

قائمة المراجع

أ/ المراجع العربية :-

- 1- احمد ملهر / إدارة الموارد البشرية / الدار الجامعية / القاهرة 1995 .
- 2- د. إبراهيم البرسلى / استراتيجية الادارة العليا ، ماهيتها وكيفية تشغيلها / القاهرة الدار الدولية للنشر ، بدون تاريخ.
- 3- د. اسعد احيب رحل / إدارة شئون الموظفين / مذكرات طبعت بطابع جامعة الملك سعود / السعودية / الرياض 1404 هـ .
- 4- د. السيد محمد عبد الغفار / إدارة سلوكيات الافراد فى المنظمات / دار النهضة العربية/ مصر / القاهرة 1990 .
- 5- بارى كشولى / إدارة الموارد البشرية / دار الفارق للنشر والتوزيع / القاهرة / جمهورية مصر العربية 2003 .
- 6- جمال محمد احمد / الفيروزاباى / المجلد الرابع / دور المنهج الاسلامى فى تنمية الموارد البشرية / دار الفرقان / مؤسسة السالة / بيروت 1984 .
- 7- جارى ديسلر / مترجم / محمد سيد احمد عبد المتعل / إدارة الموارد البشرية / دار المريخ للنشر / الرياض / السعودية 2003 .
- 8- د. حسين موسى راغب / استراتيجيات التطوير التنظيمى / المجلة العلمية لتجارة الزهر / 1984 .
- 9- د. خالد العلمرى / إدارة الموارد البشرية / دار الفارق / جمهورية مصر العربية 2002 .
- 10- د. صلاح الدين عبد الباقي / إدارة الافراد / مطبعة الاشعاع الفنية / الاسكندرية / جمهورية مصر العربية 2001 .
- 11- د. سيد يسن عامر ود على محمد عبد الوهلب / الفكر المعاصر فى التنظيم والادارة / نيويورك 1988 (مترجم).
- 12- علي السمي / إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية / الطبعة الثالثة القاهرة 1985 .
- 13- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي / الإدارة الاستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين / الطبعة الأولى 1999 مجموعة النيل العربية / القاهرة .
- 14- عبد السلام أبو قحف / الإدارة الاستراتيجية وتطبيقاتها / دار المعرفة الجامعية ، الطبعة الأولى
- 15- 14 - فؤاد الشيخ سالم وآخرون / المفاهيم الإدارية الحديثة / عمل الطالبين 1985.
- 16- - فريد النجار / إدارة وظائف الافراد وتنمية الموارد البشرية / رؤى جديدة فى إدارة ومحاسبة الانسانية / مؤسسة شباب الجامعة / الاسكندرية / جمهورية مصر العربية 1998 .

- 17- محمد عبد الفتاح يلغى / التريب الادارى بين النظرية والتطبيق / السعودية / الريض / مطابع
جامعة الملك سعود / 1986 .
- 18- مصطفى بخيت شاوش /إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد) / بيروت 1996 .
- 19- د. محمود عبد الحميد مرسى ود زهير نعيم الصباغ / الادارة الاستراتيجية / مترجم / توملس وهيلين / معهد
الادارة العامة 1990 .
- 20- - محمد سيد حمزاوى / إدارة الموارد البشرية فى الأجهزة الحكومية / السعودية / جامعة الملك سعود
1987 .
- 21- د. نفسه محمد باشرى / العلاقات الانسانية / مصر / القاهرة / مكتبة نهضة الشرق
1960 .

ب / المراجع الأجنبية :-

- 1- Brow and Connor ; Strategic Management : 4th Edition / 1982 .
- 2- Philip Kotler : Marketing Management Analysis – Planning and Control 4th Ed. London . prentice Hall 1980 .
- 3- William Wether & Keith Davis-Personnel Management and Human Resources ; : opcit .
- 4- Margret Attwood : Introduction to Personnel Management . London : Pan Books , 1985 .
- 5- Silvio Mantaretto marullo , Direction du personnel . Paris . 1975 (Translated to English).
- 6- Mohammed A. Niaz , Training Programs for Various Categories of Civil Servants . Brussels : International Institute of Administrative Sciences . 1969 .
- 7- Harold Koontz : and O' Donnell Weihrich; management , eighth edition . Sigapore by Tien wah press pte Ltd . 1984.

ملحق رقم (1)
تعديلات الحد الأدنى للأجور لشركات بيطار من عام 1974 حتى العام 2005

السنة	البيان	النسبة المئوية
1/10/1974	قانون الحد الأدنى للأجور لعام 1974 تعديل بيطار وشركاه أقل من 40 جنية من 40---67 -- 67	الزيادة في المرتب 15% " " " 12% بحد أدنى 6 جنية " " " 10 % 2 جنية
1/10/1977	من حتى - 40 جنية " 10 -- 40 100 - فاكتر	" " " 20% " " " 15% " " " 10 %
1/7/1978	قانون الحد الأدنى للأجور عام 1974 تعديل عام 1978 10 جنية الأولي 10 جنية الثانية 50 جنية الأولي 50 جنية الثانية 50 جنية الثالثة	76% زيادة 60% زيادة 30% زيادة 10% زيادة 5% زيادة
1/7/1980	تعديل بيطار وشركاه من مرتب 50 جنية " " 51-100 " " 101-160 " " 161 فما فوق	25% زيادة 20% زيادة 15% زيادة 10% زيادة

1/1/1982	تعديل بيطار وشركاه من مرتب 100 جنية أقل من 101 جنية وحتى 200 جنية من 201 فما فوق	زيادة بنسبة 20% " " 15 % " " 10 %
1/7/1983	تعديل بيطار وشركاه من مرتب 99 جنية من مرتب 100 وحتى 199 من مرتب 199 وحتى 299 من مرتب 300 وحتى 399 من مرتب 400 وحتى 399	زيادة بنسبة 25% زيادة بنسبة 20% زيادة بنسبة 15% زيادة بنسبة 12% زيادة بنسبة 10%
السنة	البيان	النسبة المئوية
2/1/1985	تعديل بيطار لكل الفئات زيادة	20%
2/1/1986	الحد الأدنى للأجور لسنة 1986 بيطار وشركاه من مرتب 150 جنية من 151 جنية حتى 300 جنية من 301 جنية حتى 500 جنية من 501 جنية فما فوق	زيادة بنسبة 32% زيادة بنسبة 19% زيادة بنسبة 14% زيادة بنسبة 10%
1/1/1987	تعديل بيطار وشركاه من مرتب 200 جنية من مرتب 201 جنية وحتى 400 جنية من مرتب 401 جنية وحتى 600 جنية من مرتب 601 جنية فما فوق	زيادة بنسبة 22% زيادة بنسبة 20% زيادة بنسبة 15% زيادة بنسبة 10%

زيادة بنسبة 75 جنيه زيادة بنسبة 28% زيادة بنسبة 20% زيادة بنسبة 15% زيادة بنسبة 10%	تعديل بيطار وشركاه من مرتب 200 جنية من مرتب 201 جنية وحتى 300 جنية من مرتب 301 جنية وحتى 500 جنية من مرتب 501 جنية وحتى 750 جنية من مرتب 751 جنية فما فوق	1/1/1988
زيادة بنسبة 140 جنيه زيادة بنسبة 70% - 72% زيادة بنسبة 70% - 72% زيادة بنسبة 67% - 70%	(اتفاقية الحد الأدنى للأجور لعام 1989 بين إتحاد النقابات العمالية ورجل الأعمال) من مرتب 200 جنية من مرتب 201 جنية وحتى 300 جنية من مرتب 301 جنية وحتى 350 جنية من مرتب 351 جنية وحتى 420 جنية من مرتب 420 جنية فما فوق	1/3/1989
زيادة بنسبة 30% زيادة 450.000 جنية زيادة بنسبة 20%	تعديل بيطار وشركاه من مرتب 1.500 جنية من مرتب 1.500 جنية وحتى 2.250 جنية من مرتب 2.251 جنية فما فوق	1/10/1990
من 40.5% حتى 81% حد أقصى 1.500 جنية	علاوة غلاء المعيشة والمعدلة بواسطة بيطار وشركاه	1/7/1991

1/1/1992	علاوة غلاء المعيشة تعديل بيطار وشركاه	حتى مرتب 2.000 جنية من مرتب 2001 وحتى 3000 جنية من مرتب 3001 وحتى 4000 جنية من مرتب 4001 وحتى 5000 جنية من مرتب 5001 وحتى 7.500 جنية 400 جنية زيادة زيادة بنسبة 20% زيادة بنسبة 600 جنية زيادة بنسبة 15% 750.00 جنية زيادة
1/7/1992	1- تم تعديل بدل الترحيل بزيادة بلغت 2- بدل وقود بزيادة بلغت 3- تم تعديل بدل سفر كحد أدنى شهر واحد من المرتب الأساسي بدون غلاء المعيشة .	500 جنية من 100 جنية (غير مدفوعة لمستحقي عربات الشركة) 500 جنية (غير مدفوعة لمستحقي عربات الشركة)
1/11/1992	تعديل بيطار لكل الفئات	زيادة بنسبة 30%
1/1/1993	تعديل بيطار وشركاه	زيادة بنسبة 60% 900 جنية زيادة زيادة بنسبة 20%
1/1/1994	تسوية وتعديل بيطار وشركاه لكل الفئات	زيادة بنسبة 50%
1/1/1994	الزيادة السنوية ارتفعت من 9%	إلى 12%
1/4/1995	تعديل لصحاب العمل السودانيين الغرالي لعلاوة غلاء المعيشة	40% زيادة للمواطنين 65% زيادة للعمال
1/1/1996	تعديل لصحاب العمل السودانيين الغرالي لعلاوة غلاء المعيشة عام 1996	48% زيادة للمواطنين 58% زيادة للعمال
1/7/1996	حوافر تصف للمرتب تعديل بيطار وشركاه	بنسبة 25%

28% زيادة للمواطنين 20% زيادة للعمال	تعديل أصحاب الأعمال السودانيين لتسوية الأجور وغلاء المعيشة + الزيادة السوية 12%	1/1/1997
30% في المرتب الأساسي	تعديل بيطار وشركاه لكل الفئات	1/1/1998
زيادة بنسبة 30%	تعديل بيطار لعلاوة غلاء المعيشة من 91.159 جنية في المرتب الأساسي وما فوق 31.159 تم تعديله بواسطة بيطار	1/1/1999
بنسبة 15%	تعديل بيطار وشركاه في المرتب من 16.315 في المرتب الأساسي فما فوق 16.315 جنية في الرتب الأساسي تم تعديله بواسطة بيطار	1/1/2000
بنسبة 15%	تم إضافة علاوة غلاء المعيشة للمرتب	1/1/2001
بنسبة 10% بنسبة 50%	تعديل بيطار واصحاب العمل السودانيين : - زيادة في المرتب الأساسي + غلاء المعيشة . - إضافة المنحة الجارية للمرتب .	1/1/2002
بنسبة 5%	تم زيادة المنحة الجارية لتضاف للمرتب الأساسي	1/10/2003
9.200 دينار 5.100 دينار	زيادة في علاوة غلاء المعيشة تعديل بيطار وشركاه . من 6.942 دينار إلى وإضافة بطل السكن	1/10/2005

المصر: إدارة شئون الأفراد - قسم الأجور والرواتب - تقرير مالي لعام 2005 .

ملحق رقم (2)

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا

السادة المسؤولين بشركة بيطار المحدودة أخي الموظف אחי الموظفة بشركة بيطار المحدودة

تحية طيبة وبعد

أتوجه اليكم بالتقدير راجياً تعاونكم لإنجاح دراسته الميدانية التي تهم شركتكم العامة.
يقوم الباحث محمد المهدي مصطفى بالدراسة لنيل درجة الدكتوراة _ إدارة أعمال _ من خلال إستبانه حول استراتيجية تنمية الموارد البشرية وإدارة الافراد بمنظمات الأعمال الخاصة .
إن مشاركتكم وتعاونكم في تقديم البيانات المطلوبة حول هذه الدراسة عامل مهم لإنجاحها ، لذا نرجو تعاونكم في مد الباحث بالبيانات والمعلومات اللازمة والضرورية والإجابة على الأسئلة بموضوعية وصراحة وتجرد علماً بأن جميع الاجابات تعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض هذا البحث العلمي فقط. ومن أجل تطوير مؤسستكم العامة. ولا يطلب من سيادتكم ذكر الإسم.

شاكراً لكم حسن تعاونكم وتفضلوا بقبول فائق الإحترام ،،،

الباحث
محمد المهدي مصطفى طه

استبانه البحث

معلومات متعلقة بموضوع الدراسة

يقوم السؤال لمعرفة وجهة نظرك بخصوص استراتيجية تنمية الموارد البشرية وإدارة الأفراد بمنظمات الأعمال الخاصة. يرجى وضع علامة (√) أمام كل عامل وذلك على ورقة الاجابة بمحاذاتها.

المعلومات الشخصية:

الجنس: ذكر () أنثى ()

المؤهل العلمي:

ثانوي () دبلوم () بكالوريوس ()
دبلوم عالي () ماجستير () دكتوراة ()

الدورات التدريبية:

أ/ قصيرة () ب/ متوسطة () ج/ طويلة ()
نوعه

الوظيفة :

حدد سنوات الخبرة

شهر - 5 سنة () 6- 10 سنة ()
11- 15 سنة () 16 سنة - فما فوق ()
()

شكراً

الباحث

الرقم	العامل المتغير	نعم	لا
س 1:	عادة يتم التعيين بالشركة بناءً على المراحل أدناه:		
	-ملء طلب تقديم		
	-مقابلة لجنة.		

					-اختبارات شفوية.
					-اختبارات تحريرية.
					- المؤهل العلمي
					-إجراء فحص طبي.
					أخرى (حدد)
العامل المتغير	أوافق بشدة	أوافق	أوافق	لا أوافق مطلقاً	لا أوافق مطلقاً
س 2					هناك احتمال للتعين عن طريق المحسوبة أو المجاملة.
س 3					أحيانا يتم التعيين بالوساطة.
س 4					إن تعاقب المديرين واختلاف أساليب واستراتيجيات العمل قد تؤثر على عملية الاختيار للخدمة
س 5					أحيانا يتم الاختيار أو التعيين من الطلبات السابقة ولا حاجة للإعلان عن الوظيفة
س 6					الوضع الاقتصادي يؤثر علي مستوي أداء العامل .
س 7					الوضع الاجتماعي يؤثر علي مستوي أداء العامل ونفسيا ته تجاه العمل.
س 8					الوضع السياسي يؤثر علي المنظمة وأداء العامل معاً.
س 9					التقدم التكنولوجي والتقني له اثر علي صقل مهارة العامل وتطوره .
س 10					ظروف ومناخ العمل الداخلي يؤثر في أداء وسلوك العامل .
س 11					عادة يكون هناك تطور وتنمية لقدرات العامل من جراء عملية التدريب.
س 12					تأهيل القادة أو المدربين يؤثر علي تنمية قدرات الموارد البشرية .
العامل المتغير	أوافق بشدة	أوافق	أوافق	لا أوافق مطلقاً	لا أوافق مطلقاً
س					تكاليف عملية التدريب تعتبر

					13	باهظة بالنسبة للمنظمة.
					س 14	من الأفضل التدريب داخل مكان العمل .
					س 15	أرى أن التدريب خارج المنظمة يؤدي إلى نتائج إيجابية.
					س 16	التدريب من الرئيس المباشر في العمل له اثر نفسي اكبر من المدرب الخارجي .
					س 17	في رأيك هل الدورة التدريبية تحتاج إلى إعداد وتدريب وجدولة.
					س 18	في حالة زيادة كفاءة العامل بالتدريب في التخصص تزيد تبعاً لذلك الإنتاجية.
					س 19	هنالك تدريب علي القرار وصناعته من خلال مشاركة بعض العاملين للإدارة في القرار.
					س 20	العمل كفريق أو في لجان يزيد من فرص تحسين الأداء ويعتبر تدريب داخلي للعامل.
					س 21	إن وضع العامل في المكان المناسب حسب التخصص عادة يخدم سياسات المنظمة واستراتيجياتها.
					س 22	هناك دفع مادي ومعنوي للعمل المتميز والأداء الجيد.
					س 23	هل الزيادة السنوية للأجور والرواتب للعامل تقلل من نسبة ترك العمل.
					س 24	تتبعكس الاستراتيجيات التحفيزية علي سلوك واداء العامل بالمجموعة .
					س 25	استراتيجية الشركة تنادي بالتكامل بين وحدة الهدف وإحتياجات الافراد
					س 26	عادة تحفيز العاملين يعتبر مكلفاً بالنسبة للشركة مادياً

وتفضل بقبول فائق الشكر والتقدير

الباحث