المحور الحادي عشر:

الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية

محاضرة المحور الحادي عشر: الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية (الأسبوع 13)

تمهيد:

تعد وظيفة إدارة الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية من أهم وظائف في إدارة الموارد البشرية، وهو ما سوف نتطرق إليه في محاضرة هذا المحور، حيث سنتعرف على هذه الوظيفة من خلال التعرف على مفهوم وأهمية وأهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية. أيضا نتعرف على أنواع حوادث وأمراض العمل، أسبابها ومختلف إجراءات السلامة، وأخيرا على من تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنية في المنظمة وعلى متطلباتها والمعايير الدولية.

أهداف محاضرة المحور الحادي عشر: بعد إكمال المحاضرة على الطالب فهم ما يلي:

- الاطلاع على مفهوم الصحة والسلامة المهنية.
- استيعاب أهمية وظيفة إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- التعرف على أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- فهم الأنواع المختلفة للحوادث وأمراض العمل.
- إدراك أسباب وقوع حوادث وأمراض العمل.
- معرفة إجراءات السلامة من حوادث وأمراض العمل.
- إدراك مختلف الجهات المسؤولة عن الصحة والسلامة المهنية.
- التعرف على متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- الاطلاع على المعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية.

من خلال هذه المحاضرة سوف نحاول تسليط الضوء على مفهوم وأهمية وأهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية، أيضا على أنواع حوادث وأمراض العمل، أسبابها ومختلف إجراءات السلامة، وأخيرا على من تقع مسؤولية الصحة والسلامة المهنية في المنظمة وعلى المتطلبات والمعايير الدولية لها.

أولا: مفهوم، أهمية، وأهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية:

1- مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية: يعد نظام الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية من أهم الأنظمة في المنظمة، ففي المنظمات الصغيرة والمتوسطة قد يكون هذا النظام تابعا لإدارة الموارد البشرية ولكن في المنظمات الكبيرة يكون له إدارة مستقلة بذاتها، وقد وردت العديد من التعاريف حول مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية، وسوف نورد فيما يلي أهم التعاريف للوقوف على أبعاده:

- هي ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الإنتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة، من التعرض للحوادث خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف الملائمة المادية والنفسية للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية.

- هي مجموعة الإجراءات التي تتبعها المنظمات من أجل الحفاظ على صحة وسلامة العاملين من المخاطر للحوادث والاصابات والأمراض، والعمل على معالجتها وتجنب الوقوع فيها، بالإضافة إلى مراعاة ظروف العمل المختلفة وكذلك تعريف العاملين بكيفية التعامل مع الآلات والمعدات بطريقة سليمة للحفاظ عليها من التلف، مما يؤثر بشكل إيجابي على صحتهم وعلى كفاءة العملية الإنتاجية.

- هي مجموعة الأنظمة والإجراءات والتدابير التي تؤدي لتوفير الحماية المهنية للعاملين والحد من خطر المعدات والآلات على العمال والمنظمة، ومحاولة منع وقوع الحوادث أو التقليل من حدوثها، وتوفير الجو المهني السليم الذي يساعد العمال على العمل.

- هي مجال يهدف إلى حماية العنصر البشري بالدرجة الأولى، إلا أن مهمتها تتعدى ذلك إلى حماية بقية عناصر الإنتاج من مختلف الأضرار، من خلال البحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والأمراض المهنية من مصادرها الإنسانية والمادية والعمل على معالجتها ومنع تكرارها، ولتحقيق ذلك لابد من تضافر العديد من العلوم كعلوم الصحة والأوبئة وعلوم الهندسة البشرية.

- هي عبارة عن مزيج من التخطيط والمراجعة والترتيبات والاستشارات والبرامج المحددة التي تعمل معا بطريقة متكاملة لتحسين أداء الصحة والسلامة المهنية داخليا في المنظمة.

- هي الإدارة التي تقع عليها مسؤوليات وواجبات الإدارة والتوجيه والتخطيط والتنفيذ والمتابعة لكل ما يتعلق بالأمن والسلامة المهنية في المنظمة أو المنشآت، ووضع القواعد والتعليمات الفنية لضمان سلامة العاملين والممتلكات والبيئة ووضع إستراتيجية، سواء في برامج التدريب أو التثقيف والوعي التي يمكن من خلالها الارتقاء بمستوى أداء العاملين ومستوى وضع السلامة المهنية للوصول إلى معايير الجودة في السلامة المهنية.

- هي توفير بيئة عمل آمنة وصحية، للحفاظ على ثلاثة من المقومات الأساسية لعناصر الإنتاج: الإنسان، الآلة، والمادة، ضمن خلق جو من السلامة والطمأنينة، لحماية العنصر البشري من الحوادث والأمراض المهنية، وفي الوقت نفسه الحفاظ على عناصر الإنتاج الأخرى من احتمالات التلف والضياع، وبالتالي تخفيض تكاليفها والرفع من كفايتها الإنتاجية.

– إدارة الصحة والسلامة المهنية تهدف إلى حماية العاملين من مختلف المخاطر المرتبطة بالعمل أو شروطه، من خلال معالجة العوامل التقنية أو الشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر وتحسين بيئة العمل بشكل يوفر تمتع العمال الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة.

من خلال التعاريف السابقة وغيرها يمكن تقديم التعريف الشامل التالي حول مفهوم إدارة الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية:

هي مجموعة الأنظمة والإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية والتي تهدف إلى حماية عناصر الإنتاج (الإنسان، ثم الآلة، والمادة) من خلال البحث عن الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والأمراض المهنية من مصادرها الإنسانية والمادية، والعمل على معالجتها والوقاية منها ومنع تكرارها، والقيام بتدريب وتوعية العاملين بكيفية التعامل مع الآلات والمعدات بطريقة سليمة للحفاظ على سلامتهم وعلى سلامة بقية عناصر الإنتاج، مما يؤثر بشكل إيجابي على صحة وسلامة العاملين، ويرفع أمان بيئة العمل، ويقلل التكاليف، ويرفع كفاءة العملية الإنتاجية.

2– أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية: يمكن تلخيص أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية:

– تقليل تكاليف العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بالحوادث المهنية.

– توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم.

– توفير نظام العمل المناسب: من خلال توفير الأجهزة والمعدات الواقية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابات في حوادث العمل.

– تدعيم العلاقة الإنسانية بين الإدارة والعاملين: حيث تخلق الإدارة الجيدة للسلامة والصحة المهنية السمعة الجيدة للمنظمة تجاه المنافسين، هذه السمعة ينتج عنها استقطاب الأفراد الأكفاء والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

– التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض المهنية: إن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل، وإنما تمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة وكذلك الزبائن المتعاملين معها.

– ارتفاع الروح المعنوية للعاملين: من خلال الشعور بالأمان والطمأنينة، وبالتالي زيادة الرغبة في العمل.

– الحفاظ على صحة وسلامة العاملين: أي الحفاظ على قدرتهم على العمل، لأن مقدرة العامل على العمل تضعف إذا كان ذلك العامل لا يتمتع بصحة جيدة.

– ارتفاع العمر الإنتاجي للآلات ومعدات الإنتاج: وذلك نتيجة التدريب المناسب ورفع درجة الوعي لدى العاملين حول كيفية الحفاظ على سلامتهم وسلامة الآلات.

– تقليل توقفات العمل الناتجة عن حوادث العمل: كلما كانت درجة الصحة والسلامة عالية كلما قلت التوقفات.

3– أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية: تتلخص أهداف إدارة الصحة والسلامة المهنية في حماية عناصر الإنتاج الثلاثة: القوى العاملة، معدات ووسائل الإنتاج، المواد الأولية من الضرر والتلف الذي قد يلحق بها من جراء وقوع الحوادث وإصابات العمل، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من المخاطر والأمراض المهنية، ويمكن إبراز أهم الأهداف كما يلي:

– حماية العنصر البشري من الإصابات الناجمة عن مخاطر بيئة العمل: وذلك بمنع تعرضهم للحوادث والإصابات والأمراض.

– الحفاظ على مقومات العنصر المادي: المتمثل في المنشآت وما تحتويه من أجهزة من التلف والضياع نتيجة الحوادث.

– تخفيض تكلفة الإنتاج: وذلك بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل من تعويضات ومصاريف علاج، ونقل وإصلاح واستبدال المعدات والأجهزة أو المنشآت التي تتعرض للتلف والدمار وتخفيض النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل والأمراض المهنية وتكاليف استبدال العامل، وتدريب من يحل محله وما يترتب عن ذلك من تأخير في إنجاز العمل ومواعيد التسليم.

– تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم: والحد من نوبات القلق والفزع التي قد تنابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات العمل مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة.

– توفير وتنفيذ كافة إشتراطات السلامة والصحة المهنية: التي تكفل توفير بيئة آمنة تحقق الوقاية من المخاطر للعنصرين البشري والمادي.

– خلق الوعي لدى العاملين: فيما يتعلق بالأساليب والطرق الآمنة لأداء العمل، وأهمية الإلتزام بقواعد السلامة، والتي من شأنها أن تدعم الصحة والسلامة المهنية، وكذلك رفع معنويات العاملين وزيادة ثقتهم بأنفسهم، وبالتالي زيادة الإنتاج وتحسين أدائهم.

ثانيا: حوادث وأمراض العمل، الأنواع، الأسباب، وإجراءات السلامة:

1– أنواع حوادث وأمراض العمل: الحادث المهني هو كل حادثة غير متوقعة تقع أثناء العمل أو بسببه، أو متصلة به، نتيجة عوامل مادية أو إنسانية، والتي تلحق إصابة بالعامل أو أضرار بالآلات والممتلكات، أو تلفا للمواد والمنتجات، الأمر الذي يؤثر سلبا على المنظمة.

وعليه يمكن استنتاج بعض الخصائص للحوادث والأمراض المهنية بداية في كونها غير متوقعة وتكون بدون معرفة مسبقة وتسبب خسائر مادية (تعطل الآلات، تلف المعدات...) وبشرية (وفاة، كسور، حروق، تشوهات...) كما تكون أثناء العمل وسببها بتدخل العامل الإنساني أو بدون تدخله. وينتج عن حوادث العمل إصابات للعامل يمكن أن تكون:

– بسيطة لا تؤدي إلى الانقطاع عن العمل وتكون في شكل خدوشا أو كدمات ...الخ.

– متوسطة وهي التي تؤدي إلى غياب العامل عن عمله مدة قصيرة يوم أو يومين.

– شديدة فهي تؤدي إلى عاهة مستديمة أو انقطاع عن العمل، وتؤدي العاهة إلى عجز جزئي أو كلي مثل الحروق الشديدة أو الكسور أو فقد إحدى الحواس...الخ.

يمكن تصنيف أنواع حوادث العمل على أساس عدة معايير كما يلي:

– الحوادث حسب الناتج: هناك حوادث تفسد الآلات والمعدات، وحوادث تحدث أضرار للعمال، وحوادث تؤثر على الآلات والعمال معا.

– الحوادث حسب الخطورة: فهي قد تؤدي إلى عجز جزئي أو عجز كلي أو قد تكون حوادث مميتة.

– الحوادث حسب النوع: وتكون إما حوادث بحرية، جوية أو برية.

– الحوادث حسب السبب: تكون ناتجة إما عن إهمال العامل وعوامل مرتبطة به، أو قد تكون ناتجة عن أسباب مكانية كانفجار، حرائق، مواد إشعاعية، سقوط شيء...(أكثر أسباب الحوادث المهنية يكون وراءها العامل الإنساني).

– الحوادث حسب نوع الصناعة: تكون حوادث في الصناعات الثقيلة وحوادث في الصناعات الخفيفة، الصناعات الثقيلة تكون فيها الحوادث أكثر خطورة.

– الحوادث حسب الوقت الضائع: هناك حوادث تؤدي إلى توقف النشاط وتعطله لفترة طويلة وهناك حوادث لا تؤثر على سير العمل وهناك حوادث تسبب غياب للعامل لفترات زمنية مختلفة.

– الحوادث حسب درجة تكرارها: هناك حوادث مهنية مألوفة وكثيرة التكرار، وهناك حوادث غير مألوفة وتعتبر استثنائية.

2– أسباب حوادث وأمراض العمل: إن أول خطوة يجب القيام بها للوقاية من حوادث العمل ومنع تكرارها تتمثل أساسا في تحديد أسبابها، وبما أن حوادث العمل هي ظاهرة إجتماعية ونعلم أن الظواهر الاجتماعية هي ظواهر متعددة ومتداخلة الأسباب، فإن حوادث العمل يمكن إرجاعها إلى أسباب إنسانية وأسباب مادية، وسنتطرق إلى مختلف الأسباب المتعلقة بكل جانب:

أ– الأسباب الإنسانية لحوادث العمل: إن العوامل الإنسانية هي السمات والخصائص المتصلة بالفرد، ومن ضمن هذه العوامل ما يلي:

– الدافعية: وجد بعض الباحثين أن تكرار الحوادث يكون في الأقسام ذات فرص الترقي الأقل، أي الأقل دافعية للإنجاز.

– ضعف البصر: تشير نتائج التجارب السيكولوجية أن لعيوب الإبصار أثر كبير في ارتكاب الحوادث، ففي دراسة علمية خلصت النتائج إلى أن نسبة العمال الذين لم يرتكبوا حوادث كانت أكثر عند العمال الذين يملكون قوة إبصار مناسبة.

– ضعف السمع: تمتع العامل بقوة سمع مناسبة تجنبه الوقوع في الخطأ وتلافي الحوادث المختلفة، علما بأن الكثير من الآلات غالبا ما يصدر عنها أصوات غير طبيعية تسبق عطلها، تكفي للفت انتباه من يعمل عليها في حالة تمتعه بحاسة سمع طبيعية وتدارك الخطر قبل وقوعه.

– الجنس: يذكر بعض الباحثين أن نسبة الحوادث بين الإناث تزيد بأكثر من 45 % مما هي بين الذكور.

– الإدمان: إن كثير من الحوادث المهنية تحدث نتيجة ادمان الخمور والمخدرات، ففي إحدى الدراسات وجد أن مدمني شرب الخمور لهم ثلاثة أمثال معدل الحوادث من لا يشربون، وهذا بسبب تأثير الخمور في سلوك الفرد.

ب– الأسباب المادية لحوادث العمل: كان الاتجاه المعتاد في دراسة الأسباب المادية هو دراسة كل سبب على حدى مثل الإضاءة، التهوية ...الخ، ولكن هناك اتجاه حديث أكثر فعالية وهو الاتجاه الكلي الذي يدرس مجموعة كبيرة من العوامل في آن واحد، ومن هذه الأسباب:

– الإضاءة: لقد أثبتت التجارب أن نسبة الحوادث تزداد بنسبة 32 % في الإضاءة الصناعية عنها في الإضاءة الطبيعية، لذلك يجب تكييفها من ناحية الألوان والقوة لتكون أقرب ما يكون للإضاءة الطبيعية، ولقد أثبتت الدراسات أن ضعف الإضاءة يرفع نسبة الحوادث بمقدار 25 %.

– الحرارة: توصلت بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين درجة الحرارة والحوادث التي يتعرض لها العامل في مكان العمل، فالحوادث تقل كل ما كانت درجة الحرارة تقترب من 70 درجة فهرنهايت (21 درجة مئوية)، وتزداد كلما تجاوزت هذه الدرجة أو قلت عن 65 درجة فهرنهايت (18 درجة مئوية).

– الضوضاء: لقد توصلت الكثير من الدراسات إلى وجود ارتباط بين زيادة معدلات الحوادث في المصانع التي تتميز بدرجة ضوضاء عالية، ويفسر هذا بتقليل عدد مرات الاتصال الاجتماعي بين العاملين وعدم سماع كل ما يصدر من الآلات.

– الرطوبة: إذا ازدادت الرطوبة عن 45 % وكانت درجة الحرارة المرافقة هي 35 درجة مئوية أو أكثر، فقد أثبتت الدراسات أن الإنسان يبدأ بالشعور بالاختناق الجزئي وتزداد أخطاؤه.

– الكهرباء: لا يمكن إهمال المخاطر الكهربائية وذلك للتوسع في استخدامات الطاقة الكهربائية في جميع أنواع العمل، ولها نوعان: الكهرباء الساكنة، والكهرباء التيارية، وتكمن الخطوة أكبر في الكهرباء الساكنة أكثر من التيارية بسبب ما تحدثه من شحنات ساكنة من صدمة تحرق وتفجر كل ما هو أمامها.

ج– التفاعل بين الأسباب الإنسانية والمادية لحوادث العمل: الواقع أن العوامل الإنسانية والعوامل المادية لا يعمل كل منهما بشكل مستقل عن الآخر، وإنما يحدث تفاعل بين هذه العوامل، فليس من الضروري أن يكون المسؤول عن وقوع الحادث عامل مادي واحد أو عامل إنساني واحد، ولكن قد يكون المسؤول عن وقوع الحادث عدد من العوامل الإنسانية والمادية معا، وقد ظهر ذلك جليا من خلال العديد من الدراسات والبحوث.

3– إجراءات السلامة من حوادث وأمراض العمل: تبدأ إجراءات تطبيق الصحة والسلامة المهنية في المنظمة بتحليل ظروف العمل واتخاذ بعض التدابير الضرورية للقضاء على المخاطر المختلفة، فتحليل ظروف العمل يتضمن جانب مادي وآخر نفسي، وذلك كما يلي:

– الجانب المادي: يشمل المسببات المكانية لحوادث العمل وضرورة القضاء عليها وتحسينها، ونقصد بذلك العوامل الفيزيقية وتوفير أنظمة الأمان والحماية، وتنظيم العمل من حيث التوقيت ومن حيث اتساع المكان ونظافته، كذلك توفير الآلات والمعدات الضرورية للعمل تكون غير مهتلكة أو معيبة وصيانتها ومتابعتها باستمرار (زيادة معدلات الاستثمار المادي)، ونفس الشيء بالنسبة لصلاحية المواد الأولية.

– الجانب النفسي: فيعكس كيفية تجنب الإرهاق البدني والمعنوي للعمال، فالإرهاق البدني يأخذ شكل آني والتخلص منه يكون بالراحة، وهناك الإرهاق البدني المزمن أو الدائم، وهذا يستلزم تدابير أخرى كالإحالة على التقاعد المسبق. أما الإرهاق المعنوي فيكون تشخيصه صعبا، وتعتبر ملاحظة سلوكيات وتصرفات العمال في المواقف المختلفة أفضل طريقة لاكتشافه.

وعموما يمكن ذكر بعض التدابير التي تعتمدها إدارة الموارد البشرية للتعامل مع حالات الإرهاق البدني والنفسي:

– تدوير المناصب: وقد تأخذ أشكالا مختلفة كالنقل بين المناصب، أو التحويل بين الفروع والوحدات، إضافة إلى الترقية إذا ما توفرت الشروط في العامل فهي تحفيز وتدوير في آن واحد.

– توسيع المناصب: أو ما يعرف بالإثراء الوظيفي، وذلك من خلال زيادة المهام والصلاحيات.

– التوسع في البرامج التدريبية: وفي البرامج التحسيسية والتغيير الايجابي لسلوكيات العمال.

ثالثا: مسؤولية الصحة والسلامة، المتطلبات، والمعايير الدولية:

1- مسؤولية تطبيق إجراءات الصحة والسلامة المهنية: يمكن تقسيم مسؤولية الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة إلى ما يلي:

أ- مسؤولية الإدارة العليا: من خلال طريقة تسيير المنظمة ككل والقرارات الإستراتيجية التي تتخذها.

ب- مسؤولية إدارة الموارد البشرية: من خلال إدارة الصحة والسلامة المهنية داخل المنظمة بمختلف أبعادها.

ج- مسؤولية المشرف المباشر: المشرف المباشر له مسؤولية كبيرة في موضوع الإشراف والمتابعة والرقابة للحفاظ على صحة وسلامة العامل.

د- مسؤولية العامل: إن العامل هو الذي لديه المسؤولية المباشرة، خاصة الذين لهم تماس مباشر مع الآلة، لذلك التزامهم بقواعد الصحة والسلامة المهنية التي تفرضها المنظمة والتي تلقوا التدريب والإرشاد حولها، لذلك فالحوادث هي في غالب الأحيان نتيجة عدم التزامهم بالقواعد مثل: تشغيل الآلات دون إذن أو تصريح، العمل بمعدل سرعة غير آمن، سوء استعمال أدوات الوقاية الشخصية أو عدم استعمالها، شرود الفكر وعدم التركيز والانتباه أثناء العمل، عدم التبليغ عن ظروف العمل غير الآمنة، شرب الخمور أو تناول المخدرات ...الخ.

2- متطلبات إدارة الصحة والسلامة المهنية: يحتاج تطبيق إدارة الصحة والسلامة المهنية إلى وسائل أهمها:

أ- التوعية والتثقيف: من خلال العمل على تنمية الوعي الوقائي بين المدراء والأفراد العاملين في مجال الصحة والسلامة المهنية وما يتطلبه ذلك من إعداد وتجميع لمواد التوعية والعمل على توفيرها بالمنظمة وإقامة الندوات والاجتماعات بقصد إرشاد العمال والمشرفين وأصحاب العمل إلى أساليب الوقاية من الأخطار المهنية وطريقة تنفيذها.

ب- التشريعات الوطنية للصحة والسلامة المهنية: بوجود تشريعات وقوانين للحفاظ والوقاية وضمان الصحة والسلامة المهنية، مع الحرص ومتابعة تطبيقاتها دور أساسي وهام في تحديد الحقوق والواجبات على مختلف أنواع قطاعات العمل والخدمات وتقسيم المسؤوليات، وتبيان الأسلوب الصحيح لكيفية ممارسة المهنة والشروط الضرورية التي يجب توفيرها في بيئة العمل.

ج- التدريب: بمعنى تعليم العامل وتكوينه على أسلم وأصح الطرق العلمية لأداء العمل، ما يضمن له حماية ووقاية آمنة من المخاطر المحيطة به، من خلال إكتساب السلوك والثقافة الصحية في محيط العمل.

د- التفتيش والمراقبة: وذلك من خلال:

- زيارة المنشآت في أي وقت أثناء العمل بغية التأكد في تطبيقها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بمقتضاه؛
- إمداد المدراء والعاملين بالمعلومات والارشادات المتعلقة بحسن تنفيذ الأوامر، وإسداء النصح إليهم، وتوجيههم لتطبيق أفضل المستويات الخاصة بظروف العمل إلى جانب تشجيع التعاون بين الأفراد والمسؤولين لتعزيز هذه المستويات.
- التحقق من حوادث العمل لاكتشاف السبب ووصف الإحتياطات الكفيلة لمنع حدوثها.
- إعداد التقارير لمسؤول التفتيش على جميع المخالفات في تطبيق القانون واتخاذ الإجراءات القانونية بهذا الشأن.
- التأكد من قيام الأفراد بأعمالهم بطرق سليمة لضمان سلامتهم وسلامة الآخرين.
- التأكد من فعالية أجهزة ووسائل الوقاية بالمنظمة.

ويمكن اختصار متطلبات الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية:

- إيمان الإدارة العليا بأهمية برامج الصحة والسلامة المهنية ودعمها لها.
- توفير الامكانيات المادية اللازمة لوضع وتنفيذ تلك البرامج.
- تدريب العاملين بصفة مستمرة على استغلال الآلات والمعدات المستخدمة.
- إجراء الصيانة الدورية للآلات والمعدات في المنظمة لتلافي وقوع الحوادث.
- توفير ظروف العمل الملائمة وخلق عمل مناسب يساعد العاملين على القيام بأعمالهم.
- تعاون كافة العاملين في المنظمة على تنفيذ إجراءات السلامة العامة.
- القيام بالكشف الطبي على العاملين بصفة مستمرة.

3- المعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية: يمكن توضيح أهم أنظمة الصحة والسلامة المهنية الحديثة كما يلي:

أ- نظام الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001: إن OHSAS هي اختصار لـ Occupational Health and Safety Assessment Series أي (سلسلة تقييمات الصحة والسلامة المهنية)، تم نشر هذا النظام لأول مرة عام 1999 من قبل مجموعة من المنظمات المهنية، بما في ذلك المعهد البريطاني للمعايير (BSI). كان نظام الصحة والسلامة المهنية OHSAS 18001 أول معيار دولي لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSMS) يحظى بتوافق دولي واسع.

يركز OHSAS 18001 على تحديد المخاطر وتقييمها والتحكم فيها، مع التركيز على الامتثال للوائح الصحة والسلامة.

يعتمد OHSAS 18001 على دورة PDCA (التخطيط والتنفيذ والتحقق والإجراء) للتحسين المستمر.

يتطلب OHSAS 18001 من المنظمات ما يلي:

- تحديد المخاطر وتقييمها والتحكم فيها.
- إنشاء خطة للاستجابة للطوارئ.
- توفير التدريب للعاملين على الصحة والسلامة.
- إجراء عمليات تفتيش منتظمة.
- مراجعة النظام بشكل دوري.

ب- نظام الصحة والسلامة المهنية ISO 45001: إن ISO هي اختصار لـ International Organization for Standardization أي (المنظمة الدولية للمعايير) تم نشر هذا النظام لأول مرة عام 2018 من قبل المنظمة الدولية للمعايير. وقد حل ISO 45001 محل OHSAS 18001 كمعيار دولي لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.

يركز ISO 45001 على اتباع نهج استباقي لإدارة المخاطر، مع التركيز على تحسين أداء الصحة والسلامة.

يعتمد ISO 45001 على هيكل المستوى العالي (HLS) أي أنه مشترك مع معايير ISO الأخرى مثل ISO 9001 و ISO 14001، ويتكون هيكل المستوى العالي من 10 أقسام أساسية هي (نطاق المعايير، المراجع المعيارية،

الشروط والأحكام، سياق المنظمة، القيادة، التخطيط، الدعم، التشغيل، الأداء، التحسين)، فهو يسهل التكامل مع أنظمة الإدارة الأخرى.

يتطلب ISO 45001 من المنظمات ما يلي:

- اتباع نهج استباقي لإدارة المخاطر.
- استشارة العمال والمشاركة معهم.
- قياس أداء الصحة والسلامة وتحسينه.
- مراجعة النظام بشكل دوري.

أوجه التشابه بين OHSAS 18001 و ISO 45001:

- كلاهما معايير دولية لأنظمة إدارة الصحة والسلامة المهنية.
- كلاهما يهدف إلى مساعدة المنظمات على التحكم في مخاطر الصحة والسلامة وتحسينها.
- كلاهما يتطلب من المنظمات تحديد المخاطر وتقييمها والتحكم فيها.
- كلاهما يتطلب من المنظمات أن يكون لديها خطة للاستجابة للطوارئ.

الاختلافات بين OHSAS 18001 و ISO 45001:

الجدول رقم 01: الاختلافات بين نظام OHSAS 18001 و ISO 45001

الميزة	OHSAS 18001	ISO 45001
سنة النشر	1999	2018
الهيئة الناشرة	BSI	ISO
هيكل المستوى العالي (HLS)	لا	نعم
نهج المخاطر	تفاعلي	استباقي
مشاركة العمال	مطلوبة	مطلوبة بشدة
المتطلبات الإضافية	-	قياس أداء الصحة والسلامة وتحسينه

رابعا: أسئلة فهم المحاضرة: للتأكد من الاستيعاب الجيد للمحاضرة حاول الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما المقصود بإدارة الصحة والسلامة المهنية؟
- تكلم عن أهمية إدارة الصحة والسلامة المهنية في المنظمة؟
- أذكر أهم الأهداف التي تسعى إدارة الصحة والسلامة المهنية لتحقيقها؟
- تختلف حوادث العمل من حيث شدتها ومعاييرها، تكلم عن ذلك؟
- تتنوع الأسباب المؤدية لحوادث العمل، إشرح هذه الأسباب؟
- إجراءات السلامة من حوادث وأمراض العمل متعددة الجوانب، إشرح ذلك؟
- مسؤولية الصحة والسلامة تتعدى العامل إلى أطراف أخرى، تكلم عن ذلك؟
- هناك العديد من المتطلبات الضرورية التي يجب أن تقوم بها إدارة الصحة والسلامة المهنية، أذكرها مع الشرح؟
- هناك معايير وأنظمة صحة وسلامة دولية، تكلم عنها، أذكر متطلباتها، وضح أوجه التشابه والاختلاف بينها؟

المراجع المستخدمة في إعداد المحاضرات

كتب:

- جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية (ترجمة: محمد سيد العقال، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض)، 2007
- سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر، عمان)، 2001
- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، (دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2001
- صلاح الدين عبد الباقي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، (المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية)، 2007
- علي غرام، إدارة الموارد البشرية وتنميتها، (دار البداية ناشرون، عمان)، 2014
- صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، القاهرة)، 2002
- علي السلمي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، (دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة)، 1985
- عبد العزيز علي حسن، إدارة الموارد البشرية، (المكتبة العصرية، القاهرة)، 2017
- محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية الجديدة، الاسكندرية)، 2003
- يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية: قضايا معاصرة في الفكر الإداري، (دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان)، 2015
- سامي بودبوس، خالد همول، إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية، (دار الكتب الوطنية، بنغازي–ليبيا)، 2020
- باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، (دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2006
- مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش صالح، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، (دار جدارا للكتاب العلمي، عمان)، 2009
- مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية مدخل تكاملي، (دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان)، 2019
- حسين حريم، إدارة الموارد البشرية: إطار متكامل، (دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان)، 2013
- عبد الغفار حنفي، إدارة الأفراد بالمنظمات: مدخل وظيفي، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان)، 2000
- محمد قاسم القريوتي، الوجيز في إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)، 2010
- نجم عبد الله العزاوي، حسين عباس جواد، الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، (دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان)، 2010
- محمد بن دليم القحطاني، الموارد البشرية: نحو منهج إستراتيجي متكامل، (مكتبة العبيكان، الرياض)، 2008
- مصطفى كامل وآخرون، إدارة الموارد البشرية، (منظمة الإدارة العربية، القاهرة)، 2018
- رولا نايف المعايطة، صالح سليم الحموري، إدارة الموارد البشرية، (كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، عمان)، 2012
- نتير نوري، فريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، (مكتبة المجتمع العربي، عمان)، 2011
- راوية حسن، إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، (الدار الجامعية، القاهرة)، 2003
- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد السالم، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، (عالم الكتاب الحديث، عمان)، 2009
- سهيلة عباس محمد، إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)، 2003
- عاكف لطفي الخصاونة، بسام محمد أبو خيضر، محمد نايف العاصرة، إدارة الموارد البشرية، (جامعة البلقاء التطبيقية، عمان)، 2017
- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، (المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت)، 1997
- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، (دار المنهل اللبناني، بيروت)، 2008
- رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة)، 2005
- مصطفى عليان ربحي، العمليات الإدارية، (دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان)، 2010
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية، الاسكندرية)، 2004
- كامل علي متولي عمران، إدارة الموارد البشرية، (الدار الجامعية للطباعة والنشر، القاهرة)، 2001
- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)، 2005
- خالد الهيتي، إدارة الموارد البشرية، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)، 2005
- محمد هاني محمد، إدارة الموارد البشرية، (دار المعتز للنشر والتوزيع، عمان)، 2014
- مازن فارس رشيد، إدارة الموارد البشرية، (مكتبة العبيكان، الرياض)، 2001
- عمر العقيلي، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية، (دار زهران للنشر والتوزيع، عمان)، 2008

- محمد حافظ حجازي، إدارة الموارد البشرية، (دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية)، 2007
- وفاء برهان برقاوي، إدارة الموارد البشرية: المفهوم والوظائف والإستراتيجيات، (حامدة للدراسات الجامعية، أربد)، 2013
- مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، (دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان)، 2003
- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية من منظور القرن الحادي والعشرين، (دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2000
- بسيوني محمد البرادعي، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، (إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2005
- محمد أيمن عشوش، إدارة الموارد البشرية في مواقع العمل، (مطبعة الدار الهندسية، القاهرة)، 2017
- محمد الفاتح المغربي، إدارة الموارد البشرية، (دار النشر للجامعات، القاهرة)، 2013
- عبد الحميد الخليل، إدارة الموارد البشرية، (منشورات الجامعية الافتراضية السورية، دمشق)، 2018
- عبد الحكيم خزامي، تكنولوجيا الأداء: من التقييم إلى التحسين، (مطبعة بغداد للنشر والتوزيع، بغداد)، 1999
- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية، (دار الشروق للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2011
- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، (دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان)، 2011
- زهير ثابت، كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، (دار قباء للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2001
- حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (دار الزهران للنشر والتوزيع، عمان)، 2002
- سعيد عامر، الإدارة والتحديات، (وايد سرفس للاستشارات والتطوير الإداري، القاهرة)، 2001
- سيد محمد جاد الرب، إستراتيجية تطوير وتحسين الأداء، (دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2016
- مهدي حسين زويلف، إدارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية، (دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان)، 1994
- محمود عبد الفتاح رضوان، الإستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، (المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة)، 2012
- زاهد محمد ديري، إدارة الموارد البشرية، (دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان)، 2011
- عبد الفتاح بوخمخم، إدارة الموارد البشرية، (مطبوعات جامعة قسنطينة، الجزائر)، 2001
- عبد الرحمان بن عنتر، إدارة الموارد البشرية، (دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان)، 2010
- يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، (مكتبة الثقافة للنشر، عمان)، 1997
- سوزي عدلي ناشد، الاقتصاد السياسي: النظريات الاقتصادية، (منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت)، 2007
- طارق الحاج وآخرون، الاقتصاد الإداري، (دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان)، 2009
- محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، (دار الفكر الجامعي، القاهرة)، 2006
- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، (دار الراية للنشر والتوزيع، عمان)، 2008
- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، (دار الأمة للنشر والتوزيع، الجزائر)، 1997
- مدحت محمد أبو النصر، إدارة وتنمية الموارد البشرية: الاتجاهات المعاصرة، (مجموعة النيل العربية، القاهرة)، 2007
- زاهر عبد الرحيم، مفاهيم جديدة في إدارة الموارد البشرية، (دار الراية للنشر والتوزيع، عمان)، 2016
- أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، (دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان)، 2011
- علي غربي، إسماعيل قيرة، بلقاسم سلاطنية، تنمية الموارد البشرية، (دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة)، 2007
- محمد قاسم القريوتي، مبادئ الإدارة: النظريات والعمليات والوظائف، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)، 2006
- نور الدين بو الشرش، الحوافز وأداء العاملين، (دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان)، 2015
- حبيب مصطفى الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، (مكتبة لبنان ناشرون، بيروت)، 1997
- يوسف مسعود غنيم، التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي، (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة)، 2014
- هيثم العاني، الإدارة بالحوافز: التحفيز والمكافآت، (دار كنوز المعرفة العلمية، عمان)، 2008
- إيمان السامرائي، هيثم الزعبي، نظم المعلومات الإدارية، (دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان)، 2004
- محمد سليمان الجرايدة، نظام معلومات الموارد البشرية: مفاهيم وتطبيقات تربوية، (دار الكتاب الإسلامي، عمان)، 2011
- عاطف جابر طه، نظم معلومات الموارد البشرية، (الدار الأكاديمية للعلوم والنشر والتوزيع، القاهرة)، 2014
- عبد الله الزهراني، نوفل سالم الزريبي، مقدمة في نظم معلومات الموارد البشرية: تطبيقات على الحاسب الآلي، (دار الملك سعود للنشر، الرياض)، 2016
- عبد الباري درة، زهير الصباغ، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)، 2010

- أحمد حسين علي، نظام المعلومات المحاسبية: الإطار الفكري والنظم التطبيقية، (الدار الجامعية للطباعة والنشر، الاسكندرية)، 2020
- مصطفى محمود أبو بكر، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، (دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان)، 2020
- موسى اللوزي، التنظيم الإداري: الأساليب والاستشارات، (دار زمزم للنشر والتوزيع، عمان)، 2010
- محمد أحمد عبد النبي، إدارة الموارد البشرية، (زمزم ناشرون وموزعون، عمان)، 2017
- Jean Marie PERITTI, Gestion du ressources humaines, (Edition Vuibert, Paris), 1998
- Dimitry WEISS, Les Ressources humaines, (Edition d'organisation, Paris), 1999
- Jean GUYOT, Le recrutement méthodique du personnel, (Edition Entreprise Moderne, Paris), 1983
- Kenneth LAUDON, Jane LAUDON, Management information systems: Managing the digital firm, (Pearson Prentice Hall, New Jersey), 2017
- James O'BREIN, George MARAKAS, Introduction to management information systems, (Mc Graw Hill Companies Inc, Irwin), 2010

المقالات:

- حسين بوثلجة، محمد الأمين مشرور، إسحاق حسيني، تحليل وتوصيف الوظائف كأحد آليات الهندسة الوظيفية: محاولة تطبيق لطريقة التحليل الذاتي بالمرافقة، مجلة التنظيم والعمل- جامعة معسكر (الجزائر): المجلد 6، العدد 2، 2017
- سامي عمري، علي عبد الله، دور ومكانة التحليل الوظيفي ضمن إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية- جامعة المسيلة (الجزائر): المجلد 11، العدد 2، 2018
- سامية عزيز، جميلة بن زاف، إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الوادي (الجزائر): المجلد 9، العدد 1، 2021
- عبد اللطيف أولاد حيمودة، محمد الطيب بن مير، مصطفى طويطي، تأثير نظام الحوافز على رضا العاملين في المؤسسات العمومية الجزائرية، مجلة رؤى اقتصادية- جامعة الوادي (الجزائر): المجلد 7، العدد 12، 2017
- جمال صادفي، محمد خثير، دور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- جامعة الشلف (الجزائر): المجلد 16، العدد 2، 2020
- ليلى سرحاني، الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية- جامعة المسيلة (الجزائر): المجلد 2، العدد 10، 2017
- حازم أحمد فروانة، إسماعيل ماضي، انعكاسات الحوافز المادية وغير المادية على أداء موظفي وعمال القطاع الخاص، مجلة اقتصاد المال والأعمال- جامعة الوادي (الجزائر): المجلد 4، العدد 1، 2019
- مهدية بن طيبة، أثر نظام الحوافز على تحقيق الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية- جامعة البليدة (الجزائر): المجلد 13، العدد 2، 2022
- محمد منادلي، محمد لطفي ترمول، الحوافز وتأثيرها على الموارد البشرية داخل الإدارة وعلى المجتمع، مجلة حقائق للدراسات النفسية والاجتماعية- جامعة الجلفة (الجزائر): المجلد 3، العدد 9، 2018
- اليزيد عبابو، يحيى بشلاغم، الحوافز وتأثيرها على الرضا المهني، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع- جامعة الشلف (الجزائر): المجلد 4، العدد 2، 2017
- خالد رجم، بثينة زيراري، بوجمعة عوني، تقييم أثر نظام الحوافز على أداء العاملين، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا- جامعة الشلف (الجزائر): المجلد 15، العدد 2، 2019
- أيوب الشيكر، خولة مسراتي، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية، مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد وإستراتيجيات الأعمال- جامعة وهران (الجزائر): المجلد 2، العدد 2، 2021
- خالد رجم، العربي تيقاوي، خير الدين قريشي، تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مجلة البشائر الاقتصادية- جامعة بشار (الجزائر): المجلد 5، العدد 1، 2019

– خالد رجم، عبد الغني دادان، تقييم أثر معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية– جامعة بسكرة (الجزائر): المجلد 15، العدد 1، 2015

– نجوى نصرة، صورية بوطرفة، نظم معلومات الموارد البشرية كأساس لتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال– جامعة تبسة (الجزائر): المجلد 5، العدد 1، 2022

– إدريس تواتي، نظام معلومات الموارد البشرية، حوليات جامعة الجزائر 1– جامعة الجزائر (الجزائر): المجلد 20، العدد 1، 2011

– إدريس تواتي، نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، مجلة معهد العلوم الاقتصادية– جامعة الجزائر (الجزائر): المجلد 17، العدد 1، 2013

– مسعود كسرى، زهية ايصولاح، تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة معهد العلوم الاقتصادية– جامعة الجزائر (الجزائر): المجلد 17، العدد 6، 2013

– بوحديد، كمال عايشي، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد لوحة القيادة الاجتماعية في المؤسسة الصناعية، مجلة دراسات وأبحاث– جامعة الجلفة (الجزائر): المجلد 7، العدد 19، 2015

– أيوب الشيكر، تقييم فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة العمومية، مجلة ابن خلدون للإبداع والتنمية– جامعة تيارت (الجزائر): المجلد 3، العدد 2، 2021

– ليندة بوزرورة، سهيلة قطاف، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية– جامعة سوق أهراس (الجزائر): المجلد 3، العدد 1، 2020

– فيروز بوزورين، تطوير المسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات الاقتصادية، مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية– جامعة سطيف (الجزائر): المجلد 13، العدد 4، 2018

– حبيبة عليلي، تسيير المسار المهني في المنظمة بين المدخل الفردي والتنظيمي، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية– مركز الحكمة (الجزائر): المجلد 3، العدد 5، 2015

– خديجة بن حمدون، سليمان بلعور، دور أبعاد تطوير المسار الوظيفي في تعزيز جودة الخدمات الصحية، مجلة إضافات اقتصادية– جامعة غرداية (الجزائر): المجلد 6، العدد 1، 2022

– حياة بلعيد، تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي، مجلة المنهل الاقتصادي– جامعة الوادي (الجزائر): المجلد 4، العدد 3، 2021

– علي حماش، تخطيط المسار الوظيفي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في المنظمة– مجلة القبس للدراسات النفسية والاجتماعية– جامعة المدية (الجزائر): المجلد 2، العدد 4، 2020

– قويدر بورقبة، عيسى سماعيل، إلياس العيداني، إدارة المسار الوظيفي في المنظمات وأهميته في تنمية الموارد البشرية، مجلة البديل الاقتصادي– جامعة الجلفة (الجزائر): المجلد 6، العدد 1، 2020

– مختارية كباح، محمد ربعي، واقع تطبيق برامج الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سوتروفيت – تيارت، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية– جامعة الجلفة (الجزائر): المجلد 9، العدد 4، 2022

– فيصل فقاير، نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية (OHSAS 18001) بين التطبيق والمزايا، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية– جامعة البليدة (الجزائر): المجلد 12، العدد 1، 2021

– سارة بهلولي، تشخيص واقع نظام الصحة والسلامة المهنية في المؤسسة الجزائرية، مجلة معهد العلوم الاقتصادية– جامعة الجزائر (الجزائر): المجلد 25، العدد 1، 2022

– موسى بونويرة، تأثير نظام الصحة والسلامة المهنية على تحسين الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة الصناعية، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال– جامعة الشلف (الجزائر): المجلد 9، العدد 2، 2023

– عبد الكريم مشان، الاتفاقيات والتشريعات الخاصة بنظام الصحة والسلامة المهنية، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية– جامعة المسيلة (الجزائر): المجلد 3، العدد 3، 2018

– محمد الأمين بوخلخال، التومي بوخالفة، اتجاهات العمال نحو فعالية إجراءات السلامة المهنية في التقليل من حوادث العمل، مجلة قضايا معرفية – جامعة الجلفة (الجزائر): المجلد 1، العدد 3، 2019

– نجيب بن سليمان، ميلود بورحلة، أثر مستوى الصحة والسلامة المهنية على الحد من الحوادث المهنية، مجلة الدراسات الاقتصادية الكمية – جامعة ورقلة (الجزائر): المجلد 8، العدد 1، 2022

– فاطمة الزهراء ناعم، المسعود طلحة، الصحة والسلامة المهنية وأثرها على حوادث العمل، مجلة آفاق العلوم – جامعة الجلفة (الجزائر): المجلد 7، العدد 1، 2022

– عبد الحق حامدي، زرفة بولقواس، السلامة المهنية في الجزائر: الأبعاد والمسؤوليات، مجلة العلوم الإنسانية – جامعة أم البواقي (الجزائر): المجلد 8، العدد 3، 2021

– عبد الفتاح بوخمخم، حنان علي موسى، أثر الصحة والسلامة المهنية على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية – جامعة المسيلة (الجزائر): المجلد 4، العدد 6، 2011

مطبوعات:

– شوقي قبطان، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة المدية، الجزائر)، 2019-2020

– وداد بورصاص، محاضرات في أسس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة قالمة، الجزائر)، 2016-2017

– سعيد حجال، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة خنشلة، الجزائر)، 2020-2021

– محمد بن عدة، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية في الإدارة المحلية، (مطبوعة جامعية، جامعة معسكر، الجزائر)، 2020-2021

– رفيقة شمامي، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة الجزائر، الجزائر)، 2022-2023

– عائشة حديدي، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة الجزائر، الجزائر)، 2020-2021

– المهدي هتهات، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة غرداية، الجزائر)، 2017-2018

– أحمد بي، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة الوادي، الجزائر)، 2022-2023

– نبيلة ناني، محاضرات في تسيير الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة البليدة، الجزائر)، 2016-2017

– صونية بتغة، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة المسيلة، الجزائر)، 2020-2021

– نضرة ميالط، محاضرات في مقياس تسيير الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة برج بوعريريج، الجزائر)، 2019-2020

– محمد بن عدة، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية في الإدارة المحلية، (مطبوعة جامعية، جامعة معسكر، الجزائر)، 2020-2021

– خالد رجم، رشيد مناصرية، العربي عطية، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة ورقلة، الجزائر)، 2016-2017

– إسماعيل بوقنور، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة قالمة، الجزائر)، 2015-2016

– وهيبة قرماش، محاضرات في مقياس الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة الجزائر، الجزائر)، 2020-2021

– عادل أمين مهمل، محاضرات في مقياس إدارة الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة الجزائر، الجزائر)، 2022-2023

– صبرينة سيدي صالح، محاضرات في مقياس تسيير وتنمية الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة سطيف، الجزائر)، 2016-2017

– خالد بوشارب بولوداني، محاضرات في مقياس تنمية الموارد البشرية، (مطبوعة جامعية، جامعة قالمة، الجزائر)، 2021-2022

ملتقيات:

– نبق بوبكر، الميزة التنافسية للموارد البشرية ودورها الإستراتيجي في نقل وتوطين التكنولوجيا، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير المؤسسات: المؤسسة الاقتصادية الجزائرية والتميز، (جامعة قالمة، الجزائر)، 26-27 نوفمبر 2007

مذكرات:

– سامية موزاوي، مكانة تسيير الموارد البشرية ضمن معايير الإيزو وإدارة الجودة الشاملة، مذكرة ماجستير غير منشورة (جامعة الجزائر – الجزائر)، 2003-2004

– سعيد بن يمينة، فعالية تسيير الموارد البشرية لدى الشركات الأجنبية العاملة في الجزائر وأثره على سلوك العامل، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة الجزائر – الجزائر)، 2007-2008

– زهور بن خواء، تصميم مناصب العمل وأثره على الصحة والسلامة المهنية، أطروحة دكتوراه غير منشورة (جامعة معسكر – الجزائر)، 2018-2019