

صناعة الموارد البشرية: نحو تطوير مهنة المكتبات والمعلومات

The human resources industry: towards the development of information and library profession

غوار عفيف

جامعة وهران 1 - أحمد بن بلة

مخبر أنظمة المعلومات والأرشيف بالجزائر LASIA

تاريخ إرسال المقال: 2020/06/22 تاريخ القبول: 2020/07/01 تاريخ النشر: 2020/07/15

ملخص:

صناعة الموارد البشرية ثقافة مهنية في النموذج الأنجلو سكسوني، وقد غزت كل النشاطات بعد مرحلة التفتح وانتشار العولمة حيث اكتشف العالم القيمة المعيارية ودورها في تكريس أداء الموارد البشرية للأهداف حسب مستوى الصناعة الذي خضعت له هذه الموارد، إن كان ذلك على مستوى التكوين أو التدريب المهني أو البرامج التدريبية والتسيرية المبرجة على المؤسسات المختلفة.

لم تسطع المنظمات الوثائقية في الجزائر تكريس ثقافة عمل ثابتة إلى غاية اليوم نظرا لفقدانها نموذج لصناعة الموارد البشرية حسب نوعية المؤسسة وهدفها والتحويلات التي تعيشها في حيتها الوثائقية والبيداغوجية، فعملية إعداد لصناعة الموارد البشرية للمكتبة؛ تشكل رمز أساسي في تطوير المشاكل والانفتاح نحو العالم الجديد، العالم الإقتراضي الذي يغيب دور هذه الوحدات من خلال التكنولوجيات المتقدمة، التي يجب أن يتحكم فيها المورد البشري.

فمن خلال هذه الدراسة سنحاول كشف عن الجهودات وعيوب التسيير وما يجب أن تحضره المنظمات لمواكبة التطورات المهنية والتقنية في إعداد المنظمات الوثائقية، ومن خلالها الموارد البشرية المتاحة وحدودها على المستوى القانوني المعياري والمهني.

كلمات مفتاحية: الموارد البشرية، الصناعة، الأفق المستقبلية.

Abstract:

The human resources industry is a professional culture in the Anglo-Saxon model, and it has conquered all activities which opens new horizon to the spread of globalization, its normative value becomes one of the important aspect in the development of the performance of human resources in order to come to term with the goals according to the level of industry to which these resources have been subjected, whether at the level of training, professional instruction or managerial training programs to the different institutions.

Documentary organizations in Algeria could not devote in working culture to this day due to their loss of a model to find the right human resources industry, according to the type and the goal of the institution as well as its transformations in its documentary and pedagogical life, the process of preparing the human resources industry for the library is considered essentially symbolic which encircles the problems and opens up to the new world, the virtual world that is absent from the role of these units for different reasons such as advanced technology, which has to be controlled by the human resource. The purpose of this study is to uncover the efforts and defects of management and what organizations have to strive to cope with professional and technical developments through human resources and their limits at the normative, professional and legal level.

Keywords : Human resources, industry, future prospect.

مقدمة

كل صناعة الموارد البشرية رمزا تسييريا في مؤسسات الحديثة، خصوصا الاقتصادية منها، حيث تساهم بنسبة كبيرة في ترقية الأداء بشكل ضمني وتساهم في تقوية الإطار التسييري النموذجي من ناحية تأطير والتركيز على خصوصية الموارد البشرية، فمن خلال هذه الدراسة سنحاول تقريب وجهات النظر من خلال ما تتيحه المؤسسات من رموز جديدة بالاهتمام، من خلال التكوين أو تحديد الوظائف في القوانين الأساسية، حيث أن مفهوم الصناعة يشكل أحد العوامل المهمة للمنظمات الوثائقية في الوقت الراهن، وإن النظم المهنية هي عامل تطوير وتنسيق بين الفاعلين في المؤسسات، و أن المنظمات تساهم في ترقية الإطار ومفهوم تطور العمل ومجموعات العمل والتسيير وإدارة المنظمات التي تنشط في القطاع الوثائقي والمعلومات.

لقد غزت الساحة اليوم عدة مؤشرات تقنية وفنية عالية، ترافق المنظمات في تطوير عوالم التسيير والتنظيم وإدارة المحتويات التسييرية لمختلف النشاطات، إن المنظمات الوثائقية تعيش على حدود تسييرية مختلفة، ومنها الاهتمام بتطوير رسالة المجموعات البشرية المتوفرة لديها لتحقيق الرسالة المرجوة أو المخطط لها.

إن صناعة الموارد البشرية تعد أحد الروابط النموذجية التي تسعى من خلالها المؤسسات لتطوير عامل التنظيم والتسيير والتطبيق، إن مساهمة مؤسسات المعلومات في تصور جديد و تبني مفهوم صناعة الموظفين أو الموارد البشرية على المؤسسات المعلومات لحدث كبير، فهذا التحول في تبني مصطلحات جديدة لتصور تسعى لترقيته المؤسسات المختلفة ومنها المكتبات، فهي تساهم بشكل فعال في تطوير مزايا تنظيمية مهمة على صعيد الترويج لمنظور مهني جديد، ولصناعة الموارد البشرية أفاق جديدة مهمة تسعى لتحديث مفهوم الخدمة، فالمنظمات الوثائقية التي تنتمي لمختلف القطاعات تسعى لرفع من مستوى صناعة الموارد البشرية بما تقدمته من حدود للوظائف والنشاطات، والعمل على توصيف الوظائف ومرونة الأعمال والنشاطات.

فمن خلال مفهوم الصناعة تسعى المنظمات الوثائقية لتبني مفهوم جديد وهو التحضير المؤسسات للتعامل مع المستجدات المهنية الحديثة، إن المنظمات الوثائقية تساهم في ترقية الهدف البيداغوجي والثقافي والاجتماعي وغيره من الأهداف حسب القطاع الذي تخدمه، لقد شكلت المؤسسات المعلومات رسالة أو مضمون جديد لهذه الأهداف من خلال شروعاتها في البحث عن الموظفين عن طريق صناعة هذه الموارد.

2. الإشكالية:

تشكل صناعة الموارد البشرية في أنظمة المعلومات والمكتبات، أحد أكبر الرهانات التي تعول عليها، أكبر المؤسسات المختصة في العالم مثل الجمعيات والاتحادات المهنية، ولقد جاءت هذه الأفكار انطلاقاً أو اقتباساً من الأفكار المنتشرة حالياً في كبريات الشركات العالمية من حيث التكوين والتدريب وإعداد الأفراد القادرين على مواكبة التطورات الحاصلة ميدان التنظيم وتسيير الموارد البشرية.

فلقد عانت مؤسسات المعلومات والمكتبات من غياب الرؤى الحقيقة للمختصين المؤهلين الذي تعتمد عليهم في الانتشار والتقييم المؤسسة والمشاركة في تطوير البحث المعرفة والعلوم، وكذلك توحيد الإطار العام للمنظمات. فمن خلال خدمة الهدف التربوي البيداغوجي الاجتماعي، سلكت المكتبات عدة مجالات مميزة لعملية احتواء الظاهرة صناعة، فلقد بحثت عن المدربين فعقدت شركات مع المؤسسات التكوينية، ضربت اروع الأمثلة عن التطوير والانفتاح رغم العوائق الكبيرة التي صادفتها العملية ، رغم ذلك لم تنجح في الحصول على نتائج معتبرة فلقد أفقدتها العزيمة على المواصلة تعلقا بغياب الصفة المادية والمعنوية لها.

من خلال التصورات العملية الحديثة التي برزت في السنوات الأخيرة، شكل مفهوم صناعة الموارد البشرية أحد الرهانات التي تستخدمها المؤسسات في تطوير الخدمة والحفاظ على الموارد البشرية فيها، لقد ساعدت هذه التطورات في كسب رهان التطور والخدمة من خلال ما تطرحه هذه الأخيرة من مميزات متطورة للانتشار البقاء والمنافسة.

فما هي ميكانيزمات صناعة الموارد البشرية وعلى أي أساس تركز المنظمات الوثائقية في تبني الشروط الموضوعية لصناعة موارد بشرية مؤهلة وهل هناك نية حقيقة من المؤسسات لتبني مفهوم صناعة الموارد البشرية؟

3.تعتبر مدارس الفكر الإداري إحدى الركائز العلمية التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة ميدان التسيير ومرافقة الموارد البشرية؛ ولا يختلف العارفين في مقدار وقدرة هذه المدرسة في وضع معايير مرافقة للعنصر البشري في تطوير نشاطه على المؤسسة والمنظمات الأعمال المعاصرة، بحيث يمكن تحديد الشروط وقواعد لهذه العلمية تتمثل فيما يلي:

1. "التأكد من دقة لأهداف وسياسات وإجراءات العمل عبر القوانين والأنظمة¹.
2. تطبيق مبدأ تقسيم الأعمال لتشجيع التخصص.
3. تنميط الأنشطة الخاصة بالعمل.
4. تدرج الوظائف في مستويات السلطة.
5. تسخير المؤهلات والخبرات للوظيفة.

1.صحي جبر العتيبي ، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، عمان: دار حامد ،2004.ص34

6. الاعتماد على توثيق لضبط المعاملات والرجوع إليها مستقبلا عند الحاجة.

7. وضع نظام خدمة للعاملين في المنظمة.

8. السرية والالتزام بالقوانين والأنظمة والتعليمات.

9. مركزية السلطة في اتخاذ القرارات أو تعديلها."

3. الخلفية التاريخية لصناعة الموارد البشرية

صناعة الموارد البشرية، تعد أحد أهم التوجهات الأكثر حداثة في الوقت الحالي، لمجموعة كبيرة من الظروف التي أثرت بعمق في المسار التصاعدي لمثل هذه الوظائف المتعلقة بالتوثيق والمكتبات الأرشيف والمعلومات، حيث شكلت التوجهات التوافقية للعملية أحد الركائز الفنية والتنظيمية الموجودة في مؤسسات المعلومات، حيث تقتبس هذه المؤسسات هذه الخصوصية من المؤسسات الاقتصادية التي تهيم المورد البشري للانتشار والتفوق، وكثيرا ما يقيس الخبراء هذه الصفة من خلال الكرونولوجيا التالية:

✓ "الثورة الصناعة في نهاية القرن التاسع عشر وظهور شركة الدفع، وبرز أفكار جديد حول تقسيم العمل، مستويات التنظيم والسلطة. société salariale.

✓ مرحلة الثانية مرحلة روبرت أوين الذي يعتبر من أبرز علماء علم الإدارة الذي أخرج لنا ماسمي بقانون المصانع الذي أحدث ضجة في تلك المرحلة.

✓ بروز الحركة الإدارة العلمية وما لها من دور كبير في تطوير العمل.

✓ ظهور النقابات كان لها الدور البارز في تطوير ادارة الموارد البشرية¹."

4. المكتبة، منظمة معقدة

يتشكل مضمون التعقيد في المنظمات الحديثة في قدرة هذه الأخيرة في جميع بين النشاطات التقليدية والنشاطات التي دخلت على هذه الوحدات، بفعل أثر التصورات المختلفة التقنية والتكنولوجيا التي تساهم في دوران عمل المنظمات، ومن بين هذه المؤسسات أو المنظمات المعاصرة

1. وهبية نسراج؛ إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة تصنيع اللواحقالصناعية والصحية بعين الكبيرة سطيف، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف، 2012، ص:12.

المكتبات بمختلف أنواعها، التي تعد منظمة معقدة بحكم نشاطاتها المتعددة، ومن هذه الأدوار المعقدة هو دور المورد البشري المختلف من نشاط إلى آخر.

يحتاج مصطلح التعقيد إلى تعريف أكثر دقة حتى تتمكن من التمعن من آثاره. والواقع أن "التعقيد يتجلى لنا في شكل ما هو غير مؤكد، ومتعدد، ومتشابك، وغير مستقر". الأصل اللاتيني للكلمة هو الضفيرة، المتشابكة، التي تولد معقدة، تشابك، اتصال.

✓ التعقيد "يشمل الشكوك وعدم تحديد والعشوائية.

✓ التعقيد يتعلق دائماً بالصدفة.

✓ ولكن الأمر يتعلق بعدم اليقين في النظم المنظمة الغنية".

التعقيد يطرح تساؤلات حول "الأنظمة المنظمة بشكل فني"، والمنظمات، وإذا كانت "علم التحكم الآلي قد اعترفت بمبدأ التعقيد، فقد تركته على الهامش أو الاهتمام، فمبدأ دراسات المدخلات والمخرجات من أجل معرفة عمل النظام من خلال نتائجه.

المشكلة نظرية التعقيد هي الدخول إلى العلبة السوداء أو نظام الخفي لعملية التحكم والتسيير¹ فتسيير المكتبة والموارد التابعة لها ومنها الموارد البشرية، هو أصل مجال التعقيد في أنظمة المعلومات والمكتبات في الوقت الراهن. وإذا أردت التحكم فيها، يجب مسك هذه الظواهر.

مشاكل تدفع نحو تطوير مضمون صناعة المورد البشري:

✓ معدل الغياب.

✓ حوادث العمل أو التنقل.

✓ سرقة الكتب والسجلات.

✓ شكاوى المستخدم.

✓ الاشاعات.

✓ سحب الموظفين

✓ طلبات التحويل².

¹Christine Ollendorff. Management des bibliothèques académiques: une approche organisationnelle selon une méthodologie constructiviste. jun2002. p4. www.archivesic.ccsd.cnrs.fr

² Joelle Muller, Jean-louis Muller, Le Management du personnel en bibliothèques, Paris: cercle de la librairie,2001

5. التغيير في الديناميكية الإدارية

يرتكز نموذج الإدارة الحالي على الإدارة المتدبّة، ويعتبر الرأسمال المورد الأساسي بالإضافة الى نموذج التقليدي، بدأ منطق إدارة جديد يظهر اليوم، ذلك المنطق الإداري المنبثق يميز نفسه أساسا من خلال سياق يتسم بمشروع بدلا من استراتيجية ...

هناك أكثر من نموذج إدارة واحد أكثر من توجه واحد يتبع ولكن يجدر العثور على فرص من خلال البحث من مكان إلى آخر، لا وجود لنموذج فعلي فالتغيرات سريعة جدا بحيث أن النماذج تصبح قديمة بسرعة فائقة، وهكذا يجدر إدخال بعض القيم كالمرونة والحرية إلى الشركة ويجدر النظرا لوجود الإبداع والمخيلة الواسعة كأمر قيمة¹.

ولادة شكل من أشكال الإدارة البشرية

- ✓ ظهرت القواعد التنظيمية والعقوبات والمكافآت في وقت مبكر جدًا في عالم الشغل.
- ✓ يعود تاريخ العمل المأجور إلى مائتي عام منذ الثورة الصناعية. في ظل النظام القديم
- ✓ كان 95 ٪ من السكان فلاحين. الأجور، بمعنى العمل طويل الأجل وبدون حقوق خاصة للطبقة الشغيلة، تحت حماية شركة،
- ✓ ولدت من حاجة صناعية لجمع الموظفين مع وحدة المكان والزمان، ولا سيما في نفس الساعات.
- ✓ يتم عرض إدارة الموارد البشرية أولاً كنظام ثم تصبح وظيفة².

6. الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية

جاءت الحاجة الماسة إلى إدارة الموارد البشرية، نظرا لتعدد الوظيفة التسييرية، في المنظمات المعاصرة، ونظرا للحاجة فائقة من المؤسسات التي تعيش في ظروف صعبة خصوصا من ناحية المنافسة، وتسارع الأحداث ما يجعل المنظمة بحاجة إلى الاهتمام بهذه الموارد، والتي تخضع للظروف الأتية :

1.مرال توتليان ، الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والإنصالات الجديدة: تطور أم ثورة ؟ المعهد العربي للتدريب والبحوث الإحصائية ، 2006، ص43

2 . Historique de la fonction ressources humaines. www.editions-ellipses.fr

- ✓ توسع والتطور الصناعي في العصر الحديث والذي ساعد في ظهور التجمعات العمالية.
- ✓ ظهور ونمو المنظمات الكبرى والمجتمعات الحضارية الحديثة.
- ✓ التطور الذي حدث في مجال التعميم والتدريب الإداري.
- ✓ التغيير الذي حدث في مجال الفرص التعميمية في الماضي، وتأثير ذلك على القوى العاملة.
- ✓ التغيير الذي حدث في اتجاهات أصحاب المال وأراءهم تجاه العمال.

7. طرق التمييز بين العاملين بالمعرفة:

1. التجزئة وفق للنشاط المعرفي ، سواء العاملون بالمعرفة الذين يعملون على خلق المعرفة ، أو تخزينها ، أو توزيعها ، أو تطبيقها.
2. التجزئة وفقا لأنواع الأفكار التي يتعاملون معها، سواء أفكار كبيرة لمنتجات جديدة.
3. التجزئة وفقا للتكلفة، أي وفقا لمقدار الموارد المستثمرة، في أجور العاملين بالمعرفة وعددهم في المنظمة.
4. التجزئة وفقا لمدى أهمية العاملين بالمعرفة فيما يتعلق بالأعمال، لأن بعض الأعمال أكثر أهمية من غيرها.
5. التجزئة وفقا للحراك أي وفقا لما إذا كان العاملون بالمعرفة يكتفون في مكان واحد، أو يتحركون كثيرا.¹

8. التكوين أثناء الخدمة:

يشكل التكوين أثناء الخدمة برنامجا أساسيا في العقيدة التنظيمية لمراكز المعلومات والمكتبات "يعتبر التكوين أثناء الخدمة حديثا نسبيا بالنسبة لباقي أنواع إعداد الموارد البشرية؛ إلا أنه لا يذهب بعيدا في مضمونه، عن المصطلحات المستعملة مثل، التكوين المستمر، التكوين المتواصل، التدريب"² هذه المصطلحات أو المؤشرات تسير في نفس الإطار وتخدم أهداف متعدد فموضوع صناعة المورد البشري يعني بالضرورة البحث عن الإطار المنهجي لعملية وتكوين وتجييبه في الوظيفة منذ الصغر

1. محمد فتحي عبد الهادي، اتجاهات حديثة في علم المعلومات، عمان: دار الصفاء، 2017، ص 29.

2. محمود، بوقطف، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الأداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، ص 12.

وهذا مجال أصبح حقيقة في المؤسسات المعلومات والمؤسسات الاقتصادية، خصوصا مع تطور الوظائف بفعل الانفجار المعلومات.

9. التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

✓ إدارة الموارد البشرية يرجع تاريخها إلي بداية الثورة الصناعية.

✓ برز قانون لإدارة الموارد البشرية 1990 الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد

تشكل ظاهرة صناعة الموارد البشرية أهم التوجهات الجديدة التنظيمية في مؤسسات المعلومات، لترقية وتطوير الوظيفة والمهنة من حيث صيغة العمل والتنظيم ، إن النظم المهنية اليوم تحتاج إلى نوع من الصناعة لتقوية الإطار المهني بين الأسلاك الوظيفية ، والنشاطات المرتبطة بها ، حيث برزت عدة مؤشرات توحى بوجود نوع من التنظيم المهني الذي يرافق هذه العملية الحديثة ؛ فوسيلة وغاية كل المنظمات المعاصرة ؛ هي المشاركة مؤسسات في تبني هذا المفهوم للحصول على نتائج و المؤشرات متعلقة بترقية الموارد البشرية النشطة في المنظمات، بحيث تزداد قوة وتجربة وخبرة وتتمسك بالوظيفة وترضى بها. حيث نسجل أن هناك عدة مراحل لتطور برزت من هذا المفهوم من بداية القرن الماضي، حيث تطور هذا المدلول وأصبح نوع من الظاهرة والتسلسل التاريخي لكيفية الاهتمام والتعامل.

✓ الفترة الأولى: تطورت الصناعة بعد الثورة الصناعية تطلب ذلك أيدي عاملة كثيرة.

✓ الفترة الثانية: ظهور حركة الإدارة العلمية.

✓ الفترة الثالثة: ظهورا لمنظمات العمالية.

✓ الفترة الرابعة: بداية الحرب العالمية الأولى.

✓ الفترة الخامسة: ما بين الحرب العالمية الأولى والثانية.

✓ الفترة السادسة: ما بعد الحرب العالمية الثانية حتى الآن.

10. مراحل الاهتمام بالموارد البشرية في المكتبات بالجزائر:

لقد زاد اهتمام القطاعات المختلفة بالمكتبات ومراكز التوثيق والأرشيف، منذ فترة بعيدة نظرا لقيمة هذه النشاطات ودورها في المساهمة الفعلية في إنجاح جل برامج الثقافية والاجتماعية، فلقد كانت الحاجة الماسة من متخصصين للمساهمة في ترقية هذا القطاع بحكم المدارس والمعاهد والكليات التي بدأت تفتح في تلك الفترة، فكانت الحاجة إلى ضرورة البحث عن الموارد التي سوف تؤطر هذه الوحدات، "وكانت سنة 1964 هي بداية إجراء التربص الميداني إلى غاية اعتماده سنة الموالية من خلال المرسوم الرئاسي الذي نص على تأسيس لدبلوم التقني للمكتبيين والأرشيفيين DTBA وكانت مدة التكوين سنة للحاصلين على البكالوريا في حدود 40 متخصص سنويا¹".

كانت أول خطوة للتكوين المكتبيين خطتها المكتبة الوطنية بغية تغطية النقص في اليد العاملة في مجال المكتبات والأرشيف².

يمكن تقسيم الاهتمام بهذه الوظائف الجديدة الى مجموعة من المراحل التالية:

المرحلة الأولى: 1974-1986

شكلت الحاجة الماسة للمتخصصين في مجال المعلومات والمكتبات هدفا أوليا للمشرفين على المؤسسات الوثائقية، و المكتبات ويعود تاريخ الاهتمام بالعنصر البشري في الجزائر سنة 1963، حيث صدرا قانونا خاصا باهتمام بالمكتبيين والأرشيفيين.

فمثل مختلف القطاعات لم يترك الاستعمار المكتبيين متخصصين ومؤهلين مثل حالة كل التخصصات العلمية والمصالح التي لم يعمر فيها أو يكون فيها المختصين الجزائريين في سنة 1974 لها رمزيتين وهي مرور عام على انتهاء تطبيق الأحكام الفرنسية بالجزائر، 1973 وفتح أول قسم للمكتبات والمعلومات بالجزائر العاصمة. ويبدو أن قسم علم المكتبات والمعلومات قسم جاء لتلبية حاجة المكتبة الجامعية لجامعة الجزائر. ثم جاءت فترة سنة 1982 وتم فتح قسم علم المكتبات في

¹ المرسوم رقم 153-64 المرخ في 24 أبريل 1964 المتضمن تأسيس الدبلوم التقني للمكتبيين والأرشيفيين - ج ر - ع:28:44 ماي 1964.ص614.

² حميدة زوملي ، التكوين الجامعي لتخصص علم المكتبات في ظل نظام لم د وموائمه لإحتياجات المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة ولاية قسنطينة ، جامعة قسنطينة 2-أطروحة دكتوراه ، ص64.

جامعة قسنطينة وفي جامعة وهران سنة 1983م؛ وكانت هذه الأقسام مراكز لصناعة الموارد البشرية وتنميتها، و تعليمها أحسن التقنيات الوثائقية والمناهج الجديدة للمنافسة.

المرحلة الثانية 1987-1993

تعتبر مرحلة الوسطى هذه مرحلة جد مهمة فهي مرحلة التحول من النمط الكلاسيكي التقليدي الغير المعروف، عند الكثيرين نظرا لغياب الدراسات الجادة عن تلك الفترة، عن قيمة المؤسسات وعن كيفية تسيير المكتبات المختلفة في تلك الفترة في مختلف القطاعات، و على غير ما هو واقع اليوم فكل المؤسسات كانت لديها مدارس عليا وفيها مكتبات وتحولت فيما بعد إلى مؤسسات جامعية، ففي هذه المرحلة أنجزت و جهزت الجزائر مركز الأرشيف الوطني والمكتبة الوطنية، وسعت لتكوين وصناعة الموارد البشرية بطريقة إيجابية جدا في عملية تكوين وتوظيف وتطوير رسالة المورد البشري ، الذي أصبح يتفاعل مع الدور الجديد رغم الصعوبات الاقتصادية والسياسية والأمنية التي عاشتها الجزائر في تلك الفترة ، وبروز قوانين تهتم بهذه المؤسسات ودور العاملين الجدد من خلال إدراج قوانين لهذه المؤسسات ودور العاملين فيها .

قانون المكتبات الجامعية. مرسوم تنفيذي 89-122 الصادر 18-06-1989 يتضمن القانون الأساسي الخاص للعمال المنتمين للأسلاك التعليم العالي. وفي هذه الفترة تم إيداع أول قانون خاص بتنظيم وظائف الخاصة بشعبة المكتبات.

قانون التوظيف العمومي؛ شعبة وثائقي أمين المحفوظات.

● المرسوم التنفيذي 93-149 المؤرخ في 2 محرم 1414 الموافق لـ 12 يونيو 1993 والمتضمن القانون

الأساسي للمكتبة الوطنية.

المرحلة الثالثة 1994-2004.

تتميز هذه الفترة بالعديد من المفارقات، أو تداعيات الأزمة ورغم ذلك نسجل أن إعداد الكوادر البشرية تكمل بفتح أكثر من مجال للتكوين في المكتبات والمعلومات، فكان هناك في قسم علم المكتبات والمعلومات مسار للشهادة التطبيقية، ومسار تكوين في الليسانس، حيث شهدت هذه الفترة دخول أو طلب التكوين لمئات من الشباب وطلبة على تخصص المكتبات والمعلومات على

المستوى الوطني وشهدت هذه الفترة كذلك، إنشاء فروع للمكتبة الوطنية في الولايات وبداية تنظيم مسابقات الدراسات العليا في مختلف الجامعات.

المرحلة الخامسة 2005-2020...

هذه المرحلة تعتبر من أهم المراحل من ناحية تكوين الكوادر البشرية في الجزائر ، فكل القطاعات شاركت في فتح المكتبات وساهمت بشكل كبير في ترقية مهام ودور صناعة المورد البشري، لقد بدأ بالفعل الاهتمام بالموارد البشرية في هذه الفترة من خلال فتح برامج التكوين لمختلف الشعب ومرافقتها ميدانيا من أجل تأهيلها مهنيا للتحديات القادمة ، كان ذلك في المكتبات الجامعية بمستغاثم ، بمختلف فروع الوظائف ، وكانت تجربة كذلك للمؤسسة العمومية للمحروقات سوناطراك في 2004- إلى 2007 (DPGS) ثم بدأت بتكوينات قاعدة جديدة للموظفين، وتكوين أساسي للترقية في سلك المكتبات والوظائف الوثائقية بداية من سنة 2014. تميزت هذه الفترة كذلك بفتح تخصصات علم المكتبات والمعلومات لترقية الوظيفة الوثائقية في حوالي 14 جامعة جزائر فتحت شعبا لعلم المكتبات والمعلومات، وأجحت عدد المؤسسات التي تدخل في الإطار حوالي 17 جامعة للتكوين في علم المكتبات والمعلومات، وكذلك رافقت مؤسسات التكوين المهني التي فتحت شعبة تكوين وصناعة الموارد البشرية على المستوى الوطني في كل مراكز التكوين المهني تقريبا.

11. خصائص إدارة المجموعات:

إن الميزة الفنية الخاصة لإدارة المجموعات المهنية في المكتبات ومراكز المعلومات مهمة وقوية، وتساهم فيها المنظمات من حيث التصور والقيمة المعنوية ، فهي مجال تنظيمي مهم من حيث ترقية العمل المكتبي، وبدأ الاهتمام بتسيير الموارد البشرية في هذه المنظمات بالجزائر حقيقة منذ الاستقلال نظرا لحاجة السلطات إلى متخصصين للعمل في المكتبات، وكذلك الكنائس التي حولت إلى مكتبات أو استرجاع الجوامع حولت لغير غايتها في الفترة الاستعمارية، ثم بعد ذلك تطورت الأمور إلى ترقية الإطار الفني والتقني والتنظيمي لهذه المصالح والمكتبات ..،

وبعد هذه المرحلة هذه جاء دور التنظيم والتسيير، فمن خلال حاجة الماسة لهذا الدور ونظرا لتطور المؤسسات الوثائقية وتعددتها واختلافها، بدأ المهتمون والسلطات العمومية، بتهيأة الظروف المادية والبشرية لخدمة أهداف مختلفة في المنظمة ذاتها ، بحيث تطور التفكير إلى ضرورة إدارة الموارد،

البشرية أو صناعتها لمواكبة التحديات، فبعد مراحل وتجارب متعدد وصلنا الى اخر التجارب التي طبقت على مستوى المؤسسات والمعامل وهي صناعة الكوادر البشرية، حيث طبقت مجموعة من الإجراءات الجديدة التي تهدف إلى حفاظ على الموارد البشرية، ذلك أن مفهوم الصناعة الموارد البشرية يهدف إلى استغلال القدرات وتطوير الجهودات الشخصية وتوجيهها نحو أبعاد متغيرة وهادفة .

12. أسس موارد البشرية:

تساهم الموارد البشرية في إعداد وتنظيم وتقوية المنظمات، حيث لا بد اليوم للمشرفين على الإدارات والمصالح التوجه نحو القيمة جديدة الكاملة، وأسس ثابتة لتقوية الإطار البشري على مستوى المؤسسات خصوصا الوثائقية منها، التي تحتاج لنوع من المهارات والخبرة المهنية تكون ذات مصداقية لتعبيد الطريق للمنظمة نحو الانتشار، ولكي تكون هناك نوع من المصداقية لهذه الأسس يجب ان نركز على ثلاثة شروط:

• صناعة المورد البشري تهدف إلى تغطية النقصات التقنية والإدارية:

صناعة المورد البشري منذ الصغر خصوصا من الناحية الوظيفية، قد تسعى مؤسسات لمواكبة نوع من التوجهات الفنية من خلال إبرام نوع العقود الخاصة بتطوير ومرافقة النظم المهنية والفنية لتطوير المجموعات ومتابعتها منذ زمن بعيد والعمل على جلبها الى المؤسسة المرجوة.

• هي بيان تنظيمي من طرف المنظمات الناشئة: وتشكل سياسة المتبعة أساس حقيقي من حيث رسم الخطة المتبعة لعملية تنظيم وإعداد المنظمات لمواجهة عدة مواقف منها المواقف التنظيمية والتسرية والانفتاح، حيث يصعب العمل بهذه الطرق في عملية صناعة الموارد البشرية، بدون تدوين وتمحيص وكتابة الخطط المراد الوصول إليها.

• تساعد المقررين على رهان النوعية في الموارد البشرية: بحيث تساهم اسس الموارد البشرية في التوفيق بين ما هو باقي وبين ما هو موجود في المنظمة، حيث تسعى في تطوير المهن والظروف من

خلال التحكم في الزوايا المتعلقة بالوظائف والنشاطات، وما تعده من الموارد على المستوى المتوسط والبعيد، وما يمكن أن تحققه هكذا توجهات حديثة.

13. علاقة الأمين أو المكتبي بالزملاء:

- يهتم الأمين بتقديم وتطويرها، بالإضافة إلى اهتمامه بالمهنة، والإخلاص لها، وبحيث لا يمنعه إخلاصه وحبه وولؤه من توجيه النقد البناء والموضوعي للمكتبة والعاملين بها.
- في إطار آخر يجب تقديم كافة المساعدات لأي موظف جديد يلتحق بالعمل وإحاطته علما بقواعد المكتبة ونظمها الخاصة.
- عند حدوث خلافات أثناء العمل فإنه يجب عدم رفع أو تصعيد أي خلاف بين العاملين إلى رؤساء الأبعد مناقشته بشكل بناء.
- حينما يضطر أمين أو مدير المكتبة لتقديم مذكرات التأنيب أو لفت النظر فإنه يجب تقديمها دون إشعار أحد.¹

14. التخطيط للاستقطاب الموارد البشرية:

تعد عملية الاستقطاب للاستغلال الموارد البشرية أحد الركائز الأساسية لعملية تنظيم وإعداد المؤسسات، حيث يشترك العديد من الفاعلين لوضع شروط في العملية، بحيث تخضع المؤسسات في الكثير من حالات التنظيمية والتسييرية لعلمية الأساسية، لقد شاع مفهوم التنظيم التخطيطي للاستقطاب الموارد البشرية يركز على عدة فعاليات تساهم في تحديث هذا المفهوم المهم بالنسبة للمؤسسات المعلومات لما له من أفضلية في التوفيق بين أهداف المنظمة؛ ويمكن حصر مجموع من الشروط التي تحيط بالعملية بما يلي:

- " تحليل كل وحصر مكوناته لأجل تحديدي المتطلبات .
- بناء التنبؤات للاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية اللازمة لتلبية متطلبات عمليات المنظمة.
- بناء وتطوير وتنفيذ الخطط لتلبية تلك المتطلبات.

1. محمد مجاهد الهاللي ، الأخلاقيات المهنية للعاملين في مؤسسات المعلومات ، مجلة المكتبات والمعلومات العربية 1995، ص 105.

- استقطاب واختيار تلك الموارد البشرية التي تحتجها المنظمة لشغل الأعمال المطلوبة فيها¹.

15. دور صناعة الموارد البشرية في المكتبات ومراكز المعلومات:

تشكل صناعة الموارد البشرية أحد أهم المؤثرات العملية في أنظمة المعلومات والمكتبات في الوقت الحالي؛ إن التصورات الجديدة للمنظمة تسعى في البحث عن ترقية مجالات جديدة ومنهجية لتحديث إدارة المؤسسة التي تنمي إليها المكتبة، حيث أن لصناعة الموارد البشرية دور أساسي ومهم في تطوير مضمون وهدف الخدمة، من خلال البحث عن الطلبة والمتكويين في ميدان التخصص، إن على صعيد الجامعة أو على صعيد المراكز التكوينية المهني، أو المؤسسات المختصة في تكوين أخصائي المعلومات وتحدد المؤسسات الوثائقية مجموعة للشروط لكي تضمن نجاح استراتيجيتها في التكوين والتنظيم يجب تتبع الظروف التالية:

- تحديد هدف المؤسسة.
- تحييد المتربصين في المؤسسة الوثائقية.
- تحديد الغرض من مهمة الموظف.
- تقوية الإطار المعرفي للمتربصين موضوع الاختيار.
- تركية شعور بالرضى للمكتبيين.
- تخفيف من حدة الاحتكاك وتقوية قيمة المؤسسة، في نظر هؤلاء الموظفين المؤهلين لكي يكونوا مكتبيين.

16. العلاقة بين الوظيفة والفرد:

إن العلاقات الوظيفية بين الفرد والنشاط المستعلم من أهم التطورات الوظيفية في الوقت الراهن، حيث تشكل هذه الخصوصية أحد الأروقة الفنية والتنظيمية في العصر الحديث؛ ولا يمكن لأي من المشرفين إهمال هذا الدور المهم في المؤسسات الذي يخضع لـ:

- مواصفات الشخص
- متطلبات الوظيفة
- تأهيل من حيث النوع والمستوى
- أداء واجبات معينة

1.محمد عبد الحفيظ قطب ، دليل إدارة الموارد البشرية ، يناير 2014، ص3.

- خبر وعملية من حيث مجالها وأعداد سنواتها
 - مهارات شخصية سواء يدوية أو ذهنية
 - مواصفات شخصية تشمل الهوايات
 - تحمل مسؤولية معينة
 - ممارسة سلطات محددة
 - ظروف عمل معينة¹
- 16-1 الرضا الوظيفي :

هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة².

17. التغيير في مجال المكتبات والمعلومات:

التغيير في نظم المعلومات والمكتبات هو من مسؤولتي القائمين على عملية تطوير هذه الوحدات، ويمكن مشاركة كل الفاعلين في هذه الوحدات من خلال المشاركة الجميع والهدف النهائي من التغيير هو العمل على كسب التحديات الحديثة التي تسعى إلى جلب الهدوء والتقدم والمراقبة في تحقيق الأهداف المسطرة من طرف المؤسسات، فهي صناعة وتطوير مردود المورد البشري من خلال العمل على تكريس ثقافة التغيير من خلال:

1. بيئة المعلومات المتغيرة تؤثر على المكتبات نفسها.
2. القيم الثقافية تضي الأن في عملية التحول نتيجة للتقدم في تكنولوجيا المعلومات.
3. الطريقة التي يتم من خلالها التعامل مع المعلومات، تقضي بأن أمين المكتبة لا يمكن أن يجلس على مدرجات المتفرجين، إذا يجب عليه أن يواجه تحديات هذه البيئة المتغيرة.
4. يجب على أمين المكتبة أن يفهم بيئة المعلومات المتغيرة في ارتباطاتها الثقافية والفنية والمهنية³.

18. تقدير احتياجات نظم المعلومات والمكتبات:

- تقدير احتياجات المكتبة أو مركز المعلومات من العاملين من حيث العدد والمؤهلات.
- مراجعة موازنة الوظائف المخصصة للتأكد من توفر الإمكانيات المالية للتوظيف.

1. بن عنتر، عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار اليازوري العلمية، 2010، ص148.

2. سالم محمد سالم، الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالملكة العربية السعودية، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997، ص33.

3. نساء إبراهيم موسى فرحات، إدارة المكتبات ومراكز المعلومات من منظور حديث، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية، 2011، ص77.

- الإعلان عن الوظيفة الشاغرة بالطريقة المناسبة.
- استلام طلبات العمل ومراعاتها وتصنيفها وتقييمها.
- إجراء الاختبارات والمقابلات الشخصية.
- اتخاذ قرار تعيين.
- تولي الموظف للمنصب أو الوظيفة التي تقدم لها.
- التغيرات الوظيفية المختلفة كالترقية والنقل ..
- إنهاء الخدمة، التقاعد، ترك الوظيفة¹.

19 تأثير الاستثمار الاجتماعي في تنمية المورد البشري في المكتبات:

يشكل الاستثمار الاجتماعي العام للدولة أو هيئة عمومية أو خاصة في ترقية فكر وتصور الناشئة على تطوير رسالة وفكر المجموعات البشرية، والمساهمة في صناعتها أو فتح لها طريق النجاح من خلال تهيأت الظروف أو المجالات التي تنشط فيها المؤسسات المختلفة، والتي تبحث عن المورد الخاص، خصوصا من طرف أشبال الصغار وتعيدهم على نشاط خاص، تكون بمثابة نشاطات مستقبلية لهم كناشطين أو كمحترفين في المستقبل، وهذا ما تسعى المؤسسات النظامية في الولوج اليه ومنها الجيش، الشرطة، الدفاع المدني.

وقد جرت العادة حاليا في المؤسسات الاقتصادية العالمية في الإلكترونيات في كوريا الجنوبية مثل SAMSUNG و LG أن تبني هذا المفهوم أو الفكر في البحث عن الموارد البشرية منذ الصغر من أجل البحث عن التمييز وسرعة والتألق وتطوير مجالات المؤسسة، وهذا ما تسعى الى العمل به المكتبات خصوصا مكتبات الصف، التي تبعث على تطوير مفهوم المورد البشري وبعثه أو صناعته خطوة بخطوة وهذا ما ينطبق على المكتبات لأنها تحوي العديد من النشاطات والأعمال التي تتطلب مهارات خارقة، خصوصا مع تطابق التقنيات الوثائقية مع التكنولوجيا والمناجنت في الوقت الراهن، حتم على المؤسسات الوثائقية البحث على هذه الموارد في المدارس والنوادي الثقافية لمواكبة النشاطات والتحديات.

1.رجحي مصطفى عليان : أمين النجدوي، مقدمة في علم المكتبات والمعلومات ، عمان: دار الفكر ، 1999، ص304.

20. معايير الوضع الأكاديمي لأخصائيي المكتبات الجامعية:

1. المسؤوليات المهنية ، يجب وضع آلية لتقييم هذا الأداء من خلال لجنة من الأقران والتي تلتزم بسياسة المؤسسة التابعين لها.
2. سلطة المكتبة ، على أخصائي المكتبات الجامعية تبنى وتطبق النظام الأكاديمي بنفس الكيفية ، كباقي أعضاء هيئة التدريس.
3. سلطة الكلية والجامعة
4. الأجر ، تتوافق الأجور لأخصائي المكتبات الجامعية مهما يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس .
5. الأجر ، تتوافق الأجور لأخصائي المكتبات الجامعية مع ما يحصل عليه أعضاء هيئة التدريس.
6. التعيين
7. الترقية
8. الإجازات
9. الإعتمادات المالية للأبحاث والتنمية البشرية.
10. الحرية الأكاديمية.¹

خاتمة:

لصناعة الموارد البشرية هدف استراتيجي هام بين المؤسسات الوثائقية ونظم المعلومات والتطورات الحاصلة ميدان التسيير والتنظيم وإعداد الملفات الفنية والوثائقية، حيث أن نظم المعلومات كلها تبحث عن المورد البشري المؤهل الكفاء ولا يتأتى ذلك إلا بعد عدة تجارب وبجهد ودراسة، وقد فكرت العديد من المؤسسات الاقتصادية العالمية في هذه التجارب المفيدة ، نظرا لوجود المنافسة وكثرة الموارد المالية الا أنه في قطاع المعلومات والمكتبات وبحكم عدم توفر الموارد الضرورية تلجأ المكتبات إلى نوع من تحويل العملية وهي البحث عن الموظفين المؤهلين من خلال الدورات التدريبية والمتربين والطلبة النجباء الذين يحبون تخصصاتهم. لقد أكتشف مراكز المعلومات أن المكتبيين المتميزين هم الذين تكون لهم رغبات جامحة في عملية التكوين الدراسة

1.عابدة ، نصير . أخصائي المكتبة الجامعية الحائر بين الوضع الأكاديمي والوضع الإداري ، مجلة عالم المعلومات والمكتبات والنشر ، القاهرة :دار الشروق ،2003،ص30.

والتربص بالحفاظ على نشاطهم وحبهم لمهنتهم ما يدفع العديد من هذه المؤسسات البحث عن المختصين في البدايات الأولى كتوجه لصناعة الموارد المرجوة في الوظائف الحساسة في المصالح المختلفة، وعليه عملية الاهتمام عادة ما تبدأ في مرحلة مبكرة من هذه الدورات.

قائمة المراجع

- 1- صبحي جبر العتيبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، عمان: دار حامد، 2004.
- 2- وهيبة، نسراج، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة شركة تصنيع اللواحق الصناعية والصحية بعين الكبيرة سطيف، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس سطيف، 2012.
- 3- مرال، توتليان. الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة: تطور أم ثورة؟ المعهد العربي للتدريب والحوث الإحصائية، 2006.
- 4- محمد، فتحي عبد الهادي. الاتجاهات الحديثة في علم المعلومات. عمان: دار الصفاء، 2017.
- 5- محمود، بوقطف. التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين الأداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية: دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور خنشلة، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة،
- 6- المرسوم رقم 64-153 المرخ في 24 أبريل 1964 المتضمن تأسيس الدبلوم التقني للمكتبيين والأرشيفيين، ج ر عدد 28، 1964.ص.614.
- 7- حميدة، زمولي. التكوين الجامعي لتخصص علم المكتبات في ظل نظام ل م د وموائمه لاحتياجات المكتبات الجامعية: دراسة ميدانية بجامعات ولاية قسنطينة، جامعة قسنطينة 2 - أطروحة دكتوراه
- 8- محمد مجاهد الهلالي. الأخلاقيات المهنية للعاملين في مؤسسات المعلومات. مجلة المكتبات والمعلومات العربية 1995، ص.105.
- 9- محمد عبد الحفيظ قطب. دليل إدارة الموارد البشرية. يناير 2014.
- 10- بن عنتر، عبد الرحمن. إدارة الموارد البشرية. عمان : دار اليازوري العلمية، 2010
- 11- سالم محمد سالم. الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 1997.
- 12- ثناء إبراهيم، موسى فرحات. إدارة المكتبات ومراكز المعلومات من منظور حديث. القاهرة: البار المصرية اللبنانية، 2011
- 13- رنجي مصطفى عليان، أمين النجدوي. مقدمة في علم المكتبات والمعلومات. عمان: دار الفكر، 1999
- 14- عايدة، نصير. أخصائى المكتبة الجامعية الحائر بين الوضع الأكاديمي والوضع الإداري. مجلة عالم المعلومات والمكتبات والنشر. القاهرة: دار الشروق، 2003
- 15- Christine Ollendorff. Management des bibliothèques académiques: une approche organisationnelle selon une méthodologie constructiviste. Juin 2002. www.archivesic.ccsd.cnrs.fr
- 16- Joelle Muller, Jean, Louis Muller. Le Management du personnel en bibliothèques. Paris: cercle de la librairie, 2001
- 17- Historique de la fonction ressources humaines. www.editions-ellipses.fr