**جامعة تلمسان /كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية**

**قسم علم النفس / أ. مسلم عبد الله**

**محاضرات السنة الثالثة عمل و تنظيم /مقياس تحليل الفرد**

**دراسة الفرد في المنظمة**

لكي نضع الفرد المناسب في المكان المناسب لابد من دراسته دراسة انسانية وافية وشاملة وتحليل المهنة التي يود مزاولتها.
وتنطوي دراسة الفرد على تقدير الميول والقدرات والسمات المختلفة الجسمية والحركية والحسية والعقلية والخلقية والاجتماعية للفرد مع الإشارة إلى الأهمية النسبية لكل منها بالنسبة لمختلف الأعمال . وهي تتناول في صورة أكثر تحديداً دراسة:
**الميول والذكاء والقدرات والاستعدادات والسمات الشخصية** 1-
حيث يعتبر الميل من أهم العوامل التي توجه الفرد لإختيار مهنته وتوفره شرط أساسي للنجاح ولكنه غير كاف لأن النجاح يتطلب توفر قدرات و سمات أخرى إلى جانب الميل.
ونشوء الميل المهني أمر بالغ التعقيد بالنظر لتأثره بعوامل متعددة ومختلفة تتضافر على إيجاده وتعمل على تغييره من وقت لآخر ..
أما فيما يتصل بالعلاقة بين ميل الفرد إلى مهنته وبين انتاجيته فيها فإن من المنتظر أن تكون العلاقة وطيدة والأرتباط موجباً . إلى جانب أنه قد تبين أن ميل الفرد يفتر إلى العمل الذي يعجز عن اتقانه . كما أن بعض الأفراد يحرصون على اتقان أي عمل وينتجون انتاجاً كبيرا....
**الذكاء** 2-
على الرغم من اختلاف العلماء حول تعريف الذكاء وبيان ماهيته وهو خلاف نظري لا مجال للإفاضة فيه فإن من الممكن القول إذا اقتنعنا بإجابة مختصرة بأن الذكاء قدرة عامة تهمين على جميع أنواع النشاط العقلي فتؤثر في جميع العمليات العقلية كالإدراك والتذكر والتفكير
والتصور والتعلم والإبداع والإبتكار ... وبوجه خاص في التفكير الراقي والرمزي والإبداعي وتشخيص المشكلات وعلاجها.
وقد تبين أن الذكاء قدرة فطرية موروثة تتأثر إلى حد ما بظروف البيئة والتعلم والتدريب . وهو وثيق الصلة بالنجاح المدرسي والأكاديمي.

**3- المواصفات الوظيفية للفرد:** مؤهلاته،خبراته،مهاراته

**4- الخصائص الشخصية التي يتمتع بها الفرد:** كإتجاهاته، دوافعه،إستعداده للتعلم، حاجاته التي يطمع في اشباعها

**أهم طرق تحليل الفرد**

1/ تحليل طلب الاستخدام و أنواعه

2/ الاختبارات النفسية

3/ المقابلة

**صفات الفرد الاستراتيجي**
نذكر اهم صفات الفرد الاستراتيجي كم ياتي:

\* يمتلك رؤية واضحة
\* يمتلك مهارات التفكير الحدسي
\* قادر على التعامل مع الازمات
\* قادر على قبول التحدي
\* يعمل بمقتضى نظام قيم متماسك قائم على مباديء عقيدية سليمة
\* متفائل رغم غموض المستقبل
\* يمتلك ثقة مستمدة من قدراته الفكرية والوظيفية والفنية
\* حاسم في الامور الحرجة
\* يميل الى العمل الجماعي
\* متفاني في العمل
ولا شك ان هذه المعايير هي ليست كافية لوصف الشخص الاستراتيجي وانما هي ما اجتمع معظم الباحثين في مجال الادارة الاستراتيجية بانها تمثل المحاور السلوكية والادائية والفنية والتخطيطية وانماط التفكير. وفي حالة اعتمادها كمقياس لقياس خصائص شخصيات معينة بالامكان ان تعتمد لاغراض جمع البيانات وتحليلها في اطار اسلوب التحليل العاملي او العنقودي للوصول الى تمييز الشخصية القيادية وفقا لهذه المعايير القياسية

**الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد**
تقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد هو تعريف الاحتياج كفجوة قدرات بين مستوى المعارف والمهارات والاتجاهات الموجودة حالياً والمستوى المأمول للشخص المعني بمهام وظيفته. وبما أن الهدف النهائي للتدريب هو تزويد الأفراد المتدربين بالمستوى المطلوب من الكفاءة للقيام بوظائفهم فإن هذا المستوى من تقدير الاحتياجات يمثل القاسم المشترك بين كل مستويات تقدير الاحتياجات التي ذكرت في السابق
وتتمثل أهمية تقدير الاحتياجات على مستوى الفرد في إنها تساعد المدرب على تحديد
من يحتاج إلى تدريب؟
ما الذي يحتاج إليه من تدريب؟
كيف يمكن تحقيق ذلك بالشكل الأفضل؟
وهناك طريقتان لتقدير الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد
- تقييم الأداء
- تحليل الفجوة
أما الأسباب المتبعة من خلال هذه الطرق فإنها تشمل الآتي
- الملاحظات
- الاستبيانات
- الاختبارات
- السجلات والتقارير
المقابلات..

 **.**