المقدمة العامة

تواجه العديد من المؤسسات بيئة معقدة تعرف العديد من التغيرات و التحـــوّلات ، التـــي طالـــت مختلف جوانب الحياة المعاصرة، و لعل ما يميز التغيرات التي شهدها القرن الحادي و العشرون، تطـــور الفكر الإداري المعاصر الذي رافقه تطور نوعي في مجال إدارة الموارد البشرية ، التـــي تعنـــى بـــإدارة شؤون أهم مورد في المؤسسة.

تحصل المؤسسة الإقتصادية على مواردها البشرية من خلال التخطيط لإحتياجاتها ، لكي لا يكـــون لديها فائض أو عجز في العمالة، ثم تقوم بعملية التحليل و التوصيف للوضائف، ثم الإســـتقطاب و الـــذي تهدف من ورائه المؤسسة الإقتصادية إلى توفير أفضل العناصر ذات الكفاءة و المؤهلات الممتازة، هـــذه العملية تحتل مكانة كبرى لدى المؤسسات الإقتصادية.

تهدف المؤسسات الإقتصادية لتحقيق الربح ، الإستمرارية والجودة، القدرة على المنافسة، و غيرها من الأهداف الأخرى، و لأجل تحقيق هذه الأهداف بالفعالية المطلوبة، كان لزاما عليهـــا زيـــادة الإهتمـــام بمواردها البشرية إهتماما إستراتيجيا، من خلال الإستثمار فيه ، و لكن ذلك يكون بعـــد أســـاليب حـــسن الإختيار لديها .

و نظرا لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري كان لزاما أن نقف عند أسباب و نتائج تـــصغير حجـــم المؤسسات، و أثر إستراتيجية تقليص العمالة على المؤسسة و الموظف.

1- الإشكاليـــــة

على ضوء ما تم تناوله من خلال التقديم تبرز معالم الإشكالية لموضوع البحث كما يلي:

إلى أيٍّ مدى يمكن تسهم سياسة التوظيف المنتهجة لدى المؤسسات الإقتصادية فـــي تـــوفير الكفـــاءات اللّازمة لتسييرها؟.

2- التســـــاؤلات الفرعية

من خلال إشكالية البحث تتبيّن جملة من التساؤلات الفرعية كما يلي:

- ما هي السياسة التي تعتمدها المؤسسات الإقتصادية للتوظيف؟؛
- ما هي الطرق الحديثة التي تنتهجها المؤسسات الإقتصادية بعد عملية التوظيف؟؛
- ما هي المشاكل و التكاليف التي تنتج عن عملية التوظيف ؟؛
- ما هو واقع عملية التوظيف بمؤسسة سونلغاز؟.

3- فرضيـــات البـــــحـــث

في سياق الموضوع يمكن الإستناد على الفرضيات الأساسية الآتية:

- إن سياسة التوظيف بالمؤسسة الإقتصادية تعتمد على التخطيط الجيد و حسن الإستقطاب و الإختيار.
- إن الإستثمار في العنصر البشري يعد من الطرق الحديثة التي يجب على المؤسسة أن توليها إهتمامـا معتبرا.
- إن المؤسسة الإقتصادية تقوم بتصغير حجمها سعيا للإحتفاظ بالكفاءة الوظيفية فقط .
- إن مؤسسة سونلغاز تقوم بعملية التوظيف حسب إحتياجاتها و متطلبات العمل و المهام الموكلة إليها.
- تقوم مؤسسة سونلغاز بإستثمار موظفيها وفقا لقدراتهم و مهاراتهم.

4- دوافـــــــع إختيـــــار الموضوع

- إدراك الأهمية البالغة التي يكتسيها موضوع الموارد البشرية، مما يستدعي زيادة الإهتمام بهذا المـورد ، و لأنه أداة لتحقيق هدف أي مؤسسة مهما كان نوع نشاطها؛
- البحث عن الطرق الحديثة التي تتبعها المؤسسة الإقتصادية لتطوير موظفيها و أثر ذلك عليها؛
- كثرة المراجع في المكتبة الجامعية في مجال إدارة الموارد البشرية؛
- لأن موضوع البحث يندرج ضمن مجال التخصص "إدارة وتسيير المؤسسات".

5- أهميـــة البحـــــــــث

- تبرز أهمية الموضوع كونه يبحث في أحد المواضيع الهامة المتعلقة بالمورد البشري الذي أصبح أهـم عامل من عوامل الإنتاج، و ذلك كونه المسؤول عن تحريك العوامل الأخرى سواء المادية أو المالية.
- و لذا أصبح المورد البشري يمثل ثروة ثمينة يجب إستغلالها و الإستثمار فيهـا، فتحقيـق المؤسـسة لأهدافها المسطرة، يتوقف على مدى نجاحها في حسن التخطيط لهذا المورد و إختيار الكفـاءات مـن الموارد البشرية المؤهلة.
- لذلك فإن النقص أو الفائض النوعي و العددي في الموارد البشرية اللّازمة لأداء المؤسـسة لمهامهـا سيؤدي إلى تدني مستوى أدائها بسبب إسناد الوظائف إلى غير المتخصصين أو غير الأكفاء.

6- أهداف البحـــــــــث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على كامل المراحل التي تمر بها عملية التوظيف في المؤسسة الإقتـصادية بـدءا بـالتخطيط لإحتياجاتها من الموارد البشرية و إنتهاءا بالتعيين ؛
- معرفة إجراءات ما بعد التعيين ، و مدى أهميتها بالنسبة لمؤسسة سونلغاز؛
- لفت الإنتباه إلى الطرق الحديثة المنتهجة للتوظيف و المتمثلة في الإستثمار في العنصر البشري و أثر ذلك على المؤسسة و تدعيم المسار المهني للموظف؛
- إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف المطبقة في مؤسسة سونلغاز مديرية التوزيع بتبسة فـي تـوفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية.

7- منـــــــــــــــاهج البحـــــــث و أدوات التحليل

إستنادا إلى طبيعة البحث تم إتباع المنهج الوصفي الذي يناسب سرد مختلف المفاهيم، حيث سيتم التطرق لوصف كامل سياسة التوظيف لما تحتويه من أهمية و خصائص، كما تم إعتماد المـنهج التحليلـي فـي الفصل التطبيقي عند تحليل مختلف المعطيات، كما تم إعتماد أسلوب المقابلة من خلال طـرح مجموعـة من الأسئلة على رئيس فرع تسيير المستخدمين بالمؤسسة.

8- خـــــــطـــــة البحـــــــث

بناءا على الأهداف و الفرضيات الأساسية للموضوع و إستنادا للإشكالية الرئيـسية و كـذا إجابـة علـى التساؤلات الفرعية المطروحة سلفا، فقد تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول كما يلي:

- **الفصل الأول:** سيتضمن ثلاثة مباحث تتمحور بشكل أساسي حول إدارة الموارد البشرية في المؤسـسة الإقتصادية بإعتبارها تقوم بتخطيط ، تحليل و توصـيف الوظـائف، مراحـل عمليـة التوظيـف، و إجراءات ما بعد عملية التوظيف.
- **الفصل الثاني:** و ينقسم إلى ثلاثة مباحث تتناول بشكل أساسي الإستثمار في العنصر البشري، الإتجـاه نحو تصغير حجم المؤسسة و آثار ذلك على المؤسسة و الموظف، و أخيرا معوقات عملية التوظيف.
- **الفصل الثالث:** من خلال الفصل الثالث و هو دراسة حالة مؤسسة سونلغاز مديريـة التوزيـع بتبـسة سيتم التطرق فيه إلى ثلاثة مباحث أيضا و التي تتضمن، تمهيد بالمؤسـسة و مهـام إدارة المـوارد البشرية، تحليل واقع عملية التوظيف بمؤسسة سونلغاز، و أخيرا الإستثمار في المورد البشري كمدخل لتفعيل عملية التوظيف في المؤسسة.

9- معوقـــــــــــات البحـــــــــث

كأي بحث علمي فقد إعترض هذا البحث المتواضع لعدد من المشاكل و تتمثل أهمها في:

- العراقيل التي واجهتنا أثناء القيام بالتربص بمؤسسة سونلغاز بتبسة، و صعوبة تطبيق الجانب النظـــري على التطبيقي.
- صعوبة الإلمام بكافة جوانب الموضوع.