

تنمية الموارد البشرية كمتغير جوهري في العملية التنموية في الجزائر

تاريخ الاستلام: 2018/09/30

تاريخ القبول: 2018/10/01

أ. شرع الله إبراهيم¹

brahim10@gmail.com

الملخص:

إن مفهوم التنمية البشرية مركب يشمل مجموعة من العوامل أهمها عوامل الإنتاج، و السياسة الاقتصادية و المالية. كما أن مؤشر التنمية البشرية مفهوم حديث التداول، يستعمل لقياس مستوى التطور داخل دول العالم. يعتبر مؤشر تطوير الموارد البشرية مقياس تركيبي مستخلص من معطيات احصائية واقعية وطبيعية تقوم على اعتبار الناتج الداخلي الوطني و الفردي و حصيلة الميزان التجاري و ميزان الأداءات و نسبة الامية و التمدرس، و يعتبر هذا المؤشر أداة لقياس تطور بلد معين.

سَجَل مؤشر تنمية الموارد البشرية في الجزائر ارتفاعا معتبرا ما بين 1990 و 2012، مما جعلها تصنف ضمن الدول التي لها تنمية بشرية عالية حسب تقرير الأمم المتحدة للتنمية المعد لسنة 2013. وفي هذا السياق نلاحظ أن مؤشر تنمية الموارد البشرية ذا أهمية بالغة في العملية التنموية لأي بلد.

Abstract:

The concept of human development is a combined including a set of factors, the most crucial are: production factors, economic and financial policy. Furthermore, the human development index is a modern concept, it is used to measure the development level of any country. The human resources development index, is considered as a combined scale deduced from statistical, realistic and natural data, which are based on the individual and national income, the outcome of the trade and performance balances, the level of education and illiteracy. For those very reasons, this index may be an efficient tool to assess the level of development.

¹ المؤسسة: جامعة الجزائر-2-باحث جامعي في علم الاجتماع التنظيم والعمل، ماستر في اللغة الإنجليزية، mrbrahim10@gmail.com

مقدمة:

يعتبر المورد البشري من المتغيرات الأساسية في التنمية الاقتصادية بالمفهوم الحديث، حيث و كما يطلق عليه اسم العصفور النادر فهو يشكل بذلك عنصرا جوهريا في العملية التنموية لأي بلد. و باعتبار الجزائر من الدول الحيوية في البحر الابيض المتوسط و بحكم علاقاتها المتفتحة على العالم فهي تعمل جاهدة على ارساء قواعد التنمية الفعالة و الناجعة التي تعتمد على مؤشرات و معطيات حديثة قوامها المورد البشري. ذلك ان تطوير الاقتصاد الوطني و تحقيق التنمية الشاملة المستدامة يستلزم تطوير الموارد البشرية. كما يعتبر الانسان جوهر العملية التنموية من خلال اعتباره الهدف و الوسيلة لتحقيق تلك الغاية.

يعبر احد الفلاسفة الصينيين عن أهمية الاستثمار البشري في قوله: "إذا وضعتم مشاريع سنوية فازرعوا القمح، وإذا كانت مشاريعكم لعقد من الزمن فاغرسوا الأشجار ، أما إذا كانت مشاريعكم للحياة بكاملها فما عليكم إلا أن تعلموا و تتقفوا وتنشئوا الإنسان"

و في نفس الإطار يرى العالم السوفيتي **ستروميلين** "أن الاستثمار التربوي هو رأسمال إنساني مردوده الإنتاجي أعلى من مردود أي رأسمال آخر". كما تناول المفكر الفرنسي بان كروا فكرة الإبداع كبعد وكهدف أساسي للتربية حين قال: "إن التربية هي تنمية في الرأسمال الإنساني.

لقد عرف المجتمع الجزائري تطورات عديدة منذ القرن التاسع عشر. تعود تلك التحولات الاجتماعية إلى الاستعمار الاستيطاني و إلى المخططات التنموية التي أشرفت عليها الدولة. ومن اجل الغوص والتعمق في تحليل هذه التحولات كان علينا من الناحية المنطقية العلمية أن نعرض على بعض المفاهيم الخاصة بالمجتمع الجزائري و المكونات التي تميزه. ومن بين النقاط الأساسية في ذلك التطرق إلى الخصائص السوسولوجية للعائلة التقليدية، بيان مميزات المجتمع التقليدي وبرز سمات التحديث في المجتمع الجزائري.

- مفهوم تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية بأنها: "إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده"¹.

¹ موسى الوزني، التنمية الادارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دائر وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000.

يقصد بتنمية الموارد البشرية زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة.¹

و في تقرير للأمم المتحدة يحدد خصائص تنمية الموارد البشرية في عقد التسعينات و ذلك على النحو التالي:

" يتمثل التحدي الحقيقي في عقد التسعينيات في تحويل اهتمامات التنمية البشرية من مفهوم نظري إلى واقع ملموس و يبقى وضع الاستراتيجيات القطرية السليمة لتحقيق التنمية البشرية و تعزيز قاعدة البيانات التي يعتمد عليها في عمليات التخطيط و الرصد، و إلقاء الأضواء على اهتمامات التنمية البشرية في المحافل المعنية بتخصيص المعونة و في محافل الحوار بشأن السياسات".

- التركيز على عمليات التطوير الذاتي التي تحقق النقل المعرفي من خلال التعليم.
- تحقيق الذات من خلال التطوير المهني داخل المنظمة ومن خلال مصادر أخرى دون الاعتماد على المنظمة.
- التركيز على عمليات النقل المعرفي دون الوقوف عند حدود معينة.
- التطوير عملية تنمية المهارات المفاهيمية، أي تنمية القدرات لتسهيل المساهمة في المنظمة على المدى الطويل.
- يهتم التطوير بتسيير المسار الوظيفي للعمال.
- أما تطوير الموارد البشرية فيتميز بالشمولية والنظرة المستقبلية.
- تطور تنمية الموارد البشرية في الجزائر:

شهد النصف الثاني من القرن العشرين بمحاولات رامية الى ابراز حقوق العمال من خلال تاسيس النقابة العمالية في الجزائر على يد فئة من العمال يرئسهم عيسات إدير و ذلك للمطالبة بحقوق العمال المهضومة من قبل المعمرين أو المستعمر. اخذت هذه النقابة تسمية الاتحاد العام للعمال الجزائريين (إع ع ج). وبعد الاستقلال، قامت الدولة الجزائرية بسن قوانين ولوائح تحكم وتحدد كل من حقوق وواجبات العامل الجزائري. كما تجسدت أيضا هذه العملية فيما بعد في التسيير الاشتراكي للمؤسسات أين هذا الأخير أعطى صلاحيات لممثلي العمال

¹ بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، ورقة مقدمة ضمن المنتدى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005، ورقة -الجزائر-

من أجل التسيير المشترك بأن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة المؤسسة التي ينتمون إليها. كما كان للقانون العام للعامل مكسب آخر من حيث السلطات المسندة للعمال والمسيرين ومن حيث الأجور والمرتبات والتعويضات والتأمينات وما إلى ذلك.

- مؤشرات تطوير الموارد البشرية في الجزائر:

صنف برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية في الجزائر ضمن البلدان التي تتمتع بـ " تنمية بشرية هامة" على أساس عدة مقاييس اجتماعية واقتصادية تشكل مؤشرا للتنمية البشرية. و المؤشر الخاص بالجزائر يفوق معدل المؤشرات الخاصة بالبلدان العربية. من جهة أخرى سجل برنامج الأمم المتحدة من أجل التنمية أنه اعتمادا على الوثيرة التي تم على أساسها تسجيل هذه التنمية ما بين 1980 و 2010 فإن الجزائر توجد ضمن البلدان العشرة الأولى الأسرع. و لحساب مؤشر التنمية البشرية بالتفصيل أشار التقرير إلى أن الجزائر خصصت نسبة 4.3 بالمائة من ناتجها الداخلي الخام لقطاع التربية و 3.6 بالمائة لقطاع الصحة و 0.1 بالمائة للبحث و التنمية. و على المستوى العالمي أشار برنامج الأمم المتحدة للتنمية أن العقدين الأخيرين عرفا تقدما ملموسا في العديد من جوانب التنمية البشرية. و أضاف التقرير أن اغلب السكان اليوم يتمتعون بصحة أحسن و معدل حياة أطول و تعليم أحسن بالإضافة إلى استفادة أحسن من الخدمات مشيرا إلى أن بعض البلدان و بالرغم من ظروفها الاقتصادية غير الملائمة إلا أن التعليم و الصحة سجلا تحسنا معتبرا. كما أشار برنامج الأمم المتحدة للتنمية إلى أن هذه السنوات تميزت بتزايد الفوارق بين الدول و بروز أنماط إنتاجية و استهلاكية. من جهة أخرى أشار البرنامج الأممي إلى أن نسب التقدم كانت متغيرة.¹

و تجسدت اليات التنمية البشرية في الجزائر من خلال عدة ركائز اساسية يمكن اجمالها في النقاط التالية:

_ التمكين: وذلك بتوسيع قدرات المواطنين وخياراتهم عن طريق تقوية أشكال المشاركة ومستوياتها عبر الانتخابات العامة لمؤسسات لحكم ، وعبر تفعيل دور الأحزاب السياسية وضمان تعددها وتنافسها، وعبر ضمان حرية العمل النقابي واستقلالية المجتمع المدني.

_التعاون: وفيه تضمين لمفهوم الانتماء والاندماج والتضمينية كمصدر أساسي لإشباع الذاتي الفردي، حيث التعاون هو التفاعل الاجتماعي الضروري.

¹تقرير الامم المتحدة للتنمية البشرية 2013.

_ العدالة في التوزيع: وتشمل الإمكانات والفرص وليس فقط الدخل كحق الجميع في الحصول على التعليم.

_ الاستدامة: وتتضمن القدرة على تلبية حاجات الجيل الحالي من دون التأثير سلبا في حياة الأجيال اللاحقة، وحققها في العيش الكريم.

_ الأمان الشخصي: ويتضمن الحق في الحياة بعيدا عن أية تهديدات أو أمراض مُعدية أو قمع أو تهجير.¹

- تطوير الموارد البشرية من خلال التعليم و التثقيف:

عرفت المنظومة الثقافية في الجزائر تغيرات بعد الاستقلال. حيث ركزت الدولة على البرامج التربوية الإلزامية من اجل الرقي بمستوى المواطن الجزائري. فامرية 1976 مثلا تحدد إلزامية التعليم إلى سن السادسة عشر. وتعود هذه الأهمية التي أولتها الدولة الجزائرية كدولة نامية للتعليم جاءت نتيجة وعيها بالدور الفعال و الأساسي لهذا المجال في النهضة الاقتصادية و الاجتماعية.

ويتجلى اهتمام الدولة بهذا المجال في الميزانية التي تخصصها له. كما استطاعت أن تحقق هدف تعميم التعليم و خلق الظروف التي من شأنها أن تضمن مقعدا في المدرسة لكل طفل يبلغ سن السادسة.

- دور المدرسة الجزائرية في تطوير العنصر البشري:

تعتبر المدرسة في كل مجتمعات العالم الركيزة الأساسية و اللبنة الأولى لبناء مجتمع يمتاز بالرقى و التقدم. و بمعنى آخر فهي مقياس من مقاييس التقدم أو التخلف. وهذا ما ينطبق على المدرسة الجزائرية التي يعول عليها كثيرا في التنمية و الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي.

فالمدرسة الجزائرية تعتبر إلى حد بعيد مؤسسة لإعادة بناء القيم الراسخة في المجتمع. في حين ينبغي أن تكون مصدرا لانتاج كفاءات عالية تتميز بالإبداع و الثقة في النفس. و في الأساس يتمحور دور المؤسسة التعليمية في زرع روح التفكير العلمية التي تؤدي إلى النهوض بالمجتمع و القدرة على مسايرة التطورات الحاصلة في العالم.

للمدرسة دور بارز في رسم و طبع سلوكات العمال المهنية. فهي مرحلة حساسة في تنشئة الفرد، و بمعنى آخر لها دور كبير في تحديد السلوك الايجابي أو السلوك السلبي لدى الفرد. فكما أن للمدرسة دور في زرع روح

¹ - حسن كريم ، مفهوم الحكم الصالح ، في كتاب إسماعيل الشطي(وآخرون)، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2004، ص 99-100.

التفاني و التفكير المنطقي و العقلاني، قد تكون أيضا مصدرا للسلوكات السلبية كالاتكالية، اللامبالاة، و غياب القيم المتعلقة بالعمل كالتفاني، الانضباط و احترام الوقت.

- مكانة التعليم في البرنامج التنموي للحكومة الجزائرية:

تشير الإحصائيات إلى تزايد عدد التلاميذ في المدارس. حيث ارتفع العدد في المرحلة الابتدائية من 200000 تلميذ عام 1965 إلى 2750.000 تلميذ عام 1976. وتطور عدد المسجلين في المرحلة الابتدائية منذ 1986 إلى غاية 1989 كما يلي:

- 3635332 تلميذ في السنة الدراسية 1986-1987.

- 3801651 تلميذ في السنة الدراسية 1987-1988.

- 3911322 تلميذ في السنة الدراسية 1988-1989.

أما فيما يخص المدارس و المنشآت فقد شهدت هي الأخرى تطورا ملحوظا. فقد قدر عدد المدارس الابتدائية خلال الموسم الدراسي 1986-1987 ب 11427 مدرسة. ليصل في السنة الدراسية 1987-1988 إلى 11843 مدرسة. و بلغ تطور عدد المتوسطات و الثانويات كما يلي:

- 2228 متوسطة وثانوية في السنة الدراسية 1986-1987.

- 2479 متوسطة وثانوية في السنة الدراسية 1987-1988.

- 2913 متوسطة وثانوية في السنة الدراسية 1988-1989.

من خلال الإحصائيات السابقة نرى أن الدولة الجزائرية عازمة على إنشاء شعب مثقف يستطيع المساهمة في المشروع الحضاري. "كما أن التعليم يسمح للمجتمع بمواكبة التطورات الحاصلة في العالم ضمن ما يسمى بالعلومة. وهذه الجهودات تصب كلها في ما يسمى بالاستثمار في العنصر البشري الذي يضمن استمرارية التنمية و الاستقلال الاقتصادي والتكنولوجي".¹

¹ طاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية و الاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري 1967-1999، دار بن مرابط للنشر و الطباعة، الجزائر، 2008، ص 131.

وبذلك أضحت سياسة الاستثمار في العنصر البشري من أولويات الدولة الجزائرية. بل أصبحت الشغل الشاغل و محل دراسة في كل المخططات و السياسات بعد الاستقلال. وذلك من اجل النهوض بالمجتمع و مواكبة التحولات العالمية في شتى المجالات، خاصة التكنولوجية منها.

للمدرسة الجزائرية دورا حيويا في تنشئة الأفراد على القيم و المعايير الاجتماعية. بالتالي فان المدرسة تساهم في تدعيم الضبط الاجتماعي لدى الأفراد. و تكون بذلك قد أدت المدرسة وظيفتها كنسق لخدمة الأنساق الأخرى المكونة للمجتمع.

ومنه نلاحظ أن هناك تغير في دور المدرسة من المفاهيم التقليدية إلى المفاهيم الحديثة. فالمدرسة تتوفر على منهاج يضم مبادئ في شتى المجالات. أما فيما يخص تكوين الأساتذة فيتم الآن توظيف حاملي الشهادات العليا في التخصص المطلوب و محاولة القضاء تدريجيا عن الأساتذة خارج التخصص. وهذه الوضعية تسمح باحتواء المدرسة على أساتذة أكفاء ذووا اختصاص قادرين على التقديم و العطاء و خدمة المدرسة الجزائرية. و لقد تم التركيز أيضا على تكوين الأساتذة من الناحية البيداغوجية من خلال التبرصات و التكوينات التي تقام في كل سنة لعينة من الأساتذة. و ابعد من ذلك فوزارة التربية الوطنية تسعى إلى تجديد معلومات الأساتذة الذين يمتلكون اقدمية معتبرة في التعليم. و من جانب آخر فان المؤسسات التربوية تحتوي على تجهيزات ووسائل تسمح بتوفير الجو الملائم للتمدرس الجيد و الفعال.

للمدرسة دور بارز في تحقيق التوافق الاجتماعي، حيث تهتم بمشكلات توافقه كمظهر من مظاهر نمو الشخصية، فهي المصدر الاجتماعي الذي يستمد منه المراهق معايير و قيمه.

كما ينبغي أن تتضمن المناهج الدراسية مفاهيم معينة، كمفهوم المسؤولية الاجتماعية، والملكية العامة والمواطنة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتعاون ومفهوم الحق والواجب، المساواة، الإخاء، الحوار، العدل، النقد البناء، حرية الرأي والتعبير، واحترام الرأي الآخر .. الخ. كما ينبغي تضمين الكتب المدرسية بعض المعلومات الأساسية التي يحتاجها المواطن ليكون عنصرا فعالا في وطنه الذي يعيش في إطاره. لذلك يعد الكتاب المدرسي أداة مهمة في تحقيق هذه الغاية في العملية التربوية، فالكتاب المدرسي ليس مجرد مجموعة من الورق المطبوع عليها، والمتضمنة للرموز والحروف والأشكال المتناسقة، بل هو أداة وظيفة تعمل على تنمية شخصية التلميذ وغرس ثقافة مجتمعه.

فالمدرسة بذلك هي مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع لتشارك الأسرة مسؤوليتها في التنشئة الاجتماعية وتبعا لفلسفته ونظمه وأهدافه، وهي متأثرة بكل ما يجري في مجتمعها ومؤثرة فيه أيضا. و هي الوسيلة التي يصبح فيها الفرد إنسانا اجتماعيا وعضوا فعالا في المجتمع.

وتعتبر المدرسة المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة وتوفير الظروف المناسبة للنمو جسميا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا، والوظيفة الاجتماعية الهامة للمؤسسة هي استمرار ثقافة المجتمع والتيسير على الأطفال في تمثّل القيم والاتجاهات الخاصة بالمجتمع وتدريبهم على أساليب السلوك التي يرضيها هذا المجتمع.

ويعرف إميل دوركايم المدرسة بانها: "تعبير امتيازي للمجتمع الذي يؤهلها بان تنقل إلى أبنائه قيما ثقافية وأخلاقية واجتماعية يعتبرها ضرورية لتشكيل الراشد وإدماجه في بيئته ووسطه"¹. وأهم وظيفة للمدرسة هي الوظيفة الاجتماعية وتتمثل في العمل على تعريف التلميذ بالمجتمع تعريفا واضحا يشمل تكوينه ونظمه وقوانينه والمشاكل والعوامل التي تؤثر فيه، ومساعدة التلاميذ على فهم الحياة الاجتماعية ومساعدتهم على التأقلم معها والمشاركة فيها.

و حسب المقاربات الحديثة في التعليمية فان دور المعلم لم يعد ذلك المصدر أو السلطة في القسم. و من ضمن هذه المقاربات نجد مقارنة الاستماع اللغوية: Audio Lingual Method، المقاربة التي تركز على الجانب الفيزيولوجي للغة: Total Physical Response، (TPR)، مقارنة الوضعيات، Situational Language Teaching، Competency Based Approach (CBA) و هذه الأخيرة تعرف بالمقاربة بالكفاءات. أجمعت و اتفقت هذه المقاربات على تغيير دور المعلم إلى دور دينامي ينشط و يفعل كفاءات التلاميذ بطرق مختلفة. و يبرز دور المعلم في دور أساسي و هو التسهيل أي "Facilitator". و تتدرج في إطار هذا الدور الأساسي و الشامل أدوار أخرى تتمثل فيما يلي: المراقب Controller: أي يراقب كل القسم، و يقوم بتوزيع الأدوار على التلاميذ ويوضح لهم ما يجب فعله. بالإضافة إلى ذلك فانه يقرأ بصوت مرتفع، ينظم عملية السؤال و الجواب.

¹ مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002، ص 139.

- المنظم Organizer: أي يقوم المعلم بتنظيم محكم عن طريق التحكم في تقنيات تقديم الدرس و تنظيم الوجبات و الأنشطة. شرح كيفية انجاز التمرينات و محاولة تقسيم التلاميذ إلى جماعات و العمل أيضا في ثنائي.
- التقييم Assessor: تقييم التلاميذ من خلال التغذية الراجعة، أو من خلال مختلف طرق التقييم.
- ملقن Prompter: أي أن المعلم يحث تلاميذه على التفكير و الإبداع و ذلك من خلال التقليل في الاعتماد على المعلم في كل الأمور.
- المصدر Resource: في هذه الدور يعمل المعلم على أن يساعد التلاميذ كلما احتاجوا إلى ذلك من دون الاعتماد الكلي عليه. و هنا باستطاعته إرشادهم و توجيههم إلى مختلف المصادر التي توفر المعلومات للتلاميذ.
- المرافق Tutor: هنا يقوم المعلم بمرافقة التلميذ و توجيهه ليس فقط في شرح الدرس أو تبسيط المعلومات، بل يكون له سندا في توجهاته العلمية كإرشاده للمكتبات و مصادر العلم و المعرفة.
- الملاحظ Observer: على المعلم أن يكون ملاحظا جيدا لما يحدث في القسم، و هذا ما يمكنه من تحديد ما يسمى في التعليمية بحاجات التلميذ و التي تعتبر أساسية في التعليم.
- المشارك participant: أي على المعلم أن يشارك في مناقشات التلاميذ و لا يكون انعزالي في القسم.
- تطوير الموارد البشرية عبر أسس التنمية:
- يمكن تعريف التنمية البشرية من خلال برنامج الأمم المتحدة و الذي يعتبرها: "تشكيل القدرات البشرية" و أيضا حسب نفس التقرير تمتع البشر بقدراتهم المكتسبة جو الحرية السياسية و احترام حقوق الانسان.¹ و كما هو معروف ان الانسان هو صانع التنمية، و الانسان هو هدف التنمية و بذلك يكون انتفاع البشر بقدراتهم.
- الصحة والتعليم: إن مستوى الصحة والتعليم يعكس القدرة على التعامل مع متطلبات التنمية المستدامة حيث أن الصحة الجيدة تغذي قدرة المواطن على المساهمة في المشاريع التنموية ومن شأن التعليم أن يساعد المزارعين وغيرهم من سكان البادية على حماية الغابات وموارد التربة والتنوع البيولوجي حماية أفضل.

¹ محمد عابد الجابري و آخرون، التنمية البشرية في الوطن العربي، مآز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان 1995، ص 8.

- الأسلوب الديمقراطي والمشاركة الشعبية: من أجل الوصول إلى التنمية المستدامة يجب خلق تنمية بشرية مبنية على المشاركة بين المكلفين بوضع البرامج والسياسات والمسؤولين عن تنفيذها وهذا لسبب بسيط هو أن كل البرامج التنموية التي أهملت الجماعات المحلية ومبدأ الديمقراطية خضعت لاحتمية الإخفاق، لذلك فإن اعتماد النمط الديمقراطي الاشتراكي في الحكم يشكل القاعدة الأساسية للتنمية البشرية المستدامة في المستقبل.

- دور التكوين والتدريب في تطوير الموارد البشرية:

- تعريف التكوين:

يستعمل في البلدان التي تتخذ اللغة الفرنسية لغة ثانية أي Formation. و المراد من التكوين هو: "عملية تعليم و تلقين معارف جديدة.¹ أما التدريب: Training و يقصد به: "عملية يتعلم على إثرها الفرد و يكتسب معارف و مهارات ². و يستعمل هذا المصطلح خاصة في البلدان التي تتكلم اللغة الانجليزية كلغة ثانية.

- أهمية التكوين:

تكمن أهمية التكوين أساسا في كونه يتعلق بعنصر الموارد البشرية. هذا الأخير الذي يحظى بمكانة هامة في تسيير المؤسسة في العصر الحالي. فالمشرفون على عملية التسيير يعون جيدا أهمية التكوين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

أصبحت أهداف التكوين جزءا فرعيا لا يتجزأ عن الأهداف العامة للمؤسسة الاقتصادية. و بتعبير آخر فان التكوين يعتبر النظام الفرعي الذي يساعد القوى البشرية على اكتساب المهارات و المعارف و القدرات التي يحتاجها العامل لأداء الوظائف بشكل مناسب.

- أهداف التكوين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية:

تعمل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من خلال التكوين إلى تحقيق أهداف معينة تختلف من مؤسسة إلى أخرى إلا أنها تشتمل في اغلب الأحيان على الأهداف التالية:

- تنمية المعارف، الكفاءات و المهارات.

¹ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية. دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003، ص 148.

² نفس المرجع، ص 152.

- تحسين العلاقة بين العمال في مختلف المستويات.
- الوصول إلى إدماج العمال الجدد في وظائفهم.
- التكيف مع التغيرات الطارئة في البيئة الداخلية و الخارجية للعمال.
- تحسين طرق العمل.¹
- ضمان أداء العمل بفعالية و سرعة واقتصاد.
- تحقيق الخطط و البرامج المسطرة.
- زيادة الرغبة في العمل و تحسين أداء العمال.
- الوصول بالعمال إلى إثبات ذاته في مجال العمل و ذلك عن طريق الشعور بالرضا النفسي الذي يتأتى من خلال إلمام الفرد بمعلومات اكبر متعلقة بمنصب عمله. و بالتالي شعور العامل بأهميته في المؤسسة.²
- يساهم التكوين في المحافظة على مردودية العمال و الرفع من الكفاءات و الارتقاء بها إلى مختلف مستويات التأهيل المهني. كما يساهم في التنمية الاقتصادية و الثقافية و كذلك في النهوض الاجتماعي للعمال.
- الإبقاء على فعالية المؤسسة الاقتصادية في ظل المزاومة الشديدة و التغيرات الهيكلية المتسارعة.
- تحسين الجودة و المردودية القائمة على تطوير كفاءات العنصر البشري.
- كما يهدف التكوين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للوصول إلى تحقيق المرامي التالية:
- تنمية قدرات و مهارات العمال الضرورية لأداء الوظائف التي يشغلونها في المنصب الحالي، أو الوظائف المستقبلية التي تكون عن طريق الترقية أو النقل.
- توفير المعلومات اللازمة للعامل في المجالات التالية:

¹ نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، ط1، 2011، ص 74.

² ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص ص 149-150.

• طبيعة المؤسسة التي يعمل فيها الفرد و علاقتها بالوظائف الأخرى في المؤسسة.

• البيئة الخارجية للمؤسسة و تأثيرها على نشاط المؤسسة.

تنمية الجوانب السلوكية للعمال داخل المؤسسة.¹

حيث من بين الاهداف التي يرمي اليها التكوين و خاصة على مستوى المؤسسة نجد ما يلي:

- يؤدي إلى ارتفاع الأرباح أو الحالات الملائمة للبحث عن الأرباح؛

- يحسن المعارف والمهارات اللازمة للعمل على كل مستويات التنظيم؛

- يحسن المناخ التنظيمي والاجتماعي؛

- يساعد الأفراد على اعتبار أهداف المؤسسة من أهدافهم؛

- يدعم إنشاء أحسن صورة عن المؤسسة؛ و يشجع الصدق، الانفتاح والثقة؛

- يحسن العلاقات بين الإطارات ومروسيهم؛ و يساعد على التطور التنظيمي؛

- يعمل على تحصيل المعارف؛ و تحضير أدلة التنفيذ والطرق؛

- يساعد على فهم ووضع السياسات التنظيمية؛

- يحسن فعالية المؤسسة في اتخاذ القرارات وحل المشاكل؛

- يسهل تطوير العمال بالنسبة للترقية من الداخل؛

- يسهل تطوير مهارات القيادة كما يحدث التحفيز ويرفع النزاهة؛

- يحسن الاتجاهات وكذا الأوصاف التي يملكها العمال والمسيريون؛

- يحسن الإنتاجية ونوعية العمل فضلا عن مراقبة التكاليف والتحكم فيها؛

- ينمي معنى المسؤوليات تجاه المؤسسة؛ و يحسن العلاقات بين أرباب الأعمال والعمال؛

¹ نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص 75.

-يشجع التسيير التقديري على التسيير الجاري؛

-يقضي التطبيقات والتصرفات الضارة مثل إخفاء الوسائل؛

-يساعد على التكيف مع التغيرات خاصة ؛

الخاتمة:

من خلال العرض السابق أمكن القول ان الجزائر سائرة في طريقها لتطوير العنصر البشري وذلك من خلال السياسات و الاستراتيجيات الرامية الى تحسين وضعية الموارد البشرية و كذلك الرغبة في الاستثمار في المورد البشري. و هذا ما يتطلبه حقيقة الواقع الاقتصادي و الاجتماعي القائم على تنمية الموارد البشرية للنهوض بمختلف القطاعات الحساسة و التي تخدم التنمية المحلية و المستدامة للدولة. و بوجه اخص فقد عمدت الدولة الجزائرية الى تطبيق اليات تطوير الموارد البشرية لتحقيق التنمية الشاملة و تجلى ذلك في النقاط الاساسية التي تم التطرق اليها في البحث و كذلك من خلال عدة ابعاد و مؤشرات. البعد الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدرات الإنسان، طاقاته البدنية، العقلية، النفسية، الاجتماعية، المهارية، الروحانية. اما البعد الثاني فيقر أن التنمية البشرية عملية تتصل باستثمار الموارد والمدخلات والأنشطة الاقتصادية التي تولد الثروة والإنتاج لتنمية القدرات البشرية عن طريق الاهتمام بتطوير الهياكل و البنية المؤسسية التي تتيح المشاركة والانتفاع بمختلف القدرات لدى كل الناس.

قائمة المراجع:

- 1- بن زاهي منصور، الشايب محمد الساسي، التدريب كأحد المقومات الأساسية لتنمية الكفاءات البشرية، ورقة مقدمة ضمن الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، 2005، ورقلة -الجزائر -
- 2- تقرير الامم المتحدة للتنمية البشرية 2013.
- 3- حسن كريم ، مفهوم الحكم الصالح ، في كتاب إسماعيل الشطي(وآخرون)، الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2004.
- 4- طاهر محمد بوشلوش، التحولات الاجتماعية و الاقتصادية وآثارها على القيم في المجتمع الجزائري 1967-1999، دار بن مرابط للنشر و الطباعة، الجزائر، 2008.
- 5- محمد عابد الجابري و آخرون، التنمية البشرية في الوطن العربي، مرآز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان 1995 .
- 6- مراد زعيمي، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2002 .
- 7- موسى اللوزي، التنمية الادارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات، ط1، دائر وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 8- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية و السلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية. دار المحمدية العامة، الجزائر، 2003.
- 9- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة للطباعة والترجمة والتوزيع، الجزائر، ط1، 2011.