مقدمة ما دفع المؤسسات إلى تبني ممارسات حديثة تتماشى مع المعايير البيئية العالمية. ومن بين هذه الممارسات ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كمدخل استراتيجي يهدف إلى دمج البعد البيئي في مختلف سياسات ووظائف الموارد البشرية. وفي هذا البحث سنسلّط الضوء على الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الخضراء، كما سنتناول دراسة حالة مؤسسة سوناطراك باعتبارها أكبر شركة وطنية طاقوية تسعى لاعتماد ممارسات مستدامة. ـــ المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية الخضراء المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء إدارة الموارد البشرية الخضراء هي عملية دمج الأهداف البيئية في سياسات الموارد البشرية، كما يمكن تعريفها بأنها: "مجموعة من السياسات والممارسات التي تهدف إلى جعل الموظفين أكثر وعياً بالمشاكل البيئية وأكثر التزاماً بالسلوك الأخضر من أجل تحقيق أهداف المؤسسة البيئية والاقتصادية. التواصل الفعال، والرقابة البيئية. ـــ 1. الاستقطاب الأخضر – نشر إعلانات توظيف إلكترونية صديقة للبيئة – اختيار موظفين ذوي وعي بيئي 2. التدريب والتطوير الأخضر – تدريب الموظفين على استخدام التقنيات النظيفة 3. التقييم الأخضر للأداء 4. التحفيز الأخضر – منح مكافآت للموظفين الملتزمين بالممارسات البيئية – تقديم امتيازات وظيفية تشجّع على السلوك الأخضر – استعمال معدات حماية صديقة للبيئة ـــ 3. زيادة ولاء الموظفين 4. الامتثال للتشريعات البيئية 6. دعم الاستدامة على المدى الطويل ـــ المبحث الثاني: دراسة حالة سوناطراك المطلب الأول: تقديم سوناطراك سوناطراك هي الشركة الوطنية للمحروقات في الجزائر، تأسست سنة 1963، وتعد من أكبر الشركات في إفريقيا في مجال استكشاف وإنتاج ونقل وتكرير النفط والغاز. فإنها ملزمة بتطبيق سياسات بيئية صارمة للحد من الآثار السلبية لنشاطها الصناعي. المطلب الثاني: سياسة إدارة الموارد البشرية الخضراء في سوناطراك – برامج لحماية التنوع البيولوجي 2. التوظيف وفق معايير بيئية – التركيز على الكفاءات التقنية ذات الوعي البيئي 4. أنظمة الصحة والسلامة المهنية الخضراء – تقليل الحوادث الصناعية – استعمال معدات معالجة التلوث – مشاريع طاقة متجددة

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي