

الملاحق

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ملحق رقم (1)

كلية القيادة والإدارة

الموضوع: واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات الكيماوية في ليبيا.

الأخ الكريم، الأخت الكريمة...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تهدف هذه الاستبانة إلى التعرف على واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات الكيماوية في ليبيا، حيث تشكل هذه الاستبانة جزءاً هاماً من الدراسة، التي يقوم بها الباحث لاستكمال متطلبات الحصول على الإجازة الدقيقة لدرجة الدكتوراة، في مجال القيادة والإدارة بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية .

ويلتزم الباحث بعدم استخدام هذه البيانات فيما عدا البحث العلمي، و في الوقت الذي نعتذر فيه لكم على الجهد الذي سوف تبذلونه في الإجابة، نأمل منكم القراءة الجيدة لجميع فقرات الاستبانة واختيار الفقرات التي تناسب آراءكم .

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

الباحث : علي أحمد محمد سالم

إشراف الدكتور : نجيب شيخ عبد الصمد

الاستبانة

الجزء الأول: الخصائص الشخصية

يرجى وضع الإجابة بوضع إشارة (√) داخل الدائرة التي تناسبك.

1. الجنس :

ذكر أنثى

2. الحالة الاجتماعية :

أعزب متزوج مطلق أرمل

3. العمر :

أقل من 30 سنة 30-39 سنة 40-49 سنة 50 سنة فأكثر

4. المؤهل العلمي :

أقل من ثانوية عامة دبلوم متوسط شهادة جامعية ماجستير فأكثر أخرى

5. عدد سنوات الخبرة في العمل :

1-5 سنوات 6-10 سنوات أكثر من 10 سنوات

6. المستوى الوظيفي :

المدير التنفيذي مدير عام إدارة مدير إدارة رئيس قسم رئيس وحدة موظف

الجزء الثاني: تحديد مدى وضوح مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لدى الإدارة العليا والمدراء العامون للمصانع ومدراء الإدارات ورؤساء القسام والوحدات والعاملين في الشركة .
فيما يلي بعض المفاهيم المتداولة للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، يرجى اختيار إجابة واحدة لكل مفهوم .

التسلسل	الفقرات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
1	هو عملية تتم بإحداث التغييرات اللازمة في أهداف وسياسات وأنظمة الموارد البشرية.					
2	هو عملية تتم بالمتغيرات البيئية الداخلية و الخارجية للمنظمة.					
3	هو عملية يتم من خلالها دراسة حجم وعبء العمل المستقبلي للمنظمة.					
4	هو عملية تؤدي في نهايتها إلى تعديل سلوك العاملين لتحقيق الاستراتيجية العامة للمنظمة.					

الجزء الثالث: تحديد واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات الكيماوية.

الرجاء اختيار إجابة واحدة توافق رأيك أمام كل فقرة .

التسلسل	الفقرات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
1	يوجد تخطيط استراتيجي للموارد البشرية في الشركة العامة للصناعات الكيماوية					
2	تقوم الإدارة المختصة بالموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.					
3	تعتمد الشركة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كجزء من التخطيط الاستراتيجي الشامل طويل الأجل.					
4	تعتمد الشركة في عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، على أسلوب علمي متمثلاً بعملية التنبؤ بالعرض والطلب من الموارد البشرية.					
5	يتم الأخذ بعين الاعتبار بيئة الأعمال الداخلية والخارجية في عملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية					
6	توجد قاعدة بيانات ومعلومات حول العاملين في الشركة فيما يعرف (بالمخزون البشري)					
7	تقوم الشركة بتحليل حركة العاملين عبر الزمن من خلال بيانات الترقية والنقل ودوران العمل.					
8	تعمل الشركة العامة للصناعات الكيماوية على مراجعة الخطط ذات العلاقة بإحتياجاتها من الموارد البشرية باستمرار.					

الجزء الرابع: تحديد طريقة اختيار العاملين في الشركة العامة للصناعات الكيماوية.

الرجاء اختيار إجابة واحدة توافق رأيك أمام كل فقرة .

التسلسل	الفقرات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
1	يوجد تحليل وظيفي للوظائف المراد شغلها داخل الشركة، من حيث الواجبات.					
2	يوجد تحليل وظيفي للوظائف المراد شغلها من حيث المؤهلات العلمية والعملية لشاغليها.					
3	تعيد الشركة النظر بالوصف الوظيفي لبعض الوظائف في ضوء المتغيرات والتعديلات التي تطرأ عليها خلال فترات زمنية معينة.					
4	يتم الإعلان عن حاجة الشركة للقوى البشرية من خلال شبكة الانترنت ووسائل الإعلام المختلفة.					
5	تعتمد الشركة في مجال التوظيف على طلبات التعيين.					
6	تعتمد الشركة في مجال التوظيف على إجراء الاختبارات اللازمة.					
7	تعتمد الشركة في مجال التوظيف على إجراء المقابلات الخاصة بعملية التوظيف.					
8	تعتمد الشركة في مجال التوظيف على الوساطة والمحسوية.					
9	تحدد الشركة مصادر الاستقطاب المرتقبة والأكثر مناسبة سواءً الداخلية أو الخارجية.					
10	تعتمد الشركة على موارده البشرية في تولي الوظائف القيادية.					
11	القائمين على عملية الاختيار مؤهلين و لديهم الخبرة الكافية.					

الجزء الخامس: تحديد مدى استخدام نظام الحوافز والمكافآت للرفع من الانتاجية، وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الشركة العامة للصناعات الكيماوية.
الرجاء اختيار إجابة واحدة توافق رأيك أمام كل فقرة .

التسلسل	الفقرات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق	غير موافق تماماً
1	توجد قوانين ومعايير موضوعية لمنح المكافآت تقوم على أساس الأداء الفعلي.					
2	الحوافز والمرتبات التي أتقاضاها تتناسب وظروفي المعيشية.					
3	الحوافز والمرتبات التي أتحصل عليها مرضية مقارنة مع ما تعطيه مؤسسات أخرى في ليبيا.					
4	تمنح الحوافز بناء على الوساطة والمحسوبية والقرابة وتفتقر للأنظمة والقوانين.					
5	تمنح شهادات الشكر والتقدير للمتميزين بهدف حثهم على المزيد وتحفيز الآخرين على العطاء.					
6	تزيد سياسة العقاب من إلزامي بالعمل.					
7	يؤدي نقلي من مستوى إداري إلى مستوى إداري أقل إلى زيادة مثابرتي في العمل.					
8	يزيد أسلوب التوبيخ من رفع دافعتي للعمل.					
9	نشر إسمي ضمن قائمة العاملين المهملين في لوحة الإعلانات يساعد في حتي على زيادة الأداء.					
10	الخصم من راتي يزيد الولاء الوظيفي لدي.					

الجزء السادس: تحديد مدى توفر مكتب إعلام داخل الشركة العامة للصناعات الكيماوية يقوم بالدور التوعوي للعاملين فيه.

الرجاء اختيار إجابة واحدة توافق رأيك أمام كل فقرة .

التسلسل	الفقرات	موافق تماماً	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق
1	يوجد بالشركة العامة للصناعات الكيماوية مكتب خاص بالإعلام.					
2	توجد برامج إعلامية تعمل على رفع مستوى الكفاءة الوظيفية داخل الشركة العامة للصناعات الكيماوية.					
3	توجد برامج إعلامية تعمل على رفع مستوى الوعي بالسلامة المهنية داخل الشركة.					
4	مكتب الإعلام يقوم بإصدار مطبوعات توضح أهمية العمل بأسلوب التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.					
5	وجود مكتب الإعلام داخل الشركة العامة للصناعات الكيماوية ساهم في زيادة الانتاجية.					
6	هناك برامج تثقيفية يقوم بها مكتب الإعلام، بهدف زيادة وتقوية الولاء الوظيفي لهذه المؤسسة الصناعية.					
7	يساهم مكتب الإعلام في تنوير العاملين بما هو جديد في مجال عملهم.					
8	يساهم مكتب الإعلام في تنظيم المعارض الداخلية والخارجية للتعريف بمنتجات مصانع الشركة.					
9	يوفر مكتب الإعلام المطبوعات الإرشادية والتثقيفية للعاملين بالشركة.					
10	يساهم مكتب الإعلام في توضيح معايير وشروط منح المزايا والمكافآت للعاملين بالجمع.					
11	يساهم مكتب الإعلام في توضيح معايير وشروط إيقاع العقوبات على العاملين بالشركة.					

الجزء السابع: تحديد مدى توافق الخطط التدريبية والعملية التقييمية مع استراتيجية الشركة العامة للصناعات الكيماوية.

الرجاء اختيار إجابة واحدة توافق رأيك أمام كل فقرة .

التسلسل	الفقرات	موافق تماماً	موافق	إلى حد ما	غير موافق تماماً	غير موافق تماماً
1	تعمل الشركة العامة للصناعات الكيماوية على توفير التدريب من أجل تحقيق الأداء الأفضل.					
2	تقوم الشركة العامة للصناعات الكيماوية بإجراء تقييم لفاعلية البرامج التدريبية، بعد الدورات التدريبية .					
3	يتم تقييم فاعلية التدريب من خلال مقارنتها بمستوى الأداء المتوقع من قبل المتدربين.					
4	تعتبر الإدارة المختصة بالموارد البشرية الجهة المسؤولة عن متابعة البرامج التدريبية الخاصة بالعاملين.					
5	تحدد الإدارة المختصة بالموارد البشرية الطرق التدريبية، التي تلائم طبيعة البرامج التدريبية وخصائص المتدربين.					
6	تتوافر بالشركة آلية تقييم التدريب في ضوء ردة فعل المتدربين على برنامج التدريب.					
7	تتوافر بالشركة آلية تقييم التدريب بالاستناد إلى التعلم من خلال أسئلة شفوية وتحريرية للمتدربين.					
8	تستقطب الشركة الكفاءات المؤهلة القادرة على إعداد وتدريب العاملين فيه.					
9	تختار الشركة الأوقات المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية للعاملين به.					
10	تتوافر لدى الشركة آلية تقييم التدريب بالاستناد إلى السلوك المتبع من قبل العاملين لديها تجاه النظم واللوائح.					
11	البرامج التدريبية تؤدي إلى رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم.					
12	تشعر البرامج التدريبية العاملين بالأهمية والرضا الوظيفي.					