

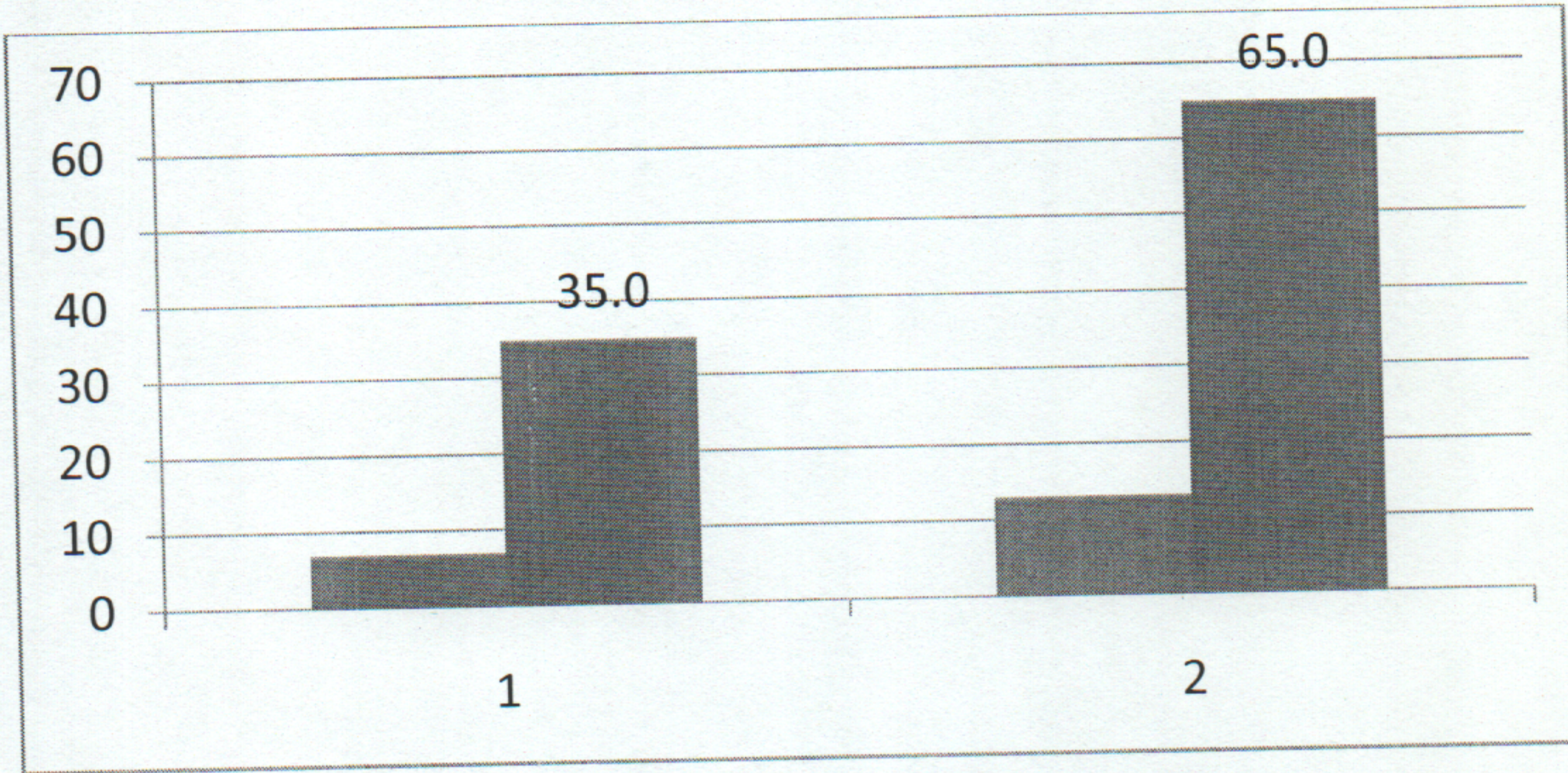
جدول رقم (9) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

يعتبر الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعاملين ابداعاً ادارياً في ادارة الموارد البشرية بالمصنع

الجملة	يعتبر الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعاملين ابداعاً ادارياً في ادارة الموارد البشرية بالمصنع		البيان
	لا أوافق	أوافق	
20	7	13	التكرارات
100.0	35.0	65.0	%

شكل رقم (9) رسم بياني يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

يعتبر الاهتمام بالجانب الاجتماعي للعاملين ابداعاً ادارياً في ادارة الموارد البشرية بالمصنع

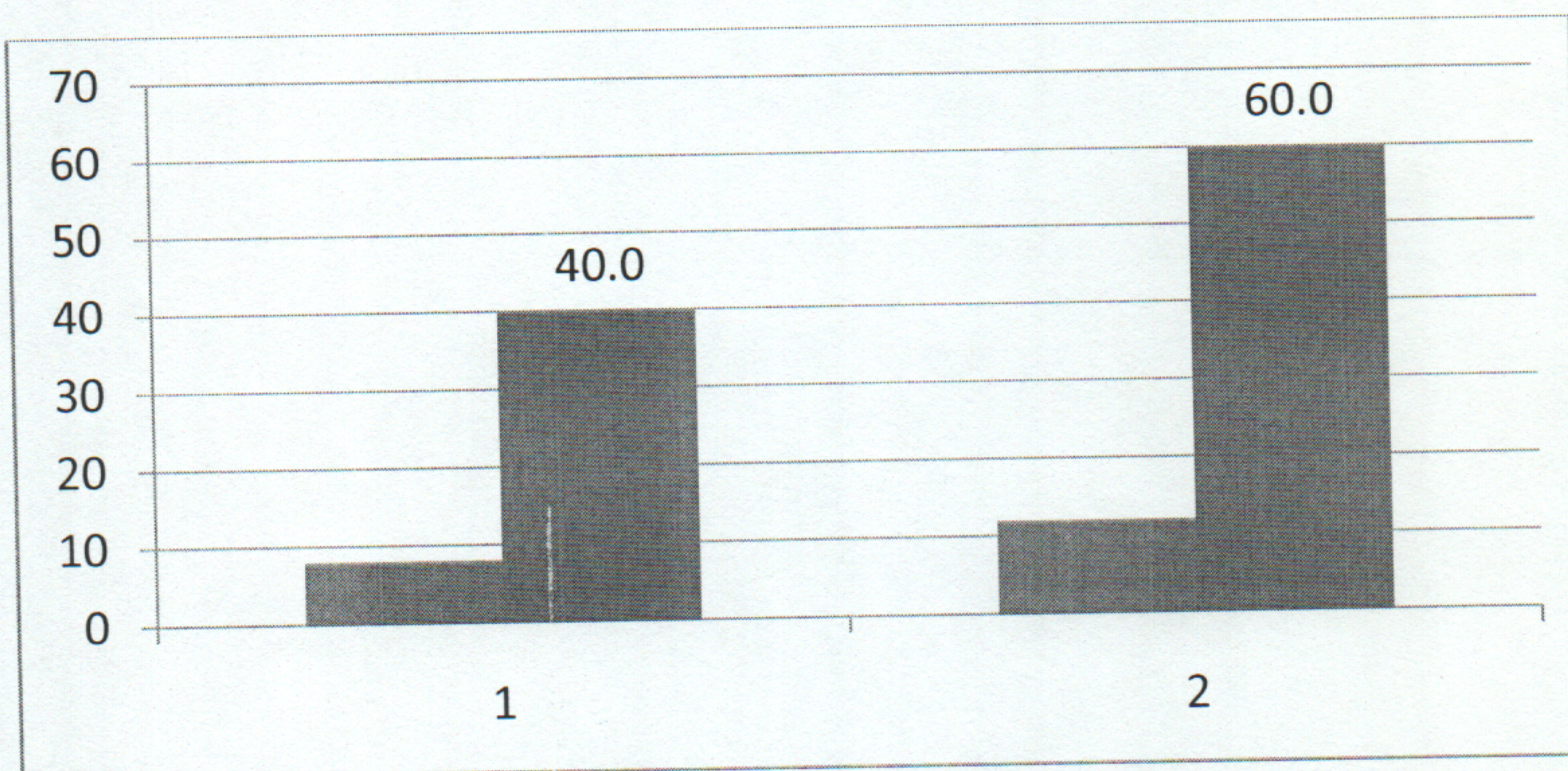


جدول رقم (10) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

يعتبر تشجيع الابداع وفتح ابواب المنافسة من أقصر الطرق التي تؤدي الي تحقيق اهداف الادارة
بالمصنع

الجملة	يعتبر تشجيع الابداع وفتح ابواب المنافسة من أقصر الطرق التي تؤدي الي تحقيق اهداف الادارة بالمصنع		البيان
	لا أوافق	أوافق	
20	8	12	التكرارات
100.0	40.0	60.0	%

شكل رقم (10) رسم بياني يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-



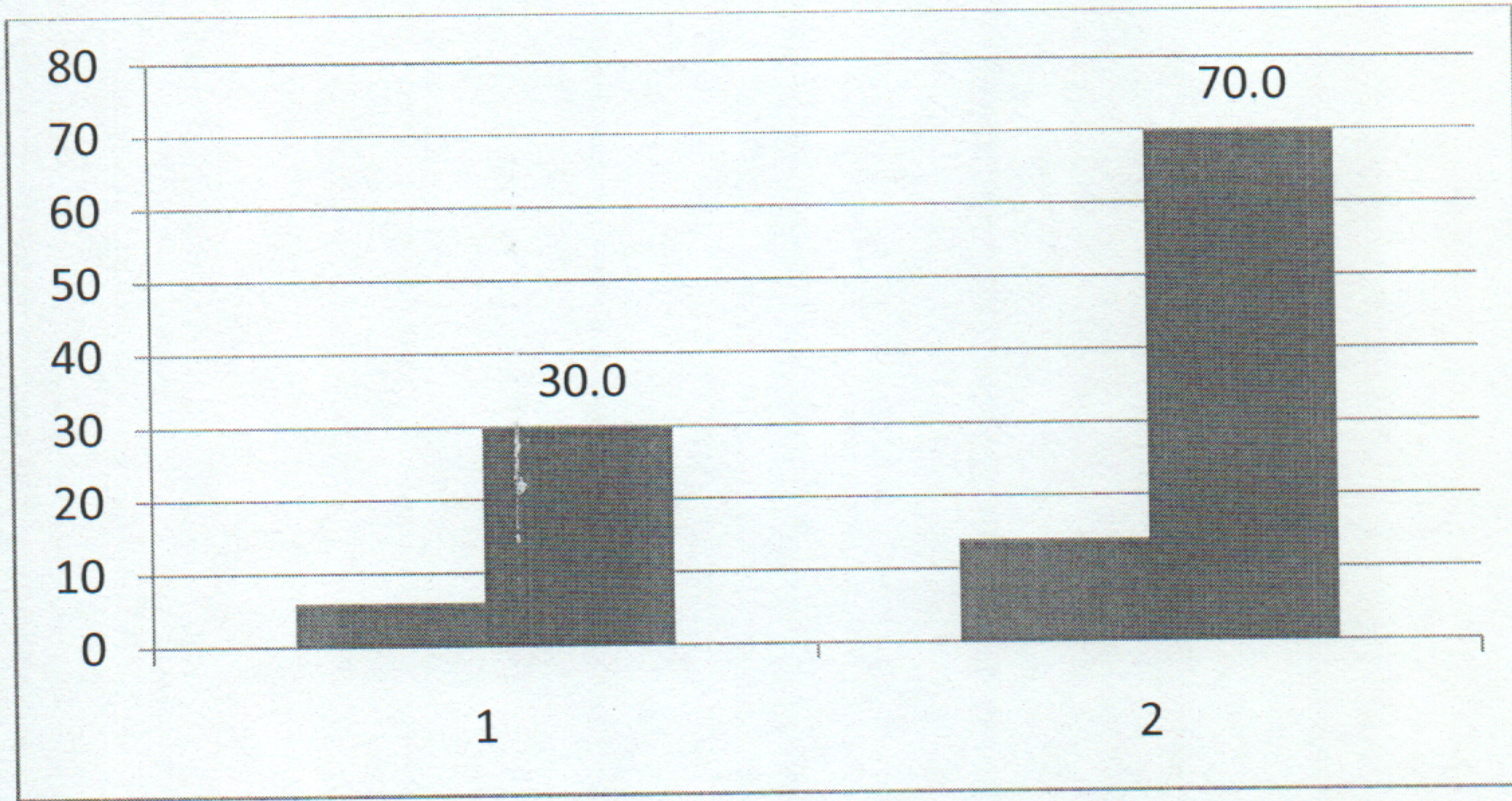
جدول رقم (11) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

التدريب بمصنع اسمنت بربر وهو الاساس الذي تعتمد عليه ادارة الموارد البشرية لتحسين الاداء

الجملة	التدريب بمصنع اسمنت بربر وهو الاساس الذي تعتمد عليه ادارة الموارد البشرية لتحسين الاداء		البيان
	لا أوافق	أوافق	
20	6	14	التكرارات
100.0	30.0	70.0	%

شكل رقم (11) رسم بياني يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

التدريب بمصنع اسمنت بربر وهو الاساس الذي تعتمد عليه ادارة الموارد البشرية لتحسين الاداء



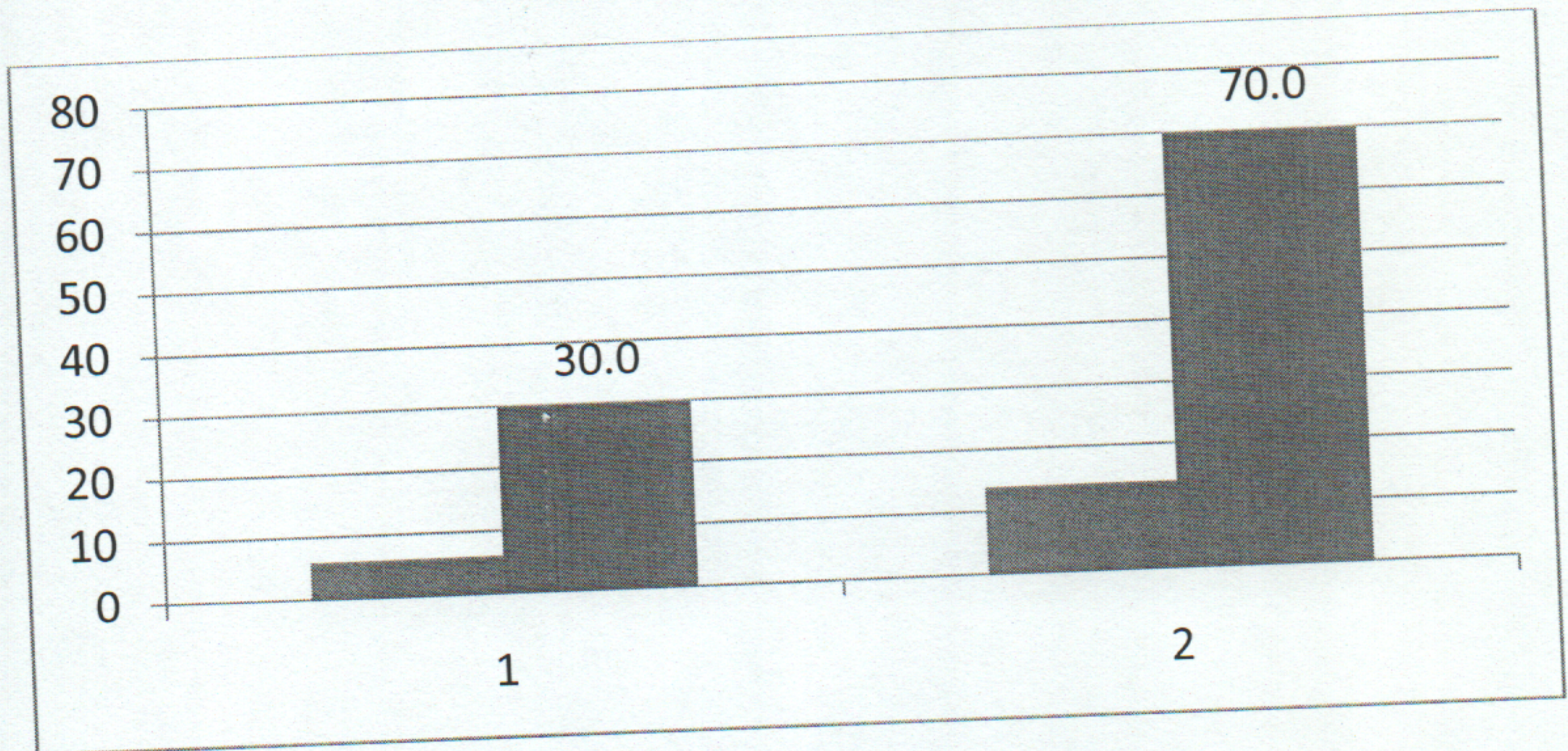
جدول رقم (12) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

الخدمات التي تقدم للعاملين من قبل ادارة المصنع تنعكس ايجابياً على ادائهم نتيجة شعورهم بالرضا تجاه الشركة التي ينتمون اليها ويدفعهم الي التقديم المزيد .

الجملة	الخدمات التي تقدم للعاملين من قبل ادارة المصنع تنعكس ايجابياً على ادائهم نتيجة شعورهم بالرضا تجاه الشركة التي ينتمون اليها ويدفعهم الي التقديم المزيد		البيان
	لا أو افق	أو افق	
20	6	14	التكرارات
100.0	30.0	70.0	%

شكل رقم (12) رسم بياني يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

الخدمات التي تقدم للعاملين من قبل ادارة المصنع تنعكس ايجابياً على ادائهم نتيجة شعورهم بالرضا تجاه الشركة التي ينتمون اليها ويدفعهم الي التقديم المزيد



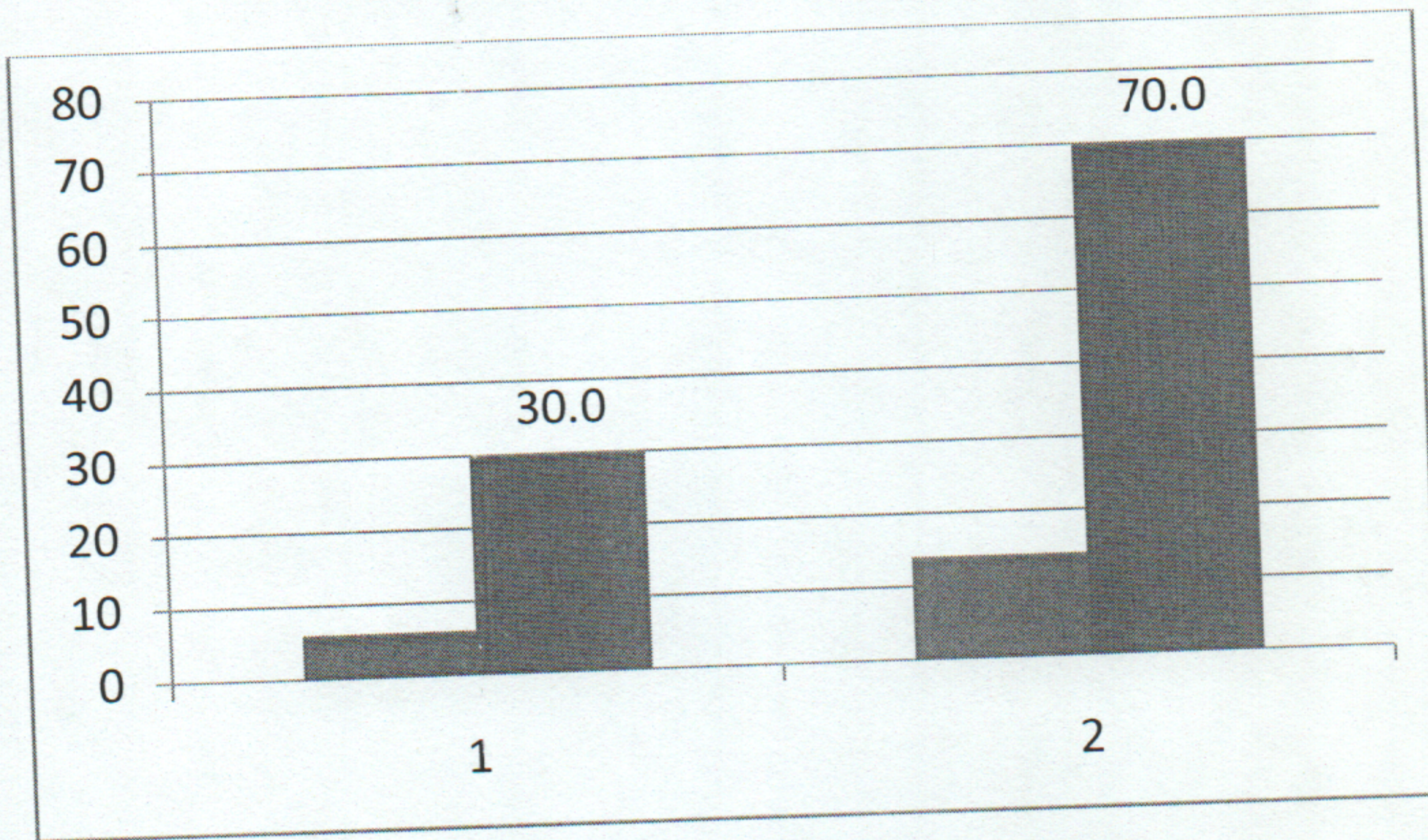
جدول رقم (13) يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

ادارة السلامة المهنية لها دور بالمصنع في زيادة حجم الانتاج والمحافظة عليه

الجملة	ادارة السلامة المهنية لها دور بالمصنع في زيادة حجم الانتاج والمحافظة عليه		البيان
	لا أوافق	أوافق	
20	6	14	التكرارات
100.0	30.0	70.0	%

شكل رقم (13) رسم بياني يوضح توزيع مفردات عينة الدراسة حسب فرضية :-

ادارة السلامة المهنية لها دور بالمصنع في زيادة حجم الانتاج والمحافظة عليه



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة الشيخ عبدالله البدري

إستبيان لقياس دراسة الحالة بمصنع أسمنت بربر

العمر : (27-18) ، (37-28) ، (47-38) ، (48- فأكثر)

النوع : ذكر أنثى

المؤهل العلمي : أساس ثانوي جامعي فوق الجامعي

يتم النظر بعين الاعتبار عند إختيار شخص لوظيفة معينة في مصنع أسمنت بربر :

أوافق لا أوافق

تنفيذ الأعمال في مصنع أسمنت بربر يعتبر بالدقة المطلوبة والسرعة المطلوبة وبالتكلفة المحددة .

أوافق لا أوافق

تكليف المتخصصين بالقيام بأعمال التكلف في مصنع أسمنت بربر يكون وفق التخصصية .

أوافق لا أوافق

التنبؤ بما سيحدث في المستقبل من تغييرات إقتصادية وإجتماعية يجعل الإدارة في مصنع أسمنت بربر قادرة على وضع إجراءات إحتزارية لتقليل الخسائر التي تنتج عنها .

أوافق لا أوافق

العولمة تفرض على إدارة الموارد البشرية بالمصنع ضرورة مواكبة الحداثة والتقدم التكنولوجي حتى تستطيع أن تبدع وتبتكر كل ما هو جديد وكل ما هو جديد وكل ما من شأنه أن يصب في تحسين وتطوير الأداء .

أوافق لا أوافق

من المهم جداً دراسة سلوك ونفسيات العاملين حتى تستطيع الإدارة بالمصنع الدخول الى قلوبهم من هذا الباب .

أوافق لا أوافق

يعتبر الإهتمام بالجانب الأتماعي للعاملين إبداعاً إدارياً في الموارد البشرية بالمصنع .

أوافق لا أوافق

يعتبر تشجيع الإبداع وفتح أبواب المنافسة من أقصر الطرق التي تؤدي الى تحقيق أهداف الإدارة بالمصنع.

أوافق لا أوافق

التدريب بمصنع أسمنت بربر هو الأساس الذي تعتمد عليه إدارة الموارد البشرية لتحسين الأداء .

أوافق لا أوافق

الخدمات التي تقدم للعاملين من قبل إدارة المصنع تنعكس إيجابياً على أدائهم نتيجة شعورهم بالرضا تجاه الشركة التي ينتمون إليها ويدفعهم الى تقديم المزيد .

أوافق لا أوافق

النتائج العامة :

من خلال دراسة البحث توصل الباحث الى نتائج خلال فترة دراسة البحث بمصنع أسمنت بربر وكانت النتائج تتمثل في الآتي :-

- 1- تتراوح أعمار العاملين والموظفين بالمصنع ما بين 38- 47 حوالي 75% من الفئات العمرية وهذا يدل على الخبرات وعمر العطاء المناسب الفعال .
 - 2- يعتمد المصنع على نسبة الذكور دون الإناث مما يقلل فرص العمل للعنصر النسائي بالمصنع وهذا يدل على أن المصنع ذو أعمال خاصة بالعنصر الرجالي دون النسائي .
 - 3- يتراوح المؤهل العلمي الى فوق الجامعي بنسبة 60% بينما المؤهل الجامعي يتراوح بنسبة 40% من نسبة العمال والموظفين وهذا يدل على أن المصنع يتطلب جدارة أكبر مما يكون لزيادة الإنتاجية وضبط الجودة والتشغيل وهذا مؤشر جيد لذلك .
 - 4- الإدارة بالمصنع تقوم إدارة الموارد البشرية بتصميم الهيكل التنظيمي للشركة ويتم عرضها على المدير العام تمر إعتماها من مجلس الإدارة يخضع أي تعديل على الهيكل التنظيمي المعتمد للشركة لدراسة مدير إدارة الموارد البشرية وتوصية المدير العام وإعتماها من مجلس الإدارة .
- النتائج من حيث تحقيق الفرضيات أو عدمها :-

- 1- في فرضية : يتم النظر بعين الإعتبار عند إختيار شخص لوظيفة بمصنع أسمنت بربر :-
 - قسم الهندسة المدنية : يجب أن تتوفر فيه المؤهلات الآتية :-
 - الحصول على شهادة بكالوريوس في الهندسة المدنية .
 - أن يكون حاصلًا على خبرة لا تقل عن (7-10) سنوات .
 - قسم السلامة :
 - أن يكون حاصلًا على شهادة بكالوريوس في أي قسم من أقسام الهندسة .
 - أن يكون ملماً بحماية الطوارئ والمشآت .
 - أن لا تقل الخبرة في الأمن والسلامة عن 4-7 سنوات .
 - يجب أن يكون عمر المتقدم الى العمل لا يقل عن (30-60) كحد اعلى
 - يجب أن يكون حاصلًا على شهادات في الإسعافات الأولية .
 - قسم التأمين :
 - يجب أن يكون حاصلًا على بكالوريوس في التجارة والتأمين فما فوق .
 - يجب أن يكون المتقدم للوظيفة حاصلًا على خبرة لا تقل عن 10 سنوات .
 - يجب أن يتحقق من هوية الزائر وذلك بالحصول على معلوماته الشخصية والغرض من الزيارة ومدة الزيارة .
 - بعد زيارة الزائر يترك توقيعه ويكتب تاريخ دخوله وخروجه من المصنع .

التوصيات :

- 1- نوصي بتنفيذ هياكل تنظيمية جديدة لإدارات الموارد البشرية .
- 2- نوصي بزيادة عناصر الهيكل التنظيمي للموارد البشرية .
- 3- نوصي بوضع أهداف ورصد الأولويات في المؤسسات من الممارسات الهادفة لتحقيق الرؤى المخطط لها .
- 4- نوصي بتشغيل العنصر النسائي في بعض الإدارات بالمصنع حتى تحقق شخصية مهمة في الهيكل التنظيمي للمؤسسة أو الشركة أو غيرها .
- 5- نوصي بدراسة سلوكيات وأساليب العامل أو الموظف حتى تحقق طفرة متطورة في الإبداع الإداري.

المراجع

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً : المراجع العربية

1. أحمد بن حسنين علي- الإدارة الفعالة للموارد البشرية - المجموعة العربية للنشر- ط1 - ص37 .
2. أحمد ماهر - إدارة الموارد البشرية - الدار الجامعية - ط5- 2001- ص35 .
3. أحمد سيد مصطفى - إدارة الموارد البشرية - ط2-2008 - الدار الجامعية للنشر - ص23 .
4. الساعاتي أمين - إدارة الموارد البشرية - النظرية والتطبيق - دار العربي - 1998 - ص12
5. باري كشواري - إدارة الموارد البشرية - دار النشر: دار الفارق للنشر والتوزيع- ط3- 2008
6. حجازي محمد حافظ - إدارة الموارد البشرية - دار الوفاء - ط(دون) - ص28
7. محمد الذنبيات علي - مبادئ الإدارة - دار دون - ط1 - ص15
8. منصور عيسى- إدارة الأفراد - الدار المصرية للعلوم - الطبعة الأولى
9. مهدي حسان زويلف - ادارة الأفراد في منظور كمي والعلاقات الإنسانية - دار مجد الأولى - ط1 - ص15
10. خالد إبراهيم اليمني - إدارة الموارد البشرية - دار وائل - سنة 2003م - ص25
11. عبدالمعطي. محمد حساف - مبادئ الإدارة - ط.وون- دار دون - ص7
12. عبدالباقى صلاح ومسلم علي- حسن رواية - إدارة الموارد البشرية - دار المكتب الجامعي الحديث - سنة2007م - ط(دون) - ص28 .
13. وفيقة القدسي وحسن حلاوة ولمياء الأصغر وخالد القاسم - الإدارة- ط1997- 1998- دار دون - ص8 .

ثالثاً : المواقع الإلكترونية:

- 1- www.berbercement.com
- 2- www.abahe.co.uk
- 3- [Http:kenana online.com / users / ahmed kardy / parts /139949](http://kenana online.com / users / ahmed kardy / parts /139949)
- 4- <http : kenana online.com / users / alikordi/ posts 1 g40411>
- 5- www.wikipedia.org