

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة وهران

قسم علم الاجتماع

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص علم الاجتماع عمل و تنظيم

تحت عنوان :

واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية

اشراف الأستاذة :

حساين زاهية

من اعداد الطالبة :

بن عجيلة أمينة

مقررا	جامعة وهران 2	أ. محاضر	العقواق حفصة
مشرفا	جامعة وهران 2	أ. محاضرة أ.	حساين زاهية
مناقشا	جامعة وهران 2	أ. محاضر ب.	زاوي محمد

السنة الجامعية 2022-2023

لبسم الله الرحمن الرحيم

شكر و عرفان

قبل كل شيء الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل، والذي كان له الفضل الاول
والاخير في هذا التوفيق

أتوجه بالشكر الجزيل إلى :

الوالدين الكرمين الذين كان لهما الفضل الكبير في إنجاز هذا العمل

كما أتقدم بالشكر والتقدير و الامتنان الخاص للأستاذة المشرفة

"أ. زاهية حساين " التي لم تدخر جهدا في مساعدتي ولم تبخل علي بالنصائح و

الارشادات الثرية

كما لا أنسى كل من مدلي يد العون في انجاز هذا العمل من أساتذة و زملاء .

اهداء

اهدي ثمرة جهدي أولا و قبل كل شيء لوالدي العزيزين
اللذين وفر لي جميع الظروف المساعدة للوصول لهذا المستوى الدراسي و
لإنجاز هذا العمل

كما اهدي عملي هذا لإخوتي: يونس وعباس و فاروق وأخواتي: سمية و
اسيا و أسماء وأولادهم: ريانة وفاطمة و مهدي و نور الدين و صوفيا
واسماعيل و جوادو ابراهيم و اسلام و سلسيل و قرّة عيني ابني محمد يحي
و خطيبي أمين و أمي

و الى صديقتي رفيقات دربي: بثينة و خولة

و الى صديقتي و زميلاتي العزيزات الغاليات: نايت حمود صابرينة و واجر
ربيعة و الى زملائي في الدراسة بالأخص زميلي محمد خليل

بن عجيبة أمينة

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ	شكر و عرفان
ب	اهداء
ي	ملخص
01	مقدمة عامة

الفصل الأول

التوظيف في المؤسسة

11	تمهيد
12	أولا مفهوم التوظف
13	ثانيا: أهمية التوظيف
14	ثالثا شروط التوظيف
15	رابعا: أهداف التوظيف
17	خامسا :مبادئ التوظيف :
18	سادسا :اجراءات التوظيف:
19	سابعا: مراحل عملية التوظيف
23	II.مرحلة الاختيار:
25	III.مرحلة التسكين :
26	IV.مرحلة التهيئة المبدئية :
27	ثامنا: مصادر التوظيف

الفصل الثاني

ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و واقعها في الجزائر

- تمهيد 30
- I. ماهية المؤسسات للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة : 31
1. تعاريف بعض الدول للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة : 31
- I. تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة: 33
2. خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة: 36
3. أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : 37
4. دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية. 38
5. أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أشكال مختلفة باختلاف التصنيف الذي خضعت له و أشكالها كالتالي : 40
- II. واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر..... 43
- تطور التعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر 43
- أ/ المرحلة الاولى (1963-1982): 43
- ب/ المرحلة الثانية (1982-1988) : 46
- المرحلة الثالثة من 1989 إلى يومنا هذا: 48
- العوائق التي تحد من قدرة مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على خلق مناصب العمل: 53
1. التأمينات الاجتماعية: 53
2. التشريعات المنظمة لسوق العمل: 53
3. مستوى الاجور: 54

- 55 مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل: 55
- 55 أولا: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ : 55
- 56 ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات: ANDI 56
- 56 : AND PME المتوسطة والصغيرة و المؤسسات الصغيرة والمتوسطة : 56
- 57 رابعا: صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة 57
- 57:FGAR 57
- خامسا: صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
- 58 CGCI 58
- 58 سادسا : وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI : 58
- 59 سابعا: لجنة المساعدة من اجل تجديد وترقية الاستثمار CALPI : 59
- 60 تاسعا:بورصات المناولة والشراكة : 60
- 61: ANDPME 61

الجانب التطبيقي

دراسة حالة مؤسسة " صوديسماك SO.DIS.MA.C

- 66 تمهيد 66
- تقديم عام للمؤسسة : 66
- 67 67
- 75 مساهمة مؤسسة "صوديسماك" لتوزيع مواد البناء في التوظيف : 75
- 81 عرض و تحليل نتائج المقابلة : 81
- 82 الاستنتاج : 82
- 82 الحلول المقترحة : 82

84 خلاصة الفصل
86 خاتمة عامة
87 النتائج :
88 التوصيات و الاقتراحات :
89 الملاحق
92 قائمة المصادر و المراجع

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
32	تعريف دول شرق اسيا	1
32	تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة	2
34	توزيع اليد العاملة في المؤسسات الصغيرة المتوسطة حسب حجم الجزائر	3
44	الاعتمادات المالية المرخصة في اطار تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العمومية	4
46	تطور عدد المؤسسات ص و م حسب فروع النشاط خلال فترة(1987_1984)	5
49	تطور عدد المؤسسات ص و م خلال فترة (2010_2004)	6
51	تطور تعداد المؤسسات خلال فترة (2020_2011)	7
68	خصائص مؤسسة صوديسماك	8
76	مستوى أعمار العاملين	9
77	المستوى الدراسي للعمال	10
79	استحداث مناصب شغل	11

ملخص

ملخص

للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أهمية في الاقتصاد الوطني حسب الدراسات لما لها دور في التوظيف و القضاء على البطالة ، لذا اهتمت الجزائر و بتدعيمها ، ومن هنا ركزت هذه الدراسة على واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، كما لم نغفل في مذكرتنا عن ذكر المشاكل و العراقيل التي تواجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكان ذلك من خلال التعرض لمؤسسة متوسطة عامة بولاية وهران

الكلمات المفتاحية :

التوظيف، المؤسسة الصغيرة و المتوسطة ، البطالة

Summary :

Small and medium enterprises are important in the national economy, according to studies, because they have a role in recruitments, and the elimination of unemployment, so Algeria has taken care to support them, and from here this study focused on the reality of employment in small and medium enterprises, and we did not neglect in our memorandum the mention of problems and obstacles Facing small and medium enterprises, and this was through exposure to a medium enterprise state of oran

Keys word :

Recruitment , medium and small enterprise ,unemployment

مقدمة عامة

مقدمة عامة

شهدت الجزائر تحولات اقتصادية و اجتماعية نتيجة الأزمات الاقتصادية التي عاشتها البلاد و التي اتسمت بتذبذب أسعار البترول و النفط و غلق معظم المؤسسات الاقتصادية ونتيجة لذلك تسريح عشرات الالاف من العمال و تراجع التوظيف و مع هذا المشكل أصبح من الضروري فسخ المجال للاستثمارات الجديدة و الخاصة لمواكبة النمو الاقتصادي واستحداث مناصب شغل .

نظرا للتطور السائد في الدول المتقدمة أصبح هناك اهتمام كبير بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة كونها تؤدي دورا هاما في التنمية الاقتصادية و انتشارها الجغرافي السائد ، لذا أصبح اهتمام هذه الدول هو تحسين المناخ الاستثماري لهذه المؤسسات و البحث عن السبل لنجاحها لتجاوز الازمات التي تعاني منها معظم دول العالم كالتتمية و خلق مناصب شغل .

و الجزائر كغيرها من الدول أدركت أهمية قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لتحقيق النمو الاجتماعي و الاقتصادي و معالجة المشاكل من بينها البطالة التي أصبحت هاجس معظم الدول لذا سعت الجزائر منذ استقلالها لدفع عجلة النمو و بإعطاء الاولوية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ولبقائها و الحفاظ على مكانتها و هذا يتطلب منها الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو المحرك الأساسي لهذه المؤسسات ، و من جهة اخرى يعد التوظيف من أحد الاهتمامات

الأساسية للسلطات الجزائرية لما له من دور في القضاء على البطالة التي تعد من بين الأزمات الحالية كما أنه يحقق الاندماج العملي و الاجتماعي ، كما يعد التوظيف أهم وظائف ادارة الموارد البشرية لكونه يسد حاجيات المؤسسة النوعية و الكمية وأداة للمفاضلة بين الافراد و تحديد مهاراتهم و كفاءاتهم وفقا لجملة من المعايير و الانتقاء و التعيين كما أن التوظيف السليم يمنح المؤسسة الكفاءات البشرية المحققة لأهدافها و يحقق لها الحفاظ على استقرارها التنظيمي . وعلى ضوء ما سبق نطرح الإشكالية التالية :تعتبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أساس عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية لما لها من أهمية على القطاع الاقتصادي ، " كما أنها تساهم ب70% في خلق مناصب عمل في العالم " ¹ حيث تمثل حيث تعمل هذه المؤسسات على استقطاب اليد العاملة للقضاء على البطالة و توفير الاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي ، و بالتالي اهتمت هذه المؤسسات بالتوظيف لما له من عائد ايجابي على المؤسسة و المجتمع و الاقتصاد الوطني ، و هذا ما جعل الجزائر تهتم بقطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و واقعها في خلق مناصب شغل انطلاقا مما سبق نطرح الأسئلة التالية : ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل ؟

ما هو التوظيف و كيف يتم داخل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟

ما مدى مساهمة مؤسسة " صوديصماك " في استحداث مناصب شغل؟

الفرضيات :

- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة هي المؤسسات المساهمة في خلق مناصب شغل

¹ ريمة بوفرمة واقع استحداث مناصب شغل في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة- مذكرة نيل شهادة الماستر ، تخصص علم اجتماع و التنظيم - جامعة وهران 2019/2020

- التوظيف هو الخلية الأساسية في كل جهاز اداري يتضمن مجموعة من الواجبات و الحقوق

- مساهمة مؤسسة "صوديسماك" في استحداث مناصب شغل

و من الاسباب التي جعلتنا نقوم بهذه الدراسة :أسباب شخصية ،انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر ، شعورنا بأهمية الموضوع ، طبيعة التخصص الذي ندرس فيه و من الأسباب الموضوعية :

الرغبة في التعرف على واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، التعرف على للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التوظيف . فهذا ما دفعنا لتسليط الضوء على واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لإظهار أهمية الموضوع أي محاولة التعرف على الواقع الفعلي للتوظيف داخل هذه المؤسسات و دور التي تقوم به هذه المؤسسات في مساهمتها في توفير مناصب شغل و تبيان أهمية التوظيف بالنسبة للفرد و المؤسسة ، و من الجلي بالذكر أن البحث العلمي لا يخلو من أهداف يسعى الباحث لتحقيقها و التطرق لها و من بين الأهداف التي أردنا التوصل لها في دراستنا: تسليط الضوء على واقع التوظيف و في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ودورها في خلق مناصب شغل

المفاهيم و المصطلحات:

مفهوم المؤسسة لغة :المؤسسة في اللغة العربية من أس البناء يؤسسه وأسسها تأسيسا، وأسست دارا إذا بنيت حدودها و رفعت من قواعدها² .

أما اصطلاحا : تعرف المؤسسة كوحدة اقتصادية بأنها: كل تنظيم اقتصادي مستقل ماليا في اطار قانوني اجتماعي معين ،هدفه دفع عوامل الانتاج من أجل تبادل السلع و

² أبو الفضل محمد بن منظور : "لسان العرب، الجزء الأول"، الجزائر، دار الأبحاث، 2008 ص127

الخدمات مع اقتصاديين آخرين بغرض تحقيق نتيجة ملائمة ، و هذا ضمن شروط اقتصادية تختلف باختلاف الحيز الزماني و المكاني الذي توجد فيه ³.

مفهوم المؤسسة من الناحية السيسولوجيا: يعتبر علماء الاجتماع التابعين لمدرسة (دوركا يم) أول من سعى إلى إعطاء كلمة مؤسسة معنى محدد أن المؤسسات مثل: العائلة، الملكية، كانت قد درست من قبل الانثروبولوجيين بمنظور تاريخي ومقارن ساذج إلى حد ما، وقرده سعى أتباع (دور كايم) إلى حصرها و تكوين مفهومها، إن المؤسسات هي " :أساليب للعمل و الاحساس و التفكير و الى حد ما ثابتة ملزمة و مميزة لمجموعة اجتماعية معينة⁴."

مفهوم التوظيف: استقطاب المترشحين إلى المؤسسة بالكم و النوع المناسبين، و اختيار من بينهم من يصلح لشغل الوظيفة و هذا عن طريق استخدام الاختبارات و المقابلات ثم إصدار القرار النهائي ¹بتعيينهم داخل المؤسسة⁵.

مفهوم البطالة: تعرف البطالة على أنها " الحالة التي تطلق على وجود أشخاص قادرين على العمل ومؤهلين له و راغبين فيه ، وباحثين عنه وموافقين على العمل بالأجر السائد ، ولكنهم لا بالنوع والمستوى المطلوبين ، وذلك في مجتمع معين لفترة زمنية معينة، نتيجة لقيود التي تعرضها حدود الطاقة والقدرة الاستيعابية لاقتصاديات هذا المجتمع⁶

المنهج المتبع :

إن موضوع البحث الذي يجريه الباحث يحرص عليه في كثير من الأحيان باستخدام منهج معين دون غيره يتلاءم ي مع معطيات بحثه و يمكنه من دراسة موضوع الدراسة

³ بلقاسم سلاطية،"العلاقات الإنسانية في المؤسسة" مجلة العلوم الانسانية،الصادرة عن جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد05 ، ديسمبر2003،ص45

⁴ بودون .ف . بوريكو،" المعجم النقدي لعلم الاجتماع" ترجمة :سليم حداد ،المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت، 479،ص1986

⁵ حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية و شؤون العاملين، مكتبة لبنان، ص 74

⁶ ناصر دادي عدوف و عبد الرحمان العايب،البطالة و اشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 8050 ،ص5 94

علمية سوسولوجية لذلك إن تحديد المنهج يعتبر خطوة مهمة و ضرورية للتوضيح الطريق الذي سوف يتبعه الباحث في مشوار بحثه إلى ي اجابات على الأسئلة التي طرحها في بداية بحثه .

حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي المناسب لموضوع بحثنا بعنوان "واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة"، و هو المنهج الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها خصائصها و أبعادها في اطار معين و يقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمعة حولها ثم الوصول إلى أسبابها و العوامل التي تتحكم فيها و بالتالي الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم ، و يعرف المنهج التحليلي على أنه طريقة من طرق التحليل و لتفسير بشكل علمي منظم للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة فهو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصورها كميًا ⁷

الأدوات المستعملة في هذه الدراسة : المقابلة من أشهر الأدوات والوسائل المستخدمة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة، بهدف التوصل إلى البيانات الصحيحة والحقائق التي تفيد الباحث في بحثه، وفي إطارها يتم طرح الأسئلة والجابة بطريقة واضحة وأدق بعيدة عن الغموض والارتجالية، بحيث في دراستنا هذه اعتمدنا على المقابلة مع رئيسة قسم شؤون الموظفين و التي أفادتنا بالمعطيات المتعلقة بموضوعنا و اعطائنا بعض الوثائق التابعة لموضوع بحثنا التي تحصلنا عليها بشكل رسمي من المؤسسة و المديرية

⁷ جمال معتوق منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي ، بن مرابط للنشر و الطباعة ، الجزائر 2009 ص79

حدود الدراسة :

الحدود النظرية: تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من المواضيع المفتوحة التي يمكن دراستها من عدة جوانب إلا أننا اخترنا دراسة هذا الموضوع من خلال التركيز على واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة

الحدود المكانية: تمحورت دراستنا الميدانية بولاية وهران

الحدود الزمانية : لقد ركزنا في الدراسة على واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة على مدار المدة الزمنية الممتدة من "2021 الى 2023" و في بعض الاوقات يتعذر علينا التقيد بهذه المدة إما بسبب غياب المعلومات أو لأسباب أخرى .

صعوبات البحث :

صعوبة الحصول على المراجع و الدراسات التي تتناول واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و ندرتها في مكتبة الجامعة

صعوبة القيام بالدراسة الميدانية خاصة أن طبيعة الموضوع تتطلب استيعاب الجانب النظري من الدراسة

صعوبة الحصول على التربص الميداني و المعلومات الميدانية بحجة التحفظ و الخوف

الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى : دراسة الباحثة أحلام قاسمي، بعنوان: " سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة والمتوسطة دراسة ميدانية في مؤسسة "مون جرجرة"، اجريت هذه الدراسة سنة 2011_2012 ، تساءلت هذه الدراسة عن أهم العمليات

التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية داخل المؤسسة، ما هي المعايير التي تعتمد عليها ادارة الموارد البشرية في التوظيف داخل المؤسسة الصغيرة و المتوسطة ، توصلت الدراسة أن سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة أن هذا القطاع يعتبر من أكثر القطاعات الديناميكية و ذلك نظرا للدور الذي تلعبه المؤسسة في التنمية و الانعاش الاقتصادي و مدى مساهمتها في امتصاص البطالة من خلال توفير مناصب شغل للموارد البشرية التي تعتبر من أهم موارد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و هنا يبرز دور ادارة الموارد البشرية في توفير و انتقاء القوى العاملة التي تساعد المؤسسة لبلوغ أهدافها من خلال استقطاب اليد العاملة المؤهلة⁸

الدراسة الثانية : و هذه الدراسة تعد من أهم الدراسات، و أعدها الباحث عبد الكريم الطيف، و مضمونها يدور حول واقع و أفاق تطور المؤسسة الصغيرة و المتوسطة في ظل سياسية الإصلاحات. واهتم الباحث في هذه الدراسة بدراسة حالة الاقتصاد الجزائري. جرت هذه الدراسة و هي رسالة لنيل شهادة الماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، بجامعة الجزائر في سنة 2002-2003 ، و الهدف منها هو التأكيد على أهمية الدور الاقتصادي و الاجتماعي الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. انطلق الباحث في رسالته هذه من التساؤل التالي: هل يمكن لنموذج المؤسسات الصغيرة و المتوسطة أن يطرح نفسه كسياسة اقتصادية فعالة في ظل التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر؟ و ما هو الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مجال الإنعاش الاقتصادي

⁸ حالم قاسي، "سيرورة عملية توظيف الموارد البشرية في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة دراسة ميدانية في مؤسسة مون جرجرة"، رسالة الماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل ،جامعة العقيد أكلي محند اولحاج بالبويرة-2011-2012

من أهم النتائج التي توصل إليها في هذه الدراسة، أن المؤسسات الصغيرة و المتوسطة تعتبر مثلها مثل المؤسسات الاقتصادية الجزائري الأخرى، أي تفتقد إلى التجربة و الخبرة الواسعة في مجالات التسيير و التنظيم. كما استطاعت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الخاصة في ظل سياسة الإصلاحات الاقتصادية أن تحل مكانة هامة في النشاط الاقتصادي الوطني بحيث تتمتع بديناميكية كبيرة و فعالية، و بالرغم من الجهود التي قامت الدولة باتخاذها لبعث الحيوية الفعالة في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، تبقى النتائج المحققة في هذا المجال دون المستوى المطلوب⁹

و في تناولنا لهذا الموضوع ، خصصنا جانبين: جانب نظري و جانب تطبيقي، اكتفينا بفصلين في الجانب النظري و فصل واحد في الجانب التطبيقي بحيث نتطرق للمقدمة العامة الى طرح التساؤلات المتبوعة بالفرضيات مع الاشارة للمفاهيم الاكثر استخداما للدراسة و المنهج المتبع مع عرض بعض الدراسات القبلية و صعوبات البحث الجانب النظري اكتفينا بفصل واحد ، بحيث الفصل الاول فهو يدور حول تعريف التوظيف مع ذكر أهميته و أهدافه و شروطه و أهدافه و عرض مبادئه مع ذكر اجراءاته وتوضيح مراحلها و مصادره

أما الفصل الثاني فهاه مخصص للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تعاريفها المختلفة و خصائصها و أهميتها و تبيان دورها في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية مع ذكر أشكالها و تصنيفها و واقعها في تطور التعداد و قد ركزنا على مراحل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و عرض العوائق و مدى مساهمتها في استحداث مناصب شغل مع عرض اليات دعمها

⁹ - عبد الكريم الطيف، واقع و آفاق تطور المؤسسة الصغيرة و المتوسطة ، حالة الاقتصاد الوطني، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2002- 2003

أما في الجانب التطبيقي الذي حاولنا من خلاله التعريف بميدان البحث و التأكد من فرضيات الدراسة من خلال المعلومات التي سنحصل عليها من مؤسسة " SO. DIS. MA. C. "سوديسماك "

الفصل الأول

التوظيف في المؤسسة

تمهيد

أصبحت مسألة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات وهذا يرجع لزيادة الوعي بأهمية المورد البشري وتبرز الحاجة إلى هذه الموارد البشرية مع زيادة الطلب عليها ، وبما أن عملية البحث عن الموارد البشرية الأفضل و الأجدد دائما مرغوبة ، فلا بد إذا من تبرير تلك الحاجة عن طريق اكتشاف الأفراد و محاولة جذبهم و وضعهم في الوظائف الشاغرة أو المتوقع شغورها ثم تأتي عملية اختيار و تعيين الموارد البشرية بطريقة عقلانية بهدف اتخاذ القرار الصائب سواء بتوظيفه أو رفضه مع المفاضلة بين الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة و انتقاء و استخدام المناسب منهم ، سنحاول في هذا الفصل معالجة مسألة توظيف الموارد البشري في المؤسسات

أولاً : مفهوم التوظيف

التعاريف الخاصة بالتوظيف متنوعة و متعددة فقد عرّف في قاموس المنجد في اللّغة والإعلام بأنه اسم من فعل وظف يوظف توظيفا و يراد به استخدام أو تشغيل شيء أو إنشاء قيمة جديدة له و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد و يستخدم عمال موظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة¹⁰.

اصطلاحا :عرّف على أنه مجموعة من الأعمال الضرورية لإختيار المترشح لمنصب معين¹¹

كما يعرف على أنه الدخول التعاقدى لفرد أو العديد من الافراد في مؤسسة معينة حيث تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة و الرئيسية في المؤسسة¹²، فهي تمثل نشاط أساسي في مجال إدارة الموارد البشرية ؛ و نقصد بعملية التوظيف "تزويد المصالح و في الورشات و المخازن بالأفراد اللازمين كما و كيفا لأداء نشاطاتها¹³ ؛ و يعرف التوظيف أيضا أنه عبارة عن سيرورة يتم من خلالها الاختيار من بين عدّة مترشحين من أجل شغل منصب شاغر أو منصب تم إستحداثه

¹⁰ المنجد في اللغة و الإعلام _ دار الشرق_ لبنان 1973 ط 24 ص265

¹¹ بوراس شافية مذكرة ماجستير في العلوم السياسية جامعة الجزائر 2008 ص 10

¹² بن يمينة سعيد تنمية الموارد البشرية ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2015 ط 1ص60

¹³ JEAN .GUYOT. Le recrutement Méthodique du personelle . Entreprise moderne . édition تمت الاحالة من طرف حميدي نسرين سياسة التوظيف و علاقتها بتحقيق أهداف المؤسسة مذكرة 17 p 1979 .Paris

شهادة الماستر علوم اجتماعية جامعة المدية 2022/2021

ثانيا: أهمية التوظيف

يعتبر التوظيف أساس عمل إدارة الموارد البشرية من خلال إدارتها لشؤون الموظفين و تسيير حياتهم المهنية ، والتي تتشكل من عدة وظائف من أجل توفير الموارد البشرية و تتمثل في توظيف الموارد ،تقسيم الأداء و التدريب و التكوين .

تسعى عملية التوظيف إلى التوفيق بين متطلبات الوظيفة و الشخص المناسب أي بمعنى جعل الفرد المناسب وذلك من خلال حصر جملة من المواصفات للموظف و مواصفات للوظيفة المعروضة و نذكر منها :

- متطلبات خاصة بالوظيفة و الموظف
- ممارسات سلطات معينة
- أداء التزام معين
- تحمل مسؤوليات معينة
- ويهدف التنظيم أيضا إلى الاقتصاد في النفقات التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية من خلال إستقطاب أشخاص ذوي كفاءة و مهارة لا يتطلب تدريبهم إنفاق كبير .
- تأهيل علمي من حيث المستوى و التخصص المطلوبين
- الخبرة عملية في التخصص و المستوى المطلوب
- مؤهلات الشخصية "السّن _ الجنسية _ القامة "
- التركيبة النفسية و الاجتماعية للفرد " الإلتقان _ التأقلم _ الإدراك _ الثقافة " من خلال ما تقدم عن أهمية التوظيف يتضح جليا أنه ذو أثر بالغ و مباشر على الإدارة فإذا كانت عملية التوظيف مبنية على اسس عملية تواكب التحديات فإنها بالضرورة سوف يفرز عنها موظفا يعطي لوظيفته دفعا جيدا وينتج فريق عمل متكامل¹⁴

¹⁴ اسماعيل قبيرة و اخرون ، تنمية الموارد البشرية دار الفجر للنشر و التوزيع ط 1 القاهرة 2007 ص 87_88

ثالثا: شروط التوظيف :

إن عملية التوظيف كغيرها من الوظائف لديها شروط خاصة تتمتع []، بحيث يجب أن تتوفر لدى المرشحين لشغل الوظائف المعلن عليها في المؤسسة الشروط التالية¹⁵ :

- ألا يقل عمر الموظف 18 سنة و لا يتجاوز 60 سنة
- توفر المؤهلات المعتمدة ومتطلبات شغل الوظيفة حسب الوصف الوظيفي لكل وظيفة، و توثيق جميع متطلبات الوظيفة بوثائق أصلية
- أن يكون المرشح حسن السيرة و السلوك.
- اجتياز المرشح المقابلة الشخصية و الاختبارات اللازمة و المعدة من قبل الإدارة المعنية بالتوظيف.
- أن يكون لائقا صحيا للعمل، وفق تقرير من الجهة الطبية التي تحددها المؤسسة.
- الحصول على التأشيرات المطلوبة و على تصاريح العمل الصادرة من جهات الاختصاص و ذلك للأجانب.
- ألا يكون مرتبطا بعمل آخر لدى أي جهة أخرى، وأن يحضر شهادة خبرة و إخلاء من طرف مكان عمله السابق .
- أن لا يكون قد سبق فصله لأسباب تأديبية.

¹⁵ رتيبة سالم، التوظيف دراسة مقارنة بين الخطوط الجوية الجزائرية و ديوان الترقية و التسيير العقاري، 1997، ص 4

رابعاً: أهداف التوظيف

من أهداف عملية التوظيف إنتقاء مجموعة كافية من المتقدمين المناسبين لشغل الوظائف و القيام بعملهم باحترافية و مهارة نظرا للخبرة الواسعة التي تتمتع بها الموارد البشرية المختارة من قبل المنظمات المعنية و من أهم أهداف عملية التوظيف ما يلي:

- محاولة استخدام المهارات التي تحتاجها المؤسسة و نعني به عملية التوظيف تهدف إلى تقدير المؤسسة لاحتياجاتها من الموارد البشرية
- تأكيد و ضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية و كفاءة العاملين
- تسعى لإعادة تصميم الأعمال المراد إنجازها للمنظمة
- الوصول إلى درجة الاشباع الأمثل لحاجات و رغبات الأفراد
- تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية
- جلب أكبر عدد من المترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم
- الإعتراف بذاتية الفرد و تشجيعه على تحقيق أهداف المؤسسة و ربط الأهداف الشخصية للعاملين بأهداف المؤسسة¹⁶
- التقاعد : يعتبر التقاعد أهم أسباب لشغور المناصب، إذ يحال الموظف إليه بعد استكمال له مدة العمل القانونية تاركا المنصب الذي كان يشغله ؛ مما يستدعي استخلاف بموظف آخر .
- الوفاة: تعتبر الوفاة احدى عوامل شغور المنصب الذي يستدعي تعويضه بموظف جديد .

¹⁶ علي سلمى ادارة الموارد البشرية دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة 1998 ص17

- الإستقلالية : و هي خروج الموظف من وظيفته اختياريا و بشكل نهائي بغض النظر عن الأسباب ، فبالتالي يؤدي لشغور منصب أي الحاجة لموظف جديد يشغل منصبه .
- إنهاء الخدمة : تشترك مع الاستقالة في خروج الموظف من وظيفته إلا أنها تكون بقرار من الإدارة لسبب من الأسباب التي تستدعي فصل الموظف عن عمله وبالتالي يصبح المنصب شاغر .
- الترقية : هي رفع الموظف إلى وظيفة أعلى من وظيفته وفق السلم الإداري للوظائف وهذا الرفع ينتج عنه منصب شاغر .
- النّقل: ينتج عن نقل الموظفين إلى مناطق خارج المؤسسة فيؤدي إلى شغور منصب الموظف المنقول .
- نمو و توسيع المؤسسة :يؤدي كبر المؤسسة على زيادة المسؤوليات و التي تقتضي فتح مناصب جديدة تستدعي شغلها .
- الإجازة المفتوحة : وهي دخول الموظف في حالة اجازة مفتوحة لسبب من الأسباب تؤدي لعدم قدرته على العودة الى وظيفته مثل حالة المرض مما يؤدي الى شغور المنصب و ضرورة شغله¹⁷.

¹⁷ علي سلمى ادارة الموارد البشرية مرجع سابق

خامساً: مبادئ التوظيف :

الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ محددة لا بد من اخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف و تتمثل فيما يلي:

1. مبدأ المساوات في التوظيف : يقصد به تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة و التي تتوافق مع متطلبات الوظيفة الشاغرة

2. مبدأ الديمومة : أي أن التوظيف عملية مستمرة

3. مبدأ الجدارة في التوظيف : يقتضي الرفع من مستوى أداء المؤسسة و اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار و يدعمه¹⁸

¹⁸ لوران بلان ترجمة انطون عبده الوظيفة العامة عمان الأردن 1981 ط1 ص20

سادسا :اجراءات التوظيف:

نجاح عملية التوظيف تعتمد على مجموعة من الاجراءات التي تقوم بها الموارد البشرية في المؤسسة وتتمثل فيما يلي :¹⁹

أ. تحديد الاحتياجات : تعتبر أول خطوة تقوم بها المؤسسة و ذلك بتخطيط القوى العاملة فيها و هذا يسمح بتحديد نوعية الافراد التي تحتاج اليهم المؤسسة و تحديد الاحتياجات من خلال تحديد مستوى المهارة و المعرفة المطلوبة ، تحديد الوظائف الشاغرة نتيجة التقاعد و الترقية أو العطل ، تحديد احتياجات المؤسسة والتي على أساسها تقوم المؤسسة بتقليص أو توسيع نشاطها

ب. فرز الترشيحات : اعلام مختلف المترشحين المحتملين عن حاجة المؤسسة للتوظيف و حثهم على ارسال طلب كافة المعلومات الأساسية التي تساعد في عملية الفرز بما في ذلك (السن _الشهادة العلمية و الخبرة) و بعد عملية الفرز تقوم المؤسسة بإجابة المترشح إما ايجابا أو سلبا

ج. التعيين: بعد أن يمر المترشح للوظيفة بمرحلتي المقابلة و الاختيار يصبح مؤهلا للحصول على المنصب الشاغر

د. التدريب :بعد تعيين الموظف الجديد تأتي مرحلة تدريبه و إخضاعه لفترة تجريبية قصد التأكد من مدى قراراته و قدرته على التكيف مع المنصب الجديد و نعني به بالتدريب في الاتجاهات النفسية و الذهنية للفرد اتجاه عمله تمهيدا لتقديم المعارف ورفع مهارات العامل في أداء عمله

هـ. الحوافز: وهي عبارة عن مجموعة العوامل و المؤثرات الخارجية التي تثير الفرد و تدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه في أحسن وجه عن طريق إشباع حاجاته و رغباته المعنوية أي مكافأة العمال عن أدائهم المتميز و تشجيعهم على تقديم أفضل ما لديهم من خلال إشباع متطلباتهم المادية و المعنوية

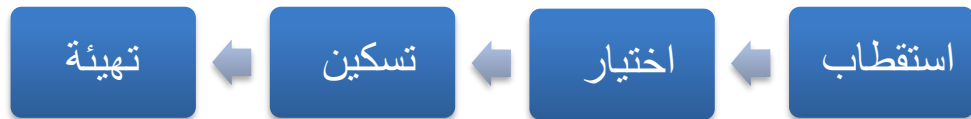
العطلة و هناك عدة أنواع من العطل وهي كما يلي :

¹⁹ غرناطي سميرة طرق اجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني رسالة ماجستير كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية جامعة الجزائر 2008/2007ص 73-74-75

1. عطلة رسمية سنوية :وهي عطل سنوية أو موسمية تحددها كل مؤسسة على حسب خططها الانتاجية
2. عطلة مرضية: وهي العطل التي تكون لسبب معين وجب إقراره من طرف الطبيب و تحديد مدته
3. عطلة بدون أجر : وهي عطل يطالبها العامل لسبب ما ولا تمنح له إلا في حدود الحاجة وهي عطلة بدون أجر
4. عطلة خاصة: وهي لأسباب مختلفة كزواج زيادة مولود و غيرها
- 5.العقوبة: ونعني بها معاقبة كل عامل يقوم بمخالفة القوانين الداخلية للمؤسسة ولا يتقيد بها و هي تختلف باختلاف مسبباتها وهي :
 - عقوبات تخص مواعيد العمل
 - عقوبات تخص نظام العمل و التعليمات
 - عقوبات حول التزامات العمل الجوهرية

سابعاً: مراحل عملية التوظيف

من الممكن تقسيم عملية التوظيف كنظام لأربعة مكونات أو مراحل رئيسية كالتالي:
الاستقطاب ،الاختيار ، التسكين ،التهيئة المبدئية .



و تقسيم هذه المراحل كالتالي :

1.الاستقطاب: تهدف مرحلة الاستقطاب بصفة عامة إلى محاولة خلق أكبر تجمع من العاملين الذين تتوافر لديهم القدرة و الرغبة للعمل بالمنظمة ، فمصطلح الاستقطاب

يشير إلى مجموعة من المراحل و العمليات المختلفة التي تقوم بها المؤسسات من أجل الحصول على المترشحين الملائمين لملأ الوظائف في المؤسسة، و تستعين هذه الأخيرة أثناء بحثها عن اليد العاملة بمصدرين أساسيين و هما:

- المصادر الداخلية للتوظيف: و هي المصادر التي يمكن اللجوء إليها داخل المؤسسة، فهي تفسح المجال لمن تتوفر فيهم شروط الاستقطاب و التوظيف داخل المؤسسة و عليه يمكن للمؤسسة أن تستقطب الأفراد المناسبين من المصادر التالية:

- الترقية: تعتبر مسألة الترقية مسألة حساسة جدا من وجهة نظر الأفراد لأن قرار ترقية أي عامل قد يريح البعض و يمكن في نفس الوقت أن يربك البعض الآخر، أو بالأحرى جرح شعورهم خاصة إذا أهملت الإدارة وضع معايير و مقاييس موضوعية و عادلة لعملية الترقية و نعني بالترقية " عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي الى مركز أعلى من حيث الصلاحيات و المسؤوليات أو الحقوق و الواجبات و عادة ما تكون مصحوبة بالزيادة في الأجور و كذا الامتيازات الوظيفية²⁰

- النقل و التحويل²¹: وهذا يعني عملية نقل الأفراد و تحويلهم من وظيفة إلى أخرى، وهدف هذه العملية إلى سد الشواغر من الداخل كما أنها تساعد على إيجاد توازن في الموارد البشرية على أقسام و فروع المؤسسة الواحدة، و من أبرز ايجابيات هذه السياسة التوظيفية الداخلية، هو توزيع الفائض من الأفراد على الأقسام أو الفروع التي تحتاج إليهم و هذه العملية تكون الإدارة قد خففت من شدة الازدحام الذي تعانيه بعض الفروع، كما ستسمح كذلك للعمال باكتساب خبرات جديدة و إثراء سيرهم الذاتية.

- الأفراد السابقون²²: إن استقطاب الأفراد أو الموظفين السابقين يمثل مصدرا داخليا هاما لسد الوظائف الشاغرة و في هذه الحالة نجد المؤسسة تعود و تربط الموظفين السابقين بالمؤسسة مجددا، و هي باستخدامها لهذا المصدر من أجل التوظيف، تكون قد وفرت في تكاليف الاستقطاب و التوظيف، و كذلك توفر في تكاليف تدريبهم .

²⁰ محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1979 ،ص 365

²¹ حسن ابراهيم بلوط، ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط 1 ،دار النهضة العربية، بيروت- لبنان، 2002

ص167

²² حسين ابراهيم بلوط، نفس المرجع

• ترشيحات الأفراد العاملين: و في هذه النقطة تلجأ المؤسسة إلى الإعلان عن الوظائف الشاغرة داخل المؤسسة، مما يسمح للمستخدمين معرفة فرص التشغيل الممكنة داخل المؤسسة، " و نجاح الترشيحات 1 يتوقف على التناسب بين كفاءة المترشح و متطلبات الوظيفة ²³ "فالتوظيف الداخلي للموارد البشرية يسمح للمؤسسة بالاستفادة من خبرة عمالها الحاليين " و رفع الروح المعنوية لدى العمال و بذلك يتحقق الولاء و الإخلاص و الاستقرار الوظيفي و هذا بدوره يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة، و كذلك يوفر هذا النوع من التوظيف عمالا لديهم خبرات في العمل و هذا بدوره يقلل من تكاليف التدريب، و المحافظة على السرية الخاصة إذا كانت الوظيفة تتطلب ذلك ²⁴ و لكن لهذا النوع من التوظيف عيوب و تتمثل فيما يلي :حجب خبرات و أساليب عمل جديدة يمكن الحصول عليها من الخارج أي عن طريق التوظيف الخارجي

• قد يتم سوء اختيار العاملين في حالة الترتي

• عدد الموظفين المتقدمين للوظيفة يكون محدودا و قليل نسبيا .

• قد لا تكون المصادر الداخلية بالكفاءة المطلوبة

• المصادر الخارجية للتوظيف: تقوم المؤسسة باستقطاب الموارد البشرية خارج المؤسسة في حالة عدم توفر المبدعين و الكفاءات المطلوبة داخل المؤسسة، و لهذا تلجأ المؤسسة إلى البحث عن الموارد البشرية باللجوء إلى المصادر الخارجية و ذلك عن طريق

• الجامعات و المعاهد: تعتبر الجامعات و المعاهد من المصادر الهامة لجذب اليد العاملة المؤهلة، إذ تلجأ بعض المؤسسات إلى خلق علاقات اتصال مع الطلبة، خاصة أولئك الذين أوشكوا الحصول على شهاداتهم بحيث تبادر المؤسسات إلى استقطاب هؤلاء الطلاب الذين يستعدون لإنهاء سنواتهم النهائية و تقدم لهم عروض التوظيف قبل التخرج أو بعده، لكي تضمن التحاقهم بالعمل لديها بعد التخرج "هذا

²³ حسن ابراهيم بلوط مرجع سابق ص169

²⁴ فيصل حسونة، ادارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، 2001 ص66

يعني أن المؤسسات تتقصد الطلبة المتفوقين و تعرض عليهم العمل فيها بعد التخرج مباشرة.²⁵

• عن طريق الاعلان:²⁶ يعتبر الإعلان وسيلة من الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة من أجل البحث عن اليد العاملة، و هذا راجع إلى الانتشار الواسع لوسائل الإعلان المرئي و المسموع و المتمثلة في الصحف، الإذاعة و التلفزيون .

• المؤسسات العمالية و المهنية: و هي مؤسسات تساهم بدورها في العملية التوظيفية و ذلك عن طريق " تأدية خدمات لأصحاب و أرباب العمل و الأفراد الساعين للحصول على العمل، بحيث ترشح هذه المؤسسات الأفراد المناسبين لشغل وظيفة معينة"²⁷

• النقابات العمالية: بحيث نجد أن هناك بعض النقابات التي تقوم بإبرام اتفاقيات مع المؤسسات، إذ "توفر النقابات العدد المطلوب من العمال في الوقت المحدد وبالشروط التعاقدية المتفق عليها بينها أو بين العمال و بين أرباب العمل "هذا يعني أن النقابات العمالية تعمل على تأمين العمل للأفراد و لهذا تساعد على تقليل نسبة البطالة

• مكاتب التوظيف: و هي عبارة عن مكاتب متخصصة سواء كانت حكومية أو خاصة" فهي تقوم بعملية التوظيف بالتنسيق مع المؤسسة، و أصبحت هذه الطريقة من طرق التوظيف الفعالة "و على العموم فإن أبرز الإيجابيات الناتجة عن استخدام المؤسسة للمصادر الخارجية في التوظيف ما يلي²⁸:

• استقطاب موارد بشرية جديدة بأفكارها و آرائها و تطلعاتها "بمعنى جذب أكبر عدد ممكن من المترشحين الأكفاء خارج محيط المؤسسة و الاستفادة من تطلعاتهم و آرائهم الجديدة و المختلفة . كما يمكن أن يؤثر التوظيف الخارجي للموارد البشرية سلبا على المؤسسة من خلال:²⁹

²⁵ حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 171

²⁶ فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 67

²⁷ حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 174

²⁸ فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 175

²⁹ حسن إبراهيم بلوط، ص 175

- سوء اختيار الموارد البشرية وانعكاسات قد تحصل نتيجة خاطئة المرافقة لقرار الاختيار .
 - تدني في أخلاقيات الموارد الحالية العاملة و شعور البعض منهم بالتهميش .
 - امتداد في فترات تأقلم الموارد البشرية المستقطبة من الخارج على حساب حاجة الإنتاج
- II.مرحلة الاختيار:

و المقصود بالاختيار هنا هو اتخاذ القرار الخاص بتعيين عدد محدود من بين هؤلاء المتقدمين أو المتاحين لشغل وظائف المنظمة الشاغرة ،و يركز هدف هذه المرحلة بالطبع في استبعاد هؤلاء الذين ترى الإدارة أنهم غير مؤهلين بمتطلبات الوظائف الشاغرة بصفة خاصة و المنظمة بصفة عامة وذلك وفقا للمعايير الموضوعية التي تستخدمها المنظمة في المفاضلة بين الأشخاص و بخصوص هذه المعايير أو الأساليب الممكن استخدامها ي مجال الاختيار فإنها تشمل الاتي :

- طلب التوظيف: يحتوي طلب التوظيف عادة على معلومات تتعلق بالنواحي الشخصية، الاجتماعية و العلمية لطالب العمل، و يكون هذا الطلب مصمما بطريقة علمية و مدروسة لتسهيل جمع كل المعلومات التي تفيد الإدارة في معرفة مدى صلاحية طالب الشغل للوظيفة و يشمل طلب التوظيف على بيانات تتمثل فيما يلي³⁰:

- بيانات شخصية كالاسم و اللقب، مكان الازدياد و تاريخ الميلاد.
- المؤهلات العلمية كالدرجة العلمية و المؤهلات الدراسية التي يحملها المترشح لشغل الوظيفة.

- بيانات تتعلق بالخبرة و المهارات و الخبرات السابقة

³⁰ حمداوي وسيلة، ادارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة

المقابلة المبدئية: و هي أول لقاء بين المترشح و صاحب العمل و هي عادة تستغرق فترة قصيرة من الوقت و الهدف منها هو "تصفية عدد من طالبي العمل، و رفض طلبات التوظيف الغير المستوفية لشروط الوظيفة"³¹

إجراء الاختبارات: من أكثر الخطوات شيوعا واستخداما في غربلة الموارد البشرية هي اخضاع المرشحين لشتى أنواع اختبارات التوظيف ومن بين هذه الاختبارات نجد³² اختبار الأداء: وهذا الاختبار يهدف الى "معرفة أداء الفرد في موقف وظيفي معين".

اختبار الذكاء: تعمل هذه الاختبارات على قياس "القدرات الذهنية و الذكاء و طريقة تفكير الفرد لمواجهة مشاكل العمل و صحة الحكم على الأشياء" فاختبارات الذكاء يسعى من خلالها الى معرفة درجة ذكاء الفرد و مقارنة مستوى قدراته الذهنية مع المستوى الذي تتطلبه الوظيفة.

اختبار الشخصية³³: يهدف هذا النوع من الاختبارات الى كشف و معرفة جوانب شخصية الفرد و التأكد من مدى ملاءمتها لطبيعة الوظيفة، فهذا الاختبار يهدف الى "وضع تقدير شخص لمعرفة ما إذا كان الشخص يناسب العمل المعلن عنه أم لا"، فمن خلال تقييم نتائج هذا الاختبار نحاول معرفة خصائص شخصية الفرد التي تتطلبها الوظيفة و مدى توفرها في الشخص الذي سوف يتم تعيينه في ذلك المنصب

المقابلة الشاملة: و هي تأتي مباشرة بعد إجراء الاختبارات بحيث يتم فيها تصفية و غربلة المترشحين و تحديد الأشخاص الذين ستجري معهم المقابلات الشخصية، واختيار أكثرهم تطابقا لمتطلبات الوظيفة، و المقابلة أنواع³⁴:

المقابلة الموجهة: و هي المقابلة التي تحتوي على أسئلة مخطط لها سلفا، بحيث تعطي لكل متقدم بنفس الترتيب و التسلسل، و بما أن المقابلة الموجهة تستخدم دقة ووقتا

³¹ حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 27

³² يوسف حجيم الطائي و آخرون مرجع سابق، ص 211

³³ فيصل حسونة، مرجع سابق ص 69

³⁴ حسن إبراهيم بلوط، ص 209-210

أثناء التخطيط لها و إعداد أسئلتها، فإن البعض من الباحثين وجدها أكثر مصداقية و قبولاً من سواها من المقابلات.

المقابلة نصف الموجهة: بحيث يركز هذا النوع من المقابلات على أسئلة موجهة ومخطط لها مسبقاً و الجزء الآخر يحتوي على أسئلة غير محددة، قد يطلقها المقابل من وحي المقابلة ذاتها.

فحص الطبي: بعد عملية اختيار المتقدمين يخضع كل متقدم أو مترشح للكشف الطبي " بحيث أشارت الدراسات إلى أن 57% من الشركات تتطلب خضوع المتقدمين للفحص الطبي في وظائف مختلفة³⁵ "، فالمؤسسة تهدف من خلال هذا الإجراء إلى توظيف عمال سالمين صحياً حتى تستفيد من أدائهم لوظائفهم بأكمل وجه. و لهذا نفهم أن عملية اختيار الموارد البشرية جد مهمة في إدارة الموارد البشرية بحيث تهدف الى انتقاء الأفراد المناسبين لشغل الوظائف، معتمداً في هذا على مجموعة الإجراءات و الخطوات التي تسمح لها باختيار أكفأ و أفضل المترشحين و بعد أن تختار الإدارة الأفراد الذين يتمتعون بخصائص و ما تشترطه الوظيفة تأتي مرحلة تعيينهم في المناصب المناسبة لهم.

III. مرحلة التسكين :

و بعد أن يتم الانتهاء من اتخاذ قرار الاختيار فإن مرحلة التسكين تحاول وضع الشخص في المكان و العمل المناسب لمؤهلاته و خبراته و صفاته الشخصية كما تحدد لها بطاقة وصف الوظيفة، وعلى الرغم من أنه من الطبيعي أن لا يتم اختيار الشخص قبل أن يتم تحديد الموقع أو الوظيفة التي سوف يشغلها إلا أنه من عادة بعض المنظمات كبيرة الحجم أن تقوم بتعيين أكبر عدد ممكن من الكفاءات المتميزة دون أن تشغل نفسها بالتفكير المسبق في تحديد نوع الوظيفة التي سيشغلها كل واحد

³⁵ حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 219

IV. مرحلة التهيئة المبدئية :

و أخيرا فإن المقصود بمرحلة التهيئة تعريف الشخص بعد تعيينه و تسكينه على وظيفة معينة بظروف عمل جديدة بهدف مساعدته على التكيف و الاندماج , و على الرغم من أن البعض قد يرى أن مرحلة التهيئة المبدئية لا تعدو أن تكون جزءا من وظيفة اخرى هي وظيفة التدريب , فان كتاب الادارة عادة ما يفرقون بين الاثنين على أساس أنه بينما تركز التهيئة المبدئية على تعريف الشخص ببيئة العمل ككل , يهتم التدريب بالمعارف و المهارات المتعلقة بالوظيفة

و عادة ما تعرف برامج التهيئة المبدئية الموظف الجديد بالعناصر التالية :

- التطور التاريخي للمنظمة و سياستها
- المنتجات أو الخدمات التي تقدمها المنظمة
- أماكن المصانع و الأقسام و الادارات الرئيسية
- مسؤوليات الوظيفة و جداول العمل المتاحة
- نظم تقسيم الأداء المستخدمة و فرص التدريب المتاحة
- اجراءات الأمن المتبعة
- مكونات الهيكل التنظيمي و اختصاصات كل مكون
- التعريف بزملاء و رؤساء العمل³⁶

³⁶ عادل حر حوش صالح ادارة الموارد البشرية عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع عمان الأردن ط 2 . 2002. ص 94

ثامنا: مصادر التوظيف

- أ. المصدر الداخلي: يقصد به ملئ المناصب الشاغرة بالمؤسسة اعتمادا على ما تتوفر عليه من موظفين في محيطها الداخلي و ذلك من خلال النقل الوظيفي أو الترقية و هذا لتحقيق مبدأ أولوية توظيف الموارد البشرية و هذا نظرا لما تحققه سياسة التوظيف من الداخل من مزايا و التي نذكر منها ما يلي:
- يكون المورد البشري الموظف من المصدر الداخلي أكثر احتمالا للنجاح في عملية خاصة اذ سبق له و عمل في نفس الوظيفة .
 - ارتفاع الروح المعنوية للموظفين عند تفضيل المصدر الداخلي مما يؤدي الى ارتفاع مستوى أدائهم .
 - تكلفة التوظيف من الداخل تكون منخفضة مقارنة مع تكلفة التوظيف من الخارج .
 - قدرة الموظف على التعاون و التنسيق مع زملائه القدامى .
 - تجنب المغامرة بتوظيف موارد بشرية من الخارج يصعب التنبؤ بأدائهم .
- ب. المصدر الخارجي : يقصد به ملئ المناصب الشاغرة بالمؤسسة من الموارد البشرية الشابة من سوق العمل الخارجي و تكون هاته السوق في منظمة محلية أو سوق وطنية على مستوى الدولة و تلجأ المؤسسة الى المصدر الخارجي في حالة عدم توفر المناصب الداخلية و القدرات المطلوبة لشغل مناصب شاغرة .³⁷

³⁷ مجمل العربي الاستثمار في الموارد البشرية الادارة الثقافية للنشر القاهرة مصر ط1.2007 ص138

خلاصة الفصل

أخيرا فان عملية التوظيف تلعب دورا هاما في مساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة وهذا من خلال الاستقطاب و الجهود التي يبذلها القائمون والمسؤولون على هذه المهمة في المؤسسة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات للالتحاق بالمناصب الشاغرة و البحث عن أحسن و أكفئ الأفراد من بين المستقطبين وإخضاعه لمختلف الاختبارات المتعلقة بالتوظيف ليتم تعيينه للوظيفة الشاغرة .

إذا يمكننا القول أن الاهتمام بعملية التوظيف يعود بالفائدة على المنظمات ,بحيث نرى أن معظم المؤسسات الناجحة أعطت اهتمام كبير بجانب العنصر البشري لما له من عائد ايجابي و دور فعال لها ,و استخدام طرق و أساليب مختلفة التي تسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها

الفصل الثاني

ماهية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و واقعها في الجزائر

تمهيد

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور هام في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد, و يكمن هذا الدور من خلال انتشارها في مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني, اذ تمثل احدى دعائم التنمية الاقتصادية الأساسية لما لها من أهمية كدورها في التوظيف و توفير مناصب شغل و من خلال هذا الفصل سنتطرق لمفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و خصائصها و أشكالها و معاييرها و المشاكل التي تواجهها, و واقعها في الجزائر

1. ماهية المؤسسات للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

1. تعريف بعض الدول للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

اختلفت التعاريف للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في العالم , اذ لا يوجد اتفاق بين الدول المتقدمة و النامية إذ تختلف التعاريف من دولة لأخرى وذلك نتيجة لتنوع المعايير المتعلقة بها , إضافة إلى اختلاف الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و حتى الديمغرافية لكل دولة و سنقوم بالتعرف عليها كالتالي .

أ. تعريف خاص ببريطانيا : عرف قانون الشركات البريطاني الذي صدر عام 1985 المشروع الصغير أو المتوسط بأنه يستوفي شرطين أو أكثر من الشروط التالية:

- حجم تداول سنوي لا يزيد عن 14 ملين دولار أمريكي
 - حجم رأس مال مستثمر لا يزيد على 65.6 مليون دولار أمريكي
 - عدد من العمال و الموظفين لا يزيد عن 250 موظف³⁸
- ب. التعريف الخاص بالمجموعة الأوروبية المشتركة :اعتمد هذا التعريف على مجموعة من المعايير الكمية و النوعية حيث المؤسسات المصغرة تشغل أقل من 10 عمال ,و المؤسسات المتوسطة لا يتعدى عدد عمالها 250 عامل و لا يتجاوز رقم أعمالها 40 مليون أورو و لا تتعدى ميزانيتها السنوية 27 مليون أورو³⁹
- ج. تعريف دول جنوب شرق اسيا : تعتمد هذه البلدان في تعريفها للبلدان الصغيرة و المتوسطة بتصنيف العمالة و أصبح هذا التصنيف معترف به بصفة عامة لدى هذه الدول و هذا التصنيف متمثل في الجدول التالي :⁴⁰

³⁸ نبيل جواد، ادارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة المؤسسة الجامعية للدراسات للنشر و التوزيع ،مجد، بيروت 2006 ص25

³⁹ لجنة افاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من أجل سياسة تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر المجلس الوطني الجزائر 2002 19

⁴⁰ صفوت عبد السلام عوض الله، اقتصاديات الصناعات الصغيرة و دورها في تحقيق التنمية درا النهضة العربية مصر 1963 ص12

جدول رقم (1): تعريف دول شرق اسيا للمؤسسات ص و م

مؤسسة عائلية حرفية	من 1 الى 9 عمال
مؤسسة صغيرة	من 10 الى 49 عامل
مؤسسة متوسطة	من 50 الى 99 عامل
مؤسسة كبيرة	من 100 عامل فاكثر

المصدر: صفوت عبد السلام عوض الله. اقتصاديات الصناعات الصغيرة و دورها في تحقيق التنمية. دار النهضة العربية. مصر 1953 ص 12

تعريف اليابان: في القانون الياباني يتم التمييز بين مختلف المؤسسات على أساس طبيعة النشاط و يمكن تلخيص ذلك في الجدول التالي :

جدول رقم (2): تعريف اليابان للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة⁴¹

القطاعات	راس مال	عدد العمال
مؤسسات التجارة و التجزئة و الخدمات	اقل من 10 مليون ين	50 عامل أو أقل
مؤسسات التجارة بالجملة	اقل من 10 م ين	100 عامل أو أقل
المؤسسات المنجمية و التحويلية و النقل و باقي فروع النشاط الصناعي	اقل من 100 م ين	300 عامل أو أقل

المصدر: جاسر عبد الرزاق النسور المنشآت الصغيرة، الواقع و التجارب و معطيات الظروف الراهنة ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات ص و م في الدول العربية ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة شلف أبريل 2006 ص4

⁴¹ جاسر عبد الرزاق النسور، المنشآت الصغيرة ، الواقع و التجارب و معطيات الظروف الراهنة ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات ص و م في الدول العربية ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة شلف أبريل 2006 ص04

1. تعريف الجزائر للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

الجزائر كغيرها من الدول واجهت صعوبة في تحديد تعريف رسمي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغض النظر عن بعض المحاولات التي قدمتها بعض الجهات المهمة بهذا القطاع، حيث إذا رجعنا إلى ما جاء به القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة إثباتا للاهتمام السلطات العمومية بها و كذلك تدقيقا كل مؤسسة توظف 25 لتعريفها، بحيث نجد المادة الخامسة من هذا القانون تعرف المؤسسة المتوسطة أنها: ما بين 50 إلى 250 شخص و يكون رقم أعمالها ما بين 200 مليون دينار جزائري، أو يكون مجموع حصيلتها السنوية ما بين 100 و 500 مليون دينار جزائري. أما المادة السادسة من هذا القانون أن المؤسسة الصغيرة هي: "المؤسسة التي توظف ما بين 10 إلى 49 شخص بالأحرى 50 شخص، أو ال يتجاوز رقم أعمالها السنوي 200 مليون دينار جزائري و يتجاوز حصيلتها السنوية 100 مليون دينار جزائري. أما عن المادة السابعة: "تعرف المؤسسة المصغرة بأنها مؤسسة تشغل من عامل إلى تسع (9) عمال و تحقق رقم أعمال أقل من عشرين (20) مليون دينار أو يتجاوز مجموع حصيلتها السنوية عشرة (10) ملايين دينار". فالجزائر في تصنيفها للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة اعتمدت على المعيارين و سنوضح ذلك من خلال

الجدول⁴²

⁴² نيار نعيمة، "الخلفية المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة، دراسة ميدانية لعينة من الشباب المستثمر في الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فروع: الجزائر وسط - بئر توتة - زرالدة - حسين داي"، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر 2007-2008 ص 65 66

جدول رقم(3): توزيع اليد العاملة في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة

حسب الحجم في الجزائر⁴³

الصف	عدد العمال	رقم الاعمال السنوي	مجموع الميزانية السنوية
مؤسسة مصغرة	من 1 الى 9	20 مليون دج	10 مليون دج
مؤسسة صغي	من 10 الى 49	200 مليون دج	100 مليون دج
مؤسسة متوسطة	من 50 الى 250	200 مليون دج	من 100 الى 500 مليون دج

المصدر:

نظرا لعدم وجود تعريف قانوني موحد و دقيق ، اعتبرت وزارة الصناعة و الطاقة آنذاك أن كل المؤسسات الخاصة و العمومية هي مؤسسات صغيرة و متوسطة باستثناء المؤسسات الوطنية الكبيرة و منذ ذلك لم تكن هناك محاولات الا بعد انضمامها الى المنظمة العالمية للتجارة (OMC) و بالتالي قد شرع القانون الجزائري في جوان 2000 بنفس التعريف المطبق في الاتحاد الاوروبي حيث عرف المؤسسة الصغيرة و المتوسطة مهما كانت طبيعتها القانونية بانها كل مؤسسة انتاج سلع أو خدمات بحيث⁴⁴:

✓ توظف من 1 إلى 250 شخصا .

✓ تستوفي معايير الاستقلالية ، أي كل مؤسسة التي يمتلك رأسمالها بمقدار 25

%فما أكثر من قبل مؤسسة أو مجموعة أخرى التي ينطبق عليها تعريف المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة

⁴³ المصدر: تقرير من اجل سياسة تطوير لمؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

2002 ص 45

⁴⁴ قانون رقم 18/01، المؤرخ في: 27 رمضان 1422، الموافق لـ 12 ديسمبر 2001، يتضمن القانون التوجيهي لترقية المؤسسات

الصغيرة والمتوسطة، الجريدة الرسمية، العدد 77 ، ص 5-6.

2. خصائص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

- تتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعدة خصائص نذكر منها:
- الجمع بين الملكية والإدارة حيث يكون في العادة صاحب المشروع هو نفسه مدير المشروع .
 - سهولة وبساطة التنظيم و هذا من خلل توزيع الاختصاص بين أقسام المشروع و التحديد الدقيق للمسؤوليات و توضيح المهام إلى جانب التوفيق بين المركزية لأغراض التخطيط والرقابة سرعة التنفيذ.⁴⁵
 - أنها تبقى طويلا على شكل واحد فقد تكون صغيرة الحجم مرحليا تنمو من حيث عدد العمال وحجم المصنع والمعدات والانتاج .
 - تمتاز بقدرتها على البقاء والتكيف مع متغيرات السوق ال تواجه أي صعوبة في توفير الاموال اللازمة النجاز المشروع، وكذلك لها "شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها للحقوق والصلاحيات والواجبات.⁴⁶
 - تتيح الحرية للمؤسسين والادارة في كيفية التعامل مع المواقف المختلفة بحيث هناك أفراد يفضلون إنشاء مؤسسات أو مشاريع صغيرة بدال من العمل كموظف في مؤسسات أخرى وهذا ما يسمح لصاحب المشروع الشعور بالاستقلالية و الحرية من خلال كونه السيد أو رب العمل ولديه موظفين مع اتخاذه لقرارات مطبقة.
 - من حيث التنظيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة "غالبا ما تكون هيئة تنظيمية فردية يقوم بإدارتها شخص غالبا ما يكون مالك المؤسسة وذلك في اطار تنظيم قانوني للمؤسسة الصغيرة والمتوسطة وهذه المؤسسات لديها عدد محدود من العمال.⁴⁷
 - تمتاز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بقدرتها على توفير مناصب شغل الافراد بحيث تساهم القضاء على البطالة

⁴⁵ فوزي بن الشيخ، "مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة دراسة حالة الجزائر(2005-2013) تسيير 27 المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، مذكرة لنيل شهادة ماستر، علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية، جامعة قاصدي مرباح، ورقة 2014 ص12

⁴⁶ نبيل جواد، "إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 2006 ص86

⁴⁷ نبيل جواد، "إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت 2006 ص86

3. أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة :

اهتمت الكثير من الدول بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتبارها أحد أهم الدعائم الأساسية لاقتصاد الدول، لذلك لا بد أن يحظى هذا القطاع بأهمية في الدول خاصة النامية منها ، فأهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لا تقتصر على الجانب الاقتصادي بل تشمل جميع النواحي منها الاجتماعية حيث تتجسد أهميتها في توفير مناصب شغل⁴⁸ ، فهي لها القدرة على خلق مناصب شغل بمعدلات كبيرة و بالتالي تكون امتصاص البطالة نوعا ما و تشغيل اليد العاملة، و هناك بعض الاحصائيات تؤكد على مدى أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير مناصب شغل في بعض البلدان وهي كالتالي:

_ في اليابان تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير 55.7% من فرص العمل

_ في كندا تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير 33% من فرص العمل

_ في الهند تساهم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في توفير 78% من فرص العمل⁴⁹ كما تظهر أهميتها كذلك من خلال مساهمتها و بشكل كبير في تنمية المناطق الريفية و فك العزلة عليها فهي مقارنة بالمؤسسة الكبيرة نجدها تتمشى بمرونة أكبر في اختيار أماكن توطينها ، و هذا ما يساعد توليد فرص عمل لسكان هذه المناطق و تحسين مستوى معيشتهم و التقليل من الهجرة الى المناطق الحضرية للبحث عن وظيفة⁵⁰، فللمؤسسات الصغيرة و المتوسطة دور في حل الكثير من المشاكل التي تواجه المجتمع في المناطق النائية و التقليل منها، بحيث تفيده بخدمات و امدادهم بالحاجات الضرورية، كما تبرز أهميتها كذلك من خلال اعطاء الفرصة للأغلبية في العمل الذاتي لإظهار قدرات و مهارات أي فرد له طموحات يريد أن يحققها من خلال

⁴⁸ عبد الرحمان يسرى احمد ، تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تمويلها ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع الإسكندرية 1996 ص31

⁴⁹ توفيق عبد الرحيم يوسف، إدارة الأعمال التجارية الصغيرة، ط 1 ، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2002، ص 23

⁵⁰ توفيق عبد الرحيم نفس المرجع

الأعمال الفنية و التحويلية ما يجعله يستثمر هذه القدرات و المهارات في مشروع صناعي صغير⁵¹.

وهكذا تكون قد ساهمت في تحسين ظروف حياتهم الاجتماعية و تحقيق الاندماج المهني اثبات قدراتهم ،زيادة لأهميتها التي ذكرت فيما سبق ،فالمؤسسة الصغيرة و المتوسطة اهمية كبيرة و ذلك من خلال قدرتها على انعاش الاقتصاد الوطني

من "خلال تحقيقها قيمة مضاعفة عالية من الخامات المحلية و تكاملها مع القطاعات و الأنشطة الأخرى و توفيرها لسلع محلية مطلوبة و بديلة للسلع المستوردة مع قدرة كبيرة في التصدير"⁵²

⁵¹ أيمن علي عمر، إدارة المشروعات الصغيرة، مدخل بيئي مقارنة، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، 2007، ص 41
⁵² محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين و مردودها الاقتصادي و الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع 2004، ص 04

4. دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية:53

تلعب المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دورا كبيرا في عملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية من خلال :

- توفير فرص عمل و حل مشكلة البطالة ، و هي مشكلة اقتصادية لها أبعاد اجتماعية خطيرة مثل اللجوء الى أساليب غير مشروعة لكسب المال ، و الهجرة الغير شرعية ، والمشاكل النفسية و كذلك تأخر سن الزواج لدى الشباب بسبب عدم وجود دخل ثابت .
- تساعد على استيعاب الموارد الانتاجية على مستويات الاقتصاد كافة ، لكونها تنتشر في حيز جغرافي أوسع من المشاريع الكبيرة
- تساعد على تقليص الفجوات التنموية بين المدن و الأرياف .تعمل على تحقيق العدالة في توزيع الثروة و التنمية الاجتماعية المتوازنة بين مختلف فئات المجتمع.
- تحل هذه المشاريع محل المشاريع الكبيرة التي أجبرت على الخروج من السوق خلال الاضطرابات و الازمات الاقتصادية
- تؤدي دورا هاما في عملية التنمية الاقتصادية للدولة ، بحيث تعتبر نقطة الانطلاق للتنمية في البلدان التي ترغب في التصنيع
- تؤدي دورا هاما في كونها تنتج سلما للاستهلاك المحلي من خلال استخدام التكنولوجيا البسيطة التي تعتمد على الكثافة العمالية
- تعتبر عاملا مساعدا للاستقرار الاجتماعي و الاقتصادي في الدولة

⁵³ محمد وجيه بدوي، تنمية المشروعات الصغيرة للشباب الخريجين و مردودها الاقتصادي و الاجتماعي مرجع سابق ص1.

5. أشكال المؤسسات الصغيرة و المتوسطة : للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة أشكال

مختلفة باختلاف التصنيف الذي خضعت له و أشكالها كالتالي :

1.5 تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب الشكل القانوني: فالمؤسسات

الصغيرة و المتوسطة تنقسم إلى قسمين حسب المعيار القانوني و هي المؤسسات الفردية و شركات الأشخاص ، و كل 1 شكل من هذه الأشكال له خصائص و تعريف خاص به و هي كآآتي⁵⁴:

1.1.5 المؤسسة الفردية: و هي مؤسسة يملكها شخص واحد يتمتع بكافة حقوق الملكية المتصلة بها كما أنه المسؤول عن كافة ديونها و التزاماته اتجاه الغير ، بالإضافة إلى أنه من يتخذ القرار، و جميع الأرباح هي من ممتلكاته.

2.1.5 شركات الأشخاص: و هي تعتبر امتداد للمؤسسات الفردية من حيث الملكية الخاصة لحصص رأس المال و المسؤولية الغير المحدودة للشركاء و المتضامنين عن ديون الشركة، كما أنها تتميز عن المؤسسات الفردية بقدرتها على جمع أكبر قدر ممكن من رأس المال، و في حالة الربح يوزع على الشركاء بنسبة حصصهم في رأس المال .

⁵⁴ علي حسين و اخرون ، الادارة الحديثة لمنظمات العمل ، ط1 ، دار و مكتبة الحامد للنشر و التوزيع ، 1999 ، ص65

تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب النشاط: و يعتبر هذا التصنيف من أكثر 1 التصنيفات شيوعا ، و يقسم هذا التصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلى الأشكال التالية:55

1.2.5 المؤسسات الصناعية : و يتميز هذا النوع من المؤسسات بخلق المنافع الشكلية أو التحويلية للسلع ، بمعنى تحويل المواد الأولية الى سلع قابلة للاستهلاك من طرف أفراد المجتمع و يعني أن هذا النوع من المؤسسات هدفها انتاج سلع استهلاكية كالمنتجات الغذائية .

2.2.5 مؤسسات التوزيع : و هذه المؤسسات تعتبر كوسيط بين المستهلك و المنتج ، أي أنها تقوم بدور الوسيط في إيصال السلع من المنتج الى المستهلك و مثال على هذا تجار الجملة.

3.2.5 المؤسسات الخدمية : تختص هذه المؤسسات في تقديم الخدمات للمجتمع و تحصل على تلك العائدات لقاء تلك الخدمات ، فهذه المؤسسات لا تنتج سلعا مادية كالمؤسسات الأخرى الصناعية ، وإنما نشاطها يقتصر فقط على تقديم الخدمات لأفراد المجتمع ، و مثال على هذا نجد مؤسسات النقل على اختلاف أنواعها.

3.5 تصنيف المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب توجهها: و نستخلص من هذا التصنيف الأشكال التالية:56

1.3.5 المؤسسة العائلية: و ما يميز هذا النوع من المؤسسات عن غيرها هو أن مكان إنشائها هو المنزل وتعتمد على أعضاء الأسرة الذين يساهمون في إنشائها ، و تستخدم فنون انتاج بسيطة نسبيا تتواكب مع وفرة العمل و قلة رأس المال و هي تتميز بإنتاجها لمنتجات تقليدية و بكميات محدودة، كالصناعات الحرفية.

55 علي حسين و اخرون ، الادارة الحديثة لمنظمات العمل مرجع سابق ص60_61

56 حاف سبترهل، ترجمة مليب بطرس، منشآت الأعمال الصغيرة، اتجاه الاقتصاد الكلي، الإدارة الدولية للنشر و التوزيع، مصر،

3.2.5 المؤسسة التقليدية: و هذا النوع من المؤسسات لا يختلف كثيرا عن المؤسسات العائلية ، لأنها تعتمد كذلك على عمل أعضاء الأسرة ، و لكنها في بعض الحالات يمكن أن تعتمد على عمال أجراء، لكن الاختلاف بينهما يكمن في كون المؤسسة التقليدية اقامتها مستقلة عن المنزل. و ما هو شائع عن هذه المؤسسات هو أنها تتركز في المناطق الريفية بمعنى أن المؤسسات التقليدية تتواجد و بكثرة في الأماكن الريفية أكثر من أي منطقة أخرى، و هذا راجع الى طابعها التقليدي الذي تتميز به ⁵⁷

⁵⁷ سعيد عبد الرسول محمد، الصناعات الصغيرة كمدخل لتنمية المجتمع المحلي، المكتب العلمي للنشر و التوزيع، الاسكندرية،

1998، ص34

II. واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر تطور التعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر أ/ المرحلة الاولى (1963-1982):

قبل الحديث عن تطور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة البد من التوقف عند الوضع الاقتصادي للجزائر، فلقد كانت معظم المؤسسات مملوكة للمستوطنين قبل الاستقلال وغداة الاستقلال سنة 1962 مباشرة ورثت الجزائر قطاعا مهما، نتيجة توقف معظم تلك المؤسسات عن الحركية الانتاجية نتيجة مغادرة مالك هذه الوحدات الانتاجية عشية الاستقلال، حيث وجد فراغا كبيرا في منظومة تسيير هذه المؤسسات من بينهم (50.000 إطار سامي و 35.000 إطار متوسط). وقد سد الجزائريون هذا الفراغ بما لديهم من وسائل وإمكانيات بسيطة رغم أن غالبية السكان يقيمون في الارياف و 90% منهم أميون، وكذا تهريب رؤوس الاموال في سنة 1962 ما يعادل 500 مليون فرنك فرنسي، إضافة إلى غلق أغلبية الوحدات الصناعية، حيث تم غلق 850 وحدة من مجموع 2500 وحدة صناعية و 1400 مؤسسة من مجموع 2000 مؤسسة بناء، كما 61 أن غالبية الشعب يهدده الجوع و 70% من السكان في حالة بطالة⁵⁸.

وعموما يعود ظهور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر إلى مرحلة الاستقلال، حيث أن أغلب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة قبل الاستقلال كانت تحت ملكية المستوطنين الفرنسيين الذين سيطروا على حوالي 98% منها، ومن ثم ارتبط دورها بأهداف المستعمر، في حين كانت تلك التي تعود للجزائريين تتميز ، بعد الاستقلال ورثت الجزائر العديد من هذه المؤسسات وصل عددها إلى 1120 مؤسسة مع 62 بالمحدودية⁵⁹ 57480 عامل سنة 1964 ، ونتيجة لهجرة مالكي هذه المؤسسات فقدت هذه الاخيرة حركتها الاقتصادية مما أدى إلى تدخل الدولة في تسييرها عن طريق قانون التسيير الذاتي (الامر رقم 20/62 الصادر بتاريخ (21/08/1962 و المتعلق بتسيير وحماية الاملاك الشاغرة، و(المرسوم رقم 02/62

58 احمد هني ، "اقتصاد الجزائر المستقلة"، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 1993 ص 22

59 فارس طارق، "دور ومكانة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وسبل ترقية قدرتها التنافسية، دراسة حالة الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف1-2018 ص4

الصادر بتاريخ 1962/10/22) و المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الزراعية الشاغرة، و(المرسوم رقم 38/62 الصادر 63 بتاريخ 1962/11/22) و المتعلق بلجان التسيير في المؤسسات الصناعية الشاغرة⁶⁰.

كما اعتمدت الحكومة الجزائرية أول قانون حول الاستثمار سنة 1963(القانون 277/63 الصادر بتاريخ 1963/07/23)، غير أن هذا القانون كان موجها أساسا نحو المستثمرين الاجانب ولم يشر إلى رأس المال الوطني إلا في إطار الحديث عن الشركات المختلطة⁶¹، وحسب تحقيق قامت بها مديرية الاحصاءات التابعة الوطني إلا في إطار الحديث عن الشركات المختلطة لوزارة المالية والتخطيط حول الصناعة في الجزائر لسنة 1964، فإن المؤسسات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في الجزائر أخذت الاشكال القانونية التالية للملكية: مؤسسات القطاع الخاص، مؤسسات قطاع الدولة، مؤسسات التسيير الذاتي ومؤسسات مختلطة .

منذ الاستقلال وحتى عام 1966، كان هناك قطاع التسيير الذاتي، والذي يشمل على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة التي خلفها المعمرين، وتم وضع جميع الوحدات الانتاجية في الصناعة تدريجيا تحت إشراف شركات وطنية مع بداية ظهور وتكوين القطاع العام⁶²، حيث اصبحت هذه المؤسسات في اطار هذه القوانين تابعة للدولة في ظل تبني الخيار الاشتراكي، وظهرت فكرة تبني الخيار الاشتراكي والملكية الجماعية لوسائل الانتاج خاصة بعد سنة 1966، حيث صدر لأول مرة في الجزائر المستقلة قانون الاستثمار حيث بدأ انتهاج سياسة اقتصادية تركز على مخططات اقتصادية تعطي فيها الاولوية للقطاع العام على مدى سنوات -1966) 1980، (وقد شهدت هذه الفترة وضع برنامجين لتمويل لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية:

- البرنامج الاول يمتد من سنة 1967-1973 .
- البرنامج الثاني يمتد من سنة 1974-1979 .

⁶⁰ ناجي بن حسين، "دراسة تحليلية لمناخ الاستثمار في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2007 ص 111 .

⁶¹ بلقاسم حسن بهلول، "الاستثمار وإشكالية التوازن الجهوي: مثال الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب"، الجزائر 1990 ص 362

⁶² عبد اللطيف بن اشنهو، "التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1982 ص 132 134

و الجدول التالي يوضح توزيع هذه الاعتمادات خلال البرنامجين
الجدول رقم 4 الاعتمادات المالية المرخصة في إطار تنمية قطاع المؤسسات الصغيرة
و المتوسطة العمومية (1967-1979) :

البرنامج	الاستثمارات المرخصة	باقي الانجازات	عدد المشاريع
البرنامج(1) 1963.1967 التنمية الحرفية	389 مليون دج	389 مليون دج	150 مشروع
البرنامج(2) 1974.1979 التنمية المحلية	3179 مليون دج	2225 مليون دج	594 مشروع
المجموع	3568 مليون دج	2614 مليون دج	744 مشروع

المصدر: حري مختارية ، "مكانة وأهمية المؤسسة الصغيرة في القضاء على البطالة"، رسالة ماجستير جامعة تيارت
ص 78.

واعتبرت في الحقيقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دائما كمكمل للقطاع العام الدور
المحرك للسياسة الاقتصادية وتنمية الدولة طبقا الاستراتيجية التنموية المعتمدة على
الصناعات المصنعة في الاقتصاد المركزي آنذاك وخلال كل هذه الفترة(1963-
1982) لم تكن هناك سياسة واضحة اتجاه القطاع الخاص والذي لم يعرف سوى
بعض التطور على هامش المخططات الوطنية بالإضافة إلى ذلك فإن تشريع العمل
كان صارما، والاكتر من هذا فقد تم إغلاق التجارة الخارجية في وجه المؤسسات
الصغيرة والمتوسطة .هذه الوضعية أدت إلى الحذر التكتيكي لرأس المال الخاص
المستثمر حسب الظروف التي توجه السياسة، كانت المجالات الخاصة التي تم
الاستثمار فيها تحتاج إلى تحكم تكنولوجي قليل وتحتاج أيضا إلى عدد ضئيل من اليد
العاملة المؤهلة وبصفة عامة التوجه كان ملائما نحو قطاعات التجارة والخدمات أين
استمر الخواص الاستثمار فيها، أما في الصناعة فإن رأس المال الخاص تبنى

استراتيجية لاستيراد المواد الاستهلاكية النهائية 67 المواد الغذائية، النسيج ومواد البناء⁶³.

ب/ المرحلة الثانية (1982-1988) :

تميزت هذه المرحلة بانخفاض مداخيل الدولة، وذلك لتراجع أسعار النفط في الاسواق العالمية سنة 1986، فكان لذلك تأثير كبير على الاستثمارات التي يديرها القطاع العام، والتي كانت تمول من خزينة الدولة، فقد كانت المؤسسات العمومية تتميز بانخفاض مستويات الكفاءة الانتاجية والمردودية الاقتصادية إضافة إلى مشاكل متعلقة بعدم التحكم في التكنولوجيا المستوردة .

ونظرا لهذه العوامل قامت السلطات بإعادة النظر في السياسة الاقتصادية المطبقة، وتجلى ذلك من خلال توقيف الاستثمارات الموجهة إلى المشاريع الضخمة والصناعات الثقيلة وتوجيه الاستثمارات الجديدة إلى نشاطات اقتصادية كانت مهمشة من قبل مثل الصناعات الخفيفة، وفي هذا الإطار عرف قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة اهتماما نسبيا باعتباره قطبا حيويا بإمكانه المساهمة بصفة فعالة في تنفيذ وتحقيق أولويات وأهداف توجهات السياسة الاقتصادية الجديدة، أما بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة، فخلال هذه المرحلة ظهرت إدارة تسعى إلى تأطيرها وتوجيهها، ويبرز ذلك من خلال إصدار إطار تشريعي وتنظيمي يتعلق بالاستثمار الوطني الاقتصادي الخاص، غير أن العراقيل التي كانت تواجه الاستثمار الخاصة تركت أثارا سلبية على منظومة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ولم يحدث قانون الاستثمار لسنة 1986 أثرا⁶⁸ كبيرا في تطور هذه المؤسسات⁶⁴.

⁶³ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان بابنات، "التدقيق الإداري وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، دار المحمدية العامة، الجزائر 2008 ص 122 123

⁶⁴ حبيبة مداس، "واقع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانتها الاقتصادية مع الإشارة إلى ولاية الوادي ملتقى وطني حول: واقع وأفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، جامعة الوادي، يومي 05-06/05/2013 ص 9

جدول (5) تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة حسب فروع النشاط خلال فترة (1984 - 1987)

الفرع	1987				1984			
	%	2	%	1	%	2	%	1
مناجم و مقالع	1,62	242	4,48	10	2,44	204	14,07	48
صناعة حديدية	6,98	1487	13,09	31	7,24	1025	10,85	37
مواد البناء	9,31	1388	34,08	76	9,38	1328	37,82	129
كيمياء و بلاستيك	2,32	346	4,358	10	1,73	246	2,05	7
صناعة غذائية	31,27	4659	3,58	8	30,93	4378	3,8	13
نسيج	18,62	2774	8,52	19	24,6	3482	8,79	30
جلود و أحذية	5,16	769	0,4	1	6	850	1,2	4
خشب و ورق	16,37	2439	28,25	63	10,11	2139	20,83	69
نشاطات متنوعة	5,33	795	2,6	6	3,54	502	1,2	4
المجموع	100	14899	100	224	100	14154	100	341

المصدر: المعهد الجزائري للإحصاء السلسلة الإحصائية

من خلال الجدول تشير المعطيات الرقمية إلى الاهتمام بفروع معينة أكثر من الأخرى فمثلا من بين أهم الفروع التي ارتكزت عليها المؤسسات الجزائرية هي مواد البناء و الخشب و الورق و مناجم و مقالع لوحدها كانت أكثر من 72% ، أما البقية من صناعة حديدية و كيمياء و صناعة غذائية و نسيج و جلود و نشاطات متنوعة ب 18% في سنة 1984 ؛ أما في سنة 1987 فانخفض فرعي المناجم و مواد البناء فتوقفت 38 مؤسسة في فرع المناجم و 53 مؤسسة في فرع البناء و بقي الاهتمام المحدود بالفروع الأخرى و لم تسجل أي زيادة معتبرة .

المرحلة الثالثة من 1989 إلى يومنا هذا:

في 1988 ومع تفاقم الأزمة الاقتصادية التي عصفت بالجزائر، تم اختيار التوجه نحو اقتصاد السوق وبالتالي تم وضع إطار تشريعي جديد بالضافة إلى الإصلاحات الهيكلية، هذا الإطار وضع الأهداف العامة التالية⁶⁵:

- تعويض الاقتصاد الموجه باقتصاد السوق.
- البحث عن استقلالية المؤسسات العمومية وإخضاعها للقواعد التجارية .
- تحرير الأسعار .
- استقلالية البنوك التجارية وبنك الجزائر.

كما شهدت فترة 1990 تطور للمنظومة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة في العديد من الأنشطة المرتبطة باقتصاديات الانفتاح وتأثرت نسبة هامة منها سلبا وخاصة تلك التي تمارس أنشطة إنتاجية بعد صدور قانون النقد والقرض في سنة 1990 ، كل هاته التحولات أثرت المؤسسات الصغيرة و المتوسطة فقد وصل عددها سنة 1991 حوالي 22382 مؤسسة و السبب في ذلك الزيادة الحاصلة للمؤسسات الخاصة التي تشغل أقل من 20 عامل فقد عرفت زيادة بنسبة 61,3% و قد وصلت إلى 21563 مؤسسة مقارنةً بالمؤسسات العمومية التي انخفضت بشكل كبير في هاته السنة إذ قُدرت ب 899 مؤسسة و هذا راجع على الانتقال إلى اقتصاد السوق و تدعيم الخواص و التخلي عن الاقتصاد الموجه و الإيديولوجية الاشتراكية ، و في سنة 1994 وصلت إلى 26212 مؤسسة صغيرة و متوسطة منها 7114 في قطاع الصناعات الغذائية و 2955 في قطاع الخشب و الورق و 1331 مؤسسة تعمل في فرع الجلود و الأحذية ، وتحرير التجارة الخارجية واستقلالية المصارف التجارية وتحرير أسعار الصرف وما رافقها من انخفاض قيمة العملة الوطنية، وتزايد خسائر المؤسسات

⁶⁵ ناصر دادي عدون، عبد الرحمان بابنات، التدقيق الإداري وتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر" نفس المرجع السابق 74 ص 125.

الاقتصادية الإنتاجية الصغيرة والمتوسطة والكبيرة و صدور قانون الاستثمار في سنة 1993 والذي يهدف إلى ترقية الاستثمار وإتاحة المزيد من الحرية والمساواة بين المتعاملين الوطنيين الخواص والجانب، التقليل من أجال دراسة الملفات وإجراءات انجاز العقود وتسريع التحويلات كل هذه التحويلات أثرت تأثيرا هاما على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصل عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة سنة 2001 إلى 893 179 مؤسسة منها 258 170 توظف أقل من 10 عمال و 8363 توظف ما بين 10 و 49 عامل و 1272 ما بين 50 و 250 عامل لتزيد بعد ذلك ب 900 مؤسسة في العام الموالي⁶⁶

و في سنة 2003 بلغ نسبة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة ب 0.3% بمعدل 788 مؤسسة مقابل 72.38% من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة ما يعادل 189.552 مؤسسة ، ليصل سنة 2004 إلى 312959 مؤسسة مقسمة على 225449 مؤسسة خاصة و 778 مؤسسة عمومية و بعد التطرق للإحصائيات التي ذكرناها نلاحظ أن الجزائر عرفت تغير جذري في نمط الاقتصاد الوطني و التخلي عن القطاع العام و الاهتمام بالقطاع الخاص من أجل مواكبة النمو الاقتصادي بسبب النكسات و المشاكل التي تعرضت لها بالماضي ، كما عملت على مواكبة وتيرة الانضمام للمنظمة العالمية للتجارة OMC و في الجدول التالي سنعرض تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة (2004 – 2010) :

⁶⁶ www.pmeant.dz.org

جدول رقم (06) تطور عدد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة

(2010 – 2004)

2010	2009	2008	2007	2006	2005	200	طبيعية م ص. م.
60673	45539	39201	29394	26980	24584	4	م. خاصة
7	8	3	6	6	2	449	م. عمومية
560	591	626	666	739	874	778	المجموع
60729	45598	39263	29461	27054	24671	226	
7	9	9	2	5	6	227	

المصدر : من إعداد الطلبة اعتمادا على المعلومات الإحصائية لوزارة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

من خلال الجدول أعلاه الذي يمثل تطور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال فترة (2010_2004)، نلاحظ تراجع المؤسسات العمومية ب 560 مؤسسة سنة 2010 مقرنة مع المؤسسات الخاصة حيث سيطرت على جميع القطاعات بمعدل وصل ل:455398 مؤسسة و هذا نتيجة لخصوصية أغلبية مؤسسات القطاع العام وخلال هذه الفترة نلاحظ و تدهور المؤسسات العمومية بعدما كانت مسيطرة في بداية الثمانينات على جميع الفروع الصناعية من إفلاس و غلق جميع المؤسسات و تسريح للعمال

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سنة 2019 :

أظهرت أرقام رسمية عن عدم تسجيل أي مشروع استثمار أجنبي خلال السداسي الاول من سنة 2019 لدى الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار بالجزائر مقابل تسجيل 1765 مشروع محلي بقيمة تفوق 533 مليون دج .وتشير هذه الأرقام إلى أن أكثر من نصف المشاريع المسجلة لدى الوكالة الوطنية لترقية الاستثمار تتعلق بقطاع الصناعة أي 922 مشروع بقيمة تزيد عن 530 مليون دج ومن جهة أخرى ارتفع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بالجزائر خلال السداسي الاول من 2019 ب 2.7 %مقارنة بالفترة ذاتها من 2018 إلى 945.1171 مؤسسة، حسب الأرقام المتحصل

عليها، وبالعودة إلى تفاصيل هذه المعطيات يتشكل نسيج المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من 1171701 مؤسسة خاصة مقابل 244 مؤسسة عمومية تنشط في مجملها بدرجة أكبر في قطاعات الخدمات بنسبة 41.54 % والبناء والاشغال العمومية 54.28 % والصناعات التحويلية 48.15 % ثم الفالحة 12.1 % والمحروقات والطاقة والمناجم والخدمات المرتبطة 46.0.

تراجع عدد المؤسسات العمومية :

وقد تراجع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة العمومية من 262 مؤسسة خلال السداسي الاول من 2018 إلى 244 مؤسسة خلال السداسي الاول، من 2019 وذلك بسبب إعادة هيكلة القطاع العمومي التجاري 79 .أرقام رئيسية حول المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة بالجزائر⁶⁷ :

- ✓ مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الناشطة في الجزائر: 171945 مؤسسة.
- ✓ مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المنشأة إلى غاية جوان 2019 : 194 مؤسسة جديدة.
- ✓ مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توقفت عن النشاط: 195 مؤسسة.
- ✓ مجموع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الخاصة: 171701 مجموع المؤسسة الصغيرة والمتوسطة العمومية: 244 مؤسسة .
- ✓ مجموع مناصب الشغل: 818736 منصب.

⁶⁷ سميرة عبد المؤمن، " تقرير رسمي: الاستثمارات الأجنبية في الجزائر خلال السداسي الاول ديسمبر 2019/21".

السنة	مؤسسة خاصة	مؤسسة عمومية	المجموع
2011	658737	572	659309
2012	711275	557	711832
2013	777259	557	777816
2014	851511	542	852053
2015	934037	532	934569
2016	1 231 022	390	1 661 022
2017	1 236 074	267	1 503 074
2018	1 602 141	261	1 863 141
2019	1 096 193	243	1 339 193
2020	1 844 230	229	1 073 231

جدول رقم (07) تطور تعداد المؤسسات الصغيرة و المتوسطة خلال الفترة
(2011 – 2020)⁶⁸

المصدر : وزارة الصناعة

Ministère de l'industrie et des mines , (N°33,2018) , (N°32,2018)
(N°36,2020)

بعد الفشل الذي تعرضت له الدولة في مجال تسيير و ترقية المؤسسات

الصغيرة و المتوسطة و حسب الجدول أعلاه يتبين أن المؤسسات الصغيرة
و المتوسطة ممثلة من طرف القطاع العام بنسبة 1% تمثل ب: 229 مؤسسة ، في حين
أن القطاع الخاص تمثل بنسبة 99% و يعود هذا لاهتمام الدولة بالمؤسسات الخاصة
و التخلي عن المؤسسات العامة باستثناء قطاع البناء و التشييد التي تراجعت أعدادها
ب 553 مؤسسة⁶⁹

و أشارت آخر الإحصائيات التي صدرت في جوان 2022 أن المؤسسات المتوسطة و
الصغيرة بلغت أكثر من 1 664 320 مؤسسة ، منها 224 مؤسسة عمومية و
1 440 320 مؤسسة خاصة إذ أوضح وزير الصناعة حسب نشرية إحصائية وُزعت

⁶⁸ حساين زاهية ؛ مجلة دراسات إنسانية و اجتماعية ؛ العدد 06 ؛ قسم عالم الاجتماع ؛ جامعة وهران 1 ؛ جانفي 2016 ؛
ص 152

⁶⁹ Ministère de l'industrie et des mines , 2018

بمناسبة الندوة الدولية الثانية حول الذكاء الاصطناعي التي أُجريت في 18 و 19 فيفري 2023 أن الديناميكية و الحركية نصف سنوية بهذه الفئة من المؤسسات انعكست من خلال نمو نصف سنوي قُدِّرَ بـ 34,300 مؤسسة صغيرة و متوسطة مُضيفاً أنه تم إنشاء 34,057 مؤسسة صغيرة و متوسطة جديدة و 4470 إعادة نشاط (بعد توقف مؤقت)⁷⁰

-العوائق التي تحد من قدرة مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على خلق مناصب العمل:

للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة عدة عراقيل و صعوبات في خلق مناصب شغل و يمكن تلخيصها كالتالي:

1. التأمينات الاجتماعية:

حيث تشترط بيئة التأمينات الاجتماعية على صاحب العمل التأمين على كافة العاملين بالمؤسسة أياً كان عددهم، وقد يتقاعس أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن ذلك بسبب قصور الوعي وعدم إدراك مفهوم . التأمينات الاجتماعية أو عدم الرغبة في تحمل أقساط التأمين أو لعدم استقرار العمالة وسرعة دورانها، كما قد يتأخر بعضهم في سداد ما عليهم من مستحقات لتأمينات الاجتماعية في حالة عدم توفر لديهم السيولة الكافية، مما يعرضهم إلى دفع غرامات وفوائد تأخير تضيف أعباء جديدة عليهم⁷¹

2. التشريعات المنظمة لسوق العمل:

يؤدي تدخل الحكومات ونقابات العمال في سوق العمل إلى تحديد الحد الأدنى للأجور و سن الالتحاق بالعمل، وتنظيم تشغيل الإناث والاطفال ونظم الإجازات والمكافآت وغيرها، فينتج عن هذا التدخل تقييد فرص العمل التي يمكن أن توفرها

⁷⁰ وكالة الأنباء الجزائرية ؛ www.aps.dz تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/05/15 على الساعة 20: 18
⁷¹ عثمان خلف ،واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل دعمها و تنميتها دراسة حالة الجزائر أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر 2004 ص 66

المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث يخاف صاحب المؤسسة من الشكاوى المحتمل أن يتقدم بها العمال للجهات الاختصاص بدعوى عدم الحصول على الحد الأدنى من الأجر أو تجاوز عدد ساعات العمل الرسمية. ويتقاضي صاحب المؤسسة هذه المشاكل عن طريق الاعتماد على العمالة الأسرية والمؤقتة والموسمية، وكذلك العمالة الوافدة غير الحاصلة على ترخيص عمل، مع عدم الإبلاغ عن العمالة الفعلية المتواجدة بالمؤسسة، وتؤدي هذه الاعتبارات إلى ارتفاع معدل الغياب والانقطاع عن العمل وانخفاض إنتاجية العاملين، فضلا عن صعوبة الحصر الدقيق للعمالة الفعلية الملحقة بقطاع الأعمال الصغيرة⁷².

غياب الأسس التنظيمية للعمل والعاملين :

تفتقد الكثير من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لأساسيات الهيكل التنظيمي واللوائح والنظم المسيرة للعمل بها، والتي تحدد الوصف الوظيفي لكل وظيفة وأسس اختيار العاملين وتحديد مبادئ الحوافز والمكافآت، وآليات العمل والعلاقات بين أقسام المؤسسة، وينعكس انتقاد المؤسسة لهذه العناصر على فوضى العمل بها وهروب العمالة لا سيما الكفاءات منها وتدهور مستوى أداءها.

3. مستوى الأجر :

يتميز مستوى الأجر في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالانخفاض مقارنة بالمؤسسات الكبيرة، وهذا ما يشكل عائقا أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استقطاب اليد العاملة لاسيما المؤهلة منها، و هذا يرجع إلى تفضيل هذه الفئة للعمل بالمؤسسات الكبيرة نظرا لارتفاع مستوى الأجر بها بالإضافة إلى مختلف الحوافز والمكافآت⁷³.

⁷² عثمان لخلف مرجع سابق ص 65

⁷³ لؤي محمد زكي رضوان، المنشآت الصغيرة والمتوسطة السعودية، الواقع ومعوقات التطوير، ندوة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الوطن العربي، الإشكاليات وآفاق التنمية، جمهورية مصر العربية: -22 جانفي 2004، ص: 117.

مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في استحداث مناصب الشغل:

اهتمت الدولة بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظرا للدور الذي تلعبه في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر ، بعدما فشلت الحكومات عن ذلك، إضافة لأهمية هذه المؤسسات في إعادة إدماج العمال المسرحين لظروف اقتصادية، مما يسمح باستغلال الكفاءات والتجارب وتجسيد أفكارهم في الواقع هذا ما يساهم في امتصاص البطالة. لقد اهتمت الدولة بتكثيف جهود أجهزتها الرسمية لإيجاد حلول غير تقليدية للتغلب على مشكلة البطالة تدريجيا سواء على المدى القصير أو المتوسط، ووضعت عدة برامج خاصة بترقية الشغل وخاصة بالنسبة للفئة الشابة الطالبة للعمل لأول مرة، وفق أجهزة وبرامج التشغيل المؤقت، إلا أن هذه الإجراءات المختلفة كونها تمنح عقود عمل مؤقتة في اغلب الأحيان، وغياب تنمية اقتصادية حقيقية تبقى أزمة البطالة⁷⁴.

آليات دعم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر :

تعتبر المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من بين الدعائم الأساسية في البناء الاقتصادي كنواة و بداية لحركة التصنيع، تحدي وتواجه هذه المؤسسات تحدي تنافسي كبير وبذلك فانه من الصعب تصور أي تطور لها بدون دعم من الدول التي تنتمي إليها، ومن أجل دعم ومرافقة هذه المؤسسات تم إنشاء هياكل عديدة تعمل على تدعيمها سواء في الجوانب التشريعية والتنظيمية أو في الجوانب المالية، ومن أهم هذه الهياكل:⁷⁵

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ :

تأسست الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 296_96 المؤرخ في 08/09/1996، هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب الباحثين عن العمل والذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة، وتتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تحت وصاية الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل، ولها فروع جهوية ومحلية ومن مهامها:

⁷⁴ عيسى ايت ، " المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، أفاق وقيود"، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد السادس، جامعة الشلف، 2010 ص 275

⁷⁵ د. يوسف قاشي/ د.محمد أبركان ، هياكل الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الميكانيزمات الجديدة للتمويل، مجلة المنتدى و الابحاث الاقتصادية، العدد 2. 2017.ص(من 242الى.245)

- ✓ تقديم الدعم و الاستشارة للشباب المقدمين على إقامة مشاريع، ومتابعة مسار التركيب المالي وتعبئة القروض لمشاريعهم طيلة فترة تنفيذها .
- ✓ تزويد المستثمرين بكل المعلومات المتعلقة بممارسة نشاطهم سواء في الجانب الاقتصادي، التقني، التشريعي أو التنظيمي .
- ✓ السهر على كون المؤسسات المستحدثة تعمل في مجالات مربحة و مستمرة، لضمان التشغيل وتحقيق المداخيل لأصحابها من جهة، واسترداد الديون خلال الآجال المحددة من جهة أخرى.

ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمارات : ANDI

أنشأت هذه الوكالة سنة 2001 ،بموجب المرسوم رقم 03/01 المتعلق بتطوير الاستثمار، وهي هيئة أنشأت تحت وصاية رئيس الحكومة ، لتتحول في ظل القانون 09/16 المؤرخ في 03 أوت 2016 والمتعلق بترقية الاستثمار وبموجب المادة 26 منه إلى مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والتي تكلف بالتنسيق مع الإدارات والهيئات الأخرى بتسجيل الاستثمارات وترقيتها والترويج وكذا ترقية فرص الاستثمار في الخارج وتسهيل ممارسة الأعمال ومتابعة تأسيس المشاريع الاستثمارية وإنجازها، وجاءت هذه الهيئة لتحل محل وكالة ترقية ودعم الاستثمار APSI المنشأة 1993 ،بعد فشلها في ترقية ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي تضم مهام كل من الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب و وكالة ترقية ودعم الاستثمار وهذا بهدف تركيز الجهود لترقية الاستثمار في إطار هيكل واحد والتكفل بكافة المستثمرين الوطنيين والأجانب وتمكينهم من تنفيذ مشاريعهم

ثالثا: الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة PME AND :

في إطار مواصلة السعي لتطوير وترقية قطاع المؤسسات⁷⁶ الصغيرة والمتوسطة، تم إنشاء هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 2005/05/03 ،و هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، وتتولى تنفيذ المهام التالية:

⁷⁶ المرسوم التنفيذي رقم 05-165 المؤرخ في 2005/05/03

1. تنفيذ الاستراتيجية القطاعية الخاصة بترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتطويرها .
2. تنفيذ البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وضمان متابعة سيره.
3. ترقية الخبرة والاستشارة الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
4. تقييم فعالية تطبيق البرامج القطاعية ونجاحتها، وكذا اقتراح التصحيحات الضرورية عند الضرورة.
5. تتبع التطور العددي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة فيما يخص الإنشاء، التوقف وتغيير النشاط .
6. إنجاز دراسات دورية حول التوجهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
7. ترقية الابتكار التكنولوجي لصالح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وذلك بالتعاون مع المؤسسات والهيئات الأخرى المعنية.
8. جمع المعلومات المتعلقة بمجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة واستغلالها ونشرها.
9. التنسيق مع هيكل الدعم الأخرى بخصوص مختلف برامج التأهيل الموجهة لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

رابعاً: صندوق ضمان قروض المؤسسات الصغيرة والمتوسطة :FGAR

أنشئ الصندوق بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 02-373 المؤرخ في 2012/11/11 بهدف ضمان القروض الضرورية للاستثمارات التي يجب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة أن تنجزها⁷⁷، كما هو محدد في القانون التوجيهي لترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتولى الصندوق ما يلي

1. التدخل في منح الضمانات لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنجز استثمارات في المجالات التالية:

⁷⁷ دليل الشاب المستثمر، منشورات مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، دار الأصيل للنشر و التوزيع، تبسة 2007، ص8

- إنشاء مؤسسات .
- تجديد تجهيزات .
- توسيع مؤسسات .
- 2. تسيير الموارد الموضوعة تصرفه، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .
- 3. إقرار أهلية المشاريع والضمانات المطلوبة .
- 4. التكفل بمتابعة عمليات تحصيل المستحقات المتنازع عليها .
- 5. متابعة المخاطر الناجمة عن منح ضمان الصندوق .
- 6. ضمان متابعة البرامج التي تضمنها الهيئات الدولية لفائدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة .

خامسا: صندوق ضمان قروض استثمارات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة CGCI

- أنشئ الصندوق بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 04 -134 المؤرخ في 2004/04/19 برأس مال يقدر بـ 30 6مليار دج، وهو عبارة عن شركة ذات أسهم حيث بدأ نشاطه الفعلي في بداية 2006 و يهدف الصندوق إلى:
- ✓ ضمان تسديد القروض البنكية التي تستفيد منها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتمويل الاستثمارات المنتجة للسلع والخدمات المتعلقة بإنشاء تجهيزات المؤسسات وتوسيعها، حيث يكون المستوى الأقصى للقروض القابلة للضمان 50 مليون دينار جزائري .
 - ✓ ومن أجل تحقيق ذلك الضمان فلا يمكن أن تستفيد من ضمان الصندوق القروض المنجزة في قطاع الفلاحة والقروض الخاصة بالنشاطات التجارية وكذا القروض الموجهة للاستهلاك.
 - ✓ تستفيد من ضمان الصندوق القروض الممنوحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من طرف البنوك والمؤسسات المالية المساهمة في الصندوق، للإشارة فإنه يمكن للبنوك والمؤسسات المالية أن تساهم في رأسمال الصندوق بواسطة الحقوق والممتلكات التي تحوزها في شركات التأمين و ضمان قروض الاستثمار.

سادسا : وكالة ترقية ودعم الاستثمارات APSI :

أنشئت هذه الوكالة ل ترقية ودعم الاستثمار وهي هيئة حكومية بناء على المرسوم 93-12 المؤرخ في 5 أكتوبر 1993 ،حيث تقوم هذه الهيئة بمساعدة أصحاب المشاريع الاستثمارية من خلال تسهيل إجراءات وتقليص مدتها حيث حدد بأجل لا يتعدى 60 يوما لإنهاء الإجراءات القانونية والإدارية لإقامة مشاريعهم وتوفير جميع البيانات والمعلومات والإحصائيات، وكذلك التوجيهات ذات الطابع الاقتصادي، التشريعي، القانوني والاجتماعي.... الخ وتهتم هذه الوكالة بالمهام التالية⁷⁸ :

- ترقية ومتابعة الاستثمارات .

تقييم الاستثمارات وتقديم القرارات المتعلقة بمنح أو رفض الامتيازات.

-التكفل بالنفقات المتعلقة بالاستثمارات سواء كانت بصفة كلية أو بصفة جزئية.

-تقديم التسهيلات الجمركية الخاصة بوسائل الإنتاج والمواد الأولية.

-إعداد الإحصائيات حول الاستثمارات .

-منح الامتيازات المتعلقة بترقية الاستثمارات.

-مراقبة سير عمل الاستثمارات.

سابعا: لجنة المساعدة من اجل تجديد وترقية الاستثمار CALPI :

أنشئت بمقتضى التعليمات الوزارية 28 المؤرخة في 15/05/1994 وهي لجان مكلفة بتوفير الإعلام الكافي للمستثمرين حول الأراضي والمواقع المخصصة لإقامة المشروعات وتقدم القرارات المتعلقة بتخصيص الأراضي لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة، وحسب معطيات وزارة الداخلية والجماعات المحلية فقد بلغت المشاريع التي صادقت عليها وخصصت لها قطع أراضي منذ سنة 1994 إلى غاية سبتمبر 1999 حوالي 13000 مشروع يتوقع أن تستقطب حوالي 311 ألف عامل بعد إنجازها موزعة على معظم الفروع بالقطاعات الاقتصادية، وقد كان توزيع تلك التي أنجزت فعلا في نهاية 1999 حوالي 500 مشروع⁷⁹.

⁷⁸ محمد حميدوش، استراتيجية تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007/2006 ، ص:46.

⁷⁹ صالح صالح، مصادر وأساليب تمويل المشاريع الكفاءة الصغيرة والمتوسطة في إطار نظم المشاركة، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة والمتوسطة وتطور دورها في الاقتصاديات المغربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سطيف ، 28/25 ماي 2003.

ثامنا:الوكالة الوطنية لتسيير القروض المصغرة : ANGEM

بموجب المرسوم رقم -04 14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 أنشئت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر التي تعتبر كآلية جديدة لضمان القروض التي تقدمها المؤسسات المالية والبنوك للمستثمرين، وتتميز هذه الوكالة بالاستقلالية المالية والشخصية المعنوية وهي تقع تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى وزير التشغيل الإشراف العملي عليها، ويسر الوكالة مجلس توجيه ولجنة مراقبة ويديرها مدير عام وهي تهتم ب⁸⁰:

- إدارة وتسيير القروض التي تمنح للمواطنين ذوي الدخل الضعيف ومنعدي الدخل والتي تكون في حدود 000.50دج ولا يزيد عن 000.000.4دج
- تسدد القروض الممنوحة بين سنة و5سنوات .
- إقامة العلاقات المالية مع البنوك والمؤسسات المالية من أجل توفير التمويل المناسب للمشاريع .
- إبرام الاتفاقيات مع الهيئات والمؤسسات من أجل الإعلام والتحسيس والتوعية والمراقبة للمستفيدين من القروض المصغرة تتابع الأنشطة للمستفيدين في إطار التزامهم بدفتر الشروط .
- تقديم القروض بدون فوائد والاستشارات والإعلانات للمستفيدين بمساعدة من الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر.

تاسعا:بورصات المناولة والشراكة :

وهي جمعيات ذات منفعة عامة في خدمة القطاع الاقتصادي تم إنشاؤها عام 3 1991وتتكون من المؤسسات العمومية والخاصة ومن مهامها⁸¹:

⁸⁰ شريف غياط، بوقوم محمد، التجربة الجزائرية في تطوير وترقية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في التنمية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الشلف، 18/17 أبريل 2006 ،ص: 05.

⁸¹ صالح صالح، أساليب وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، مرجع سابق ، ص: 22.

- إحصاء الطاقات الحقيقية للمؤسسات الصناعية لغرض إنشاء دليل مستوى لطاقات المناولة.

- ربط العلاقات بين عروض وطلبات المناولة وإنشاء فضاء للوساطة المهنية .
 -تشجيع الاستخدام الأمثل للقدرات الإنتاجية للصناعات المحلية.
 -إعلام المؤسسات وتزويدها بالوثائق المناسبة؛
 -تقديم المساعدات الاستشارية والمعلومات اللازمة للمؤسسات. -المساهمة في أعمال تكثيف النسيج الصناعي بتشجيع إنشاء مؤسسات وصناعات صغيرة ومتوسطة جديدة في ميدان المناولة. -ترقية المناولة والشراكة على المستوى الجهوي والوطني والعالمي.

-تنظيم الملتقيات واللقاءات حول مواضيع المناولة.
 -تمكين المؤسسات الجزائرية من الاشتراك في المعارض؛ وتوجد حاليا أربعة بورصات جهوية للمقاولة من الباطن والشراكة في كل من: الجزائر العاصمة، قسنطينة، وهران، غرداية.

عاشرا:الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

: ANDPME

بغية الصعوبات والعراقيل التي تواجهها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وفي إطار القانون التوجيهي لترقيتها قامت بإنشاء الوكالة الوطنية لتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم /05 165 المؤرخ في /03/ 05 2005 والتي أسندت لها المهام التالية⁸²:

- تجسيد ومتابعة البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 -تقييم فعالية تطبيق البرامج القطاعية ومتابعة ديمغرافية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
 -ترقية وإدماج الابتكار التكنولوجي في تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

⁸² نصيرة قوريش، آليات وإجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مداخلة ضمن الملتقى الدولي لمتطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الدول العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، 18/17 أبريل 2006، ص: 06

- جمع واستغلال ونشر المعلومة الخاصة بمجالات نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- التنسيق بين الهيئات المعنية بين مختلف برامج التأهيل لقطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- إنجاز دراسات حول الفروع وتوفير معلومات دورية حول الاتجاهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- وضع استراتيجية قطاعية لتطوير وتنمية المؤسسة الصغيرة والمتوسطة.
- ترقية الخبرة والمشاورة والنصح للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- مرافقة المؤسسات في مسار تنافسياتها وتحديثها لطرق الإنتاج.

خلاصة

على ضوء ما سبق اتضح لنا أن مفهوم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة جد معقد سواء في الدول النامية أو المتقدمة و هذا الاختلاف يعود لعدة عوامل اقتصادية و اجتماعية و سياسية ..الخ و هذا الاختلاف راجع من دولة لأخرى، بالإضافة لذلك تطرقنا إلى خصائصها و أهميتها و أشكالها و واقعها في الجزائر.

فبالرغم من حداثة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أنها حصدت اهتمام من خلال سياسات الدعم لها ولكنها اصطدمت بمجموعة من العوائق والمشاكل التي تعيقها.

الجانب التطبيقي

دراسة حالة مؤسسة " صوديسماك SO.DIS.MA.C

تمهيد

بعد الدراسة النظرية لهذا البحث المتمثلة في فصلين ، بحيث سنقوم في هذا الفصل بإسقاط الجانب النظري على الواقع و ذلك بإجراء دراسة ميدانية على مؤسسة " SO.DIS.MA.C " في ولاية وهران محاولين ابراز دور هذه المؤسسة في توفير مناصب شغل

1) تقديم عام للمؤسسة :

مؤسسة صوديسماك هي فرع من مجمع جيكا تأسست شركة الإسمنت و مشتقاته (sodismac) شهر سبتمبر 1974 من طرف الشركة الفرنسية (Creusot-Loire) المعروفة بمنشآتها الكبرى انتهى بنائها سنة 1978 بتكلفة 10396000.000 وقد بدأ إنتاجها الفعلي في 1979 تحت اسم SNMC بطاقة إنتاجية قدرت ب مليون طن سنويا بحيث كانت تابعة للشركة الأم مقرها الجزائر عند إعادة الهيكلة .

- مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للشرق

-مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للوسط

-مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب

وفي 1982 تفرعت مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للغرب إلى أربع شركات مستقلة

كالتالي:

-مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للوسط ERCE

-مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للغرب ERCC

-مؤسسة الاسمنت ومشتقاته للغرب ERCO

تعتبر شركة الاسمنت sodimac ذات طابع عمومي اقتصادي والتي هي شركة ذات أسهم spa وهي فرع من فروع sodimac و المتواجدة على مستوى ولاية وهران والتابعة لصناعة الاسمنت (Gica) و الواقعة في الجزائر العاصمة ويمكن توضيح التعريف الدقيق للشركة من خلال الجدول التالي

جدول رقم (08) يمثل خصائص المؤسسة "صوديسماك"

تاريخ تأسيس المؤسسة	جانفي 2016
مقر الشركة	حي ابن سينا مكّي خليفة وهران
رأس المال	800.000.000
الهاتف الفاكس	041-24-66-50/041-24-66-49
نشاط أساسي	توزيع الاسمنت و مواد البناء
الوضعية القانونية	شركة ذات أسهم
الوضعية القانونية	شركة ذات أسهم

من اعداد الطالبة وفق المعلومات وفق معطيات المؤسسة

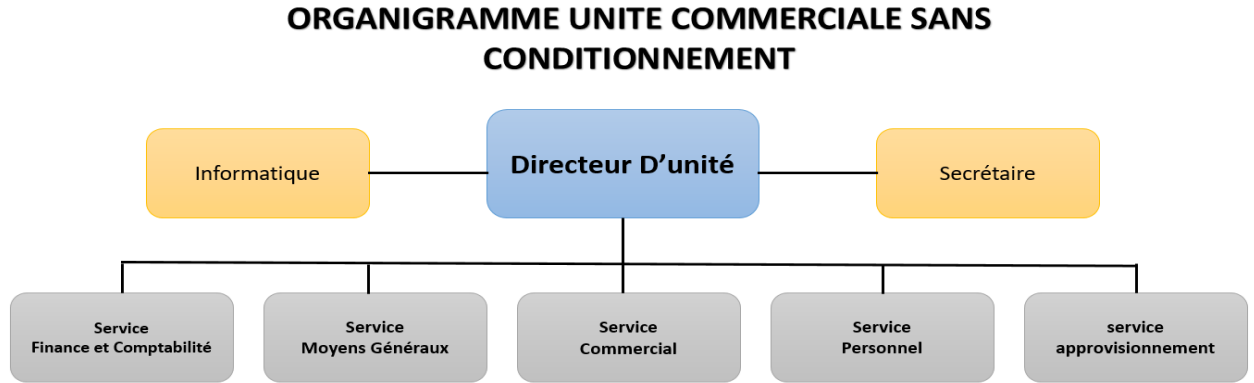
نشاط مؤسسة البناء so.dis.ma.c

تعتبر شركة الاسمنت وتوزيع مواد البناء وسط تجاري بينها وبين الزبون بحيث يتوجه إليها عند رغبته في شراء الإسمنت أو مواد البناء فيقدم لها طلبه و يسدد لها المبلغ

المطلوب لتسليمه هذه الأخيرة سند التحميل والفاتورة اللذان يحملان كل المعلومات الخاصة بالزبون إلا الفاتورة تزيد عن سند التحميل الخاص بها حيث تشمل مهام شركة توزيع مواد البناء و الإسمنت في :

- ضمان الإنتاج وفقا للأهداف الموجودة.
- التسيير الأمثل للموارد البشرية و تحقيق الرقابة على جميع القطاعات.
- المحافظة على صحة و أمن الموظفين.
- توفير الجو المناسب للعمل و ضمان استقرار المؤسسة.
- قيام بالمحاسبة العامة للميزانية و العمليات القانونية و الإدارية.
- تدعيم الاقتصاد الوطني و تحقيق التنمية

مخطط رقم (1) يمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة صوديسماك لتوزيع مواد البناء



La création des services approvisionnement et moyens généraux dépendra de la taille de l'unité et des dépôts qu'elle disposera

مخطط مقدم من طرف المؤسسة

الهيكل التنظيمي للمؤسسة "صوديسماك":

إن نجاح أي شركة ووصولها إلى أهدافها الموجودة راجع إلى حسن اختيارها للهيكل التنظيمي الذي يلائم و يوافق حجم النشاط و توزع مهامها دون أن تهمل جانب التنسيق فيما بين مختلف هياكلها و يمكن أن نوضح التنظيم العام لهذه الأخيرة على النحو التالي: مدير الوحدة ، سكرتير ، مسير اعلام الي، قسم المالية و المحاسبة ، قسم الخدمة العامة ، قسم الخدمات التجارية ، قسم المشتريات ، رئيس الخدمة العامة

-مديرية الإدارة العامة :

يتزأسها المدير العام (DG) الذي يعتبر أعلى سلطة في الشركة و تتمثل مهامه

في :

- تمثيل الشركة داخليا و خارجيا .
- الحفاظ على الشركة .
- إبرام الاتفاقيات و العقود.
- تحديد و تجهيز مخطط الاستثمار للشركة.
- تحديد الأهداف التي ترغب الشركة بلوغها.
- الحفاظ على سمعة الشركة.

و يتم مساعدته من طرف المكاتب التالية :

- المستشار الذي يقوم بتقديم النصائح و الإرشادات للرئيس المدير العام بالإضافة إلى المساهمة في وضع الخطط الاستراتيجية في المستقبل.
- مدير الاستغلال يقوم بتسيير و متابعة استغلال الطاقات البشرية.
- مدير المراجعة المكلف بوضع سياسات المراجعة و التفتيش و مراقبة الحسابات .

- المستشار القانوني يهتم بوضع الأدوات القانونية و مراقبة تطبيقها.

- مديرية المحاسبة:

مهمتها الأساسية وضع السياسات المالية و التسجيلات المحاسبية و تنقسم إلى :

- مصلحة المحاسبة العامة المتكونة من ثلاثة أقسام ، قسم المشتريات مهمته معاينة الملفات الخاصة بالمشتريات ، قسم المبيعات مهمته طريقة الدفع إما عن طريق الصك أو عن طريق أمر بالتحويل أو الدفع المباشر ، و أخيرا قسم التسجيلات المحاسبية مهمته العمليات المحاسبية و حساب النتائج.

- مصلحة الميزانية و المالية مهمتها الإشراف على وضع الميزانية السنوية للشركة متابعة وضعية الشركة من خلال وضع البرامج التقديرية للشركة (تقدير المبيعات و المشتريات) .
- مصلحة المحاسبة التحليلية و الممثلة في تحديد تكلفة المدخلات و المخرجات بمتابعة العمليات التي تتم على مستوى المخزن ، القيام بعملية الجرد السنوي و الشهري للمواد الأولية و المنتجات.
- مديرية الموارد البشرية :

تتمثل مهمتها في تسيير الموارد البشرية من خلال المصالح التالية :

- مصلحة المستخدمين تقوم بالتكفل و التسيير الإداري للمستخدمين من خلال تحديد المهام و الأجور المناسبة لكل عامل ، مسايرة رزنامة عمل المستخدمين و مراقبة الحضور و المواظبة ، التكفل بالتشغيل و منع تراكم الأيدي العاملة لعدم عرقلة الأهداف الشركة.
- مصلحة الشؤون الاجتماعية يتمثل دورها في خلق الجو المناسب للعمل من خلال التكفل بجميع المسائل المتعلقة بـ :
 - الضمان الاجتماعي .
 - التأمينات الاجتماعية.
 - ملفات التقاعد.
 - التكفل بالمنح العائلية للعمال و متابعتها.
 - التكفل بالعمال الذين يتعرضون لحوادث العمل .
- مصلحة الحركية العامة مهمتها صيانة المنشأة كما تشرف على حظيرة السيارات و كذا متابعة و نقل العمال إلى جانب الصهر على نظافة المحيط و الأمن.

- مصلحة التكوين و تكمن مهمتها في إعداد مخطط لتكوين العمال في اطار أهداف الشركة و كذا تطبيقه لغرض تحسين كفاءات العمل و بالتالي الزيادة في مردودية الإنتاج.

- القسم التجاري :

مهمتها انجاز التقارير و المستندات (الشهرية ، الثلاثية ، السداسية ، السنوية) ، مراقبة و متابعة الكميات المباعة يوميا للوحدة التجارية سودماك SODMAC.

- المديرية التقنية :

و المتمثلة في الأقسام التالية :

- قسم الموارد الأولية يشرف على عملية جلب المواد الأولية من المحاجر حيث يتكون من :

❖ ورشة استغلال الحاجر.

❖ ورشة صيانة الآلات .

❖ ورشة التكسير.

- قسم الصيانة الميكانيكية و يتكون من أربع ورشات ورشة طحن المواد الأولية ، ورشة الطهي في الفرن ، ورشة طحن الإسمنت ، ورشة التخزين و البيع ، بالإضافة إلى مكتب للدراسة و التخطيط .

- قسم الوقاية و الصيانة و المتمثلة في أربعة مصالح :

✓ مصلحة الآليات .

✓ مصلحة الكهرباء.

✓ مصلحة الاستعلامات.

✓ مصلحة الميكانيك.

و تضم كل مصلحة مجموعة من الكهربائيين و الميكانيكيين إلى جانب مجموعة من المهندسين دورهم الأساسي صيانة الآلات و إصلاح أي عطب يعرقل سيرورة الإنتاج بالإضافة إلى مجموعة مسؤولة عن الآلات المتحركة كالألات الحفر و الشاحنات .

- قسم الأمن الصناعي :

مهمته الاعتناء بالبيئة المحيطة بالمصنع و حساب كمية المواد الأولية الضائعة في الهواء كذلك العمل على توفير الأمن و تقديم إرشادات للعمال من خلال الوقاية و التنبيه ، بالإضافة إلى مراقبة التوقيت ، التحاليل الكيميائي.

ومن أهداف المؤسسة :

- استغلال الطاقة الإنتاجية .
- تطوير و ترقية إنتاج الإسمنت من حيث الكمية و النوعية و الجودة .
- تغطية السوق الوطنية .
- تصدير الإسمنت للحصول على العملة الصعبة.
- مواكبة و تحكم في التكنولوجيا الجديدة .
- التسيير الأمثل للموارد البشرية و تحقيق الرقابة على جميع القطاعات.
- المحافظة على صحة و أمن الموظفين

مساهمة مؤسسة "صوديسماك" لتوزيع مواد البناء في التوظيف :

سنحاول ابراز واقع مؤسسة "صوديسماك" في خلق مناصب شغل و منح فرص عم ظل في السنوات الاخيرة (2022_2023).

اقتصرت مؤسسة "صوديسماك" على إنتاج و توزيع مواد البناء منذ نشأته ، حيث تعتمد على يد عاملة متنوعة بمختلف المستويات و تتميز بيد عاملة محدودة و بالتالي تعتمد على موارد بشرية محدودة على حسب حاجة المؤسسة و في بعض الاحيان يوظفون لمدة غير محددة عند زيادة الانتاجية و نجد أن المؤسسة توظف ذوي الشهادات و الاطارات في مجال الادارة أما الفئات الاخرى من العمال حسب مستواهم الدراسي الذي يتناسب مع حسب كل وظيفة أي توظف أصحاب الاطارات و الشهادات في مجال الإدارة و باقي العمال الاخرين في وحدات الانتاج على حسب المستوى الدراسي فحسب المقابلة التي قمنا بها أوضحت لنا رئيسة الخدمات الشخصية أن عملية التوظيف تكون عن طريق وكالة التشغيل "ANEM" فنقوم بتحديد نوع المستوى الدراسي و المؤهلات للعمال المحتاجة لهم و تهتم وكالة التشغيل بالبحث عن العمال و عند توظيف العامل يمر بفترة تجربة تكون على حسب المنصب الذي سوف يشغله تكون المدة ما بين 12 الى 36 شهر لمعرفة قدرات العامل ثم بعد هذه المدة تأخذ المؤسسة القرار في بدأ مدة محددة CDD ثم مع مرور الوقت و اكتساب العامل الخبرة و الانضباط ينتقل الى عقد غير محدود المدة CDI، و حسب مسؤولة رئيسة الموارد البشرية أن العامل يحصل على التأمين الاجتماعي فور دخوله قيد العمل ، وأن جميع العمال يتحصلون على مكافئات مالية سنويا ، أما فيما يخص الاجور فهي تختلف من مستوى لآخر و من عامل لآخر تحدد حسب النقاط التالية:

- النشاط
- الانتاج
- الاقدمية و الخبرة
- المستوى الدراسي و الشهادات

يبلغ العدد الاجمالي للعمال في مؤسسة "صوديسماك" سنة 2023 على 86 عامل في المؤسسة ، بعد ما أن كان عددهم 110 عامل في المؤسسة سنة 2022 ، هذا يدل على نقص و تذبذب التوظيف في المؤسسة .

و لاحظنا من خلال المقابلة التي أجريناها و المعلومات المقدمة لنا أن المؤسسة يغلب عليها العمال الذكور أكثر من الإناث و هذا راجع لطبيعة نشاطها الانتاجي حيث يبلغ عدد العمال الاجمالي ل 86 عامل ، حيث تنقسم ل 71 ذكور ما يعادل 96% فيما يبلغ عدد الإناث 15 ما يعادل 5% ، حيث تتنوع أعمارهم من عامل لآخر في الجدول التالي :

جدول رقم (09) يمثل مستوى أعمار العاملين

العدد	مستوى أعمار الموظفين
2	من 20 الى 24
5	من 25 الى 29
10	من 30 الى 34
8	من 35 الى 39
6	من 40 الى 44
13	من 45 الى 49
32	من 50 الى 54
10	من 55 الى 59

المصدر: من اعداد الطالبة اعتمادا على معلومات المؤسسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئات العمرية المسيطرة هي ما بين (55_ 59) بمعدل 32 عامل

فيما بعدها تأتي فئة (45_49) بمعدل 13 عامل و تساوي بين فئتي (30_34) و(55_59) بمعدل 10 عمال لكلا الفئتين ثم تأتي فئة (40_44) بمعدل 8 عمال وتأتي كلا فئتي (29_20) و (35_39) بمعدل 7 عمال .
كما تعتمد الشركة على مختلف المستويات الدراسية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (10) يمثل المستوى الدراسي للعمال .

النسبة	العدد	مستوى الشهادة
0	0	دكتوراه
4%	4	ماجستير أو ماستر
3%	3	مهندس دولة
8%	7	ليسانس
2%	2	DEUA
2%	2	تقني سامي
1%	1	تقني
2%	2	بكالوريا
3%	3	تكوين مهني
8%	7	CAP
12%	10	ثانوي
23%	20	متوسط
23%	20	ابتدائي
6%	5	يعرف القراءة و الكتابة
100%	86	المجموع

المصدر : من اعداد الطالبة بناءا على احصائيات الممنوحة من طرف المؤسسة

من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أن المؤسسة تحتوي عامل 40 عامل من مستوى متوسط و ابتدائي ما يمثل 46% من العدد الاجمالي للموظفين ، ثم يأتي حاملي شهادة الثانوية الذي هو 10 عمال بنسبة 12% ، و بعدها يليها الحاصلين على شهادة الليسانس بعدد 7 عمال بنسبة 8% ثم يليها العمال الذين يجيدون القراءة و الكتابة وهم 5 عمال بنسبة 6% ، ثم يليها كل من مهندسي الدولة و التكوين المهني وهم 6 عمال بنسبة 6%، و بعد ذلك يليها المتحصلين على شهادة الماستر وهم 4 عمال بنسبة 5%، ثم يليها المتحصلين على شهادة البكالوريا و تقني سامي و عددهم 4 عمال بنسبة 5% و اخيرا يأتي المتحصل على تقني و هو عامل واحد بنسبة 1%.

من خلال الجدول نستنتج أن المؤسسة تقوم بتوظيف العمال الذين لديهم مستوى متوسط نظرا لطابعها الانتاجي .

- و للعمال الحق في تقاضي الاجور في جميع المؤسسات العامة و الخاصة مقابل العمل و الجهد المبذولين و طبيعة الأجور تختلف من عمال لأخر كل حسب
- عمر العامل المهني على مستوى المؤسسة أو خارجها .
 - درجة الخبرة و الكفاءة.
 - سن العامل.
 - الحالة الاجتماعية.
 - وفقا للمؤهلات العلمية.

يبلغ العدد الاجمالي للعمال بمؤسسة "صوديسماك" 86 عامل حاليا بعدما كان عددهم سنة 2022 107 عامل و هذا ما يدل على تراجع التوظيف بالمؤسسة .

وفي إطار دراسة مدى مساهمة مؤسسة "صوديسماك" في استحداث مناصب شغل سنقوم بتوضيحه من خلال الجدول التالي : خلال فترة (2022_2023)

جدول رقم (11) يمثل استحداث مناصب شغل

السنوات	عمال الاطارات	عمال الادارة	عمال تنفيذ	المجموع
2022	42	36	30	108
2023	35	20	31	86

المصدر : من اعداد الطالبة بناء على وثائق ممنوحة من طرف المؤسسة

و من خلال الجدول نلاحظ أن مؤسسة "صوديسماك" وظفت 42 عامل سنة 2022 في فئة عمال الاطارات و 36 في فئة عمال الادارة و 30 في فئة عمال التنفيذ و بلغ عددهم الاجمالي 108 عامل ، وقعت حالة تقاعد عامل تقني في 2022/04/01 ، ونقل مسؤول وحدة الاعمال

بوهان لوحدة الاعمال بزهانة ،نهاية عقد متدرب في 2022/03/28 ، و ترقية وكيل التنفيذ لمجموعة اجتماعية مهنية تنفيذية ، تعيين وكيل تنفيذي بعقد محددة المدة بتاريخ 2022/04/24 ، و في سنة 2023 أصبح عدد العمال 86 حيث نلاحظ انخفاض مستوى التوظيف في مختلف الفئات

و كغيرها من المؤسسات المتوسطة و الصغيرة تعاني من صعوبات و معرقلات و يمكن تلخيصها فيما يلي:

- نقص واضح في عدد الموظفين بسبب التماطل في استخلاف العمال المتقاعدين .
- الخسائر الكبيرة في المنتج لوجود تسربات في سلسلة الإنتاج (عند مدخل الفرن وورشة الإرسال).
- غياب روح المسؤولية و الضمير المهني لدى بعض العمال.

- ضعف التخطيط لعدم قيامه على مشاركة الجميع ، و غير مبني على الإمكانيات المتاحة لدى المؤسسة.
 - عدم استغلال كل الطاقات الإنتاجية للمصنع.
 - نقص في الكفاءات التقنية و الفنية ، و هذا راجع إلى ضعف التكوين لدى العمال ، مما أدى إلى ضعف في جميع التخصصات.
 - ضعف التنظيم لعدم الاستقرار في مناصب الموظفين للتجديد المستمر للهياكل التنظيمية.
 - غياب مصلحة المحاسبة التحليلية و عدم الاهتمام بمصلحة الجودة بالرغم من الدور الهام الذي يمكن أن تلعبه.
 - عدم التحكم الجيد في التكنولوجيا مع وجود ضعف في الصيانة.
- و منه نستنتج أن مؤسسة "صوديسماك" أنها مؤسسة صناعية انتاجية لتوزيع مواد البناء توظف 5 عمال سنويا و ذلك على حسب حاجة المؤسسة ، و هذا ما سنركز عليه من خلال تحليل نتائج المقابلة التي أجريناها .

عرض و تحليل نتائج المقابلة :

و قصد معرفة واقع التوظيف في مؤسسة " صوديسماك " هي شركة عامة بولاية وهران و هي فرع من مجمع " جيكا " المتمركزة في العاصمة قمنا بإجراء مقابلة مصلحة الموارد البشرية من أجل معرفة واقع و كيفية عملية التوظيف داخل المؤسسة :

_تتمثل مهام مؤسسة " صوديسماك " بتوزيع مواد البناء الكائنة بولاية وهران التي تأسست سنة 1971 عدد عمالها الاجمالي 86 عامل و من بين أهدافها تحقيق أرباح مالية لضمان مكانتها اقتصاديا .

_ على حسب قول مصلحة الموارد البشرية توظف مؤسسة " صوديسماك " 5 عمال سنويا للمؤسسة أي على حسب الحاجة حيث في عملية استحداث مناصب الشغل تقوم المؤسسة بإيداع طلب لدى مؤسسة التشغيل ANEM و تقوم هي بالبحث عن العمال المعنيين بمتطلبات المؤسسة و في بعض الاحيان تقوم الشركة بتشغيل عمال بدون عقد وتكون لمدة مؤقتة كالحمال لحمل و نقل السلع ، و رئيس المصلحة هي من تتكلف بتكوين و توجيه العمال الجدد، و يحظى العامل الجديد بتأمين الاجتماعي فور امضائه للعقد في ظرف 10 أيام كحد أقصى و عند توظيف المؤسسة لعامل جديد يبدأ بعقد محدد المدة CDD و عند رؤية انضباطه و العمل الجاد منه تقوم المؤسسة بتغيير العقد ل CDI عقد غير محدد المدة ، وكل موظف يشغل وظيفته الحقيقية هناك مكافئات مالية لجميع العمال عند تحقيق الشركة أرباح على حسب كل منصب.

_تقوم المؤسسة بتدريب 5 متدربين مهنيين كحد أقصى و ذلك للاهتمام بتكوينهم على أكمل وجه حيث تختلف مدة كل متربص على حسب المنصب الذي سوف يشغله حيث تكون المدة ما بين 12 الى 36 شهر على حسب التخصص الذي سيعمل فيه كل منهم .

_يوضح الجدول رقم (09) مستوى الاعمار للعاملين بالمؤسسة أي أن فئة (50_59) هي الفئة المهيمنة بالمؤسسة بمعدل 42 عامل 58% من العدد الكلي لعمال و منه يتضح لنا أن المؤسسة تقوم بتوظيف العمال الاكثر خبرة و رزانة للوقوف بالمؤسسة

_ هناك اختلاف بين العمالة على حسب المستوى الدراسي من ذوي الشهادات و تأهيل مهني و من هم بدون مستوى ، أن كل عامل يتفرغ لوظيفة على حسب مستواه الدراسي كما يوضح الجدول رقم (10) أي أن المؤسسة تعتمد بشكل كبير على عمال التنفيذ من ساقين و موزعين و حمالين و هذا راجع لطبيعة نشاطها الانتاجي في توزيع مواد البناء .

_ حسب المعلومات المقدمة من رئيسة الخدمات الشخصية للعمال أن المؤسسة تعرضت للذهاب الارادي لعمل واحد فقط سنة 2021 و حالة وفاة واحدة و 3 حالات تقاعد سنة 2022

_ و كما أفادتنا رئيسة الموارد أن المؤسسة تتعامل مع الزبائن على المستوى الوطني .

الاستنتاج :

من خلال ما سبق و تطرقنا إليه نستنتج أن مؤسسة " صوديسماك " مؤسسة متوسطة طبيعة نشاطها توزيع مواد البناء تهدف لتحقيق أرباح مالية للحفاظ على مكانتها اقتصاديا و كغيرها من المؤسسات العامة تعاني من بعض المشاكل و النقائص حيث أن الدولة اهتمت بالمؤسسات الخاصة على غرار المؤسسات العامة و هذا ما تعانيه أيضا من جانب المبيعات إذ تعاني من نقص شراء مواد البناء و نقص الزبائن و هذا راجع لذهابهم لشراء من المؤسسات الخاصة وأخيرا أن المؤسسات العامة المتوسطة لم ترقى للمستوى المطلوب و تبقى سوى أرقام محدودة والجزائر تشهد نقص واضح و تدهور فيما يخص المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة .

الحلول المقترحة :

- ✓ توفير و زيادة اليد العاملة بالمؤسسة
- ✓ اهتمام الدولة بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة ، لأنها تساهم في خلق مناصب شغل و القضاء على البطالة
- ✓ المجال للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة لانعاش الجانب الاقتصادي
- ✓ تطوير التخطيط و مشاركة الجميع في اتخاذ القرار

- ✓ تنمية روح المسؤولية و الضمير المهني للعمال
- ✓ توفير التنظيم و الاستقرار في مناصب الموظفين
- ✓ استخلاف العمال المتقاعدين

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل قمنا بدراسة ميدانية لمؤسسة متوسطة عامة إنتاجية لتوزيع مواد البناء وهي مؤسسة " صوديسماك " SODISMAC حيث قمنا بتعريفها و شرح هيكلها التنظيمي و تبيان نشاطها و أهم أهدافها و لتبيان واقع التوظيف بالمؤسسة قمنا بإجراء مقابلة شخصية مع رئيسة الخدمات الشخصية للعمال و مصلحة الموارد البشرية و التي تحتوي على أسئلة تتعلق بواقع التوظيف بالمؤسسة و دورها في استحداث مناصب شغل .

ونتيجة للدراسة التي قمنا بها أن واقع التوظيف بالمؤسسة في تدهور حيث تبين لنا من خلال الاحصائيات أن عدد العمال سنة 2013 كان 471 عامل و في سنة 2023 86 عامل ، فالمؤسسة تعاني كغيرها من المؤسسات العامة من صعوبات و معوقات التي تحاول المؤسسة التغلب عليها للحفاظ على مكانتها اقتصاديا .

خاتمة عامة

خاتمة عامة

تمحورت دراستنا حول "واقع التوظيف في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة و لمحاولة ايجاد حلول للإشكالية المطروحة ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل قمنا في البداية بتعريف التوظيف و أهميته و شروطه و مبادئه و الإجراءات المتخذة من طرف المؤسسات للتوظيف و مراحلها و مصادره .

ثم انتقلنا في الشطر الثاني من الدراسة للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة إلا أنه تعددت و اختلفت التعاريف المتعلقة بها من دولة لأخرى أي ليس هناك تعريف موحد لها ، فقمنا بتبيان خصائصها و أهميتها اقتصاديا و اجتماعيا في القضاء على البطالة و دورها في التنمية الاقتصادية و أشكالها و واقعها في الجزائر و تطور التعداد و المراحل الثلاث التي مرت بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مدى مساهمتها في استحداث مناصب شغل و اليات دعمها .

و في الاخير قمنا بإسقاط ما درسناه في الجانب النظري على الجانب التطبيقي بولاية وهران و اتخاذ مؤسسة كنموذج لدراسة حالة "صوديسماك" SODISMAC " لتوزيع مواد البناء والتي قمنا فيها بتناول واقع التوظيف بالمؤسسة .

النتائج :

من خلال الدراسة التي قمنا بها بشطريها النظري و التطبيقي من اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج التالية :

أ. نتائج الدراسة النظرية : من خلال دراستنا للجوانب النظرية لهذا الموضوع وجدنا :

❖ الفرضية الاولى : مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في خلق مناصب شغل

- نعم نؤكد صحة الفرضية : أن هذا القطاع يعتبر من القطاعات الأكثر ديناميكية وذلك نظرا للدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في التنمية والإنتاج الاقتصادي، كما أن لها مساهمة فعالة في خلق مناصب الشغل.

❖ الفرضية الثانية : تدور حول فكرة أن التوظيف هو أساس الجهاز الاداري لكل مؤسسة

- نعم نؤكد صحة الفرضية تعتبر عملية التوظيف من الوظائف الهامة و الرئيسية في المؤسسة فهي تمثل نشاط أساسي في مجال إدارة الموارد البشرية ب. النتائج الميدانية :

❖ الفرضية الثالثة: تلعب المؤسسة المتوسطة "صوديسماك" لتوزيع مواد البناء التي أجرينا فيها الدراسة الميدانية دورا هاما في توفير فرص العمل بولاية وهران.

- نفي صحة هذه الفرضية لان المؤسسة الصغيرة و المتوسطة العامة تقتقر لاستحداث مناصب شغل و هذا راجع لاهتمام الدولة بالمؤسسات الخاصة و التخلي عن المؤسسات العامة وهذا من خلال اجرائنا للبحث الميداني الذي استنتجنا من خلاله قلة التوظيف بمؤسسة "صوديسماك "

التوصيات و الاقتراحات :

- ✓ التخفيف من حدة العراقيل التي تقف في وجه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة العراقيل الإدارية، وذلك بوضع قوانين واضحة تأخذ بعين الاعتبار خصوصية هذه المؤسسات، وكذا تفعيل الحكم الراشد ومحاربة الفساد الإداري.
- ✓ إعادة هيكلة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال زيادة دعم أنشطة القطاع الصناعي وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
- ✓ دعم المؤسسات العامة للمساهمة في استحداث مناصب شغل و القضاء على البطالة

أفاق البحث :

تعتبر دراسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و واقعها في التوظيف حقل واسعاً وحديثاً خصباً للبحث فيه لهذا نقترح هاته المواضيع التي يمكن أن تكون محورا لبحوث مستقبلية:

أساليب تطوير المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة
تطوير و تكوين الكفاءات في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العامة

الملاحق

أسئلة المقابلة :

1. ما طبيعة نشاط المؤسسة ؟
2. متى تأسست ؟
3. راس مال الشركة ؟
4. ما هو العدد الاجمالي للعمال بالمؤسسة ؟
5. ماهي الاهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها ؟
6. كيف تتم عملية التوظيف بالمؤسسة ؟
7. من يتكلف بالعمال الجدد و المتربصين ؟
8. ماهي مدة حصول العمل على التامين الاجتماعي ؟
9. هل يحصل المال على مكافئات مالية ؟
10. كيف يتم التقسيم للعمال في المؤسسة ؟
11. ماهي طبيعة الزبائن الذين يتوافدون للمؤسسة ؟
12. ماهي المشاكل التي تعاني منها الشركة ؟

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

الكتب :

- أبو الفضل محمد بن منظور : "لسان العرب، الجزء الأول"، الجزائر، دار الأبحاث، 2008
- بلقاسم حسن بهلول، "الاستثمار وإشكالية التوازن الجهوي: مثال الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب"، الجزائر، 1990
- بودون.ف.بوريكو، "المعجم النقدي لعلم الاجتماع" ترجمة: سليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1986
- اسماعيل قبرة و اخرون ،تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر و التوزيع ط1 القاهرة 2007
- توفيق عبد الرحيم يوسف، ادارة الاعمال التجارية الصغيرة ، ط1،دار الصفاء للنشر و التوزيع ،عمان 2002
- حاف سيتزل ،ترجمة مليب بطرس ،نشأة الأعمال الصغيرة اتجاه الاقتصاد الكلي ، الادارة الدولية للنشر و التوزيع ، مصر 1989
- حسن ابراهيم بلوط ،ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ط 1، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان 2002
- سعيد عبد الرسول محمد، الصناعات الصغيرة ،كمدخل لتنمية المجتمع المحلي، المكتب العلمي للنشر و التوزيع ، الاسكندرية 1998
- صفوت عبد السلام عوض الله ،اقتصاديات الصناعات الصغيرة و المتوسطة و دورها في تحقيق التنمية ، دار النهضة العربية ، مصر 1963
- علي سلمى ، ادارة الموارد البشرية ،دار غريب للطباعة و النشر ،القاهرة 1998
- عادل حروش صالح ، ادارة الموارد البشرية ، عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع ،عمان الأردن ،ط1 2002

- فيصل حسونة ، ادره الموارد البشرية ط 1 ، دار أسامة للنشر و التوزيع 2001
- لوران بلان ، ترجمة عبده ، الوظيفة العامة ، ط 1 عمان الأردن 1981
- مجمل العربي ،الاستثمار في الموارد البشرية الادارة ادارة الثقافية للنشر و التوزيع ، مصر ط 1 2007
- محمد ماهر عليش، ادارة الموارد البشرية وكالة المطبوعات ، الكويت 1979
- نبيل جواد، "إدارة وتنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة"، المؤسسة الجامعية للدراسات النشر والتوزيع، بيروت، 2006
- المنجد في اللغة و الإعلام ، دار النشر ، لبنان ط 1، 1973

المجلات:

- عيسى ايت ، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر ، افاق و قيود ، مجلة الاقتصاد شمال افريقيا ،العدد 6 شلف 2010
- زاهية حساين ، مجلة الدراسات الانسانية و الاجتماعية ، العدد 6 ،قسم علم الاجتماع ،جامعة وهران 1. 2006
- د، يوسف قاشي ،أحمد أبركان ، هياكل الدعم المالي للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة و الميكانيزمات الجديدة للتمويل ، مجلة المنتدى و الأبحاث الاقتصادية ،العدد 2 2017.

المنشورات الجامعية

- أحمد هني ،اقتصاد الجزائر المستقلة ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1993
- أحمد عبد الرحمن يسرى ،تنمية الصناعات الصغيرة و مشكلات تمويلها ، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع ، الاسكندرية 1996
- أيمن علي عمر ، ادارة المشروعات الصغيرة ، مدخل بيئي مقارنة ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع 2007
- دليل الشاب المستثمر مديرية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، دار الأصيل للنشر و التوزيع ، تبسة 2007

- محمد وجيه بدوي ، تنمية المشروعات للشباب و الخرجين و مردودها الاقتصادي الاجتماعي ، المكتب الجامعي الحديث للنشر و التوزيع 2004
- سعيد بن يمينة ، تنمية الموارد البشرية ،ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ،ط1 2015
- نبيل جواد ،ادارة و تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ،المؤسسة الجامعية للدراسات النشر و التوزيع ، بيروت 2006
- وسيلة حمداوي ،ادارة الموارد البشرية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة
- مداخلة:
- جاسر عبد الرزاق النصور،المنشآت الصغيرة ، الواقع و التجارب و معطيات الظروف الراهنة ،مداخلة ضمن ملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة شلف أبريل 2006
- صالح صالح ،مصادر و أساليب تمويل المشاريع الصغيرة في إطار نظم المشاركة، مداخلة ضمن الدورة التدريبية حول تمويل المشروعات الصغيرة و المتوسطة و تطور دورها في الاقتصاديات المغاربية ، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة سطيف 2003/05/25
- محمد شريف عياط بوقمقوم ، التجربة الجزائرية في تطوير و ترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التنمية ، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول متطلبات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ، كلية العلوم الاقتصادية جامعة شلف 2006/04/17
- نصيرة قوريش ، اليات و اجراءات تأهيل المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الدول العربية ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة شلف 2006/04/17
- رسائل:
- دكتوراه

- عثمان لخلف، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وسبل دعمها و تميمتها ،دراسة حالة الجزائر أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر 2004
- فارس طارق، دور مكانة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و سبل ترقية قدرتها التنافسية ، دراسة حالة الجزائر ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة فرحات عباس ، سطيف 2018
- ناجي حسين ، دراسة تحليلية لمناخ الاستثمار في الجزائر . أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير ، جامعة قسنطينة 2007
- ماجستير:
- محمد حميدوش ، استراتيجية تطوير قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، رسالة ماجستير ، تنس ، جامعة الجزائر 2007/2006
- مختارية حري ، مكانة و أهمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في القضاء على البطالة ، رسالة ماجستير ، جامعة تيارت
- سميرة غرناوط ، طرق اجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر 2008/2007
- نعيمة نيار، الخلفية المهنية و الاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة ، دراسة ميدانية لعينة من الشباب المستثمر ، رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة الجزائر 2008/2007
- ماستر :
- فوزي بن الشيخ ، مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في التخفيف من ظاهرة البطالة ، دراسة حالة الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، علوم الاقتصاد و علوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة 2014
- ندوة:
- لؤي محمد زكي رضوان ، المنشأة الصغيرة و المتوسطة السعودية ، الواقع و معوقات التطوير ، ندوة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الوكن العربي ، الاشكاليات و افاق التنمية ، مصر 2004/01/22

- حبيبة مداس ، واقع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و مكانتها الاقتصادية مع
الإشارة لولاية الوادي، ملتقى وطني حول واقع و افاق النظام المحاسبي المالي في
مؤسسات صغيرة و متوسطة في الجزائر جامعة الوادي 2013/05/06

- تقرير:

سمير عبد المؤمن ، تقرير رسمي الاستثمارات الأجنبية في الجزائر خلال السداسي
الأول 2019/12/21

مواقع الكترونية :

وكالة الأنباء الجزائرية WWW.ap.dz تم الاطلاع عليه 2023/05/18 على الساعة
20:18

مراجع بالفرنسية :

- [www .pmeant.dz.org](http://www.pmeant.dz.org)
- www .ons.dz
- JEAN .GUYOT. Le recrutement Méthodique du
personnelle . Entreprise moderne . édition .Paris 1979
- Ministère de l'industrie et des mines 2018

مقابلة :

- مقابلة شخصية مع رئيسة الخدمات الشخصية و الموارد البشرية لمؤسسة
"صوديسماك" SODISMAC لتوزيع مواد البناء ، بولاية وهران