

التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية ودوره في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب و الرياضة . دراسة ميدانية مديرية الشباب و الرياضة لولاية . (البليدة) .

أ . العكروت سعيد*

الملخص:

عرفت مكانة الموارد البشرية داخل مديرية الشباب و الرياضة تغيرات وتطورات كبيرة حيث أصبح ينظر إليها على أنها موردا استراتيجيا يمنحها التفوق والتطور وتقديم أفضل الخدمات فقد أدت بيئة الأعمال الحديثة إلى إعادة النظر في الموارد البشرية في مديرية الشباب و الرياضة من منطلق الفرد إلى منطلق الرأس مال البشري الإستراتيجي ، وأصبح المورد البشري أهم عنصر لنجاح وتفوق مديرية الشباب و الرياضة لما يملكه من مهارات ومعارف وخبرات تؤهله للقيام بأحسن الأعمال ، وتكمن الأهمية الإستراتيجية للموارد البشرية داخل مديرية الشباب و الرياضة لتحسين وتطوير الأداء للموظفين الذي يؤدي دوره إلى تحقيق أهدافها ومواكبة التطورات الحاصلة على الصعيد الداخلي والخارجي .

الكلمات الدالة: التسيير الإستراتيجي ، الموارد البشرية ، الأداء الوظيفي ، مديرية الشباب و الرياضة .

The function of human resources in sports 'and youth's' Clubs cirtnesses great changers and development Human resources are greatly considered as strategic source that give the youth's facilities sucess and prosperity and enable them to provide good services for young people .

Recently ,because of the modern change and condititions which are occuring in society. we reconsiderate the human resources to be a positive resource in youth's foundations ,we can say that human resouces are becoming one of the most important elemen positive one in the success and the well done of the youth's clubs due to the skills ,capa cities and cesperiences of the individuals or the human being.

The importancer of the strategy of the human resourcrs in sports' and youths' Clubs lie in the improvement and the progress that lead to realization and achieivement of youth's clubs goals in the process finternal and external levels.

Key uords : Statigic management , Human Resources , functional performance.

مقدمة:

تعيش المؤسسات الاقتصادية والخدماتية اليوم أوضاعا غير مستقرة نتيجة للتطورات والتغيرات التي تحدث يوميا في البيئة الخارجية والداخلية ، واستعدادات الجزائر للدخول إلى المنظمة العالمية للتجارة ، والانتقال إلى مرحلة جديدة في الاقتصاد ، تعنى بالمعارف باعتبارها مصدرا لقوة المؤسسة ، والذي من شأنه ضمان لها البقاء والاستمرارية وتمكنها من استغلال أمثل للفرص المتاحة ، ومواجهة فعالة للتحديات التي قد تعصف بوجودها .

إن المعارف والمهارات التي تمتلكها الموارد البشرية هي القوة الدافعة لتحقيق أهداف مديرية الشباب و الرياضة ، فالموارد البشرية هي التي تحرك بقية الموارد الأخرى من أجل وضع الخطط والإستراتيجيات والأهداف لضمان تحقيق أفضل أداء ، الأمر الذي يجعل انتقال دورها من مجرد تسيير مساعد وإستشاري إلى تسيير إستراتيجي وشامل ، أصبحت تهتم بتسيير المعارف والمهارات وتعمل على تنميتها للمحافظة عليها ودفعها نحو تحقيق أهداف مديرية الشباب و الرياضة .

ويتركز التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية على تحسين أداء موظفي مديرية الشباب و الرياضة باعتبار

هذا الأخير هو القادر على رفع التحدي من اجل تحقيق أهداف مديرية الشباب والرياضة وخاصة الرفع من مردودية هذه الأخيرة لذلك كان من الواجب على المؤسسة البحث عن أفضل الموارد البشرية وتمييزها والمحافظة عليها من أجل العمل على التطبيق الفعال لمبادئ التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية في سبيل تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة التي لها دور في سبيل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع. ومن هنا يتبادر إلينا التساؤل التالي:

1. إشكالية البحث : لا تخلو أي مديرية من تسيير معين تتبناه في عملية إدارية لتسيير نشاطاتها المختلفة من أجل تحقيق الفعالية ، وبما أن مديرية الشباب والرياضة تعد من أهم الأنفاق الاجتماعية التي تؤدي وظيفة إنسانية فإنها تحتاج إلى التسيير الجيد والمحكم .

والتسيير الإستراتيجي داخل هذه المديرية لا يقتصر على توفير الموارد المادية فقط لتحقيق الفعالية المرجوة بل يتعداه إلى حتمية وجود موارد بشرية تعمل على بلوغ الغاية التي من أجلها وجدت مديرية الشباب والرياضة ، لذلك توجه جل اهتماماتها لهذا الحقل إلى تحديد استراتيجيات ميدانية وعملية تهتم بالجانب الإنساني في حين كان الاهتمام في وقت مضى مقتصر على الجوانب المادية فقط . ونظرا لكون مديرية الشباب والرياضة تتكون من فئات عمالية مختلفة المستويات فإنه يستوجب وجود تعاون فيما بينهم وعليه أيضا إيجاد الآليات التي تمكنها من خلق ذلك التوافق والتلاؤم الضروريين لضمان السير الحسن لهذه المديرية وبالتالي ضمان تحقيق الأهداف التي جاءت أساسا من أجلها وهذا لا يتحقق إلا إذا كان هناك تسيير إستراتيجي للموارد البشرية والعناية بها وفق نسق اجتماعي منظم يساعد على النمو والاستمرارية حيث أنه أصبحت أهم مورد تقوم عليه المديرية لتحسين أداء العمال والموظفين وبالتالي أصبح التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية يعتبر أهم شيء تعتمد عليه المديرية في تحسين الأداء وتطويره.

وعلى ضوء ما سبق أجرى الباحث معاينة للمديرية الشباب والرياضة وقام بأخذ بعض الآراء من مختلف المستويات الإدارية الموجودة بداخلها للمسيرين والموظفين والعمال عن جو تسيير الموارد البشرية السائد داخل هذه المديرية ، نخلص إلى طرح الإشكالية التالية:

1.1. الإشكالية العامة :

- ما علاقة التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية بتحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة ؟ ولمعالجة هذه الإشكالية يتطلب منا الإجابة عن التساؤل العام التالية :

2.1. الفرضية العامة:

التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية له دور وفعالية لتحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة

3.1. الإشكاليات الجزئية :

- ما مدى أهمية تخطيط الموارد البشرية في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة ؟
- ما أهمية التوظيف في إطار الموائمة المهنية للموارد البشرية في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة ؟

- هل لتكوين الموارد البشرية دور في تحسين أداؤهم داخل مديرية الشباب والرياضة ؟
وللإجابة عن هذه الأسئلة ، نقدم الحلول المبدئية المتمثلة في الفرضيات الآتية:

4.1. الفرضيات الجزئية :

- تخطيط الموارد البشرية له دور في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة
- التوظيف في إطار الموائمة المهنية له دور كبير في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة
- لتكوين الموارد البشرية دور في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة

أسباب اختيار البحث : تكمن أسباب اختيارنا لهذا الموضوع في شعورنا بالأهمية الإستراتيجية للموارد البشرية بالنسبة لمديرية الشباب والرياضة ، ورغبتنا في التخصص في هذا المجال مستقبلا بحكم تخصصنا في فرع تسيير الموارد البشرية والمنشآت الرياضية ، وتطوير ورفع مستوى قدراتنا العلمية في البحث العلمي ، ومحاولة لفت انتباه الباحثين ومسؤولي مديرية الشباب والرياضة إلى التركيز على هذا المورد الإستراتيجي .

أهداف البحث : ونهدف من خلال بحثنا إلى :

- التعرف والإلمام بمختلف التطورات الحاصلة في مجال التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة .

- محاولة معرفة واقع تسيير الموارد البشرية في المركب الرياضي ، والإستراتيجيات التي يتبعها في تطوير دور الموارد البشرية في مديرية الشباب والرياضة

- تطوير تسيير مديرية الشباب والرياضة ومواكبة التطورات الحاصلة في العالم في ظل الاحتراف الرياضي ونظام العولمة

أهمية البحث : تتمثل أهمية البحث في التعرف على أهمية التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية باعتبار هذه الأخيرة الرأس المال الفكري للمؤسسة والخدماتية بما تملكه من معارف ومهارات هذا من جهة . ومن جهة أخرى فإن تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة له أهمية كبرى في تحقيق نجاعة المديرية وذلك اعتمادها بالأساس على مدى تثمين هاته الوظيفة ، المحددة للتركيب البشرية من ناحية الخصائص الاجتماعية والتنظيمية .

تحديد المفاهيم والمصطلحات:

- **مفهوم التسيير:** هو تلك المجموعة من العمليات المنسقة والمتكاملة التي تشمل أساسا التنظيم والتوجه والرقابة ، وفيه يتم تحديد الأهداف ، وتنسيق جهود الأشخاص لبلوغها.فهو عملية دائرية تبدأ بتحديد الأهداف ، أي التخطيط وتصل إلى الرقابة .وهذه العملية الأخيرة تكشف بدورها عن وجود انحرافات يتطلب تصحيحها لإجراء تعديلات جذرية أو جزئية على العقلانية ، ويتم من خلالها التنسيق بين الموارد المتاحة. (محمد رفيق الطيب ، سنة 1957 ، ص6)

- **مفهوم الإستراتيجية:** تعرف فيليب كوتلر (Philip kotler) تمثل عملية تنمية وصيانة العلاقة بين المؤسسة و البيئة التي تعمل فيها من خلال تنمية أو تحديد غايات وأهداف وإستراتيجيات و خطط تنمية لمحفظة الأعمال لكل العمليات أو الأنشطة التي تمارسها هذه المؤسسة " (عبد السلام أبو قحف ، سنة ، 2002 ، ص64) .

- **مفهوم الموارد البشرية :** إن الموارد البشرية تشير إلى السكان في المجتمع ، ويمكن توضيح علاقات التقارب والتباعد بين السكان وكل من الموارد البشرية الاقتصادية وغير الاقتصادية (مصطفى محمود أبو بكر ، سنة 2004 ، ص53)

- **مفهوم تسيير الموارد البشرية :** عرف س.م موريلو تسيير الموظفين "مجموعة من النوايا والأهداف والمبادئ الرئيسية المعبر عنها من قبل المديرية العامة بخصوص الموظفين بغرض توجيه نشاطات الإطارات والمتعاونين بالمؤسسة. (حسين ساعاتي ، سنة 1982 ، ص163).

- **مفهوم تقييم الأداء :** يقصد بتقييم أداء العاملين قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة منهم ، ومدى تقدمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجور. (زهير ثابت ، سنة ، 2001 ، ص87)

دراسات سابقة : هناك عدة دراسات سابقة نذكر منها :

— دراسة تبرورت علال مذكرة لنيل شهادة الماجستير(إستراتيجية تطوير الموارد البشرية في

المؤسسات الجزائرية) والتي تهدف إلى التعرف والإلمام بمختلف التطورات الحاصلة في مجال التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وإلى محاولة معرفة واقع تسيير الموارد البشرية في المنشأة، والإستراتيجيات التي يتبعها في تطوير دور الموارد البشرية.

- دراسة موزاوي سامية مذكرة لنيل شهادة الماجستير (مكانة تسيير الموارد البشرية ضمن معايير الإيزوا وإدارة الجودة الشاملة) والتي تهدف إلى اكتساب أسلوب جديد في صياغة البحث العلمي، إضافة إلى تعزيز وتغذية معرفتنا في هذا المجال.

- دراسة مداحي عادل مذكرة لنيل شهادة الماجستير (وظيفة تسيير الموارد البشرية) والتي تهدف إلى التعرف على قيمة وأهمية المورد البشري باعتباره أساس كل المنشآت العمومية

7. الجانب التطبيقي :

7.1 - منهج البحث : استخدم الطالب المنهج الوصفي نظرا لملاءته وطبيعة عنوان البحث، والمنهج الوصفي هو كل استقصاء ينصب ظاهرة ما بغية تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بينها وبين الظواهر الأخرى وإعطاء الحلول الناجمة. (رشيد زرواط، 2002، ص119).

7.2 - مجتمع البحث : تمثل مجتمع البحث في عمال وموظفي مديرية الشباب والرياضة لولاية البليدة الذين يزاولون المهام الإدارية والبيداغوجية والتقنية والبالغ عددهم حوالي 436 موظف.

7.3 - العينة : هي ذلك النموذج من الأفراد أو الوحدات المختارة من مجتمع البحث بالطريقة العمدية أو العشوائية والذي يمثل وحدات مجتمع البحث بالصفات الديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية والمهنية التي يهتم بها الباحث» (حسان محمد الحسين، سنة 1999، ص331)

حيث تعتبر العينة وكيفية اختيارها أحد العناصر الجوهرية في بناء البحث، وإذا كانت العناية والدقة مطلوبين في عملية التخطيط للبحث وتصميمه من أجل الوصول إلى الهدف المحدد فإن هذين الشرطين يلزمان أيضا في اختيار جمهور البحث واختيار العينة لقد تم اختيار العينة حسب موضوع الدراسة والمتمثلة في 120 موظف لمديرية الشباب والرياضة لولاية البليدة وتمثلت العينة في الموارد البشرية باختلاف مصالحتها الإدارية لهذه المديرية.

7.4. أدوات البحث : لقد عمد الباحث في هذه الدراسة على المقياس (الاستبيان) موجه إلى رؤساء المصالح الإدارية داخل مديرية الشباب والرياضة وقد صمم وفق معيار لكورت الخماسي ذي الأوزان الخمسة موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة وقد صيغت عبارات الاستبيان بصيغة خبرية مفتوحة.

7.5. متغيرات البحث : متغير مستقل تسيير الموارد البشرية متغير تابع الأداء

7.5.1. طريقة إخراج الاستبيان : تم تقسيم المقياس إلى خمس محاور وهو أداة لقياس دور الموارد البشرية في تحسين الأداء بحيث كان كل محور يخدم فرضية من فرضيات البحث وكل محور يحتوي على مجموعة من العبارات التي كانت تصب في محتوى الفرضية وقد تمثلت المحاور كالتالي:

المحور الأول : تخطيط الموارد البشرية

المحور الثاني : توظيف الموارد البشرية في إطار المواءمة المهنية

المحور الثالث : تكوين الموارد البشرية

المحور الرابع : تحفيز الموارد البشرية

المحور الخامس : تقييم أداء الموارد البشرية

7.5.2. الوسائل الإحصائية : قام الباحث من خلال ما تقتضيه الدراسة الإحصائية للبحث بالاعتماد

على البرنامج الخاص بالحزم الإحصائية (spss) للقيام بمختلف المعالجات الإحصائية و قد استخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية :

اختبار(ك²) والنسبة المئوية ومعامل الارتباط

8. عرض وتحليل نتائج المحاور:

1.8. عرض وتحليل نتائج المحور الأول

الجدول رقم(01) يمثل إجابات ونسب المئوية لبعض عبارات المحور الأول

العبارة رقم 7		العبارة رقم 5		العبارة رقم 1		العبارات		
التكرار النظري	التكرار المشاهد	التكرار النظري	التكرار المشاهد	التكرار النظري	التكرار المشاهد			
24	75	24	60	24	75	%	أوافق بشدة	
20	62.5	20	50	20	62.5	%		
24	15	24	40	24	20	%	أوافق	
20	12.5	20	30	20	16.66	%		
24	20	24	00	24	15	%	محايد	
20	16.66	20	00	20	12.5	%		
24	07	24	10	24	5	%	لا أوافق	
20	5.83	20	10	20	4.16	%		
24	03	24	10	24	5	%	لا أوافق بشدة	
20	2.5	20	10	20	4.16	%		
%120	%120	%120	%120	%120	%120		المجموع	
%100	%100	%100	%100	%100	%100			
149.14								ك ² المحسوبة
9.49								ك ² الجدولة
0.05								مستوى الدلالة
4								درجة الحرية

- تحليل النتائج: يتبين من خلال الجدول رقم (01) والمتعلق بالفرضية الأولى التي تدرس أهمية تخطيط الموارد البشرية في تحسين الأداء فقد جاءت أغلب إجابات الموظفين بالموافقة التامة وقد بلغت هذه الإجابات نسبة 62.5% للعبارة الأولى و60% للعبارة الثانية و75% للعبارة الثالثة بينما كانت الإجابات الأخرى تمثل نسب ضعيفة لا تتجاوز 30% مجتمعة ولمعرفة الفروق الإحصائية تم حساب ك² المحسوبة قد بلغت 149.14 وهي أكبر من ك² الجدولة 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 4 ويمكن القول من خلال الجدول أن تخطيط الموارد البشرية يساهم في تحسين أداء موظفي مديرية الشباب والرياضة

2.8 - عرض وتحليل نتائج المحور الثاني:

الجدول رقم (02) يمثل إجابات ونسب مئوية لبعض عبارات المحور الثاني

العبارة رقم 19		العبارة رقم 15		العبارة رقم 13		العبارات		
التكرار النظري	التكرار المشاهد	التكرار النظري	التكرار المشاهد	التكرار النظري	التكرار المشاهد	الأجوبة		
24	100	24	80	24	40	%	أوافق بشدة	
20	83.33	20	66.66	20	33.33	%		
24	10	24	20	24	40	%	أوافق	
20	8.33	20	16.66	20	33.33	%		
24	5	24	5	24	20	%	محايد	
20	4.16	20	4.16	20	16.66	%		
24	3	24	15	24	10	%	لا أوافق	
20	2.5	20	12.5	20	8.33	%		
24	2	24	00	24	10	%	لا أوافق بشدة	
20	1.66	20	00	20	8.33	%		
%120	%120	%120	%120	%120	%120	المجموع		
%100	%100	%100	%100	%100	%100			
38.32							ك ² المحسوبة	
9.49							ك ² الجدولة	
0.05							مستوى الدلالة	
4							درجة الحرية	

- تحليل النتائج : يتبين من خلال الجدول رقم (02) والمتعلق بالفرضية الثانية التي تدرس دور توظيف الموارد البشرية في إطار الموازنة المهنية في تحسين الأداء فقد وردت أغلب إجابات الموظفين بالموافقة بشدة وقد بلغت هذه الإجابات ما نسبته 33.33% للعبارة الأولى و 66.66% للعبارة الثانية و 83.33% للعبارة الثالثة بينما كانت الإجابات الأخرى بنسب متوسطة بالنسبة للعبارة الأولى وضعيفة بالنسبة للعبارة الثانية والثالثة وبعد الحساب تبين أن ك² المحسوبة 38.32% أكبر من ك² الجدولة 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 4 و من خلال الجدول يمكن القول أن توظيف الموارد البشرية يساهم في تحسين الأداء.

3.8. عرض وتحليل نتائج المحور الثالث :

العبارة رقم 28		العبارة رقم 26		العبارة رقم 22		العبارات		
التكرار النظري	التكرار المشاهد	التكرار النظري	التكرار المشاهد	التكرار النظري	التكرار المشاهد	الأجوبة		
24	90	24	72	24	80	%	أوافق بشدة	
20	75	20	60	20	66.66	%		
24	15	24	18	24	15	%	أوافق	
20		20		20	12.5	%		
24	00	24	00	24	05	%	محايد	
20		20		20	4.16	%		
24	07	24	25	24	07	%	لا أوافق	
20		20		20	5.83	%		
24	08	24	5	24	13	%	لا أوافق بشدة	
20		20		20	10.51	%		
%120	%120	%120	%120	%120	%120	المجموع		
%100	%100	%100	%100	%100	%100			
190.07							ك ² المحسوبة	
9.49							ك ² الجدولة	
0.05							مستوى الدلالة	
4							درجة الحرية	

الجدول رقم (03) يمثل إجابات ونسب المئوية لبعض العبارات المحور الثالث

- تحليل النتائج: يتبين من خلال الجدول رقم (03) والمتعلق بالفرضية الثالثة التي تدرس أهمية تكوين الموارد البشرية في تحسين أدائهم فقد جاءت أغلب إجابات العمال والموظفين بالموافقة التامة وقد مثلت هذه الإجابة ما نسبته 70 ٪ للعبارة الأولى و60 ٪ للعبارة الثانية و75 ٪ للعبارة الثالثة بينما كانت نسب الإجابات الأخرى ضعيفة ولمعرفة الفروق تم حساب ك² المحسوبة 190.09 وهي أكبر من ك² الجدولة 9.49 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 4 ويمكن أن نستنتج من الجدول أن تكوين الموارد البشرية له أهمية كبيرة في تحسين أدائهم داخل مديرية الشباب والرياضة.

9. تفسير ومناقشة النتائج

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: من أجل التحقق من صحة الفرضية الأولى للبحث والتي كانت تشير إلى أن تخطيط الموارد البشرية يساهم في تحسين الأداء ومن خلال النتائج المحصل عليها من إجابات الموظفين فإننا نستطيع إثبات صحة هذه الفرضية لأن أغلب الإجابات كانت تؤكد أهمية تخطيط الموارد البشرية في تحسين أدائهم داخل مديرية الشباب والرياضة وهذا ما أشار إليه موفق محمد الضمور في دراسته (التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية) التي أجريت على عمال وموظفي الإدارات في القطاع العام في الأردن ووجد أن التخطيط ساهم بشكل كبير في تطوير أداء الموارد البشرية .
ومن هنا وفي إطار حدود وظروف هذه الدراسة وحسب ملاحظتنا للفرق والنسب المئوية يمكن القول أن الفرضية الأولى قد تحققت.

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثانية : من أجل اختبار صحة الفرضية الثانية والتي ترى بأن التوظيف وفق الموازنة المهنية له أهمية في تحسين أداء الموارد البشرية وبعد الإطلاع على إجابات الموظفين التي كانت أغلبها بالموافقة بشدة على أهمية التوظيف في تحسين الأداء داخل مديرية الشباب والرياضة فإننا نستطيع إثبات هذه الفرضية ، كما أنها تتفق مع أطروحة الدكتوراه (تبشات سلوى) الذي أكدت في دراستها على أهمية توظيف الموارد البشرية في تحسين الأداء بالإدارات العمومية الجزائرية وأقرت الباحثة على أن توظيف الموارد البشرية من أهم مقومات المؤسسة . ومن هنا وفي إطار حدود البحث ونتائجه يمكن القول أن الفرضية الثانية محققة .

- تفسير ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة : من أجل دراسة نتائج الفرضية الثالثة التي مفادها أن تكوين الموارد البشرية له دور في تحسين وتطوير أداء الفرد وبعد الإطلاع على إجابات موظفي مديرية الشباب والرياضة وجدت أن أغلب الإجابات كانت بالموافقة بشدة على دور التكوين في تحسين الأداء حيث بلغت نسبة هذه الإجابات 80 ٪ وهذا ما أكدته دراسة ناصر شمس الدين التي بينت أن تكوين الموارد البشرية له مكانة هامة وإستراتيجية في تحسين الأداء في المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
ومن خلال ما تم عرضه يمكن القول أن الفرضية قد تحققت .

10. الخلاصة:

نستخلص مما سبق أن التغييرات والتحويلات قد وجدت طريقها للتأثير في أوضاع الهيئات الرياضية وعلى مستوى الحقل الرياضي ونتج عن ذلك فلسفة جديدة ونموذج تسيير متطور يضع - الإنسان - المورد البشري في قمة اهتماماته ويعتبره عنصر أساسي في تحقيق أحسن مستويات الأداء وتنمية الثقافة التنظيمية ، مما يعجل من نواحي الإبداع والمرونة كما يعمل التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية إلى تحقيق الاستثمار الفعال للمورد البشري الذي يعتبر أحد أهم أنظمة المؤسسة الحيوية من أجل الارتقاء إلى مستوى الأداء المتميز للعاملين ومن ثم بالمؤسسة الرياضية من أجل المحافظة على بقائها وتطويرها خاصة مع التحويلات والتغييرات التي تشهدها المؤسسة كما أنه لم يعد تسيير الموارد البشرية خيارا لمديرية الشباب والرياضة بل أصبح شيئا

ضروريا يجب وضعه كأولوية في الإستراتيجية تسييرها وأهدافها المرجوة ، وقد جاءت هذه الاستجابة للشعارات الهادفة والتي ترى بأن يصبح الإنسان هو تنمية وهدفها وغايتها وكذلك إلى خلق معارف ومهارات وخبرات جديدة في المورد البشري لكي يستطيع أن يواكب التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية وتحديات العولمة والمنافسة الدولية وينعكس هذا على مديريةية الشباب والرياضة التي هي في طريق النمو ومحاربة إيجاد مكانة لها .

قائمة المراجع:

1. حسان محمد الحسين ، موسوعة علم الاجتماع ، الطبعة 01 ، الدار العربية للموسوعات ، بيروت ، 1999 . ، ص331.
2. حسين ساعاتي ، تنظيم البحوث الاجتماعية.نسق منهجي جديد ، دار النهضة العربية والنشر ، بيروت ، 1982 . ص163.
3. خالد عبد الرحيم مطر الهيبي ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي دار حامد نعمان ، الأردن 2000 ، ص28.
4. زهير ثابت ، كيف تقيم أداء الشركات والعاملين ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2001 . ص87.
5. عبد السلام أبو قحف ، الإستراتيجية وإدارة الأزمات ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2002 . ص64.
6. محمد رفيق الطيب :مدخل التسيير والتنظيم والمنشأة .ديوان المطبوعات الجزائرية .الجزائر ، 1957 . ص6.
7. مصطفى محمود أبو بكر ، الموارد البشرية ، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، الدار الجامعية الإسكندرية ، مصر 2004 . ص53