

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
(إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى
الْأَرْضِ زِينَةً لَهَا
لِنَبْلُوهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ
عَمَلًا (6) وَإِنَّا لَجَعَلُونَ
مَا عَلَيْهَا صَعِيدًا
جَرَزًا) (7) .

الإهداء

إلى سمو الشيخ/تميم بن حمد آل ثاني _ ولي العهد الأمين

إلى والدي ووالدتي رحمهما الله

إلى إخوتي وأبنائي

إلى أصدقائي وزملائي

إلى أساتذتي

إليكم جميعاً اهدي هذه الرسالة

بكل الحب و الوفاء

الشكر و التقدير

الحمد لله و الصلاة والسلام على سيدنا محمد واله وصحبه وسلم والشكر لمن أعانني على إتمام هذه الدراسة. وإنني أتقدم بالشكر الجزيل إلى جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا لإتاحة الفرصة لي لإكمال دراستي العليا والإستفادة من علمائها الأفاضل وأخص بالذكر هنا أستاذي البروفيسور/احمد إبراهيم أبوسن المشرف على الدراسة والذي قدم لي كل العون والرعاية والاهتمام والإرشاد والتوجيه من خلال خبرته الواسعة مما أثرى هذه الدراسة وساهم في إتمامها. والحق يقال إن هذه الدراسة لم تكن لتتم لولا ان يسر الله لي من عباده من أعانني وسهل علي مشقة الدراسة، وإنني بكل الحب والوفاء أتقدم بالشكر والتقدير إلى سعادة الشيخ/احمد بن جاسم بن فيصل آل ثاني - رئيس اللجنة المنظمة لسباق الهجن والأستاذة الفاضلة/عرفة جبريل اللذان أولاني كل الدعم والاهتمام في سبيل إتمام هذه الدراسة وإلى جميع من قدم لي مساعدة أقدم لهم الشكر الجزيل، شكر موصول الى مريم الهادي في الحاسوب سائلاً المولى العلي القدير أن يجزيهم عني كل خير، ويجعل ذلك في ميزان حسناتهم يوم القيامة.

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
الاية	أ
الإهداء	ب
الشكر والتقدير	ث
قائمة المحتويات	ت- ح
ملخص البحث باللغة العربية	ح-ج
Abstract	د
قائمة الإشكال	د
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
المبحث الأول: المقدمة المنهجية	5-1
المبحث الثاني : الدراسات السابقة	11-6
الفصل الثاني المفاهيم العامة لتخطيط وتنمية القوى العاملة	
المبحث الأول : مفهوم و تخطيط القوى العاملة في الإدارة	23-12
المبحث الثاني: أهمية تخطيط القوى العاملة	30 -24
المبحث الثالث :مكونات تخطيط القوى العاملة	39-31
الفصل الثالث: تخطيط وتنمية القوى العاملة ودرهما في استقرار وتطوير العاملين	
المبحث الأول: تخطيط القوى العاملة ودورة في تطوير أداء العاملين	56-40
المبحث الثاني : ■ تنمية القوى العاملة وأثرها في التطوير الإداري	116-57
المبحث الثالث: السلوك التنظيمي والحوافز المؤدية الى تنمية القوى العاملة	134-117
الفصل الرابع: هيئة الجمارك والموانئ البحرية بدولة قطر	
المبحث الأول: نشأة وتأسيس الهيئة العامة للجمارك والموانئ البحرية بدولة قطر .	155-135
المبحث الثاني : نماذج إدارية حديثة ذات مسميات مختلفة بالهيئة .	174-156

202-175	المبحث الثالث: الأساليب الإدارية الحديثة المستخدمة في تخطيط وتنمية القوى العاملة بالهيئة العامة للجمارك الموانئ البحرية بدولة قطر.
210-203	المبحث الرابع: المشاكل التي تواجه تخطيط وتنمية القوى العاملة بالهيئة العامة للجمارك والموانئ البحرية بدولة قطر
	الفصل الخامس الدراسة الميدانية وتحليل البيانات
	المبحث الأول: إجراءات الدراسة الميدانية 220-211
	المبحث الثاني: تحليل بيانات الدراسة 272-226
	المبحث الثالث فرضيات الدراسة 299-273
	المبحث الرابع : النتائج والتوصيات 303-300

مستخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى تعميق عملية تخطيط القوى العاملة والتعرف على العوامل الوظيفية المؤثرة فيها بالهيئة العامة للجمارك والمواني في دولة قطر ،ومعرفة المقومات التي تعترض تخطيط وتنمية القوى العاملة بها .والتعرف على أهم الطرق لتحسين أنظمة تخطيط القوى العاملة والوصول إلى نتائج لمعرفة ما هو أثر تخطيط القوى العاملة في إدارة العاملين .

كما أن تخطيط القوى العاملة هو النشاط المتعلق بالتنبؤ بحاجة الدولة أو المنظمة من القوى العاملة في المستقبل ومصادر الحصول عليها وكيفية الموازنة بينها وتسوية الفرق سواء كان بالزيادة أو النقص، ويعتبر تخطيط القوى العاملة في الدول التي تتبنى التخطيط الشامل احد الأهداف لدفع مستوى الحياة للمواطنين عن طريق توفير السلع والخدمات فهي تخطط للحصول على القوى العاملة التي تقوم بتلك النشاطات بكفاءة وفاعلية .

تبرز أهمية الدراسة في هذا الجانب من عدة نواحي فهي تتعلق بجزء هام من العمل الإداري وهو تخطيط وتنمية القوى العاملة وأسس التخطيط والتنمية وذلك لأهمية دورهما في رفع كفاءة أداء العاملين ومدي تأثيرها المباشر على زيادة الإنتاجية لذلك كان موضوع تخطيط وتنمية القوى العاملة من الموضوعات الهامة التي تتجدد أهميتها باستمرار . كما تظهر أهمية الدراسة في معرفة الأسس العلمية الحديثة الملائمة لتخطيط وتنمية القوى العاملة وكذلك دراسة البيئة الصالحة لتطبيق هذه القواعد والأسس التي تتماشى مع متطلبات العمل الحديثة .

اشتملت الدراسة على خمسة فصول: الفصل الأول تناول المقدمة المنهجية والفصل الثاني تناول المفاهيم العامة لتخطيط وتنمية القوى العاملة ،والفصل الثالث تناول تخطيط وتنمية القوى العاملة ودوره في استقرار وتطوير العاملين ،أما الفصل الرابع تناول دراسة عن تخطيط وتنمية القوى العاملة بالهيئة العامة للجمارك والمواني البحرية بدولة قطر ،أما الفصل الخامس تناول دراسة الحالة و التحليل الإحصائي للدراسة ومن ثم توصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات .

Abstract

This study is aimed, in depth, to highlight manpower planning process in Public Authority for Customs & Ports (PACP) in Qatar State as well as to study the obstacles facing Manpower planning & Development in the said authority. It also aims to identify the most important ways to improve manpower planning systems and finally, to come out with results concerning the impact of manpower planning on staff management and development.

Manpower planning is an activity concerned with forecasting the needs of the State or PACP for workforce in future, and it is also concerned with the source of workers, and how to strike a balance in terms of excess or shortage. Manpower planning in countries which adopt comprehensive planning is considered one of the objectives to improve the standard of living of people by providing goods & services. In fact, these countries set out plans for obtaining workforce to carry out activities more effectively and efficiently.

The importance of this study can be shown in different aspects, and in this regard, a large part of management work is related to the development of manpower planning due to their significant role in improving staff performance and in increasing productivity. Hence, the issue of development and manpower planning is considered one of most significant subjects for study.

This study includes five chapters. Chapter one is an introductory approach while chapter two illustrates the general concepts of manpower planning & development. Chapter three is concerned with development & manpower planning and their role in staff development and stability. Chapter four focuses on the field work related to the development & manpower planning in PACP. Chapter five explains the statistical analysis and finally, the conclusions and recommendations suggested by the study as follows:

قائمة الأشكال

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
1	التخطيط لاحتياج الكلي للعاملين في شركة أس أي	18
2	نظام المعلومات الأفراد والقرارات	52
3	بطاقة بيانات الموظف	53
4	طلب استخدام للأساتذة الباحثين	70
5	استمارة الاختبار الشفهي (المقابلة) للأستاذ	73
6	أسئلة تستعين بها لجنة المقابلة	74
7	تقويم الأداء	88
8	هرم الحاجات ال ماسلو	125
9	سلم الحاجات لبورتر	128
10	الهيكل التنظيمي للجمارك بدولة قطر	174