

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات الاعمال الجزائرية، قمنا من خلالها بإجراء دراسة ميدانية على مستوى المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر في شركة اسمنت عين الكبيرة بسطيف، حيث قمنا بمعرفة دور اهم سبع استراتيجيات وظيفية لإدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي (إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية، استراتيجيات تحليل وتصميم العمل، استراتيجيات التوظيف، استراتيجيات التدريب، استراتيجيات مسارات الترقية، استراتيجيات تقييم الأداء، استراتيجيات التعويضات).

وقد تم اعتماد 232 استمارة استبيان تخص الإطارات السامية والإطارات واعوان التحكم وتم استخراج النتائج وتحليلها باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS الإصدار 26.

وقد خلصت الدراسة إلى وجود دور لممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي، حيث كان لخمس ممارسات استراتيجية لإدارة الموارد البشرية دور في تحسين الأداء الوظيفي (إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية، استراتيجيات التدريب، استراتيجيات مسارات الترقية، استراتيجيات تقييم الأداء، استراتيجيات التعويضات)، كما توصلت الدراسة ان استراتيجيتي (استراتيجية تحليل وتصميم العمل واستراتيجيات التوظيف) ليس لهما دور في تحسين الأداء الوظيفي في الشركة محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: إدارة استراتيجية، موارد بشرية، أداء وظيفي.

Summary

This study aimed to find out the role of strategic management practices of human resources in improving the job performance of Algerian business organizations, through which we conducted a case study in the Industrial Complex of Algeria Cement in Ain Kebira in Setif, where we learned the role of the seven most important functional strategies for human resources management in improving performance (planning strategy, job analysis and design strategy, recruitment strategy, training strategy, promotion pathways strategy, performance evaluation strategy, wages strategy).

Liquefied sample of individuals reached 232 workers, and we relied on spss version 26 to extract and analysed the results.

The study found that strategic human resources management practices a role in improving job performance, in addition to there were five strategies (planning strategy, training strategy, promotion pathways strategy, performance evaluation strategy, wages strategy), but the strategies of job (analysis and design, recruitment strategy) had no role in improving the job performance.

Keywords: Strategic management, Human resources, Job performance.

Resume

L'objectif de cette étude est d'illustrer le rôle des pratiques stratégiques de la gestion des ressources humaines dans l'amélioration de la performance des employés au niveau des entreprises algériennes. Nous avons mené cette étude au niveau de la société de ciment Ain Kebira filial du groupe industriel du ciment algérien GICA, où nous avons appris le rôle des sept stratégies de gestion des ressources humaines les plus importantes dans l'amélioration de la performance des employés (la stratégie de la planification des ressources humaines, stratégie d'analyse du travail, stratégie du recrutement, stratégie de la formation, stratégie de la gestion de carrière, stratégie d'évaluation de la performance, et la stratégie de la rémunération).

232 questionnaires ont été adoptés pour les cadres supérieurs, les cadres et les agents de maitrises, en outre les résultats ont été extraits par le programme statistique SPSS V26.

L'étude a révélé que cinq pratiques stratégiques de la gestion des ressources humaines ont un rôle dans l'amélioration de la performances des employés (Stratégie de planification des ressources humaines, stratégie de la formation, stratégie de la gestion de carrière, stratégie d'évaluation de la performance et la stratégie de la rémunération), dont les deux autres stratégies (analyse du travail et stratégie de recrutement) n'ont aucun rôle dans l'amélioration de la performance des employés.

Mots clés: Gestion stratégique, Ressources humaines, Performance des employés.