

التكليف الخامس

مادة دراسات نقدية ٣

الدكتورة: هبة الحداد

اعداد الباحث

هذال بن سعود الجنيني

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠٠٨٥٣

إدارة الموارد البشرية ودورها في التدوير الوظيفي لدى القيادات الرياضية الإدارية

إعداد الدكتور
١- احمد عزمي متولي
(أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية)

جمهورية مصر العربية
كلية التربية الرياضية – جامعة المنيا
٢٠٢٠م.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

أولاً: الملاحظات:-

١- لابد أن يكون هناك تركيز أوضح على كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تصمم سياسات وإجراءات تدعم التدوير الوظيفي بشكل فعال ومستدام. تشمل هذه السياسات آليات تحديد الموظفين المؤهلين للتدوير، وتحديد الاحتياجات التدريبية، ووضع أنظمة الحوافز المناسبة.

٢- من المهم تناول معايير اختيار القادة الذين سيتم تدويرهم، بحيث لا تعتمد على التقييم المهني فحسب، بل تشمل أيضاً تقييم المهارات الشخصية والقدرات القيادية والميول الوظيفية، مما يساعد على تعيين القادة في الأدوار المناسبة ويعزز النجاح الوظيفي.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

أولاً: الملاحظات:-

٣- كان الافضل توضيح القيود التنظيمية أو الثقافية التي قد تعيق التدوير الوظيفي في المؤسسات الرياضية، مثل هيمنة بعض القادة على مناصب محددة أو مقاومة التغيير، مما يوفر نظرة أشمل للعوائق المحتملة والحلول الممكنة.

٤- التركيز على العلاقة بين التدوير الوظيفي والأداء والإبداع قد يكون نقطة قيمة للبحث، حيث يمكن توضيح كيف يمكن للتدوير أن يؤدي إلى تعزيز الابتكار وتجنب الجمود الوظيفي في المؤسسات الرياضية.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

ثانياً: التوصيات :-

- ١- إنشاء نظام واضح ومكتوب للتدوير الوظيفي:
ضرورة أن تقوم إدارة الموارد البشرية بتطوير نظام رسمي ومكتوب يحدد معايير وسياسات التدوير الوظيفي، مما يساعد على توحيد آلية التنفيذ وتقليل العشوائية وضمان العدالة والشفافية.
- ٢- مواءمة التدوير الوظيفي مع القدرات والمهارات:
ضرورة مراعاة مهارات وكفايات القادة الرياضيين ورغباتهم عند التخطيط للتدوير، لضمان تهيئة القادة بشكل مناسب للمنصب الجديد. هذا التوافق يساهم في تعزيز نجاح التدوير الوظيفي ورفع الأداء العام.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

ثانياً: التوصيات :-

٣- تعزيز نظام الحوافز المادية والمعنوية:
قيام إدارة الموارد البشرية بالاهتمام بنظام الحوافز الذي يتناسب مع طبيعة ومتطلبات المنصب الجديد، سواء كانت حوافز مالية أو معنوية، وذلك لتعزيز الرضا الوظيفي وتحفيز القادة على التكيف مع التحديات الجديدة.

٤- تطوير برامج التدريب والتأهيل قبل وبعد التدوير:
من الضروري تقديم برامج تدريبية للقادة قبل عملية التدوير لتجهيزهم للأدوار الجديدة، بالإضافة إلى دعمهم ببرامج تدريب مستمرة بعد التدوير لتعزيز مهاراتهم وقدراتهم، بما يساهم في تحقيق أهداف المنصب الجديد.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

ثانياً: التوصيات :-

٥- زيادة وعي القادة الرياضيين بمفهوم التدوير الوظيفي وأهدافه: توصي الدراسة بتكثيف جهود نشر ثقافة التدوير الوظيفي بين القادة الرياضيين، من خلال عقد ورش العمل والدورات التوعوية التي تشرح فوائد التدوير وأهدافه، مما يساهم في تقبلهم للتغيير وتعاونهم مع إدارة الموارد البشرية.

٦- إشراك الإدارة العليا لدعم عملية التدوير الوظيفي: يوصى بضرورة مشاركة الإدارة العليا في دعم التدوير الوظيفي كجزء من استراتيجيات المنظمة، حيث إن دعمها يعزز من قوة وفعالية العملية ويساعد في كسر الروتين الوظيفي والحد من البيروقراطية.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

ثالثاً: البحوث المستقبلية المقترحة:-

١- دراسة أثر التدوير الوظيفي على الأداء القيادي والإداري في القطاع الرياضي: بحث يدرس تأثير التدوير الوظيفي على الأداء من خلال مقارنة أداء القادة قبل وبعد عملية التدوير، مع تحليل عوامل مثل الرضا الوظيفي، والتكيف مع الأدوار الجديدة، والإبداع في المهام.

٢- التحديات الثقافية والتنظيمية في تطبيق التدوير الوظيفي لدى القيادات الرياضية:

دراسة تستعرض العوائق الثقافية والتنظيمية التي تواجه المؤسسات الرياضية عند تطبيق التدوير الوظيفي، وتحليل كيفية تأثير هذه التحديات على نجاح العملية، مع اقتراح استراتيجيات للتغلب عليها.

تحليل ابداء الملاحظات والتوصيات لتطوير الدراسة

ثالثاً: البحوث المستقبلية المقترحة:-

٣- أثر نظم الحوافز على استجابة القيادات الرياضية للتدوير الوظيفي:
بحث يتناول العلاقة بين نظام الحوافز (المادية والمعنوية) وفعالية التدوير الوظيفي، من خلال دراسة كيف تؤثر الحوافز المناسبة على استجابة القادة ومشاركتهم الفعّالة في العملية.

٤- دور التدريب والتطوير في تعزيز فعالية التدوير الوظيفي لدى القيادات الرياضية:
دراسة توضح دور البرامج التدريبية والتطويرية في تهيئة القادة لمواجهة التحديات المرتبطة بالتدوير الوظيفي، مع التركيز على المهارات القيادية والتكيف مع بيئات العمل الجديدة.

شكرا لحسن استماعكم

THANK YOU