

الآية

قال تعالى :

(وَأَخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا)

كَمَا رَبَّيَّنِي صَغِيرًا)

صدق الله العظيم

سورة الإسراء الآية ٤ (٢)

الإهداء

إلى من أعطتني الحب والحنان ،، إلى رمز الحب وبلسم الشفاء ،، إلى من

سهرت الليالي لأنام في راحة ،، إلى أنصح وأطيب قلب

والدتي ،،، متعهما الله بالصحة والعافية

إلى من تجرع الكاس فراغاً ليسقيني قطرة حب ،، إلى الذي كَلَّتْ أنامله
ليقدم لنا لحظة سعادة ،، إلى من حصد الأشواك ليمهد لي طريق العلم

والذي العزيز

إلى من جمعتني معهم ظلمة رحم واحد وحبهم يجري في عروقي ويلهج

بذكرهم فؤادي ،، إخوتي وأخواتي

إلى جميع الأحبة والأصدقاء الذين عشت وتقاسمت معهم مواقف لا يمكن

نسيانها ،، أصدقائي

إلى جميع من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

الشكر و عرفان

الحمد لله الذي من انعم على عباده بنعمة العقل وألهمهم به للعلم
والتعلم فله جزيل الشكر على ما أعطي .

ومن بعد أتقدم بالشكر والتقدير للصرح التعليمي الشامخ جامعة البحر

الأحمر وفي مقام الشكر والعرفان أذكر بالتجليّة والتقدير كلية

الدراسات العليا والبحث العلمي عمادة وأسرة الكلية .

انتقي اسمي العبارات وأجمل وأرق الكلمات لأجعلها وسام

تقدير واحترام

للدكتورة / مارية أبيه يوسف

الذي بذلة الجهد معي في الإشراف على هذا العمل وكانت مرشدة

ودليلة ولم تبخل عليّ بوقتها وجهدها وعلمها فلها منى ألف شكر

وتقدير

المستخلص

هدفت الدراسة الى إيضاح كيفية إستخدام التخطيط الإستراتيجي في رفع مستوى كفاءة وفعالية أداء الموارد البشرية ، والتعرف على مساهمته في تحسين أداء الموارد البشرية.

إتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف متغيرات الدراسة، المتغير المستقل التخطيط الإستراتيجي، والمتغير التابع أداء الموارد البشرية .

توصلت الدراسة لعدة نتائج منها :

أن الشركة يوجد بها تخطيط إستراتيجي وان الانشطة تسير وفق الإستراتيجية للموارد البشرية وأن إعتقاد الشركة على التخطيط الإستراتيجي يساعدها في تحقيق أهدافها المستقبلية .

أوصت الدراسة بعدة توصيات منها :

الإهتمام بدراسة الإمكانيات المادية والبشرية الحالية والمستقبلية المتاحة للشركة عند القيام بالتخطيط الإستراتيجي ، والإهتمام ببرامج التدريب وتنمية العاملين في مجال التخطيط الإستراتيجي .

Abstract

The objective and the main issue of the study is to improve the the human resource activity and to solve any problems that might appear and that through a contribution of an effective strategic planning which will raise up the level of qualification and activity in human resource branche in all the petroleum companies sector.

The study followed a descriptive analationcal method which describe the variaties in the constituenfs of the study which relate to the strategic planning and the improvement of the human resource activity .

the results are as follows:-

The company should depend on the strategic planning which will support .

torealise the goals in the future .recomendation are as follows:-

1-To study the recent possible financial and human potentiality and on the recent future and that will anable the company for strategic company .

2-Training programmesshould be done to develop the workers in the field of strategic planning .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
أ	الإستهلال
ب	الإهداء
ج	الشكر والعرفان
د	مستخلص
هـ	Abstract
و	قائمة المحتويات
ز	قائمة الموضوعات
ح	قائمة الجداول
ط	قائمة الأشكال
ى	قائمة الملاحق

قائمة الموضوعات

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
	الفصل الاول: الاطار العام للدراسة
	أولا : الإطار المنهجي:
1	مقدمه
1	مشكلة الدراسة
1	أهمية الدراسة
1	أهداف الدراسة
1	فروض الدراسة
2	منهجية الدراسة
2	مصادر جمع المعلومات
2	حدود الدراسة
2	هيكل البحث
3	ثانيا : الدراسات السابقة
	الفصل الثاني: التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية
7	المبحث الأول: مفهوم وأهداف الإستراتيجية وتعريف التخطيط الإستراتيجي .
9	المبحث الثاني: خصائص وأهمية التخطيط الإستراتيجي وأساليب إعداد التخطيط الإستراتيجي
13	المبحث الثالث: مقومات التخطيط الإستراتيجي وأساليب تطوير الإستراتيجية والتفكير الإستراتيجي في القطاع العام
	الفصل الثالث: تخطيط الموارد البشرية
17	المبحث الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية
19	المبحث الثاني : الوظائف الرئيسية للموارد البشرية
21	المبحث الثالث : أهداف تخطيط الموارد البشرية
	الفصل الرابع :دراسة الحالة
26	المبحث الأول:نبذه تعريفية عن المؤسسة
28	المبحث الثاني : الوظائف الرئيسية للموارد البشرية
29	المبحث الثالث: أهداف تخطيط الموارد البشرية
	الفصل الخامس: الدراسة الميدانية
31	المبحث الأول:إجراءات الدراسة الميدانية
32	المبحث الثاني:تحليل البيانات والفرضيات
53	المبحث الثالث: مناقشة الفرضيات
57	الخاتمه
59	المراجع

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	(1/4)
33	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(2/4)
34	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل	(3/4)
35	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	(4/4)
36	تتم عملية التخطيط الإستراتيجي بموضوعية تعكس قياس كفاءة الأداء للموارد البشرية	(5/4)
37	تحرص إدارة المؤسسة على متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية	(6/4)
38	تسعى إدارة المؤسسة الى إستخدام أساليب الإبداع والإبتكار لحل المشكلات التي تواجه تنفيذ خطتها الإستراتيجية للموارد البشرية .	(7/4)
39	تقوم إدارة المؤسسة بتحديد نقاط الضعف والقوة والفرص والمؤهددات المحيطة كعنصر جوهري في عملية التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية .	(8/4)
40	يلعب تخطيط الموارد البشرية دورا هاما في المؤسسة بأنسب الكفاءات التي تحتاجها من الموارد البشرية.	(9/4)
41	تقوم المؤسسة بوضع خطط الموارد البشرية في خطة سنوية للتدريب حسب إحتياجاتهم .	(10/4)
42	تقوم المؤسسة بإختيار موارد بشرية مؤهلة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية .	(11/4)
43	يوجد تدريب دورى للموارد البشرية على أساليب التخطيط الإستراتيجي .	(12/4)
44	تحرص إدارة المؤسسة على مواكبة التطور للمستجدات وذلك بإتباع أسلوب مبتكره في التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية .	(13/4)
45	تلتزم الموارد البشرية في المؤسسة بالتخطيط للموارد البشرية.	(14/4)
46	يوجد وضوح في أهداف وخطط الموارد البشرية في المؤسسة .	(15/4)
47	تقوم المؤسسة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	(16/4)
48	لدى إدارة المؤسسة ثقافة التخطيط الإستراتيجي في اواسط العاملين بالمؤسسة	(17/4)
49	يعتبر التخطيط الإستراتيجي مسئولية الإدارة في كل المستويات الإدارية بالمؤسسة	(18/4)
50	تتوافر بيئة ثقافية داعمة وملزمة لعملية التخطيط الإستراتيجي بالمؤسسة	(19/4)

51	يتم وضع تخطيط الموارد البشرية فى الأخذ فى الإعتبار الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة .	(20/4)
52	تعتمد عملية تخطيط الموارد البشرية على وجود أهداف مستقبلية تسعى المؤسسة لتحقيقها من خلال مواردها البشرية	(21/4)

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
32	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	(1/4)
33	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(2/4)
34	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل	(3/4)
35	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	(4/4)
36	تتم عملية التخطيط الإستراتيجى بموضوعية تعكس قياس كفاءة الأداء للموارد البشرية	(5/4)
37	تحرص إدارة المؤسسة على متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية	(6/4)
38	تسعى إدارة المؤسسة الى إستخدام أساليب الإبداع والإبتكار لحل المشكلات التى تواجه تنفيذ خطتها الإستراتيجية للموارد البشرية .	(7/4)
39	تقوم إدارة المؤسسة بتحديد نقاط الضعف والقوة والفرص والمؤهدات المحيطة كعنصر جوهري فى عملية التخطيط الإستراتيجى للموارد البشرية .	(8/4)
40	يلعب تخطيط الموارد البشرية دورا هاما فى المؤسسة بأنسب الكفاءات التى تحتاجها من الموارد البشرية.	(9/4)
41	تقوم المؤسسة بوضع خطط الموارد البشرية فى خطة سنوية للتدريب حسب إحتياجاتهم .	(10/4)
42	تقوم المؤسسة بإختيار موارد بشرية مؤهلة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية .	(11/4)
43	يوجد تدريب دورى للموارد البشرية على أساليب التخطيط الإستراتيجى .	(12/4)
44	تحرص إدارة المؤسسة على مواكبة التطور للمستجدات وذلك بإتباع أساليب مبتكرة فى التخطيط الإستراتيجى للموارد البشرية .	(13/4)
45	تلتزم الموارد البشرية فى المؤسسة بالتخطيط للموارد البشرية.	(14/4)
46	يوجد وضوح فى أهداف وخطط الموارد البشرية فى المؤسسة .	(15/4)
47	تقوم المؤسسة بمشاركة الموظفين المعنيين بوضع خطط الموارد البشرية	(16/4)
48	لدى إدارة المؤسسة ثقافة التخطيط الإستراتيجى فى اواسط العاملين بالمؤسسة	(17/4)
49	يعتبر التخطيط الإستراتيجى مسئولية الإدارة فى كل المستويات الإدارية بالمؤسسة	(18/4)

50	تتوافر بيئة ثقافية داعمة وملزمة لعملية التخطيط الإستراتيجي بالمؤسسة	(19/4)
51	يتم وضع تخطيط الموارد البشرية في الأخذ في الإعتبار الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة	(20/4)
52	تعتمد عملية تخطيط الموارد البشرية على وجود أهداف مستقبلية تسعى المؤسسة لتحقيقها من خلال مواردها البشرية	(21/4)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الموضوع
60	خطاب الإستبانة
61	الإستبانة
62	المحكمين