



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير



قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: اقتصاديات العمل

بعنوان

الإستثمار في رأس المال البشري وأثره على

سياسة التشغيل في الجزائر

- دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية تيارت خلال الفترة: 2018/2015

الأستاذ المشرف:

➤ د. عدة عابد

إعداد الطالبتين:

● عشور وردة

● نوار سمية

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر "ب"	د. صافا محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "ب"	د. عدة عابد
مناقشا	أستاذ مساعد "أ"	أ. شكيب بلعيد

السنة الجامعية: 2018 - 2019



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير



قسم: العلوم الاقتصادية

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: اقتصاديات العمل

بعنوان

الإستثمار في رأس المال البشري وأثره على

سياسة التشغيل في الجزائر

- دراسة حالة مديرية التشغيل لولاية تيارت خلال الفترة: 2018/2015

الأستاذ المشرف:

إعداد الطالبتين:

➤ د. عدة عابد

● عشور وردة

● نوار سمية

لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر "ب"	د. صافا محمد
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر "ب"	د. عدة عابد
مناقشا	أستاذ مساعد "أ"	أ. شكيب بلعيد

السنة الجامعية: 2018 - 2019



# الشكر

قال رسول الله : (ﷺ)

"من صطنع إليكم معروفا فجازوه عن مجالته فادعوه له حتى تعلموا أنكم

قد شكرتم فإن لشاكر يحب لشاكرين"

يسعنا في هذا للقيام إلى أن نتقدم بوسع الشكر والتقدير إلى أستاذنا الكريم الذي قدم لنا الكثير ولم يخل علينا بالكم لهائل من المعارف وتوجيهات التي أنارت لنا طريقنا نحو قيام بحشنا.

إلى أستاذنا الكريم الدكتور: عدة عابد

ولا ننسى أن نتقدم بجزيل الشكر وعظيم التقدير

إلى الأساتذة الذين قبلوا مناقشة هذا العمل

إلى كل أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

بجامعة تيارت

ونشكر كل ما ساعدنا من قريب أو بعيد لإنجاز هذا البحث.

# إهداء

إلى أعلى الناس في حياتي

والدي العزيزان اللذان رباني وعلماي وتعبوا معي في مشوار حياتي

وإلى إخوتي الأعزاء

وإلى أخواتي وخاصة أختي الكبيرة التي حلت مكان أمي بعد رحيلها

"رحمها الله"

متمنية لها حياة زوجية هنيئة وذرية صالحة "نعمة"

إلى صديقات المقربات الغاليات على قلبي "العالية، إيمان" متمنية لهم النجاح في

مشوارهم الدراسي وحياتهم اليومية

وإلى رفقاء الدرب من قريب أو بعيد

# سمة

# إهداء

قبل كل شيء أحمد الله عز وجل الذي لولا فضله على لم وفقت في هذا العمل.  
أهدي عملي المتواضع إلى من سهرت الليالي لأجلي وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعني كلما  
خطوة خطوة في عملي، إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجه نبع الحنان "أمي"  
إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام معنى المثابرة لنيل المبتغى «أبي»  
إلى أخوتي وأختي الذين تقاسموا معي عبء الحياة، إلى أساتذتي من كان لهم فضل تلقيني  
العلم النافع؛  
إلى جميع الأصدقاء والزملاء وكل من مديد العون وفسح الطريق أمام أبواب المعرفة.

# وردة

# فهرس المحتويات

الشكر

الإهداء .....

فهرس المحتويات .....

قائمة الجداول والأشكال .....

مقدمة ..... أ- هـ

## الفصل الأول

### الاستثمار في رأس المال البشري

تمهيد ..... 2

المبحث الأول: ماهية الموارد البشرية ..... 3

المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية ..... 3

المطلب الثاني: استقطاب الموارد البشرية ..... 4

المطلب الثالث: تسيير الموارد البشرية ..... 9

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الرأس المال البشرية ..... 10

المطلب الأول: مفهوم الرأس المال البشري ..... 10

المطلب الثاني: عناصر رأس المال البشري ..... 11

المطلب الثالث: قياس رأس المال البشري ..... 15

المبحث الثالث: الإطار العام للاستثمار في رأس المال البشري ..... 18

المطلب الأول: مفهوم الاستثمار في الرأس المال البشري ..... 18

المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على الاستثمار في الرأس المال البشري ..... 19

المطلب الثالث: قيود الاستثمار في الرأس المال البشري ..... 21

خلاصة الفصل ..... 23



الفصل الثاني

تطوير سياسة التشغيل في الجزائر

25	تمهيد
26	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل
26	المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل
27	المطلب الثاني: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر
29	المطلب الثالث: محددات وإجراءات سياسة التشغيل
32	المبحث الثاني: إستراتيجيات سياسة التشغيل في الجزائر ومدى فعاليتها
32	المطلب الأول: محاور وإستراتيجيات سياسة التشغيل في الجزائر
35	المطلب الثاني: فعالية أداء سياسة التشغيل
37	المطلب الثالث: معوقات سياسة التشغيل في الجزائر
38	المبحث الثالث: المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر ونتائجها
38	المطلب الأول: برامج الإستثمارات العامة وواقع التشغيل في الفترة (2000-2019)
46	المطلب الثاني: نتائج سياسة التشغيل
48	خلاصة الفصل

الفصل الثالث

دور الإستثمار البشري في سياسة التشغيل دراسة حالة مديرية التشغيل بولاية تيارت

50	تمهيد
51	المبحث الأول: التعريف بمديرية التشغيل
51	المطلب الأول: نشأة وتعريف مديرية التشغيل
52	المطلب الثاني: مهام مديرية التشغيل وهيكلها التنظيمي
58	المطلب الثالث: الخدمات والإمتيازات التي تقدمها مديرية التشغيل
59	المبحث الثاني: نشاط الوكالة الولائية للتشغيل خلال الفترة 2015/2018

59	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج طلبات وعروض العمل المسجلة بمديرية التشغيل 2018/2015 .....
61	المطلب الثاني: تطور تنصيات العمل في إطار جهاز الإدماج المهني 2018 .....
65	المبحث الثالث: برامج الخاصة للموارد البشرية وانعكاساتها على سياسة التشغيل .....
65	المطلب الأول: البرامج الخاص للموارد البشرية .....
68	المطلب الثاني: إنعكاسات الإستثمار في الرأس المال البشري على سياسة التشغيل .....
70	خلاصة الفصل .....
71	خاتمة .....
75	قائمة المراجع .....
	الملاحق .....

قائمة الجداول

والأشكال

## قائمة الجداول والأشكال

### • قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
3-1	طلبات العمل المحلية حسب التأهيل و الجنس	
3-2	عروض العمل 2018/2015	
3-3	تنصيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني المحققة خلال سنة 2018	
3-4	تنصيات عقود العمل المدعمة CTA خلال سنة 2018	

### • قائمة الأشكال

رقم	عنوان شكل	صفحة
1-1	مراحل وخطوات الاستقطاب	
2-1	مخطط توضيحي لسياسة الإنعاش الاقتصادي	
3-1	الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل بولاية تيارت	
3-2	تنصيات جهاز المساعدة على الإدماج المهني المحققة خلال سنة 2018	
3-3	تنصيات عقود العمل المدعمة CTA خلال سنة 2018	

مقدمة

تسعى جميع الوحدات الاقتصادية إلى تحقيق أكبر عائد ممكن عن طريق إستغلال مواردها المحدودة أفضل استغلال و[] يأتي ذلك إ[] من خلال تشغيل طاقتها الإنتاجية المتاحة بأقصى ما يمكن وتخفيض الكلفة الإنتاجية إلى أقل ما يمكن والعناية بنوعية الإنتاج وجودته إلى درجة التي تجذب جهود المستهلكين إليه و[] اهتمام بعناصر الإنتاج والسعي المتواصل لرفع قدراتها الإنتاجية ، وعلى رأس ذلك القوى البشرية أو ما تعرف بالموارد البشرية حيث تصنف ضمن أهم الموارد الاقتصادية، لأن البشر هم الذين يخلقون حركة في المؤسسة الاقتصادية وبيعثون فيها مظاهر النشاط والعمل باعتبارهم العنصر العاقل، المخ[]ط، المسير والمراقب لنشاطها، كما يقال "البشر هم ثروة الأمم"، كما أثبتت الأبحاث الاقتصادية على أن رأس المال البشري الذي يتمتع بمؤهلات ودرجة كفاءة عالية التي تم اكتسابها عن طريق التعليم والتدريب ترفع من حجم الإنتاج الذي يساهم في رفع مستوى الأداء الاقتصادي، لذلك فإن الإهتمام بعنصر رأس المال البشري عن طريق الاستثمار فيه يعد ركيزة أساسية لتحقيق زيادة في ثروات الأمم ولذلك فإن قدرات أي أمة تكمن فيما تملكه من طاقات بشرية مؤهلة ومدربة وقادرة على التكيف والتعامل ويكون الإستغلال الأمثل لهذه الموارد البشرية عن طريق تشغيلها، وبما أن التشغيل يقود بالضرورة الى القوى العاملة لأن اهتمامه ينصب على هذه الفئة تحديدا من ناحية إستغلالها، بل[]التها وتوزيعها في ميدان التشغيل.

وإرتبطت سياسة التشغيل بالسياسة الاقتصادية التي إعتمدتها الحكومة منذ الإستقلال من أجل توفير مناصب الشغل، ولكن مع الانتقال إلى اقتصاد السوق وجدت قواعد تحدد العرض والطلب ووجدت الحكومة نفسها أمام تحديات كبيرة إستدعت ضرورة صياغة الآليات، وإحداث مجموعة من برامج تشغيل الشباب وصيغ عديدة للإدماج المهني، ونظرا لأهمية الموارد البشرية المستهدفة من خلال سياسة التشغيل جاءت فكرة موضوعنا والتي تبرز بالإشكالية التالية:

"ما مدى تأثير الإستثمار في رأس المال البشري على سياسة التشغيل في الجزائر؟"

ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب الإشكالية، نلجج التساؤلات الفرعية التالية:

- هل الإستثمار في رأس المال البشري وليد التنمية الاقتصادية؟
- ما هي علاقة رأس مال البشري بسياسة التشغيل؟
- كيف تساهم الحكومة في تفعيل سياسة التشغيل؟

### فرضيات البحث:

للوصول للإجابات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- يمثل الاستثمار الرأس المال البشري الدعامة الأساسية لتوفير التشغيل.
- يعد التكوين عنصر كافي لقياس رأس المال البشري.
- مسألة التشغيل ليست مسألة إجراءات بسيلة وإنما تتلبد وضع إستراتيجيات شاملة لخلق مناصب عمل.

### أهمية الموضوع:

- إن دراسة سياسة التشغيل ومالها دور في تنمية الموارد البشرية له أهمية بالغة باعتبارها عملية جوهرية في تحقيق الاستقرار السياسي والتنمية الاقتصادية فسياسة التشغيل من المواضيع الراهنة التي تزال تمثل مجال واسع من البحث والدراسة.
- أهمية هذه الدراسة تكمن في إبراز مدى مساهمته برامج سياسة التشغيل في ترقية وتنمية الموارد البشرية.
- يكتسى الموضوع أهمية كونه يعالج فكرة عن الآليات تفعيل سياسات التشغيل بالجزائر وتسלט الضوء على عنصر الموارد البشرية وسبل الكفيلة بترقية من مستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى.
- يساهم هذا الموضوع في المعرفة وتحديد نقاط القوة والضعف وكل العوامل التي تسمح بتنمية الموارد البشرية سواء المتعلقة بتوفير التدريب واستغلال للقدرات والمهارات.

### الهدف من الدراسة:

- تسعى من خلال قيامنا بهذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:
- دور كل من التعليم والتدريب والصحة العامة على زيادة فعالية الرأس البشري.
  - معرفة كيفية استثمار في الموارد البشرية ومدى مساهمتها في التشغيل .
  - عرض أهم آليات الوكالة المعتمدة في تنظيم التشغيل.

### أسباب اختيار الموضوع:

هناك أسباب موضوعية وذاتية في اختيار هذا الموضوع وهي:

### الأسباب الذاتية:

إخترنا هذا الموضوع لأنه يدخل ضمنا تخصصنا وسياسة التشغيل التي تعكس السياسة العامة التي تعتمد عليها الدولة والرغبة في دراسة دورها في تنمية الموارد البشرية حيث أن أغلبهم شباب وكون الموضوع مرتبط بواقع المعاش.

### الأسباب الموضوعية:

الرغبة في معالجة الموضوع خاصة من ناحية عالم الشغل والتوظيف وما يقابلها من مظاهر سلبية من محسوبة وتهميش إطارات الكفاء.

### حدود الدراسة:

وتتمثل في:

- الحدود الزمنية: كانت فترة الدراسة ممتدة ما بين سنتي (2015/2018).
- الحدود المكانية: لقد تجلت الدراسة في مديرية التشغيل بالجزائر وباخص ولاية تيارت.
- المنهج المستخدم:

اعتمدنا في هذا البحث وعلى حسب طبيعة الموضوع على:

المنهج الوصفي وذلك عند التفرق للمفاهيم الأساسية المرتبطة بموارد البشرية والتمكن من توضيح معالم سياسة العامة للتشغيل في الجزائر، وأما المنهج التحليلي استخدمنا فيه التحليل وتفسير بيانات والمعلومات ودراسة وتحليل، ودور الوكالة الوظيفية للتشغيل والتي هي محمل تطبيق دراستنا وكذلك استخدمنا المنهج الإحصائي، فقد اعتمدنا فيه على المؤشرات إحصائية في دراسات المتعلقة بسياسة التشغيل لتتطلب الوقوف على الأرقام والإحصائيات والنتائج التي بأبعادها.

### الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات لها علاقة بالموضوع وهي كالتالي:

- دراسة للبالبة "لينده كحل الرأس" مذكرة ماجستير بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000/2010 عاجت الإشكالية التالية ما مدى مساهمة سياسات



- التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة للفترة 2010/2000؟ وتوصلت إلى النتائج التالية:
- يفقد كل من معدل التشغيل ومعدل البطالة دلالتها في ظل تنامي مساهمة القطاع غير الرسمي في التشغيل، فإن حساب هذين المعدلين يضم فئة المشتغلين في هذا القطاع.
  - انتشار العمل غير الرسمي إضافة إلى بروز أنماط جديدة للعمل كالعمل المؤقت أدى إلى توسيع نطاق العمل غير اللائق.
  - سوق التنسيق بين مختلف الأجهزة الشغل وتداخل المهام فيما بينها هو ينقص من مدى فعاليتها أهدافها.
  - دراسة للآلة "لوف ياسمينة" مذكرة ماستر بعنوان دور رأسمال البشري في تحقيق التنمية المستدامة - دراسة حالة الجزائر - عاجلت الإشكالية التالية: "إلى أي مدى يساهم الرأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة من خلال حالة الجزائر وتوصلت إلى نتائج التالية:
  - اهتمام المستمر بالباحثين والأكاديمية المتفوقين في كل التخصصات وتمكينهم من الاستفادة من تربصات وبرامج تدريبية بالخارج لزيادة معارفهم.
  - التركيز على النوعية قبل الكمية في التعليم، والعمل على تأهيل الفرد بشكل يثق يجعله يستفيد من مواجهة سوق العمل بكل ثقة في القدرات ومكتسباته.
  - اهتمام بإصلاح المنظومة التعليمية بمختلف مراحلها وتطوير البحث العلمي والتأهيل من أجل تحقيق الإبداع والتفكير من خلال خلق وتنمية مدعومة باتفاقيات إقليمية ودولية.
  - دراسة للآلة "شبابحة نوال وملاك حنان" مذكرة ماستر أكاديمي بعنوان أثر البرامج التنموية على سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة: (2010/2015) عاجلت الإشكالية التالية: إلى أي مدى أثرت البرامج التنموية على سياسات التشغيل في الجزائر خلال الفترة الممتدة من (2010-2014)؟ وتوصلت إلى النتائج التالية:
  - ساهمت البرامج التنموية التي اعتمدها الحكومة الجزائرية خلال الفترة (2001/2014) مساهمة إيجابية، من خلال برامج التشغيل المباشرة مثل مؤسسات عقود ما قبل التشغيل وبرامج المناصب الشغل المرسمية ذات المنفعة المحلية.

- حسب وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فإن سياسة التشغيل ضمن المخطط الخماسي (2010/2014) حققت إلى حد الآن 78 من أهدافها وتمثلت في تقليص معدل البطالة ومحاوله خلق مناصب شغل ومؤسسات خاصة من خلال مساعدة الشباب للحصول على تحويل مصري وتقديم الاستثمار لهم.
- إن برامج التشغيل تعمل على أزمة البطالة بل تعمل على خلق شكل جديد للبطالة هو البطالة حاملي الشهادات الجامعي ذوي الخبرة المهنية.

### هيكل الدراسة:

حاولنا من خلال بحثنا المحافظة على التسلسل المنطقي قدر الامكان وقمنا بتقسيم البحث الى ثلاث فصول:

### الفصل الأول: الإستثمار في الرأس المال لبشري

تفرقتنا في هذا الفصل إلى الموارد البشرية وذلك من خلال تعريفها وكيفية استغلالها حيث حاولنا توضيح مختلف المفاهيم المتعلقة برأس المال البشري والاستثمار فيه والعوامل التي تؤثر عليه.

### الفصل الثاني: تطور سياسة التشغيل في الجزائر

حيث حولنا في هذا الفصل التفرقتنا إلى مفهوم السياسة التشغيل وأهم البرامج التي اعتمدها الجزائر لتطوير التشغيل وما نتج عنها.

### الفصل الثالث: دور الاستثمار البشري على سياسة التشغيل دراسة حالة لمديرية التشغيل بولاية تيارت

وفي هذا الفصل يشمل الجانب التفرقتنا المتبقي المتمثل في الدراسة الميدانية لمديرية التشغيل في تيارت وتفرقتنا في الأخير إلى انعكاسات المورد البشري على سياسة التشغيل.

### عوبات البحث:

- تركزت صعوبات حول نقص المراجع الخاصة بسياسة التشغيل وهذا ما دفع إلى الاعتماد على المذكرات والملتقيات أكثر من الكتب.
- صعوبة ميدانية وتتمثل في صعوبة الحصول على الإحصاءات الكاملة المتعلقة بالمديرية.

# الفصل الأول

الإستثمار في رأس

المال البشري

### تمهيد:

يمكن النظر للموارد البشرية المتاحة كما ونوعا كأحد دعائم الإنتاج في المجتمع كما أنها هي العنصر الاستهلاكي فيه، فهم المستهلكون الذين يهتم لاقتصادي بتحقيق أقصى رفاهية اقتصادية لهم، بتوفير احتياجاتهم عن طريق استخدام الموارد المتاحة والمحدودة في المجتمع، بالنسبة للاقتصادي كل طفل يولد يمثل زيادة وهي عبئ على الاستهلاك ولكنه في نفس الوقت يمثل زيادة في عوامل الإنتاجية (يدين وعقل يفكر) ولكن ما يهم الاقتصادي هو هل يقوم هذا الفرد خلال حياته الإنتاجية بتعويض ما استهلكه قبل دخوله القوة العاملة وما يستهلكه بعد خروجه منها؟ والإجابة عنها تتوقف على نوعية الفرد ذاته علميا وصحيا وأما بالنسبة للمجتمع ليس معدل النمو السكاني في حد ذاته وإنما اثر هذا النمو أو اثر زيادة معينة في السكان على كل من الإنتاج والاستهلاك، فالزيادة الكبيرة في السكان ستؤدي حتما إلى عدم التناسب بين عوامل الإنتاج المادية والغير مادية وعلي هذا فان أهم ما تهدف إليه هو تحسين نوعية هذه المواد البشرية وذلك عن طريق الإستثمار في هذه الموارد نفسها.

وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى الإستثمار في رأس المال البشري من خلال تقسيم هذا الفصل

إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول: ماهية الموارد البشرية.

المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول رأس مال البشري.

المبحث الثالث: الإطار العام للإستثمار في رأس المال البشري.

### المبحث الأول: ماهية الموارد البشرية

تؤدي الموارد البشرية دورا مهما في عملية التنمية البشرية والاقتصادية وتطورها لأنها تمثلها العنصر الأكثر حسما وإحداثا للتوسع والنمو، ولقد قامت إدارة الموارد البشرية على تبني مدخل الموارد البشرية التي يمكن أن تستفيد منه أي منظمة بطريقتين:

أ- زيادة الفعالية التنظيمية.

ب- إشباع حاجات الأفراد.

### المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية

لقد تعددت تعريف والمفاهيم الدقيقة لهذا المصطلح نذكر من بينها:

**التعريف الأول:** هي مجموعة أفراد والجامعات التي تكون في المنظمة في وقت معين ويختلف هؤلاء فيما بينهم من حيث تكوينهم، خبرتهم وطموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم ومستوياتهم الإدارية وفي مسراتهم الوظيفية<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** تعد الموارد البشرية أحد أهم الموارد الاقتصادية وتمثل في معناها الواسع بالسكان وفي معناها الدقيق بالقوي البشرية والعاملة والتي يوكل إليها القيام بالعمليات الإنتاجية<sup>2</sup>.

**التعريف الثالث:** الموارد البشرية تعني القدرات والمواهب والمهارات والمعرفة لدى الأفراد والتي تدخل كمستلزم في العملية الإنتاجية وتلعب الموارد البشرية دورا مهما جدا في عملية التنمية حيث أن الإنسان هو في ذات التنمية وان ثمار التنمية ناتجة عن النشاط الإنساني وهنا تبين أهمية الموارد البشرية في عملية التنمية<sup>3</sup>.

**التعريف الرابع:** تعتبر الموارد البشرية من أهم القوى التي يتطلبها التقدم والنمو الاقتصادي، وحيث أن الهدف الأساسي من أي نشاط من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هو الإنسان نفسه، من أجل إشباع حاجاته المباشرة وغير المباشرة، فان درجة نمو أي نشاط اقتصادي هو قدرة هذا الإنسان على

<sup>1</sup> حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2004، ص 25.

<sup>2</sup> محمد خلة توفيق، التطور وإقتصاديات الموارد، دراسة خاصة بتطوير الفكر والواقع الاقتصادية واقتصاديات موارد عناصر الإنتاج، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2015، ص 307.

<sup>3</sup> مدحت القريشي، التنمية الاقتصادية نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007، ص 137.

زيادة الإنتاج المادي والمعنوي وعلى تطوير هذا الإنتاج، فالإنسان أو الفرد الاقتصادي هنا هو المنتج والمستهلك أي المحرك للعملية الإنتاجية، وهو الأساس لتوزيع ناتج هذه العملية الإنتاجية ومن ثم فإن سلوكه هو محدد الأنماط الاستهلاكية والإستثمار، ولذلك ونجد أن القوى البشرية من واهم الموارد الاقتصادية التي يمكن الاستفادة بها لتحقيق متطلبات التنمية والتي تقوم التنمية أساسا بتلبية متطلباتها، ولذلك فإن مشكلة القوى البشرية هي إحدى محددات المشكلة الاقتصادية، فكما إن هذه الموارد البشرية مصدر من مصادر الثروة الكلية للاقتصاد القومي فهي أيضا القوة التي تشغل جميع الثروات المتاحة للاقتصاد<sup>1</sup>.

وفي الأخير تتجلى أهمية هذه الموارد في ظل اقتصاد المعرفة وما يتضمنه من تقنيات منعدمة وذلك لان الموارد البشرية تؤدي الدور الايجابي الوحيد في القيام بذلك من خلال توليها مهمة توفير عناصر الإنتاج والموارد الأخرى اللازمة للقيام بالنشاطات الاقتصادية وتنميتها إذ إن الإنسان يمكن إن يحدث تطورا وتحسن في رأس المال المادي المستخدم في العمليات الإنتاجية والموارد الطبيعية المتاحة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: إستقطاب الموارد البشرية

ليس من المتوقع دائما أن يأتي العاملون إلى المؤسسة بشكل عفو طلبا لاستخدام وإنما يتطلب ذلك قيام المنظمة ببذل جهود من شأنها أن تساعد في عملية الاستقطاب.

### الفرع الأول: تعريف الإستقطاب

للاستقطاب مجموعة من المفاهيم نذكر من بينها:

**التعريف الأول:** يعتبر الاستقطاب البحث عن وعاء من الأفراد المؤهلين، وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة<sup>3</sup>.

**التعريف الثاني:** هو مجموعة نشاطات المنظمة الخاصة بالبحث وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية فيها وذلك بالعدد والنوعية المطلوبة والمرغوبة وفي الوقت المناسب<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> صلاح الدين حسن السيسي، تخطيط وتنمية الموارد البشرية والاقتصادية، دار الكتاب الحديث القاهرة، الطبعة الأولى، 2013، ص102.

<sup>2</sup> قليح حسن خلف، اقتصاد المعرفة، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2007، ص ص 79، 81.

<sup>3</sup> راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث الازاريط، الاسكندرية، مصر، 1999، ص103.

<sup>4</sup> نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 175.

### الفرع الثاني: نظريات الاستقطاب

هناك ثلاث نظريات تحكم سلوك الباحث عن العمل وهذه النظريات هي<sup>1</sup>:

#### أولاً- نظرية العنصر الموضوعي:

وفقاً لهذه النظرية فإن الباحث عن العمل يوازن بين اختياره للعمل في مؤسسة أو أخرى وبين ظروف العمل المادية من رواتب وتأمينات وفرص التقدم والظروف الاجتماعية وغيرها.

#### ثانياً- نظرية الاتصال الحرج:

وفقاً لهذه النظرية فإنه ليس لدى الباحثون عن عمل في واقع الأمر فرصة للمقارنة، بين ما توفره جهات من مزايا لضيق الوقت المتاح لديهم ولرغبتهم السريعة في تأمين العمل، لذلك فإنهم يقررون العمل في أي مؤسسة دون أخرى، وفق لانطباعاتهم من خلال احتكاكهم السريع مع من يتولون شؤون اختيار الموظفين، ومن تلك الانطباعات سلوك الشخص المقابل وإجراءات المقابلة وما يلاحظون من تسهيلات وما إلى ذلك من مظاهر سريعة.

#### ثالثاً- نظرية العنصر الشخصي:

تفسر هذه النظرية عملية استقرار رأي الباحث عن عمل حول عمله من جهة معينة على أمور غير موضوعية وهي حصيلة تفاعل فكر الباحث عن العمل من جهة العمل وصفاته الذاتية وبالتالي لا يقرر الأمر على أسس موضوعية.

ومهما كان تفسير قرار البحث عن العمل، فإن هناك عوامل تحد من قدرة الجهات الباحثة عن عمل على اختيار الموضوعي للعاملين ومن هذه العوامل:<sup>2</sup>

1. العوامل السائدة في المجتمع عن الجهة الباحثة عن العمل.
2. طبيعة الوظيفة المعلن عنها ومدى جاذبيتها.
3. سياسات المؤسسة في مجال شؤون العاملين ومن ذلك ما تتبعه من فرص للعاملين للترقية في الوظائف.

<sup>1</sup> نوري منير، تسيير الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص176.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص177.

4. ضغوط نقابات العمال ومدى تدخلها كجهة لا بد للجهة طالبة العمل من الاتصال بها.

5. السياسات الحكومية ومدى تأكيدها على تساوي الفرص أمام الباحثين عن العمل.

### الفرع الثالث: أهمية الإستقطاب

إن عملية الإستقطاب تكتسب أهميتها في المنظمة إذ أن أدائها الناجح يمكن أن يسهم في تحقيق

الأهداف الآتية<sup>1</sup>:

1. توفير مجموعة كافية من المتقدمين لشغل الوظائف وبأقل تكلفة ممكنة.

2. الإسهام في زيادة فاعلية عملية الاختيار من خلال جذب أفراد مناسبين ويتم الاختيار النهائي من بينهم، مما يؤدي إلى تقليل عدد المتقدمين غير المؤهلين.

3. الإسهام في زيادة استقرار الموارد البشرية في المنظمة عن طريق جذب مرشحين جيدين والاحتفاظ بالعاملين المرغوبين.

4. جذب أكبر قدر ممكن من المرشحين الأكفاء المتقدمين للعمل والتقييم قدراتهم واحتمالات نجاحهم في أعمال التي يمكن أن تسند إليهم في حال صدور قرار بتوظيف في مرحلة لاحقة.

### الفرع الرابع: مصادر الإستقطاب

و للاستقطاب مصادر تميزه وهي كالاتية<sup>2</sup>:

1. مصادر داخلية: يؤدي نجاح المنظمة وفعاليتها في استقطاب واختبار الأفراد إلى زيادة إمكانية اعتمادها

علي مصادر الداخلية كأفضل مصدر للحصول علي أفراد للشغل وظائفها الشاغرة ويتميز المصدر الداخلي

للاستقطاب بـ:

أ- المزايا:

- المنظمة لديها معرفة أفضل بنقاط الضعف والقوة في المرشح للوظيفة.
- المرشح للوظيفة لديه معرفة أفضل بالمنظمة.
- زيادة دافعية وحماس الأفراد.

<sup>1</sup> نوري منير، تسيير الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 177، 178.

<sup>2</sup> راوية مُجّد حسن، إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 106، 107.



- زيادة معدل إستثمار المنظمة في العاملين الحاليين.

### ب- العيوب:

بالرغم من المزايا السابقة هناك بعض المساوئ والعيوب التي يشملها الإستقطاب من داخل المنظمة

وتتمثل العيوب:

- يمكن ترقية الأفراد إلى حد معين لنجاحهم في أداء الوظيفة.
- الصراع على الترقية قد يؤدي إلى آثار نفسية سلبية.
- قد يؤدي التعيين من الداخل إلى جهود الأفكار وقلة الإبتكارات.

### 2. المصادر الخارجية:

هناك مصادر خارجية عديدة متاحة لدى المنظمة لإستقطاب الأفراد ومن أهمها:<sup>1</sup>

#### أ- المزايا:

- كبر وعاء المواهب والمهارات المتاحة.
- جلب أفكار ورؤى ووجهات نظرية جديدة للمنظمة.
- التعيين من الخارج يكون ارخص وأسهل في حالات العاملين الفنيين والمهرة والإداريين.

#### ب- العيوب:

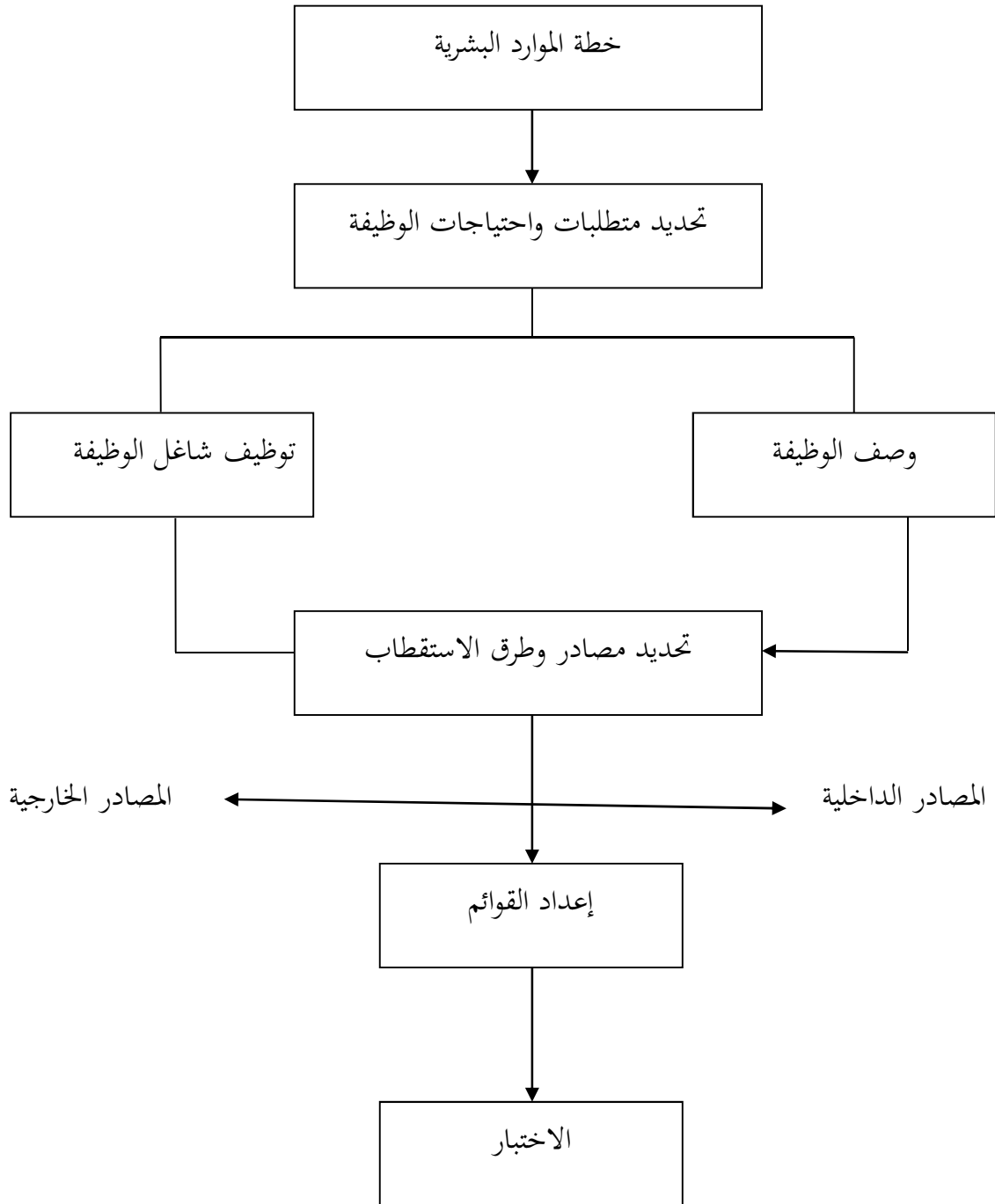
وبالرغم من المزايا التي يتمتع بها الإستقطاب من الخارج إلا أن هناك بعض المساوئ التي تشوب هذا

المدخل وهي:

- صعوبة الجذب والإتصال، وتقييم الأفراد المحتملين.
- طول فترة تكيف الأفراد مع المنظمة.
- مشاكل نفسية قد تنمو بين الأفراد العاملين في المنظمة الذين يعتبرون بأنهم مؤهلين لأداء الوظيفة.

<sup>1</sup> راوية مُجَّد حسن، إدارة الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص108.

الشكل رقم (1-1): مراحل وخطوات الإستقطاب



المصدر: نجم عبد الله الغزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار الباروني العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة العربية، 2010، ص152.

### المطلب الثالث: تسيير الموارد البشرية

يعد التسيير عملية تنفيذ الأنشطة مع الأفراد ومن خلالها بكفاءة، وتشير هذه العملية إلى أنشطة التخطيط، التنظيم، القيادة والتقييم التي يجب القيام بها لتحقيق الأهداف.

#### الفرع الأول: تعريف تسيير الموارد البشرية:

تتجلى مفاهيم تسيير الموارد البشرية فيما يلي:

**تعريف الأول:** يعرف تسيير الموارد البشرية على انه هو العملية التي يتم بموجبها الحصول على أفراد اللازمين للمؤسسة من حيث العدد والتنوعية تخدم أغراضها، وترغيبهم في البقاء بخدمتها، وجعلهم يبذلون أكبر قدر ممكن من طاقتهم وجهودهم لإنجاحها وتحقيق أهدافها<sup>1</sup>.

**تعريف ثاني:** كما يعرف تسيير الموارد البشرية على انه يهدف إلى الإجابة على التساؤل الخاص بكيفية توجيه وتنسيق الجهد البشري نحو تحقيق أهداف منظمات العمل المعاصرة<sup>2</sup>.

#### الفرع الثاني: أهمية تسيير الموارد البشرية

إن أهمية التسيير ترجع إلى عاملين رئيسين هما:<sup>3</sup>

**أولاً:** اكتشاف أهمية الأداء البشري كمحدد أساسي للكفاءة الإنتاجية، وهذا معناه أن الإنسان بما يملكه من مهارات وقدرات وما يتمتع به من دوافع للعمل، وهو العنصر الأساسي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية وان الآلات والمعدات والعناصر المادية الأخرى هي في الحقيقة عوامل مساعدة للإنسان.

**ثانياً:** اكتشاف أهمية وقدرة تسيير الموارد البشرية في توجيه الأداء البشري والتأثير عليه بما يحقق المزيد من الكفاءات الإنتاجية، وهذا يوضح أن تسيير الفرد من خلال حسن أدائه لوظائفه يستطيع أن يوفر للمؤسسة أفضل العناصر البشرية، ذات الكفاءة والمهارة والإستعداد للعمل والعطاء المستمر الذي يحقق قدرة أعلى في زيادة الإنتاج وتحسين إنتاجية.

<sup>1</sup> نوري منير، تسيير الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص35.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص35.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص25.

### المبحث الثاني: مفاهيم عامة حول الرأس المال البشرية

إن العصر الذي نعيشه يحتم على المؤسسة أن تسير مواردها البشرية للتطورات الحاصلة في الجانب المعرفي حيث أصبحت الموارد البشرية تعتبر أصول حقيقية، وتعتبر إنتاجية رأس المال البشري هو المحرك الفعال في استمرارية وبقاء أي منظمة.

#### المطلب الأول: مفهوم الرأس المال البشري

هناك مفاهيم عديدة لرأس المال البشري ونذكر من بينها:

**التعريف الأول:** يعرف على انه مخزون للمعرفة والمهارات أو الخصائص العامة للعمال بما في ذلك صحتهم ووظائفهم الفسيولوجية والمواقف اتجاه العمل التي تعزز كفاءتهم وإنتاجيتهما يمكن لهذه المهارات والكفاءات أن تكون فطرية أو مكتسبة عبر الزمن<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** يعرف بأنه المورد الاستراتيجي في العوامل الإنتاجية أي المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده من قبل أي مؤسسة أخرى غير التي يعمل بها<sup>2</sup>.

**التعريف الثالث:** يمثل الرأس المال البشري في المعرفة التي يولدها ويمتلكها الأفراد العاملون (مهارات، خبرات وابتكارات) بوصفها مصدرا للتحديد ويساهم في زيادة القيمة<sup>3</sup>.

**التعريف الرابع:** هو مجموعة الخبرات والمهارات والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يملكها العاملون أو يكتسبها في الشركة ويستثمرها في العمل<sup>4</sup>.

**التعريف الخامس:** ويتألف من الخبرة المتراكمة والمهارة والقدرة على الابتكار وإبداع وقدرة الشعب على تحقيق المهام، و يتضمن الغير والثقافة الفلسفة التي قد بزغت على تربة الوطن وتكمن في هذه المفردات

<sup>1</sup> حواس أمين، فاطمة الزهراء زرواط، مقدمة في النمو الاقتصادي، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص195.

<sup>2</sup> هاشمي الشمري، نادية الليثي، اقتصاد المعرفة، دار صفاء لنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص50.

<sup>3</sup> ثريا عبد الرحيم الخريجي، بشرين بدري البارودي، اقتصاد المعرفة، الأسس النظرية والتطبيقية في المعارف التجارية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012، ص32.

<sup>4</sup> عبد الستار العالي وآخرون، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2006، ص343.

المعرفة، الحكمة، الخبرة والحدس وقدرة الفرد على إدراك المهام والأهداف الوطنية، ويعد رأس المال البشري من الخصائص التي يتسم بها أفراد المجتمع وتقع في دائرة ملكية المنظمة أو الشعب<sup>1</sup>.

**التعريف السادس:** رأس المال البشري هو عبارة عن معيار للقدرة التنافسية والطاقات والكفاءات المتاحة لدى العاملين في المؤسسة أو الشركة<sup>2</sup>.

ويتميز الرأس المال البشري بعدة خصائص ونذكر منها:<sup>3</sup>

- عدم ارتباط مال الرأس البشري بصفة شخصية، فبرغم أن الفرد يمكنه تأجير إستثماره لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تبيع المنظمة آلة لا تحتاج إليها.
- عدم استهلاك رأس المال البشري بالطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقده كلية يموت صاحبه وهذا ما يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الإستثمار البشري.
- يتطلب الإستثمار في تكوين رأس المال البشري وقت أطول نسبيا عن وقت الإستثمار المادي.
- اختلاف منحى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحى إنتاجية الأصل المادي.

### المطلب الثاني : عناصر رأس مال البشري

يتميز الرأس مال البشري بمجموعة من العناصر التي تعتبر أهم مقومات التنمية البشرية وركائزها والتي تدرج ضمن الإستثمار في الرأس مال البشري والمتمثلة في التعليم، التدريب والتأهيل الصحي.

**أولا- التعليم:**

يعتبر التعليم عملية اكتساب المعارف والمعلومات لتطوير كفاءة الفرد وتجعله قادر على مزاولة نشاطه.

#### 1-التعريف:

تشكل سياسة التعليم الجيد الركيزة الأساسية في الإستثمار في الرأس مال البشري فهي تهدف إلى إمداد الأفراد بالأساس العريض والمفاتيح التي ينطلقون منها كل حسب تخصصه إلى المجالات العمل المختلفة، وتؤثر السياسات التعليمية على تركيبة القوى العاملة من خلال ما توفره من تخصصات ومجالات

<sup>1</sup> عبد المطلب عبد الحميد، الاقتصاد المعرفي، دار الجامعة الإسكندرية، 2011، ص 207.

<sup>2</sup> المرجع نفسه ص273.

<sup>3</sup> راوية حسن، مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر، 2005، ص82.

ومهارات قادرة على إشباع حاجيات سوق العمل، والعمل على تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوة العاملة<sup>1</sup>.

### 2-أهمية التعليم :

وتتمثل أهمية التعليم في ما يلي:<sup>2</sup>

يعتبر التعليم من أهم عوامل بناء رأس المال البشري والتنمية ويؤدي التطور فيه إلى دفع عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وتحسين مستويات المعيشة عن طريق زيادة دخل الفرد والتحفيز على العمل والتحصيل العلمي عالي المستوى.

يرتبط التعليم ارتباطا وثيقا ومستمر بالمجالات الاجتماعية والاقتصادية حيث يهتم بتهيئة الأجيال الصاعدة للاستجابة لمطلب التنمية الشاملة والمستدامة للمجتمع، وهذا لا يجب أن ننظر للتعليم كغاية في حد ذاته بل كعنصر أساسي، إذ يؤثر التعليم بشكل غير مباشر على الإنتاجية من خلال الصحة، فقد أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيرا فعلا على مستويات الصحة الفردية والعامية، وبالشكل عام يساهم التعليم في تحسين الموارد البشرية وتطويرها من خلال رفع الكفاءة والقدرة الذهنية على استيعاب ورفع إنتاجية القطاعات المختلفة للاقتصاد.

يرتبط التعليم ارتباطا وثيقا بالدخل، فهو يعتمد على مستواه ودرجة نموه، إذ أن نشر التعليم من خلال التوسع في المراحل المختلفة للتعليم يعني ضرورة توفير الأموال(التكاليف) ويعتبر الدخل مصدرها كما أن الدخل بصورة مستقرة لا يتحقق إلا من خلال ارتفاع مستوى التعليم ومخرجاته .

أما أهمية التعليم الايجابية في التنمية تعتمد على نوعية التعليم وما مدى ملائمته لاحتياجات المجتمع في مراحل التنمية المختلفة يضاف إلى ذلك إن تعلم المهارات الإنتاج الحديثة لمن هم حاصلين على تعليم أسهل وأقل تكلفة من تدريب غير المتعلمين أو الحاصلين على قدر ضئيل من التعليم.

### ثانيا- التدريب:

يعد التدريب نشاط مهم تركز عليه اغلب المنظمات ويتمثل في ما يلي:

<sup>1</sup> حسن راوية، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص 33.

<sup>2</sup> عبد القادر عيادي، العريفي عودة، مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2012/04/20، ص 7، 10.

### 1. تعريفه:

إن تدريب رأس المال البشري وإعادة تأهيله يجعله قادرا على التفاعل مع التكنولوجيا الجديدة ومن ثم التأقلم مع المتغيرات العلمية في آن ذاته لتحقيق ذلك يتطلب العناية بالموارد البشرية، ورعايتهم، بكيفية متكاملة وذلك إثناء التوظيف أو ما يعرف بعملية الاستقطاب، ثم يتم إعادة تأهيل العنصر البشري مهنيا وذلك يرفع مستواه وتنمية طاقته وتوسيع معلوماته المعرفية والتقنية باعتبار أن تنمية المهارات التعليمية تستمد قوتها واستمراريتها من طبيعة الخطط التدريبية طبقا لمفهوم، التعليم مدى الحياة<sup>1</sup>.

### 2. أهدافه:

يهدف التدريب إلى تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفة وبأساليب المتطورة لأداء وجبات ومسؤوليات وظيفته (زيادة المعلومات الفرد وتنميتها) كذلك تزويد الفرد بالمهارات اللازمة التي تمكنه من إنجاز وظيفة بأقل جهد ممكن (تنمية المهارات) وأخيرا بناء وتنمية الفرد وتغيير اتجاهاته ومفاهيمه لكي يتمكن من أداء وظيفة بفعالية (تنمية الاتجاهات) وبالتالي تتمثل أهداف العملية التدريبية في:<sup>2</sup>

#### أ. تغيير السلوك: ويأخذ هذا التعبير عادة شكلا أو أكثر من الأشكال التالية:

- **تنمية المعارف والمعلومات:** فالتدريب يجب أن يغطي ما يحتاج إليه المدرب من معلومات تساعده مباشرة في أداء وظيفته ولا يحقق التدريب فائدة المرجوة منه إذ استهدف تزويد المتدربين بمعلومات المتوفرة لديهم أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم لذا يجب اختيار مواد تدريب المفيدة بحيث تقدمهم بمعلومات لازمة وضرورة للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.

- **تنمية المهارات:** يهدف قيام الفرد بالوجبات ومسؤوليات وظيفته بصورة أفضل، وبأقل قدر ممكن من الجهد وأهمها:

<sup>1</sup> لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في الرأس مال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005/2013، مذكرة نخرج تدخل ضمن نيل شهادة ماستر في الاقتصاد، تخصص إقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية والعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، 2014/2015، ص 24 .

<sup>2</sup> نادر أحمد بوشبيخة، إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2013، ص ص 391، 392.

- المهارات الفنية المرتبطة على سبيل المثال بكتابة التقارير، والتعامل مع الحاسوب والأجهزة الفنية والتحليل المادي إعداد نظم الوصف الوظيفي ونحوها.
  - المهارات الفنية أو التطور الكلي المتمثلة في تحليل المشكلات في اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة الاجتماعات.
  - المهارات الإنسانية والمتعلقة بأبعاد اللمة الإنسانية في الإدارية.
  - تنمية الاتجاهات الايجابية للعمل: وتأييد سياسة المنظمة ورسالتها وأهدافها الدفاع عنها والتعاون مع الزملاء والرؤساء وتنمية روح العمل والجماعة والشعور بالمسؤولية.
- ب- تحسين مستويات الأداء: إذ تسعى العملية التدريبية إلى تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة، ويمكن وضع معايير لقياس مدى تقدم المدرب خلال فترة التدريب.

### ثالثا- التأهيل الصحي:

ويتمثل عنصر التأهيل الصحي في ما يلي:<sup>1</sup>

الصحة يجب أن تكون البدنية والعقلية والاجتماعية، فالعقل السليم في الجسم السليم، والإنسان السليم هو ذو نظرة واقعية للعالم، ويعامل الأفراد بصورة جيدة.

- فالصحة تؤدي إلى نمو الدخل من خلال تأثيرها على تراكم رأس المال البشري ولاسيما من خلال التعليم شريطة حصول الناس على ما يكفيهم من الغذاء، وفرض التعليم الجيد، حيث أثبتت الدراسات أن الأمية والجهل يؤثران تأثيرا فعالا على مستويات الصحة الفردية والعامية، ومنه بإمكان الأطفال الأصحاء الحاصلين على التغذية السليمة قضاء وقت أطول في المدرسة بقدرات أفضل على التعليم مما يهيئهم لاكتساب دخل أعلى.

كما يؤثر الوضع الصحي على تراكم رأس المال البشري لأطفالهم، فمن خلال توفير مستوى عال من الصحة والرفاهية في المجتمع وذلك من خلال توفير الغذاء لأفراد المجتمع وتعليمهم تعليما جيدا يؤدي إلى ارتفاع في المستوى الاقتصادي للمجتمع، وتعتبر الصحة من بين الوسائل الهامة في تنمية الموارد البشرية، من

<sup>1</sup> لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005 / 2013، مرجع سبق ذكره، ص 46، 47.



خلال توفره الموارد البشرية من الصحة والحماية ضد الأمراض الأمر الذي يساهم طول العمر وتخفيض الوفيات، إذ أن تقديم الخدمات الصحية الجيدة للعمال يزيد من قوتهم ويرفع من قدراتهم على التحمل والتركيز في العمل في المقابل، فالصحة المعتلة سببها الفقر في الدخل ونتيجة له، إذ تضعف القدرة الشخصية وتخفض الإنتاجية وتقلل الكسب لأن العمال ذوى الأجر المنخفض ذو المستوى التعليم المدني غالبا ما يقومون بأعمال غير مأمونة بأجور منخفضة يمكن استبدالهم بسهولة وعادة ما ينشر المرض بينهم بدرجة أكبر، حيث أن تمتع الإنسان بصحة جيدة يعتبر هدف أساسي في النمو الاقتصادي من عدة نواحي:

- زاوية إنتاجية العمل: إن الصحة الجيدة تعطي للفرد المقدرة على بدل مجهود أكبر خلال نفس وحدة الزمن والعمل لوقت أطول خلال نفس اليوم مما يساعد على زيادة الإنتاج والإنتاجية .
- تحسين استخدام الموارد الطبيعية: تسمح الصحة الجيدة لأفراد المجتمع باستخدام الموارد الطبيعية بتعثر الوصول إليها لسبب المرض.

### المطلب الثالث : قياس رأس المال البشري

رغم صعوبة قياس الرأس مال البشري إلا أن هناك خمس مؤشرات يمكن الاعتماد عليها في رصد رأس مال البشري لبلد معين وهي:<sup>1</sup>

- مؤشر الأمية: يعتبر معدل الأمية من أهم المؤشرات المستخدمة في قياس رصيد رأس المال البشري كليا ومن البديهي أن زيادة معدل الأمية لدى الكبار تعتبر تخفيضا كليا ونوعيا في رأس المال البشري، ويعتبر التسرب من التعليم الابتدائي محفزا أساسيا للأمية، لذلك لابد من تخفيض نسبة الأمية، لان ذلك ينعكس بشكل أكيد على إنتاجية عنصر العمل ويشكل عقبة في تحسين شروط التنمية وجهود القضاء على الفقر.

<sup>1</sup> بن خدر خديجة، عوالي خديجة، رأس المال البشري ودوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر، مذكر تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص تنمية إقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والتجارة، جامعة ابن خلدون تيارت، سنة 2014/2015، ص16.

وتشير البيانات أن معدل الأمية فقد انخفض في السنوات الأخيرة في الجزائر بشكل ملحوظ خلال السنوات الأخيرة بحيث وصلت نسبة الأمية خلال السنوات التالية:<sup>1</sup> 2015، 2016، 2017، 2018 إلى 9.44، 10.43، 12.33، 14.77 على الترتيب.

- **مؤشر معدلات التمدرس:** يشير معدل التمدرس متوسط عدد السكان التي أمضاها السكان في الفئة العمرية 15 سنة فما فوق على مقاعد الدراسة، وقد قدر متوسط التمدرس في الجزائر بنسبة 98.5 لسنة 2018.<sup>2</sup>

- **مؤشر الرقم القياسي للتعليم:** وهو عبارة عن توليفة من معدلات الالتحاق بالمرحلة الابتدائية والثانوية والجامعية ومعدل معرفة القواعد والكتابة كما يشمل أيضا معدلات التأطير أي عدد الطلاب لكل أستاذ في المراحل التعليمية الثلاثة، باعتبارها مؤشرا على نوعية التعلم في كل مرحلة من مراحل التعليم.

- **مؤشر هيكل الإنفاق على التعليم:** هو عبارة عن النفقات التي تصرف على العملية التعليمية بجوانبها المختلفة وتوجد نظرة وشمولية إلى مفهوم الإنفاق وتشمل جميع مصاريف الإنفاق المادية وكذلك ما يتعلق بالنوحي البشرية وما تبذله من جهد تعليمي، ونظرة أخرى تنظر إلى الإنفاق من جانب الإنفاق الحكومي على التعليم العام دون الأخذ بعين الاعتبار ما تنفقه الأسرة على أبنائها ويشمل الإنفاق الحكومي نفقات المنشآت المدرسية والمعلمين والأجهزة وغير ذلك من متطلبات المؤسسات التعليمية ويقاس الإنفاق على التعليم بقدر ما يرصد له كنسبة من ميزانية الدولة أو من الدخل القومي وكل ما ارتفعت هذه النسبة دل ذلك على اهتمام هذا البلد أو ذاك بالتعليم.<sup>3</sup>

- **مؤشر التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي:** مؤشر التنمية البشرية هو أداة مركبة تهدف إلى قياس التنمية البشرية عن طريق دراسة العلاقة بين مستوى النمو الاقتصادي ومستوى التنمية الاجتماعية باستخدام سلم يتراوح ما بين القيمتين الصفر والواحد وذلك من خلال تحديد الإمكانيات التي وفرتها الدولة في ثلاثة جوانب مهمة وهي:

<sup>1</sup> - تاريخ الدخول: 2019/01/02 على الساعة: 14:30 - WWW.DZAIRESS.COM

<sup>2</sup> - تاريخ الدخول: 2019/01/02 على الساعة: 14:30 - WWW.DZAIRESS.COM

<sup>3</sup> - بن خدر خديجة، عوالي خديجة، رأس المال البشري ودوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر، مرجع سبق ذكره ، ص 17.

- مدة الحياة ومستوى الصحة.
- التمدرس وتلقي المعارف.
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الخام<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> بن خدر خديجة، عوالي خديجة، رأس المال البشري ودوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر، مرجع سبق ذكره ، ص 17.

### المبحث الثالث: الإطار العام للإستثمار في رأس المال البشري

هناك نزعة خاصة تسيطر على الأهداف الإستثمارية وهي تحقيق إضافة، إما إلى كمية رأس المال المادي وإما إلى كمية السلع والخدمات الاستهلاكية، إلا أن اهتمام الاقتصاديين زادت الآن بالعمليات الإستثمارية في الرأس المال البشري.

#### المطلب الأول : مفهوم الإستثمار في الرأس المال البشري

هناك عدة تعاريف للإستثمار في رأس المال البشري وأهمها:

**التعريف الأول:** يعرف الإستثمار في الرأس مال البشري بأنه استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد، بهدف رفع الطاقة الإنتاجية، وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون موطنًا صالحًا في مجتمعه<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** هو الإنفاق على قدرات ومهارات ومواهب الإنسان نحو ما يملكه من زيادة الإنتاجية ويعرف بأنه كل ما تدفعه المنظمة على عمالها من تحفيز وتعليم وتدريب، وهذا بهدف زيادة الإنتاجية<sup>2</sup>.

**التعريف الثالث:** يعرف بأنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة والمعارف والخبرات وعناصر الأداء من جهة ثانية التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية، والتي تساهم في تحسين الإنتاجية، والتزويد بالمنافع والفوائد الناجمة عن عمله<sup>3</sup>.

**التعريف الرابع:** يعرفه على انه الإنفاق الإستثماري على التربية والتعليم يؤدي إلى زيادة إنتاجية الفرد الذي حصل على التعليم وبالتالي زيادة دخله ورفع مستوى معيشتة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> طبيبي وهيبية، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مطاحن الواحات بتقوت، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، تخصص مؤسسات صغيرة ومتوسطة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة قاصدي مريح ورقلة، 2012/2011، ص 19.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 19.

<sup>3</sup> محمد اليفي، فرعون احمد، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ورقة عمل الى الملتقى الدولي صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية جامعة الجزائر، مسيلة، 14-15 أفريل 2009، ص 295.

<sup>4</sup> مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 171.

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة على الإستثمار في رأس المال البشري

يرتبط الإستثمار في رأس المال البشري بمجموعة من العوامل تختلف من دولة إلى أخرى، ومن هذه العوامل نذكر ما يلي:<sup>1</sup>

**أولاً: العوامل الجغرافية :** تشمل هذه العوامل موقع الدولة ومناخها وبيئتها الطبيعية ومصادر مواردها فالمناخ يحدد السن الملائم لبدء التعليم وبداية ونهاية السنة الدراسية ففي الجهات الشمالية التي تنتشر فيها العواصف الثلجية والبرودة مثل السويد والنرويج والدانمرك يتأخر من التعليم الإلزامي إلى السابعة، بينما في المناطق المعتدلة والحارة يبدأ من السادسة أما العطلات الدراسية الصيفية ففي معظم البلاد العربية تبدأ في شهر يوليو وتنتهي في سبتمبر للارتفاع درجة الحرارة في هذه الفترة، بينما تبدأ هذه العطلة في البرازيل لأنها في الشهر ديسمبر، وفبراير لأنها شهور الصيف في النصف الجنوبي من الكرة الأرضية كما يؤثر المناخ في شكل وتكلفة المباني المدرسية وما تحتاجه من تدفئة صناعية أو تبريد صناعي، أما البيئة فإنه في كثير من الدول يتم إدخال جانباً من المقررات الدراسية يتعلق بطبيعة البيئة الساحلية أو الزراعية أو الصناعية أو الصحراوية وغيرها ضمن محتويات البرامج التعليمية والتدريبية وفيما يتعلق بمصادر الموارد مثل الموارد الزراعية القائمة علي خصوبة التربة واتساع الرقعة الزراعية والموارد المعدنية القائمة علي وفرة الخدمات المعدنية كالذهب والنحاس والحديد والفحم والبتروول وغيرها فإن وجود هذه الموارد وتحقيق عائد منها يتيح للدول الموجودة بها مصادر مالية تمكنها من الإنفاق علي تنمية الموارد البشرية.

### ثانياً- العوامل السكانية:

يتأثر الإستثمار في الرأس المال البشري مباشرة بالعوامل السكانية خاصة التركيبة السكانية ومعدل النمو السكاني، حيث يحدد التوزيع العمري للسكان في الفئات الموازية للمراحل التعليمية الكم المطلوب من المرافق والموارد التعليمية، كما يترتب على الزيادة في معدل النمو السكاني الحاجة إلى توفير المزيد من هذه المرفق، وفي حالة عجز الإمكانيات الاقتصادية عن توفير هذه المرافق والموارد في دولة ما تتفاقم مشكلة الأمية وازدحام الفصول التعليمية والضغط على الجامعات والاهتمام بكافة المراحل التعليمية بالجانب الكمي على

<sup>1</sup> لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال فترة 2005/2013، مرجع سبق ذكره، ص18.

حساب النوعي، مما يترتب عليه إهدار الاستفادة من الموارد البشرية وضعف التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل وانتشار البطالة وغيرها من المشكلات.

### ثالثا- العوامل الإجتماعية:

وتشمل المؤثرات المرتبطة بالدين واللغة والتكوين الاجتماعي، ويأتي تأثير الدين بشكل مباشر في نظام التعليم مع تمسك المجتمع بالحفاظ على العقائد الدينية مما يلزم معه المختصون بوضع المقررات التعليمية على أسس دينية تنمي الثقافة الدينية وترسخ العائد والمبادئ والالتزامات المرتبطة بها، أما اللغة فهي تؤدي دورها في تشكيل النظم التعليمية باعتبارها تشكل التراث الثقافي والفكري للمجتمع ووسيلة التعبير والاتصال بين أفراد، وفيما يتعلق بالتكوين الاجتماعي فإنه يؤثر في النظام التعليمي من خلال ارتباط الفرد بالمجتمع من ناحية وتكوين المجتمع في تركيبته من الأفراد القائمين به، ويؤدي مدى الاتجاه الذي يتبناه المجتمع لإتاحة فرص التعليم لإفراده إلى تحديد حجم شمولية التعليم وفرضه سواء لكافة سكان المجتمع في سن التعليم أو لفئات معينة منه<sup>1</sup>.

### رابعا- العوامل الإقتصادية:

هناك ارتباط وثيق بين كل من الاقتصاد والتعليم والتدريب حيث تؤثر الأوضاع الاقتصادية في النظم التعليمية والتدريبية من حيث تحديد محتوى التعليم والتدريب ومناهجها وأساليبها ومدتها وتوفير التكاليف سوء لإنفاق الكامل عليها أو لدعمها، كما أن المؤسسات التعليمية والتدريبية المشروعات الاقتصادية بالأيدي العاملة المؤهلة والمدربة في مجالات أنشطتها<sup>2</sup>.

### خامسا- العوامل السياسية:

حيث تؤثر الأوضاع السياسية السائدة في حركة النظام التعليمي ومحتواه فلايديولوجية التي تشكل مجموعة الأفكار المؤثرة في النظام السياسي للدولة تجعل النظام التعليمي يختلف من دولة أو مجموعة من الدولة الأخرى حيث يختلف هذا النظام في الدول التي تتبنى النظرية الرأسمالية عن تلك ذات الإيديولوجية

<sup>1</sup> لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005/2013، مرجع سبق ذكره، ص 19.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 20.

الإشترابية والدول التي عانت من احتلال دول أخرى لها قد تأثرت برامج تعليمها بثقافة الدولة المحتلة بالإضافة إلى تأثير الإستقرار السياسي في فعالية التعليم واستمراريته<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: قيود الإستثمار في رأس المال البشري

فيما يلي بعض القيود التي يجب أن تأخذها المنظمة بنظر الإعتبار عند تطبيقها المفاهيم الإقتصادية للإستثمار في رأس المال البشري:<sup>2</sup>

✓ اختلاف خصائص رأس المال البشري عن خصائص رأس المال المادي ومن أمثلتها عدم ارتباط مالك رأس المال البشري للإستثمار البشري بصفة شخصية فبالرغم من أن الفرد يمكنه تأجير إستثمار لصاحب العمل فهو لا يستطيع بيعه كما تباع المنظمة آلة لا تحتاجها وعدم استهلاك رأس المال البشري بطريقة التقليدية للاستهلاك حيث يمكن فقده كلياً بموت صاحبه، وهذا يؤدي إلى زيادة معدل الخطر في الإستثمار البشري، كما يتطلب تكوين رأس المال البشري وقت أطول نسبياً عن وقت الإستثمار المادي، إلى جانب كل هذا هناك اختلاف بين منحى إنتاجية الأصل البشري خلال عمره الإنتاجي عن منحى إنتاجية الأصل المادي، وعلى العموم فإن الإستثمار في الموارد البشرية وظيفتها مطلب مهم وملح ولكنه صعب التحقيق، والإشكالية هي خاصة في إيجاد وتقييم متطلبات ذلك .

✓ لنقص في البيانات والأساليب والمنهجية اللازمة لتطبيق نظرية رأس المال البشري لمجال الموارد البشرية مثل صعوبة الحصول بيانات الثقافة أو الحصول على حجم عينة كافية للأفراد الملتحقين بالبرامج التدريبية للوصول إلى حسابات محددة ونهائية للتكلفة واعتماد التنمية الحالية للإستثمار في رأس المال البشرية على معرفة دخل الأفراد الخاضعين للدراسة ودخل المجموعة المستخدمة في المقارنة وكذا صعوبة تحديد اثر التدريب على أجور والإيرادات الأفراد في ظل غياب معايير البحث التجريبي المحكم والذي يمكن خلال عزل تأثير العوامل والمتغيرات الأخرى المؤثرة.

<sup>1</sup> لبنى بابا سعيد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو الاقتصادي بالجزائر خلال الفترة 2005/2013، مرجع سبق ذكره، ص20.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص25.

✓ صعوبة تحديد أو اختيار معدل الخصم المناسب واللازم لحساب القيمة الحالية لرأس المال الذي يعد الفيصل لنجاح أو الفشل أي برنامج، وعند حساب معدل العائد علي التدريب لا بد من التضمين المنفعة غير المادية مثل جاذبية الوظائف بعد الحصول علي التدريب بصورة أفضل مما هي عليه في الواقع.

✓ صعوبة تحديد نسبة التكلفة المخصصة لكل من الاستهلاك والإستثمار فالفرد ينفرد علي المأكل والملبس والسكن والراعية الصحية وهي تكلفة لازمة لاستمرار الإستثمار البشري لكن النفقات في هذه الجوانب لازمة أيضا للفرد لكي يعيش وتستمر حياته، وهنا يصعب تحديد ذلك المقدار من هذه التكلفة المخصصة للاستهلاك وذلك المخصص للإستثمار.

✓ صعوبة تقييم وقياس المنفعة المتحققة من الإستثمار البشري ويرجع هذا إلي احتواء هذه المنفعة علي عوامل غير مادية وغير خاضعة لظروف السوق مثل المركز الأدبي وتحقيق الذات وإذا فرض إن المستثمر استطاع تعظيم مثل هذه العوامل غير المادية فقد لا يمكن اعتباره اختياره غير رشيد .



### خلاصة الفصل:

إن رأس المال البشري يأتي في صدد اهتمامات العديد من الدول و ينظر له على انه كل ما يزيد من الطاقة الإنتاجية للعنصر البشري كمعارف والمهارات المكتسبة من خلال التعليم والتكوين والخبرة والذي يتراكم بإستثمار في التعليم والبحوث بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل، وكنتيجة لما جاء في التعاريف السابقة لرأس المال البشري، يمكن القول أن الرأس المال البشري لا ينفصل أبدا عن مالكه وهو ملازم له في كل مكان وزمان، ولا يمكن تكوينه إلا بالمشاركة الفعلية الشخصية للأفراد.

# الفصل الثاني

تطور سياسة التشغيل

في الجزائر

### تمهيد

أصبح التشغيل من أكبر التحديات التي تواجه الجزائر على خلفية إنعكاسات سلبية لتطبيق الإصلاحات الاقتصادية مدعومة من طرف المؤسسات المالية الدولية على عالم التشغيل وهو الأمر الذي يتطلب من الجزائر تكليف جهودها لأجل التحسين من وضع التشغيل بإدراجه ضمن أولوياتها بشكل فعال وملموس عبر رسم وتنفيذ سياسة كلية ومنتهجة مع التنمية الاقتصادية والتشغيل، وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى سياسة التشغيل في الجزائر وذلك من خلال تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث:

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

المبحث الثاني : الإستراتيجيات سياسة التشغيل في الجزائر ومدى فعاليتها.

المبحث الثالث: المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر ونتائجها.

## المبحث الأول : الإطار المفاهيمي لسياسة التشغيل

للتشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل دول العالم خلال محاربة البطالة والتوجيه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج، والتراكم خاصة في الجزائر التي تمتلك ثروة شبابية، إلا أنها تعاني من معدل مرتفع للبطالة والتي مست مختلف شرائح المجتمع حتى الشباب الجامعي، مما أدى بالدولة الجزائرية إلى إتباع سياسات التشغيل.

### المطلب الأول: مفهوم سياسة التشغيل

هناك العديد من التعاريف الخاصة بسياسة التشغيل ويرجع هذا التعدد لما للعنصر من أهمية في الحياة الإجتماعية والإقتصادية للدولة ونذكر منها:

**التعريف الأول:** يمكن تعريف سياسة التشغيل بكونها، جميع التدخلات التي تقوم بها السلطات العمومية في سوق العمل، ويعطي هذا التعريف مجالا محدودا لسياسة التشغيل فهو يجعل منها سياسة خاصة سوق العمل<sup>1</sup>.

**التعريف الثاني:** لا يعني التشغيل بمفهومه الحديث أنه على عكس البطالة كما أنه لا يعني العمل فقط، بل يشمل الإستمرارية في العمل وضمان تعيين والمرتب للعامل تبعا لإختصاصه ومؤهلاته، والتي يتوجب على المؤسسة الإعتراف بها كما أن التشغيل يعطي حق للعامل في مشاركة والتمثيل في التنظيمات الاجتماعية وحقه في الخدمات الاجتماعية على هذا الأساس فان لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير وترقية العمل<sup>2</sup>.

**التعريف الثالث:** إن سياسة التشغيل لا تعتبر من السياسات الاقتصادية الكلي كما إنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسية التعليمية أو الصناعية أو الصحة أو الفلاحة، وكذلك ليست سياسة لسوق العمل وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر

<sup>1</sup> ليندا كحل الرأس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000 / 2010، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية والسياسات، جامعة الجزائر 3، 2013/2014، ص57.

<sup>2</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد - من خلال حالة الجزائر- ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر 10، 2010، ص37.

أي إنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل<sup>1</sup>.

**التعريف الرابع:** هي مجموعة الإجراءات والبرامج التي تنظم التشغيل لطالبي العمل من القادرين عليه والراغبين فيه والباحثين عنه<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر

تعرف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل وهي تضم مجموعة من الأهداف والأبعاد والتي تتمحور فيما يلي :

#### الفرع الأول: أبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل في الجزائر

لسياسة التشغيل ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:<sup>3</sup>

#### أولا - البعد الاقتصادي :

يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المتوج الأجنبي ومواكبة التكنولوجيا سريعة التطور.

#### ثانيا- البعد الاجتماعي:

الناجمة عن ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسب لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش وإقصاء.

<sup>1</sup> مداني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل تجربة الجزائر، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008، ص 264 .

<sup>2</sup> مجدي محمود شهاب، متغيرات سوق العمل المحلي وانعكاساتها على مشكلة البطالة في مصر، الازاريط، الإسكندرية، 1998، ص 149.

<sup>3</sup> عبد الحميد قومي، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، يومي 16، 12 نوفمبر 2011 بجامعة مسيلة، ص 562.

### ثالثا- الأبعاد التنظيمية والهيكلية:

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية خصوصا في مجال تخطيط التنمية المنتظمة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية.
- ترقية يد العاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط.
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية.
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل.
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد المناصب العمل.
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات.
- عصرنه آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل .
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج.

### الفرع الثاني: أهداف سياسية التشغيل.

تتمثل أهداف سياسة التشغيل فيما يلي:<sup>2</sup>

- زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية.
- رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة الدخل الفردي.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من اجل الكسب.
- توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل والباحثة عنه .
- توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة .

<sup>1</sup> صابلية حبيبة، بوريطاش احلام، دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة -دراسة حالة الجزائر -مذكر تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستري الاقتصادية، تخصص اقتصاديات العمل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون- تيارت -2017/2018، ص80.

<sup>2</sup> حدي خليل، ناصر إيمان، دور الجمعيات المحلية في ترقية التشغيل -دراسة حالة الجزائر ببلدية عين الذهب -مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات شهادة الماستر في الاقتصاد، تخصص اقتصاديات العمل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون -تيارت -2017/2018، ص54.

- استقرار العمل ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.
- تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحده مراسيم وتشريعات العمل.

### المطلب الثالث: محددات وإجراءات سياسة التشغيل

تعمل كل دولة من خلال سياستها التنموية على رفع معدلات النمو الاقتصادي لضمان مستوى تشغيل ملائم لاستيعاب مخزون اليد العاملة، حيث أن إجراءات ومحددات التي يواجهها التشغيل في الجزائر لاسيما في مجال التشغيل الشباب كبيرة ومعقدة.

#### الفرع الأول : محددات سياسة التشغيل :

ويمكن إيجازها فيما يلي:<sup>1</sup>

#### 1- مستوى التنمية لكل بلد:

يشمل ذلك المجالين الاقتصادي والاجتماعي، فالأول يركز على طبيعة الأنشطة الاقتصادية والقدرات المتوفرة لديه من خلال إيجاد تكامل بين مردودية أدائها الاقتصادي وإمكانية تكثيفها لليد العاملة. أما الثاني فيهتم بطبيعة العلاقات بين مختلف العمال والنقابات والمؤسسات المستخدمة والدولة فإذا كان تقليص عدد العمال لدى الهيئات المستخدمة إلى ارتفاع مستويات التكاليف خاصة الأجور منها فإن طبيعة العلاقة بين العامل والمؤسسة التي تشغله قد تدفعه للتضحية للحفاظ على منصب عمله من جهة أخرى، وهذا الإجراء من شأنه أن يمنع معدلات البطالة من الارتفاع.

#### 2- قدرة الدولة على تنمية الموارد البشرية :

من حيث :

الحجم، النمو، ومستويات التأهيل والتكوين واكتساب الخبرات

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب - البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره، ص ص 164، 165.

### 3- توفير نضام دقيق ومتكامل للمعلومات :

يقصد بها المعلومات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوة العاملة من حيث: مستويات التأهيل بها تصنيفها حسب الجنس، تحديد طبيعة وخصائص هيكل البطالة سائدة. وتكمن قاعدة المعلومات هذه من تدعيم نظام التخطيط المستقبلي والتنبؤ بتطور مستويات التشغيل قصد توفير مناصب العمل الضرورية لتجنب الضغوطات الإجتماعية التي قد تنشأ في المستقبل .

### الفرع الثاني : إجراءات سياسة التشغيل

لقد ركزت سياسة التشغيل على العناصر التالية:<sup>1</sup>

- إسراع الدولة في إجراءات الاقتصادية بما فيها الجماعات المحلية .
- التركيز على برامج التربية والتكوين من خلال التعليم وإنشاء مراكز وهيئات نعني بهذا، الجانب تأهيل اليد العاملة الجزائرية داخل المؤسسات أو المراكز المخصصة لذلك.
- رفع معدلات نمو الاستثمار في القطاعات التي تستوعب كما كبيرا لليد العاملة خاصة، مثل قطاع بناء الخدمات، النقل. باعتبار أن الأولوية كانت من نصيب إنشاء هياكل الإقتصاد الوطني بما في ذلك البني التحتية والمرافق الإجتماعية.
- الإنشغال الأحسن لقطاعات الإنتاج المتوقع في الصناعة أوفي باقي القطاعات، وباعتبار القطاع الصناعي عاملا جديدا في سياسة التشغيل، بداية من تطبيق مخطط الرباعي الثاني 1974-1977 مع إحداث إجراءات نوعية في هذه السياسة قصد الوصول إلى أحداث توازن جهوي من حيث مناصب الشغل اعتمادا على حجم الاستثمارات ذات طابع محلي (نظام الولايات والبلديات).
- الإسراع في برامج التكوين لإعداد عمال جدد تتناسب مؤهلاتهم مع نوعية المناصب الجديدة.
- الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج، خاصة من حيث أجال تنفيذ برامج الاستثمار.

<sup>1</sup> ناصر دادى عدون، عبد الرحمان العايب البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، مرجع سبق ذكره ص ص 165، 166.



- العمل على الحد من النمو الديمغرافي المتزايد من خلال إجراءات تنظيم النسل وتباعد الولايات بالإضافة إلى محاولة الحد من الترويج الريفي من خلال توفير الهياكل القاعدية والمنشآت الأساسية التي من شأنها خلق فرص عمل من جهة أخرى.
- إعداد برامج لتشغيل الشباب وإدماجهم في السوق العمل من خلال إقامة مصادر التمويل الضرورية للتشغيل بالقطاع الحكومي أو التشغيل الذاتي عن طريق منح قروض مصغرة، توفير إجراءات فقد ضلت معطلة التشغيل الشغل الشاغل للدولة. ولكن ما يعاب على سياسة التشغيل في الجزائر أنها سياسة ظرفية تتغير الحكومات والظروف الاقتصادية السائدة، بدلا من أن تكون سياسة طويلة المدى مستقرة من حيث التدابير والإجراءات وأن تأخذ بعين الاعتبار كل المتغيرات المرتبطة بالسوق .

### المبحث الثاني: إستراتيجيات سياسة التشغيل في الجزائر ومدى فعليتها

تعتبر سياسة التشغيل من السياسات التنموية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر وذلك باعتبارها تهتم بكل جانب من الجوانب المادية والبشرية، بما أن الهدف من التنمية هو توفير المستوى المعيشي الرفيع للمواطن وذلك من خلال وضع استراتيجيات وأفاق تفعيل سياسية التشغيل في الجزائر، إلا أنها توجد عدة تحديات ومعوقات تقف أمام هذه السياسة.

#### المطلب الأول: محاور وإستراتيجيات سياسة التشغيل في الجزائر.

لقد قامت الحكومة الجزائرية من خلال وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي على وضع استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة منذ سنة 2008، والتي صيغت بناء على جملة من الوقائع وكذا التحديات التي واجهت عالم التشغيل.

#### الفرع الأول : إستراتيجية سياسة التشغيل.

العوامل التي ساعدت على تبني إستراتيجية التشغيل وهي:<sup>1</sup>

- إطار اقتصادي كلي مستقر ومناسب.
  - احتياطات صرف هامة.
  - عودة السلم والاستقرار.
  - برامج هامة للاستثمار العمومي والخاص.
  - تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات كقطاع الفلاحة.
- أما التحديات التي أوجبت تبني إستراتيجيات التشغيل فمن بينها ما يلي:
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
  - عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
  - ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

<sup>1</sup> صابلية حبيبة، بوريطاش أحلام، دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة -دراسة حالة الجزائر - مرجع سبق ذكره، ص 65، 66.

- شبكة وطنية لجميع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي الذي يشكل عائق أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- ترجيح النشاط التجاري (الذي لا ينشئ مناصب الشغل كثيرة) على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب.
- العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لعدة سنوات.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.

### الفرع الثاني : محاور إستراتيجية سياسة التشغيل

تتركز خطة العمل الإستراتيجية ترقية التشغيل على سبعة محاور رئيسية هي:<sup>1</sup>

**أولا – المحور الأول :** دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل وهذا من خلال:

- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
- دعم تنمية المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة.
- الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية، العمومية واستغلالها.
- الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.

**ثانيا – المحور الثاني :** ترقية التكوين ألتأهيلي (خاصة في موقع العمل) بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل وذلك في إطار:<sup>2</sup>

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين
- التخصصات والتأهيلات تعرف عجزا في سوق العمل.

<sup>1</sup> صابليه حبيبة، بوربطاش أحلام – دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة – دراسة حالة الجزائر – مرجع سبق ذكره، ص 67.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 68.

- تطبيق اتفاقية التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع المؤسسات.
  - إنجاز المشاريع الكبرى الهيكلية بغرض استخلاف التدريجي لليد العاملة الوطنية بعد انتهاء المشاريع.
  - تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات والمرفق العمومي لتشغيل ومنظومة التكوين المهني، مع منح إمكانية استعمال هيكلية التكوين المهني مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المستفيدين من تكوين المؤسسات.
  - تكيف مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني مع احتياجات سوق العمل.
- ثالثا - المحور الثالث:** ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات وهذا من خلال تحسين مستوي التحفيزات السارية في المجال الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات.
- رابعا - المحور الرابع:** تحسين وعصرنة تسيير سوق العمل عن طريق:
- مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام إنجاز المخططات المبرمجة وإعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية بخلق فروع علي مستوى الدوائر والبلديات والأماكن المحرومة (نظام الشباك الوحيد).
  - اعتماد نظام التعاقد بشأن الأهداف المحددة لإدماج حاملي الشهادات مع مراعاة التخصص المطلوب.
  - تنمية الشراكة بين وكالات التشغيل الخاصة، والفاعلين في مجال التكوين.
  - لا مركزية سياسة التشغيل.
  - وضع مرصد للتشغيل يضمن التواصل بين مختلف النظم المعلوماتية المتعلقة بسوق العمل.
  - اعتماد مقاربة شراكة مدعمة من طرف الدولة والجمعيات المحلية والتي من شأنها تعزيز انسجام وفاعلية إجراءات الإدماج على المستوى الجهوي.
  - تحديد الحاجيات الكمية والكيفية الحالية لسوق العمل فيما يخص اليد العاملة وكذا التوقعات المستقبلية (جرد وتقييم الموارد البشرية)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> صابلية حبيبة، بوربطاش أحلام، دور سياسة التشغيل في تقليص من البطالة -دراسة حالة الجزائر -مرجع سبق ذكره، ص68.

### خامسا - المحور الخامس:

وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات من خلال تنصيب:

- لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل برأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات علي المستوى.
- لجنة وطنية للتشغيل برسم رئيس الحكومة وتضم وزراء المقاطعات المعنية.

سادسا - المحور السادس: متابعة آليات تسير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها من خلال التنصيب:

- C.N.E (اللجنة الوطنية للتشغيل) برئاسة رئيس الحكومة.
- C.I.P.E (اللجنة القطاعية لترقية التشغيل) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.
- الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.

سابعا - المحور السابع: ترقية تشغيل الشباب حيث أنه مع عودة النمو الاقتصادي في ظل وفرة مالية كبيرة كان من الضروري على السلطات العمومية الانتقال من المعالجة الاجتماعية للبطالة إلى مرافقة طالبي العمل من خلال صيغ متعددة الأشكال تتصل كلها بالقطاع الاقتصادي، مما جعلها تقدم على الأجهزة الخاصة بترقية تشغيل الشباب كما تعتمد على دعم ترقية تشغيل الأجور من جهة ودعم تنمية المقاولاتية من جهة أخرى.

### المطلب الثاني: فعالية أداء سياسة التشغيل:

من بين العوامل التي تساعد على نجاح ورفع فعالية السياسة العامة في مجال التشغيل مجموعة من العوامل يمكن تلخيصها في ما يلي:<sup>1</sup>

أولا- بالنسبة للسياسات العامة للتشغيل: يتحكم في نجاح هذه السياسة عدة اعتبارات نذكر منها:

ضرورة بناء هذه السياسة على دراسة معطيات حقيقية بمشاركة الهيئات والمؤسسات المعنية بعالم الشغل.

- الاستمرار في تطبيق السياسات المرسومة وعدم تغييرها من أجل التغيير قبل التقييم مدى نجاعتها من عدمه.

<sup>1</sup> معاشو سميرة، آليات التشغيل في الجزائر، مذكرة تخرج تدخل ضمن نيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي طاهر بسعيدة، 2017/2018، ص 70، 74.

- العمل على تكييف وتعديل المحاور والعناصر هذه السياسة بما يتلاءم، والمستحدثات التي تفرضها المتغيرات الداخلية والخارجية.

ثانيا- بالنسبة لأنماط التشغيل: يجب أن تتميز هذه الأنماط والأشكال بطابع الديمومة

والاستمرارية، كما يجب السهر على تطبيق التدابير القانونية والتنظيمية المتعلقة بتنفيذ سياسة التشغيل من خلال هذه الأنماط بالشكل الذي يجعلها قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة لها ووضع الآليات العملية لتقييم مدى تقدم تطبيق هذه التدابير .

ثالثا- بالنسبة للمشاريع والبرامج الهادفة لخلق مناصب العمل : إن دور هذه المشاريع في خلق فرص العمل للفئات الباحثة عنه يتوقف بدرجة الأولى على:

- تشجيع الدولة والسلطات العمومية المركزية والمحلية منها للإنشاء هذه المؤسسات، وذلك بوضع قوانين تضم تسهيل الإجراءات وإزالة العقبات الإدارية.

- تشجيع البنوك على التعامل بجدية ومسؤولية في مجال القروض والمساعدات والتسهيلات المالية.

- خلق شبكة ربط بينها وبين المؤسسات الكبيرة للإقامة سوق محلية للمقاولة الثانوية وتسهيل العلاقات بين هذه المؤسسات والمؤسسات الكبرى.

- تمكينها من الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المناسب وخلق حوافز وتشجيعات تمكنها من استيعاب الفئات المتخرجة من المؤسسات التكوينية والالتحاق بها، مثل تخفيض الضرائب عليها مقابل توظيفها لهذه الفئات، أو إعفائها منها أو من أعباء الضمان الاجتماعي، أو بعض رسوم الاستيراد والتصدير، وذلك كله من أجل تمكينها من القدرة على التوسع والازدهار، وبالتالي القدرة على خلق المزيد من مناصب العمل وبالتالي استيعاب أكبر قدر ممكن من العمال.

- إدماجها ضمن المخططات التنموية الوطنية وتمكينها من الاستفادة من كافة التدابير القانونية والمالية التي تقرها الدولة لصالح المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية.

- تمكينها من الحصول على الخبرة الاستشارية في مجال التغلب على مشاكل الإنتاج والتوزيع، وتقنيات تسيير الموارد الاقتصادية والبشرية وغير ذلك من خبرات الدعم التكنولوجي والإداري والتنظيمي الضروري لكل فرع من فروع النشاط المختلفة.

### المطلب الثالث: معوقات سياسة التشغيل في الجزائر.

إن حجم المعوقات التي تواجهها سياسة التشغيل في الجزائر لا سما في مجال تشغيل الشباب كبيرة ومعقدة ويمكننا حصرها في النقاط التالية:<sup>1</sup>

- إن الشريحة الكبر في المجتمع الجزائري هي من فئة الشباب حيث تمثل هذه الفئة أكثر من ثلثي المجتمع الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه الإشكالية، لا سما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات وإنجاز المشاريع المنشأة لمناصب العمل المستقرة والدائمة.
- العمل الغير منظم أو ما يعرف بـ *L'économie Informels* الذي يعتبر البديل الحتمي العديد من الشباب القادم إلى سوق العمل، أمام ضعف أو ندرة فرص العمل في المؤسسات المنظمة.
- عدم التحكم في الآليات القانونية والاجتماعية والاقتصادية التي شرعت الدولة في تنصيبها قصد معالجة هذه الظاهرة إلى جانب عدم التنسيق بين الأجهزة القائمة على مكافحة البطالة والتشغيل.
- عدم التكيف أنظمة البرامج التعليم والتكوين العالي والمتوسط بما يتناسب مع الاحتياجات التي تطلبها سوق العمل.
- عجز في اليد العاملة والمؤهلة وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- ضعف روح المقولات، لا سما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي والثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المشروع.

<sup>1</sup> أحمد سليمان، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى العلمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة والمجتمع، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 26، 27 أبريل 2009، ص3.

### المبحث الثالث: المراحل التي مرت بها سياسة التشغيل في الجزائر ونتائجها

إتخذت الجزائر العديد من السياسات في مجال ترقية التشغيل، من خلال تشجيعها الإستثمار المنتج الخالق لثروة المحدث لمناصب الشغل، ولقد سخرت لهذا الشأن هيئات خاصة وبرامج تسهر على تنفيذ هذه السياسات.

### المطلب الأول: برامج الإستثمارات العامة وواقع التشغيل في الفترة [2000-2019]

لقد سعت الجزائر من خلال سياسة التنموية المنتهجة منذ الاستقلال إلى تحقيق التنمية الشاملة، ويأتي التشغيل على رأس الأولويات من خلال شروع الحكومة في تنفيذ سياسة اقتصادية جديدة تتمثل هذه السياسة في ثلاثة برامج وهي :

- برامج دعم الإنعاش الاقتصادي [2000-2004].
- برنامج تكميلي لدعم النمو الذي نفذ خلال فترة [2005-2009].
- برنامج توطيد النمو خلا فترة [2010-2014].

### الفرع الأول: برنامج الإنعاش الاقتصادي

يعتبر برنامج الانتعاش الاقتصادي أداة من أدوات السياسة الاقتصادية المعروفة التي تتركز على زيادة الإنفاق العمومي (الاستهلاكي والاستثماري) وذلك بهدف الإنعاش الاقتصاد الوطني لدعم الحركة التنموية.

### أولاً- تعريف برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي:

جاء برنامج الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة 2001-2004 من أجل إنشاء مناصب الشغل وهو برنامج للأشغال ذات منفعة عامة والاستعمال المكثف لليد العاملة، كما أنه يهدف إلي إعادة تنشيط الطلب الكلي وحماية ترقية الأنشطة التي بإمكانها خلق القيمة المضافة ومناصب الشغل في آن واحد<sup>1</sup>.

وقد خصص له 525 مليار دج وهو ما يعادل 7ملايير دولار أمريكي للفترة 2001-2004.

<sup>1</sup> مدني بن شهرة، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل -تجربة الجزائر -مرجع سبق ذكره، ص284.



ثانيا- دوافع تطبيق برنامج سياسة الإنعاش الاقتصادي:

لقد قامت الحكومة بتنفيذ سياسة الإنعاش الاقتصادي من خلال الميزانية التكميلية.

لسنة 2001 من أجل التخفيض من الضغوطات المالية الخارجية ومن المديونية العمومية مع التحكم النسبي في التضخم وعجز الميزانية، تحسين الاحتياطي من الصرف، وستتطرق إلى تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر في ما يلي: <sup>1</sup>

### (1) ضعف معدل النمو الاقتصادي:

أثرت الأزمة الاقتصادية التي شاهدها الجزائر ابتداء من سنة 1986 على معدلات النمو الاقتصادية التي سجلت نسبة مئوية متدنية وهو ما أدى بالحكومة إلى تطبيق برامج وسياسات إصلاحية بمساعدة صندوق النقد الدولي FMI، حيث أن ضعف معدلات النمو الاقتصادي المصحوبة بانخفاض معدل استخدام الموارد والطاقات المتاحة للجهاز الإنتاجي أدى إلى اقتناع الدولة الجزائرية بضرورة تطبيق برنامج لدعم النمو الاقتصادي من خلال رفع نسبة الإنفاق الحكومي الموجه للاستثمار بغية رفع الطلب الداخلي ومن ثم رفع طاقة التشغيل المتاحة للجهاز الإنتاجي والتي تؤدي إلى رفع معدل النمو الاقتصادي.

### (2) ارتفاع معدل البطالة:

تعد مشكلة البطالة من أخطر وأعقد المشكلات التي تعاني منها الجزائر بنضر لما خلفته من آثار اقتصادية واجتماعية لذا حاولت الحكومات المتعاقبة منذ الاستقلال إلى غاية يومنا الحالي بمحاربة هذه الظاهرة عن طريق تنفيذ برامج وسياسات اختلفت باختلاف الظروف الاقتصادية .

### ثالثا- أهداف برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي :

سطر برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي عدة أهداف منها ما هو علمي وما هو نوعي وهي: <sup>2</sup>

<sup>1</sup> شرفاء ليلي، مريم وفاء ، تقييم برامج دعم النمو الاقتصادية وأثرها على سياسة التشغيل في الجزائر، 2015/2005، مذكر تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستري العلوم التجارية، تخصص علوم مالية، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، جامعة ابن خلدون -تيارت - 2017/2016ص ص 52، 53.

<sup>2</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 289 .

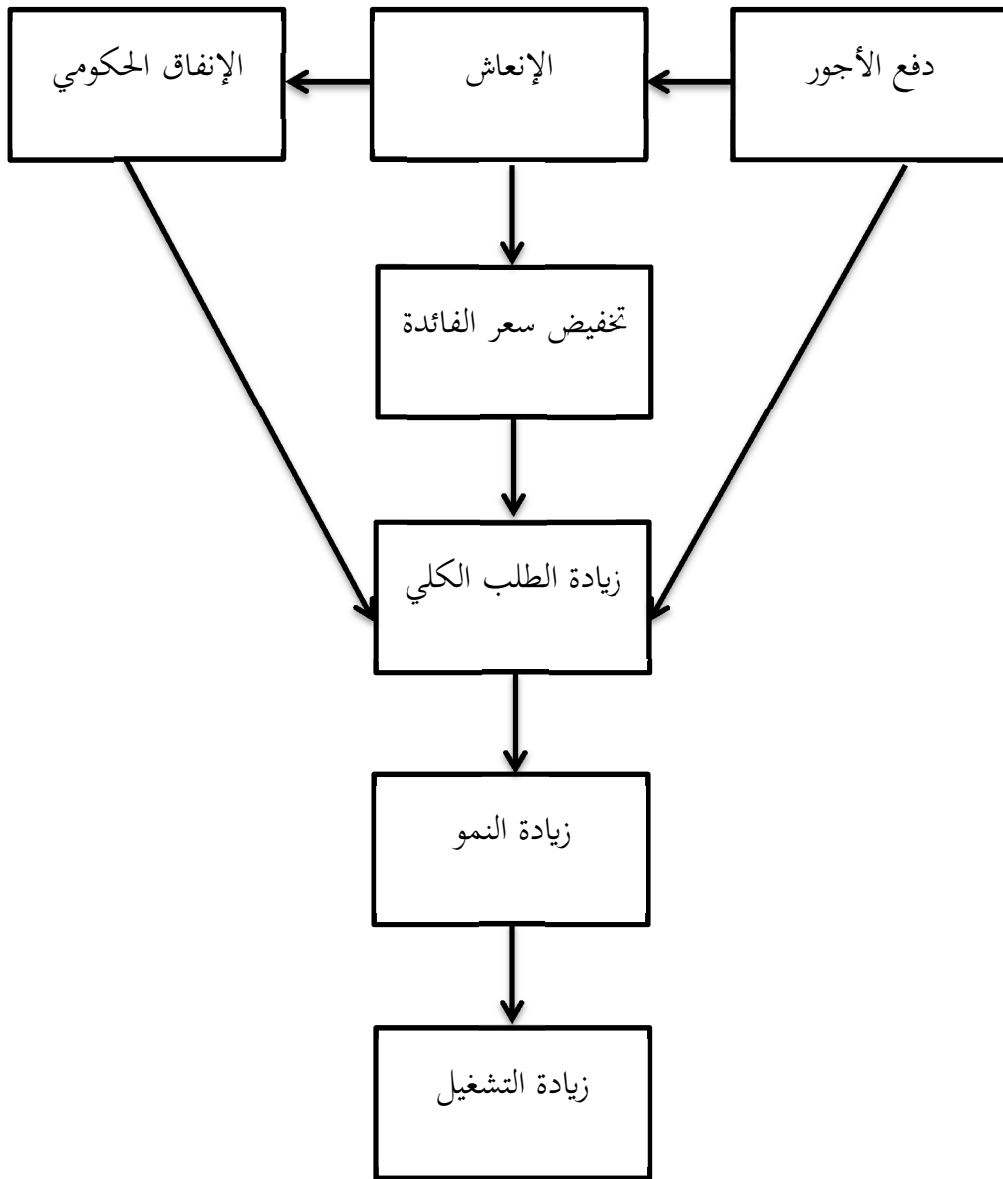
### 1. أهداف علمية:

- إعادة تنشيط الطلب الكلي.
- دعم النشاطات للقيمة المضافة ومناصب الشغل عن طريق الترقية المستثمرة الفلاحية ومؤسسات الإنتاج الصغيرة والمتوسطة لا سما المحلية منها.
- إعادة تأهيل المنشآت القاعدية خاصة تلك التي تسمح بإعادة انطلاق النشاطات الاقتصادية وتحسين حاجات السكان في مجال تنمية الموارد البشرية.

### 2. أهداف نوعية:

- مكافحة الفقر، خلق مناصب الشغل، تحقيق التوازن الجهوي وإنعاش لاقتصاد الجزائري.
- برنامج التعديل الطبقة من أجل استرجاع التوازنات الاقتصادية الكبرى أدت إلى تقليص معدلات البطالة.
- مستوى معيشة السكان: كان تركيز الحكومة على تكثيف مسار الإصلاح ليشمل جميع الجوانب الاجتماعية والاقتصادية وتحرير الاقتصاد الوطني من أجل تمكين المؤسسة الجزائرية من أن تصبح المصدر الرئيسي للثروة.
- وهكذا توصلت الحكومة إلى نتيجة تقضي بأنه بدون تحضير فضاء اقتصادي ودون تعزيز قدرات الإنتاج المحلية وإنعاشها، ودون تعبئة الادخار المحلي ودون إنشاء القدرة الشرائية فإن إقامة إستراتيجية للإنعاش القائمة على الإصلاحات العامة في إطار التسيير وتهيئة هياكل الاقتصاد الوطني، قد تصطدم بعراقيل سريعة في التطبيق بل تزيد من حدة تفكك اقتصادنا علي المستوى الجغرافي، والاجتماعي وعليه فمن الضروري القيام بعمل واسع النطاق لتصحيح آثار التفكيك وتهيئة بلادنا إلى إنعاش أفضل.

الشكل : (1-2) مخطط توضيحي لسياسة الإنعاش الاقتصادي



المصدر: وليد عبد الحميد العايب، الآثار الاقتصادية الكلية لسياسة الانفاق الحكومي، دراسة تطبيقية لنموذج التنمية الاقتصادية، مكتبة حسن العصرية، بيروت، الطبعة الأولى، 2010، ص 79.

### الفرع الثاني : البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي [2005-2009]

في إطار برنامج الإنعاش الاقتصادي المتبع منذ بداية 2000 جاء برنامج دعم النمو لمواصلة وتيرة البرامج والمشاريع التي سبق إقرارها وتنفيذها.

### أولاً- تعريف برنامج التكميلي لدعم النمو [2005-2009]

هو مشروع اقتصادي هدفه تحريك عجلة الإقتصاد وخلق ديناميكية اقتصادية جديدة سمح بإنعاش وازدهار الإقتصاد الوطني الجزائري، حيث جاء هذا البرنامج من خلال نتائج الوضعية المالية الحسنة للجزائر بعد الإرتفاع المذهل الذي سجله سعر النفط في الجزائر الذي بلغ حوالي 83.5 \$ سنة 2004 وجاء هذا البرنامج ليغطي الفترة الممتدة ما بين [ 2005-2004 ]<sup>1</sup>.

### ثانياً- محاور البرنامج:

جاء برنامج دعم النمو بعدة محاور أساسية تعكس الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، وهي كالآتي:<sup>2</sup>

1- تحسين ظروف معيشة السكان: يمثل هذا المحور النسبة الأكبر من قيمة البرنامج التكميلي لدعم النمو ب 45.5%، (1908.5) مليار دج وهو يعتبر تكملة لما جاء به مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي في برامج التنمية المحلية والبشرية، ويعتبر عامل مهم في تطوير الأداء الاقتصادي من خلال انعكاساته علي أداء عنصر العمل ومن ثم على حركية النشاط الاقتصادي.

2- تطور المنشآت الأساسية: احتل المرتبة الثانية بنسبة 40%.

( 1703 . مليار دج) من إجمالي قيمة البرنامج التكميلي لدعم النمو وهذه النسبة تعكس الأهمية التي تولتها الدولة لقطاع البنى التحتية والمنشآت الأساسية.

### 3- دعم التنمية الاقتصادية:

<sup>1</sup> مريم وفاء، شرشاف ليلي، تقييم برامج دعم النمو الاقتصادية وأثره على سياسة التشغيل في الجزائر 2000/2015، مرجع سبق ذكره، ص 60.  
<sup>2</sup> صالح ناجية، مخناش فتيحة، أثر برامج دعم الانعاش الاقتصادي وبرنامج التكميلي لدعم النمو وبرنامج التنمية الحماسي على النمو الاقتصادي 2001/2014، نحو تحديات الأفاق النمو الاقتصادي الفعلي والمستديم، مداخلة ضمن فعاليات المؤتمر الدولي، تقييم آثار برامج إستثمارات عامة وانعكاسات على التشغيل والإستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2001-2014، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف 01، 11/12/2013، ص ص 7، 8.

- يتضمن هذا البرنامج عدة قطاعات وهي<sup>1</sup>:
- قطاع الفلاحة والتنمية الريفية خصص له قيمة 300 مليار دج.
  - الصناعة خصص لهذا القطاع 13.5 مليار دج.
  - ترقية الاستثمار خصص له ما يقارب 4.5 مليار دج.
  - الصيد البحري خصص له قيمة 12 مليار دج.
  - السياحة حيث خصص لها 3.2 مليار دج.
  - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والصناعات التقليدية حيث خصصت لها الدولة 4 مليار دج.
  - تطوير لخدمة العمومية وتحديثها وخصص في هذا الإطار 203.9 مليار دج.

### ثالثا- أهداف البرنامج التكميلي لدعم النمو:

- وضع هذا البرنامج لتحقيق جملة من الأهداف وهي:
- تحديث وتوسيع الخدمات العامة.
  - تحسين مستوى معيشة الأفراد.
  - تطوير الموارد البشرية والبنى التحتية.
  - رفع معدلات النمو الاقتصادي باعتباره الهدف النهائي للبرنامج التكميلي لدعم النمو وهو الهدف الذي تصب فيه كل الأهداف السابقة الذكر.

خصص للبرنامج التكميلي لدعم النمو ميزانية ابتدائية قدرت ب 4203 مليار دج حوالي 55 مليار دولار مع موارده المالية الإضافية المصادق عليها بمقدار 1191 مليار دج، الموارد التكميلية المحولة كمخصصات للحسابات الخزينة الخاصة 1140 مليار دج، الموارد المتبقية من برنامج الاستثمار السابق 1071 مليار دج، برنامج تطوير المنطقة الجنوبية 432 مليار دج والبرنامج الخاص لتنمية منطقة الهضاب العليا بمقدار 668 مليار دج.

<sup>1</sup> زويش سمية، السياسة المالية وأثرها في تحقيق التنمية الاقتصادية، دراسة حالة الجزائر 2000 / 2014، مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر في علوم التسيير، تخصص اقتصاديات المالية والبنوك، كلية علوم الاقتصادية وعلوم التجارية والتسيير، جامعة البويرة 2014، ص 86، 87.

وبصفة عامة قدرت في نهاية شهر جوان 2006 التكلفة الإجمالية البرنامج التكميلي لدعم النمو حوالي 8705 مليار دج أي ما يعادل 114 مليار دولار.

### الفرع الثالث: برنامج توظيف النمو [2010-2014]

يندرج برنامج التنمية الخماسي [2010-2014] ضمن ديناميكية إعادة الإعمار الوطني التي انطلقت قبل 10 سنوات ببرنامج دعم الإنعاش الاقتصادية تمت مباشرة سنة 2001 على قدر الموارد التي كانت متاحة في ذلك الوقت وتوصلت الدينامية هذا البرنامج فترة 2004-2009 ثم توصلت إلى برنامج جديد خصص للفترة 2010-2014 وذلك للإتمام المتبقي من إنجاز البرامج سابقة الذكر.

### أولا- تعريف برنامج توظيف النمو [2010-2014]:

هو برنامج إنمائي يساهم في تثبيت وجهة السياسة الاقتصادية بالجزائر بالاستمرار نحو دعم الطلب الكلي، وقد رصد له غلاف مالي يقدر بمبلغ مالي 286 مليار دولار وقد خصص هذا البرنامج نسبة كبيرة لتأهيل الموارد البشرية من هذا الغلاف 40 بامئة وكذا الوجه نحو اقتصاد المعرفة من خلال البحث العلمي التعليم العالي استعمال وسيلة الإعلام الآلي داخل المنظومة الوطنية وتخصيص هذا البرنامج أكثر من 1500 مليار دج لدعم تنمية الاقتصاد الوطني من خلال دعم التنمية الريفية والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وإنشاء مناطق صناعية ومواصلة تطوير البنى وفك العزلة والتحضير لاستقبال المستثمرين كما خصص البرنامج للاستثمار المنشآت القاعدية الأساسية وتحسين الخدمة العمومية<sup>1</sup>.

### ثانيا- خصائص برنامج توظيف النمو [2010-2014]:

تتمثل خصائص هذا البرنامج في ما يلي:<sup>2</sup>

- لا يمكن تنفيذ أي مشروع ما لم تنتهي الدراسات التكنوقاقتصادية وما لم يتوفر الوعاء العقاري لإنجازه.

<sup>1</sup> مريم وفاء، شرشاف ليلي، تقييم برامج دعم النمو الاقتصادي وأثره على سياسة التشغيل في الجزائر 2000/2015، مرجع سبق ذكره، ص 70.

<sup>2</sup> بوعشبة مبارك، الاقتصاد الجزائري من تقييم مخططات التنمية التقييم البرامج للاستثمار، مقارنة نقدية، مداخلة ضمن فعاليات أبحاث المؤتمر الدولي لتقييم برامج الاستثمار العامة وانعكاساتها على التشغيل الاستثمار، النمو الاقتصادي خلال الفترة 2001/2014، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة سطيف 1، 12/11، مارس 2013، ص 16، 17.

- عندما يتعلق الأمر بالدارسات يفوق مبلغها 20 مليار دج يجب أن تخضع لموافقة صندوق التجهيزات التابعة للوزارة المالية.
- كل عملية إعادة التقييم لرخصة البرنامج قد تتبين ضرورية، يجب أن تكون مسبقة بشطب مشاريع بمبلغ يعادل مدونة القطاع المهني.
- تعبئة الوعاءات العقارية المطلوبة لإنجاز برامج التجهيزات العمومية مع الحفاظ على الأراضي الفلاحية الخصبة.
- تسريع إجراءات الصفقات وكذا احترام الإجراءات في مجال النفقات العمومية.
- تدعيم أدوات الدراسة والانجاز.

### ثالثا- أهداف برنامج مواصلة النمو [2010-2014]:

يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق الأهداف التالية:<sup>1</sup>

- القضاء على البطالة من خلال خلق مناصب عمل
- دعم التنمية البشرية وذاك بتزويد البلاد بموارد البشرية المؤهلة وضرورية لتنميتها الاقتصادية.
- تحسين ظروف المعيشية في الريف.
- ترقية اقتصاد المعرفة وهو هدف أدرج ضمن المسعى متعدد الأبعاد من خلال تجنيد منظمة التعليم الوطنية وتهيئة تكنولوجيا المعلومات والاتصال ودعم تطوير البحث العلمي.
- تحسين إطار الاستثمار وحيطته.
- تطوير المحيط الإداري والقانوني والقضائي للمؤسسة.
- تحسين المحيط المالي للمؤسسة.
- مواصلة التجديد الفلاحي وتحسين الأمن الغذائي.
- تهمين القدرات السياحية والصناعات التقليدية.
- تهمين الموارد الطاقوية والمناجمية.

<sup>1</sup> بوعشيه مبارك، الاقتصاد الجزائري من تقييم مخططات التنمية التقييم البرامج للاستثمار، مرجع سبق ذكره، ص17.

### المطلب الثاني: نتائج سياسة التشغيل.

لقد حققت سياسات التشغيل في الجزائر بعض النتائج الإيجابية بفضل العديد من العوامل التي ساعدت على تقليص نسبة البطالة والتي يتمثل إبرازها فيما يلي:<sup>1</sup>

- تنفيذ برنامج دعم الإنعاش الاقتصاد ما بين 2001 و2004 الذي سمح باستكمال العديد من المشاريع العالقة وانطلاق عدة وراثت والتي ترجمت بخلق عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تطبيق برنامج تكميلي لدعم النمو [2005-2009] إضافة إلى البرامج الخاصة التي مست المناصب العليا والجنوب، والفترة التي عرفت استحداث عدد هام من مناصب الشغل الصافية.
- تحسين مستوى الاستثمار الوطني وكذلك الأجنبي.
- نتائج أجهزة التشغيل المؤقت خلق النشاطات التي تدخل في إطار ترقية تشغيل الشباب والتي سمحت بتمويل 2.695.528 منصب عمل في فترة ما بين 1999-2007 بتكلفة مالية تقدر ب 150 مليار دينار جزائري.
- النمو الاقتصادي خارج قطاع المحروقات، والمستخلص من القطاعات المولدة للتشغيل، لاسيما قطاع البناء والأشغال العمومية والخدمات الفلاحية، وبالنسبة لمعدل البطالة في الجزائر، فقد كان للسياسات الدور الكبير في هبوط معدلها.

إن البرامج التنموية المثالية أدت إلى تراجع هام في نسبة البطالة بفعل إحداث ما يفوق 03 ملايين منصب شغل خلال العشرية الماضية، في القطاعات الإدارية والإنتاجية، والى إرتفاع معدل النمو الإقتصادي خلال قطاع المحروقات إلي ما يفوق 06% .

كما أن معدل البطالة في نهاية الثلاثي الرابع من سنة 2010 انخفض إلى غاية 10% مقارنة بسنة 2009 التي كان فيها معدل البطالة 10.2 %، كما أن نسبة البطالة عند الذكور بلغت 8.1% و19.1% لدي الإناث، أما الشباب الذين عمرهم ما بين 16 و24 سنة فقد قدر معدل البطالة لديهم

<sup>1</sup> عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات المنتدى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 12-16، نوفمبر 2011 بجامعة المسيلة، ص11.



ب 21.5%. 7.1% بالنسبة للفئة فوق 25 سنة، وبالنسبة لمعدل البطالة لدى فئة حاملي الشهادات العليا فقد قدرت بـ 21.4%.

ونجد بالإشارة إلى أن الحكومة الجزائرية أقرت البرنامج توطيد النمو 2010-2014، والذي يخصص 04% من موارده لتحسين التنمية في مجال التشغيل، حيث أن هذا البرنامج يرسم كهدف استحداث 03 ملايين منصب شغل في غضون سنة 2014.

ومنها 1.5000.000 منصب في إطار البرنامج العمومية لدعم التشغيل، فإن برنامج دعم إستحداث مناصب الشغل يستفيد من غلاف مالي قدره 350 مليار دج لمرافقة الإدماج المهني للخريجي التعليم العالي والتكوين المهني ودعم إستحداث المنشآت الصغيرة وبرامج التشغيل ونتائج الدعم العمومي للتشغيل.

ومن أجل تعزيز النتائج وتجسيد الإلتزامات الواردة في برنامج الرئاسي، قامت الحكومة في إطار التشاور بإعداد مخطط خماسي لنمو 2015-2019 تتمثل أهدافه في تخفيض نسبة البطالة وتحسين ظروف معيشة المواطن وتحقيق نسبة سنوية للنمو قدرها 7% وضمان التسيير وصيانة المنشآت الأساسية المنجزة وتنويع الإقتصاد الوطني.

### خلاصة الفصل

إن مستقبل التشغيل في الجزائر مرتبطاً بمجموعة من العوامل الأساسية التي يديرها ويسيرها الإنسان حيث إن نقص التشغيل ليس وليد للإصطلاحات الإقتصادية بقدر ما هو ناتج لتراكم الأزمات والإختلالات التي ميزت التوازنات الكلية للإقتصاد الوطني، وبالتالي فإن الرهان الحقيقي لمستقبل التشغيل ببلادنا يقوم على أساس تنمية الأنشطة الذاتية من خلال إنشاء مؤسسات ومشاريع فردية وجماعية قادرة على البقاء والإستمرارية من جهة، وعلى رفع معدل المردودية لمختلف عوامل الإنتاج من جهة أخرى.

# الفصل الثالث

دور الإستثمار البشري على سياسة

التشغيل دراسة حالة مديرية

التشغيل بولاية تيارت

### تمهيد:

يعتبر الإهتمام بقضايا التشغيل وتكثيف الجهود لمواجهة ظاهرة البطالة من أهم التحديات التي تواجهها دول العالم بما فيها الجزائر، الأمر الذي يحتم عليها توفير الشروط اللازمة ووضع هياكل قوية ومتخبة وإنتهاج استراتيجيات اقتصادية رشيدة تسمح لها بتحقيق الأهداف المرجوة، ومن خلال ذلك تم تسطير عدة برامج، وآليات، وكالات ومديريات ساهمت في ترقية التشغيل، لهذا حتمت علينا دراستنا التطرق إلى مديرية التشغيل بولاية تيارت وهذا على أساس قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث تمثلت فيما يلي:

المبحث الأول: التعريف بالمديرية التشغيل.

المبحث الثاني: نشاط الوكالة الولائية للتشغيل خلال الفترة 2015/2018.

المبحث الثالث: البرامج الخاص للموارد البشرية وانعكاساتها على سياسة التشغيل.

## المبحث الأول: التعريف بمديرية التشغيل

من أجل تطوير التشغيل وخلق مناصب شغل قامت الولاية بإنشاء مؤسسات تهدف إلى تشجيع التشغيل وترقيته والمتمثلة في مديرية التشغيل

### المطلب الأول: نشأة وتعريف مديرية التشغيل

يكمن تعريف مديرية التشغيل ونشأتها في ما يلي:<sup>1</sup>

#### أولاً- نشأة مديرية التشغيل:

يمكن إنجازها في ما يلي:

تم إنشاء مديرية التشغيل بناء على المرسوم التنفيذي رقم 02-50 المؤرخ في 07 ذي القعدة عام 1422هـ الموافق 21 يناير سنة 2002م محدد القواعد الخاصة بتنظيم ملاح التشغيل في الولاية وعملها.

#### ثانياً- تعريف مديرية التشغيل:

هي مؤسسة عمومية طابع ذات طابع تسيير خاص تتمثل بالإستقلالية المادية والشخصية المعنوية وهي في مقدمة الوكالة الوطنية للتشغيل والتي مقرها الجزائر العاصمة، ويتم وضع هذه الوكالة في المقدمة لمساعدة وتقديم الدعم وتوفير مناصب العمل، وهي الجهاز يقوم بالتنسيق بين مختلف الهيئات التابعة لقطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، حيث أنها تقوم بتطوير جميع التدابير الرامية إلى التشغيل وترقيته وتضعها حيز التنفيذ.

#### ثالثاً- الوظائف الولاية للوكالة الوطنية للتشغيل:

- 1- التنسيق الإداري بين الوكالات المحلية الإقليمية والوكالات المحلية والمديرية العامة للوكالة.
- 2- إستقبال التعليمات أو التوجيهات من المديرية العامة تستقبلها الوكالة الجهوية ثم ترسلها إلى الوكالات المحلية للعمل بها.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 02-50 في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم ملاح التشغيل في الولاية وعملها.

3- تقوم الوكالة الوطنية من خلال الوكالة المحلية بإرسال عروض العمل التي تجتهد طلبات عمل إلى باقي الوكالات المحلية الأخرى وما يسمى بتعويض.

4- العمل على السير الحسن للوكالات المحلية وخاصة ظروف إستقبال المواطنين وتوجيههم وإعلامهم.

5- مراقبة سجلات، العروض، كشوفات العمل وإعلانات العمل.

### المطلب الثاني: مهام مديرية التشغيل وهيكلها التنظيمي

لمديرية التشغيل عدة مهام تقوم بتنشيطها وتشكل أيضا من ملاح مهيكلة في مكاتب.

#### الفرع الأول: مهام مديرية التشغيل:

تندرج مهام مديرية التشغيل ضمن عدة مجالات وتمثل هذه المجالات فيما يلي:<sup>1</sup>

#### أولا- في مجال ترقية التشغيل:

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانيات التشغيل بها.
- دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة بخوصيات الوالية.
- تقييم برامج الترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها.
- التقييم المنتظم لحلة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكيفها الضروري.
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل أو تكليف من يقول بذلك.

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 02-50 في 07 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم ملاح التشغيل في الولاية وعملها.

- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليد كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل.

- تدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامها في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

### ثانيا- في مجال تنظيم التشغيل:

- تشجيع تنمية التشغيل في طريق أعمال اقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل باتصال مع الشركاء المعنيين.

- المساهمة باتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل وبالتكوين.

- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية.

- معرفة توجيهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفرها.

- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها.

- تجمع من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية الأداء مهامها.

### ثالثا- في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة:

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل.

- الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها.

- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين

القطاعات في نشاطات التوظيف قدر رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.

- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحاملات ودورية مرتبطة بها.

### الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للمديرية التشغيل

- تضم مديرية التشغيل في الولاية المنضمة في أربعة مديريات وهي كالتالي:

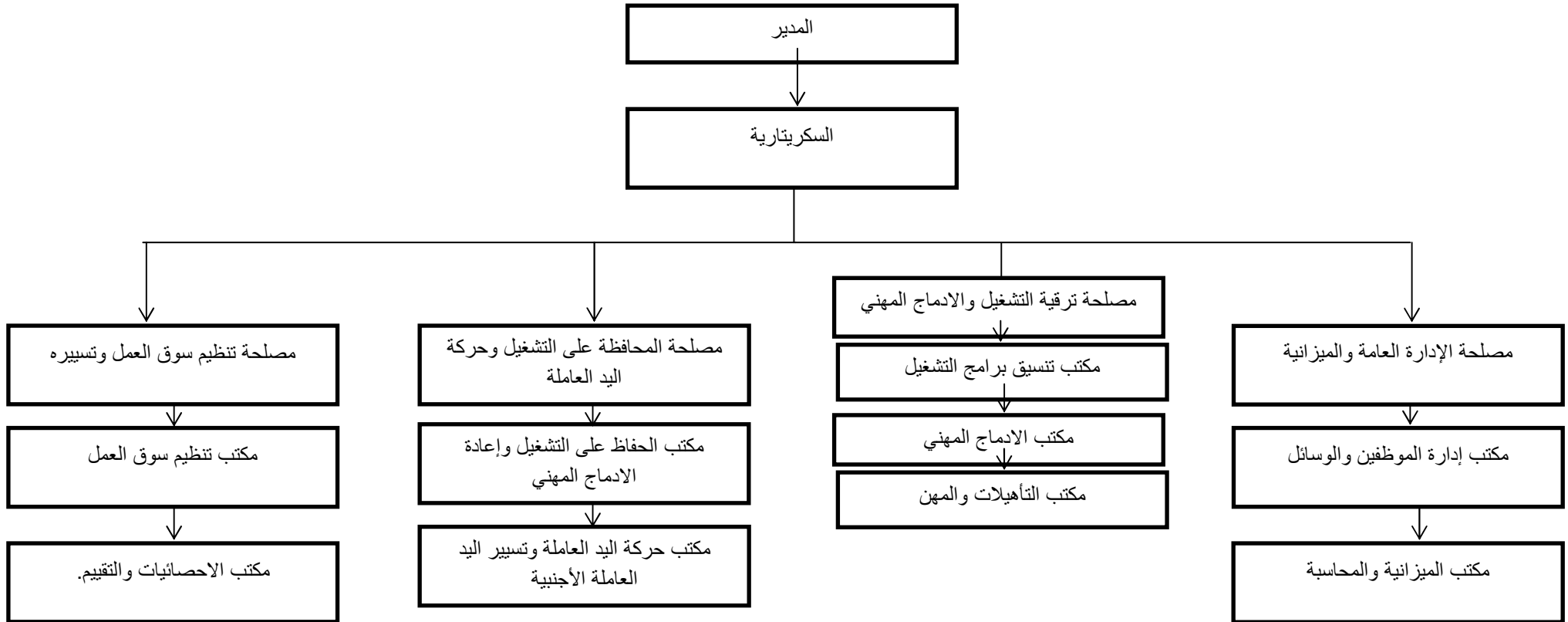
- مديرية الإدارة العامة والميزانية.

- مديرية ترقية التشغيل والإدماج المهني.

- ملاححة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة.
- ملاححة تنظيم سوق العمل وتسييره.



الشكل رقم (1-3): الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل بولاية تيارت



المصدر: من إعداد الطالبتين اعتمادا على المعلومات المقدمة من طرف مديرية التشغيل.

حصيلة نشاطات مصالح مديرية التشغيل: تتمثل الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل في أربعة مصالح وهي:

1- مصلحة الإدارة العامة والميزانية: وتتكون من مكتبين:

- مكتب إدارة الموظفين والوسائل .

- مكتب الميزانية والمحاسبة .

وتتكلف بما يلي:

- ضمان تسييره الوسائل البشرية والمادية بالمديرية .

- تقييم الاحتياجات المالية واستعمال الاعتمادات المالية الممنوحة والحرص على تسييرها بطريقة ناجعة إذ تم

تأشيرة مخطط التسيير في وقته وانشغال المناصب المالية المتاحة بإجراء مسابقة ثم من خلالها استغلالها

من قبل مالي شاغر بسبب الاستقالة.

2- مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني: وتتكون من ثلاث مكاتب:

- مكتب تنسيق برامج التشغيل .

- مكتب الإدماج المهني .

- مكتب التأهيلات والمهني .

وتتكفل بـ:

- تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي بالتعاون مع مختلف المتدخلين.

- تحديد المهن الجديدة والتأهيلات الجديدة من إمكانيات الإدماج المهني .

3\_ مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة: تتكون من مكتبين:

- مكتب الحفاظ على التشغيل وإعادة الإدماج المهني.

- مكتب حركة اليد العاملة وتسيير اليد العاملة الأجنبية.

وتتكفل بـ:

- تطبيق الأعمال الرامية إلى الحفاظ على الشغل المتوفر وتشجيع إعادة الإدماج المهني للعمال.

- جمع المعطيات المتعلقة بتدفق اليد المهاجرة والحرص على تطبيق التشريع والتنظيم الخاص بتشغيل اليد الأجنبية.

#### 4- مصلحة تنظيم سوق العمل وتسييره: وتتكون من مكنتين:

- مكتب تنظيم سوق العمل.

- مكتب الإحاطة بالمائيات والتقييم.

وتتكفل بـ:

- تطبيق برامج ترقية التشغيل على المستوى المحلي ودراسة جميع كفاءات تطويرها حسب احتياجاتها الوظيفية.

- تطوير كفاءات التشغيل ووضع بنك معطيات محلي يساعد على تنمية التشغيل .

- وضع آليات تنظيم ومتابعة سوق العمل وتحديد المهن الجديدة والتأهيلات التي يتطلبها سوق العمل.

- تنسيق الأعمال المتعلقة بتطبيق برامج التشغيل ضمان تقيّمها.

كما تتكفل ملاح مديرية التشغيل بإمضاء عقود الإدماج ودفع الأجور الشهرية في الآجال المحددة للمستفيدين في إطار الجهاز على المساعدة المهني وعقود العمل المدعمة.

وهناك لجان محلية تشرف مديرية التشغيل على تفعيلها ومتابعة نشاطها بانتظام وهي :

- لجنة التنسيق ما بين الهيئات تحت وصاية الوزارة وتنعقد اجتماعاتها شهريا.

- لجنة الطعن مكلفة بالبحث في الطعون المقدمة في طرف المؤسسات المستفيدة من تخفيضات حافلية اشتراك لأصحاب العمل للضمان الاجتماعي.

- لجنة العجز الوظيفية المؤهلة المحلية لمتابعة النزاعات الجماعية في العمل.

وكل هذه اللجان تعقد اجتماعاتها بانتظام ولم يسجل أي تأخر في الملفات التي تعالجها.

### المطلب الثالث: الخدمات والامتيازات التي تقدمها مديرية التشغيل

تقوم مديرية التشغيل بعدة خدمات تميزها وهي:

تتمثل خدمات المديرية في عملية التنسيق بين الهيئات تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي فيما بينهما ومع القطاعات الأخرى المختلفة.

إن عملية التنسيق كان لها الدور الفعال في تذليل الكثير من العقبات على المستوى المحلي وساهمت بهجورة جلية في تحقيق الأهداف المسطرة.

#### 1- طرق التنسيق المحلي :

- اللجنة المحلية للتنسيق بين المالح:

تعقد شهريا ويسجل فيها ما تحقق من نشاطات خلال الشهر على مستوى المالح التشغيل يتم التطرق فيها إلى كل العقبات التي قد تعترض مالمحة ما من هذه المالح ويتم معالجتها في كثير من الأحيان من خلال التنسيق المستمرين هذه المالح أو بين القطاعات الأخرى بشتى الطرق وخاصة التعاون الإداري وكذا رفع بعض النشغالت التي تتطلب ذلك إلى السيد والي الوالية الذي يحرص دائما على دعم القطاع وإيجاد الحلول اللازمة.

2- الإتفاقيات المبرمة بين قطاع التشغيل وبعض القطاعات الأخرى : كالتكوين والتعليم المهنيين والموارد المائية والثقافية وقطاع العدالة وكان لتفعيل هذه الإتفاقيات التوصل في كثير من الأحيان إلى حلول وأفكار تخدم قطاع التشغيل وخاصة ما تعلق بالإستثمار المالح المنشأ عن طريق الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ والندوق الوطني للتأمين عن البطالة CANC.

3- تفعيل اللجنة الولائية لترقية التشغيل: اجتمعت هذه اللجنة مرتين خلال سنة 2018 وتناولت عدة قضايا واقتراحات تمت دراستها وتنفيذ ما اتخذ فيها من قرارات تخدم عمليات التشغيل على المستوى المحلي.

## المبحث الثاني: نشاط الوكالة الولائية للتشغيل الفترة 2015 / 2018

اعتمدت مديرية التشغيل على طرق لترقية التشغيل والتسيير وهذا ما جسده سياسة التشغيل مبدئيا بالاعتماد على مؤسسات وسوق العمل.

### المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج طلبات وعروض العمل المسجلة بمديرية التشغيل 2018/2015

تعمل مديرية التشغيل على استقطاب وتشغيل الموارد البشرية كلا حسب تأهيلها ويمثل جدول التالي إحصائيات حول هذه الموارد.

الجدول (3:1): طلبات العمل المحلية حسب التأهيل والجنس:

طلبات العمل			الجنس
المجموع	اناث	ذكور	التأهيل
17926	2556	15370	بدون تأهيل
5611	954	4657	عمال المساعدة
8371	827	7544	عمال المؤهلين
530	207	323	تقنيين وأعاون التحكم
3209	1649	1560	تقني سامي
10000	6038	3962	اطارات عليا
45647	12231	33416	المجموع

المصدر: الوثائق مقدمة من طرف مديرية التشغيل لولاية تيارت

- إن طلبات العمل بالنسبة للذكور تقدر بـ 15370 مقارنة مع الإناث 2556 فيما يخص فئة بدون تأهيل أما العمال المساعدة فبنسبة للذكور سجلت نسبته 4657 و الإناث بنسبة 954 وأما العمال

المؤهلين نجد الذكور 7544 والإناث 827 وكذا بالنسبة لتأهيل تقني سامي نجد أن نسبة الذكور 1560 والإناث 1649 وفي الأخير سجلنا الإطارات العليا نسبة 3962 للذكور وأما الإناث 12231. وهنا نلاحظ أن أغلب الفئات هي بدون تأهيل بنسبة 39 بالمائة ثم تليها الإطارات العليا نسبة 32 بالمائة.

## 2\_ عروض العمل المسجلة خلال الفترة 2018/2015

### الجدول (2:3): عروض العمل 2018/2015

السنة	2015	2016	2017	2018
عروض العمل	4874	6142	5734	5611

المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية التشغيل لولاية تيارت

من خلال نلاحظ انخفاض بسيط في نسبة عروض العمل لسنة 2018 مقارنة بسنة 2017 سبب قيام بعض المؤسسات بعملية توظيف المباشرة دون المرور على وكالات التشغيل.

### - النتائج المتوصل إليها:

من خلال طلبات العمل التي قامت بتسجيلها المديرية نجد أن الفئات الغير مؤهلة وفئات الإطارات العليا تسجل أكبر نسبة مقارنة مع الفئات الأخرى، أي أن الذين ليس لديهم مستوى يطلبون العمل أكثر من الذين لديهم وحتى أولئك المقبلين على التخرج.

أما بالنسبة لعروض العمل فإنه من خلال السنوات التالية:

من 2015 إلى غاية 2016 فإن عروض العمل زادت وذلك لقيام المؤسسات بفتح عدة عروض العمل ولكن في السنوات 2016 إلى 2017 نلاحظ انخفاض في هذه العروض وذلك راجع لتجميد بعض المشاريع.

وهنا نجد أن الطلب على العمل أكثر من العرض عليه.

## المطلب الثاني: تطور تنسيبات العمل في إطار جهاز الإدماج المهني 2018

يعمل جهاز الإدماج المهني DAIP المسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM بالتنسيق مع المديرية التشغيل لكل ولاية، على تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية التشغيل عبر التكوين والتشغيل والإدماج.

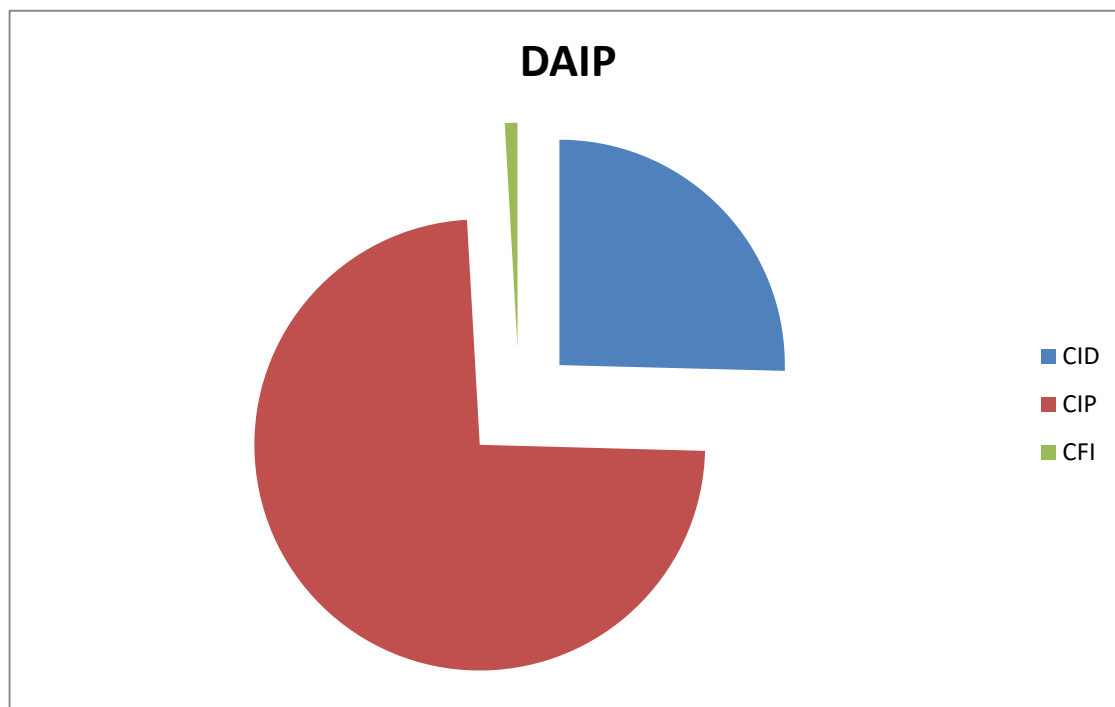
### الجدول (3-3): تنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني المحققة خلال سنة 2018

المجموع	قطاع إداري	قطاع اقتصادي	طبيعة العقود
311	06	305	عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)
902	736	166	عقود الإدماج المهني (CIP)
11	00	11	عقود تكوين / الإدماج (CFI)
1224	742	482	المجموع

المصدر: معلومات المقدمة من طرف مديرية التشغيل بولاية تيارت.

و يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي :

الشكل 2-3: تنسيبات جهاز المساعدة على الإدماج المهني المحققة خلال سنة 2018



المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية التشغيل لولاية تيارت.

- من خلال الجدول نلاحظ انه في سنة 2018 تم تدقيق 1224 مستفيد في إطار جهاز المساعدة الإدماج المهني (DAIP) منها 920 مستفيد في إطار عقود الإدماج المهني (CIP) و736 منها في إطار الحقة الممنوحة للوقاية المهنية لتسيير مطاعم المدرسية والمدارس الابتدائية و311 مستفيد من إطار إدماج حاملي الشهادات (CID) منها 6 مناصب للقطاع الإداري ترجع للحقة الممنوحة لمديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لتدعيم الأقسام الخاصة و11 مذكبا في إطار عقود التكوين إدماج المهني (CFI).

## 2- حصيلة عقود العمل المدعمة CTA خلال سنة 2018

عقود العمل المدعمة هو إجراء يضاف إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني على أساس تشغيل طالبي العمل.

الجدول (3:4): تنسيبات عقود العمل المدعمة CTA خلال سنة 2018

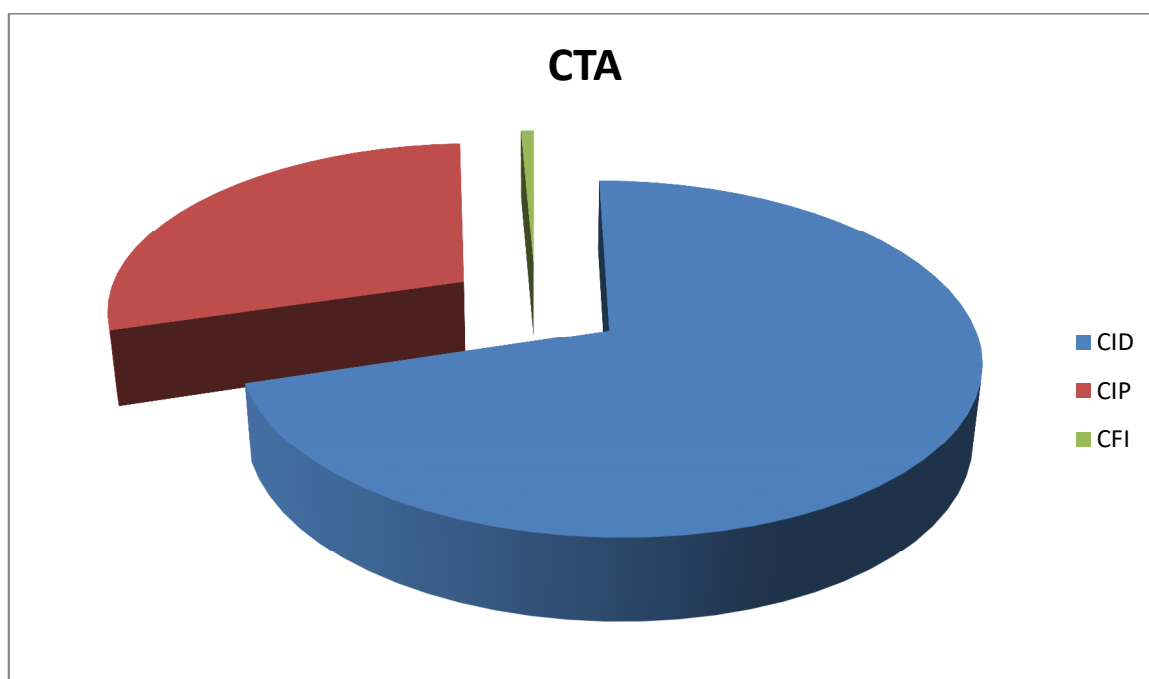
تنسيبات		طبيعة عقود
المجموع	ذكور	
	إناث	



143	85	58	عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)
59	40	19	عقود الإدماج المهني (CIP)
06	00	06	عقود تكوين إدماج (CFI)
208	125	83	المجموع

المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية لولاية تيارت.

الشكل رقم (03-03): تنسيبات عقود العمل المدعمة CTA خلال سنة 2018:



المصدر: وثائق مقدمة من طرف مديرية التشغيل لولاية تيارت.

- من خلال الجدول يتضح أنه تم استحداث 208 مناصب شغل في إطار عقود العمل المدعم (CTA) تم إدماجها من خلال 143 من حاملي الشهادات الجامعية و59 من خريجي مراكز التكوين والتعليم المهنيين و6 مناصب من عقود إدماج التكوين وذلك رغم ضعف النسيج الاقتصادي.

### تحليل نتائج المحصل عليها :

- من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يتخذ أشكال العقود التالية :

- عقود إدماج حاملي الشهادات وهو موجه لخريجي التعليم العالي وكذا تقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية لتكوين المهني وكان له نسبة 26% وتليه الشكل الثاني من العقود، وهو عقد الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ، ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكوين مهنيًا بنسبة 74% أكبر من الإطارات الأخرى وفي الأخير عقد التكوين وإدماج (CFI) موجه لطلبي الشغل بدون تكوين و [ ] تأهيل وقد خ [ ] مبلغ مالي يقدر بـ: 1818000.000.00 دج لتغطية أجور المستفيدين من عقودهم لسنة 2018 وهو مبلغ يعبر عن الجهود الكبير الذي تبذله الدولة في مجال التكفل بشريحة البطالين في هذا المجال فقط .

أما ما يـ [ ] عقود العمل المدعمة CTA فإننا نجد:

- CID: وهو عقد عمل يمنح لخريجي الجامعات والمدارس العليا وهو عقد مفتوح ونسبة 69%.

- CIP: وهو عقد عمل يمنح لخريجي المعاهد التكوين المهني والطور الثانوي، وهو عقد مفتوح نسبته 28%.

- CFI: وهو عقد عمل يمنح للشباب الذين [ ] يثبتون مستوى دراسي وليس لديهم شهادات، مدته سنة ونسبته 03% فقط.

## المبحث الثالث: البرامج الخاصة للموارد البشرية وانعكاساتها على سياسة التشغيل.

لقد تم وضع برامج تتعلق أساسا بالموارد البشرية بعد استقطابها لنجاح أي مؤسسة في مهامها و□انعكاسات التي تنجر عن ذلك.

### المطلب الأول: البرامج الخاصة للموارد البشرية

تعتمد الموارد البشرية على عدة برامج منها:

#### أولا- البرنامج التوظيفي:

لقد عملت الوكالة على توظيف الإطارات ومستشارين في التشغيل خاصة بعدما كانت تعرف نقصا□ في الموارد البشرية وتوفير مثل هذه الموارد يساهم في تقديم خدمات عمومية ذات جودة، و□لتزام بأخلاقيات المهنة ويسهل عملية □استجابة بفعاليات لطلبات المترفقين من جهة المساهمة في تحسين معدل تغطية اليد العاملة النشيطة واليد العاملة البطالة، ولهذا فإن الوكالة ملزمة بأن تحتوي عدد من المحترفين القادرين على التدخل بفعالية في جميع □المجا□ت.

وقد سجلت عملية طلبات العمل تزايد ملحوظ خاصة على مستوى حاملي الشهادات بين الذكور والإناث حيث تم تسجيل 45647 لسنة 2018 وتقابلها ارتفاع في عروض العمل بالنسبة 5611 سنة 2018.

وتسعى الوكالة إلى تزويد وتوفير إطارات كفى من خرجي الجامعات وتوفير العمل معتمدة في ذلك على:

- 1- توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل.
- 2- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاقدين معها سواء طالبي العمل أو أصحاب العمل.
- 3- وتقوم هذه الوكالة بدور الوسيط بين طالبي العمل، وتقوم بإعلامهم وتوجيههم وهذا بدراسة مؤهلاتهم وكفاءتهم العملية والمهنية ومن تسجيلهم في سجل خاص يحتوي □سم، اللقب، العنوان، السن، المؤهلات الخبرة المهنية والعمل المرغوب فيه.

4- تقدم خدمات بـإففة مجانية لطالبي العمل.

5- تضبط سجل العارضين للعمل يحتوي أسمائهم، وعناوينهم، ووصف العمل المؤهلات المرغوب فيها وشروط التشغيل.

وفي الأخير نلاحظ إن تسجيل معلومات حول سوق اليد العاملة خاصة فيما يخص تسجيل وإشهار عروض العمل وتسجيل الراغبين في الحصول على العمل لتمكينهم من إبرام عقود التشغيل وفق التشريع والتنظيم المعلوم به مجانا.

وتقوم الوكالة الوائفة للتشغيل بتسجيل المعلومات المتعلقة بـ:

- طلبات العمل المسجلة: حسب السن، الجنس، المستوى التأهيل المهني، مجموعة المهن.

- مسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل: حسب السن، الجنس، والتخوؤ.

ثانيا- البرنامج التكويني:

تعمل الوكالة الوائفة للتشغيل على التأكيد الإطارات والأعوان المكلفين بضمان تنفيذ المهام التقنية للوكالة من استقبال، توجيه وإعلام وتنظيم وتضم أيضا الإطارات والأعوان المكلفين بجمع ومعالجة المعطيات حول سوق العمل وتسعى من خلال هذا البرامج إلى:

1- التحكم في مختلف مناهج التقييم كفاءة الوكالات والموارد البشرية.

2- التحكم في تسيير الموارد البشرية والوسائل.

3- استخدام تكنولوجيات الإعلام والتواصل في سوق التشغيل.

4- التحكم في استخدام مختلف الآليات ومناهج تسيير سوق الشغل.

5- المساعدة في عملية البحث عن العمل.

6- تقديم استشارات وتوجيه طالبي العمل نحو مناصب شغل.

7- تحليل ومعالجة المعطيات حول تقلبات سوق عمل.

8- معرفة طرق ووصف وتحديد متطلبات مناصب الشغل.

ومن أجل تحقيق هذه الأهداف المسطرة اعتمدت على التسيير الحقيقي للموارد البشرية المبني على سياسات التكوين والتحفيز والتأهيل، ومبنية على التسيير والتقدير [ ] احتياجات الوكالة للتغيير نحو الأحسن. مع الواقع الذي تفرضه عملية البحث عن الشغل، هاته العملية التي يباشرها كل فرد بغرض تحقيق مكانته [ ] اجتماعية واندماجها في عالم الشغل تحكمه عدة عوامل من بينها:

- الهيكلية الجيدة لسوق الشغل والتنظيم المحكم.

- التوافر اللازم لفرص الشغل.

- تحقيق نوع التطابق بين مقومات التكوين ومستلزمات الشغل.

- توفير المعلومات الخاصة بالشغل.

وبالنظر إلى هذه العوامل هناك أوضاع تعكس هذه المتغيرات كنوع التكوين وتطابقها مع متطلبات الشغل والإمكانيات المحدودة للحل [ ] على العمل.

### ثالثا- البرنامج التحسيني والتطوري:

لقد ساهمت الوكالة الو[ ]ئية للتشغيل بتيارات في تطوير وتأهيل العن[ ]ر البشري الكفاء، وإدماج هذه الإطارات في مختلف الوظائف والتخ[ ]قات، مما يسهل تقدم خدمات جيدة ل[ ]الح طالبي العمل وعارضني العمل على حد سواء.

وعند دراستنا لزاوية جودة الخدمات فإن أهم ما نلاحظه عدم وجود بنك للمعلومات يمكننا من معرفة العدد الحقيقي لطالبي العمل والعارضين له لذلك كان [ ] بد من إحداث تنظيم جديد لتوزيع المهام بين الإطارات المتكلفة بعملية البحث عن مناصب الشغل و إحداث علاوات خاصة لتحفيز الإطارات للبحث عن المناصب لدى مختلف المؤسسات.

العمل على تكوينين في المجال[ ]ات التالية:

- الرغبة في ال[ ]نجاز.

- ال[ ] استعداد في الخدمة.

- التركيز على النتائج.

- ال[ ]قتناع بفكرة الجودة.

- العمل في الوقت الحقيقي.
- التقبل واستيعاب التغيير.

التزام الوكالة بالشفافية والحياد إزاء طالبي العمل واستغلال الأمثل لإمكانيات المادية والبشرية واستجابة لتحقيق الأهداف المسطرة وخصا توفير المعلومات الإحصائية والدقة والسرعة واستجابة للعروض التي تعتبر رأسمال هذه الوكالة.

### المطلب الثاني: انعكاسات الاستثمار في رأس المال البشري على سياسة التشغيل

- يشكل التشغيل أهمية كبرى في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعية في كل البلدان خلال محاربة البطالة والتوجه الفعال للموارد البشرية عبر قنوات الإنتاج والتراكم وخاصة الجزائر التي تعاني من معدل مرتفع للبطالة حيث إن فكرة التشغيل تندرج ضمن أجهزة التشغيل لأنها تحافظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة للعمل والمساهمة في التقليل من حدة البطالة.
- نتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخلفة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية، فقد وضعت الجزائر عدة وكالات ومديريات من أجل امتصاص البطالة وخلق مناصب الشغل، حيث إننا من خلال دراستنا الميدانية لمديرية التشغيل بالولاية فإنها تقوم على دراسة جميع إجراءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصائص الوابية، واقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل إلا أنها تعاني من فائض في العمالة فإننا نجد أن طلب على العمل بالنسبة 45647، أكثر مقارنة مع العرض العمل بالنسبة 5611 سنة 2018.
- يمكن الاستفادة من طاقات وخبرات خريجي الجامعات والمعاهد العليا بتوجيههم نحو المشروعات الابداعية والمتوسطة والتي تتلاءم مع إمكانياتهم وقدراتهم التمويلية والعملية فمن المتصور إن يكون لهذه الطاقات محصلة قومية هائلة تتيح قدرا كبيرا من فرص العمل الجديدة لفائض العمالة بالإضافة إلى ما تتضمنه من تراكم في رأس المال الوطني.

- إن اهتمام بالتعليم المستمر، الذي يهدف إلى تحديث معلومات الخريجين الذين مضى على تعطيلهم فترة من الزمن، حيث يؤدي التعليم المستمر إلى اكتسابهم المهارات الجديدة المطلوبة لأن العنصر البشري المتعلم أكثر إنتاجية من العنصر الغير متعلم.
- إن بدأ باستثمار البشري انطلاقا من المراحل الأساسية للتعليم، حتى تأتي مخرجات العلمية التعليمية متلائمة من احتياجات المستقبلية للمجتمع، وهذا في الواقع الأمر هو الأسلوب السليم لتخطيط القوى البشرية والعمالة.
- إن استثمار في هذه الموارد من خلال تعليمه وتدريبه، وكذا تأهيله له تأثير كبير على سياسة التشغيل فإن أي مؤسسة تقوم بتشغيل العنصر البشري المدرب والمؤهل من أجل تحقيق أكبر إنتاجية وذلك استثمارها ونجاحها.
- إن خرجي الجامعات والتكوين المهني وغيرهم من المؤهلين يساهمون في زيادة عملية التشغيل أي أنهم يقومون على تطوير سياسة التشغيل، لكن بسبب عدم وجود مؤسسات ومراكز تقوم بتشغيلهم لأن أغلب المؤسسات تعتمد على الكفاءة والخبرة فقط فإننا نجد ما يدعى بالمحسوبة فهي تبقى على مشكلة البطالة قائمة.

### خلاصة الفصل:

تعد الوكالة الوائفة للتشغيل من أهم المؤسسات الأساسية في عالم الشغل والتي تساهم في مساعدة المستخدمين واحتياجاتهم، كما إنها مسؤولة عن إيجاد الوظائف للأشخاص طالبي العمل التي تتماشى مع مؤهلاتهم وخبراتهم المهنية وتلبية حاجات الهيئات المستخدمة من اليد العاملة، وهي تقوم بدور الوسيط بين طالبي العمل وعارضين له وخصوصا أمام المهام التي أسندت لها والمتمثلة في استقطاب الإطارات العلمية وتكفل بعملية التشغيل بالنسبة لجميع الأعمار والمستويات.



خاتمة

إن التغيرات في بناء إقتصاد عالمي والتزايد الحديث عن ثروة المعرفية وكل الجهود التي تقوم بها الحكومة من أجل تطوير إستثمار الموارد البشرية لفتح مجالات لتوسيع التشغيل، تندرج سياسة التشغيل ضمن الإقتصاد الكلي والسياسات القطاعية، فهي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستويات السياسات القطاعية، وسياسات سوق العمل، ونجد هذه السياسات تتمحور ضمن السياسة العامة للدولة وتعمل كل دولة من خلال سياسات التنمية على رفع معدلات النمو الإقتصادي لضمان مستوى تشغيل الملائم لإستعاب اليد العاملة، مرتكزة في ذلك على طبيعة الأنشطة والقدرات المتوفرة لديها من جهة وقدراتها على تنمية الموارد البشرية من جهة أخرى، من حيث الحجم والنمو ومستويات التأهيل وإكتساب الخبرات من جهة أخرى، وتوفير نظام معلوماتي متكامل مساعد في توفير مناصب العمل الضرورية .

#### اختبار صحة الفرضيات:

- تعتمد سياسة التشغيل على الموارد المؤهلة وذات كفاءة عالية لتشغيلها لذلك فإن الركيزة الاساسية للتشغيل هي الاستثمار في الراس مال البشري وهذا ما تثبته صحة الفرضية الأولى.
- يعد التكوين أداة فعالة لتأهيل البشري من خلال خطة إعداد برنامج تكويني الذي يرمي إلى تحقيق أهداف المرغوبة، وهذا ما تثبت صحة الفرضية الثانية.
- حققت التدابير والإجراءات التي اتخذتها الجزائر من خلال مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل نتائج إيجابية ولكن غير فعالة وهذا لصعوبة التحكم في تسييرها وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثالثة.

#### النتائج:

- ❖ الاستثمار في التعليم نوع خاص من الاستثمار البشري وذو عوائد عالية لأن تكاليف تعوض بشكل كبير من خلال الفوائد المتراكمة للتعليم، فالعامل المتعلم أكثر إنتاجية من العامل الغير متعلم.
- ❖ اهتمام الدولة بالجانب الكمي دون الكيفي وجعل عدد كبير من الخريجين يمارسون أعمال في غير تخصصاتهم أو دون مستوى كفاءاتهم، مما يجعل من تعليمهم تكلفة ضائعة للقيمة المهنية والمادية.

- ❖ تبنى سياسة إعادة تأهيل وفق الأساسية علمية ومتطلبات الحديثة.
- ❖ سياسة توجيه الشباب واستثمار طاقاتهم الإيجابية داخل العمل وإيجاد برامج تساعد في تسييره وتنميته.
- ❖ استقطاب أفضل الكفاءات البشرية وفق السياسات التشغيلية الفعالة يؤدي إلى الحصول على أفضل مستويات الأداء.
- ❖ سياسة التشغيل لا تغني فقط رفع عدد مناصب العمل بل استخدام أكثر لقدرات العمال.
- ❖ إنشاء بنك المعلومات يتوفر على كافة الوسائل البشرية والتكنولوجية التي تسمح بتقديم التوجيه والاستشارة الفعالة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

#### التوصيات:

ومن النتائج السابقة نقدم التوصيات الآتية:

- ❖ الاهتمام بنظام التعليم والتدريب من أجل تحقيق فعالية التأهيل بالجانب التطبيقي، وتأثيره الملموس في تهيئة الشباب للتكليف.
- ❖ من واجب الشركات والعائلات والمدارس وبقية المؤسسات خلق رأس المال الإنساني مفيد في المجتمع.
- ❖ من الضروري الاهتمام بالموارد البشري وتنميتها والبقاء عليها وترغيبها في العمل.
- ❖ لا بد من الاهتمام بالعنصر البشري وتخصيص له ميزانية كافية من أجل الاستثمار فيه.
- ❖ توفير مناصب شغل أكثر لتغطية متطلبات طالبي العمل.
- ❖ وضع تدابير قانونية وتنظيمية متعلقة بتنفيذ سياسة التشغيل قادرة على تحقيق الأهداف المرسومة، وتقييمها وتقويتها.
- ❖ تمكين الحصول على اليد العاملة ذات التكوين المهني وضع سياسات تشغيل تتميز بالطابع الديمومة والاستمرارية والابتعاد وقدر الإمكان عن أنماط التشغيل التي مجرد مسكنات مؤقتة تفقد مفعولها مع الوقت.

أفاق البحث:

- ✓ واقع سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في التنمية البشرية 2018/ 2020.
- ✓ أثر سياسة التشغيل في الجزائر على التنمية المستدامة. 2018/2020
- ✓ دور الاستثمار في الرأس مال البشري في سياسة التشغيل.

# قائمة المراجع

### أولا- الكتب:

- 1- ثريا عبد الرحيم الخريجي، بشرين بدري البارودي، إقتصاد المعرفة، الأسس النظرية والتطبيقية في المعارف التجارية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2012.
- 2- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2004.
- 3- حواس أمين، فاطمة الزهراء زرواط، مقدمة في النمو الإقتصادي، دار للنشر والتوزيع، عمان 2016.
- 4- راوية حسن، مدخل إستراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد، الدار الجامعية الإسكندرية مصر 2005.
- 5- راوية مُحمد حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث الأزاربط، الإسكندرية، 1999.
- 6- صلاح الدين حسن السيبي، تخطيط وتنمية الموارد البشرية والاقتصادية، دار الكتاب الحديث القاهرة، الطبعة الأولى، 2013.
- 7- عبد الستار العالي، عامر إبراهيم قنديلجي، غسان العمري، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الأولى، 2006.
- 8- عبد المطلب عبد الحميد، الاقتصاد المعرفي، دار الجامعة الإسكندرية، 2011.
- 9- قليح حسن خلف، اقتصاديات المعرفة، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع عمان، الطبعة الأولى، 2007.
- 10- مجدي محمود شهاب، متغيرات سوق العمل المحلي وإنعكاساتها على مشكلة البطالة في مصر، الازارط، الاسكندرية، 1998.
- 11- مُحمد خلة توفيق، التطور وإقتصاديات الموارد دراسة خاصة بتطوير الفكر والواقع الإقتصادية وإقتصاديات موارد عناصر الإنتاج، دار الفكر الجامعي، 2015.
- 12- مداني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل تجربة الجزائر، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2008.

- 13- مدحت القريش، التنمية الإقتصادية نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2007.
- 14- مدحت القريشي، إقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
- 15- نادر أحمد بوشايخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2013.
- 16- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، البطالة والإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل للإقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر، 2010.
- 17- هاشمي الشمري، نادية الليثي، إقتصاد المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الطبعة الأولى، 2008.
- ثانيا- الرسائل ومذكرات:**
- 18- بن خدر خديجة، عوالي خديجة، رأس المال البشري ودوره في تفعيل التنمية المستدامة في الجزائر، مذكرة الماستر في العلوم الإقتصادية، تخصص تنمية إقتصادية، جامعة ابن خلدون تيارت، سنة 2014/2015.
- 19- حدي خليل، ناصر إيمان، دور الجمعيات المحلية في ترقية التشغيل دراسة حالة الجزائر ببلدية عين الذهب، مذكرة ماستر في الإقتصاد، تخصص إقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون، 2017/2018.
- 20- زويش سمية، السياسة المالية وأثرها في تحقيق التنمية الإقتصادية دراسة حالة الجزائر 2000/2014، مذكرة ماستر في التسيير، تخصص إقتصاديات المالية والبنوك، جامعة البويرة، 2014.
- 21- شرشاف ليلي، مريم وفاء، تقييم برامج دعم النمو الإقتصادية وأثرها على سياسة التشغيل في الجزائر 2005 / 2015، مذكر ماستر في العلوم التجارية، تخصص علوم مالية، جامعة ابن خلدون، 2016/2017.

- 22- صايلية حبيبة، بوريطاش أحلام، دور سياسة التشغيل في التقليل من البطالة دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماستر في الإقتصاد، تخصص اقتصاديات العمل، جامعة ابن خلدون، 2017/2018.
- 23- طيبي وهيبية، الإستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة حالة مطاحن الواحات بتقوت، مذكرة ماستر في علوم التسيير، تخصص مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2011.
- 24- ليندة كحل الراس، سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال فترة 2000/2010 مذكرة ماستر في علوم الإقتصادية، تخصص نقود وبنوك، جامعة الجزائر 3، 2013/2014.
- 25- لبي بابا سعد، دور الاستثمار في رأس المال البشري في النمو بالجزائر خلال الفترة 2005/2013، مذكرة ماستر في الإقتصاد، تخصص إقتصاد عمومي وتسيير مؤسسات، جامعة الشهيد حمة اخضر بالوادي، 2015/2014.
- 26- معاشو سميرة، آليات التشغيل في الجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون إجتماعي، جامعة دكتور مولاي الطاهر سعيدة، 2018/2017.

### ثالثا- الملتقيات:

- 27- أحمد سليمان، سياسة التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى العلمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة الجزائر 26 و 27 افريل 2009.
- 28- بوعشبة مبارك، الاقتصاد الجزائر من تقييم مخططات التنمية التقييم البرامج للاستثمار، مقارنة نقدية، مداخلة ضمن فعاليات أبحاث المؤتمر الدولي تقييم برامج الاستثمار العامة وانعكاساتها على التشغيل الاستثمار، النمو خلال 2001/2014، جامعة سطيف 1، 11 و 12، مارس 2013.



- 29- محمد اليفي، فرعون أحمد، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة البشرية بالمعرفة، ورقة عمل الى الملتقى صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة الجزائر مسيلة 14 و15 أفريل 2009.
- 30- عباس عبد القادر، مؤشرات قياس رأس المال البشري في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الإقتصاديات الحديثة، جامعة حبيبة بن علي، الشلف، 20/04/2012.
- 31- عبد الحميد قومي، سياسة التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة ضمن فعاليات الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي 12 و16 نوفمبر 2011، بجامعة مسيلة.
- رابعا- المراسيم:
- 32- المرسوم التنفيذي 02- 50 المؤرخ في 21 يناير 2002 عدد 06 الصادر بتاريخ: 23 يناير 2002.
- خامسا- المواقع الإلكترونية:
- 33- WWW.DZAIRESS.COM.

الملاحق

## مراسيم تنظيمية

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 94-215 المؤرخ في 14 صفر عام 1415 الموافق 23 يوليو سنة 1994 الذي يحدد أجهزة الإدارة العامة في الولاية وهياكلها،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-338 المؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001 الذي يحدد صلاحيات وزير العمل والضمان الاجتماعي،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-339 المؤرخ في 11 شعبان عام 1422 الموافق 28 أكتوبر سنة 2001 والمتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العمل والضمان الاجتماعي،

يرسم ما يأتي :

**المادة الأولى :** يحدد هذا المرسوم قواعد تنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها.

**المادة 2 :** تجمع مصالح التشغيل في الولاية ضمن مديرية للتشغيل وتشكل من مصالح مهيكلة في مكاتب.

**المادة 3 :** تقوم مديرية التشغيل في الولاية بتطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه، وتضعها حيز التنفيذ.

وبهذه الصفة، تكلف بما يأتي :

(أ) في مجال ترقية التشغيل :

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها،

- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية في إنجاز برامجها الهادفة إلى تنمية إمكانات التشغيل بها،

مرسوم تنفيذي رقم 02 - 50 مؤرخ في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002، يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها.

إن رئيس الحكومة،

- بناء على تقرير وزير العمل والضمان الاجتماعي،

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 4-85 و125 (الفقرة 2) منه،

- وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 2000-256 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1421 الموافق 26 غشت سنة 2000 والمتضمن تعيين رئيس الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 01-139 المؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1422 الموافق 31 مايو سنة 2001 والمتضمن تعيين أعضاء الحكومة،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 27 شوال عام 1410 الموافق 22 مايو سنة 1990 والمتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب وتحديد القانون الأساسي لمندوب تشغيل الشباب، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 13 محرم عام 1411 الموافق 4 غشت سنة 1990 الذي يحدد قواعد تنظيم مصالح التشغيل والتكوين المهني في الولاية وعملها،

- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالمحافظة على التشغيل،

- الحث على جميع المبادرات الهادفة إلى المحافظة على التشغيل وتشجيعها،

- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد،

- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحسابات دورية مرتبطة بها.

المادة 4 : بالإضافة إلى المهام المذكورة في المادة 3 أعلاه، تكلف مديرية التشغيل في الولاية بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزتها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

المادة 5 : تضم مديرية التشغيل في الولاية من ثلاث (3) إلى خمس (5) مصالح وذلك حسب خصوصيات كل ولاية وأهمية المهام المنوطة بها.

تضم كل مصلحة ثلاثة (3) مكاتب على الأكثر، وذلك حسب حجم المهام الموكلة إليها.

المادة 6 : تضم مديرية التشغيل في الولاية المنظمة في ثلاث (3) مصالح ما يأتي :

\* مصلحة ترقية التشغيل وتسيير سوق العمل،  
\* مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة،

\* مصلحة الإدارة العامة والميزانية.

تضم مديرية التشغيل في الولاية المنظمة في أربع (4) مصالح ما يأتي :

\* مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني،  
\* مصلحة تنظيم سوق العمل وتسييره،  
\* مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة،

- دراسة جميع كفايات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية،

- تقييم برامج ترقية التشغيل وإثرائها وتعزيزها،

- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكييفها الضروري،

- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل،

- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك،

- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل،

- تدعيم نشاط الحركة الجموعية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة،

(ب) في مجال تنظيم التشغيل :

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين،

- المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل وبالتكوين،

- وضع آليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرات تنمية التشغيل المحلية،

- معرفة توجهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره،

- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها،

وبهذه الصفة، تجمع مديرية التشغيل في الولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل، كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

(ج) في مجال المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة :

التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مايو سنة 1990 والمذكور أعلاه.

وبهذه الصفة، يقوم مدير التشغيل في الولاية، بتنفيذ جميع العمليات المالية على مستوى الولاية. ويقدر مبالغ الإعانات الضرورية لإنجاز البرامج ويأمر بصرف النفقات المرتبطة بها ويقوم بتصفيتها.

تحدد كيفيات تطبيق أحكام الفقرة 2 من هذه المادة، عند الحاجة، بتعليمات مشتركة بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية.

**المادة 10:** يتم التحويل المنصوص عليه في المادتين 8 و9 أعلاه وفقا للأشكال والإجراءات المحددة في التنظيم المعمول به.

**المادة 11:** تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا المرسوم، لا سيما أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 4 غشت سنة 1990 والمرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 مايو سنة 1990 والمذكورين أعلاه.

**المادة 12:** ينشر هذا المرسوم في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 7 ذي القعدة عام 1422 الموافق 21 يناير سنة 2002.

علي بن فليس

\* مصلحة الإدارة العامة والميزانية.

تضم مديرية التشغيل في الولاية المنظمة في خمس (5) مصالح ما يأتي :

\* مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني،

\* مصلحة تنظيم التشغيل وتسيير سوق العمل،

\* مصلحة الإحصائيات والتقييم والتلخيص،

\* مصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة،

\* مصلحة الإدارة العامة والميزانية.\*

**المادة 7:** تطبق أحكام المادتين 5 و6 أعلاه بموجب قرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالعمل، والمالية، والجماعات المحلية، وكذا السلطة المكلفة بالوظيف العمومي.

**المادة 8:** يحول إلى مديرية التشغيل في الولاية المستخدمون والأملك والوسائل بكل أنواعها المرتبطة بنشاطات التشغيل التي كانت تمارس في إطار مديرية التشغيل والتكوين المهني، المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 90-244 المؤرخ في 4 غشت سنة 1990 والمذكور أعلاه.

**المادة 9:** يحول أيضا إلى مديرية التشغيل في الولاية المستخدمون والأملك والوسائل الموضوعة تحت تصرف مندوب تشغيل الشباب في إطار المرسوم

## مراسيم فردية

الآنسة حدة فويعل، بصفتها نائبة مدير للعلاقات الخارجية بالمجلس الإسلامي الأعلى، لتكليفها بوظيفة أخرى.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 18 شوال عام 1422 الموافق 2 يناير سنة 2002 تنهى مهام السيدة فاطمة الزهراء بغدادلي، زوجة بوعباد، بصفتها نائبة مدير للوثائق بالمجلس الإسلامي الأعلى، لتكليفها بوظيفة أخرى.

مرسومان رئاسيان مؤرخان في 18 شوال عام 1422 الموافق 2 يناير سنة 2002، يتضمنان إنهاء مهام نائبتي مديرتين بالمجلس الإسلامي الأعلى.

بموجب مرسوم رئاسي مؤرخ في 18 شوال عام 1422 الموافق 2 يناير سنة 2002 تنهى مهام

ملخص:

تعتبر التنمية البشرية ضرورة حتمية للنهوض بالاقتصاد، وحتى تتحقق هذه التنمية لا بد لها من مقومات ويعتبر العنصر البشري من أهمها، فيجب على المؤسسات الاهتمام به وتسييره والاستثمار فيه، بحيث له تأثير فعال على سياسة التشغيل وذلك من خلال الدور الذي يقوم به، لذلك سعت الدول بما فيها الجزائر إلى تحسينه وتطويره باعتباره عامل مهم وأساسي، إلا إن عملية إعداده تتطلب نظام تعليمي وتكويني كفي فعال من أجل تحضيره للدخول إلى سوق العمل ومساهمة في خلق فرص التشغيل والقضاء على البطالة.

الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، رأس المال البشري، الاستثمار، التشغيل، سياسة التشغيل سوق الشغل.

#### **Abstract:**

Human development is an imperative necessity for the advancement of the economy. In order to achieve this development, it must have elements. The human element is of the most important. Institutions must take care of it and invest in it, so that it has an effective impact on the operating policy through the role it plays. In which Algeria is to be improved and developed as an important and essential factor. However, the process of preparing it requires an educational system and is an effective resource for preparing it to enter the labor market and contribute to creating employment opportunities and eliminating unemployment.

**Keywords: human resources, human capital, investment, employment, employment policy, labor market.**