



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

التخصص: إدارة الموارد البشرية

**تقرير تربص بعنوان تدقيق الموارد البشرية
في مؤسسة -دراسة حالة (مؤسسة نفضال
مقاطعة غرداية)**

من اعداد الطلبة:

- بافولولو فهد
- بن هنية عبد العزيز
- سيفي مصطفى

تحت اشراف الاستاذ(ة):

شوقي مهدي

المؤطر بالمؤسسة

عز الدين اولاد بوجمعة

السنة الجامعية 2024/2023

فهرس المحتويات

الاهداء

الشكر

فهرس المحتويات

فهرس الاشكال

مقدمة

المبحث الاول: تقديم عام لمؤسسة نفضال غرداية

المطلب الاول: التعريف بمؤسسة نفضال

المطلب الثاني: التعريف بمؤسسة نفضال مقاطعة
غرداية

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة نفضال

المبحث الثاني: تدقيق الموارد البشرية لمؤسسة
نفضال

المطلب الاول: ما هو التدقيق

المطلب الثاني: ما هيه الموارد البشرية

المطلب الثالث: عرض نتائج الدراسة (مقابلة)

خاتمة

قائمة المراجع

{ الأهداء }

الى والدي الاعزاء

الى اخواتي و اخواتي

الى جميع زملائي و زميلاتي

الى كل من ساندني في دراستي

اهدي شكري لهم على الموقف معي

{ شكر و تقدير }

الشكر لله تعالى اولا و اخيرا فله الفضل و

المنة فبفضله تتم الصالحات.

اتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذ المشرف

الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته و ارشاداته

لإنجاز هذا العمل

قائمة الأشكال

رقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	المركز العام لمؤسسة نطال	
02	المركز التنظيمي لمؤسسة نطال مقاطعة خرداية	
03	المركز التنظيمي لقسم الإدارة و الوسائل العامة	

مقدمة

في العالم الحديث، تحظى الموارد البشرية بأهمية كبيرة نظرًا لدورها الحيوي في نجاح المؤسسات. إذ أصبحت الموارد البشرية تعمل على استثمار وتطوير مهارات وقدرات العاملين بها بأفضل شكل ممكن، وذلك من أجل رفع إنتاجيتها وتعزيز قدراتها التنافسية في السوق. يهدف هذا الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية إلى تحقيق أهداف المؤسسات وضمان نجاحها واستمراريتها.

في الماضي، كانت المؤسسات تعطي الأولوية للجانب المادي على العنصر البشري، حيث كانت تركز على زيادة رأس المال والإنتاجية. ومع توسع نشاط هذه المؤسسات مع مرور الوقت، ظهرت أهمية تحسين أداء الموارد البشرية داخل المؤسسة، وذلك بناءً على أهمية العنصر البشري كعامل أساسي في عملية الإنتاج. لذا، يكمن الدور الأساسي لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ورغم أهمية اتقان الموارد البشرية لمهامها، فإن وجود مساحة للخطأ يعتبر جزءًا لا يتجزأ من عملية الإنجاز.

بشكل عام، تبدي المؤسسات الآن اهتمامًا أكبر بالموارد البشرية وتحقيق أهدافها ونجاحها من خلال استثمار القدرات البشرية وتطويرها بشكل دائم.

في ظل المنافسة الشديدة بين المؤسسات الصناعية اليوم، أصبح الحفاظ على التنافسية وتعزيز المكانة في السوق أمرًا حيويًا يتطلب جهدًا كبيرًا وعملاً مضاعفًا. يجب على هذه المؤسسات استغلال مهارات وقدرات العاملين بها بأفضل الطرق، واستثمارها وتطويرها وتنميتها، بالإضافة إلى تحفيز العاملين لتقديم أفضل ما لديهم من جهد ومهارة.

ومن هنا، يظهر الحاجة الماسة لوضع نظام فعال للمراجعة والرقابة على أداء الموارد البشرية. يساهم تشكيل خلية التدقيق في تحديد الانحرافات وكشف النقاط الضعيفة ومعرفة مصادرها، وبناءً على ذلك، يمكن اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الأوضاع وتحسين الأداء. يتم ذلك من خلال عمليات التدقيق التي تركز على تقييم الأداء في جميع أقسام المؤسسة بما في ذلك قسم الموارد البشرية.

بهذه الطريقة، تلعب عمليات التدقيق دورًا حيويًا في تحسين أداء الموارد البشرية وتعزيز تنافسية المؤسسة في السوق، وتساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

الإشكالية:

ماهية تدقيق الموارد البشرية في مؤسسة نפטال؟

الأسئلة الفرعية:

✓ فيما يكمن مفهوم تدقيق المواد البشرية ؟

✓ كيف يمكن أن تؤثر مراجعة إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين ؟

✓ فيما تكمن القيمة الإنتاجية للموارد البشرية ؟

للإجابة على مثل هذه التساؤلات سنتطرق لها في هذه الدراسة.

اهمية البحث:

يتجلى أهمية البحث في دراسة تدقيق الموارد البشرية وتأثيره على رفع كفاءة المستخدمين في عدة نقاط:

تعزيز كفاءة الموظفين: من خلال تحليل ودراسة تدقيق الموارد البشرية، يمكن تحديد المجالات التي يمكن تحسينها وتطويرها لرفع كفاءة الموظفين في أداء مهامهم بشكل أفضل.

فهم دور الموارد البشرية: يساهم البحث في كشف الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تعزيز الأداء العملي وتحسين النتائج العملية داخل المؤسسة.

تحسين الإدارة البشرية: يساهم البحث في توجيه الإدارة البشرية نحو ممارسات أفضل واتخاذ القرارات الفعالة لتحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحسين أداء الموظفين.

زيادة التنافسية: بتحسين كفاءة الموظفين، تزيد المؤسسة من قدرتها على التنافس في السوق وتحقيق المزيد من النجاح والاستدامة في الأعمال.

بهذه الطريقة، يمثل البحث في تدقيق الموارد البشرية وتأثيره على رفع كفاءة المستخدمين مساهمة هامة في تحسين الأداء العملي وتعزيز نجاح المؤسسات في بيئة الأعمال اليومية.

هيكل البحث:

ينقسم البحث الى مبحثين :

المبحث الاول: تقديم عام لمؤسسة نفعال-غرداية-

المبحث الثاني: تدقيق الموارد البشرية في قطاع نفعال

خاتمة

المبحث الأول:

تقديم عام

لمؤسسة نقلال

- غرداية -

المبحث الاول :تقديم عام لمؤسسة نفطال

المطلب الاول :التعريف بمؤسسة نفطال

مؤسسة نفطال من أهم المؤسسات العمومية في الجزائر إذ تحتل المرتبة الثانية كأحسن مؤسسة عمومية بعد سوناطراك و هي مؤسسة تجاري ذات أسهم برأسمال يقدر بـ 160.000.000.000.00 دج تابعة لمجمع سوناطراك المحتكر لسوق المحروقات في الجزائر، أنشأت بموجب المرسوم رقم 87 – 89 في 1987/08/25 الذي بموجبه انحلت المؤسسة إلى الوطنية لتكرير المنتجات البترولية NAFTEC .

وNAFTAL المؤسسة الوطنية لتسويق وتوزيع المنتجات البترولية مهمتها توزيع و تسويق المنتجات البترولية .

و كلمة نفطال هي تسمية مكونة من جزأين هما :

-نفط: لفظ عالمي للتعبير عن البترول « NAFT »

-ال: الحرفين الأولين لـ الجزائر « AL-Algérie »

و بالتالي، فإن كلمة نفطال تعني " نفط الجزائر "

إن مؤسسة نفطال تعتبر من أعمدة الاقتصاد الوطني باعتبار الدور الاستراتيجي الذي تلعبه، فهي تحتكر توزيع المواد البترولية في الوطن، و هذا ما جعلها القلب النابض للاقتصاد الوطني.

إن البنية التنظيمية لمؤسسة نفطال تعتمد على نظام المركز الرئيسي "SIEGE" و الذي يتمثل في 12 إدارة مركزية و التي تنقسم كما يلي:

*إحدى عشر (11) إدارة توظيف توجد كلها بالمركز الرئيسي بالشراكة و هي مكلفة بمراقبة و تنظيم نشاط الوحدات التي هي تحت سلطتها المباشرة.

*العمليات و المتمثلة في إدارة الطيران و البحرية الموجودة في دار البيضاء.

الى جانب المركز الرئيسي للمؤسسة (57) وحدة تقسم حسب مهامها إلى :

*وحدات التوزيع و عددها (48) وحدة عبر كامل تراب الوطني.

*وحدات الموائى و عددها (04) وحدات متمركزة في كل من " سكيكدة، بجاية، وهران و الجزائر العاصمة "

*وحدات الصيانة و عددها (04) وحدات و هي :

(1) وحدة الغرب (وهران).

(2) وحدة الشرق (قسنطينة).

(3) وحدة الوسط (الجزائر).

(4) وحدة الجنوب (حاسي مسعود).

* وحدة نفطال للإعلام الآلي (الجزائر العاصمة)

*تطور نظام المؤسسة و هيكلها التاريخي:

1983 : إدخال مشاريع (GPL) الكربونات من سونطراك و تحويلها إلى نفطال

1984 : انشاء (48) وحدة لنفطال و هذا لتوزيع مختلف المنتوجات (UND)

CLP : 21 District –

GPL : 19 District –

إعادة تحديد مهام وحدات الصيانة UNM

إعادة تجميع و تنظيم مهام العبور الدولي (TRASIT) إلى أربع 04 وحدات UNP

1987 : فصل نشاط التصفية، توزيع المواد البترولية على فرعين (02) :

نافتاك: مكلفة بتصفية البترول و تكريره

نفطال: مهمتها توزيع و تسويق المواد البترولية.

1989 : لا مركزية " النشاطات الاجتماعية و الثقافية للمؤسسة "

1992 : توحيد بعض وحدات نفطال إتباعا لدراسة شبكة المواد و وحدات متصلة.

1996 : لا مركزية نشاط " التكلفة و السعر "

فصل مديرية الخارجية

لا مركزية إعلام نشاط " المحركات، المبيعات و الزبائن "

: 1997

إنشاء مديرية حماية العمال (DPP)

إنشاء مخطط الحماية الداخلية على مستوى الوحدات.

فصل وحدات نفضال المكلفة بالمهام الجمركية (UND)

: 1998

إنشاء خلية للحماية الصناعية و إعادة تنظيم المديرية المركزية للمالية (DCF)

فصل المديریات (AVM, GPL, CLPB)

: 1999

إنشاء مكاتب متصلة بالمديريات " مكلفة بالإتصال " .

إنشاء و تنظيم هيكل الأرشيف المركزي.

تحويل نشاطات (LOG/END) إلى قسمين (GPL – CLPBGPL)

ارتباط وحدتي (UND) بومراس و وحدة القاعدة (UND) الجزائر.

ارتباط وحدتي (UNM) الشرق و وحدة (GPL) .

ارتباط وحدتي (UNM) الجنوب و وحدة القاعدة (UND) ورقلة.

: 2000

حل مركز الإعلام الآلي و خلق مركز لمعالجة الإعلام الآلي.

تخطيط هيكل عام لقسم (CLP) لمناطق (CLP) .

إعادة تنظيم المديرية الشؤون الإجتماعية و الثقافية (DAISC).

إنشاء قسم الزفت.

: 2001

خلق منصب عمل مكلف بالإتصال .

التنظيم المفصل لقسم (CLP).

التغيير في مقر قسم (CLP).

التنظيم المفصل لقسم (GPL).

التغيير في مقر قسم (GPL).

التنظيم المفصل لقسم الزفت.

التنظيم المفصل لمناطق (GPL) قرار رقم : 5-623 à 5-607 .

التنظيم المفصل لمناطق () قرار رقم : 5-642 à 5-624 .

ترتيب مناطق (GPL) في نوعين B و A .

ترتيب مناطق (CLP) في نوعين B و A .

إنشاء قسم (CLP) في كل من " برج بوعريريج، البويرة، بسكرة، و المدينة "

إعادة تنظيم مفصل لمديرية (ADM) .

إنشاء تنظيم المديرية الإدارية و المالية و قسم الزفت.

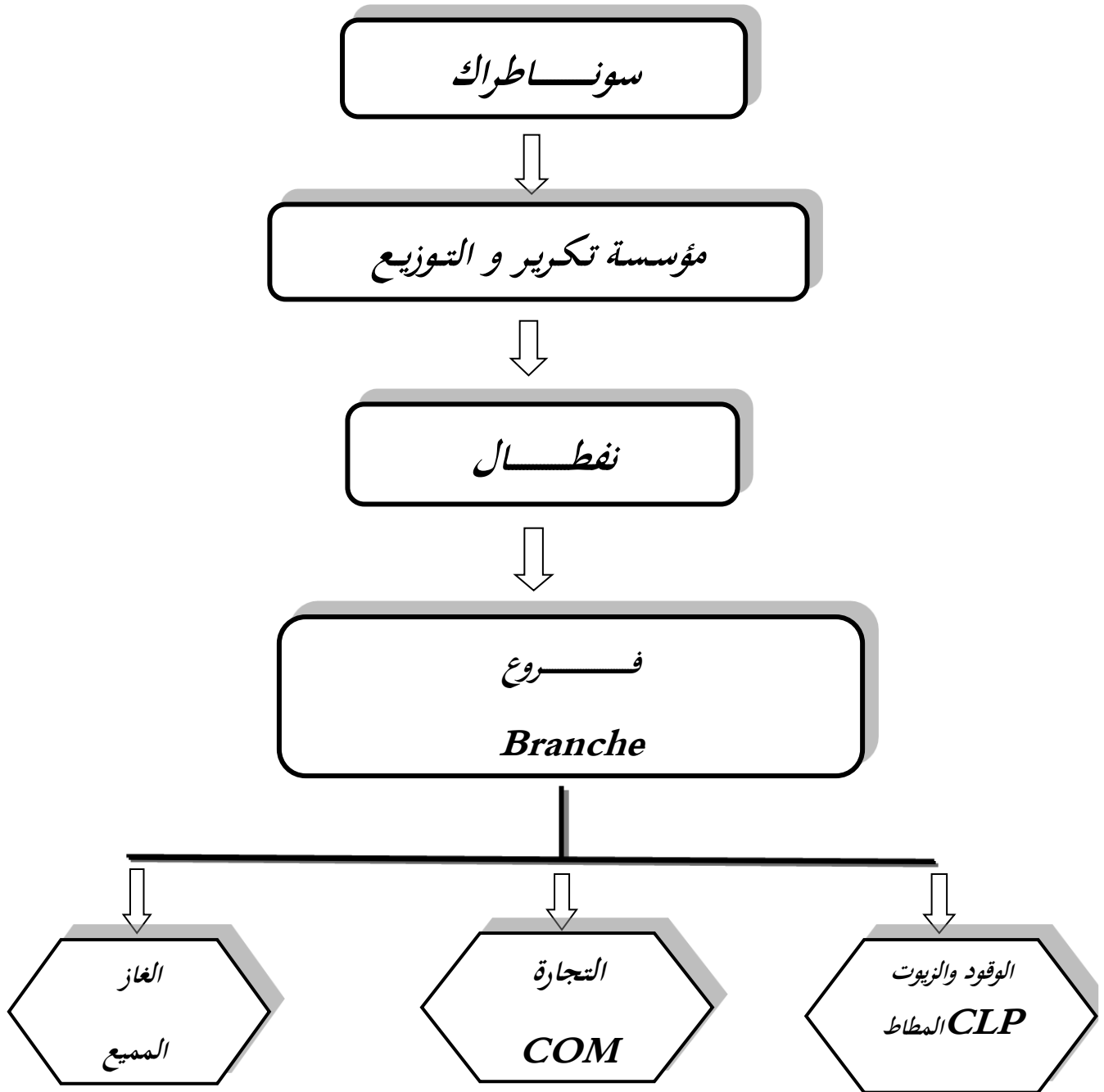
: 2002

إعادة تنظيم المديرية الإدارية و المالية و قسم الزفت.

إعادة تنظيم مديرية المقر لقسم (GPL)¹.

1-وثائق المؤسسة قسم المحاسبة و المالية

الشكل رقم 01: الهيكل العام لمؤسسة نפטال



المصدر: وثائق المؤسسة، دائرة المالية و المحاسبة

● دور مؤسسة نفطال:

- * تنظيم و تطوير النشاط التجاري و توزيع المواد البترولية و مشتقاتها.
 - * تخزين و نقل المنتجات البترولية لتسويقها على مستوى التراب الوطني.
 - * السهر على تطبيق و احترام المقاييس المرتبطة بحماية الصناعة.
 - * السهر على تنفيذ و احترام قوانين الحماية الداخلية للمؤسسة.
 - * القيام بكل دراسات السوق بما فيها الاستعمال و الاستهلاك للمواد البترولية.
 - * تأمين صيانة مؤسسة نفطال مكلفة داخل إطار الإقليم الوطني للتطور الاقتصادي و الاجتماعي بتوزيع و تسويق المنتجات البترولية بما في ذلك العتاد و التجهيزات.
 - * الحرص على تحسين و مراقبة الكميات و المواد المتعلقة بها.
- و لقد وضعت شركة مجموعة من الوسائل و الإمكانيات تحت تصرف عمالها لتسهيل انجاز مهامها و هي كالتالي:

- 67 مركز و مستودع لتوزيع و تخزين الوقود و الزيوت و العجلات المطاطية.
- 44 مصنع لتعبئة غاز البترول.
- 16 وحدة لصنع الزيت.
- 55 مستودع لتموين المراكز البحرية.
- 59 مستودع متصلة بمصلحة تخزين الغاز و البترول المميع.
- 1576 محطة للخدمات منها: 901 محطة خاصة.
- 3250 سيارة نقل و توزيع و 1750 وسيلة للصيانة.
- 14550 محطة بيع للغاز و البترول المميع.
- 380 كلم طول أنابيب للمواد النصف مصنعة و غاز البترول المميع.

• مهام الهيئات لمؤسسة نفضال:

***اللجنة التنفيذية :**

مكلفة بتحديد المحاور الإستراتيجية الكبرى الخاصة بتطور الشركة، خاصة في الميدان التسيير " الشراكة، الاستثمار، الأمن "

***اللجنة المدبرة :**

مكلفة بمساعدة المدير العام في تسيير و مراقبة أنشطة الشراكة.

***المستشارون و المساعدون :**

مكلفون بمساعدة رئيس المدير العام في الوظائف التي فيها اتخاذ القرار الاستراتيجي فيما يخص الأنشطة الدولية و العلاقات مع الصحافة و الإعلام.

(1)المديريات التنفيذية :

***المديريات التنفيذية الاستراتيجية (DESPE) .**

التخطيط و وضع تنظيم خاص بالشركة.

القيام بدراسات اقتصادية.

مراقبة إستراتيجية.

تسيير و متابعة تطورات المشاريع.

***المديرية التنفيذية المالية :**

تأمين السير لمحاسبة الشركة عن طريق التأكد من تسوية كل الحسابات و هذا بمراجعة نتائج الدورة و إعداد الميزانية.

تأمين و متابعة الحالة المالية للشركة (الخزينة، المحاسبة العامة، الضرائب و التأمين).

تأمين تحقيق برنامج الاستغلال و الاستثمار.

محاولة تطبيق السياسات المالية و المحاسبة.

***المديرية التنفيذية للموارد البشرية (DERH):**

وضع سياسات التسيير للموارد البشرية (برامج التكوين، قانون العمل... الخ)
تنفيذ احتياجات الشركة للموارد البشرية بشكل عام.
وضع أنظمة للتحفيز كترقية العامل و تقديم مكافآت.
ربط و إحصاء برامج لتكوين الإطارات لمختلف المديريات حسب احتياجات الشركة.
إجراء اختيار العمال للتشغيل أو تكوين إطارات الشركة أو القيام بالترقية و تكون مضبوطة بقوانين.

(2)المديرية المركزية :***المديرية المركزية للبحث و التطوير (DCES):**

القيام بعمليات البحث و التطوير في المجال التكنولوجي.
القيام بدراسات أولية لمر دو دية مشاريع الشركة في ميادين " النقل، الصيانة،
التوزيع.... الخ "

***المديرية المركزية لمراقبة و مراجعة الحسابات (DCASC)**

تنفيذ مهام المراقبة و مراجعة الحسابات من خلال مجمل هياكل الشركة و المساهمة في
تحسين و تطوير أنظمة الإجراءات و النماذج.

المديرية المركزية للأمن الصناعي و المحيط(DCHSEQ)

وضع قوانين و تعليمات خاصة بالأمن الصناعي خصوصا في مجال التخزين و توزيع
المنتجات البترولية، بالإضافة إلى تحديد النماذج و الإجراءات المتعلقة بحماية المحط.

المديرية المركزية للشؤون الإجتماعية و الثقافية (DACASC)

المشاركة في وضع سياسات الشركة في المجال الشؤون الإجتماعية و الثقافة.

التطوير المستمر لوظائف الصحة، الرياضة، و الثقافة في الشركة بوضع برامج و استراتيجيات.

تنمية السياسات الإجتماعية لتحسين الوضعية الإجتماعية للعمال.

الحرص بصفة دائمة على الصورة الجيدة للشركة.

(3)مديرية الدعم :

***مديرية الإعلام و العلاقات العمومية (DCRP)**

القيام بدراسة السوق و تحديد جملة الأعمال المرتبطة بتطوير مبيعات المنتجات السوقية من طرف الشركة.

***مديرية الإعلام و العلاقات العمومية ():**

و تقوم بتسيير و مراقبة جميع الممتلكات التي بحوزة الشركة من مباني، المنشآت، سائل النقل و السهر على الحفاظ عليها و صيانتها.

***مديرية الإدارة العامة :**

مهمتها تسيير الجيد لليد العاملة و وضع الوسائل و الإمكانيات الضرورية لتحقيق الأهداف المسطرة.

توفير الوسائل الضرورية للسير الحسن للأنشطة و تنميتها.

حظيرة السيارات.

(4)الفروع :

فروع الوقود (CRB):

يضم الموانئ و المطارات (AVM) و الزفت (BITUMES)

ضمان تموين و تسويق عبر كافة التراب الوطني.

تغطية الإحتياجات الوطنية بتموين و توزيع الوقود في أحسن الظروف.

ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة و التموين في كل أنحاء الوطن.

الفروع التجارية :

ضمان تسويق المنتجات عبر كافة التراب الوطني.

ربط و مراقبة وظائف التوزيع، التخزين، النقل، الصيانة و التمويل في كل أنحاء الوطن.
و هو الفرع الذي استقبلني من اجل القيم بالتربص التطبيقي و الذي خصصت له دراسة
تقديمية خاصة به في المبحث القادم.

فروع غاز البترول المميع :

تقوم بتحليل و وضع سياسات و استراتيجيات خاصة بوظائف التمويل، التخزين، التوزيع
و بيع منتجات غاز البترول المميع.

فرع النشاط الدولة :

يضمن حسن عملات التسوق مع الدول الأجنبية.

تكون المحروقات الثروة الرئيسية الطبيعية للجزائر بفضل بترولها و غازها فلقد استطاع
وطننا أن ينمو بفضل البترول و الغاز.

لذلك يجب أن ننتهز الفرصة التي أتاحت لنا بفضل هذه الثروات و نمي كل الطاقات
اللازمة للتسيير الصحيح لهذا القطاع.

و في الإطار تحديدا، صار اختياريا متجها تلقائيا نحو مؤسسة نפטال.

و سنحاول من خلال هذه الدراسة أن نسقط الجانب النظري على الواقع من خلال دراسة
ميدانية في مؤسسة نפטال -مقاطعة غرداية

المطلب الثاني: التعريف بمؤسسة نפטال مقاطعة التسويق غرداية**نشأة وتعريف بالمؤسسة:**

استقلت مؤسسة تسويق المواد البترولية عن المؤسسة الأم سوناطراك بموجب المرسوم
80/101 في أبريل 1981 و بدأت نشاطها في 01 جانفي، حيث اهتمت بتكرير و توزيع
المواد البترولية تحت شعار نפטال NAFTALE ERAP و في 25/08/1987 تحت

المرسوم (87-187) قامت المؤسسة بالفصل نشاط بين تكرير و نشاط توزيع البترولية و مشتقاتها، و في سنة 1998 أصبحت مؤسسة ذات أسهم بنسبة 100% و لها أساسية في توزيع و تسويق المواد البترولية في السوق الوطنية و تتمثل في:

. L'enfutage de GPL تمييع الغاز

. La formation de itumen تكوين و معالجة الزفت

. توزيع و تسويق الوقود Carburant الغاز – GPL

الزفت Bitumes - المطاط Pneumatique - سير الغاز GPL Carburant
المواد الخاصة Produit Spéciaux.

نقل المواد البترولية.

تعتبر شركة سونطراك المساهم الوحيد لهذه المؤسسة إذا بلغ رأسمالها 000 000 000 160 دج تحت إدارة و تسيير المديرية العامة الموجودة بالشراكة و مقسمة إلى فروع أهمها :

فرع الغاز : و مهمته توزيع و تسويق غاز البترول المميع GPL عبر كامل التراب الوطني.

فرع التسويق : و مهمته تسويق و تزويد محطات البنزين بالمواد لضرورية و تكوين و تسويق الزفت المعالج.

فرع المحروقات: و مهمته نقل و تخزين المحروقات عبر كامل التراب الوطني و تحت هذه الفرع مقاطعات جهوية و من بين هذه المقاطعات مقاطعة التسويق بغرداية.

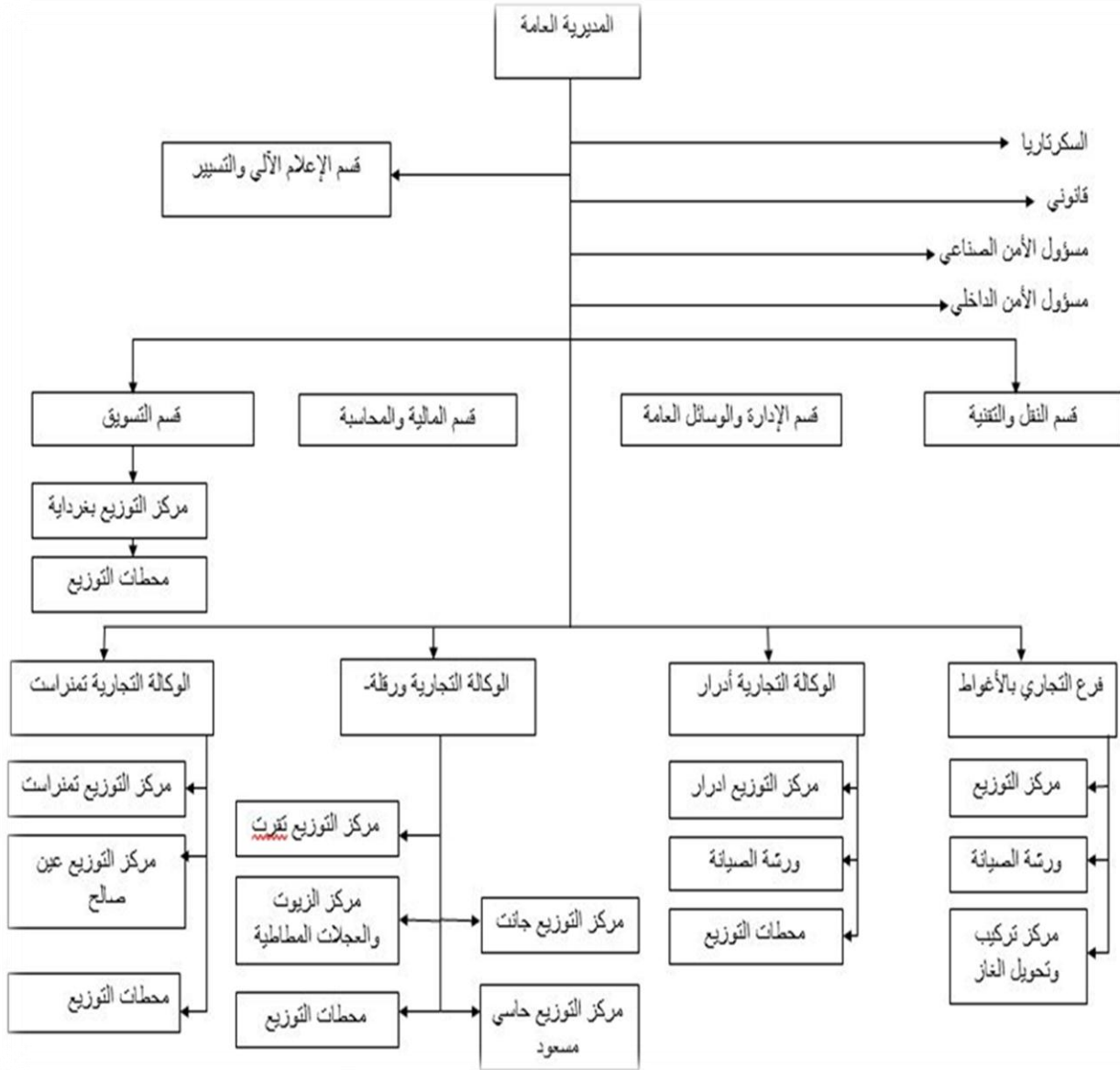
المخطط التنظيمي :

بين المخطط في صفحة الموالية شركة نפטال تتكون من أربع أقسام حسب طبيعة المواد المسوقة :

محروقات (GPL) (A.U.M) ، و مشروعين لقسمي الزيوت و العجلات المطاطية و الشبكة و يعني بها نقاط البيع و التوزيع و الخدمات.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال -مقاطعة التسويق غرداية

الشكل رقم 02 : الهيكل التنظيمي لمؤسسة نפטال -مقاطعة التسويق غرداية-



المصدر : وثائق مؤسسة نפטال

هيكل قسم الادارة و الوسائل العامة

□ مصلحة الموارد البشرية : هي قسم من العملية الادارية الذي يحتوي على مجموع من العناصر البشرية بأسلوب ايجابي و فعال و تنفرع هذه المصلحة في مؤسسة نفضال الى ثلاثة (3) اقسام :

- رئيس مصلحة
- اطار دراسات
- مكلف بدراسات

مهامها :

-الحرص على تنفيذ القوانين خاصة بالعمل .

-تحديد المواعيد الخاصة بالعطل خلال السنة

-متابعة المسار المهني للموظفين.

□ مصلحة الوسائل العامة : تعرف هذه المصلحة على انها ذلك الذي يقع على عاتقه مسؤولية ربط بيو المؤسسة و جمهورها الخارجي من خلال ايجاد سبل لخلق التواصل المشترك بين هذه الاطراف لتحقيق الرضا العام و تنفرع هذه المصلحة الى ثلاثة (3) اقسام:

- قسم BOG
- قسم صيانة المبنى
- قسم الاقتصاد

● مهامها:

-يحاول ان يبني شبكة علاقات مع الاخرين لتحقيق اقصى فائدة ممكنة .

-تحضير الطلبيات .

□ **مصلحة المستخدمين:** تعتبر من اهم و اكبر المصالح في هيكل المؤسسة نظرا للمهام المنوطة بها في تسيير الموارد البشرية و تنقسم هذه المصلحة الى ادارة اشخاص و قسم الاجور و قسم الخدمات الاجتماعية و يشرف على كل قسم مسير .

● **مهامها :**

- تأهيل و ترقية للمناصب العليا .
- انجاز قرارات العطل .
- استقبال البريد و دراسته .

● **نشاط المؤسسة و إمكانياتها :**

يتمثل نشاط المؤسسة في توزيع و تسويق المواد البترولية عبر كامل تراب الوطني و هذه المواد هي الزيوت بأنواعها، المطاط الزفت و الغاز بأنواعه، بإمكانياتها (المؤسسة) كالتالي :

67 مركز تخزين و توزيع الوقود و الزيوت و العجلات المطاطية.

55 مركز لتزويد الوقود الباخرات و الطائرات و نقاط البيع على السواحل.

16 وحدة لتهيئة الأسفلت.

59 مركز تخزين و توزيع لقاوورات الغاز.

1576 محطة خدمات منها 901 محطة تابعة للخواص.

380 كلم من الأنابيب الناقلة للوقود.

● **أهمية المؤسسة :**

تلعب حاليا دورا بالغ الأهمية في مجال التنمية الاقتصادية فهي تساهم في :

سد السكان التي تزداد باستمرار حسب ازدياد مداخيلهم.

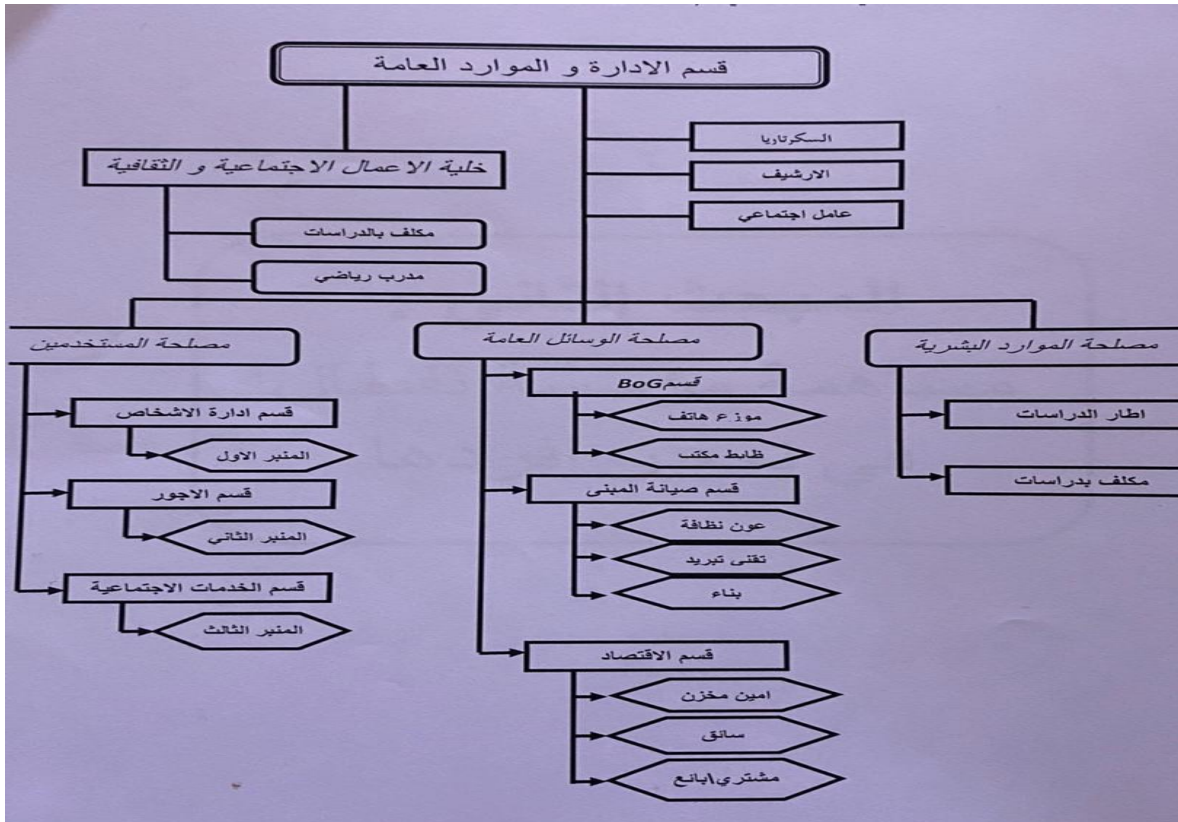
كما لها دور كبير في جلب الإطارات و الكفاءات من اجل تحسين الأداء و تقديم أحسن الخدمات للزبائن.

تسعى إلى الحاجات المحلية و الوطنية و المساهمة في إنعاش الاقتصاد.

منافسة المؤسسات الوطنية.

و تعتبر المساهم الكبير في انقاذ الاقتصاد الوطني و المضاعفة من مقدار الانتفاع بمنتوجها.

الشكل رقم 03: الهيكل التنظيمي لقسم الادارة و الوسائل العامة2



خلاصة الفصل

تُعتبر إدارة الموارد البشرية في نفطال شريكة استراتيجية في تحقيق أهداف الشركة وتحقيق النمو المستدام. تتميز إدارة الموارد البشرية في نفطال بالتركيز على تطوير القدرات البشرية وتحسين الأداء، مما يساهم في بناء بيئة عمل محفزة ومبتكرة.

من خلال استخدام أحدث الممارسات والتقنيات في مجال إدارة الموارد البشرية، تهدف نفطال إلى جذب واستقطاب أفضل الكفاءات وتطويرها، وتوفير بيئة عمل تشجع على التفوق والابتكار. تشمل أهم أولويات الإدارة الاهتمام بالتوظيف الفعال، وتطوير برامج التدريب والتطوير المستمر، وتعزيز ثقافة العمل الإيجابية والمشاركة.

من خلال الاستثمار في موظفيها وتطوير قدراتهم، تسعى نفطال إلى بناء فرق عمل متحفزة وملتزمة بتحقيق رؤية الشركة وتحقيق النجاح المشترك. إدارة الموارد البشرية في نفطال تعتبر عاملاً رئيسياً في تحقيق التميز التنافسي والاستدامة في سوق العمل، وتلعب دوراً حيوياً في تعزيز القيمة المضافة للشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية.

المبحث الثاني:
تدقيق الموارد
البشرية في مؤسسة
نفضال غرداية

المبحث الثاني: تدقيق الموارد البشرية لمؤسسة نفطال

المطلب الاول: ما هو التدقيق

اولا: تعريف التدقيق

التدقيق يُعرف عمومًا على أنه عملية فحص مُنظمة تهدف إلى جمع وتقييم الأدلة المتعلقة بنتائج العمليات والأحداث الاقتصادية لمشروع ما، بهدف التحقق من صحتها وتطابقها مع المعايير الموضوعية والمقبولة. وتتضمن هذه العملية التدقيقية التأكد من دقة وموثوقية البيانات والأرقام، والتحقق من صحة السجلات والتقارير.

في اللغة اللاتينية، تأتي كلمة "تدقيق" من الكلمة اللاتينية "audit" والتي تعني "الاستماع". وانقسم الفعل اللاتيني "auscultare" إلى فعلين فرعيين، أولهما "asceter" والذي يعني "الاستماع"، والثاني "qscuter" والذي يعني "الفحص"، وهذا الانقسام يعطي معنى جديد للتدقيق بمزج معاني "الاستماع" و"الفحص".³

الجمعية المحاسبية الأمريكية (AAA) قدمت تعريفًا للتدقيق كعملية منظمة تعتمد على الموضوعية لجمع وتقييم الأدلة المتعلقة بنتائج العمليات والأحداث الاقتصادية لمشروع ما، بهدف التحقق من مدى توافق تلك النتائج مع المعايير الموضوعية والمقبولة، وتوصيل النتائج للأطراف المعنية⁴.

تعريف جيرمون وبونو الذي قدموه للتدقيق يشير إلى أنه عملية اختيار تقني صارم وبناء بأسلوب منظم من قبل محترف مؤهل ومستقل. الهدف من هذه العملية هو تقديم رأي معلل حول جودة ومصداقية المعلومات المالية التي يقدمها المؤسسة، ومدى احترامها للواجبات المالية والمحاسبية في جميع الظروف. كما يُعمل على التأكد من امتثال المؤسسة للقوانين والقواعد والمبادئ المحاسبية المعمول بها، وتمثيل تلك المعلومات بشكل صحيح للوضع المالي ونتائج المؤسسة⁵.

ثانيا تعريف تدقيق الموارد البشرية:

3-بوحفصرواني، التدقيق المالي والمحاسبي دروس نظرية، 2017/2018، تخصص المحاسبة والتدقيق، قسم العلوم المالية والمحاسبة، جامعة غرداية، 2022، ص8.

4-محمد القومي، عوض لبيب المراجعة، المكتبة الجامعية الحديثة، الاسكندرية، 1998، ص11

5 -محمد أمين مازون، التدقيق المحاسبي من منظور المعايير الدولية، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير علوم التجارة، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2010/2011، ص5

تدقيق الموارد البشرية هو عملية منظمة لمسح وتحليل وظائف إدارة الموارد البشرية بهدف معرفة مدى تطابقها مع السياسات والإجراءات والاستراتيجيات المعمول بها في إدارة الموارد البشرية. يتضمن هذا التدقيق إعداد تقرير يحتوي على النتائج والتوصيات لمعالجة أي انحرافات سلبية، بالإضافة إلى تحديد نقاط القوة والكفاءة في نظام إدارة الموارد البشرية⁶.

يُعتبر هذا التدقيق عملية إدارية تتضمن استعراضاً موضوعياً ودقيقاً للسياسات والممارسات والإجراءات والاستراتيجيات المتبعة في إدارة الموارد البشرية في الشركة، بهدف تحسينها وتحديد فرص التحسين. يُمكن لهذه المراجعة الموضوعية للوضع الحالي أن توفر لصناع القرار البيانات الضرورية لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين⁷.

تعريف مراجعة الموارد البشرية كما ورد من قبل سيكوال سيكولاه يشير إلى أنها عملية منظمة يقوم بها الإدارة العليا لمراجعة جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية وتحليلها، بهدف تحديد أي انحرافات قد تكون موجودة واتخاذ القرارات اللازمة بشأنها.

هذه العملية تشمل استخدام القوى العاملة في المنشأة بشكل فعال، وتشمل عمليات مثل التوظيف وتقييم الأداء وتطوير الموظفين وتحديد التعويضات والمرتبات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، بالإضافة إلى إجراء بحوث حول احتياجات وتطلعات الأفراد في المؤسسة⁸.

في السبعينيات من القرن الماضي، شهدت مجالات إدارة الموارد البشرية تحولاً تدريجياً، حيث قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد، وهي أكبر منظمة متخصصة في مجال الإدارة، بتغيير المصطلح من "إدارة الأفراد" إلى "إدارة الموارد البشرية". تم هذا التغيير لمواكبة الأدوار الاستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في نطاق المؤسسات والمنظمات، حيث يصبح مدير الموارد البشرية شريكاً كاملاً في أعمال التخطيط الاستراتيجي.

6-شرح معنى "تدقيق الموارد البشرية Human Audit Resources" هارفاردبرنس ريفيو، نقال عن الرابط التالي
com.hbrarabic://https 30/01/2022.18:24

7-عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان، 2015م-1436هـ، الطبعة الأولى ص20

8-نوال عبد الكريم الأشهب، إدارة الموارد البشرية، دار امجد للنشر والتوزيع، عمان- الاردن، 2015، الطبعة الاولى، ص19

تدقيق الموارد البشرية يعتبر أداة أساسية في إدارة الشركات، وهو نوع من الوظائف الوظيفية. ليس هدفه فقط التحكم في النتائج وقياسها، بل أيضاً اعتماد منظور أوسع يساعد في تحديد خطط العمل المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية⁹.

لتدقيق في الموارد البشرية يُفهم عموماً على أنه عملية فحص مدى تطبيق سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، وذلك من خلال نظام بحثي يغطي كافة جوانب إدارة الموارد البشرية. يتم التدقيق بهدف تقييم الأداء وتحليله، ويُعتبر أداة للتوجيه وتحسين فعالية الموارد البشرية، كما أنه عملية رقابية تُجرى وتُراجع وتُقيّم من قبل الإدارة العليا في المؤسسة.

تتضمن عملية التدقيق في الموارد البشرية تقييم السياسات والإجراءات وممارسات إدارة الموارد البشرية للتأكد من مطابقتها للمعايير المحددة والتمشي مع أهداف المؤسسة. كما تتضمن أيضاً مراجعة الأداء السابق وتقييم العمليات الحالية لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير.

ثانياً: أنواعه

تدقيق الموارد البشرية يتم تصنيفه عموماً إلى نوعين رئيسيين حسب الجهة التي تُجري التدقيق. إليك توضيحاً لكل منهما:

التدقيق الدوري للموارد البشرية:

يتم تنفيذه غالباً من قبل مدقق داخلي في بداية السنة.

يتضمن إعداد برنامج للتدقيق مع مراعاة جميع المخاطر المحتملة مثل عدم مطابقة السياسات والإجراءات للقوانين والأنظمة المعتمدة، وعدم تكيف السياسات مع احتياجات العمل، وعدم توفر اليد العاملة بالكمية والجودة المناسبة، وعدم التوافق بين استراتيجية تسيير الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة.

التدقيق المحدد للموارد البشرية:

يتم تنفيذه عادة من قبل مدقق خارجي في حالات محددة.

9 - د/ كمال مولوح، أ/إسماعيل مولوح، اثر تدقيق الموارد البشرية في تحسين ادارةالموارد البشرية، 2018م، كلية الآداب، جامعة يحي فارس بالمدينة 2018، ديسمبر ص706

يتم تنفيذه عندما يُلاحظ وجود مشاكل معينة في إدارة الموارد البشرية مثل ارتفاع معدلات الغياب أو زيادة عدد الاستقالات.

يُجرى كل نوع من هذه التدقيقات بهدف تحليل وتقييم فعالية وفاعلية سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية وتقديم توصيات لتحسين الأداء وضمان الامتثال للقوانين والأنظمة المعمول بها¹⁰.

2. اساليب التدقيق في مؤسسة

ها هي بعض طرق تدقيق الموارد البشرية بالتفصيل:

طريقة المقارنة:

يقوم المدقق في هذه الطريقة بتحديد معايير التدقيق باستخدام أفضل المؤسسات المنافسة كنموذج.

يتم قياس أداء المؤسسة ومقارنته بالمعايير المحددة من قبل المؤسسات المنافسة.

الطريقة الإحصائية:

يضع المدقق معايير إحصائية خاصة بالاستناد إلى المعلومات المتوفرة في المؤسسة.

يتم استخدام هذه المعايير الإحصائية لتقييم أداء المؤسسة وفعاليتها لإدارتها للموارد البشرية.

طريقة الالتزام:

يقوم المدقق بجمع المعلومات حول الممارسات الإدارية المباشرة أو غير المباشرة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

يتم تقييم مدى تطابق هذه الممارسات مع السياسات والإجراءات والقوانين التي تنظم عمل المؤسسة.

كل من هذه الطرق لها مزاياها واستخداماتها المناسبة، ويمكن أن توفر نتائج قيمة لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة¹¹

¹⁰م. الخير طيعاري، مباركة بوقرين، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة احمد 39/37 ص. 2015/2016، دراية ادار

¹¹المرجع السابق نفسه

3. شروط و نتائج التدقيق

تدقيق الموارد البشرية يتطلب الالتزام بمجموعة من الشروط ويسفر عن نتائج متعددة. إليك شرحاً للشروط الأساسية والنتائج المتوقعة لعملية التدقيق¹²:

الشروط الأساسية لتدقيق الموارد البشرية:

الالتزام بالمعايير واللوائح: يجب أن يتم التدقيق وفقاً للمعايير واللوائح المعتمدة في المؤسسة والتي تنطبق على إدارة الموارد البشرية.

الوصول إلى المعلومات: يجب على المدققين الحصول على الوثائق والمعلومات اللازمة لتقييم الأداء والامتثال وفعالية إدارة الموارد البشرية.

الاستقلالية والموضوعية: يجب أن يكون المدققون مستقلين وموضوعيين في تقييمهم لأداء وإجراءات الموارد البشرية دون تحيز.

التنسيق والتعاون: يتطلب التدقيق تنسيقاً جيداً وتعاوناً فعالاً بين المدققين والإدارة والموظفين المعنيين.

النتائج المتوقعة لتدقيق الموارد البشرية:

تحديد المخاطر والفرص: يمكن أن يساعد التدقيق في تحديد المخاطر المحتملة والفرص لتحسين إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة.

تقديم التوصيات: يعطي التدقيق فرصة لتقديم توصيات مفيدة لتحسين أداء وإدارة الموارد البشرية وتعزيز الفاعلية التنظيمية.

تحقيق الامتثال: يسهم التدقيق في التحقق من امتثال المؤسسة للسياسات والقوانين واللوائح المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

تعزيز الشفافية والثقة: يمكن أن يساهم التدقيق في بناء الشفافية وزيادة الثقة بين الإدارة والموظفين وبين المؤسسة والجهات الخارجية.

تحسين الأداء: يمكن أن يساهم التدقيق في تحسين أداء الموظفين والإجراءات والعمليات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

¹²-محمد مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية - النظرية والتطبيق، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا 2006

باختصار، يتيح التدقيق الموارد البشرية للمؤسسات فرصة لتقييم وتحسين أداء إدارتها للموارد البشرية وضمان الامتثال للمعايير والقوانين المعمول بها.

المطلب الثاني: ماهية الموارد البشرية

1. تعريف ادارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية تعتبر مجالاً متعدد الأبعاد يشمل العديد من الأنشطة والمسؤوليات التي تهدف إلى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تنظيم وتطوير قوى العمل البشرية. وفيما يلي بعض التعاريف لإدارة الموارد البشرية من عدة مؤلفين في مجال إدارة الأعمال:

يوسف الطائي يعرف إدارة الموارد البشرية بأنها "الإدارة المسؤولة عن الاهتمام بالفرد والقيام بالفعاليات التي تتعلق بإيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب واستخدامه استخداماً أمثل، والحفاظ عليه وتطويره بما يحقق أهداف المؤسسة، وبالتالي يضمن البقاء والنجاح في بيئة الأعمال التي يسودها الثبات في التغيير"¹³.

محمد مرعي يفسر إدارة الموارد البشرية كـ"مجموع العمليات المنفذة في مؤسسة ما بهدف تكوين وتشغيل وتطوير الطاقة البشرية، أي رأس المال البشري القادر على الإنتاج والتكيف مع المتغيرات التي تخضع له"¹⁴.

تتضمن إدارة الموارد البشرية العديد من الأنشطة مثل التوظيف، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والمكافآت والتعويضات، والتواصل الداخلي، وغيرها الكثير. تهدف جميع هذه الأنشطة إلى تطوير القدرات والمهارات والموارد البشرية في المؤسسة لتحقيق أهداف العمل بأقصى كفاءة وفاعلية ممكنة.

تجلى التوافق بين التعاريف المقتبسة حول فكرة أن إدارة الموارد البشرية هي وظيفة أساسية وحيوية في أي مؤسسة. تُركز هذه الوظيفة على إدارة وصيانة وتطوير العنصر البشري في المؤسسة، وتهدف إلى تمكينه من التكيف مع التغيرات الديناميكية في البيئة المحيطة، وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفعالية¹⁵.

¹³-يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 39.

¹⁴-محمد مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية - النظرية والتطبيق، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا 2006، ص 70.

¹⁵-Serge Panczuk, Ressources Humaines pour la première fois - le savoir faire des DRH expliqué, Editions d'Organisation, Groupe Eyrolles, cedex 5, Paris 2006, p :13

تشير التعاريف إلى أن إدارة الموارد البشرية تمثل عملية متكاملة تشمل عدة جوانب، بما في ذلك التوظيف، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والمكافآت والتعويضات، وغيرها. وهذه العمليات تهدف جميعها إلى الاهتمام بكل جوانب الموارد البشرية بما في ذلك اقتناءها، وإشراف على استخدامها، وصيانتها، والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها¹⁶.

تعريف سمير عبد الوهاب وتعريف A.SIKULA يعكسان الاهتمام بالعمليات والجوانب المتعددة لإدارة الموارد البشرية.

*تعريف سمير عبد الوهاب يشير إلى أن إدارة الموارد البشرية تتضمن العديد من الوظائف والمسؤوليات التي يجب على كل مدير تنفيذها. يتضمن ذلك تحديد الاحتياجات المستقبلية للقوى البشرية، وانتقاء العناصر المتقدمة لشغل الوظائف، وتقييم أدائهم، وتحديد احتياجاتهم التدريبية، وتقديم الدعم والمشورة لهم لتحقيق أهداف الوحدة التنظيمية¹⁷.

*تعريف A.SIKULA يشير إلى أن إدارة الموارد البشرية تتضمن استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة أو بواسطة المؤسسة. يتضمن ذلك العديد من العمليات مثل تخطيط القوى العاملة، والاختيار والتعيين، وتقييم الأداء، والتنمية، والتعويض، والعلاقات الصناعية، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وبحوث الأفراد¹⁸.

كلا التعريفين يسلطان الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية كوظيفة متعددة الأبعاد تهدف إلى تطوير واستخدام العنصر البشري بشكل فعال لتحقيق أهداف المؤسسة.

2. خطوات الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية تتطلب مجموعة من الخطوات المهمة لضمان تحقيق أهداف المؤسسة والحفاظ على رأس المال البشري بشكل فعال. إليك خطوات أساسية في إدارة الموارد البشرية:

تخطيط الموارد البشرية:

تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة الحالية والمستقبلية.

16-سعاد البرنوطي، مرجع سبق ذكره، ص 17.

17-سمير محمد عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي، مرجع سبق ذكره، ص 14.

18 -صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية - مدخل تطبيقي معاصر، الدار الجامعية، القاهرة 2004، ص 16.

تحديد المهارات والكفاءات المطلوبة لتحقيق أهداف المؤسسة.
وضع استراتيجيات لتلبية احتياجات المؤسسة من العمال بشكل فعال.

التوظيف والانتقاء:

إعلان الوظائف الشاغرة وجذب المرشحين المناسبين.
تقييم المرشحين واختيار الأفضل لشغل الوظائف الشاغرة.
إجراء المقابلات والاختبارات اللازمة لتقييم مهارات وكفاءات المرشحين.

التدريب والتطوير:

تحديد احتياجات التدريب للموظفين لتطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم.
تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتطوير مهارات الموظفين.
تقييم فعالية البرامج التدريبية وضمان تحقيق النتائج المرجوة.

إدارة الأداء:

وضع أهداف محددة وواضحة للموظفين.
مراجعة أداء الموظفين بانتظام وتقديم التغذية الراجعة.
تقديم التقدير والمكافآت للأداء المتميز واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء الضعيف.

إدارة العلاقات العمل:

التواصل مع الموظفين بشكل فعال وبناء علاقات عمل إيجابية.
معالجة النزاعات بين الموظفين وحل المشكلات المتعلقة بالعمل.
الاستماع إلى مخاوف واحتياجات الموظفين وتوفير الدعم اللازم.

إدارة التغيير:

توجيه وإدارة عمليات التغيير داخل المؤسسة بشكل فعال.

تقديم الدعم والموارد اللازمة للموظفين للتكيف مع التغييرات.

تقييم تأثير التغييرات على العمل واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الأداء¹⁹.

تلك الخطوات الأساسية تشكل إطارًا عامًا لإدارة الموارد البشرية، وتساهم في بناء بيئة عمل مثمرة وفعّالة وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

3. طرق و أدوات الموارد البشرية

تتنوع أدوات إدارة الموارد البشرية بحسب احتياجات وأهداف كل منظمة. إليك بعض الأدوات الشائعة في مجال إدارة الموارد البشرية²⁰:

أنظمة إدارة المعلومات الشاملة (HRIS): تتيح هذه الأنظمة للمؤسسات تخزين وإدارة بيانات الموظفين بما في ذلك المعلومات الشخصية والتاريخ الوظيفي والرواتب والمزايا. كما توفر أدوات لإنشاء التقارير وتحليل البيانات وتنظيم العمليات اليومية.

برمجيات إدارة الأداء (Performance Management Software): تساعد على تتبع أداء الموظفين وتقييمهم بانتظام، وتوفير التغذية الراجعة وتطوير الخطط الشخصية للتطوير المستقبلي.

برمجيات التوظيف والانتقاء (Recruitment Software): تسهل عمليات التوظيف والانتقاء من خلال إدارة الطلبات وتحليل السير الذاتية وجدولة المقابلات وتتبع التقدم.

برمجيات التدريب والتطوير (Training and Development Software): توفر منصات لتصميم وتنظيم دورات التدريب والتطوير وقياس فعاليتها وتحليل تأثيرها على أداء الموظفين.

نظم إدارة الرواتب والمزايا (Payroll and Benefits Management Systems): تقوم بتوليد الرواتب وإدارة السجلات المالية للموظفين بما في ذلك البدلات والمكافآت والإجازات.

19-خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان / الأردن، الطبعة الثانية 2005.

20-خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار ميسرة، الطبعة الأولى 2007

برمجيات إدارة العلاقات العمل (Employee Relationship Management Software): تساعد في بناء علاقات إيجابية بين الموظفين والإدارة وتتيح منصات للتواصل وحل النزاعات.

أنظمة تحليل الأداء والبيانات (Performance Analytics Systems): تقدم تحليلات وإحصائيات لأداء الموظفين وتساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بناءً على البيانات.

تطبيقات الهاتف المحمول (Mobile Applications): توفر حلول متنقلة لإدارة الموارد البشرية مثل تسجيل الحضور والانصراف وطلبات الإجازات والتواصل الداخلي.

المطلب الثالث: عرض نتائج الدراسة (المقابلة)

بناءً على النتائج التي تم الحصول عليها من عملية تدقيق الموارد البشرية لشركة نفعال في غرداية، يمكن تقديم عرض للمعلومات الرئيسية لمناقشتها مع الإدارة العليا واتخاذ القرارات المناسبة:

نتائج عملية تدقيق الموارد البشرية لشركة نفعال في غرداية في مصلحة الموارد البشرية

• توظيف:

تم تقييم عمليات التوظيف الحالية وتحديد النقاط القوية والضعف.

توصيات لتحسين عمليات التوظيف وجذب المواهب العالية.

• تكوين:

تقييم برامج التدريب الحالية وفعاليتها في تطوير مهارات الموظفين.

توصيات لتطوير برامج تدريبية مخصصة تلبي احتياجات الشركة والموظفين.

• تقييم:

تقييم أداء الموظفين وعمليات التقييم السنوية.

توصيات لتحسين أساليب وإجراءات التقييم لتكون أكثر شمولاً وعدالة.

. تخطيط:

استعراض استراتيجيات التخطيط للاحتياجات الوظيفية المستقبلية.
توصيات لتحسين عمليات التخطيط لتلبية احتياجات الشركة الطويلة الأجل.

. رقابة:

مراجعة عمليات الرقابة الداخلية وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
توصيات لتعزيز الرقابة وتحسين الالتزام بالسياسات والإجراءات.

التوصيات:

تحسين عمليات التوظيف:

تطوير استراتيجيات جذب المواهب.
تقديم تدريب لفرق التوظيف حول تقنيات اختيار المرشحين المناسبين.

تطوير برامج التدريب:

إعادة تقييم احتياجات التدريب لتلبية احتياجات الشركة وتطوير الموظفين.
تنظيم دورات تدريبية مخصصة تستهدف تطوير مهارات محددة.

تحسين عمليات التقييم:

تقديم تدريب للمدراء على كيفية إجراء تقييمات أداء فعالة وعادلة.
استخدام نماذج تقييم محددة وموحدة لتقييم الأداء.

تطوير استراتيجيات التخطيط:

إجراء تحليل للاحتياجات المستقبلية للعمليات والموظفين.
وضع خطة عمل استراتيجية لتلبية احتياجات الشركة المتزايدة.

تعزير الرقابة والالتزام:

تعزير إجراءات الرقابة الداخلية وتحسين الالتزام بالسياسات والإجراءات.

تقديم تدريب للموظفين على الالتزام بالمعايير المهنية والأخلاقية

خلاصة الفصل

تدقيق الموارد البشرية في شركة نפטال تعكس التزام الشركة بتطوير وتحسين أدائها ومواردها البشرية. من خلال عمليات التدقيق المتقنة والتوصيات الشاملة، نعمل على تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية، وتحقيق التميز في السوق، وضمان استمرارية النمو والتطور للشركة. تدقيق الموارد البشرية يعتبر جزءاً حيوياً من استراتيجية الشركة لضمان استخدام القوى العاملة بكفاءة وفاعلية، وتحقيق أهداف النجاح والازدهار على المدى الطويل.

خاتمة

في ختام الدراسة حول تدقيق الموارد البشرية في نفضال بمنطقة غرداية، يظهر بوضوح أن هذا المجال يمثل أحد العوامل الرئيسية في تعزيز كفاءة المستخدمين وتحسين أداء المؤسسة. من خلال تحليل ودراسة تدقيق الموارد البشرية، تمكنا من فهم أهمية هذا العمل ودوره الحيوي في تحقيق أهداف المؤسسة.

توضح النتائج والتحليلات أن تدقيق الموارد البشرية يساهم بشكل كبير في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم، كما يساهم في تحديد النواحي التي تحتاج إلى تطوير وتحسين داخل المؤسسة. كما تبرز أهمية فهم دور الموارد البشرية في دعم أهداف المؤسسة وتحقيق نجاحها في بيئة العمل المتنافسة.

من خلال تحليل ودراسة تدقيق الموارد البشرية في نفضال بمنطقة غرداية، يمكن أن نستنتج بأن هذا المجال يمثل جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية، وأن فهمه وتطبيقه بشكل صحيح يمكن أن يساهم في تعزيز الأداء العملي وزيادة التنافسية للمؤسسة في السوق.

بناءً على ذلك، يجب على الشركات والمؤسسات الاهتمام بتطوير استراتيجيات تدقيق الموارد البشرية وتطبيقها بشكل فعال لتحقيق الأهداف المنشودة وضمان نجاحها في بيئة العمل الحالية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

1. بو حفصرواني ،التدقيق المالي والمحاسبي دروس نظرية،2018/2017،تخصص المحاسبة والتدقيق ،قسم العلوم المالية والمحاسبة ،جامعة غرداية ،2022، .
2. -محمد القومي ،عوض لبيب المراجعة ،المكتبة الجامعية الحديثة، الاسكندرية،1998،
3. 1 -محمد أمين مازون، التدقيق المحاسبي من منظور المعايير الدولية، مذكرة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير علوم التجارة، قسم العلوم التجارية ،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ،جامعة الجزائر3 ، 2010/ 2011،
4. -شرح معنى "تدقيق الموارد البشرية Human Audit " Resources هارفاردبرنس ريفيو، نقل عن الرابط التالي <https://com.hbrarabic://https30/01/2022> .18:24
5. 1-عطا الله محمد تيسير الشرعة، غالب محمود سنجق، إدارة الموارد البشرية، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، عمان ،2015م-1436هـ،الطبعة الأولى
6. -نوال عبد الكريم الأشهب ،إدارة الموارد البشرية ،دار امجد للنشر والتوزيع، عمان- الاردن،2015، الطبعة الاولى،
7. كمال مولوج ، أ/إسماعيل مولوج ،اثر تدقيق الموارد البشرية فيتحسين ادارةاملواردالبشرية،2018م،كلية الآداب، جامعة يحي فارس بالمدينة ،2018، ديسمبر
8. الخير طيعاوي ،مباركة بوقرين ، التدقيق الاجتماعي ودوره في تحسين الأداء الوظيفي ، مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ،،جامعة احمد 39/37ص.2015/2016،درايةادرار
9. يوسف حجيم الطائي وآخرون، مرجع سبق ذكره، .
10. 1-محمد مرعي، أسس إدارة الموارد البشرية - النظرية والتطبيق، دار الرضا للنشر والتوزيع، سوريا 2006 ، .
11. 1- Serge Panczuk, Ressources Humaines pour la première fois - le savoir faire des DRH expliqué, Editions d'Organisation, Groupe Eyrolles, cedex 5, Paris 2006, p :13
12. -سعاد البرنوطي، مرجع سبق ذكره،

13. -سمير محمد عبد الوهاب وليلى مصطفى البرادعي، مرجع سبق ذكره، .
14. -صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية - مدخل تطبيقي
معاصر، الدار الجامعية، القاهرة 2004
15. خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع،
عمان / الأردن، الطبعة الثانية 2005.
16. ¹-خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، إدارة الموارد البشرية، دار
ميسرة، الطبعة الأولى 2007
17. وثائق مؤسسة نفضال