مستقبلية، وإقامة دورات تدريبية للموظفين.

* من خلال المؤشرات السابقة يتبين لنا أن الفرضية محققة.

2.4.3- النتائج العامة للدراسة :

انطلاقاً من أسئلة الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة الدراسة المتمثلين في موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية والتي كانت تهدف إلى ما مدى مساهمة تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمه جامعة محمد خيضر - بسكرة - توصلنا إلى الخروج بمجموعة من النتائج المتمثلة فيما يلي:

-
- الكادر البشري لمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لا يدركون مفهوم تنمية الموارد البشرية.
 - لدى فريق عمل المكتبة أهمية بتنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية بتطوير الخدمات التي تقدمها وتسهيل عملية إتاحة مصادر المعلومات.
 - لدى موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية أهداف يسعون إلى تحقيقها من خلال عملية التنمية لمواكبة التطورات الحديثة.
 - تساهم أساليب التنمية في تسهيل عملية تسيير خدمات المكتبة.
 - أغلب موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية تم اختيارهم على أساس الاختبار.
 - مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية تقوم بدورات تدريبية للموظفين داخل المكتبة.
 - تقوم مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بأساليب لتنمية موردها البشري.
 - يعمل فريق عمل المكتبة بالمشاركة في اتخاذ القرارات.
 - يواجه موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية صعوبات أثناء قيامهم بمهامهم.
 - تسعى مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية في مواجهة العراقيل التي تواجهها بمواكبة التطورات الحديثة ووضع خطة إستراتيجية.

3.4.3- مقترحات الدراسة:

من خلال الدراسة قادتنا إلى وضع بعض المقترحات تتمثل فيما يلي:

- ضرورة تنمية الموارد البشرية داخل المكتبة لأنه يساعد في تحسين أداء الموظفين لمسايرة مختلف التطورات الحاصلة.
- توفير الوسائل والبيئة المناسبة لتنمية الموارد البشرية.
- ضرورة توفير وسائل حديثة من أجل مواكبة التطورات في مجال المكتبات.
- زيادة عدد الموظفين المتخصصين في مجال المكتبات.
- نشر الوعي بمفهوم تنمية الموارد البشرية لدى موظفي مكتبة الحقوق والعلوم السياسية.
- ضرورة معرفة المعوقات التي تحول دون تنمية الموارد البشرية ومحاولة الحد منها.

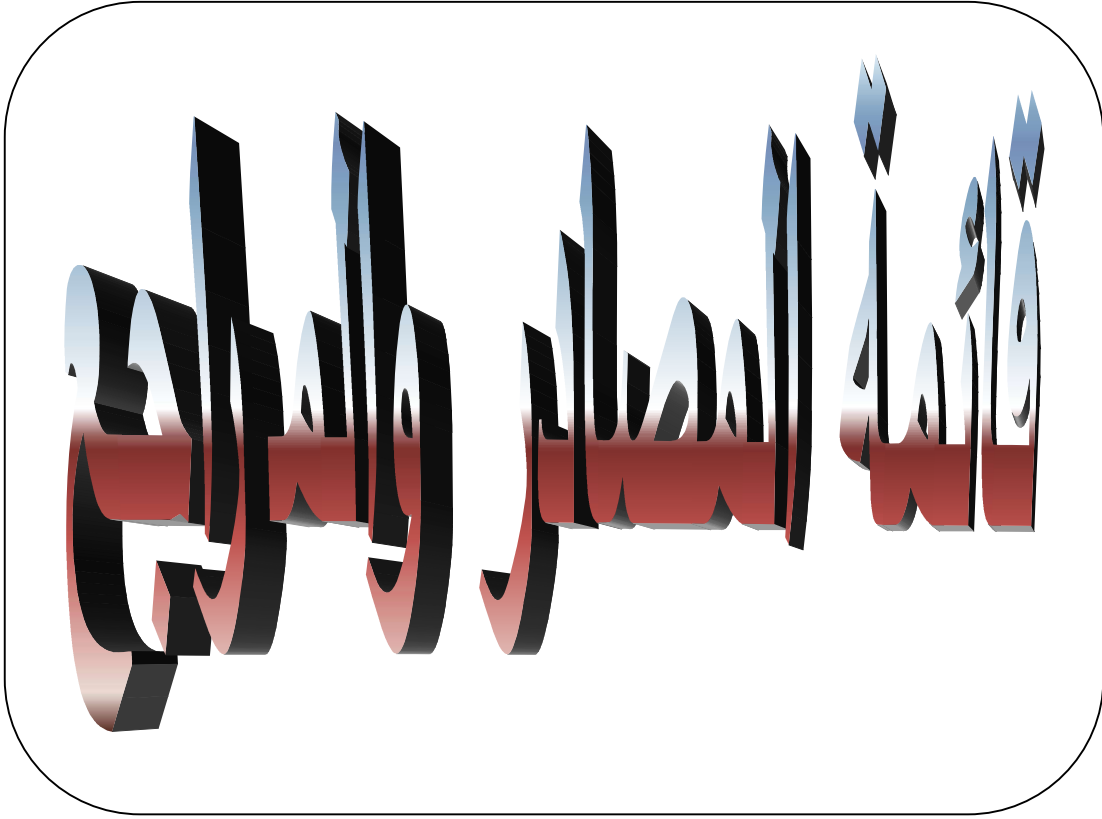


من خلال ما قدمنا في دراستنا في الجانب النظري والتطبيقي توصلنا إلى أن المكتبات اليوم أصبحت بحاجة لتنمية موردها البشري الذي يعد من أهم الموارد داخل المكتبة التي لا يمكن الاستغناء عنها مهما بلغت درجة التقدم والتطور التكنولوجي ، فالعنصر البشري يعد محور أساسيا فهو يعد المحرك الرئيسي الذي يساعد المكتبة لتسيير نشاطاتها وتحسين خدماتها وزيادة الإقبال عليها ، ولضمان كفاءة موظفيها.

تسعى إدارة المكتبة للحصول على مورد بشري يتميز بالكفاءة اللازمة لتحقيق أهداف المكتبة لمواجهة التحديات التي تفرضها التكنولوجيات الحديثة باستخدام مجموعة من الأساليب التي تهدف إلى رفع وتطوير من مهارات الموظفين الشخصية والمعرفية والرفع من مستواهم الوظيفي لتقديم الأعمال الموكلة إليهم بشكل جيد.

ولقد انصب اهتمام هذه الدراسة في محاولة معرفة دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية وذلك من خلال إدراك الموظفين بأهمية ودور تنمية الموارد البشرية في المكتبة.

حيث أدت النتائج التي توصلنا إليها أن إدارة المكتبة تقوم بتنمية موردها البشرية لرفع من مستواه عن طريق إقامة دورات تكوينية وكذا تدريب الموظفين على استخدام البرمجيات في العمل المكتبي



أ - قواميس ومعاجم:

- 1- إبراهيم بدر الصبيحات. معجم الإدارة ، عمان : دار الرنيم للنشر و التوزيع ، 2016.
 - 2- جمال الدين الزيايدي. معجم ثلاثي موسع لمصطلحات علم الإدارة " إدارة أعمال، تصرف، تسيير" عربي. إنجليزي. فرنسي، تونس: مركز النشر الجامعي، 2005.
 - 3- عبد الغفور عبد الفتاح قارئ. معجم مصطلحات المكتبات والمعلومات " إنجليزي - عربي"، الرياض: مكتبة ملك فهد الوطنية، 2000، متاح على الرابط:
http://arabbiblio.blogspot.com/2016/01/blog-post_55.html
 - 4- قاموس الجودة والاعتماد " مركز ضمان الجودة جامعة الاسكندرية " ، تمت الزيارة يوم 25 /08/ 2020 م ، متاح على الرابط :
<http://iso.uobabylon.edu.iq/docs/21334732-quality-dictionary.pdf>
- ب- كتب :
- 5- أحمد سيد مصطفى . إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة:
[د. ن] ، 2004.
 - 6- أحمد نافع المدادحة ؛ حسن محمود مطلق. المكتبات الجامعية ودورها في عصر المعلومات، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2014.
 - 7- السعيد بوعافية. إدارة الجودة الشاملة بالمكتبات الجامعية بين النظرية والتطبيق، الجزائر: دار بهاء للنشر والتوزيع، 2015.
 - 8- السعيد مبروك إبراهيم. تدريب وتنمية البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الإسكندرية: دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، 2012.

- 9-السعيد مبروك إبراهيم. الإدارة الاستراتيجية للمكتبات في ضوء الاتجاهات المعاصرة:الجودة الشاملة - الهندرة - إدارة المعرفة -الإدارة الإلكترونية، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014.
- 10-السعيد مبروك خطاب.لوائح المكتبات الجامعية، [دم]:دار الوراق للنشر والتوزيع، 2014.
- 11- بلال خلف السكارنه . اتجاهات الحديثة في التدريب، عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع، 2011.
- 12- بلال خلف السكارنه . التدريب الإداري، عمان: دار وائل للنشر و التوزيع، 2009.
- 13- بن عنتر عبد الرحمن . إدارة الموارد البشرية : "المفاهيم ، والأسس ، والأبعاد الإستراتيجية" ، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، 2010.
- 14- جون ويرنر ؛ واندي ديسايمون ، تعريب ومراجعة سرور علي إبراهيم سرور . تنمية الموارد البشرية الأساس " الإطار - التطبيقات"، الرياض: دار المريخ للنشر، 2011.
- 15- جون وارنر ؛ راندي دي سايمون ، ترجمة عبد المحسن نعساني . تنمية الموارد البشرية، ج الأول، الرياض: جامعة الملك سعود النشر العلمي و المطابع، 2012.
- 16-رأفت عبد الفتاح . سيكولوجية التدريب وتنمية الموارد البشرية، القاهرة: دار الفكر العربي، 2001.
- 17- رافدة الحريري . اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ، [د . م] : دار اليازوري ، 2014.

18- ربحي مصطفى عليان .إدارة وتنظيم المكتبات و مراكز المعلومات، عمان:دار صفاء للنشر والتوزيع 2002.

19- ربحي مصطفى عليان . البحث العلمي " أسسه و أساليبه. إجراءاته " ، عمان : بيت الأفكار الدولية ، 2004 م ، ص 48. متاح على الرابط:

<https://www.kutub-pdf.net/book/%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A-%D8%A3%D8%B3%D8%B3%D9%87-%D9%85%D9%86%D8%A7%D9%87%D8%AC%D9%87-%D9%88%D8%A3%D8%B3%D8%A7%D9%84%D9%8A%D8%A8%D9%8-%D8%A5%D8%AC%D8%B1%D8%A7%D8%A1%D8%A7%D8%AA%D9%87.html?fbclid=IwAR3kpvNepTVPdbHICURLN6xvh7LbgdHbw4G-Tx5DCtk5njhrZOph00-L0I>

20- رجاء وحيد دويدري . البحث العلمي أساسياته النظرية و ممارسته العلمية، دمشق: دار الفكر، 2000 م، ص 323.

21- زاهد محمد ديري. إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الثقافة، 2011.

22- زينب الاشوح . طرق و أساليب البحث العلمي و أهم ركائزه، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب و النشر، 2014 م، ص 52.

23- سامي عادل خميس أحمد.النفاز الحر للمعلومات بالمكتبات والتغلب للمعلومات والتغلب على معوقاته، الإسكندرية: دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر.

24- سيد محمد جاد الرب . إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية ، ط2 ، القاهرة : مؤسسة الجوهري للتجليد الفني.

25- شعبان عبد العزيز خليفة . المحاورات في مناهج البحث في علم المكتبات و المعلومات، ط2، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 1998، ص 12.

- 26- عزت خيرت كيلاني. نظم تطوير خدمات المكتبة الحديثة، عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع، 2014.
- 27- علي غربي و آخرون . تنمية الموارد البشرية ، عين مليلة : دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، 2002.
- 28- علي السلمي . إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار غريب للطباعة و النشر والتوزيع، [د.س]. متاح على الرابط:
<https://drive.google.com/file/d/1WteGNN3WHOX1wOZPKlartn-hfNo1yrLh/view>
- 29- عمر أحمد همشري . الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات، عمان : دار صفاء للنشر و التوزيع، 2010.
- 30- عمر أحمد همشري. الإدارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع 2011.
- 31- غادة عبد المنعم. المكتبات ومرافق المعلومات: "النوعية . ماهيتها ، إدارتها ، خدماتها، تسويقها"، الإسكندرية : دار الجامعيين للطباعة والتجليد [دس]
- 32- فيصل حسونة . إدارة الموارد البشرية، عمان : دار أسامة للنشر و التوزيع، 2007، ص 27.
- 33- لعلى بوكميش . مدخل لتنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، عمان : دار الرؤية، 2011.
- 34- مبروكة عمر محيرق . أساسيات تدريب الموارد البشرية، القاهرة: دار السحاب للنشر و التوزيع، 2013.

- 35- مدحت محمد أبو النصر. إدارة الموارد البشرية الاتجاهات المعاصرة، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2007.
- 36- محمد الفاتح محمود بشير المغربي . إدارة الموارد البشرية ، القاهرة : ثمرات للنشر والتوزيع ، 2011.
- 37- محمد بن دليم القحطاني . إدارة الموارد البشرية: " نحو منهج استراتيجي متكامل" ، الرياض : مكتبة العبيكان ، 2008 .
- 38 - محمد جاسم الشعبان ؛ محمد صالح الابعج . إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة الجودة الشاملة " الهندرة " ، الأردن : الرضوان للنشر والتوزيع ، 2013 .
- 39- محمد عبد الفتاح رضوان. الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب و النشر.
- 40- محمد عبد الوهاب حسن عشاوي. دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية ، القاهرة : الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات .
- 41- محمد عوض الترتوري وآخرون. إدارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية، عمان: دار الحامد لنشر والتوزيع، 2008.
- 42- محمد عوض الترتوري؛ وآخرون. إدارة الجودة الشاملة في المكتبات ومراكز المعلومات الجامعية، عمان: دار الحامد، 2009.
- 43- محمد فالح صالح .إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الحامد.
- 44- نادر أحمد أبو شيخة .إدارة الموارد البشرية " إطار نظري و حالات عملية " ، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009.

- 45- نور الدين حاروش ، إدارة الموارد البشرية. ط2 ، الجزائر: دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع،2016.
- 46- هاشم حمدي رضا . تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، عمان: دار الراجية، 2009.
- 47- وائل مختار. إدارة و تنظيم المكتبات و مراكز المعلومات، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2009.
- 48- وهيبه غرامى.تكنولوجيا المعلومات في المكتبات، الجزائر:ديوان المطبوعات الجامعية، 2014.
- 49- يوسف حجيم الطائي ؛ هشام فوزي العبادي . إدارة الموارد البشرية قضايا معاصرة في الفكر الإداري، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2015.
- ج- مقالات ودوريات:
- 50- إبراهيم محمد ديشة. التأهيل المهني بالمكتبات المتخصصة في ليبيا: " المكتبة العلمي لمركز البحوث الطبية بالزاوية نموذجاً . متاح على الرابط:
<https://zu.edu.ly/uploadfiles/file-1557933035865.pdf>
- 51- باريك نعيمة . تنمية الموارد البشرية و أهميتها في تحسين الإنتاجية في تحقيق الميزة التنافسية ، في مجلة: اقتصاديات شمال إفريقيا ، ع السابع.[ملف رقمي في شكل pdf .] متاح على الرابط:
https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.univ-chlef.dz%2FRENAF%2FArticles_Renaf_N_07%2FArticle_13.pdf%3Ffbclid%3DIwAR3lRQJb-itv9k7d6RWVYDC8ZM_z6bhNm3SqUqruhj50I3I_10moYkgR0-A&h=AT2OdjKS_v0CcTDinHyUxPIsMUSNEdoShMlA7bFrj6Mrw0WmL_x74VewulPwUMqkDB_pZKZ7UoHZuXWmMKxyiMwQ7cu1p4_7xuE7QyXBrm1SK1AbbB5aqi2Da0P0hPqagur0

52- بوالشرش نور الدين ؛ محامدية ايمان . واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، في مجلة: العلوم الإنسانية والاجتماعية، ع 27 ديسمبر 2016. [ملف رقمي في شكل pdf]. متاح على الرابط:

https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/bitstream/123456789/13536/1/S2719.pdf?fbclid=IwAR2-fl4mXcsH_j2EGVJYkTkUT_sVxWA0saj0ScTDe84EWdPZQ3xi6LVXEyw

53- تواتي سومية. العدالة التنظيمية ودورها في تنمية الموارد البشرية في المنظمة ، في مجلة : التنمية و إدارة الموارد البشرية "بحوث و دراسات" ، ع التاسع ، جوان 2017، ج الأول . متاح على الرابط:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/41223?fbclid=IwAR1gqiQijZL7nYu9ozaNl-BlvxDQq9d--ia3FtJP4bjnag091zSUoM3H8c>

54- صفاء بورزق . واقع إدارة الموارد البشرية في الجزائر: دراسة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" ، في مجلة: العلوم الإنسانية والاجتماعية للدراسات والأبحاث - المركز الديمقراطي العربي برلين - ألمانيا، ع الأول. [ملف رقمي في شكل pdf]. متاح على الرابط:

https://democraticac.de/?p=55060&fbclid=IwAR2-fl4mXcsH_j2EGVJYkTkUT_sVxWA0saj0ScTDe84EWdPZQ3xi6LVXEyw

55- صفية ساسي.الاحتياجات التدريبية لأخصائي المكتبات في ظل البيئة الرقمية: دراسة حالة بمكتبة أحمد عروة، مجلة العلوم الإنسانية، ع الثامن، ج الأول، ديسمبر 2017. متاح على الرابط:

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/33935>

- 56- علي بن حكوم . تنمية الموارد البشرية في المنظمة " مفهومها . أبعادها" ، في مجلة: تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث " المركز الديمقراطي العربي - برلين - ألمانيا" ، ع الأول. [ملف رقمي في شكل pdf] . متاح على الرابط:
https://democraticac.de/?p=55060&fbclid=IwAR2-fl4mXcsH_j2EGVJYkTkUT_sVxWA0saj0ScTDe84EWdPZQ3xi6LVXEyw
- 57- محمد أحمد القلع الحاج إبراهيم. المكتبات الجامعية التخطيط للتنمية الشاملة، حوليات المكتبات والمعلومات، ع الأول، يناير 2017. متاح على الرابط:
<http://41.67.44.46/bitstream/123456789/957/1/%D8%A7%D8%A7%D9%84%D9%82%D9%84%D8%B9.pdf>
- 58- مها أحمد إبراهيم محمد. دور التدريب و التعليم المستمر في تطوير مهارات اختصاصي المكتبات و المعلومات: " دراسة ميدانية لأراء اختصاصي المكتبات العامة بالرياض" ، في مجلة: المكتبات والمعلومات العربية، ع 4، أكتوبر 2010. متاح على الرابط:
https://portal.arid.my/Publications/39248f44-e296-45.pdf?fbclid=IwAR0fk2mOP7vWKDfEDRjLIDIFjARwKhtSu_SWL3GVIU5XNc3Zw_pawsbJLxY
- 59- هناء شاكرا عباس. إدارة الموارد والتنمية البشرية ومدى أهميتها في المكتبات الجامعية ، معهد الإدارة الرصافة ، في مجلة : الأستاذ ، ع 211 ، م الثاني ، 2014. د- الرسائل الجامعية:
- 60- أحمد إبراهيمي. تقييم الموارد البشرية و أثرها على تسويق خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية ، (مذكرة الماجستير في الإدارة العلمية للمعلومات) ، قسم : علم المكتبات ، قسنطينة : جامعة منتوري ، 2007 .
- 61- بوزارة إيمان ؛ عبدلي فتيحة. إدارة الموارد البشرية في المكتبات العمومية : دراسة حالة المكتبة العمومية لولاية عين الدفلى ، (مذكرة ماستر في علم المكتبات و

المعلومات) ، قسم : العلوم الإنسانية ، خميس مليانة : جامعة الجبالي بونعامة ،
2017 - 2018 .

62- سهام عيمور.المكتبات الجامعية ودورها في تطوير البحث العلمي في ظل البيئة
الالكترونية:"دراسة ميدانية بالمكتبات الجامعية لجامعة جيجل"،(مذكرة ماجستير في علم
مكتبات)، قسنطينة: جامعة منتوري، 2011-2012.

63- عذراء احمد إبراهيم دفع الله. تأهيل و تدريب العاملين في المكتبات وأثرها على
الأداء الوظيفي : دراسة حالة مكتبات جامعة القران و تأصيل العلوم ودمدنى "السودان"،
(مذكرة ماجستير في علم مكتبات)، سودان:جامعة الجزيرة، 2015، ص37.

64- قشودون حليلة. الإدارة العلمية لموارد البشرية (المناجنت) في المكتبات الجامعية
: جامعة وهران ألسانيا نموذجا ، (مذكرة ماجستير في مناجنت أنظمة المعلومات) ،
قسم : علم المكتبات والعلوم الوثائقية، وهران : جامعة ألسانيا، 2008 - 2009.
65- قسراوي عائشة؛ حمداني فضيلة. إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المكتبات
الجامعية: المكتبة المركزية بالمدرسة العليا للأساتذة بالأغواط - أنموذجا " ، (مذكرة
ماستر في علم مكتبات)، مستغانم: جامعة عبد الحميد ابن باديس،2017-2018.

66- قوبع خيرة . تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية
للمؤسسة:"دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى الظهرة مستغانم" ، (مذكرة ماجستير
في تسيير الموارد البشرية) ، تلمسان : جامعة أبي بكر بالقائد ، كلية العلوم الاقتصادية
والتسيير و العلوم التجارية - مدرسة دكتورا إدارة الأفراد و حوكمة الشركات ، 2010 -
2011 .

67- مانع سبرينة . أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في
الجامعات : "دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية" ، (مذكرة دكتورا في تنظيم

الموارد البشرية) ، قسم : علوم التسيير ، بسكرة : جامعة محمد خيضر ، 2014-
2015

68- مراد كريم. مجتمع المعلومات وأثره في المكتبات الجامعية : "مدينة قسنطينة نموذجاً"، (مذكرة دكتورا في علم مكتبات) ، قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينة، 2008.

69- هشام بوكفوس . أساليب تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية : "دراسة ميدانية بمؤسسة سوناريك فرجيوة" ، (مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية) ، قسم: علم الاجتماع و الديموغرافيا، قسنطينة : جامعة الإخوة منتوري ، 2005- 2006.

70- هني مشرية ؛ خوالد غزيل . تسيير الموارد البشرية في المكتبات الجامعية : " المكتبة المركزية لجامعة مستغانم نموذجاً" ، (مذكرة ماستر في علم مكتبات) ، مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس ، 2015- 2016.

هـ - ويبوغرافيا:

71- نعيمة يحيوي . سلسلة المحاضرات في إدارة الموارد البشرية ، باتنة : جامعة الحاج لخضر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، متاح على الرابط:

<http://economie.univ-batna.dz/images/cours/2hn.pdf>

72- وداد بورصاص . دروس في أسس إدارة الموارد البشرية ، قالمة : جامعة 8 ماي 1945 ، كلية العلوم الاقتصادية ، 2017 - 2018 ، متاح على الرابط:

<http://fsecg.univ-guelma.dz/sites/default/files/m3.pdf>

- بالأجنبية:

73 -Tabui Abubakr. ASSESSING THE EFFECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) PRACTICES ON EMPLOYEE JOB PERFORMANCE: A STUDY OF USMANU DANFODIYO UNIVERSITY SOKOTO. Journal of Business Studies Quarterly, Volume 5, Number 2,2013. P250. [online]. Visit in 26/08/2020. Available in the link :
https://www.researchgate.net/publication/289916336_Assessing_the_effects_of_human_resource_management_HRM_practices_on_employee_job_performance_A_study_of_Usmanu_Danfodiyo_University_Sokoto

74- Rishabh Chavda . Essay on Performance Appraisal of Employees . [online]. Visit in 28/08/2020. Available on the link :
https://www.yourarticlelibrary.com/essay/essay-on-performance-appraisal-of-employees/75210?fbclid=IwAR38GeFB028YHxAvwJ49mwFTCNyOKkkfJTdkfs7DayJQ_7_RQjiBRpulaNc

75 - Faeq hamad abed mahidy Alhalboosi .Human Resource Development. Visit in 28/08/2020. [Online]. Available on the link :
https://www.researchgate.net/publication/327546162_Human_Resource_Development

76 - Mitali pathak . Human Resource Development : Strategies and System .p 3. Visit in 27/08/2020. Available on the link :
http://www.ddegjust.ac.in/studymaterial/mba/obh-414.pdf?fbclid=IwAR1XMOqUaygJV0u9-hw54XxgCLl4W_JVGnpLJz6XdKHrXQgxpGST50_f0w8

77 -Karl Mankiewicz .7 objectives of a performance appraisal. Visit in 28/08/2020. Available in the link :
https://www.jotform.com/blog/objectives-of-performance-appraisal/?fbclid=IwAR2F36r1dPa4AFJ53gXv6W727TuIEVbvzoFGlWC4u-2UgD4SoKo0wZY_aqA

السلامة

جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإنسانية
شعبة علم المكتبات
تخصص: إدارة مؤسسات وثائقية ومكتبات
استمارة استبيان

بعنوان:

دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين بالمكتبات الجامعية:
دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمة جامعة محمد
خيضر
- بسكرة -

إعداد الطالبتين:

إشراف الاستاذ:

خديجة صوالحي

سهلي مراد

ربيعة شريفي

في إطار إنجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص إدارة المؤسسات
الوثائقية والمكتبات بغرض جمع البيانات حول موضوع دور تنمية الموارد البشرية في
تحسين أداء الموظفين بالمكتبات الجامعية . نرجو منكم الإجابة عن أسئلة هذه
الاستمارة الموضحة في الصفحات المرفقة مع العلم أن هذه البيانات تستخدم لأغراض
البحث العلمي فقط.

السنة الجامعية:

2020/2019

البيانات العامة :

- 1- الجنس:
- 2- المستوى التعليمي:
- 3- الرتبة الوظيفية:
- 4- التخصص العلمي:
- 5- الخبرة المهنية:

المحور الأول: وعي موظفي مكتبة الحقوق والعلوم السياسية لمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية

6- هل لديك مفهوم واضح لتنمية الموارد البشرية ؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة بنعم، فما هو مفهوم تنمية الموارد البشرية ؟

.....
.....
.....

7- حسب رأيكم ماهي أهمية تنمية الموارد البشرية في المكتبة الجامعية ؟

.....
.....
.....

8- ما هي أهم الأهداف التي تسعون إليها من خلال عملية تنمية الموارد البشرية داخل المكتبة؟

.....
.....

9- هل البرامج والأساليب تساهم في تطوير أدائك داخل المكتبة ؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم.كيف تساهم في تطوير المكتبة ؟

المحور الثاني: أساليب تنمية الموارد البشرية في مكتبة كلية الحقوق والعلوم

السياسية

10- على أي أساس تم اختيارك لشغل الوظيفة داخل المكتبة ؟

على أساس اختبار على أساس الشهادة

11- هل تلقيت دورات تدريبية داخل المكتبة ؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم ما هي أنواع الدورات التي قمت بها؟

12- هل شاركت في تنمية الموارد البشرية ؟

نعم لا

13- من خلال مشاركتك في الدورات التدريبية .ماهي أهم الأمور التي استفدت منها ؟

.....
.....
.....

14- ما هي أهم أساليب تنمية الموارد البشرية التي يتم تطبيقها داخل المكتبة ؟

.....
.....
.....

15- من خلال مشاركتك في العمل واتخاذ القرارات داخل المكتبة .هل يقوم محافظ

المكتبة؟

- المشاركة في اتخاذ القرارات

- تحفيز الموظفين

- تقدير جهود العاملين

16- هل تم ترقيتك في المكتبة ؟

لا

نعم

- في حالة إجابة بنعم.على أي أساس تم ترقيتك في المكتبة ؟

.....
.....
.....

المحور الثالث: التحديات التي تواجه مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية في تنمية الموارد البشرية ؟

17- ما هي أهم الصعوبات التي تواجهكم أثناء قيامكم بمهامكم الوظيفية ؟

.....

.....

.....

18- ماهي الحلول المقترحة من طرف إدارة المكتبة لمواجهة هذه الصعوبات؟

.....

.....

.....

19- في رأيك ما هي أهمية تنمية الموارد البشرية في مواجهة الصعوبات والعراقيل التي تواجهكم بالمكتبة؟

.....

.....

.....

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الإنسانية

شعبة علم المكتبات

تخصص: إدارة مؤسسات وثائقية ومكتبات

دليل مقابلة

بعنوان:

دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء المكتبات الجامعية:

دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية قطب شتمة جامعة محمد

خيضر - بسكرة -

إشراف الاستاذ:

سهلي مراد

إعداد الطالبتين:

✓ خديجة صوالحي

✓ ربيعة شريفي

السنة الجامعية:

2020 - 2019

- البيانات العامة :

1- المستوى التعليمي:

2- الرتبة الوظيفية:

3- الخبرة المهنية:

المحور الأول: إدراك محافظ مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لمفهوم وأهمية تنمية الموارد البشرية

4- هل لديك معلومات دقيقة و شاملة حول تنمية الموارد البشرية ؟

نعم لا

-إذا كانت الإجابة بنعم.فما هو مفهوم تنمية الموارد البشرية ؟

5- ما هو دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين بالمكتبة الجامعية؟

6- ما هي المهام التي يقوم بها مسؤول تنمية الموارد البشرية ؟

- فيما تتلخص هذه المهام ؟

7- ما هي أهم الأهداف التي تسعى المكتبة للوصول إليها من خلال عملية تنمية الموارد

البشرية ؟

المحور الثاني: أساليب تنمية الموارد البشرية في مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية

8- هل تتضمن عملية الموارد البشرية توصيف لطالب الوظيفة ؟

لا

نعم

- ما هي أهم المواصفات الواجب توفرها ؟

9- على أي أساس يتم اختيار الموارد البشرية لشغل الوظيفة ؟

10- هل يتم تدريب الموظفين باستخدام أساليب وطرق متطورة من أجل رفع كفاءاتهم

وتحسين أدائهم ؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة بلا ما هي الأسباب التي تمنع تطبيق هذه الأساليب ؟

11- كيف تساهم دورات التدريب في تطوير أداء العاملين داخل المكتبة ؟

12- أين يتم تطبيق أساليب تنمية الموارد البشرية ؟

- ما هي أهم البرامج المستخدمة لتنمية الموارد البشرية خارج المكتبة ؟

13- على أي أساس يتم ترقية الموظفين في المكتبة ؟

14- هل تقوم المكتبة بتحفيز الموظفين ؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة بنعم. على أي أساس ؟

المحور الثالث: التحديات التي تواجه مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية في تنمية الموارد البشرية

15- ما هي أهم التحديات التي تواجه المكتبة لتنمية موردها البشري ؟

16- ما هي أهم الأساليب المعتمدة لمواجهة هذه التحديات ؟

17- هل هناك رؤية لدى إدارة المكتبة لتحسين وتطوير برامج وأساليب تنمية الموارد البشرية مستقبلا ؟



ملخص الدراسة:

تعالج هذه الدراسة موضوع : دور تنمية الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين بالمكتبات الجامعية دراسة ميدانية بمكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد خيضر بسكرة .يعتبر المورد البشري من أهم الموارد التي تساهم في تطوير خدمات المكتبة، لذلك يجب على إدارة المكتبة تنمية وتدريب الموظفين لتحسين أدائهم الوظيفي لمواجهة التحديات والتغيرات التي تواجههم فهذا ما يؤدي بهم لتزويد الموظفين بالخبرات التعليمية المناسبة.

ولقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي القائم على التحليل ،وتم جمع البيانات باستخدام أداة المقابلة واستمارة الاستبيان للوصول إلى أهم النتائج أن موظفي مكتبة كلية الحقوق والعلوم السياسية لا يدركون مفهوم تنمية الموارد البشرية ، كما تقوم باستخدام أساليب لتنمية موردها البشري لتحسين الخدمات التي تقدمها لمواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة .

الكلمات المفتاحية :

التنمية، الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، الأداء، المكتبات الجامعية.

Study Summary:

The purpose of this action research project is to identify: the role of Human Resource Development to improve the performance of employees in university libraries.

Where we applied our field study of investigation at the library of Faculty of Law and Political Science at the University Mohamed Khider – Biskra. The Human Resource, consider such as an important resource to improve the office services at the university.

For this purpose, the administration of the library should improve and train the employees to give more performance against the obstacles that face during their career.

In our investigation project study we have used the descriptive approach based on analysis. During collecting information from using the interview and questionnaire to reach the most important results which summed up, the most of employees of library of Faculty of Law and Political Science at the University Mohamed Khider – Biskra, they don't know the concept of the Human Resource Development.

As such we also adopt methods to develop the Human Resources at the purpose to improve the services they will offer, to keep up with modern developments technology.

Key words: university libraries, Human Resource Development, tools, Human Resource Management, development, Human Resources.

Résumé de l'étude:

Le but de ce projet de recherche-action est d'identifier: le rôle du développement des ressources humaines pour améliorer la performance des employeurs dans les bibliothèques universitaires.

Où nous avons appliqué notre étude de terrain d'enquête à la bibliothèque de la Faculté de Droit et de Sciences Politiques de l'Université Mohamed Khider – Biskra. Les Ressources Humaines, considèrent comme une ressource importante pour améliorer les services de bibliothèque à l'université.

A cet effet, l'administration de la bibliothèque doit améliorer et former les employeurs à donner plus de performance face aux obstacles qui se présentent au cours de leur carrière.

Dans notre étude de projet investigación, nous avons utilisé l'approche descriptive basée sur l'analyse. Lors de, la collecte d'informations à partir de l'utilisation de l'entretien et du questionnaire pour atteindre les résultats les plus importants qui se résument, la plupart des employeurs de la bibliothèque de la Faculté de Droit et des Sciences Politiques de l'Université Mohamed Khider – Biskra, ils ne connaissent pas le concept de L'Humain Développement des Ressources.

En tant que tel, nous adoptons également des méthodes pour développer les Ressources Humaines dans le but d'améliorer les services qu'elles offriront, pour suivre les développements technologiques modernes.

Les Mots clés: bibliothèques universitaires, Développement des Ressources Humaines, outils, gestion des Ressources Humaines, développement, Ressources Humaines.