

Human Resource Development Index as a key player in the development process in Algeria.

أ. شرع الله إبراهيم

جامعة الجزائر 2

ملخص:

إن مفهوم التنمية البشرية مركب يشمل مجموعة من العوامل أهمها عوامل الإنتاج، و السياسة الاقتصادية و المالية. كما أن مؤشر التنمية البشرية مفهوم حديث التداول، يستعمل لقياس مستوى التطور داخل دول العالم. يعتبر مؤشر تطوير الموارد البشرية مقياس تركيبي مستخلص من معطيات احصائية واقعية وطبيعية تقوم على اعتبار الناتج الداخلي الوطني و الفردي و حصيلة الميزان التجاري و ميزان الأداءات و نسبة الامية و التمدرس، و يعتبر هذا المؤشر أداة لقياس تطور بلد معين.

سجل مؤشر تنمية الموارد البشرية في الجزائر ارتفاعا معتبرا ما بين 1990 و 2012، مما جعلها تصنف ضمن الدول التي لها تنمية بشرية عالية حسب تقرير الأمم المتحدة للتنمية المعد لسنة 2013. وفي هذا السياق نلاحظ أن مؤشر تنمية الموارد البشرية ذا أهمية بالغة في العملية التنموية لأي بلد.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، التنمية، عوامل الانتاج، الجزائر

Abstract:

The concept of human resources development is composed by a set of crucial factors such as production, economic and financial policy. The human development resources index is considered as a modern concept. It is highly used to measure the development level of any country. This means of measurement is a complex index that is deduced from statistical, real and natural data. The latter are based on the individual and national income, trade balance, level of education and illiteracy. For those very reasons, this index may be an efficient tool to assess the level of development.

Keywords: human resources, development, factors of production, Algeria

مقدمة:

يعتبر المورد البشري من المتغيرات الاساسية في التنمية الاقتصادية بالمفهوم الحديث، حيث و كما يطلق عليه اسم العصفور النادر فهو يشكل بذلك عنصرا جوهريا في العملية التنموية لأي بلد. و باعتبار الجزائر من الدول الحيوية في البحر الابيض المتوسط و بحكم علاقاتها المتفتحة على العالم فهي تعمل جاهدة على ارساء قواعد التنمية الفعالة و الناجعة التي تعتمد على مؤشرات و معطيات حديثة قوامها المورد البشري. ذلك ان تطوير الاقتصاد الوطني و تحقيق التنمية الشاملة المستدامة يستلزم تطوير الموارد البشرية. كما يعتبر الانسان جوهر العملية التنموية من خلال اعتباره الهدف و الوسيلة لتحقيق تلك الغاية.

يعبر احد الفلاسفة الصينيين عن أهمية الاستثمار البشري في قوله: "إذا وضعتم مشاريع سنوية فازر عوا القمح، وإذا كانت مشاريعكم لعقد من الزمن فاغرسوا الأشجار، أما إذا كانت مشاريعكم للحياة بكاملها فما عليكم إلا أن تعلموا و تتفقوا و تنتشوا الإنسان"

و في نفس الإطار يرى العالم السوفيتي ستروميلين "أن الاستثمار التربوي هو رأسمال إنساني مردوده الإنتاجي أعلى من مردود أي رأسمال آخر". كما تناول المفكر الفرنسي بان كروا فكرة الإبداع كبعد و كهدف أساسي للتربية حين قال: "إن التربية هي تثمار في الرأسمال الإنساني.

لقد عرف المجتمع الجزائري تطورات عديدة منذ القرن التاسع عشر. تعود تلك التحولات الاجتماعية إلى الاستعمار الاستيطاني و إلى المخططات التنموية التي أشرفت عليها الدولة. و من اجل الغوص و التعمق في تحليل هذه التحولات كان علينا من الناحية المنطقية العلمية أن نعرض على بعض المفاهيم الخاصة بالمجتمع الجزائري و المكونات التي تميزه. و من بين النقاط الأساسية في ذلك التطرق إلى الخصائص السوسولوجية للعائلة التقليدية، بيان مميزات المجتمع التقليدي و ابرز سمات التحديث في المجتمع الجزائري.

- مفهوم تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: إعداد العنصر البشري إعداد صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده¹. يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة².

و في تقرير للأمم المتحدة يحدد خصائص تنمية الموارد البشرية في عقد التسعينات و ذلك على النحو التالي:
" يتمثل التحدي الحقيقي في عقد التسعينيات في تحويل اهتمامات التنمية البشرية من مفهوم نظري إلى واقع ملموس و يبقى وضع الاستراتيجيات القطرية السليمة لتحقيق التنمية البشرية و تعزيز قاعدة البيانات التي يعتمد عليها في عمليات التخطيط و الرصد، و إلقاء الأضواء على اهتمامات التنمية البشرية في المحافل المعنية بتخصيص المعونة و في محافل الحوار بشأن السياسات".

- التركيز على عمليات التطوير الذاتي التي تحقق النقل المعرفي من خلال التعليم.
- تحقيق الذات من خلال التطوير المهني داخل المنظمة و من خلال مصادر أخرى دون الاعتماد على المنظمة.
- التركيز على عمليات النقل المعرفي دون الوقوف عند حدود معينة.
- التطوير عملية تنمية المهارات المفاهيمية، أي تنمية القدرات لتسهيل المساهمة في المنظمة على المدى الطويل.
- يهتم التطوير بتسيير المسار الوظيفي للعمال.
- أما تطوير الموارد البشرية فيتميز بالشمولية و النظرة المستقبلية.

- تطور تنمية الموارد البشرية في الجزائر:

شهد النصف الثاني من القرن العشرين بمحاولات رامية الى ابراز حقوق العمال من خلال تاسيس النقابة العمالية في الجزائر على يد فئة من العمال يرئسهم عيسات /بير و ذلك للمطالبة بحقوق العمال المهضومة من قبل المعمرين أو المستعمر. اخذت هذه النقابة تسمية الاتحاد العام للعمال الجزائريين (إع ع ج). وبعد الاستقلال، قامت الدولة الجزائرية بسن قوانين ولوائح تحكم وتحدد كل من حقوق وواجبات العامل الجزائري. كما تجسدت أيضا هذه العملية فيما بعد في التسيير الاشتراكي للمؤسسات أين هذا الأخير أعطى صلاحيات لممثلي العمال من أجل التسيير المشترك بأن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة المؤسسة التي ينتمون إليها. كما كان للقانون العام للعامل مكسب آخر من حيث السلطات المسندة للعمال والمسيرين ومن حيث

الأجور و المرتبات و التعويضات و التأمينات و ما إلى ذلك.

- مؤشرات تطوير الموارد البشرية في الجزائر:

صنف برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية في الجزائر ضمن البلدان التي تتمتع بـ " تنمية بشرية هامة" على أساس عدة مقاييس اجتماعية و اقتصادية تشكل مؤشرا للتنمية البشرية. و المؤشر الخاص بالجزائر يفوق معدل المؤشرات الخاصة بالبلدان العربية. من جهة أخرى سجل برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية أنه اعتمادا على الوتيرة التي تم على أساسها تسجيل هذه التنمية ما بين 1980 و 2010 فإن الجزائر توجد ضمن البلدان العشرة الأولى الأسرع. و لحساب مؤشر التنمية البشرية بالتفصيل أشار التقرير إلى أن الجزائر خصصت نسبة 4.3 بالمائة من ناتجها الداخلي الخام لقطاع التربية و 3.6 بالمائة لقطاع الصحة و 0.1 بالمائة للبحث و التنمية. و على المستوى العالمي أشار برنامج الأمم المتحدة للتنمية أن العقدين الأخيرين عرفا تقدما ملموسا في العديد من جوانب التنمية البشرية. و أضاف التقرير أن اغلب السكان اليوم يتمتعون بصحة أحسن و معدل حياة أطول و تعليم أحسن بالإضافة إلى استفادة أحسن من الخدمات مشيرا إلى أن بعض البلدان و بالرغم من ظروفها الاقتصادية غير الملائمة إلا أن التعليم و الصحة سجلا تحسنا معتبرا. كما أشار برنامج الأمم المتحدة للتنمية إلى أن هذه السنوات تميزت بتزايد الفوارق بين الدول و بروز أنماط إنتاجية و استهلاكية. من جهة أخرى أشار البرنامج الأممي إلى أن نسب التقدم كانت متغيرة³.

و تجسدت اليات التنمية البشرية في الجزائر من خلال عدة ركائز اساسية يمكن اجمالها في النقاط التالية:

¹موسى الوزني، التنمية الادارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دائر وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000.

²بن زاهي منصور، الشباب محمد الساسي، التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، ورقة مقدمة ضمن المنتدى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج

في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005، ورقة -الجزائر-

³تقرير الامم المتحدة للتنمية البشرية 2013.

التمكن: وذلك بتوسيع قدرات المواطنين وخياراتهم عن طريق تقوية أشكال المشاركة ومستوياتها عبر الانتخابات العامة لمؤسسات لحكم ، وعبر تفعيل دور الأحزاب السياسية وضمان تعددها وتنافسها، وعبر ضمان حرية العمل النقابي واستقلالية المجتمع المدني.

التعاون: وفيه تضمين لمفهوم الانتماء والاندماج والتضمينية كمصدر أساسي لإشباع الذاتي الفردي، حيث التعاون هو التفاعل الاجتماعي الضروري.

العدالة في التوزيع: وتشمل الإمكانات والفرص وليس فقط الدخل كحق الجميع في الحصول على التعليم.

الاستدامة: وتتضمن القدرة على تلبية حاجات الجيل الحالي من دون التأثير سلبا في حياة الأجيال اللاحقة، وحقها في العيش الكريم.

الأمان الشخصي: ويتضمن الحق في الحياة بعيدا عن أية تهديدات أو أمراض معدية أو قمع أو تهجير.¹

- تطوير الموارد البشرية من خلال التعليم والتثقيف:

عرفت المنظومة الثقافية في الجزائر تغيرات بعد الاستقلال. حيث ركزت الدولة على البرامج التربوية الإلزامية من أجل الرقي بمستوى المواطن الجزائري. فامرية 1976 مثلا تحدد إلزامية التعليم إلى سن السادسة عشر. وتعود هذه الأهمية التي أولتها الدولة الجزائرية كدولة نامية للتعليم جاءت نتيجة وعيها بالدور الفعال والأساسي لهذا المجال في النهضة الاقتصادية والاجتماعية.

ويتجلى اهتمام الدولة بهذا المجال في الميزانية التي تخصصها له. كما استطاعت أن تحقق هدف تعميم التعليم وخلق الظروف التي من شأنها أن تضمن مقعدا في المدرسة لكل طفل يبلغ سن السادسة.

- دور المدرسة الجزائرية في تطوير العنصر البشري:

تعتبر المدرسة في كل مجتمعات العالم الركيزة الأساسية و اللبنة الأولى لبناء مجتمع يمتاز بالرقي والتقدم. و بمعنى آخر فهي مقياس من مقاييس التقدم أو التخلف. وهذا ما ينطبق على المدرسة الجزائرية التي يعول عليها كثيرا في التنمية والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

فالمدرسة الجزائرية تعتبر إلى حد بعيد مؤسسة لإعادة بناء القيم الراسخة في المجتمع. في حين ينبغي أن تكون مصدرا لإنتاج كفاءات عالية تتميز بالإبداع والثقة في النفس. وفي الأساس يتمحور دور المؤسسة التعليمية في زرع روح التفكير العلمية التي تؤدي إلى النهوض بالمجتمع والقدرة على مسايرة التطورات الحاصلة في العالم.

للمدرسة دور بارز في رسم و طبع سلوكيات العمال المهنية. فهي مرحلة حساسة في تنشئة الفرد، و بمعنى آخر لها دور كبير في تحديد السلوك الايجابي أو السلوك السلبي لدى الفرد. فكما أن للمدرسة دور في زرع روح النقابي و التفكير المنطقي و العقلاني، قد تكون أيضا مصدرا للسلوكات السلبية كالانكالية، اللامبالاة، و غياب القيم المتعلقة بالعمل كالنقابي، الانضباط و احترام الوقت.

- مكانة التعليم في البرنامج التنموي للحكومة الجزائرية:

تشير الإحصائيات إلى تزايد عدد التلاميذ في المدارس. حيث ارتفع العدد في المرحلة الابتدائية من 200000 تلميذ عام 1965 إلى 2750.000 تلميذ عام 1976. وتطور عدد المسجلين في المرحلة الابتدائية منذ 1986 إلى غاية 1989 كما يلي:

- 3635332 تلميذ في السنة الدراسية 1986-1987.

- 3801651 تلميذ في السنة الدراسية 1987-1988.

- 3911322 تلميذ في السنة الدراسية 1988-1989.

أما فيما يخص المدارس و المنشآت فقد شهدت هي الأخرى تطورا ملحوظا. فقد قدر عدد المدارس الابتدائية خلال الموسم الدراسي 1986-1987 ب 11427 مدرسة. ليصل في السنة الدراسية 1987-1988 إلى 11843 مدرسة. و بلغ تطور عدد المتوسطات و الثانويات كما يلي:

- 2228 متوسطة وثانوية في السنة الدراسية 1986-1987.

- 2479 متوسطة وثانوية في السنة الدراسية 1987-1988.

¹ - حسن كريم ، مفهوم الحكم الصالح ، في كتاب إسماعيل الشطي(وآخرون) ، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2004، ص 99-100.

- 2913 متوسطة وثانوية في السنة الدراسية 1988-1989.

من خلال الإحصائيات السابقة نرى أن الدولة الجزائرية عازمة على إنشاء شعب مثقف يستطيع المساهمة في المشروع الحضاري. "كما أن التعليم يسمح للمجتمع بمواكبة التطورات الحاصلة في العالم ضمن ما يسمى بالعولمة. وهذه الجهود تصب كلها في ما يسمى بالاستثمار في العنصر البشري الذي يضمن استمرارية التنمية والاستقلال الاقتصادي والتكنولوجي".¹

وبذلك أضحت سياسة الاستثمار في العنصر البشري من أولويات الدولة الجزائرية. بل أصبحت الشغل الشاغل و محل دراسة في كل المخططات و السياسات بعد الاستقلال. وذلك من أجل النهوض بالمجتمع و مواكبة التحولات العالمية في شتى المجالات، خاصة التكنولوجية منها.

للمدرسة الجزائرية دورا حيويا في تنشئة الأفراد على القيم و المعايير الاجتماعية. بالتالي فان المدرسة تساهم في تدعيم الضبط الاجتماعي لدى الأفراد. و تكون بذلك قد أدت المدرسة وظيفتها كنسق لخدمة الأنساق الأخرى المكونة للمجتمع. ومنه نلاحظ أن هناك تغير في دور المدرسة من المفاهيم التقليدية إلى المفاهيم الحديثة. فالمدرسة تتوفر على مناهج يضم مبادئ في شتى المجالات. أما فيما يخص تكوين الأساتذة فيتم الآن توظيف حاملي الشهادات العليا في التخصص المطلوب و محاولة القضاء تدريجيا عن الأساتذة خارج التخصص. وهذه الوضعية تسمح باحتواء المدرسة على أساتذة أكفاء ذورا اختصاص قادرين على التقديم و العطاء و خدمة المدرسة الجزائرية. و لقد تم التركيز أيضا على تكوين الأساتذة من الناحية البيداغوجية من خلال التربصات و التكوينات التي تقام في كل سنة لعينة من الأساتذة. و ابعد من ذلك فوزارة التربية الوطنية تسعى إلى تجديد معلومات الأساتذة الذين يمتلكون اقدمية معتبرة في التعليم. و من جانب آخر فان المؤسسات التربوية تحتوي على تجهيزات ووسائل تسمح بتوفير الجو الملائم للتدريس الجيد و الفعال. للمدرسة دور بارز في تحقيق التوافق الاجتماعي، حيث تهتم بمشكلات توافقه كمظهر من مظاهر نمو الشخصية، فهي المصدر الاجتماعي الذي يستمد منه المراهق معايير و قيمه.

كما ينبغي أن تتضمن المناهج الدراسية مفاهيم معينة، كمفهوم المسؤولية الاجتماعية، والملكية العامة والمواطنة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتعاون ومفهوم الحق والواجب، المساواة، الإخاء، الحوار، العدل، النقد البناء، حرية الرأي والتعبير، واحترام الرأي الآخر .. الخ. كما ينبغي تضمين الكتب المدرسية بعض المعلومات الأساسية التي يحتاجها المواطن ليكون عنصرا فعالا في وطنه الذي يعيش في إطاره. لذلك يعد الكتاب المدرسي أداة مهمة في تحقيق هذه الغاية في العملية التربوية، فالكتاب المدرسي ليس مجرد مجموعة من الورق المطبوع عليها، والمتضمنة للرموز والحروف والأشكال المتناسقة، بل هو أداة وظيفة تعمل على تنمية شخصية التلميذ و غرس ثقافة مجتمعه. فالمدرسة بذلك هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة مسؤوليتها في التنشئة الاجتماعية وتبعاً لفلسفته ونظمه وأهدافه، وهي متأثرة بكل ما يجري في مجتمعها ومؤثرة فيه أيضا. و هي الوسيلة التي يصبح فيها الفرد إنسانا اجتماعيا وعضوا فعالا في المجتمع.

وتعتبر المدرسة المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة وتوفير الظروف المناسبة للنمو جسميا و عقليا وانفعاليا واجتماعيا، والوظيفة الاجتماعية الهامة للمؤسسة هي استمرار ثقافة المجتمع والتيسير على الأطفال في تمثل القيم والاتجاهات الخاصة بالمجتمع وتدريبهم على أساليب السلوك التي يرضيها هذا المجتمع. ويعرف *إميل دوركايم* المدرسة بانها: "تعبير امتيازي للمجتمع الذي يؤهلها بان تنقل إلى أبنائه قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه"². وأهم وظيفة للمدرسة هي الوظيفة الاجتماعية وتتمثل في العمل على تعريف التلميذ بالمجتمع تعريفا واضحا يشمل تكوينه ونظمه وقوانينه والمشاكل والعوامل التي تؤثر فيه، ومساعدة التلاميذ على فهم الحياة الاجتماعية ومساعدتهم على التأقلم معها والمشاركة فيها.

وحسب المقاربات الحديثة في التعليمية فان دور المعلم لم يعد ذلك المصدر أو السلطة في القسم. و من ضمن هذه المقاربات نجد مقاربة الاستماع اللغوية: Audio Lingual Method، المقاربة التي تركز على الجانب الفيزيولوجي للغة: Total Physical Response (TPR)، مقاربة الوضعيات، Situational Language Teaching، Competency Based Approach (CBA) وهذه الأخيرة تعرف بالمقاربة بالكفاءات. أجمعت و اتفقت هذه المقاربات على تغير دور المعلم إلى دور دينامي ينشط و يفعل كفاءات التلاميذ بطرق مختلفة. و يبرز دور المعلم في دور أساسي و هو التسهيل أي "Facilitator". و تندرج في إطار هذا الدور الأساسي و الشامل أدوار أخرى تتمثل فيما يلي:

¹ طاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية و الاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري 1967-1999، دار بن مرابط للنشر و الطباعة، الجزائر، 2008، ص

131.

² مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002، ص 139.

المراقب Controller: أي يراقب كل القسم، و يقوم بتوزيع الأدوار على التلاميذ ويوضح لهم ما يجب فعله. بالإضافة إلى ذلك فإنه يقرأ بصوت مرتفع، ينظم عملية السؤال و الجواب.

- المنظم Organizer: أي يقوم المعلم بتنظيم محكم عن طريق التحكم في تقنيات تقديم الدرس و تنظيم الوجبات و الأنشطة. شرح كيفية انجاز التمرينات و محاولة تقسيم التلاميذ إلى جماعات و العمل أيضا في ثنائي.
- التقييم Assessor: تقييم التلاميذ من خلال التغذية الرجعية، أو من خلال مختلف طرق التقييم.
- ملقن Prompter: أي أن المعلم يحث تلاميذه على التفكير و الإبداع و ذلك من خلال التقليل في الاعتماد على المعلم في كل الأمور.
- المصدر Resource: في هذه الدور يعمل المعلم على أن يساعد التلاميذ كلما احتاجوا إلى ذلك من دون الاعتماد الكلي عليه. و هنا باستطاعته إرشادهم و توجيههم إلى مختلف المصادر التي توفر المعلومات للتلاميذ.
- المرافق Tutor: هنا يقوم المعلم بمرافقة التلميذ و توجيهه ليس فقط في شرح الدرس أو تبسيط المعلومات، بل يكون له سندا في توجهاته العلمية كإرشاده للمكتبات و مصادر العلم و المعرفة.
- الملاحظ Observer: على المعلم أن يكون ملاحظا جيدا لما يحدث في القسم، و هذا ما يمكنه من تحديد ما يسمى في التعليمية بحاجات التلميذ و التي تعتبر أساسية في التعليم.
- المشارك participant: أي على المعلم أن يشارك في مناقشات التلاميذ و لا يكون انعزالي في القسم.
- تطوير الموارد البشرية عبر اسس التنمية:

يمكن تعريف التنمية البشرية من خلال برنامج الامم المتحدة و الذي يعتبرها: "تشكيل القدرات البشرية" و ايضا حسب نفس التقرير تمتع البشر بقدراتهم المكتسبة جو الحرية السياسية و احترام حقوق الانسان.¹ و كما هو معروف ان الانسان هو صانع التنمية، و الانسان هو هدف التنمية و بذلك يكون انتفاع البشر بقدراتهم.

- الصحة و التعليم: إن مستوى الصحة و التعليم يعكس القدرة على التعامل مع متطلبات التنمية المستدامة حيث أن الصحة الجيدة تغذي قدرة المواطن على المساهمة في المشاريع التنموية و من شأن التعليم أن يساعد المزارعين و غيرهم من سكان البادية على حماية الغابات و موارد التربة و التنوع البيولوجي حماية أفضل.
- الأسلوب الديمقراطي و المشاركة الشعبية: من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة يجب خلق تنمية بشرية مبنية على المشاركة بين المكلفين بوضع البرامج و السياسات و المسؤولين عن تنفيذها و هذا لسبب بسيط هو أن كل البرامج التنموية التي أهملت الجماعات المحلية و مبدأ الديمقراطية خضعت لحنمية الإخفاق، لذلك فإن اعتماد النمط الديمقراطي الاشتراكي في الحكم يشكل القاعدة الأساسية للتنمية البشرية المستدامة في المستقبل.
- دور التكوين و التدريب في تطوير الموارد البشرية:
- تعريف التكوين:

يستعمل في البلدان التي تتخذ اللغة الفرنسية لغة ثانية أي Formation. و المراد من التكوين هو: "عملية تعليم و تلقين معارف جديدة"² اما التدريب: Training و يقصد به: "عملية يتعلم على إثرها الفرد و يكتسب معارف و مهارات"³. و يستعمل هذا المصطلح خاصة في البلدان التي تتكلم اللغة الانجليزية كلغة ثانية.

- أهمية التكوين:
تكمّن أهمية التكوين أساسا في كونه يتعلّق بعنصر الموارد البشرية. هذا الأخير الذي يحظى بمكانة هامة في تسيير المؤسسة في العصر الحالي. فالمشرفون على عملية التسيير يعون جيدا أهمية التكوين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

أصبحت أهداف التكوين جزءا فرعيا لا يتجزأ عن الأهداف العامة للمؤسسة الاقتصادية. و بتعبير آخر فإن التكوين يعتبر النظام الفرعي الذي يساعد القوى البشرية على اكتساب المهارات و المعارف و القدرات التي يحتاجها العامل لأداء الوظائف بشكل مناسب.

- أهداف التكوين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:
تعمل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال التكوين إلى تحقيق أهداف معينة تختلف من مؤسسة إلى أخرى إلا أنها تشتمل في اغلب الأحيان على الأهداف التالية:
- تنمية المعارف، الكفاءات و المهارات.
- تحسين العلاقة بين العمال في مختلف المستويات.
- الوصول إلى إدماج العمال الجدد في وظائفهم.
- التكيف مع التغيرات الطارئة في البيئة الداخلية و الخارجية للعمال.

¹ محمد عابد الجابري و آخرون، التنمية البشرية في الوطن العربي، مرآز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 1995، ص 8.

² ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية و تطبيقية. دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 148.

³ نفس المرجع، ص 152.

- تحسين طرق العمل.¹
- ضمان أداء العمل بفعالية و سرعة واقتصاد.
- تحقيق الخطط و البرامج المسطرة.
- زيادة الرغبة في العمل و تحسين أداء العمال.
- الوصول بالعمال إلى إثبات ذاته في مجال العمل و ذلك عن طريق الشعور بالرضا النفسي الذي يتأتى من خلال إلمام الفرد بمعلومات اكبر متعلقة بمنصب عمله. و بالتالي شعور العامل بأهميته في المؤسسة.²
- يساهم التكوين في المحافظة على مردودية العمال و الرفع من الكفاءات و الارتقاء بها إلى مختلف مستويات التأهيل المهني. كما يساهم في التنمية الاقتصادية و الثقافية و كذلك في النهوض الاجتماعي للعمال.
- الإبقاء على فعالية المؤسسة الاقتصادية في ظل المزاحمة الشديدة و التغيرات الهيكلية المتسارعة.
- تحسين الجودة و المردودية القائمة على تطوير كفاءات العنصر البشري.
- كما يهدف التكوين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للوصول إلى تحقيق المرامي التالية:
- تنمية قدرات و مهارات العمال الضرورية لأداء الوظائف التي يشغلونها في المنصب الحالي، أو الوظائف المستقبلية التي تكون عن طريق الترقية أو النقل.
- توفير المعلومات اللازمة للعمال في المجالات التالية:
- طبيعة المؤسسة التي يعمل فيها الفرد و علاقتها بالوظائف الأخرى في المؤسسة.
- البيئة الخارجية للمؤسسة و تأثيرها على نشاط المؤسسة.
- تنمية الجوانب السلوكية للعمال داخل المؤسسة.³
- حيث من بين الاهداف التي يرمي اليها التكوين و خاصة على مستوى المؤسسة نجد ما يلي:
- يؤدي إلى ارتفاع الأرباح أو الحالات الملائمة للبحث عن الأرباح؛
- يحسن المعارف و المهارات اللازمة للعمل على كل مستويات التنظيم؛
- يحسن المناخ التنظيمي والاجتماعي؛
- يساعد الأفراد على اعتبار أهداف المؤسسة من أهدافهم؛
- يدعم إنشاء أحسن صورة عن المؤسسة؛ و يشجع الصدق، الانفتاح والثقة؛
- يحسن العلاقات بين الإطارات ومرؤوسيه؛ و يساعد على التطور التنظيمي؛
- يعمل على تحصيل المعارف؛ و تحضير أدلة التنفيذ والطرق؛
- يساعد على فهم ووضع السياسات التنظيمية؛
- يحسن فعالية المؤسسة في اتخاذ القرارات وحل المشاكل؛
- يسهل تطوير العمال بالنسبة للترقية من الداخل؛
- يسهل تطوير مهارات القيادة كما يحدث التحفيز ويرفع النزاهة؛
- يحسن الاتجاهات وكذا الأوصاف التي يملكها العمال والمسيريون؛
- يحسن الإنتاجية ونوعية العمل فضلا عن مراقبة التكاليف والتحكم فيها؛
- ينمي معنى المسؤوليات تجاه المؤسسة؛ و يحسن العلاقات بين أرباب الأعمال والعمال؛
- يشجع التسيير التقديري على التسيير الجاري؛
- يقصي التطبيقات والتصرفات الضارة مثل إخفاء الوسائل؛
- يساعد على التكيف مع التغيرات خاصة ؛

¹ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، ط1، 2011، ص 74.

² ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 149-150.

³ نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص 75.

الخاتمة:

من خلال العرض السابق أمكن القول ان الجزائر سائرة في طريقها لتطوير العنصر البشري وذلك من خلال السياسات و الاستراتيجيات الرامية الى تحسين وضعية الموارد البشرية و كذلك الرغبة في الاستثمار في المورد البشري. و هذا ما يتطلبه حقيقة الواقع الاقتصادي و الاجتماعي القائم على تنمية الموارد البشرية للنهوض بمختلف القطاعات الحساسة و التي تخدم التنمية المحلية و المستدامة للدولة. و بوجه اخص فقد عمدت الدولة الجزائرية الى تطبيق اليات تطوير الموارد البشرية لتحقيق التنمية الشاملة و تجلى ذلك في النقاط الاساسية التي تم التطرق اليها في البحث و كذلك من خلال عدة ابعاد و مؤشرات. البعد الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان، طاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحانية. اما البعد الثاني فيقر أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل و البنية المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس.

قائمة المراجع:

- 1- بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005، ورقة - الجزائر.
- 2- تقرير الامم المتحدة للتنمية البشرية 2013.
- 3- حسن كريم ، مفهوم الحكم الصالح ، في كتاب إسماعيل الشطي(وآخرون)، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2004.
- 4- طاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية و الاقتصادية وأثارها على القيم في المجتمع الجزائري 1967-1999، دار بن مرابط للنشر و الطباعة، الجزائر، 2008.
- 5- محمد عابد الجابري و آخرون، التنمية البشرية في الوطن العربي، مرآز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان 1995 .
- 6- مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002 .
- 7- موسى اللوزي، التنمية الادارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دائل وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 8- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية. دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
- 9- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، ط1، 2011.