

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة المسيلة  
كلية الآداب والعلوم الاجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

الرقم: ...../2012

## تأثير تخطيط الموارد البشرية على سياسة توظيف الكفاءات المهنية

دراسة ميدانية على إطارات وحدة إنتاج الكهرباء والغاز -المسيلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس  
تخصص: العمل والتنظيم

من إعداد:

- بوجمعة سمية

أعضاء لجنة المناقشة

- الدكتور ضياف زين الدين..... رئيسا
- الدكتور مجاهدي الطاهر..... مشرفا
- الأستاذ بعلي مصطفى..... عضوا

السنة الجامعية: 2012/2011

## ملخص الدراسة:

### 1- بالعربية:

تهدف الدراسة الموسومة: "تأثير تخطيط الموارد البشرية في سياسة توظيف الكفاءات المهنية" إلى التعرف على أهمية العمليتين وطبيعة العلاقة بينهما ومدى تأثير كل منهما، كما أن عملية تسيير المورد البشري هامة وصعبة في آن واحد وهو ما يتطلب جمع قدر كبير من البيانات التي تتيح فهمه وتفسير سلوكياته، ولأن عملية التخطيط تهدف إلى التنبؤ بإحتياجات المؤسسة من موارد مادية أو بشرية فإن توظيف الكفاءات المؤهلة يساهم في رفع الإنتاج وإستمرارية المؤسسة، ومن هنا برزت أهمية هذا الموضوع في محاولة منا لتسليط الضوء على العمليتين ودورهما في المؤسسة.

وعليه تم تقسيم الدراسة إلى خمس فصول، كان الفصل الأول عبارة عن الإطار العام للدراسة، أما الفصل الثاني فإحتوى على لمحة عن مفهوم التخطيط والتخطيط الموارد البشرية بصفة، ليركز الفصل الثالث على عملية التوظيف وكذا توصيف الوظائف، أما الفصل الرابع فتعلق بالمنهجية المتبعة في الدراسة إضافة إلى العينة وخصائصها وكيفية إختيارها، مع ذكر الأدوات والوسائل المستخدمة والمجالات المختلفة للدراسة، أما عن الفصل الخامس فهو عبارة عن الدراسة الميدانية النهائية.

وقد طرحت إشكالية مفادها: "هل تؤثر عملية تخطيط الموارد البشرية على سياسة توظيف الكفاءات المهنية لدى إطارات مؤسسة سونلغاز؟".

وحتى يضبط الموضوع أكثر تم طرح فرضيات:

1 - لا تقتصر الجهود التخطيطية على رفع الإنتاج وزيادة الربح بل تعمل على توفير إحتياجاتها البشرية والمادية.

2- تساهم مصادر التوظيف في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة ولاء العمال لها. وهو ما فرض إختيار عينة من المجتمع الأصلي، والتي تمثلت في الإطارات وعددهم 70 إطارا لتستخدم كل من المقابلة والإستمارة كوسائل لجمع البيانات.

أما المنهج النعتمد فتمثل في المنهج الوصفي كونه يسمح بجمع بيانات ومعلومات أكثر ثم تفسيرها والوصول إلى نتائج يمكن تعميمها لاحقا.

ليتم تحليل النتائج عن طريق الأسلوبين الإحصائيين: "النسب المئوية و إختباركا تريبع".

لنخلص في نهاية الدراسة الميدانية التي أجريت في وحدة إنتاج الكهرباء والغاز بالمسيلة إلى مجموعة من النتائج تمثلت في:

- المؤسسة تضع خطط من أجل تحقيق أهدافها.
- تعمل المؤسسة على ديمومة التخطيط من أجل تطوير وتحسين الأداء.
- تتركز جهود المؤسسة التخطيطية على رفع مستوى الأداء وتطويره، وكذا زيادة الربح.
- أما عن مقاومة بعض العمال أو المسؤولين للخطط الجديدة الموضوعه فهو ما يحصل أحيانا.
- أما عن كيفية تعامل المؤسسة مع المشاكل التي تعيق عملية التخطيط، فالمؤسسة تتعامل معها بشكل جدي وسريع حتى تتفادى النتائج غير المتوقعة من ذلك.
- لتأكد العينة على قيام أجهزة التخطيط بالتنسيق بين مهمتي وضع وتنفيذ الخطط لضمان الحصول على أفضل النتائج.
- كل العمال موظفون دائمون بالمؤسسة وهو ما يرفع من معنوياتهم ويزيد ولائهم ويحسن أدائهم.
- ولأن المؤسسة توظف كل عامل في مكانه المناسب وهو ما ينعكس على بقاءهم وولائهم للمؤسسة.
- ليثبت في الأخير أن لتخطيط الموارد البشرية تأثير في عملية التوظيف.