



كلية الآداب

قسم المكتبات والمعلومات

تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

دراسة تحليلية للواقع وتحطيط للمستقبل

*Development of human resources in university libraries in South Upper Egypt
Analytical study of Current situation and planning for the future*

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراة في الآداب

إعداد

سالي أنور عزوز عبد النبي

إشراف

مشرفاً مشاركاً

أ. د / ثناء إبراهيم
موسى فرحتات
أستاذ علم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب - جامعة عين شمس

مشرفاً

أ. د / حامد الشافعي
دياب
أستاذ علم المكتبات والمعلومات
كلية الآداب - جامعة القاهرة

الإهاداء

إلى زوجي الحبيب الذي رافقني في رحلة بحثي ، في حلّي وترحالٍ ، وكان نبراساً أهتدى به في دياجير الظلام ، وأمدني بالعون المعنوي والمادي الذي أكسبني القدرة على استكمال بحثي.....زوجي حمدي.

إليكم يا زهرة حياتي ، يا من تحملتم الصعاب معى حتى أستكمل بحثي

إلى أبنائي الأعزاء :

هي التي دائمًا تدهشني بذكائها.....جني

وابتسامتها تشعرني بالسعادةدارين

والذي يدفعني إلى الأمل في الحياةلوفي

هلال الخير والنورسما

أجمل زهرة في بستانِيإياد

الباحثة

شکر و تقدیر

الحمد لله حمداً كثيراً مباركاً فيه ، والصلة والسلام على خاتم النبيين سيدنا ونبينا محمد _ صلى الله عليه وسلم ، وبعد .

فتقدم الباحثة بكل الشكر والتقدير والعرفان للأستاذ الدكتور حامد الشافعي ديباً أستاذ المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة القاهرة ، والذي يرجع إليه الفضل في التوجيه والمراجعة القيمة في إنجاز هذا العمل ، لأنه لم يدخل على من علمه الغزير وتوجيهاته البناءة ، وتحفيزه لي بالانتهاء من الرسالة ، و في الحقيقة يعجز قلمي أن يعبر عن مدى شكري له - أطال الله في عمره وأمده بالصحة والعافية - فقد كان له كل الفضل بعد الله - عز وجل - في إتمام هذه الرسالة ، فله مني جزيل الشكر والعرفان .

وأتجه أيضاً بأسمى كلمات الشكر والعرفان والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة ثناء إبراهيم موسى فرات أستاذة المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة عين شمس ، على ما قدمته لي من كرم الرعاية وتذليل الصعوبات التي واجهتني ، والتي أشرفت على هذا العمل وتابعته حتى النهاية بكل خطواته، ووجهتني بالنصائح والإرشادات، وإثراء دراستي بمعلوماتها القيمة، وملحوظاتها العلمية الدقيقة، فجزاها الله عندي خير الجزاء وبارك الله فيها، وأن يبقيها ذخراً لطلاب العلم ومناراً لطلابه وقادسيه.

وأتجه أيضاً بمزيد من الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور محمد فتحي عبدالهادي أستاذ المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة القاهرة، على تكريمه وقبوله مناقشة هذه الرسالة ، التي مما لا شك سوف تكون قيمة مضافة لهذه الرسالة وشرفًا عظيمًا يسند ويضاف للباحثة لوجود شخصه الكريم ضمن لجنة المناقشة .

كما أتقدم بمزيد من الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور رؤوف عبدالحفيظ هلال أستاذ المكتبات والمعلومات بكلية الآداب جامعة عين شمس، لتقضله بقبول مناقشة هذه الرسالة، الذي مهما حاولت أن أعبر له عن شكري فلن أستطيع، وذلك لتشجيعه العلمي والمعنوي بالإضافة إلى معاملته الإنسانية، فسيكون نعم القدوة والمثل الأعلى في مرحلة حياتي العملية والعلمية المقبلة .

كما أتقدم بالشكر إلى الدكتور ناصر أبو زيد الكشكى أستاذ مساعد ورئيس قسم المكتبات والوثائق بكلية الآداب جامعة سوهاج على تشجيعه ومعاملته الإنسانية ، وتقديمه لي كل العون في مرحلة الماجستير، فسيكون نعم القدوة والمثل الأعلى في مرحلة حياتي العلمية والعملية المقبلة.

سائلة الله أن يجزي الجميع خير الجزاء، كما أسأله التوفيق والسداد، إنه سميع مجيب .

الباحثة

سالي أنور عزوز

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	المقدمة المنهجية
ب	١/٠ التمهيد
ب	٢/٠ مشكلة الدراسة ومبرراتها
ج	٣/٠ أهمية الدراسة
ج	٤/٠ أهداف الدراسة
د	٥/٠ تساؤلات الدراسة
د	٦/٠ حدود الدراسة
د	٧/٠ منهج الدراسة وأدواته
د	٨/٠ أدوات جمع البيانات
و	٩/٠ المفاهيم الأساسية للدراسة
ز	١٠/٠ مسار الدراسة الميدانية وإجراءاتها
م	١١/٠ الدراسات السابقة والمثلية
ض	١٢/٠ صعوبات الدراسة
ض	١٣/٠ محتويات الدراسة
ظ	قائمة المراجع
٥٥-١	الفصل الأول الوضع الراهن للمكتبات الجامعية ومواردها البشرية بجنوب الصعيد
٢	التمهيد
٢	أولاً: الهيكل التنظيمي للمكتبات الجامعية
٢	١/١ مفهوم الهيكل التنظيمي
٢	٢/١ عناصر التنظيم الإداري
٣	٣/١ الهيكل التنظيمي في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٨	٤/١ التنظيم الإداري الداخلي
٨	٥/١ الأهداف المكتوبة
٨	٦/١ اللائحة
٩	٧/١/١ السياسات العامة المكتوبة
١٢	٩/١/١ تحليل وتوصيف الوظائف و اختيار العاملين
١٢	١/٩/١/١ مفهوم تحليل الوظائف
١٤	٢/٩/١/١ توصيف الوظائف
١٦	٣/٩/١/١ لجان المكتبات
١٧	ثانياً: واقع الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية
١٧	١/٢/١ مفهوم الموارد البشرية
١٨	٢/٢/١ مفهوم تنمية الموارد البشرية

الصفحة	الموضوع
٢٠	٣/٢/١ مفهوم إدارة الموارد البشرية
٢١	٤/٢/١ وظائف إدارة الموارد البشرية
٢٥	٥/٢/١ تقسيم العاملين في مجال المعلومات
٢٦	٦/٢/١ الكفاءات المطلوبة
٢٨	٧/٢/١ خصائص عينة الدراسة.....
٣٦	٨/٢/١ أسلوب الاتصال بين المسؤولين والعاملين في المكتبات الجامعية
٣٧	٩/٢/١ واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد وأثره في الموارد البشرية
٣٨	١٠/٢/١ مجالات استخدام الحاسوب الآلي في المكتبات ومراكز المعلومات
٣٨	١١/٢/١ أوجه استخدام الحاسوب الآلي في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٤٢	١٢/٢/١ تأثير الحاسوب الآلي على أداء العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد ...
٤٣	١٣/٢/١ /١٢/٢/١ أسباب عدم استخدام الحاسوب الآلي في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد ...
٤٤	١٤/٢/١ النتائج التي يمكن أن تترتب على استخدام الحاسوب الآلي بالمكتبة
٤٥	١٥/٢/١ ٣/١٢/٢/١ استخدام المستقدين للحاسبات الآلية
٤٦	١٦/٢/١ خدمات المعلومات التي تقدمها المكتبات بجنوب الصعيد
٤٧	١٧/٢/١ قواعد البيانات المستخدمة في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٤٩	١٨/٢/١ شبكات المعلومات
٥٢	١٩/٢/١ الخلاصة
٥٣	٢٠/٢/١ قائمة المراجع
١٠٠-٥٦	الفصل الثاني التنمية المهنية وتطوير مهارات الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٥٧	٢١/٢/١ التمهيد
٥٧	٢٢/٢/١ مفهوم التدريب
٥٩	٢٣/٢/١ أهمية تدريب وتنمية الموارد البشرية في المكتبات
٦١	٢٤/٢/١ أهداف التدريب
٦٢	٢٥/٢/١ المبادئ الأساسية في التدريب
٦٣	٢٦/٢/١ أهمية تحديد الاحتياجات في التخطيط للبرامج التدريبية
٦٧	٢٧/٢/١ الأساليب المتتبعة للتدريب
٦٨	٢٨/٢/١ البرامج التدريبية التي يمكن تطبيقها في المكتبات الجامعية
٦٨	٢٩/٢/١ ١/٧/٢/١ الهدف من البرنامج التدريبي
٧٠	٣٠/٢/١ ٢/٧/٢/١ أنواع التدريب
٧٢	٣١/٢/١ ٣/٧/٢/١ مرحلة تصميم البرامج التدريبية للموظفين
٧٣	٣٢/٢/١ ٤/٧/٢/١ تقويم برنامج التدريب
٧٤	٣٣/٢/١ ٨/٧/٢/١ مدى تطبيق البرامج التدريبية للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

الصفحة	الموضوع
٨٠	٩/٢ مدى توافر الخطط الخاصة بإعداد الدورات التدريبية
٨١	١/٩/٢ معايير وضع الخطط التدريبية.....
٨٣	١٠/٢ مدى مشاركة الموارد البشرية في الدورات التدريبية
٨٨	١١/٢ أثر الدورات التدريبية على العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٩٢	١٢/٢ احتياجات العاملين للمهارات التكنولوجية الواجب توفرها في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٩٤	١٣/٢ مستويات تقييم فعالية برامج التدريب
٩٥	٤/٢ تقييم الدورات التدريبية التي تتفاوت فيها الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
٩٨	١٥/٢ مشاكل التدريب
٩٨	الخلاصة
٩٩	قائمة المراجع
١٣٥-١٠١	الفصل الثالث الرقابة و تقييم أداء الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٠٢	تمهيد.....
١٠٢	١/١/٣ مفهوم الرقابة
١٠٣	٢/١/٣ أنواع الرقابة
١٠٤	٣/١/٣ أهداف الرقابة
١٠٤	٤/١/٣ تصميم نظام الرقابة
١٠٥	٥/١/٣ تحديد معيار الرقابة
١٠٥	١/٢/٣ مفهوم التقييم
١٠٦	٢/٢/٣ أهمية تقييم الأداء
١٠٨	٣/٢/٣ أهداف عملية التقييم
١٠٩	٤/٢/٣ أنواع التقييم
١١٠	٥/٢/٣ معايير تقييم أداء العاملين
١١٢	٦/٢/٣ مراحل عملية تقييم أداء العاملين
١١٣	٧/٢/٣ الشروط الواجب توافرها لنجاح برامج تقييم الأداء
١١٤	٣/٣ الوضع الحالي للرقابة وتقييم أداء الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١١٤	١/٣/٣ واقع التخطيط للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٢١	٢/٣/٣ مشكلات التقييم
١٢٦	٣/٣/٣ فائد تقييم الأداء في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٣٤	الخلاصة
١٣٥	قائمة المراجع

الصفحة	الموضوع
١٣٦ ١٦٦	الفصل الرابع مشكلات ومعايير المكتبات الجامعية
١٣٧	تمهيد
١٣٧	٤/ الموارد البشرية في المكتبات الجامعية
١٣٧	١/٤ تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية
١٣٩	٢/٤ التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
١٤١	٢/٤ مشكلات المكتبات الجامعية
١٤١	١/٢/٤ المشكلات التي تواجه المكتبات الجامعية
١٤٣	٢/٢/٤ مشكلات المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٤٤	٣/٢/٤ المشكلات التي تواجه عملية تطوير المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٤٦	٣/٤ معايير المكتبات الجامعية
١٤٦	١/٣/٤ مفهوم المعيار
١٤٨	٢/٣/٤ نشأت معايير الجودة والاعتماد في مجال المكتبات والمعلومات
١٤٨	٣/٣/٤ مصادر الحصول على المعايير الموحدة
١٤٩	٤/٣/٤ أنماط وأشكال المعايير الموحدة في مجال المكتبات والمعلومات
١٥٠	٤/٣/٤ فئات المستفيدين من المعايير الموحدة
١٥٠	٦/٣/٤ فوائد تطبيق المعايير في المكتبات الجامعية
١٥١	٧/٣/٤ ضمانات فعالية تطبيق المعايير في المكتبات الجامعية
١٥٢	٨/٣/٤ معوقات التي تحد من تطبيق المعايير في المكتبات الجامعية
١٥٣	٩/٣/٤ طرق التطوير للتغلب على معوقات تطبيق المعايير في المكتبات الجامعية ...
١٥٤	١٠/٣/٤ نماذج من معايير المكتبات الجامعية
١٥٦	١١/٣/٤ جهود الجمعيات المهنية، والاتحادات الدولية لإرساء معايير القوى العاملة في المكتبات
١٥٧	١٢/٣/٤ معايير تحديد القوى العاملة في المكتبات الجامعية
١٥٩	١٣/٣/٤ أهمية تطبيق معايير القوى العاملة في المكتبات
١٦٠	٤/٣/٤ معايير جمعية المكتبات الأمريكية
١٦٤	الخلاصة
١٦٥	قائمة المراجع
١٩٥-١٦٧	الفصل الخامس: نحو إستراتيجية جديدة مقتربة لتنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٦٨	تمهيد
١٦٨	١/٥ الوضع الراهن لإدارة المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٧٠	٢/٥ التخطيط الإستراتيجي للمكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

الصفحة	الموضوع
١٧٠	١/٢/٥ مفهوم الإستراتيجية
١٧٠	٢/٢/٥ مفهوم التخطيط الإستراتيجي
١٧٢	٣/٢/٥ أهمية التخطيط الإستراتيجي
١٧٣	٤/٢/٥ الأهداف الإستراتيجية للمكتبات
١٧٤	٥/٢/٥ وظائف الإستراتيجية.....
١٧٤	٣/٥ التحديات التي تعيق التخطيط الإستراتيجي
١٧٦	٤/٥ علاقة تخطيط الموارد البشرية بالخطيط الإستراتيجي للمكتبات الجامعية
١٧٨	١/٤/٥ السمات الازمة للتخطيط الإستراتيجي في المكتبات الجامعية
١٧٨	٢/٤/٥ أنواع الخطط
١٧٩	٣/٤/٥ أهداف الإدارة الإستراتيجية
١٧٩	٥/٥ مراحل عملية التخطيط الإستراتيجي.....
١٨٦	٦/٥ متطلبات تفعيل استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية.....
١٨٧	٧/٥ النظرة المستقبلية لإدارة المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد
١٨٩	٨/٥ الإستراتيجية المقترنة للموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد.....
١٩١	٩/٥ إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد.....
١٩٢	١٠/٥ الميزانية
١٩٣	الخلاصة
١٩٤	قائمة المراجع
٢٠٣-١٩٧	خاتمة الدراسة
١٩٧	- النتائج
٢٠١	- التوصيات.....
٢١٦-٢٠٤	- مراجع الدراسة ومصادرها.....
	- الملحق.
١٢	- ملحق (١) استبيان موجّه لمديري المكتبات الجامعية
١١	- ملحق (٢) استبيان موجّه للعاملين في المكتبات الجامعية
٦	- ملحق (٣) قائمة مراجعة

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
ز	مكتبات جامعة سوهاج وتاريخ إنشائها	(٠/١)
ح	مكتبات جامعة قنا وتاريخ إنشائها	(٠/٢)
ي	مكتبات جامعة أسوان وتاريخ إنشائها	(٠/٣)
ك	توزيع العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٠/٤)
ل	توزيع عدد الاستبيانات على العاملين بالمكتبات الجامعية في جنوب الصعيد	(٠/٥)
م	توزيع عدد الاستبيانات على المديرين بالمكتبات الجامعية في جنوب الصعيد	(٠/٦)
٦	هيكل تنظيمي علاقة المكتبة المركزية والمكتبات الفرعية	(١/٧)
٧	وسائل الاتصال بين العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٨)
٨	الأهداف المكتوبة	(١/٩)
٩	اللائحة الداخلية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/١٠)
١٠	السياسات واللوائح التي تنظم العمل الإداري بالمكتبات بجامعة سوهاج	(١/١١)
١٠	السياسات واللوائح التي تنظم العمل الإداري بالمكتبات بجامعة قنا	(١/١٢)
١١	السياسات واللوائح التي تنظم العمل الإداري بالمكتبات بجامعة أسوان	(١/١٣)
١١	السياسات واللوائح المعتمدة من الجامعة	(١/١٤)
١٢	السياسات واللوائح الموحدة على كافة المكتبات الفرعية	(١/١٥)
١٥	توافر أدلة التوصيف في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/١٦)
١٦	لجان المكتبة	(١/١٧)
٢١	الفرق بين مفهومي إدارة الموارد البشرية التقليدية والمعاصرة	(١/١٨)
٢٢	وظائف الموارد البشرية وسمياتها وفق الأهداف	(١/١٩)
٢٢	وظائف الموارد البشرية وفق الأقسام	(١/٢٠)
٢٣	وظائف الموارد البشرية وما يقابلها من مهام	(١/٢١)
٢٨	توزيع المديرين والعاملين بالمكتبات، حسب النوع	(١/٢٢)
٢٩	توزيع الموارد البشرية حسب المؤهل	(١/٢٣)
٣٠	توزيع المديرين حسب المؤهل	(١/٢٤)
٣٠	توزيع العاملين حسب المؤهل	(١/٢٥)
٣١	تخصص المديرين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٢٦)
٣١	تخصص العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٢٧)
٣٢	توزيع الموارد البشرية حسب العمر	(١/٢٨)
٣٣	توزيع المديرين حسب العمر	(١/٢٩)

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٣٣	توزيع العاملين حسب العمر	(١/٣٠)
٣٤	توزيع الموارد البشرية حسب سنوات الخبرة	(١/٣١)
٣٤	توزيع المديرين وفقاً للجامعات، و حسب سنوات الخبرة	(١/٣٢)
٣٥	توزيع العاملين وفقاً للجامعات، و حسب سنوات الخبرة	(١/٣٣)
٣٥	توزيع الموارد البشرية حسب الدرجة الوظيفية	(١/٣٤)
٣٥	توزيع المديرين وفقاً للجامعات و حسب الدرجة الوظيفية	(١/٣٥)
٣٦	توزيع العاملين وفقاً للجامعات، و حسب الدرجة الوظيفية	(١/٣٦)
٣٦	أسلوب الإتصال بين المسؤولين والعاملين في المكتبات الجامعية	(١/٣٧)
٣٩	عدد أجهزة الحاسوب في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٣٨)
٣٩	قدرة العاملين على تشغيل أجهزة الحاسوب	(١/٣٩)
٤٠	توافر أجهزة الحاسوب الآلي في المكتبة الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٤٠)
٤١	مجالات استخدام الحاسوب الآلي في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٤١)
٤٢	تأثير الحاسوب الآلي على أداء العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٤٢)
٤٣	أسباب عدم استخدام الحاسوب الآلي في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٤٣)
٤٤	النتائج التي يمكن أن تترتب على استخدام الحاسوب الآلي بالمكتبة	(١/٤٤)
٤٥	استخدام المستفيدين للحواسيب الآلية	(١/٤٥)
٤٦	خدمات المعلومات المتقدمة التي تقدمها المكتبات بجنوب الصعيد	(١/٤٦)
٤٧	استخدام المكتبات الجامعية لنظام الآلي	(١/٤٧)
٤٨	استخدام المكتبات الجامعية لقواعد البيانات المتاحة من قبل المجلس الأعلى الجامعات	(١/٤٨)
٤٨	إتاحة هذه القواعد للمستفيدين من المكتبة	(١/٤٩)
٤٩	إشراك المكتبات الجامعية في قواعد إضافية غير المتاحة من المجلس الأعلى للجامعات	(١/٥٠)
٤٩	قواعد البيانات المتاحة من قبل المجلس الأعلى للجامعات تلبى إحتياجات المستفيدين	(١/٥١)
٤٩	ارتباط أجهزة الحاسوب داخل المكتبة بشبكة واحدة	(١/٥٢)
٥٠	وجود شبكة تربط بين المكتبة والدوائر الأخرى في الجامعة	(١/٥٣)
٥٠	وجود شبكة خارجية تربط بين المكتبة والمكتبات أو مراكز المعلومات الأخرى خارج الجامعة	(١/٥٤)
٥١	ربط المكتبة مع مكتبات أخرى، سواء على النطاق المحلي أو الدولي	(١/٥٥)
٥١	العوائق التي حالت دون تطبيق الفكرة	(١/٥٦)
٦٤	الظواهر الدالة على وجود احتياج تدريبي	(٢/٥٧)
٧٤	تطبيق البرامج التدريبية لمديري المكتبات في المكتبات الجامعية بجنوب	(٢/٥٨)

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	الصعيد	
٧٥	تطبيق البرامج التدريبية للعاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٥٩)
٧٦	نوع التدريب الذي يتم إعداده للموارد البشرية العاملة بالمكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٦٠)
٧٦	أهداف الدورات من وجهة نظر المديرين	(٢/٦١)
٧٧	تشجيع إدارة المكتبة للعاملين بالمشاركة في الدورات التدريبية، والأنشطة المهنية الداخلية أو الخارجية	(٢/٦٢)
٧٨	الجهات التي تتحمل نفقات الدورات التدريبية من وجهة نظر العاملين	(٢/٦٣)
٧٩	الجهة التي تتحمل نفقة الدورات التدريبية من وجهة نظر المديرين	(٢/٦٤)
٧٩	معرفة قيام المكتبات بعمل ورش مهنية في التخصص، أو ندوات، أو نشاطات في ميدان التخصص	(٢/٦٥)
٨٠	وجود خطط سنوية لتدريب العاملين بالمكتبة	(٢/٦٦)
٨٠	الخطة السنوية التي سيتم تدريب المديرين عليها بالمكتبة	(٢/٦٧)
٨١	معايير وضع الخطط التدريبية من وجهة نظر مديرى المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٦٨)
٨٢	المعايير التي بناءً عليها يتم اختيار الجهات التدريبية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٦٩)
٨٣	المعايير التي بناءً عليها يرشح إختصاصيو المكتبات والمعلومات لدورات ما من وجهة نظر المديرين	(٢/٧٠)
٨٤	أسباب عدم المشاركة العاملين في هذه الدورات	(٢/٧١)
٨٤	مشاركة العاملين في اختيار الدورات التدريبية	(٢/٧٢)
٨٥	توافر إدارة للتدريب وتنمية الموارد البشرية في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٧٣)
٨٦	الدورات التدريبية التي تقيمها المكتبة كمكافآت للعاملين	(٢/٧٤)
٨٦	معدل حصول العاملين بالمكتبات على دورات تكنولوجيا المعلومات في كل عام	(٢/٧٥)
٨٧	عدد مرات التدريب التي تلاقها مدير المكتبات الجامعية أثناء العمل	(٢/٧٦)
٨٧	هناك رغبة في الالتحاق بدورة معينة؟	(٢/٧٧)
٨٨	استفادة الموارد البشرية في المكتبات الجامعية من الدورات التدريبية التي تم الاشتراك فيها	(٢/٧٨)
٨٩	نسبة الاستفادة من الدورات التدريبية التي تتحقق بها العاملون في المكتبات الجامعية	(٢/٧٩)
٨٩	أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية من وجهة نظر مديرى المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٨٠)
٩٠	أوجه الإستفادة من الدورات التدريبية من وجهة نظر مديرى المكتبات الجامعية	(٢/٨١)

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	جنوب الصعيد	
٩١	القائمون بإلقاء المحاضرات في الدورات التدريبية في المكتبات الجامعية جنوب الصعيد	(٢/٨٢)
٩٢	المهارات التكنولوجية الضرورية للعمل في المكتبة	(٢/٨٣)
٩٣	المكافآت التي تعطى لمن اجتاز الدورات بنجاح في المكتبات الجامعية	(٢/٨٤)
٩٣	متابعة ما هو جديد في مجال التدريب على تكنولوجيا المعلومات	(٢/٨٥)
٩٤	مستويات تقييم فعالية برامج التدريب	(٢/٨٦)
٩٥	أثر الدورة التدريبية على مستوى المتدرب في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٨٧)
٩٦	التعامل مع الاقتراحات واللاحظات التي ترد في استمرارات التقييم في المكتبات الجامعية	(٢/٨٨)
٩٧	ارتفاع مستوى أداء العاملين بعد التدريب في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٨٩)
٩٧	استجابة إدارة المكتبة لطلب العاملين للتدريب في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٢/٩٠)
١١٤	وجود سياسة تخطيط بالمكتبة	(٣/٩١)
١١٥	وجود إدارة مسؤولة عن تخطيط الموارد البشرية في المكتبة	(٣/٩٢)
١١٦	الطريقة التي يعين من خلالها موظفو المكتبة	(٣/٩٣)
١١٧	معيار ترقية العاملين في المكتبة	(٣/٩٤)
١١٨	وجود طرق تقييم أداء الموارد البشرية في المكتبة	(٣/٩٥)
١١٩	طرق الرقابة على أداء العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد من وجهة نظر مدير المكتبات	(٣/٩٦)
١٢٠	طرق التي تتبعها المكتبة في الرقابة على أداء العاملين من وجهة نظر العاملين	(٣/٩٧)
١٢٠	اللقاءات مع العاملين الذين تعد منهم تقارير تقييم الأداء	(٣/٩٨)
١٢١	مناقشة التقارير مع الرؤساء من وجهة نظر العاملين في المكتبات الجامعية	(٣/٩٩)
١٢٢	المشاكل التي تواجه عملية تقييم أداء العاملين بالمكتبة من وجهة نظر المديرين	(٣/١٠٠)
١٢٢	المشاكل التي تواجه عملية تقييم أداء العاملين بالمكتبة من وجهة نظر العاملين	(٣/١٠١)
١٢٤	المعايير التي في ضوئها وضع تقييم الأداء من وجهة نظر مدير المكتبات	(٣/١٠٢)
١٢٤	المعايير التي في ضوئها وضع تقييم الأداء من وجهة نظر العاملين	(٣/١٠٣)
١٢٥	مناقشة تقارير تقييم الأداء مع المرؤوسين من وجهة نظر مدير المكتبات	(٣/١٠٤)
١٢٥	تقدير دور تقارير أداء العاملين في الرقابة على أعمال المرؤوسين	(٣/١٠٥)
١٢٦	دور تقارير أداء العاملين في الرقابة على أعمال المرؤوسين من وجهة نظر مدير المكتبات	(٣/١٠٦)

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٢٧	نواحي الاستفادة من نتائج تقييم الأداء من وجهة نظر العاملين في المكتبة	(٣/١٠٧)
١٢٩	الغرض النهائي من وضع تقارير تقييم أداء العاملين في المكتبات الجامعية	(٣/١٠٨)
١٢٩	آراء العاملين في إلغاء نظام تقارير الأداء	(٣/١٠٩)
١٣٠	أسباب الموافقة على إلغاء نظام تقارير تقييم الأداء	(٣/١١٠)
١٣١	الطريقة المثلثيّة لتقدير أداء العاملين	(٣/١١١)
١٣٢	أنسب الجهات في تقييم الأداء	(٣/١١٢)
١٣٣	موافقة الموظف بتسجيل أعماله التي أداها	(٣/١١٣)
١٣٣	المصادر التي يرجع إليها عند ذكر الأعمال التي قام بها الموظفون في المكتبة	(٣/١١٤)
١٣٤	تأثير الرؤساء بالعوامل الشخصية عند تقييم الأداء	(٣/١١٥)
١٣٤	الإعلان عن التقرير السنوي	(٣/١١٦)
١٥٨	واقع المكتبات المبحوثة (نسبة المهنيين إلى غير المهنيين)	(٤/١١٧)
١٧٥	التحديات التي تعيق التخطيط الإستراتيجي	(٥/١١٨)
١٨٠	مراحل عملية التخطيط الإستراتيجي	(٥/١١٩)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
ل	توزيع عدد الإستبيانات على العاملين بالمكتبات الجامعية في جنوب الصعيد.	(٠/١)
٣	المهيكلي التنظيمي للمكتبات الجامعية بسوهاج	(١/٢)
٤	المهيكلي التنظيمي للمكتبات الجامعية بقنا	(١/٣)
٥	المهيكلي التنظيمي للمكتبات الجامعية بأسوان	(١/٤)
٧	وسائل الاتصال بين العاملين	(١/٥)
٤١	مجالات استخدام الحاسب الآلي في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٦)
٤٣	تأثير الحاسب الآلي على أداء العاملين في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(١/٧)
٥٢	العوائق التي حالت دون تطبيق الفكرة	(١/٨)
٧٧	أهداف الدورات التدريبية من وجهة نظر المديرين	(٢/٩)
٨١	معايير وضع الخطة للدورات التدريبية من وجهة نظر مديرى المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٣/١٠)
٩٠	أوجه الاستفادة من الدورات التدريبية	(٢/١١)
١٠٤	خطوات تصميم نظام فعال للرقابة	(٣/١٢)
١١٢	خطوات عملية تقييم أداء العاملين	(٣/١٣)
١١٩	طرق الرقابة على أداء العاملين	(٣/١٤)
١٢٣	المشاكل التي تواجه عملية تقييم الأداء في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد	(٣/١٥)
١٢٨	نواحي الاستفادة من نتائج تقييم الأداء	(٣/١٦)
١٣١	الطريقة المثلثى لتقدير أداء العاملين	(٣/١٧)
١٧٧	علاقة تنمية الموارد البشرية بالخطيط الإستراتيجي	(٥/١٨)
١٨٥	عملية التخطيط الإستراتيجي	(٥/١٩)

الفصل الأول

الوضع الراهن للمكتبات الجامعية ومواردها البشرية بجنوب الصعيد

تمهيد

أولاً : الوضع الراهن للمكتبات الجامعية

١- الهيكل التنظيمي للمكتبات الجامعية .

٢- التنظيم الإداري الداخلي .

أ. الأهداف المكتوبة .

ب. اللائحة .

ج. السياسات العامة المكتوبة .

د. تحليل وتوصيف واختيار العاملين .

٣- تحليل الوظائف .

٤- توصيف الوظائف .

هـ. لجان المكتبات .

ثانياً : واقع الموارد البشرية العاملة في المكتبات الجامعية بجنوب الصعيد

١- مفهوم الموارد البشرية .

٢- مفهوم تنمية الموارد البشرية .

٣- مفهوم إدارة الموارد البشرية .

٤- وظائف إدارة الموارد البشرية .

٥- تقسيم العاملين في مجال المعلومات .

٦- واقع استخدام التكنولوجيا الحديثة في المكتبات الجامعية وأثرها على الموارد البشرية.