

4: الجانب الشكلي للكتاب

عنوان الكتاب: إشراف المهتم والكفاءات: دراسة أساسية لإدارة وتنمية الموارد البشرية -

اسم المؤلف: د. سمات أمينة

الطبعة: الطبعة الأولى

دار النشر: حلية الطباعة والنشر Grapho-Lab du lapdec - جيزة 8 براك

سنة النشر: 2019

عدد الصفحات: مئتين

عدد صفحات الكتاب: 200 صفحة

محتوى الكتاب

الفصل 1: الإطار النظري والتصور لإشراف المهتم

ثقتيات التحليل لإشراف

إشراف مولوجيا لإشراف
الإشراف

الإشراف في تسيير
الموارد البشرية

المقاربات النظرية للإشراف
الإشراف

4: الجانب الشكلي للتنايات

عنوان الكتاب: إشراف المهنة والكفاءات: دراسة أساسية في إدارة وتنمية الموارد البشرية -

اسم المؤلف: د. سمات أمينة

الطبعة: الطبعة الأولى

دار النشر: خلية الطباعة والنشر Grapho-Lab du Lapedec - مخير لايداك

سنة النشر: 2019.

بلد النشر: معسكر

عدد صفحات الكتاب: 800 صفحة

محتوى الكتاب

الفصل 1: الإطار النظري والتصورى لإشراف المهنة.

تقنيات التحليل لإشراف المهنة

إيسرولوجيا الإشراف
الإستراتيجي

الإشراف في تسيير
الموارد البشرية

المقاربات النظرية للإشراف
الإستراتيجي

الفصل 2: استشراف المهنة كميزة أساسية في إدارة الموارد البشرية

1 خلق المهنة الجديدة
بالاعتماد على الكفاءات

1 المهنة: البيئة الأساسية في
استشراف المهنة.

2 منهجية استشراف
المهنة

2 ضرورة التحول من التسيير التقليدي
للوظائف والكفاءات إلى استشراف
المهنة

الفصل 3: دور استشراف المهنة في تطوير الكفاءات وتسيير المسارات المهنية

دور استشراف المهنة في
تطوير الكفاءات وتسيير
المسارات المهنية.

الأدوات الدائمة لتطوير
الكفاءات وتسيير المسارات
المهنية

توجيه إدارة الموارد البشرية
نحو استشراف المواهب

3 صراصة المهنة
والوظائف والكفاءات

- المهذونة المرجعية للمهنة
و الوظائف
- المهذونة المرجعية للكفاءات
- موازنة الكفاءات أو
مبدأية الكفاءات

الفصل 4: استخدام منهجية ماكنور في مسار استشراف المهنة

2 تحليل توجهات الفاعل في نظام
تطور مهنته إلى استغلال البيع
والعلاقات مع الزبون

4 منهجية تحليل توجهات
الفاعل

3 اقتراح لبطاقة مهنته
الزبون المستقبلي
والعلاقات مع

3 اقتراح لبطاقة مهنته
الاستقبالية

الدراسة الثانية للكتاب

- التعريف بالكاتب، سماشاً أمنته > كثرة في إدارة الأفراد والمنظمات
كما يعد مصطفى السطوبولي معسكراً - ومنه حصلت على ما ستر في إدارة الموارد
البشرية، كتبت العديد من المقالات من أبرز عناوينها ما يلي -
- دور منهج الاستشراف الكهف في رسم سياسات التكوين المتعددة
 - تحديات العوامل المؤثرة على تطور وتكيف الموارد البشرية مستقبلاً في الجزائر
باستخدام منهجية التحليل الهيكلي.
 - تحليل واستشراف نظام التكوين من وجهة نظر الفاعلين.
 - مساهمة الاستشراف الكهف في إثراء بيئة الوظيفة.
- ولقد ألفت أيضاً كتاباً "الدليل المنهجي لتطبيق أسلوب التحليل ترجعات
الفاعلين (ما كتور)".

مقدمة

أثارت التحولات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال الكثير من التساؤلات حول مستقبل نشاط المؤسسات بشكل عام ووضعية العمل والمهنة بشكل خاص لهذا اصطلح الباحثون والمختصون في إدارة الموارد البشرية بمصطلح التشارك المهني الذي يسمح بتوقع المستقبل الممكن من حيث الكفاءات والأنشطة ومن حيث مسزليات المهنة وصر يستعد لتجديد أهداف مختلفة ويمكن أن يرتبط بمصطلح التسيير التغييري للوظائف والكفاءات الذي يطبق في المؤسسات العمومية أو الخاصة من أجل رسم سياسة ملائمة لتسيير الموارد البشرية سواء من حيث التدريب، سياسة الحركة الداخلية ومن حيث صرافية العمال ...

واهتموا أيضا بالبحث حول العوامل الكوثرية على المهنة والكفاءات ونظورها المستقبلية بإتياع منهجيات مختلفة واستخدام أدوات متعددة لجمع البيانات على مستوى المؤسسات أو القطاعات أو الأقاليم.

ولهذا سيعالج هذا الكتاب هاتئ إلى شكاليته في سياقا التسيير الاستراتيجي للمهنة والوظائف والكفاءات.

الفصل الأول

المطار النظرية والتصور في استشراف

المعنى

تمتصوور لهذا الفصل على استنولوجيا الاستشراف في مسراتي
و تحدث على مجموعة من كمنهج للبحث العلمي منها
العلوم السلوكية والتي بدورها تنقسم المنهج التاريخي
للبحث العلمي والمنهج الوصف التحليلي، المنهج التجريبي
والمنهج المتكامل للدراسات التطبيقية، بعد ما شرح لنا في الجزء
الثاني منه المقاربات النظرية الاستشراف الاستراتيجية وفصل
لهنا بين مقارنة المعيارية ومقاربة القرار في الاستشراف
ومقاربة النظم في الاستشراف أيضا ليختم لهذا الفصل
بالحديث عن الاستشراف في تفسير الموارد البشرية من خلال
نقائبات التحليل موجهات تعريف الاستشراف
وخصائصه -

الوصول إلى استشراف المهنة ركن أساسي في إدارة الموارد البشرية.

ركز الكاتب في الجزء الأول من هذا الفصل على المهنة وكيفية تطور مفهومها. فهي تشير إلى المعرفة العلمية المكتسبة، والجنود التي تؤهل الفرد لأداء نشاط معين. كما يدرك أنه من الضروري التعمق من التسيير النقدي للوظائف والكفاءات إلى استشراف المهنة كونه يعتمد على الرؤية الفلسفية والموسوعة الحديثة. وعياً بالتوكيد الاستشراقي حول الكفاءات الفردية.

فإن استشراف المهنة يتعدى استنباط النواع المستفيدة الممكنة من حيث الكفاءات والأنشطة ومن حيث مسؤوليات المهنة، فتصوير يسمح بتفسير المعارف الممكنة والمؤهلات والخبرات والسلوكيات والكواخف التي من شأنها أن تكون عداً قادرة على حث ملك الفرد والمتخصصة، بماذا تبرز أهميتها في إدارة الموارد البشرية فيما لهامته بالتطورات الداخلية والخارجية للمؤسسات، فتوضح المسارات المهنية الممكنة للأفراد، إنشاج أداء للتشاور كأداة عمل لتفويد التوجهات المستقبليّة.

الفصل 3 دور استشراف المهنة في تطوير الكفاءات وتسيير الممارسات المهنية .

تطرق الكاتب في هذا الفصل، إلى عرضاً مختلفاً أدوار وأعمال استشراف المهنة والكفاءات، ومنها أبرزها: صانعة الأدوار، المدونة المبرجة للمهنة والوظائف، وصية عبارة عن مدججة حول نشأة مهنة بعينها يعطينا الرؤية العامة له، كوصف المهنة التي يقوم بها الفرد في التخصص، حيث تسهل عمل إدارة الموارد البشرية من خلال دعمه نشاطاتها وتسهيل العمل وتسيير الوظائف، وأيضاً هناك مدونة مرجعية للكفاءات وصياغتها وثيقة ملك شركة قائمة بحدود فيها بالتفصيل كل المعارف اللازمة لأداء مهنة أو وظيفة ما، حيث تضمنها بالمقارنة مع مدونة المهنة وتخصيصها من أجل إعداد هذه الأخيرة، فالأولى تعرف وتعرف الكفاءات اللازمة لأداء الأنشطة والثانية تعتبر أداة لتسيير وتطوير الكفاءات. وأخر أداة تكتب فيها مبررات أو مؤثرات الكفاءات وتعرف على أنها منبرح مراقف يسمح للموظف بتسجيل كفاءاته المهنية والشخصية وقدراته ومراقفها لتتمكن من تطوير مستمر بعد المهنة واستكمالها بمشروع تدريبي.

عند سلا الكاتب الفقرة على دور استشراف المهنة في تطوير الكفاءات وتسيير الممارسات المهنية من خلال الدمج الجيد للفاعليات بالمتظمة في إعداد الرؤية الاستراتيجية وتشكيل فرق مشاريع متجانسة وتكاملية، وأيضاً القسم الجديد لتفريغ المهنة في ظل تحولات سوق العمل والمهنة الاقتصادية، وفي هذا السياق يجرى الإشارة إلى العلاقة بين المواقف والكفاءات بحيث الأولى عبارة عن كفاءات أساسية مبنية على استنائه تحتاج إليها المؤسسة لإدخال نشاطات جديدة أو التوجه في تكنولوجيا جديدة أو كجزء من تحسين أدائها.

الفصل الرابع

استخدام منهجية ماسون

مسار استشراف المهن

استعمل الكاتب هذا الفصل بـ منهجية تحليل توجيهات
الفاعلين ليتفصل بعضها الى تحليل توجهاتهم في نظام تطور
مهنتي "الاستغلال" و"البيع" والعلاقات مع الزبون "حيث ارتكز
هذا التحليل على حيلة من التفتاه او لها تاثير وتبعية.

الفاعلين ثانياً التقارب بين رفاعلي، توافق الفاعلين
حول الاهداف، التحالفات، كمسكنة للفاعلين وفقاً لاهدافهم
ليجتمعا يعرفون مشكلة رفاعلية والترصيات الـ استراتيجية
تضمن هذا العمل أيضاً اقتراح لطاقات مهنه مستقبلية منها
الاستغلال واليهافة، ثانياً البيع والعلاقات مع الزبون.

أهمية الكتاب و أهدافه

- تهدف أهمية موضوع الإشراف المهني بالنسبة للمؤسسات، القطاعات، الهيئات والمؤسسات فيكون منهج يسهل يبرصد البيئة، تحدد العوامل المؤثرة على نشاط المؤسسات ومثابعتها تطور المهنة والمؤهلات والكفاءات وتوقع ما لانشأ المهنية، كما يسهل يسهل جميع العوامل في كل قطاع وتوجهاتها المهنية.
- وتهدف الدراسة على تحديد الخصائص والسمات التي:
- توضيح دور وكيفية تأثير منهج الإشراف المهني في تطوير الكفاءات وتسيير المسارات المهنية.
 - إثبات فعالية استخدام تقنيات التحليل الإشرافي في دعم منهج الإشراف المهني.
 - توضيح الأدوار الداعمة لتطوير الكفاءات وتسيير المسارات المهنية.
 - توضيح مسار خلق المهنة والكفاءات الجديدة.
 - توضيح دور مراصد المهنة والوظائف في تسيير الموارد البشرية.

النقد :

تضمن هذا الكتاب لمعلومات شاملة وملهمة وقديمة
حول إشراف المحسن وقد ركز فيه الكاتب على جانب
إشراف المحسن الاستراتيجي، دون الشرح الكافي للإشراف
المستقبلي وما هي الوظائف التي قد تظهر في ظل تكنولوجيا
المتطورة لمواكبة العصر.

الخاتمة :

نبا ضمن التحولات التي تعيستها مؤسسات تنوعه إدارة
الموارد البشرية نحو تنسيرو تطوير كفاءات الأفراد للتكيف
و مواكبة التغييرات من خلال تديريها للتسيير الاستراتيجي
و ضروريه عند ما على خبراء يعملون على مسوا الكيدان لتتغنيها
المشاكل و اقتراح الحلول التامعة وذلك من خلال تقبل
لمدونة الوظائف والكفاءات و تطبيقها، اعطاء عما تكون
متطور و يتماشى مع العصر و اراج و رات تدريبيه في الام
الموارد البشرية على تكنولوجيا المتعدده .

المراجع:

- بلعيد حياة، 2016. التطور التنظيمي وأثره على أداء المؤسسات - دراسة حالة المديونية الإقليمية لائتمالات الجزائر بيمبار - تخصص إدارة الأعمال جامعة الجزائر.
- تايغي الحبيب وأخرون، 2017، مدخل إلى الهندسة التنظيمية، دار صحبي للطباعة والنشر، غرداية، الجزائر.
- ما حلي صبروك، 2011، مناهج ودراسات المسقبلية وتقييماتها في الذخيرة جامعة أم البواقي - الجزائر.
- Albert Camus, glossaire « L'exigence des termes utilisés pour la gestion de l'emploi, des métiers et des compétences dans les organisations » Stratégie.
- Boyer Luc, Noel E. Guilbey, 2003 « GRH - Nouvelles pratiques » édition EMS.