



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

Task 6 مادة دراسات نقدية

(مناقشة الآثار العملية والنظرية المترتبة على نتائج الدراسة المختارة)

إشراف : د. هبا محمد

الباحث / فيصل عبدالعزيز سليم

20212005099

عنوان البحث

دور تخطيط التعاقب الوظيفي في تنمية رأس المال البشري في المنظمات
(بحث ميداني في معهد التدريب النفطي بغداد)

الاستنتاجات

- أولاً : الاستنتاجات المتعلقة بمتغير تخطيط التعاقب الوظيفي:
 - 1- تبين بان الإدارة العليا تقوم بتحديد الوظائف التي لها تأثير كبير في المعهد ، ولكن يتوجب قياس نسبة المدراء المتوقع تقاعدهم للسنوات الخمسة القادمة لإعداد المتعاقبين بشكل علمي رصين.
 - 2- تبين لنا بانه تم تحديد المهارات وقواعد المعرفة المطلوبة للمناصب الرئيسية في المعهد الا انه هنالك ضعف في خطة عمل معالجة الأداء المتدني لذا يتوجب تحديد المعهد لخطة عمل تتسم بالفعالية والمتابعة لمعالجة ضعف الأداء.
 - 3- استنتج الباحث بان مدراء الأقسام يقومون بتحديد الكفاءات من الموظفين والاحتفاظ بهم كوسيلة من وسائل التعاقب الوظيفي المتبعة ، لكن المعهد المبحوث لا يطبق سياسات توظيف تساهم في توفير الكفاءات المطلوبة في الوقت و المكان المناسبين ، مما يستوجب وضع سياسة واضحة لقبول او رفض حالات النقل والتنسيب الوارد للمعهد كمعيار ينطبق على الجميع بدون تمييز ، وايلاء العناية بحالات التعيين لكونها تمتد خط الانابيب بالمعهد بالموارد البشرية الكفوة.
 - 4- تبين بانه يتم تطوير كفاءات الموظفين لسد احتياجات المعهد الحالية والمستقبلية بالإضافة الى ان المعرفة والخبرة المكتسبة يتم نقلها خلال العمل من قبل شاغلي الوظائف الرئيسية لبدلائهم قبل تركهم المعهد وقيام المعهد المبحوث بتقييم احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية بشكل دوري وينبغي تخصيص موازنه لتنفيذ استراتيجيه ادارته الكفاءات.

الاستنتاجات

- 5- ظهر حرص الإدارة العليا على امتلاك موظفيها المهارات اللازمة لشغل المناصب الإدارية ويتوجب ان يلتزم المعهد بتوفير فرص متساوية لجميع الموظفين في الارتقاء الوظيفي لتحقيق مبدأ المساواة في التنافس وتحقيق الرضاء الوظيفي واشعار جميع الموظفين بانهم محل اعتزاز وذو قيمه للمنظمة.
- 6- ان عملية تقييم تخطيط التعاقب الوظيفي تتسم بالمرونة الا انه ينبغي ان يطلع المعهد موظفيه على التغذية الراجعة عن عملية تقويم الاداء واجعلها عملية اكثر فعالية وحيوية لإشعارهم بنقاط القوة والضعف وتشجيعهم على التطوير.
- 7- ومن خلال ما تقدم تبين اهتمام الإدارة العليا في المعهد بالمبحوث في تخطيط التعاقب الوظيفي وتفعيله بصوره صحيحة بكافه مراحل.

الاستنتاجات

ثانيا :الاستنتاجات المتعلقة بمتغير تنمية راس المال البشري:

- 1- تبين لنا في بعد (تنمية المعرفة) بان محتويات البرنامج التدريبي تغطي وتلامس ما يحتاجه الموظفين الا انه ينبغي على المعهد ان يبدو القصارى جهده للاحتفاظ بالموظفين ذو المعرفة العالية بطبيعة العمل لانهم يعتبرون المحركات الأساسية في المنظمة و راس مالها البشري الذي ينمي التطور ويبقيها على قيد العمل المتجدد.
- 2- اما بعد (تنمية المهارات) فان الإدارة العليا تقوم بتوفير البرامج التدريبية والدعم للموظفين لغرض الاداء اداء الاعمال بفعالية لذا يتوجب ان تغطي فرص حقيقه للموظفين لغرض تحسين مهاراتهم بالعمل من اجل تنمية مهاراتهم وقابليتهم.
- 3- في (تنمية الخبرة) فان الخبرة المتراكمة للموظف تمكنه من تحقيق الاداء العالي للمنصب الذي يشغله او سيشغله عليه ينبغي ان يتلقى الموظف في المعهد تشجيعا كافيا ومناسبا لزياده خبرته اثناء خدمته الوظيفية لتصب في مصلحات تحقيق الاهداف المرسومة.
- 4- اما في بعد(تنمية القدرات التدريبية) فان التدريب يسهم في اعداد ملاكات لشغل المناصب القيادية في المعهد وهذا يسهم في حصول المعهد على ميزه تنافسيه بين الشركات ودوائر القطاع النفطي عن طريق زياده مهارات وخبرات المتدربين الا انه يتوجب تصميم برامج تدريبيه بطريقه تشاركيه بين المدرب والمتدربين وصولا للغاية من التدريب من اجل سد الفجوات في المهارات والقدرات.
- 5- اما البعد الاخير في (تنمية راس المال البشري) المتضمن تنمية القدرات الإبداعية فان عمليه اشراك الموظفين في الحلقات النقاشية تسهم في تطوير خبراتهم وقدراتهم الإبداعية ويتطلب ان تحرص الإدارة العليا على اطلاع الموظفين على تجارب الشركات والدوائر الاخرى ذات العلاقة بأعمالها ولا سيما في مجالات التجديد وتحسين الاداء لمواكبه المستجدات العالمية المتسارعة.
- 6- ومن خلال ما ورد سابقا ظهر بان المعهد المبحوث يقوم بتنمية راس المال البشري بصوره جيده وعلى مستوى ابعاده الخمس.

وشكراً