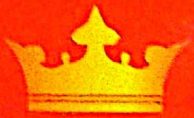


دراسة حول دور التكوين في رفع الكفاءات في الإدارات والمؤسسات العمومية الجزائرية، وأفاقه

من إعداد : حسين فنيش



دار بلقيس
دار البيضاء - الجزائر

يمنع طبع أو تصوير أو نسخ
أو ترجمة أي جزء من هذا
الكتاب بأي شكل من الأشكال
دون الموافقة الخطية للناشر



© دار بلقيس للنشر، 2017
الإيداع القانوني: السادس الثاني، 2017

*Dimension	155 × 230 mm	*مقياس الكتاب
*Nombre de pages	192	*عدد الصفحات
*ISBN		*ردمك

دار بلقيس  Édition Belkeise

العنوان الاجتماعي:
تعاونية الطاسيلي عمارة أدار البيضاء الجزائر



Siège social:
Coopérative le Tassili Bt A Dar El Beida Alger

مكتبة بلقيس:
حي عدل، عمارة 02 باب الزوار الجزائر



Librairie :
Cité AADL Bt n°02 C 04 Bab Ezzouar Alger



Responsable commercial
05 51 60 23 27



tel / fax
021 50 54 02



email
belkeise_70@yahoo.fr

www.belkeisedition.com

الفهرس العام

06.....	المقدمة العامة.....
الفصل الأول : الإطار النظري للتكوين وواقعه في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية.	
11.....	تمهيد.....
12.....	المبحث الأول: تعريف المؤسسة والإدارة العمومية.....
12.....	المطلب الأول: تعريف المؤسسة العمومية.....
14.....	المطلب الثاني: مفهوم الإدارة العمومية.....
17.....	المطلب الثالث: مفهوم الوظيفة العمومية.....
20.....	المبحث الثاني: ماهية التكوين، مبادئه ومراحل تحديد الاحتياجات التكوينية.....
20.....	المطلب الأول: مفهوم التكوين.....
23.....	المطلب الثاني: أهمية ومبادئ التكوين.....
26.....	المطلب الثالث: مفهوم ومراحل تحديد الاحتياجات التكوينية.....
31.....	المبحث الثالث: التطور التاريخي للتكوين وأنواعه.....
31.....	المطلب الأول: تطور التكوين قبل الإصلاحات الاقتصادية (الفترة ما بين 1966-1984).....
34.....	المطلب الثاني: التطور التاريخي للتكوين بعد الإصلاحات الاقتصادية (الفترة ما بين 1985-2006).....
37.....	المطلب الثالث: أنواع التكوين حسب التطور التاريخي.....
73.....	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: قياس وتقييم أداء التكوين وسبل رفع كفاءة المؤسسات والإدارات العمومية.	
77.....	تمهيد.....
78.....	المبحث الأول: ماهية الكفاءة والأداء.....
78.....	المطلب الأول: مفهوم الكفاءة.....
85.....	المطلب الثاني: ماهية الأداء.....
91.....	المطلب الثالث: ماهية تقييم الأداء.....
100.....	المبحث الثاني: ماهية المخططات القطاعية السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين.....
100.....	المطلب الأول: المخططات القطاعية السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين.....
106.....	المطلب الثاني: إجراءات التكوين.....
111.....	المبحث الثالث: تطبيق وتقييم المخطط السنوي أو متعدد السنوات للتكوين.....

- 111.....المطلب الأول: تطبيق المخطط السنوي أو المتعدد السنوات.....
- 118.....المطلب الثاني: تقييم مخططات التكوين في الإدارات والمؤسسات العمومية.....
- 121.....خلاصة الفصل.....

الفصل الثالث: دراسة ميدانية لدور التكوين في رفع الكفاءة والأداء في المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.

- 125.....تمهيد.....
- المبحث الأول: التعريف بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، وهيكلها
- 126.....التنظيمي وصلاحياتها.....
- 126.....المطلب الأول: ماهية المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.....
- 128.....المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.....
- 134.....المطلب الثالث: صلاحيات المديرية العامة والمدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري.....
- 142.....المبحث الثاني: منهجية وخطوات الدراسة الميدانية.....
- 142.....المطلب الأول: مدخل العام للدراسة.....
- 144.....المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات وطرق عرضها.....
- 147.....المبحث الثالث: تحليل البيانات بالإحصاء الوصفي.....
- 147.....المطلب الأول: تحليل البيانات الشخصية والمهنية.....
- 148.....المطلب الثاني: تحليل بيانات المحور الأول (واقع تنمية الموارد البشرية في الإدارة المركزية).....
- 153.....المطلب الثالث: تحليل بيانات المحور الثاني (واقع الأداء في الإدارة العمومية).....
- 155.....المطلب الرابع: اختبار الفرضيات.....
- 163.....خلاصة الفصل.....
- 165.....الخاتمة.....
- 173.....قائمة المراجع.....
- 181.....فهرس الجداول والأشكال.....
- 183.....الفهرس العام.....

هذا الكتاب :

الكتاب بين يديك هو محور أساسي في الحياة المهنية للموظف، كما أنه إجابة عن عدة تساؤلات يطرحها المختصون في ميدان تسيير الموارد البشرية بصفة عامة والموظف بصفة خاصة، حول عملية التكوين وجعلها الوسيلة التي بموجها يمكن تطوير قدرات الفرد ومهاراته وكذا معارفه، مع مراعاة بالطبع خصوصية التلاؤم والمنصب المنتهي إليه الموظف، مما يساعد الأخير على القيام بمسؤوليته المهنية اتجاه الإدارة والاستجابة لمتطلباتها، ومنه جعل الإدارة العمومية تستمر في أداء الخدمة العمومية، وتلبية حاجيات المستهلك.

إدراك الإدارة أو المؤسسات العمومية أن أفضل السبل في مجالات الاستثمار هو تنمية الكفاءات المتوفرة لديها عن طريق التكوين المستمر، لأن الشيء الإيجابي من هذا الاستثمار هو إيصال الموظف بلا شك إلى أعلى المستويات، ومن ثم جعل كل الوظائف الأساسية ممكنة ممارستها بطريقة أداء جيدة وفعالة، وهذا ما ينعكس بالإيجاب على الإدارة والموظف على السواء.

من هذا المنطلق يستوجب على الإدارة اختيار أفضل الطرق وأساليب جديدة تواكب العصر الحالي وتكون بأقل تكلفة وفي مختلف مجالات ومستويات التكوين.

مع التطورات الحالية في أنواع المؤسسات، قد أصبحت العمليات التكوينية من المستلزمات الأساسية، باعتبارها عملية استراتيجية للتطور النوعي للعنصر البشري الذي يشكل العمود الفقري للتسيير، ولا يتحقق ذلك إلا بالاهتمام والاعتناء به وتزويده بأساليب ومهارات ومسايرة الطرق والمناهج المعتمدة عالميا.

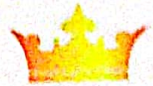
تندرج هذه الدراسة، بشقيها النظري والميداني، لتبيان مدى تجسيد كل ما ورد أعلاه، مع ذكر أهم السبل لتحقيق ذلك، في الإدارات والمؤسسات العمومية. يتبع البحث بمجموعة معتبرة من النتائج والتوصيات، مستوحاة من التجربة الميدانية.

نبذة مختصرة عن المؤلف :

- ❖ حسين فنيش من مواليد 6 ماي 1958.
- ❖ جامعي متحصل بعد نيله على شهادة البكالوريا، على عدة شهادات (اقتصاد، مناجنت عمومي، موارد بشرية) في الجزائر والخارج.
- ❖ شارك في عدة تربيصات وملتقيات.
- ❖ قام بتدريس مادة التوظيف العمومي والموارد البشرية في عدة مراكز وجامعات، عبر مختلف الولايات، طوال مزاولته وظيفته كإطار، منذ أكثر من ثلاثين سنة، إلى يومنا هذا.



9 789947 331477



دار بلقيس

دار البهاء - الجزائر