

تنمية الموارد البشرية والتحول الاجتماعي في الجزائر

أ.مرابط أسماء

جامعة البليدة 02

ملخص:

يعتبر التحول الاجتماعي نتيجة موضوعية لتنمية الموارد البشرية ببرامج وخطط حديثة عن طريق عملية التدريب، تعد هيئة التدريب الخطوة التي تقوم باستحداث لتمثلات وأدوار المورد البشري نحو أداء عمله داخل المنظمة، بالتالي تقوم على تلقين تلك الموارد البشرية بمنظومات قيمية وثقافية متطور تماثل المخبر المصدر لهندسته التدريبية، من أجل الحصول على مورد بشري مؤهل يُستثمر فيه للحاق بالركب الحضاري الغربي.

الكلمات المفتاحية:

الموارد البشرية- التدريب- التحول الاجتماعي.

Résumé :

Est une transformation sociale à la suite des programmes de développement des ressources humaines objectifs et des plans modernes, à travers le processus de formation pour le développement des représentations et les rôles des ressources humaines vers la performance de son travail au sein de l'organisation, donc le mouvement d'enseigner ces ressources humaines et les systèmes culturels de source similaire formation avancée de l'architecture de détective afin d'obtenir une qualification des ressources humaines et y investir pour rattraper l'ouest avancé.

Mots clés: des ressources humaines- formation- la transformation sociale-

مقدمة:

تعتبر المنظمة الوعاء التي تقوم باحتواء المورد البشري بدءا بعملية الاستقطاب إلى عملية توظيف أفضل العناصر ذات التحصيل العلمي والكفاءة، فتقوم باستثمارها على نحو يساهم في بلوغ أهداف المنظمة المتمثلة في النجاح و القدرة على المنافسة، بتحقيق الأرباح ومواجهة التحديات الخارجية من أجل الوصول إلى الركب الحضاري الغربي.

تلجأ المنظمة الجزائرية إلى استثمار الرأس المال البشري عن طريق تدريبيه وتكوينه بطرق ووسائل مماثلة للدول الغربية المتطورة، فتقوم باستيراد هندسة تلك المنظمات الغربية المتطورة في طريقة تكوينها وتدريبها للعمالة الخاصة بها، وإسقاطها على شبكة البرامج التكوينية الخاصة بها، كما تقوم في أحيان كثيرة إرسال تلك العمالة التي تتطلب تكوين إلى دول غربية من أجل تعبئتهم

في مجالاتهم الخاصة بهم، وفي أحيان أخرى تلجأ تلك المنظمات إلى استضافة خبراء أو تقنيين بهدف تكوين المورد البشري.

تعد الخطوة هذه بمثابة عملية استيراد وتبني شبكات قيمة من حضارات متفوقة، وتطبيقها على البناء التحتي و الفوقي للمنظمة، أين تقوم بعملية تثقيفية للمورد البشري لكن ما يجب أن نشير إليه أن عملية التثقيف تكون متبناة من المخبر المصدر لتلك الشبكات المتحضرة والمتطورة، بالتالي يعمل التثقيف على إلغاء المنظومة الأصلية التقليدية للمورد البشري لأنه يقوم باستبدالها بمنظومة عصرية، تعمل المنظمة على تلقيها لمواردها البشرية.

إن عملية التثقيف و التلقين العصري للمورد البشري وكذا التكيف معه هو بحد ذاته محور أساسي وجوهري في إحداث تحول اجتماعي داخل المجتمع الجزائري، من خلال ترسيب المورد البشري لمنظومة تمت تَنشِئته عليها وتبني منظومة يُتَقَف عليها داخل المؤسسة الصناعية، فيُقْبَل عليها ويتكيف معها.

فما هي علاقة التحول الاجتماعي بعملية تثقيف المورد البشري بالمنهج الغربي؟

ومن أجل الإجابة على الإشكالية الخاصة بالمقالة سوف نتطرق لتحليل سوسيواقتصادي، نتعرف فيه على أهم المراحل الاقتصادية التي مرت بها المؤسسة الصناعية في الجزائر، وكذا التعرف على الدور الذي يلعبه المورد البشري في إحداث تحول اجتماعي والكشف عن مساهمته في تنمية المجتمع.

شرح المفاهيم الأساسية: 1 -

11-الموارد البشرية:

يعبر مفهوم الموارد البشرية عن العمالة البشرية التي تحتوي عليها المنظمة، تتمثل في عدد الأفراد الذين يقومون بكل جهد فكري وعضلي، موجه نحو إنتاج أثر نافع سواء كان الأثر هذا ماديا محسوسا أو معنويا مجردا¹ على المنظمة، التي تلعب دورا أساسيا في صياغة استراتيجيات عمل² لخلق قوى بشرية تتمتع بكفاءات وقادرة على الإبداع والابتكار والتجديد، من أجل بلوغ إدارة تنظيمية حديثة مماثلة لإدارة الموارد البشرية الحديثة في الدول المتطورة.

1 - 2 - المؤسسة الصناعية الجزائرية:

للمؤسسة تعاريف متعددة يتركز كل منها على جانب من الجوانب و الاختيار بين تلك التعريفات التي تتوقف على الغرض من استعمالها من بينها :

المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تتجمع فيها الموارد البشرية و المادية اللازمة للإنتاج الاقتصادي³

والمفهوم الحديث للمؤسسة يكمن في اعتبارها نظام يتكون من مجموعة من العناصر التي تُستَخدم بغرض تحقيق هدف أو أهداف معينة على أساس ارتباطات وعلاقات فعالة و دائمة، كما يتوقف ازدهارها على التبادلات بين عناصرها و الموارد البشرية والمادية⁴.

1 - 3 - التحول الاجتماعي:

هو عملية الانتقال من وجه إلى وجه آخر ويحدث هذا الانتقال عند إسقاط شبكة قيمة لنموذج عصري ومتطور على نموذج متخلف أو في طريقه للتنمية، وتتم عملية التحول الاجتماعي في المجتمعات المتبينة للنماذج العصرية عن طريق النظم والمؤسسات بأنواعها المختلفة، فالعناصر

المادية للثقافة المتفوقة تنتقل بصورة سريعة في المجتمع الذي يعاني تخلفا وهذا يظهر بوضوح في عمليات تقبل الاختراعات التكنولوجية أو العلمية وغيرها من الابتكارات في أي مجال من مجالات الحياة الاجتماعية، وتبعاً لذلك فإن الحركات الاجتماعية أو الحركات الواسطية⁵ بمفهوم عالم الاجتماع الفرنسي آلان توران هي القوة الهائلة المحفزة لعملية التحول الاجتماعي.

لذلك تعتبر الحركة الواسطية في المجتمعات المتبينة للنموذج المتطور بمثابة القاطرة التي تؤدي بذلك المجتمع للتقدم والتنمية في جميع المجالات من خلال: السياسات العمومية، المنظمات المدنية، النقابية، الحزبية والفكرية حيث تعتبر في مجملها حاملة لمبدأ الانتقال والتحول بإحداث حراك اجتماعي وخلق رابط اجتماعي جديد يتماشى والوضع الأخير، لأن الرابط الاجتماعي يمكن اعتباره نسق منظم للعلاقات ووسائل الضبط الاجتماعي التي تعمل على تماسك وتطور الأفراد والجماعات في مجتمع معين.

فالرول المنوط الذي تلعبه الحركة الاجتماعية يتمثل في حشر الجماهير وتحميلهم معنويات الهدف العصري الذي يدل على أن المرور من النمط التقليدي إلى النمط العصري في المجتمع مجسد ومبرمج اجتماعيا من أجل المرور إلى الهدف المنشود، وتظهر صورة هذا التعايش في المجتمع الجزائري في درجة تقبل أفراد المجتمع للنموذج العصري والمستورد من خلال قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة بدخول نمط علاقات إنتاج جديدة التي جسدها عملية التصنيع، وكذا تكوين وتدريب القوى العاملة التي تزخر عليها المؤسسات وفق برامج تدريبية فعالة مستورد هي الأخرى من المؤسسات المتطورة.

1 - 4 - التصنيع :

تتجلى عملية التصنيع بشكل واضح في الثورة الصناعية التي شهدتها المجتمعات الغربية، إذ تعدّ عملية التصنيع شرطا معترفا به في مجال التنمية لأنها أدت إلى تحولات كبرى للبنية الاجتماعية والاقتصادية وحتى الثقافية، فالتنمية أولا وأساسا عملية اقتصادية مرتبطة بتطوير نظام الإنتاج والعمل وحتى التعامل داخل الجماعة أو فضاء العمل أي يمكن أن تكون للتنمية القدرة على التحكم في مختلف العلاقات بين الأفراد والبحث المتواصل عن طرق فعالة في تنمية المورد البشري الذي تتمتع به المنظمة.

فالصناعة نشأت أساسا من تطور معين لإنتاجية المورد البشري وأدواتهم واكتشافهم للمواد الضرورية ومصادر طاقة جديدة تقوم عليها عملية التصنيع، التي فرضت تحويل علاقات الإنتاج من الإقطاعية إلى علاقات الإنتاج الرأسمالية، لأن الثورة الصناعية قامت بخلق طبقات اجتماعية جديدة أهمها الطبقة الوسطى في المجتمع الأوربي التي حطمت علاقات إنتاج المجتمع الإقطاعي وحلت محلها علاقات إنتاج المجتمع الرأسمالي⁶

ومن هنا أولت الدولة الجزائرية اهتماما كبيرا بترسيب الاقتصاد التقليدي الذي يعتمد على النشاط الزراعي إلى اقتصاد عصري قاعدته الصناعة الثقيلة بأسس مستوردة من الغرب لذلك ظهر ما يعرف باصطلاح الثورة الصناعية التي تهدف إلى تحويل كلي ومحو التخلف الاجتماعي الذي خلفه الاستعمار، فقد جاء في الميثاق الوطني في الصفحة 15 بأن: "إرادة التنمية تتطلب أكثر من مجرد انتهاج سياسة تصنيعية بل تقتضي القيام بثورة صناعية حقيقية ولا يمكن للثورة الصناعية

أن تنحصر في التصنيع وحده بل إن مضمونه يتوقف على الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها الجزائري.

كما ترمي عملية التصنيع إلى تمكين البلاد من أسباب العلم والتكنولوجيا لأنها منطلق أساسي لعملية تحسين الإنتاج الذي يقتضي إعادة الإطارات المزودة بالمعارف والتجارب الضرورية لتمكين من تسيير الحديث
للوحدات الإنتاجية ورفع تحسين الإنتاج وتكوين الموارد البشرية فنيا بتمكينهم من التكيف مع متطلبات التكنولوجيا الحديثة، فهذا الطرف الموالي لاستحداث منظومة المخيال الشعبي التقليدي بواسطة المؤسسة الصناعية التي تعتبر البذرة التي تساعد في نشر العصرية داخل المجتمع.

2 - علاقة إدارة الموارد البشرية بتنمية المورد البشري:

مع تطور الاقتصاد وظهور أول حركة صناعية فرضت استقطاب أيدي عاملة مهرة ذات كفاءة، كان لزاما وجود آلية جديدة آلية لإدارة القوى العاملة ومتابعة شؤونهم والإشراف على أدائهم، فكانت أول مدرسة للإدارة العلمية عام: 1911، التي اهتمت في أولوياتها بطرح مواصفات العامل الناجح وتحديد المهارات والقدرات اللازمة لكل وظيفة والأجور المتقاضاة والحوافز التي من شأنها زيادة الإنتاج والرضا⁶ من قبل المورد البشري.

يعتبر التدريب أهم المراحل الحساسة التي تتحمل المؤسسة مسؤولية تعبئتها للموارد البشرية الخاصة بها، عن طريق توفير المعارف، فُتُكسب وتنمي المهارات وتعديل وتغيير الاتجاهات النفسية والذهنية للفرد إلى سلوك ذاتي مطلوب⁷.

لقد وهب العلم البشرية نعمة هائلة تتمثل في التقدم⁸، وتماشى طرق تدريب الموارد البشرية جنباً إلى جنب مع التطور العلمي و التقني من أجل إكساب المورد البشري خبرات حديثة ومهارات تزيد من قدرته في أداء عمله، لذلك تمر المؤسسة والمورد البشري بعملية التدريب فمعطيات القرن 21 تشير إلى أن الحضارة الإنسانية تمر بعصر جديد يعرف بعصر المعرفة، الذي يركز على دعامة أساسية هي المعلوماتية⁹، الأمر الذي تسعى كل المنظمات بلوغها وتلقينها لمواردها البشرية.

2 - 1: المسار التدريبي:

* الاستعدادات: يولد الإنسان وهو مزود بمجموعة من الاستعدادات التي تعبر عن قابلية الفرد للقيام بنشاط عقلي معين.

* القدرات: يعبر عن القدرة بأنها ما يستطيع الفرد القيام به من أداء.

* المهارات: عندما تتوفر القدرات الأدائية للفرد بواسطة التدريب، يحاول أن يصل بأدائه إلى درجة الإتقان الأدائي، وفي نفس الوقت تحقيق الأهداف وعليه فإن المهارة هي مدى إجادة وكفاءة استخدام القدرة المتاحة¹⁰.

2 - 2 : تنفيذ البرامج التدريبية:

تتولى وحدة التدريب في المنظمة وضع البرنامج الذي تم تصميمه في ضوء الأهداف موضع التنفيذ، يؤدي من طرف فئة المشرفين والرؤساء والإداريين أو ما يطلق عليهم أصحاب الياقة البيضاء¹¹، عن طريق مجموعة من الخطوات تتمثل فيما يلي:

- تلقي المستندات الاشتراك في البرنامج.
- تجهيز القاعات بالشكل المطلوب للبرنامج
- توفير المادة العلمية المتمثلة في حَقَائِب المَدْرِبِين وحقائب المُتَدْرِبِين.
- توفير المساعدات التدريبية، والتأكد من صلاحيتها للأداء.
- تسجيل المدربين في اليوم الأول، وضبط الحضور والغياب طوال أيام البرنامج.
- تذليل العقبات والمشاكل التي تطرأ يوميا، وصولا بالبرنامج إلى بَر الأمان.
- تجميع كافة وثائق ومستندات البرنامج، وتسليمها إلى إدارة المنظمة.
- تسليم المدربين مكافآتهم عن الجلسات التدريبية، بشكل لائق ومحترم ويفصل عقب الجلسات مباشرة لكل منهم¹².

وتحتوي البرامج التدريبية على عدة معايير تضمن نجا عنها وفعاليتها التي تتمحور كالاتي:

1 - رأي المتدرب:

بتصميم استمارة استبيان مجموعة من الأسئلة المعيارية، التي تُغطي الأوجه التي تحدد ملامح جودة التدريب وتوزع على المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي، وبعد جمعها تقوم وحدة التدريب بتفريغها وتحديد مدى الفعالية الحادثة من البرنامج التدريبي، وسيلة سهلة ولكنها تخضع لمدى إدراك المتدرب لأثر البرنامج الذي قد يكون بعيدا عن الأثر الفعلي للبرنامج التدريبي.

2 - الاختبارات:

يعقب الوحدات التدريبية اختبارات تقيس مخزون الذاكرة للفرد المتدرب، وهي وسيلة موضوعية ولكنها تقيس التذكر وليس السلوك الفعلي.

3 - السلوك الأدائي الفعلي:

يرصد الرئيس سلوكيات الفرد الأدائية بعد عودته من البرنامج التدريبي، ويتم ذلك من خلال قوائم تعد خصيصا، أو الملاحظة العلمية الأدائية وسيلة أكثر فعالية في قياس الأثر التدريبي.

4 - الناتج التنظيمي:

يحدد المعيار همدى التغيير الإيجابي في النواتج التنظيمية كما يقيس الأثر المباشر للتدريب¹².

3 - نتائج تدريب المورد البشري داخل المؤسسة الصناعية في الجزائر:

يعتبر الغرض الأساسي من تدريب المورد البشري بمعايير متفوقة مستمدة من برامج مستوردة من التنظيم الغربي هو التطور و التنمية من أجل تحديث المجتمع، و أفضل فضاء أختير لتمرير العناصر العصرية اتجاه المحيط الخارجي هي المؤسسة الصناعية.

لقد كان الهدف المنشود من عميلة التصنيع بناء اقتصاد مستقل باستخدام احدث التقنيات عن طريق الاعتماد على الصناعات الثقيلة التي يفترض أن تقوم بجر البلاد اقتصاديا و اجتماعيا نحو التنمية فقد أدى هذا الوضع إلى إعداد رجال و نساء أكفاء مدربون على كيفية التعامل و استخدام التجهيزات و التكنولوجيا المستوردة، أين لمس تغير ثقافي و اجتماعي في الجزائر في ظل: الأزمة الزراعية و استمرار حركة هجرة من الريف إلى المدينة و تسارع خطى التحضر، فقد مرّت

التنمية الصناعية. في الجزائر أكثر من 3 عقود و هي عبارة عن أربعة مراحل كبرى وكاستنتطاق لهذا الإسقاط الغربي تمثلت هذه المراحل في: المرحلة التحضيرية، مرحلة البناء والانجاز، مرحلة الإصلاح والتصحيح و مرحلة التحول نحو التخصصية.

3 - 1: مراحل التنمية الصناعية في الجزائر:

المرحلة التحضيرية 1962-1967:

قامت السياسات العمومية بتسيير ذاتي لهذه المؤسسات المهجورة، فقد نشأ التسيير الذاتي في الجزائر ليصبح إحدى خصائص الاتجاه الاشتراكي الجزائري¹³، فقد كان متوقعا للصناعة أن تلعب دورا ديناميا في تطوير الجزائر حتى أن الميثاق الوطني أشار صراحة إلى انه يجب أن ترسي الثورة الصناعية في الجزائر الأسس لصناعة قادرة بذاتها على خلق صناعات جديدة يؤدي دورها إلى تنمية مجال الاقتصاد.

و تمسك صناع القرار بالجزائر بشدة بنموذج وفهم نظري أساسي لعملية التصنيع "دويرنيس" على مدخل خاص إلى القضايا الأساسية المتعلقة باختيار الصناعات و القطاعات التي يلزم التوسع فيها و لا يُلزم أن يُنظر إلى التصنيع بكونه مجرد بناء لسلسلة من المصانع أو بكونه يتضمن خيارا بسيطا بين الصناعات الثقيلة و بين الصناعات الخفيفة لكن التصنيع هو الذي يعزز و يعجل عملية التنمية الشاملة فنظرية "دويرنيس" هي شرح كامل لدولة أو مجتمع ذو اقتصاد صناعي، كما تعتبر هذه النظرية عن بداية مرحلة جديدة من مراحل التنمية في الجزائر و هي مرحلة البناء و الانجاز.

مرحلة البناء و الانجاز:-

دخلت الدولة الجزائرية تحت سيادة هواري بومدين سنة: 1967 بإكمال المخطط الهندسي "الدي غول" (مشروع قسنطينة) و فارتكزت سياسته تطبيقيا كسياسة عمومية و تعتبر هذه الفترة أخصب مرحلة من حيث الانجازات التي عرفتها الجزائر لأن التنمية الصناعية حظيت بالأولوية و بأهمية خاصة و تمّ فيها تأمين المحروقات لتي أصبحت عائداتها الممول الرئيسي للتنمية الصناعية¹⁴، التي قامت على أسلوب الشركات الصناعية فقد تأسست أهم الشركات الصناعية الوطنية، وتكاد تستأثر كل شركة بقطاع صناعي كامل يجمع تحت جميع الأنشطة الصناعية المتشابهة والمتكاملة في شكل مؤسسات تعمل تحت اسم شركة واحدة، مثلا: الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية، الشركة الوطنية للحديد و الصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية، الشركة الوطنية للصناعات الجلدية وغيرها من الشركات التي بلغ عددها: 71 شركة وتضمّ كل شركة عدة مؤسسات و عشرات الوحدات الموزعة عبر التراب الوطني.¹⁵

إن الجزائر انتهجت السياسة الوحيدة التي من شأنها حل أزمة البطالة الشائكة من منطلقها الهيكلية التي تعتبر إرث استعماري لا حلّ له إلا بتحويل العدد الكبير من العمال في أرضيتهم الريفية توفيقا من خلال ثورة راعية و تحويلها تدريجيا إلى الصناعات توظيفاً، و بالتالي يصبح الأفراد مستهلكين للمواد المصنعة التي تُكوّن منتوج الصناعات الثقيلة المنتجة للصناعات الخفيفة. فهذا الضبط من الصناعات الثقيلة إلى الصناعات الخفيفة هو الذي يجعل المرور ممكن من الريف إلى المدينة بواسطة التوظيف الصناعي.

مرحلة الإصلاح و التصحيح 1978 - 1989 :-

وهي المرحلة التي عرفت بعدم الاستقرار و الانتقال فقد عرفت مخططين خماسيين للتنمية (1984/1980 - 1989/1985) و تميزت الانشغالات الأساسية في هذه المرحلة بمحاولة انجاز المشاريع الصناعية التي كانت مبرمجة في المخططات التنموية السابقة و التي لم يتم انجازها في وقتها، و عرف الطابع الإصلاحى لهذه المرحلة 03 عمليات و هي كالتالي:

***عملية المراجعة: 1978 - 1979:**

تمّ فيها مراجعة البرنامج التنموي الجزائري و مراجعة أولوياته، وقد كان التركيز على ضرورة تدارك الوضع الاجتماعي الذي تأخر تنمويا في المرحلة السابقة خاصة مع تطور الطلب على منتجاتها مثل: صناعات مواد البناء وفق الحاجات الجديدة التي عرفها المجتمع في ميدان السكن الذي أصبح الطلب عليه شديدا وملحاً¹⁶.

***عملية إعادة الهيكلة (1981 - 1984):**

وقد تم إعادة هيكلة القطاع الصناعي من اجل الحصول على مؤسسات صغيرة يسهل تسييرها و التخلص من الشركات الوطنية التي أصبحت ضخمة عن طريق الفصل بين مهام الدراسات و الإنتاج والتسويق وهكذا تم الحصول على 450 مؤسسة وطنية منيعة عن 71 شركة أو ديوان وطني سابق، فقد انقسمت سونا طراك مثلا: التي بلغ عمالها آنذاك 95000 عامل إلى 13 مؤسسة وطنية، والشركة الوطنية للصناعات النسيجية إلى 7 مؤسسات وطنية و الشركة الوطنية لمواد البناء إلى 9 مؤسسات وطنية و بعض الشركات التي نظمت على جهوي أي كل واحدة تعطي جهة معينة من البلاد¹⁷، فشدة المركزية و تضخم الشركات الصناعية أصبح من العسير تسييرها إضافة إلى التطورات الملموسة في عدّة ميادين كاكساب اليد العاملة الخبيرة عن طريق التدريب والترقيات الخارجية لليد العاملة الجزائرية من طرف جهات مختصة.

***عملية الاستقلالية المؤسسات. 1989:**

وهي عملية استقلال المؤسسات الصناعية عن الإدارة المركزية و منحها فرص أكثر للمبادرة وتحمل المسؤولية والنتائج عن طريق الزيادة من فعاليتها و تمكين المؤسسات المستقلة من الوقوف على رجليها وإثبات اقتصاديا واجتماعيا بواسطة ما يعرف بسياسة التطهير المالي.

***مرحلة التحول نحو الخصخصة:**

طرحت الشركات العمومية فكرة الخصخصة بتحفظ شديد و استحياء كبير منذ سنة: 1995 وذلك بعد صدور قانون 59-22 لكن تم العمل بالبرنامج إلى غاية سنة 2001، نظرا لوجود صعوبات كثيرة منها، قوة القطاع العام والدهنيات التي ترتبت في ظل هذا النظام و الخوف

من المشاكل الاجتماعية التي سوف تطرحها الخصخصة، بالإضافة إلى صعوبات يكتسبها هذا التحول الذي يتم من نظام اقتصادي واجتماعي قائم و مؤسس إلى نظام اقتصادي واجتماعي آخر يناقشه¹⁸، فهذا الوضع أدى إلى تسريح 117.289 عامل من خلال حلّ 131 مؤسسة الأمر الذي أدى إلى انتشار ظاهرة البطالة: بالإضافة إلى قيام الدولة بمناقصات دولية لبعض المؤسسات، فعملية الخصخصة تتطلب وعاء إيديولوجي يحتويها والتركيز على الحقائق العلمية والتكنولوجية التي تستدعي الدخول في عملية خصخصة القطاع العام.

3-2: علاقة المورد البشري بالتحول الاجتماعي في الجزائر:

ويستلزم النموذج الجزائري للتنمية إقامة أسس صناعية متخصصة في الحديد و الصلب حيث أكد المحلل الاجتماعي الجزائري علي الكنز على مصنع الحجار بعنابة: "أن الغرض من المصنع ليس إنتاج الحديد و الصلب بل العلاقة الاجتماعية بتراتبيتها العصرية"¹⁹ يعمل التثقيف العصري للمورد البشري على ترقيته مهنيا، ثقافيا واجتماعيا، وكذا توجيه سلوك تلك الضمائر بقيم جديدة أي مَعَاصِرَة في ظل الثورة العلمية²⁰ الوضع الجديد من أجل مسابرة المخبر المُصَدِر لهندسته باعتبار أن إسقاط تلك الهندسة المستوردة على المجتمع الجزائري هو الحل الوحيد لتشكيل المجتمع عصريا، محدثا في نفس الوقت تحولا اجتماعيا كبيرا بسبب استبدال المنهج القديم (النموذج التقليدي) بالمنهج الجديد (النموذج العصري).

فقد عرفت المؤسسة الصناعية في الجزائر تحولات كبيرة مسّت جميع الأصعدة خاصة الثقافية، بسبب توافد ثقافات متنوعة على تلك المؤسسات نظرا لحاجتها إلى استقطاب عمالة لشغل المناصب داخل الهرم المهني الذي يحوز بدوره على ثقافة تقابل تلك الثقافات التي تَصُبُّ في وعاءه، الأمر الذي دعا إلى اللجوء إلى دراسة علمية و بحث موضوعي لهذه الظاهرة التي أسالت حبر الكثير من الأطر الجامعية الجزائرية وحتى الأجنبية بهدف الكشف عن حقيقة تعايش ذلك المزيج الثقافي الذي يحتويه وعاء واحد له ثقافته الخاصة به والموجودة قانونيا أي بموجب القانون الداخلي للمؤسسة يعمل على إلقاء سلطته على ذلك المزيج الثقافي الذي يحتويه فتنصاع له إجباراً، لكن ما يجدر الإشارة له أن الثقافة تتحول مثلما يتحول المجتمع عن طريق تحول الأجيال، فمع مرور الزمن تتغير قاعدة الدهنيات، فضمير الجيل السابق ليس بالضرورة مطابق للجيل الآتي و لن يُمَاتِلَ الجيل اللاحق، لأن النقطة الجوهرية التي تستوقفنا و تدعونا للتأمل أنه مع مرور الأجيال يوجد إقبال على الرغبة في التحول طوعا لا إلزاماً من طرف الموارد البشرية لأنها تريد أن تحقق ذاتها حسب مفهوم أبراها ماسلو²¹، فالأوضاع تتغير وفي نهاية المطاف الباب المادي يقوم بإجبار كل الأطراف الانصياع له، قد هدَفْنَا إلى الكشف عن علاقة المورد البشري باعتباره عضوا فاعلا و مساهما في عملية التحول الاجتماعي في الجزائر، فمن خلال استحداث أدوار ووظائف الفاعلين بالتدريب و التكوين وكذا التربصات الداخلية أو خارج البلاد، أُسْتُحِدَّتْ منظومة المجتمع عن طريق نقل جزء كبير من عناصر التربصات والتدريب للمنظمات أو للمورد البشري على شكل مخرجات تصب في المجتمع، فتأخذ صفة الانتشارية أين تتفاعل مع الأطراف المجتمعية الأخرى مما قد يؤدي وصول هذا المجتمع لِدِرْوَة التنمية.

خاتمة:

أصبحت التكنولوجيا و العلوم من الحاجات الأساسية التي يجب على المورد البشري تلبيتها كالمأكل والمشرب تماما، لما لها من إيجابيات تعود عليه من خلال استقطابه من طرف المؤسسات، كما تعمل المؤسسات بحد ذاتها على تعبئة مواردها البشرية بضروريات التكنولوجيا المستوردة من الدول المتطورة التي تسعى للحفاظ على دورها القائد لثورة العلم والتكنولوجيا، وضمانا لقيادة العلم التي باتت تطرح على الدول النامية أو التي في طريقها للتنمية تحدي استيراد علومها وبرامجها وتطبيقها على أرضياتها.

ويعد التدريب أفضل طريقة لاستيعاب تلك التكنولوجيا، يعمل التدريب المورد البشري على تمرير العناصر الخاصة بالمخبر المصدر لهندسته مما يؤدي إلى تحويل في كلي أو نسبي للمنظومة الخاصة بالمورد البشري، لأن درجة التكيف مع النموذج المستورد وكذا تقبله وفهمه يعد رهانا من رهانات عملية التدريب لأنه يسعى أثناء تكوينه للمورد البشري سد الفجوة بين القديم والجديد²²، ليستطيع أن يتعامل مع كل ماهو جديد في مجال حياته داخل المنظمة أو خارج المنظمة من خلال ترقية جوانب حياته.

قائمة المراجع المعتمد عليها:

- بوحفص مباركي، العمل البشري، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ط2، 2004، ص: 43
- 2- الوليد بشار يزيد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع، الأردن، ط: 1، 2008، ص: 11
- 3- صخري عمر، اقتصاد المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط: 2، 1993، ص: 24
- 4- أوكيل محمد السعيد، وظائف ونشاطات المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون طبعة، 1992، ص: 20
- 5- أنصار بيار، العلوم الاجتماعية المعاصرة، تر: نخلة فريفر، المركز الثقافي العربي للنشر، بيروت، ط: 1، 1992، ص: 161
- 6- الوليد بشار يزيد، المرجع السابق، ص: 13
- 7- الوليد بشار يزيد، المرجع السابق، ص: 171
- 8- راسل براتراند، أثر العلم في المجتمع، تر: صباح الصديق، مراجعة: حيدر حاج اسماعيل، إعداد المنظمة العربية للترجمة، بيروت، ط: 1، 2008، ص: 121
- 9- الصيرفي محمد، الإدارة الإلكترونية، دار الفكر الجامعي، مصر، ط: 1، ص: 2002
- 10- الوليد بشار يزيد، المرجع السابق، ص: 174 / 173
- 11- مباركي بوحفص، المرجع السابق، ص: 79
- 12- مباركي بوحفص، المرجع السابق، ص: 186 / 185
- 13- السويدي محمد، التسيير الذاتي والتجربة الجزائرية في التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، بدون طبعة، 1986، ص: 13
- 14- السويدي محمد، المرجع السابق، ص: 33
- 15- السويدي محمد، المرجع السابق، ص: 34
- 16- السويدي محمد، المرجع السابق، ص: 35
- 17- السويدي محمد، المرجع السابق، ص: 36
- 18- السويدي محمد، المرجع السابق، ص: 38
- 19- A. El Kenz , Le complexe sidérurgique d'EL Hadjar. Une expérience industrielle en - Algérie, Paris. Cnrs T1
- 20- مرسي فؤاد، الرأسمالية تجدد نفسها، المجلس الوطني للثقافة والآداب، الكويت، بدون طبعة، 1990، ص: 8
- 21- محمد خليفة عبد اللطيف، المجلس الوطني للثقافة والآداب، الكويت، بدون طبعة، 1990، ص: 12
- 22- الوليد بشار يزيد، المرجع السابق، ص: 173