

الاستراتيجية الجديدة لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية في الجزائر

The new strategy for training local community employees in Algeria

ط.د/ وليد دراجي*

د/ خليل زغدي

المدرسة العليا للتجارة بمنوبة تونس

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي الجزائر

derradjioulid@gmail.com

khalilelouedi@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/05/30

تاريخ القبول للنشر: 2021/05/18

تاريخ الاستلام: 2021/04/29

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على فحوى الاستراتيجية الجديدة التي اعتمدت من طرف السلطة الجزائرية بغية تطوير برامج تكوين مستخدمي الجماعات المحلية (الولاية، البلدية)، وهذا للوصول إلى جودة أداء هؤلاء على المستوى المحلي. وما استقيناه من بحثنا هذا هو أن تكوين مستخدمي الجماعات المحلية وفي ظل توجه الجزائر إلى عصنة وتطوير المرفق المحلي أصبح شيئا ضروريا لكونه ينمي معارف المستخدم المحلي في بيئة عمله، مما يجعل منه عنصرا فاعلا في الدفع بمختلف الوظائف الإدارية إلى الرقي من جهة، وتحقيق أهداف التنمية المحلية المتبعة من طرف المجالس المحلية المنتخبة وكذا التوجه التمهوي المنتج من طرف الإدارة المركزية من جهة أخرى، إلا أن هنالك عقبات عديدة حالت دون تحقق الشيء المرجو من هذه الاستراتيجية وهذا ما سوف نوضحه في طيات هذه الورقة.

الكلمات المفتاحية: المستخدم المحلي، البرامج التكوينية، التنمية المحلية. الجماعات المحلية، المواطن المحلي.

Abstract:

This paper aims at identifying the effect of the new strategy adopted by the Algerian authority in order to develop programs for the formation of the local authorities employees (State, municipality) to find out the quality of their performance at the local level. This research concluded that the formation of the local authorities employees becomes a necessity in light of Algeria's orientation towards modernizing and developing the local facility, because training enhances the knowledge of the local employee in his work environment, making him an active element in advancing different administrative functions for promotion on one hand, and to achieve local authorities goals adopted by the elected local councils as well as the developmental orientation adopted by the central administration on the other hand. However, there are many obstacles become a barrier to achieving desired outcomes of this strategy. This is what will be explained in this paper.

Keywords: local employee, training programs, local development, Local groups, the local citizen

* المؤلف المراسل

مقدمة

بات من الضروري ومع التحولات الجديدة على مستوى الجهاز الإداري المحلي عصنة المرافق المحلية، كونها الجهات التي تتولى مهام تحقيق التنمية المحلية، وتعكف الجزائر منذ مطلع التسعينيات لإصلاح منظومة الجماعات المحلية، من حيث هيكلها وإطارها التشريعي وكذا التأطير بالموارد البشرية - المؤهلة، لأجل إبراز كيان محلي فعال يتطلع له المواطن ويجسد أهداف التنمية المحلية.

إن تنمية الموارد البشرية و تأهيلها من خلال تكوينها للقيام بجميع المهام والأعمال المناطة بالعاملين في كافة وحدات المرفق المحلي (البلدية، الولاية) حيث أن المستخدم المحلي يكتسب المهارات المختلفة ، كما يعمل على زيادة تنمية أفكاره مما يزيد من ثقافته الوظيفية، حيث تسهم هذه العملية في تحسين أداءه العملي بالجماعات المحلية ، وقد اهتم صانع القرار بالجزائر في الآونة الأخيرة بهذا الموضوع من أجل تحقيق الكفاءة التنظيمية بالإدارة المحلية والنهوض بالواقع المحلي في كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وعلى هذا الأساس نطرح إشكالية لهذه الورقة على النحو التالي:

إلى أي مدى تسهم البرامج التكوينية في تحسين أداء المستخدم المحلي بالجزائر؟

وقد تم اختيار منهج تحليل المضمون بهذه الورقة للإطلاع على فحوى البرامج التكوينية المعدة من طرف الحكومة الجزائرية لترقية أداء موظفي الجماعات المحلية وتحقيق الجودة الوظيفية التي يتطلع لها صانع القرار وكذا المواطن المحلي على حد سواء.

ويمكن وضع فرضية عامة لهذه الدراسة ترتكز بالأساس في أن المضامين الجديدة للبرامج التكوينية المتعلقة بتحسين أداء مستخدمي الجماعات المحلية محققة أهدافها المرجوة على المستوى المحلي وكانت دفعة نحو الوصول الى التنمية المحلية بالجزائر.

إن الهدف العلمي من الغوص في أدييات البرامج التكوينية لترقية أداء المستخدم المحلي هي معرفة جدوى هذه الأخيرة ومدى تحقيقها للأهداف المتعلقة بتنمية مختلف المجالات محليا، والتي تقوم بها مصالح البلدية والولاية.

المبحث الأول

مجالات استراتيجية تكوين مستخدمو الجماعات المحلية

استفاد العديد من موظفي الجماعات المحلية المتواجدين بمختلف مصالح البلديات والولايات في الجزائر بداية من سنة 2016 من دورات تكوينية في مجالات مختلفة، بغية زيادة معارفهم وتمكينهم من التحكم في ميادين تخصصهم كل حسب وظيفته. وهذا ما سوف نوضحه في أنماط التكوين المنتهجة كالنحو التالي:

المطلب الأول: تكوين المهندسين

ويمكن تقسيمها إلى نمطين أساسيين هما:

الفرع الأول: تكوين المهندسين في مجالات التسيير التقني والحضري

إن الهدف من هذا التكوين هو تعزيز معارف مهندسي الإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري في مجالات تخصصاتهم واكتساب الخبرات اللازمة لتنفيذ مهامهم في مجال التسيير التقني والحضري لهذا الغرض، أبرمت اتفاقية تعاون مع جامعة المسيلة (المعهد الوطني للتسيير التقني والحضري) التكوين أكثر من 3000 مهندس على مستوى الولايات والبلديات. وانطلقت العملية يوم 10 أبريل 2016 بالنسبة لولاية المسيلة حيث تم تكوين كمرحلة أولى 73 مهندس للإدارة الإقليمية في التسيير التقني والحضري، أما المرحلة الثانية فانطلقت شهر ديسمبر 2016 وتخص 123 مهندس تابع لبلديات ولايات الأغواط والجلفة والمدية وغرداية يتم تكوينهم بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستوياتهم وتجديد معلوماتهم¹.

الفرع الثاني: تكوين مهندسي الإعلام الآلي للإدارة الإقليمية

استفاد المهندسون في الإعلام الآلي التابعين للإدارة الإقليمية والمقدر عددهم ب 3500 مهندس. من دورة تكوينية سيتم تنظيمها من طرف المدرسة الوطنية للإعلام الآلي².

اهتمت الجزائر بتنمية معارف مهندسي الإدارة الإقليمية والإعلام الآلي، كونهم موارد متخصصة في مجال التسيير التقني والحضري الذي يعد من أهم وظائف الجماعات المحلية، إلا أن عدد المستفيدين من هذه الدورات قد لا يكون كافيا لتحقيق تسيير حضري راقى يتطلع له المواطن المحلي.

المطلب الثاني: تكوين الأعوان الإداريين

تتعدد التخصصات الوظيفية التي شملتها البرامج التكوينية للمستخدم المحلي ويمكن إدراجها على النحو التالي:

الفرع الأول: تكوين الأعوان المكلفين بصيانة المساحات الخضراء

تم إبرام اتفاقية مع الديوان الوطني لتطوير التكوين المتواصل وترقيته لتكوين 3355 عون مكلف بصيانة المساحات الخضراء وتم تنفيذها على مستوى 26 ولاية وبلدية³.

تعد المساحات الخضراء أحد أهم المرافق الحيوية ذات الاهتمام من طرف السلطة الجزائرية، وهذا نظرا لمكانتها البيئية الجديرة بتكوين مختلف الأعوان القائمين عليها، والتعداد المعتبر للأعوان الذين استفادوا من دورات تكوينية في مجال صيانة المساحات الخضراء هو خير دليل عن العناية التي توليها الجزائر للمحيط الاخضر في حوالي 26 ولاية.

الفرع الثاني: تكوين المكلفين بالنشاط الاجتماعي في الإدارة الإقليمية

حرصا على ترقية النشاط الاجتماعي لفائدة موظفي القطاع نظمت دورة تكوينية لفائدة 48 مكلفا بالنشاط الاجتماعي على مستوى الولايات وذلك بالتعاون مع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة.

مما يسمح للمشاركين باكتساب المعارف الضرورية لتسيير ملفات النشاط الاجتماعي. وتوازيا مع ذلك تم تنظيم دورة تكوينية لفائدة 96 مساعدة اجتماعية⁴.

الفرع الثالث: التكوين في مجال المالية، الميزانية والجباية المحلية

تطبيقا لتوصيات اجتماع الحكومة بالولاية المنعقد بتاريخ 12 و13 نوفمبر 2016 والذي تم من خلاله تعزيز 1758 أمين عام بلدية 1541 مكلف بصلاحيات الجماعات المحلية بدور اقتصادي جديد، كما تم التكوين بمصالح الميزانية والممتلكات، وذلك بغرض تحسيس هذه الفئة من الموظفين بمدى أهمية المهام المحولة لهم من أجل تثمين الأملاك الخاصة بالجماعات المحلية وتحسين مواردها المالية تمت الدورة التكوينية بالتعاون مع معهد الاقتصاد الجمركي والجبايي التابع لوزارة المالية⁵.

الفرع الرابع: التكوين في المنازعات الإدارية

هذا التكوين برمج لصالح 1708 مكلف بالمنازعات ونزع الملكية من أجل المنفعة العمومية، والهدف منه تزويد المشاركين بأدوات المنهجية والمعارف اللازمة في مجال تدخلهم لتسيير أمثل للمنازعات التي تكون الجماعات المحلية طرفا فيها⁶.

الفرع الخامس: التكوين في مجال الحالة المدنية

برمج هذا التكوين لصالح 1708 مكلف بمصالح الحالة المدنية على مستوى الولايات والبلديات. بهدف تحسين معارفهم وتطوير أداءهم في مجال الحالة المدنية⁷.

الفرع السادس: التكوين المتعلق بالمتصرفين الإداريين الجدد

هذا التكوين الخاص بالمتصرفين الإداريين الجدد الذين تم توظيفهم على مستوى الولايات والبلديات. الهدف منه تسهيل اندماج هؤلاء الموظفين المترشحين والساح لهم باكتساب مفاهيم وقيم المرفق العمومي وبجيث نظم على مستوى جامعة البلدة².

- التكوين في مجال الديمقراطية التشاركية لفائدة 180 إطار بالتعاون مع الإتحاد الأوربي

- التكوين في مجال الاتصال المؤسسي لفائدة 100 إطار بتأطير خبراء وتمويل من الإتحاد الأوربي

-تكوين 100 إطار في مجال المالية والميزانية المحلية من خبراء أجنب وتمويل من الوكالة الفرنسية للتنمية⁸.

لذا ذهب الباحثون في علم الادارة للقول أن الأداء الوظيفي يعتمد على الانسان، فهما توافرت الإمكانيات و الوسائل بين يدي الادارة، تظل حاجتها ماسة لخدمات وتدخل الموظف العام⁹، الذي يزاول وظيفته في مستويات قطاعية ومحلية، إذ يبقى مطلب ترقية معارفه العملية مطلبا أساسيا لصنع القرار.

يمكن القول من خلال هذا كله، أن المجالات التكوينية التي خضع لها المستخدم المحلي أضفت نوع من الاحترافية له، إلا أن هناك بعض المستخدمين لم تشملهم عمليات التكوين ونخص بالذكر مستخدمو مصالح تسيير الموظفين ومستخدمو مكاتب الحالة الاجتماعية.

المبحث الثاني

الآليات المستعملة في تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

أنشأت الجزائر عديد المؤسسات التكوينية الخاصة بتدريب وتحسين مستوى المستخدم المحلي، حيث كان لهذه الأخيرة الدور البارز في تجسيد مضامين هذه الإستراتيجية، وسنذكر من خلال هذا المحور مختلف المؤسسات التي أسند لها صلاحية تكوين إطارات وموظفي الجماعات المحلية.

المطلب الأول: الآليات المنجزة

ويمكن أن نقسمها إلى:

الفرع الأول: المدرسة الوطنية للإدارة

إن المدرسة الوطنية للإدارة المنشأة بموجب المرسوم رقم 64-155 المؤرخ في 27 صفر عام 1384 الموافق لـ 8 يونيو سنة 1964 والمتضمن إحداث المدرسة الوطنية للإدارة، "هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري وضعت تحت وصاية وزارة الداخلية والجماعات منذ شهر نـوفمبر 2005 وذلك بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 05-440 المؤرخ في 10 شوال 1426 الموافق 12 نوفمبر 2005".

يخضع القانون الأساسي للمدرسة الوطنية للإدارة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-419 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1427 الموافق 22 نوفمبر سنة 2006 المتضمن تنظيم المدرسة الوطنية للإدارة وسيرها في هذا الإطار وفي ما يخص شروط الالتحاق بالتكوين القاعدي للمدرسة والمتعلق برتبة متصرف رئيسي، يتم فتح مسابقة الالتحاق بالتكوين للحاصلين على شهادة جامعية (شهادة ليسانس أو شهادة مهندس دولة في الإحصاء).¹⁰

الفرع الثاني: المراكز الوطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم

تحوز وزارة الداخلية والجماعات المحلية على خمسة (05) مراكز وطنية لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم في كل من ولايات: بشار والحلقة ورقلة وقسنطينة ووهران.¹¹

الفرع الثالث: المركز الدولي لتدريب الفاعلين المحليين (سيفال المغرب العربي) حيز الخدمة

تم إنشاؤه بموجب المرسوم التنفيذي 13-137 المؤرخ في 10 أبريل 2013، وتمثل مهام هذا المركز في: تقديم تكوين لفائدة الفاعلين المحليين وضمان الخبرة في مجال التسيير العمومي وذلك من خلال

- إعداد وضمان برامج التكوين لصالح الفاعلين المحليين في مجال التنمية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية والبيئية والمدن المستدامة.

- وضع أنظمة لمتابعة وتقييم السياسات العمومية.

- ضمان الخبرة في مجال الحكم الراشد المحلي.

- ضمان تكوين المكونين.

- تأسيس بنك للمعطيات يشمل المعلومات اللازمة للتنمية المحلية.

- إقامة علاقات تعاون مع مؤسسات التكوين وكذا مراكز سيفال.

إعداد وتنفيذ استراتيجيات للبحث والتسيير التوثيقي ونشر الأشغال التي ينجزها المركز.¹²

المطلب الثاني: المشاريع قيد الإنجاز

تعتبر إعادة بناء جهاز تكوين وزارة الداخلية والجماعات المحلية من أولويات القطاع والتي تهدف إلى توفير شبكة من مؤسسات التكوين قادرة على الاستجابة للاحتياجات النوعية للجماعات الإقليمية في هذا المجال، وعليه إضافة للمراكز الوطنية الخمسة لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية وتحسين مستواهم وتحديث معلوماتهم لبشار، الجلفة، قسنطينة، ورقلة ووهران، يزعم القطاع الوزاري في توسيع شبكته بإنجاز مركزين وطنيين جديدين والمتمثلين في:

- المركز الوطني للتكوين لتيارات

- المركز الوطني للتكوين لعناية.¹³

إن عدم اعتماد أساليب علمية في تسيير الموارد البشرية يؤدي إلى انخفاض فعالية أداء العنصر البشري داخل الجماعة المحلية،¹⁴ حيث أن حداثة البرامج التكوينية و تطور دور المؤسسات التكوينية المنجزة وقيد الإنجاز يوحي إلى وجود اهتمام كبير من قبل الجهات المركزية

الرسمية بأهمية عامل التكوين، وهذا لما له من دور تؤدي في زرع ثقافة الوعي الوظيفي لدى المستخدم المحلي والذي يسهم في تفعيل السياسات التنموية المحلية التي تعدها المجالس المحلية الولائية والبلدية.

المبحث الثالث

مضامين استراتيجية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

إن الارتقاء بأداء المؤسسة في ظل تزايد درجة التدويل واشتداد حدة المنافسة مرهون بقدر كبير بأداء مختلف موظفيها، مهما اختلفت مستوياتهم السلمية ومهما اختلفت رتبهم (مهندسون، إداريون، إطارات مسيرة، تقنيون، أعوان...)،¹⁵ إذ أن البرامج التكوينية باتت شيء ضروري وحتي لكل هؤلاء، بما يحقق جودة خدماتهم في إطار الأهداف العامة التي تسعى لها إدارتهم.

فالموظف العام هو أحد العوامل والوسائل الرئيسة لنجاح النشاط الحكومي ورفع ادائه في كل الدول¹⁶، بما في ذلك المستخدم المحلي الذي يعد دعامة قوية للتنمية المحلية المتبعة.

مما لا شك فيه أن إدارة الموارد البشرية من جانبها ستكون حريصة أشد الحرص على أن تحصل على مردود إيجابي من الأفراد العاملين، نظير ما تقدمه وما تبذله من جهود لخدمتهم¹⁷، للوصول إلى تحقيق أهداف الإدارة بجودة عالية.

كما أن المستخدم المحلي هو ذلك العنصر الذي يعمل في إطار اللامركزية القائمة على توزيع الاختصاصات بين الدولة المركزية والجماعات الإقليمية من أجل ضمان رفاهية السكان.¹⁸ ويشير تعريف آخر على أن المستخدم المحلي هو ذلك المورد البشري الذي يزاول عمله بصفة دائمة أو متعاقد والذي يخضع للإجراءات القانونية المعلوم بخصوص توظيفه وطبيعة عمله داخل مختلف مصالح الجماعات المحلية، إذ يستفيد وفي إطار حقوقه التي كرسها القانون من دورات تكوينية تمكنه من تحسين مستواه الوظيفي وتقديم مردود أفضل حسب طبيعة ومنصبه.

ما نخلص له من كل هذه التعاريف على أن المستخدم المحلي هو ذلك الموظف الذي يتبع بجملة من الحقوق والواجبات التي تكرسها قوانين الوظيفة العمومية المعمول بها والتي توفر له فرصة التكوين وتحسين المستوى وتزيد من جودة أدائه الوظيفي.

انطلاقاً من هذا، تبنت الجزائر وفي إطار مرافقة سياستها الإصلاحية ولغرض تطوير الكفاءات وتحسين نوعية الخدمات التي يقدمها موظفيها المحليين استراتيجية تكوين للفترة 2015-2019 والتي تتمحور على النقاط الآتية:

المطلب الأول: التكوين القاعدي وتكوين الإطارات

الفرع الأول: الاعتماد على التكوين القاعدي والتكوين التحضيري¹⁹:

الاهتمام بتكوين الموظف يجب أن يكون منذ التحاقه بمنصبه حتى يتم الترسخ لديه لثقافة المرفق العام وثقافة الدولة كما أنه يسمح له باكتساب معارف وخبرات تسمح له بالتأقلم السريع مع مهامه الجديدة والمحيط المهني.

الفرع الثاني: تكوين الإطارات

تلعب هذه الفئة من الموظفين التي تشغل مناصب ووظائف عليا دوراً هاماً في تنفيذ ونجاح الإصلاحات إذ تقع على عاتقهم مهمة وضع حيز التنفيذ سياسة الدولة الهادفة إلى تحسين وترقية الخدمة العمومية، لاسيما في ظل التوجه الجديد الرامي إلى تنويع موارد الجماعات المحلية وتعزيز الدور الاقتصادي للبعث بالتنمية المحلية. وعليه، فتكوين هذه الإطارات يجد محورا أساسيا ضمن استراتيجية تكوين القطاع.

- الانفتاح على القطاعات المكونة والتي من شأنها إثراء وتعزيز معارف وخبرات الموظفين والإطارات.

المطلب الثاني: التكوين عن بعد والتكوين المفتوح عن التجارب الدولية

ويمكن تقسيمه إلى:

الفرع الأول: انتهاز نظام التكوين عن بعد

وذلك لتعزيز إمكانيات شبكة التكوين التابعة للقطاع، إذ يتم حالياً إعداد قاعدة رقمية للتكوين الافتراضي.

الفرع الثاني: الانفتاح على التجارب الأجنبية

تعرف أنماط التسيير في الآونة الأخيرة عدة تطورات على الصعيد الدولي لا بد من مسايرتها والسهر على تبادل الخبرات مع الدول الرائدة في هذا المجال لضمان تعزيز كفاءات ومعارف إطارات القطاع، وفي هذا الإطار تم التوقيع على عدة اتفاقيات مع عدة دول كدول الاتحاد الأوربي وكندا والصين.

فحقيقة يترتب على التكوين بعد مهاري، يقصد به إكساب العاملين مهارات العمل الجماعي من خلال التدريب ولاسيما مهارات التوافق، وحل النزاع والقيادة، وبناء الثقة²⁰، التي تسمح لهؤلاء في الأخير بمزاولة وظائفهم الإدارية على أحسن صورة.

المبحث الرابع

آفاق تنمية كفاءة المستخدم المحلي في الجزائر

تعتبر عملية تنمية معارف المستخدم المحلي أحد أهم الوظائف التي لجأت لها الجزائر في الآونة الأخيرة، نظرا لأهمية دور هذا الفاعل في الإدارة المحلية وإسهاماته في تحقيق التنمية المحلية، وللحفاظ على مكانة هذا العنصر حاليا ومستقبلا وتحيين خياراته بصفة دورية في إطار السياسة التكوينية التي تنتهجها الدولة، لا بد من توفر عاملين أساسيين هما:

المطلب الأول: ضرورة تفعيل دور الوظيفي المستخدم المحلي

تمثل الموارد البشرية داخل التنظيمات الإدارية عامة، والإدارة المحلية المتمثلة في البلدية خاصة، الثروة الحقيقية لأي تنظيم إداري، فالاهتمام بالموارد البشري داخل البلدية بتكوينه، وترقيته، وتدريبه على أداء عمله بكفاءة، وجودة عالية الأداء، من شأنه أن يرفع من مستويات الأداء لتحقيق التنمية على المستوى المحلي، وبالتالي تحقيق التنمية الوطنية²¹.

إن إشكالية عملهم الاستثمار الجيد في العنصر البشري في مختلف مصالح البلديات والولايات بالجزائر، يحتاج إلى تفسيرات معمق، لأجل رد الاعتبار لهذا العنصر، وتوفير له كل الظروف المناسبة لكي يقوم بعمله على أحسن وجه، ومن ثم فإن أهم محاور تفعيل دور الموارد البشرية في البلديات الجزائرية يمكن تلخيصها على النحو التالي:

- العمل على إرساء قيم واضحة للعمل، كقيم الإنجاز الكمي والكيفي، قيم الجودة الشاملة، الإبداع والابتكار، المشاركة والتعاون والمساندة من أجل توظيف الطاقات بشكل كامل ومتكامل للقضاء على العاطل وغير المستغل من الوقت والإمكانيات.²²

- تحسين تسيير الموارد البشرية، وذلك بإتباع العديد من الاستراتيجيات الإعطاء حيوية وديناميكية للموارد البشرية والقضاء على مشكل نقص التأطير في أغلب البلديات، وذلك من خلال وضع نظام جيد ومرن للتوظيف وتطبيق نظام الحوافز المادية والمعنوية، والاهتمام بعمليات التدريب المستمر للقوى العاملة وإكسابها باستمرار المهارات الجديدة والاتجاهات الحديثة في مجال تسيير البلديات والمرافق العمومية.

- تميم وظيفة المستخدمين وذلك عن طريق ضمان تسيير حياة مهنية أفضل الموظفين البلديات.

- تطوير القدرات الاستشرافية والقيادية للمنتخبين، لاسيما رئيس المجلس البلدي ونوابه ورؤساء اللجان،²³ وذلك نظرا لحجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم وذلك من خلال التكوين المستمر فيما يتعلق بأساليب التسيير والقوانين المتعلقة بالعمل المحلي.

- إشراك موظفي البلديات في رسم أهداف البلدية وإعداد مخططات العمل.

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكتمل هدف إستراتيجية التكوين التي تنادي بها الجزائر ما لم تحسن الظروف الوظيفية للمستخدم المحلي وإشراكه في كل الوظائف الإدارية وإتاحة الفرص له لكي يبدع في عمله ويزيد من مردوده، ولن يتحقق هذا ما لم توجد أراد حقيقية من طرف مسيري المرفق المحلي بدرجة أولى.

المطلب الثاني: حتمية التقييم المستمر لبرامج تكوين مستخدمي الجماعات المحلية

يعتبر التقييم المستمر من أهم القواعد الأساسية لتسيير برامج التنمية المحلية لما يتيح من إمكانية التعرف سير المخطط ومدى نجاحه وأهمية الصعوبات التي تواجهه وذلك مما يسهل ويسرع من تدارك المشكلات والحل الفوري لها،²⁴ من غير المعقول أن تنجح برامج تكوين موظفي وإطارات الجماعات المحلية من غير وجود نظام متابعة ورقابة يتم من خلاله تقييم مدى تحقق الأهداف المرجوة من التكوين وتحسين المستوى بمختلف المراكز التكوينية داخل الوطن وخارجه.

حيث أن المتابعة المستمرة للأداء الموظف المحلي تجعل من السهولة محاربة السلوكات والممارسات التي تسيء إلى استعمال المال العام ولتكشف الاختلالات في الوقت المناسب والقيام بتصحيحها،²⁵ ومن ثم إحالته للتدريب والتكوين وتحسين سلوكه وفق البرامج التكوينية حسب طبيعة منصبه الإداري.

كما ينبغي التركيز على التدريب والتطوير في اكتساب القيادات الإدارية للمهارات اللازمة لتحسين كفاءتها وحسن اختيار تلك القيادات بناء على الكفاءة²⁶، بما يخدم برامج ومجالات التنمية المحلية.

ولإنجاز عملية التقييم من الضروري تقييم جميع العناصر المكونة لهذه العملية، وقد حدد وليم ترسي هذه العناصر في:

أ- المكون ب- المكون ج- محتوى البرنامج. د- التسلسل والوقت المخصص للتكوين.

هـ- استراتيجية التكوين.

و- المواد وأجهزة التكوين.²⁷

إن المتابع الدائمة للبرنامج التكويني تؤدي إلى صيانتها وتحسينه في كل مرة بما يخدم المتكويين معرفيا وتطبيقيا كل حسابه مهامه المسندة إليه.

المطلب الثالث: التحضير للإنشاء نظام معلومات لتسيير المستخدمين المحليين

بادرت وزارة الداخلية والجماعات المحلية مع بداية نوفمبر 2018، إلى إنشاء نظام معلومات بين الإدارة المركزية والجماعات المحلية بخصوص تسيير موظفي الولايات والبلديات، حيث تمحور هذا النظام إلى عصنة تسيير المورد البشري بمختلف المصالح البلدية والولائية التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية، ويمكن تلخيص مجموعة من الأهداف لنظام كالتالي:

- التعرف على الإجراءات الأساسية لتسيير الموارد البشرية في نسختها الإلكترونية.

- التحكم في السياسات التي يقوم عليها النظام وفهم منطق تسيير الموارد البشرية.

- التحكم في توزيع ادوار مستعملي النظام.

- عرض اهداف التكوين والتعريف بالإستراتيجية العامة للنظام.

- إحصاء مختلف الوضعيات القانونية للموظفين المحليين.

- التعرف على مكونات القائمة الإسمية.²⁸

يمكن هذا النظام من تسيير الموارد البشرية العاملة في مختلف ولايات وبلديات الوطن بطريقة إلكترونية سهلة وإزالة المظاهر التقليدية لإدارة الموارد البشرية، إلا أن تنفيذ هذا النظام يحتاج إلى فترات تكوينية مستمرة يخضع لها مسيرو مصالح تسيير الموظفين للمباشرة وتطبيقية بصورة فعلية.

فالتطوير المستمر والاعتماد الكبير على تكنولوجيا الإعلام والاتصال وتكييفها وكذا التحكم في مختلف وظائف الإدارة مثل التنظيم والتخطيط و المراقبة والتنسيق الأفضل،²⁹ كلها دعائم لتعزيز قواعد معرفية و عملية لدى المستخدم المحلي للوصول إلى مستوى مستواه الوظيفي راقى. ومن خلال هذا، يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية وتأهيله لمهام جديدة.³⁰

الخاتمة

ما يمكن استخلاصه، من خلال الغوص في جزئيات هذه الورقة البحثية، أن أغلب بلديات الوطن لا تزال تعاني من مشكلات ومعوقات انعكستا سلبا على حالة النهج التنموي المحلي، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والاقتراحات نسردها على الشكل التالي:

أ-النتائج:

- يعد تكوين المورد البشري المحلي أحد أهم التوجهات الحديثة لصناع القرار في الجزائر في إطار تفعيل وتطوير الجماعات المحلية وعصرتها.

- احتوى البرنامج التكويني لمستخدمي الجماعات المحلية على عديد المحاور الهامة والتي تلعب دورا أساسيا في زيادة معارف المستخدم المحلي حسب مجال عمله وتخصصه الوظيفي.

- من الواضح ومما سبق أن الجزائر اقتنعت من خلال جهودها لتطوير معارف المستخدم المحلي أهمية دور هذا الأخير في تحقيق جودة الخدمة العمومية المحلية، إلا أن نجاح إستراتيجية تكوين

المورد البشري المحلي لا يزال لم يكتمل كما سطر له، وهذا نظرا لوجود عقبات نذكرها على النحو التالي:

- نقص متابعة وتقييم إستراتيجية تكوين مستخدمي الجماعات المحلية وعد تحسين برامجها بما يتلاءم مع المستجدات الإدارية في مجال الإدارة المحلية.

- ضعف نظامي الأجور والحوافز وتأثيرها على مردود المستخدم المحلي وعدم اهتمام الأخير بعمليات تكوينه وتطوير معارفه الوظيفية.

- عدم وجود تصور واضح لمنتخبي المجالس المحلية الولائية والبلدية بخصوص تنمية مستوى وثقافة المستخدم المحلي، والتركيز على البرامج التنموية المحلية.

- غياب دور النقابات العمالية الناشطة في مجال الجماعات المحلية واهتمامها إلا بتحسين ظروفه، المادية.

- لا تزال الكثير من بلديات الوطن خصوصا منها الريفية تعيش في العزلة وشح مواردها المالية، مما ينعكس سلبا على أداء المستخدم المحلي ونقص مردوده.

ب- المقترحات:

- إن تحقيق أهداف إستراتيجية تكوين الموارد البشرية العاملة في مختلف الولايات بلديات الوطن مرهون بمراعاة جملة من المحاور أهمها:

- توفير كل متطلبات نجاح البرنامج التكويني لإطارات وموظفي الجماعات المحلية كالميزانية الخاصة بهذا البرنامج وكوادر متخصصة في مجال الرسكلة والتدريب الوظيفي.

- ضرورة إنشاء مؤسسات متخصصة في التكوين الإداري تعمل وفق تقنيات جد متطورة وتواكب المستجدات الإدارية في مجال إدارة المورد البشري المحلي.

- استحداث مراكز خاصة رسمية لتقويم جدوى العمليات التكوينية التي يخضع لها المستخدم المحلي.

- الاستعانة بالتجارب الدولية الخاصة بتحسين المعارف الوظيفية الخاصة بالمستخدم المحلي.

وتبقى إستراتيجية تكوين المستخدم المسلمى توجهها وسياسة تتبعها الجزائر كونها ترمي إلى تحسين الأداء العام للجماعات المحلية بما يدفع بعجلة التنمية المحلية إلى الأمام، ولتحقيق هذه الغاية لا بد من وجود إرادة حقيقية تكثف من خلال الجهود الرسمية المركزية والمحلية مع إسهامات وتعاون الفواعل غير رسمية كالنقابات بدرجة أولى للوصول إلى تسيير محلي ناجح يتطلع له المواطن وترجوه الجماعات المحلية.

الهوامش:

- 1- وزارة الداخلية والجماعات المحلية، الجزائر، برامج تكوين مستخدمي الجماعات المحلية، تاريخ الإطلاع : 04 / 10 / 2020 . (بتصرف). الرابط : www.interieur.gov.dz/index.php/ar
- 2 - المصدر نفسه.
- 3 - المصدر نفسه.
- 4 - المصدر نفسه.
- 5 - المصدر نفسه.
- 6 - المصدر نفسه.
- 7 - المصدر نفسه.
- 8 - المصدر نفسه.
- 9 - عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، الجزائر: دار جسر للنشر والتوزيع، 2015، ص30. (بتصرف).
- 10 - وزارة الداخلية والجماعات المحلية، المصدر السابق.
- 11 - المصدر نفسه.
- 12 - المصدر نفسه.
- 13 - المصدر نفسه.
- 14 - الصالح الساكري، المعوقات التنظيمية واثرها على فعالية الجماعات المحلية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة باتنة، 2008، ص26. (بتصرف).
- 15 - عبد الله ابراهيمي، دور التكوين في تميم وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 07، سنة 2005، الجزائر، ص05. (بتصرف).
- 16 - عمار بوضياف، مرجع سابق.
- 17 - محمد الفاتح محمود بشير المغربي، إدارة الموارد البشرية، القاهرة: دار النشر للجامعات، 2013، ص 13. (بتصرف).

- 18 - وزارة الداخلية والجماعات المحلية، دليل تكويني لبرنامج دعم المشاركة السياسية الفعالة للمرأة في المجالس المنتخبة، الجزائر، 2017، ص 37. (بتصرف).
- 19 - وزارة الداخلية والجماعات المحلية، مصدر سابق.
- 20 - بوبكر ساخي، تمكين العاملين و علاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسطي مذكرة ماجستير، جامعة وهران 02، 2016، ص 30. (بتصرف).
- 21 - موفق عبد القادر، الرقابة المالية على البلديات في الجزائر دراسة تحليلية وتقديرية، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة. 2014-2015، ص 246. (بتصرف).
- 22 - بلجيلالي احمد، إشكالية عجز ميزانيات البلديات- دراسة حالة ثلاث بلديات-مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، 2009-2010، ص 215. (بتصرف).
- 23 - موفق عبدالقادر، مرجع سابق، ص 246.
- 24 - وزارة الداخلية و الجماعات المحلية، برنامج التكوين المسطر لفائدة المنتخبين المحليين ومستخدمي البلديات ، مديرية التكوين، الجزائر، 2018، ص 14. (بتصرف).
- 25 - خنفري خيضر، تمويل التنمية المحلية في الجزائر -واقع وآفاق، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2011، ص 244. (بتصرف).
- 26 - إلهام تايب، البعد الحضاري كعامل رئيس في بناء استراتيجية إدارية جديدة لتفعيل تسيير الموارد البشرية، مجلة دراسات استراتيجية، العدد 16، سنة 2011، ص 181. (بتصرف).
- 27 - فكار عثمان، حورية زقندري، دور التكوين في تحسين أداء المنظمة، مجلة التنمية و إدارة الموارد البشرية بحوث ودراسات، جامعة البليدة 02. العدد 05. 2016، ص 206. (بتصرف).
- 28 - وزارة الداخلية والجماعات المحلية، المديرية العامة للموارد البشرية والتكوين والقوانين الأساسية، نظام معلومات تسيير الموارد البشرية للإدارة المركزية والجماعات المحلية، الجزائر، نوفمبر 2018، ص 03. (بتصرف).
- 29 - وزارة الداخلية و الجماعات المحلية، تنمية ولايات الجنوب الكبير: مكاسب و استراتيجية ووتيرة تنمية تصاعدية، مجلة الداخلية، العدد 02، جويلية 2018، الجزائر، ص 39. (بتصرف).
- 30 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 06-03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15 جويلية 2006، الجريدة الرسمية، العدد 46، المادة 104. (بتصرف).