

## العملية التدريبية والتحكم التكنولوجي لدلالة العامل في المؤسسة

د. فجة رضا  
جامعة المسيلة - الجزائر -

### مقدمة:

يعد العنصر البشري أساس التوجهات النظرية المختلفة التي جسدها إسهامات العديد من المفكرين والباحثين في مجال التنظيم، الذين حددوا مختلف الميكانيزمات القادرة على تحقيق الكفاءة والفعالية في سلوك الأفراد لتحقيق الكفاية الإنتاجية، في ضوء الاهتمام بتسيير الموارد البشرية وما تحويه من وظائف، لها الدور الفعال في تحقيق الأهداف التنظيمية، فقد حددت النظريات الكلاسيكية بعض الوظائف الروتينية لنسق الموارد البشرية، في حين توجهت المنظورات الحديثة التي جسدها مدرسة الموارد البشرية إلى بلورة وظائف الموارد البشرية في إطارها الإداري والتنفيذي، إذ تعد الوظائف الإدارية القاعدة التي تبنى عليها فعالية هذا النسق، إذ تعمل الوظائف التنفيذية على تطبيق كافة المعايير المحددة في الوظائف الإدارية لضمان تحقيق الأهداف المخططة.

وتلعب العملية التدريبية دور في تفعيل أداء العامل في خضم عقلانية وترشيد العملية التدريبية كوظيفة تنفيذية من بين وظائف نسق تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية، ولهذا فقد حظيت بقدر كبير من الدراسات والأبحاث من طرف الباحثين والدارسين في مجال تنمية الموارد البشرية.

مما سبق نطرح التساؤلات التالية:

- هل ستتخذ المؤسسات العمومية المستقلة من العملية التكوينية كقاعدة أساسية كفيلا بالتحكم التكنولوجي للعامل؟
- هل استمرار الذهنية التسيرية السابقة سيجعل من الأحكام الشخصية ميكانيزمات هامة في تكوين فئة دون أخرى؟

وهو ما سنحاول الإجابة عليه من خلال هذه الدراسة في خضم معالجتنا لواقع العملية التكوينية في التنظيم الجزائري للمؤسسات المستقلة.

## I- مفاهيم الدراسة:

### 1- الفاعلية:

غالبا ما يقترن مفهوم فاعلية التنظيم أو الفعالية التنظيمية بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية، ولهذا نجدهم كثيرين هم رجال الاقتصاد وعلماء الاجتماع الذين تناولوا هذا المفهوم بالتحليل والدراسة، ولعل تابلور كان أول من جعل غاية نظريته في التنظيم العلمي للعمل الفعالية، إذ يرى أن أي مؤسسة وجدت من أجل أن تكون فعالة.

ويعرف **اتزيوني** الفعالية التنظيمية بأنها "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها، وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات، وغالبا ما يستخدم هذا المتغير بوصفه متغيرا تابعا لمتغيرات مستقلة أخرى، مثل بناء السلطة وأمط الاتصال وأساليب الإشراف، والروح المعنوية والإنتاجية"<sup>1</sup>.

هذا التعريف يربط في تحليله للفعالية بين بلوغ الأهداف والعوامل ذات الطبيعة البشرية من سلطة وإشراف واتصال جيد... وغيرها من العوامل التنظيمية ذات درجة عالية من الأهمية في إنماء الروح المعنوية لدى العمال مما يؤدي إلى تحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة.

يجب أن يكون الأداء الفردي من النوع المستقل إلى حد ما، أي يمكن عزله وحسابه عن أداء الأفراد الآخرين، إلا أنه قد يتطلب العمل نفسه تضافر أكثر من أداء كي يتم إنجاز العمل، وبالتالي فان هذا التعريف لا يؤدي إلى تحديد الأداء الفردي.

### 2- أداء العامل:

ويتفق جل الباحثين في مجال إدارة الأفراد على أن الأداء هو "المخرجات الخاصة بالعمل الفردي مقدرة بساعة واحدة"<sup>2</sup>.

ومن هذا التعريف نستشف ضرورة توافق شرطين أساسيين فيه وهما:

- من الضروري أن يكون العمل الفردي من النوع الذي يمكن قياسه أو تسجيل مخرجاته في فترات زمنية معينة.

وفي خضم هذا التعريف وغيره نحدد مدلول الأداء على أنه مجموعة من الأنشطة والوظائف المختلفة التي يقوم بها العامل أثناء قيامه بعمله، داخل إطار تنظيمي محكوم بنسق من القيم والمعايير ووفق أحكام القانون وأنظمة العمل التي يستند إليها لتوجيه وضبط سلوك العامل، وتحديد طرق إنجازها من أجل تحقيق أهدافه الشخصية وأهداف المؤسسة عامة.

### 3- الموارد البشرية:

يعرفها **Sikhaal** بأنها "استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة، ويشمل ذلك عمليات التدريب والتنمية، التعويض والأجور، العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وأخيرا بحوث الأفراد"<sup>3</sup>.

وفي هذا الإطار حدد **Gluech.W** مفهوم تسيير الموارد البشرية بأنها "تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بإمداده بالموارد البشرية اللازمة، ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة، البحث عنها ثم تشغيلها وتدريبها وتعويضها وأخيرا الاستغناء عنها"<sup>4</sup>.

وفي خضم ما سبق يمكننا تحديد مدلول نسق تسيير الموارد البشرية على أنه نسق تنظيمي متكامل بين كل من الوظائف الإدارية والوظائف التنفيذية التي تعمل من خلال تناسقها مع بعض لتوجيه العنصر البشري بغية تحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة.

### 4- العملية التدريبية:

يعرف التدريب على أنه "أداة لإحداث التغيير في المعرفة والمهارات والاتجاهات أو السلوك، فهو قد يعني تغيير ما يعرفه العاملون، كيفية أدائهم للعمل، اتجاهاتهم نحو العمل أو أنماط تصرفاتهم مع المشرفين والزلاء والعلاء"<sup>5</sup>.

ومنه يمكننا القول أن عملية التدريب هي جهود خاصة برفع المهارات الفردية والجماعية في مجال معين، قد يكون المجال فنيا متخصصا، وقد يركز التدريب على الجوانب السلوكية ورفع المهارات الفردية والجماعية.

## 5- التحكم التكنولوجي:

تعتبر أهمية تحليل المتغيرات السوسيو تكنولوجيا لتوضيح مدى أثر التكنولوجيا على البناءات التنظيمية، حيث توجد علاقة بين تلك البناءات والتنظيمات الخارجية الأخرى الموجودة في البيئة، هذا بالإضافة إلى وجود القوى التكنولوجيا المتغيرة بصفة مستمرة لتلائم طبيعة التغير الشامل في التنظيمات المجتمعية عموما، " ويرجع الاهتمام بالمنظور التكنولوجي في دراسة التنظيمات إلى سنة 1904 حينما عرض فيبلن آراءه حول طبيعة سيطرة الآلات التكنولوجيا على الإنسان، والتي أصبحت مسيطرة على جميع حياته، إلا أن آراء فيبلن تظهر في صورة تشاؤمية لعدم إدراكه لحقيقة التكنولوجيا الفعلية وأهميتها للإنسان"<sup>6</sup>، فالتكنولوجيا تعتبر عاملا إيجابيا هاما يجب فهمه جيدا لمعرفة إسهاماتها في ظل التنظيمات الحديثة التي لا يمكنها الاستغناء عن التكنولوجيا.

ومن هنا يبرز التحكم التكنولوجي من أهم المؤشرات التنظيمية المحددة لفعالية الأداء في الواقع التنظيمي، من خلال سيطرة العامل على الطرق والوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية، سواء من خلال العمل عليها أو عملية صيانتها.

## II- معالجة تحليلية للعملية التدريسية:

يعتبر التدريب من المواضيع الهامة في تسيير الموارد البشرية، إذ أنه يهدف إلى تكييف المستخدمين وتهيئتهم للعمل على مختلف الآلات بدون مشاكل، ولقد زاد الاهتمام به في الآونة الأخيرة نتيجة التطور التكنولوجي السريع وتطور المهارات المطلوبة في تقنيات الإنتاج، إذ يعتبر من الدعائم الأساسية لاستثمار في المورد البشري لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، "حيث تعد فرنسا من البلدان الغربية الرائدة بوضع نظام التدريب المهني المتواصل الصادر بقانون جويلية 1971 المعدل سنة 1978 وبأكثر عمقا سنة 1984 حول نمط التكوين والتدريب"<sup>7</sup>.

والتدريب بمعناه الواسع "عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان المهن والتكيف مع ظروف العمل، عن طريق مجموعة من الإجراءات والخطوات المتبعة لتحقيق ذلك، والتي من شأنها تهيئة ظروف مناسبة تمكن المتدرب من التعرف على:

- المفاهيم أو المعلومات النظرية العلمية والفنية المتعلقة بالعمل.

- اكتساب وتنمية المهارات العلمية الخاصة بأدائه.

## العملية التدريسية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

- اكتساب الاتجاهات الإيجابية والقيم والعادات والسلوكيات، التي يتطلبها أداء العمل بصورة صحيحة"<sup>8</sup>.

ويعرف على أنه "نشاط ذا مردودية عبر الزمن لأجل بقاء ودوام المؤسسة، يمي الكفاءات ويجعل من العنصر البشري متاح النجاح"<sup>9</sup>.

ويعتني أهداف العملية التوظيفية التي ترمي إلى استقطاب وتعيين قوى عاملة كفئة تعمل العملية التدريسية على زيادة مهارات العاملين، وتحسين قدراتهم على الأداء الفعال في إطار مساعدتهم على اكتساب معلومات وأساليب جديدة لتدعيم فعالية إنجازهم، فهي بذلك "نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله"<sup>10</sup>.

وفي خضم هذا ترمي عملية التدريب إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:

٤٤) تنمية اتجاهات الأفراد من خلال تغيير سلوكهم واتجاهاتهم في إطار تنمية المعارف و المعلومات وكذا تنمية مختلف المهارات الفنية والذهنية وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية.

٤٥) تحسين مستويات الأداء الذي يصبح أكثر فعالية في تحقيق الأهداف التنظيمية.

إلا أن هذه الأهداف تبقى رهينة مجموعة من الأسس والمبادئ التي تحدد فعالية الممارسات التدريبية في نسق تسيير الموارد البشرية، وأهم هذه المبادئ هي:

٤٦) الهادفة، فالتدريب هدفا محمدا قابل للتطبيق في الإطار الشمولي الذي توجه فيه الممارسات التدريبية للعاملين في مختلف مستوياتهم الإدارية والفنية، بطريقة تعتمد على مبدأ التدرج في توجيه مختلف الأساليب والمعارف.<sup>11</sup>

٤٧) \_ الشمولية والتدرج: "إن تنفيذ التدريب يبدأ بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب، وهكذا حتى يصل إلى معالجة المشكلات الأكثر صعوبة وتعقيد"<sup>12</sup>، فهذه المبادئ: (الهدف - الشمول - التدرج)، تعتبر هي المحدد الأول لفعالية الأهداف والممارسات التكوينية، للوقوف على مدى تحقيق البرامج التكوينية لأهدافها.

## العملية التدريسية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

وهو ما يتوافق مع كيركا تريك في "أن هدف التقييم يتمثل في تحديد المعلومات والمهارات والاتجاهات التي اكتسبها المتدربون، ومعرفة مدى تحقيق البرامج لأهدافه التدريسية، مع ما يتيح ذلك من تقويم للجوانب التنظيمية فيه وتحسين للبرامج المستقبلية والتخلص من غير الفعالة منها".<sup>13</sup>

عملية التقييم كفاءة بتقدير مدى فعالية البرامج التكوينية الحالية في مواجهة المشكلات التنظيمية، وبالتالي تحسين وترشيد البرامج التدريسية مستقبلا، في إطار تطوير محتوى البرامج والارتقاء بمستوى التدريب.

من خلال ما سبق يمكن إيجاز أهداف العملية التدريسية فيما يلي:<sup>14</sup>

- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء من الناحية الفنية أو السلوكية أو الإشرافية التي تقتضيها طبيعة العمل.
- تدريب الموارد البشرية اللازمة لأداء الوظائف المطلوبة بالمستوى المطلوب، وفي التخصص الذي تشترته المواصفات الوظيفية.
- إعداد الأفراد للقيام بأعمال ذات مواصفات تختلف عن العمل الحالي، الذي يقوم به الفرد كالنقل والترقية.
- إعداد المعنيين الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي، قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

ومنه فالتدريب لا يقتصر - على إعطاء المعلومات، بل يجب أن يقترن بالممارسة الفعلية لأساليب الأداء الجيد، ومن ثم نصف التدريب بأنه محاولة لتغيير سلوك الفرد بجعله يستخدم طرق جديدة في أداء أعماله.

### III- التحكم التكنولوجي من منظور سوسيو تنظيمي:

المتبع للتراث النظري في مجال السوسيو اقتصادي، يجده يعج بالأفكار التي تبرز في كل مرة متغيرات تنظيمية جديدة تعمل على تفعيل الواقع التنظيمي، فإذا كان تايلور ابرز دور الحوافز المادية في تحقيق الأداء الفعال، ومدرسة العلاقات الإنسانية في إبراز دور الحوافز المعنوية في تفعيل الأداء العمالي، فقد لعب الاتجاه الوظيفي دورا طليعيا في بلورة الجهود النظرية اللاحقة التي سارت على خطاه، مع إدخال متغيرات وأبعاد تنظيمية تجاهلها إلى حد كبير الرواد الأوائل في مجال التنظيم.

## العملية التدريسية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

فقد عمل الاتجاه الوظيفي على تفسير محددات السلوك ونشاطات التنظيم بطريقة أكثر واقعية، في إطار إدراك التنظيم كنسق اجتماعي تسود "فيه علاقات متبادلة بين التكنولوجيا، والبيئة، وعواطف الأعضاء والشكل التنظيمي".  
وبالتالي إبراز البعد التكنولوجي كمحدد للسلوك والتفاعلات والعمليات الاجتماعية داخل المؤسسة.

وتعتبر أهمية تحليل المتغيرات السوسيو تكنولوجيا لتوضيح مدى أثر التكنولوجيا على البناءات التنظيمية، حيث توجد علاقة بين تلك البناءات والتنظيات الخارجية الأخرى الموجودة في البيئة، هذا بالإضافة إلى وجود القوى التكنولوجيا المتغيرة بصفة مستمرة لتلائم طبيعة التغير الشامل في التنظيات المجتمعية عموما، "ويرجع الاهتمام بالمنظور التكنولوجي في دراسة التنظيات إلى سنة 1904 حينما عرض فييلن آراءه حول طبيعة سيطرة الآلات التكنولوجيا على الإنسان، والتي أصبحت مسيطرة على جميع حياته، إلا أن آراء فييلن تظهر في صورة تشاؤمية لعدم إدراكه لحقيقة التكنولوجيا الفعلية وأهميتها للإنسان"<sup>15</sup>، فالتكنولوجيا تعتبر عاملا إيجابيا هاما يجب فهمه جيدا لمعرفة إسهاماتها في ظل التنظيات الحديثة التي لا يمكنها الاستغناء عن التكنولوجيا.

وتماشيا مع هذا التحديد، تعددت وجهات النظر والأبعاد المحددة لمؤشر التكنولوجيا في الواقع التنظيمي، فمنهم من اعتبرها حكرا على الوسائل التقنية أو الآلات كتعريف "وليام أجبرن" إنها الوسائل الفنية التي تشمل موضوعات الثقافة المادية جميعها"<sup>16</sup>.

ومنهم من ركز في تحدياته على الوسائل أو الطرق المعتمدة لاستخدامها في إطار التركيز على الجانب البشري وما يحتويه من قدرات وخبرات، "فالتكنولوجيا هي مجموعة المعارف والخبرات المتراكمة والمتاحة، والوسائل المادية والتنظيمية التي تستخدم في مجالات النشاط المختلفة، بغية إشباع الحاجات البشرية المتزايدة سواء على صعيد الفرد أو المجتمع"<sup>17</sup>.

وتعرفها على أنها " تلك الميكانيزمات أو العمليات التي تستخدمها المؤسسة في الإنتاج أو في تقديم خدماتها، وكلمة تكنولوجيا قد تشير إلى الأداة أو مجموعة من الآلات أو الأفكار والاستراتيجيات"<sup>18</sup>.

كما يعرفها روت Root " بأنها مجموعة المعارف التي يمكن أن تستعمل في إنتاج سلع وإنشاء سلع جديدة"<sup>19</sup>.

## العملية التدريبية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

ويركز هذا التعريف على المعارف المتراكمة لدى العنصر- البشري التي تستغل في الإنتاج وابتكار سلع جديدة، حيث تجمع هذه المعارف عن طريق الخبرة، التكوين والتدريب داخل المؤسسة أو خارجها.

وفي خضم الأبعاد السابقة فالتكنولوجيا هي وليدة نظام اجتماعي واقتصادي، تتضمن مجموعة من الخبرات والمعارف والمهارات والوسائل العلمية، اللازمة لتسيير الآلات والمعدات وطرق العمل، مما يكسب العامل ثقافة صناعية كفيلة بالتحكم التكنولوجي.

فمع التغيرات التنظيمية التي تبث عن التكنولوجيا الحديثة التي تعمل على تحقيق أهداف البنية التنظيمية للمؤسسة، في ضل التطورات الاقتصادية تبرز مهمة تكيف العامل مع الآلات والتكنولوجيا المستخدمة وطرق العمل أهم الأبعاد لعدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة داخل التنظيم، فالخبرة وحدها لا تكفي أمام قلة المهارات والخبرات الناتجة عن انعدام العملية التكوينية التي تعمل على إعداد الكفاءات للتمكن والسيطرة على طرق العمل، التي تقتضي- تقنيات حديثة في إطار تحويل نتائج المعارف العلمية إلى حقائق إنتاجية.

ومن هنا يبرز التحكم التكنولوجي من أهم المؤشرات التنظيمية المحددة لفعالية الأداء في الواقع التنظيمي، من خلال سيطرة العامل على الطرق والوسائل المستخدمة في العملية الإنتاجية، سواء من خلال العمل عليها أو عملية صيانتها.

### VI- العملية التدريبية والتحكم التكنولوجي للعامل في المؤسسة الجزائرية العمومية:

تعتبر العملية التدريبية من أهم العمليات التنظيمية المحددة لكفاءة ومهارات اليد العاملة، من أجل تفعيل العملية الإنتاجية، فهي تسعى إلى تشكيل بنية اجتماعية تنظيمية تتميز بالمعرفة والمهارة الفنية لتطوير وبلورة أداء العامل، بهدف بلوغ الكفاءة والفعالية التنظيمية.

لهذا شكلت هذه العملية اهتمام العديد من الدراسات والنظريات السوسيولوجية التي حاولت الوقوف على أهم أبعادها، في سياق تنظيمي بحت، وفي هذا الإطار عمد "تالور" إلى تشریح واجبات العمل اليدوية بأمل تحسين الإنتاج عن طريق تدريب العمال للتخلص من الحركات الغير ضرورية، فاهتم بذلك بالتدريب أو التكوين المهني من خلال تدريب العمال على تفاصيل هذه الطريقة وحثهم على أداء العمل وفقها، "مما يساعد على نقص عدد العمال المطلوبين لهذا العمل من ناحية، وزاد كفاية العمال المدربين على هذه الطريقة ووفر للشركة آلاف الدولارات"<sup>20</sup>.

## العملية التدريبية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

وإذا كان "تابلور" اهتم بالعملية التدريبية في خضم مبادئ الحركة والزمن فإن "إلتون مايو" ينظر إلى التكوين المهني على أنه جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية للعامل، فكلمًا حسن العامل وضعه المهني اتبحت له فرصة التكوين، كلما زادت وتيرة الولاء التنظيمي والدافعية الأمر الذي يزيد من الإنتاجية"<sup>21</sup>.

فالعملية التدريبية وعملية التكوين هما عمليتان لصيقتان ببعضهما تصب في قالب واحد ألا وهو زيادة المهارات والقدرات الفنية للعامل من أجل التحكم التكنولوجي للعامل وبالتالي فعالية أكثر لأدائه، وفي هذا الإطار يعرف "حسين عبد الحميد" و"أحمد رشوان" "التكوين على أنه نوع من التعليم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة، ولا يقتصر التدريب المهني على العمال الجدد ولكنه يشمل العمال الحاليين، عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الانتاجية أو لإلماهم بنوع جديد من الآلات أو بطريقة جديدة من طرق العمل"<sup>22</sup>.

فالهدف النهائي للعملية التكوينية هو رفع فعالية أداء العامل، وهذا من خلال التحكم في الآلات وطرق العمل.

فالتكوين المهني كما عرفه "عبد الكريم درويش" و"ليلي ثكلا" " أنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغيرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات، بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة ونتاجية عالية"<sup>23</sup>.

وتتوقف كل هذه الأهداف على الأسلوب المتبع في العملية التكوينية، إذ أن الأسلوب التكويني هو الذي يمنح الحياة للبرامج التكوينية أو يؤدي إلى تجميده أو فشله"<sup>24</sup>.

فالبرامج التكوينية الناجحة هي وحدها الكفيلة بتحقيق أهداف العملية التكوينية وبالتالي التحكم التكنولوجي للعامل الكفيل بتحقيق أهداف المؤسسة، ولعل ما يجسد هذه الأهمية الكثير من الانطباعات ووجهات النظر الواقعية والعلمية التي تدخل في إطارنا النظري، فلقد أوضح "Dumazedier" " بأن المنتجات التي حافظت على استمرارها لمدة بين عشرة و خمسة عشر- سنة في الو.م.أ تتماشى مع ارتفاع درج التكوين والبحث"<sup>25</sup>.

وتماشيا مع ما أوضحه "Dumazedier" ورد في الدليل العلمي للتكوين بالمؤسسات الفرنسية ما يلي: "إن التكوين الجيد هو أفضل وسائل الإستثمار"<sup>26</sup>.

## العملية التدريبية والتحكم التكنولوجي لدولة العامل في المؤسسة

إن معالجة العملية التكوينية وتحديد أبعادها على المستوى الاقتصادي والواقع المؤسسي، يحدد لنا التصور الأمبريقي الذي يؤكد ضرورة ربط متغير التكوين بالأهداف الأساسية للمؤسسة، وهذا ما يجرنا للحديث على واقع العملية التكوينية في خضم مختلف المراحل التنظيمية للمؤسسة الصناعية الجزائرية.

فبعد الاستقلال وجدت الجزائر نفسها تتخبط في مشاكل اقتصادية عديدة كان أبرزها خلو الإدارة الجزائرية من الإطارات الفنية، الناجم عن مغادرة الخبراء للبلاد، وتعطيل المنشآت الاقتصادية الأمر الذي دفع بالمسؤولين إلى إقامة قاعدة اقتصادية أساسها إطارات فنية متكونة من طرف الخبراء الأجانب من جهة، والاستعانة بالتكوين الداخلي من جهة أخرى، لكن لم يتم إنشاء هيئة بالتكوين مكلفة بتلبية حاجات القطاعات إلا في أواسط السبعينات، وهذا في خضم مبادئ القانون الأساسي العام للعامل، الذي بتطبيقه صدر قانونين الأول في سنة 1981 الخاص بالتمهين والثاني سنة 1982 يتعلق بتنظيم التكوين في المؤسسة.

فلقد خصص القانون الأساسي العام للعامل الجزائري فصلا كاملا بشأن العمل والتكوين المهني، وجعل من التكوين المهني حق من الحقوق التي يجب أن تمنحها المؤسسة للعامل، لأن التكوين هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية من جهة ويزيد من إنتاجية العامل من جهة أخرى<sup>27</sup>.

لكن نظرا لطبيعة النمط التسيري الذي سائر كافة المراحل التنظيمية للمؤسسة الجزائرية، جعل الأمر من عملية التكوين بعيدة كل البعد عن المجال التنظيمي وهذا ما يفسره فراغ الإدارة من الإطارات، خاصة في مراحل التسيير الاشتراكي وحتى إن وجدت فإن التهميش هو موضعها كما هو الحال في إعادة الهيكلة- لهذا جاءت مرحلة الاستقلالية من أجل إعطاء لهذه العملية وجهة عقلانية، فبادئ الاستقلالية تجعل من التكوين المهني مطلب أساسي كفيلا بتحقيق أهدافها، عن طريق الاستخدام العقلاي لمواردها البشرية، وجعلها أكثر تحكما في المعدات والآلات وطرق العمل، لكي تجعل أداؤها أكثر فعالية لتحقيق بذلك توازن اقتصادي واستمرارية في الحيز التنفوي، لهذا فإن المؤسسة المستقلة يجب أن تعمل على تهيئة العملية التكوينية من أجل تحقيق التحكم التكنولوجي للعامل.

## العملية التدريسية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

### قائمة الهوامش:

- 01 - صالح بن نوار: فعالية التنظيم في المؤسسة الاقتصادية، مخبر علم الاجتماع الاتصال للبحث والترجمة، قسنطينة، 2006، ص196.
- 02 - راشد أحمد حامد: مذكرات في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، بيروت، 1989، ص50.
- 03 - صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية: من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص23.
- 04 - نفس المرجع، ص ص 20- 21.
- 05 - جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 332.
- 06 - عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسولوجيا التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص320.
- 07 - أمينة فارس بدران وهيفاء راسم حوسة: قوانين المهنة وآدابها، ط1 دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2000، ص 169.
- 08 - نفس المرجع، ص 169.
- 09 - Armand Dayan: Manuel de gestion , Ed Ellepses , Paris ,1999, p 441.
- 10 - صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية: من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص ص 211-212.
- 11 - اسمهان بلوم : المستويات التنظيمية وأداء العامل -دراسة مقارنة لمؤسستين عامة وخاصة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، السنة الجامعية 2002-2003، ص43.
- 12 - نادر أحمد أبو شيحة: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان 2000، ص 262.
- 13 - نفس المرجع، ص 279.
- 14 - كمال بربز: إدارة الموارد البشرية، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، 1997، ص 161.

## العملية التدريسية والتحكم التكنولوجي لدس العامل في المؤسسة

- 15 - عبد الله محمد عبد الرحمان: سوسيولوجيا التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1987، ص320.
- 16 - الدقس محمد: علم الاجتماع الصناعي، عمان، ط1، 1999، ص43.
- 17 - عدنان حسين يونس: نقل التكنولوجيا بين تعميق التبعية وتعزيز مبدأ الاعتماد على الذات في البلدان النامية، مجلة النفط والتنمية، بغداد، العدد 25، نوفمبر 1979، ص67.
- 18 - محمد علي محمد: علم الاجتماع التنظيم، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص307.
- 19 - ناصر دادى عدون: اقتصاد المؤسسة، دار النشر، ط2، الجزائر، 1998، ص132.
- 20 - جلبي، على عبد الرزاق: علم اجتماع الصناعة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1999، ص47.
- 21 - بلقاسم سلاطنية: التكوين المهني وسياسة التشغيل، رسالة دكتوراه، جامعة قسنطينة، 1996، ص97.
- 22 - حسن عبد الحميد أحمد رشوان: الإدارة والمجتمع، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2006، ص53.
- 23 - عبد الكريم درويش - وليلى ثكلا، مصر، 1976، ص597.
- 24 - نفس المرجع، ص661.
- 25 - سلاطنية، بلقاسم: التكوين المهني والتنمية: رؤية أميريكية عن كيفية طرح ومعالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد1، نوفمبر 2001، ص123.
- 26 - نفس المرجع، ص123.
- 27 - سلاطنية بلقاسم: سوسيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 10، 1998، ص141.