

بسم الله الرحمن الرحيم
أخي الموظف / أختي الموظفة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع / معلومات بحثية

يقوم الباحث بدراسة ميدانية لجميع البيانات لمعرفة مدى استخدام تخطيط القوى العاملة وأثره في القطاعات الخدمية بالتطبيق على الهيئة العامة للجمارك و المواني بدولة قطر وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الدكتوراة في إدارة الأعمال .
ويأمل الباحث بأن يحظى بمساعدتكم في انجاز هذه الدراسة من خلال إجابتكم علي جميع أسئلة الاستبانة بدقة و موضوعية بشكل يسهم في زيادة قيمة الدراسة و أهميتها مؤكداً لكم أن المعلومات التي تدلون بها ستعامل بسرية تامة و موضوعية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .
شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا في انجاز هذه الدراسة و نأمل من الله أن تعود بالخير و النفع لنا جميعاً و الله ولي التوفيق .

الباحث

م : 5503557

الجزء الأول:

أرجو وضع علامة () أمام الإجابة التي تتفق مع وضعك :

أولاً : المعلومات الشخصية :

1. القطاع الذي اعمل فيه :

() حكومي () هيئة عامة () خاص

2. ما مسمى الوظيفة التي تشغلها:

() مدير إدارة () رئيس قسم () مسئول مكتب

3. المؤهل العلمي:

() دون الثانوية العامة () الثانوية العامة () دبلوم متوسط

() بكالوريوس () دبلوم عالي () ماجستير

() دكتوراه

4. العمر:

() من 20 - 29 عاماً () من 30 - 39 عاماً () من 40 - 49 عاماً

() من 50 - 59 عاماً () 60 عاماً فأكثر

5. الجنس (النوع) :

() ذكر () أنثى

6. سنوات الخدمة / الخبرة :

() من 1 - 5 سنوات () من 6 - 10 سنوات () من 11 - 15 سنة

() من 16 - 20 سنة () من 21 فأكثر

الجزء الثاني:

الإستبيان

ضع علامة () أمام الإجابة التي تراها متوافقة مع ما يحدث داخل الهيئة العامة للمواني و

الجمارك:

| الإجابات | | | | | الأسئلة |
|--------------------|----------|-----------|-------|-----------------|---------|
| لا أوافق و بشدة | لا أوافق | غير متأكد | أوافق | أوافق و بشدة | |
| | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | أولاً : تخطيط القوى العاملة |
| | | | | | تخطيط القوى العاملة للعاملين بالهيئة يعني : |
| | | | | | 1. الخطة على المستوى القومي |
| | | | | | 2. الخطة على مستوى الإدارة العليا للمنشأة |
| | | | | | 3. حصر و إستقلال و تنمية الموارد البشرية في الحال و المستقبل |
| | | | | | 4. حصر الوظائف و الأعمال من الناحيتين الكمية و النوعية |
| | | | | | ثانياً التدريب: |
| | | | | | 1. توجد لدى الهيئة خطة تدريبية واضحة المعالم . |
| | | | | | 2. تفهم الإدارة العليا للاحتياجات التدريبية الحالية و المستقبلية و تحددتها بصورة مفصلة . |
| | | | | | 3. تقوم الهيئة بإجراء برامج التدريب لكل مستويات العاملين |
| | | | | | 4. هدف الهيئة من التدريب رفع كفاءة العامل . |
| | | | | | 5. يؤدي التدريب إلى انخفاض معدل دوران العمل في الهيئة |

| الإجابات | | | | | الأسئلة |
|-----------------|----------|-----------|-------|--------------|--|
| لا أوافق و بشدة | لا أوافق | غير متأكد | أوافق | أوافق و بشدة | |
| | | | | | ثالثاً : الاختيار و التوظيف |
| | | | | | 1. اختيار العاملين بالهيئة يتم بناء على أسس موضوعية ودون استخدام المحسوبية . |
| | | | | | 2. اختيار العاملين الجدد بالهيئة يتم بناء على أسس و ضوابط معينة عادة : |
| | | | | | 3. تستخدم الهيئة أسلوب تحليل الوظائف |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 4. تقوم الهيئة بتصميم استمارة (نموذج) طلب استخدام بغض النظر عن نوعية البيانات التي تحتوي عليها الاستمارة عند قيامها بعملية الاختيار |
| | | | | | 5. يتم تعيين العاملين بالهيئة بعد دراسة سلوكهم |
| | | | | | رابعاً : تقييم الأداء |
| | | | | | 1. تقوم الهيئة بعمليات تقييم الأداء من اجل وضع قواعد سليمة لمنح الحوافز و زيادة الانجاز في مجال العمل . |
| | | | | | 2. تقوم الهيئة بتقييم الأداء للربط بين الكفاءة الفنية التي يتمتع بها الموظف و بين سلوكياته الوظيفية |
| | | | | | 3. تسعى الهيئة من خلال تقييم أداء العاملين توحيد أسس تحديد الأجور أو المكافآت |
| | | | | | 4. تستخدم الهيئة تقييم الأداء من اجل تطوير سياسات الأفراد في المنشأة |
| | | | | | 5. تستخدم الهيئة الموضوعية في تقييم الأداء بعيداً عن التحيز الشخصي |

| الإجابات | | | | | الأسئلة |
|-----------------|----------|-----------|-------|--------------|---|
| لا أوافق و بشدة | لا أوافق | غير متأكد | أوافق | أوافق و بشدة | |
| | | | | | خامساً : الترقية |
| | | | | | 1. تقوم الإدارة العليا بالهيئة بوضع أسس و قواعد موضوعية للترقية |
| | | | | | 2. أن قيام الهيئة بعملية الترقية تراعي العدالة و مصالح المنشأة |
| | | | | | 3. تتم الترقية بالهيئة بواسطة لجان مختصة |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | 4. تتم الترقية بالهيئة بدون محسوبة |
| | | | | | 5. تعمل الهيئة على التوازن بين العمل و الترقية |
| | | | | | 6. تساعد الترقية الهيئة على مراجعة خطة المنشأة بشأن التوسع الوظيفي أفقياً ورأسياً |
| | | | | | سادساً : تنمية القوى العاملة |
| | | | | | 1. تعمل الإدارة على تنمية القوى العاملة من اجل استيعاب التقدم الإداري و الفني في مختلف مجالات الخدمة |
| | | | | | 2. تستخدم الهيئة أساليب تنمية القوى العاملة للقدرة على الابتكار و تقديم الاقتراحات للإدارة العليا |
| | | | | | 3. تنمية القوى العاملة في الهيئة تساعد على استقرار العاملين و العمل |
| | | | | | 4. توجد لدى إدارة الهيئة إستراتيجية واضحة لتنمية العاملين بها . |
| | | | | | 5. لعب استخدام التكنولوجيا بالهيئة دوراً أساسياً في تنمية العاملين |

ثالثاً المقابلة :

1. ما هي أساليب أو طرق تخطيط القوى العاملة بالهيئة .
2. ما هي مراحل تخطيط القوى العاملة بالهيئة
3. كيف يتم تحديد الاحتياجات الوظيفية
4. ما هي أساليب اختيار العاملين بالهيئة و هل ترى أنها موضوعية و هل يمكن إجراء اى تحسينات عليها .
5. ما هي أساليب تقييم الأداء بالهيئة و هل ترى أنها موضوعية
6. ما هو الدور الذي تلعبه التكنولوجيا في تنمية و تطوير العاملين بالهيئة
7. ما هي الرؤية المستقبلية للتخطيط و تنمية القوى العاملة بالهيئة
8. ما هي أهم معوقات تخطيط و تنمية القوى العاملة بالهيئة

9. ما هي انسب الحلول للتحسين :

أ- تخطيط القوى العاملة

ب- تنمية القوى العاملة