

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة المسيلة



كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

سياسة التوظيف للموارد البشرية و دورها

في تحقيق كفاءة المؤسسة الصناعية

دراسة ميدانية بمؤسسة: الشركة الجزائرية للإسمنت LAFARGE

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم و عمل

إشراف الأستاذة:

زلاقي وهيبة

إعداد الطالبة:

بوراس هجيرة

السنة الجامعية: 2011/2012

تسعى معظم المنظمات إلى تحقيق نجاح في أعمالها وأنشطتها باستمرار لبناء مركزها ضمن المنظمات الأخرى. و تحسين أدائها في ظل البيئة التي تعمل بها، و لغرض إنجازها لهذه الأهداف فإن الأمر يتطلب من هذه المؤسسات الاهتمام بالعنصر البشري والاستثمار فيه الذي يعد من أهم الاستثمارات فحتى المؤسسات التي لها تكنولوجيا عالية ورأسمال عالي لا يمكن أن تديرها بدون موارد بشرية فعالة ولها مهارات مميزة عن المؤسسات الأخرى، وهذا راجع إلى الاختيار السليم والصحيح للموارد البشرية المتاحة، فالعنصر البشري له ميزة يتميز بها عن الموارد الأخرى فهو الذي يدير هذه الموارد وهو المحرك الأساسي داخل المؤسسات والذي به يتم توجيه المستويات و الإنتاج والرقابة داخل المؤسسات.

لذلك فإن الاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولية بالدول المتقدمة والنامية على السواء في وقتنا الحاضر ويرجع هذا الاهتمام إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصرا هاما من عناصر الإنتاج والتسويق والتمويل...دون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة، لهذا فإن محاولة دراسة كيفية إدارة الموارد البشرية العاملة بالكفاءة أصبحت ضرورية وحيوية وهذا يحتم تواجد إدارات أو أجهزة موارد بشرية متخصصة بمختلف المنشآت لإعداد سياسات وبرامج موارد بشرية جيدة، لتمكن من زيادة الكفاءة الإنتاجية للعاملين تماشيا مع العوامل الداخلية حيث لم يعد الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية مقبولا أو كافيا لإدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه المؤسسة من تقدم تكنولوجي وعولمة، تنوع المهارات المطلوبة، اختلاف مزيج القوى العاملة كلها تحديا تتطلب أدوارا مختلفة لإدارة الموارد البشرية لذلك أصبح لزاما على وظائف الموارد البشرية أن تواكب مراحل التنظيم وأن تبين وجهات إستراتيجية في تعاملاتها مع مواردها البشرية خاصة في مجال التخطيط وتنمية وتطوير هذه الموارد.

وإدارة الموارد البشرية تعتبر من أهم الوظائف الموجودة داخل المؤسسة ونظرا لحساسيتها في اتخاذ القرارات وتحديد مصير المؤسسة والتي عن طريقها يتم اختيار أفضل القوى العاملة المدربة، وتوزيعها في مختلف مستويات المؤسسة وحتى يتم تحسين

مهارات الموارد البشرية داخل المؤسسة وأدائها، فيجب وضع سياسة فعالة تهتم بهذه الفئة والتي تزداد أهميتها كلما زاد حجم المؤسسات و تعد البيئة المحيطة خاصة في ظل التحولات و التغيرات التي تجري في العالم في ظل التكنولوجيا و المنافسة.

و من هذا المنطلق تناولنا في هذا الموضوع وفقا للخطة التالية :

الجانب النظري : و تم التطرق إلى 4 فصول، الفصل الأول : الإطار العام للدراسة وتم فيه التعرف على مشكلة البحث من خلال الإشكالية، و أهمية الدراسة وأهدافها وأسباب اختيار الموضوع والفرضيات بالإضافة إلى تحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها في دراستنا هذه.

وفيما يخص الفصل الثاني كان بعنوان ماهية إدارة الموارد البشرية وقد تم التطرق إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية ونشأتها إضافة إلى أهميتها وخصائصها والوظائف التي تقوم بها وعوامل الاهتمام بهذه الإدارة.

أما الفصل الثالث: ماهية سياسة التوظيف والتخطيط للموارد البشرية وتم التطرق إلى تحليل الوظائف وتوصيفها بالإضافة إلى تخطيط الموارد البشرية، التوظيف وأهدافه وشروطه حسب القانون الجزائي كما تم التطرق إلى خطواته ومصادره الداخلية والخارجية وأخيرا تناولنا الاختيار والتعيين.

وفي الفصل الرابع وكان بعنوان ماهية كفاءة المؤسسة ودور الميزة التنافسية وإدارة الجودة الشاملة حيث تناولنا الكفاءة وتقييم الأداء وأهميته والشروط الواجب توافرها في تقييم الأداء إضافة إلى عامل الإنتاجية وأساليب تحسينها كما تما لتطرق إلى عامل الميزة التنافسية وأهميتها ومصادرها وأنواعها كما تطرقنا إلى عنصر الجودة الشاملة من حيث مفهومها وأهميتها ومبادئها وتقييم أداء العاملين في ظل إدارة الجودة الشاملة.

الجانب الميداني: ويضم الفصل الخامس: عرض البيانات و النتائج حيث تناولنا المجال الزماني والمكاني للدراسة إضافة إلى المنهج والأدوات المستخدمة وعينة الدراسة وأخيرا تبويب البيانات والتعليق عليها والوصول إلى النتائج.