

المراجع:  
أولاً المراجع العربية : -

- 1/ القرآن الكريم
- 2/ السنة النبوية الشريفة
- 3/ أساسيات في الإدارة - د. مهدي حسن زويلف وآخرون - دار الفكر عمان 1995م
- 4/ الإدارة الحديثة - مصطفى نجيب شاويش - دار عمان الأردن 1993م .
- 5/ إدارة المنظمات - د. سمير محمد يوسف - دار الفكر العربي القاهرة 1983م
- 6/ السلوك التنظيمي - د. كامل المغربي - دار الفكر عمان 1993م .
- 7/ القائد الإداري - د. مروان إبراهيم جوني - دار الجاحظ دمشق 1993م .
- 8/ الإدارة العامة - يوسف حسين محمد بشير - الخرطوم 1995م
- 9/ الإشراف - د. جيري ل. جراي - ترجمة د. وليد عبد الطيف هوانة - معهد الإدارة العامة الرياض .
- 10/ أصول التنظيم والإدارة - محمد ماهر عليش - مكتبة عين شمس القاهرة.
- 11/ الإدارة العامة - د. كمال الغالي - المطبعة التعاونية - دمشق 1983م
- 12/ القيادة الإدارية في الإسلام - عبد الشافي محمد أبو الفضل - جدة 2003م.
- 13/ القيادة الإدارية دراسة نظرية مقارنة - د. خميس السيد إسماعيل - عالم الكتب القاهرة 1980م .
- 14/ فن القيادة في الإسلام - احمد عبد ربه بصبوص - دار الزرقاء مكتبة المنار الأردن 1988م.
- 15/ قاموس المورد - دار العلم للملايين بيروت 1983م .
- 16/ الإنسان والتنظيم - د.الهادي عبد الصمد عبد الله - المكتب العربي للعلاقات الثقافية الإمارات المتحدة رأس الخيمة 1991م .
- 17/ وظائف القيادات التنفيذية - د. حسن ابشر الطيب - 1992م .
- 18/ الإدارة مفاهيمها وأنواعها وعملياتها - د. إبراهيم عبد الهادي دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية 2000م .
- 19/ التنمية الإدارية - د. حسن ابشر الطيب - دار الجيل بيروت 1982م
- 20/ تنمية المهارات الإدارية والقيادية - د. قاسم ضرار - مكتبة الملك فهد الرياض 2003م.
- 21/ الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة. د. نبيل الحسيني النجار - الشركة العربية للنشر والتوزيع لقاهرة
- 22/ إدارة الأفراد- معهد الإدارة لندن - ترجمة مكتبة جرير الرياض
- 23/ إدارة الأداء : اندرو أي شوارتز -ترجمة مكتبة جرير الرياض 2001م

- 24 /الوجيز في الإدارة العامة -د. سليمان محمد الطماوي -دار الفكر عمان 1970م
- 25 / القيادة حقيقة ما يفعله المديرون الأكفاء -ليونارد سايس -ترجمة كمال السيد – محمد عبدا لله .
- 26 /الإدارة المعاصرة - د. على السلمي -دار غريب للطباعة – القاهرة 1977م
- 27 /فن القيادة -د. وليام أ. كوهين -ترجمة مكتبة جرير الرياض
- 28 /الشخصية البيروقراطية ورقة مقدمة إلى ندوة الإدارة العليا بالاهداف- المنظمة العربية للتنمية الصناعية - بدون اسم الكاتب -بغداد 1983م
- 29 /نحو منهج لتطوير الإدارة المصرية -د. نبيلة عباس الشال -ورقة مقدمة للمؤتمر الثالث للتدريب والتنمية الإدارية 1989م
- 30 /من هو المدير الفعال -عبد الباري درة – ورقة مقدمة إلى ندوة وسائل وأساليب زيادة الكفاية الإنتاجية في المؤسسات العامة -المنظمة العربية للعلوم الإدارية عمان 1982م
- 31 /المدراء الأردنيون خصائصهم ونشاطاتهم وأنماط اتخاذ القرار لديهم -مجلة أبحاث اليرموك – المجلد الرابع العدد الأول 1988م .
- 32 /القيادة الإدارية -د. خميس السيد -منشورات المنظمة العربية للعلوم الإدارية – العدد 100 – 1970م
- 33 /الإدارة بالخوف إلى الإدارة بالثقة -د. زهير الصباغ – مجلة معهد الإدارة العامة الرياض العدد 51- 1986م

بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا

استقصاء

القادة الإداريين حول مهمة اختيار وتدريب  
وتقويم أداء القادة مديري الإدارات والأقسام بمنشآت الأعمال

السيد مدير / .....

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

إن القادة مديري الإدارات يقومون بدور متمم في تطوير وتقدم وتنمية منشآت الأعمال ،  
ولا تدخرون وسعاً في إمدادهم بكافة المعدات الحديثة ووضع السياسات العامة التي تعينكم على  
اختيارهم وتدريبهم على أحدث أساليب الإدارة والإشراف ليتمكنهم من النجاح في مهمتهم ، وهذا  
الاستقصاء خطوة على الطريق الذي يستهدف رفع مستوى كفاءتهم ، وسيتم ذلك بالتعرف على  
أساليب وسياسات اختيار القادة ونظم تقويم أدائهم لإظهار جوانب القوة وجوانب الضعف فيهم  
إلى جانب طرق ووسائل تدريبهم.

وإن نأمل في تعاونكم في استيفاء هذا الاستقصاء نشكركم مقدماً على ما تقدمونه من  
بيانات مفيدة للبحث العلمي الذي يستهدف في رفع مستوى أداء القادة وزيادة كفاءتهم ، بما يعود  
بالنفع على منشآت الأعمال .

وفقكم الله

منسق برنامج ماجستير إدارة الأعمال

د. إبراهيم فضل المولى

بسم الله الرحمن الرحيم  
جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

## كلية الدراسات العليا

### استقصاء

القادة مديري الإدارات والأقسام  
حول تقويم البرامج التدريبية إثناء الخدمة

السيد مدير إدارة /.....

## السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

يعتبر التدريب من أهم الموضوعات التي تلاقي اهتماماً في مجال القيادة ولعل السبب الرئيسي للاهتمام بالتدريب وعلى المستويات المختلفة هو الإيمان بالدور الفعال الذي يلعبه تدريب القادة في تطوير ورفع كفاءة وفعالية التنظيمات التي يتولاها قادة مدربون . وهذا الاستقصاء خطوة على الطريق الذي يستهدف رفع مستوى الأداء وتحسين خبرات وقدرات القادة وجعلهم اقدر على ممارسة أعمالهم وذلك بالتعرف على آرائكم حول عملية التدريب وأثرها على رفع كفاءة أداء منشآت الأعمال. واذ نأمل في تعاونكم في استيفاء هذا الاستقصاء نشكر لكم مقدماً على ما تقدمونه من بيانات مفيدة للبحث العلمي الذي يستهدف مستوى أداء القادة وزيادة كفاءتهم بما يعود بالنفع على منشآت الأعمال .

وفقكم الله

منسق برنامج ماجستير إدارة الأعمال

د. إبراهيم فضل المولى

## \* صعوبات واجهت الباحث

تمثلت الصعوبات التي واجهت الباحث خلال إعداد الدراسة في الآتي :-

- ( ١ ) أتساع وتشعب البحث يجعل الباحث غير قادر عن الخوض في كل التفاصيل.
- ( 2 ) قلة المراجع وصعوبة الحصول عليها .
- ( 4 ) ضعف استجابة المستجوبين .

بسم الله الرحمن الرحيم  
تقويم البرامج التدريبية للقادة الإداريين إثناء الخدمة  
( استقصاء آراء المتدربين )

إرشادات عامة :

- الهدف من هذا الاستقصاء هو تقويم البرامج التدريبية التي التحقت بها بهدف تحسين وتطوير الأداء . لذا نأمل الإجابة على هذا الاستقصاء مع ملاحظة ما يلي:
- إجابة جميع الأسئلة الواردة في هذا الاستقصاء.
  - وضع علامة ( ) في المربع المخصص للإجابة وفي حالة الكتابة نرجو أن تكون واضحة ومختصرة .
  - إذا لم تكن الإجابة الدقيقة التي تمثل رأيك موجودة ، يمكنك اختيار اقرب إجابة إلى رأيك .
  - لا داعي لكتابة اسمك .
  - نأمل تحري الدقة والموضوعية في أجابتك على أسئلة هذا الاستقصاء وعدم مناقشتها مع الآخرين قبل الإجابة عليها لتكون الإجابة معبرة عن رأيك .

شاكرين حسن تعاونكم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
الدراسات العليا

معلومات عامة :

1/ المؤهل العلمي :

ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	أخرى
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

جامعة تخصص : .....

2/ سنوات الخبرة لدى المنشأة

أقل من خمسة سنوات 5 سنوات وأقل من 10 سنوات 10 سنوات وأقل من 15 سنة

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

15 سنة وأقل من 20 سنة 20 سنة فأكثر

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

3/ بين عدد الدورات التي حصلت عليها في موضوع تدريب القادة :

مرة واحدة مرتان ثلاثة مرات أربع مرات أكثر من ذلك  
( ) ( ) ( ) ( ) ( )

الترشيح والالتحاق بالبرامج :

4/ حدد الطريقة التي تم بها ترشيحك للالتحاق بالبرامج ؟

بناء على طلبي وموافقة الإدارة بناء على ترشيح الإدارة

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

5/ ما هي الجهة المسئولة عن التدريب في المنشأة التي تعمل فيها؟

إدارة التدريب قسم التدريب إدارة شؤون الموظفين أخرى

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

أخري حدد : .....

6/ ما مدى تفرغك للبرامج التي التحقت بها؟

متفرغ غير متفرغ

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

7/ هل تعتقد أن البرامج التي التحقت بها يتطلب بها :

التفرغ الكلي عدم التفرغ

<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------

8/ تختلف أسباب ودوافع المتدربين بالبرامج التدريبية التي يلتحقون بها ما مدى درجة موافقتك على

الدوافع التالية:-

الرقم	دوافع الالتحاق بالبرامج	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً
1	اكتساب مهارات عملية في مجال الوظيفة					
2	تنمية قدراتي العملية والنظرية					

3	الإطلاع على أحدث النظريات والعلوم				
4	الترقية لمرتبة أعلى				
5	الاستفادة المادية من بدلات التدريب				
6	تكوين أساس عملي ونظري لحضور برامج ذو مستوى اعلى				
7	تغيير جو العمل				

(2)

بسم الله الرحمن الرحيم  
قائمة الاستقصاء

ضع علامة ( ) أمام الإجابة التي تعبر عن وجهة نظرك واكتب رأيك عندما الطلب ذلك ،  
أثناء البحث ولاكتسابه قدرا اكبر من الموضوعية.

1/ هل توجد سياسة عامة عن اختيار القادة لديكم ؟

توجد سياسة مقدمة      توجد سياسية غير مقدمة      لا توجد




2/ هل أنت راضي عن السياسية العامة لاختيار القادة الإداريين بالمنشأة

راضي تماما ( ) راضي في معظم الاحيان ( ) راضي احيانا ( )

راضي نادراً ( ) غير راضي ( )

التعليق علي الرضا أو عدم الرضا:.....

.....

.....

.....

3/ بين الطرق التي تعتمد عليها في اختيار القادة الإداريين من الآتي :

الرقم	الطرق	أبداً	معظم الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	طريقة الحرية المطلقة في الاختيار علي أساس الاعتبار الاجتماعي					
2	الاختيار بالانتخاب					
3	مبدأي الجدارة والمساواة .					
4	أسلوب الإعداد والتعليم قبل شغل المنصب					
5	طريقة الاختيار المهنية والخبرة والتجربة					

اذكر أي طرق أخرى يمكن الاعتماد عليها في الاختيار

.....

.....



4/ ما هي الطرق والوسائل المستخدمة لديكم للكشف عن متطلبات القائد الإداري :-

الرقم	الطرق	أ.ائماً	معظم الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	اسلوب بالاستفادة من السيرة الذاتية					
2	اسلوب المقابلات الشخصية					
3	اسلوب الاختبارات النفسية					
4	اسلوب الامتحانات التحريرية					
5	اسلوب					

5/ بين مصادر المعلومات التي تعتمد عليها في تقويم الأداء الوظيفي للقادة الإداريين لديكم من الاتي :-

الرقم	الطرق	أ.ائماً	معظم الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	الملف					
2	سجل تدوين ملاحظتك					
3	تقرير الإنجاز الشهري					
4	دفتر الدوام					
5	تقرير تقويم الاداء الوظيفي عن العام الماضي					

أذكر أي مصادر أخرى يمكن الاعتماد عليها في التقييم :-

6/ هل أنت راضي عن نظام تقويم الأداء الوظيفي للقادة لديكم  
راضي تماماً ( ) راضي في معظم الأحيان ( ) راضي أحياناً ( )  
راضي نادراً ( ) غير راضي ( )  
التعليق عي الرضا أو عدم الرضا:

17 هل تعتقد أن نظام تقويم الأداء لديكم للمديرين يساعد علي :

الرقم	الطرق	دائماً	معظم الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	اختيار الكفاءات المناسبة					
2	لشغل الوظائف الاعلي					
3	قياس مقدرة الموظف علي العمل					
4	بناء معدلات قياسية للأداء					
5	التعرف علي الموظفين الذين يحتاجون للتدريب					
6	تحديد مواطن ضعف الأداء في الموظفين					
7	معرفة مدي نجاح أو فشل برامج التدريب في تنمية الموظفين					
8	تشجيع ودفع الموظفين علي بذل المزيد من العطاء بمكافأة المجددين					
9	وضع الموظف في المكان المناسب لمؤهلاته					
10	وضع الموظف في المكان المناسب لقدراته					

تابع إجابة السؤال:-

الرقم	الطرق	دائماً	معظم الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث
11	وضع الموظف في المكان المناسب لرغباته					
12	شغل الوظيفة بمن يصلح لها .					
13	تحقيق العدالة بين الموظفين					
14	الاستغناء عن العاملة الزائدة .					
15	نقل الموظف إلي وظائف اخري					
16	منح او حرمان الموظف من العلاوة الدورية					
17	مجازاة الموظف المهمل					
18	ربط الاجر بأداء الموظف					
19	ترقية الموظف الذي يستحق الترقية.					
20	اشباع حاجات الموظفين من ناحية الذات					
21	اشباع حاجات الموظف من ناحية احترام الآخرين					
22	اشباع حاجات الموظفين من ناحية تقدير النفس					
23	رفع مستوي اداء الموظفين					

8/ هل تتم مقابلة بينك وبين المديرين بعد ظهور نتائج تقويم الاداء

دائماً ( ) في معظم الاحيان ( ) احياناً ( ) نادراً ( ) لا يحدث ( )

ما هي المقترحات اللازمة لنجاح مقابلة لما بعد تقويم اداء العاملين:

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

9/ اذا كانت هناك مشاكل ومعوقات تمنع من تحقيق النجاح لنظام تقويم الاداء المطبق لديكم فاذا ذكر هذه المشاكل وبين مقترحات لحلها:

المشكلة	الحل

10/ هل توجد لديكم خطة وسياسة عامة لتدريب القادة الإداريين :

نعم ( ) لا ( )

11/ السياسية العامة عملية تدريب القادة تشتمل علي ما يلي

( أ ) تدريب القادة القائمين علي رأس العمل ( )

( ب ) تدريب كادر للمستقبل ( احتياط ) ( )

( ج ) خليط من أ و ب ( )

12/ ضعف الاهتمام بتدريب القادة عموماً يرجع للأسباب الآتية :

1/ ارتفاع تكلفة التدريب ( )

2/ ضعف المردود من العملية التدريبية مقارنة بالتكلفة ( )

3/ عدم رغبة المديرين وضعف اقتناعهم بعملية التدريب ( )

4/ ليس هنالك حاجة للتدريب طالما المديرين يؤدون عملهم بالصورة المعقولة ( )

بيانات شخصية :

1/ السن : .....

2/ المستوي التعليمي : .....

مؤهل فوق العالي ( ) مؤهل عالي ( ) مؤهل متوسط ( )

3/ الدرجة الوظيفية : .....

4/ مدة الخدمة : .....

شكراً لتعاونكم في استيفاء بيانات هذه الاستبانة .

مع تحيات جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا

بسم الله الرحمن الرحيم  
قائمة استقصاء  
للقادة مديري منشآت الأعمال

إرشادات عامة :-

- الهدف من هذا الاستقصاء هو الحصول على آرائكم في السياسات العامة لاختيار القادة وتدريبهم وتقييم أدائهم وذلك بهدف تجويد وتحسين الأداء بمنشآت الأعمال لذا نأمل الإجابة على هذا الاستقصاء مع ملاحظة الآتي :-
- إجابة جميع الأسئلة الواردة في هذا الاستقصاء .
  - وضع علامة ( ) في المربع المخصص للإجابة وفي حالة الكتابة نرجو أن تكون واضحة ومختصرة .
  - إذا لم تكن الإجابة الدقيقة التي تمثل رأيك موجودة يمكنك اختيار أقرب إجابة إلى رأيك .
  - لا داعي لكتابة اسمك .
  - نأمل تحري الدقة والموضوعية في أجابتك على أسئلة هذا الاستقصاء وعدم مناقشتها مع الآخرين قبل الإجابة عليها لتكون الإجابة معبرة عن رأيك .

بيانات شخصية :

- 1/ السن : .....
- 2/ المستوى التعليمي : .....
- مؤهل فوق العالي ( ) مؤهل عالي ( ) مؤهل متوسط ( )
- 3/ الدرجة الوظيفية : .....
- 4/ مدة الخدمة : .....
- 5/ كيفية اختياركم لهذا المنصب ؟
- طريقة الحرية المطلقة بالانتخاب      الاختبارات المهنية      الخبرة والتجربة
- ( )      ( )      ( )      ( )

مالك المنشأة      اعتبارات أخرى  
( )      ( )

شكراً لتعاونكم في استيفاء بيانات هذه الاستبانة .

مع تحيات جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا  
كلية الدراسات العليا

### 1/ هل توجد سياسة عامة عن اختيار القادة لديكم ؟

توجد سياسة موثقة ( )  
توجد سياسية غير موثقة ( )  
لا توجد ( )

### 2/ أنت راضٍ عن السياسية العامة لاختيار القادة الإداريين بالمنشأة

راضٍ تماماً ( )  
راضٍ في معظم الأحيان ( )  
راضٍ أحياناً ( )  
راضٍ نادراً ( )  
غير راضٍ ( )

التعليق على الرضا أو عدم الرضا:.....  
.....  
.....  
.....

### 3/ بين الطرق التي تعتمد عليها في اختيار القادة الإداريين من الآتي :

الرقم	الطرق	.انماً	معظم الأحيان	أحياناً	نادراً	لا يحدث
1	طريقة الحرية المطلقة.					
2	الاختيار على أساس الاعتبار الاجتماعي					
3	الاختيار بالانتخاب					
4	مبدأي الجدارة والمساواة .					
5	أسلوب الإعداد والتعليم قبل شغل المنصب					
6	طريقة الاختبارات المهنية والخبرة والتجربة					

اذكر أي طرق أخرى تعتمد عليها في الاختيار

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

4/ ما هي الطرق والوسائل المستخدمة لديكم للكشف عن متطلبات القائد الإداري:-

الرقم	الطرق	.ائماً	معظم الأحيان	أحيانا	نادراً	لا يحدث
1	اسلوب الاستفادة من السيرة الذاتية					
2	اسلوب المقابلات الشخصية					
3	اسلوب الاختبارات النفسية					
4	اسلوب الامتحانات التحريرية					

5/ بين مصادر المعلومات التي تعتمد عليها في تقويم الأداء الوظيفي للقادة الإداريين لديكم من الآتي:-

الرقم	الطرق	.ائماً	معظم الأحيان	أحيانا	نادراً	لا يحدث
1	الملف					
2	سجل تدوين ملاحظتك					
3	تقرير الإنجاز الشهري					
4	دفتر الدوام					
5	تقرير تقويم الأداء الوظيفي عن العام الماضي					

أذكر أي مصادر أخرى يتم الاعتماد عليها في التقويم:-

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

6/ أنت راضٍ عن نظام تقويم الأداء الوظيفي للقادة لديكم

راضٍ تماماً      راضٍ في معظم الأحيان      راضٍ أحيانا



( )

( )

( )

غير راضٍ  
( )راضٍ نادراً  
( )

التعليق على الرضا أو عدم الرضا:

.....

.....

.....

7/ هل تعتقد أن نظام تقويم الأداء لديكم للمديرين يساعد على :

الرقم	الطرق	انمأ	معظم الأحيان	أحيانا	نادراً	لا يحدث
1	اختيار الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف الأعلى					
2	قياس مقدرة المدير على العمل					
3	بناء معدلات قياسية للأداء					
4	التعرف على المديرين الذين يحتاجون للتدريب					
5	تحديد مواطن ضعف الأداء في المديرين					
6	معرفة مدى نجاح أو فشل برامج التدريب في تنمية المديرين					
7	تشجيع ودفع المديرين على بذل المزيد من العطاء بمكافأة المجدين					
8	وضع المدير في المكان المناسب لمؤهلاته					
9	وضع المدير في المكان المناسب لقدراته					
10	وضع المدير في المكان المناسب لرغباته					
11	شغل المنصب بمن يصلح له .					
12	إشباع حاجات المديرين من ناحية تقدير النفس					
13	رفع مستوى أداء المديرين					

8/ هل تتم مقابلة بينكم وبين المديرين بعد ظهور نتائج تقويم الأداء

دائماً في معظم الأحيان أحياناً نادراً لا يحدث  
( ) ( ) ( ) ( ) ( )

ما هي المقترحات اللازمة لنجاح مقابلة لما بعد تقويم أداء العاملين:

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

9/ إذا كانت هناك مشاكل ومعوقات تمنع من تحقيق النجاح لنظام تقويم الأداء المطبق لديكم فاذكر هذه المشاكل وبين مقترحات لحلها:

المشكلة	الحل

10/ هل توجد لديكم خطة وسياسة عامة لتدريب القادة الإداريين :

نعم ( ) لا ( )

11/ السياسة العامة لعملية تدريب القادة تشتمل على ما يلي

( أ ) تدريب القادة القائمين على رأس العمل ( )

( ب ) تدريب كادر للمستقبل ( احتياط ) ( )

( ج ) خليط من أ و ب ( )

12/ ضعف الاهتمام بتدريب القادة عموماً يرجع للأسباب الآتية :

( )

1/ ارتفاع تكلفة التدريب

- 2/ ضعف المردود من العملية التدريبية مقارنة بالتكلفة ( )  
3/ عدم رغبة المديرين وضعف اقتناعهم بعملية التدريب ( )  
4/ ليس هنالك حاجة للتدريب طالما المديرين يؤدون عملهم بالصورة المعقولة ( )

**13/ كيف يتم ترشيح المديرين في منشآتكم للالتحاق بالدورات التدريبية؟**

بترشيح منكم بترشيح من إدارة التدريب بطلب من مدير الإدارة أو القسم

--	--	--

..... : (الرجاء تحديدها) :

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

**14/ ما هي الأسباب التي تدعوكم لابتعاث مديري الإدارات والأقسام للالتحاق بالدورات التدريبية؟**

- .....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
..... : (الرجاء تحديده) :

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

