

دور عملية الانتقاء والتوظيف في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الوطنية
للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM)

The role of the selection and recruitment process in human resource development in the (National Corporation for Household Electromechanical Industries (ENIEM

أ/ أيت اسعد محمد / أ/ العرابي سامية جامعة الجزائر 02

med.aitissad@yahoo.fr

ملخص:

تسعى المنظمات بمختلف أشكالها إلى الاعتماد على المورد البشري كونه الركيزة الأساسية التي تبني المؤسسات اقتصادياتها، و يمر ذلك عن طريق استقطاب و توظيف و تكوين الكفاءات و استغلالها أحسن استغلال و يعني باختصار الاستغلال الأمثل للمورد البشري. منحت المادة 122 في دستور الجزائر حق التشريع في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي، مع الحرص على مبدأ المساواة و إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة.

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور عملية الانتقاء والتوظيف المهنيين في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية و ما إذا كانت عملية التوظيف تقوم حقا على أساس الكفاءة و المستوى التعليمي للأفراد، بالإضافة إلى التطرق إلى بعض النقائص و الفراغات القانونية التي يعاني منها التوظيف في الجزائر.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من (80) عامل بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) باستخدام المنهج الوصفي و طبق استبيان يتضمن مجموعة من البنود من إعداد الباحث تبعا للفرضيات المصاغة في الدراسة، و من أهم النتائج التي توصل إليها الباحث ما يلي:

لعملية التوظيف المهني أهمية بالغة في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة، كما بينت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن عملية التوظيف المهني تقوم معظمها على أساس معايير المؤهلات و الكفاءة و كشفت الدراسة كذلك على بعض الفراغات و النقائص القانونية التي يعاني منها التوظيف في الجزائر بصفة عامة

الكلمات المفتاحية: التوظيف المهني، الانتقاء، الموارد البشرية.

Abstract

The purpose of this study is to demonstrate the role of recruitment in the development of human resources in the Algerian company.

Our study is carried out on a sample of (80) workers in the national household appliance industry company (ENIEM) using a questionnaire designed by the two researchers.

The most important results of the study are:

-recruitment plays a big role in the development of human resources in the company (ENIEM).

-the recruitment operation at (ENIEM) and based on objective criteria such as level of education and skills.

Keywords: Recruitment, selection, human resources.

مقدمة:

تعتبر عملية التوظيف من أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية لأنها تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة. وتهدف إلى تحقيق أكبر قدر من التوافق بين متطلبات الشركة و خصائص الفرد. تقتضي عملية تعيين الأشخاص دراسة مسبقة ودقيقة للوصف الوظيفي والمواصفات الوظيفية (مواصفات الشخص الذي سيدشغل الوظيفة) وكذلك دراسة والتعرف على مصادر الموارد البشرية والأخذ بعين الاعتبار الجانب الأخلاقي في عملية التوظيف.

إشكالية الدراسة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية ركنا أساسيا في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية للفرد وتمكين الشركات من استقطاب و توظيف وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية. فالموارد البشرية يمكن أن تساهم بقوة في تحقيق أهداف وأرباح الشركات. إن إدارة الموارد البشرية تعني باختصار الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمتوقع و استغلال قدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل تتوقف على كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها.

إن قدرات الموارد البشرية لا تقل أهمية عن باقي الموارد الأخرى، فالعنصر البشري هو أساس النشاط الإنتاجي الذي أتاح فرصة الاستغلال الأمثل لباقي الموارد المتوفرة بالمؤسسة والعنصر البشري يعد أهم قوى بل وأعظمها أثرا في نشاط المؤسسة، هذا ما جعله يحظى باهتمام كبير من طرف مختلف المفكرين في مجال التسيير، وإن اختلفت درجة الأهمية والمعايير المستخدمة في ذلك، فهم يجمعون على دوره الفعال في الإبداع، الابتكار والتجديد . وأمام حدة التطور التكنولوجي، الاقتصادي والتوسع فيه باستخدام أحدث النظم في العمل وتغير مفاهيم وأساليب الإدارة وكذا اتساع دائرة الأعمال وتعدد التخصصات وزيادة حدة المنافسة التي لها تأثيرا عميقا على التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية، كل ذلك جعل من الاستثمار في المورد البشري حتمية لا بد منها، إذ يتيح فرصة تكوين القدرة التنافسية فخلق القيمة المضافة إذن بتحقيق الميزة التنافسية التي أصبحت ضرورة أكثر منها رغبة لمسيرة تغيرات البيئة على المستويين الداخلي والخارجي بما يحقق البقاء (عزيون، 2007). إن بلوغ أهداف المنظمات من تنافسية و أداء و تحقيق أعلى مستويات الإنتاجية من الكمية و النوعية و بلوغ الهدف الأسى و هو ضمان البقاء في خضم التحولات و التطور التكنولوجي الذي يفرض المعيارية العالمية، لن يتأتى إلا من خلال سياسة فعالة و رسم خطط ناجعة للتوظيف والاستقطاب و الاختيار و التعيين إلى جانب التكوين و التأهيل و التي من شأنها استقطاب أحس و أكفاء الموارد البشرية التي تستجيب لمقتضيات العصر و التي تمثل قيمة مضافة بالنسبة للمنظمة و للاقتصاد بشكل عام، ونظرا للوعي بأهمية الموارد البشرية في الإدارة

من أجل اختيار أفضل الموظفين لشغل المناصب حيث نجد الجزائر من بين الدول التي أولت أهمية لها، حيث منحت المادة 122 من دستورها البرلمان حق التشريع في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي و الذي حرص على إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة، وهذا ما يبين لنا أهمية التوظيف على مستوى المنظمات و ما تحاول بلوغه أغلب المنظمات، سواء على المستوى المحلي و العالمي و من خلال ما سبق عرضه نقوم بطرح التساؤل التالي: هل تلعب عملية الانتقاء والتوظيف المهنيين دورا في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية و هل تقوم عملية التوظيف على أساس الكفاءة و المستوى التعليمي للأفراد؟.

فرضيات الدراسة:

تلعب عملية الانتقاء والتوظيف المهنيين دورا في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

تقوم عملية التوظيف على أساس الكفاءة و المستوى التعليمي للأفراد.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في طبيعة المشكل الذي تتناوله باعتبار أن عملية التوظيف أعقد و أصعب المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، حيث تعتبر عملية مستمرة ومكلفة. فالتوظيف هو مجموعة من العمليات التي بموجبها يكشف أجدد واكف العناصر، ثم ترغيبهم للاندماج داخل المؤسسة بقدر من الفعالية و النجاعة. بالإضافة إلى اعتماد دراسة معمقة و دقيقة، فسياسات التوظيف تمكن الراغبين بالتوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية للإلمام بالطرق والمؤهلات التي تمكنه من الترشح للتوظيف.

أهداف الدراسة:

الكشف على مدى اعتماد سياسات التوظيف في توفير الموارد البشرية ذات المؤهلات والكفاءة العالية.

إبراز أن التوظيف في الجزائر يقوم على أسس ومؤهلات، كفاءة، مستوى علمي، الشهادة.

لفت انتباه الجهات المختلفة إلى أن عملية انتقاء الموظفين تعتبر من أعقد و أصعب إحدى العمليات التي تقوم بها الإدارة نظرا لأنها تركز على العديد من الشروط و المواصفات.

تحديد مصطلحات الدراسة:

التوظيف: التوظيف هو تعيين المترشحين في الأماكن الشاغرة مع مراعاة المميزات المطلوبة في المترشحين من خبرة ومهارات جسدية وعقلية وثقافية.

الاستقطاب: هو عملية استكشاف الأفراد المترشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، وتهتم هذه العملية بجذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة.

الموارد البشرية: الموارد البشرية هي القوى العاملة التي تمتلكها المؤسسة و هي أهم عنصر من عناصر الإنتاج ، و هذه القوى العاملة هي التي تساعد المؤسسة على التطور و تحقيق أهدافها ، فبقدر ما تتكون هذه القوى العاملة تمتلك المهارات و متمكنة من عملها بقدر ما تتطور المؤسسة و تحقق أهدافها.(قراحي و آخرون، 2013).

أدبيات الموضوع:

1- التوظيف:

تعتبر عملية التوظيف على أنها مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم الكفاءة و التميز و القدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة و تعود أهمية عملية التوظيف لإدارة الموارد البشرية في منع أو التقليل من توظيف الشخص الخطأ (غير المناسب) و الذي سيكلف المنظمة الكثير جدا . فبالإضافة إلى تكلفته على المنظمة من حيث الراتب و البدلات فهناك تكلفة قد تكون أضعاف أضعاف ذلك و التي تترتب على الخسائر الناتجة عن القرارات الخاطئة التي يقوم بها الشخص المعين وقد تصل إلى خسارة المنظمة بعض حصتها في السوق بالإضافة إلى خسائر أخرى قد تلحق بالمنظمة. تقتضي عملية تعيين الأشخاص دراسة مسبقة و دقيقة للوصف الوظيفي و المواصفات الوظيفية (مواصفات الشخص الذي سيشتغل الوظيفة)وكذلك دراسة و التعرف على مصادر الموارد البشرية و الأخذ بعين الاعتبار الجانب الأخلاقي في عملية التوظيف.

2- أهداف التوظيف :

تكمن أهمية عملية التوظيف، في تزويد المؤسسة باليد العاملة الضرورية لتحقيق أهدافها والاستمرار في حياتها من خلال تحقيق التلاؤم بين احتياجات المؤسسة من جهة و خصائص الفرد من جهة أخرى. حيث يمكن ذكر جملة من الأهداف فيما يلي :

على المستوى الداخلي: يمكن تلخيص أهداف التوظيف في تلبية حاجيات المؤسسة من اليد العاملة المطلوبة والسماح للمؤسسة من مباشرة نشاطها في أحسن الظروف، ويهدف أيضا إلى وضع وسائل وتقنيات تسمح للمؤسسة من اختيار مرشحين مؤهلين وذلك بتحديد الأفراد المؤهلين لشغل منصب ما بأحسن تكلفة وجلب أكبر عدد ممكن من المرشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم، ويسمح بوضع كل مترشح لمنصب عمل تتوفر فيه الشروط في المكان المناسب له ، بطريقة تسمح له بالاستخدام الأمثل لطاقته وقدراته ومؤهلاته وخبراته .

على المستوى الخارجي : تسمح عملية التوظيف بامتصاص اليد العاملة العاطلة والمساهمة في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة حيث ترتكز هذه العملية على مبدأ الاستفادة من الأفراد الذين تم توظيفهم بطريقة لا تتحمل فيها المؤسسة تكاليف إضافية ، حيث أن المنظمة لن تستأجر خدمات أي فرد إلا إذا شعرت بأن مساهمة هذا الفرد داخل المنظمة سوف يزيد أو يساوي على أقل تقدير مع قيمة الأجر الذي تدفعه له. (تواتي، 2001)

3- مراحل التوظيف:

تحضير التوظيف

1-عبارة الطلب: يصدر طلب التوظيف عادة من المسؤول الهرمي المعني ،وهذا بسبب شغور منصب أو بسبب الاستقالة أو التحويل أو الوفاة أو حاجة إضافية .

2-تحليل الطلب:تباشر إدارة الموارد البشرية بتحليل الطلب الذي يضم مجموعة من المعلومات كالمستوى الدراسي والتصنيف، الأجر، التاريخ،المدة، الحاجة، إذن قبل مباشرة مراحل عملية التوظيف يجب أن تتم دراسة الطلب من طرف إدارة الموارد البشرية أو مصلحة مراقبة(بوخلف) .

4- مصادر التوظيف

4-1المصادر الداخلية للتوظيف: يحتكم التوظيف عادة في المؤسسات العمومية إلى المصادر الداخلية ،ويكون عادة هذا في إطار الترقية الداخلية ، ويرتكز البحث الداخلي عن المترشحين على وجود معلومات على المناصب المتوفرة وبذلك يمكن معرفة الموظفين القابلين لشغل المنصب ، ويتم ذلك عن طريق النقل أ التحويل أو الترقية.

4-2 المصادر الخارجية للتوظيف: يتم اللجوء اليه في حال عدم توفر المصادر الداخلية في عملية التوظيف ، حيث تلجأ المؤسسة إلى المصادر الخارجية من أجل استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والخبرة والمهارة العالية ، و يتم هذا حسب طبيعة المنظمات ، و سياستها والمناصب المطلوب شغلها

-اختيار المترشحين: يبدأ الاختيار انطلاقا من عملية تحليل طلبات المترشحين ، ثم يتم الفصل في خصائص المترشح(السن، الخبرة، التكوين ، الأقدمية)كما يسمح بالتعرف على شخصيته (PERETTI, 1998)

مفهوم الاستقطاب:

الاستقطاب هو العملية التي يمكن بها جذب طالبي العمل المتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة، و قد يتم ذلك بعدة وسائل

أهمية عملية الاستقطاب.

ترجع أهمية هذه العملية لكونها توفر الأساس لعمليتي الاختيار والتعيين، فاستقطاب العناصر المناسبة وبالأعداد الكافية لشغل المناصب الشاغرة له تأثير كبير على إنتاجية المنظمة وفعاليتها ومستوى أدائها، كما تنعكس فعالية هذه العملية على كل العمليات الأخرى سواء المتعلقة بالموارد البشرية أو بالوظائف الأخرى للمنظمة. ويمكن ذكر مايلي

-توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف وبأقل تكلفة ممكنة.

-الإسهام في زيادة فعالية عملية الاختيار من خلال جذب أفراد مناسبين، يتم الاختيار النهائي من بينهم مما يؤدي إلى تقليل عدد المتقدمين من غير المؤهلين.

-الإسهام في زيادة استقرار الموارد البشرية في المنظمة عن طريق جذب مرشحين جيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.

-تقليل جهود ونفقات الأنشطة الخاصة بالموارد البشرية التي تلحق بعملية الاختيار، كالتدريب عن طريق التركيز على جذب مجموعة ملائمة ومتميزة وذات كفاءة وتأهيل مناسبين من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

-تحقيق الوسائل الاجتماعية والقانونية والأخلاقية لإدارة الموارد البشرية عن طريق الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المتقدمين المرشحين لشغل الوظائف. (حمداوي 2004).

الاختيار

مفهوم الاختيار:

تمثل وظيفة الاختيار الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوى العاملة المناوبة، وتتضمن عملية الاختيار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة.

الاختيار: هو تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، ويتم هذا الاختيار طبقا لمعايير أو محصلة لسمات أو خصائص الشخص وسمات الوظيفة ذاتها.

من يقوم بالاختيار: للمديرين التنفيذيين مهمة هذه العملية داخل المؤسسات أو المنظمات الصغيرة، أما بالنسبة للمنظمة الكبيرة فإن قرار الاختيار يشترك فيه أكثر من طرف، فإدارة الموارد البشرية تقوم بالإجراءات وتقدم أدوات الاختيار وتقوم بتدريب المديرين التنفيذيين على تطبيقها، ويتعاون المديرين التنفيذيين مع إدارة الموارد البشرية في الاختيار خاصة في مرحلة الاختيار النهائي.

معايير الاختيار: هي مجموع الخصائص والمواصفات الواجب توفرها في المترشح لشغل الوظيفة ولشغل الوظيفة وترتبط بمتطلبات الوظيفة وتستمد من تحليل الوظائف بغرض الحصول على مستويات عالية من الأداء في تلك الوظائف وتستند إلى عوامل عامة وأخرى خاصة. وفي الواقع متطلبات الوظيفة (العوامل العامة) هي أدنى ما يمكن انتظاره من المرشحين لذلك تستعمل المنظمة عوامل أخرى أكثر تحديدا لاختيار أفضل المترشحين، وذلك من أجل التقليل من اختيار الأشخاص غير الملائمين، أو عدم اختيار الأشخاص ذوي الكفاءات العالية (صلاح الدين، 2001)

مفهوم ونشأة إدارة الموارد البشرية ومراحل تطورها

يعبر مفهوم إدارة الموارد البشرية بصورة شمولية عن عمليات تخطيط وتوجيه وتنظيم ومتابعة الأفراد العاملين في أي منظمة باختلاف تخصصها وأهدافها باعتبارهم من أهم الموارد التي لا يمكن الحصول عليها بسهولة على اعتبار أن الموارد البشرية هي رأس مال استثماري يجب تنميته وتطويره لأنه ذو بعد إستراتيجي لنجاح المنظمة ، فتظهر إدارة الموارد البشرية بالشكل الذي يعمل على توجيه الرعاية والعناية التامة بالأفراد ومساعدتهم على أداء أعمالهم بأحسن صورة وبما يبرز نشاطهم المتميز والأفكار والطاقت الإبداعية ، ومحصلة ذلك هو تحقيق مصلحة وأهداف المنظمة بما يوفر لها قدرة تنافسية في عالم العمل والإنتاج والبقاء بقوة وثبات في المسار المتخصص لعملها. (ماهر، 2004)

دور إدارة الموارد البشرية:

يتمثل دور هذه الإدارة في مساعدة المؤسسة على بلوغ أهدافها و ذلك بالمبادرة إلى تقديم الدعم في كافة المجالات الخاصة بالموارد البشرية، و الهدف الرئيسي هو التأكد من فاعلية توجهات و قرارات الإدارة بشأن العاملين و العلاقات

بينها وبينهم. ويشمل هذا الدور أيضا تهيئة بيئة تساعد العاملين على أفضل استخدام لقدراتهم مما يحقق مصالحهم مع مصالح المؤسسة في آن واحد. إذ يتوقع من الإدارة أن تصمم و تطور سبل الإفادة من الفرص التي تظهر في سوق العمل، أو تلك التي تخلقها إدارة المؤسسة مثلا : ثبوت احتياج السوق لمنتوج معين أو نجاح المؤسسة في جعل السوق يتقبل و يقتنع بفكرة منتوج جديد، في أي من هاتين الحالتين يتطلب استغلال هذه الفرصة بإنتاج المنتوج الجديد، تدبير لبعض العناصر البشرية من تخصصات و قدرات معينة. و تهيئة هذه العناصر لأن تساهم بنجاح في إخراج هذا المنتوج بشكل ناجح إلى السوق، وهذه مهمة رئيسية لا غنى عنها لإدارة الموارد البشرية. كذلك على هذه الإدارة أن تجد حلولاً لأية مشكلة تواجه المؤسسة في مجال الموارد البشرية مثل قصور في أو عددي في العاملين، أو قصور في تحفيزهم ودافعيتهم ببعض القطاعات أو الإدارات. و على ذلك يتعين على مختصوا الموارد البشرية(المدير و مساعده) العمل مع فريق الإدارة العليا على تشكيل و صياغة إستراتيجية المنظمة، و التأكد من سلامة تصميم و تنفيذ سياسات الموارد البشرية بما ينسجم و هذه الاستراتيجيات و يساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية و التي نذكر منها:

- البعد الاستراتيجي للمورد البشري.

- البعد الأخلاقي في التعامل مع العاملين.

- الجودة الشاملة للأداء البشري في كافة مواضع الأداء.

- استثمار في رأس المال البشري

- توحيد مصالح و توجهات الإدارة و العاملين.

أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المؤسسة العصرية أهمية كبيرة فهي إدارة لأهم و أعلى أصول المنظمة، إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة. هذا بافتراض أن الإدارة تعتمد للإفادة المثلى من مواردها البشرية من خلال تشجيعهم و دفعهم للاجتهاد و الابتكار

- تقديم النصح و الإرشاد للمديرين التنفيذيين (Line_managers) في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد العاملين، فذلك يساعد هؤلاء المديرين في صياغة و إدارة و تنفيذ السياسات و حل المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين.

- تساعد على تشخيص الفاعلية و الكفاية التنظيمية من خلال بعض الوسائل المتعلقة بالأفراد العاملين، وكذلك المؤشرات القياسية كقياس كفاية الأداء، و معدل الغيابات و التأخرات.

- تساعد المديرين في كشف الصعوبات و المشاكل الأساسية المتعلقة بالأفراد العاملين و المؤثرة على فاعلية المؤسسة.

- توفر جميع الإجراءات المتعلقة بالأفراد العاملين لضمان الإنتاجية الأفضل و الأداء الأعلى، و من هذه الإجراءات و الخدمات توصيف العمل و إعداد و تهيئة الأفراد العاملين، و إعداد البرامج التدريبية و إدارة الأجور و المرتبات.

- ضمان التنسيق بين جميع النشاطات المتعلقة بالأفراد العاملين و الوحدات الإدارية في المؤسسة من خلال مناقشة

الإدارات التنفيذية حول هذه النشاطات (سبيوني، 2005)

أهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها فيما يلي

- تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة ، وذلك من خلال تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً باستخدام الأساليب العلمية بصفة عامة والأساليب الإحصائية والرياضية بصفة خاصة- العمل على زيادة مستوى أداء العنصر البشري ، وذلك من خلال الاهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل وزيادة رغبتهم في أداء العمل ، وذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب وتوفير مناخ العمل المناسب مادياً ونفسياً.
- زيادة درجة الولاء والانتماء، وذلك من خلال وضع هيكل عادل للأجور والحوافز وسياسات واضحة للترقية والاهتمام بالعلاقات الإنسانية والعمل على تدعيمها من حين لآخر
- وضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين ، بحيث يضمن إعطاء كل ذي حق حقه سواء في الترقية أو المكافآت أو العلاوات الاستثنائية أو الحوافز المادية والمعنوية. (سبيوني، 2005)

الإجراءات المنهجية للدراسة:

المنهج المستخدم: تم اعتماد المنهج الوصفي في هذا البحث، حيث يتناسب مع البحث الحالي، فالبحوث الوصفية في المجالات الاجتماعية و التربوية والنفسية تزودنا بمعلومات حقيقية عن الوضع الراهن للظواهر المختلفة كما أنه لا يقتصر على جمع البيانات و تبويبها، و انما يتناولها بعناية بالتحليل و التفسير واكتشاف المعاني و العلاقات الخاصة بها لغرض اجترار الاستنتاجات المفيدة لتصحيح هذا الواقع و استكمالها أو معرفة استحداث معرفة جديدة فيه(النجيحي: 1983).

أدوات الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على أسئلتها ، قام الباحثان ببناء استبيان:

موجه ل (80) عامل في محورين، الأول حول دور عملية التوظيف في انتقاء و استقطاب الموارد البشرية، و الثاني حول اعتماد المؤسسة على الكفاءة و المستوى التعليمي كشرط للالتحاق بالمناصب، و كان ذلك بعد الإطلاع على التراث النظري و الدراسات السابقة وكذا الاستفادة من نتائج الدراسات و البحوث التربوية ذات الصلة بالموضوع من أجل الوقوف على العناصر الأساسية التي يمكن الاعتماد عليها في تصميم هذا الاستبيان.

يتكون الاستبيان من 3 مجالات : البيانات الشخصية ، و المحورين ذلك من خلال صياغة عبارات تلاؤم الفرضيات ، و يتكون كل محور من (08) بند.

مكان وزمان إجراء الدراسة

مكان إجراء الدراسة:

أجريت الدراسة الشركة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية –ENIEM- بولاية تيزي وزو.

مرت هذه العملية بمراحل فبعد إعداد الاستبيان و تطبيقه و استلامه، قام الباحثان بتفريغها في جداول إحصائية بغرض القيام بالمعالجة الإحصائية و التي تم فيم الاستعانة ب:

- التكرارات و النسب المئوية لإجابات أفراد العينة.

- الدوائر النسبية.

النتائج و المناقشة: (عرض أهم النتائج و مناقشتها)

بعد الانتهاء من منهجية البحث تطرق الباحثان إلى عرض و تحليل و مناقشة النتائج المتحصل عليها بعد القيام بالتحليل و المعالجة الإحصائية، و ذلك وفق المنهجية المحددة سلفا. سنعرض لكل فرضية سؤال نموذجي مطروح في الاستبيان:

الفرضية الأولى:

سؤال نموذجي من المحور الأول:

هل تعتمد الإدارة على إجراءات و خطوات واضحة لاختيار للمرشحين للوظائف المختلفة ؟

الهدف من هذا السؤال: هو معرفة ما إذا كانت فعلا إدارة الموارد البشرية في المؤسسة تركز على عنصر الاختيار الموضوعي في اختيار المرشحين.

الفئات	التكرارات	النسب المئوية
نعم	74	92.50%
لا	06	07.50%
المجموع	80	100.00%

الجدول رقم (01): يمثل آراء العمال ما إذا كانت الإدارة تتبع خطوات موضوعية في عملية التوظيف.

يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن نسبة 92.50% من العمال صرحوا بأن الإدارة تعتمد على خطوات و إجراءات في اختيار و انتقاء المرشحين لشغل الوظائف المختلفة ، و هذا يعتبر مؤشر ايجابي من شأنه أن يخلق نوع من العدالة و الإنصاف بين المرشحين حسب ما جاء في قانون التوظيف العمومي.، أما نسبة 07.50% صرحت عكس ذلك ربما يعود إلى وجود بعض حالات مرتبطة باعتبارات شخصية و لكن تبقى هذه النسبة ضئيلة و ليس لها تأثير في عملية الاستقطاب.

الفرضية الثانية:

سؤال نموذجي من المحور الثاني:

هل تقوم عملية التوظيف على أساس الكفاءة و المستوى التعليمي للأفراد؟.

الهدف من هذا السؤال: هو معرفة ما إذا كانت عملية التوظيف في شركة (ENIEM) تراعي حقا عامل الكفاءة و المستوى التعليمي الضروري للأفراد في المناصب المطلوب شغلها.

التكرارات	الفئات	النسبة المئوية
نعم	67	%83.75
لا	13	%16.25
المجموع	80	%100.00

الجدول رقم (02): يمثل آراء العمال حول سير عملية التوظيف من خلال انتقاء العناصر ذات الكفاءة و المستوى التعليمي اللازمين لشغل المناصب.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن نسبة %83.75 من العمال صرحوا بأن عملية التوظيف تعتمد على انتقاء العناصر ذات الكفاءة و المستوى التعليمي اللازمين لشغل المناصب. عكس %16.25 التي أبدت عكس ذلك، نظرا لتدخل بعض الاعتبارات في عملية التوظيف في المؤسسة قد يجهلها الموظف العامل، أو لعدم فهمه لكيفية سير العملية ، بالإضافة إلى وجود بعض الاعتبارات الشخصية لبعض الحالات.

مناقشة نتائج الدراسة:

التحقق من الفرضيات:

الفرضية الأولى: تلعب عملية الانتقاء و التوظيف المهنيين دورا في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

للتأكد من تحقق الفرضية المصاغة من عدمه و التي تؤيد دور عملية التوظيف و الانتقاء في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية ، حيث أظهرت نتائج الاستبيان و بعد تحليلها ما يلي:

من خلال تحليل نتائج الاستبيان في الأسئلة من السؤال (01) إلى السؤال (08). جاءت أغلب أجوبة العمال مؤيدة لهذا الطرح بدليل أن العبارة (03) حول ما إذا كانت الإدارة تضع إجراءات و خطوات واضحة لاختيار المترشحين للوظائف المختلفة، أجاب عليها أغلب العمال ب (نعم) و ذلك بنسبة (%80.45)، و ما إذا كان المؤسسة تخضع المترشحين لبعض الاختبارات في (عبارة 05)، أجاب فيها أكبر نسبة من العمال بعبارة (بنعم) بنسبة (%85.33) و لعبارة (06) حول ما إذا كان المترشح يخضع للمقابلة قبل توظيفه صرح (%97.15) ب (نعم) ، كما نفى معظم العمال وجود طرق غير عادلة و غير موضوعية في عملية الانتقاء على حد علمهم بنسبة (%69.99). نلاحظ أن أغلب هذه النسب جاءت في سياق ايجابي من

خلال إتباع عملية التوظيف للمعايير الموضوعية ، كالإجراءات أو الخطوات، بالإضافة إلى اعتمادها على مقاييس ومقابلات أثناء عملية الانتقاء، من خلال ما سبق يمكن القول بأن الفرضية الأولى قد تحققت.

الفرضية الثانية: تقوم عملية التوظيف على أساس الكفاءة و المستوى التعليمي للأفراد المترشحين .

للتأكد من تحقق الفرضية المصاغة من عدمه و التي تؤيد قيام عملية التوظيف على أساس الكفاءة والمستوى التعليمي للأفراد المترشحين ، حيث أظهرت نتائج الاستبيان و بعد تحليل الجداول ما يلي:

من خلال تحليل نتائج الاستبيان في الأسئلة من السؤال (01) إلى السؤال (08).

جاءت نتائج الاستبيان في معظم أجوبة العمال ايجابية و تؤيد الفرضية المطروحة في العبارة (02) حول ما إذا كان المؤهل العلمي شرط ضروري و أساسي تعتمد المؤسسة غي عملية التوظيف ، عبرت نسبة (81.11%) بنعم و فسرت ذلك أنه أمر طبيعي و ضروري يجب أن تحتكم اليه المؤسسة، و في العبارة (04) ما اذا كان يرفض كل ملف لا يتوافق فيه المؤهل العلمي مع الشروط المحددة للمنصب المطلوب شغله تحصلت العبارة على نسبة مؤيدة ب(91.21%)، كما أن المسابقة تعتبر أداة فعالة في انتقاء أسن العناصر و أكفئها و ذلك ما جاء في العبارة (07) بنسبة (79.13%).

نستنتج أن معظم الإجابات جاءت في سياق ايجابي حول الدور قيام عملية التوظيف على أساس الكفاءة والمستوى التعليمي للأفراد المترشحين ، و هذا ما يدفعنا للقول أن الفرضية الثانية قد تحققت.

استنتاج عام:

بعد عرض النتائج و تحليلها و مناقشتها توصل الباحثان إلى عدة نقاط هامة ، حيث تم التأكد من الفرضيات المطروحة، و التي جاءت كالتالي

- تلعب عملية الانتقاء والتوظيف المهنيين دورا في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

- تقوم عملية التوظيف على أساس الكفاءة و المستوى التعليمي للأفراد.

يمكن القول أن عملية التوظيف تلعب دورا هاما في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) ذلك من خلال اعتماد معايير موضوعية في خلال إتباع مراحل التوظيف وشروطه، ذلك من خلال احترام التوظيف على أساس الاختبار أو الشهادة، الفحص المهني، الشروط الخاصة بالسن و الشهادة(المؤهل العلمي) حسب ما نص عليه قانون الوظيف العمومي و ما كرسه الدستور الجزائري في مادته 122، و الذي حرص على إعطاء الأولوية للموارد البشرية المؤهلة و ذات الكفاءة مع تحقيق مبدأ العدالة في عملية التوظيف، وهذا ما يبين لنا أهمية التوظيف على مستوى المنظمات ، سواء على المستوى المحلي أو العالمي، كل هذا من شأنه العمل على خلق يد عاملة مؤهلة تنافسية في ظل ما تقتضيه العولمة و اقتصاد السوق

خاتمة البحث والتوصيات:

التوصيات:

من خلال هذه الدراسة و النتائج القيمة التي توصلت اليها، وجب تقديم بعض الاقتراحات و التوصيات

- تعميم أسلوب التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية لتمكين الراغبين في التوظيف من الترشح، وإلغاء أسلوب التوظيف عن طريق مسابقة على أساس الشهادة مع إعطاء الأولوية لحاملي الشهادة.

-المزيد من الشفافية و الموضوعية في عملية التوظيف.

-اعتماد عامل الكفاءة و المؤهل العلمي كشرط أساسي و ضروري حسب المنصب المطلوب شغله.

-التطبيق الفعلي لقانون التوظيف العمومي.

إخضاع العمال لتكوينات قبل الاندماج في مناصب عملهم.

قائمة المراجع:

1-أحمد ماهر، (2004) إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية غنيم.

2-إدريس تواتي(2001)، التسيير التقديري للموارد البشرية حالة التوظيف العمومي ، رسالة ماجستير جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

3-بوخلف خديجة ، أثر الترقية الموضوعية و غير الموضوعية على أداء المشرفين وعلى الرضا الوظيفي للأتباع.

4-حمداوي وسيلة، (2004) إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة..

5- خالد عبد الرحيم الهيثي، (2003) إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.

6- سبيوني محمد البرادعي، تنمية مهارات تخطيط الموارد البشرية، إيتراك للنشر والتوزيع 2005.

7- صلاح الدين محمد عبد الباقي(2001)، الجوانب العملية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.

8 ! PERETTI, GESTION DES RESSOURCES HUMAINES, EDITION VUILBERT, 1998