

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

الافتصادية الجزائرية

دراسة حالة مؤسسة SANIAK - بعين الكبيرة.

أ. مريم قطوش
جامعة سطيف1

ملخص

نتيجة انفتاح الاقتصاد الجزائري وتوجهه نحو الاقتصاد الحر، ومن أجل بناء وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الجزائرية، اعتمدت الحكومة الجزائرية على برنامج لتأهيل اقتصادها ومنظومة مؤسساته. بما يستجيب لهذه التغيرات والاندماج في الاقتصاد العالمي. ومن بين ما ينص عليه برنامج التأهيل نجد ضرورة تأهيل مختلف نشاطات المؤسسة وفق ضوابط وأبعاد التنمية المستدامة.

ولقد حاولنا تسليط الضوء على مؤسسة SANIAK لمعرفة واقع ذلك، باعتبارها مؤسسة أهلت مختلف نشاطاتها، وأنها رائدة في هذا المجال وحاصلة على شهادتي ISO9001 وISO14001 وفي طريقها للحصول على مواصفة OHSAS 18001 وهذا ما يؤهلها لتحقيق وترقية وظيفة الاستدامة.

الكلمات المفتاحية: التأهيل، برنامج التأهيل، وظيفة الاستدامة، المعايير القياسية العالمية.

Résumé

A la suite de l'ouverture de l'économie algérienne et son orientation vers une économie de marché et dans le but de construire et renforcer la compétitivité des entreprises, le gouvernement algérien a adopté un programme de mise à niveau de son économie et de ses entreprises économiques qui répondent à ces changements et à l'intégration dans l'économie mondiale.

Parmis les axes cités dans ce programme de mise à niveau, on trouve la nécessité de réhabilitation des fonctions de l'entreprise, selon les dimensions du développement durable

Cette étude éclaire l'entreprise SANIAK qui détient des certificats ISO 9001 et ISO 14001 et actuellement elle réalise la norme OHSAS 18001 tout ceci permet d'aboutir à la réalisation et la promotion de la fonction de développement durable.

Mots clés: mise à niveau, programme de mise à niveau, fonction de durabilité, ISO.

مقدمة

في ظل المتغيرات المعاصرة، تتسابق المجتمعات والدول إلى وضع الخطط التنموية بهدف النهوض بالبنية الاقتصادية والاجتماعية. ومنذ القمة العالمية بجوهانزبورغ، لم يعد موضوع التنمية مجرد ظاهرة جديدة، فلقد أصبح هذا المفهوم يفرض نفسه في جميع الأوساط، سواء كانت سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية، إذ أصبحت المؤسسات الاقتصادية بطبيعتها كائنا اقتصاديا، مطالبة بالتوجه نحو التنمية المستدامة، وذلك بدمجها ضمن اهتماماتها الإدارية. ويكون ذلك بالتحول نحو إدراك مسؤولية المؤسسات اتجاه الوسط الذي تنشط فيه، باعتبارها أحد أهم الأطراف الفاعلة في تحقيق التنمية المستدامة، من خلال خلقها للقيمة لكل الأطراف ذات المصلحة، مما يعطيها القدرة على تحقيق التكيف مع المحيط الذي تتواجد فيه ومواجهة المنافسة سواء المحلية أو العالمية من خلال بذل جهد إداري كبير يكفل استمرارها وتفوقها، وهذا لن يتأتى إلا من خلال ضرورة تأهيلها، أي انتهاج أساليب وأنماط حديثة في جميع المجالات، سواء تلك التي تؤدي إلى تطوير أساليب

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

وطرق الإنتاج واعتماد نظم إدارة حديثة ورفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين تسويق المنتج، فكل مجال من المجالات المذكورة قد يخص وظيفة أو مجموعة من وظائف المؤسسة.

فمن بين ما تحتويه برامج التأهيل المطبقة حاليا بالجزائر، سواء ذلك البرنامج الذي يتم تمويله من طرف برنامج ميدا الذي يدخل في إطار اتفاق الشراكة الأورو جزائرية، أو ذلك الذي يموله صندوق تحسين التنافسية الصناعية التابع لوزارة الصناعة الجزائري، أو برنامج تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الذي تشرف علي إدارته الوكالة الوطنية للتأهيل وهو مساعدة المؤسسات على تحسين أدائها الإداري وأدائها البيئي وذلك بواسطة تقديم دعم مالي معتبر إلى المؤسسات التي ترغب في الحصول على وضع أنظمة إدارية مطابقة للمواصفات القياسية ايزو، فبواسطة تطبيق هذه الأنظمة سواء منفردة أو مندمجة تقوم المؤسسة بمراعاة الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة.

وهذا ما سنحاول تبيان من خلال تسليط الضوء على إحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية SANIAK.

طرح الإشكالية

من خلال ما جاء في المقدمة السابقة فإنه يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية؟

فرضيات البحث

إن هذه الإشكالية تدفعنا إلى طرح الفرضية العامة التالية:

- إن برامج التأهيل المنتهجة من شأنها أن تساهم في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

تحت هذه الفرضية العامة يمكن طرح الفرضيات الفرعية التالية:

- عملية تأهيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تمر عبر انتهاج أساليب حديثة في التسيير تملئها الجهات المؤهلة؛

- إن اللجوء إلى تطبيق نظم الإدارة الحديثة مثل تلك التي تقتضيها متطلبات المواصفات القياسية العالمية من شأنها أن توهل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات: في دراستنا لهذا الموضوع فإننا اعتمدنا على:

المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يتلاءم مع مثل هذه البحوث، فإنه يمكننا الاستعانة بهذا المنهج في تحليل البيانات والمعلومات التي يتم جمعها من المؤسسة محل الدراسة التطبيقية، كما اعتمدنا على مجموعة من أدوات الدراسة والمتمثلة في: الملاحظة العلمية، المقابلة الشخصية والسجلات والوثائق الموجودة في مختلف مصالح ووظائف المؤسسة، ومنها: النصوص، التقارير، السجلات الخاصة بعدد العمال، ووظائف ومناصب عملهم وكذلك المذكرات الإعلامية، والإحصائيات الخاصة بالعديد من جوانب الموضوع المراد دراسته بالمؤسسة ومخطط التنمية الخاص بالمؤسسة محل الدراسة.

أهمية الدراسة: بما أن المؤسسات الجزائرية مقبلة على منافسة قوية من طرف المؤسسات الدولية نتيجة العولمة وتحرير التجارة الخارجية، فقد تم اختيار هذا الموضوع لتبيان مدى تطبيق هذه البرامج والاستفادة منها، وتبيان مدى مساهمة برامج التأهيل المعتمدة من طرف المؤسسة محل الدراسة (SANIAK)، من تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة.

وقد اخترنا مؤسسة SANIAK فرع من فروع مؤسسة BCR كنموذج لإجراء الدراسة الميدانية بوصفها مؤسسة رائدة في هذا المجال وحاصلة على شهادتي نظام إدارة الجودة ونظام الإدارة البيئية وفي طريقها للحصول على مواصفة الصحة والسلامة المهنية.

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

أولاً: مفهوم التأهيل وبرامج التأهيل

إن التعبيرات التي شهدتها الاقتصاد الجزائري في السنوات القليلة الماضية من تأثيرات (العولمة، الشراكة الأوروبية المتوسطية، الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة والانفتاح الاقتصادي وإلغاء الحماية)، تفرض على المؤسسات الاقتصادية ضرورة تدعيم قدراتها التنافسية أو إعلان إفلاسها. ولأجل كل هذا، قامت السلطات الوطنية بمحاولة إيجاد الطرق والآليات الكفيلة بتدارك النقص الملحوظ في أداء منظومة مؤسسات الاقتصاد الوطني، وكان ذلك بتبنيها لبرنامج التأهيل الذي من شأنه جعل المؤسسات قادرة على منافسة مثيلاتها من مؤسسات الاتحاد الأوروبي أو غيرها من المؤسسات الأجنبية.

1- مفهوم التأهيل: هو عبارة عن مصطلح إداري تم اعتماده من طرف منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية في السنوات الأخيرة، وهو عبارة عن منهج أو طريقة مستمرة تهدف إلى تحسين تنافسية المؤسسة، فهو لا يعتبر¹:

- برنامجاً لحماية المؤسسات التي تعاني من صعوبات وتواجه مشكلات؛

- لا يعتبر برنامجاً مفروضاً من طرف الدولة أو الهيئات التابعة لها؛

- لا يعتبر إستراتيجية صناعية لتحديد القطاعات والفروع التي يجب تطويرها وحمايتها.

أما برنامج صندوق تحسين التنافسية الصناعية التابع لوزارة الصناعة فيعرف التأهيل على أنه: "هو تقديم الدعم للمؤسسة التي تنتقل من العمل في ظل اقتصاد مسير إلى اقتصاد حر ومنفتح على المنافسة، ويتم ذلك بالتأثير على الظروف الداخلية والخارجية التي تعمل فيها المؤسسة، وبهذا فإن الغرض من التأهيل هو إعطاء المؤسسة إمكانية التأقلم مع متطلبات السوق والارتقاء إلى تنافسية أفضل واغتنام فرص التصدير وكذلك تحقيق النمو"².

كما يعرف التأهيل أيضاً، على أنه عملية مستمرة تشمل إحداث التغيير في الممارسات وطرق التفكير والاتصال والهدف منها هو اكتساب طرق جديدة في التفكير والتصرف وكذلك تطبيق أساليب جديدة في الإدارة أكثر ديناميكية وأكثر إبداعاً. وبالتالي فإن عملية التأهيل تستوجب مراعاة ما يلي³:

- الإنتاج بالمواصفات الدولية،

- اعتماد المنافسة الشديدة كمتغير أساسي ضمن إستراتيجية المؤسسة،

- الاهتمام بالتصدير والاندماج في السوق الدولي.

بالإضافة إلى ذلك، يتوقف نجاح التأهيل على اتخاذ عدة إجراءات تتمحور في العناصر التالية :

- تحديد أساليب التنظيم والإنتاج، الاستثمار والتسويق، وكذلك التحكم في التكاليف والجودة وفق قواعد السوق؛

- إقرار برنامج وهياكل كفيلة بتنفيذ التأهيل؛

- التركيز على الموارد البشرية من خلال الاهتمام بالتكوين الذي يعمل على الإنتاج بالمقاييس الدولية،

وبالتالي زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة؛

- تحسين عناصر المؤسسة في ظل التسيير اللامركزي.

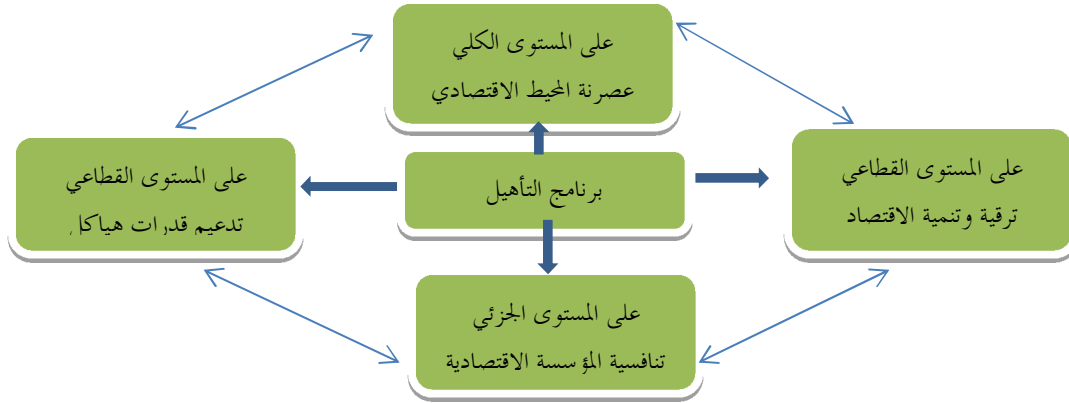
2- مفهوم برنامج التأهيل: برنامج التأهيل هو عبارة عن مجموعة الإجراءات التي تحث على تحسين تنافسية المؤسسة، ورفع أدائها الاقتصادي والمالي ليكون في نفس المستوى الدولي⁴. فهذا البرنامج لا يعتبر بمثابة إجراء قانوني مفروض من طرف الدولة على المؤسسات الاقتصادية، بل على هذه الأخيرة المبادرة بالانخراط في هذا البرنامج أو على الأقل المبادرة بإجراء تشخيص إستراتيجي عام من أجل معرفة مكامن الاختلالات وأسباب التعثرات، وبالتالي فإن هدف برنامج تأهيل

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

المؤسسة الاقتصادية لا يعتبر هدفا إداريا في مجال المنتجات، والأسواق، والتمويل، والتشغيل، فحسب، بل يخص أيضا كل الهيئات المؤسساتية المحيطة أو المتعاملة مع المؤسسة.

3- أهداف برنامج التأهيل: يمكن تجسيد أهداف برنامج التأهيل من خلال ثلاثة مستويات كما هو موضح في الشكل التالي⁵:

شكل رقم (01): أهداف برنامج التأهيل



المصدر: وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ بأن هناك مجموعة من الأهداف لبرنامج التأهيل وتتم وفق ثلاثة مستويات، كل من: المستوى الكلي، المستوى القطاعي والمستوى الجزئي ولكل مستوى من هذه المستويات مجموعة من الأهداف الفرعية⁶.

4- أنواع برامج التأهيل نظرا للضغوط التي تواجه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من جهة، والتحديات والتطورات التي تواجهها من جهة أخرى، أصبح من الحتمي تبني سياسة فعالة لدعم وتأهيل وتطوير هذه الأخيرة، ونقلها من حالة التقليد إلى الاحترافية، إذ قامت الحكومة الجزائرية في هذا الإطار بإصدار العديد من الهياكل والمراسيم المتعلقة بدعم الاستثمار ولاسيما في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وكذلك وضع برامج التأهيل المناسبة من أجل تطوير تنافسية المؤسسات وذلك بغرض ترقية وتحسين المنتج الوطني ليستجيب للمقاييس العالمية، إلا أن التوجه الجديد الذي تسعى إليه الجزائر من أجل دخول المنافسة الدولية اعتمد على العديد من برامج التأهيل نذكر منها:

4-1- برنامج التأهيل بالتعاون مع الاتحاد الأوروبي MEDA: قصد إنجاح مسار الشراكة الأوروبية المتوسطية بجوانبها الثلاثة السياسي، الاجتماعي، والاقتصادي وبالأخص تدعيم التعاون الاقتصادي بين الدول المتوسطية الشريكة والاتحاد الأوروبي، فقد تم توسيع نطاق التعاون بخلق آلية جديدة م تقبل الاتحاد الأوروبي متمثلة في هذا البرنامج بهدف تأهيل وتحسين القطاع الخاص بما يسمح بتكيفه مع متطلبات السوق بالإضافة إلى مساندة الإصلاحات وتدعيمها ماديا وتقنيا. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا البرنامج في تحسين تنافسية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية بهدف المساهمة أكثر فأكثر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، ويرتكز برنامج الدعم في ثلاثة محاور⁷:

-تحسين التسيير العلمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة: من أجل تقوية مستواها التنافسي وأدائها في مختلف مجالات التسيير،

- دعم الابتكار وترقية الوسائل الجديدة لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: ينتظر من البرنامج المساهمة في تحسين تمويل المؤسسات بإمدادها بالدعم قصد تطويرها،

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- دعم محيط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: في إطار تلبية حاجيات وانشغالات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تم وضع إجراءات تهدف إلى تحسين محيط المؤسسات.

4-2- البرنامج الوطن للتأهيل الصناعي: في إطار تأهيل المؤسسة الصغيرة والمتوسطة، فالوزارة المكلفة بقطاع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة قامت بإعداد برامج تأهيل مناسبة بغية تحسين تنافسية المؤسسات، وهذا بهدف ترقية المنتج الوطني ليتوافق مع المعايير الدولية، " يتمثل البرنامج ف مجموعة من إجراءات الدعم المباشر للمؤسسات، وإجراءا تدعم المحيط المباشر لحل معالجة المشاكل والصعوبات التي تواجهها سواء تلك النابعة من داخلها نتيجة لضعف تسيير وظائف المؤسسة لقلة الكفاءات أو تلك الناتجة عن المحيط ويمتد البرنامج لفترة 12 سنة أي لغاية 2013 ويشتمل على مرحلتين هما:⁸ مرحلة التكييف وتمتد لـ: 5 سنوات و مرحلة الضبط و تمتد لـ: 7 سنوات.

و تجدر الإشارة إلى أن عملية التأهيل التي جاء بها البرنامج تخص المؤسسات التي تمتلك إمكانيات معتبرة تساعد على النمو واكتساب حصة في الأسواق المحلية أو الإقليمية، وهي المؤسسات التي تتوفر لديها مقومات النجاح في المستقبل إذا تمت مساعداتها وتأهيلها.

وضع هذا البرنامج من طرف وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة الصناعية، وتتجلى أهدافه من خلال النقاط الأساسية التالية:

- عصرنه المحيط الصناعي،

- تطوير وترقية الصناعات الأكثر قدرة على المنافسة،

- تدعيم قدرات هيئات الدعم،

- تحسين القدرة التنافسية و تطوير المؤسسات الصناعية.

يتم تنفيذ هذا البرنامج من طرف هيئات تشرف على ذلك، وهي:⁹

- المديرية العامة لإعادة الهيكلة الصناعية (DGRI) و - اللجنة الوطنية للتنافسية الصناعية (CNCI)

4-3- برنامج صندوق تحسين التنافسية الصناعية FOPROCI أو FPCI: تم إنشاء هذا الصندوق بموجب المادة 92 من قانون المالية لسنة 2000 لتمويل جزء من عمليات تنفيذ برنامج التأهيل للمؤسسات، ويقع هذا الصندوق تحت إشراف وزارة الصناعة وهو تابع لمديرية تأهيل المؤسسات التي بدورها تتبع للمديرية العامة للهيكلة الصناعية.

ثانيا: مفهوم الاستدامة ووظيفة الاستدامة: يمكن تناول هذه النقطة المستوى على الكلي والمستوى الجزئي من خلال:

1- تعريف الاستدامة: تعدد تعريفات الاستدامة بتعدد الباحثين والمفكرين واختلاف وجهات نظرهم، فثمة ما يزيد عن ستين تعريفا لهذا النوع من التنمية، ومن بين هذه التعاريف التي تركز على المستوى الكلي نذكر ما يلي:

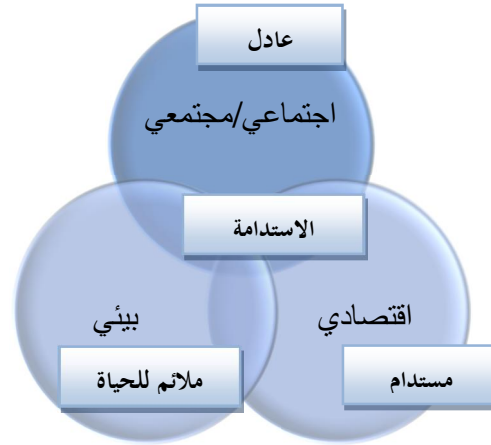
تعرف اللجنة العالمية للتنمية المستدامة في تقريرها المعنون "مستقبلنا المشترك" إلى "أن هناك حاجة إلى طريق جديد للتنمية، طريق يستدم التقدم البشري لا في مجرد أماكن قليلة أو لبضع سنين قليلة، بل للككرة الأرضية بأسرها وصولا إلى المستقبل البعيد". والتنمية المستدامة حسب تعريف وضعته هذه اللجنة سنة 1987 تعمل على "تلبية احتياجات الحاضر دون أن تؤدي إلى تدمير قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة"¹⁰. كما أخذت التنمية المستدامة تسميات عديدة منها: التنمية المتواصلة، التنمية المتتابعة، التنمية المتوالية، التنمية المستدامة، الاستدامة، ...

وهي أيضا التنمية التي تهدف إلى التوافق والتكامل بين البيئة والتنمية من خلال ثلاث أتماط هي: نظام حيوي للموارد، نظام اقتصادي ونظام اجتماعي"، بمعنى أن التنمية المستدامة عملية مجتمعية يجب أن تساهم فيها كل الفئات والقطاعات

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

والجماعات بشكل متناسق، ولا يجوز اعتمادها على فئة قليلة، ومورد واحد، ويمكن توضيح ذلك من خلال الشكل الموالي:

شكل رقم(02): المرتكزات الثلاثة للاستدامة



Source: Christian Brodhag , Le développement durable, colloque inaise (international association of investors in social economy),Mulhouse, 23 mai 2002,p.11.

ومن خلال حل هذه التعاريف، يمكن تعريف الاستدامة على أنها التنمية التي تأخذ في الاعتبار القيود الثلاثة الرئيسة التي تفرضها البيئة على جهد التنمية، ألا وهي عدم التبذير في استخدام الموارد الناضبة، والالتزام باستخدام الموارد المتجددة بحدود قدرتها على تجديد نفسها، وعدم تجاوز قدرة البيئة على هضم ما يلقيه فيها جهد التنمية من مخلفات¹¹.

2- تعريف وظيفة الاستدامة على المستوى الجزئي (المؤسسة): يمكن تعريف وظيفة الاستدامة على أنها "مجموعة من المهام والنشاطات والعمليات التي ينبغي أن تقوم بها المؤسسة مراعية في ذلك ضرورة إدماج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والبيئية، ضمن نشاطاتها التقليدية"، فهذا التعريف يركز على ضرورة مساهمة المؤسسة في تحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال قيامها بمجموعة من النشاطات والعمليات التي لا تضر بالبيئة وتحافظ على الموارد الطبيعية وعدم استنزافها وترك حصة الأجيال المقبلة منها، وإنتاج منتجات صحية وصديقة للبيئة، وذلك من خلال استخدام تكنولوجيا نظيفة غير ملوثة للبيئة، مع تصريف منتجاتها عن طريق التسويق الأخضر أو البيئي أو المستدام عن طريق التزامها بالتعامل مع السلع الصديقة للبيئة التي لا تضر بصحة أفراد المجتمع وبالبيئة الطبيعية والقيام بالأنشطة التسويقية في إطار الالتزام القوي بالمسؤولية البيئية وضمن ضوابط محددة لضمان المحافظة على البيئة الطبيعية وعدم الإضرار بها.

3- المهام الرئيسية لوظيفة الاستدامة ومدى مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة: ويمكن تناول هذه النقطة من خلال:

1-3- المهام الرئيسية لوظيفة الاستدامة في المؤسسة: إن مهام وظيفة الاستدامة يمكن توضيحها من خلال استعراض مجموعة من المراحل، والتي تتمثل في:

أ- الحوار مع الأطراف ذات المصلحة وتحديد رهانات المؤسسة

مفهوم أصحاب المصالح Stakeholders تطور عبر الزمن متأثراً بتطور الحياة بشكل عام، ففي البداية كان الاعتقاد السائد أن المالكين هم المستفيدون المباشرون والوحيدون من وجود المؤسسات التي أنشئوها وزودوها برؤوس الأموال اللازمة لعملها واستمرارها .

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

وفي فترات لاحقة عندما انتشرت شركات المساهمة، فإن حملة الأسهم والموردين، والزبائن والمجتمع... الخ هم الجهة ذات الثقل الكبير والذي يفترض أن تتبنى الإدارة أهدافهم المتمثلة بزيادة الأرباح وتعظيم قيمة الأسهم وتحسين صورة المؤسسة في المجتمع.

ويمكن تعريف أصحاب المصلحة على أنهم "الجماعات التي بدونها تتوقف المنظمة عن العمل"¹².

وحسب Edward freeman في كتابه الإدارة الاستراتيجية، نهج أصحاب المصلحة فإنها تعني "الجماعات أو الأفراد التي يمكن أن تؤثر أو تتأثر بإنجازات وأهداف المنظمة"¹³.

وهناك عدة تقسيمات لأصحاب المصالح أهمها التقسيم التالي:

أصحاب المصالح الأساسيين (المساهمون - العمال - الزبائن - الموردون)، وأصحاب المصالح الثانويين (الحكومة - المنافسون - المجتمع - جماعات الضغط)، وتتم عملية الحوار مع مختلف هذه الأطراف من خلال¹⁴:

- تحديد مختلف الأطراف ذات المصلحة بالمؤسسة؛

- تصنيف هاته الأطراف؛

- تحديد الانشغالات الرئيسية ومعرفة تطلعات وآمال الأطراف ذات المصلحة؛

- إنشاء قنوات وعلاقات وأدوات للحوار والتفاوض مع جميع الأطراف التي لها مصلحة بالمؤسسة؛

- دعم وتشجيع وهيكل الحوار مع الأطراف ذات المصلحة؛

- عقد شراكات وتحالفات من أجل التعاون الإيجابي مع الأطراف ذات المصلحة.

ب- العمل على تحديد سياسة واضحة للتنمية المستدامة

وهذا من أجل تلبية التطلعات والآمال الخاصة بمختلف الأطراف ذات المصلحة بالمؤسسة ويتم ذلك من خلال¹⁵:

- تحديد سلوك الفاعلين الأساسيين في هذا القطاع؛

- تشخيص الوضعية الحالية للمؤسسة (العوامل الداخلية والخارجية)، مع التمييز بين التشخيص الفعلي والتشخيص النظري؛

- تحديد الإجراءات التصحيحية التي تسمح بعدم إظهار جوانب النقص والقصور؛

- التعرف على جوانب القوة واغتنامها من أجل التميز في بعض المجالات.

ج- نشر وتبليغ سياسة التنمية المستدامة: يتم نشر سياسة التنمية المستدامة الخاصة بالمؤسسة من خلال مايلي:

- تحديد الموارد المادية والبشرية والأدوات اللازمة للتنمية المستدامة؛

- التعرف على شبكة المراسلين داخل مختلف الكيانات ووحدات الأعمال؛

- معرفة الفاعلين الأساسيين ومدى الإسهامات المحتملة وأهدافها الفردية والجماعية؛

- تحديد الآثار والانعكاسات (إيجابية أو سلبية)؛

- تدريب أعوان الشبكة على العملية وتحديد الأدوات؛

- معرفة وتحديد نوع عمل الشبكات وقنوات الاتصال من خلال تكرار اللقاءات، تبادل المعلومات والأفكار، والتعرف على أهم المواضيع المتعلقة بالمؤشرات التي تخص الممارسات الجيدة ورصد التغذية العكسية،... الخ.

د- مراقبة مختلف الخطوات: وتتم عملية المراقبة من خلال النقاط التالية¹⁶:

- تحديد ومعرفة مؤشرات الرصد وتقديم التقارير؛

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- تقسيم وترقية الشبكات؛
- اختيار أداة للرصد وتقديم التقارير؛
- جمع البيانات بالاعتماد على الشبكات وتوطيدها؛
- قياس وتقييم الأداء وتعديل الأهداف؛
- تفعيل إجراءات الثواب (الجزء) والعقاب؛
- إعداد تقرير التنمية المستدامة (أو تنسيق الإعداد خاصة مع مديريات الاتصال)؛
- نشر وإبلاغ النتائج وتبيان أداء الأطراف ذات المصلحة.

3- مساهمة البرامج المعتمدة في تأهيل المؤسسة في ضل ضوابط التنمية المستدامة

يعتبر برنامج تأهيل المؤسسات الجزائرية نظام تحفيزي الغرض منه رفع القدرة التنافسية للمؤسسات، وبالتالي يعد هذا البرنامج مسار تحسين مستمر للقدرات التنافسية للمؤسسات من أجل تقليص جوانب الضعف والقصور في أداء مختلف وظائفها وأنشطتها بغرض وضع المؤسسات في نفس مستوى المؤسسات الأجنبية من حيث القدرات والإمكانيات المادية والبشرية والفنية، وذلك في ضل ضوابط وأبعاد التنمية المستدامة.

وبالتالي فإن الانضمام إلى برنامج التأهيل المطبق هو اختياري. بمعنى. محض إرادة المؤسسات وليس إجباري مع ضرورة استفتاء مجموعة من الشروط المنصوص والمتفق عليها¹⁷.

ولا يمكن تطبيق برنامج التأهيل المعتمد إلا من خلال تبني المؤسسة في حد ذاتها إصلاحات وإجراءات داخلية تخص مجمل النشاطات المتعلقة بـ¹⁸:

- ترقية المؤهلات المهنية عن طريق التكوين وتحسين المستوى في الجوانب التنظيمية والحصول على قواعد الجودة العالمية ISO ومخططات التسويق؛
- تحسين القدرات التقنية ووسائل الإنتاج؛
- التقليل من الضعف التنظيمي للمؤسسات؛
- تنمية اجتماعية واقتصادية مستدامة على المستوى المحلي والجهوي.

وكل هذا من أجل تأهيل المحيط الداخلي والخارجي لمختلف المؤسسات الجزائرية من أجل وضعها في السكة الصحيحة لمواجهة المنافسة، والمساهمة في حماية البيئة وترقية المجتمع ومنه تحقيق التنمية المستدامة.

ثالثا: دراسة حالة مؤسسة SANIAK - بعين الكبيرة

ويمكن تناول ذلك وفق مجموعة من الخطوات والمراحل التي سنعرضها في النقاط التالية:

- 1- عرض برنامج التأهيل: إن الحديث عن عرض هذا البرنامج يقودنا إلى الحديث عن الإجراءات التي يجب على المؤسسة إتباعها والشروط الواجب استيفائها بغية الاستفادة من الإعانات المالية في إطار هذا البرنامج وهذا ما سنحاول توضيحه.
- 1-1 تقديم الملف: يتوجب على المؤسسة القيام بتعيين مكتب دراسة من أجل القيام بالتشخيص الاستراتيجي العام وإعداد مخطط التأهيل، مرفوق بطلب إعانة مالية تحت عنوان "رأس مال ترقية المنافسة الصناعية"، يرسل إلى الأمانة التقنية التابعة للمجلس الوطني لترقية المنافسة الصناعية الذي يرأسه الوزير المكلف بالصناعة، ومن ثمة الأمر بالصرف بعد التأكد من استفتاء المؤسسة لجميع الشروط وبالتالي الموافقة على منح هذه الإعانة في إطار برنامج إعادة التأهيل، وأطراف هذا البرنامج هي:

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- المديرية العامة لإعادة التعمير الصناعي (مكلفة بتسيير برنامج إعادة التأهيل)
- اللجنة الوطنية للمنافسة الصناعية.
- البنوك.

• خدمات الدعم كالمراكز المتخصصة ومكاتب الدراسات والمستشارين.

وبعد مصادقة المجلس الوطني لترقية المنافسة الصناعية، تستفيد المؤسسة من إعانات مالية موجهة لتمويل أنشطة مادية وأخرى غير مادية محددة في مخطط التأهيل والتي تهدف إلى دعم القدرة التنافسية للمؤسسة. ويطلب من المؤسسة تقديم معلومات تشمل:

- رقم أعمال السنوات الثلاثة الأخيرة للنشاط،
 - تطورات كتلة الأجرور للسنوات الثلاثة الأخيرة،
 - تطورات الأموال الخاصة للمؤسسة ورأس مالها الصافي،
 - أصول الشركة وتقسيماتها بالإضافة إلى المستخدمين وتصنيفاتهم الاجتماعية والمهنية.
- يرسل ملف طلب الاستفادة إلى الأمانة التقنية للمجلس الوطني للمنافسة الصناعية، ويتضمن هذا الملف:
- التشخيص الاستراتيجي العام ومخطط التأهيل "الدراسة" ممضى من طرف مكتب الدراسات الذي قامت المؤسسة بتعيينه لمرافقتها في إعداد الدراسة.
 - الخطة المالية والموافقة البنكية للمؤسسة.
 - الكشوفات المحاسبية والمالية للمؤسسة.
 - كشف تقديري للاستثمارات المادية والمعنوية التي تريد المؤسسة القيام بها.

1-2 دراسة الملف: إذ يقبل ملف المؤسسة وفق المراجعات التالية:

- تنشط المؤسسة في القطاع الإنتاجي الصناعي أو في الأنشطة ذات الصلة بالصناعة؛
- أن تكون المؤسسة جزائرية مقيمة في السجل التجاري، وحاملة للرقم الجبائي؛
- أن تكون لها ثلاث سنوات من النشاط على الأقل - تقديم الميزانية للسنوات الثلاثة الأخيرة من النشاط؛
- أن تشغل 20 عاملا على الأقل؛
- أن تمتلك أصول موجبة مساوية على الأقل لرأس مالها الاجتماعي؛
- لها نتيجة استغلال موجبة.

بعد قبول الملف من قبل اللجنة التقنية ثم تحويله إلى المجلس الوطني لترقية المنافسة الصناعية؛ واستنادا إلى تقرير اللجنة التقنية يتم رفضه أو قبوله، ففي حالة قبول الملف تقوم المؤسسة وجمعية وزارة الصناعة بالتوقيع على اتفاقية يتم فيها تحديد حقوق وواجبات كل طرف في إطار برنامج التأهيل، كما تحدد قيمة المنح الممنوحة وطرق صرفها.

2- التشخيص الاستراتيجي العام: إن الهدف من هذا التشخيص هو:

- القيام بدراسة حول حالة المؤسسة، من أجل معرفة عوامل المنافسة الداخلية والخارجية؛
- دراسة المشاكل الأساسية التي تواجهها المؤسسة؛
- تحديد الخيارات الإستراتيجية وتوقعاتها للسنوات الخمسة الأخيرة.

وبالتالي يتناول هذا التشخيص مجموعة من الجوانب منها:

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- الوضعية التنافسية للمؤسسة،
- الوضعية الإستراتيجية للمؤسسة،
- الموارد البشرية ومستوياتها،
- التشخيص التقني لوسائل وطرق عمل المؤسسة ومختلف نظمها، دراسة النوعية.

ولأجل القيام بالتشخيص الاستراتيجي العام يجب القيام بما يلي:

1-2 التشخيص الداخلي والخارجي للمؤسسة: من أجل الإعداد لتطبيق أي برنامج تأهيلي، يتوجب على المؤسسة القيام بإجراء التشخيص الداخلي والخارجي من أجل معرفة نقاط القوة والضعف وكذا الفرص والتهديدات¹⁹.

1-1-2 التشخيص الداخلي: ونقصد به تحليل البيئة الداخلية للمؤسسة محل الدراسة ويتم التعرض فيها إلى مختلف الظروف الداخلية للمؤسسة التي تخص مختلف أصولها ومجهوداتها ونشاطاتها ووظائفها المتعلقة بالإنتاج، الموارد البشرية، التسويق، القواعد والإجراءات، فلسفة المديرين ومؤهلات العمال وثقافتها التنظيمية... إلخ. وفي ضوء هذا التحليل، تتحدد نقاط القوة ونقاط الضعف الخاصة بالمؤسسة، وهذا ما سنحاول معرفته فيما يلي:

أ. نقاط القوة: وهي تشير إلى عناصر تعطي القوة والانطلاقة الجيدة المؤسسة ويتوجب على إدارة المؤسسة الاعتماد عليها في استغلال مواردها وتحقيق أهدافها، ومن بين نقاط القوة نجد:

- تمتلك مؤسسة SANIAK صورة وشهرة جيدة في ذهنية الأطراف ذات المصلحة، من مستهلكين وعملاء ومختلف الشركاء الاجتماعيين، وأن هذه الصورة تساعدها في السيطرة على السوق والعمل على إرضاء رغبات وأذواق هؤلاء الأطراف وتعطيها انطلاقة وقوة حقيقية لمزاولة نشاطاتها لتكون في حسن ظن مستهلكيها؛

- سيطرة مؤسسة SANIAK واحتكارها للسوق الجزائري في إنتاج مثل هذا النوع من المنتجات الأساسية والضرورية للمستهلكين؛

- التوسع الكبير في مجال البناء والتعمير والإسكان من طرف الحكومة الجزائرية، والإنفاق المتزايد على هذا القطاع مما يعطي ويوفر للمؤسسة فرص كبيرة للإنتاج والتسويق؛

- تعتبر المؤسسة رائدة في هذا المجال وتمتلك حصة سوقية كبيرة؛

- تتمتع المؤسسة بمجودة عالية في مختلف تشكيلة منتجاتها، تنافس وتتفوق بها على المنتجات المستوردة، وأن منتجاتها تتطابق مع المعايير والمواصفات العالمية؛

- مؤسسة SANIAK حاصلة على شهادة ISO9001 الخاصة بنظام إدارة الجودة، وهذا ما يؤهلها للتصدير ودخول مختلف الأسواق العالمية بكل فخر واعتزاز؛

- مؤسسة SANIAK حاصلة على شهادة ISO14001 الخاصة بنظام الإدارة البيئية وفي هذا المجال تعتبر المؤسسة رائدة ومؤهلة من حيث جوانب كثيرة ترتبط بالاستدامة والمساهمة في تحقيق البعد البيئي للتنمية المستدامة؛

- تعتبر مؤسسة SANIAK رائدة في مجال إدارة النفايات والمخلفات الصناعية. بمختلف أشكالها وأنواعها، وتساهم هذه الأخيرة بقسط وافر في مجال تمويثاتها وإرادتها وبالتالي تحافظ على المستهلك والبيئة؛

- تراعي المؤسسة ظروف الصحة والسلامة المهنية الخاصة بعمالها في إطار المساهمة في التنمية المستدامة؛

- تعتمد المؤسسة على إستراتيجية التخصص، وهذا ما يساعدها ويمكنها من التحكم والسيطرة على الإنتاج والجودة في الإنتاج.

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- ب. نقاط الضعف: وهي تشير إلى نقاط سلبية يتوجب على الإدارة معالجتها وتعديلها بشكل يضمن لها الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة أمام المؤسسة، ومن جملة نقاط الضعف التي تتمتع بها مؤسسة SANIAK نجد:
- تقادم واهتلاك تكنولوجيا ووسائل الإنتاج المستعملة في المؤسسة، إذ تعود هذه الأخيرة إلى السنوات الأولى لإنشاء المؤسسة، وهذا ما يكلفها الكثير من الأموال الخاصة بالصيانة واستبدال قطع الغيار وتؤدي في نفس الوقت إلى التوقفات والأعطال، وكذلك الأخطاء والعيوب التي تظهر في المنتجات إذ تؤدي إلى زيادة نسبة الإنتاج والمعيب؛
 - تعتمد هذه المؤسسة بدرجة كبيرة على السوق الخارجي في استيراد المواد الأولية (النحاس الأصفر laiton) وهذه المواد تتغير أسعارها وفقا للسوق العالمي في البورصة؛
 - عدم مقدرة مؤسسة SANIAK على تلبية الطلب المتزايد لمنتجاتها بسبب انخفاض الطاقة الإنتاجية للآلات نتيجة تقادمها، وبالتالي عدم إشباع جل رغبات الزبائن؛
 - ارتفاع تكاليف الإنتاج نتيجة عدم التحكم فيها، وهذا راجع إلى ارتفاع التكاليف الثابتة؛
 - عدم إعطاء قيمة وأهمية حقيقية لوظيفة البحث والتطوير في المؤسسة على الرغم من ظهورها في هيكل المؤسسة، وهذا راجع إلى عدم وجود الكفاءات البشرية المختصة في هذا المجال وعدم الإنفاق عليها؛
 - تعاني المؤسسة من بعض الديون من طرف البنوك.
- 2-1-2 التشخيص الخارجي: ونقصد به تحليل البيئة الخارجية للمؤسسة محل الدراسة ويتم التعرض فيها إلى ظروف المنافسة، المنافسون، الموردون، الأسواق، المستهلكون ومختلف المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والسياسية، وفي ضوء هذا التحليل تتحدد نقاط الفرص المواتية للمؤسسة والتهديدات أو المعوقات، وهذا ما سنحاول معرفته فيما يلي:
- أ. الفرص: وهي تشير إلى الظروف المواتية للمؤسسة في البيئة الخارجية والتي يمكن للمؤسسة اقتناصها أو استثمارها لتحقيق مميزات إضافية وانطلاقة جيدة لصالحها، ومن بين الفرص المتاحة أمام المؤسسة نجد مايلي:
- تزايد الطلب على منتجات المؤسسة نتيجة التوسع في الاستثمارات العقارية، مما يفتح المجال واسعا أمام مؤسسة SANIAK للإنتاج بكميات كبيرة لتلبية الطلب المتزايد على منتجاتها؛
 - عقود الشراكة الموقعة بين مؤسسة SANIAK وبعض المؤسسات الاقتصادية الأخرى كمؤسسة AMC بالعلمة لإنتاج أجهزة القياس؛
 - عدم وجود منافسين حقيقيين وكبار على المستوى الوطني ينافسون المؤسسة؛
 - تطور مؤشرات النمو الاقتصادي الجزائري.
- ب. التهديدات: وهي تتعلق بمختلف الظروف غير المواتية والسيئة في البيئة الخارجية، والتي يتوجب على المؤسسة تجنبها أو تحاشيها أو التعامل معها بحذر من أجل تجنب مشاكلها والعمل على تحويلها إلى ظروف أفضل لصالحها، ومن بين التهديدات التي تواجه المؤسسة نجد:
- القدرة المحدودة على التفاوض فيما يخص أسعار المواد الأولية ومختلف التموينات نتيجة خضوعها للتقلبات العالمية وارتباطها بالسوق العالمي؛
 - تعاني مؤسسة SANIAK من تهديد خطير والمتمثل في تقليد بعض منتجاتها من طرف بعض الجهات والأطراف، ولاسيما وأن هذه المنتجات المقلدة تتميز بأسعار منخفضة وجودة رديئة مما يغري المستهلك إلى اقتناءها؛

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- نقص المعلومات والمعطيات الدقيقة حول السوق نتيجة غياب الدراسات والبحوث التسويقية.

3- التوجه نحو وظيفة الاستدامة في مؤسسة SANIAK: لقد عملت مؤسسة SANIAK على التوجه نحو وظيفة الاستدامة والعمل على ترقيتها، ولو بصفة ضمنية على الرغم من عدم وجودها على أرض الواقع ضمن هيكلتها التنظيمية، ويظهر ذلك من خلال حوارنا ومناقشتنا مع مسؤولي ومسيري المؤسسة الذين يحملون بعض الأفكار والاهتمامات المتعلقة بجوانب كثيرة حول الاستدامة على الرغم من عدم معرفتهم لجورها ومحتواها الحقيقي ك مجال فكري وتصور نظري. كما يظهر أيضا من خلال جهود إدارة المؤسسة في هذا الجانب الذي يركز على حصولها على شهادتي الجودة ونظام الإدارة البيئية وإدارة النفايات والمخلفات الصناعية وسعيها الدؤوب من أجل الحصول على مواصفة الصحة والسلامة المهنية.

3-1 البعد الاقتصادي للاستدامة في مؤسسة SANIAK: يمكن تناول هذا البعد من خلال تطور حجم الانتاج المبيعات، القيمة المضافة، الأرباح المحققة الجودة، ولكننا سوف سنتناول البعد الاقتصادي للاستدامة في المؤسسة محل الدراسة، وذلك من خلال التركيز على حصول المؤسسة على المعايير والمواصفات القياسية العالمية المتعلقة بنظام إدارة الجودة، حيث بذلت المؤسسة الكثير من الجهد والوقت في سبيل الحصول على هذه المواصفة من أجل مسابقة ما هو حاصل في المؤسسات العالمية لتواجه المنافسة، وتساهم في تحقيق هذا البعد.

3-1-1 حصول المؤسسة على شهادة الايزو 9001: لقد حصلت المؤسسة على نظام إدارة الجودة من خلال تتبعها مجموعة من الخطوات والمراحل التي حددها المكتب المعتمد لمنح شهادة الايزو²⁰:

3-1-2 فوائدها الحصول على الايزو 9001 بالنسبة للمؤسسة: حققت مؤسسة SANIAK مجموعة من الفوائد من وراء حصولها على شهادة المطابقة من قبل مكتب AFNOR الفرنسي الذي كان يقوم بدورات مستمرة للمؤسسة للتأكد من تطبيقها لما تنص عليه هذه الشهادة، ومن أهم الفوائد نذكر مايلي:

- حصلت مؤسسة SANIAK على اعتراف عالمي رسمي ومصداقية عالية لمنتجاتها وعملياتها التي تطورت وتحسنت مقارنة بالفترة السابقة، وهذا ما ساعدها كثيرا وأهلها للدخول للأسواق الأجنبية وبالتالي الحد من عوائق التجارة الخارجية؛

- زيادة درجة ثقة وقدرة المؤسسة على توفير المنتجات التي يطلبها المستهلك والتي أصبحت تفي بجميع المتطلبات الضرورية ولفترة زمنية طويلة وبالتالي استطاعت أن تنافس وتتفوق على المنتجات الأجنبية؛

- أمنت للمؤسسة عمليات التحسين والتطوير المستمر في جميع المجالات؛

- مكنتها هذه العملية من تحسين جودة منتجاتها، حيث حققت المؤسسة سنة 2005 على الجائزة الوطنية للجودة؛

- المحافظة على الريادة في السوق المحلي وكسب ثقة الزبائن والمحافظة على ولائهم لمنتجات المؤسسة.

3-2 البعد البيئي للاستدامة في مؤسسة SANIAK: تعمل مؤسسة SANIAK على تحقيق المواصفة العالمية الخاصة بنظام الإدارة البيئية من أجل جعل نشاطاتها تتماشى مع المحافظة على المستهلك والبيئة بالإضافة إلى الإدارة السليمة للنفايات والمخلفات وإعادة تثمينها ورسكلتها أو بيعها، وهذا ما سنتناوله في النقاط الموالية.

3-2-1 حصول المؤسسة على شهادة الايزو 14001: من أجل حصول مؤسسة SANIAK على شهادة الايزو 14001 فإنها اعتمدت على نفس الخطوات التي جاء بها مكتب الدراسات الفرنسي AFNOR والتي تنص على ضرورة اعتماد المؤسسة على مجموعة من البنود والفصول الواجب إتباعها فيما يخص مراعاة الجوانب البيئية.

3-2-2 تسيير النفايات في مؤسسة SANIAK: تحتل عملية تسيير النفايات في هذه المؤسسة أهمية كبيرة، تبعا لـ:

أ. الالتزامات القانونية والأهمية الاقتصادية والبيئية

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- الالتزامات القانونية: بالنظر للخطورة الكبيرة لبعض النفايات الصادرة عنها كالحمأة الهيدروكسيدية (laboue hydroxyde)، التي تنتج من المعالجة الفيزيائية-الكيميائية للمياه الملوثة أو من عمليات معالجة أسطح المعادن.
- الأهمية الاقتصادية: لما يعود على المؤسسة من فوائد هجمة، منعا المالية تبعا لبيع بعض من نفاياتها وهي: نفايات النحاس الأصفر Déchets du laiton(*)، نفايات حديدية Déchets ferreux، كدارة المعدن المصهور de fondrie Crasse، الزيوت المستعملة Les huiles usagées.
- *النحاس الأصفر laiton: هو مزيج alliage النحاس والزنك، كما يحتوي غالبا على معادن أخرى مثل الرصاص، القصدير، النيكل، الكروم، والمنغنزيوم.
- حيث صرح المدير العام للمؤسسة، أنه خلال سنة 2008 تم استهلاك 1500 طن من مادة النحاس الأصفر، نتج عنها حوالي 770 طن من النفايات.
- الأهمية البيئية: حيث تنتهج الشركة إستراتيجية بيئية تعتمد على دراسة الأثر على المحيط الداخلي والخارجي، لعملياتها الإنتاجية، وضع برنامج للتحكم في تسيير النفايات وفقا لذلك، يتمثل في إجراءات إدارية صارمة، معززة بنظام وقاية وتأهب لوضعيات الخطر عالي المستوى.
- ب. التكفل التنظيمي والإداري بالنفايات:
- التكفل التنظيمي: لم تخصص، في الهيكل التنظيمي للمؤسسة مصالح خاصة بتسيير النفايات وإنما تدخل هذه العملية في سياق التسيير العادي للمؤسسة.
- ونظرا لاحترام مؤسسة SANIAK للمتطلبات البيئية، وكتقدير للجهد المبذول في تسيير النفايات والتحكم في التلوث، حصلت المؤسسة على شهادة ISO14001-2004، مسلمة من قبل AFNOR-France، بتاريخ 2008/06/10، صالحة لغاية 2011/06/09.
- وهذا ما بينه الجدول الموالي:

جدول رقم (03): صناعة المواسير في مؤسسة SANIAK مجمع BCR مراحل تشكيل ومعالجة النفايات

نوع النفايات	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
نفايات مباعة	6,45	1,13	2,25	04,13	06,83	05,21	03,27	2,45
نفايات معاد تحويلها	56,63	59,17	61,62	62,08	60,42	63,5	62,50	64,42
مخزونات خطيرة	0,0231	0,0175	0,0131	0,0215	0,020	0,021	0,019	0,022
مخزونات عادية	37,07	39,5	36,12	33,77	32,73	31,27	34,23	33,10

المصدر: إدارة مؤسسة SANIAK

- من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن عمليات الإنتاج والتصنيع في مؤسسة SANIAK تمر عبر مجموعة من الخطوات والمراحل والمتمثلة في: التصنيع الخام ثم مرحلة الصناعة والفصل، وتليها مباشرة مرحلة الغسل ثم الطحن والصقل ثم مرحلة صبغ المنتجات بمادة الكروم وأخيرا تأتي المرحلة النهائية وهي تركيب المنتجات، وجل هذه المراحل تنتج عنها نفايات ومخلفات. بمختلف أنواعها، ومنها حتى المواد الكيميائية الخطيرة والمضرة بالصحة والبيئة.
- جدول رقم (04): توزيع النفايات الناتجة بعد الفرز والمعالجة بالنسبة المئوية الوحدة (%)

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

صناعة المواسير في مؤسسة SANIAK مجمع BCR
مراحل تشكل و معالجة النفايات

معالجة النفايات	النفايات الناتجة	مراحل عملية التصنيع
- ترسكل و تدخل في التصنيع -تلقى في المفرغات -تحرق -تباع - تباع	• نفايات النحاس الأصفر LAITON • بقايا الرمل • قنارات الأمان للحماية • شحم الناتج عن التثقيب • أقراص التثقيب	تصنيع الخام Fabrication des bruts
-ترسكل و تدخل في التصنيع -تباع - تتمن و تباع لمسترجعين	• قطع نحاس أصفر • زيوت • نفايات معدات و مواد	عناية و تقوير Usinage et decolletage
تباع	مواد كيميائية	غسل lavage
- تحرق - تحرق	- اشربة bands - gans - قنارات	طحن و صقل Meulage et polissage
-يطهر و يلقى في المجاري - حماة boue تجمع وتخزن في مستودعات المؤسسة	مواد كيميائية	صبغ بالكروم chromage
- يعاد استعمالها	أغطية ورق مقوى Emballage carton	تركيب montage

المصدر: وثائق المؤسسة

من خلال الشكل البياني أعلاه، يمكن استنتاج مدى توجه المؤسسة نحو حماية والمحافظة على البيئة، ومرد ذلك هو أن نسبة النفايات المعاد تحويلها ومعالجتها تفوق 56% من إجمالي النفايات منذ سنة 2006، وهي في ارتفاع مستمر حتى بلغت أكثر من 64% سنة 2013 وهذا جاء نتيجة توجه المؤسسة نحو التنمية المستدامة والاهتمام بإدارة النفايات والمخلفات الصناعية، ويضاف إلى هذه النسبة ما نسبته 6,45% سنة 2006 والتي تعبر على نفايات ومخلفات مباعه، ثم بدأت في الانخفاض سنة 2013 لتصل 02,45%، بالإضافة إلى ما نسبتهما بين 0,0175% و 0,0231% وهي نسبة منخفضة لكن لها آثار سلبية على البيئة بكل مكوناتها الهواء التربة والمياه هي عبارة عن نفايات خطيرة تخزن في مستودعات خاصة ومؤمنة، إلى حين تحويلها إلى منطقة خاصة في بئر العاتر بولاية تبسة لظمرها في أماكن آمنة تراعي المحافظة على البيئة وتراعي شروط التنمية المستدامة، ونسبة تتراوح بين 39,5% و 33,10% تشكل مخلفات عادية يعاد استعمالها.

3-3 البعد الاجتماعي للاستدامة في مؤسسة SANIAK: على الرغم من عدم وجود وظيفة للاستدامة في مؤسسة SANIAK إلا أن الواقع الميداني يؤكد لنا أن إدارة المؤسسة تولي اهتماما متزايدا نحو مختلف أبعاد الاستدامة، ومن أجل تحقيق البعد الاجتماعي لمؤسسة SANIAK تعتمد هذه الأخيرة على مجموعة من المؤشرات لعل منها:

3-3-1 تأهيل الموارد البشرية: يعتبر المورد البشري مورد أساسي وحيوي في كل المؤسسات وأن تحقيق المؤسسة لأهدافها مرهون بمدى توافر الرأسمال البشري المؤهل يتمتع بمؤهلات متنوعة وفي جميع المجالات سواء التنفيذية أو الإدارية، وانطلاقا من هذا كله فان برنامج تأهيل المؤسسات المعتمد في الجزائر يركز كثيرا على ضرورة تأهيل المورد البشري في المؤسسات كوسيلة أساسية وفعالة لتنافسيتها ولأداء مختلف الأنشطة والوظائف الأخرى.

3-3-1-1 دواعي تأهيل الأفراد في مؤسسة (SANIAK): هناك جملة من الأسباب والدواعي التي تجعل المؤسسات الجزائرية، بما فيها المؤسسة محل الدراسة، تقوم وتبني عمليات التأهيل الخاص بالمورد البشري، لعل من أهمها ما يلي:

- الضعف المسجل في أداء الأفراد؛

- القصور المسجل في اختيار الأفراد العاملين وعدم تعيينهم في مناصب عمل تتلاءم مع مؤهلاتهم ومهاراتهم؛

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- ضعف المستوى التعليمي والثقافي والعلمي لأغلبية عمال المؤسسة، ولذلك فقد جاء برنامج التأهيل للعمل على تغطية هذا النقص؛

- زيادة درجة المنافسة بين المؤسسات الوطنية والأجنبية؛

- إبرام اتفاق الشراكة مع بلدان الاتحاد الأوروبي مما يفتح الباب واسعا أمام المؤسسات الجزائرية ومنها مؤسسة SANIAK أمام المنافسة الخارجية، مما يجبرها على إعادة التفكير في ضرورة تأهيل عمالها ومسيريها في شتى المجالات التقنية والإدارية؛

- حصول المؤسسة على شهادة الايزو 9001 والايزو 14001 يستدعي تأهيل العمال في هذه المجالات لتتواكب مع التطورات العالمية الحاصلة في هذا المجال، وذلك من أجل العمل على التحسين المستمر لأداء ونتائج المؤسسة في جميع المجالات والتركيز على خدمة العميل بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى العمل قدر الإمكان على المساهمة الإيجابية في المحافظة على البيئة، وذلك من خلال إدارة النفايات والمخلفات الصناعية من طرف المؤسسة وهذا ما أدى إلى اعتماد المؤسسة على برامج حديثة في هذا الجانب، وهذا ما يستدعي ضرورة تأهيل فئة كبيرة من الأفراد والعاملين ... الخ؛

- توجه المؤسسة نحو المساهمة في التنمية المستدامة على المستوى الجزئي وذلك من خلال قيامها بالعديد من النشاطات الضرورية التي تعمل على تامين مختلف أبعاد هذه التنمية؛ من البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي؛

- النصوص والتشريعات المعمول بها والتي تجبر المؤسسات الجزائرية على ضرورة تأهيل أفرادها وتخصيص نسبة معينة (1%) من الكتلة الأجرية الخام، وهذه حسب تصريحات مدير المالية ومراقبة التسيير بمؤسسة SANIAK لغاية تدريب وتكوين العمال، وفي بعض الأحيان فان هذه النسبة لا تصرف فعلا وبالتالي تستفيد منها مصلحة الضرائب؛ -محاولة رفع المقدرة التنافسية للمؤسسة واكتساب حصة سوقية معتبرة، وكذلك الصورة التي تتمتع بها المؤسسة في ذهنية الأطراف ذات المصلحة.

3-3-1-2-3 جهودات التكوين في مؤسسة SANIAK: هناك مجهودات كبيرة تقوم بها المؤسسة من أجل تكوين وترقية عمالها، وذلك باعتمادها على النسبة المقدرة بـ 1% من الكتلة الأجرية الخام، ويبرز ذلك من خلال معطيات المؤسسة التالية²¹:

أ. تقسيم العمال المكونين حسب الهيكلية (الوظيفة): من خلال الجدول الموالي، يمكننا معرفة معدل العمال الذين تم تكوينهم كل حسب وظيفته التي ينتمي إليها، وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

جدول رقم(05): تقسيم العمال المكونين حسب الهيكلية (الوظيفة)

الرقم	الهيكلية	عدد العمال	المعدل
1	المديرية العامة	1	1%
2	مصلحة الأمن	1	1%
3	مديرية الصناعة	34	35%
4	قسم الشراء	11	11%
5	قسم التنظيم والإعلام الآلي	1	1%
6	قسم الموارد البشرية والإمداد	17	18%
7	مديرية المالية ومراقبة التسيير	13	14%
8	قسم الرقابة التشغيلية	4	4%

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

9	قسم البحث والتطوير	1	1%
10	المديرية التجارية	12	13%
11	التدقيق الداخلي	1	1%
	المجموع	96	100%

المصدر: وثائق المؤسسة

من خلال هذا الجدول نلاحظ بأن²²:

- مخطط التكوين مس كل قطاعات أنشطة مؤسسة SANIAK هذا ما تبرزه عملية تكوين نسبة كبيرة من عمال المؤسسة؛

- هذا المخطط يعمل على التكوين في جميع نشاطات المؤسسة والتي تحتاجها في عملها اليومي والعمادي؛

- تعمل الإدارة على القيام بعملية التكوين داخل المؤسسة (من خلال اتفاقيتها مع المعهد العالي للتسيير بعناية (ISGA)، من أجل تجنب مصاريف المهمة وتخفيض تكاليف التنقل بالنسبة للعمال خارج الولاية، وفي هذا الإطار تقوم المؤسسة باستضافة بعض المتخصصين من هذا المعهد لتكوين العديد من الأفراد داخل المؤسسة حسب الاحتياجات التكوينية لكل مرحلة.

ب. تقسيم العمال المكونين حسب الجنس: لقد قامت مؤسسة SANIAK بتكوين العمال وتدريبهم حسب مختلف الجنس، سواء الذكور أو الإناث كما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم(06): تقسيم العمال المكونين حسب الجنس

الجنس	العدد	المعدل
ذكور	78	81%
إناث	18	19%
المجموع	96	100%

المصدر: وثائق المؤسسة

من خلال الجدول، نلاحظ أن نسبة تكوين الإناث نسبة معتبرة، بمعنى أن المؤسسة تولي اهتمام كبير بتكوين عمالها من جنس الإناث على عكس المؤسسات الأخرى التي تولي أهمية فقط لجنس الذكور، وأهم مجالات التكوين الخاص بهذه الشريحة هي الأعمال الإدارية.

ج. تقسيم العمال المكونين حسب شريحة العمر: فمن خلال حصولنا على إحصائيات المؤسسة، تمكنا من تقسيم عدد العمال المكونين حسب شريحة العمر كالآتي:

جدول رقم(07): تقسيم العمال المكونين حسب شريحة العمر

شريحة العمر	العدد	المعدل
من 19-25	8	8%
من 26-35	48	49%
من 36-45	22	23%
من 46-55	16	17%
من 56-60	03	03%
المجموع	96	100%

المصدر: وثائق المؤسسة

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

نلاحظ من هذا الجدول أن²³: مخطط التكوين يتعلق بنسبة كبيرة بفئة العمال الشباب، حيث من بين 96 عامل مكون نجد 70 شخص تتراوح أعمارهم ما بين 26 و45 سنة.

3-3-2 المواضيع المنجزة في إطار تكوين الموارد البشرية: لقد سعت وعملت مؤسسة SANIAK على تأهيل مختلف وظائفها بما يتلاءم والمرحلة الجديدة التي يشدها الاقتصاد الجزائري، والمتمثلة في انفتاحه على الأسواق والمنتجات الخارجية والشراكة مع بلدان الاتحاد الأوروبي، واعتمدت في ذلك على تأهيل وتكوين المورد البشري، باعتباره أهم مورد تمتلكه المؤسسة إضافة إلى الموارد الأخرى، فقامت بالتعاقد مع المعهد العالي للتسيير بعناية من أجل تكوين شريحة واسعة من العمال والموظفين في شتى المجالات والتخصصات، بغية زيادة رصيد المعارف والمعلومات لهؤلاء العمال، وهذا بما يستجيب بطبيعة الحال إلى متطلبات المرحلة الحالية والمتسمة في التوجه نحو تعزيز التنمية المستدامة من جهة، ومن جهة ثانية من أجل ضمان متطلبات نظم إدارة الجودة والإدارة البيئية. وأن هذا التكوين قد شمل العديد من المواضيع المتكاملة والتي تخدم في النهاية وتعزز ويدعم وظيفة الاستدامة للمؤسسة، ومن أهم المجالات التي يتمحور حولها التكوين نجد:

مختلف الأعمال الإدارية، نشاطات ووظائف المؤسسة، البيئة والتنمية المستدامة، المحاسبة والمعايير المحاسبية الجديدة، السوق والمنافسة، التحكم في الإعلام الآلي، التحكم في اللغة الفرنسية.

وهذا ما يوضحه الجدول الموالي.

جدول رقم(08):المواضيع المنجزة في إطار تكوين الموارد البشرية

الرقم	موضوع التكوين	الرقم	موضوع التكوين
01	تكوين حول التدقيق الداخلي	10	تقنيات المفاوضات والبيع
02	التسيير التنبئي للشغل والبناء المرجعي للكفاءات	11	تقنيات الشراء
03	إدارة الموارد البشرية	12	تطبيق التدقيق الداخلي
04	تشريعات السوق العمومي	13	قواعد إعداد مراقبة السوق
05	إدارة الإنتاج	14	التسيير التقني للمواد
06	تسيير المخزونات	15	المخطط الموجه للصيانة
07	طرق إنجاح لقاءات التوظيف	16	تدريب رجال التسويق
08	البيئة في إطار التنمية المستدامة	17	تقنيات التحرير باللغة الفرنسية
09	المعايير المحاسبية IAS IFRS المادة 01	18	سير وأنظمة الإعلام الآلي من أجل إدارة ملائمة للصيانة

المصدر: وثائق المؤسسة

إن هذا الجدول يبين بأن مؤسسة SANIAK تقوم بتكوين عمالها في كل مجالات نشاطها، وذلك لمواكبة مختلف التطورات الحاصلة والتشريعات والقوانين، ولعل أهمها: البيئة والتنمية المستدامة، المعايير المحاسبية IASIFRS، إدارة الموارد البشرية، التوعية فيما يخص قضايا الأمن، الأخذ بعين الاعتبار المشاكل المتعلقة بالبيئة، تتبع الأعمال التي لها علاقة بالبيئة، وضعية حالات الطوارئ المتعلقة بالبيئة وغيرها.

وهذا ما يتطابق مع محتوى وأهداف برنامج التأهيل المشار إليها في الجانب النظري ويعزز في الوقت نفسه توجهه نحو تحقيق أبعاد التنمية المستدامة وتعزيز مفهوم المؤسسة المستدامة.

3-3-3 جانب الأمن والسلامة المهنية للمؤسسة:

في إطار المساعي الجادة من طرف مسؤولي المؤسسة لتوفير ظروف عمل صحية وآمنة، عملت إدارة المؤسسة على القيام بالعديد من الإجراءات التي من شأنها تحقيق ذلك، ويتجلى ذلك فيما يلي:

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

ويمكن تبيان ذلك من خلال الجدول التالي²⁴:

جدول رقم (09): تطور عدد حوادث العمل بمؤسسة SANIAK خلال الفترة (2007 - 2013)

الموضوع	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد حوادث العمل	86	82	65	81	70	66	70
مع التوقف	57	61	46	60	48	43	50
بدون التوقف	29	21	19	21	23	23	20
عدد أيام التوقف	382	502	389	502	475	385	460
حوادث الطريق	-	-	-	-	-	-	-
السقوط على مستوى المؤسسة	03	-	-	-	-	-	-
نسبة الخطورة	0,40	0,31	0,42	0,31	0,40	0,42	0,38

المصدر: إحصائيات المؤسسة

من خلال معطيات هذا الجدول نستنتج بان حوادث العمل تتراوح بين 65 - 86 حادث وهي متذبذبة من سنة لأخرى وقد شهدت سنة 2007 أكبر عدد من الحوادث بـ 86 حادث وقلتها سنة 2009 بـ 65 حادث، ثم سنة 2011 و2013 بـ 70 حادث لكل منهما، كما ان هذه الحوادث لها اثار سلبية تتمثل في التوقف عن العمل الذي يصاحب اغلب حوادث العمل، حيث بلغت عدد أيام التوقف ما مقداره 502 يوم عمل، وكان ذلك سنة 2008، في حين تراوحت عدد ايام التوقف ما بين 382 يوم سنة 2007 و460 يوم سنة 2013. أما فيما يخص نسبة خطورة حوادث العمل فقد تراوحت بين 30% و40% وهذا قد يشكل تهديدا كبيرا على حياة أفراد المؤسسة وقد يجد من تحسين أداؤها الاجتماعي. وهذا التحدي يستدعي من إدارة المؤسسة ضرورة توفير برامج الأمن والصحة والسلامة المهنية، حسب ما تقتضيه ضوابط التنمية المستدامة في المؤسسة ويتناسب مع البعد الاجتماعي لوظيفة الاستدامة.

كما ان إدارة المؤسسة تقوم كل سنة بصرف مبالغ مالية معتبرة بغية الحفاظ على أمن و سلامة عمالها وموظفيها، وذلك من خلال اقتناء أو شراء ألبسة ومستلزمات العمل (القفازات الجلدية، المآزر، النظارات، ملابس العمل الميداني، الأحذية الواقية، الأقنعة، مآزر المطعم..)، فقد خصصت لأجل هذه المستلزمات على سبيل المثال سنة 2010 ما مقداره 1802563 دج، أي ما يعادل متوسط استهلاك 4450.77 دج/عون للمؤسسة²⁵، وهذا ما يؤكد اهتمام إدارة المؤسسة بالصحة والسلامة المهنية للعمال، وذلك من خلال توفير ظروف عمل جيدة ومنع العمال من التعرض لحوادث وإصابات العمل، بالإضافة إلى اهتمامها من جهة أخرى بالأمراض التي قد يتعرض لها العمال أثناء ممارستهم لأعمالهم، حيث عملت الإدارة على توفير طبيب يرفع شؤون العمال في هذا المجال.

كما سعت إدارة المؤسسة جاهدة للحصول على شهادة الصحة والسلامة المهنية OHSAS18001، من أجل الوصول إلى تحقيق البعد الاجتماعي للاستدامة، ومن ثمة تحقيق كل أبعاد التنمية المستدامة.

خاتمة

تعتبر مؤسسة SANIAK بعين الكبيرة واحدة من بين العديد من المؤسسات التي اقتنت مسيرتها وإطارها على ضرورة العمل الجاد والدؤوب في مجال التأهيل الوظيفي المستدام والتوجه نحو وظيفة الاستدامة، على الرغم من عدم الاعتراف بمحتواها وأبعادها ومهامها من وجهة نظر المفهوم والتصور الفكري، غير أنها ضمنيا نجدها موجودة في العديد من الجوانب، ولاسيما أبعادها الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

ولقد جاءت هذه الدراسة لتحاول الإجابة عن إشكالية مهمة جدا، تتعلق بكيفية إمكان المؤسسة الاقتصادية أن تحقق وظيفة الاستدامة من خلال برنامج التأهيل المطبقة في الجزائر، وقد اخترنا مؤسسة SANIAK بعين الكبيرة كنموذج أو عينة لإجراء الدراسة الميدانية.

وبعد عرض ومناقشة وتحليل مختلف جوانب وأبعاد الموضوع سنحاول في هذه النقطة التطرق إلى استعراض مايلي:

أولا: أهم نتائج الدراسة

لقد توصلت هذه الدراسة الميدانية إلى جملة من النتائج لعل من أهمها ما يلي:

1. إن مؤسسة SANIAK اعتمدت على برنامج التأهيل المعتمد من طرف صندوق تحسين التنافسية الصناعية وكذا برنامج التأهيل المعتمد حديثا (مخطط تأهيل وتنمية مجمع BCR).

2. إن المؤسسة تعمل بصفة ضمنية على التوجه نحو وظيفة الاستدامة على الرغم من عدم الاعتراف وإدراك حقيقة مفهومها والتصور الفكري حول التنمية المستدامة ومساهمة هذه المؤسسة في تحقيقها.

3. لقد عملت المؤسسة على تأهيل الموارد البشرية وتبين ذلك من خلال برامج التأهيل أو التكوين أو التدريب الخاص بعمالها وموظفيها وفي جميع المجالات والأنشطة والوظائف الخاصة بها حيث أبرمت اتفاقيات أو عقود مع مراكز التدريب أو التكوين وأهمها المعهد العالي للتسيير بعنابة.

4. لقد بينت الدراسة الميدانية أن مؤسسة SANIAK تراعي البعد الاقتصادي للاستدامة وهذا من خلال حصولها على شهادة ISO9001/2000 ثم ISO9001/2008 التي مكنتها من تحقيق الجودة في منتجاتها وعملياتها واكتساب رضا الزبائن وولائهم، والذي اعتبرته إدارة المؤسسة أهم رصيد وهدف ينبغي الوصول إليه، كما حصلت المؤسسة على الجائزة الجزائرية للجودة سنة 2005.

5. حققت مؤسسة SANIAK البعد البيئي وتجسد ذلك في حصولها على شهادة ISO14001/2004 الخاص بنظام الإدارة البيئية، وفي هذا المجال نجدها تهم كثيرا بإدارة النفايات والمخلفات بطريقة تسمح لها بالحفاظ على البيئة من خلال إعادة تدويرها ورسكلتها وإعادة استعمالها، كما تحاول تحقيق البعد الاجتماعي بكل مكوناته من خلال سعيها للحصول على مواصفة OHSAS18001 الخاصة بالصحة والسلامة المهنية، إضافة إلى قيامها بتحسين الأداء الاجتماعي الداخلي لها.

ثانيا: مدى إجابة الدراسة عن الفرضيات التي انطلقت منها: إن معالجة الموضوع، بمختلف جوانبه وأبعاده، لا يخرج عن الإشكالية المطروحة إذ نحاول إيجاد إجابات لهذه الإشكالية بمختلف أسئلتها الفرعية، كما وأنها تنطلق أساسا من محاولة الإجابة أيضا على الفرضيات التي تنسجم مع هذه الإشكالية:

الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية على أن "عملية تأهيل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تمر عبر انتهاج أساليب حديثة في التسيير تملئها الجهات المؤهلة"

لقد تبين لنا بأن تأهيل المؤسسة يعتمد بالدرجة على أساليب وأنماط حديثة في التسيير لم تكن موجودة من قبل، كانتهاج إدارة المؤسسة لسياسة تسترشد وتهتدي بها في إدارة نفاياتها ومخلفاتها بكل أشكالها وأنواعها الصلبة والسائلة والغازية، وإعطاء قيمة حقيقية لهذه الأخيرة من خلال استرجاعها ورسكلتها وإعادة استعمالها أو بيعها.

بالإضافة إلى إدخال مفهوم جديد للتسويق بدل التسويق التقليدي، وضرورة إعادة النظر في مكونات المزيج التسويقي لتضاف لها عناصر أخرى لم تكن موجودة من قبل وكذا مهام وأنشطة جديدة للموارد البشرية كالصحة والسلامة المهنية،

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

... الخ. وكل هذا يستدعي من إدارة المؤسسة إدخال أساليب وأنماط حديثة في التسيير لم تكن موجودة في السابق، وهذا من أجل العمل على مواكبة التطورات والتغيرات العالمية من جهة ومن جهة أخرى تعد إجراءات لازمة تستدعيها عملية التأهيل، وبالتالي كل هذا يؤكد صدق وصحة الفرضية الفرعية الأولى غير أن مؤسسة SANIAK طبقت جزء فقط من هذه الأساليب والأنماط الإدارية.

الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية على " أن اللجوء إلى تطبيق نظم الإدارة الحديثة مثل تلك التي تقتضيها متطلبات المواصفات القياسية العالمية من شأنها أن تأهل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية".

واستنادا لما جاء في معالجة الموضوع يمكن القول بأن تأهيل المؤسسة الاقتصادية عموما والمؤسسة الاقتصادية الجزائرية على وجه الخصوص يتطلب ضرورة تبني نظم الإدارة الحديثة كنظام إدارة الجودة ISO9001 ونظام الإدارة البيئية ISO14001 ومواصفة OHSAS18001 كل هذا يعمل على تأهيل المؤسسات الاقتصادية للاندماج في الاقتصاد العالمي ويجعلها في نفس مستوى المؤسسات العالمية، وذلك لكون كل من نظام إدارة الجودة ونظام الإدارة البيئية يساعد إدارة المؤسسة في مجال التحسين المستمر لمنتجاتها وعملياتها وأنشطتها لتتواءم مع ما هو حاصل في هذا المجال في معظم مؤسسات العالم، وفي الوقت نفسه يجعل المؤسسة تستجيب أكثر لرضا العميل وهذا هو جوهر وحقيقة التأهيل بوصفه مجموعة من الإجراءات الواجب على المؤسسة القيام بها لإحداث تغييرات هيكلية على مستويات مختلفة في المؤسسة بما فيها تنمية وتأهيل مختلف وظائفها وأنشطتها، وأن حصول المؤسسة على نظم الإدارة السابق الإشارة إليها يمكنها من الاعتماد على نفسها دون انتظار مساعدة من الأطراف الخارجية. كما أن مؤسسة SANIAK بعين الكبيرة وإضافة إلى تأهيل مختلف وظائفها، فإنها تمكنت من تطوير أدائها الاقتصادي، البيئي والاجتماعي، وذلك من خلال حصولها على شهادة ISO9001 و ISO14001 وهي في سعي متواصل للحصول على مواصفة OHSAS18001. وكل هذا يؤكد لنا صحة الفرضية الفرعية الثانية.

الفرضية العامة: استنادا لما جاء في الدراسة يمكن القول بأن مؤسسة SANIAK محل الدراسة قامت بتبني أهم برامج التأهيل بغية تأهيل قدراتها على نحو يمكنها من منافسة المؤسسات والمنتجات الأجنبية، وفي نفس الوقت استطاعت أن تحصل على شهادة ISO9001 و ISO14001 بوصفهما يساهمان بدرجة كبيرة في تحقيق البعد الاقتصادي والبيئي للتنمية المستدامة على مستوى المؤسسة وأن هذه المؤسسة في طريقها للحصول على مواصفة OHSAS18001 الخاصة بالبعد الاجتماعي. وكل هذا يؤدي إلى تحقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات ومنه تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة على الرغم من عدم وجودها في هيكلية المؤسسة محل الدراسة، وهذا ما يؤكد صدق الفرضية العامة القائلة بأن "برامج التأهيل المنتهجة من شأنها أن تساهم في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية".

ثالثا: الاقتراحات المقدمة

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها، وبناء على مدى إجابة الدراسة على الفرضيات المقدمة، فإننا سنحاول تقديم مجموعة من الاقتراحات والتي يتوجب على مديري المؤسسات أخذها بعين الاعتبار وخاصة في ظل التوجه نحو تعزيز المؤسسات المستدامة والعمل على دمج مختلف أبعاد التنمية المستدامة في مختلف نشاطات المؤسسة، وذلك عن طريق العمل على استحداث وظيفة للاستدامة بما تحمله من معاني ومهام ونشاطات في كل المؤسسات الجزائرية والتي تتمثل في:

- ضرورة استحداث وظيفة للاستدامة داخل المؤسسة بمعنى ضمن هيكلتها التنظيمية وتعطى لها الإمكانيات والموارد المالية والبشرية الكافية للنهوض بأعباء هذه الوظيفة؛
- العمل قدر الإمكان على إدراج مسألة الاستدامة في المؤسسة ضمن استراتيجياتها؛

مساهمة برامج التأهيل في تحقيق وترقية وظيفة الاستدامة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

- التزام المؤسسة بمبدأ المحافظة على البيئة عن طريق إنتاج وتسويق المنتجات صديقة للبيئة ؛
 - العمل على إعطاء قيمة وأهمية لوظيفة البحث والتطوير، ولاسيما في مجالات الاستدامة وإعطائها الإمكانيات الكافية.
- الهوامش والمراجع

¹ - Dispositif opérationnel de mise à niveau des entreprises et de leur environnement, Ministère de l'Industrie et de Restructuration, p. 19.

² - الشريف بقة، عبد الرحمان العايب، مسار تأهيل المؤسسات الاقتصادية في ظل اتفاق الشراكة الأوروبية، الملتقى الدولي حول آثار وانعكاسات اتفاق الشراكة على الاقتصاد الجزائري، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، سطيف 13-14 نوفمبر 2006، ص 13.

³ - عن الرابط الإلكتروني: <http://www.ulum.nl/c66.html> تاريخ التصفح 15 أوت 2013 .

⁴ - وزارة الصناعة وإعادة الهيكلة.

⁵ - Dossier documentaire, 3^{ème} session de la formation de consultants en diagnostic stratégique pour la mise à niveau des entreprises, INPED-BOUMERDES: 1^{er} AU 06 JUIN, 2002, pp 299-301.

⁶ - pour plus d'informations consultez :Dossier documentaire, 3^{ème} session de la formation de consultants en diagnostic stratégique pour la mise à niveau des entreprises, INPED-BOUMERDES: 1^{er} AU 06 JUIN, 2002, pp 299-301.

⁷-Euro développement PME, Programme d'appui aux PME privée, 1er forum national de l'investissement, Ghardaia; présentation; Phillippe Brousse expert financier , les 24/25 février 2004.

⁸ - صالح صالح، أساليب وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ندوة المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي: الإشكاليات وأفاق التنمية، القاهرة، 2004، ص 190.

⁹ - le 25/08/2012.www.cnes.dz

¹⁰ - Coprinne Gendron, Vous avez dit développement durable?, presses international polytechnique, canada, 2007, p.126.

¹¹ - أسامة الخولي " البيئة وقضايا التنمية والتصنيع: دراسات حول الواقع البيئي في الوطن العربي والدول النامية"، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2002. ص 173.

¹² - R.Edward Freeman, david reed, Stockholders and stakeholders : A New Perspective on corporate governance, California Management Review, the regents of the university of California, vol n 3, 1983, p 89.

¹³ - YvonPesqueux, Stakeholders in perspective, Corporate governance The international journal of business in society, vol 5, no 2, EABIS and EFMD, 2005, P 06.

¹⁴-GerrardCharreaux, Vers une théorie de gouvernance d'entreprise, l'université de Bourgogne, France, 1996, pp. 10-18.

¹⁵ - florence Emanuelli, Eva Pulcinelli, John Péan, 2ème Baromètre de la fonction développement durable des entreprise de SBF120, l'IAE Gustave Eiffel, France, janvier 2010, pp 13- 17.

¹⁶ - GRI, Lignes Directrice pour le reporting DD, 3ème version GRI publications, p 3.

¹⁷- فاروق تشام، كمال تشام، دور وأهمية التأهيل في رفع القدرة التنافسية للمؤسسات دراسة مقارنة الجزائر - تونس - المغرب، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة قلمة، يومي 17-18 أفريل 2006، ص 66.

¹⁸ - عبد القادر بابا، مقومات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعوقاتها في الجزائر، الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، جامعة قلمة، يومي 17-18 أفريل 2006، ص 148.

¹⁹ - Fonds de promotion de la compétitivité industrielle, Ministère de l'industrie et de la restructuration, Manuel des procédures 2000.

²⁰ - شهادة المطابقة (ISO 9001 /2000) من قبل مكتب AFNOR الفرنسي

²¹ - وثائق المؤسسة محل الدراسة.

²² - مخطط التكوين الخاص بالمسيرين والعمال. مؤسسة SANIAK.

²³ - نفس المرجع.

²⁴-الميزانية السنوية لحوادث العمل بالمؤسسة.

²⁵- الوثائق الداخلية لمؤسسة SANIAK.