**إدارة المخاطر**

**الطلبة : عباس صبرينة / بريك أسيا الأستاذة : طاهري.ف**

**Le risque de désengagement**

**مفهوم: عدم الالتزام هو قيام الأفراد بالمهام والواجبات داخل المؤسسة و ذلك بدون كفاءة و فاعلية.**

**أثار عدم الالتزام على إدارة الموارد البشرية**

**Les effets de désengagement sur la gestion de ressources humaines**

**غياب روح المبادرة قلة الفاعلية الشخصية و الجماعية تطوير معدل الدوران الموظفين زيادة مستوى الغياب**

**La progression Le développement du turn-over Le manque Le manque**

**de l’absentéisme d’efficacité personnelle et collective / de pro activité**

**1- قلة الفاعلية الشخصية و الجماعية**

 التأخر في اكتشاف الأخطاء/ أخطاء في تنفيذ العمل وعدم الإتقان la malfaçon / الإهمال الشخصيla négligence personnelle

**2 -انعدام روح المبادرة**

لا يعتمد حسن سير العمل على الامتثال للتوجيهات و التعليمات فحسب بل يعتمد على روح المبادرة لدى الأفراد في التعامل

مع المواقف غير المتوقعة. يمكن لانعدام روح المبادرة أن يؤثر على :

فقدان الكفاءة الفوري لدى العاملين/ سمعة المؤسسة/ العلامة التجارية / ولاء الزبائن

**3 - تطوير معدل دوران الموظفين** معدل الدوران المفرط الناتج عن الاستقالات ويعد الراتب هو السبب الرئيسي لانسحاب الموظفين من المؤسسة، كذلك ظروف العمل يعتبر معدل دوران الموظفين كمؤشر لقياس جودة إدارة الموارد البشرية

4 - **تطور في الغياب** :نلاحظ زيادة في التغيب للأفراد **داخل المؤسسة بالرغم من:**

نسبة البطالة المرتفعة le chômage la sécurité et la prévention ظروف السلامة و الوقاية

\*يمكن أن يأخذ الغياب أربع أشكال : تغيب طبيعي بسب ظروف صحية / تغيب مشكوك/ التغيب المفرط :التظاهر بالمرض لتجنب الذهاب إلى العمل/ التغيب الناتج عن الأمراض pathologie المرتبطة بالعمل تخص العلاقات مع الإدارة و تنظيم المؤسسة مما ينعكس سلبا على صحة الفرد مما ينتج عليه توتر واضطراب نفسية واجتماعية psychosociaux les troubles

**Développement du désengagement et développement et des risques psychosociaux**

**الأخطار النفسية و الاجتماعيةles risques psychosociaux**

* حالات الانتحار cas des suicide - عدم الراحة في العمل le mal être
* انعدام العمل الجماعي l’action collective - الاكتئاب la dépression
* الاضطراب العائلي désordres familiaux
* قوة الشعور بالوحدة la solitude نتيجة : تطور الإدارة و الأشكال التنظيمية و تطور الظروف المعيشية

 أدى إلى: القضاء على فرق العمل / ضعف الاتصال المباشر

**أسباب المخاطر النفسية و الاجتماعية**

تتحملها المؤسسة المسؤولية ظروف متعلقة بالفرد

ظروف العمل لا تطاق مع الوقت les condition de travail حالات القلق – ظروف المعيشيةle stress /condition de vie

Les couts du désengagement التكاليف الناجمة عن عدم الالتزام

le problème de l’évaluation des صعوبة تقييم التكاليف الخفية

**Les couts cachés**

 **تكلفة التغيب تكلفة الدوران المفرط للموظف تكلفة فقدان الكفاءة**

 **Le cout de parte d’efficacité Le cout d’un turn-over Le cout de l’absentéisme**

**العلاقة بين جودة إدارة الموارد البشرية وربحية المؤسسة**

**جودة GRH**

 **رفاهية الموظفين الربحية rentabilité la الأداء الاقتصادي**

 **المؤسسات المسئولة اجتماعيا التقليل من المخاطر زيادة الالتزام زيادة الكفاءة**

**الاستنتاج** \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*لا تقتصر مساهمة المؤسسة في التنمية البشرية على الرواتب التي توزعها، بل يجب عليها مراعاة درجة الالتزام و عدم الالتزام الموظفين وذلك بالاهتمام بسلسلة من الشروط التي توفر حالة الرضا لدى الأفراد

-إن درجة الرضا ليست مجرد وظيفة وأجور يتقاضونها أو حتى أرباح مستقبلية إنما ناتجة عن أبعاد أخرى نذكر منها:

\*مؤشر التنمية البشرية : الصحة ،طول العمر ، مستوى التعليم ، مستوى المعيشة ، البيئة ، الإسكان ، الحكم.......

\*أبعاد الرفاهية (السعادة): -التوازن بين الحياة الأسرية و الشخصية - الآثار السلبية لحالة التوتر على العلاقات الأسرية

 -التوازن بين الحياة الشخصية و المهنية...............