

دراسات نقدية 1

تسليم التكاليفات الأسبوعية

الباحث/ أحمد التميمي

241001032

الفصل الدراسي الأول 2025



الأسبوع الثاني

- **التكليف الأول: نقد ورقة بحثية من حيث : (العنوان – المستخلص –المقدمة)**
- **التكليف الثاني: نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة**
- **التكليف الثالث: نقد ورقة بحثية من حيث : مشكلة البحث وتساؤلاته**
- **التكليف الرابع: نقد ورقة بحثية من حيث أهداف البحث**
- **التكليف الخامس: نقد ورقة بحثية من حيث أهمية البحث**
- **التكليف السادس: نقد ورقة بحثية من حيث فروض البحث**
- **التكليف السابع : نقد ورقة بحثية من حيث منهج البحث والدراسة الميدانية**
- **التكليف الثامن : نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض**
- **التكليف التاسع : نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات**
- **التكليف العاشر: نقد ورقة بحثية من حيث المراجع المستخدمة في كتابة البحث**

عنوان البحث

دور سياسة التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإشرافية للعاملين بالمنظمات العامة بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمحافظة القاهرة

الإيجابيات: واضح ومحدد، حيث يوضح مجال الدراسة ومكان التطبيق، ويعكس بدقة محتوى البحث، مما يساعد القارئ في فهم نطاق البحث

السلبيات: طويل نسبيًا، ويمكن اختصاره دون فقدان المعنى، مثل: "أثر التدوير الوظيفي على تنمية المهارات الإشرافية: دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة". لا يبرز بوضوح الأهمية أو الإشكالية الرئيسية، حيث يمكن أن يضيف بعدًا تحليليًا أكثر جذبًا مثل "التدوير الوظيفي كأداة لتنمية المهارات الإشرافية: دراسة ميدانية".

دور سياسة التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإشرافية للعاملين بالمنظمات العامة، بالتطبيق على الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمحافظة القاهرة

اعداد الباحثة: نادية رزق محمد محمد فودة

مخلص الدراسة

تناول الباحث موضوعاً حيويًا يتصل بالتطوير الإداري، وعرض العلاقة بين التدوير الوظيفي والمهارات الإشرافية بوضوح إلا أنه يحتاج إلى إضافة تفاصيل في عرض الإطار النظري والمنهجية، كما أن التوصيات، على الرغم من أهميتها، تحتاج إلى مزيد من التحديد العملي والتفصيلي. ولم يذكر الباحث الإطار الزمني للدراسة أو العينية المستخدمة بوضوح كذلك تحسين الصياغة اللغوية لضمان وصول الرسالة العلمية بأوضح صورة.

ملخص الدراسة: هدفت الدراسة إلى الوقوف على دور سياسة التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإشرافية للعاملين في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، من خلال التعرف على سياسة التدوير الوظيفي من منظور الأدبيات المعاصرة، وتحليل هذه السياسة وتطبيقاتها العملية ومتطلبات ومراحل تطبيقها. والعلاقة بين التدوير الوظيفي والمهارات الإشرافية واستعراض تجربة التدوير الوظيفي في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من خلال الدراسة الميدانية. وتقديم عدد من التوصيات يمكن من خلالها تفعيل تطبيق التدوير الوظيفي في المنظمات العامة المصرية.

وأظهرت الدراسة العديد من النتائج أهمها، مستوى الإدارة التنفيذية هي أنسب المستويات الوظيفية لتطبيق التدوير الوظيفي يليها مستوى الإدارة الوسطى ويقل العائد من تطبيقه على الإدارة العليا والإشرافية. يسهم التدوير الوظيفي في تنمية المهارات الإشرافية للعاملين، لأبعاد التدوير الوظيفي تأثير على تنمية المهارات الإشرافية للعاملين.

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد أوصت بعدة توصيات أبرزها، ضرورة توعية العاملين بالتدوير الوظيفي وأسمه وضوابطه والفوائد التي ستعود عليهم من تطبيقه، مراعاة الجانب الإنساني عند تطبيق التدوير الوظيفي مع مراعاة قدرات ومهارات ورغبات العاملين لضمان نجاحه، ضرورة التخطيط الجيد للتدوير الوظيفي، تطبيق التدوير الوظيفي في بداية حياة العامل الوظيفية حتى يتم تدويرهم وتحديد نسبة أقل الوظائف إلى أن يصل لمستوى إشرافي، لابد من تحديد نسبة معينة لمن يتم تدويرهم وتحديد نسبة أقل للقيادات الإدارية حتى لا تفقد الإدارة القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة القائمة على الخبرة.

الكلمات المفتاحية: التدوير الوظيفي-المهارات الإشرافية-القيادات الإدارية-المستويات الوظيفية

المقدمة

تتسم مقدمة البحث بقوة منهجية في عرض أهمية تطوير الموارد البشرية وتحديد المشكلة البحثية، مع الربط بالواقع التطبيقي من خلال دراسة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة. ومع ذلك، تحتاج المقدمة إلى معالجة بعض جوانب، مثل تجنب التكرار في عرض أهمية التدوير الوظيفي، وتوضيح الفجوة البحثية مقارنة بالدراسات السابقة، وإضافة مصادر للمقدمة، وتحسين صياغة النص، وخاصة في صياغة أهداف البحث.

المقدمة

تسعى الكثير من المنظمات لتطوير وتنمية الموارد البشرية العاملة بها ورفع كفاءتها عن طريق اتباع الأساليب الحديثة لتنمية الموارد البشرية لمواكبة أي تغيرات حديثة. وقد اختلف كتاب الإدارة حول تصنيف التدوير الوظيفي فمنهم من يعبه أسلوباً إدارياً أو سياسة إدارية عامة يشجع تطبيقها في المؤسسات الحكومية، في حين أن البعض الآخر يعبه أسلوباً من أساليب التدريب الفردية التي تتم داخل المنظمة ولكن رغم ذلك هناك اتفاق حول أهميته وجنوده بالنسبة لكل من الفرد والمنظمة.

(http://www.nazaha.iq/body.asp?field=news_arabic&id=1098&page_name=r=p_no13)

وتعد مهارات العاملين أهم الجوانب التي تحتاج لتنمية وتطوير مستمر لمواكبة كل جديد في العمل. وتشير كثير من الدراسات إلى أن التدوير يسهم في تنمية وتطوير المعارف والمهارات لدى العاملين مما يؤدي لتحسين أدائه، كذلك فمن خلال التدوير يتاح للعاملين مزاوله العمل الإشرافي والإداري فيؤدي لتكوين صف ثان وثالث من القيادات والموظفين لشغل الوظائف، مما يسهم في تزويد الجهاز الإداري بالعديد من الكفاءات والخبرات التي يمكن الاستعانة بها لشغل الوظائف عند الحاجة إليها.

وتسعى الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق التدوير على تنمية المهارات الإشرافية للعاملين في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بمحافظة القاهرة ممن طبق عليهم سياسة التدوير الوظيفي خلال فترة تطبيق القرار، من خلال صدور القرار رقم 78 لسنة 1987 بشأن قواعد سياسة التدوير الوظيفي للعاملين بالجهاز

الأدبيات السابقة:

1- الأدبيات المتعلقة بالتدوير الوظيفي:

يوجد العديد من الأدبيات التي تناولت التدوير الوظيفي من أهمها، دراسة د. أحمد صالح شمسان بعنوان: «إستخدام أسلوب تحليل مجال القوى المؤثرة على عملية التدوير الوظيفي في وحدات الخدمة العامة بالجمهورية اليمنية» التي هدفت إلى بيان أهمية إستخدام أسلوب تحليل مجال القوى المؤثرة في البيئة التنظيمية لسياسة التدوير الوظيفي وأبعاده النظرية والعملية من قبل القيادات الإدارية المعنية بهدف رفع كفاءة أداءها، ومساعدتها في التغلب على مواجهة المعوقات المحتملة لعملية التدوير والتقليل من أثارها السلبية. وخلصت إلى أهمية اتباع أسلوب التخطيط والتحليل الإستراتيجي لسياسة التدوير الوظيفي وتوحيدها أولاً بأول بغرض تصحيح مسارها وبلوغ أهدافها. وقدمت الدراسة توصيات للقيادات الإدارية العليا بضرورة تفعيل أسلوب تحليل مجال القوى الدافعة والمعوقة لسياسة التدوير الوظيفي، وأهمية دعم القوى



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرًا لطيب المتابعة

