



جامعة المسيلة

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

# دور تخطيط الممار الوظيفي في تحسين أداء العاملين

دراسة حالة الشركة الجزائرية للإسمنت LA FARGE حمام الضلعة - المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل نظام - ل . م . د -

إشراف الأستاذ:

- فضيل رمضان

إعداد الطالبة:

- نعيجي فاطمة الزهراء

السنة الجامعية 2011-2012

يعد مجال العلم من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، لان ذلك لا ينعكس فقط على الجانب المهني ولكن عن بقية الجوانب، سواء كانت اجتماعية أو نفسية.

كما يعتبر العمل محور جوهري وكذلك مظهر من مظاهر الحياة إذ يعطيه مكانة ويربطه بالمجتمع ويحدد دوره، إذ تميزت الحياة الوظيفية في الماضي القريب بالبساطة والسهولة، ولكن مع التحديات الراهنة التي تفرض نفسها على بيئة العمل تستوجب إحداث التغييرات لمواكبتها، ذلك لان المؤسسة لا تعمل في معزل عن البيئة الموجودة بها، فهي تؤثر وتتأثر، وفي خضم الظروف التي تعيشها المؤسسات الجزائرية اقتضت الحاجة لاستحداث البرامج التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية لغرض الاستقرار وتحسين المنافسة، وذلك في ظل إستراتيجية خاصة بها تخدم رسالة المنظمة نظرا أنها مسؤولة على الأنشطة المتعلقة بأهم مورد من مواردها التي تمتلكها ألا وهي الموارد البشرية، ومن ضمن هذه البرامج التي تعتمد عليها كأدوات رئيسية وهي برامج التخطيط والاستقطاب والتقييم ومراجعة الأداء وكذا برامج التدريب المختلفة.

ولكي تنجح المنظمة في تحقيق أهدافها المختلفة لا بد من تحقيق التوازن بين احتياجات العاملين فيها ورغباتهم المتمثلة في الكفاءة والتدريب والأمن الوظيفي... الخ مع متطلبات المنظمة المتمثلة في زيادة الإنتاجية والابتكار والتطوير المستمر للخدمات للوصول إلى مركز تنافسي ملائم بحيث تستطيع المنظمة أن تحقق ذلك من خلال نظام سليم لتخطيط المسار الوظيفي للعاملين كي يتحقق التوافق بين أهداف الفرد والمنظمة.

إذ أدى التوسع الكبير في المنظمات الجزائرية التي تزايد بها عدد المستويات الإدارية وتعد الهيكل التنظيمي وازدياد عدد العاملين بها، وهذا ما تطلب على الإدارة الجزائرية أن يكون هناك سببا كافيا للمدربين في أن يفكروا بعمق ويبدلوا الكثير من الجهود لتكريس وتعزيز قدرة المؤسسات العمومية على تطبيق مفاهيم ومداخل إدارية حديثة ومتطورة كتخطيط المسار الوظيفي، إذ تبنى عدد من مفكري إدارة الموارد البشرية متطلبات تطبيقها حسب نماذج مختلفة، إلا أنها جميعا اتفقت على أن تخطيط المسار الوظيفي يعد أحدث تلك المتطلبات وهذا ما يجعل عملية تحسين الأداء مرتبطة بمدى مواءمة تخطيط المسار الوظيفي السائد في المنظمة.

وسنحاول في هذه الدراسة النظرية تسليط الضوء على المنظمة التي يتوفر لديها تخطيط المسار الوظيفي، كما نعلم أن هذا الأسلوب الإداري لم يتم انتشاره في الجزائر إلا مؤخرا، حيث قمنا بإجراء هذه الدراسة في الشركة الجزائرية للاسمنت كونها شركة ذات سمعة وأهمية كبيرة على المستوى الوطني، وقد تطرقنا في هذا الجانب النظري إلى خطة بحث التي اشتملت على مقدمة وخمسة فصول وخاتمة، فأما المقدمة فكانت عبارة عن تقديم وإثارة للموضوع، وأما الفصل الأول فقد خصص لإجراء موضوع الدراسة، أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه ماهية تخطيط المسار الوظيفي.

أما الفصل الثالث فقد احتوى على دراسة الأداء في حين الفصل الرابع تطرقنا فيه إلى إجراء منهجية البحث والتعريف بميدان الدراسة ثم قمنا بعرض النتائج العامة للبحث، ثم علقنا عليها وبيننا مدى علاقتها بالفرضيات ومدى عموميتها على المستوى الوطني والعالمي.