

الإشكالية :

عرف العالم تغيرات وتطورات جذرية على مختلف المستويات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية كنتيجة لما أفرزته العولمة في مختلف المجالات، ولقد كان لسرعة وديناميكية هذه التغيرات الأثر الكبير على مختلف المؤسسات التي أصبحت اليوم تنشط في نظام عالمي مفتوح تميزه تحولات عميقة وسريعة كثيرا ما تكون عدوانية ومفاجئة تستهدف بقاء و إستمرارية هذه المؤسسات.

إنطلاقا من فكرة هذا النظام الجديد لا يمكن للمؤسسات أن تبقى بمعزل عن هذه التغيرات مما يفرض عليها السعي الجاد لاكتساب مزايا أحسن قصد التفوق على منافسيها مع التأكيد على ضرورة اكتساب الأفضلية الدائمة لأنه حتى وإن تمكنت من تحقيق هذا التميز إلا أنها تبقى مهددة بفقدانه خاصة مع اشتداد المنافسة.

وفي ظل هذه التغيرات، فإن تحقيق فاعلية الأداء في المؤسسات لم يعد يتوقف فقط على ما لديها من إمكانيات و موارد سواء مادية ،بشرية و تنظيمية و إنما تتحدد بالفعالية التنظيمية بدرجة أساسية و بقدرة المؤسسات على تعظيم الاستفادة من الموارد و الإمكانيات المختلفة بصفة عامة، ومن كفاءاتها البشرية بصفة خاصة.

و ما يمكن الإشارة إليه هو وجود ارتباط وثيق بين العمليات التسييرية و الأهداف المحددة بمعنى أن مختلف العمليات التسييرية تعمل على صياغة الطرق الملائمة لتحقيق هذه الأهداف و في سبيل تحقيق ذلك تعتمد المنظمات على موارد مختلفة (المال، التجهيزات ، الهياكل.....) بالإضافة إلى هذه الموارد يأتي المورد البشري الذي يمثل رأس المال الحقيقي للمنظمة.

فتسيير هذا المورد يعد محددًا أساسيًا لأداء ونجاح المؤسسة، الأمر الذي يتطلب من المؤسسات أن تحسن الاستغلال الأمثل للكفاءات و جذب هذا النوع من الموارد البشرية ذات القدرات و المهارات و المعرفة والمساهمة في تفجير مواهبها و مهاراتها.

فكثيرة هي المقاربات التحليلية التي تقترح مناهج وفق قراءة و منظور متجددين للمورد البشري الذي يمثل حجر أساس لا يمكن الاستغناء عنه من أجل وصول المؤسسة لمساعيها و ذلك بدون إغفال إهتمامات و إنشغالات هاته الموارد و التي تعتبر أكثر من ضرورية لأنها بمثابة المحدد لمختلف تصرفات و سلوكات العامل ، الأمر الذي يعد أساسيًا و حتمي حتى

يتكيف العامل مع عمله سريعاً في ظل إدارة واعية و مسؤولة تسعى لتحقيق التكامل و التوافق بين الأهداف الفردية و الأهداف التنظيمية ، تماشياً مع هذا المعنى كانت هناك عدة دراسات سوسولوجية تمت في حقل منظمات العمل و في مقدمتها دراسات "ميشال كروزيه" و "فريدبارغ" في كتابهما "L'acteur et le système" والتي أوضحت أن المنظمة في حد ذاتها تمثل نتاج اجتماعي ، و نسق يستطيع الفرد من خلاله المحافظة على هامش من الحرية يمكنه من تحقيق مصالحه الشخصية.

هذا ما يجعل إدارة الموارد البشرية في حاجة إلى أخذ الفرد بالمعنى السوسولوجي المذكور ، في هذا الإطار فإنّ دراسة موضوع الموارد البشرية يمكن أن يتم قصد الإجابة على مجموعة من التساؤلات من بينها ، التساؤل حول أحسن الطرق التي تمكن من قيادة الأفراد نحو تحقيق أهداف منظمات العمل المعاصرة ، وعن إمكانية وجود أسلوب أو إستراتيجية تمكن من تدارك و التقليل من عيوب الإدارة التقليدية، كالإدارة البيروقراطية ، و التساؤل عن الطرق المثالية التي تمكن من إحداث توافق بين بعض مدارس التسيير كالتنظيم العلمي للعمل و العلاقات الإنسانية في العمل ، وإثراء أفكارهما للحصول على نسق يجمع بين مواطن قوتها و يتجاوز مواطن ضعفها⁽¹⁾ .

و لأجل هذا جاء ما يسمى بالتسيير الاستراتيجي للرأس المال البشري الذي يعبر على ضرورة إشراك ممثلي العمال مع المسيرين في مجلس الإدارة و اللجان المتخصصة لتحديد الأهداف و اتخاذ القرارات و توزيع الأرباح على مستوى المنظمة ككل ، حيث ألح "ميشال كروزيه" على ضرورة تحميل العامل للمسؤولية بدل إحداث تغييرات بإصدار المراسيم لأن الأفراد يؤيدون ما ساعدوا على تقريره و تنظيمه و يكونون أكثر التزاماً به.

و تعد مؤسسة اتصالات الجزائر واحدة من أهم المؤسسات الجزائرية التي تسعى إدارة مواردها البشرية لتحقيق إستقرار على مستوى تسييرها و إدارتها لرأس مالها البشري و يمكن أن يساعدها هذا النموذج في تحقيق أهدافها و مساعيها إن إستطاعت تطبيقه و أمت بجميع تفاصيله و جوانبه.

انطلاقاً مما سبق تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤل التالي :

(1)عبادة عبد العزيز ، التسيير التشاركي في منظمات العمل المعاصرة : مساءلات حول التنظير و الممارسات ، كتاب جماعي ، دار الغرب، وهران، 2003، ص 145.

- ما مدى تطبيق هذا النموذج في مؤسسة اتصالات الجزائر و ماهي المشاكل و العرقل التي تحول دون تطبيقه ؟

و للإجابة على التساؤل سنحاول الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

1- ما هي الطرق التي تستعملها المؤسسة في عملية التوظيف ؟

2- ما هي المعايير المعتمدة في عملية الترقية ؟

3- ما هو نمط و طبيعة الاتصال المعتمد في المؤسسة ؟

4- ما هو نمط و أهداف التكوين المعتمد من طرف المؤسسة ؟

ثانيا : الفرضيات

في ضوء العرض السابق ومن أجل تمييز الإشكالية، ومحاولة الإجابة عن التساؤلات المطروحة سابقا يمكن صياغة الفرضيات التالية بهدف طرحها للمناقشة و اختبار صحتها والتي يمكن تلخيصها في الآتي:

الفرضية الأولى :إن الإعتماد على الطرق الموضوعية و التقنية في عملية التوظيف (داخلي أو خارجي) يؤدي إلى تحقيق فعالية في المؤسسة.

الفرضية الثانية : تبني المؤسسة لنظام اتصال تنظيمي أكثر ديمقراطية يمكن من تحقيق فعالية أكبر للمؤسسة.

الفرضية الثالثة :إن الإستمرار في التكوين وفق برامج مخططة بطريقة عقلانية يمكن العمال من التحكم في أداء العمل بطريقة فعالة.

ثالثا : أسباب إختيار الموضوع :

إن من أهم الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار ودراسة هذا الموضوع مايلي:

1-قناعتنا الخاصة بالقيمة المتميزة، والأهمية الاستراتيجية التي تكتسيها الموارد البشرية والكفاءات الفردية والجماعية ضمن موارد المؤسسة، واعتقادنا بأنها مصدر الأداء المتميز والجودة العالية والشاملة بسبب ما تحوزه من مهارات، وقدرات، وخبرة نادرة يصعب تقليدها، كما نعتقد أن ما تمتلكه تلك الموارد البشرية والكفاءات من معرفة متجددة، وكامنة في عقولها، يعد مصدر ديمومة و استدامة للمؤسسات الاقتصادية، الأمر الذي شجعنا على البحث والاهتمام بحقل التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية.

2-تتامي اتجاه فكري عالمي حديث يرجع سبب تحقيق المؤسسة الاقتصادية للتنمية المستدامة إلى أسلوب تسيير الموارد البشرية وطبيعة العوامل المؤثرة في أدائها، الأمر الذي مازال يشجع الباحثين على دراسة مختلف الاستراتيجيات، والوظائف، والأنشطة، والأنظمة ذات الصلة بتسيير الموارد البشرية، مثل تسيير الكفاءات، وتسيير المعرفة، وتسيير الجودة الشاملة، مع تأكيد هذا التيار على أهمية المدخل الاستراتيجي في معالجة ودراسة إشكاليات تسيير تلك الموارد والكفاءات.

3-ضعف الاهتمام بالتسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات في المؤسسات الاقتصادية بالدول النامية ومنها الجزائر، وتقديم أولوية توفير الموارد المالية والتكنولوجية على حساب الاستثمار في الرأس المال البشري والفكري، وإهمال التنمية الاستراتيجية للموارد البشرية والكفاءات، مما أدى إلى فشل تلك المؤسسات في تحقيق أهدافها، وضعف مردودية مواردها، وعجزها عن الاندماج في الاقتصاد العالمي المبني على الكفاءات والمعرفة والجودة.

4-قلة الدراسات النظرية والميدانية التي تناولت بعمق إشكالية تسيير الموارد البشرية استراتيجيا في المؤسسات الاقتصادية خاصة الجزائرية، فالأمر يعود في نظرنا إلى الصعوبة الملازمة لهذا النوع من الدراسات المرتبطة بالعنصر البشري من جهة المقارنة بالدراسات الأخرى.

رابعا: أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذا البحث نتيجة إلى عدة اعتبارات نذكر منها ما يلي:

1-حسن تسيير الموارد نموذج استراتيجي يمكن للمؤسسة من الإستعداد لمواجهة التغيرات و التطورات التي تحدث.

2-يعتبر التسيير الاستراتيجي من أكثر المواضيع التي لقيت وتلاقي اهتماما كبيرا في ميدان التسيير والإدارة، وبالرغم من التطور الذي طرأ على أسس نظريات تسيير الموارد البشرية إلا أنه مازال هناك مجال للبحث والتجديد.

3-يمكن أن يساهم هذا البحث في تحسين مسيري المؤسسات بأهمية رأس المال البشري كأداة جوهرية لتحقيق التميز و التفوق.

وأخيرا ترجع أهمية هذا البحث نتيجة كون معظم المؤسسات الوطنية الجزائرية رغم توفرها على طاقات بشرية ذات قدرات ومؤهلات عالية إلا أنها لا تحسن استغلالها.

خامسا: هدف الدراسة:

بناء على تحديد مشكلة موضوع البحث والافتراضات الأساسية فان الغرض من هذا البحث لا يخرج في حقيقة الأمر عن كونه محاولة لتحقيق الهدف التالي:

- التعرف على طبيعة تسيير الموارد و الكفاءات البشرية بشركة إتصالات الجزائر و معرفة أهم المشاكل والعراقيل التي تحول دون تطبيق نموذج التسيير الاستراتيجي للرأس المال البشري .

سادسا: تحديد المفاهيم**6-1 - المنظمة :**

1- تعريف كل من (Stoner 1978) and (Silverman 1976) :

"المنظمة عبارة عن مؤسسة أو تشكيل تنظيمي له وظائف محددة" .

2- تعريف 1986 Dessler :

"المنظمة عبارة عن الإدارة الوظيفية، وتعني إدارة مجموعة من الوظائف المتنوعة".

وهكذا يتضح التفاوت بين العلماء أحيانا والتداخل بينهم أحيانا أخرى في تحديد مفهوم واضح للمنظمة، ويرجع كل ذلك إلى مدى التغير الكبير الذي تعرض له هذا المفهوم عبر الإطار الفلسفي والفكري المتعاقب والمداخل المختلفة لنظرية المنظمة وعموما هناك حقائق أساسية عند المنظمة أهمها: ⁽¹⁾

-وجود مجموعة من الأفراد.

-السعي لتحقيق أهداف معينة.

-سيادة التنظيم الرسمي لعلاقات الأفراد فيها.

-نشوء العلاقات غير الرسمية فيها نتيجة للتفاعل الاجتماعي بين الأفراد.

- تفاعل المنظمة مع البيئة.

⁽¹⁾ W.R Scott: « Organization, Rational, Natural and Open Systems » Third edition, Englewood, prentice Hall Int, Cliffa N.J. 1992, P P 21-28.

فنظرية المنظمة حقلا واسعا، ومتميزا في سماته وكبيرا في بناءاته الفكرية وآثاره المختلفة في كافة الميادين الإنسانية.

كما تعرف المنظمة على أنها " تتسيق بين رأس المال والكفاءات الأخرى، تهدف بصورة عامة إلى تحقيق أكبر عائد ممكن من رأس المال المستثمر، تدار غالبا من قبل فريق إداري مستقل نوعا ما، يعمل على تحديد استراتيجيات المنظمة وتنسيق نشاطاتها كتقديم سلع وخدمات في بيئة محددة " (1) .

وتعرف أيضا المنظمة على أنها " مجموعة من الأفراد يعملون على تحويل مدخلات إلى مخرجات" (2) .

لقد عمدت الدراسات الحديثة إلى إعطاء صورة أكثر شمولية في تعريف المنظمة، وكان الاتفاق بين أكبر الباحثين على أن المنظمة : " عبارة عن تجمع فردين أو أكثر يسعون إلى تحقيق أهداف محددة".

(1) François Leroux, Introduction à l'économie de l'entreprise Gacton Morin, Québec, 2nd, 1980, P 142.

(2) Malcolm. C. Sowyer, Theories of the Firms, Weindenfeld and Nicholson, London, 1979 P 114

6-2-التكوين:

لغة:

تَكُونُ تَكُونًا (ك ون) الشيء: حدث، تألف، التكوين (ك ون)، 1- مصدر : كَوَّنَ،
2- الصورة والهيئة ج تكاوين. كَوَّنَ تَكْوِينًا أ- الشيء : أحدثه، أوجده، -الشيء : ركبه
وألف بين أجزائه".

اصطلاحا:

كان التكوين مجال اهتمام الكثير من المفكرين، اختلفت وتعددت وجهات النظر لكل
مفكر وتجلت ذلك من خلال تباين التعاريف والتي سنذكر البعض منها :

تعريف ميلاري: " التكوين عبارة عن أنواع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط
مهني كما أنه عبارة عن نتائج هذه العمليات"⁽¹⁾

ويعرف على أنه: "نقصد بالتكوين عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيير وإشراف،
حيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذا تكييفه مع الوضع الجديد وذلك
قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفاعلية والاستمرارية"⁽²⁾.

و يذهب آخرون إلى أنه: "يتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا
والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من
تسهيل اندماجهم في المؤسسة ومن تحقيق أهداف الفاعلية فيها"⁽³⁾.

تعريف أمين ساعاتي: "التكوين عملية تعلم تهدف إلى تطوير وتحسين الأداء أي إحداث
تغيير فيه يرفع مستواه إلى مستويات أعلى عن طريق الخبرة، سواء تم ذلك للأفراد من غير
العاملين ذاتيا أو تحت إشراف المؤسسة والمسؤولين فيها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة

(1) لحسن عبد الله، محمد مقداد: *تقويم العملية التكوينية في الجامعة*، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1998)، ص 9.

(2) علي عبد الهادي مسلم، *تحليل وتصميم المنظمات*، (مصر: الدار الجامعية، 2002)، ص 90-91.

(3) وسيلة حمداوي، *إدارة الموارد البشرية*، (قلمة: مديرية النشر لجامعة قلمة، 2004)، ص 99.

بالاستفادة من جهود جهات أخرى في ذلك المجال فإن التركيز يبقى دائما على أداء مؤهل العاملين أيا كانت مستوياتهم وأيا كانت تخصصاتهم⁽¹⁾.

في حين ذهب المشرع الجزائري في تعريفه للتكوين في المادة 104 و105 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي: "على أنه يعتبر حق والتزام وفي نفس الوقت هو حق للعامل في تحديث معارفه النظرية والتطبيقية وتمييزها وترقيتها في التنظيم السلمي للمهنة التزاما منه لمتابعة دورات وأنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف العامة المهنية والتكنولوجية"⁽²⁾.

التعريف الإجرائي للتكوين:

"مجموع العمليات والإجراءات البيداغوجية التي يخضع لها العامل داخل المؤسسة أو خارجها طيلة حياته المهنية بغرض زيادة معارفه ومعلوماته وما يترتب عنها من تحسين قدراته ومهاراته وتغيير اتجاهاته وسلوكياته من أجل الارتقاء بأدائه بغية تحقيق أهدافه وأهداف مؤسسته ويتميز التكوين بعدم الانقطاع عن أداء العمل لأن استمراريته ضرورية للنمو والتطور المهني وبالتالي تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء.

6-3- التسيير الاستراتيجي للرأس المال البشري:

نقصد به إشراك ممثلي العمال مع المسيرين في مجلس الإدارة و اللجان المتخصصة لتحديد الأهداف و اتخاذ القرارات و توزيع الأرباح على مستوى المنظمة ككل 2 .
و لإنجاز هذه المهمة لابد من ترجمة الأهداف الرئيسية إلى أهداف فرعية على مستوى كل قسم لتصاغ إجرائيا و يبرمج تنفيذها باتفاق المرؤوسين مع الرؤساء في إطار خطة تهدف إلى تحقيق الأهداف العامة للمنظمة 3 .
وهناك عدة تعاريف سنذكر أشهرها وهي تحتوي في مجملها على مضمون و عناصر نسق التسيير بالأهداف و سنعمل فيما بعد على استخراج تعريف شامل و مختصر.

(1) أمين ساعاتي، إدارة الموارد البشرية؛ التدريب من النظري إلى التطبيقي، دار الفكر العربي، مصر، 1998، ص 118-119.

(2) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة في 20 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 16 يوليو 2006 عدد 46، ص 46.

يعتقد " *ODIORNE* " أن التسيير الاستراتيجي للرأس المال البشري هو عملية يشارك فيها المرؤوسين مع رؤسائهم في تعيين الأهداف المشتركة، و تحديد مسؤوليات كل طرف بمعايير النتائج المتوقعة من كل منهما، و استعمال هذه القياسات كمؤشرات لأداء الوحدة و لتقويم إسهام كل عضو فيها 1 .

أما *HUMBLE* فيعرفه أنه نظام ديناميكي يجمع بين أهداف المؤسسة للحصول على الفائدة و حاجات المدير و أعوانه إلى الإسهام في تنمية ذواتهم بأنفسهم. (1)

من التعاريف السابقة نصل إلى القول أن هذا النمط من التسيير يهدف إلى تحقيق مشاركة جماعية بين المشرف و المرؤوسين في وضع المهام الأساسية ومجالات مسؤولية عمل كل فرد هو الذي يضع الأهداف بنفسه و ذلك بالتعاون مع رئيسه، ويتمثل دور الرئيس في محاولة توجيه عملية وضع الأهداف، و يتم ذلك عن طريق عقد لقاءات مشتركة بين الرئيس و المرؤوسين من حين لآخر لتقييم مدى تحقيق الأهداف السابقة تحديده وفي هذه الاجتماعات يتم وضع الأهداف في الفترات القادمة.

6-4- الترقية:

لغويا : تفيد معنى الصعود والارتقاء .

إصطلاحا : تناولتها العديد من الأبحاث والدراسات، الأمر الذي جعل العلماء يعطون لها تعريفات متباينة كل حسب اختصاصه واتجاهاته العلمية فقد تتشابه التعريفات في نقاط وقد تختلف في أخرى وفي ما يلي نورد بعض التعاريف التي تناولت مفهوم الترقية .
فمعجم العلوم الاجتماعية يرى أن الترقية : هي انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب (2).

وتعني الترقية هنا نقل العامل إلى مركز مصحوب بآثار مادية ومعنوية ويرى أيضا أن الترقية هي إسناد وظيفة جديدة إلى العامل تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات فالترقية هي تدرج العامل في

(1) عبادة عبد العزيز ، المرجع السابق ، ص 144.

(2) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ب ط ، بيروت، 1978، ص 332.

سلم التنظيم الإداري وشغله لمنصب ذي مستوى أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية ومعنوية⁽¹⁾

ويشير هذا التعريف إلى عملية نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة درجتها أو رتبته أعلى منها إضافة إلى ما يصاحبها من زيادة المرتب وتحسين مركز العامل و ترفيع شبكة عمله وذلك لزيادة اختصاصاته الوظيفية يعرف محمد أنس قاسم جعفر الترقية على أنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يقترن ذلك من نمو الاختصاصات وتغيير في الواجبات وزيادة في المسؤوليات ويصاحب هذا التغيير اللقب الوظيفي مع زيادة في الأجر⁽²⁾

6-5 - تسيير الموارد البشرية :

إن مفهوم تسيير الموارد البشرية له عدة مفاهيم تطورت بتطور العامل البشري و لهذا سنحاول تقديم تعريفين مهمين :

- يعرف "فرانس French" تسيير الموارد البشرية بأنها عملية إختيار و إستخدام و تنمية و تعويض الموارد البشرية العاملة بالمنظمة.

- و يرى "فيليببي E.Phillippe" تسيير الموارد البشرية بأنها تخطيط و تنظيم و توجيه و مراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد و تنميتهم و تعويضهم و المحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المؤسسة .⁽³⁾

6-6 - التوظيف :

هو عملية إدارية مستمرة التي تقضي من المنظمة تحديد احتياجاتها من القوى البشرية القادرة والراغبة و المتاحة للعمل و البحث عن العناصر المتقدمة و ترغيبها في العمل بالمؤسسة ثم إختيار أفضل هذه العناصر لتكوين أعضاء منها و العمل فيها لضمان توافر عناصر التعاون و الروح الجماعية ، كل هذا بهدف محاولة إستخدام أجدر و أكفأ و أعلى المهارات و القدرات للأفراد و الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات الأفراد بالاضافة

(1) أحمد زكي بدوي ، المرجع السابق،ص333.

(2) محمد أنس قاسم جعفر،نظم الترقية في الوظيفية العامة و أثرها في فعالية الإدارة ،دار النهضة العربية ، ب ط ، القاهرة، 1973، ص ص 22-23.

(3) محمد أنس قاسم جعفر،المرجع السابق ، ص 125.

إلى الإعتراف بذاتية الفرد و تشجيعه على تحقيق أهداف المؤسسة و ربطها بأهدافه الشخصية .

سابعاً: حدود الدراسة

حدد هذا البحث بعدد من المحددات المكانية والزمنية والموضوعية والبشرية:

الحدود المكانية: مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية الجلفة .

الحدود الزمنية: خلال الفترة الممتدة بين 2016-12-12 و 2017-03-11 .

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على الدراسة الوصفية معوقات للتسيير الاستراتيجي

المعتمد من طرف مؤسسة إتصالات الجزائر لولاية الجلفة .

الحدود البشرية: عمال مختلف الفئات المهنية لمؤسسة إتصالات الجزائر لولاية الجلفة

ثامناً : الدراسات السابقة

1 - التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، أنماطه وتأثيره على كفاءة وفاعلية

صناعة الغزل والنسيج، دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال من إعداد الباحثة /أماني درويش عثمان، قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، جامعة عين شمس، مصر، . 1993 تناولت الدراسة مفهوم التخطيط الاستراتيجي كمدخل لرفع وفاعلية المؤسسات، ثم منهج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، مع تحليل للبيئة الموارد البشرية يؤدي إلى صياغة وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية مع إسقاط تلك المفاهيم على صناعة الغزل و النسيج، ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن التخطيط الاستراتيجي لا يتم على مستوى الإدارة العليا بل أيضا على المستوى الوظيفي، وخاصة ضمن استراتيجية الموارد البشرية.

2- الاستثمار في الموارد البشرية " التدريب "دراسة حالة، رسالة ماجستير في علوم

التسيير من إعداد الباحث: نبق بوبكر، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003، تناولت الدراسة تطور إدارة الموارد البشرية وتنميتها من خلال أهم المدارس، ثم تحليل التدريب كأهم مجالات الاستثمار في الموارد البشرية، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاستثمار كمفهوم غالبا ما يعالج على المستوى الكلي نظريا، وأن هناك إهتمام بالاستثمار بالتدريب من طرف المؤسسة محل الدراسة، بدليل تغيير نظم التدريب التقليدية والإهتمام بجلب المكونين من الخارج، وفتح مراكز تكوين خاصة بالمؤسسة.

تاسعا : منهج الدراسة

توصف المعرفة العلمية بأنها أرقى درجات المعرفة ، و أدقها كونها تأتي نتيجة مجهود فكري منظم يتناول الظاهر ، و الحوادث بشكل موضوعي .

وعليه بات من البديهي أن يكون المنهج الركيزة الأساسية لأي محاولة علمية لدراسة موضوع من الموضوعات . فالمنهج باعتباره مجموعة من المبادئ أو الخطوات المنظمة التي نتبعها من أجل الوصول إلى النتيجة العلمية أو البرهنة عليها .

و بالنظر لطبيعة موضوع الدراسة المتمثلة في محاولة التحقق من مجموعة من الفرضيات المتعلقة بصعوبات تطبيق التسيير الإستراتيجي للرأس المال البشري في مؤسسة الدراسة عن طريق إجراء بحث ميداني ، هذا ما جعلنا نتبنى المنهج الوصفي الذي كان و منذ نشأته مرتبط بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجالات الإنسانية و مازال هذا الأسلوب الأكثر استخداما في الدراسات الاجتماعية و الإنسانية وذلك راجع لصعوبة استخدام المنهج التجريبي .

و ما يميزه هو أنه لا يقتصر على و صف الظاهرة و جمع البيانات عنها بل لابد من تصنيف هذه المعلومات و تنظيمها و التعبير عنها كميا أو كئفيا بحيث يؤدي ذلك إلى فهم علاقات تلك الظاهرة .