

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مدرسة الدراسات العليا التجارية

القليعة - تيبازة

دور سياسة التوظيف في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية في

مجمع الصناعات المحلية " DIVINDUS "

أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة دكتوراة علوم في العلوم

التجارية تخصص : إدارة العمال

إعداد الطالب : فالي ياسين

إشراف الأستاذ: أ.د. شنوفي نور الدين

الملخص باللغة العربية :

يتمثل التحدي الرئيسي الإستراتيجية العمل في إيجاد طريقة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

على حساب المنتجات والشركات المنافسة الخرى في السوق .

فالميزة التنافسية هي ميزة تفوق المزايا التي يكتسبها المنافسون من خلال تقديم قيمة أكبر

للمستهلكين، إما عن طريق تخفيض الأسعار أو عن طريق توفير مزايا وخدمات أكبر تبرر ارتفاع الأسعار .

و لذلك فإن إدارة الموارد البشرية يمكن أن تساهم في تحقيق المنظمة لهدفها ، و المحافظة

على تنافسيتها وكذا حصولها على مزايا تنافسية تساعد على البقاء. فتحقيق ميزة تنافسية

للمؤسسة يتطلب توفرها على مجموعة من الكفاءات و الموارد الضرورية لذلك ، و تسييرها

تسييرا فعال و كفؤا ، لن ذلك يضمن بشكل كبير نجاح الإستراتيجية التنافسية للمؤسسة، و تعد

الموارد البشرية أهم مورد يمكن المؤسسة الاعتماد عليه للحصول على هذه الميزة ، باعتبارها مورد

صعب الحصول و كذلك كثير التغير و التعقيد ، خاصة في الوقت الراهن الذي يتميز بتغير

ظروف العمل و انتشار الوعي لدى العمال.

و المورد البشري هو المحرك الساسي لعملية الإنتاج لذا أولت المنظمة أهمية كبيرة لإدارة الموارد البشرية قصد تمكينها من جذب الأفراد المؤهلين وذوي الكفاءات لشغل المناصب ، ومهما كانت المهارات التي يتم جذبها واختيارها فهي بحاجة إلى الدعم بما يكفل تنمية مداركهم ومعارفهم الشخصية وبالتالي النهوض بأعباء وظائفهم المالية على نحو أكثر فعالية مما يؤدي إلى الرفع من القدرة الإنتاجية للمنظمة وتمكينها من الدخول إلى سوق المنافسة.

و مع التطور التكنولوجي والاقتصادي والتوسيع في استخدام نظم العمل ، وتغيير مفاهيم وأساليب الإدارة وإدخال الحاسبات الالكترونية في أساليب الإنتاج ، ومع اتساع العمال وزيادة التخصصات وتعدد الخيارات وزيادة حدة المنافسة بين المنظمات تظهر أهمية الكبرى للموارد البشرية ، حيث تعتبر هذه الخيرة ، أثن أصول المنظمات فالعنصر البشري هو الذي يضفي الدينامكية من خالل تفاعلاته وعالقاته داخل المنظمة .

والجزائر كغيرها من الدول وجهت أنظارها إلى القطاع الصناعي خاصة بعد تطور عملية التصنيع وتدخل العلم في الصناعة ، وهذا لتحقيق كفاءة إنتاجية عالية ، فإذا كانت درجة نجاح المنظمة ما زالت لحد الساعة تقاس بمدى الكفاءة في إنجاز العمال الإنتاجية والمؤشرات المالية ، ففي المستقبل ستقاس كفاءتها بقدرتها على اتخاذ القرارات الالزمة والتطور والتكيف مع البيئة والبتكار والإبداع ، وفي ظل التحولت الاقتصادية التي يعيشها الاقتصاد اليوم أي الدخول إلى اقتصاد السوق ، يبرر الدور الهام الذي يلعبه التخطيط وجلب واختبار وانتقاء العنصر البشري الذي يملك المؤهالت للعمل في المؤسسات في سوق العمل وإعداد ورفع قدرته الإنتاجية ، وتوفير وتحسين الظروف التي يعمل فيها لرفع مستواه من جهة ومن جهة أخرى تحقيق مصالح المؤسسة والمتمثلة أساسا في تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل التكاليف وكذلك من أجل تدعيم المؤسسة لمكانتها التنافسية في السوق ، لإبقاء على منصب العنصر البشري وللوصول إلى هذا الهدف لبد من التأكيد على صالحية وتأهيل العاملين وتوظيفهم في المناصب المناسبة.