

إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر

قراءة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06

Human Resources Management In Public Institutions And Administrations
in Algeria A Reading Of The General Basic Law Of Public Service 06/03

العلمي بن عطاء الله

جامعة غرداية ، benatalah.elalmi@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: 2022/12/16

تاريخ القبول: 2023/03/19

تاريخ النشر: 2023/04/01

ملخص:

أصبحت إدارة الموارد البشرية من بين أهم الوظائف الإدارية في المنظمات في وقتنا الحاضر، لما لها من دور فعال في رفع مستوى الأداء لدى أفراد المنظمة، وذلك لإجماع أصحاب الفكر الإداري على أن العنصر البشري هو أهم مورد بالنسبة للمنظمات الحديثة، وهو المحدد الأساسي لنجاح أي منظمة، والمؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر واحدة من هذه المنظمات تحاول تحسين أداء موظفيها من خلال التطوير المستمر للقانون الأساسي العام الذي يحكم وينظم سيرها، حيث كان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 هو آخر هذه القوانين.

كلمات مفتاحية: إدارة الموارد البشرية، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجزائر.

Abstract :

Human resource management has become one of the most important administrative functions in organizations today, because of its effective role in raising the level of performance of the organization's personnel, due to the consensus of management thinkers that the human element is the most important resource for modern organizations, and it is the main determinant of the success of any organization. Public institutions and administrations in Algeria are one of these organizations trying to improve the performance of their employees through the continuous development of the general basic law that governs and regulates their functioning, as the general basic law for the public service No. 06-03 of July 15, 2006 was the last of these laws.

Keywords: Human Resources Management, General Basic Law of Public Service, Algeria.

المؤلف المرسل: العلمي بن عطاء الله، الإيميل: benatalah.elalmi@univ-ghardaia.dz

مقدمة:

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف الإدارة لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أثمن مورد لدى الإدارة والأكثر تأثيراً في الإنتاجية على الإطلاق، إن إدارة وتنمية الموارد البشرية تعتبر ركناً أساسياً في غالبية المنظمات حيث تهدف إلى تعزيز القدرات التنظيمية، وتمكين المنظمات من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية، فالموارد البشرية يمكن أن تساهم وبقوة في تحقيق أهداف وريبح المنظمة.

إن إدارة الموارد البشرية تعني الاستخدام الأمثل للعنصر البشري المتوفر والمُتوقَّع، و تتوقف كفاءة المنظمة ونجاحها في الوصول إلى تحقيق أهدافها على مدى كفاءة، وقدرات، وخبرات هذا العنصر البشري وحماسه للعمل، لذلك أهتم علماء الإدارة بوضع المبادئ والأسس التي تساعد على الاستفادة القصوى من كل فرد في المنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية، هذه الأسس تبدأ من التخطيط والاختيار والتدريب والحوافز والتقييم وكل ما له صلة بالعنصر البشري.

والجزائر واحدة من بين الدول النامية التي تسعى إلى تطبيق خبرات الدول المتقدمة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث ومنذ الاستقلال عملت الجزائر على تطوير وتعديل القانون الأساسي العام الذي يحكم ويسير المؤسسات والإدارات العمومية ثلاث مرات، وعياً منها بأهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية.

وعليه ومما سبق ذكره يمكن أن نتساءل، كيف تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

الحالي 03/06 في الجزائر أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية ؟

وللإجابة على ذلك ارتأى الباحث اعتماد النقاط التالية لدراسة الموضوع:

1. تعريف إدارة الموارد البشرية.
2. التعريف بالقانون الأساسي العام الذي يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر.
3. أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر.
- 1.3. تخطيط الموارد البشرية

2.3. التوظيف

3.3. التكوين

أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية

يعرّف "باري كشواي" إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من الاستراتيجيات و العمليات و الأنشطة التي يتم تصميمها لدعم الأهداف المشتركة عن طريق إيجاد نوع من التكامل بين احتياجات المؤسسة و الأفراد الذين يعملون بها.⁽¹⁾

ويعرّفها "بوحنية قوي" بأنها ذلك النشاط الإداري الذي يهتم بالعنصر البشري كمورد يجب استخدامه الاستخدام الأمثل و تنميته و استثماره بما يحقق أهداف المنظمة بكفاءة، و ذلك من خلال نظام متكامل من الوظائف يظم أنشطة خاصة بالفرد من : تخطيط و استقطاب و توجيه و تدريب و تنمية، و أنشطة خاصة بالوظيفة و تشمل وصف الوظائف و تخطيط المسار المهني، و الأجر و الرواتب... الخ.⁽²⁾ وأما "خضير كاظم حمود و ياسين كاسب الخرشة" فيعرفان إدارة الموارد البشرية على أنها الحصول على القوى البشرية العاملة من حيث النوع و الكم بما يتلاءم مع حاجة المنظمة المعنية، لفرض تحقيق أهدافها و إنجاز إستراتيجياتها المحددة.⁽³⁾

في حين يقول " طاهر محمود الكلالده" أن مصطلح (إدارة الموارد البشرية)، مصطلحٌ علميٌ حديث، يستخدم للدلالة على العملية الإدارية المتعلقة بتخطيط و توظيف و تنظيم و تطوير و تحفيز و رقابة إدارة و إنتاجية جميع العناصر البشرية من موظفين و مدراء الذين يؤدون عملاً للمنظمة.⁽⁴⁾

ومن جهته " عبد العزيز بدر النداوي"⁽⁵⁾، يعرّف إدارة الموارد البشرية بأنها عملية الاستخدام الأمثل للموارد البشرية الموجودة في المنظمة و التي تساعد في الحصول و الحفاظ على تفوق المنظمة على منافسيها في الأسواق المختلفة.

ويعرّفها " ماكزيم مورينو " على أنها مجموع الأنشطة الهادفة إلى تطوير الفعالية الجماعية للأفراد العاملين في المنظمة".⁽⁶⁾

ومما سبق يمكن للباحث أن يضع تعريفاً إجرائياً لمفهوم إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة من الإجراءات و العمليات و الأنشطة الإدارية المنظمة و الهادفة التي تهتم بالإنسان كمورد يجب استثماره بما

يحقق أهداف المنظمة بكفاءة و فعالية من جهة، وتعمل على تحقيق أهداف وحاجيات الأفراد وإشباع رغبتهم من جهة ثانية، للوصول في النهاية إلى تحقيق التوافق بين أهداف المنظمة والأفراد في آن واحد.

ثانياً: التعريف بالقانون الأساسي العام الذي يحكم الوظيفة العمومية في الجزائر

إن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي⁽⁷⁾ جاء بأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، ويعد القانون الأساسي الثالث الذي ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر منذ الاستقلال، بعد الأمر رقم 66-133 مؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا المرسوم رقم 85-59 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس سنة 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الذي صدر تطبيقاً للقانون رقم 78-12 مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 05 غشت سنة 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي (أمر رقم 06-03) مادة 224 مؤرّعة على إحدى عشرة باباً، يحتوي كل باب على مجموعة من الفصول، حيث تضمن الباب الأول أحكاماً عامة يُوضح فيها مجالات تطبيق هذا القانون، وغيرها من الأمور التي تحدد الإطار العام لهذا القانون، أما الباب الثاني فقد حُصص لتحديد واجبات وحقوق الموظف، ليُخصص الباب الثالث لتحديد الهيكل التنظيمي المركزي للوظيفة العمومية، حيث أنه يتكون من الهيكل المركزي للوظيفة العمومية الذي يحاكي في صلاحياته إلى حد كبير نشاطات إدارة الموارد البشرية، وكذلك المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي يعتبر بمثابة وحدة لتخطيط الموارد البشرية على المستوى المركزي للوظيفة العمومية، نظراً للصلاحيات المنوطة به كمجلس أعلى للوظيفة العمومية والتي تتطابق إلى حد كبير مع نشاطات تخطيط الموارد البشرية الواردة في أدبيات إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى بعض الهيئات التي تتمثل في لجان المشاركة، كاللجنة المتساوية الأعضاء، وكذا لجان الطعن وغيرها من اللجان التقنية المختصة التي جاءت في نص هذا القانون، وأما الباب الرابع الذي يعتبر الجزء الأهم في هذا القانون بالنسبة للباحث لتضمنه أهم نشاطات إدارة الموارد البشرية التي يُعنى بها الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، والتي تتمثل في التوظيف، والتربص، والتسيير الإداري للمسار المهني للموظف، وتقييم الموظف، والتكوين، كما تضمن الباب الرابع بالإضافة إلى ذلك الترقّيات، حيث نص على الترقية في الرتب والترقية في الدرجات، والحوافز المتمثلة في تسليم الأوسمة الشرفية والمكافآت، كما خص الباب الخامس الأجور والرواتب ومختلف تصنيفات الوظائف من خلال الشبكة الاستدلالية لمختلف الرتب التي

يتحدد من خلالها رواتب الموظفين على اختلاف رتبهم، وكانت الأبواب الأخرى لتحديد مختلف الوضعيات القانونية الأساسية للموظف، كوضعية القيام بالخدمة مثلاً، أو وضعية الانتداب، كما تضمن هذا القانون كذلك النظام التأديبي من خلال عرضه للمبادئ العامة للنظام التأديبي، وكذا الأخطاء المهنية التي تُعْرَض الموظف إلى عقوبات تأديبية تصل إلى حد التسريح من الخدمة، كما تطرق إلى المدة القانونية للعمل وأيام الراحة التي هي من حق الموظف، وكذا العطل العادية والاستثنائية والغيابات التي يمكن للموظف أن يستفيد منها خلال مساره المهني، وحُصص الباب العاشر إلى كفاءات إنهاء الموظف للخدمة كالإحالة على التقاعد مثلاً، أو الاستقالة، أو الوفاة، وغيرها من الحالات التي تنهي علاقة عمل الموظف بالمؤسسة التي يعمل فيها، أما الباب الحادي عشر والأخير فتضمن أحكاماً انتقالية ونهائية يتحدد من خلالها الإطار الزمني والقانوني لسريان هذا القانون.

ويحدد هذا الأمر 06-03 (القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، ويُطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، كما تصنف أسلاك الموظفين إلى أربع مجموعات، وذلك ما نصّت عنه المادة الثامنة من هذا القانون، وهي موضّحة كالتالي⁽⁸⁾:

المجموعة " أ " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة " ب " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة " ج " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل مماثل.

المجموعة " د " وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

كما يحدد تطبيق أحكام هذا القانون، قوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم، مثل المرسوم التنفيذي رقم 08-04 مؤرخ عام 1429 الموافق 19 يناير سنة 2008، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية، كما خصّ هذا

القانون أنشطة إدارة الموارد البشرية في الباب الرابع والباب الخامس، حيث تضمن الباب الرابع أنشطة التوظيف، والترقب، والتسيير الإداري للمسار المهني للموظف، وتقييم الموظف، والتكوين، والترقية، وأخيراً التعويضات المتمثلة في الأوسمة والمكافآت، وهذه الأنشطة كلها جاءت تحت عنوان تنظيم المسار المهني، أما الباب الخامس فقد تضمن التصنيف والراتب، في حين لم يتطرق صراحةً لباقي أنشطة الموارد البشرية الأخرى كتنظيم الموارد البشرية على سبيل المثال، الذي يعتبر من بين أهم أنشطة وظيفة إدارة الموارد البشرية.

والملاحظ من خلال القراءة المتأنية لهذا القانون الأساسي أن الهيكل المركزي للوظيفة العمومية الذي ورد في الفصل الأول من الباب الثالث في المادة 56 يعتبر بمثابة إدارة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية وذلك من خلال الصلاحيات المنوطة به وهي الآتي (9) :

- اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها.
- السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمن مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه.

- ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين.
- تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية وضمن ضبط التعدادات.
- تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.

- تمثيل مصالح الدولة بصفقتها مستخدمة عند الاقتضاء أمام الجهات القضائية.
وبالرغم من كل ذلك فإن الواضع لهذا القانون لم يول أهمية كبيرة لأنشطة إدارة الموارد البشرية، بالرغم من أهمية هذه الوظيفة في تنظيم وتسيير المؤسسات والإدارات العمومية، حيث خصّها فقط بالباب الرابع والباب الخامس في حين انصرف بالأبواب التسعة الأخرى في أشياء يعتقد الباحث أنها أقل أهمية من أنشطة إدارة الموارد البشرية التي لها الدور الكبير في تحسين أداء كل من الموظف والإدارة العمومية.

ثالثاً : أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر

3-1- تخطيط الموارد البشرية :

الملاحظ أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يتطرق صراحةً إلى نشاط تخطيط الموارد البشرية كما هو منصوص عليه في أدبيات إدارة الموارد البشرية، إلا أن المتمعن في هذا القانون يجد أن وحدة تخطيط الموارد البشرية ممثلة في المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي ورد في الفصل الثاني من الباب الثالث

في المادة 59 من هذا القانون، وذلك من خلال المهام والصلاحيات المنوطة به طبقاً للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03، وهي كالتالي (10) :

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية.
- تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية.
- اقتراح كل تدبير من شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

كما يستشار زيادةً على ذلك في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية، وللعلم أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يرفع سنوياً تقريراً عن وضعية الوظيفة العمومية لرئيس الجمهورية. إلا أن واقع المؤسسات والإدارات العمومية لا يعكس أبداً تلك الأهداف المسطرة للمجلس الأعلى للوظيفة العمومية، حيث لا نجد سياسة واضحة لتكوين الموظفين وتحسين مستواهم، ناهيك عن التكوين في حد ذاته، حيث ومن خلال اطلاع الباحث على المخطط السنوي للتكوين الذي تعده المؤسسات والإدارات العمومية كل سنة على مستوى المفتشية الولائية للوظيفة العمومية لولاية ورقلة، اتضح أن وتيرة التكوين في المؤسسات والإدارات العمومية تتم بوتيرة ثقيلة ولا تلبي احتياجات هذه المؤسسات والإدارات من كفاءة، كما لاحظ الباحث عدم الإهتمام اللازم من هذه المؤسسات بالجانب النوعي للتوظيف خلال اطلاعه على جميع مخططات تسيير الموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية على مستوى المفتشية الولائية للوظيفة العمومية لولاية ورقلة، حيث كان اهتمامها على الجانب الكمي فقط من التوظيف، وهذا ما يؤثر على مستوى الأداء لدى الموظفين، وهذا ما أكده رئيس المجلس الشعبي الولائي لولاية ورقلة أثناء مداخلته في الملتقى الجهوي للتنمية المحلية وتطلعات المواطنين المنعقد بولاية غرداية يومي 26 و27 سبتمبر 2011⁽¹¹⁾، عند تطرقه لمعوقات إدارة الجماعات المحلية في إدارتها للتنمية المحلية، حيث أرجع تدهور أداء التنظيم البيروقراطي المحلي إلى هياكل ونظم التعليم والتدريب السائدة، وكذلك الخلل في هيكل العمالة في الإدارة المحلية، بالإضافة إلى غياب دور الرقابة على عمليات التوظيف، وكذا غياب معايير دقيقة وموضوعية لتحديد المتطلبات من الوظائف، وغياب الرؤية الإستراتيجية وضعف ممارسة التخطيط الاستراتيجي، وغيرها من العوامل التي كانت السبب الرئيس في تعثر التنمية المحلية في الولاية.

بالرغم من أن كل المؤسسات والإدارات العمومية تحدد كل سنة ما لديها من موارد بشرية، وما هي بحاجة إليه من خلال ما يسمى "بمخطط تسيير الموارد البشرية"، وذلك ما نصت عنه المادة 111 من القانون (03-06): "يتم تسيير المسار المهني للموظفين في إطار سياسة تسيير تقديرية للموارد البشرية تكرس من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والمخططات السنوية أو المتعددة السنوات للتكوين وتحسين المستوى"، إلا أن إنجاز هذا المخطط يتم بطريقة احتمالية عشوائية، وليس حسب المراحل والخطوات المتعارف عليها في نشاط تخطيط الموارد البشرية، في حين رأى الباحث من خلال المقابلات لبعض مسؤولي وموظفي إدارة الموارد البشرية في بعض مصالح الإدارة العمومية، وكذلك ما وقف عليه خلال عهده الانتخابية (2007-2012) كعضو الهيئة التنفيذية للمجلس الشعبي البلدي لبلدية الحجيرة، أن مخطط تسيير الموارد البشرية من المفترض أن يكون نتيجة لنشاط تخطيط الموارد البشرية الذي يحدد بالأساس العجز والفائض من الموارد البشرية، وكذا المهارات والكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسات والإدارات العمومية، وكذلك تحديد الوظائف اللازمة لذلك، إلا أن هذا المخطط يقترح فقط احتياجات المؤسسة العمومية من الموارد البشرية دون التطرق إلى الفائض من العمالة، أو المهارات والكفاءات اللازمة، وهذا ما يشكل عبء على ميزانية المؤسسة، على اعتبار أن كتلة الأجور في أي منظمة تمثل أكثر من 65% من الميزانية الإجمالية، وأن أجور الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية تندرج تحت النفقات الإلزامية حسب ما ينص عليه هذا القانون واللوائح التنظيمية المنظمة لإعداد ميزانية المؤسسات والإدارات العمومية، لا سيما المادة 32 من القانون (03-06): "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب"، لذلك وجب إدراج نشاط تخطيط الموارد البشرية ضمن أنشطة إدارة الموارد البشرية على مستوى كل وحدة إدارية في القانون الأساسي المنظم لسير المؤسسات والإدارات العمومية، حتى يتسنى لمصالح إدارة الموارد البشرية من إعداد مخطط تسيير الموارد البشرية بطريقة علمية وجيدة، وهذا الأمر لا يتحقق إلا من خلال إجراء تكوين متخصص لمسؤولي إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك لضعف أدائهم في هذا المجال، إضافة إلى توسيع مهامهم في إدارة الموارد البشرية، وذلك لتمرکز كافة الصلاحيات لدى المديرية العامة للوظيفة العمومية من خلال هيكلها المركزية .

2.3. التوظيف :

إن التوظيف الذي يعتبر كذلك من بين أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية، فقد أُدرج في الفصل الأول من الباب الرابع من هذا القانون، والملاحظ أن طريقة التوظيف تتطابق إلى حد كبير مع ما جاء في أديبات نشاط التوظيف في إدارة الموارد البشرية، حيث نجد العناصر الثلاثة المكوّنة لنشاط التوظيف وهي الاستقطاب، والاختيار، والتعيين، كلها مضمنة في القانون الأساسي تحت فصل التوظيف، حيث أنه نص على عملية الاستقطاب من خلال الإقرار بمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وذلك من خلال المادة 74: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، كما أقرّ كذلك أن الالتحاق بالرتبة يتوقف على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين، وهذا ما جاء في نص المادة 79: "يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين"، وهذا كله يصب في جوهر وفلسفة الاستقطاب الذي يعنيه في أديبات إدارة الموارد البشرية، كما نص كذلك على عملية الاختيار من خلال ما جاء في المواد 75، و80، و81، على سبيل الذكر لا الحصر، والتي وضح من خلالها شروط التوظيف، وكيفية الالتحاق بالوظائف العمومية، وكذلك كيفية الاختيار والإعلان عن النتائج النهائية، أما بالنسبة للتعيين فقد نصت عنه المادة 83: "يعيّن كل مترشح تم توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة مترتب"، حيث يخضع كل موظف جديد لفترة تربص، ثم يرسم من طرف السلطة المخولة لذلك بعد انقضاء المدة القانونية وغالباً ما تكون سنة.

إلا أن هذا يفترق إلى التطبيق والتجسيد على أرض الواقع على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، حيث لاحظ الباحث على مستوى المفتشية الولائية للوظيفة العمومية لولاية ورقلة التي تسهر على عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية في الولاية، أنه غالباً ما تعثر عملية التوظيف بسبب عدم احترام مسؤولوا إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات لخطوات التوظيف المنصوص عنها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك يعود في أغلب الأحيان لعدم كفاءة الموظفين المكلفين بعملية التوظيف، لكن بالمقابل يرى المسؤولون المباشرين لهذه المؤسسات العمومية أن سبب تعثر عملية التوظيف يعود بالأساس للإجراءات المعقدة التي تفرضها القوانين والتنظيمات واللوائح الإدارية المعمول بها، أما الباحث فقد خلص إلى أن هناك هوة كبيرة في فهم وتفسير تلك القوانين واللوائح والتنظيمات الصادرة من المديرية العامة للوظيفة العمومية، ما بين موظفي المفتشية الولائية للوظيفة العمومية لولاية ورقلة وبين مسؤولي إدارة الموارد البشرية في

المؤسسات والإدارات العمومية، مما يستوجب إعادة النظر في تفعيل عمليات التكوين في هذا الإطار لتمكين الموظفين في شتى المؤسسات والإدارات العمومية من القدرة على إعطاء نفس التفسير لمختلف الإجراءات والقوانين والتنظيمات واللوائح الخاصة بسير عملهم.

3.3. التكوين :

لقد حظي التكوين بمكانة كبيرة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03/06، وذلك لوعي القائمين على جهاز الوظيفة العمومية بأهمية التكوين بالنسبة للموظف والمؤسسة في نفس الوقت، حيث نص هذا القانون على وجوب تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى من قبل الإدارة الوصية على الموظف، وذلك قصد تأهيله وترقيته المهنية من جهة، وتأهيله لمهام جديدة من جهة أخرى، وهذا ما جاء في نص المادة 104 منه : " يتعين على الإدارة تنظيم دورات التكوين وتحسين المستوى بصفة دائمة، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف وترقيته المهنية، وتأهيله لمهام جديدة "، كما حدد هذا القانون شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى، وكيفيات تنظيمه ومدته، إلى غير ذلك من الإجراءات التي تضمن عملية تدريبية فعّالة، وهذا ما يدل على وجود نظرة مستقبلية لدى القائمين على العملية التدريبية، ووجود أهداف مسطرة من قبل الإدارة تسعى إلى تحقيقها من خلال هذا التكوين، وهذا ما جاء في نص المادة 105 منه : " تحدد شروط الالتحاق بالتكوين وتحسين المستوى وكيفيات تنظيمه ومدته وواجبات الموظف وحقوقه المترتبة على ذلك، عن طريق التنظيم."

لكن ذلك كله يبقى حبر على ورق، بسبب عدم تطبيق ما جاء به القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بشأن التكوين على أرض الواقع بالرغم من أن معظم موظفي الإدارات العمومية بحاجة لهذا التكوين إن لم نقل كلهم، وذلك بسبب انخفاض المستوى التعليمي لديهم فأغلبهم لم يتجاوز المرحلة الثانوية، كما أن تطور الإدارة الحديثة يفرض ذلك، بالإضافة إلى ما أكده المنتخبون المحليون في كثير من المناسبات من ضعف الموارد البشرية في أغلب الإدارات والمؤسسات العمومية، ومطالبتهم بتفعيل عمليات التكوين وتحسين المستوى لمختلف فئات الموظفين للتمكن من تسيير وإدارة العملية التنموية بشكل مقبول .

وبالإضافة إلى ما يؤكد أهمية التكوين في الوظيفة العمومية ما جاء في أهم أجهزة الوظيفة العمومية، حيث أن من بين أهم مهام الهيكل المركزي للوظيفة العمومية والذي يعتبر الإدارة الدائمة للدولة المعنية بإدارة الموارد البشرية في جهاز الوظيفة العمومية، هو تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن من بين أهم صلاحيات المجلس الأعلى للوظيفة العمومية والذي يعتبر بمثابة وحدة تخطيط

الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، هو تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم، وهذه كلها مؤشرات توحى بأهمية التكوين في جهاز الوظيفة العمومية.

الختام : :

بالرغم من حرص الجزائر على مواكبة التطورات الحاصلة في مجال إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، من خلال التعديلات التي أحدثتها على القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينظم ويسير المؤسسات والإدارات العمومية، إلا أنها تبقى متأخرة مقارنة بما يجب أن تكون عليه إدارة الموارد البشرية في مؤسساتها العمومية، حيث لاحظ الباحث من خلال دراسته للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، افتقاده لكثير من التفاصيل فيما يخص أنشطة إدارة الموارد البشرية، التي من شأنها أن ترفع من مستوى أداء الموظف العام، بالإضافة لعدم التطبيق الجيد لما جاء من أنشطة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، لعدة أسباب لعل أهمها المركزية الشديدة التي تفرضها المديرية العامة للوظيفة العمومية في تسييرها للموارد البشرية للمؤسسات والإدارات العمومية، وكذا عدم قدرة مسيري الموارد البشرية على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية على إدارة الموارد البشرية فيها لانعدام التكوين في هذا الإطار.

الهوامش :

1. باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة العربية الثانية، (مصر: دار الفاروق للنشر و التوزيع، 2006)، ص12.
2. بوحنية قوي، إدارة الموارد البشرية : (المدخل النظرية)، مطبوعة جامعية، (الجزائر: مكتبة كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، الجزء الأول، 2009)، ص6.
3. خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، ط1، (الأردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع والطباعة، 2007)، ص20.
4. طاهر محمود الكلالده، تنمية و إدارة الموارد البشرية، الأردن: دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، 2008، ص14.

5. عبد العزيز بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، نظرة إستراتيجية، ط1، (الأردن : دار المسيرة للنشر و التوزيع، 2009)، ص36.

6. Maxime Moreno, gestion des ressources humaines, (toulouse : Institut d'Administration des Entreprises, 2008), p5, site web, date de visite :25/11/2022, regarde :

http://Foad.refer.org/IMG/pdf/cours_GRH.pdf.

7. أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجزائر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، السنة الثالثة والأربعون.

8. أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجزائر : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، السنة الثالثة والأربعون، ص 4.

9. نفس المرجع، ص 7.

10. نفس المرجع، نفس الصفحة.

11. يوسف قريشي، ورقة مقدمة للجلسات الجهوية حول التنمية المحلية، الملتقى الجهوي حول التنمية المحلية وتطلعات المواطنين، الجزائر: غرداية يومي 26 و27 سبتمبر 2011.