

طريقة التوظيف المباشر كوسيلة لتحفيز توظيف الشباب في الوظيفة العمومية: (دراسة حالة توظيف طلبة المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة، 2011-2018)

The method of direct recruitment as a means to stimulate employment of young people in public service : (case study of the recruitment of students of the National School of Management and Health Administration, 2011-2018)

رياض بوعود طالب دكتوراه أحمد شاطرياش أستاذ محاضر (أ)

كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية

-جامعة الجزائر3-

riadhbou@hotmail.fr

الايمل: chaterbacha@yahoo.fr

ملخص

جاءت هذا المقال بغية تسليط الضوء على طريقة التوظيف المباشر التي تعتمد عليها الوظيفة العمومية والتي ساهمت بشكل كبير في استيعاب عدد معتبر من الشباب وتوظيفه في المؤسسات والادارات 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 في بشكل فعال في تشغيل الشباب عبر آلية التوظيف المباشر.

الكلمات المفتاحية: التوظيف المباشر، الوظيفة العمومية، أساليب التوظيف، المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة.

Résumé :

Cet article vise à étudier la méthode de recrutement directe adoptée par la fonction publique qui a contribué de manière significative à absorber un grand nombre de jeunes et à l'employer dans des institutions et administrations publiques, ainsi qu'à comprendre le statut des jeunes dans la structure par âge des employés du secteur public. Exposition à l'expérience de l'École nationale des mines et du ministère de la Santé en tant que présentation et analyse en tant qu'expérience ayant contribué efficacement à l'emploi des jeunes grâce au mécanisme de recrutement direct.

Les mots clés : recrutement direct, la fonction publique, les méthodes de recrutement, l'école nationale de management et de l'administration de la santé.

مقدمة

غداة الاستقلال وبعد نهاية فترة استعمارية طويلة خرجت الجزائر منهارا على جميع الاصعدة السياسية والاقتصادية والاجتماعية ولتلافي هذا الوضع كان لزاما 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 ابتداء من سنة 1966، ولأن الجزائر من البلدان التي تتميز فيها الاسرة بخصوبة عالية عرفت البلاد نموا سكانيا متسارعا ساهم بشكل جلي في رفع نسبة الفئة القادرة على العمل وخاصة في فئة الشباب، كما أن تعميم التعليم ومجانتيته 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 لزاما على الحكومة التفكير في حلول جدية 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 اهتدت الحكومة إلى ابتكار طريقة التوظيف المباشر للشباب الذي خضع لتكوين متخصص في معهد وطني للتكوين المتخصص وذلك عبر نص صريح حمله 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 حور أهمية أسلوب التوظيف المباشر كآلية لتوظيف الشباب.

أولاً: 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- 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 متناسبة وحجم الواجبات التي قام بتأديتها، ومن خلال هذا الجزء سنحاول التعرف على مفهوم الوظيفة العمومية.

تعريف الوظيفة العمومية

المنتبج 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 1: "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 بوفاة أو استقالة أو إقالة الموظف الذي يشغلها والقاعدة أن الوظيفة العمومية تنشأ بالأداة القانونية التي يحددها المشرع"¹.

التعريف 2: "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 الموظفين يعملون لصالح الإدارات باسمها .

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"².

التعريف 3: "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 بالأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون"³.

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 الأساسي⁴.

2- التوظيف

تعد عملية التوظيف من أهم الأنشطة التي تضطلع بها إدارة الموارد البشرية بغية توفير الكفاءات الملائمة التي تعمل على تقديم الإضافة اللازمة لقيام المنظمة بمهامها على أكمل وجه، ولما كانت الوظيفة العمومية مصدر تطلعات المجتمع للحصول على خدمات جيدة توجب عليها السعي لتوظيف أحسن الكفاءات الموجودة في سوق العمل، وللوصول إلى ذلك اعتمدت على نظام يتضمن مجموعة من طرائق التوظيف تساهم في تحقيق هدفها بالحصول على أفضل الكفاءات.

أ- 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:

تعريف 1: "هو تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في مكان مائلكم 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 والاستقرار⁵.

تعريف 2: "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"⁶.

تعريف 3: "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، وتتدرج ضمن هذه الوظيفة الأساسية عدة وظائف تكميلية مثل الخدمات الاجتماعية والتكوين المهني والعلاقات النقابية وما إلى ذلك"⁷.

مما سبق يمكن القول أن 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 الشاغر في المنظمة.

ب- أساليب التوظيف في الوظيفة العمومية

نص الأمر الرئاسي 06-03 في المادة 80 على أساليب وطرق الالتحاق بالوظيفة العمومية وحصرها في طرق لا يجوز الخروج عليها وهي كالتالي⁸:

- المسابقات على أساس الاختبارات،
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،
- الفحص المهني،
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا 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 لحاجاتها 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 تنتمي إلى الفوج أ- 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 مماثلوفي 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 و الإدارات العمومية وتشير المؤسسات العمومية للتكوين المتخصص إلى تلك المؤسسات التي تكون مهمتها تكوين مترشحين موجهين للالتحاق بالإدارات العمومية، وتعمل هذه المؤسسات بموجب اتفاقيات تربطها مع المؤسسات و الإدارات 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.

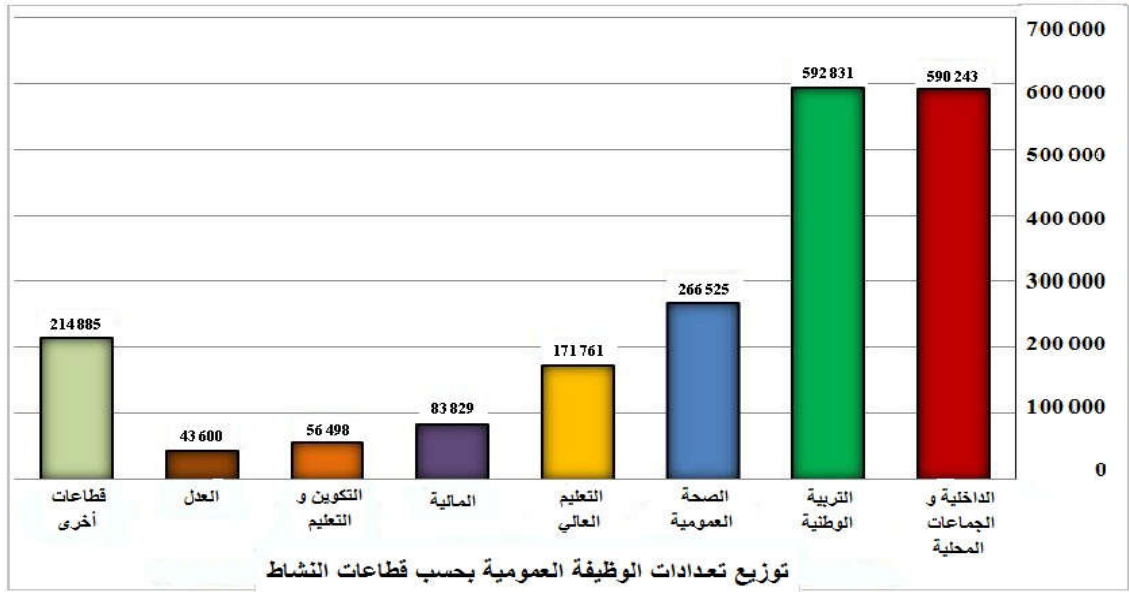
3- الشباب في قطاع الوظيفة العمومية

بلغ إجمالي عدد السكان المقيمين في الجزائر، في 01 جانفي 2015، 39,5 مليون نسمة⁹ وبلغ إجمالي السكان المشتغلين 10.594.000 شخصا، أي بنسبة 26,4% من إجمالي السكان¹⁰، كما بلغت تعدادات الوظيفة العمومية الى غاية 2017.12.31، 2.095.549 موظف وعون عمومي¹¹ 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.

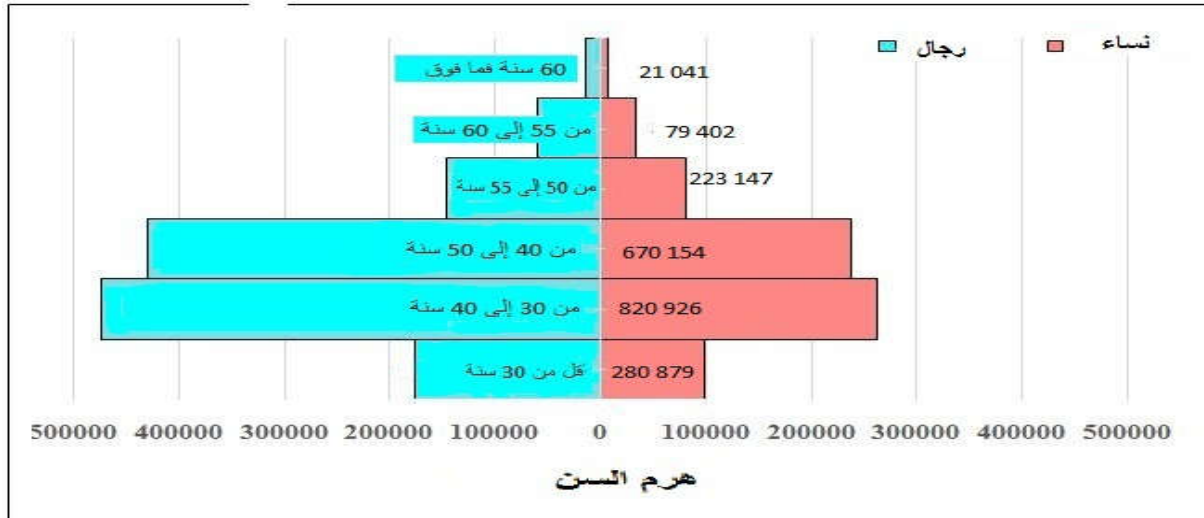
شكل رقم 1: توزيع تعدادات الوظيفة العمومية بحسب قطاعات النشاط.



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 بالقوة 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 فندج 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 لمسيرى قطاع الصحة الذين يتخرجون من المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة التي تفرض نفس شرط المدرسة الوطنية للإدارة، ونجد شرط السن أيضا عند الالتحاق بمعاهد تكوين الشبه طبيين الذين يوظفون كمرضىين 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.

ثانيا: المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة

في هذا المحور سنحاول التعرف على تجربة المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة باعتبارها مؤسسة التكوين العمومية الوحيدة التابعة لوزارة الصحة، المكلفة بتكوين المسيرين الإداريين في المؤسسات الاستشفائية العمومية.

منذ نشأتها عرفت المدرسة الوطنية للمناجنت 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 الأربعة آلاف ملف¹² في مقابل 90 منصبا تفتحها المدرسة وهو ما يفسح المجال لانتقاء أفضل المترشحين وطنيا، وللحصول على منصب تكوين في المدرسة يجب على المترشحين اجتياز مسابقة وطنية على اساس الاختبارات وتنقسم إلى اختبارات كتابية وامتحان 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 والمناجنت ومواضيع القانون الاداري والمحاسبة العمومية التي تساهم في تطوير قدراتهم وامكانياتهم.

1- نشأتها

أول نشاط وظهور للمدرسة الوطنية للمناجنت 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 وهران¹³. 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 الادارية المكلفة بإدارة المؤسسات الاستشفائية والهيكل الطبية التابعة لوزارة الصحة، كما تضمن تكوين أطباء الصحة العمومية المكلفين بتفتيش المؤسسات الاستشفائية والهيكل الصحية كما قامت بتكوين دفعتين تكوينا متخصصا من مدراء الادارة الصحية سنتي 1989 و 1990 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 غيّر اسم المدرسة من المدرسة الوطنية للصحة العمومية إلى المدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة وأبقى على مقرها في الجزائر العاصمة وهي متواجدة ببلدية المرسى، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوزير المكلف بالصحة ويسيرها مدير عام¹⁴.

2- مهامها

تعد المدرسة الوطنية للمناجمت 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 09-162 الذي فصل مهامها بشكل واضح وقد حملت المادة الخامسة منه تفاصيل مهامها والتي جاءت كالآتي¹⁵:

تتولى المدرسة المهام الآتية:

- ضمان تكوين متخصص ذي مستوى عال في مختلف فروع التسيير والمناجمت لمؤسسات وهايكل الصحة
- ضمان تكوين متواصل لمهنيي الصحة في ميدان تسيير مؤسسات الصحة
- القيام بأعمال تحسين المستوى وتجديد المعلومات في ميدان المناجمت لفائدة مستخدمي التأطير
- المشاركة في تنمية التقنيات الحديثة للمناجمت في مؤسسات وهايكل الصحة
- القيام بتطوير البحث في مجال المناجمت والتسيير في مؤسسات وهايكل الصحة والمساهمة فيه
- إنجاز دراسات ومنشورات ذات صلة بمهامها قصد ترقية المناجمت في مؤسسات وهايكل 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- التكوين المتخصص في المدرسة

تفتح المدرسة أبوابها للتكوين المتخصص سنويا بقرار من الوزير المكلف بالصحة في حدود المناصب المتوفرة، وجرت العادة أن تفتح المدرسة 90 منصبا سنويا وذلك بعد 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.

أ- 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 العمومية¹⁶، 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.

ب- 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 ألا يتجاوز سنهم 34 سنة على الأكثر عند تاريخ المسابقة¹⁷، 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 للمناجنت وإدارة الصحة لشغل رتبة متصرف رئيسي لمصالح الصحة.

4-التوظيف المباشر بعد نهاية التكوين:

تعد المدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة من مؤسسات التكوين المتخصص وذلك ما نص عليه المرسوم التنفيذي 96-92¹⁸ 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 للمناجنت 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 للمناجنت وإدارة الصحة.

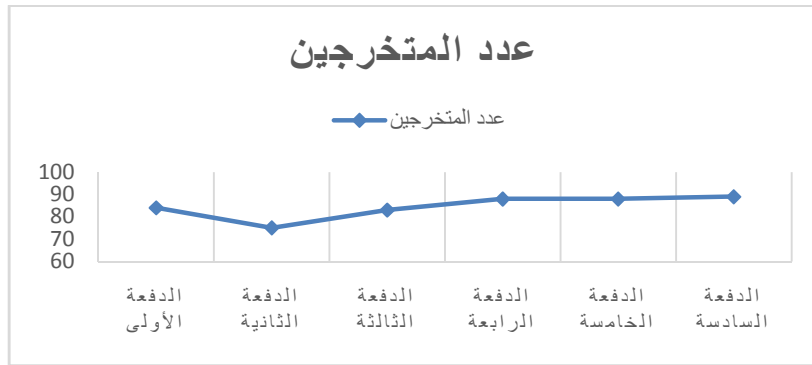
اسم الدفعة	سنة بداية التكوين	سنة نهاية التكوين	عدد المتخرجين
Pierre CHAULET	فيفري 2011	فيفري 2013	84
عبد الرزاق بوحارة	فيفري 2012	فيفري 2014	75

83	فيفري 2015	فيفري 2013	العربي بن مهدي
88	فيفري 2016	فيفري 2014	حسيبة بن بوعلي
88	أفريل 2017	فيفري 2015	محمد الصغير باباس
89	جوان 2018	أفريل 2016	قانة إيلول

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المعطيات المنشورة في الموقع الإلكتروني للمدرسة الوطنية للمناجنت 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 للتعليم 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 للمناجنت وإدارة الصحة للمؤسسات العمومية للصحة



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المعطيات المنشورة في الموقع الإلكتروني للمدرسة الوطنية للمناجنت وإدارة الصحة.

يتميز خريجو المدرسة الوطنية للمناجنت 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.

خلاصة:

تعتبر الجزائر من الدول التي تتميز بثروة بشرية عالية 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 المأهلة، 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 للمناجنت 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.

الهوامش:

- ¹ أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1994، ص 35.
- ² عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري)، ديو ان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة النشر، ص 05.
- ³ Essaid Taib, droit de la fonction publique, édition distribution Houma, Alger 2003, P 11.
- ⁴ لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم: 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد: 46، المؤرخ في 15 جويلية 2006، ص 3.
- ⁵ هناء حافظ بدوي، إدارة المؤسسات الاجتماعية أسس والعمليات، المكتب العلمي للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997، ص 117.
- ⁶ عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 1998، ص 135.
- ⁷ محمد حسن، التدبير الاقتصادي للمؤسسات، منشورات الساحل، دار النشر عين النبيان، 2001، ص 25.
- ⁸ لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم: 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سبق ذكره، ص 9.
- ⁹ لمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي السداسي الأول من سنة 2015، الجزائر، نوفمبر 2015، ص 127.
- ¹⁰ <http://www.ons.dz,consulte> le 12-01-2019 a 12 :30h. الموقع الالكتروني للديوان الوطني للإحصائيات.

الموقع الإلكتروني ¹¹<http://www.dgfp.gov.dz/ar/stat.asp>, consulter le: 12-01-2019 a 13:00h.

للمديرية العامة للتوظيف العمومية.

¹² تحصلت على عدد المترشحين بعد مقابلة أجريتها مع السيد مدير التكوين المتخصص بالمدرسة الوطنية للمناجمت وإدارة الصحة يوم: 15 مارس 2018.

¹³ عمر شنتير رضا، النظام القانوني للصحة العمومية، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، الجزائر، ص 238.

¹⁴ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم: 09-162 المتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 28، المؤرخ في 2 ماي 2009، ص 17.

¹⁵ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم: 09-162 المتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، المرجع نفسه، ص 17.

¹⁶ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم: 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية العدد: 46، المؤرخ في 15 جويلية 2006.

¹⁷ لجمهورية الجزائرية، المرسوم التنفيذي رقم: 09-162 المتعلق بالمدرسة الوطنية للصحة العمومية، مرجع سبق ذكره، ص 20.

¹⁸ لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم تنفيذي رقم: 96-92 المتعلق بالتكوين المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم، الجريدة الرسمية العدد 16، ص 18.