

## مساهمة طريقة التوظيف المباشر في التحاق الشباب بقطاع الوظيفة العمومية: دراسة حالة المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة بين سنتي 2011-2018

The Contribution of the Direct Recruitment Method to Recruiting Young People in the Public Service Sector: Case Study of the National School of Management and Health Administration between 2011-2018

رياض بوعود<sup>1</sup>، أحمد شاطر باش<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة الجزائر 3، bouaoud.riadh@univ-alger3.dz

<sup>2</sup> جامعة الجزائر 3، chaterbache.ahmed@univ-alger3.dz

تاريخ النشر: 03/09/2020

تاريخ القبول: 13/08/2020

تاريخ الاستلام: 11/08/2020

### ملخص:

جاءت هذه الورقة البحثية بغية تسليط الضوء على طريقة التوظيف المباشر التي يعتمدها القانون الأساسي للوظيفة العمومية، والتي ساهمت بشكل كبير في استيعاب عدد معتبر من الشباب وتوظيفه في المؤسسات والإدارات العمومية، كما تعد هذه المساهمة وسيلة للاطلاع على مكانة الشباب داخل التركيبة العمرية للموظفين داخل قطاع الوظيفة العمومية، ولقد حاولت هذه الورقة التعرض لتجربة المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة بالعرض والتحليل باعتبارها تجربة ساهمت بشكل فعال في توظيف الشباب عبر طريقة التوظيف المباشر.

**كلمات مفتاحية:** الوظيفة العمومية، أساليب التوظيف، التوظيف المباشر، المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة.

**تصنيف JEL:** XN1، XN2.

### Abstract:

This article aims to study the direct recruitment method adopted by the civil service which has significantly contributed to absorbing large numbers of young people and employing them in public institutions and administrations, as well as understanding the status of young people in the age structure of public sector employees. Exposure to the experience of the National School of Management and Health Administration as a presentation and analysis as an experience that has effectively contributed to youth employment through the direct recruitment mechanism.

**Keywords:** public service; recruitment methods; direct recruitment; the National School of Management and Health Administration.

**Jel Classification Codes:** XN1, XN2.

## 1. مقدمة:

غداة الاستقلال وبعد نهاية فترة استعمارية طويلة خرجت الجزائر منهاراً على جميع الأصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ولتلافي هذا الوضع كان لزاماً للحكومات المسيرة اتخاذ قرارات حاسمة تحدد خيارات الدولة المستقبلية في إدارة شؤونها، فكان أن تبنت المذهب الاشتراكي في الجانب الاقتصادي وأخذت بخيار الحزب الواحد على المستوى السياسي، كما فضلت الاعتماد على نظام الوظيفة العمومية (نظام المسار الوظيفي) لتسيير المرافق العمومية ابتداءً من سنة 1966، ولأن الجزائر من البلدان التي تتميز فيها الأسرة بخصوبة عالية عرفت البلاد نمواً سكانياً متسارعاً ساهم بشكل جلي في رفع نسبة الفئة القادرة على العمل وخاصة في فئة الشباب، كما أن تعميم التعليم ومجانته وإجباريته أدى إلى بروز جيل جديد من الشباب المتعلم والحامل لشهادات عليا قادر على تقديم الاضافة والمساهمة في عملية التنمية، كما أن التطورات التي عرفها المجتمع الجزائري وتحسن معيشته جعله يطالب باستمرار تحسين جودة الخدمات التي تقدمها المؤسسات العمومية، أمام هذا الوضع صار لزاماً على الحكومة التفكير في حلول جديدة تضمن استيعاب الشباب الحامل للشهادات بهدف تحسين جودة الخدمة العمومية باعتباره منتج تكوين قادر على تقديم الاضافة اللازمة التي من شأنها أن تحقق الشعور بالرضا عن أداء المؤسسات العمومية، وكحل لهذه المشكلة اهتمت الحكومة إلى ابتكار طريقة التوظيف المباشر للشباب الذي خضع لتكوين متخصص في معهد وطني للتكوين المتخصص وذلك عبر نص صريح حملة المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية ثم جاء الأمر الرئاسي 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ليكرس هذه الطريقة في التوظيف، مما سبق إشكالية موضوعنا تدور حول أهمية أسلوب التوظيف المباشر كألية لتوظيف الشباب.

### 1.1 الإشكالية الرئيسية للدراسة:

من خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية: ما مدى مساهمة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة في توظيف الشباب في قطاع الوظيفة العمومية عبر استخدام طريقة التوظيف المباشر؟

### 2.1 الإشكاليات الفرعية للدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود بقطاع الوظيفة العمومية في الجزائر؟
- ماهي أهم الطرق المعتمدة للتوظيف؟
- ما هي مكانة الشباب داخل هيكل الأعمار للموظفين في الجزائر؟
- كيف تقوم المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة بعملية التوظيف لصالح قطاع الوظيفة العمومية؟

### 3.1 أهمية وأهداف الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ضبط المفاهيم المرتبطة بالوظيفة العمومية.
- التعرف على طرق التوظيف داخل قطاع الوظيفة العمومية.
- الاطلاع على هيكل الأعمار للموظفين داخل قطاع الوظيفة العمومية.
- استعراض طريقة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة في توظيف الشباب.

## 4.1 منهج الدراسة:

قصد الإجابة على الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، من أجل توضيح المفاهيم والمصطلحات المرتبطة بالتوظيف داخل قطاع الوظيفة العمومية، واستخدمنا كذلك المقابلة مع المسؤولين كوسيلة لجمع البيانات والمعطيات، كما تم استخدام التحليل لتقديم قراءة خاصة بمساهمة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة في توظيف الشباب.

## 5.1 حدود الدراسة:

لهذه الدراسة حدود زمانية ومكانية حيث تمت الدراسة على خريجي المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة ابتداء من الدفعة الأولى التي تم توظيفها سنة 2013 إلى غاية الدفعة السادسة التي تم توظيفها سنة 2018.

## 6.1 محاور الدراسة:

لمعالجة الإشكالية الرئيسية المطروحة والأسئلة الفرعية قمنا بتقسيم هذه الورقة البحثية إلى المحاور التالية:

- التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية.
- الشباب في قطاع الوظيفة العمومية.
- دور المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة في توظيف الشباب.

## 2. التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية

يعد قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر من أهم القطاعات التي تجذب اليد العاملة إليها، ذلك لما يوفره من مزايا مادية واجتماعية، وأمام هذا الاقبال الكبير وبسبب محدودية القطاع وعدم قدرته على استيعاب هذا الكم الهائل من الطلب تم اعتماد مبدئين أساسيين للقبول في الوظيفة العمومية وهما مبدأ المساواة أي تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، والمبدأ الثاني هو مبدأ الجدارة وذلك للرفع من مستوى أداء الادارة العمومية عبر وضع نظام يكفل حسن الاختيار ولهذا تم التأسيس لطرق توظيف من شأنها أن تضمن ذلك.

## 1.2 مدخل لمفهوم الوظيفة العمومية:

تعتبر الوظيفة العمومية الخلية الأولى في كل جهاز إداري ذو طابع عمومي، وتتضمن مجموعة من الواجبات المتكاملة والمتجانسة التي تسند إلى شخص تتوفر فيه شروط التأهيل المحددة من: تعليم، خبرة، تدريب، ومعارف، ... الخ وفي مقابل هذه الواجبات يحصل هذا الشخص على مجموعة من الحقوق تتناسب وحجم الواجبات التي قام بتأديتها، ومن خلال هذا الجزء سنحاول التعرف على مفهوم الوظيفة العمومية.

المنتبع لمصطلح الوظيفة العمومية يجد العديد من التعاريف التي وضعها الكتاب والباحثون المتخصصون في هذا المجال وذلك لاختلاف أنظمة الوظيفة العمومية المطبقة في مختلف دول العالم، واختلاف زوايا النظر في هذه التعريفات، لذلك سنحاول في بحثنا اعتماد التعريفات التي تقترب وتساهم بشكل فعال في التعريف بنظام الوظيفة العمومية في الجزائر وكتعريف لها نجد ما يلي:

- التعريف الأول: " الوظيفة العمومية هي مركز قانوني يشغله الموظف وهي توجد عادة قبل أن يشغلها أحد، لذلك فهي تستقل في وجودها بحقوقها وواجباتها عن من يشغلها، فهي تبقى قائمة وال تنتهي بوفاء أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع" (أبو زيد فهبي، 1994، ص35).

- التعريف الثاني: " تشتمل الوظيفة العمومية على مدلولان أحدهما شكلي والآخر موضوعي:

المعنى الشكلي: تعني الوظيفة العمومية بمعناها الشكلي الموظفون الذين يقومون بأداء الوظيفة الإدارية في مرافق الدولة، وهؤلاء الموظفون يعملون لصالح الإدارة وباسمها.

المعنى الموضوعي: وتعني به النشاط الذي يقوم به هؤلاء الموظفين، والذي يتركز في تنظيم هذا النشاط لتمكين الإدارة من القيام بما أوكل إليها من مهام واختصاصات" (عبد العزيز السيد جوهري، دون سنة النشر، ص5).

- التعريف الثالث: " الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع تعني مجموع الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فال يقصد بالوظيفة العمومية إلى الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون" (Essaid Taib, 2003, P 11).

من خلال التعريفات السابقة نلاحظ أن هناك اتفاق بين مختلف الكتاب والباحثين حول وجود بعدين مؤسسين لمفهوم الوظيفة العمومية وهما الاعوان الذين يشغلون مناصب ويسمون بالموظفين والبعد الثاني هو مجموع المؤسسات التي تخضع لنظام الوظيفة العمومية وهو ما جاء به القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03-06 حيث حدد بدقة مجال تطبيق نظام الوظيفة العمومية وذلك في المادة الثانية من القانون: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي" (أمر رقم 03-06، 2006، ص3).

## 2.2 مدخل مفهوم التوظيف

يعد مصطلح التوظيف من المصطلحات التي حظيت باهتمام واسع من قبل الكتاب والمختصين لذلك نجد تعريفات عديدة ومتنوعة لهذا المصطلح نذكر منها ما يلي:

- التعريف الأول: " هو تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في مكان ملائم لها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب وتوفير شروط وظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاءة وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة ووضع نظم العلاوات والترقيات وانهاء الخدمة لكل فئة من الوظائف لكي يركزوا جهودهم في العمل ويشعروا بالأمان والاستقرار" (هنا حافظ بدوي، 1997، ص 117).

- التعريف الثاني: " كما يعرف التوظيف بأنه عبارة عن سلوك تنتهجه منظمة قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب العمل الشاغرة أو الإضافية ويكون ذلك مرتبط بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد" (عادل حسن، 1998، ص 135).

- التعريف الثالث: " التوظيف هو عبارة عن وظيفة تتعهد بإبرام ومتابعة وانهاء عقود التشغيل في المؤسسة تسهر على تطبيق قوانين الشغل والأجور والعطل والترقيات والمكافئات والعقوبات والخصومات وما إلى ذلك من انشغالات، وتندرج ضمن هذه الوظيفة الأساسية عدة وظائف تكميلية مثل الخدمات الاجتماعية والتكوين المهني والعلاقات النقابية وما إلى ذلك" (محمد حسن، 2001، ص 25).

مما سبق يمكن القول إن التوظيف هو مجموعة الأعمال والأنشطة المتسلسلة والمتراصة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية على مستوى المنظمة تهدف إلى توفير المورد البشري صاحب الكفاءات المناسبة التي تتلاءم مع المنصب شاغر في المنظمة.

### 3.2 أساليب التوظيف في الوظيفة العمومية

نص الأمر الرئاسي 03-06 في المادة 80 على أساليب وطرق الالتحاق بالوظيفة العمومية وحصرها في طرق لا يجوز الخروج عليها وهي كالتالي:

- المسابقات على أساس الاختبارات،
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الفحص المهني،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

#### التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختيار:

يتم توظيف عدد معين من المترشحين المتقدمين لشغل المناصب المعلن عنها من طرف المؤسسة العمومية المعنية بناء على المناصب الشاغرة وعلى أساس احتياجاتها، ويتم ذلك عن طريق إعلان المؤسسة لحاجتها من الموارد البشرية وتحدد الشروط اللازم توفرها في المترشحين ثم تخضعهم لاختبار الذي يكون الفيصل النهائي في التعيين للوظيفة المطلوبة.

#### التوظيف بالمسابقة على أساس الشهادة:

يخص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من أجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتهي إلى الفوج - المحددة بموجب المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل وفي هذا النوع من المسابقة يكون للمؤهلة أو الشهادة التي لدى المترشح دورا في التعيين ففي التوظيف بالمسابقة على أساس الشهادة تقوم المؤسسة أو الإدارة بالإعلان عن المناصب الشاغرة كما في التوظيف على أساس المسابقة إلا أن التعيين لا يعتمد على نتائج الاختبار فقط وإنما يتم جمع درجات الشخص في المؤهلات الحاصل عليها والدرجات الحاصل عليها في امتحان المسابقة.

#### التوظيف على أساس الفحص المهني:

لا يختلف كثيرا هذا النمط عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات لكن هذا النوع يخص توظيف العمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب وتنظم هذه الفحوص المهنية في العادة مراكز التكوين المهني التي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني بعد أن تشرع المؤسسة العمومية في عملية التوظيف توقع اتفاقية مع مراكز التكوين المهنية المختصة للقيام بهذا الفحص المهني لتحديد الفائزين بالمناصب المفتوحة.

#### التوظيف المباشر على أساس الشهادات (توظيف مباشر):

يدخل هذا النمط من التوظيف ضمن التوظيف المباشر أي دون الحاجة لإجراء مسابقة، ويقصد به التوظيف المباشر الذي يتم لصالح خريجي المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص التي تتولى تكوين مترشحين متخصصين للالتحاق بالمؤسسات والإدارات العمومية وتشير المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص إلى تلك المؤسسات التي تكون مهمتها تكوين مترشحين موجّهين للالتحاق بالإدارات العمومية، وتعمل هذه المؤسسات بموجب اتفاقيات تربطها مع المؤسسات والإدارات العمومية،

وكمثال على هذا النوع من التوظيف نجد خريجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين يوجهون لشغل مناصب في الجماعات المحلية أو الإدارة المركزية لوزارة الداخلية والجماعات المحلية، خريجي المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة ويوجهون لشغل مناصب على مستوى مؤسسات الصحة العمومية أو يتم توجيههم إلى الإدارة المركزية ممثلة في وزارة الصحة والسكان، خريجي المدرسة الوطنية للضرائب الذين يوجهون لشغل مناصب في قطاع المالية، خريجي المدارس العليا للأساتذة حيث يوجه الخريجون لشغل مناصب أساتذة في قطاع التربية الوطنية، خريجي معاهد التكوين في الشبه الطبي يوجهون للعمل في مؤسسات الصحة العمومية، ورغم استثناء القضاة من نظام الوظيفة العمومية إلا أن توظيف القضاة يتم بهذا الشكل أي التوظيف المباشر لخريجي المدرسة العليا للقضاء.

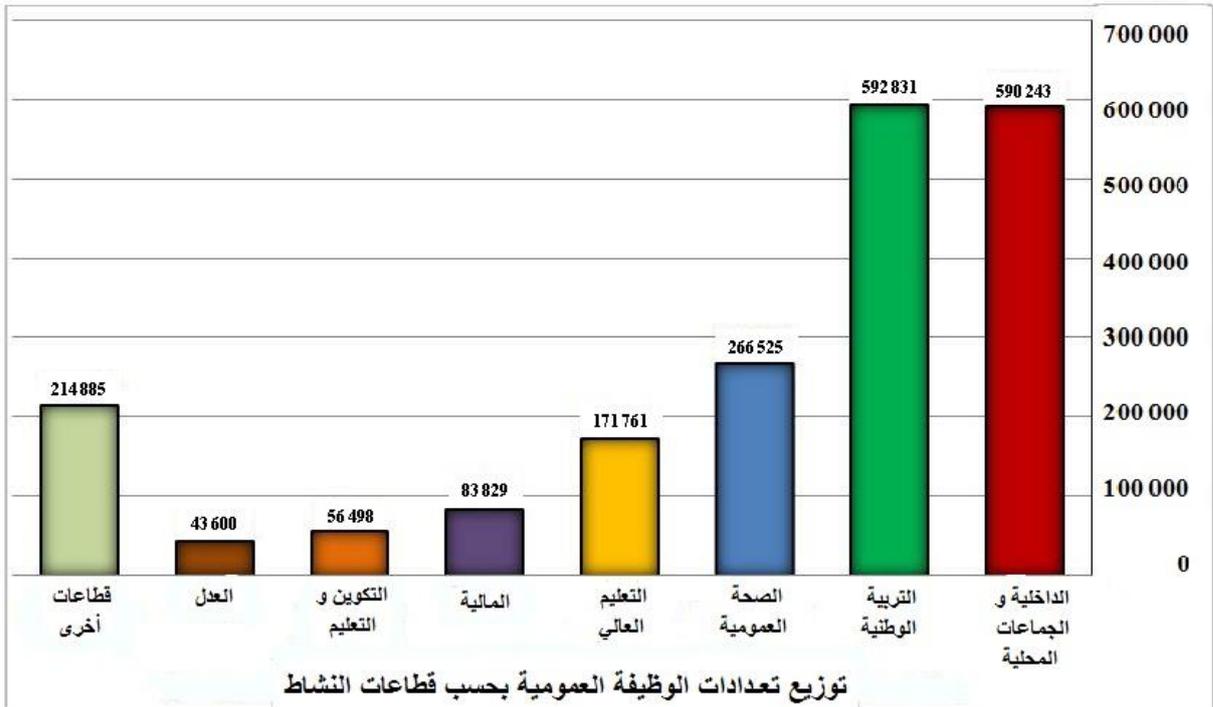
### 3. الشباب في قطاع الوظيفة العمومية

بلغ إجمالي عدد السكان المقيمين في الجزائر، في 01 جانفي 2015، 39,5 مليون نسمة وبلغ (المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2015، ص 127) إجمالي السكان المشتغلين 10.594.000 شخصا، أي بنسبة 26,4% من إجمالي السكان (ONS.DZ, 2020)، كما بلغت تعدادات الوظيفة العمومية الى غاية 2017.12.31، 2.095.549 موظف وعاون عمومي (DGFP.GOV.DZ, 2020) أي ما يمثل حوالي 20% من اليد العاملة وهو ما يجعل قطاع الوظيفة العمومية من أهم القطاعات التي تستوعب الموارد البشرية وتساهم بشكل كبير في تخفيف البطالة المنتشرة في البلد، وتتوزع هذه الفئة على قطاعات النشاط التالية:

- الداخلية والجماعات المحلية: 590243 موظف.
- التربية الوطنية: 592831 موظف.
- الصحة العمومية: 266525 موظف.
- التعليم العالي: 171671 موظف.
- المالية: 83829 موظف.
- التكوين والتعليم المهنيين: 56482 موظف.
- العدل: 43600 موظف.
- قطاعات أخرى: 214885 موظف.

ويعرف هذا القطاع تواجد مناصب شاغرة يمكن استغلالها لاستيعاب المزيد من الموارد البشرية القادرة على العمل، ويرجع سبب هذا الشغور إلى عوامل عدة نذكر منها الأسباب الطبيعية للتخلي عن مناصب الشغل كالوفاة، بالإضافة إلى الاستقالات والاحالة على التقاعد، ويحصل في بعض الحالات بقاء المناصب المالية شاغرة في بعض المؤسسات العمومية، بسبب عجز مدراءها أو رؤسائها على إنجاز تنظيم مسابقات للالتحاق بهذه المناصب، أو بسبب بعض الظروف التي تدفع بالقيادة السياسية إلى تجميد عملية التوظيف، كما حصل سنة 2016 بعد تجميد التوظيف من قبل الوزير الأول بعد انخفاض أسعار المحروقات سنة 2014 بصفة كبيرة، ومع استمرار هذا الانخفاض لمدة طويلة تأثرت التوازنات المالية الكبرى للبلاد، وهو ما دفع مصالح الوزير الأول لاتخاذ قرار بتجميد عملية التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية بغرض تخفيض النفقات العمومية وهو ما عرف على مستوى وسائل الاعلام بـ"التقشف".

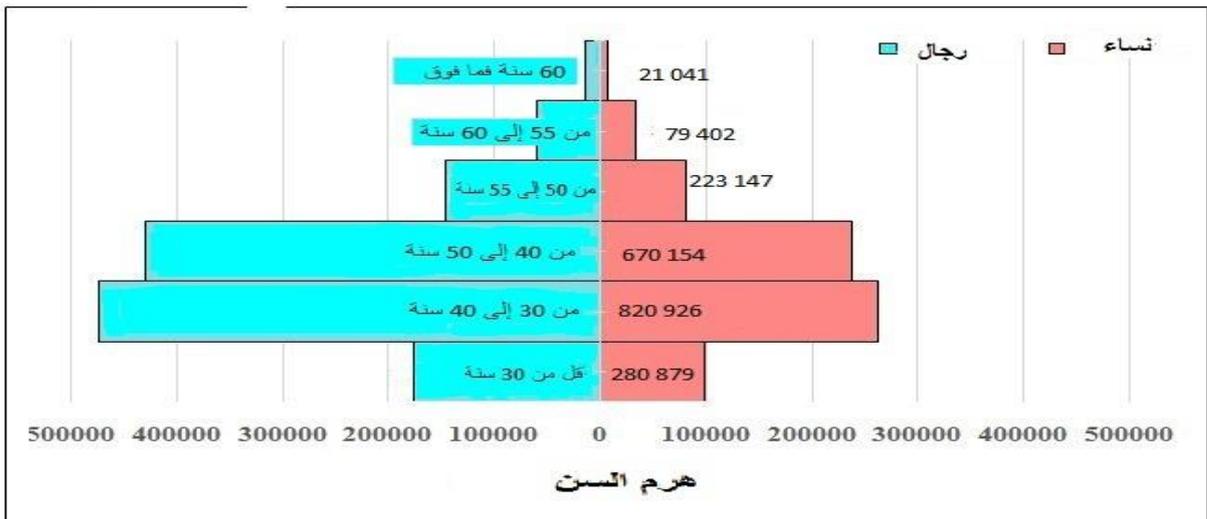
شكل رقم 1: توزيع تعدادات الوظيفة العمومية بحسب قطاعات النشاط.



المصدر: موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية <http://www.dgfp.gov.dz>

أما فيما يخص فئة الشباب داخل قطاع الوظيفة العمومية فإنها تمثل حصة الأسد حيث تحصي المديرية العامة للوظيفة العمومية في تعدادها 1010430 موظف يقل سنه عن 40 سنة وهو ما يمثل نسبة 50 % من مجموع الموظفين.

شكل رقم 2: توزيع تعدادات الموظفين حسب السن.



المصدر: موقع المديرية العامة للوظيفة العمومية <http://www.dgfp.gov.dz>

إن طبيعة تركيبة المجتمع الجزائري العمري التي تتميز بالفتوة والشباب انعكست على التركيبة العمرية لموظفي قطاع الوظيفة العمومية كما أن وجود بعض طرق التوظيف التي تقدم أولوية تشغيل الشباب هي التي ساهمت في هذا الوضع ولعل من أبرز هذه الطرق ما يعرف بطريقة التوظيف المباشر لخريجي معاهد التكوين المتخصص فنجد مثلا أن المسيرين في قطاع الداخلية والجماعات

المحلية هم من خريجي المدرسة الوطنية للإدارة التي تشترط عند التقدم للمشاركة في مسابقة الالتحاق سن 28 سنة كأقصى تقدير وهو ما يفسح المجال أمام الشباب فقط للتوظيف عبرها عند نهاية التكوين، وهو نفس الحال بالنسبة لمسيري قطاع الصحة الذين يتخرجون من المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة التي تفرض نفس شرط المدرسة الوطنية للإدارة، ونجد شرط السن أيضا عند الالتحاق بمعاهد تكوين الشبه طبيين الذين يوظفون كمرضى في مؤسسات الصحة العمومية عند نهاية تكوينهم، أما في قطاع التربية نجد أن طلبة المدارس العليا للأساتذة الذين يستفيدون من التوظيف المباشر عند نهاية تكوينهم شباب لأن الالتحاق بالمدارس يكون بعد النجاح في امتحان شهادة البكالوريا، هذه الطريقة في التوظيف ساهمت بشكل كبير في توظيف الشباب.

#### 4. التوظيف عبر المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة

في هذا المحور سنحاول التعرف على تجربة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة باعتبارها مؤسسة التكوين العمومية الوحيدة التابعة لوزارة الصحة، المكلفة بتكوين المسيرين الإداريين في المؤسسات الاستشفائية العمومية. منذ نشأتها عرفت المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة إقبالا كبيرا على برامج التكوين التي تقدمها مما أكسبها سمعة حسنة على المستوى الوطني، وخير دليل على ذلك هو عدد المترشحين الذين يتقدمون للالتحاق بها حيث يتجاوز عدد الملفات الخمسة آلاف ملف في مقابل 90 منصبا تفتتحها المدرسة وهو ما يفسح المجال لانتقاء أفضل المترشحين وطنيا، وللحصول على منصب تكوين في المدرسة يجب على المترشحين اجتياز مسابقة وطنية على أساس الاختبارات وتنقسم إلى اختبارات كتابية و امتحان شفهي يكون بعد النجاح في الاختبار الكتابي، ويرجع اقبال الطلبة الشباب على المدرسة الى طبيعة التكوين المتخصص الذي يتوج بتوظيف مباشر عند نهاية التكوين، كما تعد مصدر جذب لما تقدمه من برامج ودورات في مختلف مجالات التسيير والمناجمنت ومواضيع القانون الإداري والمحاسبة العمومية التي تساهم في تطوير قدراتهم وامكانياتهم.

#### 1.4 نشأة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة

أول نشاط وظهور للمدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة بدأ سنة 1970 وذلك بعد صدور المرسوم التنفيذي رقم 70-149 المؤرخ في 14 أكتوبر 1970 والذي يتضمن إنشاء المعهد التكنولوجي للصحة العمومية بمستغانم، وقد حملت في بداية الأمر صفة معهد، ثم مع صدور المرسوم التنفيذي رقم 89-11 المؤرخ في 07 فيفري 1989 تم تحويل المعهد التكنولوجي للصحة العمومية إلى المدرسة الوطنية للصحة العمومية وتم تحويل مقرها كذلك إلى ولاية وهران (عمر شنتير، 2012، ص 238) استمر نشاط المدرسة في ولاية وهران إلى غاية سنة 2004 ليتم تحويل مقرها إلى الجزائر العاصمة وذلك بعد صدور المرسوم التنفيذي 04-73 المؤرخ في 04 مارس 2004 والذي تضمن تعديل القانون الأساسي للمدرسة الوطنية للصحة العمومية، في هذه المرحلة عملت المدرسة على توفير التكوين المتواصل لمختلف الأسلاك الإدارية المكلفة بإدارة المؤسسات الاستشفائية والهياكل الطبية التابعة لوزارة الصحة، كما تضمن تكوين أطباء الصحة العمومية المكلفين بتفتيش المؤسسات الاستشفائية والهياكل الصحية كما قامت بتكوين دفعتين تكويننا متخصصا من مدرء الإدارة الصحية سنتي 1989 و1990 لتتوقف عن توفير التكوين المتخصص إلى غاية سنة 2011 لتشهد عودة التكوين المتخصص للمتصرفين الرئيسيين لمصالح الصحة وذلك بعد صدور المرسوم التنفيذي 09-162 المؤرخ في 02 ماي 2009 والذي غير اسم المدرسة من المدرسة الوطنية للصحة العمومية إلى المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة وأبقى على مقرها في الجزائر العاصمة وهي متواجدة ببلدية المرسي، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالصحة ويسيرها مدير عام (مرسوم تنفيذي رقم 09-162، 2009، ص 17).

## 2.4 مهام المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة

تعد المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة مؤسسة التكوين الوحيدة التابعة لوزارة الصحة والتي تضمن تكوين المسيرين الاستشفائيين على المستوى الوطني، وقد اضطلعت بهذه المهمة بصفة أساسية بعد صدور المرسوم التنفيذي 162-09 الذي فصل مهامها بشكل واضح وقد حملت المادة الخامسة منه تفاصيل مهامها والتي جاءت كالآتي:

تتولى المدرسة المهام الآتية (المرسوم التنفيذي رقم 162-09، مرجع سابق، ص 17):

- ضمان تكوين متخصص ذي مستوى عال في مختلف فروع التسيير والمناجمنت لمؤسسات وهيكل الصحة
  - ضمان تكوين متواصل لمهنيي الصحة في ميدان تسيير مؤسسات الصحة
  - القيام بأعمال تحسين المستوى وتجديد المعلومات في ميدان المناجمنت لفائدة مستخدمي التأطير
  - المشاركة في تنمية التقنيات الحديثة للمناجمنت في مؤسسات وهيكل الصحة
  - القيام بتطوير البحث في مجال المناجمنت والتسيير في مؤسسات وهيكل الصحة والمساهمة فيه
  - إنجاز دراسات ومنشورات ذات صلة بمهامها قصد ترقية المناجمنت في مؤسسات وهيكل الصحة.
- إقامة علاقات تبادل وتعاون مع الهيئات الوطنية والأجنبية العاملة في نفس مجال النشاط. وبهذه الصفة تشارك المدرسة في أعمال التعاون مع الشبكات الوطنية والدولية للتكوين والخبرة والبحث. ويمكنها زيادة على ذلك أن تضمن لفائدة مستعملين آخرين تكويننا ودراسات تدخل في إطار مهامها. ومما سبق نلاحظ أن المدرسة تقدم نوعين من التكوين الأول هو التكوين المتخصص والثاني هو التكوين المتواصل.

## 3.4 التكوين المتخصص في المدرسة

تفتح المدرسة أبوابها للتكوين المتخصص سنويا بقرار من الوزير المكلف بالصحة في حدود المناصب المالية المتوفرة، وجرت العادة أن تفتح المدرسة 90 منصبا سنويا وذلك بعد أن وصلت في تكوينها إلى الدفعة الثامنة سنة 2018، ويكون الالتحاق بالمدرسة بعد اجتياز مسابقة وطنية عن طريق الاختبارات، تليها مقابلة مع لجنة متخصصة كاختبار شفهي، وتحدد مدة التكوين بسنتين وتفتح المدرسة طورين في التكوين المتخصص.

## - الطور الأول

تفتح المسابقة عن طريق الاختبارات لكل مترشح تتوفر فيه الشروط العامة التي جاء بها الأمر الرئاسي رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (أمر رقم 03-06، مرجع سابق، ص 9)، مع إثبات مستوى السنة الثانية ليسانس في العلوم الاقتصادية أو التجارية أو التسيير أو الحقوق وتحدد مدة التكوين بسنة واحدة تتوج بالحصول على شهادة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة لشغل رتبة متصرف رئيسي لمصالح الصحة، والمتتبع لحركة التكوين على مستوى المدرسة يلاحظ غياب التكوين على مستوى الطور الأول منذ إعادة فتح التكوين للإطارات الإدارية في المدرسة سنة 2009، ويرجع ذلك لبعض الصعوبات على مستوى الهياكل ذلك أن المدرسة غير قادرة على استيعاب الطورين في آن واحد.

## - الطور الثاني

تفتح المدرسة هذا الطور لكل المترشحين الحائزين على شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية أو العلوم المالية أو العلوم التجارية أو علوم التسيير أو الحقوق بشرط أن يكون سن المترشح 30 سنة على الأكثر يوم تاريخ المسابقة، كما يمكن للموظفين الحائزين على شهادة ليسانس في التخصصات السابقة والذين يثبتون 3 سنوات خبرة الالتحاق بهذا الطور من التكوين شرط أن لا يتجاوز سنهم 34 سنة على الأكثر عند تاريخ المسابقة (المرسوم التنفيذي رقم 162-09، مرجع سابق، ص 20)، والحافز الذي يدفع الموظف للالتحاق بهذا التكوين هو الاستفادة من وضعية الانتداب لدى المدرسة طوال مدة التكوين ويستمررون في تقاضي رواتبهم، وتحدد مدة التكوين في هذا الطور بسنتين، يتوج هذا التكوين بالحصول على شهادة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة لشغل رتبة متصرف رئيسي لمصالح الصحة.

#### 4.4 التوظيف المباشر بعد التكوين

تعد المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة من مؤسسات التكوين المتخصصة وذلك ما نص عليه المرسوم التنفيذي 92-96 المتعلق بالتكوين المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم نجد في المادة 18 منه تصف المؤسسات العمومية للتكوين العالي هي التي تقدم تكوين لرتبة معادلة لرتبة متصرف على الأقل وهو ما توفره المدرسة حيث يستفيد طلبتها المتخرجين من التوظيف المباشر على مستوى مختلف مؤسسات الصحة العمومية المنتشرة عبر التراب الوطني، كما يمكن أن يتم توظيفهم على مستوى الإدارة المركزية لوزارة الصحة أو يتم توجيههم للمصالح الغير ممرضة لوزارة الصحة متمثلة في مديريات الصحة والسكان على مستوى مختلف الولايات، وذلك لأن القانون الأساسي للمدرسة نص صراحة على التوظيف المباشر لخريجي المدرسة وهذه الطريقة هي التجسيد الفعلي لطريقة التوظيف المباشر التي نص عليها القانون الأساسي للتوظيف العمومية.

تعد تجربة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة من التجارب المشجعة التي تستحق الدعم، وذلك بسبب قدرتها على استقطاب الشباب الحامل لشهادة الليسانس في ميدان الحقوق والاقتصاد وعلوم التسيير وتوفير تكوين جيد لهم، ثم ضمان توظيفهم وتزويد مؤسسات الصحة العمومية بإطارات متخصصة للرفع من جودة الخدمة الصحية عبر تحسين التسيير الاستشفائي، حيث ومنذ مباشرة التكوين سنة 2011 وذلك بدخول الدفعة الأولى التي ضمت 90 طالبا واصلت المدرسة مجهوداتها حتى وصلت سنة 2018 الى استقبال الدفعة الثامنة كما عرفت نفس السنة تخرج الدفعة السادسة للمتصرفين الرئيسيين لمصالح الصحة، وبلغ عدد الخريجين الموظفين 507 متصرف رئيسي لمصالح الصحة يزاولون نشاطهم على مستوى مؤسسات الصحة العمومية والإدارة المركزية، ويشغل الكثير منهم منصب مدير ومدير فرعي على مستوى المؤسسات الصحية.

جدول رقم 1: يوضح الدفعات المتخرجة من المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة.

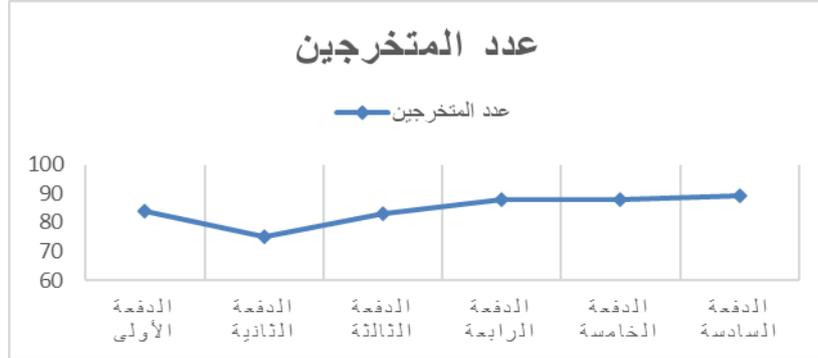
اسم الدفعة	سنة بداية التكوين	سنة نهاية التكوين	عدد المتخرجين
Pierre CHAULET	فيفري 2011	فيفري 2013	84
عبد الرزاق بوحارة	فيفري 2012	فيفري 2014	75
العربي بن مهدي	فيفري 2013	فيفري 2015	83
حسيبة بن بوعلي	فيفري 2014	فيفري 2016	88
محمد الصغير باباس	فيفري 2015	أفريل 2017	88
قانة إيلول	أفريل 2016	جوان 2018	89

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المعطيات المنشورة في الموقع الإلكتروني للمدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة

الصحة.

تفتح المدرسة أبوابها سنويا للشباب المتخرج من الجامعة للتكوين بقرار وزاري مشترك بين وزارة الصحة ووزارة المالية حيث تواصل وزارة الصحة اعتمادها على هذه الطريقة في التوظيف عبر التكوين لضمان استقطاب فئة الشباب الذي يكون في العادة لديه القابلية للتعلم المستمر والحيوية اللازمة لتحمل المسؤوليات المرتبطة بالمناصب في المؤسسات الصحية التي تتميز غالبا بالضغوط العالية ويرتفع عدد الخريجين سنويا لمواكبة العجز المسجل في هذا السلك.

شكل رقم 3: يوضح تطور دخول منتوج تكوين المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة للمؤسسات العمومية للصحة



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المعطيات المنشورة في الموقع الإلكتروني للمدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة. يتميز خريجو المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة بالمستوى الجيد نظرا لطبيعة التكوين الذي تقدمه المدرسة، لذلك نجد معظم مدراء مؤسسات الصحة العمومية يقومون بجهود معتبرة لاستقطاب هؤلاء الاطارات ومحاولة التأثير عليهم لتحديد اختيارهم للمؤسسة التي يشتغلون بها بعد تخرجهم.

##### 5. خاتمة:

تعتبر الجزائر من الدول التي تتميز بثروة كبيرة من الموارد البشرية، حيث يتجاوز عدد الشباب نصف سكان البلد ونظرا لتوفر التعليم المجاني في كل مستوياته، فقد ارتفعت نسبة الشباب المتعلم والحاصل على شهادات عليا، لكن بالمقابل فإن عجلة النمو الاقتصادي تدور بنسب بطيئة وهو ما جعل الاقتصاد الوطني عاجز عن استيعاب هذا الكم الهائل من الموارد البشرية الماهرة، مما دفع الحكومة إلى ضرورة التفكير في حلول لتوظيف هذه القوة البشرية في خدمة الاقتصاد الوطني، فكان من الحلول التي استهدفت الشباب تفعيل طريقة التوظيف المباشر لمن تلقوا تكوينا متخصصا وتخرجوا من معاهد ومدارس محدد في قانونها الاساسي توظيف خريجها مباشرة، كما منحت هذه المدارس والمعاهد فرصة الالتحاق بها إلى الشباب حصرا عن طريق تحديد السن، ومن بين هذه التجارب تجربة المدرسة الوطنية للمناجمنت وإدارة الصحة التي تعتبر المصدر الأول لإمداد مؤسسات الصحة العمومية بالاطارات الشابة، وقد نجحت لحد الآن في توظيف أزيد من 500 شاب على المستوى الوطني.

## 6. قائمة المراجع:

### • المؤلفات:

- أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994.
- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر.
- هناء حافظ بدوي، إدارة المؤسسات الاجتماعية أسس والعمليات، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997.

- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1998.
- محمد حسن، التدبير الاقتصادي للمؤسسات، منشورات الساحل، دار النشر عين البنيان، 2001.

### • الرسائل الجامعية:

- عمر شنتير رضا، النظام القانوني للصحة العمومية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر.

### • النصوص القانونية:

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم: 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد: 46، المؤرخ في 15 جويلية 2006.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم: 09-162 المتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 28، المؤرخ في 2 ماي 2009.

### • التقارير:

- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الأول من سنة 2015، الجزائر، نوفمبر 2015.

### • مواقع الانترنت:

- <http://www.ons.dz/spip.php?rubrique56> Consulté le 11/07/2020.
- <http://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp> Consulté le 11/07/2020.

### • المراجع باللغة الأجنبية:

- Essaid Taib, droit de la fonction publique, édition distribution Houma, Alger 2003.