

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

وثيقة تعريف مقرّر: إدارة الموارد البشرية

معلومات أساسية:

إدارة الموارد البشرية	اسم المقرّر
HRM.14	رمز المقرّر
28	ساعات الجلسات المتزامنة
17	ساعات التواصل مع المدرس خارج الجلسات المتزامنة
130	ساعات الجلسات المسجلة
	ساعات الامتحان
	ساعات الجهد الدراسي المقابل للجلسات المسجلة
	ساعات الجهد الدراسي المقابل للجلسات المتزامنة
7	عدد الساعات المعتمدة
6	سوية المقرّر

المقرّرات المطلوب دراستها قبل المقرّر مباشرةً: لا يوجد

المقرّر	الرمز
لا يوجد	لا يوجد

1. الهدف من المقرّر:

يهدف هذا المقرّر بأن يعرف الطالب مفهوم إدارة الموارد البشرية وتطوره تاريخياً، ومدى أهميته للمنظمات الحديثة، ويتعرف على أسس تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية بدءاً من تحليل العمل وتصميمه وتخطيط الموارد البشرية والاستقطاب والاختيار والتعيين وتنمية الموارد البشرية وتعويضات العاملين وتقييم الأداء والصحة والسلامة المهنية وعلاقات العمل والعاملين. إضافة إلى عرض مواضيع متقدمة في إدارة الموارد البشرية: إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، إدارة الموارد البشرية الدولية، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه العاملين.

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

2. المحصّلات التعليمية المرجوة (ILO - Intended Learning Objectives/Outcomes):

الرمز	المحصّلات التعليمية المرجوة
ILO	Intended Learning Objectives/Outcomes
ILO1	يفهم الطالب التطور التاريخي لمفهوم إدارة الموارد البشرية.
ILO2	يتعرف الطالب على خصائص تصميم الوظائف. يحلل الطالب وظائف المنظمة. يصمم الطالب بطاقة للوصف الوظيفي مكتملة العناصر.
ILO3	يتعرف الطالب على خصائص العرض والطلب على الموارد البشرية في سوق العمل وكيفية استخدامها في معالجة العجز والفائض في المنظمة. يصف الطالب المبادئ الأساسية في تخطيط الموارد البشرية وصفاً سليماً يعد الطالب خطة للموارد البشرية في المنظمة.
ILO4	يحلل الطالب العوامل المؤثرة في فاعلية الاستقطاب ويستنتج مصادره المختلفة. يفهم الطالب خصائص عملية الاختيار ودعائم تنفيذها. يتعرف الطالب على المداخل المختلفة لعملية انتقاء الموارد البشرية ويقارن مع واقع الاختيار في مؤسسات الدولة. يتعرف الطالب على أنواع المقابلات ويصمم أسئلتها وكيفية إدارتها والأخطاء التي يقع فيها المقابل. يتعرف الطالب على أنواع الاختبارات وآلية تصميمها ويطلع على نماذج حقيقية للاختبارات.
ILO5	يتعرف الطالب على مفهوم تدريب وتأهيل الموارد البشرية كممارسة أساسية من ممارسات إدارة الموارد البشرية. يدرك الطالب كل ما يتعلق بإدارة وتنفيذ العملية التدريبية. يمتلك الطالب القدرة على تحليل الاحتياجات التدريبية وأيضاً يتمكن من تحليل وتقييم المكتسبات التدريبية.
ILO6	يدرك الطالب كيفية إدارة أداء العاملين وكيفية بناء نظم تقييم أداء فعال في المنظمة. يتمكن الطالب من تحليل مدى فعالية أنظمة الأداء المعمول بها في المنظمات.
ILO7	يتعرف الطالب على مفهوم التعويضات وأنواعها المختلفة وتأثيرها على العاملين والمنظمة. يفهم الطالب كيفية بناء نظام التعويضات والأجور المناسبة.
ILO8	يتعلم الطالب كيف يساعد العامل على تطوير مساره المهني ويساعده في حل المشاكل التي يمكن أن تواجهه في حياته وتؤثر على مساره المهني.
ILO9	يدرك الطالب أهمية علاقات العمل. يكون الطالب فهماً للنظريات المفسرة لعلاقات العمل. يدرك الطالب ويحلل العوامل المؤثرة في علاقات العمل . يفهم الطالب آلية إدارة وتحسين نوعية علاقات العمل.

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

<p>يدرك الطالب أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية وأهدافها . يتعرف الطالب على أكثر حوادث العمل والأمراض المهنية المحتملة والتكاليف المترتبة عليها. يدرك الطالب أهم سبل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية المحتملة.</p>	ILO10
<p>يفهم الطالب كيفية إدارة المعرفة من خلال إدارة عملياتها ومجالات استخدامها. يفهم الطالب أهمية بناء رأس المال الفكري ودوره في خلق قيم مضافة في عمليات المنظمة.</p>	ILO11
<p>يفهم الطالب طبيعة الاختلافات الثقافية في البيئة الدولية. يدرك الطالب أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الدولية. يتعرف الطالب على أثر الاختلافات الثقافية ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية .</p>	ILO12
<p>يتمكن الطالب من التعرف على الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ويدرك اختلافه على الإدارة التقليدية للموارد البشرية وبالتالي يتمكن من الأسلوب الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية</p>	ILO13
<p>يتعرف على مفهوم أخلاقيات الأعمال وأهميته والأسباب التي أدت إلى الاهتمام المتزايد به يصبح الطالب قادراً على التمييز بين الممارسات الأخلاقية وغير الأخلاقية للمؤسسة ويتعرف على مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه العاملين.</p>	ILO14

3. محتوى المقرر: (21 ساعة حد أقصى مجموع الساعات المسجلة، 28 ساعة حد أقصى مجموع الساعات المتزامنة)

المحصّلات التعليمية	القسم النظري مع ملاحظات وتوضيحات إن وجدت	ساعات مسجلة	ساعات متزامنة	أنماط المهام	القسم العملي مع ملاحظات وتوضيحات إن وجدت
ILO1	الفصل الأول: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية	1.5	2	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	لا يوجد

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الثاني: تحليل وتصميم العمل	ILO2
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الثالث: تخطيط الموارد البشرية	ILO3
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الرابع: الاستقطاب والتعيين	ILO4

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الخامس: التدريب	ILO5
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل السادس: إدارة الأداء	ILO6
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل السابع: أنظمة الأجور والتعويضات	ILO7

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الثامن: إدارة الحياة المهنية	ILO8
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل التاسع : علاقات العمل والعاملين	ILO9
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل العاشر : الصحة والسلامة المهنية	ILO10

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الحادي عشر: إدارة المعرفة ورأس المال الفكري	ILO11
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الثاني عشر : إدارة الموارد البشرية الدولية	ILO12
لا يوجد	<input type="checkbox"/> <u>تمارين (TD)</u> <input type="checkbox"/> <u>وظائف</u> <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الثالث عشر: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية	ILO13

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

لا يوجد	<input type="checkbox"/> تمارين (TD) <input type="checkbox"/> وظائف <input type="checkbox"/> حلقات بحث <input type="checkbox"/> مشاريع <input type="checkbox"/> تجارب <input type="checkbox"/> أخرى	2	1.5	الفصل الرابع عشر: أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه العاملين.	ILO14
---------	--	---	-----	--	-------

1- معايير التقييم:

نمط التقييم					معايير التقييم لتحقيق المحصلات	المحصلات التعليمية	ILO Code
تقارير	عروض ومقابلات	امتحانات	عملي	تفاعل في الجلسات المترجمة			
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	– يستعرض ويناقش المراحل المختلفة لتطور إدارة الموارد البشرية	يفهم الطالب التطور التاريخي لمفهوم إدارة الموارد البشرية.	ILO1
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	– يخطط ويعد عملية تحليل الوظائف. – يجمع المعلومات والبيانات المطلوبة للتحليل باستخدام الأسلوب المناسب. – يعد وصفاً متكامل العناصر للوظائف.	يتعرف الطالب على خصائص تصميم الوظائف. يحلل الطالب وظائف المنظمة. يصمم الطالب بطاقة للوصف الوظيفي مكتملة العناصر.	ILO2
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	– يحصر أنواع الأفراد وتخصصاتهم وأعدادهم من واقع مؤسسة فعلية ينوي اعتبارها كحالة للدراسة.	يتعرف الطالب على خصائص العرض والطلب على الموارد البشرية في سوق العمل وكيفية استخدامها في معالجة العجز	ILO3

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

					<p>والفائض في المنظمة.</p> <p>يصف الطالب المبادئ الأساسية في تخطيط الموارد البشرية وصفاً سليماً.</p> <p>يعد الطالب خطة للموارد البشرية في المنظمة.</p>	
				<p>– تراجع الهيكل التنظيمي ويتبين التعديلات التي يجب إحداثها على الهيكل.</p> <p>– يحدد الوظائف التي ستأثر بالتعديلات وكذلك الأفراد.</p> <p>– تراجع أوصاف الوظائف للأفراد المطلوبين وتحديد أنسب مصادر الاختيار أو تهيئة الأفراد الموجودين للوظائف المعدلة.</p> <p>– يحدد العجز والفائض في الموارد البشرية.</p> <p>– يضع خطة للموارد البشرية لفترة مستقبلية نتيجة لتحليل الهيكل التنظيمي وخطة المنظمة وواقع الموارد البشرية.</p> <p>– يختار الاستراتيجية الملائمة للتعامل مع حالات العجز والفائض في المنظمة.</p>		
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	<p>– يميز الطالب العوامل التي تلعب دوراً في قدرة الاستقطاب على جذب أكبر عدد ممكن من المرشحين المناسبين من المصادر المختلفة.</p> <p>– يتذكر الطالب خصائص عملية الاختيار من خلال الإجابة على الأسئلة المتعلقة بأسس ومفاهيم عملية الاختيار.</p> <p>– يميز الطالب آلية اختيار العاملين في مؤسسات الدولة.</p> <p>– يتذكر الطالب إيجابيات وسلبيات كل طريقة ويتحاشى الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها المقابل.</p>	ILO4

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

						يتعرف الطالب على أنواع الاختبارات وآلية تصميمها ويطلع على نماذج حقيقية للاختبارات.	
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> يجب أن يكون الطالب قادراً على تعريف تدريب وتأهيل الموارد البشرية يجب أن يحدد الطالب أهمية وأهداف العملية التدريبية يجب أن يدرك الطالب مبادئ وأسس عملية تدريب الموارد البشرية يجب أن يكون الطالب قادراً على تطبيق آليات تصميم وإدارة البرامج التدريبية 	<ul style="list-style-type: none"> يتعرف الطالب على مفهوم تدريب وتأهيل الموارد البشرية كممارسة أساسية من ممارسات إدارة الموارد البشرية، ويدرك كل ما يتعلق بإدارة وتنفيذ العملية التدريبية. وكذلك يمتلك القدرة على تحليل الاحتياجات التدريبية وأيضا يتمكن من تحليل وتقييم المكتسبات التدريبية 	ILO5
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> يجب أن يكون الطالب قادراً على بناء نظام تقييم أداء للعاملين يجب أن يعرف الطالب طرائق تقييم الأداء المختلفة 	<ul style="list-style-type: none"> يدرك الطالب كيفية إدارة أداء العاملين وكيفية بناء نظم تقييم أداء فعال في المنظمة بالإضافة إلى إمكانية تحليل مدى فعالية أنظمة الأداء المعمول بها في المنظمات 	ILO6
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> يجب أن يتمكن الطالب من إدراك أهمية أنظمة الأجور والتعويضات يجب أن يكون قادراً على إدراك جميع العوامل التي تؤثر على اعتماد وبناء أنظمة الأجور والتعويضات في المنظمة 	<ul style="list-style-type: none"> يتعرف الطالب على مفهوم التعويضات وأنواعها المختلفة وتأثيرها على العاملين والمنظمة وكذلك يتمكن الطالب من كيفية بناء نظام التعويضات والأجور المناسبة 	ILO7
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> يشارك في مناقشة خطة لتطوير المسار المهني للعاملين في حالة عملية يستعرضها المدرس 	<ul style="list-style-type: none"> يتعلم الطالب كيف يساعد العامل على تطوير مساره المهني ويساعده في حل المشاكل التي يمكن أن 	ILO8

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

					- يشارك في اقتراح حلول لمشاكل العاملين المؤثرة على مسارهم المهني من خلال حالات عملية يستعرضها المدرس	تواجهه في حياته وتؤثر على مساره المهني.	
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	- يشرح مفهوم علاقات العمل . - القدرة على تفسير علاقات العمل المختلفة. - يحدد العوامل المؤثرة في علاقات العمل. - يبني استراتيجيات فعالة لإدارة علاقات العمل.	يدرك الطالب أهمية علاقات العمل. يكون الطالب فهماً للنظريات المفسرة لعلاقات العمل. يدرك الطالب ويحلل العوامل المؤثرة في علاقات العمل . يفهم الطالب آلية إدارة وتحسين نوعية علاقات العمل.	ILO9
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	- يحصر فوائد توفير بيئة عمل آمنة. - تحديد وتحليل المخاطر المهنية ومصادرها. - تحديد أسباب حوادث العمل. - تصميم طرق للوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.	يدرك الطالب أهمية برامج الصحة والسلامة المهنية وأهدافها. يتعرف الطالب على أكثر حوادث العمل والأمراض المهنية المحتملة والتكاليف المترتبة عليها. يدرك الطالب أهم سبل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية المحتملة.	ILO10
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	- يشرح معنى إدارة المعرفة المرتبط بإدارة عملياتها. - يطبق عمليات إدارة المعرفة على الواقع التنظيمي من خلال أمثلة. - يقارن بين النماذج المختلفة لإدارة المعرفة. - يحدد مجالات استخدام إدارة المعرفة وأدواتها.	يفهم الطالب كيفية إدارة المعرفة من خلال إدارة عملياتها ومجالات استخدامها. يفهم الطالب أهمية بناء رأس المال الفكري ودوره في خلق قيم مضافة في عمليات المنظمة.	ILO11

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

					– يشرح الفروق بين رأس المال البشري ورأس المال الفكري.		
					<ul style="list-style-type: none"> - تحديد أبعاد الاختلافات الثقافية. - تحديد الآثار المختلفة لهذه الأبعاد على ممارسات إدارة الموارد البشرية. - تصميم ممارسات إدارة الموارد البشرية ملائمة للبيئة الدولية. 	<p>ILO12</p> <p>يفهم الطالب طبيعة الاختلافات الثقافية في البيئة الدولية.</p> <p>يدرك الطالب أهم التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الدولية.</p> <p>يتعرف الطالب على أثر الاختلافات الثقافية ممارسات إدارة الموارد البشرية في البيئة الدولية.</p>	
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	– يجب أن يكون الطالب قادراً على تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وإدراك عناصرها المختلفة.	<p>ILO13</p> <p>يتمكن الطالب من التعرف على الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ويدرك اختلافه على الإدارة التقليدية للموارد البشرية وبالتالي يتمكن من الأسلوب الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية</p>	
لا يوجد	لا يوجد	✓	✓	✓	<p>- يميز السلوكيات غير الأخلاقية للمؤسسات والمرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية</p> <p>- يقترح ممارسات تعزز من المسؤولية الاجتماعية للشركات اتجاه الموارد البشرية</p>	<p>ILO14</p> <p>يتعرف على مفهوم أخلاقيات الأعمال وأهميته والأسباب التي أدت إلى الاهتمام المتزايد به.</p> <p>يصبح الطالب قادراً على التمييز بين الممارسات الأخلاقية وغير الأخلاقية للمؤسسة ويتعرف على مسؤوليتها الاجتماعية اتجاه العاملين.</p>	

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

2- أدوات ومختبرات القسم العملي:

إسم الأداة	توصيفها
لا يوجد	لا يوجد

3- المراجع الأساسية:

أولاً – الكتب العربية:

- العزاوي، عبد الله، (2010)، حسين جواد، عباس، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان.
- وصفي عقيلي، عمر، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل، عمان.
- رشيد، مازن فارس، (2001)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة العبيكان، الرياض.
- سعد الدين، مروان (مترجم)، (2011)، التوظيف بمهارة لتحقيق ميزة تنافسية، مكتبة العبيكان، الرياض.
- سعيد السالم، مؤيد، حرموش صالح، عادل، (2006)، إدارة الموارد البشرية، دار عالم الكتب الحديث، أربد.
- عبود نجم، نجم، (2009)، الإدارة والمعرفة الإلكترونية: الاستراتيجية، الوظائف، المجالات، دار اليازوري، عمان.
- أبو قحف، عبد السلام، (2002)، إدارة الأعمال الدولية، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- حمودة، عبد الناصر محمد علي، (2005)، إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- براهيم، زرزور، (2015)، إدارة التنوع الثقافي داخل المنظمات: الفرص والتحديات، المؤتمر الدولي الثامن: التنوع الثقافي / طرابلس 21 - 23 مايو.
- كورتل، فريد، (2012)، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة مع الإشارة لحالة البلدان العربية، المؤتمر العلمي الدولي عولمة الإدارة في عصر المعرفة، 15-17 ديسمبر، جامعة الجنان، لبنان.
- خطاب، عابدة وآخرون، (2007)، إدارة الموارد البشرية في الشركات دولية النشاط، القاهرة.
- عبد المجيد، بكاي والرايح، عابد، (2015)، التنوع الثقافي للموظفين بمنظمات الشراكة الأجنبية في الجزائر ودوره في تحديد قيم العمل: دراسة ميدانية بمستشفى الصداقة لطب العيون الكوبي-الجزائري بمدينة الجلف"، مجلة دراسات وأبحاث، العدد 21 ديسمبر، السنة السابعة.
- علي موسى، حنان (2006)، الصحة والسلامة المهنية و أثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية دراسة حالة المؤسسة: هنكل-الجزائر مركب شلغوم العيد، رسالة ماستر غير منشورة، الجزائر: جامعة منتوري -قسنطينة-كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير.
- الغالبي، طاهر محسن المنصور، العامري، صالح مهدي محسن، (2007)، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية.
- ناصر، محمد جودت و الخضر، علي، (2014)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، منشورات جامعة دمشق، مركز التعليم المفتوح، برنامج المشروعات المتوسطة والصغيرة.
- نجم، نجم عبود، (2006)، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

ثانياً - الكتب الأجنبية:

- Allen L. Bures & Aichurek Alyshbaeva,(2001), International and Cross Cultural Management, Academy of Management, Bishkek, Kyrgyzstan.
- Ankita Saxena, (2014), Workforce Diversity: A Key to Improve Productivity, Procedia Economics and Finance 11 .
- Bader, F., (2014), La responsabilité sociale des entreprises (RSE) dans les périodes de crise: le cas des entreprises syriennes, 32e Université d'été de l'Audit Social (IAS), Aix-en-Provence, France, 28-29 Aout 2014.
- Bowen, H. R. (1953). Social Responsibilities of the businessman, Harper &Brothers.
- Carroll, A.B. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, Vol. 34, N° 4, 39-48.
- Elias M., Awad M. G., (2004), Knowledge Management, International Edition, Prentice Hall.
- Jackson, Schuler, Werner, (2009), Managing Human Resources, 10e, South- Western Cengage Learning- Canada.
- Gary Dessler, (2018), Fundamentals of Human Resource Management :What's New in Management, Pearson; 5 edition.
- Jennens M.E., (2007), Knowledge in Modern Organization, Idea Group Publishing, Hershey.
- Jon Werner, Randy DeSimone, (2009), Human Resources Development, 5e, South- Western Cengage Learning- Canada.
- John Ingham, (2007), Strategic Human Capital Management : Creating Value through People, BH Elsevier.
- Hughes. Phil & Ferrett. Ed, (2016), Introduction to Health and Safety at Work , 6th edition ,Routledge.
- Matthias T. Meifert, (2013), Strategic Human Resource Development Management, Springer.
- Scott Snell & Shad Morris & George W. Bohlander, (2018), Managing Human Resources, Cengage Learning; 18 edition.

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

- Sean R. Valentine, Patricia Meglich , Robert L. Mathis , John H. Jackson , (2019), Human Resource Management, paperback, 16 edition.
- Talya Bauer, Berrin Erdogan, David E. Caughlin, Donald M. Truxillo, (2020), Human Resource Management: People, Data, and Analytics, paperback 1st Edition.
- Muogbo, Uju. S, Jacobs, Chineze J. (2019), “Effect of Poor Employee Management Relations on Productivity in Business Organization”, International Journal of Management and Humanities (IJMH), Vol 3 No 8.
- Myrtle P. Bell,(2012) , Diversity in Organizations, Second Edition, South–Western, Cengage Learning, USA.
- Nirmal Betchoo, (2015), Managing Workplace Diversity, 1st Edition (www.bookboon.com).
- Wiely, C. (1995), “The ABC of Business Ethics– Definitions philosophies and implementation”, Industrial Management , January–February .

ثالثاً- مواقع الإنترنت ذات العلاقة بالمقرر:

- 1- [WWW. Benefits. Net](http://WWW.Benefits.Net)
- 2- [WWW. Career. com](http://WWW.Career.com)
- 3- [WWW. Employment guide. org](http://WWW.Employment guide. org)
- 4- [WWW. Haypayney. com](http://WWW.Haypayney.com)
- 5- [WWW. Hurma.org](http://WWW.Hurma.org)
- 6- [WWW. ispi. org](http://WWW.ispi.org)
- 7- [WWW. Job- analysis. net](http://WWW.Job- analysis. net)
- 8- [WWW. People clock. com](http://WWW.People clock. com)
- 9- [WWW. Performance- appraisal](http://WWW.Performance- appraisal)
- 10- [WWW. Shrm.org/ethics](http://WWW.Shrm.org/ethics)

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

4- المراجع الإضافية:

أولاً- المراجع العربية:

- بلوط، حسن إبراهيم، (2002)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، منشورات دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
- بن عنتر، عبد الرحمن ، (2010)، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان.
- بوبكر، عصمان، (2015)، تنظيم و تسيير علاقات العمل في ظل منظومة العمل الدولية، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجزائر: جامعة الحاج لخضر، كلية العلوم الانسانية.
- حسين، أحمد علي، (2009)، إدارة السلامة والصحة المهنية وإنتاجية العاملين / العلاقة والأثر دراسة ميدانية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة للمصافي الشمالية مصفى بيجي محافظة صلاح الدين، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية / المجلد ٥- / العدد - ١.
- عبد الباقي، صلاح الدين (1999)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- العلي، عبد الستار، قنديلجي، عامر، (2009)، غسان العمر، المدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة، عمان.
- الكبيسي، عامر، (2004)، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- ماهر، -، أحمد، (2004)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر.
- مصطفى، أحمد سيد (2008)، إدارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة، الطبعة الثانية، مطابع الدار الهندسية، القاهرة.
- الملكاوي، ابراهيم، (2007)، إدارة المعرفة: الممارسات والمفاهيم، دار الوراق، عمان.
- وصفي عقيلي، عمر، (2005)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة : بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان.

ثانياً- المراجع الأجنبية:

- Gary Dessler, (2016), Human Resource Management, Pearson; 15 edition.
- Greet Hofstede, et al, (1990) "Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases", Administrative Science Quarterly,35/2; Jun,.
- Higgs, Malcolm, (1996) " Overcoming the Problems of Cultural Differences to Establish Success for International Management Teams", Team Performance Management, vol.2 No.1.
- Leavitt B., Mareh J., Organizational Learning, Annual Review of Sociology, Vol. 14, 2003.
- Lynn M. Shore et al , (2009) "Diversity in Organizations: Where are we now and where are we

Syrian Arab Republic	 الجامعة الافتراضية السورية SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY	الجمهورية العربية السورية
Ministry of Higher Education and scientific research		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Syrian Virtual University		الجامعة الافتراضية السورية

going?” , Human Resource Management Review, vol 19 ,117–133.

- Matthew J. Deluca, (1997), Best Answers to the 201 Most Frequently Asked Interview Questions, , McGraw – Hill.
- Peter Cappelli, (2001), Making the Most of on–Line Recruiting, Harvard Business Review).
- Pierre Mornell, (1998), Hiring Smart: How to Predict Winners and Losers in the Incredibly Expensive People– Reading Game, Ten Speed Press.
- Thierrauf R., (2003), Knowledge Management System for Business, Westport: Quorum Books.