

التوظيف والانتقاء المهني في الجزائر: كشف أم قياس.

## Recruitment and professional selection in Algeria: disclosure or measurement

عزالدين بشقة، جامعة باتنة 1، bechkaazzedine@gmail.com

ابراهيم بوزيد جامعة باتنة 1.

### ملخص:

لقد عرفت الجزائر منذ الاستقلال تحولات في مجالات عدة اجتماعية سياسية اقتصادية, بحيث أصبحت الدولة تسعى إلى تحسين ظروف الحياة وتطوير مناحيها والمضي قدما نحو تطوير الأداء الفردي والجماعي من أجل حياة أفضل لضمان الرفاهية والاستقرار للمجتمع. لقد ركزت الدولة الجزائرية جهودها على مشروع المواطنة وبناء فرد منتج قادر على المساهمة في التنمية الشاملة وقادر على تطوير امكانياته لمواكبة كل التطورات الحديثة خاصة في مجال الإنتاج والتكنولوجيات الحديثة إن هذه النظرة الاستشرافية تهدف من خلالها الدولة إلى تحقيق قاعدة إنتاجية وخدماتية صلبة تبني على فلسفة أساسية مفادها الرجل المناسب في المكان المناسب، والتي لا يمكن تحقيقها إلا بالانتقاء المهني. هذه العملية التي تحتاج إلى أدوات قياسية وكشفية خاصة تراعى فيها كل الشروط والمهارات والقدرات الخاصة، والتي يجب أن تتوفر عليها العامل المهني والمختص لتحقيق التكيف مع المهنة والوسط المهني. كل ذلك يدفعنا للتساؤل: ما هو واقع التوظيف والانتقاء المهني بالجزائر، وهل يعتمد على الكشف أم على القياس؟

الكلمات المفتاحية: التوظيف المهني، الانتقاء المهني، الكشف، القياس.

### Absract:

Since independence, Algeria has undergone transformations in several socio-political and economic spheres, so that the State is seeking to improve the conditions of life and develop its aspects and move forward towards the development of individual and collective performance for a better life to ensure the welfare and stability of society. The Algerian State has focused its efforts on the project of citizenship and building a productive individual capable of contributing to comprehensive development and able to develop its potential to keep abreast of all modern developments, especially in the field of production and modern technologies. This forward-looking approach aims at achieving a solid productive and service base based on a basic philosophy of the right man in the right place, which can only be achieved through professional selection.

This process, which requires standard tools and special detection in which all the conditions, skills and special abilities, which must be provided by the professional and specialist to achieve adaptation to the profession and professional center.

All this leads us to wonder: What is the reality of recruitment and professional selection in Algeria, and does it depend on disclosure or measurement?

**Keywords:** career recruitment, professional selection, detection, measurement

### إشكالية:

تعد عملية التوظيف عملية حساسة و مهمة كونها الخطوة التي تتم من خلالها البحث عن أفضل من سيشغل المنصب الشاغر , إذ أن استقطاب وتوفير قوى عاملة بالصفات و الأعداد الكافية والخبرات اللازمة لشغل المنصب , تتيح الفرصة لاختيار أفضل و أجدر عامل لهذا الغرض.

فلما كانت الوظيفة تتطلب نوعا محددًا من الأشخاص الذين يمكن لهم القيام بها على أحسن وجه، لزم الأمر أن يمر طلب تلك الوظيفة على اختبار مهني الذي هو "عملية انتقاء أصلح الأفراد وأكفؤهم من المتقدمين لعمل من الأعمال، وبطريقة علمية مبنية على أساس الاختبارات والقدرات والمؤهلات المتوفرة لدى الفرد والتي يتم اختياره لوضعه في مكانه المناسب لضمان صحته وتوافقه، وتحقيق الرضا والإرضاء للزبون والمؤسسة.

تقوم عملية التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية على مبدأين هما: مبدأ المساواة بين جميع المواطنين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، ومبدأ الجدارة، ويعد مبدأ المساواة من بين أهم المبادئ النبيلة المطبقة في عملية التوظيف، نظرا لما يتيح من تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين لتقلد أي منصب في المؤسسات والإدارات العمومية، غير أن ذلك متوقف على المبدأ الثاني وهو: جدارة كل واحد من المترشحين، واستحقاقه للوظيفة بناء على مؤهلاته وكفاءته للقيام بأعباء ومسؤوليات المنصب الشاغر الذي سيعين فيه.

بما ان هذه الجدارة تتوقف على مؤهلات وكفاءات فهي تتطلب إذن تحديد مجموعة من الخصائص والسمات في شخصية المترشح، حيث ذهبت الوظيفة العمومية في الجزائر إلى تبني آليات تعتمد على الكشف الجزئي عن تلك الخصائص وأصبح الغرض ليس الانتقاء بل هو إعادة ترتيب المؤهلين فقط وفق معايير غير كافية لتحديد معالم شخصية المرشح للوظيفة المقصودة.

هل يكفي الكشف عن القدرات والخصائص المطلوبة عبر أشكال التوظيف الحالية: الاختبار، المسابقة، الفحص المهني؟ أم أننا بحاجة إلى قياس هذه القدرات والخصائص المطلوبة في شخصية المرشح؟

### أولا : التوظيف المهني على أساس الكشف

تستند شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر على نص المادة 80 من الأمر رقم 06-03

المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، إذ يلتحق المترشح بالمنصب المرغوب فيه وفق إحدى الآليات الأربعة التالية:

- ✓ التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات.
  - ✓ التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
  - ✓ التوظيف عن طريق الفحوص المهنية.
  - ✓ التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.
- سنتناول كل طريقة من طرق الانتقاء والتوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية على حدا، وفقا لما جاء في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف الذكر، معتمدين على المنهج التحليلي الوصفي لفحوى كل طريقة، مبينين حدود فعاليتها (الجريدة الرسمية، 2004، 31):
- 1\_1\_ التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات:
- يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين المؤهلين لتولي الوظيفة، من خلال النجاح في الاختبار، وذلك عبر سلسلة من الإجراءات التنظيمية نوجزها في ما يلي:
- \_ فتح مسابقات التوظيف على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية، محلية) من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، يوضح فيه ما يلي:
- السلك أو الأسلاك والترتب التي من أجلها تم فتح مسابقة التوظيف.
  - نمط التوظيف (مسابقة على أساس الاختبار).
  - عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل سلك أو رتبة.
  - الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في مسابقة التوظيف على أساس الاختبار.
  - عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها، وعند الاقتضاء، النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقة.
  - تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.
- x\_ تشكيلة لجنة القبول و/أو النجاح النهائي في مسابقة التوظيف على أساس الاختبار، والتي تتكون وجوبا من:
- ✓ مسؤول المؤسسة، مركز الامتحان، أو ممثله رئيسا.
  - ✓ ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية، حسب الحالة، عضوا.
  - ✓ مصححين (02) للاختبارات، عضوين.
- x\_ يبين الإعلان عن المسابقة على أساس الاختبار المنشور في الصحافة المكتوبة، أو في موقع الإنترنت، وفي الملصقات ما يلي:
- تكوين ملف الترشيح.
  - مكان إيداع ملفات الترشيح وعنوانه، وكيفية ذلك (تسليم باليد، إرسال عن طريق البريد).
  - مكان إجراء الاختبارات.

- طرق الطعن المتاحة للمترشحين الذين يمكن أن ترفض ملفات ترشحهم للمسابقة على أساس الإختبار. بعد دراسة الملفات و توفير الإجراءات التنظيمية لإجراء المسابقة، يخوض المرشح المقبول ملفه غمار المسابقة المكتوبة التي من المفروض أن تقوم بها مؤسسة عمومية تضمن تكويننا في تخصص يعادل على الأقل مستوى المؤهل أو الشهادة المطلوبة للالتحاق بالرتبة المراد شغلها، يُسند إليها مهمة إجراء هذا الاختبار وهذا ما نصت عليه المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

حيث تشكل لجنة تتألف من عدة أعضاء يعينهم مسؤول المؤسسة مركز الاختبارات، تتكفل باختيار المواضيع، حيث يقدم كل عضو من أعضائها ثلاث مواضيع مختلفة في كل مادة، يختار رئيس المركز عن طريق القرعة موضوعين لكل مادة ليكون المترشح عند إجراء الاختبار مُحَيَّر بين أحد الموضوعين في كل مادة، شرط أن تحضي هذه المواضيع الاختبارات بالسرية

بعد الانتهاء من تصحيح الاختبارات، تجتمع لجنة القبول التي تتكون من مسؤول المؤسسة مركز الاختبار أو ممثله بصفته رئيسا، وممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية حسب الحالة بصفته عضوا، إضافة إلى مصححين (02) للاختبارات كعضوين، على مستوى المؤسسة مركز الاختبار، وتقوم بإعداد محضر يوقع عليه جميع الأعضاء، تحدد فيه قائمة الناجحين في المسابقة على أساس الاختبار، بعد أن تتحقق هذه اللجنة من علاماتهم التي تحصلوا عليها، والتي تمثل معدل عام يساوي على الأقل 10 من 20، دون الحصول على نقطة إقصائية لا تقل عن 05 من 20 في أحد مواد الاختبارات حسب المادتين 23 و 24 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

تحدد قائمة النجاح النهائي في المسابقة على أساس الاختبارات اللجنة التي سبق ذكرها حيث ترتب القائمة حسب درجة الاستحقاق، في حدود المناصب المالية المفتوحة، من بين المرشحين الحاصلين على معدل عام يساوي 10 من 20 على الأقل دون الحصول على علامة إقصائية حسب المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194.

تعد هذه اللجنة قائمة احتياطية حسب درجة الاستحقاق، لتمكين المؤسسة أو الإدارة المعنية من الاستبدال المحتمل للمترشحين الناجحين المعلن تخلفهم عن عملية التنصيب لأي سبب كان، أو لشغل مناصب أصبحت شاغرة بصفة استثنائية خلال الفترة الممتدة بين مسابقتين حسب التعليم رقم 01 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، وتنتهي صلاحية هذه القائمة الاحتياطية تلقائيا عند تاريخ فتح المسابقة للسنة الموالية، وكأقصى تقدير قبل تاريخ اختتام هذه السنة المالية.

وفي حال تساوي مرشحين أو أكثر في المسابقة تحصلوا على نفس النتيجة، يتم الفصل بينهم على أساس المعايير التالية:

- معدل الاختبارات الكتابية إذا تلتها اختبارات شفوية.
  - علامة الاختبار الذي له أكبر معامل.
- وإذا لم يفصل أحد أو كلا هذين المعيارين في تحديد المترشح الأولى بالترتيب، يتم تطبيق معايير أخرى تتمثل في:
- تقدير الشهادة أو المؤهل.
  - أقدمية الشهادة.
- المترشح الأكبر سناً.

نقد الطريقة:

- المسابقة جذرها مأخوذ من فعل سابق، ومن خلالها يبذل المتسابق ما يملك من قدرة و جهد للوصول في أقصر وقت ممكن، أو متجاوزاً منافسيه للوصول إلى خط النهاية (المبتغى) مع الأوائل، فهل تكفي الاختبارات الكشف عن قدرات المرشح وتحدد ملمحه؟
- \_\_ محدودية الاختبار: يمس الاختبار مجموعة قليلة من المعارف في تكوين المرشح، فلا يمكن أن يغطي الاختبار كافة المعارف والكفاءات التي يتمتع بها المرشح.
- \_\_ المقابلة بقدر ما تكون محدد حقيقي لمعرفة الكفاءات وسمات الشخصية، بقدر ما هي عامل إقصاء عندما يستعملها أعضاء اللجان لتحطيم البعض و إعلاء شأن آخرين.

## 2\_ التوظيف عن طريق المسابقات على أساس الشهادات

إذا كانت القدرات المعرفية ضمن التخصص هي معيار الحكم على أهلية المترشح للفوز بمنصب ضمن منطلق التوظيف و ليس الانتقاء، في الطريقة المسابقة عن طريق الاختبارات فإن الطريقة الثانية يحتكم فيها المرشحون إلى الشهادة على معايير الانتقاء الست (06) التي حددتها الفقرة (ب) من المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 12-194 سالف للذكر، وأوردها المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أفريل 2011 المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادات للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية، وهي على التوالي:

- 1- ملاءمة مؤهلات تكوين المرشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- 2- تكوين مستوى أعلى من المؤهل أو الشهادة المطلوبين للمشاركة في المسابقة.
- 3- الأعمال والدراسات المنجزة عند الإقتضاء.
- 4- الخبرة المهنية المكتسبة من قبل المترشح في التخصص، مهما كان قطاع النشاط أو طبيعة المنصب المشغول.
- 5- تاريخ الحصول على الشهادة.
- 6- نتائج المقابلة مع لجنة الانتقاء.

خلافا لمسابقات التوظيف على أساس الاختبار، يُسند إجراء المقابلة في هذا النوع من المسابقات إلى لجنة انتقاء التي تتكون عادة من ممثل السلطة التي لها صلاحية التعيين كرئيس للجنة ومن عضوين (02) ينتميان إلى رتبة أعلى من الرتبة المعنية بالمسابقة<sup>(1)</sup> كما يتم تعيين عادة أخصائيين نفسانيين تتولى لجنة الانتقاء عند إجراء المقابلة مع المترشحين تقييمهم بين صفر (00) وأربع (04) نقاط على الأكثر حسب الحالة، وتدون نتائج هذه اللجنة في محضر يوقع من طرف أعضائها، ويقصى كل مترشح تغيب عن إجراء المقابلة.

يُجمع علامات المقابلة مع علامات ملفات المترشحين التي تمت دراستها وتنقيطها من طرف اللجنة وفقا للتقييم الوارد في المنشور رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 المتعلق بمعايير الإنتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية سالف الذكر، ليحصل عندها كل مترشح على علامة نهائية لا تتجاوز 20 نقطة، ترتب بعدها قائمة المترشحين حسب درجة الإستحقاق، ويكون المتحصلين على أعلى علامة ناجحين في المسابقة في حدود عدد المناصب المالية المفتوحة، أما باقي المترشحين فيشكلون القائمة الاحتياطية، لتمكين المؤسسة المعنية من الاستبدال إن اقتضت الضرورة ذلك.

يتم الفصل بين المترشحين المتساوين في النقاط، عند الإعلان عن نتائج المسابقة على أساس الشهادة، حسب الأولويات التالية:

- ذوو حقوق الشهيد (ابن أو ابنة الشهيد).
- الأصناف ذات الاحتياجات الخاصة (المعاقون الذين لهم القدرة على أداء المهام المرتبطة بالرتبة المراد الالتحاق بها).
- سن المترشح (الأولوية للأكبر سنا).
- الوضعية العائلية للمترشح (متزوج له أولاد، متزوج دون أولاد، متكفل بعائلة، أعزب).

كما أن هناك طريقة مماثلة للمسابقة عن طريق الشهادة وهي افتتاح التوظيف على أساس الشهادة مباشرة وتتم بموجب قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين بناء على نص المادة 80 من الأمر رقم 06-03 وبالضبط الفقرة الرابعة التي مفادها: "التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

يخص هذا النوع من التوظيف على أساس الشهادة فئة خاصة من الطلبة الذين تتوفر فيهم شروطا في التكوين مثل طلبة المدرسة الوطنية للإدارة (E.N.A)، أو المتخرجين من المدرسة العليا للأساتذة (E.N.S).

نقد طريقة التوظيف على أساس الشهادة:

في غياب الإجراءات المحددة يمكن صاحب السلطة التي لها صلاحية التعيين القيام بالتوظيف متى أصبح المنصب المراد شغله شاغرا دون إخضاع عملية التوظيف إلى إشهار أو أي إجراء، مما قد يدفع صاحب السلطة

التي لها صلاحية التعيين إلى التوظيف على أساس "المحاباة" و "المحسوبية"، وبالتالي يكون مخالفا لمبدأي المساواة والجدارة في تولي الوظائف العمومية، هذا جعل مصالح الوظيفة العمومية تتخذ تدابير وقائية كفيلة بتجسيد المبدأين سالفين الذكر، وتجلى ذلك في المنشور رقم 09 الصادر بتاريخ 06 أوت 2003 والذي يحدد كفاءات التوظيف الخاصة بهذا النمط<sup>(1)</sup>، حيث أخضعها إلى إجراءات مشابهة لتلك المتبعة في عملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

### 3\_ التوظيف على أساس الفحوص المهنية

تتضمن المادة 80 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نمط ثالثا من التوظيف وهو التوظيف على أساس الفحوص المهنية حيث:

- يتم إجراء الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهنية المؤهلة قانونا للتكوين في الاختصاص المعني بعملية التوظيف.
- فتح عملية التوظيف عن طريق الفحص المهني وتتم هي الأخرى في أجل أقصاه سبعة أيام (07) ابتداء من تاريخ الحصول على رأي المطابقة الصادر عن المصالح التابعة للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.
- الإشهار لعملية التوظيف عن طريق الفحوص المهنية يتم عن طريق إصاق إعلانات على مستوى كل من: وكالة التشغيل المحلية، المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بالتوظيف، ومركز أو مراكز إجراء الفحوص المهنية.

هذه الفحوص تخص عادة العمال المهنيين باختبارهم كتابيا و شفويا، وكذا رتبة حاجب باختبارهم كتابيا و فئة السائقين من الصنف الأول والثاني وذلك باختبارهم شفويا وتطبيقيا.

### ثانيا: التوظيف المهني على أساس القياس

إذا كانت الفحوص المهنية كافية لأصحاب المهن حيث يختبر المرشح في ثقافة قاعدية يجب أن تتوفر فيه و هي عادة حسن القراءة والكتابة ثم إجراء تمرين اختباري للتأكد من امتلاك القدرات والمهارة اللازمة لامتحان تلك الوظيفة، فهذا يصلح للمهن الفرعية كالتقنيين وأعاون التقنيين، والسائقين لمختلف الفئات وأعاون الأمن وغيرهم الذين يشغلون مهنا فرعية أو ثانوية.

كلما زادت أهمية الوظيفة وزادت مسؤوليتها واتسع حجم الدور داخل المؤسسة، كلما زادت الحاجة إلى الكشف على جوانب مهمة في تكوين المرشح وشخصيته.

### 1\_ على مستوى التكوين والخبرة:

تتم آليات التوظيف والانتقاء عادة بالكشف كما قلنا سابقا عن القدرات المعرفية من خلال الاختبار الذي تمثل وظيفته الامتداد الطبيعي لوظيفة البحث والاستقطاب للقوى العاملة المناسبة، وتتضمن عملية الاختيار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة. (عبد الباقي، 141، 2001)

كما قلنا سلفا بأن الاختبار جزئي لمعارف متعددة وبالتالي تحدث عملية الاختيار بالمفاضلة بين الأفراد ليس لدرجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة بل لمن كان في يومه و صادف الاختبار المعارف التي راجعها أو بقيت في ذاكرته. إن الكثير من المسابقات التي يتم فيها المزاوجة بين الاختبار والمقابلة كان من المفروض أن تحقق الحد الأدنى من شروط الالتحاق بالوظيفة، فما وظيفة المقابلة إلا أن تكون متممة للمفاضلة أو الانتقاء في صورته المثلى،

## 2\_ على مستوى قياس سمات وخصائص الشخصية:

يتجاوز مفهوم الاختبار للكشف عن مكنون المعارف إلى "أنه تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، وهو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره، و يتم هذا الاختيار طبقا لمعايير أو محصلة لسمات أو خصائص الشخص وسمات الوظيفة ذاتها. (ماهر، 2004، 155)

إن الانتقاء الحقيقي من أجل الوصول إلى مطابقة خصائص الشخص المؤهل لطبيعة الوظيفة يجب أن يمر عبر مرحلتين:

أولا التركيز على مبادئ النظرية السيكولوجية في التوظيف التي تركز على نوعية الأفراد الذين تود الإدارة اختيارهم، و هنا تقوم إدارة الموارد البشرية " بتحليل العمل من أجل معرفة الحقائق الأساسية التي تخص الوظيفة (مصطفى مصطفى كمال، 1994، 240 ) ثم يقوم مسؤول التوظيف بوضع بطاقة وصف الوظيفة والتي من الواجب توفرها في المرشحين، المواصفات الشخصية، و هذا على حسب الذكاء الذي يتمتع به الفرد، و منه تحديد الفرد الأمثل لشغل الوظيفة .

بالتأكيد على أهمية البعدين في التوظيف بطاقة وصف الوظيفة التي تكاد ينعدم استخدامها في إدارة مؤسساتنا ثم مواصفات الشخصية نصل إلى الانتقاء الذي يقوم على قياس مجموعة معايير علمية نحتكم إليها لنحكم على شخصية المرشح وهذه المعايير أربع:

أ معايير السمات الشخصية: الاتزان الانفعالي، سلامة الحواس، خلو من عيوب النطق، خلو من الأمراض النفسية (الانطواء، العزلة، الأفكار القهرية....)

ب معايير المتطلبات المهنية: قياس الاتجاهات و الميول، قياس مهارات الاتصال، قياس مهارة حل المشكلات، قياس مهارة القيادة. ( استخدام مقياس الرتب، استخدام اختبار الإجراء الموقفي)، اختبارات القدرات، اختبارات المهارات النفس حركية، اختبارات سمات الشخصية، اختبارات الاستعدادات. ( موسى، 2004: 361-375)

ج- معايير المتطلبات العلمية و الثقافية: قياس الكفاءة العلمية من خلال مجموعة اختبارات تمس التخصص و متعلقة بالبطاقة المهنية.

د- معايير المتطلبات الأخلاقية: موضوعية الأحكام، تقبل النقد. (نهبان ، 2007 ، 67)

### ثالثا: أسباب لجوء آليات التوظيف في الجزائر إلى الكشف لا على القياس:

ركزت الإدارة الجزائرية منذ الاستقلال سواء على مستوى المؤسسات العمومية أو على الخاصة على الكشف عن بعض جوانب الشروط اللازم توفرها في المرشح ليشغل وظيفة أو مهنة، ولم تستطع الجنوح نحو ما يكشف حقيقة عن الخصائص والسمات الشخصية التي تتوافق مع مواصفات البطاقة المهنية والمتمثل في قياس هذه الخصائص الشخصية، هذا التوجه كان وراء الأسباب التالية:

التحولات السياسية في الجزائر وتأثيرها على سياسة التشغيل حيث الانتقال من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي، أي الانتقال بعقلية حكمت تفكير وآليات العمل محورها الصفة الاجتماعية "caractère social" حيث طغت مفاهيم العشيرة والقريب على حساب معايير الكفاءة اللازمة.

1. سيطرة منطق الربح والبحث عن اليد العاملة الرخيصة وتأثيرها على سياسة التوظيف.
2. تلبية طلبات العمل المتزايدة إلى حد الوصول إلى البطالة المقنعة.
3. سيادة منطق التوظيف من أجل التشغيل فقط في غياب سياسة وطنية شاملة تراعى التكوين من جهة و احتياجات سوق العمل ونوعية الوظائف الشاغرة و التي يجب إدراجها من جهة أخرى.
4. هذه الأسباب أساسا وغيرها كرسست توجيه آليات التوظيف إلى منطق الكشف الشكلي عادة والجزئي في بعض الأحيان للمواصفات المطلوبة في شخصية المؤهل مما نتج عنه نتائج أرهقت سيرورة العمل وهي:
5. زيادة حوادث العمل لعدم تطابق مؤهلات العامل مع خصائص الوظيفة.
6. زيادة صراعات العمل لأسباب متعددة ولكن ترجع في كثير منها إلى عدم تطابق مؤهلات العامل مع خصائص الوظيفة.
7. تداخل مهام الإشراف إداريا نتيجة عدم وضوح مواصفات وحدود الوظيفة الممتثلة.
8. ضبابية في آليات الترقية والاستحقاق للمناصب العليا.
9. عدم الرضا عن التصنيف في الرتبة والسلم والدرجة بسبب معايير التصنيف القطاعية التي لا تحتكم إلى الشهادة.
10. هذه الأسباب و غيرها متعلقة أصلا بآليات التوظيف المعتمدة، التي لم تتغير رغم تغير الكثير في عالم الشغل.

**خاتمة:**

كما لا يمكن الحد من تطور حاجيات النمو عند الإنسان، كذلك لا يمكن الحد من تزايد تطور المهن وتشعبها، هذه الحتمية ألزمت على الإنسان مسايرة التطور المتزايد على هذين الصعيدين، بتلبية ما يطلبه الفرد وفق قدراته ومؤهلاته من جهة، وما تتطلبه أنواع الوظائف المفتوحة حيث أن لكل وظيفة بطاقة مهنية تستلزم مجموعة من الشروط يجب أن تتوفر في مقلدها، وهي مواصفات أصبحت تدرس على درجة عالية من الدقة والعلمية من أجل الوصول إلى مخرجات اقتصادية ثمينة.

إن الوصول إلى عائدات اقتصادية ثمينة تتطلب البحث عن الأشخاص المؤهلين للقيام بهذه الوظائف، وهؤلاء الأشخاص يشترط أن تكون فيهم مواصفات نحن مطالبون بالتنقيب عنها عبر آليات علمية ومعايير نحتكم إليها بحيث لا نكشف عن هذه المواصفات بصورة جزئية كما يجرى عادة عبر الاختبار أو الشهادة أو الفحص الكلي، بل بتطبيق أدوات صارمة حيث نقيس الخصائص لدى المرشح حتى نجد ما يتطابق مع خصائص المهنة، من أجل الوصول إلى الهدف الأسمى: رضا الموظف واستقرار المؤسسة وفعاليتها في النسيج التنموي للبلاد.

**المراجع:**

- 1- عبد الباقي، صلاح الدين محمد، ( 2001 )، الجوانب العملية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة الاسكندرية.
- 2- ماهر أحمد، ( 2004 )، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية غنيم
- 3- مصطفى مصطفى كمال(1994): إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر و التوزيع، القاهرة.
- 4- نبهان يحيى (2007). الإدارة التربوية بين الواقع والنظرية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، ط1، عمان، الأردن.
- 5- النبهان، موسى. (2004). أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 6- الجريدة الرسمية (2004). العدد 31 المؤرخة في 19 ماي 2004، المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.
- 7- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 57 المؤرخة في 04 أكتوبر 1995، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-148، الجمهورية الجزائرية.