

جامعة الجبلية - بونعالة - فميس ملبانة -
كلية العلوم الإنسانية والدراسات وعلوم النسيج
قسم : علوم النسيج
تخصص : إدارة الموارد البشرية
الفوج = ٥٤

بمناقشة قراءة لكثاني =

الدليل المتهجى لإعداد موازنات
المخاطر .

تأليف : البوقبيور شابيبي
- الدكتوراه لتمام طنتان

- من إعداد :

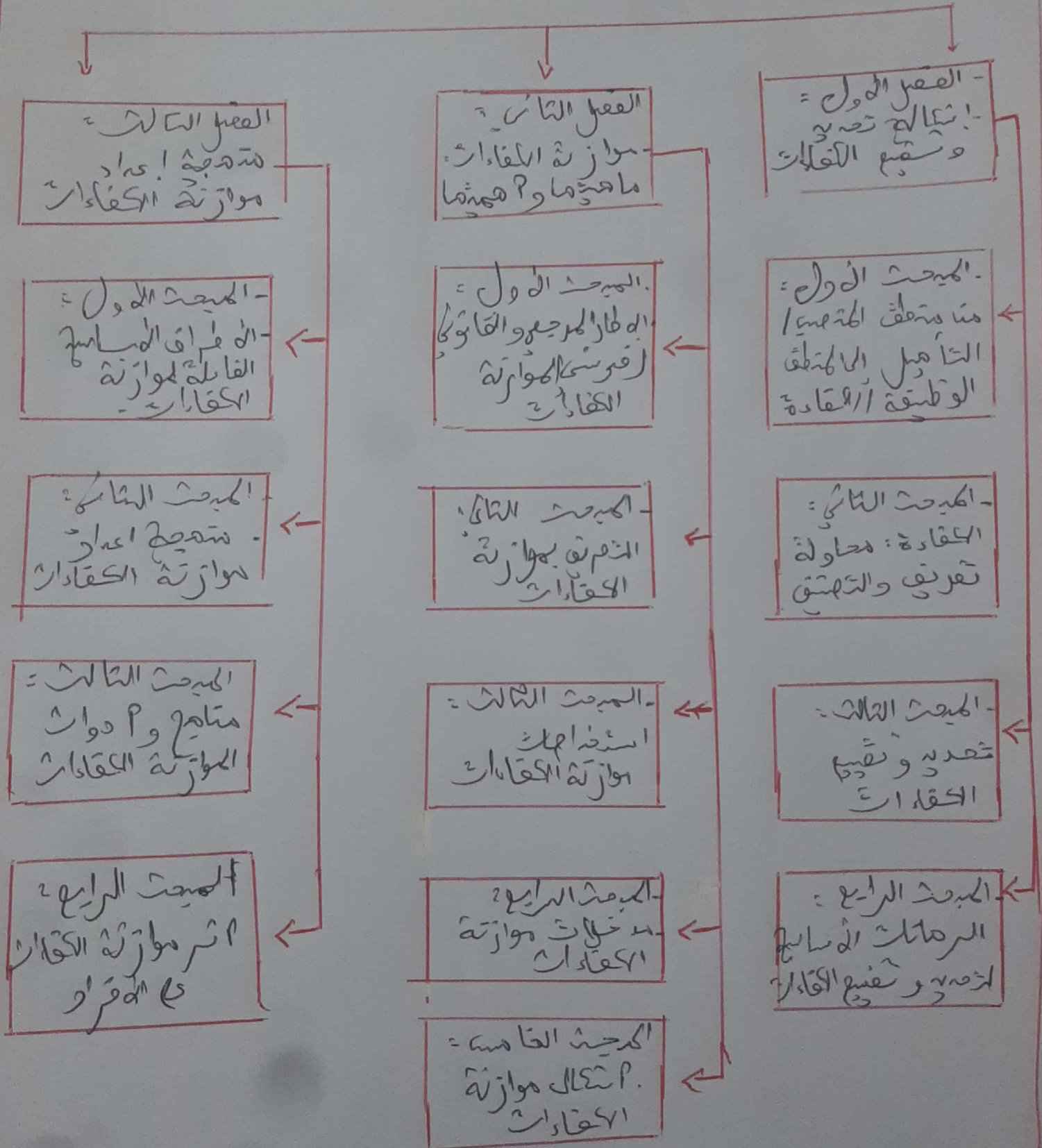
د. حراث جبرينة .
- بياضندة أمينة .
- بومر بالة أمينة .

I: الجانب الثاني

معلومات حول الكتاب

عنوان الكتاب	الليل الكندي في بلاد عداد سوانك الاقادار
المؤلف	أحمد تاشي الحبيب - د. لقا م حنان
الطبعة	2021
دار النشر	مجلس النشر العلمي - بيروت
بلد النشر	الجزائر - جامعة ميسم
عدد الصفحات	132
عدد الفصول	(03) ثلاث فصول
جميع الكتاب	متوسط

الدليل المنهجي لإعداد موازنات القدرات



المصادر والمراجع:

- يريش، شايش و بن حيو (٢٠١٤)، قاموس الموارد البشرية وفقاً للمبادئ القومية والصيراني، مؤسسة كنوز الحكمة، الصيراني.
 - شايش، الصبي و بن حيو الصبي (٢٠٠٩)، تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية، دار الثقافة الجامعية، البصرة، جمهورية العراق.
 - شايش، الصبي (٢٠١٦)، المذاهب العلمية لتطوير الكفاءات المهنية، دار النشر الجامعية، البصرة، ناهسان، الصيراني.
 - شايش، الصبي (٢٠١٨)، الدليل المنهجي لإعداد الكهنة والمرجعيات للوظائف والكفاءات، منشورات دبير طيداك، جامعة مسكن.
- الصيراني

١١ - دراسة بالاحتياج :-

١ - تحديد الكاتب :

* أ. د. ثايثي الحبيب = من مواليد ١٩٥٦ ، خريج المدرسة الوطنية
للإدارة ، أستاذ التعليم العالي في العلوم الإدارية و مدير مختبر تحليل
واستشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات بجامعة معسكر ، نشر
العديد من المؤلفات و المقالات العلمية في المجلات و قارصها .

* د. حنان لقام = أستاذة محاضرة بـ " أريستو " فرقة الشؤون
للمدارة الموارد البشرية بجامعة معسكر و باحثة لدى مختبر
تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات .

٢ - ملخص الكتابية : الدليل المنهجي لإعداد موانئ الكفاءات :

مقدمة

شكل الاهتمام بالكفاءات المهنية الزمنية الآن ، أ. د. ثايثي

يشكل الاهتمام بالكفاءات المهنية إشغالا أساسيا، لكل
منظمة عربية تسعى لسمان بقاؤها واستدامة نموها، لا سيما
وإن المرحلة الراهنة من تاريخ منظمات الأعمال تشهد
إلهامات واثباتات، مما يقرنها مع هذه المنظمات أو تبادله
يشكل كبير مع الموارد غير الملموسة (المعارف والكفاءات) بالاعتقادات.
لقد وسمنا لهذا الموضوع كتابا خاصا تحت عنوان
"تطوير الكفاءات وتنمية الموارد البشرية - دعائم النجاح الأساسية
لمؤسسات الألفية الثالثة" (شابي حبيب، بن عيوج، 2009).

ويشير المؤلفان أو المؤلفان الدائم بين الكفاءات المهمة لدى الأفراد
والمجموعات والكفاءات المتميزة أحسن أدلة الوظائف والمهام
أولويات إدارة وتنمية الموارد البشرية ودورها الأساسية
لتحقيق الأهداف مثل القدرات البشرية، وسمان التطوير الشخصي

للأفراد وثقائيتهم إلا شعثهم أو من ثم يندرج دور وحياتة موازنة
الاقادار في سيرة حياة الفرد الفاعل لهذه الطاقة العنصرية
وحيوية في كل لحظة.

وقد صدر الكتاب الأول من هذه السلسلة تحت عنوان
"الدليل المنهجي لاداء المذكرات المرجعية للوظائف والاقادار"
والفلاح الأساس لهذه السلسلة في تكوين خبرات كل شيء
بحالات المستند الواقعية.

ويشتمل هذا الكتاب على المحاور التالية =

- 1- أشكال تعدد وتنقسم الاقادار؛
- 2- موازنة الاقادار ما هي وما اهميتها؛
- 3- منهجية إعداد موازنة الاقادار.

ولا بد من التمسك بالقيام إلى أن أؤكد بجنون الفكر وجمود العرف

3 - منهجية إعداد موازنة القادرات .

ولا يسعني بما القتام إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وجهيل العرفان
لكل إخواني وأبنائي أعزاء المحبين بما تقدمتم التمشية وحرصكم
الكثيف على إنتاج هذا المشروع، والشكر موصول أيضاً بشي الخيرة
لقيام حثان مع ما بذلك من مجهودات على سبيل إتيان هذا العمل المشترك .
أسأل الله سبحانه وتعالى أن يجعله صدقة جارية لوجه الكريم .
وأن يعجز لنا أجرة ليوم القناعة . آمين .

معسكر يوم الجمعة 13 ربيع الآخر 1443 .

البروفيسور الحبيب شاتي

مدير مخبر التحليل و إشراف و تطوير الوظائف والقدرات
والمشرق العام مع مشروع آ.المنهجية الوظيفية ١٣

يحتوي الكتاب على ثلاثة قصور (30) حل فصل تناول حياتنا
حياتنا كتيبة إمداد موانئ القوات.

الفصل الأول: أشكال التدبير والتفويض للقوات: مثل التفويض

المفوض من الأساس هو قوام هذا الفصل (تدبير) وتفويض القوات
يجدر بنا الوقوف أولاً عند هذا التحول الصام الذي طرأ إدارة
الموارد البشرية وأدى إلى انتقالها من منطق المهنة إلى
منطق الوظيفة (القائد)، وهو ما ينعكس بإختصار الخروج من النموذج
التأيلوري للتحكم، واعتماد نموذج القوات بحيث عرف المهنة على
علمائه يمتاز بأربع خصائص: هيمنة البرلاس، البرلاس، الفردية، البرلاس
ويقوم هذا الأخير على وظيفة يحمل مجموعة من طيف المهنة.

كما تطرق الحائث إلى مفهوم القوات أمر القائد في تركيزه
على شئ من عمله في المعارف التقنية والعلم والسلوكي.

والقوات أنواع عديدة هي هذا الفصل تذكر منصات القوات
الترقية والقوات المتنامية، والقوات الترقية هي التي تليها الإدارة
الجيد للمهام وهي ما يعبر عنها بمواهبك الوظيفية (1) أما القوات
المتنامية هي تلك التي يجوزها الأفراد كما الترقية (2) وقد قلنا طيف
العمل ونوعه المتنوع أو القدمة الحالية (القوات) القوات الحقوقية
وهي التي تشتمل الترقية في إطار وظيفة معينة أو منصب معين، والقوات
المعقبة هي القوات التي يستعملها الأفراد لإحتياز أنواع كثيرة
من المهام الوظيفية والمهنية، النوع الأخير هو القوات الإدارية
التي تستعملها وهي تستعمل لا غرضه إحتياز المهام، أما القوات القليلة
التي تستعملها هي متنامية للأفراد. لكن غير مشغلة حالياً على الأول.

كما أشار الكاتب إلى عملهم في تحديد الكفاءات التي تعتبر المرحلة الأولى
في مسار إدارة وتنمية الكفاءات الكفؤات في تحديد أساسيات الكفاءات
الترسية لشغل مناصب أو وظيفة معينة وتحديد الكفاءات
وإعداد مرجعية الكفاءات من القمات الأساسية التي توجبها سياسة
الموارد البشرية والثقة الفعالة للمهارات سالقة الذكاء وملك إشر هذا
تأثير تقييم الكفاءات حيث ينبغي لنا أن نؤكد على تأثير التقييم ولقائم
حتان أن تقييم الكفاءات هو تحديد مستوى أو درجة الترقية
لوظيفة معينة أو يفهم بها تقدير القيمة التي توجبها لكل كفاءة متعلقة
في مساهمة ما في تحقيق الأهداف المحددة، ويقسمها إلى خمس
أصناف الصنف عمل تقييم الكفاءات في القطاع الثالث: التقييم
الصوري، السري، غير عقائري.

وكمثال آخر نذكر الكائنات الأساسية التي تعتبر وتقيم
الكفاءات حيث يمثل التوافق بين الكفاءات الزمنية والكفاءات المتنامية
عبارة عن بناء حسن وسريع التلاشي إذ تؤثر على عوامل كثيرة،
أهمها التطورات الاقتصادية، التكنولوجيا والمعرفة، الحاجة إلى
الموافق الشخصي للأفراد، وعلى هذا الأساس يبرز الحاجة إلى ضرورة
تحديد وتقييم الكفاءات بصفة دورية.

أهم السمات الستة التي طرقها للعلامة النفسية المتنامية:
- بالية الأفراد: ويتم فيها تغيير العامل بقدراته وقدراته.
- يالسي المتنامية: يتم فيها توجيه سياستها وإيرادتها المتعلقة بالموارد
البشرية إشياء تحقيق مستويات عالية من الأداء.
- بالنسبة للمجتمع، يتم فيها توفير مستويات وخدمات ذات جودة.

من أهم التصحيحات التي تواجه إدارة الممارات المهنية تضمين مكتسبات
 المبتدئين المهنية وتنمية الكفاءات باعتبار العمل يتطور والمنظمات تتحول
 ولذا يلزم ذلك ينبغي لكل فرد إدراك كفاءاته والقضايا التي تهمه استثمارها
 في وظائف مختلفة وتعلمه تحقيق ذاته و المعرفة الذات توفر موازنه الكفاءات
 فحسباً كاملة لتقار القوة والفقور للفرد ، وتعد هذه الأخيرة من بين أدوات
 الملائمة في الدول الفرنكفونية بحيث أدرجت في العديد من القوانين المتعلقة
 بالتكوين المهني والتعلم ، إضافة إلى اتفاقيات ومما الاتفاق الوطني المبرم
 في ٢٠٠٥ من أجل تطوير المهنة بالتحالف المستفيد من الحياة الذي أكد على أهمية
 موازنة الكفاءات بحيث عرفها صاحب الكتاب على أنها آلية تسمح للفرد بتحديد
 نقاط تجاربه المهنية وتضمين مكتسباته ومعارفته وتطوير مشروع مهني قائم
 على موارد ٢٠٠٥ بحيث أكد على ٣ نقاط أساسية مرتبطة بتقييم الكفاءات المهنية
 منها ١- قابلية الزامية على مستفيد (مؤنية) وكل عملية يبرها هذا الأخير
 في إطار موازنة الكفاءات لابد من الاختلاف لها وهو المسؤول عن النتائج التي توصل إليها
 ويوجد الكثير من المبررات التي ذكرها الكاتب والتي تستدعي الاهتمام بهذه الموازنة
 وذلك لأنها تجعل الفرد يكون نفسه باعتبار العمل يتطور بمرور الزمن لسهولة
 إيجاد عمل جديد وبالتالي تمكنه من الحفاظ على قابليته للتأقلم في أي وقت
 وكذلك تجعله بعيداً عن التفكير في مسارهم الوظيفي وتعدد هذه مميزات جعلهم
 يبحثون عن فليقة جديدة كما تسمح لهم بتقييم قدراتهم وكفاءاتهم بعد
 إزفاء سنوات من العمل دون تغيير المنصب وتساعد المستفيد على توقع موافقه
 ونظام القوة التي تتوافق مع طبيعة المشروع والشروط المطلوبة لتصفه ، والتمع
 من هذا كله أن موازنة الكفاءات تساعد الأفراد الذين يرغبون بتغيير المهنة
 والذين يجهلون التقييم الذي يحدث لهم أي توقع نوع المهنة وكيفية إتقانها
 وتساعد في العثور على بعض المسالك المهنية قبل تطويره للمشروع المهني
 كمتابعة تكوين مهني ... وبسبب التغيرات الراسخة في بيئة العمل والتي
 تفرقت على الأجيال فإن موازنة الكفاءات تساعد على بناء الثقة بأنفسهم
 لتبنيهم مشروعهم المهني المستقبلي وتطوير كفاءاتهم وتقلل شعورهم بالقلق

و مساهمتهم على بناء مشروع خاص وتكوينهم خاصة الفئة التي يربط عمرها
عن 42 سنة والسبب في ذلك يعود الى التحديات التي تواجهها المؤسسات
بسبب منافستها للفئات الشابة ، ولتنفيذ موازنة الكفاءات بطريقة فعالة لابد
لها مراعاة أربعة مكونات أساسية خاصة وأخفا تقوم بدور فعال في رفع
المهارات وبناء مشروعات منها الكفاءات وهي عنصر مهم لتحديد المستقبل
المهني للفرد من خلال معرفة طريقة إدارة الفرد وتكييفه مع بيئته
المهنية ، طريقة تعامله مع الخزي ، وثانياً نجد الدافع وهو رغبة الفرد
والكفاءة له قيمة لها بدون دافع أو رغبة منه سبب رغبته في تغيير
الوظيفة أو المسار الوظيفي ، وتلعب الشخصية للفرد دور فعال في بيئة العمل
كسلوكه وإنتاجاته ، طريقة تصرفه ، إنشاء الروابط سواء بشكل فردي أو
جماعي ، وأخيراً بعد تحديد الهوية ومعرفة الرغبات والتجارب المهنية يتم
بناء مشروع مهني يتسق بالواقعية وقابلية تطبيقه في السوق المهني يجعل
المتعاملين فيه يخضعون لعقائدية وقوانين خاصة ، ولتنفيذ موازنة الكفاءات
هناك عدة طرق وأشكال منها موازنة التوقع وموازنة التوجيه وفيما
يخدم موازنة التوقع والتي يتم إختارها من قبل جمعية التكوين المهني
للعبارة AFPA والتي تعرفها علماء لها تهدف لتثمين مقتنيات الفرد وتقييم
كفاءاته وتزويده بمجموعة من المعلومات ويستند بناء موازنة التوقع
على اتخاذ أدوات التقييم الذاتي من طرف المستشارك لكونه يقوم بدور الحكم ،
أما موازنة التوجيه فهي الأداة التي تمتدخ في طائفة التغير لمساعدة
المستقدمين على اتخاذ القرار المناسب وتحديد فعلياتهم بإعادة التنظيم ،
الاندماج وتساعدهم على إعداد مشروع مهني وكيفية تحقيقه ...
وتتضمن موازنة الكفاءات المستفدين منها الى موازنة الكفاءات الموجهة
لإبراء في إطار حق التكوين المهني ، وموازنة الكفاءات المعمقة الموجهة
للإحاطة من الشغل والعمولة من قبل قبل التشغيل Pôle Emploi (موازنة)
الكفاءات الخاصة للتكيف مع بعين والذي يتم تصديدهم وفقاً لاسما منها
إشراكه محامية ورغبة المستفيد من تحليل قدراته ودوافعه

- إلى متعدد لاستظهار في منهج معترف يتطلب إلى النزاع الضمني بقية تطوير مشروع مهني . وهناك أيضًا موازنة الكفاءات العامة للتكافؤ مع بعض الفئات الاقتصادية وتختلف موازنتها كبار السن ، الحارات ، معوقين . وتختلف موازنة الكفاءات المعمقة عن موازنة الكفاءات في عدة نقاط منها ذات طابع تطوي وأخفا تتخذ في أربعة مراحل عكس موازنة الكفاءات في مراحل والحادة أخفا تبين في 6 أشهر بدل 3 أشهر وسريته نتائج .

المادة السادسة من مدونة اعداد موازنات الدفاعات، يستعمل هذا الفصل
بمستحضرات مختلفة الأطراف الفاعلة في موازنات الدفاعات وفي الاجراءات المستفيدة
فمنها: هيامة في موازنات الدفاعات لكونه المسؤول عن المطالبة بحسابات المستفيد
منها، عليه التوقيع على الاتفاق الثلاثي التزمي قبل الشروع في موازنات الدفاعات
الطرف الثاني هو صاحب العمل كممول لموازنات الدفاعات المستفيدة في اطار
مخطط التكوين الذي تلزمه القوانين الخاصة بالتكوين المهني، بتفويض
تفويض التكوين المهني المستثمر اما بالنسبة للطرف الثالث في الهيمنة
مساوية الاعضاء والمؤسسة في اطار العقلة الفردية للتكوين بين التي
تقوم بدور اداري ومالي أساسي في اعداد موازنات الدفاعات باعتبارها
المستفيدة على تقييدها الهيات المسؤولة عن تقديم خدماتها للمستفيدة
كما تم ذلك كما مل المصاحبات في رفقنا اوضح المستفيدة المراقبة
على استقامته من التحويل لاجراء موازنات الدفاعات المستفيدة في اطار
العقلة الفردية احترام قواعد التوجيه الداخلية، الطرف الرابع
هي الهيات المهنية بتقديم خدمات موازنات الدفاعات وهم مقدمو
الخدمة المعدلة عنهم في قائمة الهيات مساوية لعضو المعينون بتقديم
موازنات الدفاعات ينبغي ان يشقوا الضمانات التالية: يتم الاقرار لتقديم
الموازنات من قبل صاحب العمل، التزامهم السريّة المهنية، احترام
المراحل المستفيدة لموازنات الدفاعات، تقديم تقارير احصائية ومالية في نشاطها
اما الطرف الاخير المصاحف الاكاديمية وتحتل مهامه في اثبات كفاءة الهيات
المقدمة للخدمات، متابعة ممارسات المشائرين عند توقيع الاتفاق الثلاثي
المستفيدة، صاحب العمل، المنظمة المؤسسة لخدمة الموازنات، مراقبه توقيعها
كما يستعمل هذا الفصل ايضا منهجية اعداد الموازنات الدفاعات حسب وضع
عملية اعداد موازنات الدفاعات التي مصنوعة من الاجراءات وفقا للنظام القانوني
الفرنسي، وحتى تدقق موازنات الدفاعات ينبغي ان تتوفر مجموعة من الشروط
في امكانات التكوين. المادة الاولى العقلة الفردية الموجهة لموازنات الدفاعات
على الاجير الذي يرغب في تحديه كفاءاته التمهيدية، التطوع للمهنة المستفيدة
في موازنات الدفاعات، المادة الثانية مخطط التكوين الخاص بالمؤسسة
على المؤسسة جلب المواظفة من الاجير شريطة ان تكون نشاطا
الموازنات حكم عليه وهو غير ملزم بتحويلها الى صاحب العمل
ارحمة انشائه رهيب التكوين الفردي يتم اخذ شروط اقامة المستفيدين

يجب الاعتبار عند إعداد موازنة الكفايات 24 شهرا متتالية، أما بالنسبة للبال
في المؤسسات المرفقة لا يقل عن 10 مستخدمين (36 شهرا من 12 شهرا متتالية في نفس المؤسسة)
المادة المراجعة رأس المال القياسي للتكوين بمبادرة من المستخدم من يمكنه
على تصنيف المستوى المهني المرتبط بمخطط التكوين للمؤسسة وذلك
تجوز كفايات في الصواع المهنية متساوية الأعضاء الممتدة لديه دون حبل
المبارزة من هابت العمل المادة السارة الموازنة خارج ساعة العمل المشغولون
الذين يستوفون شروط الأقدمية حق الاستفادة من التمويل اما اعادة التوظيف
في موازنة الكفايات المفعلة قد تفتش اللجنة الوطنية للتشغيل موازنة الكفايات
على الباحث عن العمل بعد ست أشهر من البطالة وبعد توقيعه على مخطط المساهمة
للحدود التي للشغل او مشروع العمل الشفهي . 2003 ثم استبدال هذه الاجرة او ان يفر
تدخلت باستفادة المستخدم من التكوين مدى الحياة، تطرق بعد ما إلى
مراحل تنفيذ موازنة الكفايات التي تضمنت في مراحل رئيسية المرحلة
الاولى الاستقبال وترقد به المعلومات عن المذهب المتبع في موازنة الكفايات
وتستهدف هذه المرحلة ابلاغ المستفيد بالخطوات والاصحح المتبع في اعداد
الموازنات وهذا من اجل الاطلاع على اهداف والمراحل لموازنات الكفايات بغية
تمكينه من اتخاذ القرارات، كسبه ثقة المستفيد، التحقق من الفايده العملية
للعملية: من اهم شروط موازنة الكفايات التأكد من اقامة الفعاليات المستفيدة
والتزامه الشفهي والتزامه الشفهي غير الالزامي باستخدام هذه المذهب
تحليل الفيل وذلك من خلال تكييف المستفيد بالافضال الامثلة والفرص عنه
تتبع هذه المرحلة التقييمية يتوقع عقد الذي يحدد حقوق والتزامات
الافاد المصينة والمشاركة في اعداد الموازنات (المستفيد، المستفيد، المائدة المائدة بالتحويل
اما بالنسبة للمرحلة الثانية هي التحقق من المصروف بالعدم الشفهي
التي تستهدف الى استكشاف مدى تسيات والتزامات المستفيد يتم من
خلال تحليل المسار السابق من خلال الاطلاع على السيرة الذاتية ايضا تحليل
المكتسبات حيث يمكن تحديد ما بسطولة من خلال المعلومات المستمدة
من السيرة الذاتية، وذلك تحليل الدواع والاهتمامات المهنية فيتم توسيع
دائرة المكتسبات بمعلومات عن اهتمامات المهنية، الدواع، الشغور بالكفايات
احترام الذات، القيمة المرتبطة بالعمل والانشطة المهنية وأخير
المعلومات المهنية وتدخل في امكانات سوق العمل والانشطة المهنية
معلومات عن الصرف، تحديد تحديات المهنة المطلوبة توضع الطرق

ووسائل الوصول إلى هذا القطاع وغيره، أما بالنسبة للمرحلة الأخيرة
في تركيب، استرجاع وملاحظة عند استيعاب ثلاث النسخة الرئيسية
وفي تحليل المعلومات المستخرجة من المراحل السابقة تضمنت تحليل المعلومات
المتعلقة بالمعنى والتي تسمح بجمع البيانات عن الذات وتحديد موقعه
من الأفكار، أيضا كتابة ملاحظة عن ميزان الأفكار يعمل على تركيب قائمة
تتمثل بنقاط القوة والعيوب، كما قد تشمل المساوئ الواجب تجنبها
أما المرحلة الثالثة هي مساعدة المستفيد من إعداد خطة العمل يتم
تحديد في هذه المرحلة الخطوات الرئيسية للعمل وذلك من خلال
رسم أهداف دقيقة.

تتطلب التأصيل أيضا في هذا الفصل الأدوات موازنة الأفكار
حيثما كانت تصنيف الأدوات إلى أربع فئات رئيسية هي دراسة الملف،
المقابلات، الاختبارات والاستبيانات، المصاحبة الدورية والدورات
التدريبية، تبدأ بالدراسات والتحقق في الملف حيث تشمل
هذه الأدوات في إنشاء بطاقات عن معاملة المذهب والوثائق بناء
المقابلات، الأسئلة، بعد فائدها ومفاتيح العمل، أما بالنسبة
للمقابلات هناك ثلاث مقاييس شائعة للإستخدام في الموازنة
المقابلة الأولى مقابلات الاستبيان يتم فيها الاعتماد المكثف على المقابلات
الفردية والجماعية، ثانيا المقابلات الاستقصائية تعتمد على تحليل الممارسات
الشخصية والمهنية وأخيرا المقابلات المهيكلية التي تجعل المستفيد
يعبر عن نفسه بطريقة واضحة اعتمادا على الأسئلة.
أما بالنسبة للاختبارات فهي تنقسم إلى اختبارات المصاحبة الواقعية،
اختبارات القدرات، اختبارات المراقبة العامة والاستبيانات الشخصية
بالنسبة لاختبارات المصاحبة الواقعية تسمح بتحليل الواقع والمصاحبة
والتحريك بالتطور المهني، أما اختبارات القدرات فهي تقاس
القدرات الرئيسية والقدرات الذهنية، أما بالنسبة لاختبارات المعرفة
العامة التي تشمل طابع الاستبانة الأكاديمية والكاديمية والاختبارات
الشخصية تشمل في اختبارات التفكير الذاتي.

الأساليب عند تقديم موازنة الدفقات في شكل موازنة توجيحية
يصح تقديم الأساليب الموجهة لمساعدة المستشار على تحليل
تقديم وإبراز إمكانية أحد الأهداف الرئيسية لمقدم الخدمات
والقوة الأخيرة هي الدجارية، المحاسبة مراتب التقييم يتم فيها تقديم
الأفراد عند طريق أو عامرهم في مصنفات افتراضية أو عند طريق جملتهم
يخضعون لأداءات حقيقية.

خدمه التاميم هذا الفصل بالحدث عند أشار موازنة الدفقات على الأفراد
يبدأ عن الدفقات العديدة من الآثار ^{تبدأ} على المستوى المعنى وذلك من خلال
إعادة الاستمرار الفرد بأسلوب مقترح، ثم مع الفرد يتطوّر الوظيفة التي
يشغلها كما تمكنت موازنة الدفقات من توفير خيار الفرد وشخصيته
أما بالنسبة للآثار على المستوى الشخصي حيثما تفتح موازنة الدفقات فضاء
الاستكشاف الذاتي وتزويد القرارات، كما توجد فرصة لتكوين
المرجعات معروفة أفضل مصائبتي القيام به، الآثار على المستوى النفسي
تسمح لهم موازنة الدفقات من إمكانية استعانة البحث من التقييمية
التفصيلية من خلال تقديم الوسائل للمعرف بشكل أفضل كما هو
انتماءات على تقديم الذات، وأخيراً الآثار التكوينية لموازنة الدفقات
حيث لها أثر تكويني على الأفراد تصديه في ثلاث نقاط أساسية، معرفة
كيفية التفكير، المعرفة العملية، معرفة كيفية العمل.

II الأحياء والاصناف

- اهتمام المذاهب بالكفادات المعصية من أجل قيامها واستمرارها تطورها.
- أهمية إشغال المتابع والدورات كما تيسر وتطويع الكفادات على الصعدين الفردي والتطبيقي.
- ضرورة موازنة الكفادات المترتبة له دار الوظائف على العمل وجه مع كفادات الموجدية لدى الأفراد.
- تجنب الوقوع في المشاكل وذلك بتوفير الفترات الزمنية لا سقداً هذه الدورات.
- إمداد وتوكيد عميد وإطاراً لتكثيف من التتبع على المتابع والدورات الدورية الحديثة.
- من الكتاب الأول من هذه السلسلة تحت عنوان "العمل المندمج" إلى عدد المدونات المرجعية للوظائف والكفادات العامة منها يتبعها خبراً على نشر مجالات العمل الوظيفية.

تقدّم الكاتب :-

.. قصدنا في هذا الكتاب للحدّ من إشكاليات وحدة و تفصيل القواعد
نوازلة القواعد (ما هي؟ وأهميتها) و منهجية إعداد نوازلة القواعد
و عند ذلك الخطوات و الإرشادات و أنواع الدراسات لإجراء البحوث
المتعمقة المباشرة .

- يؤقّد على الكاتب عدم تنسيق الفصول رقمياً حديثاً ولم يراعى
الفصل من أنجز المختلفة مما تراعى من المستوى وهذا لا سيما
عن التكرار الواقع في المعلومة .

- يؤقّد على الكاتب عدم رقمه كل فصل بما يوقع أهم النقاط
التي سوف يسردها و هذه الطريقة تضمنها أغلب البحوث
كثيرة أو مقدمة للفصل .

- أسلوب الكاتب ليس و واقع و أفكاره تكون في بعض الأحيان
متسلسلة و متطرفة و كذا بعض الأحيان .

.. استخدا الكاتب شرح الموضوعات الموجودة بالأمثلة
التوضيحية و لم يقع يوضح الأعمال و المرسوم و ذلك للتوضيح
أكثر و إسهال المعلومة للقارئ .

خاتمة .

وفي الأخير نعتنق بأن موارد الكفاءات رغم خلفها نوع من انقدام الثقة
والذي انعكس سلباً على إلتزاماتها الحالية ، إلا أنها تبقى إحدى الأدوات
المهمة التي تتسامع بشكل كبير في ترسيخ السياسات الاجتماعية في المنظمات و
إدارة رأس المال الفكري والذي يتطلب الإعتناء بها على الصعيد الأكاديمي
والعلمي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ومنه المتدخله مثل القدرات
البشرية .