

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تقرير عام لفرقة بحث التي تحمل رقم

V06120120018

بعنوان:

التسيير الإستراتيجي في القطاع الصناعي الخاص

دراسة ميدانية لمؤسسة صناعية خاصة

أعضاء الفرقة:

أ.د. الهاشمي مقراني رئيساً

د. عبد القادر خريش عضواً

أ. محمد شرايطية عضواً

أ. رشيد فضاظ عضواً

أ. بلقاسم تومي عضواً

أ. زهية سيد علي عضواً

تقرير عام حول أعمال أعضاء فرقة بحث

التسيير الإستراتيجي في القطاع الصناعي الخاص

لقد تم تقسيم العمل بين أعضاء الفرقة حيث تم تقسيم العمل بين الأعضاء للقيام بالبحث و إتمامه من بدايته إلى نهايته على النحو الموالي:

قسم الأعضاء على ثلاث مجموعات وكل مجموعة تضم عضوين حيث يقومان بالمهمة المسندة إليهما في الآجال المحددة في جلسة عمل المنعقدة لهذا الغرض.

الأستاذ مقراني الهاشمي والأستاذ خريش عبد القادر ساهما في إنجاز الفصل الأول الإطار المنهجي للبحث إثراء المراجع والدراسات السابقة (عمل جماعي). إنجاز الفصل الرابع وإعداد الاستمارة الأولية وتنقيح وتعديل الاستمارة التجريبية. وأخيرا كلفا بعملية تحليل المعطيات الميدانية ومراجعة العمل كله وكتابة التقرير النهائي.

الأستاذ شرايطية محمد والطالبة سيد علي ذهبية ساهما في إنجاز الفصل الأول الإطار المنهجي للبحث إثراء المراجع والدراسات السابقة (عمل جماعي). إنجاز الفصل الثاني، البحث عن مؤسسة أو مؤسستين لإجراء البحث الميداني في العاصمة أو ضواحيها. توزيع وجمع الاستمارة التجريبية. كلفا بالمتابعة الميدانية لإسترجاع الاستثمارات الموزعة وتوزيع استمارات أخرى إن استدعى الأمر ذلك حتى نتحصل على عدد مقبول من الاستثمارات التي تسمح لنا بإجراء التحليل والمقارنة والوصول إلى نتائج علمية .

الأستاذ تومي بلقاسم والطالب فضاظ رشيد ساهما في إنجاز الفصل الأول الإطار المنهجي للبحث إثراء المراجع والدراسات السابقة (عمل جماعي). إنجاز الفصل الثالث والبحث عن مؤسسة أو مؤسستين لإجراء البحث الميداني في الجلفة أو ضواحيها. تنقيح وتعديل الاستمارة التجريبية. كما كلفا بكتابة الجانب النظري وجزء من الجانب الميداني : تاريخ المؤسسة ومهامها وتنقيح ما يمكن تنقيحه ليكون في شكله النهائي

رئيس الفرقة

أ.د. مقراني الهاشمي

تقرير عام حول فرقة بحث

التسيير الإستراتيجي في القطاع الصناعي الخاص

مقدمة:

ظهرت، في ظل الأوضاع الاقتصادية العالمية الجديدة، التكتلات الاقتصادية والمنافسة الدولية الشرسة. وفي خضم الأزمة الاقتصادية العالمية التي فرضتها العولمة بجميع أشكالها تواجه معظم المؤسسات و خاصة الاقتصادية منها في الوقت الحاضر العديد من التحديات و التي تفرض عليها أن تنتهج استراتيجيات معينة لأخذ مكانا على الخريطة،

للعالم الجديد. فعلى كل المؤسسات الاقتصادية إذا أرادت البقاء و النمو أن تنظر إلى الأمام و تنمي استراتيجيات لمقابلة الظروف المتغيرة و المتجددة في صناعتها، فأى مؤسسة تعمل في ظل بيئة معينة تخضع للعديد من التغيرات المستمرة، و هذه التغيرات قد تتيح للمؤسسة فرصا معينة يمكن استغلالها أو تهديدات يجب محاولة تفاديها، و بناءا على تشخيص البيئة و ما سيتبعها من تغيرات يجب على المؤسسة أن تقوم بتغيير نظرتها إلى الأسواق و المنافسين و المنتجات، و تنمية الاستراتيجيات لمواجهة تلك الظروف المتقلبة. لقد انتعش نشاط القطاع الصناعي في بلادنا في الفترة الأخيرة ، سواء العام منه أو الخاص، حسب ما ورد عن الديوان الوطني الجزائري، حيث كان توقع رؤساء المؤسسات في كلا القطاعين ارتفاعا في الطلب على المنتجات المصنعة وفي عدد المستخدمين واستقرارا في أسعار البيع كما أن الطلب على المنتجات المصنعة مازال يسجل ارتفاعا خلال الثلاثي الثاني لسنة 2011 حيث سجل قطاع الطاقة ارتفاعا خلال هذه الفترة .

إن التسيير الاستراتيجي يعتبر أحد الموضوعات الهامة في إعداد استراتيجيات حيث يتوقف عليه جمع المعلومات و اكتشاف التهديدات و الفرص، و تحديد آثارهما على اتخاذ القرارات الإستراتيجية، فهو عملية مستمرة تهدف إلى القيام بالعمل أو النشاط بشكل صحيح، و تبرز

أهميته في الوقاية من مختلف الأخطار التي قد تهدد المؤسسة، و كذا العلاج في حالة وقوع الخطر.

الإشكالية والفرضيات:

شكل وبشكل موضوع التسيير، بصفة عامة، والتسيير الإستراتيجي بصفة خاصة أهمية كبيرة منذ القدم. لكن إزدادت هذه الأهمية في العقود الأخيرة من القرن الماضي، لتصبح في الوقت الحالي الشغل الشاغل لكل مسؤول على مشروع ما أو مؤسسة ما. وخاصة في شقه الإستراتيجي الذي جعلت منه العولمة كأداة فعالة لمعرفة المستقبل بشكل دقيق وضمان النجاح في مختلف المجالات.

"إن القطاع الخاص، بصفة عامة، والصناعي منه، بصفة خاصة، يعتبر من أهم القطاعات التي تساهم في تطور الإقتصاد الوطني وتنمية المجتمع وذلك من خلال أدواره ووظائفه في الإنتاج والمنافسة والتشغيل وزيادة الإنتاج المحلي للبلاد. ولذلك إتجه هذا القطاع نحو إقتصاد السوق بهدف تنمية الإقتصاد الوطني أكثر، وبالتالي مواجهة التحديات التي يملئها الإقتصاد العالمي الجديد في الألفية الثالثة هذه.

إلا أن الإشكالية المطروحة هنا للدراسة والبحث هي:

1. هل أن القطاع الصناعي الخاص في بلادنا إستطاع أن يخوض غمار العولمة بكافة متطلباتها ومن أهمها التسيير الإستراتيجي لاستشراف مستقبله، بصفة خاصة، ومستقبل البلاد، بصفة عامة. لأنه هو الذي سيعول عليه في التنمية الوطنية بمفهومها الواسع؟

2. ما هي الآليات التي سيتبعها في تحقيق ذلك؟

3. وهل له المؤهلات الكافية، المادية والبشرية، التي سيعتمد عليها لتحقيق ما يصبو إليه ؟ وما هي الطرق التي يتبعها في تسيير مورده البشري؟

انطلاقاً من هذه الإشكالية قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضيات:

1 . للتسيير الإستراتيجي أثر هام في معرفة متطلبات المستقبل وبالتالي العمل على تخطي الصعاب التي يمكن أن تواجه المؤسسة في ظل نظام العولمة الذي يتسم بالمنافسة الشرسة في جانبه التكنولوجي والبشري.

2. لوجود آليات العمل داخل الوطن وخارجه دور أساسي في إنجاح المؤسسة الجزائرية.

3. كلما كانت مؤهلات هذا القطاع ، مادية وبشرية، في المستوى المطلوب كلما ساعد ذلك على تحقيق نتائج جيدة الكفاءة والفعالية.

للاهتمام بالموارد البشري وإعطائه الأولوية في مشاريع المؤسسة أثر على النجاح والتميز.

وفيما يلي سنقدم عرضاً لأهم الأفكار الواردة في مختلف الفصول بداية من الفصل الثاني المعنون بالتسيير الإستراتيجي في المؤسسة.

- ماهية التسيير الإستراتيجي

يستمد التسيير الإستراتيجي أصوله من مفهوم الإستراتيجية، لذا نرى أنه ينبغي التسبيق بعرض وتفصيل التطور التاريخي للفكر الإستراتيجي، ومفهوم الإستراتيجية، ثم نتناول بعد ذلك مفهوم وأهمية التسيير الإستراتيجي.

أنه لمن الصعب تحديد تعريف محدد لمفهوم الإستراتيجية، نظراً لاختلاف المدارس الفكرية من جهة، ولتطور إستعمالها في مجال التسيير من جهة أخرى، لذا يمكننا إدراج بعض التعاريف الخاصة بالإستراتيجية حسب مختلف وجهات نظر المفكرين ومن زوايا مختلفة.

الإستراتيجية هي أسلوب التحرك المرحلي لمواجهة الفرص و التهديدات التي يفرزها المحيط، وذلك بالأخذ في الحسبان نقاط القوة والضعف الداخلية للمؤسسة، من أجل تحقيق سياسات وأهداف المؤسسة.

- **شروط تطبيق التسيير الاستراتيجي:** يعتمد تطبيق الاستراتيجي على توفر مجموعة من الشروط، منها ما يتعلّق بالمؤسسة نفسها، و منها ما يتعلّق بالمحيط، و يمكن تلخيص هذه الشروط في الأبعاد التالية: البعد الإقتصادي، البعد السياسي، البعد البيروقراطي(التنظيمي) والبعد المعلوماتي.

- **المسار الاستراتيجي العام:** إن العملية الإستراتيجية التي تتناول أساسا إعداد الإستراتيجية و تفعل جميع عناصر تنفيذها تتميز بالتعقد و التداخل بين مختلف العوامل واجبة الأخذ بعين الاعتبار من جهة، و بين مختلف المراحل التي تمر بها من جهة أخرى؛ و لذلك سنركز على أهم المراحل التي يمر بها المسار الاستراتيجي العام في المؤسسة.

رسالة و أهداف المؤسسة: تعتبر عملية صياغة الرسالة الخطوة الأولى من عمليات التسيير الاستراتيجي، و عقب الانتهاء من تحديد رسالة المؤسسة و رؤيتها الإستراتيجية، تأتي عملية وضع الأهداف الرئيسية.

- الرؤية الإستراتيجية: ترتبط الرؤية الإستراتيجية مباشرة بصياغة رسالة المؤسسة، و عملية تحديد أهدافها و مراجعتها، فهي تهيئ للمؤسسة رؤية مستقبلية، و تساعد في توجيهاتها طويلة المدى.

أهداف المؤسسة: يعرف الهدف بأنه عبارة عن الحالة المستقبلية المرغوب الوصول إليها، و التي تحاول المؤسسة تحقيقها، ويعرف "انصوف"(Ansoff) الهدف بأنه عبارة عن قياس لمردودية العمليات الخاصة بواسطة تحويل الموارد، و يعرف الهدف كذلك بأنه الأمل الذي

تسعى المؤسسة لتحقيقه في الأجل الطويل أي ما تريد المؤسسة تحقيقه¹، بينما تعرف الأهداف بأنها تلك النتائج المحددة و الممكنة، التي ترغب المؤسسة بلوغها، خلال مدة متفق عليها.

- الخيارات الإستراتيجية المتاحة أمام المؤسسة: لقد تعددت الخيارات الإستراتيجية باختلاف التوجهات الفكرية للباحثين في مجال الإستراتيجية، واختلف معهم تصنيف و تسمية الخيارات المطروحة إمام المؤسسة كون أن حياة المؤسسة عبارة عن سلسلة من الاختيارات المتعاقبة، و لقد حاولنا في هذا الإطار إعطاء الإطار العام لتصنيف الخيارات الكبرى وفق ما يلي:

الاستراتيجيات الأساسية، إستراتيجية السيطرة بالتكاليف، إستراتيجية التمييز وإستراتيجية التركيز.

- الخيارات المرتبطة بمحفظة الأنشطة: تمثل محفظة الأنشطة المتكاملة (منتجات أو استثمارات) التي يتعامل فيها المشروع، و لهذه المحفظة عدة خيارات منها: إستراتيجية التخصص، إستراتيجية التنوع، إستراتيجية التكامل و الخيارات المرتبطة بتطوير المؤسسة وهذه الأخيرة بدورها تستلزم:

استراتيجيات النمو، استراتيجيات الاستقرار وأخيرا استراتيجيات الانكماش. إن الاتجاه المعاصر في ميدان الأعمال إنما ينصب تركزه على بناء الرؤية التكاملية و الشمولية لأنشطة المؤسسات، والسعي لتحقيق الترابط و التفاعل و الابتعاد عن النظرة الأحادية لأنشطة و فعاليات المؤسسات، بحيث تكون المؤسسة كتلة واحدة، و التسيير الاستراتيجي كفيل بتحقيق هذه التكاملات و التفاعلات والتوجهات، بحيث يضبط و يفعل حركة المؤسسة نحو ضمان المستقبل الاستراتيجي في ميدان الأعمال.

أما الفصل الثالث والمعنون إدارة وتسيير التنبؤ للموارد البشرية فسيتم تلخيص عناصره على النحو التالي:

مفهوم و وظائف إدارة الموارد البشرية: إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المختصة بكل الأمور المرتبطة بالعنصر البشري في المؤسسات، من البحث عن مصادر القوى العاملة البشرية و اختيارها وتعيينها، تدريبها وتميئتها وتهيئة المناخ الإنساني الملائم الذي من شأنه أن يدفع الأفراد على بذل الجهد داخل المؤسسات. ومن أهم وظائف إدارة الموارد البشرية مايلي:

- حسن استخدام الطاقات البشرية بالاستناد الى دراسة مطالب العمال ورغباتهم ما يتفق مع مصلحة المؤسسة ويحقق الربح.
- 2 - تحفيز الموارد البشرية؛ إذ يعتبر تحفيز الموارد البشرية عامل اساسي لرفع معنويات العمال وهذا ما يؤدي الى نجاح المؤسسة الذي يستلزم نجاح أفرادها باعتبار عدالة المؤسسة في ترسيخ نظام موازنة الأجور والحوافز والمكافآت.
- 3 - تحديد الاجراءات التي توجه العلاقات المتبادلة داخل التنظيم المؤسسي وتتمثل هذه الاجراءات في: التوظيف، التعيين، الترقية، النقل، رفع الأجور ترتيب الوظائف، تسيير الكفاءات... الخ
- 4 - المراقبة: مراقبة سير الاعمال على الوجه المطلوب وفق استراتيجية الادارة.
- 5 - تطوير الموارد البشرية: يقصد بها تطوير تأهيل الافراد وذلك بإعداد دورات تكوينية تفي بالغرض حيث يمنح لهم فرصة اكتساب المعارف والتقنيات والمهارات وتكييفهم مع التطور التكنولوجي.

تعريف التنبؤ: يعرف التنبؤ: على أنه "التخطيط ووضع الافتراضات حول أحداث المستقبل باستخدام تقنيات خاصة عبر فترات زمنية مختلفة وبالتالي فهو العملية التي يعتمد عليه المديرون أو متخذي القرارات في تطوير الافتراضات حول أوضاع المستقبل.

هناك أهمية قصوى للتنبؤ ومراحله: المرحلة الأولى تحديد الهدف من التنبؤ

المرحلة الثانية: تجميع البيانات اللازمة للظاهرة محل التنبؤ.

المرحلة الثالثة: تحليل البيانات وانتقائها لاستعمالها.

المرحلة الرابعة: اختيار النموذج المناسب من أساليب التنبؤ بالظاهرة محل الدراسة.

المرحلة الخامسة: اتخاذ القرار المناسب. كما لا يمكن إهمال البتة نماذج التنبؤ والمتمثلة في النماذج النوعية، الحدس والخبرة، طريقة دلفي و أسلوب لجنة الخبراء

في ظل التسابق التكنولوجي و الثورة المعلوماتية، أضحت الرأسمال البشري ركيزة أساسية للتنمية الاقتصادية، والاجتماعية، تسعى حكومات الدول إلى رسم و تنفيذ الاستراتيجيات المؤهلة لاستيعابها، و اكتسابه او نشرها وذلك من خلال اتباع سياسة التنبؤ و الاستشراف بغية تحقيق أهداف المؤسسة على اختلاف أنواعها سواء كانت خاصة أم عامة، إذ يمكن اعتبارها كسيرورة جد معقدة ، تتميز بالشمولية ويمكن النظر إليها من زوايا متعددة، حيث تعبر المؤسسة عن واقع اقتصادي وبشري واجتماعي، كونها تعمل في بيئة مجتمعية محددة، وتمثل جزءا من البنية الاقتصادية والاجتماعية لهذا المجتمع فالمؤسسة الخاصة في الجزائر بوظائفها المختلفة هي في قلب البيئة الاقتصادية الديناميكية، التي ميزتها الرئيسية التطور و التغيير.

أما الفصل الرابع: القطاع الخاص (المقاولة): النشأة والتطور

لقد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم هذا القطاع ونشأته وأشكاله ومساهمته في

التنمية الإقتصادية والاجتماعية

المفهوم: لقد استخدم مصطلح (Entrepreneurship) لأكثر من 200 عام إلا أنه

يكتنفه الغموض بعض الشيء، حيث أن كلمة المبادرات الفردية والأعمال الريادية مشتقة من

كلمات فرنسية وتعني (بين- وتأخذ)، لذلك فإن المبادر أو الريادي يأخذ مكاناً بين المزودين والعملاء أو المنتجين والعملاء، وفي نفس الوقت يأخذ المخاطر لتحقيق النجاح.

يرى في هذا الشأن أحد خبراء الشركة وهو السيد والتر أيكمان أنه "من المستصوب للنهوض بالقطاع الخاص أن تبحث الحكومة مسألة إلغاء المثبطات الواضحة، وذلك بتوفير بيئة اقتصادية ليبرالية. وبذلك تصبح مسألة رد الاعتبار إلى القطاع الخاص. لنجاعة الاستثمار في الجزائر إحدى المظاهر الأساسية لمنهجية الإصلاح الاقتصادي وبالتالي التخفيف من حدة البطالة مما يحقق أفضل السبل للوصول إلى تنمية مستدامة.

مراحل نشأة القطاع الخاص: عموماً إن تطور الأنشطة الصناعية في الجزائر كان محدوداً إلى غاية انطلاق ثورة التحرير 1954 متناغماً مع سياسة تبعية الاقتصاد الجزائري للاقتصاد الفرنسي برمته؛ ويجب أن نوضح أنه حتى مشروع قسنطينة 1959 كان الاقتصاد الجزائري يتميز بالرأسمالية الفلاحية الاستعمارية وبالرأسمالية الفرنسية المالية المهمة بالنشاطات المنجمية والبنكية والتجارية وهي مصادر ربح لتدعيم سيطرتها

وما يلاحظ أيضاً أن الصناعة لم تنتج في سنة 1960 إلا العشر مما تحتاجه من الأحذية... وغياب بعض الصناعات نهائياً مثل الصناعة الكيماوية كما أنه سنة 1960 كانت 86 بالمئة من المؤسسات شغلت كل واحدة أقل من 100 عامل، و53 بالمئة من هذه الأخيرة شغلت أقل من 20 عاملاً للواحدة. وقد تركزت 85 بالمئة من هذه المؤسسات في الجزائر العاصمة وضواحيها

وعليه نقول أن الجزائر بعد الاستقلال مباشرة بعد الخروج المكثف للأوروبيين والفرنسيين من الجزائر بقي القطاع الاقتصادي شبه مشلول، وما كان على الجزائريين والدولة الجزائرية سوى أخذ الأمور بجدية والعمل على حل هذه المعضلة بمختلف الطرق، وكان من بين نتائج ذلك التسيير الذاتي في القطاع الفلاحي والتسيير الاشتراكي فيما بعد في المؤسسات الصناعية.

نجد أن هناك قطاعين يهتمان بالصناعة والتصنيع: الأول القطاع العمومي الذي كان في يد الدولة والقطاع الخاص الذي كان في يد الخواص.

ونحن هنا سنختصر بالشرح المستفيض على القطاع الصناعي الخاص ولكن دون إهمال الإشارة، ربما، إلى القطاع الصناعي العام لأن القوانين التي سنت تسيير القطاع العام تمس بطريقة مباشرة أو غير مباشرة القطاع الخاص.

أشكال دعم ومساندة المقاول في الجزائر: تضمنت الأشكال التالية على سبيل المثال لا الحصر.

الإطار التنظيمي: أنشئت بعد سنة 1994 عدة هيئات عامة لتقديم المشورة الاقتصادية والفنية والمساعدات المالية لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، نشير إليها في هذا التسلسل: إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل، الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وغيرها من هيئات أخرى تساهم في هذا المجال.

المنافسة الصناعية في الجزائر: لقد انطلقت تجربة المنافسة في الجزائر مطلع تسعينيات القرن الماضي، بدعم من «برنامج الأمم المتحدة للتنمية». وتم إنشاء أول بورصة للمنافسة بتمويل من «منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية»، ثم إنشاء ثلاث بورصات في شرق وغرب وجنوب البلاد ظلت تشتغل بفضل انخراط 600 مؤسسة صغيرة بها. كما تم إنشاء المجلس الوطني المكلف بترقية المنافسة

نتائج وانعكاسات هذه الجهود على التنمية في الجزائر: كان من نتائج هذه الجهود أن بلغ عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة نهاية سنة 2008 حوالي 321387 مؤسسة بمعدل نمو يعادل 9.34% مقارنة بالسنة السابقة، وكانت بعض مؤشرات التنمية التي ساهمت بها المشروعات خارج قطاع المحروقات.

مسئولية القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية: لقد عزز الاهتمام بدور القطاع الخاص في الجزائر اتجاه تنمية المجتمع، بل وأصبح ضرورة اجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية التي شهدتها البلاد، والقطاع في الجزائر قد حان وقته لتحمل مسؤوليته نحو المساهمة في تحسين الأحوال المعيشية للمواطنين. وتوفير احتياجاتهم من الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي، والمسكن الملائم وتوفير فرص العمل، والسلع الغذائية بأسعار مناسبة وغيرها من الخدمات الاجتماعية.

. تعريف المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص:

المسئولية الاجتماعية لشركات ومؤسسات القطاع الخاص مفهوم نشأ مع تراجع القطاع العام كقطاع قائد للاقتصاد. وهيمنة القطاع الخاص على الاقتصاديات المحلية وفتح الأسواق أمام الشركات والمؤسسات التجارية بدون ضوابط مما أفرز رؤوس أموال كبيرة نشأت على حساب استغلال العامل والمستهلك واستغلال وجود ثغرات في القوانين والتشريعات المنظمة لعمل هذا القطاع أو التحايل على تلك القوانين لتعظيم أرباحها.

هناك تعريف شائع يستخدم من قبل مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة: وهو يعرف المسؤولية الاجتماعية للشركات بأنها "تعهد من القطاع الأعمال بالمشاركة في التنمية الاقتصادية المستدامة من خلال العمل مع العاملين وعائلاتهم، والمجتمع المحلي والإقليمي بغرض تحسين جودة حياتهم.

2. مهام ودور المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص:

تضع العلاقة بين العامل والمستهلك والمجتمع عموماً وبين القطاع الخاص في موقع تحكمه تبادل المصالح والمنافع، فمتانة العلاقة بين القطاع الخاص والمجتمع تتحول إلى علاقة انتماء، فالشركات التي تتلمس حاجات المجتمع تشعر أفرادها بانتماء هذه المؤسسات إليهم وبالتالي تتحول هذه العلاقة إلى علاقة تكامل، ليس للأعمال الخيرية التي يقدمها القطاع

الخاص علاقة بل بالمسؤولية الاجتماعية، لأن الأعمال الخيرية جزء من الالتزام الديني الذي فرضه الشرع على رأس المال.

وهناك من يرى أن المسؤولية الاجتماعية للشركة يمكن تعريفها بأنها "إحساس ديني وأخلاقي ووطني بالمساهمة الاجتماعية سواء كان بالمال تجاه الأشخاص متعددين، منهم من يعمل داخل الشركة، ومنهم المقيم في المجتمع والبيئة المحيطة وذلك مقابل استغلال الموارد المادية والبشرية للمجتمع وتحقيق الأرباح. ولذا تتطلب المسؤولية الاجتماعية للشركات قيام حوار بين الشركات والأطراف المعنية بها، وينطبق بالتالي الاستخدام الشائع لعبارة مواطنة الشركات. على الشركات التي تشارك فعلا في الحوار والعمل بشأن المسائل ذات الأثر الاجتماعي المباشر على طرف أو أكثر من الأطراف المعنية بالشركات.

ونظرا لعدم وجود أكثر من مؤسسة واحدة سواء في الجلفة أو العاصمة لأجراء دراسة مقارنة تم الاكتفاء بمؤسسة واحدة فقط والمتواجدة في العاصمة CEVIELEC .

بعد الموافقة التي تلقيناها من هذه المؤسسة تم تكليف الأعضاء بجمع المعلومات الأولية عليها حيث تم تصنيفها ووضعها في شكل يتماشى ومنهجية البحث وأهدافه وكانت مجال النشاط ، الطاقات ، الموارد البشرية والمادية معلومات عامة عن المؤسسة. أضف إلى ذلك تحديد مجتمع البحث والعينة التي ستخُذ منه ومنهج وتقنيات التحليل.

لكن الشيء الملاحظ أنه كان إسترجاع الإستثمارات التجريبية وعددها 15 كان بصعوبة جمة، حيث ضاع البعض والبعض لم تتم الإجابة عليه كما هو مطلوب. رغم هذا استطعنا أن نجد 10 صالحة وبنينا عليها الاستثمار النهائية

جاء السداسي الثاني من السنة الثالثة الذي من المفروض أن يكون لتوزيع الاستمارة النهائية وتحليل المعطيات الميدانية وكتابة التقرير العام. لكن لم يحدث ذلك نتيجة العراقيل التي واجهناها في توزيع الاستمارة. مما أخرنا عن إنهاء العمل في الوقت المحدد قانونا.

وهذا ما سيقوم به الأعضاء في هذه السنة 2016 بناء على تمديد الآجال من طرف الوزارة الوصية لاستكمال المشروع بصفة نهائية.