

ملحق رقم (1)

أولاً: محور تحليل وتصميم العمل

درجة أهمية الفقرة				ارتباط الفقرة بالمحور		وضوح الفقرة		الفقرات المقترحة	
ليست لها أهمية بتاتاً	ضعيفة الأهمية	متوسطة الأهمية	هامية إلى حد ما	هامية جداً	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة		واضحة
									1- هناك تنسيق وتكامل بين الإدارات في الوزارة حول عمليات تحليل وتصميم العمل
									2- هناك وضوح في مفهوم وظيفة تحليل وتصميم العمل
									3- القائمون بعملية تحليل وتصميم العمل على اطلاع ودراية تامة عن التخطيط الاستراتيجي للوزارة
									4- يوجد لدى تصور واضح لعملية تصميم وتحليل العمل

ثانياً : محور تخطيط الموارد البشرية

درجة أهمية الفقرة					ارتباط الفقرة بالمحور		وضوح الفقرة		ال فقرات المقترحة
ليست لها أهمية بتاتاً	ضعيفة الأهمية	متوسطة الأهمية	هامّة إلى حد ما	هامّة جداً	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة	
									1- يتم تطبيق الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية المنبثقة ,والمتكاملة مع الخطة الاستراتيجية للوزارة
									2- تختار ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية المناسبة لتحقيق الاهداف بما يتلاءم والظروف التي تواجهها حاضراً ومستقبلاً.
									3- يملك مدير ادارة الموارد البشرية تصوراً واضحاً لرسالة الوزارة
									4- هناك أهداف واضحة ومحددة لادارة الموارد البشرية تسعى الادارة لتحقيقها .

									5- السياسات التي تتبعها ادارة الموارد البشرية واضحة فى أذهان جميع العاملين ممايساعد ويضمن تنفيذ أهداف الوزارة .
									6- تقوم الوزارة بتحليل البيئة الخارجية والداخلية لتحديد مصادر اللقوة ونقاط الضعف
									7- تهدف خطط الموارد البشرية فى الوزارة الى تحقيق التكيف مع المتغيرات فى البيئة الخارجية
									8- تقوم الوزارة بالتخطيط للموارد البشرية لبلورة الرؤية والاهداف الاستراتيجية لها.
									9- يوجد وضوح فى أهداف وخطط الموارد البشرية بالوزارة .
									10- تقوم الوزارة بمشاركة الموظفين المعنين بوضع خطط الموارد البشرية

ثالثاً/ استقطاب وإختيارالموارد البشرية :

درجة أهمية الفقرة				ارتباط الفقرة بالمحور			وضوح الفقرة		الفقرات المقترحة
ليست لها	ضعيفة الأهمية	متوسطة الأهمية	هامية إلى حد ما	هامية جداً	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة	
									1- تسعى الوزارة لاستقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك القدرة والمؤهل .

ملحق رقم (1)

رابعاً / تدريب وتحفيز الموارد البشرية :

درجة أهمية الفقرة				ارتباط الفقرة بالمحور			وضوح الفقرة		الفقرات المقترحة
ليست لها	ضعيفة الأهمية	متوسطة الأهمية	هامية إلى حد ما	هامية جداً	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة	
									1- يوجد بالوزارة خطة سنوية لتدريب وتطوير الموارد البشرية يتم وضعها إستناداً الى احتياجاتهم
									2- تقوم الوزارة بتدريب الموارد البشرية بهدف زيادة معارفهم المتعلقة بالوظائف .
									3- يرتبط التدريب باستعداد الموظفين

									4- تتوفر فى الوزارة بيئة محفزة لتعلم
									5- تتوفر فى الوزارة بيئة محفزة للمتدربين فى تطبيق ماتعلموه فى التدريب على واقع العمل الفعلى .
									6- هناك إهتمام من قبل القائمين بالتحفيز فى الوزارة لحث الافراد نحو العمل .
									7- تعتمد الوزارة اساليب التحفيز المادى لمن يستحقها .
									8- تقوم الوزارة بعمل اختبارات متنوعة من اجل ترقية العاملين

خامساً /محور تقييم الاداء :

الفقرات المقترحة	وضوح الفقرة	ارتباط الفقرة بالمحور	درجة أهمية الفقرة
------------------	-------------	-----------------------	-------------------

ليست لها أهمية بناتاً	ضعيفة الأهمية	متوسطة الأهمية	هامّة إلى حد ما	هامّة جداً	غير مرتبطة	مرتبطة	غير واضحة	واضحة	
									1- يتسم نظام تقويم الاداء فى الوزارة بالمرون
									2-تقوم الوزارة بتقييم اداء العاملين حسب الوصف الوظيفى
									3- يتم تطبيق معايير الاداء على العاملين دون تحيز
									4- يتم تقييم العاملين على أسس موضوعية
									5- تتم مراجعة معايير تقييم الاداء من أجل تطوير

									عمل العاملين فى الوزارة
									6- يوجد اهتمام من قبل الوزارة بنتائج تقويم الاداء
									7- يطلع الموظف فى الوزارة على نتائج تقييم ادائه السنوى

تساؤلات البحث :-

1- ماهى الاحكام التى يمكن اصدارها على الاداريين عينة البحث فى المجالات :-

أ- تحليل وتصميم العمل

ب- تخطيط الموارد البشرية

ج- استقطاب واختيار الموارد البشرية

د- تدريب وتحفيز الموارد البشرية

و- تقييم الاداء

2- كيف يبدو ترتيب هذه المجالات من حيث حاجة الاداريين اليها ؟

رأيكم الشخصي

اسم المحكم

الدرجة العلمية

سنوات الخبرة

مكان العمل

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحثة : التومة ادم اوبي