

المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الترشيح الاقتصادي مع الإشارة لتجربة شركة كوندور إلكترونيك ببرج بوعريريج

أ. بن أحمد سميرة

جامعة طاهري محمد ببشار

أ. د. بودي عبد القادر

جامعة طاهري محمد ببشار

ملخص

تولي الدول النامية ولا زالت اهتماماً بالغاً لحوكمة المؤسسات من خلال تفعيل جملة من الاجراءات والتدابير، بما في ذلك المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية والتي تعمل كمنظومة تحفيزية تساعد المؤسسات على تحقيق مستويات عليا من الأداء في اطار استراتيجية التخلص من التبعية المطلقة للثروة الريعية الناضبة.

يستمد البحث أهميته من كونه يتعلق بالموارد البشرية التي ينظر إليها الآن على أنها المفتاح الأساسي لتحقيق الترشيح الاقتصادي، والموجهة للدول التي تعاني من مشاكل اقتصادية، في أداء الدور المنوط بها في تحقيق التنمية على الرغم من الامكانيات والموارد المتاحة والإصلاحات المطبقة، ويؤكد جل الاقتصاديين سبب ذلك عدم تماشي نوعية الموارد البشرية والاصلاحات الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة بالدول النامية.

كلمات مفتاحية: الترشيح الاقتصادي، المسؤولية الاجتماعية، ادارة الموارد البشرية، الاداء الاقتصادي.

Résumé

Les pays en voie de développement une grande importance à la gouvernance des entreprises a travers de l'activation des procédures actions et des mesures, y compris la responsabilité de l'administration des ressources humains qui se manifeste comme un système de motivation qui peut aider l'entreprise à réaliser des bon résultants et d'atteindre les niveaux les plus élevés dans la performance dans le cadre de la stratégie de se débraser de la dépendance absolue à la richesse rentière non durable .

Cette étude à pour objectif de montrer que la ressource humain représente la clé principale de la rationalité économique dans la gestion des entreprises surtout dans les pays qui souffre des problèmes économiques dans l'accomplissement de son rôle dans la réalisation du développement, malgré les possibilités offertes et les ressources disponibles et les reformes entamés, ainsi que la plupart des économistes confirme la raison de celle_ ci est du à la non compatibilité de la qualité des ressources humaines avec les reformes économiques durable dans les pays en voie de développement.

Mots Clé: responsabilité des entreprises, l'administration des ressources humains , Performance Economique.

مقدمة

في عصر العولمة بدأت المنظمات بالدول النامية تبحث عن آليات أكثر سرعة وتأثيراً ليس فقط على العولمة لكن عن تأثير تطوير الرأس المال البشري (الاجتماعي) في تحقيق الترشيح الاقتصادي، ولأن بلوغ التنمية لا يتحقق إلا بالاعتماد على العنصر البشري، فإنه من غير المقبول الوقوف عند الأهداف الاقتصادية للمنظمة دون تحقيق الأهداف الاجتماعية، مما يحتم ضرورة إسهام المنظمة بتحمل مسؤولياتها الاجتماعية و تقييم أداءها الاجتماعي بصورة مستقلة عن أداءها الاقتصادي، فبعد أن كان الاهتمام مركزاً على كون مسؤولية المؤسسة تتمحور حول إنتاج سلع وخدمات مفيدة للمجتمع ومن خلالها تحقق المؤسسة عوائد مجزية للمالكين، اتسعت هذه النظرة الضيقة لتذهب إلى أبعد من ذلك وتؤكد على أن مسؤولية المؤسسة تشمل مختلف الممارسات الاجتماعية التي تقوم بها اتجاه مجتمعها بصفة عامة ومواردها البشرية خاصة، مما أدى إلى ظهور ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية اتجاه الموارد البشرية و التي تستخدم كأداة للترشيح الاقتصادي لتلك المنظمات.

الاشكالية

ومن هذا المنطلق تم بلورت الإشكالية الرئيسية التالية: ما هو دور المسؤولية الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الترشيح الاقتصادي ؟

وعلى ضوء الاشكالية الرئيسية يمكن طرح الاسئلة الفرعية الموالية:

- ما مفهوم الترشيح من منظور اقتصادي ؟
- ما مفهوم المسؤولية الاجتماعية من منظور ممارسات إدارة الموارد البشرية ؟
- فيما تتمثل الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية ؟ وما هي الآثار المترتبة عن تلك الممارسات؟
- وللإجابة عن الاشكالية الرئيسية وكذا الأسئلة الفرعية، تم تقسيم محتوى المداخلة إلى جملة النقاط الآتية:
- مفهوم الترشيح من منظور اقتصادي؛
- مفهوم المسؤولية الاجتماعية من منظور إدارة الموارد البشرية ؛
- الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية ؛
- الآثار المترتبة عن الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية ؛
- الإشارة لتجربة شركة كوندور إلكترونيك ببرج بوعريريج.

1- مفهوم الترشيح من منظور اقتصادي

1-1 يقصد بالرشد أو العقلانية هو أحد المصطلحات الأكثر استعمالاً في التحليل الاقتصادي، لكنه يحمل معاني متعددة حيث يمكن إطلاقه على أي سلوك، إذا ما تم إنجازه في إطار مجموعة من المبادئ والمفاهيم المعروفة مسبقاً، بحيث يصبح طريق الوصول إلى تحقيق هدف السلوك المعنى عملية تقنية

بحة،⁽¹⁾ لكن المشكلة الأساسية هنا، تكمن في تحديد الاطار العام للمبادئ والمفاهيم، التي من خلال مدى التوافق والانسجام معها، يمكن الحكم على السلوك بالرشادة أو عكسها، ذلك أن تحديد هذه الأطر، عملية تخضع لمتغيرات وعوامل متعددة، ذات أبعاد أخلاقية وثقافية وحتى تاريخية، وهي تختلف من كيان لآخر، وفقاً للمذهب الاقتصادي السائد في المجتمع.

وعليه فإن مفهوم العقلانية، يرتبط بالثقافة، لذلك يمكن اعتبار النجاح، مرتبطاً بمفهوم القيم والأخلاق الفاضلة، فكلما كان السلوك متفق مع المعايير الأخلاقية، كلما كان مستوى النجاح عالياً، مثل: المواقف الايجابية من الحياة والبيئة.

أما الترشيد الاقتصادي فهو يعني « حسن التعامل مع الأموال كسباً وإنفاقاً مما يوحي بان المسألة ذات شقين، لا بد من مراعاتهما في ذات الوقت: العناية بأوجه الانفاق والعناية بتحصيل الإيرادات.

لذلك فإن مفهوم الترشيد الاقتصادي يتقاطع مع ما استخدم بشكل جديد خلال الثمانينات، من طرف المنظمات الدولية، والمالية، للمقاربات التنموية والاقتصادية، التي ينادي بها البنك العالمي وصندوق النقد الدولي، من خلال مفهوم الحوكمة (Bonne Gouvernance)⁽²⁾.

1-2 يمكن تعريف الترشيد الاقتصادي على مستوى المؤسسة بأنه « الاستخدام الهادف والمنتج لكل المعارف والوسائل، التي توفرها العلوم والتكنولوجيا والتجربة العلمية، لرفع الأداء الاقتصادي، بحيث تتمكن أسسه من الوصول إلى الأهداف المحددة بأسلوب واع، أي توظيف أمثل للقدرات البشرية والمادية والمالية وللزمن معاً...»⁽³⁾.

استناداً لما سبق يمكن تعريف الترشيد الاقتصادي على أنه: « التحكم في الوسائل البشرية والمادية والمالية نحو الزيادة في الارباح والفوائد».

2- مفهوم المسؤولية الاجتماعية من منظور إدارة الموارد البشرية

تعرف المسؤولية الاجتماعية بأنها الآلية التي يتم بموجبها تحفيز جميع الأفراد العاملين في الشركة أيا كانت مواقعهم فيها على جعل سلوكياتهم وممارساتهم الفعلية تتناغم مع استراتيجية الشركة الهادفة ورؤيتها في تعظيم قيمتها المضافة، ومن ثم تحقيق مبدأ العدالة والتوازن بين مصالح الإدارة التنفيذية من جهة، ومصالح الأطراف الأخرى من جهة أخرى.⁽⁴⁾

1- محمد فرحي، ترشيد الانفاق نموذج قياسي، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر- الجزائر، 1999، ص 285.

2- الحوكمة: تعني الحوكمة العلاقة بين مجلس الإدارة، المساهمين وإدارة الشركة ويمكن كذلك إضافة مراجعي الحسابات التي تصادق على التقارير السنوية والسلطات الرقابية ووكالات التصنيف.

نقلا عن: Marios, B et Bompont, Gouvernement d'entreprise et communication Financière, économica, Paris- France, 2004, P 105

3- أحمد طرطار، الترشيد الاقتصادي للطاقة الانتاجية، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر- الجزائر، 1993، ص 09.

4- عبد الرحمان العايب وبالرفقي تيجاني، إشكالية حوكمة الشركات والزامية احترام أخلاقيات الأعمال في ظل الأزمة الاقتصادية الراهنة، ملتقى دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، عنابة- الجزائر، 2009، ص 4.

3- الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية

ينصب ترشيد الاستفادة من الطاقات البشرية على الجوانب المادية والمعنوية التي تمكن العامل من أداء عمله على أحسن وجه، والتأقلم مع المحيط الداخلي للمؤسسة أو الوحدة سواءً من حيث علاقته مع زملائه أو علاقته برؤسائه ومرؤوسيه على حد سواء، قصد الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة بأعلى فاعلية وأقصى كفاءة ممكنة من مجموعة من الممارسات خلال:

3-1 **حسن اختيار العاملين:** ويمكن اعتبار الحصول على القوى العاملة اللازمة لثب الحياة في المنشأة أول وأهم الأنشطة، وبطبيعة الحال فالمعرض من الأفراد الأكفاء له تأثير على التنظيمات كما هو الحال للعرض من الأموال والمواد والأسواق ويتضمن الحصول على القوى العاملة العديد من الخطوات كمايلي:

- البحث عن الأفراد المؤهلين لشغل الوظيفة.

- تقييم قدرات المتقدمين لشغل الوظيفة ومقارنتها بالاحتياجات التنظيمية

- اختيار الأفراد الصالحين من بين المتقدمين لشغل الوظائف.⁽¹⁾

3-2 **مكافأة العاملين:** من المعلوم أن المطلب الأول الذي يتطلع إليه العامل هو أن يستوفي أجره العادل للمجهود الذي يبذله، لذا كانت سياسة الأجور أهم عنصر في حسن تدبير الموارد البشرية وهي أقوى سلاح للتنافس في عالم الشغل.⁽²⁾

كما أنه للاستفادة أكثر من الطاقات العمالية يترتب على المؤسسة اتخاذ جملة من التدابير ومن بينها:

- **التحفيز:** ويتمثل في تسهيلات وتشجيعات معينة في شكل إمكانات متاحة في بيئة العامل لغرض

تحريك دوافعه نحو سلوك معين واستثارته لتقديم أفضل ما عنده من قدرات ومهارات في العمل.⁽³⁾

- **الترقية إلى المراكز الادارية:** ويمكن التمييز بين نوعين من الترقية (الترقية على أساس

الاقدمية والترقية على أساس الخبرة والكفاءة).

3-3 **التكوين والتدريب:** تعتمد كفاءة أي منشأة بصورة على مدى جودة برامج التدريب المطبقة

سواءً على العاملين الجدد قبل استلامهم لمهامهم أو العاملين القدامى لتنمية مهاراتهم والاستفادة من النظم والأساليب الحديثة ولتخطيط برامج التدريب ينبغي طرح الأسئلة التالية:

- من يجب أن يتدرب؟

- ماهي أنواع البرامج المناسبة للتدريب؟

- أين يجب أن يتدرب؟

- ماهي الوسائل للتدريب؟⁽⁴⁾

1- عبد الغفار حنفي ومحمد فريد الصحن، إدارة الاعمال، الدار الجامعية، الاسكندرية- مصر، 1991، ص 620.

2- محمد محسن، التدبير الاقتصادي للمؤسسات، مطابع ساهل، 2001، ص 60.

3- أحمد طرطار (1993)، مرجع سبق ذكره، ص 90.

4- عبد الغفار حنفي ومحمد فريد الصحن، مرجع سبق ذكره، ص 629.

4- الآثار المترتبة عن الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية

هناك العديد من الباحثين في مجال رأس مال الاجتماعي⁽¹⁾ يتفقون على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية السليمة للاستثمار فيه في إطار المسؤولية الاجتماعية، تتمثل في ثلاثة اتجاهات وهي:

4-1 إقامة الروابط: يمكن اعتبار إقامة الروابط في المؤسسة كأحد مكونات رأس مال الاجتماعي من خلال قابلية عمال المؤسسة ورغبتهم واستعدادهم الجاد لتحقيق الأهداف المشتركة، بفعل العمل الجماعي المتناسك، ويتطلب ذلك الإحساس بأهمية تجاوز التواكل الاجتماعي أو الاعتماد على الآخرين داخل الجماعة للقيام بالعمل نيابة عن واحد أو أكثر ممن يتقاعسون عنه في لحظة معينة، فالروابط الاجتماعية تنطوي على الانتماء والجذب داخل الجماعة والعمل التعاوني، التي تعد من العوامل المهمة والمعززة للحالة الداخلية للمؤسسة.

وبالتالي فالإدارة عندما تريد تشغيل تلك الروابط لصالحها، لابد عليها أن توازن بين مسؤوليتها في تمثيل الإدارة أمام العاملين، وتمثيل العاملين أمام الإدارة، فضلاً عن إظهار الانتماء لهم بهدف الحصول على ولائهم، وبالتالي فإن المؤسسات التي تقيم رأس مال الاجتماعي بدقة، لابد أن تثبت التزامها الحقيقي في الاحتفاظ بالعاملين المتناسكين.

ومن أجل الوصول إلى ذلك تقوم العديد من المؤسسات بأمر متعدد لجذب العاملين إليها والتمسك بها، من بينها: استخدام وسائل التسلية والترفيه، النادي الصحي ومركز رعاية الأطفال، فهي بمثابة أماكن تبعث على البهجة والسرور، وتعكس آثارها الإيجابية على الأماكن الأخرى في حياة العاملين، بحيث يتيح المجال لتفاعلهم مع بعضهم البعض، مما يعمق علاقات الصداقة والزمالة الحقيقية التي تخلق إحساسها قوياً بالتوجه نحو الجماعة... حيث تؤكد العديد من الدراسات بأن أغلب الجماعات تضعف ارتباطها وروابطها، ما لم تمنح فرص التلاقي لأعضائها في فترات معينة وفي أماكن مختلفة.

نستنتج بأن أحد مفاتيح الاستثمار الناجح في رأس مال الاجتماعي هو الاحتفاظ بالعاملين المتناسكين، وتسخير الجهود لتحقيق روابط اجتماعية منتجة بينهم.⁽²⁾

4-2 تعزيز الثقة: تعتبر الثقة من أركان رأس مال الاجتماعي، وهي السبب والنتيجة للعمل الجماعي الناجح، ويمكن التأكيد على أن مفهومي الثقة وعدم الثقة يتمدد ويتقلص تبعاً لتوسيع أو تقليل الروابط أو العلاقات بين الأفراد والجماعات والمؤسسات عندما يدخلوا في صفقات وأعمال اقتصادية، وقد تظهر الحاجة إلى العلاقات المتكررة لإثبات مستوى الثقة بين الأفراد، وهذا ما ينطبق القول عليه عندما نقول أن العمالة المؤقتة، قد لا تشاع بينها الثقة بشكل مقبول، كما هو الحال بالنسبة للعمالة الدائمة.

1- الرأس مال الاجتماعي: رأس المال الاجتماعي يعرف بوظيفته، على أنه ليس كياناً واحداً ولكن مجموعة متنوعة من مختلف الكيانات، مع وجود عنصرين مشتركين: إنها جميعاً تتألف من بعض جوانب البنى الاجتماعية، وتسهل أفعال معينة للجهات الفاعلة، سواء أكانوا أشخاصاً أو شركات داخل البنى.

نقلاً عن: فرحات غول، رأس مال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، ملتقى دولي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الشلف- الجزائر، 2011، ص 7.

2- سعد علي العنزي وأحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، ص 171.

إذن يمكن اعتبار الثقة على أنها خاصية جماعية معتمدة على العلاقات بين الأفراد الموجودين في نظام اجتماعي، وتسمح بالتالي من بناء ثروة حقيقية في فرق العمل والجماعات، وبالأخص إذا كانت هذه الثقة قوية وفاعلة التي تستند إلى الروابط القوية المتماكة بين المؤسسة وأعضائها، والتي بإمكانها الصمود أمام مختلف العقبات، وهو ما يمكن قياسه بمدى توفر المصادقية في التعاملات والصفقات، وليست الثقة الهشة المبنية على المصالح الشخصية والمنافع الفورية، وعليه على الإدارة عدم ترك مبررات ودواعي لعدم الثقة، بل لا بد من توفير الشفافية، وثقة للعاملين في القاعدة الشرعية التي تستند إليها المؤسسة.

وفي الأخير يمكن الإشارة إلى أن هناك عدة جوانب مهمة في بناء الثقة وتعزيزها، وهي:

- الامتناع عن ممارسة نمط المودة القسرية التي تضر بالثقة أكثر مما تبنيها،
- الاعتقاد الخاطئ لبعض المدراء بأن البشاشة أو اللطف الذي يتميزون به مع العاملين حالة مسرة يمكن أن تخلق الثقة لديهم.⁽¹⁾

4-3 تشجيع التعاون: يمثل التعاون أحد أهم مظاهر التفاعل الاجتماعي، ليعبر عن مدى الاسهام بالجمود الشخصي وإدارة تامة لإكمال الاعمال المعتمدة الواحدة على الأخرى، وتقليل حالات الصراع كلما كان ذلك ممكناً، والمؤسسات التي تمتلك رصيداً عالياً من راس مال الاجتماعي، هي التي بحوزتها ضوابط ومعايير قوية من التعاون، بحيث يتأزر العاملون معاً عند مواجهة أي حالة في السراء والضراء، ولتشكل هذه بكلها ميزة تنافسية لها يصعب تقليدها.

ان الاستثمار في راس مال الاجتماعي من خلال تشجيع التعاون، همه جداً انطلاقاً من التوظيف الصحيح للأفراد من أجل بناءه من البداية، بتقصي اتجاهات ايجابية لدى المترشحين، مثل التميز بروح الفكاهة والاهتمام بالعمل الجماعي، والتمتع بنتائج العمل التعاوني بدلاً من الانجازات الفردية.

كما ان هناك من اعتبر راس مال الاجتماعي نموذجاً من النماذج النظرية لتفسير الثقة والتعاون، كما كان الحال بالنسبة لمارتن بالدام (Martin Pal dam) الذي حاول أن يبين كيف أن العديد من النماذج النظرية تفسر لماذا يبني الناس الثقة في الآخرين ولماذا يتعاونون معاً في شبكات فوجد أن النظريات تشرح السلوك التعاوني الموجود في جميع العلوم الاجتماعية، الأنثروبولوجيا والاقتصاد والعلوم السياسية وعلم النفس، علم الاجتماع... الخ.⁽²⁾

5- واقع الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الترشيح الاقتصادي بشركة كوندور

يتناول هذا الجزء نبذة عن الشركة محل الدراسة «كوندور إلكترونيك»، مع تحليل الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية وكذا التطرق للأداء الاقتصادي للشركة من خلال تطور رقم أعمالها وحصتها في السوق الجزائرية.

1- نادية أبو زاهر، محاولة لفهم اشكالية رأس المال الاجتماعي، مجلة علوم انسانية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة- الجزائر، العدد 46.

2- غول فرحات، إدارة رأسمال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادي، ملتقى دولي حول رأسمال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الشلف- الجزائر، 2011، ص 14.

5-1 بطاقة فنية لشركة كوندور إلكترونيك

سيتم تقديم بطاقة فنية لشركة كوندور إلكترونيك كما يلي:⁽¹⁾

- طبيعة المؤسسة: الإنتاج، التوزيع والاستيراد؛

- رأس المال الاجتماعي (بالدينار الجزائري): 2450,000,000؛

- القوى العاملة: 4000 عامل؛

- الشكل القانوني: شركة محدودة بالأسهم (SPA)⁽²⁾؛

- القطاع: خاص.

في السابق كانت تعرف بمؤسسة «عنتر تراد» (Antar Trade)⁽³⁾ كوندور لإنتاج الأجهزة الإلكترونية والأجهزة الكهرو منزلية، حيث كانت تأخذ الشكل القانوني (SARL)⁽⁴⁾ مؤسسة ذات مسؤولية محدودة. تحصلت المؤسسة على السجل التجاري في أبريل 2002 وانطلق نشاطها الفعلي في فيفري 2003.

أما حالياً فهي تأخذ الشكل القانوني (SPA) شركة محدودة بالأسهم (SPA Condor Électroniques) يقع مقرها الاجتماعي بالمنطقة الصناعية بولاية برج بوعرييج (الجزائر)، وتربع على مساحة إجمالية تقدر ب: (89700 متر مربع) منها (37178 متر مربع) مساحة مغطاة.⁽⁵⁾

5-2 واقع الممارسات الاجتماعية لإدارة الموارد البشرية بشركة كوندور إلكترونيك

من أجل مواكبة الشركة لتطور نشاطها، تقوم سياستها على التوظيف الخارجي بدرجة كبيرة مع اللجوء للتوظيف الداخلي في بعض الأحيان. حيث تمر العملية بثلاث مراحل أساسية هي:

5-2-1 الممارسات الاجتماعية قبل البدء بالعمل

صفة عامة وقبل القيام بعملية التوظيف فإن من مهام وظيفة إدارة الموارد البشرية دراسة طبيعية هذه الوظيفة ومتطلباتها من حيث المؤهلات والخبرة والمهارات الخاصة، وتسعى إلى إيجاد الشخص المناسب للمكان المناسب وهي تعتمد على وسائل عديدة كالإعلان، المقابلات والاختيار... الخ، وتعتبر هذه الوسائل الوجه الذي ستظهر به المؤسسة، ولذلك وفي بيئة عرفت ما يسمى بالمسؤولية الاجتماعية فإن المؤسسة تسعى إلى تجسيد هذا الدور اتجاه المرشحين واعتماد الشفافية والنزاهة في مختلف أنشطتها.

1- موقع «شبكة غرف التجارة والصناعة» www.elmouchir.caci.dz.

2- شركة المساهمة (SPA): تعرف شركة المساهمة في المادة 592 من القانون التجاري الجزائري (المرسوم التشريعي رقم: 8-93) والتي نصت على ما يلي: «شركة المساهمة هي الشركة التي ينقسم رأس مالها إلى أسهم وتتكون من شركاء لا يتحملون الخسائر إلا بقدر حصتهم ولا يمكن أن يقل عدد الشركاء عن سبعة».

3- عنتر تراد هو اسم باللغة الإنجليزية ومعناه «عنتر للتجارة».

4- شركة ذات المسؤولية محدودة (ش.م.م) هي شركة تجارية تتحدد مسؤولية كل شريك فيها بقدر حصته في رأس المال، ويمكن أن يكون لها عنوان، وتكون حصص الشركاء فيها اسمية، ولا يزيد عدد الشركاء فيها عن عشرين، ولا يقل رأس مالها عن مائة ألف دينار جزائري (100000 دج).

5- أنظر الجريدة الرسمية، العدد 19، الصادرة بتاريخ: 2000/04/05.

في حالة وجود استقالة أو نهاية مدة العقد، نقل أو ترقية أو توسع في النشاط يكون هناك مناصب جديدة شاغرة يعلن عنها المسؤول المباشر، بعد ذلك يرسل هذا الطلب إلى مديرية الموارد البشرية مع كل المعلومات الخاصة به مثل مواصفات المنصب، مدة العمل، مستوى التكوين الأساسي⁽¹⁾.

2-5-2 الممارسات الاجتماعية أثناء العمل

بعد الشروع في التوظيف من طرف المكلف بالتوظيف يتم اتباع الخطوات التالية:

- يتم التأكد من صلاحية الطلب والمخطط السنوي للتوظيف (الميزانية)، وكذا التعريف بالمنصب أو الوظيفة وهو ما يسمح بتحديد احتياجات التوظيف.

- التتقيب والاستكشاف ويتم من خلال اللجوء إلى المرشحين الداخليين على أساس (وجود نظام معلومات حول المنصب، اللجوء إلى ملفات الموظفين والمبرمجة أليا، وجود مخطط للمهنة، نظام التقييم للعمال سابقاً)، أو مترشحين خارجيين عن طريق (الطلبات المقدمة للشركة للتوظيف حيث تحتفظ بالطلبات لحين الحاجة إليها، مكاتب التوظيف، الإعلان في الجرائد).

- يتم اختيار المرشحين على أساس المواصفات المطلوبة لشغل الوظيفة ثم تتم التصفية، بعد ذلك يتلقى المترشحون الجواب بالرفض أو القبول، وفي حالة القبول يتم استدعاء المترشحين.

المرحلة الثانية: في هذه المرحلة يتم تقديم استبيان إلى المترشحين تتعرف الشركة من خلاله على نوع الشخصية التي ستعمل معهم، بالإضافة إلى المقابلة حيث يتم إعلام المترشحين بكل ما يخص الشركة والمنصب وخصائصه وهي فرصة للمرشح للإقناع بأفكاره.

بعد المرور بكل المراحل السابقة يتم تقديم المترشحين إلى المسؤول المباشر، وبهذا يتم تعيين المترشح ويتم إدخاله إلى العمل، وتدريبه، وتوفير الظروف الملائمة للعمال كما يتم تعريفه بمنتجات الشركة أو الوحدة التي سيعمل بها ومكانتها ونشاطها وكذا الأمور التي تهم العامل مباشرة كالنقل و الاطعام... الخ، بعدها يتم تعيين الأعمال التي يقوم بها... الخ.

الجدول رقم (01): مخطط التكوين لسنة 2015

العنوان	ميدان التكوين
التدريب بالتناوب طويل الأجل (تخصص موارد بشرية)	تسيير الموارد البشرية GRH
كيفية إعداد نظام لتسيير الحياة الوظيفية	
كيفية التحكم في نظام تقييم أداء الموارد البشرية	
كيفية جعل بطاقة المنصب، مرجعية الكفاءات	

1- سعد مخطاري، تسيير الكفاءات ودورها في تحسين أداء المورد البشري «دراسة حالة شركة كوندور إلكترونيك- برج بوعرييج»، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشار- الجزائر، 2015، ص 117.

إدارة الوقت	الإدارة Management
طريقة (5S)، تقنية التسيير اليابانية	
متطلبات معايير (ISO 26000) و(2008/SA 8000)	
نظام التسيير الذي يراعي (9001/14001/18001)	
قواعد ستة سيغما (Six Sigma)	
معايير الجودة	
ماستر مهنية في تسيير المؤسسات	

المصدر: معلومات مقدمة من دائرة التكوين ومراقبة التسيير على الموقع الرسمي للشركة.

5-2-3 الممارسات الاجتماعية بعد العمل

ثمة العديد من السبل التي يمكن من خلالها إنهاء العمل كانهاء مدة العقد أو التقاعد أو الاستقالة أو الاستغناء عن العمل... الخ، ومهما كانت الطريقة لفعل ذلك فإن شركة كوندور إلكترونيك وكتجسيد لدورها الاجتماعي اتجاه العمال الذين انهوا عملهم تقوم بما يلي:⁽¹⁾

- منحهم مكافأة مقابل خدماتهم المقدمة أثناء عملهم بالمؤسسة.
- منحهم فرص للعودة والتوظيف من جديد.
- منحهم مستحقات في حالة الاستغناء عن خدماتهم.

5-3 تطور الاداء الاقتصادي لشركة كوندور إلكترونيك

يمكن أن نتعرف على مستوى أداء المورد البشري للشركة ومدى تحسنه من خلال مجموعة من المؤشرات، وذلك عن طريق عرض لتطور انتاج الشركة وكذا رقم أعمالها ونتيجتها الصافية ومقدار حصتها السوقية في السوق الوطنية.

5-3-1 الطاقة الانتاجية لشركة كوندور إلكترونيك

اعتمدت شركة كوندور إلكترونيك أربع مراحل انتاج، والتي تعكس مراحل التطور الانتاجي للشركة، بداية بمرحلة شراء المنتجات وإعادة بيعها دون إحداث تغيير، ومن ثم تطورت الشركة، أين أصبحت تقوم بشراء المنتجات مفككة جزئياً وإعادة تركيبها ثم بيعها، مما سمح لها ذلك التعرف على بعض مكونات المنتج وكيفية تركيبه، وفي المرحلة الثالثة أصبحت الشركة تقوم بشراء المنتج مفككا كلياً وإعادة تركيبه وبيعه. أما المرحلة الرابعة فهي مرحلة الانتاج (التصنيع)، حيث أن شركة كوندور إلكترونيك أصبحت تصنع أغلب المكونات لمنتجاتها، وهذا بفضل السياسة التي اعتمدها في استقطاب وجذب الكفاءات الجزائية بمختلف التخصصات.

1- بناءً على معلومات من دائرة إدارة الموارد البشرية نقلا عن: عمر تيمجندين، دور إستراتيجية التنوع في تحسين أداء المؤسسة الصناعية دراسة حالة مؤسسة كوندور ببرج بوغريج، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة- الجزائر، 2013، ص 90.

فبعدما كانت الشركة مستورد للمنتجات الجاهزة أصبحت الآن مصنعة ومصدراً لبعض منتجاتها، وبات يقدر عدد منتجات شركة كوندور إلكترونيك ب: (215) منتج مجمعة ضمن (05) عائلات وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): الطاقة الانتاجية لشركة كوندور إلكترونيك

الأنواع	القدرة الانتاجية/السنة	العائلة	الرقم
23 نوعا	300,000 وحدة/سنة	الثلاجات والمبردات	01
54 نوعا	165,000 وحدة/سنة	المنتجات البيضاء، الغسالات، الأجهزة الكهرومنزلية الصغيرة، آلة الطبخ،... الخ	02
35 نوعا	1500,000 وحدة/سنة	أجهزة التلفاز والاستقبال الرقمي	03
53 نوعا	450,000 وحدة/سنة	المكيفات الهوائية	04
50 نوعا	1000,000 وحدة/سنة	«المنتجات السمراء»، أجهزة الاعلام الآلي واللوحة الرقمية والهواتف الذكية.	05
215 نوعا			مجموع المنتجات

المصدر: الموقع الرسمي للشركة www.condor.dz (احصائيات مارس 2015).

بالإضافة إلى المنتجات السابقة الذكر في الجدول أعلاه، فإن شركة كوندور إلكترونيك تنتج أيضا الألواح الشمسية من خلال دمج الخلايا المكون للوح الشمسي وتغليفه من أجل العزل الكهربائي والحماية ضد العوامل الخارجية، هذه التقنية تسمح بضمان فعالية اللوح الشمسي لمدة أكثر أو تساوي 25 سنة.⁽¹⁾

5-3-2 تطور رقم الاعمال والنتيجة الصافية

إن اعتماد الشركة على سياسة قائمة على سياسة التنوع فب المنتجات ذات الجودة العالية، وسياسة تخفيض الأسعار مقارنة بالمنافسين المحليين، وتوفر منتجات الشركة من خلال نقاط البيع التي تغطي أغلب مناطق التراب الوطني، إضافة لاعتماد الشركة على سياسة تسويق مكثفة بحملات إعلانية وكذا مشاركتها في أغلب التظاهرات الوطنية سواء كانت ثقافية، رياضية، اجتماعية،... الخ.

هذه العوامل السابقة الذكر وأخرى مكنت الشركة من التعريف بمنتجاتها وجلب أكبر قدر ممكن من الزبائن وهذا ما انعكس على رقم أعمالها كما هو موضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): تطور رقم أعمال شركة كوندور ونتيجتها الصافية ما بين (2011-2013)

2013	2012	2011	
31777492000,00	21101642000,00	17583977000,00	رقم الأعمال (دج)
582656000,00	441042000,00	573616000,00	النتيجة الصافية (دج)

المصدر: سعد مخطاري (2015)، مرجع سبق ذكره، ص 124.

الملاحظ من الجدول أعلاه، أن رقم أعمال الشركة عرف تطوراً ملحوظاً خلال السنوات الثلاثة السابقة، حيث عرف نمواً بنسبة 20% ما بين سنتي 2011 و2012، أما نسبة النمو الأكبر فكانت ما بين

1- SPA Condor Eléctronics: Catalogue des Kits Solaires 2014, Division Energies Renouvelables.

سنتي 2012 و2013 بنسبة 50٪، أما فيما يخص النتيجة الصافية والتي تعتبر المؤشر الأهم للوضع المالية لأي شركة، فالملاحظ من الشكل أنها عرفت انخفاضا في سنة 2012، مقارنة 2011، قد يكون ذلك راجعا لأسباب مختلفة، في حين شهدت النتيجة الصافية لسنة 2013، ارتفاعاً كبيراً مقارنة بنسبة 2012، بلغت نسبة 24٪.

3-3 تطور الحصة السوقية لشركة كوندور إلكترونيك

تعتبر شركة كوندور إلكترونيك رائدة في مجالها في السوق الوطنية، وهذا ما يتجلى في حصتها السوقية على المستوى الوطني، حيث عرفت ارتفاعاً مستمراً خلال السنوات الثلاث الأخيرة، كما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم (04): تطور الحصة السوقية لشركة كوندور إلكترونيك ما بين (2011 - 2013)

السنة	2011	2012	2013
الحصة السوقية٪	35	37	40

المصدر: سعد مخطاري (2015)، مرجع سبق ذكره، ص 124.

تفسر هذه النسب بقدرة شركة كوندور إلكترونيك على كسب ثقة عدد كبير من الزبائن وذلك باتباعها سياسة تخفيض الاسعار وتقديم منتجات ذات جودة عالية، وهذا ما يدل أيضا على تفوقها على منافسيها، ومن أهم المنافسين الذين ينشطون ضمن نفس النشاط لشركة كوندور، LGSAMSUNG, FRIGOR, COBRA, GEANT, MAXTOR, ASTON, CRISTOR, IRIS, ENEM

تعليق

استناداً للمعلومات السابقة يمكن استنتاج بأن أهمية دراسة المسؤولية الاجتماعية اتجاه الموظفين تكمن في معرفة ما يمكن للمسؤولين على مستوى ادارة الموارد البشرية فعله من أجل تنمية وتطوير القيم وأخلاقيات السلوك المهني للموظفين، ليكون التنظيم الاجتماعي منتعشاً ومزدهراً على الدوام ما يشجع على تبني المسؤولية الاجتماعية في جميع المؤسسات، بما فيها شركة كوندور إلكترونيك والتي تمكنت رغم حداثة نشاطها مقارنة بمنافسيها، من احتلال موقع هام في السوق الوطنية، وهي تسعى جاهدة الى تعزيز تواجدها على المستوى العالمي، بطموحها الى احتلال مرتبة مقبولة ضمن مراتب المؤسسات الرائدة، وذلك بفرض نفسها من خلال تشكيلة المنتجات المتعددة والمختلفة، المتأنية من قدراتها وكفاءتها الداخلية، باتباع آليات المسؤولية الاجتماعية اتجاه مواردها البشرية ومما يؤكد ذلك حصول المؤسسة على شهادة المسؤولية الاجتماعية سنة 2011 نظير الظروف الحسنة التي توليها لموظفيها.

خاتمة

في ظل المنافسة المتزايدة وتحديات العولمة يعتبر العنصر البشري رأس مال تستثمر المؤسسة فيه بما ينعكس على أداءه المتميز في مباشرة نشاطه بكل مسؤولية وكفاءة، حيث أن الالتزام بتطبيق الممارسات الاجتماعية من طرف إدارة الموارد البشرية تعتبر وسيلة فعالة في تحسين الأداء الاجتماعي والاقتصادي للمؤسسة على حد سواء من خلال تنمية وتطوير القيم وأخلاقيات السلوك المهني للموظفين، ليكون التنظيم الاجتماعي منتعشاً مما يثير التحدي لدى الفرد وتدفعه إلى التفكير الخلاق، وبالتالي القدرة على الابداع والابتكار الشيء الذي يحقق مخرجات ذات جودة عالية.