

إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحقيق استدامة المنظمات في الجزائر

شامية بن عباس
جامعة خنشلة
email@yahoo.fr

هدى معيوف
جامعة سوق أهراس
email@yahoo.fr

Human Resource Development Strategy as an Approach to Sustainability of Organizations in Algeria

الملخص: أصبحت تنمية الموارد البشرية ضرورة ملحة في المنظمات المعاصرة علي اختلاف أنواعها وأحجامها و تسابقها لتلبية حاجات و رغبات زبائنها الحالية و المستقبلية ، و ذلك وفق إستراتيجية محكمة علي اعتبار أنها السبيل الوحيد المؤدى إلى بناء المعرفة و المهارات و الخبرات للموارد البشرية العاملة بها من خلال مجموعة من المجالات المتمثلة في التدريب، التعليم، التأهيل و التطوير وذلك من اجل تحسين أدائها و بالتالي تطوير الأداء المستدام للمنظمات. و الجزائر من بين الدول التي سعت في تجسيد هذه المفاهيم و الارتقاء بها علي اعتبار أن الموارد البشرية هي أساس النشاط الاقتصادي واهم عناصر العملية الإنتاجية، كما تقوم بوضع الأهداف الإستراتيجية و تنفيذها و اتخاذ القرارات التي تجعل المنظمات فاشلة أو ناجحة.

Abstract : The development of human resources is an urgent necessity in contemporary organizations of all types and sizes and racing to meet the needs and desires of current and future customers, in accordance with a strategy as the only way to build knowledge, skills and expertise of human resources working through a group of The areas of training, education, rehabilitation and development in order to improve their performance and thus develop the sustainable performance of the organizations.

Algeria is among the countries that sought to reflect these concepts and elevate them on the grounds that human resources are the basis of economic activity and the most important elements of the production process. It also sets strategic goals and implements them and makes decisions that make organizations unsuccessful or successful.

مقدمة:

تعيش المنظمات في عصرنا هذا ظروف متغيرة وسريعة في كافة مجالات العمل و هذا نتيجة العولمة و انفتاح السوق ...، و هذا ما اثر علي إدارة الموارد البشرية فأصبح من الضروري علي هذه المنظمات التي تسعى إلي البقاء أن تحقق مزايا تنافسية و ذلك من خلال الميزة التنافسية البشرية ، و بالتالي فان الإدارة التقليدية للموارد البشرية لم تعد كافية لتحقيق هذه الميزة ضمن البيئة المتغيرة بل لابد من إدارة الموارد البشرية والإدارة الإستراتيجية من اجل تحقيق أهدافها.

إشكالية البحث: تأتي هذه الورقة البحثية أو المداخلة لتتناول أهمية وضع إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق استدامة المنظمات بالجزائر، حيث تم طرح إشكالية المداخلة وفق ما يلي:

ما مدى مساهمة إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق المنظمات المستدامة في الجزائر؟

الخطة: من أجل معالجة إشكالية البحث فقد قمنا بتقسيم موضوع البحث إلى محاور أساسية جاءت وفق ما يلي:

- المحور الأول: المدخل الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية
- المحور الثاني: العلاقة الإرتباطية بين المنظمة والاستدامة
- المحور الثالث: دور إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة للمنظمات الاقتصادية
- المحور الرابع: دور السلطات الجزائرية في حث المنظمات على مراعاة الاستدامة

منهج البحث: تتم معالجة إشكالية البحث بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي .

المحور الأول: المدخل الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية

تعتبر تنمية الموارد البشرية وسيلة فعالة تستعملها المنظمة بغية تحقيق الاستفادة الكاملة من مواردها البشرية، وكذا تطوير الخبرات الإدارية الضرورية للتميز والمنافسة ورفع كفاءة الأداء التي تساهم في تحسين الأداء الاقتصادي المستدام للمنظمة، بالإضافة إلى ترشيد سلوك الموارد البشرية على مستوى المنظمة لجعلهم قادرين على حل المشكلات البيئية من خلال التعامل الواعي والصحيح مع القضايا البيئية.

أولاً: مفهوم تنمية الموارد البشرية: إن تنمية الموارد البشرية تشير إلى تلك الجهود والنشاطات التي تستهدف تنمية العنصر البشري في

العملية الإنتاجية، إذ تتمثل في أنشطة توفير الموارد البشري ورفع قدراته وتطويرها ثم تعظيم مساهمته في تحسين أداء المنظمة وتطويرها.

تعرف **تنمية الموارد البشري** على أنها « تنسيق وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم للتكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على التعامل مع تلك الظروف، وذلك بأحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وأشكالهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة »¹.

وتجدر الإشارة إلى توضيح الفرق الجوهرية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية، فهذه الأخيرة تتميز عن تلك الأنشطة التي ترفع من قدرات ومهارات المورد البشري لغايات إنسانية أي بهدف زيادة قدرتها على مواجهة صعوبة حياته ، فهي تنظر الى المورد البشري كإنسان وبذلك فهي تركز على الجهود لتنمية ذاته، حيث يتم تقسيم الجهود في إطار التنمية البشرية بمؤشرات إنسانية تدل على مدى تحسين

حياته ورفاهيته، ومن أمثلتها: مستوى التعليم، المستوى المعيشي، نسبة البطالة... الخ، وهذا عكس تنمية الموارد البشرية التي تقوم برفع قدرات ومهاراته في العملية الإنتاجية وذلك بغرض زيادة مساهمته فيها فهي تنظر إلى المورد البشري كمورد للعملية الإنتاجية، لذا فهي تركز على وقدراته التي يتمتع بها².

أما على مستوى المنظمة فإنه في الوقت الراهن تتجه المنظمات للاستثمار في مواردها البشرية من منطلق أن التغيرات السريعة التي تحدث في طريقة أداء العمل تتطلب اختيار مهارات وقدرات جديدة لجميع مستويات المنظمة وأن تنمية الموارد البشرية أصبحت عاملا حيويا للفرقة بين المنظمات الأكثر نجاحا وذلك من خلال خلق وتنمية القدرات التنافسية في تطوير وابتكار السلع والخدمات وتفعيل الاستخدام الكفاء للتقنيات والموارد المتاحة لها.

ثانيا : الأهمية الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية: بما أن تنمية الموارد البشرية هي عملية تدعيم فعالية المستقبل الوظيفي للمورد البشري، ونظرا لتزايد حدة المنافسة المحلية و العالمية بين مختلف المنظمات علي اختلاف أنواعها و اتجاهاتها لتوفير الأجود من السلع و الخدمات بغرض تحقيق رضا الزبون و كذا العمل علي زيادة حصتها السوقية ، لذا أصبح من الضروري لهذه المنظمات أن تركز علي أهمية الدور الاستراتيجي الذي لا بد أن تلعبه وظيفة تنمية الموارد البشرية بهدف رفع مستوى الأداء لمواردها البشرية وبالتالي تحسين مستوى أدائها الكلي.

1-المنهج الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية : لا بد من ضرورة وجود المعايير و التوجهات الإستراتيجية التي تربط قضايا تنمية الموارد البشرية بالاستراتيجيات العامة للمنظمة من جهة و إستراتيجية الموارد البشرية من جهة أخرى و هو يتضمن الركائز التالية³:

الاعتراف بأهمية تأثير البيئة الخارجية ؛

- الاعتراف بأهمية تأثير المنافسين و الطبيعة الحركية لسوق الموارد البشرية؛
- التركيز علي تحقيق رسالة المنظمة؛
- التركيز علي وضع الأهداف الإستراتيجية و صياغة القرارات الكفيلة بتحقيقها؛
- الاهتمام بجميع العاملين؛
- التكامل مع إستراتيجية المنظمة.

كما أن تطبيق منهج الإدارة الإستراتيجية في تنمية الموارد البشرية يؤدي إلي ضرورة عناية الإدارة باستقاء المقومات الرئيسية المكونة للبناء الاستراتيجي للموارد البشرية للمنظمة، وتمر عملية البناء بالمرحل التالي⁴:

- ❖ دراسة و تحليل المناخ المحيط بالمنظمة و طبيعة المتغيرات الفاعلة فيها ؛
- ❖ تحليل المناخ الداخلي للمنظمة و التعرف علي مواطن القوة؛
- ❖ دراسة و تحليل الإستراتيجية العامة للمنظمة و الإستراتيجية الوظيفية في مختلف مجالات النشاط و متطلبات تنفيذها؛.
- ❖ تحديد هيكل الموارد البشرية المناسب لمتطلبات تنفيذ استراتيجيات المنظمة و إنتاج القيم المستهدفة؛

❖ مراجعة هيكل الموارد البشرية المتاحة لتحديد الفجوات الخاصة به ؛

❖ بناء نظم و استراتيجيات التدريب و تصميم فعاليتها بما يتناسب مع متطلبات إستراتيجية تنمية الموارد البشرية.

2- الخيارات الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية: إن التطورات المتسارعة في جميع النواحي فرضت علي المنظمات واقعا جديدا في مجال تنمية الموارد البشرية ، و أمام حقيقة توظيف الموارد البشرية ذات الكفاءة و المهارة صعب مواجهة هذه التغيرات لكن لا تزال البدائل الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية أمام هذه المنظمات ، وتمثل أهم هذه البدائل في⁵:

1-2- امتثال الموارد البشرية آم إبداعهم: تطلب المنظمات من مواردها البشرية العاملة الامتثال لها من خلال التقيد بالقواعد والسياسات لتحقيق هدفها و من ثم تصحيح و تقويم سلوكيات و أداء الموارد البشرية و بالتالي المساهمة في إبداعهم.

2-2- تدريب الموارد البشرية آم توظيف المدرب منهم: إن الخيار الاستراتيجي الثاني الذم تواجهه المنظمات ينحصر بمسألتي التدريب كالتوظيف، فبعض المنظمات تبادر إلى تدريب وتطوير مواردها البشرية و تبذل مجهودا ومالا و وقتا مقابل رفع مهارات وكفاءات الموارد البشرية بينما البعض الأخر من المنظمات يبادر إلى توظيف الموارد البشرية المدربة و المطورة من قبل منظمات منافسة لها او متواجدة بسوق العمل، كما أن قرارات التدريب كالتوظيف تخضع بامتياز للسياسات التي تتبعها المنظمات.

2-3- تحسين أداء الموارد البشرية أم استبدال ذوي الأداء الضعيف: البديل الاستراتيجي الثالث الذم تواجهه المنظمات يتعلق بمسألتي التدريب و الاستبدال، فالمسألة الأولى لها علاقة بحجم الاستثمار التدريبي و المطلوب دفع تكاليف مقابله و المشروط بإنتاج الأداء الوظيفي المرغوب به، والمسألة الثانية متعلقة أصلا بالدراسة الأولى كون الأداء الضعيف يتطلب التدريب و إنما إعادة التدريب، إذ من حق الموظف أن يحصل علي الإرشاد و التوجه و التدريب و إعادة التدريب إذا أراد التخلص من ضعف أدائه، و لكن في حال تكرار الأداء الضعيف و الحصول على أداء دون المستوى المطلوب فمن حق المنظمة استبدال أو فصل الموظف.

المحور الثاني : العلاقة الإرتباطية بين المنظمة والاستدامة

وفي ظل الفكر الحديث للمنظمة الاقتصادية أصبحت هذه الأخيرة شريكة في التنمية المستدامة وعليه فإن أي منظمة تسعى إلى إدماج الاستدامة في إدارتها يجب عليها أن تأخذ في الاعتبار الآثار المترتبة عن أي نشاط تمارسه ومدى تأثيره على المجتمع الذي تنشط في وسطه وهذا من خلال الالتزام بالشروط والمتطلبات التي تفرضها القوانين والتشريعات كحماية البيئة والحفاظ على المحيط من خلال إدارة النفايات والتقليل من الانبعاث مع توفير الصحة والسلام للعمال والمجتمع المحلي الذي تنشط فيه .

أولا: مفهوم المنظمات المستدامة ومهامها الأساسية: بغض النظر عن حجم ونوع المنظمات بات لزاما على هذه الأخيرة ضرورة تبني واستحداث وظيفة للاستدامة ضمن وظائفها ونشاطاتها وهذا بفعل الضغوطات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية التي يشهدها محيط وبيئة المنظمة وكذا الأطراف الفاعلة معها.

1- مفهوم المنظمات المستدامة : إن مفهوم المنظمات المستدامة تم من خلاله إحداث قطيعة بين المفهوم الكلاسيكي للمنظمة الاقتصادية والذي يعتبر هدفها هو تعظيم الربحية، فمحافظة هذه الأخيرة على بقائها ونموها يحتم عليها أن تعمل على تحقيق أهداف أخرى لأطراف داخلية وأخرى خارجية موجودة في البيئة التي تعمل فيها وأن السعي الدائم والمستمر إلى تحقيق هذه الأهداف يترتب عليه

تحمل المنظمات الاقتصادية لجملة من المسؤوليات وفي هذا الصدد أورد الباحثون في شأنه وجهات نظر متعددة ومختلفة بالنسبة للتعريف في تعريف المنظمات المستدامة.

1-1- تعريفات التوجه الأول: تعرف وظيفة الاستدامة داخل المنظمة على أنها: «مجموعة من المهام والنشاطات والعمليات التي ينبغي أن تقوم بها المنظمة مراعية في ذلك ضرورة إدماج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية ضمن نشاطاتها التقليدية»⁶. وفي تعريف آخر تعرف الاستدامة بالنسبة لأي منظمة على أنها: «تطبيق استراتيجيات وأنشطة الأعمال التي تحقق احتياجات المشروع وأصحاب المصلحة في اليوم مع حماية الموارد البشرية والطبيعية في المستقبل»⁷.

إن هذين التعريفين يركزان على ضرورة مساهمة المنظمة في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال قيامها بمجموعة من النشاطات والعمليات التي لا تضر بالبيئة وتحافظ على الموارد الطبيعية وعدم استنزافها وترك حصة للأجيال المقبلة ومن هذه النشاطات نذكر:

- إنتاج منتجات صحية و صديقة للبيئة؛
- استخدام تكنولوجيا نظيفة غير ملوثة للبيئة؛
- إدارة النفايات بمختلف أصنافها وأنواعها وهذا بغية الحفاظ على نوعية التربة والهواء والحياة بصفة عامة؛
- تصريف منتجاتها عن طريق التسويق الأخضر أو المستدام و عن طريق التزامها بالتعامل مع السلع الصديقة للبيئة التي لا تضر بصحة أفراد المجتمع وبالبيئة الطبيعية.

كما تساهم المنظمة وفق هذا الدخل مساهمة ايجابية في تحقيق التنمية البشرية، بما فيها من مساهمة في تحسين نوعية الحياة الصحية والتعليمية والقضاء على الفقر...، وذلك دون إهمال واجب المنظمة تجاه الأطراف ذات المصلحة بها من العاملين، أفراد المجتمع والمساهمين وغيرهم.

1-2- أما التوجه الثاني: يشير إلى أن فعالية المنظمة مهمة جدًا لتطوير المجتمع فهي المحرك الأساسي للتطور الاقتصادي، حيث تطورت الأولويات في الدول المتقدمة فأصبح الأداء الاقتصادي والمالي لا يعبر عادة على الأداء الحقيقي بحيث:

- ❖ أصبح العمال بحاجة إلى الجودة أثناء العمل.
- ❖ الرأي العام أصبح يشكل ضغط على مساهمة المنظمة في تقدم المجتمع والتنمية المستدامة وعلى المنظمة هنا أن تقوم بفعاليتها باستمرار.

و يطلق على المنظمة التي تحاول تلبية الحاجيات الأربعة التالية بالمنظمة المستدامة⁸:

- منفعة المجتمع؛
- تلبية حاجيات الزبون؛
- الأداء بالنسبة للمالكين؛
- إرضاء العمال في العمل.

ويطلق كذلك على المنظمة المستدامة المنظمة المسؤولة ويمكن تعريفها على أنها: «تلك المنظمة الملتزمة باحترام مجموع المبادئ التي تسبق اللوائح التشريعية، حيث تستمد من أدوات دولية معروفة مثل: المعاهدات والاتفاقيات»⁹.

إذن فالمنظمة المستدامة ذات رؤية مستقبلية ترى أبعد من الحصول على الفوائد من خلال اعتماد "الإستراتيجيات الخضراء" القائمة على ممارسة الأعمال الملائمة للبيئة والتي تحقق نتائج تتجاوز التوقعات أي القدرة على مواصلة تحقيق الربحية دون قيد بيئي.

2- المهام الرئيسية للمنظمات المستدامة: إن مهام وظيفة الاستدامة داخل المنظمة يمكن توضيحها من خلال استعراض مجموعة من المراحل والتي تتمثل في:

2-1- إدارة أصحاب المصلحة في المنظمة: يعرف فريمان وآخرون إدارة أصحاب المصلحة على أنها: «جميع الممارسات التي تعمل على فهم العلاقة المتشابكة بين المنظمة وأصحاب المصلحة وتحليل التفاعلات الناتجة عنها لخلق قيمة واتخاذ القرارات الإستراتيجية تبعاً لهذا التحليل»¹⁰.

ويرى فريمان بضرورة إدراج هذه الممارسات تحت سقف إدارة مستقلة في المنظمة أو على الأقل ممارستها بشكل ضمني.

2-2- روابط إدارة أصحاب المصلحة والتنمية المستدامة: تتقاطع مفاهيم أصحاب المصلحة مع المفاهيم والمبادئ المتعلقة بالاستدامة ولعل أهم هذه التقاطعات تكمن في محاولة كليهما تبني مبدأ الإنصاف ومبادئ العدالة الاجتماعية .

2-3- تشخيص سياسة التنمية المستدامة من طرف أصحاب المصلحة: يتم تشخيص سياسة الاستدامة الخاصة بالمنظمة من خلال ما يلي:

- ❖ تحديد الموارد المادية والبشرية والأدوات اللازمة للاستدامة؛
- ❖ التعرف على شبكة المراسلين داخل مختلف وحدات الأعمال؛
- ❖ معرفة الفاعلين الأساسيين ومدى الإسهامات المحتملة وأهدافها؛
- ❖ تحديد الآثار والانعكاسات؛
- ❖ تدريب أعوان الشبكة على العملية؛

2-4- مراقبة مختلف الخطوات: وتتم عملية المراقبة من خلال النقاط التالية:

- ❖ تحديد ومعرفة مؤشرات الرصد وتقديم التقارير؛
- ❖ تقسيم وترقية الشبكات؛
- ❖ اختيار أداة الرصد وتقديم التقارير؛
- ❖ جمع البيانات بالاعتماد على الشبكات وتوظيفها؛
- ❖ قياس وتقييم الأداء وتعديل الأهداف؛
- ❖ إعداد تقرير الاستدامة بالتنسيق مع مديريات الأعمال؛

ثانيا: هيكلية وظيفة الاستدامة داخل المنظمة : مهما كانت هيكلية وظيفة الاستدامة فإنها تحتاج إلى تقييم أو توزيع الأدوار مع المديرين والوظائف الأخرى في المنظمة ، ومن أجل مواجهة التعقيدات والمستجدات الخاصة بالحالات التي يجب على المنظمة إدارتها ، ولهذا فإنه يتوجب على الإدارة إدماج وظيفة الاستدامة للحفاظ على الموارد الطبيعية ومراعاة الأطراف ذات المصلحة بالمنظمة¹¹ .

حيث توجد جملة من العوامل المحددة لهيكلية وظيفة الاستدامة من حيث التوظيف، توزيع المهام و الوضعية بالنسبة للهيكل التنظيمي للمنطقة وتتمحور هذه العوامل حول النقاط التالية¹²:

1-الرهانات الرئيسية للتنمية المستدامة لنشاطات المنظمة: لا يمكن لوظيفة الاستدامة أن تعمل بمفردها كي تلبى جميع الانشغالات المتعلقة بالقضايا والأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ومتابعة العمليات، بل يجب تعزيزها بالقيادة وتنسيق مختلف أعمال وفرع المنظمة، وهذا ما يعطي لوظيفة الاستدامة دور وظيفي من قبل الكيانات التنفيذية سواء في صورة قسم الموارد البشرية أو المعلوماتية أو كيان خاص بها.

2-هيكلية ونضج الأطراف ذات المصلحة بالمنظمة:والذي يجب على إدارتها الحوار والتفاوض معهم.

3-ازدياد وتنامي دور الإعلام بقضايا التنمية المستدامة لقطاع الأعمال : حيث تكثر الكتابات الإعلامية في العصر الحالي من طرف جهات مختصة حول الآثار السلبية التي تحدثها مختلف المنظمات وخاصة الصناعية منها.

4-كثرة اللوائح التشريعية الخاصة بقضايا البيئة والمجتمع : لأن نشاطات المنظمة تؤثر كثيراً على البيئة الطبيعية كما يمتد آثارها على مختلف أفراد المجتمع.

5-التنظيم وتعقيد المنظمة: يثير التعقيد الهيكلي إلى كمية الاختلافات أو درجة قياس الأنشطة والنظم الفرعية التي يتضمنها التنظيم، فتقسيم العمل والمستويات التنظيمية وتعدد الوحدات الإدارية ما هي إلا شواهد وصور دالة على وجود التعقيد.

1- مراحل إدماج وتطبيق المنظمات الاقتصادية للاستدامة : وهي تمر عبر المراحل التالية¹³:

1-1-إدماج الاستدامة في الإستراتيجية: هذه المرحلة تفرض على المنظمة مراعاة التنمية المستدامة وإدماج قضاياها في رؤيتها وتوجهاتها الإستراتيجية من خلال تطبيق الأنظمة والسياسات الوقائية اللازمة، فالمنظمة الاقتصادية المستدامة ذات رؤية مستقبلية ترى أبعاد من فوائد الاستعمال الرشيد للإستراتيجية الخضراء القائمة على ممارسة الأعمال الملائمة للبيئة والمجتمع التي تحقق نتائج تفوق التوقعات.

1-2-المقاربة التنظيمية: والتي تهدف إلى وضع نظام متكامل للإدارة يحمل في طياته مختلف الجوانب التنمية المستدامة، وذلك يتأتى

من خلال حصول المنظمة وتبنيها للمواصفات القياسية الدولية والمحلية الخاصة بأبعاد التنمية مثل نظام الإدارة البيئة الايزو 14001.

1-3-المقاربة الإنتاجية: والتي تهدف إلى تجديد السيرة الإنتاجية من خلال تبني مفهوم الإنتاج الأنظف المتأتي من مساهمة الابتكار التكنولوجي.

- 1-4-4-- المقاربة المالية:** والتي من خلالها يتم توفير الأموال اللازمة لتحقيق المقاربات السابقة، كما يجب في إطار هذه المقاربة الأخذ بعين الاعتبار أن معظم المنظمات المالية المانحة و القارضة في إطار التنمية المستدامة تتجه إلى مراعاة واعتبار الاهتمامات البيئية والاجتماعية كمييار أساسي للتعامل مع المنظمة الاقتصادية من خلال إقراضها وتشجيعها بمنحها حوافز مالية.
- 1-5-5-- استخدام آليات تجسيد التنمية المستدامة:** مثل الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية والبيئة.
- 1-6-6-- مقاربة المؤشرات:** وهي معايير الأداء الكلي المستدام للمنظمة في إطار التنمية المستدامة.
- 1-7-7-- مقاربة الشفافية:** وهي الإفصاح عن الصورة الحقيقية لأداء المنظمة الداخلي والخارجي (يتجلى في إرساء مفهوم حوكمة الشركات).

2- أدوات تطبيق الاستدامة من طرف المنظمات الاقتصادية : تصنف هذه المبادرات إلى ثلاث أصناف هي المعايير القياسية وخاصة التي تصدرها منظمة الإيزو، معايير ومواصفات محلية تطبق على مستوى الدولة ومبادرات دولية صادرة عن جمعيات وهيئات دولية وتمثل في:

1-المبادرات الدولية: يمكن حصرها في ثلاث مبادرات أساسية هي¹⁴:

1-1- المبادرة العالمية لإعداد التقارير: تم وضعها من طرف منظمة الأمم المتحدة سنة 1997 والتي يتمثل محتواها بأن تقدم المنظمات تقرير موحد عن التنمية المستدامة ، والذي من خلاله يتم معالجة المسائل البيئية والاجتماعية والاقتصادية.

1-2- مبادرة منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية: فهي تقوم بتحديد جملة من المبادئ الأساسية تخص التنمية المستدامة وهذه المبادئ موجهة خاصة إلى الشركات المتعددة الجنسيات، وهي قابلة للتطبيق على المستوى المنظمة الاقتصادية، حيث اقترحت هذه المنظمة المبادئ الرئيسية التي توجه المنظمات إلى التنمية المحلية المستدامة، والتي تمس الجانب الأكبر من إخلاصها وهي تتمثل في: التشغيل والعلاقة مع الشركاء الاجتماعيين، حقوق الإنسان، البيئة، إعطاء وإيصال المعلومات وعدم التضليل، محاربة الفساد بكل أشكاله، فوائده المستهلكين، التكنولوجيا الحديثة والنظيفة والضرائب.

1-3- مبادرة الميثاق العالمي: ركيزتها الأساسية الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، حيث تنطلق من فكرة محاولة دعم الاقتصاد العالمي وكذلك التوزيع العادل للثروات على جميع سكان الكرة الأرضية في إطار العولمة، وتقوم على 10 مبادئ رئيسية والمنظمة الاقتصادية مدعوة لقبولها واحترامها بالتوقيع على الميثاق يؤكد على التزامها بتحقيق التنمية المستدامة وفقاً لمبادئه.

2-المعايير والمواصفات القياسية الدولية والمحلية: لا يوجد لحد الساعة معيار دولي موحد يشمل كيفية إدارة التنمية المستدامة وتجسيدها في المنظمة الاقتصادية وبالتالي فما هو موجود من معايير ومواصفات قياسية في الساحة الدولية نستطيع أن نقول عنه انه يخدم ويجسد أبعاد التنمية المستدامة كل على حدي كما يلي¹⁵:

❖ إدارة الجانب الاقتصادي وتحقيق الكفاءة والفعالية الاقتصادية من خلال الحصول على شهادة الإيزو في إدارة الجودة

من خلال تبنيها لمواصفات ISO 9000

❖ إدارة الجانب البيئي في المنظمة من خلال حصولها وتبنيها لمواصفات الإدارة البيئة ISO 14001

❖ إدارة الجانب الاجتماعي ويعتمد على المواصفة OHSAS 18000 وفقاً للإيزو لإدارة الصحة والسلامة المهنية، وكذلك بالاعتماد على المواصفة الجديدة للمسؤولية الاجتماعية ISO 26000.

المحور الثالث: دور إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة للمنظمات الاقتصادية

لا يمكن للمنظمات على اختلاف أنواعها في القرن الحالي أن تستمر في مزاوله نشاطها وتحقيق أهدافها وإشباع الاحتياجات الإنسانية والاجتماعية المتزايدة في فراغ اقتصادي واجتماعي على الرغم مما حققته من نجاحات في العقود الماضية ، كما أن التقدم الذي سجلته المنظمات لا يستمر و يتنامى دون مراعاة البيئة المحيطة بها.

أولاً : دور تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء الاقتصادي للمنظمة : يعتبر المورد البشري محور وأساس العملية الإنتاجية والاقتصادية في أية منظمة وهو الثروة الحقيقية التي تمتلكها المنظمات والمجتمعات ، فهو صانع الآلة وهو مبرمج الحاسوب والموارد المالية ما هي إلا جهد سابق لتلك الموارد البشرية ، والموارد البشرية هي التي تحدد درجة تنافسية المنظمات لا سيما في ظل التوجه نحو اقتصاد المعرفة. لذلك تولي المنظمات اهتماما كبيرا بتنمية مواردها من خلال تدريبهم وتعليمهم وتكوينهم وتعزيز قدراتهم على تنفيذ المسؤولية الاقتصادية وأن يكونوا على دراية بالآثار البيئية للمنظمة¹⁶.

وتتضح فكرة المسؤولية الاقتصادية في مجال الموارد البشرية من خلال توفير مناصب وظروف عمل مناسبة مع إعداد وتنفيذ برامج التدريب والتي تعد مدخلا من مداخل تنمية الموارد البشرية ، لأن تدريب العمال سيوفر لهم الفرص لاكتساب الخبرات والمهارات اللازمة في العمل والتي تزيد من قدرتهم على أداء أعمالهم وبالتالي سيتحسن أداؤهم وما يترتب عليه تحسين في الإنتاجية وهذا ما يزيد في أرباح المنظمة فيتحسن أداؤها المالي وبالتالي تتوفر السيولة اللازمة لدعم وتوطيد علاقة المنظمة بمجتمعها المحلي، فيتضاعف بذلك نشاطها اتجاه هذا الأخير من خلال بذل المزيد من الجهد في توفير الرفاهية العامة.¹⁷

ولتكامل المسؤولية الاقتصادية مع المسؤولية البيئية تلجأ المنظمة الاقتصادية للتدريب البيئي من اجل اكتساب الموارد البشرية المعارف والاتجاهات والمهارات البيئية السليمة التي تجعلهم قادرين على القيام بمهامهم بنجاح والتعامل الصحيح مع البيئة ، حيث تعمل المنظمة على تنفيذ مجموعة من البرامج والدورات التدريبية لمواردها البشرية بهدف تأهيلهم وتحسين أدائهم في المجالات البيئية ووضع المفاهيم والاتجاهات البيئية في الأنشطة والمجالات التي يعملون فيها ، إضافة على تزويدهم بالأساليب الحديثة لإدارة المخلفات الصلبة مثلا وتدريبهم على كيفية استعمال التكنولوجيا النظيفة على مستوى المنظمة للحفاظ على البيئة وتقليل الحد من التلوث، وعليه فإن إدارة الموارد البشرية تعمل على تنمية الوعي البيئي لدى الأفراد ولفت اهتمامهم بالقضايا البيئية وتنمية الاتجاهات الإيجابية والتعاون لهذه الموارد في حل المشكلات البيئية مما يؤدي لخلق موارد بشرية واعية بالقضايا البيئية¹⁸.

كما تساهم أيضا إدارة الجودة الشاملة في تنمية هذا المورد و ذلك من خلال:

- الاعتماد على المورد البشري أكثر من الاعتماد على الإجراءات والنظم
- ضرورة إشراك الموارد البشرية في عملية التطوير

- لا بد أن يدرك كل مورد بشري في المنظمة أهمية الجودة وأن يكون مسئولاً عن تحقيقها
- أهمية التدريب والتعليم المستمر
- التدعيم المستمر للموارد البشرية ومكافأة الإنجازات.

ثانياً: دور تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء الاجتماعي للمنظمة : إن اهتمام المنظمات الاقتصادية بالجوانب الاجتماعية يتعدى مسؤوليتها الاقتصادية ليشمل بيئتها التي تعيش فيها، فقد تبين أن الدور الاجتماعي والالتزام الأخلاقي للمنظمات يعد بدوره استثماراً يعود عليها بزيادة الربح وتطوير الإنتاج وتقليل النزاعات بين الإدارة والموارد البشرية العاملة بها، وكذا المجتمع الذي تتعامل معه، وعليه فإن المسؤولية الاجتماعية في مجال الموارد البشرية تتضمن أنشطة المنظمة الخاصة بمساهمتها في توفير فرص عمل متكافئة لجميع الأفراد دون تفرقة بينهم، وإعداد برامج تدريب لكل العاملين لزيادة مهاراتهم، وإتباع سياسة للترقية وتحقيق الرضا الوظيفي لهم، وإتباع نظام أجور وحوافز يحقق لهم مستوى معيشي مناسب يتفق والمستويات الموجودة في المنظمات الرائدة ، كما تهتم التشريعات بحماية الموارد البشرية فتحدد سياسات التوظيف وشؤون العاملين وتنظيم معالجة هذه الأمور من حيث الشكل والمضمون، كما أن المنظمات تستجيب لهذا المجال لما له من نتائج اقتصادية إيجابية ، فتحقق سلامة العاملين في النواحي الصحية والنفسية ووقايتهم من أخطار المهنة والتي تؤدي لزيادة كفاءتهم الإنتاجية، ومن بين الأنشطة الخاصة بهذا المجال نذكر على سبيل المثال ما يلي :توفت فرص عمل متكافئة لأفراد المجتمع، قبول توظيف المعاقين وذوي الاحتياجات الخاصة ،إعداد برامج التدريب لزيادة مهارة وكفاءة العاملين، المحافظة على استقرار العمالة للحد من البطالة وتهيئة ظروف العمل لتتنافس بالأمان.

كما أن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية لا بد أن تركز على ترسيخ ثقافة الوعي لدى العاملين بأهمية المسؤولية الاجتماعية وأهمية تبني هذا الاتجاه والذي سيقود الي تحسن الأداء الاجتماعي للمنظمة الاقتصادية، وبالتالي تبني هذه الأخيرة مفهوم المواطنة الذي يقوم على الموازنة بين الحقوق والواجبات لكل مواطن او مجموعة او منظمة، فإذا كان الفرد يتصرف وفق لهذه الموازنة، فإن المنظمات التي تأخذ كل مقومات وجودها (الموارد المادية، المالية والبشرية من أجل تأسيسها) واستمرارها (شراء منتجاتها وخدماتها من قبل العملاء) من المجتمع، فإنها لا بد من أن تتصرف على الأقل بطريقة مماثلة لتصرف المواطن من حيث الحقوق والواجبات¹⁹.

ثالثاً: دور تنمية الموارد البشرية في تحسين الأداء البيئي للمنظمة : إن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية تهدف إلى توعية الأفراد العاملين داخل المنظمة بأهمية البيئة والحفاظ عليها، وكذا إلى مخاطر التلوث وأضراره الوخيمة، لذلك تقوم إدارة الموارد البشرية بإعداد وتطبيق هذه السياسة من خلال البرامج التدريبية والتعليمية والتكوينية التي تستعين بها لرفع كفاءة الأداء للموارد البشرية تجاه البيئة، وبالتالي فهي تهتم بتنمية جميع الموارد البشرية داخل المنظمة وعلى مستوى جميع الوظائف.

حيث يقع على عاتق إدارة الموارد البشرية داخل المنظمة مسؤوليات حسام فيما يتعلق بالحفاظ على البيئة والمشاركة الفعالة في الحد والتغلب على المشكلات البيئية، حيث تستعين بمجموعة من السياسات للحد من التلوث البيئي كسياسة الإنتاج الأنظف والتي تعبر عن "سياسة التطوير المستمر في العمليات الصناعية والمنتجات والخدمات بهدف تقليل استهلاك الموارد الطبيعية، ومنع تلوث الهواء و الماء و التربة عند المنبع، وذلك لتقليل المخاطر التي تتعرض لها البيئة والمجتمع البشري ككل"، وكذا سياسة التسويق الأخضر وهي " العملية المتكاملة التي تهدف إلى التأثير في تفضيلات الزبائن بصورة تدفعهم نحو التوجه إلى طلب المنتجات غير الضارة بالبيئة، وتعديل عاداتهم الاستهلاكية بما ينسجم مع ذلك، والعمل على تقديم منتجات ترضي هذا التوجه، بحيث تكون المصلحة النهائية هي الحفاظ على البيئة

وحماية المستهلك فهي تعمل على تنمية الموارد البشرية وتأهيلها بيئيا حتى يتحسن أداؤها تجاه البيئة، وبالتالي يتحسن الأداء البيئي للمنظمة من خلال تدريب الموارد البشرية على تكنولوجيا الإنتاج الأنظف وعلى تبني ثقافة التسويق الأخضر. وعليه ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تتبنى نظام متكامل لاستقطاب وتكوين وإعداد الكوادر البيئية المختلفة داخل المنظمة، حيث يتم صياغة رؤية واضحة للهيكل الوظيفي الذي يتم بموجبه ترقية وتنمية هذه الكوادر، وخلق حوافز وظيفية للموارد البشرية في مختلف الأنشطة ذات التوجه البيئي، إضافة إلى ذلك ضرورة توفير بيئة عمل مريحة للكوادر البيئية داخل المنظمة، وهذا لضمان حركيتهم وحريرتهم، فالكوادر البيئية تعمل على رفع نتائج المراجعة البيئية التي من شأنها زيادة وعي المنظمة بتبني المسؤولية البيئية في مختلف نشاطاتها المسببة للتلوث²⁰.

إذن وحتى يتم إدراج العنصر البيئي ضمن اهتمامات وظيفية الموارد البشرية لا بد من:

- جلب الموارد البشرية ذات التوجه البيئي القوي واختيارهم وتعيينهم في مناصب حساسة على مستوى المنظمة؛
- إعداد خطة طويلة المدى تهدف إلى تكوين الإطارات العليا في المنظمة وتوعيتهم بأهمية مراعاة الجانب البيئي عند وضع الاستراتيجيات العامة للمنظمة؛
- تعليم وتدريب الموارد البشرية على مستوى وظيفتي الإنتاج والتسويق وتحسيسهم بمدى أهمية تبني نظام الإنتاج الأنظف والتسويق الأخضر و أثرهما الإيجابي على سمعة المنظمة في المدى الطويل؛
- نشر الثقافة البيئية وإدراجها بصفة مؤكدة ضمن الثقافة العامة للمنظمة.

المحور الرابع: دور السلطات الجزائرية في حث المنظمات على مراعاة الاستدامة

تعتبر المنظمات خاصة الاقتصادية المحرك الأساسي للتنمية والتطور الاقتصادي والاجتماعي في جميع البلدان سواء منها المتقدمة أو النامية، وتبرز أهميتها في الاقتصاد الوطني من خلال مساهمتها في تحسين مستوى المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية الكلية، إلا أن لها تأثيرات سلبية على المؤشرات البيئية سواء على المستوى الجزئي أو الكلي، ولذلك أضحى من الضروري على الدولة الجزائرية حث المنظمات الاقتصادية الاهتمام والحفاظ على البيئة وجعلها عنصرا مندمجا ضمن إستراتيجيتها وسياستها ورغبة منها في تحسين أدائها البيئي.

1- المجال الاقتصادي : أن تتبنى الأدوات الاقتصادية البيئية في الجزائر جاءت كاستجابة لمتطلبات حماية البيئة أي الحد من أضرار التلوث البيئي وكذا لتحقيق مفهوم التنمية المستدامة، وهي تركز أساسا على الموارد الطبيعية الرئيسية (كأسعار الطاقة والمياه والوقود) وذلك على مبدأ " على من يلوث البيئة أن يدفع الثمن" والهدف من ورائه هو حث المنظمات خاصة الصناعية منها على انتهاج تصرفات أكثر حماية للبيئة، وتتمثل هذه الإجراءات في :

- رسوم خاصة بالنفايات الصلبة ؛
- رسوم مرتبطة بالإنبعاثات الجوية الملوثة؛
- رسم خاص على الإنبعاثات السائلة الصناعية ؛
- إجراءات جبائية تحفيزية في مجال الحد من التلوث.

2- المجال البيئي: وتتمثل في القوانين المتعلقة بحماية البيئة وذلك من خلال النصوص التشريعية والتي نذكر منها ²¹:

-القانون المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ؛

-القانون المتعلق بالتسيير، الرقابة والتخلص من النفايات؛

-القانون المتعلق بجودة الهواء وحماية الجو؛

-القانون المتعلق بتهيئة الإقليم وتنميته المستدامة ؛

-القانون المتعلق بالمحروقات؛

-المرسوم التنفيذي الذي يحدد القواعد العامة لتهيئة واستغلال منشآت معالجة النفايات وشروط قبول النفايات على مستوى

هذه المنشآت؛

-المرسوم التنفيذي المتعلق بدراسة مدى التأثير على البيئة.

3- المجال الاجتماعي: شرعت الجزائر سنة 1990 منظومة تشريعية في مجال العمل والشؤون الاجتماعية وبأقي على رأسها:

❖ القانون المتعلق بالوقاية وتسوية الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب؛

❖ القانون المتعلق بعلاقات العمل؛

❖ القانون المتعلق بممارسة الحق التأديبي؛

❖ القانون المتعلق بتفتيش العمل.

وأصدرت وزارة العمال والضمان الاجتماعي حملة من النصوص التنظيمية في مجال الوقاية من الأخطاء المهنية والتي تتعلق ب:

❖ القواعد الخاصة المطبقة على العناصر أو المواد أو المستحضرات الخطيرة في أماكن العمل؛

❖ اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن؛

❖ صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها وكذا صلاحياتها.

بالإضافة إلى القوانين والتشريعات السابقة الذكر، فإن الدولة الجزائرية قامت بالمصادقة على جملة من المعاهدات والاتفاقيات الدولية ذات الصلة، حيث تمت المصادقة من قبل الجزائر على 59 اتفاقية دولية، من بينها الاتفاقيات الدولية الثمانية الأساسية والتي تعتبرها منظمة العمل الدولية من الآليات الجوهرية التي يستلزم التصديق عليها وتكييف التشريع الوطني معها ووضع حيز التنفيذ وهي تخص المجالات التالية: حضر العمل الحبري، الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المساواة في ميدان الأجور، عدم التمييز، سن العمل وخطر تشغيل الأطفال.

4- البرامج الوطنية التي تساعد علي تحقيق استدامة المنظمات: لقد قامت لدولة الجزائرية بوضع برامج موجهة لصالح المنظمات

الاقتصادية بالإضافة إلى صناديق تقدم الدعم المالي وذلك بغرض الاهتمام بإدماج أبعاد التنمية المستدامة ضمن استراتيجياتها، ومن أهمها:

4-1-برنامج تأهيل المؤسسات وتطويرها: من أبرز أهدافه تحقيق النمو والتوازن على المستويين الداخلي والخارجي عن طريق تشجيع

الاستثمار ودعم إنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في إطار غطاء مالي بقيمة 01 مليار دينار سنويا يمتد إلى غاية 2013 ²².

4-2- الوكالة الوطنية لترقية ودعم الاستثمار APSI : أنشأت هذه الوكالة تحت إشراف رئيس الحكومة بموجب قانون الاستثمار الصادر في 1993، وتساهم بشكل فعال في ترقية ودعم ومتابعة أصحاب المشاريع لإكمال المنظومة الإجرائية المتعلقة بإقامة استثماراتهم من خلال إنشاء شبك موحد يضم الإدارات والمصالح المعنية بالاستثمارات

4-3- الوكالة الوطنية لتنمية الاستثمار ANDI : لقد أنشأت هذه الوكالة بمقتضى المادة 21 من الأمر الرئاسي رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 والمتعلق بتنمية الاستثمار وبموجبه حدد مبادئ وأساليب تشجيع وحرية الاستثمار في الجزائر، وقد أنشأت لتعويض الوكالة الوطنية لترقية ومتابعة الاستثمار²³.

4-4- الشبكات الموحد : ينشأ الشبكات الموحد على مستوى الولايات ، ويجمع ضمنه الممثلين المحليين للوكالة بالتنسيق مع الجهات والهيئات التي لها علاقة بإقامة المشروعات ومنها المركز الوطني للسجل التجاري ومديرية الضرائب، الوكالة العقارية ولجان دعم المشاريع المحلية وترقيتها، مديرية السكن والتعمير، مديرية التشغيل، مديرية الخزينة والبلديات المعنية²⁴.

4-5- صندوق دعم الاستثمار : هذا الصندوق مكلف بتحويل المساعدات التي تقدمها الدولة للمستثمرين في شكل امتيازات لتغطية تكاليف أعمال القاعدة الهيكلية اللازمة لإنجاز الاستثمارات²⁵.

4-6- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر : تم إنشاء الوكالة سنة 2004 وهي ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية واستقلال مالي وتتم بالإشراف على صندوق الضمان المشترك للقرض المصغر وتسييره، الذي يعتبر آلية جديدة لضمان القروض التي تقدمها البنوك والمؤسسات المالية للمستفيدين من القروض المصغرة²⁶.

4-7- صناديق الدعم : من أهم الصناديق نجد صندوق تحسين التنافسية الصناعية والذي يهتم بتمويل برامج تأهيل المنظمات الاقتصادية بصفة عامة، وصندوق تحسين الفعالية البيئية والذي تشرف عليه وزارة البيئة وتهيئة الإقليم حيث يهتم بتهيئة المنظمات الصناعية لتطبيق أنظمة إدارة البيئة.

4-8- الصندوق الوطني للبيئة ومكافحة التلوث : الذي تم إنشاؤه في قانون المالية التكميلي لسنة 2001 ويهدف هذا الصندوق إلى تقديم مساعدات مالية للمنظمات الصناعية التي تسعى في جهودها للقضاء على مصادر التلوث أو التحكم فيها، من خلال إنشاء وحدات لتجميع النفايات ومعالجتها²⁷.

الخاتمة:

أوجدت تنمية الموارد البشرية مكانتها ضمن وظائف المنظمة المعاصرة فصارت هذه الأخيرة تعتبرها وسيلة فعالة تحقق لها الاستفادة التامة من مواردها البشرية عن طريق تطوير وتحسين معارفهم وقدراتهم و مهاراتهم بالشكل الذي يضمن لها تحقيق أهدافها. كذلك أدركت الأهمية الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية من اجل الارتقاء إلي مستوى الأداء المتميز للعاملين و هذا بغرض الحفاظ على نموها و بقائها في ظل عالم سريع التغير.

و من هذا المنطلق يتضح أن وظيفة تنمية الموارد البشرية لاغني عنها في أي منظمة سواء كانت صغيرة أو متوسطة أو كبيرة ، لان جميع هذه المنظمات على اختلاف إحجامها تشترك في حتمية توفر موارد بشرية مدربة قادرة علي تحقيق الإنتاج المطلوب وفقا لمعايير الكمية، الجودة، الزمن و التكلفة وان تنمية الموارد البشرية لا بد أن تعمل ضمن إستراتيجية محكمة حتى تتمكن من تحسين أداء العاملين بالشكل الذي يعزز مساعي المنظمات لتحسين أداؤها الاقتصادي، الاجتماعي و البيئي والذي يعبر في مجمله عن استدامة المنظمات الاقتصادية . من المنطلق السابق ومن خلال هذه المداخلة نخلص إلي النتائج التي نوجزها في النقاط التالية:

- ❖ إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن صارت ضرورة حتمية لأي منظمة، لكونها تحرص على ضمان بقاء هذه الأخيرة مستقبلا، في ظل التغيرات المتسارعة في شتى المجالات وخاصة المجالات التكنولوجية والثقافية و الإدارية، وهذا ما جعل المنظمات تدرك الأهمية البالغة لتنمية الموارد البشرية؛
- ❖ إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن عملية إستراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة وتعمل في إطار إستراتيجية المنظمة، لذلك فهي مهمة تسييرية إستراتيجية تتكامل مع إستراتيجيات المنظمة ككل؛
- ❖ ان إدماج الاستدامة في إدارة المنظمة لتحسين أداؤها، ولأنها مطالبة بالتنسيق مع أهدافها الاقتصادية والمتطلبات البيئية والاجتماعية، وتحسين علاقتها مع أطراف مختلفة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر كشرط لاستمرارها وبقائها؛
- ❖ يجب مراعاة الاستدامة لجميع الحوادث و على المستوى الجزئي والمستوى الكلي وفي جميع المجالات الاقتصادية، الاجتماعية، السياسية، التكنولوجية والبيئية لأنها أصبحت التأشير الوحيدة التي تسمح بالاستغلال العقلاني للموارد وحفظ حقوق الأجيال الحالية والمستقبلية.

المراجع:

- 1- عمر سمير أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص: 78
- 2- علي لطفي وآخرون، تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية: تنمية ، تخطيط وتطوير، دار السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2009، ص ص: 24-25
- 3- محمد جاسم الشعلان و محمد صالح الابعج ، إدارة الموارد البشرية في ظل استخدام الأساليب العلمية الحديثة (إدارة الجودة، الهندرة)، الرضوان للنشر و التوزيع ، ط2، 2014، ص: 41
- 4- حسين يريقي، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص: 225
- 5- --سراج وهيبية، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية، رسالة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير : تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011/2012، ص ص: 58-59.
- 6-Michel Capron et Françoise Querell, Lanoizelee, **la responsabilité sociale de l'entreprise**, édition la découverte, paris, France, 2007, p :5
- 7- السيد أحمد السقا و مدثر طه أبو الخير، مشاكل معاصرة في المراجعة، مطابع غياشي، مصر، بدون سنة، ص: 320

8-بوهرة محمد و مقيطع حمزة، التنمية المستدامة في تحسين الأداء الكلي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التأهيل البيئي للمؤسسات في دول شمال افريقيا، جامعة تبسة، يوم 7/6 نوفمبر 2012 ، ص: 3

9-المرجع نفسه، ص ص: 2-4

10-R,Edward freeman ,Jeffrey. s,harrisso,andrew c ,wickspress,new, haven,london,2007,pp:3-4

11-Arthur b.vangunday, getting to innovation: American management association ,new York, 2007, p: 174

12-Tourtier, la fonction dd :un op positionnement à trouver dans une nouvelle gouvernance d'entreprise, séminaire international dd, école nationale supérieure des mines de saint- Etienne, 27/28.septembre 2004

13-Angastha pour une entreprise durable , angastha publication, France, juillet 2004,pp :23-25

14-الشريف بقة و عبد الرحمان عايب، التنمية المستدامة والتحديات الجديدة المطروحة أمام المؤسسات الاقتصادية مع الإشارة إلى الوضع الراهن

للجزائر، مداخلة مقدمة ضمن المؤتمر الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الإستخدامية للموارد المتاحة، جامعة سطيف، الجزائر، 8/7 افريل 2008، ص:

153

15-منشورات الكتاب السنوي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، نظرة شاملة لبيئتنا المتغيرة، برنامج الأمم المتحدة للبيئة، 2008، ص:26

16-نجم عمود نجم ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، ط1، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص:227

<http://www.eaa.gov.eg/englishreports/achievements2008/training.pet7,consulté le14/08/2013>

18-فريد زين الدين، كيف تزيد فرص نجاح التدريب في مجال إدارة الجودة الشاملة، مجلة إدارة الأعمال، جمعية إدارة الأعمال العربية، العدد 98، القاهرة،

سبتمبر 2002، ص:30

19- سراج وهيبية، مرجع سبق ذكره، ص ص: 132-133

20- المرجع نفسه، ص ص: 145-146

21-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 01-19 لصادر في 12 ديسمبر 2001، الجريدة المتعلقة بالتسيير الرقابة والتخلص من النفايات، الجريدة

الرسمية رقم 77 المؤرخ في 15/12/2001

22-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم 06-02 المؤرخ في 7 يناير 2006 ، والذي يضبط القيم القصوى ومستويات الإنذار وأهداف

نوعية الهواء في حالة تلوث الجو ، جريدة رسمية رقم 01

23-المرسوم التنفيذي رقم 01-03 الصادر في 26/09/2001، المادة 3، الجريدة الرسمية، العدد 55، ص:08

24- المرسوم التنفيذي رقم 01-03 الصادر في 26/09/2001 ، المادة3، الجريدة الرسمية، العدد 55، ص ص: 11-12

25-صالح صالح، أساليب تنمية المشروعات المصغرة والصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف، الجزائر، العدد 03 ، 2004 ، ص:37

26-المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004، الجريدة الرسمية ، العدد 06 الصادر في 25 جانفي 2004، ص: 08

27-Ministère de l'aménagement du territoire et de l'environnement , plan national d'actions pour l'environnement et le développement durable (PNAE,DD) ,janvier 2002, p :110