

جامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا

كلية الدراسات العليا

برنامج إدارة الأعمال

بحث مقدماً لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

خطة بحث بعنوان:

تخطيط القوى العاملة وأثره في القطاعات الخدمية

دراسة حالة الإدارة العامة للجمارك والموانئ في دولة قطر

من الفترة 1995م إلي 2005م

المشرف الرئيسي:

بروفيسير: احمد إبراهيم أبو سن

مقدم الخطة الطالب

مبارك حمد الشهبواني

مشكلة الدراسة:

يعتبر تخطيط القوى العاملة بمثابة الدعامية الأساسية لأي منظمة بحيث أن أي عتبة تعترضه قد تؤدي إلى إصابة العامل أو الموظف بالملل و الإحباط فينعكس ذلك على أدائه ورغبته في العمل مما يؤدي بالتالي إلى نتائج غير مرغوب فيها تنعكس سلباً على الأداء ونتائج العمل.

لذا كان لزاماً أن يحاط العمل بالرعاية والاهتمام اللازمين لتحفيز العاملين ورفع الروح المعنوية لديهم مما يزيد في ارتباطهم بالعمل ويدفعهم للمساهمة في التطوير والابتكار. مما تقدم فإن وضع نظام سليم لتخطيط القوى العاملة من شأنه أن يساعد في منح العامل الشعور بالرضا في عمله والاقتناع والانتماء للمنظمة أو القطاع الذي يعمل فيه كما أن تخطيط القوى العاملة يساعد في رفع كفاءة مستوى أداء العاملين وبالتالي تحسين إنتاجية المنظمة. و الضمان لبقائه و استقراره في العمل

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في هذا الجانب من عدة نواح فهي تتعلق بجزء هام من العمل الإداري وهو تخطيط القوى العاملة وأسس هذا التخطيط وذلك لأهمية دوره في رفع كفاءة أداء العاملين ومدى تأثيره المباشر على زيادة الإنتاجية لذلك كان موضوع التخطيط من الموضوعات الهامة التي تتجدد أهميتها باستمرار.

كما تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة الأسس العلمية الحديثة الملائمة لتخطيط القوى العاملة وكذلك دراسة البيئة الصالحة لتطبيق هذه القواعد والأسس التي تتماشى مع متطلبات العمل الحديثة.

كذلك انه من الضروري معرفة الدور الذي يلعبه تخطيط القوى العاملة في رفع زيادة الإنتاجية وتحقيق أهداف العمل.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تعميق فهم عملية تخطيط القوى العاملة والتعرف على العوامل الوظيفية المؤثرة فيها ومعرفة المعوقات التي تعترض تخطيط القوى العاملة. والتعرف على أهم الطرق لتحسين أنظمة تخطيط القوى العاملة والوصول إلى نتائج لمعرفة الإجابة على السؤال الآتي: ما هو أثر تخطيط القوى العاملة في إدارة العاملين؟ من خلال هذا السؤال يمكن تحديد أهداف الدراسة في الآتي:-

1. التعرف على تخطيط القوى العاملة.
2. دور تخطيط القوى العاملة في رفع كفاءة أداء العاملين بالمؤسسات الخاصة.
3. معرفة المعوقات التي تعترض تخطيط القوى العاملة وكيفية التغلب عليها.
4. معرفة الأساليب الحديثة المستخدمة في تخطيط القوى العاملة.
5. معرفة الدور الذي تلعبه القوى العاملة في زيادة الإنتاجية.
6. معرفة الأسس العلمية لتخطيط القوى العاملة وإمكانيات التدريب الحديثة للعاملين ومدى تمشيها مع التطورات التكنولوجية المتلاحقة.

فرضيات الدراسة:

- هناك علاقة طردية ايجابية بين تخطيط القوى العاملة ورفع كفاءة أداء العاملين بمنظمات الأعمال.
- هناك علاقة سلبية بين سوء التخطيط السليم للقوى العاملة وتدني مستوى أداء العاملين.
- للتدريب دور إيجابي في تطوير القوى العاملة.
- هناك علاقة ايجابية بين تطور الموارد البشرية وأداء العاملين بالمنظمات وتحقيق الأهداف المرصودة.

منهج الدراسة :

يقوم الباحث بإتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي اقتضته طبيعة هذه الدراسة

مجتمع الدراسة :

مجتمع الدراسة (البحث) هو مجتمع العاملين في الهيئة العامة للجمارك و المواني و مجتمع الدراسة بهذا الوصف مجتمع واسع و متباين حيث يتم توزيع الاستبيان لبعض العاملين في الهيئة لتوفير البيانات المطلوبة كما يتم إستطلاع آراء المدراء و مديري الإدارات عن طريق المقابلات الشخصية .

مصادر البيانات :

قام الباحث بجمع البيانات من مصادر البيانات الأولية و الثانوية

1. مصادر البيانات الثانوية وهي.

المراجع الدورية

2. مصادر البيانات الأولية وهي .

الإستبائيه من المقابلات الشخصية و وسائل الإتصال الأخرى

خطة تنظيم الدراسة:

1. الفصل الأول : خطة البحث (المقدمة المنهجية) .

2. الفصل الثاني : المفاهيم العامة لتخطيط و تنمية القوى العاملة .

المبحث الأول : مفهوم و تخطيط القوى العاملة فى الإدارة

المبحث الثاني : أهمية تخطيط القوى العاملة

المبحث الثالث : تخطيط القوى العاملة

3. الفصل الثالث : تخطيط و تنمية القوى العاملة و دوره فى إسقرار و تطوير العاملين.

المبحث الأول : تخطيط القوى العاملة

المبحث الثاني : السلوك التنظيمي و الحوافز المؤدية إلى تنمية القوى العاملة.

المبحث الثالث : تنمية القوى العاملة و أثرها فى التطوير الإداري

4. الفصل الرابع : الدراسة الميدانية عن تخطيط و تنمية القوى العاملة

(دراسة حاله بهيئة الجمارك و المواني البحرية بدولة قطر)

المبحث الأول : نشأة و قيام هيئة الجمارك و المواني البحرية بدولة قطر
المبحث الثاني : نظام تخطيط و تنمية القوى العاملة بالهيئة العامة للجمارك و
المواني البحرية
المبحث الثالث : الأساليب الإدارية الحديثة المستخدمة فى تخطيط و تنمية القوى
العاملة بالهيئة العامة للجمارك و المواني البحرية بدولة قطر
المبحث الرابع : المشاكل و الصعوبات التي تواجه تخطيط و تنمية القوى العاملة
بالهيئة العامة للجمارك و المواني البحرية بدولة قطر
المبحث الخامس : نتائج و توصيات الدراسة الميدانية
(الإستجابة للإستبيان الموزع على العاملين بالهيئة العامة للجمارك و المواني
البحرية بدولة قطر)

حدود الدراسة:

لمعرفة ما هو كائن في الواقع العملي في الهيئات الخدمية والتي اختير منها الهيئة العامة
للجمارك والمواني بدولة قطر في الفترة من 1995 - 2005 .

المراجع:

1. السيد محمد عبد الغفار، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية - القاهرة - دار النهضة العربية.
2. خليل محمد السماع وآخرون ، مبادئ إدارة الأعمال - بغداد - وزارة التعليم والبحث العلمي 1970.
3. عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد من الناحية التطبيقية - مطبعة الرسالة.
4. علي السلمي ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنتاجية - الطبعة الثانية، مكتبة قريب 1980.
5. علي عبد الوهاب وعائدة سيد خطاب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مطبعة عين شمس - القاهرة.
6. علي عبد الوهاب المدخل السلوكي في الإدارة ، بيروت - إتحاد المصاريف العربية 1976.
7. علي عبد الوهاب، التدريب والتطوير ، معهد الإدارة العامة - الرياض - 1981.
8. عمر غانم وعلي الشرقاوي، تنظيم إدارة الأعمال - بيروت - دار النهضة العربية 1981.
9. نبيل حسين النجار ومدحت مصطفى ، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ، الشركة العربية للنشر والوزيع.

References

(1) Jeffrey H. Greenhouse, Gread A. Callanan, veronica m.
Career Management, Thomas Calanan, (November 1999).

(2) Lyle Yorks, Strategic Human Resources Development capability through strategically
Targeted Hvd, Thomson Learning, (March 2004).

(3) Richard A. Swanson, Ed Holton, Elwood F. Holton, Berret –Koehler (January 2001)

(4) James W. Walker, Human Resources strategy, Mc Graw –Hill, human resources
planning (January2000),

(5) David Jamieson, Julie O'Mara, Managing workforce 2000: Gaining the Diversity
advantage, Jossey Bass (January 1991)

(6) William J. Roth well , H.C Kazanas
Human Resources Development Strategic approach, Human Resources Development Pr.
(January 1993).