

عنوان الورقة البحثية

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل -
دراسة احصائية تحليلية -

**The role of corporate social responsibility on employment, skills
development and work capacity development**

- statistical analysis study-

اسم ولقب المتدخل الاول:

د/ عبد الكريم خليفي

استاذ محاضر

جامعة امحمد بوقرة بومرداس

Email

akarimkhelifi@yahoo.fr

اسم ولقب المتدخل الثاني

كنتاش سميرة

طالبة دكتوراه

جامعة الجزائر 3

Email

kentachesamira@gmail.com

اسم ولقب المتدخل الثالث

حريتي ياسمين

طالبة دكتوراه

- جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية

Email

h.yasmine182@gmail.com

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

ملخص: تهدف هذه الورقة البحثية الى التعريف بالمسؤولية الاجتماعية للشركات من وجهات نظر مختلفة ومدى اهميتها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وما يمكن ان تستحدثه الدولة من اليات قانونية وعملية من اجل تكريس هذه المسؤولية وجعلها من سبل التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة؛ كما تساهم نتائج الدراسة الواردة في هذه الورقة البحثية في توجيه أنظار متخذي القرار في الشركات بالجزائر وفي القطاع الصناعي بصفة عامة نحو مفهومي المسؤولية الاجتماعية ونشر الوعي الخاص بمزاياها الخاصة ببناء المهارات ودورها في تحقيق مستويات أداء عالية تميز منظمات الأعمال في الأطر التنافسية وتطوير القدرة على العمل عن طريق الابداع والترابط المهني.

الكلمات المفتاحية: المسؤولية الاجتماعية ، التوظيف ، التدريب ، المهارات والابداع.

Abstract: This paper aims to publicize the corporate social responsibility of different viewpoints and relevance in the social and economic life and what can be introduced in the state of legal and practical mechanisms to devote this responsibility and make them the means to economic development and sustainable development; the results of the study also contribute contained in this paper in drawing the attention of decision makers in the Companies in Algeria In the industrial sector in general toward the concepts of social responsibility and awareness of the potential advantages of building skills and their role in achieving high performance levels distinguish the business organizations in competitive frameworks and develop the capacity to work through creativity and interdependence and vocational training.

Keywords: social responsibility, employment, training, skills and creativity.

تمهيد

لم يعد بوسعنا تلخيص قابلية التوظيف بوجود مجموعة مهارات بسيطة، فالهدف المحدد لسياسة المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تهتم برفاهية الموظفين والعاملين هو بناء المهارات وتطوير قابلية التوظيف لتأمين المسار الوظيفي في وجه التغيير وتحسين القدرة التنافسية في اقتصاد المعرفة وتطويرها، كما أن بناء المهارات غالبا ما يكون من أهداف الشركات، بينما يقع في صميم مسؤوليتها تجاه مستقبل موظفيها قصد الوقاية من مخاطر البطالة وتعزيز جاذبيتها وآفاق التنمية المستدامة لديها هذا من جهة، من ناحية أخرى، تظهر الدراسات بأن تنظيم العمل وآفاق التطوير الوظيفي هي في صميم توقعات الموظفين بشأن الرفاهية في العمل، لهذا نجد فكرة المسؤولية الاجتماعية متداولة في هيئات وتنظيمات

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

المجتمع الدولي وكذلك في التنظيمات والتشريعات الوطنية بغية تحقيق مقاصد اجتماعية واقتصادية وقد ترقى الى سياسة عامة للدولة تحقق بها تنمية اقتصادية مستدامة.

و من خلال هذا الطرح جاءت دراستنا للإجابة على الاشكالية الآتية:

ما هو تأثير الاعتماد على المسؤولية الاجتماعية على التوظيف وبناء المهارات في المؤسسة وتحقيق

التنمية المستدامة ؟

أهداف البحث: تسعى هذه الورقة البحثية لتحقيق الأهداف الآتية:

- لقاء الضوء حول مفهوم المسؤولية الاجتماعية ودورها في استشراف المهن والتوظيف واستقطاب العمالة بالاعتماد على أسس التدريب ، الابداع وتقوية المهارات المهنية بالاعتماد على التكنولوجيا .
 - معرفة التوجه الدولي والإقليمي ودوره في تكريس فكرة المسؤولية الاجتماعية للشركات.
 - توضيح موقف الحكومة الجزائرية من التوصيات والاقتراحات والممارسات الدولية للمسؤولية الاجتماعية للشركات ومدى توطین تلك المفاهيم في المنظومة القانونية والاقتصادية والاجتماعية والعمل على اعتمادها والالتزام بها.
 - ضبط بعض المصطلحات الدولية الواردة في النصوص والتقارير الدولية والوطنية ذات الصبغة الإقتصادية.
- أهمية البحث:** تنبع أهمية هذه الورقة البحثية من أهمية الدور الذي تلعبه المسؤولية الاجتماعية للشركات، ومحاولة معرفة الرؤى والقواعد الدولية والإقليمية للمراجع المحددة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية، كما تبين هذه الورقة واقع المسؤولية الاجتماعية في الجزائر ودور الحكومة في ترجمة وتكييف الحلول الدولية وتفعيل وتعميم المسؤولية الاجتماعية.

منهجية البحث: لقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لعرض وتحليل جملة من المعطيات والقواعد

المنبثقة من مناقشات واقتراحات المهتمين بالمجال، وأسلوب الدراسة الميدانية عن طريق اعداد استبيان خاص بمؤسسة اقتصادية، أما تقسيمات البحث فقد تم تقسيم الورقة البحثية إلى ثلاثة محاور أساسية تتفرع عنهما نقاط تفصيلية كما يلي:

1. أهداف وأهمية المسؤولية الاجتماعية للشركات

لقد اختلفت وجهات نظر الكتاب والباحثين حول تحديد مفهوم المسؤولية الاجتماعية، حيث يصعب في كثير من الاحيان تحديد مفهوم معين يفي بإعطاء مضمون شامل، غير انه يمكن استعراض بعض المفاهيم المختلفة والتي قد تمكننا الامام بشمولية المعنى العام للمسؤولية الاجتماعية للشركات، حيث عرف معهد الامم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

المسؤولية الاجتماعية للشركات بأنها " السلوك الاخلاقي لشركة ما اتجاه المجتمع وتشمل سلوك الادارة المسؤول في تعاملها مع الاطراف المعنية التي لها مصلحة شرعية في مؤسسة الأعمال " كما عرفها المجلس العالمي للأعمال من اجل التنمية المستدامة بأنها " التزام مؤسسات الأعمال المتواصل بالسلوك الاخلاقي وبالمساهمة في التنمية الاقتصادية وفي الوقت ذاته تحسن نوعية حياة القوى العاملة وأسرهم فضلا عن المجتمعات المحلية والمجتمع عامة، في حين عرفها البنك الدولي بأنها " التزام قطاع الأعمال بالإسهام في التنمية الاقتصادية المستدامة وبالعامل مع الموظفين وأسرهم والمجتمع المحلي عامة من اجل تحسين نوعية حياتهم بأساليب تفيد قطاع الأعمال والتنمية على السواء " ويرى الباحث carroll ان المسؤولية الاجتماعية هي "التوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتقديرية التي لدى المجتمع من المنظمات في وقت معين"¹. وقد أثار (Bolmstrom) وفاء المؤسسات بأداء مسؤوليتها الاجتماعية والتقرير عن نتائج ذلك الأداء الاجتماعي هو في حقيقة الأمر البديل الوحيد المتاح للمؤسسات لتحقيق أهدافها الاقتصادية"²، كما عرفت أنها "تعهد والالتزام رجال الأعمال في مواصلة السياسات لصنع القرارات ومعالجة الحالات المرغوبة وتحقيق أهداف وقيم عموم المجتمع"³.

إذا؛ فمفهوم المسؤولية الاجتماعية يقوم على مدى تحقيق مصلحة المجتمع بشكل عام عمال المؤسسة ومع تحقيق الارباح على المدى الطويل بمراعاة حاجات الافراد وتلبيتها والحفاظة على البيئة واعتبارها مسؤولية الجميع، كما أن المديرين مسؤوليتهم الاجتماعية لا تنحصر فقط داخل المؤسسة بل تمتد الى فئات وأطراف متعددة تمثل بعموم المجتمع؛ ويرى كارول (Carrol) حول مستويات المسؤولية الاجتماعية الكلية للمنظمة تشمل على مستويات أربعة هي: كفاءة الأداء الاقتصادي (المستوى الأول) ، فيجب أن تعمل المنظمة على إنتاج السلع والخدمات بفعالية ونجاح وأن تسعى لتحقيق مستويات الأرباح المطلوبة، ويجب أن يتم ذلك في ضوء الالتزام بالقوانين والتشريعات (المستوى الثاني) التي تعمل المنظمة في ظلها، هذا وينتظر المجتمع من المنظمة أن تهتم بالمسؤوليات الأخلاقية (المستوى الثالث) اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه، إذ يجب مراعاة العدالة والأمانة في معاملاتها مع العاملين بها والمتعاملين معها، أما المسؤوليات التطوعية التقديرية (المستوى الرابع) وتسمى أيضا المسؤولية الخيرية) فترجع إلى مدى شعور وتقدير المنظمة لمتطلبات بيئتها والعمل على المشاركة فيها، كإعداد برامج تدريب المعوقين وإتاحة فرص العمالة وتمويل البرامج الخيرية وغيرها⁴.

وعليه؛ يمكن القول ان هناك وجهتي نظر حول اهداف المسؤولية الاجتماعية ودوافعها؛ احدها من وجهة نظر المنظمات، والأخرى من وجهة نظرة المجتمع الذي تعمل فيه هذه المنظمات ويمكن توضيح وجهتي النظر من خلال النقاط التالية⁵:

1.1 من وجهة نظرة المؤسسات

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

يعمل تحقيق المؤسسة للمسؤولية الاجتماعية على تحسين صورتها في المجتمع وترسيخ المظهر الإيجابي لها، خصوصا لدى العملاء والعاملين وأفراد المجتمع بصفة عامة، إذا ما اعتبرنا أن المسؤولية الاجتماعية مبادرات طوعية للمؤسسة تجاه أطراف متعددة ذات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة، ومن شأن الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تحسين مناخ العمل، وبعث روح التعاون والترابط بين المؤسسة ومختلف الأطراف ذات المصالح واكتساب ثقة الجمهور ورضا المستهلكين بما يساعد في خدمة الاهداف الاقتصادية للمؤسسات ورعاية شؤون العاملين وتحقيق الرفاهية والاستقرار النفسي لهم، سيجعل منهم أكثر إنتاجية من خلال تنمية القدرات الفنية والإنتاجية وتوفير الامن الوظيفي والرعاية الصحية والاجتماعية لهم، مما ينعكس بدوره على خدمة نشاط المؤسسة وحصولها على عائد مستمر لفترات طويلة المدى.

2.1 من وجهة نظرة المجتمع

ومن هذه الوجهة يساهم التزام المؤسسة بمسؤوليتها الاجتماعية في: زيادة التكفل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع، وتحسين مستوى الحياة المعيشية لأفراد المجتمع، تنمية المهارات لدى افراد المجتمع، التزام كل افراد المجتمع بتحقيق التنمية المستدامة، مساندة الدولة في تحقيق الاهداف التنموية وتشجيع القطاع الخاص في البحث عن حلول شاملة وصديقة للبيئة، و بصفة عامة فإن المسؤولية الاجتماعية هي التزام مستمر من قبل منظمات الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم والمجتمع ككل، كما أن الربط بين عوامل ثلاثة يعد محددًا هامًا للمسؤولية الاجتماعية هي: التطور الاقتصادي، التماسك والترابط الاجتماعي والبيئة.⁶

إجمالاً يمكن تلخيص عناصر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الجدول التالي:

جدول 1: عناصر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات مع توضيح ما يجب أن تقوم به الشركات تجاههم

العناصر (أصحاب المصلحة)	ما يجب أن تقوم به الشركات من مسؤولية مجتمعية تجاههم
المستثمرين	الادارة الجيدة للعلاقات معهم، والالتزام بحوكمة الشركات، الادارة الجيدة للمخاطر.
العاملين	رواتب وأجور، فرص تقدم وترقية، تدريب وتطوير مستمر، عدالة وظيفية، ظروف عمل مناسبة، رعاية صحية، إجازات مدفوعة، اسكان العاملين ونقلهم.
العملاء	منتجات بنوعية جيدة، أسعار مناسبة، الاعلان الصادق، منتجات آمنة عند الاستعمال.
المنافسون	معلومات صادقة وأمانة، عدم سحب العاملين من الآخر بوسائل غير نزيهة.
المجتمع	المساهمة في دعم البنى التحتية، توظيف المعوقين، خلق فرص عمل جديدة، دعم الانشطة الاجتماعية، المساهمة في حالة الطوارئ والكوارث، الصدق في التعامل وتزويده بالمعلومات الصحيحة، احترام العادات والتقاليد السائدة.
البيئة	الحد من التلوث، الاستخدام الامثل والعادل للموارد وخصوصا غير المتجددة منها، تطوير الموارد وصيانتها،

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

جامعة أمحمد بوقرة بومرداس / مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات/ كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
الملتقى العلمي الوطني حول :
المسؤولية الاجتماعية وفرص تحقيق التنمية المستدامة
09 و 10 أفريل 2019

التشجير وزيادة المساحات الخضراء.	
الحكومة	الالتزام بالتشريعات والقوانين والتوجهات الصادرة من الحكومة، احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف، تسديد الالتزامات الضريبية والرسوم الأخرى وعدم التهرب منها، المساهمة في الصرف على البحث والتطوير، المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية مثل القضاء على البطالة، المساعدة في إعادة التأهيل والتدريب.

المصدر : طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال وشفافية نظام المعلومات . دراسة تطبيقية لعينة من المصارف التجارية الاردنية، عمان ص 215-233.

3.1 المراجع المحددة لأبعاد المسؤولية الاجتماعية

ليس هنالك طرق ومعايير معينة وثابتة توضح كيف يمكن للمؤسسة أن تكون ملتزمة اجتماعيا، إلا أن هناك مدونات تسهل على المؤسسة مجال الالتزام ونطاقه، نذكر منها:

- مبادلات عالم الأعمال (مثل ميثاق غرفة التجارة الدولية بشأن التنمية المستدامة...)
- مبادرات منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية (إعلان المبادئ الثلاثية حول الشركات متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية الصادرة عن منظمة العمل الدولي، المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية بشأن الشركات متعددة الجنسيات، الميثاق العالمي...)
- المبادرات الصادرة عن المنظمات غير الحكومية (توجيهات منظمة العفو الدولية، المدونة الأساسية لممارسات العمل الصادرة عن الإتحاد الدولي للنقابات الحرة...)
- المبادرات ذات الطابع الحكومي والمبادرات التجارية.
- المبادرات التي وضعتها المؤسسات العالمية ذاتها(مدونات السلوك الفردية، آليات التقارير...)

2. إعادة تعريف التوظيف

أخذ مفهوم قابلية التوظيف اهتمام الكثير من الباحثين على اختلاف مقارباتهم له حيث عادة ما ارتبط هذا المفهوم بالمرونة والتكيف وأدى إلى تعدد التعاريف حيث يعرف على أنه المهارات المهنية المثبتة التي يمكن للموظف الإبلاغ عنها. قد يشير هذا النهج إلى أن المسؤولية عن التوظيف تكمن حصرياً مع الفرد. لذلك يجب علينا تحديد قابلية التوظيف من منظور أكثر ديناميكية وتحديد على أنه القدرة على الموظف للحفاظ وتطوير مهاراته (المعرفة والمهارات التي يتم تنفيذها في الممارسة المهنية ،التكنولوجيا والتكيف) من أجل التقدم في مجال العمل، أو للانتقال إلى وظيفة أخرى في وظيفة جديدة دون انقطاع. ولذلك تقع مسؤولية قابلية التوظيف على الموظف، الذي هو بمثابة "المهندس المعماري" ، ولكن أيضاً على الشركة والسلطات العامة ويتم كل هذا عن طريق التفاعلات بين عرض العمل والطلب على العمل.

وعليه؛ فالمؤسسة التي تود ممارسة مسؤوليتها الاجتماعية أو تلتزم بمبادئ التنمية المستدامة تعمل في المجالات التالية: احترام البيئة (مكافحة التلوث، إدارة الفضلات، الاستغلال العقلاني للمواد الأولية)، الأمان عند عملية الإنتاج

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

وتحقيق الأمان في خصائص المنتجات، إثراء المناخ والحوار الاجتماعي (تكافؤ الفرص، ظروف العمل، أنظمة الأجور، التكوين المهني...)، احترام حقوق الإنسان (في أماكن العمل، القوانين الدولية لحقوق العامل، مكافحة عمل الأطفال...)، الالتزام بأخلاقيات الإدارة (مكافحة الرشوة وتبييض الأموال)، الاندماج في المجتمع من خلال التنمية المحلية، والتحاور مع أصحاب المصالح وأخيرا ، الانضمام إلى المقاييس العالمية للبيئة والمعايير الاجتماعية (ISO 14000 ، ISO 26000 ، ISO 29000)

بصفة عامة ، تركز المسؤولية الاجتماعية على الاتفاق العالمي (UN Global Compact) المكون لإطار يسمح للمؤسسات التجارية الملتزمة بمواءمة عملياتها واستراتيجياتها مع عشرة مبادئ مقبولة عالميا في مجالات حقوق الإنسان والعمل والبيئة ومكافحة الفساد.

الجدول 2: المبادئ العشرة للاتفاق العالمي

المرجع	الرقم	المبدأ
حقوق الإنسان	1	يتعين على المؤسسات التجارية دعم حماية حقوق الإنسان المعلنة دوليا واحترامها
	2	يتعين عليها التأكد من أنها ليست ضالعة في انتهاكات حقوق الإنسان
معايير العمل	3	يتعين على المؤسسات التجارية احترام حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في المساواة الجماعية
	4	يتعين عليها القضاء على جميع أشكال السخرة والعمل الجبري
	5	يتعين عليها الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال
	6	يتعين عليها القضاء على التمييز في مجال التوظيف والمهن
البيئة	7	يتعين على المؤسسات التجارية التشجيع على إتباع نهج احترازي إزاء جميع التحديات البيئية
	8	يتعين عليها الاضطلاع بمبادرات لتوسيع نطاق المسؤولية عن البيئة
	9	يتعين عليها التشجيع على تطوير التكنولوجيات غير الضارة بالبيئة ونشرها
مكافحة الفساد	10	يتعين على المؤسسات التجارية مكافحة الفساد بكل أشكاله، بما فيها الابتزاز والرشوة

Source: <http://www.un.org>

1.2 القابلية للتوظيف وإشكالية التغيير بالنسبة للمؤسسة

إن التنبؤ بالتغيير بالنسبة للشغل يدفع بالمؤسسة إلى التفكير في تطوير مهارات الأجراء مما يساهم في التقليل من مقاومة التغيير وتحقيق مرونة⁷ لإنجاح قبول فكرة إعادة النظر في توفير منصب عمل دائم وتسهيل حركتهم داخل وخارج المؤسسة. تخص الحركة الداخلية إعادة انتشار للأجراء على أساس الحاجيات الجديدة الناتجة عن عملية إعادة النظر في هياكل المؤسسة أما الحركة الخارجية وهي تعني اتجاه الأجراء إلى سوق العمل للبحث عن فرصة عمل أخرى. فإدارة التغيير

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

هنا يجب أن تركز على برنامج تطوير القابلية للتشغيل مع تحديد الأهداف بصورة واضحة تشارك في وضعه هيئة تمثيلية للعمال⁸ إن وجدت أو الحوار الفردي مع الأجراء المعنيين بهذه الحركة.

2.2 المسؤولية الاجتماعية في استشراف المهن والوظائف

استشراف المهن والوظائف هو منهج علمي استباقي يسمح بمتابعة تطور المهن، الحرف، المؤهلات والكفاءات في سوق العمل في مختلف القطاعات وتحديد العوامل المؤثرة على تطورها قصد دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ودعم القطاعات الأخرى باليد العاملة المؤهلة التي تتوافق مع احتياجات سوق العمل قصد رسم سياسة تكوين أكثر نجاعة تعتمد على المعارف والكفاءات والمؤهلات التي يحتاجها المورد البشري من جهة ورسم السيناريوهات المستقبلية لتطور سوق العمل كما ونوعا على مستوى الفرد، المؤسسة والقطاع.

الوظيفة الرئيسية لمراصد استشراف المهن والكفاءات هي ملاحظة الوظائف والمؤهلات والكفاءات على مستوى القطاعات المهنية والتي تقع عند تقاطع ثلاث أبعاد: البعد الأول يرتبط بحوكمة سياسة التوظيف والتدريب التي تركز على إشراك مختلف الفاعلين في القطاع البعد الثاني يتعلق بالأدوات المستخدمة من طرف الفاعلين والتي تتميز بموضوعية ملاحظة وتحليل العلاقة بين التدريب والتوظيف، والبعد الثالث يتمثل في الدمج والمحافظة على وظيفة استشراف التدريب- التوظيف في القطاعات المهنية.

تتركز الإجراءات الرئيسية على إعداد خرائط المهن في الأخذ بعين الاعتبار تطور تعداد العمالة في المنظمة وشرح احتياجاتها من حيث تطور الكفاءات وإعداد قائمة بالمهن الحساسة أو التي تصبح حساسة مستقبلا، والمهن المندثرة (التي تؤول إلى الزوال) والمهن الجديدة. كما تتمثل المهام الرئيسية للمرصد في:⁹

- توقع التطورات الرئيسية للمهن في المؤسسة وزيادة توضيحها من خلال خرائط المهن.
- اقتراح تدابير لتسيير الوظائف.
- متابعة تنفيذ التسيير التقديري للوظائف والكفاءات.

هناك مرصد ذات طبيعة شاملة تهتم بسوق العمل وقضايا التكوين والتمهين على نطاق: ¹⁰ وطني في بعض الدول مثل: المرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (المنار) في الأردن، المرصد الوطني للتشغيل والمهارات (تونس)، المرصد الأوروبي للشغل. وأخرى ذات طبيعة قطاعية تهتم بتطور المهن والوظائف في قطاعات خصوصية، والموجودة على نطاق واسع بفرنسا، حيث قامت لجنة المراسد والشهادات التابعة للجنة الوطنية للتدريب المهني Le Comité observatoires et certifications du Comité national pour la formation professionnelle (CPNFP) بتحقيق حول المراسد وتجميع كل المعلومات المرتبطة بها مثل العنوان، الهاتف، البريد الإلكتروني، المسؤول على المرصد ومعلوماته الشخصية في دليل تضمن 126 مرصد في قطاعات مختلفة¹¹.

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

3.2 المسؤولية الاجتماعية في استقطاب العمالة

- تجري عملية استقطاب العمالة في منظمات الاعمال التي تمارس دورها الاجتماعي، الاخلاقي والقانوني عن طريق:¹²
- الالتزام بعملية البحث الصحيحة وتأمين حقوق المرشحين لشغل الوظائف على أساس الاعلان عن الوظائف الشاغرة وتقديم نتائجها.
 - شفافية ونزاهة وعدالة الاجراءات والاساليب المعتمدة في استقطاب العمالة
 - المنافسة النزيهة وفق قواعد سوق العمل وعدم سحب الموظفين والعمال من منظمات الاعمال المنافسة
 - تعامل منظمات الاعمال بنزاهة مع مكاتب توفير العمالة
 - الابتعاد عن الوساطة والمحسوبية مع تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص للمرشحين للتوظيف والحفاظ على سرية البيانات والمعلومات الشخصية لهم مع الالتزام بالرد عليهم وفق الاعتبارات القانونية والاخلاقية.
 - يتم الاختيار والتعيين على أساس الاختيار والتعيين من قبل لجان متخصصة في التقييم ومسؤولة عن تقديم النتائج ومن أوجه المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال:¹³

- موضوعية لجنة الاختيار وتكاملها من الناحية الفنية والتخصصات.
- عدم الاستهانة بالقدرات الشخصية للمرشحين.
- الاهتمام بالاختبارات الشخصية واضفاء صفة الصدق عليها.
- مراعاة الاعتبارات القانونية وسياسات التوظيف واجراءاته السائدة.

4.2 المسؤولية الاجتماعية في التدريب

- مكن التدريب في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات واستدامة الأعمال ، سواء أكان في شكل تدريب لفرد واحد أم كان لمجموعة من الأفراد، من تعلم كيفية إضفاء مضمون ومعنى على العمل التجاري بناء على استمرارية الأعمال، ابتداء من وضع اللبنات الأساسية من خلال:¹⁴
- مساعدة الافراد العاملين في تحسين فهمهم للمؤسسة وادراكهم لدورهم فيها.
 - مساعدة الافراد في تحسين قراراتهم وحل مشاكل العمل.
 - توفير الفرص للأفراد للتطور والتميز والترقية.
- و حتى يتحقق كل ذلك على المؤسسات تبني برامج تدريبية مؤطرة زمانيا ومكانيا وفقا لمؤشرات محددة لقياس الأداء تجاه المسؤولية الاجتماعية وفقا لستة ميادين تعكس تقييم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:
- المناخ في أماكن العمل(شروط وظروف العمل، الصحة والأمان، التكوين...)

- السوق) دراسة سلوك المستهلكين، عدد احتجاجات الزبائن، العلاقة مع الموردين، الاستثمار في البحث والتطوير...
- البيئة) حجم الماء والطاقة المستعملة، الغاز، تسيير الفضلات، برامج التكوين...
- الاندماج في المجتمع والمساهمة في التنمية الاقتصادية المحلية (خلق وظائف جديدة، توفير سيولة مالية...)
- احترام حقوق الإنسان.
- مراعاة القواعد الأخلاقية (عدد حالات الرشوة، عدد العقود الملغاة لعدم الملائمة...)

3. المسؤولية الاجتماعية في تقييم أداء العاملين وتعزيز العلاقات فيما بينهم

يرتكز تقييم أداء العمال على سلوك العاملين في المؤسسة ومدى قيامهم بالمهام المسندة لهم ويترتب على ذلك إصدار قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين وترقيتهم أو نقلهم من عمل لآخر داخل المؤسسة أو خارجها، وحتى يكون التقييم فعالا يتعين على إدارة الموارد البشرية إعداد برامج خاصة لتنمية العلاقات الاجتماعية مثل المشاركة في اتخاذ القرارات وتحسين مزايا العمل والتسليّة والأنشطة الترفيهية.

كما ينبغي على المؤسسات أن تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية وتبني سلوكيات أخلاقية فيما يتعلق بقرارات الفصل والاستغناء والابتعاد عن التقييم العشوائي والتحفيزات الشخصية في إصدار الأحكام وتطوير أساليب وتقنيات العمل وكل ذلك يتم عن طريق زيادة الكفاءة وتحسين المؤهلات الشخصية اعتمادا على زياد عائد المستثمرين المساهمين وأيضا بتوفير عمالة دائمة بأجور متناسقة مع المستوى العام للمعيشة.

4. الهيئات المتخصصة بتطور العمل والتكوين في الجزائر

التنظيم هو عملية إدارية أساسية تقضي بدراسة هيكل الإدارة وأهدافها ومهامها ومسؤولياتها ، وأساليب وطرق العمل فيها ، وذلك بهدف تمكينها من تقديم الخدمات التي أوجدت من أجلها بأقل كلفة ممكنة وأقصر وقت معقول وأكبر إنتاجية ، وهذا ما يستلزم تحديد أوجه النشاط المتنوعة وتجميعها بشكل منطقي يساعد على سهولة أدائها ويحدث ذلك من خلال الاستشراف والتخطيط الإستراتيجي الهادف الذي يركز على أسس علمية تركز أساسا في: المعهد الوطني للعمل، مركز الدراسات والأبحاث حول الوظائف والمؤهلات والديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر.

1.4 المعهد الوطني للعمل

يهتم المركز الوطني للعمل بـ:

- تكوين و تحديد معلومات المستخدمين التابعين لوزارة العمل والتكوين المهني
- إنجاز دراسات وبحوث تدخل في مجالات تدخل الوزارة الوصية
- المساعدة التقنية في جميع المجالات المتعلقة بالعلاقات المهنية و التنظيم وظروف العمل

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

- تنظيم الملتقيات وندوات العلمية ذات العلاقة بشؤون العمل

- إصدار ونشر مجلات متخصصة في مجال العمل

2.4 مركز الدراسات والأبحاث حول الوظائف والمؤهلات

هو مؤسسة داعمة لقطاع التعليم والتكوين المهني حيث يتولى إنجاز نوعين من المهام المتكاملة تتمثل في:

- ملاحظة وتحليل آليات التكوين والمساهمة في ترقية وتطوير المرفق العام المكلف بالتكوين والتعليم المهني

- إعداد وصيانة المدونة الوطنية للمهن والوظائف.¹⁵

- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول تطور المهن والحرف والمؤهلات من جهة ، وحول الاندماج المهني من جهة أخرى.

- إعداد دراسات وإنجاز بحوث حول شروط اقتناء المؤهلات من خلال أنماط التكوين المهني وأنظمتها المختلفة

- إعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

- إعداد كل الدراسات وإنجاز جميع البحوث التي من شأنها أن تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين.

3.4 الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر

ومن بين مهام المعهد ما يلي :

- ضامن تطوير وترقية التكوين المستمر

- التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الاقتصادية في إطار برنامج التكوين والرسكلة لفائدة العامل والموظفين

- تنظيم وإنجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الأفراد، المؤسسات الاقتصادية الخاصة، المؤسسات

الاقتصادية العمومية ، والمستخدمين العموميين والخواص.

غير أن المهام التي تقوم بها الهيئات المتخصصة بتطوير العمل والتكوين في الجزائر لا تحقق الأهداف الحقيقية لمراصد

المهن المتخصصة لمتابعة تطور المهن، الوظائف والكفاءات على مستوى القطاعات المهنية أو حتى على المستوى الوطني.

5. الدراسة الميدانية

1.5 نموذج الدراسة المقترح:

للإجابة على مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه، تطلب بناء نموذج شمولي مقترح لتشخيص الأثر بين المسؤولية

الاجتماعية وتنمية تطوير الابداع والقدرة على العمل كما يوضحه الشكل، والذي اشتمل على نوعين من المتغيرات هما:

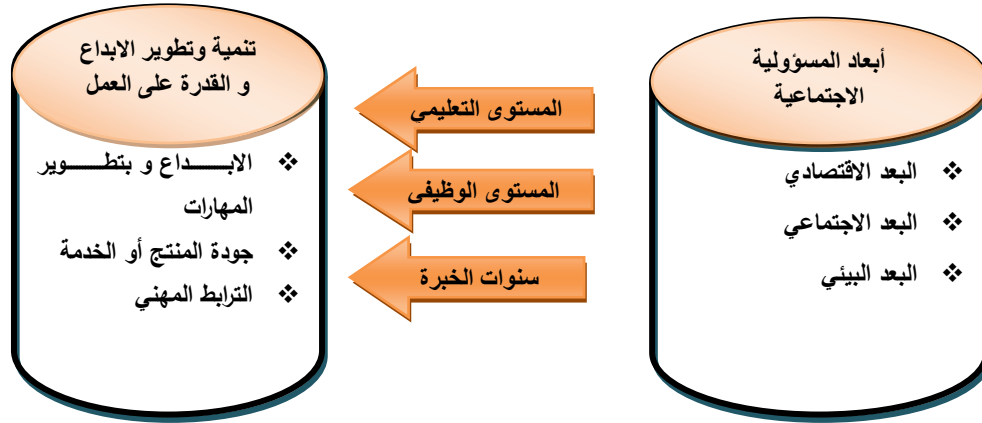
المتغيرات المستقلة: المتمثلة في أبعاد المسؤولية الاجتماعية (البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي والبيئي).

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

المتغيرات التابعة: متمثلة في تنمية وتطوير المهارات والقدرة على العمل والتي هي الأخرى تنقسم إلى: الابداع وتطوير المهارات ، جودة المنتج أو الخدمة والترابط المهني .

نموذج الدراسة: أثر تبني المسؤولية الاجتماعية على تطوير المهارات و الابداع و القدرة على العمل



2.5 عينة البحث:

لقد تم أخذ عينة من أفراد المجتمع الذي يمكن التعرف عليه، وهي مؤسسة روية لانتاج العصائر بالجزائر ، إذ تحتوي على 499 عامل وقد دخلت المؤسسة خلال البرنامج الوطني للمرافقة سنة 2011 حيث يهدف البرنامج لتبني مفهوم المسؤولية الاجتماعية حيث أن هذه المبادرة ذات طابع اقليمي خاصة بمنطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا RS MENA قصد تطبيق معايير الإيزو 26000 المقرر من سنة 2011 حتى 2014 .

يتم استخدام نموذج الانحدار البسيط لاختبار فرضية الدراسة التي تعكس معادلة نموذج الانحدار والتي تعكس تأثير المتغير التابع وهو تطوير المهارات والابداع (CRT) والمتغير المستقل المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الثلاثة (RS). و عليه، يمكن تقدير النموذج بشكل المعادلة التالية: $CRT_i = \beta_0 + \beta_1 RS_i + U_i$ حيث يرمز ل β_0 المعامل الثابت و β_1 ميل نموذج الانحدار و U_i يرمز للبواقي.

3.5 أسلوب جمع البيانات

الأسلوب المعتمد هو الاستبيان¹⁶، وتم الاعتماد في إعدادها على مقياس ليكرت (موافق، موافق جدا، غير موافق، غير موافق جدا، محايد) وزعت قائمة الاستبيان على 20 إطار وقد أجاب عليها 20 منهم فقد اعتمدنا على

المنهج التحليلي الوصفي لمعالجة البيانات مع استخدام الادوات الاحصائية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتضمنت المحاور التالية:

– **المحور الأول: البيانات العامة:** احتوت بيانات خاصة بالأفراد المقيمين على الاستثمار مثل: الجنس، السن، المستوى ، الأقدمية.

– **المحور الثاني: أبعاد المسؤولية الاجتماعية وتطوير المهارات والإبداع:** تضمن ما يلي:

أ. **أبعاد المسؤولية الاجتماعية (متغيرات مستقلة):** تم تناول جميع أبعاد المسؤولية الاجتماعية: الاقتصادي، القانوني، الأخلاقي والخيري والبيئي. وقد تم وضع 12 سؤالاً موزعة كالتالي: 4 للبعد الاقتصادي، 4 للبعد الاجتماعي، 4 للبعد البيئي.

ب. **تطوير المهارات والابداع (متغير تابع) :** والمتمثلة في برامج تنمية الموارد البشرية، وتقييم برامج التنمية. وتم وضع 12 أسئلة موزعة كما يلي: توفير مناخ الابداع ، استخدام التكنولوجيا، مواكبة التطورات الحاصلة في مجال الابداع ، توفير وحدة خاصة بالبحث والتطور، التطوير المهني وجودة المنتج أو الخدمة ، الترابط المهني للعمال.

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على متغير تطور المهارات والابداع والقدرة على العمل

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي العام	متوسط الانحراف المعياري	مستوى دلالة الاجابات
أبعاد المسؤولية الاجتماعية				
البعد الاقتصادي				
01	ما مدى التزام المؤسسة بالقوانين التي تخدم جميع الأطراف ذات المصلحة	4.20	0.89	عال
02	تطبيق النشاطات الاجتماعية التي تقوي العلاقة مع الأطراف ذات المصلحة في المؤسسة	3.95	0.68	عال
03	تعمل مؤسستي على إقامة وحدة أو مصلحة خاصة بالمسؤولية الاجتماعية	4.25	0.78	عال
04	عند عرض منتجات تراعي المؤسسة مستوى القدرة الشرائية لربائنها	3.70	0.92	عال
البعد الاجتماعي				
05	أهداف المؤسسة خلق فرص عمل	3.35	1.18	ضعيف
06	تقدم المؤسسة دعم مالي لمنظمات المجتمع المدني	3.20	0.89	ضعيف
07	توفر المؤسسة فرص الرعاية الاجتماعية والصحية لعائلات عمال	3.65	1.18	عال
08	تمنح المؤسسة هبات وتبرعات لصالح المجتمع المحلي	3.85	0.890	عال
البعد البيئي				
09	تشارك المؤسسة في برامج حماية البيئة	4.35	0.813	عال
10	ترشيد استغلال الموارد من الأهداف الأساسية للمؤسسة	4.25	0.786	عال
11	تعتمد المؤسسة على أساليب فعالة وتكنولوجيا متطورة لمعالجة النفايات	4.00	0.725	عال
12	تمنح المؤسسة مساهمات مالية لمنظمات حماية البيئة	3.85	0.671	عال

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

– دراسة احصائية تحليلية –

جامعة أمحمد بوقرة بومرداس / مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات/ كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
الملتقى العلمي الوطني حول :
المسؤولية الاجتماعية وفرص تحقيق التنمية المستدامة
09 و 10 أفريل 2019

الابداع والابتكار			
13	تسعى المؤسسة إلى توفير مناخ يدفع العاملين على الإبداع	3.65	1.040
14	مدى استخدام المؤسسة لاساليب تكنولوجية متطورة	4.20	0.616
15	تتابع المؤسسة التطورات الحاصلة في مجال الإبداع	4.15	0.875
16	توفر وحدة خاصة بالبحث والتطوير في المؤسسة	4.40	0.940
جودة المنتجات والخدمات			
17	تقدم المؤسسة منتجات عالية الجودة	4.60	0.681
18	تحمل مؤسستي شعار الجودة في رسائلها	4.50	0.607
19	تسعى المؤسسة للظهور والتميز بفضل جودة منتجاتها	4.55	0.510
20	تطبق مؤسستي معيار ومواصفة الجودة الشاملة	4.75	0.444
الترابط المهني للعمال			
21	تؤمن المؤسسة بكفاءة العمل الجماعي	3.95	0.686
22	تعمل المؤسسة على بناء ثقافة قوية داعمة لتجنب الصراعات	3.45	0.759
23	تقوم المؤسسة بتطبيق برامج للتطوير المهني للعمال	4.05	1.05
24	بناء ثقافة قوية داعمة لإتقان العمل من أولويات المؤسسة	3.80	0.768

المصدر : مخرجات برنامج SPSS اعتمادا على استبيان مستخرج من وثائق مجلس إدارة مؤسسة "آسي آي روية"

مجلس إدارة المؤسسة من خلال لجنة الأخلاق و البيئة و التنمية المستدامة هو المسؤول الأول لمتابعة و تنفيذ المهام التالية:¹⁷ احترام القواعد الاخلاقية في العمل و حماية البيئة ، التأكد من شفافية و موضوعية التقارير والبيانات السنوية المالية.

4.5 صدق وثبات الأداة:

أ- الاتساق الداخلي: يستخدم معامل الثبات (alpha cronbach) لقياس ثبات أداة القياس من ناحية الاتساق الداخلي لعبارات الأداة، حيث قمنا بقياس ألفا كرونباخ والتي تتعلق بموضوع: المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تطوير المهارات والابداع.

الجدول 4: نتائج قياس ثبات الاستمارة

الرقم	المتغير	عدد الأسئلة	معامل ألفا كرونباخ
01	أبعاد المسؤولية الاجتماعية	12	0.827
02	تطوير المهارات والابداع	12	0.777

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

نستنتج من خلال قيمة ألفا كرونباخ، والتي تساوي 82.7%، أن قيمته أكبر من 70% (حد القبول)، وبالتالي فإن عبارات أداة البحث والمتمثلة في الاستمارة تتميز بالثبات والصدق العالي.

5.5 التحليل الإحصائي للبيانات

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

أ- أدوات التحليل الإحصائي

لمعالجة البيانات تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) واستخدام برنامج Excel وتم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

ب- وصف خصائص العينة

لقد تم استخدام المحور الأول من الاستمارة لتوضيح الخصائص الديموغرافية والمتمثلة في اختيار عينة بحث من مجتمع الدراسة والمتمثل في إطارات ذوي مستوى جامعي وسوف يتم التطرق إلى تحليل النسب للبيانات العامة من خلال الجدول التالي:

الجدول 5: الخصائص الوصفية لعينة الدراسة

المتغيرات	العينة المستهدفة	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	13	65%
	أنثى	7	35%
السن	أقل من 30 سنة	6	40%
	من 31 إلى 40 سنة	9	45%
	من 41 إلى 50 سنة	2	5%
	من 51 فما فوق	3	10%
المستوى	تقني سامي + ليسانس	4	20%
	مهندس دولة	12	60%
	دراسات عليا	4	20%
الخبرة والاقدمية في العمل	أقل من 5 سنوات	6	30%
	من 06 إلى 10 سنوات	9	45%
	من 11 إلى 15 سنة	2	10%
	أكثر من 15 سنة	3	15%

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على متغير تطور المهارات والابداع

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي العام	متوسط الانحراف المعياري	مستوى الاجابة
01	المسؤولية الاجتماعية أفراد	4.02	0.82	عال
02		3.50	1.03	متوسط
03		4.11	0.74	عال
Σ		3.87	0.86	عال

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

جامعة أمحمد بوقرة بومرداس / مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات/ كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
الملتقى العلمي الوطني حول :
المسؤولية الاجتماعية وفرص تحقيق التنمية المستدامة
09 و 10 أفريل 2019

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

الجدول 7: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على متغير تطور المهارات والابداع والقدرة على العمل

الرقم	العبارة	المتوسط العام	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى دلالة الإجابات
01	الابداع	4.1	0.86	عال	
02	الترابط المهني للعمال	3.81	0.81	عال	
03	جودة المنتج أو الخدمة	4.6	0.56	عال	
	المتوسط العام لجميع المؤشرات	4.17	0.74	عال	

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

ج- اختبار الفرضية

الهدف من هذا الاختبار هو التحقق صحة الفرضية البديلة: H_1 يوجد تأثير معنوي إيجابي للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها الثلاث في دعم وتطوير المهارات والابداع في مؤسسة روية "من خلال إجابات إطارات المؤسسة المكونين لمجتمع الدراسة، حيث تم الاعتماد في اختبار هذه الفرضية على نتائج التحليل الإحصائي الوصفي من خلال الجدول رقم 6 و 7 وباستخدام تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية العدمية H_0 : لا يوجد تأثير معنوي إيجابي للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها الثلاث في دعم وتطوير المهارات والإبداع.

الجدول 8: درجة تأثير المسؤولية الاجتماعية بأبعادها الثلاثة على متغير تطور المهارات والابداع والقدرة على العمل

المعلمة	المقدار الثابت	الخطأ المعياري	قيمة t	مستوى الدلالة
β_0	1.600	0.412	3.883	0.001
β_1	0.663	0.105	6.292	0.000

المصدر : مخرجات برنامج SPSS

يلاحظ من نتائج الجدول رقم 8 أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 5% وبالتالي نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة ملتزمة بأبعاد المسؤولية الاجتماعية وفق المعادلة التالية:

$$CRT_i = 1.600 + 0.663RS_i + U_i$$

د- مناقشة نتائج الدراسة

تظهر نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي إيجابي للمسؤولية الاجتماعية في تطوير الابداع والمهارات لزيادة القدرة على العمل ، حيث تحرص المؤسسة لتطبيق قواعد وقوانين ونشاطات تخدم جميع مصالح موظفيها ولتجنب التأثيرات السلبية والجانبية التي تحد من النشاط الانتاجي أو تسهم في هجرة العمال الكفاء من المؤسسة وكذا بهدف استخدام أساليب فعالة

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

وتكنولوجيا متطورة لتحفيز العمال وبناء العلاقات بينهم مع مراعاة الدعم المادي لحماية البيئة. وعليه يمكن القول ان تبني المسؤولية الاجتماعية له تأثير معنوي وإيجابي في دعم التشغيل وبناء المهارات والابداع في المؤسسة.

6. خاتمة

من خلال هذه الدراسة يمكن ان نستنتج الى حد ما ان المسؤولية الاجتماعية للشركات تلعب دورا هاما وأساسيا في تحقيق ابعاد اقتصادية واجتماعية يمكن من خلالها هيكله البنية الاقتصادية العامة ومسايرة المتغيرات المرتبطة بتحقيق التنمية المستدامة، كما نشير الى انها تحتاج الى الكثير من المقومات الاجتماعية والإرادة السياسية كونها قائمة على قواعد اخلاقية بالدرجة الاولى مما يضعف الالتزام بها، ورغم وجود جملة من التشريعات الا انها تبقى متوقفة عموما على ارادة رجال الاعمال والمنظمات والثقافة الاجتماعية والمؤسساتية للفرد كذلك ومدى الاحساس بالمسؤولية الجماعية اتجاه تحقيق التنمية والعدالة الاجتماعية.

وبشكل عام، ومما سلف نوصي المؤسسات والشركات بأنه عليها :

- الاهتمام بمسؤولياتها الاجتماعية، لاسيما في ظل تنامي متطلبات وحاجات المجتمع المحلي من جهة، والمسؤوليات الأخرى التي أصبحت تشكل التزاما أخلاقيا وقانونيا يقع على عاتق منظمات توجيه الإمكانات الذاتية نحو تنمية المجتمع إلى جانب تنمية الاقتصاد لتهيئة أجيال واعية وقادرة على بذل الطاقات من أجل التنمية الشاملة ؛
- التركيز على القضايا التي تهم البيئة وخاصة التعليم والتدريب ودعم المشروعات الصغيرة وتمكين الشباب والقضاء على الفقر ، والعمل على نشر ثقافة المسؤولية الاجتماعية لدى رجال الأعمال وتوجيه استثماراتهم في هذا المجال في مشاريع تنمية وفي تطوير المجتمع ؛
- حث الشركات الملتزمة طوعيا في مجال المسؤولية الاجتماعية على إضفاء الطابع المؤسسي لهذا النشاط من خلال الهيكل التنظيمي الملائمة، صياغة السياسات المرجعية وإشراك الإعلام في جهود التوعية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات؛
- ضرورة وضع قوانين وآليات محفزة لرجال الأعمال لتطوير نشاطهم الاجتماعي المؤسسي وتقوية التزامهم الطوعية في خدمة التنمية المستدامة بالشراكة مع القطاع العام؛
- عقد مؤتمرات و ورشات عمل من قبل الجامعات ، مراكز التكوين المهني والشركات قصد تشجيع البحوث الأكاديمية والدراسات المتخصصة في هذا المجال مع الاستفادة من التجارب المتميزة إقليميا ودوليا؛

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -

- التزام المؤسسات بتفعيل أنشطة ومشاريع خيرية استثمارية، تنسجم مع ما يتوافق وحاجات المجتمع لأن هذه الأنشطة تعزز المسؤوليات الاجتماعية للشركة باعتبارها وسيلة تتصل من خلالها مع المجتمع قصد تعزيز الثقة بينهما و رفع سقف التنافس في السوق خاصة فيما يخص بتوجيه القوى العاملة الأكثر كفاءة.

المراجع والمصادر:

- ¹ محمد عبد القادر حساني ومحمد الأمين شرقي، المسؤولية الاجتماعية للشركات النفطية في قطاع المحروقات، دراسة حالة المجتمع النفطي بئر السبع بحاسي مسعود، مجلة الباحث، العدد 18 الجزء 1 سنة 2018، جامعة بسكرة، ص 310.
- ² كامل محمد المغزي، الإدارة-أصالة المبادئ ووظائف المنشأة مع حداثة وتحديات القرن الحادي والعشرين، دار الفكر، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007، ص 511.
- ³ محمد بن ابراهيم التوجري، المسؤولية الاجتماعية في القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، العدد الرابع، 1988، ص 36.
- ⁴ محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص 22.
- ⁵ محمد الصيرفي، المسؤولية الاجتماعية للإدارة، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط 1، الاسكندرية، مصر، 2007، ص: 31-34.
- ⁶ Freeman : R.E, Astakeholder Theory of the modern corporation, in : T. Beauchamp and N. Bowie, Editors, Ethical Theory and business (6th ed) prentice – Hall, Upper saddle River, NJ; 2001, PP56-65.
- ⁷ ESTELLE MERCIER ; « développer l'employabilité des salariés : rhétorique managériale ou réalité des pratiques », l'université Nancy 2 Cerefige Isam-lae nancy ;2011;page4. Disponible sur : http://cerefige.univ-lorraine.fr/sites/cerefige.univ-lorraine.fr/files/users/11-6_cahier_recherche_mercier.pdf, consulté
- ⁸ Michel Barabel ;Olivier MEIER ;André PERRET, Thierry TEOUL ,Le Grand livre de la formation ;DUNOD, Paris ,1960,page 60
- ⁹ Cécile Dejoux, 2013, « Gestion des compétences et GPEC », 2eme édition, Dunod ,page 11 .
- ¹⁰ ثابتي الحبيب و آخرون، 2017، "مدخل إلى الهندسة الوظيفية"، دار صبحي للطباعة و النشر، غرداية، الجزائر، ص 324.
- ¹¹ Comite Observatoires Et Certification Du CPNFP, « Annuaire Des Observatoires Prospectifs Des Métiers Et Des Qualifications », 2010.
- ¹² بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، عمان، دار الدسيرة، 2009، ص 168 – 166
- ¹³ ضيائي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة و الموارد البشرية، ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية، 2010، ص 61
- ¹⁴ وفيق حلمي الأغا، البرامج التدريبية و علاقتها بكفاءة العاملين، المؤتمر الأول حول إدارة و تنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، جامعة اليرموك، كلية الاقتصاد، المنعقد من 26 إلى 28 جويلية 2007، ص 375 .
- ¹⁵ ثابتي الحبيب، بندي عبد الله عبد السلام، 2012، " تجديد مناهج و أدوات تحليل العمل و توصيف الوظائف"، سلسلة إصدارات مخبر البحث حول إدارة الجماعات المحلية و التنمية المحلية، جامعة معسكر، الجزائر ص 327.
- ¹⁶ الباحثين شافية قربي، حمودي حاج صحراوي، دور المسؤولية الاجتماعية في دعم سمعة المؤسسة، مجلة الباحث عدد 2016/16 ص 121-134.

جامعة أمحمد بوقرة يومرداس / مستقبل الاقتصاد الجزائري خارج المحروقات/ كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير
الملتقى العلمي الوطني حول :
المسؤولية الاجتماعية وفرص تحقيق التنمية المستدامة
09 و 10 أفريل 2019

¹⁷ الباحثين بوزيان عثمان، بربار صفية ، أثر آليات الحوكمة في تحسين أداء المؤسسات لتحقيق التنافسية الاقتصادية ، MaghrebReview of Economics and Management ، عدد 02 -N° 04 - سبتمبر 2017 -1083، ص 116-128.

دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في مجال التوظيف وبناء المهارات وتطوير القدرة على العمل

- دراسة احصائية تحليلية -