

جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم تجارية

قسم علوم التسيير



تقرير تربص من متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي

تخصص إدارة أعمال

تطور الرأس المال البشري في المؤسسة

دراسة حالة مؤسسة ملبنة الساحل بمستغانم

فترة التربص 2022/12/25 إلى 2023/01/22

تأطير الاستاذ :

خليفة الحاج

إعداد الطالبة :

بن شني سعيدة

السنة الجامعية : 2023/2022

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

"ولقد آتينا لقمان الحكمة أن اشكر لله ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه ومن كفر فإن الله غني

حميد"

لقمان:12.

الحمد لله عز وجل الذي وفقنا لإتمام هذا والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة، أما بعد:
لا يسعني إلا أن أتقدم بوافر وجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف الدكتور "الحاج خليفة"
لما قدمه من مساعدة ومساندة ودعم طوال فترة التبرص، والذي لم يدخر أي جهد في إيصال المعلومة
وتقديم يد العون في أي استفسار أو إشكالية وجهناها له.

شكر خاص للعاملين بالمؤسسة خاصة المشرفة "جرورو نورة" على التسهيلات التي قدموها لي،
وجميع المتربصين الذي رافقتهم خلال مدة التبرص والتي كانت مليئة بالأخوة والصدق مع تمنياتي لهم
جميعاً حياة مهنية ناجحة.

شكر أيضاً لوالدي، ولأختي الذين لم يتهاونوا في توفير سبيل الخير والسعادة لي، وعلى دعمهم لي
في مشواري الدراسي والجامعي ومساندتهم لي في كل صغيرة وكبيرة

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الرأس المال البشري، مكوناته وكذا خصائصه، بعد عرض هذه المفاهيم وذكر المكونات والخصائص، طرحنا دراسة حالة التي كانت في مؤسسة ملبنة الساحل بمستغانم لإنتاج الحليب ومشتقاته، بحيث تعرضنا في هذه الدراسة على تطور الرأس المال البشري في هذه المؤسسة خلال ثمان سنوات لمعرفة ما عن كانت المؤسسة تحقق استقرارا في رأس مالها البشري أو تعاني من احتياجات كبيرة له.

الكلمات الافتتاحية: الرأس المال البشري، المؤسسة.

Résumé:

Cette étude vise à en apprendre davantage sur le capital humain, ses composantes ainsi que ses caractéristiques, après avoir présenté ces concepts et mentionné les ingrédients et les caractéristiques, nous avons présenté une étude de cas de la Fondation sahélienne du lait de Bastaganem pour la production de lait et de ses dérivés, Cette étude nous expose à l'évolution du capital humain dans cette institution en huit ans pour voir si l'institution stabilise son capital humain ou connaît des besoins importants.

Mot d'ouverture : Capital humain , l'entreprise

Summary:

This study aims to learn about human capital, its components as well as its characteristics, After presenting these concepts and mentioning the ingredients and characteristics, we presented a case study that was in the Sahelian Milky Foundation of Bastaganem for the production of milk and its derivatives, This study exposes us to the evolution of human capital in this institution in eight years to see whether the institution is stabilizing its human capital or experiencing significant needs.

Opening words: Human Capital, Enterprise.

فهرس المحتويات

الشكر و التقدير

قائمة الجداول و الأشكال

ملخص

01..... مقدمة

المبحث الأول: ماهية الرأس المال البشري

04المطلب الأول : مفهوم الرأس المال البشري

06.....المطلب الثاني : مكونات وخصائص الرأس المال البشري

المبحث الثاني : تطور الرأس المال البشري في المؤسسة" دراسة حالة مؤسسة ملبنة الساحل بمستغانم

11.....المطلب الأول : تقديم المؤسسة

19.....المطلب الثاني : تطور الرأس المال البشري في المؤسسة

22..... خاتمة

23..... قائمة المراجع

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
07	مكونات رأس المال البشري	01
19	يمثل تطور الرأس المال البشري في المؤسسة من 2015-2022	02

قائمة الاشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
08	مكونات رأس المال البشري	01
09	فئات الرأس المال البشري في المنظمات	02
12	الهيكل التنظيمي للديوان الوطني للحليب ومشتقاته	03
13	الهيكل التنظيمي الجهوي الغربي للحليب ومشتقاته Orolait	04
15	الهيكل التنظيمي للشركة	05
20	يمثل أعمدة بيانية	06

المقدمة:

يمثل الرأس المال البشري المعارف والمهارات والقدرات التي تجعل العنصر البشري قادرا على أداء واجباته ومسؤولياته بكل فاعلية واقتدار، ومن المتعارف عليه تسعى شعوب العالم المتقدم إلى تنميته وتطوير العناصر البشرية إذ تنفق مبالغ طائلة مع تهيئة كافة المستلزمات وفي مقدمتها الأمن والاستقرار البشري للحفاظ عليه ثم جني منه الإبداع والابتكار والريادة في الأعمال وكذا الحصول على عوائد فرديته واجتماعيته.

بينما وجه رؤوس الأموال البشرية بعض التحديات في الدول النامي، من بينها الجزائر، إذ تسعى هذه الأخيرة إلى تهيئة كل الظروف اللازمة لحفاظ على الرأس المال البشري داخل كل مؤسسة وطنية أو أجنبية تمارس مهنتها على مستوى التراب الوطني والوقوف أمام كل المعوقات لاعتبار هذا النوع من رأس المال أعظم ثروة لا تعوضها أي إيرادات أو رؤوس أموال مادية، وأن منا دونه لا يمكن لأي مؤسسة اقتصادية مزاولة نشاطها.

ظهر مع التغيرات الحالية التي تحدث في عالم الاقتصاد وهو تطور الرأس المال البشري في المؤسسة، واعتمدت الدراسة أسلوب دراسة حالته أي تناولت دراسة ميدانية لمؤسسة ملبنة الساحل كمستغانم.

طرح الإشكالية:

من خلال هذا التريص الذي قمنا به في مؤسسة ملبنة الساحل بمستغانم سنحاول الإجابة على بعض التساؤلات التي سنطرحها على الشكل الآتي:

- هل تحقق ملبنة الساحل استقرار في الرأس المال البشري؟
- هل تحافظ ملبنة الساحل على العدد الإجمالي للعمال في الآونة الأخيرة؟
- هل تفتقر مؤسسة إنتاج الحليب بمستغانم للثروة البشرية؟

أهمية التربص:

أ.على المستوى الشخصي:

- اكتشاف بيئة العمل من خلال الاطلاع على القوانين الداخلية، المستويات الإدارية، الأقسام.
- تعلم كيفية الاندماج في بيئة العمل من خلال الاحتكاك مع عمال المؤسسة والدخول في علاقات إنسانية.
- الاطلاع على تنظيم العمل المعمول به.

ب.على مستوى الديمغرافي:

- إسقاط بعض المفاهيم النظرية في بيئة معينة.
- تطبيق بعض الأدوات والتقنيات المحصلة خلال الدراسة الجامعية في التربص.

ج.على المستوى المهني:

- اكتساب خبرة مهنية أولية.

أهداف التريص:

- إثراء الخبرات الجامعية وذلك من خلال ربط الدراسات الأكاديمية في الفصول الدراسية بالأوضاع العلمية الواقعية في بيئة العمل.
- إتاحة الفرصة لي كطالبة لاكتشاف اهتماماتي في مجال تخصصي الأكاديمي.
- إتاحة الفرصة لاكتساب مهارات جديدة وذلك من خلال التعود على التفكير الابتكاري في حل المشكلات، واتخاذ القرارات العلمية.
- المساهمة في الابتكار والإبداع في ميدان التريص.
- اكتساب المعلومات وتعزيزها في ميدان التريص.

1. تعريف الرأس المال البشري:

منذ القدم وبمرور السنوات وتغير الأوضاع العالمية والاقتصادية و السياسية والاجتماعية، تبلورت العديد من المفاهيم والمصطلحات لاسيما في بيئة الأعمال، ولعل من أبرزها تغير النظرة نحو الموارد البشرية إذ كانت في السابق تعدها عاملا من عوامل الإنتاج تسعى المنظمة لتأمين احتياجاتها منها لتلبية متطلبات الإنتاج وتحقيق أهدافها، بعد ذلك أصبحت هذه الموارد تعامل كأهم أصول من الأصول المادية¹. بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل التسعينات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات شولتز سنة 1961 وكتابات بيكر سنة 1964، وهناك من يعد بدايات الاهتمام بالرأس المال البشري تعود إلى آدم سميث « Adam Smith » سنة 1776 في كتابه الشهير ثروة الأمم. ونظرا لاهتمام واجتهاد العديد من الكتاب والباحثين والمهتمين في موضوع الموارد البشرية في رسم أبعاد وشرح مفهوم رأس المال البشري بدى من ظهوره، فقدت تعددت المفاهيم حوله تتقارب وتتباعد حسب رؤيته وهدف كل من صاحبها:

- يعرف "جاري بيكر" الرأس المال البشري بأنه الأنشطة التي تؤثر على الدخل النقدي والنفسي في المستقبل من خلال زيادة الموارد لدى الناس، وأشكالها الرئيسية.
- يرى شولتز Shultz أن الرأس المال البشري للمجتمع هو مجموعة الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية.²

¹ كتاب الاستثمار في رأس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل تأليف حميدة شاكر الإيدامي ونادية لطفي جبر، الطبعة الأولى 2020م-1441م، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

² مجلة العلوم الغنسانية لجامعة أم البواقي المجلد 7، العدد 1، مارس 2020.

- ويعرفه Fitzenz فإن رأس المال البشري يمثل الخبرات والمعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد ويستخدمها في عمليات الإنتاج، والتي يمكن قياسها من خلال التدريب والتطوير ونظام الحوافز.
- حسب Nathalie Touruyol يرمز إلى هذا النوع من رأس المال إلى مجموع المعارف والمؤهلات والقدرات وخصائص أخرى يمتلكها الفرد.
- يرى Drucker أن الرأس المال الحقيقي لأس مؤسسة مهما كان نشاطها أو حجمها إنما يتمثل في رأس المال البشري الذي يعد موردا استراتيجيا، وينظر إلى الرأس المال البشري على أنه كل ما يزيد من إنتاجية العنصر البشري كالمهارات المعرفية والتقنية المكتسبة من خلال العلم والخبرة، فرأس المال البشري على الرغم من دوره الكبير في زيادة إنتاج السلع والخدمات إلا أنه يختلف عن رأس المال المادي بشكل أساسي كونه غير مادي بطبيعته، فعلى سبيل المثال تعتبر المعرفة المتخصصة التي اكتسبها الطبيب أو المهندس نوعا من رأس المال البشري الذي لا يمكن من دونه إنتاج تلك الخدمات المتخصصة، كما تعتبر المهارة التي اكتسبها الحداد أو النجار نوعا آخر من رأس المال البشري لأنه تمكنه وخلال نفس الفترة الزمنية من إنتاج كمياته أكبر مقارنة مع شخص آخر.¹
- أما malhotra فيعرفه بأنه قوة عقلية مصدرها المعرفة والمعلومة والذكاء والخبرة وتؤثر في زيادة القيمة السوقية والتشغيلية والتطويرية للمنظمة.²
- ومن خلال هذه التعاريف يمكن تلخيص مفهوم شامل لرأس المال البشري على أنه مجموع القدرات المنتجة للأفكار ومن ذلك المهارات والخبرات والمعرفة التي لها قيمة اقتصادية بالنسبة للمنظمات باعتبار أنها تجعلها أكثر إنتاجية وقدرة على التكيف، ورأس المال البشري شأنه شأن بقية الأصول، يمثل قيمته بالنسبة للسوق، وما يميز عن بقية الأصول هو أن القيمة المتوقعة له يمكن تحقيقها كاملة بتعاون الأفراد فقط، ولذا فإن جميع التكاليف المتعلقة بحفز السلوكيات المنتجة لدى الأفراد ومنها تلك المتعلقة بالتحفيز والاستبقاء تمثل في واقع الأمر استثمارة من أجل تحقيق عوائد مستقبلية متوقعة.³

¹ أطروحة مقدمة لنسب شهادة الدكتوراه في علوم الإعلام والاتصال.

² مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 1 مارس 2020.

³ كتاب رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، تأليف حاتم بن صلاح سنوسي أبو الدوائل، الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك 2012.

2-مكونات الرأس المال البشري:

-المكونات:

تختلف آراء الباحثين في تحديد مكونات رأس المال البشري ويرجع سبب ذلك هو تباين خلفياتهم النظرية والعلمية من جهة وخبراتهم العملية من جهة أخرى، إذ لا يوجد اتفاق بين العلماء والباحثين بشأن مكونات رأس المال البشري، لكن وفق منظور مجموعة الباحثين الذين قاموا بدراسة حول مكونات رأس المال البشري "الجدول"¹ والتي أظهرت نسبة النتائج مكونات رأس المال البشري وهي:

- مكون المعرفة: حصل على نسبة 93%، وهو بذلك في المرتبة الأولى من حيث الأهمية من خلال تأكيد 13 من إجمالي عدد الباحثين.

- مكون القدرات التجريبية: فقد اختل هذا المكون المرتبة الثانية من حيث الأهمية وحصل على نسبة 64% من حيث إشادة 9 باحثين من إجمالي الباحثين.

- مكون الخبرات والقدرات الإبداعية: حصل على نسبة 21% واحتلا المرتبة الثالثة من حيث الأهمية ووفق تركيز 3 باحثين فقط.

- مكون المهارات: فقد تناولها باحث واحد فقط وبنسبة 7%.

إن النسب أعلاه تشير إلى أن المكونين الرئيسيين لرأس المال البشري الذي اتفقوا عليه هو:

1. مكون المعرفة التي يمتلكها الأفراد وتساعدهم على إتقان أعمالهم واتخاذ القرارات الصائبة.

2. مكون القدرات التدريبية التي يمتلكها الأفراد العاملون التي تساعدهم على اكتساب المهارات والمعرفة المناسبة والقدرة على تطبيقها.

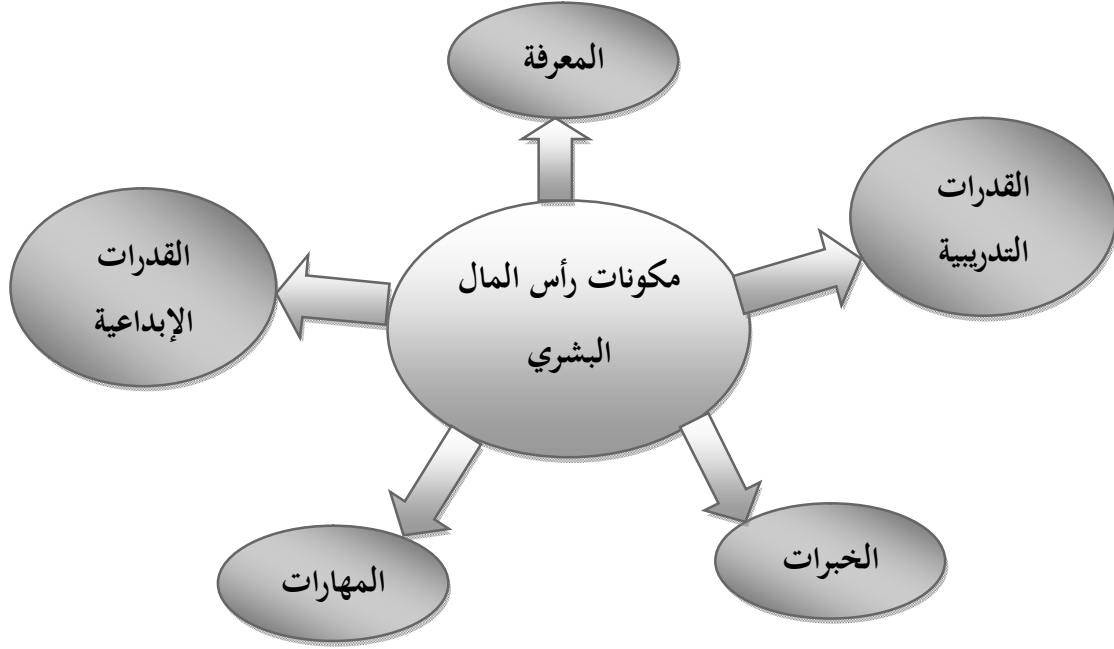
¹ كتاب الاستثمار في رأس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل، تأليف حميدة شاكر الإيدامي ونادية لطفي حبر، الطبعة الأولى 2020-1441هـ، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان.

جدول رقم 01: مكونات رأس المال البشري

الباحث	السنة	المعرفة	المهارات	الخبرات	القدرات الإبداعية	القدرات التدريبية
Schultz	1961	•				•
Becker	1964	•				•
Stewart	1999	•				•
Oecd	2001	•		•	•	
Mters et al	2004	•				•
CIPD	2006	•				•
Gates & Langevin	2010	•				•
Choudhury & Mishra	2010	•				•
Unger et al	2011	•		•	•	
Chen et al	2012	•				
Xu & Xn	2012					•
Birasner & Rangnekar	2012	•	•			
Sujchaphong	2013	•				
Kim & Taylor	2014	•				•
مجموع الباحثين حول كل عنصر	(14)	13	1	3	3	9
النسبة المئوية		%93	%7	%21	%21	%64
مستوى الأهمية		1	4	3	3	2

المصدر: العطاوي، أشرف هاني، "استثمار رأس المال البشري و ثقافة المنظمة و تأثيرهما في تحقيق الجودة الشاملة لمنظمات الإيواء" (دراسة تطبيقية في فنادق الدرجة الممتازة في بغداد)، كلية العلوم السياحية/ الجامعة المستنصرية: العراق، 2017:13.

شكل رقم 01: مكونات رأس المال البشري



المصدر: شكل رقم من عمل الباحثان بالإسناد إلى المصدر « Sharabati & Nour, 2013 : 52 »

الشكل 02: فئات الرأس المال البشري في المنظمات

2. المتعلمون الجدد (2.5% من العاملين)

وهم فئة العاملون الجدد الداخلين للمنظمة والمنقولين والمترقين إلى وظائف جديدة أخرى، والذين عادة لم يصل أداؤهم للمستوى المرغوب لها، بسبب ضعف مواقف الاندماج والتكيف مع ثقافتها وبيئتها.

1. النجوم والعقول (75% من العاملين)

وهم فئة العاملين الذين يتمتعون بالقدرات والمعرفة والمهارات المتنوعة التي يمكن أن توظف وتستثمر بشكل صحيح لصالح المنظمة، فضلاً عن حركتهم المستمرة وعملهم النشط في الوصول إلى الأداء المتميز للغاية.

4. العاملون صعبى المراس (20.5% من العاملين)

وهم فئة العاملون صعبى المراس والتعامل، كونهم أحاب مشاكل في العمل، والتأثير السلبي في الإنتاجية، ويفضل أن تعد المنظمة تلك البرامج الناجحة للاستغناء عنهم بسرعة بسبب ارتفاع كلفهم المؤثرة على الاستثمار في رأس المال البشري.

3. العاملون الطبيعيون (20% من العاملين)

وهم العاملون العاديون الذين يتمتعون بقوة وصلادة انتمائهم للمنظمة، والذين لا يمكن الاستغناء عنهم، بل من المفروض أن يسعى المديرين لتحويلهم إلى نجوم لامعة وعقول مدبرة ن أجل إضافة القيمة الاقتصادية لها.

3- خصائص الرأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية:

وبعدما تطرقنا إلى مفاهيم رأس المال البشري فإننا نقر بخصوصية المورد البشري كونه يختلف عن خصوصية الموارد الأخرى فهو مورد بشري في الوقت نفسه، ولهذا وجب الالتزام بتوعيته وإدارته، فهو يمتلك عدة خصائص يرتقي بها لا تمتلكها أية موارد أخرى، كما أننا لا بد أن ننظر للعامل في عمله كإنسان باعتباره مخلوق معنوي واجتماعي، لذا يمكن تجسيد خصائص رأس المال البشري بمايلي:¹

1. أنه رأس مال غير ملموس، ومن الصعوبة قياسه بدقة (كونه موجود في عقول الأفراد).
2. سريع الزوال والفقدان (إن لم يتم إدارته بالشكل الصحيح).
3. تأثير الكبير والمهم في المنظمة ويتجسد ذلك في أفراد لديهم القدرة على التطور وزيادة الإنتاجية.
4. قابلية وقدرة الإنسان على التحكم والسيطرة في ذاته وفي ما حوله.
5. الميول الاجتماعي للإنسان بالآخرين وذلك من خلال التأثير بينه وبين الأفراد والجماعة.
6. إن عملية النمو تبدأ من الداخل والذات، فإن تطوير وتنمية الإنسان عملياته داخلية ذاتية.
7. قدرة الإنسان على إحداث التغيير، لأنه دائماً يسعى الأشياء الجديدة والمغايرة التي تحقق غاياته المتنوعة.
8. التحفيز بالترغيب له أثر أكبر عليه وليس بالقهر والترهيب.
9. النتائج الجيدة من خلال سلوك الإنسان العامل، وهذا ما جاء في شعار عام استنتجوه خبراء أوروبا ولا يزال سارياً إلى اليوم وهو "إن الإنتاجية سلوك".

¹ نفس المرجع السابق.

4-تقديم المؤسسة:

نبذة تاريخية عن نشأة المؤسسة الأم:

مع مرور السنوات وبعد الاستقلال بدأت الجزائر في تنمية اقتصادها من أجل القضاء على التبعية الاقتصادية، حين تم تأسيس مؤسسة إنتاج الحليب سنة 1970 والتي عرفت بالديوان الوطني للحليب ومشتقاته وبمرسوم رقم 81-354 وفي إطار إعادة تركيب المؤسسات قسمت إلى ثلاثة فروع:

1.الديوان الجهوي الشرقي:

- وحدة إنتاج عنابة.
- وحدة إنتاج قسنطينة.
- وحدة إنتاج سوق أهراس.

2.الديوان الجهوي الوسط:

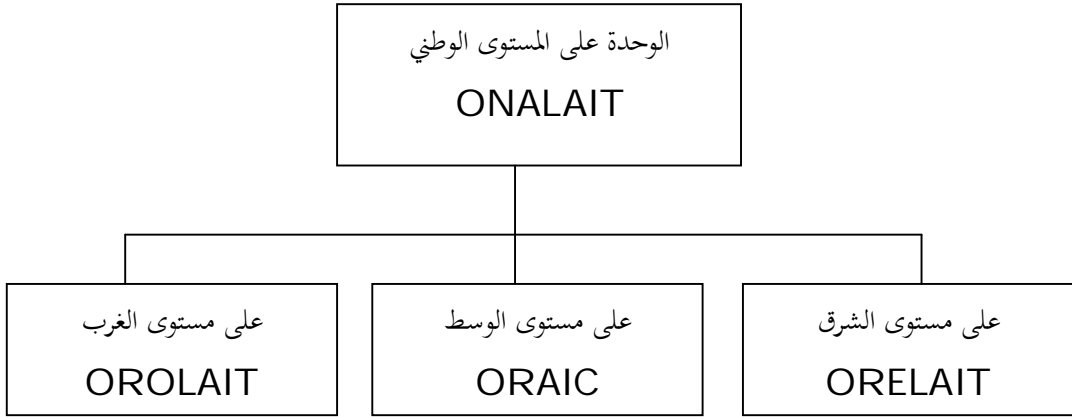
- ومقره الجزائر العاصمة ومن بين وحداته.
- وحدة إنتاج بودواو.
- وحدة إنتاج ذراع نجدة.

3.الديوان الجهوي الغربي:

الذي تأسس في 12 ديسمبر 1981 وضم الوحدات التالية:

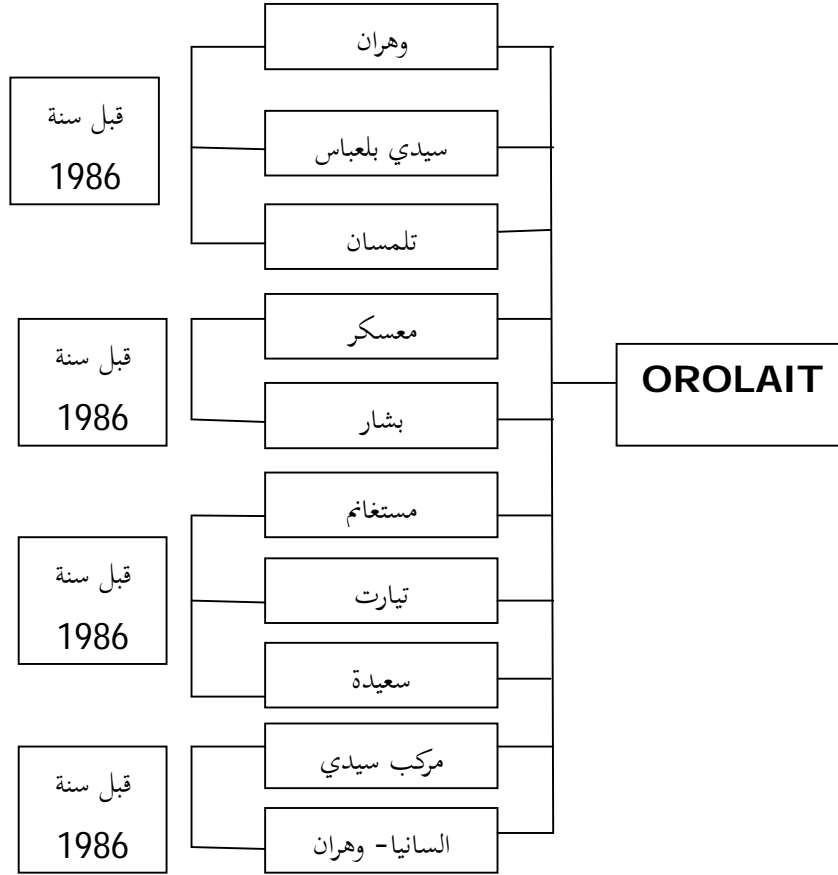
- وحدة إنتاج وهران.
- وحدة إنتاج سيدي بلعباس.
- وحدة إنتاج مستغانم.
- وحدة إنتاج سعيدة.
- وحدة إنتاج معسكر.
- وحدة إنتاج تيارت.
- وحدة إنتاج بشار.
- وحدة إنتاج تلمسان.

شكل رقم 03-الهيكل التنظيمي للديوان الوطني للحليب ومشتقاته:



المصدر: ملبنة سيدي سعادة ش.ذ.أ يلى غليزان

شكل رقم 04 الهيكل التنظيمي الجهوي للحليب ومشتقاته Orolait



الشكل: الهيكل التنظيمي الجهوي للحليب ومشتقاته Orolait

المصدر: ملبة سيدي سعادة - ش.ذ.أ. يلل - غليزان

5--تعريف ملبنة الساحل لولاية مستغانم:

تأسست ملبنة الساحل لولاية مستغانم في 01 أكتوبر 1997 حيث كانت فرع من فروع المركب

الصناعي لإنتاج الحليب ومشتقاته Giplait

Groupement Industriel de production laitière

الواقع مقره بحسين داي بالجزائر العاصمة.

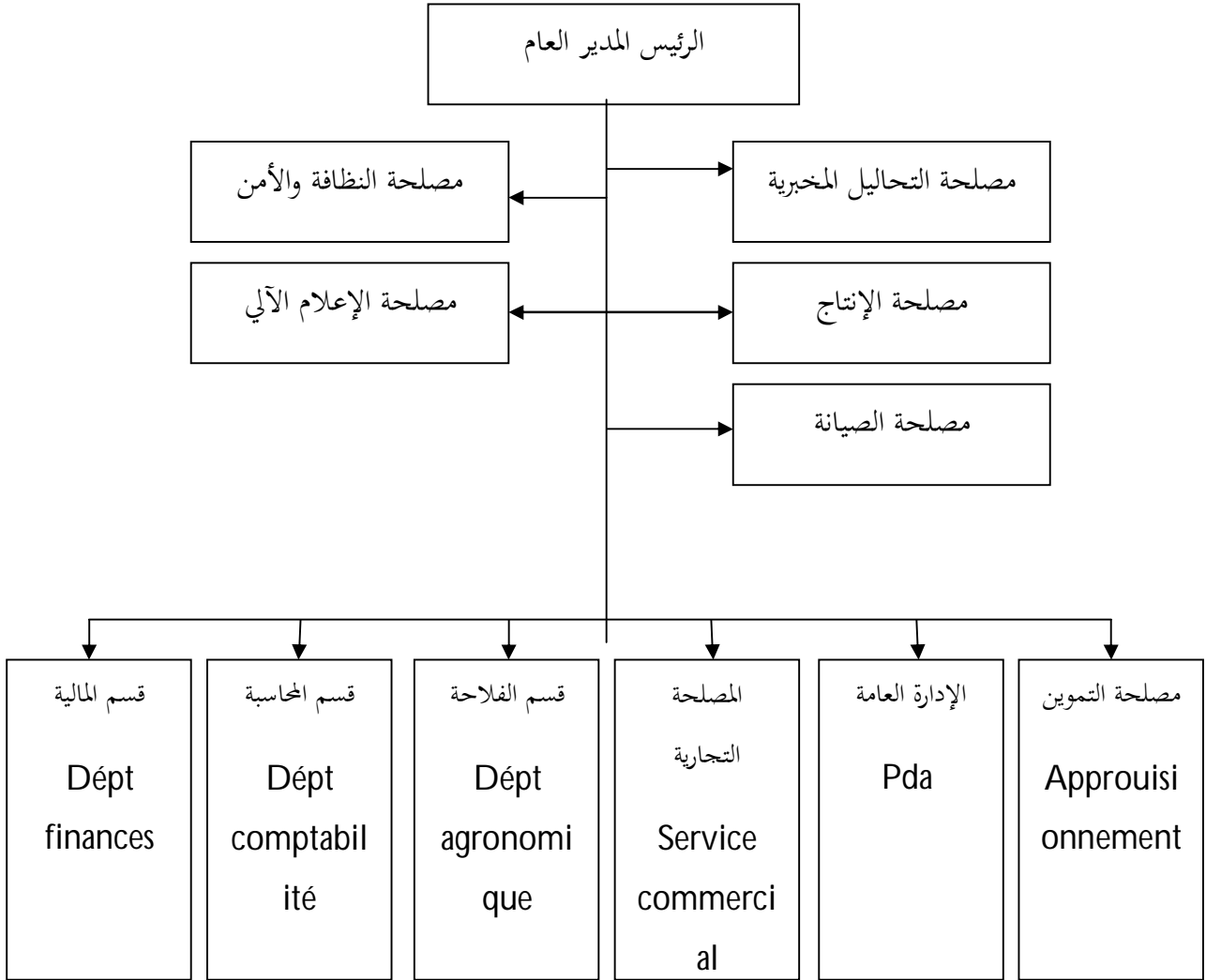
هي مؤسسة عمومية ذات أسهم الواقعة بطريق لاصونيك، مستغانم، ذات طابع تجاري صناعي، تملك سجل تجاري أي أنها تمارس نشاطها بطريقة قانونية، يقدر رأسمالها بـ 29048000 دج، يبلغ عدد عمالها الفعلي مئة وستة عامل (106) منهم (65) عاملون دائمون وواحد وأربعون مؤقتون في إطار عقود ما قبل التشغيل للسنة الحالية (41).

تسعى المؤسسة إلى الحصول على شهادة الإيزو (150) لتحسين نوعية منتجاتها باستمرار

والمحافظة على زبائن¹.

¹ من إعداد الطالبة إسنادا على مجلة المؤسسة.

شكل رقم 05-الهيكل التنظيمي للشركة:



6- مهام كل قسم:

1- الرئيس المدير العام (**présédent direction générale**): هو بمثابة المشرف العام وصاحب القرارات.

2. مساعد رئيس المدير (**Assistant PDA**): يتمثل عمله في أنه ينوب عن المدير في حالة الغياب.

3. مكتب مراقبة التسيير (**Bureau contrôle gestion**): وتتمثل مهمته في مراقبة السير الحسن للعمل والإعلام عن أي مشكل.

4. مصلحة التحاليل المخبرية (**sous direction laboratoire**): وتقوم بإجراء التحاليل المخبرية للمنتوج قبل كل عملية توزيع للتأكد من جودة المنتوج وسلامته من الناحية الصحية.

5. مصلحة النظافة والأمن (**service hygiène de sécurité**): حيث تتكفل هذه المصلحة بتسيير الشؤون المتعلقة بالنظافة والأمن.

6. مصلحة الصيانة (**service**): وتتكفل بصيانة العتاد.

7. مصلحة الإعلام الآلي (**service logistique**): دورها يتمثل في إعداد وصيانة برامج الإعلام الآلي.

8. قسم المالية (**département finances**): مسؤول عن كل ما يتعلق بالسيولة المالية.

9. قسم المحاسبة (**département comptabilité**): تساعد المؤسسة على معرفة وضعيتها المالية.

10. قسم الفلاحة (**département agronomique**): مسؤول عن جمع حليب الأبقار من الفلاحين.

11. المصلحة التجارية (**service commercial**): تتكفل

12. الإدارة العامة (**PDA**): حيث تتكفل بتسيير الإدارة الداخلية.

13. مصلحة التموين (**département approvisionnement**): تتكفل بتوزيع المنتوجات.

14. مصلحة الإنتاج (**service production**): تكمن دور المصلحة هنا في تحديد مراحل الإنتاج والكمية المطلوبة.¹

¹ نفس المرجع السابق.

7--وظائف وأهداف المؤسسة:

1-2-وظائف مؤسسة ملبنة الساحل:

- وظيفة التموين: وهي تقدير المشتريات من المواد الأولية والمنتجات الجاهزة واختيار الموردين المناسبين لمتابعته حركة المخزون والمحافظة على مخزون الأمان من المواد الأولية وقطع الغيار، جرد المخزونات للتأكد من سلامتها ومطابقتها للمواصفات.
- وظيفة التسويق: فهي تربط بين المؤسسة والسوق والتسويق، فهو مجموعة العمليات والمجهودات المبذولة من طرف المؤسسة.

2-2-أهداف المؤسسة:

- تسعى مؤسسة ملبنة الساحل بلوغ أهداف معينة لضمان استمرارها نذكرها على النحو الآتي:
- تحقيق الربح: استمرارية المؤسسة مرتبطة بتحقيقها الأرباح وهذه الأخيرة تتحقق بإنتاج سلع وخدمات (الحليب، الرايب، اللبن...) التي تلبى احتياجات الزبائن.
- ضمان حصته السوق: باعتبار أن حصة المؤسسة الاقتصادية في السوق تعبر عن وزنها ومكانتها، ترغب مؤسسة الحليب بمستغانم ضمان حصة سوقية عن طريق الدراسة الجيدة للسوق والمنافسين وتحديد احتياجات العملاء واتخاذ القرارات المناسبة.
- النمو والاستمرارية: النمو هو الهدف الاستراتيجي للمؤسسة يتحقق على المدى الطويل.
- القدرة على المنافسة: تحاول مؤسسة ملبنة الساحل المنافسة من خلال زيادة الإنتاج ورفع معدل الإنتاجية.
- تزويد مختلف مناطق مدنية مستغانم والمناطق المجاورة بالسلع (الحليب ومشتقاته).
- المساهمة في الاقتصاد الوطني: عن طريق تحقيق الاكتفاء، وتوفير بدائل للاستيراد، بالإضافة إلى زيادة فرص العمل التي تؤدي إلى تخفيض معدل البطالة.

***-أهداف المؤسسة:**

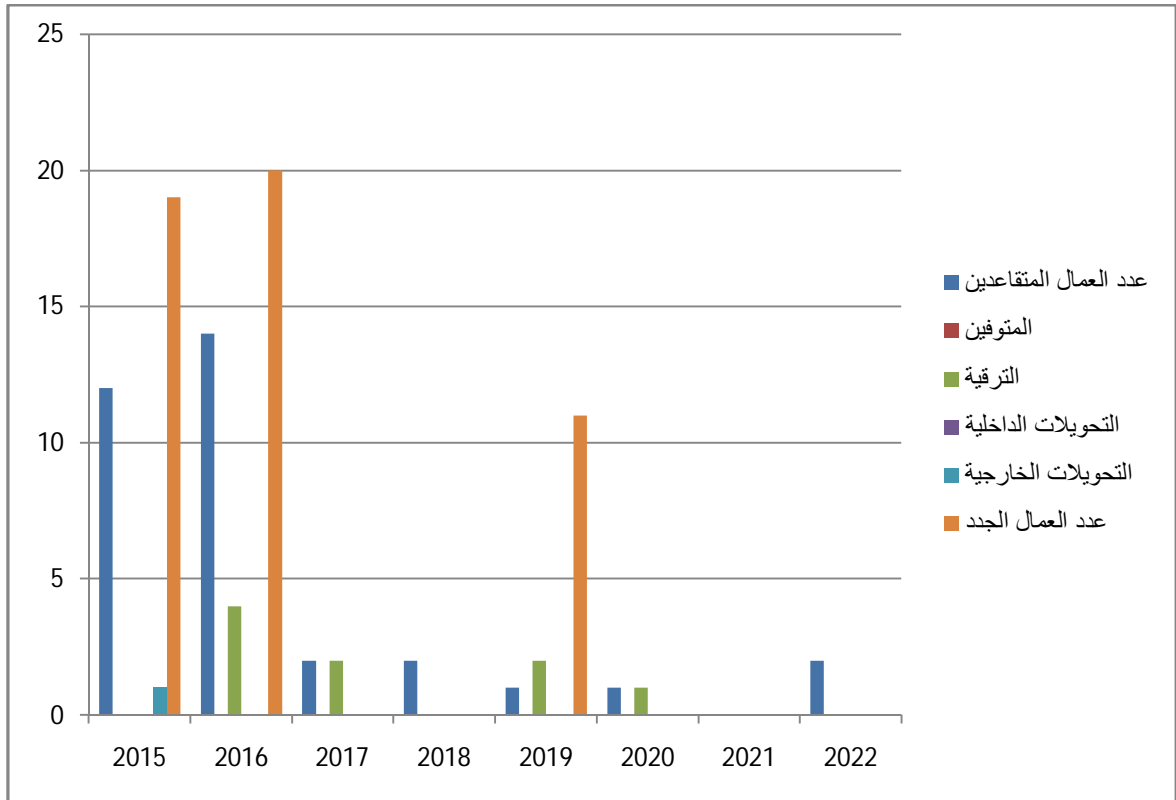
- التنافسية في السوق، فهي تعتبر من أهم العوائق التي تشغل المؤسسة فهي دائما في صراع في السوق.
- ارتفاع سعر الحليب فهي 30 دج وتضطر لبيعه 25 دج، تتحمل جزء (الدولة) من هذا الفارق والباقي تتحمله المؤسسة.
- انتفاع سمر مسحوق الحليب المستورد من الخارج.¹

¹ نفس المرجع السابق.

مناقشة الدراسة :

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
عدد العمال المتقاعدين	12	14	2	2	1	1	0	2
المتوفين	0	0	0	0	0	0	0	0
الترقية	0	4	2	0	2	1	0	0
التحويلات الداخلية	0	0	0	0	0	0	0	0
التحويلات الخارجية	1	0	0	0	0	0	0	0
عدد العمال الجدد	19	20	0	0	11	0	0	0
عدد الاجمالي للعمال	126	115	111	108	118	109	108	106

جدول رقم 02: يمثل تطور الرأس المال البشري في المؤسسة من 2015-2022



شكل رقم 06 يمثل أعمدة بيانية

تفسير وتحليل النتائج

من خلال الشكل البياني أعلاه يتضح لنا تطور رأس المال البشري في مؤسسة ملبنة الساحل بمستغانم خلال الفترة الزمنية الممتدة بين 2015 و 2022 كما يلي:

- تطور طفيف ومتذبذب للعدد الإجمالي لرأس المال البشري في المؤسسة خلال الفترة الزمنية 2015-2022، حيث كان عدد العمال في سنة 2015 ما يقارب 126 عمال ثم تناقص هذا العدد إلى 115 عامل سنة 2016، لينخفض ويستقر في 106 عامل سنة 2022، وفسر هذا بخروج بعض العمال إلى التقاعد، وكذا التحويلات إلى مؤسسات أو وظائف أخرى؛
- سجلنا عدد كبير من حالات التقاعد سنتي 2015 و 2016 بتعداد 12 و 14 حالة تقاعد على التوالي، ثم بدأ العدد في الانخفاض، لنسجل حالة واحدة أو حالتين على الأكثر خلال الفترة الممتدة بين 2017 و 2022؛
- فيما يخص حالات الوفيات خلال فترة الدراسة، فلم نر سجل أي حالة وفاة في مؤسسة ملبنة الساحل؛
- فيما يخص الترقيات، فقد سجلت المؤسسة حالات قليلة من الترقيات لعمالها، حيث كانت أقصى عدد للترقيات هو أربع (04) حالات سنة 2016، فيما تراوحت بين حالة وحالتين فقط خلال السنوات الأخرى، وهذا ما يفسر بعدم وجود تحفيزات معنوية للعمال في المؤسسة؛
- لم تدر سجل المؤسسة أي عملية تحويل داخلي خلال فترة الدراسة، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على الرضا الوظيفي للعمال في مناصبهم؛
- أما فيما يخص التحويلات الخارجية، فقد سجلت المؤسسة حالة واحدة فقط سنة 2015، ولم تدر سجل بعدها أي حالة، وهذا يدل على الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي بمناصبهم داخل المؤسسة؛
- بخصوص عدد العمال الجدد، فقد سجلت المؤسسة تعداد جديد من العمال الموظفين خلال سنتي 2015 و 2016 بتركيبة 19 و 20 عمال جديد، و 11 عامل جديد في سنة 2019، وهذا لاحتياجات المؤسسة إلى رأس المال البشري خلال هذه السنوات، في حين لم ندر سجل أي عامل جديد في سنوات الدراسة الأخرى.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة التي قمنا بها، وعلى ضوء ما تم ذكره اتضح أن مؤسسة ملبنة الساحل بمستغانم تشهد تطورات ضئيلة وامتدذبة لرأس مالها البشري في آخر 8 سنوات، ولا تحافظ على نفس العدد الإجمالي للعمال أو تشهد زيادة فيه، حيث لاحظنا انخفاضه من 126 عامل سنة 2015 إلى 106 عامل سنة 2022 أي فارق 20 عامل منهم عقود دائمة وأخرى مؤقتة، وهذا الانخفاض يعود لعدة أسباب نذكر منها بالاعتماد على الجدول الإحصائي المعطى سابقا، عدم تعويض كل المناصب الشاغرة للعمال المتقاعدين والمتحصلين على ترقيات إلى مناصب أخرى، تنصيبات قليلة لعمال جدد، تحويلات من مؤسسات اقتصادية أخرى إلى مؤسسة إنتاج الحليب شبه منعدمة، هذا ما سيدكر خطر على المؤسسة نظرا لكون العنصر البشري أهم مورد للقيام بالعملية الإنتاجية، وأن المؤسسة تسعى إلى رفع معدل الإنتاجية وتحقيق أقصى ربح ممكن القدرة على المنافسة وضمان حصته سوقية كبيرة.

ومن هذا المنطلق نقدم بعض النصائح والتوجيهات لهذه المؤسسة تفاديا لوقودها في أي مشكل مستقبلا يؤدي إلى تخفيض، إنتاجها الذي بدوره يؤدي إلى حضارتها، تتمثل هذه التوصيات في أن تقوم المؤسسة بدراسة أولية احتياجاتها من عدد العمال لسنة المقبلة ومحاولة استقطابها لعدد كافي من العمال في الوعي المناسب، ملأ المناصب بعد خروج العمال إلى التقاعد والحصول البعض الآخر على الترقيات، كما تكون عملية البحث عن عمال داخلي وخارجي، فأما خارجيا على المؤسسة أن تكون تحظى بسمعة جيدة ومن هنا عليها وضع نظام للتحفيز المعنوي والمادي للعمال، وتوفير كل الظروف الملائمة للعامل لتمكنه من ممارسة مهنته، لتحظى في الأخير، بطلب على العمل كافي لتحقيق توازن واستقرار في الرأس المال البشري.

قائمة المصادر والمراجع :

- كتاب الاستثمار في رأس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل تأليف حمدية شاكر الإيدامي ونادية لطفي جبر، الطبعة الأولى 2020م-1441هـ، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- أطروحة مقدمة لنسل شهادة الدكتوراه في علوم الإعلام والاتصال.
- كتاب رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، تأليف حاتم بن صلاح سنوسي أبو الدوائل، الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة بميك 2012.
- كتاب الاستثمار في رأس المال البشري وفق متطلبات سوق العمل، تأليف حمدية شاكر الإيدامي ونادية لطفي جبر، الطبعة الأولى 2020-1441هـ، دار المناهج للنشر والتوزيع عمان.
- من إعداد الطالبة إسنادا على مجلة المؤسسة.
- مجلة العلوم الغنسانية لجامعة أم البواقي المجلد 7، العدد 1، مارس 2020.
- مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 7، العدد 1 مارس 2020.