

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التربية البدنية والرياضة

الاستاذ / _____ المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع تحكيم استبانة

فى البدء نرجى لكم عظيم شكرنا وتقديرنا على حسن تعاونكم واسهامكم فى تحكيم الاستبانة التى اعدت لتكون أداة لجمع البيانات الرئيسة للبحث الذى

بعنوان :دراسة تحليلية للتخطيط الاستراتيجى للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة

لنيل درجة الدكتوراة فى التربية البدنية والرياضة

والآن بين أيديكم الاستبانة مرة أخرى بعد أن تم اجراء التعديل فيها راجين هذه المرة

تحديد درجة أهمية كل عبارة فى المحور الذى وردت فيه ولكم كل التقدير والاحترام

شاكرين لكم حسن تعاونكم .

الباحثة

التومة ادم اوبى

تابع ملحق رقم (2)

أولاً: تحليل وتصميم العمل

الفقرة	هامية جداً	هامية الى حد ما	متوسطة الالهمية	ضعيفة الالهمية	ليست لها أهمية اطلاقاً
1- يوجد تنسيق وتكامل بين الادارات فى الوزارة حول عمليات تحليل وتصميم العمل					
2- يوجد وضوح فى مفهوم وظيفة تحليل وتصميم العمل					
3- القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على الاطلاع ودراية تامة عن التخطيط الاستراتيجى للوزارة					
4- 3- يوجد لدى تصور واضح لعملية تصميم وتحليل العمل					

تابع ملحق رقم (2)

الفقرة	هامية جداً	هامية الى حد ما	متوسطة الاهمية	ضعيفة الاهمية	ليست لها أهمية اطلاقاً
1- تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات فى البيئة الخارجية					
2- تلتزم ادارة الموارد البشرية فى الوزارة بالتخطيط للموارد البشرية					
3- تقوم الوزارة بالتخطيط للموارد البشرية لبلورة الرؤية والاهداف الاستراتيجية					
4- أهداف وخطط الموارد البشرية بالوزارة واضحة					
5- مدير ادارة الموارد البشرية لديه تصورا واضحاً لرسالة الوزارة					
6- تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنين بوضع خطط الموارد البشرية					
7- تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنوياً تمشياً مع التطورات المحتملة					
8- يتم تطبيق الخطة الاستراتيجية المنبثقة , والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية العامة للوزارة					
9- تختار إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التى تواجهها حاضراً ومستقبلاً					
10- يشارك الموظفين فى وضع خطط الموارد البشرية					

ثانياً: التخطيط للموارد البشرية

تابع ملحق رقم (2)

ثالثاً: إستقطاب واختيار الموارد البشرية

الفقرة	هامية جداً	هامية الى حد ما	متوسطة الالهمية	ضعيفة الالهمية	ليست لها أهمية اطلاقاً
1- تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل					
2- القائمون بعملية الاستقطاب في الوزارة من ذوى الخبرة والكفاءة					
3- تتبع الوزارة طرق عادلة للاختيار والتوظيف					
4- يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة فى كافة وسائل الاعلام					
5- يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة أهمها الخبرة والكفاءة					
6- يتم إختيار الموارد البشرية وفقاً لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة					
7- يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على أسس موضوعية					

					8-تقوم الوزارة بإختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم فى الوظائف الادارية الوسطى , والعليا
--	--	--	--	--	--

تابع ملحق رقم (2)

رابعاً: تدريب وتحفيز الموارد البشرية

الفقرة	هامية جداً	هامية الى حد ما	متوسطة الاهمية	ضعيفة الاهمية	ليست لها أهمية اطلاقاً
يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية يتم وضعها استناداً الى إحتياجاتهم					
1- تقوم الوزارة بتدريب الموارد البشرية بهدف زيادة معارفهم المتعلقة بالوظائف					
2- تقوم الوزارة بتدريب الموارد البشرية بهدف زيادة مهاراتهم المتعلقة بالوظائف					
3- يرتبط التدريب بإستعداد الموظفين					
4- تتوفر بالوزارة بيئة محفزة للتعلم والتدريب					
5- تساعد البنية فى الوزارة المتدربين على تطبيق ماتعلموه على الواقع الفعلى					
6- تعمل الوزارة على تدريب العاملين وفو					

تابع ملحق رقم (2)

خامساً: تقييم الاداء

الفقرة	هامّة جداً	هامّة الى حد ما	متوسطة الاهمية	ضعيفة الاهمية	ليست لها أهمية اطلاقاً
1- تقوم الوزارة بتقييم اداء العاملين حسب الوصف الوظيفى					
2- يتم مراجعة معايير تقييم اداء العاملين من اجل التطوير					
3- - يتم تقييم الموارد البشرية على اسس موضوعية					
4- يتم تطبيق معايير الاداء على العاملين بعدالة					
5- يتسم نظام تقويم الاداء فى الوزارة بالمرونة					
6- يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم أدائه السنوى					
7- تحديد المعايير المطلوبة لقياس					

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

التربية البدنية والرياضة

البيانات الواردة في الإستبانة

سرية ولن تستخدم لأغراض البحث

الأخ الكريم/.....

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

إستبانة لنيل درجة الدكتوراة فى إإدارة الرياضية

فى بحث حول واقع التخطيط الاستراتيجى للموارد البشرية بوزارة الشباب والرياضة

لثقتى العميقة فى شخصكم ومانحمله من هم مشترك فى سبيل ترقية وتطوير الرياضة السودانية رأيت الإستعانة بكم فى مساعدتى بإبداء رأيكم ومدى بفيض معلوماتكم حتى يخرج بحثى هذا فى أفضل صورة ليكون إضافة لمحاولة نهوضنا بالادارة الرياضية السودانية، أملى كبير بإستجابتكم لهذا الطلب. وأخيراً لا يسعنى إلا أن أشكركم على هذه المساهمة المقدره .

الباحثة :

التومة ادم اوبى

تابع ملحق رقم (3)

بسم الله الرحمن الرحيم

القسم الأول :-

الرجاء ملأ البيانات التالية :-

1- النوع : ذكر أنثى

4- المهنة : الوظيفة فى الوزارة :

5- المؤهلات العلمية : ثانوى عالى

بكالوريوس ماجستير دكتوراه

6- سنوات الخبرة 1-5 سنوات 5-10 اكثر من 10

من خلال ممارستك وملاحظتك الذاتية داخل الادارة التى تعمل بها الرجاء وضع علامة (✓) فى

المكان الذى يعبر عن وجهة نظرك .

أولاً : تحليل وتصميم العمل

العبارة	أوافق	أوافق بدرجة كبيرة	متردد	لاوافق	لاوافق بدرجة كبيرة
1- يوجد تنسيق وتكامل بين الإدارات في الوزارة حول عمليات تحليل وتصميم العمل					
2- يوجد وضوح في مفهوم وظيفة تحليل وتصميم العمل					
3- القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على الاطلاع ودراية تامة عن التخطيط الاستراتيجي للوزارة					
4- يوجد لدى تصور واضح لعملية تصميم وتحليل العمل					

تابع ملحق رقم (3)

ثانياً: تخطيط الموارد البشرية

العبارة	أوافق	أوافق بدرجة كبيرة	متردد	لاوافق	لاوافق بدرجة كبيرة
1- تهدف خطط الموارد البشرية الى تحقيق التكيف مع المتغيرات في البيئة الخارجية					
2-تلتزم ادارة الموارد البشرية فى الوزارة بالتخطيط للموارد البشرية					
1- تقوم الوزارة بالتخطيط للموارد البشرية لبلورة الرؤية والاهداف الاستراتيجية					
2- أهداف وخطط الموارد البشرية بالوزارة واضحة					
5-مدير ادارة الموارد البشرية لديه تصورا واضحا لرسالة الوزارة					
6- تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنين بوضع خطط الموارد البشرية					
7-تقوم الوزارة بالتخطيط للاعداد المراد تعيينهم سنوياً تمشياً مع التطورات المحتملة					
8- يتم تطبيق الخطة الاستراتيجية المنبثقة , والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية العامة للوزارة					

					9- تختار إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التي تواجهها حالياً ومستقبلاً
					10- يشارك الموظفين في وضع خطط الموارد البشرية

تابع ملحق رقم (3)

ثالثاً: استقطاب واختيار المرشحين

العبارة	أوافق	أوافق	متردد	لاوافق	لاوافق
	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة		بدرجة كبيرة	
1- تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهلات					
2 - القائمون بعملية الاستقطاب في الوزارة من ذوي الخبرة والكفاءة					
3- تتبع الوزارة طرق عادلة للاختيار والتوظيف					
3- يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة في كافة وسائل الاعلام					
4- يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة أهمها الخبرة والكفاءة					
7- يتم إختيار الموارد البشرية وفقاً لمواصفات ومعايير شغل الوظائف الشاغرة					
8- يتم اختيار المتقدمين للوظائف بالوزارة على أسس موضوعية					
9-تقوم الوزارة بإختيار الكفاءات المناسبة لتعيينهم في الوظائف الادارية الوسطى , والعليا					

تابع ملحق رقم (3)

رابعاً: تدريب وتحفيز الموارد اأ

العبارة	أوافق	أوافق	متردد	لاوافق

بدرجة كبيرة			بدرجة كبيرة		
					1- يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية يتم وضعها استناداً الى إحتياجاتهم
					2- تقوم الوزارة بتدريب الموارد البشرية بهدف زيادة معارفهم المتعلقة بالوظائف
					3- تقوم الوزارة بتدريب الموارد البشرية بهدف زيادة مهاراتهم المتعلقة بالوظائف
					4- يرتبط التدريب بإستعداد الموظفين
					5- تتوفر بالوزارة بيئة محفزة للتعلم والتدريب
					6- تساعد البنية في الوزارة المتدربين على تطبيق ماتعلموه على الواقع الفعلى
					7- تعمل الوزارة على وضع خطط مناسبة لتدريب العاملين وفق دراسات

تابع ملحق رقم (3)

خامساً : تقييم الاداء

العبارة	أوافق	اوافق بدرجة كبيرة	متردد	لاوافق	لاوافق بدرجة كبيرة
1- تقوم الوزارة بتقييم اداء العاملين حسب الوصف الوظيفى					
2- يتم مراجعة معايير تقييم اداء العاملين من اجل التطوير					
3- يتم تقييم الموارد البشرية على اسس موضوعية					
4- يتم تطبيق معايير الاداء على العاملين دون بعدالة					
5- يتسم نظام تقييم الاداء فى الوزارة بالمرونة					
6- يطلع الموظف بالوزارة على نتائج تقييم أدائه السنوى					
7- تحديد المعايير المطلوبة لقياس الاداء					
8- مقارنة الاداء الفعلى بالاداء المطلوب					
9- دراسة النتائج					
10- وضع الحلول والمعالجات					