واقع الانتقاء المهني في التوظيف بالقطاع الاقتصادي العام بولاية عنابة- دراسة ميدانية بالمجمعين الاقتصاديين Groupe IMETAL E.N.C.C SPA & ASMIDAL SPA

The reality of vocational selection in employment in the public economic sector in Annaba. A field study of the two economic poles Groupe IMETAL E.N.C.C SPA & ASMIDAL SPA

أ/ ذهبية بونابي جامعة سطيف 2

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى التعرف و تحليل واقع الانتقاء المهني في التوظيف بالقطاع العام على مستوى ولاية عنابة، بالقيام بدراسة ميدانية على مستوى المجمعين الاقتصاديين و لتحقيق هدف البحث التعرف عن واقع تطبيق روائز التي تقيس القدرات و الروائز النفسية و الأدائية في الانتقاء المهني و استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الذي يناسب موضوع الدراسة ، كما استخدمت أدوات البحث التالية: المقابلة و الملاحظة في عين المكان و القيام بتصميم شبكة الملاحظة و من ثم تحليل معطياتها.

الكلمات المفتاحية: تشخيص واقع – الانتقاء المهني – التوظيف – القطاع الاقتصادي العام

Abstract:

This study aims to identify and analyze the reality of professional selection in the public economic sector in the wilaya of Annaba, by carrying out a field study with two industrial groups, namely ASMIDAL and E.NC.C IMITAL, in order to know the degree of application of tests and psychotechnical methods during recruitments. To do this, interviews were conducted with the Human Resources managers of these two groups and the design of the appropriate tools "observation network".

Keywords: diagnosis of reality - professional selection - employment - public economic sector :

مقدمة

يعتبر الحصول على وظيفة مناسبة للفرد مطلب في غاية الأهمية، خاصة مع تعدد مجالات العمل و متطلباته العلمية و الجسدية فله من الأثر على الاتزان النفسي لما يحققه من شعور بثقة بالنفس و الأمن، في ظل تزايد خريجي الجامعات و مراكز التكوين الذين يفوقون الطلب، مما أدى إلى معاناتهم من البطالة أو القبول بوظائف دون مستواهم العلمي، فجاءت العديد من النظريات التي اهتمت بالاختيار و التوجيه المهني من خلال تفسيرها للعوامل النفسية و

الجسدية و البيئية و الاجتماعية و المعرفية و حتى الاقتصادية التي تؤثر في اختيارات الفرد المهنية، فيسعى نحو تحقيق هذا الاختيار المهني بتقدمه نحو مسابقات العمل و القيام بالمقابلات و التحضير لسيرته الذاتية التي تكون أول تأشيرة له لاقتطاع منصب عمل بالمؤسسة المقصودة، متوجها نحوها بنفس مليئة بالتطلعات و الدوافع لبلوغها حاملا معه مكتسباته الاجتماعية و المعرفية التي سترسم له معالم النجاح او الفشل، العمل او البطالة ، و عليه تأتي هذه الدراسة لمحاولة الكشف عن واقع اعتماد المحكات و المعايير في الانتقاء بطرح الإشكالية التالية:

" ما هو واقع تطبيق عملية الانتقاء المهني في التوظيف على مستوى المجمعين الاقتصاديين لولاية عنابة ؟ "

أهداف البحث:

- التعرف عن واقع تطبيق الروائز التي تقيس القدرات و الروائز النفسية و الأدائية في الانتقاء المهني .
- الكشف عن كيفية سير مقابلات الانتقاء المهني للتوظيف .

سبب اختيار الموضوع:

-اهتمام الباحثة بالقضايا المتعلقة بمجال الانتقاء و التوجيه المهني، بداية بكفاءة الإعداد للأفراد و الرغبة في العمل و القدرة على العطاء و الإنتاج.

-أهمية إعداد و توجيه الجامعات و المعاهد و مراكز التكوين للطلبة بتزويدهم بمدخلات تؤهلهم فتخدم سوق العمل بجودة و فاعلية.

أهمية الدراسة:

- المنظور الحالي على مستوى البحوث الميدانية ينادي بإدراج كل المختصين على مستوى التكوين بتعريف أصحاب القرار في المؤسسات الاقتصادية و الخدماتية على أهمية الانتقاء المهني باستخدام أدوات القياس .

- توسيع مجال التدريب و الإعداد لمقابلات العمل قد يساعد المتقدمين الى الوظائف عن كيفية سير مقابلات العمل و كيفية الانتقاء ، فيفتح آفاقا أمام شباب ينتظرون فرصا للعمل .

- أما من الناحية العملية تتحدد بقلة الاعتماد على الأخصائيين في علم النفس و علم نفس العمل الممارسين لإجراء مقابلات العمل بالمؤسسات بالقطاع العام و الخاص.

التعريفات الإجرائية:

-**تشخيص الواقع**: هو وصف و تحديد لما هو واقع فعليا في مجال أو ميدان معين. (233:3)

-**الانتقاء المهني**: هو تلك العملية التي تقوم بها المنظمة لاختيار أفضل المرشحين للوظيفة، و هو الشخص الذي تتوفر فيه مقومات ومتطلبات شغل الوظيفة أكثر من غيره و يتم هذا الاختيار طبقا لمعايير الاختيار التي تطبقها المنظمة.(197:4) حيث ان " الانتقاء يمثل مرحلة تطوير و اكتشاف مؤهلات الأفراد للعمل في المنظمة".(03:1)

-**الوظيفة**: "هي مجموعة من المهام و الواجبات و السلطات و المسؤوليات و الاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق غرض معين، أما الوظيفة العمومية هي مجموعة من الواجبات التي توكل إلى شخص معين تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة للقيام بها و الذي يحصل في مقابل أداء هذه الواجبات على مجموعة من الحقوق و يكون الهدف من انجاز الوظيفة تحقيق النفع العام".(01:5)

-**القطاع العام الاقتصادي**: "هو ملكية الدولة من حيث النطاق المادي تشمل قطاع الأعمال العام من شركات ومؤسسات تعمل بالنشاط الاقتصادي الهادف إلى الربح، وكذلك الثروة الطبيعية المملوكة للأمة مثل النفط والمعادن والغابات والمياه، وأيضاً المرافق العامة والخدمات سواء في مجال البنية الأساسية الإنتاجية من طرق وموانئ ومواصلات، وقد تصبح أقسام منها إذا هدفت إلى الربح جزء من قطاع الأعمال العام."(255:9)

منهج الدراسة: تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

مجالات الدراسة: المجالات الثلاثة الرئيسية في الدراسة الحالية هي كالتالي:

-**المجال المكاني:** أجريت هذه الدراسة في ولاية بالشرق الجزائري و تحديدا في ولاية عنابة على مستوى المجمعين الاقتصاديين Groupe IMETAL E.N.C.C SPA و ASMIDAL SPA .

- **المجال البشري**: مجتمع البحث، هو عبارة عن معاينة نمطية الغير احتمالية يصف عينة البحث المتمثلة في القائمين على إجراء المقابلة العمل.

-**المجال الزمني**: أجريت هذه الدراسة في عام 2016-2017 و قسم هذا المجال إلى ثلاث فترات:

- الفترة الأولى: البحث الاستطلاعي، تلته فترة جمع المادة العلمية للمقاربة النظرية.

- الفترة الثانية: هي الانطلاقة الفعلية للدراسة الميدانية حيث تم تطبيق شبكة الملاحظة على القائمين بالانتقاء المهني، و قد دامت فترة العمل الميداني شهرين، مقسمة بالتساوي بين المجمعين الاقتصاديين.

- الفترة الثالثة: هي فترة تحليل شبكتا الملاحظة و التحليل العام لشبكتا الملاحظة.

مجتمع الدراسة وعينتها:

مجتمع البحث تحدد على القائمين بالانتقاء المهني و المتقدمين لطلب الوظيفة ، و عليه قامت الباحثة بإجراء المعاينة نمطية غير احتمالية، موجهة اهتمامها إلى مجموعة من جملة عدد من المجموعات من نفس النوع، للبرهنة على هذه الخاصية النمطية، يكفي وصف المجموعة المنتقاة و إعطاء مقاييس الانتقاء و الإشارة إلى ما يجعلها نموذجا في نوعها.

أدوات جمع المعلومات:

-**الملاحظة**: لقد قامت الباحثة بإجراء الملاحظة من دون المشاركة Désengagée Observation

هي حالة لا يشارك فيها الملاحظ، أي لم تشارك في عملية الانتقاء المهني.

- **الملاحظة في عين المكان**: إننا لا نجري معاينة حقيقية عندما نقوم بملاحظة مجموعة صغيرة محصورة بالفعل، يمكن اعتبار هذه المجموعة المحصورة كمجتمع بحث، و باعتبار أن الملاحظة تقوم عادة على كل الأشخاص، فلن نكون إذن مطالبين بسحب عينة. و لقد ساعدت الملاحظة في عين

المكان En Situation Observation أي التقنية المباشرة للتقصي العلمي، بملاحظة القائمين على

الانتقاء المهني من رئيس القسم و الإطارات بالموارد البشرية حيث تمت هذه الملاحظة بطريقة غير موجهة بالاستعانة بشبكة الملاحظة التي سهلت العمل الميداني للكشف عن واقع التطبيق.

-**المقابلة:** بجمع المعلومات من فريق العمل وذلك بإجراء مقابلة نصف موجهة.

إجراءات الدراسة الميدانية:

على مستوى إجراء الدراسة الميدانية قامت الباحثة بالاطلاع على كيفية إجراء المقابلات المهنية، معدة

شبكة للملاحظة، التي بنتها من خلال الاطلاع على النظريات التي تناولت الانتقاء المهني و القيام بتحليل شبكة الملاحظة و التحليل العام.

شبكة الملاحظة:

-**تصميم شبكة الملاحظة:**

لقد قامت الباحثة بتصميم شبكة الملاحظة للمجمعين الاقتصاديين، معتمدة على الملاحظة في عين المكان لسير عملية الانتقاء المهني.

-**محاور شبكة الملاحظة:**

بنيت المحاور على هدف برامج الانتقاء، و لقد تضمنت شبكة الملاحظة عبارات غطت العناصر الأساسية لهدف البحث. فشملت ثلاثة محاور كالآتي:

-**المحور الأول:**

شمل هذا المحور على قياس الدافعية و التفضيل المهني من خلال :

- تحديد قوة الدافع لدى المرشح للعمل .

- الثقة بالنفس .

-الإدراك الجيد للذات و للقدرات.

-الاهتمام و الفهم و الوعي بالمهنة و متطلباتها الواقعية.

- ديناميكية إظهار المهارات عند المرشح.

-تطلعات المرشح لهذه المهنة سواء المادية أو الاجتماعية.

-**المحور الثاني:**

شمل هذا المحور قياس خصائص القدرة العقلية من خلال:

- أهلية المرشح لشغل منصب العمل.

-التفكير المنطقي و الاستراتيجي.

-القدرة على التحليل و التركيب و التوصل إلى الحلول.

-التصور التجريبي، كما القدرة على تحليل و حل إشكالية ما.

-القدرة على التركيز و سرعة توارد الأفكار و أسلوب الإجابة.

-استخدام روائز الذكاء كالتمتع بالذكاء العقلي و الذكاء الوجداني و الانفعالي و الاجتماعي و الروائز النفسية.

-المحور الثالث:

شمل هذا المحور على ملاحظة الهيئة من خلال:

-تحليل السلوك.

-سلامة التواصل و اللغة.

-مدى ملاءمة بنية المرشح للعمل.

عرض نتائج الدراسة و تحليلها:

بعناية: Groupe IMETAL E.N.C.C SPA تحليل شبكة الملاحظة العلمية للمجمع الاقتصادي

على أساس Motivation و مفهوم الدافعية Motive حاول بعض من الباحثين التمييز بين مفهوم الدافع

أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد و السعي لتحقيق أو إشباع هدف معين، أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل حيز التحقيق الفعلي(27:2)، فان ذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة. و هو الذي يقوم به المترشح بسعيه نحو الوظيفة من خلال اجتياز مقابلة العمل و اقتطاع منصب في المؤسسة المرجوة ، و عليه فالتفضيل المهني يساعد القائمين على الانتقاء في تحديد التوجهات المهنية للمرشح ، فمن الملاحظة في عين المكان فأول مرحلة هي إرسال المترشح لسيرته الذاتية مرفقة بطلب العمل الذي يكون متضمنا رسالة الدافعية للتقدم بشغل المنصب المطلوب و هذه الخطوة تساعد في الانتقاء و التعرف على المترشح نوعا ما، لكن في بعض الأحيان لا يكون التمرشح للوظيفة من قام يكتابة طلب العمل المتضمن رسالة الدافعية فهنا يحدث إعتام في تحديد رسم دوافعه و تطلعاته المهنية ، و في المرحلة الثانية يقوم مدير قسم الموارد البشرية للمجمع الاقتصادي بالتنسيق مع رئيس خدمة الموارد البشرية الذي يكون قد استقبل مسبقا السير الذاتية للمترشحين و بعد القيام بالفرز بحسب الشروط و المؤهلات المطلوبة للمنصب الوظيفي ، بعدها يتصل القائم بالاتصال بالمؤسسة بإبلاغ المترشحين للحضور من اجل الانتقاء و تكون المقابلة فردية لمدة 30 دقيقة بالنسبة للمترشحين من اجل مناصب الإدارية و الادارية الميدانية كالمهندسين و التقنيين مثلا ، الذين يستقبلهم مدير الموارد البشرية شخصيا بطرحه بعض الأسئلة عن مؤهلاتهم العلمية و سنوات الخبرة و الشركات التي عملوا فيها من قبل ، كما يطلع من خلال أسلوبهم على مدى ثقتهم بأنفسهم و أسلوب الحديث و إتقانهم للغة الأجنبية و استخدام المفردات التقنية الخاصة بالمجال و من خلال أسلوبهم يستشف القدرة على التحكم و الممارسة ، أخذا بعين الاعتبار المظهر الأنيق و الجذاب في المقابلة أما بالنسبة للمترشحين في لمواقع التركيب و التلحيم للعمل الميداني بالمنشات من التلحيم او التعتيل فتقام مقابلة جماعية لمدة 15 دقيقة، حيث لا يراعى فيها شروط الانتقاء سوى شرطي شهادة الكفاءة المهنية للتكوين المهني و سنوات الخبرة ان وجدت ، و لا يتم قياس القدرات العقلية و لا حتى إعطاء أهمية للمظهر لكن

تعطى الأهمية للقدرة الجسدية و هؤلاء يتم قبولهم بعد اجتياز الاختبار التطبيقي في المجال المطلوب اما من ناحية اختيار القائد للمجموعة فيتم من خلال سنوات الخبرة ، و في المرحلة الثالثة يتم التعرف على مدى معرفة المترشح للوظيفة و مهام المنصب و مجرياته ، و بعد انتقاء المترشح يعطيه مدير الموارد البشرية فكرة موجزة عن المنصب و ملحقاته و من شبكة الملاحظة لم يعتمد في مقابلة الانتقاء على استعمال المقاييس النفسية او الذكاء ذلك بإلحاق المنتقين للعمل الإداري بمناصبهم بحسب مستواهم التعليمي و خبرتهم السابقة في المجال و وقدراتهم اللغوية بالتحكم باللغات الأجنبية و لا يراعى أحيانا التخصص المطلوب لشغل المنصب و إنما تعطى للمترشح فرصة تقديرية ذلك لشغله مناصب معينة من قبل و تتشابه مع المنصب المطلوب.

بعنابة: ASMIDAL SPA تحليل شبكة الملاحظة العلمية للمجمع الاقتصادي

بهذه المؤسسة في المرحلة الأولى يعتمد على الانتقاء عن طريق إرسال السير الذاتية على الموقع الالكتروني للمؤسسة الاقتصادية و يشمل إرسال طلب العمل مع الدافعية و الشهادات العلمية المطلوبة للمنصب من اجل الانتقاء الأولي، و في هذه المرحلة يقوم مسير الموارد البشرية بالاطلاع على السير الذاتية و المؤهل العلمي المطلوب بدقة، بعدها يحدد يوم اجراء المقابلة بالاتفاق مع مدير الموارد البشرية لاستقبال المترشحين للمنصب من اجل مقابلة العمل، اما في المرحلة الثانية يقوم مدير الموارد البشرية بالمقابلة من اجل الانتقاء بطرح أسئلة عن عمر المترشح و مستواه العلمي و خبرته المهنية، كما يولي اهمية كبرى لتمكن المترشح من اللغات الأجنبية و المظهر الجذاب في الاختيار كما الثقة الموحية بالتحكم في المجال المطلوب و خلفياته التقنية المرجوة ومدة المقابلة لا تتجاوز 30 دقيقة لكل مترشح ، اما بالنسبة للعمال المهنيين فيقوم بالمقابلة معهم رؤساء مواقع التصنيع و التخزين و التحميل من خلال القيام بالمقابلات الجماعية معهم، فيراعى مطلب القدرة الجسدية و الذهنية اي الانتباه و يقوم بها المسؤول عن الانتقاء بصفة تقديرية دون استعمال للمقاييس النفسية او قياس درجة الذكاء فيعتمد على خبراته السابقة في التمييز و الانتقاء و التي تكون أحيانا في غير محلها.

التحليل العام:

هناك عدة أمور ينبغي أخذها بعين الاعتبار في التحليل العام، فإن أي قدرة أو خبرة لن يكتب لها الظهور ما لم تتوفر البيئة العملية الصالحة لنموها و تعزيزها(100:7)، فاتخاذ القرار المهني هو عملية معقدة و ذات مراحل متعددة، يتم من خلالها التعامل مع القضايا بمهنية، بالحصول على معلومات و توليد افكار حولها والقيام بالاختيار من بين عدة بدائل على أساس تقييم كل فكرة ثم تنفيذ القرار و متابعته. و ان عملية الاختيار و التوجيه الى المنصب المطلوب ، لها اثر على الفرد، بالعمل على شخصيته الخلاقة و المنتجة بوضعها في المكان المناسب فتحقق المنافع الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية و تزيد من كفاية الموظف تحقيقا لصحته النفسية و إشباعا لغايته، فتجعله غير مضطر لتغيير عمله(13:12-14)، بعد أن أنفقت المؤسسة على تدريبه وتكوينه، فما سيترتب عن الانتقاء و التوجيه السيئ نحو المنصب فسيعود بالسلب على المؤسسة، و ذلك من خلال وضع الموظف في منصب أعلى من قدراته المعرفية ، أو أن يوضع في منصب يتطلب خبرة اكبر لتعدد مهامه فتؤدي به إلى عدم التكيف، أو أن يوضع الموظف عن طريق المحسوبية في منصب أعلى من مؤهلاته العلمية و خبرته العملية فيكون ذلك المنصب مطلوب للتدرج الوظيفي فيخلق صراعا داخل المؤسسة على أحقية المنصب و يؤدي الي التسرب الوظيفي ، او الى أضرار صحية لعدم توفر القدرة الجسدية لدى المترشح على انجاز

العمل الذي يتطلب الجهد العضلي فتخلق لدى الفرد عدم المواءمة للمنصب المشغول، و بالتالي تؤدي الى عدم التكيف او إصابة الموظف ببعض الأمراض النفسوجسدية أو الاحتراق النفسي الذي يؤدي إلى الضرر به و الشعور بعدم الأمان و الاستقرار (05:10). فالانتقاء المهني يعمل لصالح الموظف بالاستعمال الجيد للمقاييس النفسية، بقياس الذكاء الذي يعتمد عليه علم النفس الفارقي فيحدد الفروق الفردية و هو الذي يستطيع ان يستشفه القائم بالانتقاء مبدئيا من السيرة الذاتية المرفقة بالشهادة العلمية و التي يعتمد عليها كثيرا في تقدير المترشح،و هل اختصاصه يصلح للمنصب المطلوب؟ فتعطى له الأولوية لأحقية المنصب و كذلك درجة تقدير التخرج كما الدراسات المكملة ان و جدت أو تخصصات أخرى مكملة، و التحكم في اللغات الذي أصبح شرطا أساسيا بالمؤسسات الاقتصادية، كما يستنتج من الخبرات السابقة بالعمل لمدى ثبات و تكيف الفرد بالمناصب التي شغلها سابقا بهذه المؤسسات، او من خلال شهادات الإشادة بالعمل

Trait and Factor theory or approch ، فتعطي نظرة مبدئية عن المترشح، كما استخدام منهج السمات

لقياس سمات الفرد و ما له من خصائص يمكن قياسها بالمقاييس الموضوعية (63:8) و ربطه بالعوامل و متطلبات نجاحه في المهنة المعينة و هي أيضا تقوم على مبدأ الفروق الفردية في السمات يتم قياسها ثم مواءمتها مع المتطلبات المختلفة للمنصب فيقوم القائم بالانتقاء المهني بتكوين صورة تنبؤية بمدى نجاح الفرد في تحقيق الأهداف المرجوة من تنصيبه في هذا المنصب، لكن فعليا لا تطبق المقاييس النفسية و لا مقاييس الذكاء ذلك لان القائمين بالانتقاء لا تتوفر لديهم هذه الروائز النفسية الادائية اي الاختبارات النفسو تقنية و لم يكونوا على أدائها، كما ان القائمين على الانتقاء في المجمعين الاقتصاديين غير حاملين لشهادة علم النفس العمل او شهادة التنمية البشرية و انما هم متدرجون في الشركة حاملين لشهادات باختصاصات أخرى،و يقوم انتقائهم في الجانب النفسي و الأدائي بصورة تقديرية راجعة لخبراتهم التي تتم علىDonald Superالسابقة، كما يستند في الانتقاء المهني على مراحل الاختيار المهني ل

مراحل عمرية مثلا من (25 الى30) سنة التي تعتبر مرحلة الثبات و الاستقرار و من (30 فما فوق)

مرحلة الاستقرار و التقدم و النمو، و ميدانيا وجدنا القائمين على الانتقاء المهني يتطلعون على الفئة العمرية من (25 الى 30) سنة لأنها المرحلة البحث عن الثبات و الاستقرار و تحقيق الذات في ظل الظروف الاجتماعية و الدافعية للعمل ان كان الفرد اعزبا او متزوجا بحسب متطلبات العمل، و في بعض الأحيان يكون المنصب يتطلب الفئة العمرية (30 فما فوق) لما لهم رغبة في الاستقرار و النمو (25:7) و كذا الخبرة المهنية التي حصلوا عليها سابقا و كما التحكم في الذات و اكتساب مهارات والذكاء الاجتماعي و الوجداني و القدرة على اتخاذ القرارات في حل المشكلات لوضعه في المناصب من خلال استخدام مقياس JohnHollandالقيادية مثلا، كما يساعد استخدام تحديد الانماط الستة ل

او مقاييس استكشاف الذات Vocational Perference Iventory التفضيلات المهنية

و الميول المهنية، كلها عوامل مساعدة على الانتقاء و التي علىSelf Directed Search (SDS)

القائم بالانتقاء ان ياخذها بعين الاعتبار من خلال التعرف على متطلبات النجاح في المنصب و السمات المواءمة مع متطلبات المنصب(11:47-48)، بالتركيب و ذلك بتلخيص البيانات و المعلومات عن المترشح و التشخيص لاستعداداته و

قدراته مستخدما حسه الاكلنيكي إذا كان متخصصا في ميدان علم نفس أو علم نفس العمل و إن كان غير ذلك فبالاعتماد على الخبرة السابقة للقائم على الانتقاء للوصول إلى التقييم و أخيرا التنبؤ بمدى نجاح الفرد في تحقيق الأهداف التي وضع لأجلها في ضوء تقييم السيرة الذاتية و ملحقاتها. (6:97-98) لكن اغلب المترشحين للعمل الإداري و الميداني يأتون عن

فيما يراعى الانتقاء الفعلي(Agence Nationale de l'Emploi (ANEM.طريق الوكالة الوطنية للتشغيل

على المترشحين الذين أتوا تلبية لإعلان التوظيف عن طريق الموقع الالكتروني للمؤسسة او الاعلانات بالجرائد او مواقع التوظيف او مواقع التواصل الاجتماعي ، فيراعى فيهم تطبيق شروط الانتقاء أكثر من المترشحين الواردين عن طريق وكالة التشغيل في كلا المجمعين الاقتصاديين. كما الاعتماد على مكاتب

متخصصة بالتوظيف التي تقوم بمهمة إرسال الكفاءات المطلوبة لشغل المناصب القيادية في المؤسسات.

لا يمكننا تحليل أو تفسير الفرق الموجود في تطبيقات أسلوب الانتقاء المهني بين المجمعين الاقتصاديين بعناية ، علما أن الباحثة كانت ملاحظة، و حاولت قدر الإمكان جمع المعلومات كما وجدت. فالواقع مرتبط بوزارات و مصالح و مؤسسات، و أن قضية الانتقاء المهني في المؤسسات العمومية و الخاصة تتطلب مساهمات أخرى و مشاركات بين قطاع التعليم العالي بالنسبة للتكوين ثم قطاع التضامن و تشغيل الشباب. فالانتقاء المهني لا يعني فقط القيام باختيار الأفراد المتقدمين لمنصب العمل ، لكن هو تنسيق بين برامج مختلف الهيئات من الجامعات و المراكز التكوين و المؤسسات الاقتصادية و الخدماتية و

وزارات أولها وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، فواقع تطبيق الانتقاء المهني على مستوى المجمعين

لا يمكن تعميمه، و تبقى هذهASMIDAL SPA وGroupe IMETAL E.N.C.C SPAالاقتصاديين

النتائج خاصة بهذه المؤسسات فقط.

التوصيات:

-الالتزام بالانتقاء و التوجيه المهني القائم على الأسس العلمية و الموضوعية، الذي يسمح بالانتقاء بحسب القدرات العقلية و الجسمية و الاستعدادات و الميول بالكشف عن الدوافع و هذا يتطلب التحكم و التمكن في الروائز النفسية و الأدائية من قبل القائمين على الانتقاء بقسم الموارد البشرية.

- التوصية بكفاية سوق العمل و التكوين، لتصغير الهوة بين العرض و الطلب في ميدان الشغل، و التي تعتبر إشكالية وطنية نظرا لعدم تقارب المؤسسات التكوينية و القطاع الاقتصادي.

المراجع و المصادر:

1-الصيرفي، محمد عبد الفتاح (2013). **ادارة النفس البشرية** .دار المناهج للنشر و التوزيع.ج1 ط1.عمان. الاردن.

2-الصويط، فواز بن محمد (2008).**الاختيار المهني و علاقته بالتوافق النفسي لدى ضباط قاعدة الملك فهد الجوية**. مجلة التربية الخاصة.جامعة ام القرى. المملكة العربية السعودية.

3-بن عياش، حورية (2017). **تشخيص لواقع الانتقاء و التوجيه المهنيين في القطاع التكوين المهني في الجزائر**.مجلة ابحاث نفسية و تربوية(جامعة عنابة). العدد(19)/ يناير.

4-بودرمين، عبد الفتاح (2017). **استقطاب الافراد للجماعات الاسلامية منظور التعدد المنهجي**. مجلة افاق للعلوم (جامعة الجلفة).عدد 7 /مارس.

5-تيشات، سلوى(2009). **اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالادارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة امحمد بوقرة "بومرداس"**. الجزائر.

6-جودت عزت عبد الهادي ؛سعيد حسن العزة(2014).**التوجيه المهني و نظرياته**.دار الثقافة للنشر و التوزيع.ط3. عمان. الاردن.

7-درويش ابو عيطة ، سهام(2015). **نظريات الارشاد و النمو المهني**. دار الفكر ناشرون و موزعون .ط1.

8-ريتشارد، نورمان(2005). **ادارة الخدمات الاستراتيجية و القيادية**. ترجمة الملاح عمرو.العبيكان للنشر . المملكة العربية السعودية.

9-عبد العليم، علي(1999). **دراسة تحليلية لانظمة المراقبة الداخلية للمشروعات الصناعية كضوابط بالكفايات**. المجلة العلمية. المجلد(2) ، العدد(2).

0-Nota, Bene. (2014). **Chronique histoire d'orientation : 4 Choix de carière**. Voire au Futur .Service de Psychologie et d'Orientation .Université de Cherbrooke.

11-Méthodes de recrutement (Février 2015) . **La Grand Enquête** . Régions Job. France .

12-Robins, S ; Judge, T.(2006). **Comportement Organisationnels**. 12ème Edition. Pearson Education France. France.