

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Boudiaf University of M'sila

Faculty of Economic, Commercial and

Management Sciences

Department of Management Sciences



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسه

قسم علوم: علوم التسيير

موضوع تقرير التريص

واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة الاقتصادية

دراسة ميدانية بالمركب الصناعي التجاري مطاحن الحضنة (أقروديف) بالمسيلة

تقرير تريص مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس

تخصص: إدارة أعمال

في علوم: التسيير

تحت إشراف:

د. صونية بنتغة

من إعداد الطالبين:

- يوسف عز الدين

- يوسف شارف

السنة الجامعية 2023/2022م

شكر وعرّفان

أشكر الله العليّ القدير الذي أنعم عليّ بنعمة العقل والدين. القائل في محكم التنزيل
“وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ” سورة يوسف آية 76....

وقال رسول الله (صلي الله عليه وسلم): "من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا
ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه" (رواه أبو داود).
وأيضاً وفاءً وتقديراً واعترافاً مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر لأولئك المخلصين الذين
لم يألوا جهداً في مساعدتنا في مجال البحث العلمي، وأخص بالذكر الأستاذة الفاضلة:
بتغة صونيا التي لم تبخل علينا بنصائحها وتوجيهاتها وإرشاداتها القيمة والذي نكن له كل
الاحترام والتقدير والذي علمتنا أن الوصول في النهاية إلى تحقيق الأهداف المرجوة لا
يكون إلا بالصبر والتفعل والاجتهاد في العمل والشكر موصول لعمال وعاملات مؤسسة
مطاحن الحضنة كما نتوجه بالشكر إلى جميع الأساتذة الذين ساندونا في الوصول إلى
هذا المبتغى واشكر الإخوة والأخوات والأصدقاء الذين مددوا لنا يد العون في إنجاز هذا
العمل

وأخيراً نشكر كل من شاركنا هذا العمل من قريب ومن بعيد

إهداء

إلى التي حملتني وهنا على وهن وأمدتني بدعائها والتي سهرت عليا الليالي وكانت شمعة

تذوب لتتير لي دربي أمي الغالية أطل الله في عمرها

إلى من أوصلني إلى بر الأمان أبي الغالي "عيسى" أطل الله في عمره

إلى الذين لا تكتمل فرحتي وسعادتي إلا بوجودهم إخوتي طارق، شيماء، عبد الغني،

محمد عبد الرؤوف، عطاء الله

إلى أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي حفظهم الله

إلى من جمعني الله بهم أيام الدراسة في الجامعة

إلى من شاركني أعباء هذا البحث زميلي يوسف الشارف وزميلي ساعد ياسف

إلى عماد، يونس، حليم وكل من عرفت يوما وسقط اسمه سهوا.

يوسف عزالدين

إهداء

إن الحمد لله نحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه
ونستعينه ونستغفره ونستهديه من يهده الله فلا مضل له ومن يضلل فلا هادي له وأشهد
أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمدا عبده ورسوله صلى الله عليه و سلم

فله الحمد والشكر أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع الذي أهدي ثمرته إلى
الشمعة التي أنارت دربي وفتحت لي أبواب العلم والمعرفة إلى الصدر الحنون و القلب
الرفيق الى اعز ما املك في الدنيا الحبيبة الطاهرة الوفية والملاك الصافي القريبة لله
سبحانه وتعالى ومعلمتي في الحياة التي يهواها القلب وأسأل الله أن يرعاها أمي الحبيبة
إلى من ناضل من أجل ارتياحي وهياً لي أسباب النجاح الذي سعى جاهدا الى تربيتي
وتعلمي أبي العزيز أسأل أن يحفظه ويرعاه إلى النجوم التي أهتدي بها واسعد برؤيتهم
إخواني وأخواتي كل باسمه إلى أعمامي وعماتي وأخوالي وخالاتي وجدتي وكل من

تجمعني بهم قرابة

إلى من هم كالنور للعين زملائي الذين كانوا لي نعمة الصحبة إلى من شاركني هذا الجهد

صديقي وأخي العزيز يوسف عزالدين

يوسف شارف

فهرس المحتويات

مقدمة

الفصل الأول: الإطار العام لعملية توظيف الموارد البشرية

تمهيد

6	تمهيد
7	المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية
8	المبحث الثاني: أسس التوظيف المسؤول اجتماعيا
8	المطلب الأول: الاعتماد على السلوك الأخلاقي
8	المطلب الثاني: العدالة والمساواة
10	المطلب الثالث: تنوع الموارد البشرية
11	المبحث الثاني: مراحل التوظيف المسؤول اجتماعيا
11	المطلب الأول: الاستقطاب
11	المطلب الثاني: مرحلة الاختيار
12	المطلب الثالث: التعيين
14	خلاصة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

16	تمهيد
16	المبحث الأول: تقديم مؤسسة مطاحن الحضنة
16	المطلب الأول: تعريف المؤسسة التابعة لمطاحن الحضنة
18	المطلب الثاني: تقديم هيكل الوظائف بالمؤسسة
19	المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية
19	المطلب الأول: منهج وأداة الدراسة
19	المطلب الثاني: أهم محاور أداة الدراسة
20	المطلب الثالث: تحليل وتفسير النتائج
21	المطلب الرابع: عرض وتحليل أسئلة المقابلة
27	الخاتمة

مَقْدِمَةٌ

مقدمة:

تعتبر مسألة التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسات الاقتصادية من القضايا الحيوية والمهمة في الوقت الحاضر. فعلى الرغم من أن التوظيف التقليدي يركز بشكل رئيسي على معايير المؤهلات والكفاءة الفنية، إلا أن هناك مفهوماً ناشئاً ومتزايداً يؤكد على ضرورة أن تكون المؤسسات الاقتصادية ملتزمة بالمسؤولية الاجتماعية.

تتعدد التحديات التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في سعيها للتوظيف المسؤول اجتماعيا. فعلى الرغم من أن التركيز على الأداء المالي وتحقيق الربح لا يزال هاماً لاستدامة المؤسسة، إلا أن هناك ضغوطاً متزايدة للمؤسسات للمساهمة في تحسين المجتمع والبيئة المحيطة بها.

إشكالية هذه الدراسة

هي دراسة واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة الاقتصادية. وتتمثل هذه الإشكالية في محاولة فهم التحديات والعوامل التي تؤثر في تبني المؤسسات لممارسات التوظيف المسؤول اجتماعيا وتطبيقها على أرض الواقع. هذه الاشكالية تقودنا الى طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما هو واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة محل الدراسة؟

التساؤلات الفرعية:

التساؤل الفرعي الأول: هل تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بعدالة التوظيف؟

التساؤل الفرعي الثاني: هل تحترم المؤسسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بمنح فرص متكافئة للتدريب؟

التساؤل الفرعي الثالث: هل تحترم المؤسسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بتحقيق السلامة المهنية؟

التساؤل الفرعي الرابع: هل تحترم المؤسسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بتحقيق جودة الحياة الوظيفية؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية في عملية التوظيف.

الفرضيات الفرعية:

الفرضية الفرعية الأولى: تحترم المؤسسة معايير تطبيق المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بعدالة التوظيف.

الفرضية الفرعية الثانية: تحترم المؤسسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بمنح فرص متكافئة للتدريب

الفرضية الفرعية الثالثة: تحترم المؤسسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بتحقيق السلامة المهنية.

الفرضية الفرعية الرابعة: تحترم المؤسسة معايير المسؤولية الاجتماعية المرتبطة بتحقيق جودة الحياة الوظيفية

أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختياري لموضوع "واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة الاقتصادية"، إلى مجموعة من النقاط وهي كما يلي:

- الرغبة في دراسة الموضوع نظريا ومحاولة إسقاطه على أرض الواقع
- إعطاء إطار معرفي حول عملية التوظيف داخل المؤسسة الاقتصادية وإبراز مدى أهمية هذه الوظيفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
- بالإضافة إلى كل هذا فإن هذا الموضوع يدخل في إطار تخصصي الجامعي.

أهداف الدراسة:

- من المعروف أنه لا يخلو أي بحث من أهداف يسعى الباحث لتحقيقها من خلال اهتماماته وإطلاعاته وتتلخص أهداف هذه الدراسة في النقاط التالية:
- تسليط الضوء على واقع توظيف الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة. . معرفة مدى أهمية إدارة الموارد البشرية والسياسات التي تتبعها في المؤسسات الصغيرة ودورها في زيادة الإنتاج وتحقيق الرضا لدى العمال.

- محاولة الوقوف على أهم وظائف إدارة الوارد البشرية في المؤسسات الصغيرة.
أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة موضوع "واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة الاقتصادية" دراسة ذات أهمية بالغة لكون عملية التوظيف مرحلة من المراحل الأساسية في حياة العامل والقرار الاستراتيجي للمؤسسات بحيث تحاول من خلال هذه الدراسة أن تظهر مدى أهمية التوظيف بالنسبة للفرد والمؤسسة، ومحاولة التعرف على الواقع الفعلي للتوظيف داخل المؤسسات الاقتصادية.

صعوبات الدراسة:

جمع المعلومات: وجدت صعوبة في إيجاد معلومات محددة حول مؤسسة المطاحن وممارستها للتوظيف المسؤول اجتماعيا بسبب قلة الدراسات أو البحوث المتاحة في هذا المجال البحث عن المصادر الموثوقة: من بين الصعوبات التي واجهتها عدم وجود قدر كاف من المصادر الموثوقة التي تتحدث عن واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا، بما في ذلك مؤسسة مطاحن الحضنة.

تحليل البيانات: بمجرد جمع البيانات، واجهت صعوبة في تحليل وتفسير النتائج الذي يتطلب أدوات تحليلية إحصائية وفهم المفاهيم المختلفة.

منهجية الدراسة

نظرا لكون الموضوع قيد الدراسة ينتمي إلى الدراسات الوصفية، فقد تم تبني المنهج الوصفي الذي يعرف على أنه منهج بحثي يصف المبحوث كما هو على أرض الواقع دون إدخال المتغيرات أو دراسة عوامل التغير التي تحدث، وفي أغلب الأحيان تسبق الدراسات الوصفية الدراسات التحليلية أو التجريبية، فهو يعتبر عاملاً مساعداً للبحث التجريبي، أو بمثابة مفتاح البحث فقد بدأنا بجمع المعلومات من الميدان، وتم تحويلها إلى تقارير ليستند عليها في مرحلة تحليل البيانات حسب المنهجيات كالمناهج الوظيفية.

محاوير الدراسة

تعد دراسة واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة الاقتصادية موضوعاً شاملاً، وتشمل عدداً من المحاور، ومنها:

- 1- تحليل السياسات التوظيفية الحالية في المؤسسة الاقتصادية وتقييم مدى مسؤوليتها الاجتماعية.
- 2- دراسة مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بالتوظيف العادل، وتحديد الإجراءات اللازمة لتحسين هذا الأمر.
- 3- تقييم مدى توافر فرص التدريب والتطوير المهني للموظفين في الصحة الاقتصادية، وتحديد الإجراءات الرعائية لتطوير هذه الفرص.
- 4- دراسة مدى توافر برامج الرعاية الصحية والاجتماعية للموظفين في المؤسسة الاقتصادية، وتحديد الإجراءات اللازمة لتحسين هذه البرامج.
- 5- تحليل مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بالمعايير الدولية لحقوق العمال وحماية البيئة، وتحديد الإجراءات اللازمة لتحسين هذا الأمر.
- 6- دراسة مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بالمبادئ الأخلاقية في التوظيف وتحديد الإجراءات اللازمة لتعزيز هذا الالتزام.
- 7- دراسة مدى التزام المؤسسة الاقتصادية بتوظيف فئات مهمشة ومحدودة الدخل، وتحديد الإجراءات اللازمة لتحسين هذا الأمر.

الفصل الأول

الإطار العام لعملية التوظيف المسؤول

اجتماعيا

تمهيد:

توظيف الموارد البشرية هي عملية حيوية لأي منظمة أو شركة تسعى لتحقيق النجاح والاستمرارية في العمل. تتضمن هذه العملية اختيار الأشخاص المناسبين للمهام المطلوبة والتي يمكنهم تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية. ولتحقيق هذا الهدف، يحتاج المنظّمون إلى الاهتمام بعدة جوانب مهمة في عملية التوظيف، مثل التخطيط المسبق وتحديد الاحتياجات الوظيفية، وإعداد وصف وظيفي واضح، واستخدام وسائل فعالة للتواصل مع المرشحين المحتملين، وإجراء المقابلات الشخصية.

يعتمد نجاح عملية التوظيف على القدرة على اختيار الموظفين الأكفاء والمناسبين للوظائف المطلوبة. يجب على المنظمة تحديد المتطلبات والمهارات اللازمة للعمل المطلوب وتحديد الخبرات السابقة والمؤهلات المطلوبة لتحقيق النجاح في العمل. كما يجب تحديد الخصائص الشخصية التي يجب أن تتوفر لدى المرشحين، مثل النزاهة والمرونة والقدرة على العمل الجماعي والتفكير الإيجابي¹.

¹ فاطمة العبد الله، أسس وممارسات، منشورات دار الثقافة العربية، 2019، ص، ص 150-170

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الاجتماعية

في سنة 2010 صدر للمنظر الأول للمسؤولية الاجتماعية كارول (Carroll) بحثاً يؤكد أنه لحد الساعة تم إحصاء أكثر من 37 تعريف أكاديمي للمسؤولية الاجتماعية، وفيما يلي عرض لبعض هذه التعاريف:

يعرف بيتر دراكر (Peter Drucker) المسؤولية الاجتماعية على أنها التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وأن هذا الالتزام يتسع باتساع شريحة أصحاب المصالح في هذا المجتمع وتباين توجهاتهم.

أما الباحث هولمز (Holmes) فقد طرح وجهة نظر ترى في المسؤولية الاجتماعية على أنها "الالتزام أخلاقي وإنساني وأدبي تتحمله المؤسسة الاقتصادية اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، وذلك عن طريق مجموعة كبيرة من الأنشطة الاجتماعية كمحاربة الفقر، تحسين الخدمات الصحية مكافحة التلوث، خلق فرص العمل وحل مشكلة السكن والمواصلات وغيرها، بغض النظر عن ارتباط هذا الالتزام أو عدم ارتباطه بمردود مالي للمؤسسة على المدى القصير.

عرف الباحث الاقتصادي فريدمان (Milton Friedman) بشكل غير مباشر المسؤولية الاجتماعية سنة 1970 في مقال نشر له في جريدة نيويورك تايمز بأنها استعمال المؤسسة لمواردها والقيام بأنشطة تهدف لتعظيم أرباحها شريطة أن تحترم قواعد اللعبة أي بالاعتماد على التنافس الحر في السوق دون اللجوء إلى الطرق المغشوشة وإلى التحايل والخداع¹.

¹ Milton Friedman, The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, The New York Times 3 Magazine, September 13, 1970. Copyright , 1970 by The New York Times Company, disponible sur le site internet communication responsable www.communicationresponsable.fr, consulté le 5 mai 2023.

المبحث الثاني: أسس التوظيف المسؤول اجتماعياً

يعتبر التوظيف المسؤول اجتماعياً أحد أسس التوظيف المهمة التي يجب مراعاتها عند تنفيذ عملية التوظيف في أي مؤسسة أو شركة. فالتوظيف المسؤول اجتماعياً يعني أن يتم توظيف المرشحين بشكل عادل ومتوازن ويعكس تنوع المجتمع ويضمن حقوق العاملين في المؤسسة.

المطلب الأول: الاعتماد على السلوك الأخلاقي

يقصد من هذا المبدأ أن تتصرف المؤسسة بشكل أخلاقي في جميع الأوقات، ويبني سلوكها على أخلاقيات الأمانة والعدل والتكامل وذلك فيما يتعلق بالأفراد الحيوانات البيئية والالتزام بتناول مصالح الأطراف المعنية، كذلك ينبغي على المؤسسة أن تعمل بشكل فعال على تعزيز السلوك الأخلاقي بواسطة:

- وضع هيكل حوكمي يساعد على تعزيز السلوك الأخلاقي داخل المؤسسة وفي تفاعلها مع الآخرين تحديد وتبني وتطبيق معايير السلوك الأخلاقي التي تتلائم مع أهداف المؤسسة وأنشطتها؛

- تشجيع وتعزيز مراعاة معايير السلوك الأخلاقي الخاصة بها؛

- تحديد معايير السلوك الأخلاقي المتوقعة من العاملين خاصة هؤلاء الذين لهم تأثير على قيم وثقافة وتكامل واستراتيجية المؤسسة؛

- إنشاء آليات رقابية لمراقبة تطبيق السلوك الأخلاقي¹.

المطلب الثاني: العدالة والمساواة

تعتبر العدالة والمساواة في التوظيف المسؤول اجتماعياً من أهم المبادئ التي يجب مراعاتها عند تنفيذ عملية التوظيف في أي مؤسسة أو شركة. فالتوظيف المسؤول اجتماعياً يعني أن يتم توظيف المرشحين بشكل عادل ومتوازن ويعكس تنوع المجتمع ويضمن حقوق العاملين في المؤسسة.

¹ قدرى إبراهيم، أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة مقدمة

لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد جامعة دمشق 2015/2014، ص 46

أولاً: العدالة

تعتبر العدالة في التوظيف المسؤول اجتماعياً من الأسس الأساسية التي يتم بناء عملية التوظيف عليها، فالتوظيف المسؤول اجتماعياً يتطلب من المؤسسات والشركات الالتزام بمعايير العدالة والمساواة في عملية اختيار الموظفين. مثل العدالة في تقديم الفرص، حيث يجب أن تتاح الفرصة للجميع بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو دينهم أو خلفياتهم الاجتماعية والاقتصادية.

ويجب أن يتم تقييم المتقدمين على أساس الكفاءة والخبرة والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظيفة، دون أي تمييز أو تحيز. ويجب توفير فرص تدريب وتطوير للموظفين الجدد والقائمين بالعمل، وتحفيزهم لتقديم الأداء الأفضل في عملهم¹.

ثانياً: المساواة

المساواة في التوظيف هي مفهوم يشير إلى تعامل الأفراد بشكل عادل ومتساوٍ في فرص الحصول على العمل والتوظيف، بغض النظر عن جنسية الشخص أو عرقه أو لون بشرته أو جنسه أو اعتقاده الديني أو أي خصائص أخرى. ويمكن أن تساعد المساواة في التوظيف في تعزيز العدالة الاجتماعية والاستقرار والتنمية الاقتصادية.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تعزز المؤسسات والشركات الثقافة التنوعية والشمولية داخل بيئة العمل، وتشجع على التفاعل بين العاملين من خلفيات مختلفة وتقدير التنوع الثقافي واللغوي والعرقي، حيث يمكن أن تساعد هذه الممارسات على خلق بيئة عمل صحية ومتوازنة وتحفيزية للعاملين، وتحسين أداء الشركة أيضاً.

وبشكل عام، فإن تحقيق المساواة في التوظيف يعد أمراً مسؤولاً اجتماعياً يتطلب التزاماً جاداً من المؤسسات والشركات والمجتمع بأسره².

¹ أحمد الجويدي، التنوع والمساواة في التوظيف: مفاهيم وتطبيقات، دار الحضارة، السعودية، 2010، ص-ص 22-28.

² عبدالله العويشير، العدالة والمساواة في التوظيف: مفاهيم وتطبيقات عملية، دار الرواق، مصر، 1996، ص-ص 65-74.

ثالثاً: تحديد مصدر مواردها المالية

التأثيرات المعروفة والمحتملة لقراراتها وأنشطتها على المجتمع والبيئة هوية أصحاب المصلحة فيها، وتحديد المعايير والإجراءات المستخدمة في اختيارهم وإشراكهم¹.

المطلب الثالث: تنوع الموارد البشرية

تنوع الموارد البشرية يعد جزءاً أساسياً من مبدأ المسؤولية الاجتماعية في التوظيف، حيث يسعى العملاء وأصحاب العمل إلى إنشاء بيئة عمل تعكس التنوع الذي يتمتع به المجتمع، وتوفر فرصاً متساوية لجميع العاملين بغض النظر عن خلفيتهم الثقافية أو الاجتماعية². ويتضمن تنوع الموارد البشرية في التوظيف المسؤول اجتماعياً العديد من الفوائد، من بينها زيادة التنوع والإبداع والابتكار في الفرق العاملة، وتحسين الأداء والإنتاجية، وزيادة قدرة المؤسسات على التعامل مع العملاء والموظفين من مختلف الثقافات والخلفيات، وتحسين سمعة المؤسسات وجذب المواهب والاستثمارات.

ومن أجل تحقيق تنوع الموارد البشرية في التوظيف المسؤول اجتماعياً، يجب على العملاء وأصحاب العمل تطبيق استراتيجيات توظيف شاملة ومتكاملة، بما في ذلك تحديد الأهداف والمعايير المستهدفة، وتدريب الموظفين على التنوع والشمولية، وتحسين الاتصال والتواصل بين الموظفين والإدارة، وإعداد خطط العمل لتحقيق التنوع والشمولية³.

¹ ناصر جرادات عزام أبو الحمام، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص: 98.

² محمد زيدان الخوالدة، تنوع الموارد البشرية في التوظيف المسؤول اجتماعياً: مفهومه وتطبيقاته، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع10، 2017م، ص213-231.

³ هند محمد علي الجزاز، تطبيق مبدأ التنوع في التوظيف في المؤسسات العامة والخاصة في الأردن، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع18، 2019، ص-ص 179-197.

المبحث الثاني: مراحل التوظيف المسؤول اجتماعياً

يعد التوظيف المسؤول اجتماعياً من المفاهيم الحديثة التي تعتمد على الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والبيئية في عملية التوظيف، وتهدف إلى إيجاد الأفراد الذين يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة للوظيفة، والذين يتمتعون بالقيم والمبادئ الاجتماعية المطلوبة للمنظمة أو الشركة.

المطلب الأول: الاستقطاب

يعد الاستقطاب من المهام الاستراتيجية للمؤسسة، فنجاح المؤسسات يعتمد بالدرجة الأولى على إيجاد وتوظيف الكفاءات المناسبة، وعليه يمكن تعريفه على أنها مجموعة من الأنشطة التي تسعى إلى جذب الأفراد المؤهلين للعمل في المؤسسة لإشباع رغبات الطرفين، ولكي تكون هاته العملية فعالة لابد من توافر مجموعة كبيرة من المترشحين أو المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة لاختيار الأفضل منهم، وعليه فإن عملية الاستقطاب تركز على:

- البحث والدراسة عن أفضل الموارد البشرية التي يمكن ضمها للعمل بالمؤسسة من خلال تجميع البيانات والمعلومات، واستخلاص النتائج التي تسهم في وضع الفرد المناسب في المكان المناسب¹.

- وجود النظم التي تمكن من تقييم المترشحين لشغل الوظائف بدقة والتأكد من وجود وظائف شاغرة تم تحديدها مسبقاً.

- تحري العدالة والأمانة والصدق عند إجراء عمليات الاختيار والالتزام بالإجراءات القانونية².

المطلب الثاني: مرحلة الاختيار

بعد الإعلان عن الوظيفة واستقبال الطلبات، تبدأ مرحلة الاختيار في التوظيف المسؤول اجتماعياً والتي تتضمن عادة الخطوات التالية:

¹ عطا آدم حمه صالح كاوه محمد رستم، دور الاستقطاب الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية على نجاح المنظمات المدنية

فاروق الطبية في السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية كردستان العراق، مج02، ع03، 2016، ص: 316

² محمود أحمد عبد الفتاح رضوان، نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقع الملموس، المجموعة

العربية للتدريب والنشر، القاهرة 2013، ص130.

الفصل الأول: الإطار العام لعملية توظيف الموارد البشرية

- **فحص الطلبات:** يتم في هذه المرحلة فحص الطلبات المقدمة من قبل المتقدمين للوظيفة، وتحديد الأشخاص الذين يستوفون المتطلبات الوظيفية المطلوبة والقيم الاجتماعية المرغوبة.

- **المقابلة الشخصية:** يتم في هذه المرحلة إجراء مقابلات شخصية مع المتقدمين المختارين، والتي تهدف إلى تقييم قدراتهم وخبراتهم ومعرفة مدى توافقهم مع القيم الاجتماعية المرغوبة للمنظمة أو الشركة¹.

- **التقييم الاجتماعي:** يتم في هذه المرحلة تقييم المتقدمين المناسبين من حيث القيم الاجتماعية المطلوبة للمنظمة أو الشركة، والتي يمكن أن تتضمن مثلاً التزامهم بالمسؤولية الاجتماعية وحقوق العمال والمجتمع.

- **اتخاذ القرار النهائي:** يتم في هذه المرحلة اتخاذ القرار النهائي بشأن المتقدم الذي يناسب الوظيفة والقيم الاجتماعية المطلوبة، ويتم إبلاغ المتقدم بنتيجة الاختيار سواء تمت الموافقة على تعيينه أو لا².

يجب أن يتم الاختيار بمسؤولية وبطريقة شفافة وعادلة، حيث يتم اختيار المرشح الأفضل من حيث الكفاءة والخبرة والقيم الاجتماعية المطلوبة للمنظمة أو الشركة

المطلب الثالث: التعيين

يمكن تعريف مرحلة التعيين في التوظيف المسؤول اجتماعياً بأنها المرحلة التي يتم فيها اختيار المرشحين المناسبين الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة للعمل في مناصب تتطلب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركة أو المؤسسة.

تشمل مرحلة التعيين في التوظيف المسؤول اجتماعياً تقييم المرشحين من حيث الكفاءة والخبرة في مجال العمل، والاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية للشركة، بالإضافة إلى التفكير في الشخصية والقيم الأخلاقية للمرشحين وقدرتهم على التعاون والعمل الجماعي³.

¹ محمد خالد الشريف، التوظيف المسؤول اجتماعياً: دراسة تحليلية في ضوء الممارسات العالمية والمعايير الأخلاقية، دار المعرفة الجامعية، 2001، ص 87-94.

² محمد بن عبدالله القصير، التوظيف المسؤول اجتماعياً وأثره على الأداء التنظيمي، دار الواحة للنشر والتوزيع، 2018، ص-ص 53-62.

³ هند الجهني، التوظيف المسؤول اجتماعياً: دراسة تحليلية في الشركات السعودية، دار الثريا للنشر والتوزيع، 2017، ص50.

الفصل الأول: الإطار العام لعملية توظيف الموارد البشرية

علاوة على ذلك، يمكن أن تشمل مرحلة التعيين في التوظيف المسؤول اجتماعيا مقابلات شخصية واختبارات تقييمية تهدف إلى تحديد قدرة المرشحين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات والتواصل بفاعلية.

وفي النهاية، تهدف مرحلة التعيين في التوظيف المسؤول اجتماعيا إلى اختيار المرشح الأفضل للوظيفة من حيث المهارات والموهبة والشخصية والقيم الأخلاقية، وذلك لضمان تحقيق الأهداف الاجتماعية للشركة أو المؤسسة بالإضافة إلى تحقيق الأرباح والنمو المستدام.

خلاصة:

نظرا لأهمية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية باعتبارها تطبيق لمبدأ الاستدامة على الصعيد الداخلي للمؤسسة، وبالتالي فإن مدراء المؤسسة مطالبين بتصميم برامج للمسؤولية الاجتماعية تهدف إلى المساهمة في عملية التنمية المستدامة، وذلك من خلال تعزيز الكفاءات الداخلية، المساهمة في تحسين بيئة العمل، ضمان التكوين والتدريب المستمر للعاملين تكافؤ الفرص الترقية والموازنة بين الحياة العائلية والحياة العملية، الاهتمام ببرامج التقاعد، ضمان بيئة عمل آمنة، تعزيز وتشجيع انتماء العاملين نحو المؤسسة تعزيز مسؤولية العاملين بتطبيق مبادئ المساواة والعدالة في الأجور، جذب وتوظيف والاحتفاظ بالعاملين المؤهلين، توظيف المعاقين والنساء وتلبية توقعات أصحاب المصلحة الداخلية والخارجية، وذلك لا يتحقق إلا من خلال تضمين مبادئ المسؤولية الاجتماعية في عملية التوظيف الخاص بإدارة الموارد البشرية وفي هذا الإطار تم وضع مجموعة من المعايير والمبادئ والتوجيهات التي توضح جوانب عديدة من الممارسات المسؤولة لإدارة الموارد البشرية اجتماعيا، كما أكدت على أهمية المورد البشري وأن إدارته بشكل كفاء يساهم في تحقيق المسؤولية الاجتماعية. موضوع بحثنا يندرج ضمن هذا الإطار فبعد أن قمنا بتحديد العلاقة التي تربط عملية التوظيف بالمسؤولية الاجتماعية، سنشرع في الفصل الموالي إلى تقديم مؤسسة مطاحن الحضنة الناشطة بولاية المسيلة كعينة لإجراء الدراسة الميدانية.

الفصل الثاني

الجانب التطبيقي

تمهيد

بعد تطرقنا إلى القسم النظري الذي تناول واقع التوظيف المسؤول اجتماعيا في المؤسسة الاقتصادية، نجد من الضروري أن نقوم بدراسة ميدانية لتحديد مدى فاعلية التوظيف المسؤول اجتماعيا بالمؤسسة التابعة مطاحن الحضنة وذلك من خلال التعريف بالشركة الأم (رياض سطيف) وكذا نشأة الشركة التابعة مطاحن الحضنة وإبراز مصالحها وهيكلها التنظيمي. إلى تحليل أسئلة المقابلة، بعدها تفسير النتائج.

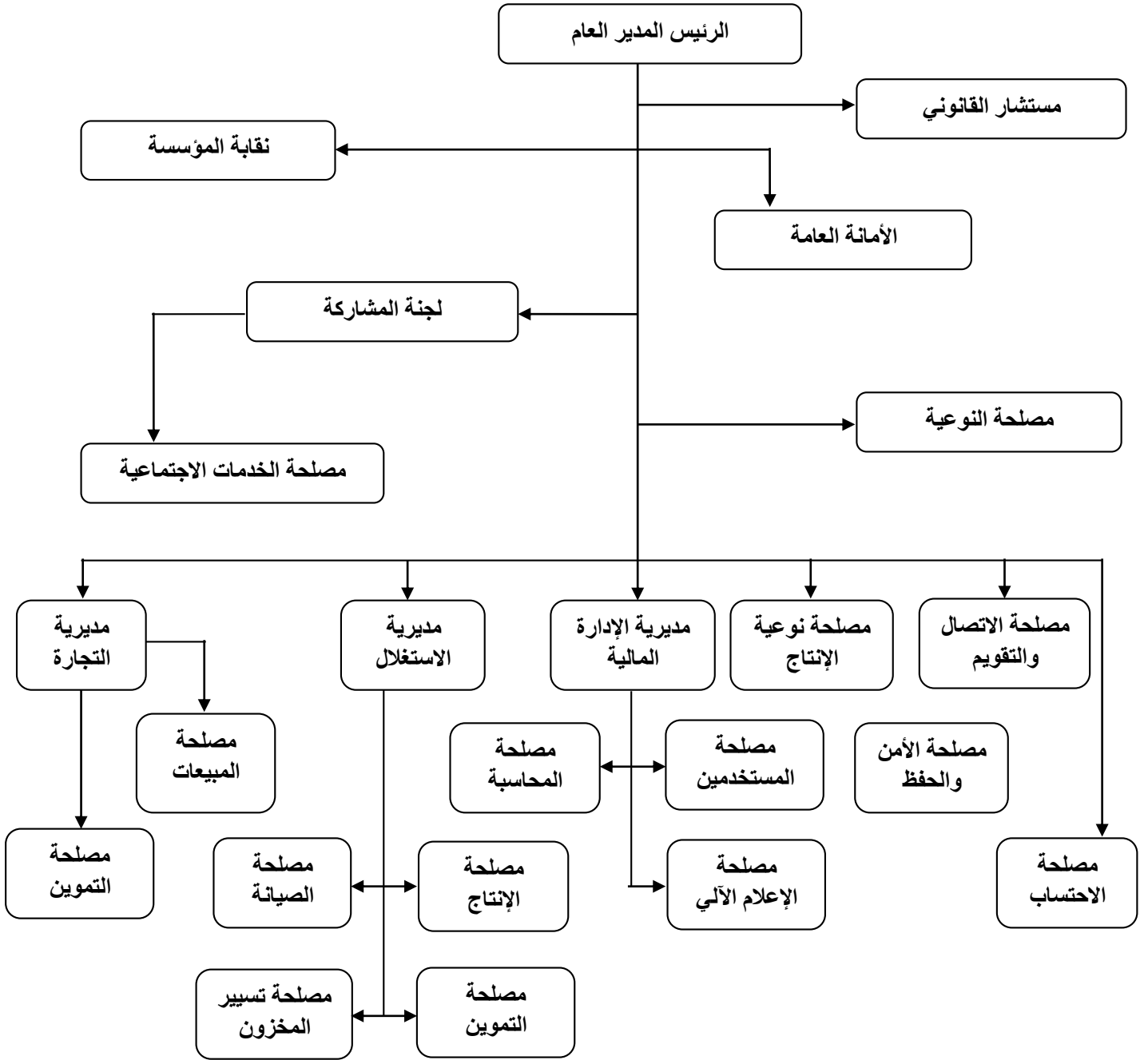
المبحث الأول: تقديم مؤسسة مطاحن الحضنة

بعد خروج الجزائر من الاستعمار وتحقيق الاستقلال سنة 1965 تم تأميم جميع القطاعات الخاصة بالطحن وأصبحت تسمى المؤسسة الوطنية للدقيق والطحن التي قامت سنة 1982 بإنشاء خمس مؤسسات مماثلة للصناعة الغذائية من حبوب ومشتقاتها بسطيف بمرسوم تنفيذي رقم: 82/367 ويكمن النشاط الأساسي لمجمع الرياض سطيف في تحويل الحبوب (القمح الصلب واللين) وإنتاج وتسويق المواد المشتقة (سميد، دقيق، عجائن غذائية وكسكي) حيث تمتلك المؤسسة عدة وحدات موزعة على عدة ولايات من بينها مطاحن الحضنة بالمسيلة

المطلب الأول: تعريف المؤسسة التابعة مطاحن الحضنة

تأسست مطاحن الحضنة في سنة 1981، وتنقسم المؤسسة إلى قسمين قديم وآخر جديد وقد بلغ رأسمالها 479.000.000 دينار جزائري، وتقع المؤسسة في المدخل الشمالي الشرقي من ولاية المسيلة بجانب الطريق الوطني المؤدي إلى ولاية برج بوعريريج، تقوم بإنتاج فرينة ممتازة، فرينة الخبازة، دقيق ممتاز، دقيق عادي، ومخلفات (النخالة).

الشكل رقم 1: الهيكل التنظيمي لمؤسسة مطاحن الحضنة



المصدر: اعتمادا على الوثائق المقدمة من طرف مسؤول مصلحة الموارد البشرية

المطلب الثاني: تقديم هيكل الوظائف بالمؤسسة

- 1- المدير العام: يعتبر المسؤول الأول عن المؤسسة التابعة مطاحن الحضنة
- 2- الأمانة العامة: تقوم بتقديم الدعم الإداري المركزي والاستراتيجي وإعداد الميزانية ونشر التقارير السنوية
- 3- قسم التطوير والإعلام الآلي: المساعدة بفاعلية في اتخاذ القرارات وإبداء الآراء المناسبة لتطوير الشركة وأسلوب العمل.
- 4- مديرية حفظ الصحة والأمن: مسؤولة عن تسيير صحة وأمن العمال
- 5- قسم مراقبة التسيير: مسؤول عن مختلف القرارات التي تقود المؤسسة إلى تحقيق أهدافها
- 6- قسم الاستشارات القانونية: تقديم المشورة القانونية بشأن ما يحال للقسم من المشرف العام أو مساعده.
- 7- المصلحة النوعية: تقوم بمراقبة النوعية وقمع القش.
- 8- مديرية التدقيق الداخلي: تقوم بتقديم خدمات تأكيدية وخدمات استشارية.
- 9- قسم التموين: مجموعة السلع والمواد التي تمتلكها المنشأة بغرض إعادة بيعها أو لاستخدامها في صنع منتجات للبيع.
- 10- قسم الصيانة: مجموعة من الإجراءات وسلسلة العمليات المستمرة التي يجب القيام بها بهدف وضع الآلة في وضع الاستعداد التام للعمل وإبقاء النظام في حالة عمل جيدة.
- 11- قسم تسيير المخزونات: يقوم بدراسة وشرح أساليب التخطيط والتنظيم لجميع الأعمال التي تهدف إلى تدفق المواد الأولية والبضائع بالكمية والسعر المطلوبين.
- 12- مديرية الاستغلال: تهدف إلى تحديد تبعات النشاطات الاقتصادية على البيئة والتكفل بها قسم التوزيع يقوم بعملية تتمثل في إتاحة المنتج أو الخدمة للاستخدام أو الاستهلاك من خلال مستهلك أو مستخدم تجاري، من خلال استخدام وسائل مباشرة أو باستخدام وسائل غير مباشرة من خلال الوسطاء.
- 13- مصلحة التسويق: تقوم بإدارة الحسابات بتقديم تكاليف إنتاج المنتج لإدارة التسويق ومن خلال فهم إدارة التسويق للسوق والمنافسة وأيضا احتياجات العملاء والقيمة التي سوف يحصل عليها العملاء من شرائهم للمنتج بالتسعير.

14- قسم التجارة: تنظيم ومهام المصالح الخارجية للوزارة فإن مهام المديرية الولائية للتجارة

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية

المطلب الأول: منهج وأداة الدراسة

من خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة التابعة مطاحن الحضنة بالمسيلة وعن طريق المعاينة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف على أنه نهج بحثي يتم من خلاله التركيز على الحقائق والتفاصيل المحددة والموضوعية التي تهدف إلى فهم أعمق للظواهر المدروسة. أما بالنسبة للأداة المستخدمة هي المقابلة التي تعرف على أنها عملية تواصل تتم بين شخصين أو أكثر بهدف جمع المعلومات أو تبادل الأفكار والآراء.

وتعتبر أداة أساسية في البحث والاستقصاء في العديد من المجالات الأخرى مثل التوظيف والصحافة والبحوث الاجتماعية، تتميز بأنها توفر فرصة للباحث أو المحقق للحصول على معلومات مفصلة وشاملة من الأفراد المشاركين في المقابلة. يتم تنظيمها عادة بواسطة مجموعة من الأسئلة المعدة مسبقاً، ويتم تسجيل الإجابات وتحليلها فيما بعد، يمكن تنفيذها بطرق مختلفة (المقابلة الشخصية الفردية، المقابلة الجماعية التي تجمع عدداً من الأشخاص معاً، أو المقابلة عبر الهاتف أو الفيديو).

تحتاج مهارات متقنة للحصول على معلومات دقيقة وشاملة، وتشمل هذه المهارات القدرة على صياغة الأسئلة بشكل مناسب، والاستماع الفعال، وتوجيه الحوار بشكل مهني، وتحليل الإجابات بشكل منطقي، تم إجراء هذه المقابلة مع مسؤول مصلحة الموارد البشرية.

المطلب الثاني: أهم محاور أداة الدراسة

تمت صياغة اسئلة المقابلة بشكل يرتبط بالمحاور التالية:

1/المسؤولية الاجتماعية.

2/التنمية المستدامة.

3/الجودة .

4/الرضى الوظيفي.

5/الأمن والتنمية المستدامة.

6/التدريب وتنمية المهارات.

7/الأمن والصحة المهنية في العمل.

9/العمل الجماعي "فرق العمل".

10/سمعة المؤسسة.

المطلب الثالث: تحليل وتفسير النتائج

1/ من حيث المسؤولية الاجتماعية: لاحظنا إيجابية المؤسسة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية من خلال توفير فرص عمل لأبناء المنطقة والالتزام والتقيد بالمبادئ والأخلاق والقيم الخاصة وتطبيقها على أرض الواقع بالمنطقة

2/ من حيث الأمن والصحة المهنية في العمل: المؤسسة تهتم بتقييم بيئتها العملية وذلك من خلال تحليل المخاطر والتحكم فيها وذلك من خلال تطوير إجراءات السلامة المهنية في العمل والالتزام بها مع التوصية بتعزيز برامج التدريب وثقافة السلامة في المؤسسة والفحوصات الدورية للعمال.

3/ التنمية المستدامة: تعمل مطاحن الحضنة على وضع استراتيجيات تتوافق مع مبادئ وأهداف التنمية المستدامة باستخدام كل الموارد اللازمة في عملياتها وذلك من خلال توفير فرص عمل محلية وتعزيز الاقتصاد المحلي وبناء شراكات قوية مع كل الجهات المعنية واتخاذ التدابير اللازمة لحماية البيئة.

4/ التدريب وتنمية المهارات: علمنا من مؤسسة الحضنة أنها تعمل على تعزيز المهارات القديمة للعمال عن طريق توفير برامج تدريبية وتعليمية لتلبية احتياجات المؤسسة كما تشمل برامجها مختلف الأساليب والوسائل التي تساعد على فعالية التدريب.

5/ الجودة: المؤسسة تتبع إجراءات عديدة لضمان جودة منتجاتها أولها إجراء فحوصات دورية على مواد الخام كما أنها تحصلت على عدة شهادات للجودة

6/ التطور التكنولوجي: تحضى الشركة بتكنولوجيا متطورة من خلال توفيرها لأجهزة الاستشعار والتحكم الآلي وأنظمة إدارة البيانات والتحليل فهاذا يساعدها على تطوير الكفاءة والإنتاجية والتأكد من أن عملها يتناسب مع أهدافها السامية.

7/ من حيث العمل الجماعي: تركز المؤسسة على توفير بيئة عمل إيجابية وذلك من خلال التشجيع على العمل الجماعي والتعاون من أجل استغلال إمكانيات المؤسسة ويتم هذا من خلال عدة إجراءات داخلية وتوجيهات التي تتبعها المطاحن.

8/ الرضى المهني: تولي المطحنة أهمية قصوى من أجل تحقيق رضى كل المنتسبين فهذا يشعرهم بالدعم والتقدير عندما يكون هناك تواصل مستمر وإشراكهم في صنع القرارات المهمة وشعورهم بالانتماء.

9/ سمعة المؤسسة: تشدد المؤسسة على إنشاء سمعة جيدة تليق بمكانتها وزيادة جاذبيتها من خلال تحسين مهارات العمال وكذا توفير مزايا وحوافز مغرية وهذا يعتبر دليلا على إهتمام المؤسسة بتطوير وتحسين مهارات العمال وزيادة إنتاجيتهم.

المطلب الرابع: عرض وتحليل أسئلة المقابلة

س1- ماذا تمثل لكم عملية التوظيف. وماهي أهميتها في المؤسسة؟

عملية التوظيف تمثل عملية اختيار واستقطاب الموظفين المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة. وتعد التوظيف أمراً حيوياً وحاسماً لنجاح المؤسسة، وذلك لعدة أسباب:

- اختيار المواهب المناسبة: تساعد عملية التوظيف في اختيار الموظفين الذين يمتلكون المهارات والمؤهلات اللازمة لأداء الوظائف بكفاءة.

- زيادة الإنتاجية والكفاءة: عندما يتم توظيف الموظفين الجيدين يكونون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف وتنفيذ المهام بفعالية، مما يساهم في نمو وازدهار المؤسسة.

- تعزيز الابتكار والتنوع: عملية التوظيف المتقنة تساهم في التنوع والتجديد في المؤسسة، مما يمنحها ميزة تنافسية في سوق العمل.

س2- ماهي المعايير التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في عملية التوظيف داخل المؤسسة؟

إدارة الموارد البشرية التابعة للمؤسسة تعتمد على عدة معايير في عملية التوظيف داخل المؤسسة. ومن أهم هذه المعايير:

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

- **المهارات والمؤهلات:** تتأكد إدارة الموارد البشرية من أن المرشحين يمتلكون المهارات والمؤهلات اللازمة لأداء الوظيفة بفعالية. تشمل هذه المهارات الفنية والاجتماعية والقيادية والتحليلية وغيرها.

- **الخبرة العملية:** تعتبر الخبرة السابقة في مجال ذات الصلة أحد المعايير الأساسية التي يتم تقييم المرشحين بناءً عليها.

- **الثقافة التنظيمية والقيم:** يُفضل اختيار المرشحين الذين يتوافقون مع ثقافة المؤسسة وقيمتها.

- **الملاءمة الشخصية:** يتم تقييم المرشحين من حيث مدى ملاءمتهم الشخصية للوظيفة والبيئة العملية

س3- ما هي المعايير التي يجب على المؤسسة احترامها في التعامل مع العملاء؟

هناك عدة مبادئ أساسية نحترمها في تعاملنا مع العملاء، ومن أهمها:

1- الجودة: نقوم في صناعة المطاحن بتقديم منتجات عالية الجودة للعملاء.

2- الخدمة: توفير فريق عمل متخصص في الخدمة العملاء وتقديم دعم فني متميز.

3- الشفافية: تتميز مؤسستنا بالشفافية فيما يتعلق بجودة المنتجات وأسعارها وسياسات الشركة وهي متاحة للجميع.

4- الاحترام: يجب على الشركات احترام العملاء ومعاملتهم بالاحترام والتقدير، وتلبية احتياجاتهم بكل احترافية واحترام دون أي تمييز

س4- هل تقومون كمؤسسة بدراسة المخاطر المحتملة في بيئة العمل؟

تتخذ شركة المطاحن العديد من الإجراءات لتقادي المخاطر المتعلقة ببيئة العمل،

وتشمل هذه الإجراءات ما يلي:

1- توفير المعدات والآلات الآمنة والمناسبة للعمل وفقاً للمعايير الصناعية العالمية والمحلية.

2- توفير التدريب اللازم للعمال على استخدام المعدات والآلات بطريقة صحيحة وآمنة، وتعريفهم بالإجراءات الأمنية والوقائية.

3- تطبيق الإجراءات الأمنية والوقائية المعمول بها في المؤسسات العالمية

س5- ما هو رأيكم في دور التكنولوجيا في صناعة المطاحن وكيف تعمل المؤسسة على استخدام التكنولوجيا لتحسين الإنتاجية والجودة؟

تعتبر التكنولوجيا من العوامل الحاسمة في صناعة المطاحن، حيث أنها تساعد على تحسين الإنتاجية والجودة وتقليل التكاليف. فالتكنولوجيا تساعد على تطوير طرق الإنتاج وتحسين عمليات التحكم في الجودة، كما أنها تساعد على تقليل تكاليف الصيانة والتشغيل. في شركتنا، نحرص على استخدام أحدث التقنيات والأدوات المتاحة لتحسين إنتاجيتنا وجودة منتجاتنا. فنحن نستخدم أنظمة الأتمتة الصناعية والحلول الرقمية لتحسين الإنتاجية والتحكم في الجودة، كما نستخدم التقنيات المتطورة في مجال التصنيع الذكي لتحسين كفاءة الإنتاج وتقليل النفايات.

كما نستخدم أنظمة الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي لتحسين العمليات وتقليل الأخطاء، ونستخدم أجهزة الاستشعار والتحكم الآلي لرصد وتحسين أداء المعدات والآلات. كما نستخدم أيضاً أنظمة إدارة البيانات والتحليل الضخم لتحليل البيانات المتعلقة بالإنتاج وتحسين العمليات. بشكل عام، فإن مؤسستنا تسعى دائماً للاستفادة من التكنولوجيا المتطورة في صناعة المطاحن، وتركز على تحقيق الكفاءة والإنتاجية والجودة العالية في المنتجات، والتأكد من أن عمل صحيح ويتناسب مع أهدافنا السامية

س6- ما هي السياسات التي تطبقها الشركة لتعزيز السلامة والصحة المهنية للعاملين في مؤسستكم؟

تطبق شركتنا مجموعة من السياسات والإجراءات لتعزيز السلامة والصحة المهنية للعاملين في جميع الصناعات، ومن بين هذه السياسات والإجراءات:

- توفير معدات السلامة اللازمة للعاملين في المطاحن، مثل الكمامات والقفازات والنظارات الواقية.

- تقديم التدريب اللازم للعاملين على كيفية استخدام معدات السلامة والتعامل بشكل آمن مع المواد الخطرة.

- تطوير وتنفيذ سياسات للتحكم في المخاطر المهنية المرتبطة بالعمل في المطاحن.

- إجراء فحوصات دورية للعمال للتأكد من عدم تعرضهم للإصابات أو الأمراض المهنية.

- تطوير خطط الطوارئ للتعامل مع أي حوادث محتملة في المطاحن.
 - التزام الشركة بالتشريعات واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
 - تشجيع العاملين على الإبلاغ عن أي مشكلات أو مخاطر تتعلق بالسلامة والصحة المهنية.
- س7- ما هي أهم استراتيجيات شركة مطاحن الحضنة لتحقيق النمو والاستدامة في المستقبل؟

تعد مطاحن الحضنة من الشركات الحيوية في قطاع الأغذية والزراعة، ومن أجل تحقيق النمو والاستدامة في المستقبل، يجب علينا اعتماد استراتيجيات تركز على تحسين الكفاءة والجودة وتعزيز الابتكار. وفيما يلي بعض الاستراتيجيات التي اعتمدها لتحقيق هذه الأهداف:

- تحديث التكنولوجيا
 - التوسع الجغرافي
 - التنوع في المنتجات
 - الاستثمار في البحث والتطوير
 - تحسين الاستدامة
 - تطوير العلامة التجارية
 - الابتكار والتحول الرقمي
- س8- ما هو الدور الذي تلعبه الشركة في دعم المجتمعات المحلية وتحقيق التنمية المستدامة في المناطق التي تعمل بها المطاحن؟

كمؤسسة، نلتزم بدعم المجتمعات المحلية وتحقيق التنمية المستدامة في المناطق التي نعمل فيها. ننتبى نهجاً شاملاً يهدف إلى تعزيز الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في تلك المناطق. هناك عدة طرق يتم من خلالها تحقيق هذا الدور:

- التوظيف المحلي
- دعم المشاريع والشراكات المحلية
- المسؤولية الاجتماعية
- توفير فرص العمل

-حماية البيئة

- الاستثمار في التعليم والتدريب

س9- ماهي أكبر التحديات التي تواجه مطاحن الحضنة في الوقت الحالي؟
تواجه المطاحن العديد من التحديات في الوقت الحالي، ومن بين هذه التحديات:

- ارتفاع تكلفة المواد الخام

- المنافسة الشديدة

-الضغوط البيئية والتشريعية

- نقص العمالة المهرة

- التكنولوجيا المتقدمة

- نقص المواد الخام

- ارتفاع تكاليف الطاقة

- التغيرات في الطلب

س10- كيف تتعامل شركتكم مطاحن الحضنة مع القضايا المتعلقة بجودة المنتجات وسلامة الأغذية؟

تتعامل مؤسستنا "مطاحن الحضنة" مع القضايا المتعلقة بجودة المنتجات وسلامة الأغذية بشكل جدي ومسؤول، وتتبع الممارسات الصارمة لضمان أن منتجاتها آمنة للاستهلاك البشري وتلبي متطلبات الجودة المطلوبة.

وتستخدم مؤسستنا تقنيات متطورة في إنتاج المنتجات وتعبئتها وتخزينها ونقلها للتأكد من جودتها وسلامتها.

س11- هل تعمل مؤسسة مطاحن الحضنة الاقتصادية على تعزيز المهارات القديمة للعمال؟

نعم، المؤسسة تعمل على تعزيز وتطوير مهارات العمال، بما في ذلك المهارات القديمة، لزيادة إنتاجيتهم وتحسين كفاءتهم وتعزيز قدرتهم على تحقيق الأهداف المحددة.
بالإضافة إلى ذلك تعمل مؤسستنا على تعزيز المهارات القديمة للعمال عن طريق توفير برامج تدريبية وتعليمية مخصصة لهذا الغرض.

كما تشمل البرامج الأساليب التعليمية المختلفة مثل الدورات التدريبية الخاصة بالموظفين، والتدريب عبر الإنترنت، وورش العمل والتدريب العملي، وحتى الندوات والمؤتمرات.

س12- هل تساهم عملية التوظيف في توفير التكيف والرضا المهني للعامل؟!

نعم، يمكن أن تساهم عملية التوظيف في تحقيق التكيف والرضا المهني للعاملين في مؤسستنا، فعملية التوظيف تهدف إلى اختيار الأشخاص الأنسب للوظائف المعلن عنها، وهذا يعني أن الأشخاص المختارين سيتمتعون بالمهارات والخبرات المطلوبة للقيام بالعمل بشكل جيد. وبالتالي، فإنه من المرجح أن يتمتعوا بمستوى أعلى من التكيف مع متطلبات العمل والمؤسسة لذلك يتطلب تطبيق عملية التوظيف بشكل صحيح ومتأن.

س13- هل تتسم مؤسستكم مطاحن الحضنة بخاصية العمل الجماعي؟

نعم، تتسم مؤسستنا بخاصية العمل الجماعي أو فرق العمل، بحيث يتم استغلال العمل الجماعي في مؤسستنا مطاحن الحضنة بشكل كبير عند التعامل مع الآلات الثقيلة، حيث تتطلب عمليات تشغيل هذه الآلات تنسيقاً وتعاوناً بين العديد من فرق العمل المختلفة. فعلى سبيل المثال، يتعاون فريق المشغلين مع فريق الصيانة وفريق السلامة والأمن لضمان سلامة عمليات تشغيل الآلات الثقيلة

ويتم تعزيز هذا الجانب من خلال الإجراءات الداخلية والتوجيهات التي تتبع في

المطاحن. ويتم توفير العديد من الفرص لتشجيع

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة، توصلنا إلى أن التوظيف المسؤول اجتماعيًا في المؤسسة الاقتصادية يشكل تحديًا مهمًا في عصرنا الحالي، حيث تنشأ المؤسسات تحقيق التوازن بين تحقيق أهدافها التجارية وتحمل المسؤولية الاجتماعية.

كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من **النتائج** تتمثل في التالي:

- هناك عدة عوامل تؤثر في واقع التوظيف المسؤول اجتماعيًا، بما في ذلك ثقافة المؤسسة وقيمها، وتوجهات الإدارة العليا ومستوى التزامها؛
- تأثير القوانين واللوائح المحلية والدولية على اعتماد التوظيف المسؤول اجتماعيًا؛
- استراتيجية التوظيف المسؤول اجتماعيًا تعزز سمعة المؤسسة وتزيد من جاذبيتها للموظفين الموهوبين والعملاء المحتملين؛
- التوظيف المسؤول اجتماعيًا يتطلب تواجد خطط وسياسات مدروسة تضمن توفير فرص عادلة لجميع فئات المجتمع، وتعزز التنوع والتضامن؛
- تحتاج المؤسسات إلى تطبيق عمليات توظيف شفافة وعادلة، تناسب القدرات والمؤهلات وتحترم حقوق المتقدمين.

ما سبق يؤدي بنا إلى الاعتقاد أن التوظيف المسؤول اجتماعيًا في المؤسسة الاقتصادية يمثل تحديًا يتطلب التزامًا شاملاً من جميع الأطراف المعنية.

كما يمكن تناول مجموعة من **الاقتراحات** التي يمكن ان تحسن من اداء المؤسسة محل الدراسة فيما يخص التوظيف المسؤول اجتماعيا في التالي:

- احترام القوانين مع مراعاة المعايير الدولية.
- تحسين نوعية حياة القوى العاملة وأسرها فضلا عن المجتمعات المحلية والمجتمع عامة.
- التنمية المستدامة بما فيها الصحة ورفاهية العاملين والمجتمع.

أما آفاق الدراسة، فيمكن ان تكون ممثلة في التالي:

تفتح هذه الدراسة آفاق بحثية واسعة هي:

- 1- دراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على الأداء المالي للشركات.
- 2- دراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على سوق العمل والتوظيف.

الخاتمة

- 3- دراسة دور المؤسسات الاقتصادية في تحسين الظروف المعيشية للمجتمعات المحلية.
- 4- دراسة تأثير التوظيف المسؤول اجتماعيا على رضا الموظفين وتحسين أدائهم في الشركات.
- 5- دراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على البيئة والتنمية المستدامة.
- 6- دراسة تأثير المسؤولية الاجتماعية للشركات على العلاقات الدولية والتجارية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

- أحمد الجويدي، التنوع والمساواة في التوظيف: مفاهيم وتطبيقات، دار الحضارة.
- زياني خولة، بعنوان أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، رسالة دكتوراه.
- عبد الله العويشير، العدالة والمساواة في التوظيف: مفاهيم وتطبيقات عملية، دار الرواق.
- عطا آدم حمه صالح كاوه محمد رستم، دور الاستقطاب الإلكتروني في إدارة الموارد البشرية على نجاح المنظمات المدينة فاروق الطبية في السليمانية، مجلة جامعة التنمية البشرية كردستان العراق، مج02، ع03، 2016.
- فاطمة العبد الله، أسس وممارسات، منشورات دار الثقافة العربية، 2019.
- قدري إبراهيم، أثر المسؤولية الاجتماعية في الأداء: دراسة تطبيقية على الشركات المساهمة السورية، أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال كلية الاقتصاد جامعة دمشق 2014/2015.
- محمد بن عبدالله القصير، التوظيف المسؤول اجتماعياً وأثره على الأداء التنظيمي، دار الواحة للنشر والتوزيع.
- محمد خالد الشريف، التوظيف المسؤول اجتماعياً: دراسة تحليلية في ضوء الممارسات العالمية والمعايير الأخلاقية، دار المعرفة الجامعية.
- محمد زيدان الخوالدة: تنوع الموارد البشرية في التوظيف المسؤول اجتماعياً: مفهومه وتطبيقاته"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع10، 2017م.
- محمود أحمد عبد الفتاح رضوان، نظرية التدريب التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقعه الملموس، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة 2013.
- ناصر جرادات عزام أبو الحمام، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية للمنظمات، ط1، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- هند الجهني، التوظيف المسؤول اجتماعياً: دراسة تحليلية في الشركات السعودية، دار الثريا للنشر والتوزيع، 2017.

- هند محمد علي الجزاز، تطبيق مبدأ التنوع في التوظيف في المؤسسات العامة والخاصة في الأردن"، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، ع18، 2019.
- Milton Friedman, The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, The New York Times 3 Magazine, September 13, 1970. Copyright , 1970 by The New York Times Company, disponible sur le site internet communication responsable www.communicationresponsable.fr, consulté le 5 mai 2023