



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية العلوم التجارية، الإقتصادية و علوم التسيير
قسم العلوم الإقتصادية
مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي
التخصص: إدارة واقتصاد المؤسسة

عنوان المذكرة:

دور التكوين في الحد من البطالة

-دراسة حالة مركز التكوين والتمهين-خير الدين-

تحت إشراف الدكتور:

-ولد محمد عيسى محمد محمود

من إعداد الطالبة :

-بلحاج مليكة

اعضاء لجنة المناقشة:

- أ/ معارفية الطيب..... رئيسا

- د/ ولد محمد محمود عيسى مشرفا

ومقررا

- أ/ بوشرف جيلالي..... مناقشا

- د/ بن يمينة كمال..... مناقشا

السنة الجامعية: 2016/2015

الأهداء

الحمد و الشكر لله الذي أنار دربي بالعلم و المعرفة و أعانني على أداء هذا الواجب
إلى الرحمة المهداة و السراج المنير نور الوجود سيدنا محمد عليه أفضل الصلاة و أزكى
السلام

أهدي هذا العمل المتواضع إلى جوهرة حياتي و أغلى الناس في قلبي أمي الحبيبة.....

أطال الله في عمرها

إلى تاج رأسي و من عمل بك و غرس في نفسي بذور الخير و علمني معنى الكفاح و
أوطنني إلى ما أنا عليه

.....أبي الغالي

إلى كل إخوتي و سندي في الدنيا

إلى كل الأصدقاء و الأصدقاء و كل الأساتذة الكرام

كلمة شكر و تقدير

نحمد الله و نشكره الذي هدانا و علمنا ما لم نكن نعلم، و يسر لنا هذا العمل و نصلي و نسلم على
أشرف خلق الله و على آله و صحبه و من اهتدى بهديه إلى يوم الدين.

أتقدم بشكر إلى والدائي على دعمهم لي ماديا ومعنويا

أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى كل أساتذتي في المشوار الدراسي.

كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ المؤطر ولد محمد عيسى محمد محمود الذي مد
لي يد العون في إنجاز البحث من خلال توجيهاته وإرشاداته القيمة.

كما أتقدم بشكر لكل العاملين بمركز التكوين المهني الذين لم يبخلوا عني بذنائهم القيمة
التي أفادتني كثيرا في البحث.

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في هذا العمل الذي إذا أصبنا فيه فمن الله.

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
55	تصنيف الموظفين بمركز التكوين	01
56	الوسائل المادية المستخدمة في المركز	02

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
08	التكوين نظام متكامل	01
18	خطوات إعداد برامج التكوين	02
54	أ لهيكل التنظيمي للمركز	03
61	أنماط مركز التكوين والتمهين	04

الفهرس

الإهداء

كلمة شكر

قائمة الأشكال

قائمة الجداول

المقدمة.....أ-د

01.....الفصل الأول: ماهية التكوين

02.....مقدمة الفصل

03.....المبحث الأول: عموميات حول التكوين

03.....المطلب الأول: مفهوم التكوين

05.....المطلب الثاني: أهمية التكوين وخصائصه

10.....المطلب الثالث: الغاية والهدف من التكوين

المبحث الثاني: أنواع وأساليب ومبادئ

التكوين.....12

12.....المطلب الأول: أنواع التكوين

14.....المطلب الثاني: أساليب التكوين

16.....المطلب الثالث: مبادئ التكوين

18.....المبحث الثالث: خطوات إعداد برامج التكوين

19.....المطلب الأول: تحديد الإحتياجات التكوينية

المطلب الثاني: تصميم وتنفيذ البرامج التكوينية.....21

المطلب الثالث: تقييم وفعالية البرامج التكوينية.....23

خلاصة الفصل

الفصل الثاني: مساهمة التكوين في الحد من البطالة.....28

مقدمة الفصل.....27

المبحث الأول: ماهية

البطالة.....28

المطلب الاول: مفهوم البطالة.....28

المطلب الثاني: أنواع البطالة.....30

المطلب الثالث: آثار البطالة.....33

المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر.....37

المطلب الأول: أنواع وخصائص البطالة في الجزائر.....37

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.....39

المطلب الثالث: البرامج المقترحة لمعالجة ظاهرة البطالة.....42

المبحث الثالث: علاقة التكوين في الحد من البطالة.....45

المطلب الاول: علاقة التكوين

بالبطالة.....45

المطلب الثاني: علاقة التكوين بسوق العمل.....46

المطلب الثالث: المبادئ إصلاح نظام التكوين.....48

خلاصة الفصل

51 الفصل الثالث: دراسة حالة مركز التكوين والتمهين.

52..... مقدمة الفصل.

المبحث الأول: تقديم عام لمركز التكوين المهني

53..... والتمهين.

53..... المطلب الأول: تعريف المركز.

57..... المطلب الثاني: مهام المصالح.

62..... المطلب الثالث: العلاقة بين مختلف المصالح.

المبحث الثاني: مدى مساهمة مركز التكوين في التقليل من

البطالة..... 64.

64 المطلب الأول: إستقطاب الشباب

65..... المطلب الثاني: الشراكة مع الوكالة الوطنية لدعم الشباب

خلاصة الفصل

68..... الخاتمة

71..... قائمة المراجع.

74..... الملاحق

لقد عان العالم ولازال يعاني من مرض مستعصي، تفشى في كل بلد بدون استثناء، وقد يصعب التخلص منه نهائيا رغم السياسات المستعملة لعلاجها، هذا الداء الذي عرف تنوع في أشكاله وأسبابه والذي لا يزال يعيق اقتصاديات الدول خاصة الدول النامية منها الجزائر التي تسعى جاهدة من أجل محاربة هذا الداء وهو البطالة والتخفيف من معدلاتها، وذلك عن طريق اللجوء إلى مجموعة من التدابير تمثلت في برامج وإصلاحات اقتصادية وذلك لحماية العمال وتأمينهم من أخطار البطالة وكذلك تكوينهم للاندماج في سوق العمل، حيث أشار المكتب العالمي للعمل أن الوسيلة المفضلة حتى تصبح الدولة أكثر قدرة على المنافسة وزيادة إنتاجية العمل ومدخلاتها، مستخدمة في ذلك أساليب التكوين المرن والفعال وزيادة الإستثمار لتحسين الكفاءات، كما أن تحقيق التنمية المستدامة في بلادنا يستدعي التكفل بالعنصر البشري والاهتمام به من خلال توفير التكوين له، ووجوب تحسين قدرات والكفاءات التكوين في اليد العاملة وجعلها تتنافس اليد العاملة الأجنبية في مختلف المهن والحرف التي تساهم في ترقية الاقتصاد الوطني وتعمل على جلب الإستثمار، كذلك العمل على تطوير قدرات القطاع وإعطائه دفع جديد حتى يساهم في الحد من أفة البطالة.

إشكالية الدراسة:

من خلال هذا الدراسة سوف نتطرق إلى التكوين ومدى مساهمته في الحد من أفة البطالة ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

- مامدى مساهمة التكوين في الحد من ظاهرة البطالة ؟
- كما سنحاول شرح أكثر للإشكالية من خلال أسئلة فرعية التالية:
- ماذا نعني بالتكوين وماهي أهم خطوات لإعدادة؟
- ماهي خصائص البطالة في الجزائر وماهي الإصلاحات التي قامت بها الجزائر لتخفيف من حدتها؟
- ما العلاقة التي تربط التكوين بسوق العمل والبطالة؟

فرضيات البحث:

- وللإجابة على هذه الإشكالية نضع بعض الفرضيات التالية:
- الإستراتيجيات التي اتبعتها الجزائر لها دور فعال في التخفيف من معدلات البطالة.
 - يلعب التكوين دورا مهما في الحد من البطالة.
 - التقليل من معدلات البطالة يقتضي توافق بين مؤهلات طالبي العمل ومقتضيات السوق.
 - التكوين المهني يسهل عملية ادماج الشباب في سوق العمل.

أسباب إختيار الموضوع

- من أسباب إختيار الموضوع مايلي:
- مدى مساهمة التكوين في توفير فرص العمل
 - الرغبة في التعرف على سير عمل مركز التكوين والتميين
 - نظرا لأهمية الموضوع وخاصة لفئة الشباب
 - إحاطة الشباب بضرورة التكوين للدخول بسهولة في عالم الشغل

اهداف الدراسة:

- التركيز على وظيفة التكوين وعرضها بصفة بسيطة وسهلة.
- التحقق من الفرضيات
- التعرف على الآليات التي اتبعتها الجزائر لتخفيف من أزمة البطالة ومدى نجاحها.
- التعرف على العلاقة التي تربط التكوين بالبطالة.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة وذلك من خلال :
- هذا الموضوع يكتسي أهمية كبيرة في المجتمع الجزائري.
 - التكوين وما يقدمه من مؤهلات وكفاءات التي تسمح لاندماج في السوق.

المنهج المتبع:

لإختبار الفرضيات والإجابة على الإشكالية الدراسة تم إتباع منهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب والدراسة عند التطرق لمفاهيم الأساسية للبطالة والتكوين، كما استخدمنا منهج دراسة الحالة الذي يعتمد على الدراسة الميدانية بهدف الوصول إلى معرفة دور التكوين المهني في الحد من البطالة.

هيكل البحث:

- ووفقا للإشكالية العامة للبحث ومن أجل الإجابة على التساؤلات المختلفة المترتبة عنها ومع الأخذ بالفرضيات الذي ينطلق منها البحث، قد قسمنا البحث إلى ثلاث فصول:
- يتناول الفصل الأول: الإطار النظري للتكوين من خلال التعرف على أهميته وأهدافه وكذلك المبادئ والأساليب و صولا إلى مراحل وخطوات إعدادة.
 - أما من خلال الفصل الثاني سنعرض ظاهرة البطالة خاصة في الجزائر وكذا الإشارة إلى آليات التي قامت بها وعلاقة التي تربط التكوين بالبطالة ومدى مساهمته في الحد من هذه الظاهرة.
 - أما الفصل الثالث فقمنا بدراسة ميدانية لمركز التكوين والتمهين حيث تعرفنا على مفهومه ومهامه وكذا أهدافه وعلاقة بين مختلف مصالحها وكذلك مدى مساهمتها في التخفيف من البطالة.

تمهيد:

يعتبر التكوين من الوظائف المهمة للمؤسسة، فهي تسمح بإعادة النظر في مؤهلات وقدرات ومعارف الفرد التي يتمتع بها المورد البشري، فالمؤسسة تجد نفسها أمام تبني التكوين باختلاف أنواعه، فالتكوين يخص الأفراد الذين هم في ميدان عملهم، أو الموظفين الجدد.

ولما لتكوين من أهمية بالغة في المؤسسة خصصنا هذا الفصل لمعالجة كل ما يتعلق بالتكوين من خلال المباحث التالية:

- ❖ المبحث الأول: عموميات حول التكوين
- ❖ المبحث الثاني: أنواع ومبادئ وأساليب التكوين.
- ❖ المبحث الثالث: خطوات إعداد برامج التكوين.

المبحث الأول: عموميات حول التكوين

تهتم المؤسسة بالتكوين لأن ما ينفق فيه يمثل استثمار في الموارد البشرية، فالعائد قد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية.

❖ المطلب الأول : مفهوم التكوين

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من المقومات التنموية الاجتماعية التي أصبحت مطلبا حضريا في العصر الحاضر، فالتنمية الاجتماعية تتطلب إعداد أفراد المجتمع لأخذ بأسباب التطور الحضاري. هناك عدة تعاريف للتكوين وكل منها يتناول العملية التكوينية من زاوية مختلفة:

فهناك من يعرف التكوين على انه: (التنمية المنتظمة وتحسين الاتجاهات والمعارف المهارات وكذا النماذج النماذج السلوكيات المطلوبة في مواقف العمل المختلفة، من أجل القيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام، وفي أقل وقت ممكن، وغالبا ما يكون في إطار التربية المستمرة)¹

التكوين هو الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو التنمية وتطوير ما لديه من مهارات والخبرات مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل.²

كما يعرفه SEKIOLI بأنه (مجموعة من العمليات أو الوسائل والطرق التي يستند عليها العمال لتحسين معارفهم وسلوكهم وكذا قدراتهم الذهنية الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة).³

أما Lanfer يعرف التكوين بأنه حق كل عامل ويخص أكثر تطورهم وترقيتهم الاجتماعية، وتكوين قبل كل شيء هو الوسيلة للمؤسسة من أجل تكييف الموارد البشرية مع التطور التقني المهني.

¹ - رابح تركي، أصول التربية والتعليم، الطبعة الثانية، الجزائر، 1990، ص16.

² - زكي محمد هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989، ص255

³ - LAKANER SEKIOLI ; gestion des personnel ; des éditions d'organisation ; 3^{em} édition Canada ; 1990 ; p292-293.

كما بإمكان تعريفه على أنه العملية المخططة والمنظمة والمتواصلة تهدف إلى جعل العاملين يكتسبون المعارف و المهارات والقدرات الجديدة المختصة والمرتبطة بالعمل، أو تغيير بعض اتجاهات العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم على نحو يضمن تحسين أدائهم.¹

انطلاقاً من التعاريف السابقة يمكن إعطاء تعريف شامل للتكوين: (فهو العملية المنظمة و المستمرة ، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية وذهنية وفنية لمقابلة احتياجات محددة، حالية أو أو مستقبلية، يطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه المؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير). يمكن القول إن هذا التعريف يعتبر من أفضل التعاريف وأكثرها شمولاً بجميع الجوانب العلمية التكوينية، وذلك للاعتبارات التالية:

1. أوضح هذا التعريف أن التكوين عملية منظمة، وهذا لأنه نشاط يقوم على أساس التنظيم والتخطيط، أي إتباع منهجية عملية مبتعداً عن انتهاج أسلوب المحاولة والخطأ.
2. أوضح كذلك أن التكوين عملية مستمرة، بحيث يكون ملازماً للفرد منذ تعيينه حتى نهاية حياته العملية.
3. أبرز أن التكوين عملية هادفة، فالتكوين يجب أن يكون له هدف دقيق وواضح إذ أن التكوين وسيلة وليست غاية في حد ذاته.
4. أبرز كذلك أن التكوين محوره الأساسي هو الفرد وبهذا يمكن أن نفرق بين التكوين والتعليم فالأول يهتم بالفرد نفسه، وأما الثاني فيهتم بموضوع التعليم.

¹- أحمد الشمي مري، مبادئ إدارة الاعمال، الرياضي، العيبان، 2005، ص400.

❖ **المطلب الثاني: أهمية التكوين وخصائصه.**

الفرع الأول : أهمية التكوين

ترجع أهمية التكوين إلى عدة عوامل منها :

❖ الحاجة إلى التحديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية.

❖ الزيادة الكبيرة في الوظائف التي تقدمها الحكومة وتعتبرها مسؤولة عنها.

❖ القدرة على عرض الأفراد الاكفاء والامهار.

1. الأهمية بالنسبة للمؤسسة : والتي تظهر فيما يلي :

- يساعد في تحديد إثراء المعلومات التي تحتاجها المنظمة أهدافها وتنفيذ سياستها.
- يساهم في بناء قاعدة فعالة للاتصالات والاستشارات الداخلية.
- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال تعريف الأهداف وتطوير المهارات.
- يؤدي إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة ويؤدي إلى تطوير أساليب القيادة والترشيد القرارات الإدارية.
- يساعد في خلق الاتجاهات إيجابية داخلية والخارجية للمؤسسة والانفتاح على العالم الخارجي.¹

2. الأهمية بالنسبة للعمال : وتتمثل فيما يلي :

- يساعد الفرد في تحسين فهمهم للمؤسسة وإستعابهم لدورهم فيها.
- يساعد الأفراد على تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم العملية.
- رضا كل عامل بما يقوم به من أعمال، ويقلل من أخطار المهنية للأفراد.
- مساعدة الأفراد على إتخاذ القرار، كما يزيد مهاراتهم في حل المشاكل التي تواجههم في بيئة العمل.
- تنمية الشعور بأهمية النمو والتطور من خلال التعلم.
- مساعدة العاملين على التغلب على حالات القلق والتوتر داخل المؤسسة.
- مساعدة العاملين على الإنجاز واكتساب الثقة بالنفس.

➤ زيادة الاستمرارية والثبات في حياة العاملين ورغبتهم في خدمة المؤسسة والإخلاص لها.

➤ تحقق الملاءمة بين الفرد وعمله والفرد ومجموعاته والفرد والمؤسسة.²

3. الأهمية بالنسبة لتطوير العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة

➤ تطوير أساليب التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.

➤ توثيق العلاقات بين الأفراد الإدارة وتساهم في التنمية العملية والتوجيه الذاتي.

4. الأهمية بالنسبة للمجتمع:

وتظهر في كون القادة الكفاء لا يظهرون فجأة، أي لا يمكن أن تتوفر القيادات الإدارية عن طريق النمو التلقائي

وإنما عن نتيجة المساهمات الكبيرة لتكوين المخطط وجهود المؤسسة نحو القيادات الإدارية

الفرع الثاني: خصائص التكوين

للتكوين عدة خصائص والتي تتمثل في:

1. التكوين نشاط رئيسي مستمر:

التكوين ليس كمالياً تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنها باختيارها، ولكنه حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات تبدأ

بتحديد مواصفات الوظيفة والتعيين متطلبات شغلها ثم تتجه إلى إختيار الفرد ومن ثم تنفيذ واجبات الوظيفة.

فالتكوين يستمر مع الموظف بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع ارتفاع العامل في الوظيفة أو الوقوف على أحد التطورات والأساليب العلمية في مجال تخصصه.

كذلك فالتكوين يعتبر أداة لتعديل السلوك الوظيفي واكتساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه

في وظيفته الحالية أو إعداداته والتهيئة للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد لذا فإن التكوين

¹ - عبد اباري إبراهيم درة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل طباعة والنشر، 2008، ص150،

2 - بن نوى بلقاسم، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس فرع إدارة الأعمال، 2002، ص23.

لذا فإن التكوين نشاط رئيسي ومستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة،

فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد.¹

2- نظام متكامل:

النظرة إلى التكوين باعتباره نظام كاملاً، تفيد على أنه كيان متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر المتداخلة تقوم بينهم علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقات الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يقوم فيه التكوين. ويمكن إيضاح أشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي:

1.2. التكامل في

(الأفراد، الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع التنظيمية والإدارية).²

2.2. التكامل في الأنشطة التكوينية: وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية، تتمثل هذه الأنشطة في تحليل وتوظيف الأوضاع والأنماط الإدارية، كذلك العمليات والإجراءات، تحديد الاحتياجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المكونات والمعدات التكوينية، متابعة وتقييم النشاط التكويني، وتقدير كفاءته والعائد منه.

2.3. التكامل في نتائج التكوين "المخرجات":

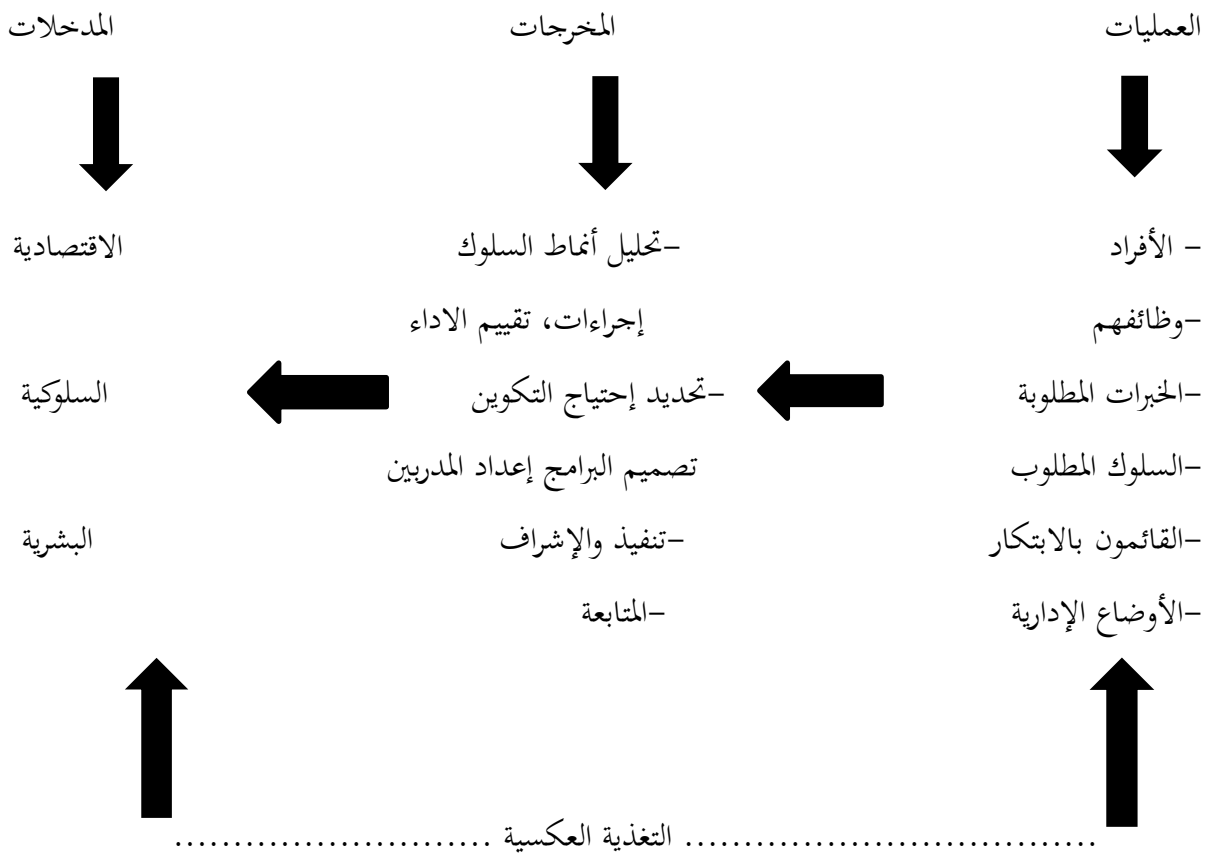
فالتكوين عادة يهدف إلى تحقيق ثلاث أنواع من النتائج ينبغي لها أن يتوفر بينهما قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الاقتصادية، النتائج السلوكية والنتائج البشرية.

¹-على السامي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1985، ص355.

²-على ابن محمد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الطبعة الأولى، القاهرة، 1989، ص88

وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل فلا يكون التركيز مثلاً على مجرد إنتاج عدد كبير من المتكونين ذوي مهارات وظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم، كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية، إغفال أهمية العوائد الاقتصادية تجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

الشكل رقم(1): التكوين نظام متكامل



المصدر: علي ابن محمد، مرجع سبق ذكره، ص 89.

3. النظرة المستقبلية:

إن برنامج التكوين لها نظرته المستقبلية من خلال برامج للموظفين في العمل الذي سوف يقومون به، وبإحداث إيديولوجية تمكنه من تطبيق بأسر الطرق وبأقل التكاليف وفي أسرع وقت ممكن تحقيقاً لأهداف المنظمة.

4. التكوين نشاط متغير ومتجدد:

ويشير هذا المبدأ إلى ان التكوين يتعامل مع المتغيرات ومن ثم لا يجوز أن يتجمد في قوالب وإنما يجب أن يتصف بتغير والتحديد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين عرضه للتغيير في عاداته وسلوكه وكذا مهارته ورغباته، والوظائف التي يشتغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغيير في الظروف والأوضاع الاقتصادية وتقنيات العمل، ومستحدثاتها والرؤساء يتغيرون كما تتغير نظم والسياسات الشركات وتعدل أهدافها واستراتيجيتها، وبالتالي فإن المادة وأساليبها العلمية يجب أن تأخذ بكل مستحدث وجديد في مجال العمل أوفي المتغيرات البيئية التي تؤثر على الأنظمة.

5. الشمولية:

حيث لا تقتصر على فئة من العاملين دون الأخرى بل توجه إلى العاملين جميعهم صغبرهم وكبيرهم فيتعاون الجميع لتنمية مهارات والخبرات مختلفة الفئات في وقت واحد. فالعامل أيا كان عمله ومسؤولية داخل المؤسسة له دور فعال في إستمرارية المؤسسة كما أن وظيفته أيضا تتأثر بالتحويلات والتطورات التي تحدث فيها.¹

¹ - كمال طاطا، دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة، مذكرة الماجستير، 2002، ص: 29-30

❖ المطلب الثالث: أهداف التكوين

لا شك أن الخطوة الأولى التي يجب التفكير فيها عند إعداد أي برنامج تكويني هي تحديد أهدافه بدقة ووضوح، لأن هذه الأهداف هي التي تساعد في رسم الطريق التي يؤدي إلى تحقيقها، كما أنها تعتبر المقياس لتقييم النشاط بعد تنفيذه والحكم عليه بالنجاح أو الفشل في ضوء تحقيق هذه الأهداف والعكس.¹

الأهداف العامة هي العامل المشترك لكل أنواع التكوين، وتساعد هذه الأهداف المصاغة في صورة واضحة لتصميم البرامج التكوينية اللازمة وترتيب خطواتها وتحديد تفاصيلها، ويمكن تلخيص الأهداف العامة فيما يلي:

الأهداف العامة فيما يلي:

1. الأهداف الإدارية:

- تخفيض العبء على المشرفين: لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم مقارنة مع غير المكونين.
- تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم: يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الأمر السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الاستقرار فيقصد به قدرة على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون سياسة واضحة للتكوين والبرامج معدة على أسس علمية.

2. الأهداف الفنية :

- تخفيض تكاليف صيانة الأدوات وإصلاحها: تكوين الأفراد يؤدي إلى تخفيض تكاليف المؤسسة والإستغلال الأمثل لعناصر الإنتاج الفنية والمالية.

¹-عبد الرحمان العيساوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر ، 1999، ص:30،40.

- تخفيض حوادث العمل: فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث، وتقليصها باستعمال الأمثل لهذه الوسائل والمعدات.
- تخفيض من نسبة العادم أو التلف: يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والماد التالفة، لأن العامل المكون يكون أقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبة.¹
- المساهم في معالجة مشاكل العمل: إذ أن التكوين يساهم في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة، مثل كثرة شكاوى.

3. الأهداف الاقتصادية و الإجتماعية:

- زيادة الكفاية الإنتاجية: حيث تنعكس زيادة مهارات لدى الفرد والناجحة عن التكوين على ارتفاع الإنتاج، و إنخفاض التكلفة مما يؤدي إلى الكفاية الإنتاجية.²
 - ارتفاع الربح: يؤدي ارتفاع في الإنتاج والانخفاض في التكلفة إلى زيادة مبيعات المؤسسة وبالتالي يرتفع رقم يرتفع رقم الأعمال ويزداد ربح المؤسسة.
 - زيادة القدرة التنافسية للمؤسسة: تزداد القدرة التنافسية للمؤسسة عن طريق تحسين الإنتاجية وإنخفاض التكاليف بواسطة تنمية كفاءة الأفراد، يمكن للمؤسسة رفع حصتها في السوق وبذلك تستطيع تحقيق أهدافها.
 - رفع معنويات الأفراد: لا شك أن اكتساب القدر المناسب من المهارات يؤدي إلى ثقة الفرد بنفسه، ويحقق له نوع من استقرار النفس.³
- وأهم الأهداف أيضا التي يمكن توقعها من البرنامج الجيد للتكوين هي:
- تقوية المسؤولية الاجتماعية للفرد نحو المجتمع الذي يعيش فيه.
 - إعداده لأعمال فنية أصعب وأدق.
 - الإشراف على الآخرين بطريقة الأفضل.
 - فهم وتطبيق السياسة الإدارية بمهارة أكبر.

¹-إسماعيل قيره، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007، ص88.

²- عادل حسن، إدارة الأفراد في الصناعة، دار الطباعة المصرية، الإسكندرية، 1971، ص ص189-190.

³-MARSITK VGET WATHINSMKI; **information and incidental in the work**; place London; 1991; p45.

كما يعتبر التكوين وسيلة لإشباع حاجيات الفرد أو رغباته، كالترقية وهذا ما يؤثر إيجاباً على سلوكه وكذا تصرفاته نحو المؤسسة ومن نتائج هذا التأثير بقاء الفرد في المؤسسة وإيمانه بعادتها، الأمر الذي يدفعه راضياً إلى ما يملكه من طاقات لتحقيق أهداف المؤسسة.

المبحث الثاني: أنواع ومبادئ وأساليب التكوين

❖ المطلب الأول: أنواع التكوين

إن التكوين يتخذ صوراً وأنواعاً مختلفة تتباين في الأسلوب والهدف حسب المواقف التكوينية المحددة، وكما يلي أنواع حسب معايير:

1. حسب مرحلة التوظيف:

1.1. توجيه الموظف الجديد: يحتاج الموظف إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد، وتهدف برامج تقديم الموظفين الجدد للعمل إلى العديد من الأهداف منها:

• الترحيب بالقادمين الجدد.

• خلق توجه نفسي مقبول عن المشروع أو الوظيفة.

تهيئة الموظفين الجدد وتكوينهم على كيفية العمل، وتختلف طريقة تصميم برامج تقديم الموظف الجديد للعمل فبعض المؤسسات تتبع أسلوب المحاضرات والبعض الآخر على المقابلات مع المشرفين المباشرين لهؤلاء الموظفين.

2.1. التكوين أثناء العمل: يحتاج العامل الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي تقدمه إلى عمله الجديد وتأثر هذه

المعلومات التي يحصل عليها الموظف الجديد في الأيام والأسابيع الأولى من عمله على أدائه واتجاهاته لسنوات عديدة قادمة ويهدف توجيه العامل إلى تشجيع التوظيف الخارجي والترحيب بالعاملين الجدد لذا تقوم معظم المنظمات بتهيئة برامج تكوينية إلى تكوين الفرد الجديد ومعرفة كيفية أدائه لعمله وفقاً للقانون الداخلي

للمنظمة التي تحدد له حقوقه وتبين واجباته تجاه عمله والمنظمة.¹

¹- جيمس سي كراج، الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2004، ص 33.

3.1. التكوين من أجل الترقية والنقل: نعني بالترقية والنقل هو أن يكون هناك احتمال كبير لإختلاف لمعارف والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها، وهذا الإختلاف أو الفرق مطلوب التكوين عليه لسد هذه الثغرة أو العجز في المهارات.

4.1. التكوين بغرض تجديد المعارف والمهارات: حين تتقدم المعارف والمهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك.

2. حسب الوظائف:

- 1.2. التكوين المهني والفني: ويتم هذا النوع بالمهارات اليدوية والميكانيكية في الأعمال الفنية، ومن أمثلها: التجارة، الصيانة، الميكانيك، الكهرباء، أعمال البناء..... إلخ.
- 2.2. التكوين التخصصي: ويتضمن معارف ومهارات تخص وظائف أعلى من الوظائف المهنية والفنية ويشمل عادة أعمال المحاسبة، والهندسة بمختلف أنواعها..... إلخ.
- 3.2. التكوين الإداري: ويشتمل هذا التكوين على العمليات الإدارية من التخطيط، التنظيم، المراقبة، إتخاذ القرارات والتوجيه والقيادة، التنسيق والاتصال، إدارة الأعمال.

3. حسب المكان:

- 1.3. التكوين داخل المنظمة: تلجأ المنظمة إلى تكوين داخل المنظمة والذي يقصد به تكوين الأفراد داخل المنظمة التي ينتمون إليها، بحيث تلزم على المنظمة توفير جميع شروط التكوين من أقسام وأدوات لتسهيل العملية ومحاولة متابعة الأفراد المتكونين عن قرب والتقليل من التكاليف.
- 2.3. التكوين خارج المنظمة: وقد تلجأ المنظمات إلى التكوين خارج المنظمة بسبب عدة عوامل نذكر منها:

- عدم القدرة على توفير جميع شروط التكوين ماديا ومعنويا.¹

¹ - حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين، مطابع معهد الإدارة العامة، السعودية، 1411، ص219.

- إستنزاف وإكتساب بعض المهارات النادرة المتوفرة في المدارس الخاصة ومحاضرات السنوية التي تعقدتها الدولة من حين إلى الأخر وذلك حسب إحتياج لها وهنا يستلزم على المؤسسة إختيار مكان التكوين المناسب

❖ المطلب الثاني: مبادئ التكوين

لقد توصلت الأبحاث والدراسات الموسعة حول التكوين إلى مجموع من المبادئ التي يمكن إعتبارها معايير إرشادية لنقل المهارة والمعرفة بما يتماشى مع مصلحة المؤسسة ومن أهم هذه المبادئ:

- يجب أن يكون هدف التكوين تلبية الإحتياجات التكوينية الواضحة المحددة والتي يمكن إبرازها في السؤالين التاليين:

- 1) من هم الأفراد المطلوب تكوينهم.
 - 2) ما هي المواضيع المطلوب تكوينهم فيها.
- والإجابة على هذين السؤالين تكون حسب إحتياجات التكوينية للمؤسسة
- إستمرارية التكوين الذي يبدأ به الفرد قبل إلتحاقه بالخدمة ويستمر مواظبا عليه حتى يوصله إلى مراتب أعلى ومسؤوليات أكبر.
 - تعميم التكوين حتى يشمل جميع مستوياتهم من القاعدة إلى القمة.¹
 - واقعية التكوين، بحيث يكون أسلوبه ومادته العلمية سهلة تسمح بتنفيذ البرامج التكوينية، ورفع مستوى المكونين.
 - يجب أن يكون متطورا ولا يقف بالأنشطة عند حد معين، بل يساير كل التطورات والتغيرات الحاصلة في المجتمع.
 - يضيف "عبد الغفار حنيفي" مجموعة أخرى من المبادئ التي يراها أساسية لأي برنامج تكويني وتتمثل في:
1. ضرورة خلق الدافع لدى المتكون فكلمما كان الدافع قويا كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم

¹- محمد جمال برعي، التخطيط للتدريب في المجالات التنموية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1990، ص 310-342.

- وإكتساب مهارات ومعارف جديدة.
2. متابعة تقدم المتكون، فمهمة المكون في متابعة درجة تقدم المتكون والتحقق من الإستيعاب النظري والعمل لمحتويات برنامج التكوين.
3. ربط التكوين ببرنامج التدعيم ومن المدعمات الإيجابية
- وجود فرصة للترقية، زيادة الأجر، توجيه الشكر لما قام به الفرد من الجهد وإنجازات.
4. ضرورة ممارسة العلمية للمتكون، لكي يكتسب المهارة والمعرفة، ولا بد من إعطاء المتكون الفرصة والوقت المناسب للتعليم، ولا بد أن تكون الأدوات والوسائل التكوينية في مكان التكوين مشابه لما هو موجود في مكان العمل.
5. الإنتقال من الكليات إلى الجزئيات حيث لم تتوصل البحوث إلى تحديد هل الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أم تعلمه مراحل متتالية، فكلما كان العمل معقدا ومركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه.¹
6. ضرورة مراعات التفاوت بين الأفراد على الرغم من التكوين الجماعي أقل تكلفة ولكن نظرا لإختلاف الأفراد من حيث المستوى الذكاء والإستعداد مما يدعو إلى برامج التكوين مع الأخذ بعين الإعتبار الإختلاف بين الأفراد.

¹-عبد الغفار حنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت، 1990، ص ص260-262

❖ المطلب الثالث: أساليب التكوين

حتى يكون التكوين فعال يجب إتباع طرق مناسبة مدروسة ومحددة، حيث يمكن أن نميز نوعين من الأساليب:

1. أساليب وطرق تكوين العاملين العاديين.

2. أساليب التكوين الإداري والتنمية.

1) أساليب وطرق تكوين العاملين العاديين: ويضم العناصر التالية

1-التكوين أثناء العمل: حيث يعتبر أكثر إنتشارا، وبه يقع العبء الأكثر على الرئيس المباشر إنتشار هذا

الأسلوب هو أن أغلب الاعمال في الصناعات الحديثة تتصف بالسهولة وتعلمها في فترة قصيرة من الوقت

ومن الناحية أخرى فإن التكوين أثناء العمل يركز مسؤولية التكوين في شخص واحد هو المشرف المباشر الأمر

الذي يزيد من فعالية التكوين، كما أن هذا النوع من التكوين يؤدي إلى توفير في النفقات والأفراد اللازمين لإدارة أعمال التكوين.

2-إعداد أماكن خاصة بالتكوين: ووفق هذا الأسلوب من التكوين توفر المؤسسة ورشا خاصة بالتكوين

تقارب وصفها ورش الإنتاج وتستخدم هذه الطريقة إذ تعذر التكوين أثناء العمل وتطلب الأمر تكوين اعداد كبيرة وبوقت مما يتطلب مكونين مختصين متفرغين للتكوين.

3-تلمذة الصناعية: وتهدف الأخيرة إلى إعداد أفراد من مستويات أعلى مهارة كما يزيد فيها عنصر التعليم عن

الأسلوبي التكوين، أثناء العمل، مراكز التدريب الملحقة بالوحدات الإنتاجية، في الغالب يتضمن برنامج التلمذة

الصناعية نظريا وعلميا لفترة معينة يعقبه التدريب على العمل ذاته أي مركز التكوين ينقسم إلى قسمين، جناح

كمدرسة علمية تطبيقية وجناح لورشة التطبيقية.

4-التدريبات في المجالات الخاصة: ويتضمن هذا التكوين المعارف والمهارات في بعض المجالات المحددة

والتي تعنى بأغراض معينة، فقد تضع المؤسسة التي تواجهها مشكلة الأمن الصناعي أهمية خاصة لبرامج التدريبية

للعاملين تخص الأمن الصناعي.

5-برامج إعادة التكوين: وتقدم إدارة برامج تكوينية فيما تتقدم معارف والمهارات الأفراد خاصة تكون هناك أساليب عمل تكنولوجيا وأنظمة جديدة.

(2) أساليب التكوين الإداري والتنمية الإدارية: والتي تضم مجموعة من العناصر أهمها

1-أسلوب المحاضرة: وهي طريقة لنقل المعلومات بصورة مباشرة من الحاضر إلى المشاركين فيها، والهدف منها إطلاعهم على مجموعة الحقائق والأفكار بعرضها وتفسيرها، فالمعلومات تنتقل من المحاضر إلى المشاركين فقط وهو ما يؤدي إلى عدم التفاعل بينه وبينهم، ولا توفر المحاضرة للمشاركين فرصة تطبيق ما يقولونه. تأخذ الفروع الفردية لهم بعين الاعتبار، ولا تزال المحاضرة الطريقة الأكثر إستعمالا نظرا لسهولة المحاضر وإنخفاض تكلفتها.¹

2-الندوات: وتضم الندوات على أساس أن يتبادل عدد من المختصين طرق موضوع محددة من جوانب مختلفة في الوقت ذاته الذي يشارك فيه المتكلمون النقاش.

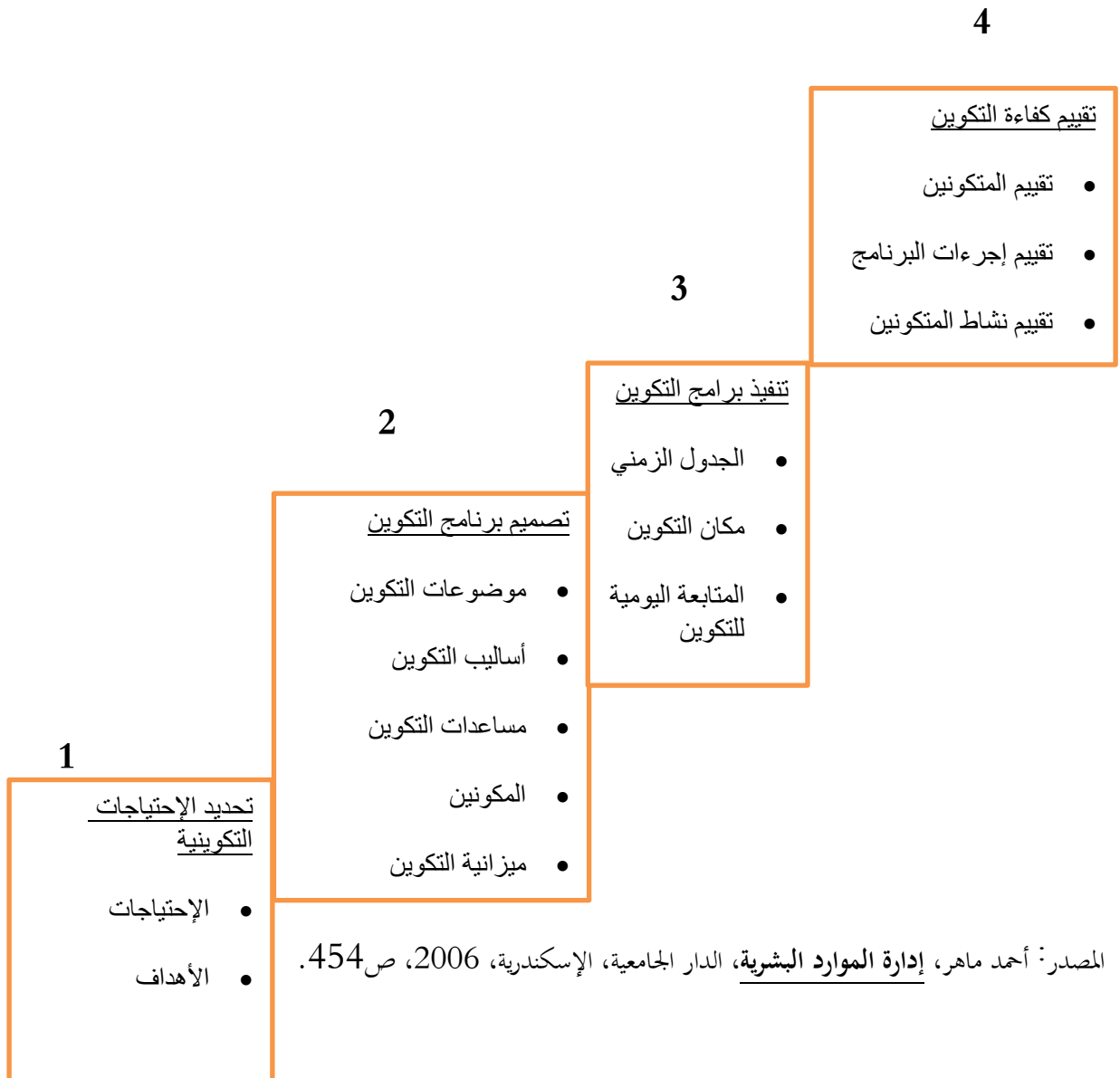
ويعيز هذا الأسلوب بأنه يجمع خصائص المحاضرة حتى يعرض كل متحدث وجهة نظر إلى جانب أن يتمتع بصفات جلسات النقاش ولذا فهو يعتبر من الأساليب المناسبة للمستويات الإدارية العليا.

3-حلقات المناقشة: هي من الأساليب الفعالة في إحداث التغير داخل الجماعة، ولكن لا بد أن يصاحبها إستعداد الجماعة سلفا لموضوعات المناقشة، وأن يكون فيها عدد المشتركين قليلا بحيث يسمح للمناقشين ملاحظة إستجابات الأفراد، ويعطى لكل فرد فرصة المناقشة وابداء الرأي ويعيب هذا الأسلوب تكلفة عالية. وهناك أساليب أخرى منها: المبادرات الإدارية، التدريب على اتخاذ القرارات واللجان.

المبحث الثالث: خطوات إعداد البرامج التكوينية.

يتطلب القيام بالبرامج التكوينية أن يكون هناك تخطيط ودراسة من أجل تحقيق الأهداف في الوقت المناسب، إذن وبالإعتبار ان التكوين من الوظائف الحيوية للكثير من المؤسسات فهو عملية تمر بعدد من المرحل والخطوات التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم(2): خطوات إعداد برامج التكوين



¹ - حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة ورقلة، 2004، ص180.

❖ المطلب الأول: تحديد الإحتياجات التكوينية

إن الإحتياجات التكوينية هي تعبير عن الأفراد المطلوب تكوينهم لمواجهة أي موقف من المواقف التي تشير المؤشرات إلى إحتمال حدوثها، كما أن تحديد الإحتياجات يكون بدراسة حاجة كل فرد في المؤسسة للتكوين من خلال الكشف عن جانب الضعف، ومن ثم تعيينهم حالياً أو اللذين هم في مواقف تنظيمية أخرى في المؤسسة، ويمكننا القول إن تحديد الحاجات التكوينية يتم من خلال ثلاث مؤشرات والمتمثلة في

- مؤشر الأداء التنظيمي: حيث لابد من دراسة كفاءة أداء المنظمة المتمثل بمعدلات إنتاجية والتكاليف والمعدات المكنات والألات ومؤشرات إستخدام الموارد البشرية من حيث المتكويين والحركة هذه المواد.
- مؤشرات أداء العاملين: من حيث تحليل إدعاءاتهم وتحركاتهم داخل المؤسسة ومكونات إدعاءاتهم.
- مؤشرات حاجة ومتطلبات الأفراد للتكوين: والتي يكتنفها القصور من نقص في المهارات اللازمة لأداء العمل وعدم وجود إستعداد.¹

1. تخطيط التكوين: يبين البرنامج التكويني وفق الإحتياجات المؤسسة لإعداد الأفراد القادرين على القيام بمهام وظيفية ومهنية بدرجة عالية، وبما أن التطور والتقدم التقني والتغيرات الحضارية تؤثر على الأفراد سلبا أو إيجابا، كان من الواجب على الأنظمة التعليمية والتكوينية التركيز على تنمية المعارف والمهارات لدى الأفراد لمواكبة هذا التغير.

إن الدور الرئيسي للتخطيط هو العمل على إيجاد إطار تنظيمي والنظري لعملية التنمية فمهام التخطيط الرئيسية هي تحديد أهداف كل بعد من أبعاد التنمية الثلاثة الاقتصادي والإجتماعي والتنظيمي ورسم طرق أكثر فعالية لتحقيقها، التخطيط للتكوين يأخذ ثلاث مراحل أساسية وهي:

1.1. مرحلة دراسة وتحليل الوضع الراهن: هي المرحلة المهمة لتحديد نقطة إنطلاق البرنامج التكويني بعد

معرفة مستوى المهني والإداري أو التعليمي للمؤسسة والأفراد المراد تكوينهم.

¹-أحمد ماهر، مرجع سبق ذكره، ص: 338.

2.1. مرحلة دراسة وتحليل الإمكانيات: هي مرحلة تتم فيها دراسة وتحليل الإمكانيات المادية والبشرية

وتحديد حجم الإحتياجات التكوينية عند تحديد برنامج والجدول الزمني للتنفيذ.

3.1. مرحلة تغيير وإختيار الجهاز التكويني: سواء كان داخل المؤسسة أو من خارجها وإختيار الجهاز التكويني

يتم وفق معايير تحددها الدراسات الأولية للوصف الوظيفي أو المهني للمتكونين.

2. تحديد الإحتياجات التكوينية:

إن تحديد الإحتياجات التكوينية يترجم في النهاية الأمر إلى عدد الأفراد المطلوبين للتكوين وبمواجهة أيا من المواقف

التي تشير المؤشرات إلى إحتمال حدوثها، وكما أن الدقة في تحديد الإحتياجات التكوينية تعتبر أساس في نجاح

هذا النشاط وفي تحقيق الأهداف المتوخاة منه ولتحديد الإحتياجات نستخدم ثلاث مراحل:

1.2. تحليل النظم: يقصد بتحليل النظم فحص عدة جوانب تنظيمية وإدارية مثل المؤسسة ووظائفها،

اختصاصاتها سياستها، كفاءتها البشرية ومناخ السائد في علاقتها وذلك لتحديد العناصر البشرية التي تحتاج

إلى تكوين ونوع التكوين الذي يلزمها ومن أهم النقاط الذي يجب التركيز عليها هي:¹

- الفهم الواضح لأهداف المؤسسة.
- تحديد الهيكل التنظيمي للمؤسسة.
- تحليل سياسات المؤسسة ولوائحها.
- دراسة تركيبة القوى العاملة في المؤسسة.
- تحليل معدلات الكفاءة.
- تحليل المناخ التنظيمي.
- دراسة التطورات والتغيرات في نشاط المؤسسة وحجم العمل بها.

¹ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار المعرفة للنشر، مصر، 1995، ص 58.

2.2. تحليل عمل الوظائف: يتم الانتقال في هذه المرحلة إلى دراسة العمليات التي تقوم بها المؤسسة وتحليل محتويات الوظائف المختلفة فتجمع معلومات عن الوظيفة ووجباتها المحيطة بها والمعلومات والقدرات المطلوبة لأدائها، والغرض من ذلك هو تحديد ما يجب أن يعرفه الموظف حتى يؤدي وظيفته بشكل الذي يحقق أقصى مساهمة في تحقيق أهداف التكوين والمعايير اللازمة لقياس فعاليته وتحليل العمل طرق عديدة منها:

- الأداء الفعلي للوظيفة.
- المشاهدة.
- الفكرة اليومية للعمل.
- قوائم الإحتياجات.
- تحليل الدوريات والبحوث العلمية والميدانية.
- الإستبيان.

3.2. تحليل الفرد: يقصد بتحليل الفرد قياس أداء الموظف في وظيفته وتحليل مدى نجاحه في أدائها وتحديد المهارات التي تلزمه لتحسين أدائه في هذه الوظيفة وأداء الوظائف الأخرى الجديدة، وحتى يمكن التوصل إلى هذه النتيجة فإن التكوين يقوم بدراسة الأفراد من عدة جوانب¹:

- المواصفات الوظيفية.
- الخصائص الشخصية.
- الجوانب السلوكية.

ومن خلال هذا العرض الموجز لطرق تحديد الإحتياجات التكوينية رأينا أن الغرض من تحليل التنظيم هو تحديد المواقع، الإدارات، الأقسام التي يلزم التكوين أفرادها وينتج عن هذا التحليل التحديد الدقيق للإحتياجات التكوينية.

¹-محمد جمال برعي، مرجع سبق ذكره، ص149

❖ المطلب الثاني: تصميم وتنفيذ برامج التكوين

على ضوء ما تم التطرق إليه يتم إعداد الخطة التكوينية وكذلك تنفيذها أي الموضوعات التي سيتم فيها تكوين الموظف مع مراعات التسلسل المنطقي لهذه الموضوعات والترابط بينهما بما يتفق مع تسلسل الأفكار والمعارف المراد إكتسابها للمتكون ويتضمن تصميم وتنفيذ الخطة التكوينية عدة خطوات هي:

1. تصميم البرامج التكوينية

بعد عملية تحديد إحتياجات التكوين وحجمها يتم تصميم الخطة التكوينية والتي تكون على مراحل وهي:

1.1 تحديد أهداف البرنامج: الأهداف هي تلك الغايات التي تؤهل تحقيقها من وراء البرامج التكوينية

وهذه الأهداف هي عبارة عن نتائج يتم تصميمها وإقرارها مقدما وتوضيح الأهداف ما يراد إحداثه من تغيير في مستوى أداء الأفراد وإتجاهاتهم وسلوكهم في ضوءها يتم وضع المادة التكوينية ويتم وضع لأهداف في ضوء تحديد الإحتياجات السابقة.¹

2.1 المحتوى: ونقصد به الموضوعات التي ستقدمه للمتكون من خلال أيام البرنامج والتسلسل المنطقي

لموضوعات والربط بينهما.

3.1 تحديد المواد والاساليب: إن جانبا كبيرا من نجاح العمل التكويني يتوقف على توفير المادة التكوينية في

الصورة المناسبة لإحتياجات المتكونين وفي الأوقات المناسبة التي تسمح بإستخدام الإستفادة منها والأسلوب التكويني هو الطريق الذي يستخدم لنقل المادة التكوينية من المكون إلى المتكون بصورة تنتج الأثر المطلوب.

4.1 إختيار المكونين والمتكونين: تأتي خطوة أخرى وهي إختيار كل من المكون والمتكون، حيث يتم ذلك

حسب:

1. إختيار المتكونين: لا بد أن يكون الأشخاص الذين يحتاجون قد تم تحديدهم في عملية تحديد

الإحتياجات، يبقى الآن وضع كل متكون في التكوين المناسب له بذلك يتم حسب التخصص والعدد وقد

يكون عدد المتكونين كبيرا إذا كان البرنامج عام، أما في برامج التكوينية المتخصصة قد يكون العدد قليلا

كتنمية المهارات.

¹ - شوقي حسين عبد الله، سياسات الافراد، النهضة العربية، مصر، 1988، ص 95.

2. إختيار المكونين: حيث يعتبرون عنصرا هاما في العمل التكويني لذلك يجب أن يحظى هذا العنصر بالعناية من المخطط التكويني، فكثير ما نجد الكثير من رجال الإدارة المسؤولين في مواقع العمل يشاركون في العمل التكويني.
- 5.1. ميزانية التكوين: من الأهمية وضع ميزانية البرنامج التكويني وذلك من خلال تدخل الإدارة في الحسابات وتجهيز الأموال اللازمة للتكوين وتوجيهها لقنوات المناسبة وبذلك يحصل على أكبر عائد ممكن من هذه الأموال، لذلك فإن واجب المخطط أو المدير التكوين أن يحدد بدقة تكاليف تكوين¹.
2. تنفيذ البرنامج التكويني: يقصد بتنفيذ البرنامج التكويني تحديد الإطار العام للإجراءات التنفيذية للبرامج التكويني ومن أهم الجوانب التي يتطلب الأمر إعدادها وهي:
1. توقيت البرنامج: ويتضمن الجانب مواعيد البدء وإنهاء برنامج توزيع العمل التكويني خلال فترة البرنامج.
 2. تنسيق التتابع الزمني للموضوعات التكوينية: ويتضمن ما يلي:
 - ❖ إختيار المكان وفقا لمتطلبات البرنامج.
 - ❖ تصميم طريقة جلوس المتكونين.
 - ❖ إجراءات الطباعة.
 - ❖ إجراءات توزيع على المتكونين.
 3. الإلتصال بالمكونين: من نتائج هذه الخطوات يتم صياغة الخطة التنفيذية للبرنامج التكويني في صورتها النهائية.

❖ المطلب الثالث: تقييم وفعالية برامج التكوين

¹ - المرجع نفسه، ص 97

يقصد بتقييم برنامج التكوين أنه تلك العملية التي يستند إليها المشرفين على البرنامج والتي تهدف إلى وصف الدقيق لمستويات الأفراد بعد إخضاعهم لعملية التكوين، والتي يمكن من خلالها الحكم على مدى نجاح المؤسسة في الوصول إلى الأهداف، ويتم تقييم التكوين على أربعة مراحل زمنية هي:¹

1.1. التقييم قبل التنفيذ: يتضمن التخطيط الجيد تحديد إحتياجات التكوين للمتكونين وذلك عن طريق تحليل الفرد والوظيفة والتنظيم وتحديد بناء على تلك الأهداف التكوينية والتي توضح في صورة نتائج جراء تحصيلها عن طريق التكوين، أي يكون قادرا على القيام بمهام معينة: مثلا إتخاذ القرارات تقاس بمقياس مجرد عن طريق الإختبار أو المشاهدة الفعلية في العمل.

2.1. التقييم أثناء التنفيذ: يمكن في هذه المرحلة تقييم جوانب متنوعة في كل من البرنامج التكويني والمتكونين، أما البرنامج التكويني فينصب تقديمه على الأهداف البرنامج وتصميمه وسير العملية التكوينية والنتائج التي يحققها أول بأول.

وأما تقييم البرنامج التكويني من حيث تصميمه وتنظيمه فتريد الإدارة به أن تتعرف على مدى ملاءمة تصميم موضوع البرنامج وهل هناك تنسيق بين الموضوعات والبنود المحددة فيه مع الأهداف التي خطط البرنامج لوصولها وبلوغها والإحتياجات التكوينية التي تم إكتشافها ومدى ملاءمتها مع الزمان والمكان ومواعيد الجلسات التكوينية.

3.1. التقييم بعد إنتهاء التكوين: هي عبارة عن نتائج الذي يحققها هذا البرنامج ومدى بلوغه

للأهداف المحددة وتنحصر هذه النتائج في أربعة عناصر وهي:

1) رد الفعل: يتم التعرف عليه عن طريق قائمة من إستقصاء توزع على المتكونين في نهاية البرنامج، وتشمل

القائمة على الأسئلة عن شعور المتكونين إتجاه التكوين ومقدار الفائدة بوظائفهم

والإقتراحات التي يرونها مناسبة للتكوين.

2) التعليم: قياس المعلومات التي يكتسبها المتكون نتيجة إنضمامه للبرنامج التكويني وهذا في حد ذاته أمر

صعب ويخضع لعدد من المؤشرات ولا بد من إجرائه وخاصة في تلك البرامج التي تضع في أهدافها تزويد

¹ - يوسف بن محمد القبلان، أسس التدريب الإداري مع التطبيقات، دار عالم الكتب الجماعة للنشر والتوزيع، السعودية، 1991، ص:15.

المتكويين بمعلومات والمعرفة الحديثة، وتستخدم عدة أساليب أهمها: الإختبارات، المناقشات الفردية والجماعيةإلخ

- (3) **سلوك المتكون:** تقييم سلوك المتكون أمر صعب ولكي يتم قياسه بشكل موضوعي وبدرجة كبيرة من الدقة، فمن الواجب التعرف على سلوك المستهلك قبل بداية البرنامج وبعد نهايته ومقارنته في الحالتين ويمكن جمع هذه البيانات من عدة مصادر: المتكون نفسه، رؤسائه، مرؤوسين، زملائه.....إلخ.¹
- (4) **أداء المتكويين:** إن إختيار الحقيقي لفاعلية التكوين هو أداء المتكون وقدرته على بلوغ الأهداف المحددة للدور الذي يقوم به في المؤسسة ومختلف النتائج التي تترتب على قيامه بهذا الدور
- 4.1. متابعة نتائج المتكون:** قد يكون من المناسب بعد الإنتهاء التكوين بفترة معينة أن يعاد تقييم سلوك المستهلك وأدائه في الوظيفة وتراقب نتائج التقييم التي تم الحصول عليها بعد إنتهاء البرنامج التكويني مباشرة وذلك حتى يمكن التعرف على المتكون من حيث سلوكه وأدائه الوظيفي.

¹- أحمد صقر عاشور، مرجع سبق ذكره، ص493.

خلاصة:

يعتبر التكوين وسيلة فعالة التي تستخدمها المؤسسة لتحقيق الإستفادة التامة من الموارد البشرية، إضافة إلى تزايد المستمر من حيث الجوانب الفنية للوظائف والأعمال في الوقت الحاضر، كما أن إكتساب الأفراد للكفاءات يؤدي إلى رفع معنوياته وإكتساب الثقة بالنفس وسد حاجيات المؤسسة من يد عاملة مؤهلة.

كما يهدف التكوين إلى تزويد الفرد بالمعرفة والمهارات التي تؤهله لمزاولة عمل معين مع الاهتمام بجانب الإنساني ويستلزم نجاحها الدقة في التخطيط والتنظيم في تنفيذ البرامج التكوينية الذي ينطلق من وضع الأهداف وتحديد الفئة المستهدفة إلى تنفيذ الأهداف وتقييم النتائج المتحصل عليها.

تمهيد:

تفرض التنافسية الدوليّة والأزمات العالمية والضغط الاجتماعي الداخلي وما يواكب ذلك من أزمات اقتصادية، تحديات أكبر على التكوين للاضطلاع بدورها الاقتصادي من حيث توفير المهارات وأداء دورها الاجتماعي لتوفير فرص عمل للشباب والحد من ظاهرة البطالة.

وقد حققت التكوين عدة مكاسب إلا أنها ظلت تعاني إشكالات ونقائص حالت دون الاضطلاع بدورها بالنجاعة والجودة المطلوبتين.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول أن نتعرض إلى أهم النقاط التي ميزت البطالة خاصة في الجزائر، وأهم

الاستراتيجيات للتقليل من إنتشارها، والتي تم تقسيمها إلى المباحث التالية:

المبحث الأول: مفهوم البطالة.

المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر.

المبحث الثالث: مساهمة التكوين في الحد من البطالة.

المبحث الأول: ماهية البطالة.

❖ المطلب الأول: مفهوم البطالة.

تختلف تعريف البطالة من منظمة إلى أخرى إلا أنها تصب في اتجاه واحد "تعرف البطالة بأنها عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه نظرا لحالة سوق العمل"¹ كما أن المكتب العمل الدولي يعرف العاطل كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند أجر السائد، لكن دون جدوى. كما تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال وسواء كانت عدم ممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.² وتعرف أيضا بمقدار الفرق بين حجم العمل المعروض والحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة.³ وهناك تعريف أخرى للبطالة:

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، لكن مع هذا هناك أشخاص غير قادرين على العمل مثل: الأطفال، المرضى، كبار السن والذين أحيلا على التقاعد، وهناك من هو قادر على العمل ولا يمكن إعتباره بطالا مثل: الطلبة في الأطوار الثانوي والجامعي ونستبعد من هو قادر على العمل ولا يبحث عنه نظرا لغناه المادي وكذلك اللذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين، بشكل عام يمكن القول عن شخص أنه عاطل عن العمل إذا توفر فيه شرطان:

القدرة على العمل.

البحث عن العمل

¹- أنورحافظ عبد الحليم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2008، ص14.

²- عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، مؤسسة الجامعية للدراسات، بيروت، 1989، ص311.

³- مجيد علي حسين وعفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في تحليل الاقتصاد الكلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2004، ص25.

معايير والشروط الأساسية للبطالة:

وطبقا للتعريف الذي إعتمده المكتب الدولي للعمل BIT في الملتقى الدولي 8 له سنة 1982 حول إحصائيات العمل والذي إعتبر الشخص الذي في سن العمل بطالا كل من توفرت فيه الشروط والمعايير التالية:¹

المعيار الأول: "بدون عمل"

ويعني إنعدام عام للعمل أثناء فترة الإستبيان، فيعتبر الشخص بدون عمل اذ لم يعمل على الإطلاق خلال تلك المدة، هذا المعيار يضمن الفصل بين حالة العمالة والبطالة، حيث لا يمكن تصنيف الشخص الذي يقوم بعمل عا في نفس الوقت الذي يكون يبحث فيه عن عمل بأنه بطال.

المعيار الثاني: "متاح للعمل"

لكي يصف الشخص كعاطل عن العمل يجب أن يكون متاحا للعمل يعني يكون قادرا ومستعدا للعمل إذ توفرت له الفرصة خلال فترة البحث، ويستبعد كل الأفراد الذين يبحثون عن العمل لمباشرته في فترة لاحقة (أي بعد إنتهاء الإستبيان) كطالب الذي يبحث عن العمل المؤقت بموازات مع دراسته على سبيل المثال، كذلك الأفراد غير القادرين على العمل بسبب بعض المعوقات: المرض، مسؤوليات عائلية..... إلخ لأنهم من الناحية العلمية لا يكونون مستعدين له بسبب إعاقتهم التي تمنعهم من الموافقة على أي عمل يعرض عليهم مباشرة

المعيار الثالث: "البحث عن العمل"

ينطبق على الأفراد الذين إتخذوا خطوات محددة للحصول على العمل خلال فترة معينة للدلالة على جدية البحث مثل: التسجيل في مكاتب التشغيل، نشر إعلانات، البحث عن العمل، طلب المساعدة من الأهل والأصدقاء..... إلخ.

يشترط توفر البيانات والمعلومات عن سوق العمل للأفراد الباحثين عن العمل من خلال وسائل النشر وتبادل المعلومات وهذا للإعلان عن وجود فرص مناسبة تشجعهم في البحث الجدي عليها.

-نلاحظ خلال التعاريف أن مجملها تنطلق من مفهوم مشترك للبطالة، تستند إلى إدراج خصائص محددة لصفة الشخص العاطل عن العمل، معتمدين في ذلك على شروط ومعايير الذي يحددها المكتب الدولي للعمل.

¹-Muller-j et autres, "**Manuel et application** : Economique, Dunod, pris, 4en édition, 2004, p71.

وعلى العموم يمكن إعطاء تعريف شامل ومختصر للبطالة:

البطالة هي توقف الشخص عن العمل أو عدم توفر العمل لشخص قادر عليه وراغب فيه وباحث عنه.

ولتقدير حجم البطالة في المجتمع يتم التمييز بين إجمالي السكان ويضم فئتين :

السكان النشطين وغير النشطين

ويحسب معدل البطالة وفقا للمعادلة التالية:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{العمل عن العاطلين الأفراد عدد}}{\text{العاملة القوى أفراد عدد إجمالي}}$$

-ومن الملاحظ أن قياس معدل البطالة بالطريقة السابقة لا يأخذ في الحسبان البطالة المقنعة والبطالة الموسمية ويواجه عدة مشاكل منها: يوجد عدد من الأفراد يسجلون أنفسهم في أكثر من مكتب توظيف وبذلك يحسبون أكثر من مرة.¹

❖ المطلب الثاني: أنواع البطالة.

هناك عدة أنواع من البطالة والتي تختلف باختلاف طبيعة النظر إليها، لا من حيث الجنس أو العمر أو الحالة التعليمية أو المهنية.

1-البطالة الدورية:

وهي التقلبات الدورية التي تطرأ على مجموعة النشاط التجاري والاقتصادي، ويحصل ذلك بين فترة وأخرى ولذلك سميت بدورية، وتسمى كذلك بالبطالة الكثرية نسبة إلى عالم الاقتصاد الكينزي، فإنها تعبر عن البطالة الحادثة بسبب نقص الطلب الكلي على السلع والخدمات حيث يؤثر ذلك على مستوى الإنتاج والتوازن في الدخل القومي الحقيقي، وبالتالي إمكانيات التوظيف في الطلب الإجمالي يدفع إلى خفض الإنتاج والإستغناء بالتالي عن جزء من العمالة.

وتعادل البطالة الدورية الفرق الموجود بين العدد الفعلي للعاملين وعددهم المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح وعليه عندما تعادل البطالة الدورية الصفر فإن ذلك يعني أن عدد الوظائف الشاغرة خلال الفترة يساوي عدد

¹-عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص37.

الأشخاص العاطلين عن العمل.

وتعتبر البطالة الدورية إجبارية على إعتبار أن العاطلون عن العمل في هذه الحالة هم على إستعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدوا عملاً.¹

كما أن الأمم المتحدة تعرفها على أنها نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب التغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة، وتحدث حينما تنقلص فرص العمل في الاقتصاد الوطني بعد رواج كبير تصل فيه العمالة إلى ذروة التشغيل فإذا ما دخل الاقتصاد إلى دائرة الإنكماش تحدث البطالة وهذه الدورات يتعرض لها الاقتصاد الرأسمالي بصفة دورية.

كما أن مستوى التوظيف والإستخدام ينقلب مع تقلب الدورات التجارية أو الموسمية بين الإنكماش والتوسع (يزيد التوظيف خلال فترة التوسع وينخفض خلال فترة الكساد) وهذا هو المقصود بالبطالة الدورية.

2- البطالة الموسمية:

وتحدث بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية فهناك قطاعات يزداد الطلب لديها على الأيدي العاملة في موسمها مثل: القطاع السياحي والزراعي ويقل الطلب على الأيدي العاملة في هذه القطاعات في خارج موسمها مما يؤدي إلى حدوث بطالة في فترات زمنية خارج الموسم.²

3- البطالة الهيكلية :

فتنجم عن الخلل الهيكلي لمجموعة البيانات الاقتصادية المطبقة في مجالات الإستثمار من ناحية وسياسات التشغيل من ناحية أخرى، وتنشأ أحياناً من إلغاء وظائف بسبب تغير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة التدهور المستمر في صناعة ما أو تعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما.³ كذلك يرجع سبب وجود البطالة الهيكلية إلى ضعف المقدرة الإستيعابية للإقتصاد الوطني، والتي تنشأ أساساً بسبب عدم تناسب بين حجم فرص العمل الجديدة التي يمكن أن يخلقها الإقتصاد الوطني وبين حجم الداخلين الجدد لسوق العمل سنوياً.

¹-خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة، الحل، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ط1، 2004، ص19

²-مدحت قرشي، إقتصاديات العمل، الأردن، دار وائل للنشر، ط1، 2007، ص196.

³- بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، مقدمة في الإقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع، الاردن، 2003، ص391.

4-البطالة الإحتكاكية :

هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة الناتجة عن لتغيرات في الاقتصاد الوطني، يمتنع العمال المؤهلين العاطلين بالإلتحاق بفرص العمل المتاحة وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل الباحثين عن فرص العمل وأصحاب الأعمال، كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن العمل.

كما يمكن أن نحدد أسباب التي تؤدي ظهور هذا النوع من البطالة وهي :

- صعوبة تكيف الوظيفي الناتج الناشئ عن تقسيم العمل وتخصص الدقيق.¹
- التغير المستمر في بيئة الأعمال والمهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب إكتساب مهارات متنوعة ومتجددة باستمرار.

- الافتقار إلى المهارة والخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.

وهناك أنواع أخرى من البطالة :

1-البطالة المقنعة:

وتعني البطالة هنا الأفراد الذين يعملون فعلا لكنهم لا يضيفون شيئاً يذكر في الإنتاج القومي فهم في حالة عمالة ظاهريا فقط بينما عملهم لا يسفر عن مختلف سلع أو الخدمات بحيث لو سحبنا هؤلاء الذين في بطالة مقنعة من الاقتصاد لما تأثر الإنتاج القومي.²

2-البطالة السافرة:

تعني وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل ولكنهم متعطلين وعاجزون على الحصول على أي فرصة عمل برغم من رغبتهم في العمل وقدرتهم عليه، والبطالة السافرة تظهر بشكل واضح في الفئات في العرض في سوق العمل مقارنة بالطلب عليه، وخاصة قطاعات الاستيعاب في سوق العمل.

¹-عبد الفتاح عبد الرحمان، الاقتصاد الكلي، دار المريخ للنشر، السعودية، 1999، ص202.

²-منى الصحاوي، اقتصاديات العمل، القاهرة، مكتبة النهضة الشرقية، 1990، ص83.

3- البطالة الإجبارية:

تعرف البطالة الإجبارية على أنها عدم وجود أفراد تتوافر لديهم القدرة على العمل وكذلك رغبتهم في العمل وكذلك الرغبة في العمل وكذلك الرغبة في العمل عند مستوى الأجر السائد ولكنهم لا يجدون أعمالاً ولا يعملون وبالتالي لا يحققون أي إنتاج.

ويعرف كينز هذا النوع من البطالة بأنه تلك البطالة التي تحقق عدم قدرة الطلب الكلي على إمتصاص كمية إنتاج يشارك فيها إجمالي القوى العاملة المتاحة، وهذا يعود أساساً إلى عدم مرونة الأجور النقدية بالإنخفاض.

4 - البطالة الاختيارية:

وهي تعني وجود عدد من الأفراد لديهم القدرة على العمل، لكنهم ليس لديهم الرغبة في العمل وهذا عند مستوى الأجر السائد، معنى ذلك أنه تتوافر لهم وظائف معينة ولكنهم لا يرغبون في العمل بسبب مستوى الأجر، في مما أدى إلى وجود نقابات عمالية قوية تعمل على تحديد أجر العامل الحقيقي عند مستوى أعلى من الأجر التوازني.¹

❖ المطلب الثالث: الآثار المترتبة عن ظاهرة البطالة.

تعتبر البطالة من الظواهر غير مرغوب فيها في أي مجتمع، وذلك نظراً لما تخلفه من مخاطر وما تعكسه من آثار سلبية على الأفراد والمجتمع على حد سواء، أكانت هذه الآثار إقتصادية، إجتماعية أو سياسية.

1- الآثار الإقتصادية:

يمكن حصر الآثار الإقتصادية على العموم في النقاط التالية:

- إن البطالة يتحقق معها ارتفاع عبئ الإعالة بسبب إنخفاض المنتجين وإرتفاع المستهلكين، من ضمنهم العاطلين عن العمل، وهو الأمر الذي يخفض مستويات المعيشة ويؤدي إلى إنخفاض الإدخار والقدرة على الإستثمار وبالتالي القدرة على الإنتاجية ومن ثم إنخفاض الإنتاج والدخل القومي وإنخفاض الإستخدام، يمتد أثر البطالة بإمتداد فترتها والتي تكون في الغالب بطالة هيكلية خاصة في الدول النامية .
ان البطالة تثير العديد من المشكلات التي ترتبط بها وتنجم عنها التأثير على الأجور مما يؤدي إلى إنخفاضها، لأن البطالة تمثل عرض للعمل يفوق الطلب عليه، وبالتالي تدني مستويات المعيشة بسبب إنخفاض الأجور.

¹- أحمد رمضان نعمة الله والآخرين، مبادئ في الاقتصاد الكلي، دار الجامعة للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص256.

هناك خسارة تترتب على العمال المهرة ومتوسطة المهارة حينما تطول فترة بطالتهم فهذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبرتهم، فمن المعروف أن المهارة والخبرة تحفظ بإستخدام وتنمو مع الزمن بعد ذلك خصوصاً، كما يتعرض العامل لمواجهة وسائل تكنولوجيا متاحة أحدث خلال عمله.¹

– تخلف البطالة أيضاً التراجع أو التآكل في قيمة رأس المال البشري، فمن المعروف أن الخبرات والمهارات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الإنسان خلال العمل حيث تعتبر في حد ذاتها أصلاً قيماً وذات قيمة إنتاجية عالية، إلا أن تعطل الإنسان وتوقفه عن العمل لفترات طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية إكتساب هذه الخبرات وتراكمها فحسب بل يؤدي إلى تآكلها وإصابتها بالإضمحلال وحتى لو عاد إلى العمل لاحقاً فإنه يصبح أقل إنتاجية وعطاءً.

ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجاً لدى أفراد، والإنتاج مرتبط بالعمل وبالتالي يترتب عليها الركود والكساد.

المهدر في المواد الإنتاجية: ويقصد بذلك أن البطالة تمثل موارد إنتاجية غير مستغلة إستغلالاً كاملاً وهذه الحالة متى حصلت لا يمكن تعويضها بإرجاع عجلة الزمن إلى الوراء ولذلك فهي تمثل خسارة مادية وهدر في الموارد الإنتاجية غير المستغلة.

– إن العمل يعتبر عنصراً إنتاجياً وبالتالي فإن تعطله يعني عدم إسهامه في العملية الإنتاجية ومن ثم تكون قدرته على الإنفاق ضئيلة أو معدومة، وبالتالي فإن حجم الإنفاق الوطني سينخفض مما يؤدي إلى إنخفاض مستوى الطلب الكلي مما ينتج عنه إنخفاض الإنتاج وزيادة تفاقم البطالة.²

1- الآثار الاجتماعية : لبطالة أثار إجتماعية والتي يمكن إيجازها فيما يلي :

– ارتفاع معدل الجريمة بين العاطلين عن العمل : حيث أثبتت الدراسات الإحصائية أن للبطالة إرتباط وتأثير مباشر على معدلات الجريمة في المجتمع، كما هو معروف أن الجرائم لها تكلفة إجتماعية يتحملها المجتمع إما

¹-البشير عبد الكريم، تصفيات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيط منها خلال عقد التسعينات، مجلة اقتصاديات، شمال إفريقيا، العدد 1، جامعة شلف 2005، ص147.

²-قليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007، ص335.

بسبب معالجتها إما بسبب معالجتها أو نتائجها فعلاجها يتطلب رصد أو تخفيض موارد إقتصادية أكبر للإتفاق على الأجهزة الأمنية التي تقوم بمكافحة الجرائم ونتائجها تتضمن حدوث خسائر في الأرواح والأموال.¹

لوحظ خاصة في فترات البطالة التي تستغرق مدة طويلة لها تأثير على تناول المخدرات والتدخين بين العاطلين عن العمل والتي تكون عبئا على الموارد الاقتصادية من جهة وسببا من أسباب ارتكاب الجرائم من قبل العاطلين لتمويل عاداتهم السيئة من جهة أخرى.

كما أن البطالة تؤدي إلى نشوء إحباط نفسي سيئ لدى العاطل، وتلق لديه جوا نفسيا مضطربا، إذ تخلف لديه عدم الثقة بالنفس والآخرين وفقدان الأمل مما يؤدي إرتكاب بعض الجرائم من أجل الحصول على المال للقيام بواجباته الضرورية.

وكذلك قتل الطموح والنبوغ وظهور الإحباط النفسي لدى الدارسين، لأن طالب العلم يلتحق في كل مرحلة من مراحل التعليم، فإنه يسبب البطالة بين الخريجين يصاب بالإحباط النفسي ويجعله غير طامح ولا نابغ. - تأخير سن الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يملك الشاب عوامل توفير السكن وغير ذلك وهو يترك أثارا سيئة متنوعة ومتعددة على الذكور والإناث.

3- الأثار السياسية : ينتج عن البطالة أثار سياسية ضارة على مصلحة الوطن وأمنه وإستقراره ومن ذلك :

- البطالة تؤدي إلى الهجرة الداخلية من مكان إلى آخر داخل الدولة الواحدة وذلك للبحث عن فرصة عمل. - إن خطر إنخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي ينتج عنه إنعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.²

- البطالة من الممكن أن تؤدي إلى إرتكاب جريمة التجسس ضد بلده لحساب دولة العدو، حيث أن الشخص الذي لا يعمل يكون وسيلة سهلة للإتفاق معه من قبل العدو للعمل ضد مصلحة الوطن.

¹-عبد الرحمان يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية والجزئية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط2، 2004، ص221

²-أسامة عبد السميع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2008، ص49

المبحث الثاني: واقع البطالة في الجزائر

المطلب الأول: أنواع البطالة في الجزائر وخصائصها

1-أنواع البطالة في الجزائر: يوجد في الجزائر نوعان من البطالة

أ-بطالة ظاهرية: تتعلق بالذين هم في سن العمل والقادرين عليه ويبحثون عنه ولا يجدونه.

ب-بطالة مقنعة: تتعلق بالذين يعملون ولكنهم زائدين عن الحاجة، بمعنى لا يساهمون في زيادة الإنتاج.

— هناك أيضا بطالة هيكلية التي تخص الميدان الزراعي وغير الزراعي.

كما يوجد هناك نوعين من العاطلين:

العاطلين سبق لهم العمل.

العاطلين لم يسبق لهم العمل.

2- خصائص البطالة في الجزائر :

— إن لظاهرة البطالة تأثير بالغ على الفرد والمجتمع فالفرد بإضافة إلى إنعدام دخل مستقر، يعيش وضعية تهميش

وإقصاء، أما على مستوى المجتمع فيعتبر مصدرا للتوترات داخلية مما يؤدي إلى ضعف التماسك الاجتماعي،

ومهما يكن من أمر فإن البطالة في بلادنا تكتسي الخصائص التالية:

— إن نسبة الأهم من البطالين في الجزائر هم فئة الشباب: فأكثر من 75% من العاطلين عن العمل يتجاوز

سنهم 30 سنة، وتصل نسبة إلى 87,8% للذين لا يتجاوز سنهم 35 سنة لأن الشبان يشكلون الجزء الأكبر من

فئة السكان.¹

قدرت نسبة البطالة سنة 2000 بحوالي 62,8% في الوسط الحضري مقابل 31,2% في الأرياف بسبب الهجرة

الداخلية من الريف إلى المدينة، خاصة إثر الأعمال الإرهابية خلال سنوات الأزمة في الجزائر، إلا أنها بدأت في

التراجع التدريجي مع تحسن الأوضاع الأمنية والإقتصادية حيث بلغت 58,85% سنة 2003، أما سنة 2005

فقد صارت 57,66%.

— رغم أن نسبة البطالة في الجزائر شهدت انخفاضا جدير بالملاحظة في مطلع الألفية الثالثة، إلا أنها عند فئة

¹-ONS- Ann statistique de l'Algie, résultats n23, édition, 2007, p 88

النساء تبقى دون هذا الإنخفاض المسجل، حيث بلغت 15,31% سنة 2003 وقدرت بـ 20,35% سنة 2006، وفي سنة 2008 وصلت إلى 25,8% حسب تحقيق أجراه الديوان الوطني للإحصائيات حول الشغل والبطالة سنة 2007.

تشهد البطالة عند النساء إرتفاعا ملحوظا في الوسط الحضري مقارنة بالوسط الريفي حيث قدرت سنة 2005 بـ 71,6% في المدن مقابل 28,4% في الأرياف، وهذا يعود إلى أن المرأة الريفية قلما تبحث عن العمل وتفكر في الدخول لعالم الشغل نظرا لإحترام التقاليد الاجتماعية.

– إن ثلاث أرباع من العاطلين عن العمل في الجزائر لا يتمتعون بأي تأهيل، هذا ما يصعب دمجهم في سوق العمل¹.

– يزداد معدل البطالة بإرتفاع مستوى التعليمي، حيث يعادل 4,2% للذين هم بدون أي مستوى، ليصل إلى الجامعيين 17% بالنسبة للجامعيين و نعتقد أن ذلك يعود لكون البطالين الذين لا يحملون شهادة تعليمية وذوي مستوى ضعيف هم عموما كبار السن الأقل تعرضا لهذه الظاهرة عكس البطالين من فئة شباب الذين يفضلون العمل في مناصب تتوافق مع مستواهم التعليمي خاصة منهم الجامعيين.

– يتميز البطالين الذين سبق لهم أن حصلوا على مناصب عمل بسرعة الإندماج في السوق العمل، حيث تقدر

نسبة البطالين الذين حصلوا مجددا على العمل بـ 45,7% في مدة لا تتعدى 6 أشهر في حين بلغت نسبتهم 12,5% الذين ضلوا يبحثون عن العمل في مدة تفوق 3 سنوات، أما المدة الفاصلة بين التوقف عن العمل وإيجاد منصب جديد فتقدر في المتوسط 16 أشهر.

– أصبحت ظاهرة البطالة ظاهرة طويلة الأجل فقد إنتقلت مدة البحث عن العمل من 23 شهرا سنة 1989 إلى أكثر من 27 شهرا سنة 1996، وفي سنة 2003 أظهر التحقيق الذي أجراه الديوان الوطني للإحصائيات لدى لدى الأسر حول التشغيل والبطالة، أن أكثر من 60% من العاطلين عن العمل ظلوا بطالين لمدة أكثر من سنة وأن نسبة 19% من بينهم تجاوزت بطالتهم 5 سنوات، فطول المدة تؤدي إلى تقلص المؤهلات المكتسبة وفرص

¹ – المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة 4 العادية 26 جويلية 2005، ص 57

إيجاد منصب الشغل، والتي تدفع بكثير من الشباب إلى ممارسة نشاطات غير رسمية والانحراف.¹

- البطالين حاملي الشهادات الجامعية أخذت في الزيادة من سنة إلى أخرى، فحسب الديوان الوطني للإحصائيات فقد إرتفعت نسبة البطالين من حاملي الشهادات الجامعية من 9,48% سنة 2003 إلى 21,42% سنة 2004 ثم 12,09% سنة 2005، إلى أن وصلت إلى 17% سنة 2007، لتزيد في ارتفاع في حدود 21,4% سنة 2010، لتتخفف إلى 13% سنة 2014، وقد يعود ذلك لعدة أسباب منها:

قلة الخبرة وتراجع الدولة عن سياسات التوظيف لحملة الشهادات، وكذا التوسع الكمي للشهادات الجامعية، فحسب وزير العمل وضمنان الاجتماعي يستقبل السوق سنويا حوالي أكثر من 120 ألف متخرج جامعي، ولهذا الظاهرة آثار خطيرة كتكثيف هجرة الأدمغة وعزوف التلاميذ عن الدراسة .

- ونقول أيضا أن نسبة البطالة مرتفع جدا عند الطبقات الاجتماعية المحرومة والتي تقدر النسبة بـ 44% عند الفقراء مما يؤكد ترابط بين ظاهري البطالة والفقير، فأكثر الباطلين فقراء وعاطلين عن العمل.²

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

إن مشكلة البطالة تنتج عادة من الإختلالات في سوق العمل، لاعتبارات تتعلق بجانب العرض وجانب الطلب، ويمكن أن نجمع أسباب البطالة في الجزائر في مجموعتين وتمثل فيما يلي :

1- أسباب ظرفية : هي مجموعة من الأسباب الخارجة عن إرادة الدولة، والتي لا تعتبر مسؤولة عنها مسؤولية مباشرة، ولعل من أهم هذه الأسباب نذكر ما يلي:

- إنخفاض أسعار المحروقات: أحدث السقوط المفاجئ لسعر البرميل إختلالات في النظام الاقتصادي، كانت نتيجة تجمد الإنتاج وتقلص الواردات وإرتفاع نسبة البطالة، مما أدى إلى التدهور في القدرة الشرائية وكذلك إنتشار الفقر، إضافة إلى تسريح الجماعي للعمال بتقليص مناصب الشغل أو بإنهاء نشاط المؤسسة وتصفيتها.

- النمو الديمغرافي بإعتبار هذا العنصر يؤثر مباشرة في زيادة حدة البطالة خصوصا إذا كانت هذه الزيادات في الوظائف لا تتناسب ومعدلات النمو السكاني التي تميل إلى الإرتفاع في الدول النامية، فقد أدت الزيادة السكانية

¹-ONS, **Enquête emploi auprès de ménages**, 2007 : collection statistiques p139, Alger, édition : 2008, p32

²-عبد النور بوخم خم ، **فرص العمل جاهزة لربع مليون** إطار جزائري قبل نهاية العام، جريدة الشروق، العدد 2316، 2008، ص4

إلى تزايد العروض من طالبي العمل في السوق العمل الجزائرية، ونظرا لإرتباط القضية السكانية بعوامل متباينة يصعب السيطرة عليها لهذا أعتبرت من ضمن العوامل الخارجة عن سيطرة الدولة.¹

- تدهور شروط التبادل التجاري الدولي: أدى إنخفاض في أسعار الصرف لعملية التبادل الدولي أي الدولار إلى إضعاف الجزائر لقوتها الشرائية لأن الجزائر تتعامل في بيع المحروقات بالدولار الأمريكي الذي انخفض صرف الدولار نحو 30% إلى 20% أمام الين الياباني والمارك الألماني على التوالي في بداية الثمانينات كل ذلك أثر على حجم المبادلات التجارية أي إنكماش في أطرف التبادل التجاري الذي يؤثر في مستوى الدخل الوطني وقدرة الجزائر على خلق فرص عمل جديدة.

- الركود الاقتصادي في الدولة المتقدمة مما يؤدي إلى تناقص واردات الدول النامية منها الجزائر وبالتالي فإن ظاهرة الركود الاقتصادي العالمي لها آثار على مستوى الدخل ومن ثم على مستوى قطاع التشغيل خاصة في قطاعات التصدير²

2- الأسباب الهيكلية : وهي الأسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الحكومة :

- **التوقف عن تعيين الخرجين:** إن سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعيين وكذا خرجي المعاهد والمدارس المتخصصة كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية بحيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية والعمومية ضمن سياسات إجتماعية متكاملة مما أدى إلى ظهور بطالة مقنعة بهذه الأجهزة لأن سياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنها ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمين في مجمل الوظائف، وتغيير دور الدولة في تعيين الخرجين وتغيرات مشكلة البطالة لتظهر بطالة المتعلمين بدلا من بطالة الأميين.

- **سوء التوزيع الجغرافي للسكان:** حيث شهدت الجزائر نمو سريع في نسبة التحضر بسبب الهجرة الداخلية المكتنفة خلال نصف القرن الأخير، وقد تسببت هذه الزيادات غير مخطط لها في الهجرة من الريف إلى المدينة في تفاقم مشكلة البطالة، كما أن الهجرة الداخلية ليست فقط من الريف إلى المدينة بل هي أيضا

¹-مدني شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد، عمان، 2008، ص252

²-علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح عليها، الإسكندرية، 2005، ص79

في الولايات الأقل جاذبية لفرص العمل إلى الولايات الأكثر جاذبية لفرص العمل وذلك بسبب غياب سياسة توزيعية واضحة للإنفاق العام، وتمركز المؤسسات الإنتاجية في الولايات الشمالية، وقد ترتب عن زيادة معدلات الهجرة الداخلية إلا إختلالات في التوزيع السكاني داخل الجزائر، حيث بلغت نسبة التحضر سنة 2014 بـ 17% وهو ما أدى إلى بروز العديد من المشاكل السلبية على التنمية والإنتاج في الريف، وإرتفاع معدلات البطالة في المدينة من جهة أخرى.¹

– **عدم التنسيق بين التعليم وسوق العمل:** الذي أدى إلى تراجع عائد التعليم وهذا نتيجة الحصول على مناصب عمل دون مراعات التخصصات التعليمية حيث أن هذه الأخيرة نمطية، وغير متطورة مما أدى إلى تزايد أعداد الخريجين وخاصة ذوي المؤهلات المتوسطة مما أدى إلى زيادة في المعروض من الخريجين عن حاجة سوق العمل وعدم تجانس في الهيكلية بحيث هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى مع عدم وجود طلب مماثل لها وعدم مواكبتها لنمط أليات السوق.

– **قلة المؤسسات البحثية:** عدم وجود مخابر بحثية لدى المؤسسات الاقتصادية وعدم تخصيص مبالغ مالية من أجل تطوير البحث وكذلك عدم التنسيق بين مراكز الدراسات والبحوث التطبيقية وبين هذه المؤسسات أدى إلى ضالة في التدفقات الإستثمارية الخارجية إلى الجزائر التي تعد بمثابة أحد الأسباب التي أدت إلى زيادة البطالة، بحيث يرى البعض أن ثبات حجم الإنتاج و إرتفاع مستوى التكنولوجيا يؤدي إلى خفض العاملين المباشرين في مجال الأنشطة الاقتصادية ويرفع عدد العاملين غير المباشرين في هذه أنشطة، كما أن إستعمال الطرق التقليدية في الإنتاج أدى إلى ضعف الاقتصاد الوطني وأثر على مستوى الدخل والعمالة معا.

عدم ملاءمة المنظومة التعليمية والتكوينية مع متطلبات سوق العمل.

ولعل من أهم أسباب البطالة حاليا في الجزائر هو ميل سياسة التوظيف إلى الصيغة التعاقدية مما يعني إنخفاض مناصب العمل الدائمة، كما تباطؤ نمو المشاريع الاقتصادية ضاعف من تكاليف إنجازها مما أدى إلى إفلاس المؤسسات الاقتصادية القائمة بها وبالتالي تسريحها للعمال بشكل جزئي أو كلي.

¹-ماضي بلقاسم، أمال خدادمية، مداخلة حول: مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسة علاجها، 20-9-2011، ص8

المطلب الثالث: البرامج المقترحة لمعالجة ظاهرة البطالة

وضعت الجزائر برامج وأليات ناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل ومن بين هذه البرامج

- 1-الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب: أنشأت الوكالة في 8 سبتمبر 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة إنشاء مؤسسة عمومية مصغرة بهدف تنشيط الاقتصاد الوطني والمحلي وإمتصاص البطالة كما أنها تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي ومن مهام هذه الوكالة :

- تدعيم وتقديم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الإستثمارية
- تسيير المخصصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لاسيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد.
- تشجيع كل شكل آخر من الأعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية وإحداث الأنشطة وتوسيعها.
- إعانات المالية (قروض بدون فائدة - تخفيض نسبة الفوائد البنكية).

2-جهاز الإدماج المهني:

- يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الشباب وتفعيل دور الشركاء المحليين من خلال إنشاء وظائف ومشاريع ومراكز التكوين لفائدة الشباب العاطل عن العمل، كما يهدف إلى استغلال كل الطاقة البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفرها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وهي عبارة عن مناصب مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة
- كما تهدف هذه الصيغة الجديدة إلى استغلال كل الطاقات البشرية المتاحة بما يتلاءم والأنشطة الممكن توفيرها أو إنشائها عن طريق عملية الإدماج في الوظائف المأجورة بمبادرات محلية.

3-عقود ما قبل التشغيل:

- يوجه هذا البرنامج لخرجي الجامعات والمعاهد قصد إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم وقدراتهم العلمية، لمدة أقصاها سنة ونصف مقابل تعويض مالي يتراوح بين 4500 إلى 8000 دج.
- تمكين هذه الفئة من إكتساب الخبرة المهنية الكافية لاندماجهم
 - تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة مؤهلة نسبيا.

- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة الإمتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.

- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين والتعليم والشغل.

4- إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة :

تم إنشاء الصندوق الوطني للتأمين على البطالة سنة 1994 بمبادرة من النقابة لمواجهة برنامج التعديل الهيكلي والتكفل بالعمال المطرودين لأسباب إقتصادية.

المستفيدين من القطاع كل شخص يبلغ من العمر ما بين 35 و50 سنة مقيم بالجزائر مسجل لدى مصالح الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب لمدة 6 أشهر على الأقل بصفته طالب للشغل أو المستفيد من النظام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

- لم يشغل أي منصب عمل مأجور عند تقديمه الإعانة

- لم يستغد من قبل من إعانة عمومية إطار إحداث النشاط.

- يملك مؤهلا مهنيا أو معارف أدائية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به.

- لا يكون قد مارس نشاط لحسابه الخاص مدة 12 شهرا على الأقل.

الصندوق الوطني للتأمين من البطالة وبإسهام وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المهنية، علاوة على ذلك خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات تتمثل في:¹

- تخفيض نسبة الفوائد البنكية

- تخفيض نسبة الرسوم الجمركية

- الإعفاء الضريبي والشبه الضريبي

- الإستفادة من القرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة.

¹ - مثالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة

5- برنامج ترقية الاستثمارات :

دفعت سياسة التحرير الاقتصادي المعلنة منذ سنوات الأولى للتسعينات السلطات العمومية إلى إصدار نصوص قانونية وتنظيمية تترك للمؤسسات العمومية مبادرة كبيرة في الإبداع، حيث تعطي حرية أكبر بمبادرة الخاصة وذلك عن طريق السياسات النشيطة لمكافحة البطالة بفضل دعم الإستثمار والمساعدة على إنشاء المؤسسات، حيث تم إتخاذ عدة إجراءات في هذا الاتجاه تهدف إلى تحسين المحيط الإداري والقانوني للمؤسسة عامة والترقية الاستثمار خاصة ومن بين هذه الإجراءات نذكر.

-إنشاء مجلس الوطني للإستثمار تحت سلطة رئيس الحكومة

-إنشاء صندوق دعم الإستثمار للتكفل بمساهمة الدولة في المشاريع الموافق عليها.

إنشاء الوكالة الوطنية لتنمية الإستثمار.¹

6- الشبكة الاجتماعية :

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992 ليتعمم أكثر مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئة الأكثر فقرا وأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للإقتصاد الوطني ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة برنامج الخصخصة.

¹ - مقدم عبيرات، مداخلة في ملتقى دولي تحت عنوان: مشكلة البطالة في الفكر الإقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الأغواط، 2003.

المبحث الثالث: مساهمة التكوين في الحد من البطالة

المطلب الأول: علاقة التكوين بالبطالة

إن التنمية أي بلد يمر من خلال إقامة نظام تكوين منسجم وملائم، وينبغي أن يكون أداة تقي الشباب من آفة البطالة هذا يعني ان التكوين متكيف مع متطلبات السوق العمل.

– التكوين الذي نلقه للشباب يجب أن يحول ويصدر لأننا نواجه اليوم تحولات سريعة وحرية المبادلات تسمح بعبور السهل لكل شيء، بما في ذلك الموارد البشرية التي يمكنها العبور عبر الحدود إذا كانت ذات كفاءة ومؤهلة من أجل العمل في أي مكان أرادت.¹

– الشباب الذين تم تكوينهم وتأهيلهم في الحرف والتقنيات والمهن الحالية، يكونون متكيفين بصفة جيدة مع متطلبات أسواق العمل، التي لا يتوقف على إظهار حاجاته من اليد العاملة المؤهلة التي تضاهي الكفاءة العالمية. – كذلك التكوين يسمح للشباب البطالين بإيجاد عمل ومن ثم ضمان وجودهم، كما يساهم في العمل على البقاء في السير مع وتيرة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية.

– إن مساهمة التكوين في تأهيل اليد العاملة وتحضيرها لدخول إلى حيات النشاط غير كافي لأن العالم يطرأ عليه تغيرات وتحولات مستمرة في شتى الميادين، خصوصا مع التطورات التكنولوجية التي تغير من وسائل وطرق الإنتاج، إذ لا بد من التفكير في إعادة تكوين العمال الذين تم تكوينهم من قبل حتى يتأقلموا مع التحولات الجديدة وبالتالي الحفاظ على مناصب عمله وحتى لا يتم تسريحهم.

– ومن هنا تبرز أهمية التكوين المتواصل وكونه ركيزة أساسية تساهم في تحسين معارف المستخدمين، وبدونه التنمية ستكون معرضة للخطر.

– هكذا لا بد على العمال في المؤسسات خاصة المبتكرة، أن لا ينقطعوا عن التكوين لكي يتمكنوا مع التأقلم مع كل جديد.

1- ليازيد وهيبه، أهمية التكوين المهني للحد من البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة وهران،

من جانب آخر يجب إعادة تدريب وتكوين كل المتحصلين على الشهادات الجامعية الذين هم بدون تأهيل وهذا من أجل إدماجهم في العمل.

- بدون هذه السياسة لتأهيل التكوين واتصاله بسوق العمل سيبقى المجتمع يتخبط في البطالة خاصة عند الشباب والتي قد تنجم عنها ظاهرة الفقر وظواهر أخرى خطيرة على المجتمع.

المطلب الثاني: التكوين وعلاقته بسوق العمل

لقد أدت التحولات التكنولوجية، والتحولات في القطاعات والنمو السريع للإعلام والاتجاه نحو العولمة إلى تحديد سوق العمل، كسوق للكفاءات ومؤهلات والذي أصبح الدخول إلى العمل يقتضي إكتساب الأفراد للكفاءة ومهارة التي تكون متكيفة مع متطلبات السوق وحتى يسهل إدماج جزء كبير من البطالين في حية النشاط. ومن أسباب التي أدت إلى ظهور التكوين كما يلي:

1- التقدم التقني والعلمي والتأهيل المهني :

عرفت السنوات الأخيرة تطورا ملحوظا في التقدم التقني والعلمي، حيث حل الإنسان الألي مكان العامل في عملية الإنتاج، فالابتكارات التكنولوجية غيرت من طبيعة الأعمال، حيث أظهر التحليل احصائي لتوزيع اليد العلمية والتقنية في الصناعة أن تكوين التقنيين والعلميين يقود إلى التحويل الكمي للإنتاج ولنظمه. إن التطور والتقدم التقني زاد من أهمية التكوين في كونه الأداة أساسية تعمل على تحسين تأهيل العمال، فالأعمال تقتضي مؤهلات وخبرات واسعة، والتي يتم الحصول عليها من خلال إعادة هيكلة التكوين وذلك بإدراج تكوينات عامة، علمية، تقنية ومهنية.¹

التقدم التقني وتعديل العلاقة بين التكوين والمؤسسة

تواجه المؤسسة والمجتمع بصفة كاملة التطور وانتشار الكثيف للعلوم والتقنيات الجديدة إضافة إلى العديد من التحولات، كل هذا أوجب على المؤسسات الإنتاج بصفة مختلفة وبنوعية جديدة وبالتالي تؤدي هذه الأخيرة تؤدي هذه الأخيرة إلى انقطاع عن الطرق التقليدية لتنظيم العمل، وبالتالي تجر على المؤسسة طلب مستخدمين قادرين ومؤهلين من خلال التكوين، وهذا من أجل التكيف مع الوضعيات المهنية الجديدة والمعقدة والتطور الدائم

¹ -CNES, projet national, sur le développement humain, Algérie, 2006, p5.

والمستمر والمنافسة.

لهذا يجب التركيز على التكوين المتواصل للعمال، وذلك لرفع مؤاتهم ومعارفهم وكذا مبادرتهم الفردية المؤسساتية حتى يكون متأقلمين مع معطيات الجديدة.

اتجاهات تخص التكوين:

يواجه المجتمع الجزائري، العديد من المشاكل من بين هذه الأخيرة واحد أكثر مأساة وهو البطالة، وخاصة تلك التي تعصف بفتة الشباب.

- فإن الحد من ظاهرة البطالة يساهم فيه التكوين، الذي يسمح للأفراد باكتساب مؤهلات وتحضيرهم أكثر فأكثر للخوض في غمار حياة العمل.¹

- ونظرا للدور الجوهرى الذي يلعبه التكوين في مساعدة الشباب من أجل إدماجهم مهنيا، كان لا بد على الجهات المعنية الشروع في تطوير وتعزيز هذا القطاع، وكذا تحسين التكوين القاعدي الذي أصبح واحد من الانشغالات العظمى التي يجب أخذها بعين الإعتبار.

وكما أصبح التكوين المتواصل واحد من الأدوات المفضلة للمؤسسات من أجل مواجهتها للمنافسة.

من هنا فإن تطوير وتحسين التكوين يستند إلى ثلاث مجالات:

- تكييف التكوينات مع تطورات سوق العمل والتكنولوجيا الجديدة .

- رفع مستويات التأهيلات من خلال تمديد مدة التكوين.

- توطيد العلاقات مع المؤسسات التي تكون لديها إبتكارات وتملك تجهيزات حديثة ومتطورة.

¹-CNAS, rapport sur l'apprentissage et la formation, professionnel ou le transissions de savoir Caracas, 1997, p32.

المطلب الثالث: مبادئ إصلاح نظام التكوين:

- إن عملية إصلاح نظام التكوين يجب أن تواكب مع التغييرات العالمية الكبرى لأنظمة التكوين التي تتميز بـ
- تنوع مؤسسات التكوين، المسارات ودورات التكوين.
 - إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التكوين المهني.
 - إنتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- وفي هذا الإطار، يمكن ذكر المبادئ الأساسية لسياسة منسجمة وطويلة المدى للتكوين المهني :
- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.
 - ضرورة إعتبار دور التكوين على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسيره من خلال تامين الموارد البشرية.
 - إتسام مهام التكوين بصفة المنفعة العامة.
 - ضرورة أن تتميز منظومة التكوين بالمرونة وقابلية التكيف.
 - ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو إنتقاله إلى قطاع نشاط آخر.¹
 - إنفتاح نظام التكوين المهني على محيطه الداخلي والخارجي.
- بالنسبة للطلب الإقتصادي والإجتماعي بل تطرح بجدة أكثر من حيث شروط ووسائل تحقيقه وبالتالي تنصب الجهود على البحث عن الطرق والوسائل الواجب تجنيدها على الصعيدين الداخلي والخارجي لتحسين أدائه وأداء دوره في الميدان الإقتصادي والإجتماعي.
- على الصعيد الداخلي، يتعلق الأمر بالقيام بما يلي:
- ضمان إصلاح نوعي للتكوين.

1- التوجيه المهني: واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني وإحتياجات سوق العمل في الجزائر، الموقع الإلكتروني:

<http://www.nourelilm.org>

تاريخ المطالعة: 2016/03/25

- الإدراج التدريجي لمسار التعليم المهني.

أما على الصعيد الخارجي فينبغي إعادة التفكير في علاقته وتمفصله مع المنظومة التربوية ومع محيطه.

-إعادة تنظيم النهج المهني:

أوصت لجنة إصلاح المنظومة التربوية منذ العام 2000 بضرورة إعادة هيكلة المرحلة ما بعد الإجماري في ثلاثة

أجزاء : تعليم ثانوي عام وتكنولوجي ، تعليم مهني وتكوين مهني. وقد تم الأخذ بهذه التوصية سنة 2002 حيث تم الشروع في وضع خطة لإدخال التعليم المهني يهدف التعليم المهني إلى إكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية الضرورية لتكثيف أفضل مع متطلبات سوق العمل.

الأمر يتعلق بالوصول إلى صيغة منسجمة بين التكوين العام بمعناه الأكاديمي والتعليم المهني المؤهل والقريب من الحرف وعالم الشغل.

ويسمح التعليم المهني للخريجين بالحصول على تكوين يؤهلهم مع تزودهم بمعارف عامة وعلمية متينة لا يمكن الإستغناء عنها في مجتمع تفرض فيه عولمة الإقتصاد تعددية الكفاءات.

إن التعليم المهني الذي يتوجه للتلاميذ الذين أنهموا مرحلة التعليم الإلزامي وانتقلوا إلى المرحلة الموالية سوف يساهم في إعادة الإعتبار للمسار المهني من حيث أنه سيحدث قطيعة مع نمط إستقطاب الراسبين إليه ويكرسه كمسار إختيار حقيقي تربوي ومؤهل في آن واحد ضم ن منظومة التربية والتكوين.

يتمثل الجزء الثالث من التعليم لمرحلة ما بعد الإجماري في التكوين المهني الذي يتوجه للشباب المنحدرين من النظام المدرسي وإلى طالبي الشغل في إطار التكوين الأولي والمتواصل وإلى العمال والعاطلين عن العمل في إطار التكوين التحويلي.

يهدف هذا إلى إحداث تحول نوعي يستجيب لأهداف التثقيف المستمر لفروع التكوين مع تطور المهن وهيكلية التشغيل وتطور التكنولوجيا والبعد الجديد لهذا الإصلاح هو تفادي الخروج من المنظومة التربوية بدون تأهيل.

خلاصة:

أن الوضعية الاقتصادية الحالية تطغى عليها المنافسة العالمية ويعود البقاء للأكثر كفاءة وأحسن منافسة ، وعليه فإن نظام التكوين يكتسي أهمية أكبر مما كان عليه من قبل ، لأن غاياته أصبحت تتمثل في إنتاج الكفاءات التي تعتبر عامل أساسي في التنمية.

ويبقى أمل المجتمعات العربية في نظام التربية والتكوين قويا ، لأن المعرفة في العالم أضحت في صلب التنظيم الاجتماعي وتشكل الثروة الحقيقية للأمم حيث تحتاج هذه المجتمعات إلى مواطنين صالحين وعمالا مهرة قادرين على مواجهة إشكاليات معقدة والتطلع إلى تعلم وتكوين دائم ومستمر.

البطالة تسود العالم بأسره، بشقيه المتقدم والنامي، حيث عرفت العديد من الأشكال والآثار ولقد تم علاجها بطرق مختلفة.

بحيث كما رأينا في البحث واجهتها الدولة بالعديد من البرامج والسياسات لمكافحةها، إلا أنها لم تتمكن منها ولكن تمكنت من التقليل من خطورتها وفي الوقت نفسه إعادة أمل الشباب الذين يعانون منها بصفة كبيرة من خلال فتح لبعضهم أبواب العمل التي بدورها تفتح أبواب أخرى لبلوغ أهدافهم وطموحاتهم.

البطالة هي في الأصل نتيجة لإختلال التوازن في سوق العمل بين عرضه وطلبه، لكن قد تكون هناك مناصب عمل متاحة رغم ذلك فهي لا تتناسب مع مؤهلات طالبي العمل.

ففي الظروف الحالية التي تتميز خاصة بإشتداد المنافسة أصبح إلزاميا الاهتمام بالتكوين وضرورة تكييف برامجه مع ما يتماشى على الساحة الدولية وهذا من أجل تكوين يد عاملة وتأهيلها حتى تتمكن من مواجهة هذه المنافسة هذا من جهة وسهولة إدماجها في حياة النشاط من جهة أخرى.

وبالتالي فإن التكوين المهني يساهم في تزويد الشباب بالمؤهلات والكفاءات التي تساعدهم في الحصول على مناصب العمل والتخفيف من ظاهرة البطالة.

النتائج:

قد توصلنا من خلال البحث إلى النتائج التي يمكن إنجازها في ما يلي:

- التكوين يقوم بتزويد الشباب بالمعارف والمهارات اللازمة من أجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على أكمل وجه.
- إن البطالة تشمل كل فرد يمتلك القدرة على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه عند الأجر السائد لكن دون جدوى، وهذا بسبب إختلال التوازن في سوق العمل.
- بفضل الأليات التي قامت بها الجزائر استطاعت التخفيف من معدلات البطالة في الجزائر.
- التكوين المهني مجال يسمح للمقصون من الدراسة من الحصول على التكوين الذي يمكنهم من إيجاد عمل المتهنين ويجنبهم البطالة والفقر.
- التكوين يسمح لمختلف العمال بمؤسسات باكتساب مؤهلات وذلك للحفاظ على مناصب عملهم.
- كما يسمح للمتخرجين من مركز التكوين المهني من الاستفادة من دعم الوكالة الوطنية لدعم الشباب.

— إن التكوين يسهل عملية إدماج في سوق العمل وبالتالي التخفيف من آفة البطالة.

حلول والإقتراحات

— ضرورة إعداد برامج تكوينية وتخصصات تتماشى مع سوق العمل.

— توعية الشباب بأهمية التكوين.

— ضرورة تكوين المكونين كلما دعت الحاجة إلى ذلك من أجل الوصول إلى مستوى تأطير يتوافق مع المعايير الجديدة.

— أن تكون هناك علاقة مع المؤسسات خدماتية كانت أو إنتاجية حتى تطلعها على طلباتها من اليد العاملة وبالتالي يتوفر للمتخرجين مناصب عمل، وكذا المساهمة في التخفيف من البطالة.

— التكوين المهني قطاع حيوي لا بد على الدولة أن تعطيه أهمية بالغة حتى تتمكن من تحقيق الأهداف المرسومة والتخفيف من معدلات البطالة.

المراجع باللغة العربية

الكتب:

- 1- أحمد الشمي مري، مبادئ إدارة الاعمال، الرياضي، العيان، 2005.
- 2- إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، مصر، 2007.
- 3- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار المعرفة للنشر، مصر، 1995.
- 4- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006.
- 5- أنور حافظ عبد الحلیم، مشاكل البطالة والإدمان، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2008.
- 6- أسامة عبد السمیع، مشكلة البطالة في المجتمعات العربية الإسلامية دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط1، 2008.
- 7- بشير الدباغ وعبد الجبار الجرمود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، دار المناهج للنشر والتوزيع، الاردن، 2003. - أحمد رمضان نعمة الله والآخرين، مبادئ في الاقتصاد الكلي، دار الجامعية للنشر والتوزيع، مصر، 2004.
- 8- جيمس سي كراج، الإدارة الاستراتيجية، الطبعة الأولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2004.
- 9- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة 2004،
- 10- حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين، مطابع معهد الإدارة العامة، السعودية، 1411.
- 11- خالد الزاوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة، الحل، القاهرة، مجموعة النيل العربية، ط1، 2004.
- 12- زكي محمد هاشم، إدارة الموارد البشرية، جامعة الكويت، 1989.
- 13- شوقي حسين عبد الله، سياسات الافراد، النهضة العربية، مصر، 1988.
- 14- عبد اباري إبراهيم درة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل طباعة والنشر، 2008.
- 15- عبد الفتاح عبد الرحمان، الاقتصاد الكلي، دار المريخ للنشر، السعودية، 1999، ص202.
- 16- على السامي، إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1985.
- 17- على ابن محمد، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر الطبعة الأولى، القاهرة، 1989.
- 18- عبد الرحمان العيساوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1999.
- 19- عادل حسن، إدارة الأفراد في الصناعة، دار الطباعة المصرية، الإسكندرية، 1971.
- 20- عبد الغفار حنيفي، السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، بيروت، 1990.
- 21- عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، أصول الاقتصاد الكلي، مؤسسة الجامعة للدراسات، بيروت، 1989.

- 22- عبد المجيد قدي، المدخل إلى السياسات الاقتصادية الكلية، دراسة تحليلية تقييمية الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003
- 23- عبد الرحمان يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية والجزئية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ط2، 2004
- 24- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح عليها، الإسكندرية، 2005،
- 25- فليح حسن خلف، الاقتصاد الكلي، جدارة للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2007
- 26 - محمد جمال برعي، التخطيط التدريب في المجالات التنموية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1990
- 27- مدحت قرشي، إقتصاديات العمل، الأردن، دار وائل للنشر، ط1، 2007
- 28- منى الصحاوي، إقتصاديات العمل، القاهرة، مكتبة النهضة الشرقية، 1990،
- 29- مديني شهرة، الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد، عمان، 2008
- 30- يوسف بن محمد القبلان، أسس التدريب الإداري مع التطبيقات، دار عالم الكتب الجماعة للنشر والتوزيع، السعودية، 1991

الرسائل العلمية:

- 1- بن نوى بلقاسم، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس فرع إدارة الأعمال، 2002،
- 2- مثالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة البطالة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006
- 3- ليا زيد وهيبة، أهمية التكوين المهني ودوره في الحد من البطالة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، وهران، 2005.

الجرائد والمجلات:

- 1- عبد النور بوخم خم، فرص العمل جاهزة لربع مليون إطار جزائري قبل نهاية العام، جريدة الشروق، العدد 2316، 2008.
- 2- البشير عبد الكريم، تصفيات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية والمحيط منها خلال عقد التسعينات، مجلة إقتصاديات، شمال إفريقيا، العدد 1، جامعة شلف 2005.

المدخلات:

- 1-مداخلة الدكتور مقدم عبيرات، مشكلة البطالة في الفكر الإقتصادي، في إطار ملتقى بجامعة الأغواط، 2003
- 2-ماضي بلقاسم، آمال خدادمية، مداخلة حول: مشكلة البطالة في الجزائر وتقييم سياسة علاجها، 20-9-2011.

التقارير:

- 1-المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي، تقرير حول عناصر مطروحة للنقاش من أجل عقد النمو، الدورة العامة 4 العادية 26 جويلية 2005

المراجع باللغة الفرنسية:

- 1-CNES, projet national, sur le développement humain, Algérie, 2006
- 2-CNAS, rapport sur l'apprentissage et la formation, professionnel ou le transissions de savoir Caracas, 1997
- 3-LAKANER SEKIOLI ; gestion des personnel ; des éditions d'organisation ; 3^{em} édition Canada ; 1990
- 4-MARSITK VGET WATHINSMKI; information and incidental in the work; place London; 1991
- 5-Muller-j et autres, "Manuel et application: Economique, Dunod, pris, 4en édition, 2004,
- 6-.ONS- Ann statistique de l'Algie, résultats n23, édition, 2007
- 7-ONS, Enquête emploi auprès de ménages, 2007 : collection statistiques p139, Alger, édition : 2008

موقع الأنترنت

1:واقع وآفاق التكوين والتعليم المهني وإحتياجات سوق العمل في الجزائر، الموقع الإلكتروني:التوجيه المهني

<http://www.nourelilm.org>