



جامعة وهران 2  
كلية العلوم الاجتماعية  
قسم علم الاجتماع  
اطروحة  
لـ نيل شهادة دكتوراه نظام ل م د  
في علم الاجتماع التربوية

التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل  
آليات التوظيف الجديدة لخريجي الجامعة - دراسة ميدانية بولاية  
غليزان نموذجا-

الأستاذة المشرفة  
- سولاف معطي

من إعداد الطالبة  
- مختارية غزلان بلقاسم  
تشكيل لجنة المناقشة:

الصفة	الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء
رئيسا			
مشرفا	سولاف معطي	أستاذة التعليم العالي	جامعة وهران 2 محمد بن أحمد
مناقشا			
مناقشا			
مناقشا			
مناقشا			

الموسم الجامعي  
2023/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## إهداء...

إلى أعظم مخلوقين في الوجود لديّ والدي أدامهما الله لي وحفظهما...

إلى إخوتي "سعاد" "قاسيمو" "كوثر" ربي يخليهم لي

إلى أصدقائي وأساتذتي وكل من ساندني ووقف معي لإنجاز هذا العمل ولم يبخل عليّ في

تقديم يد العون

فالحمد والشكر لله دائما وأبدا... على كل شيء وعلى كل حال...

غزلان  
غزلان

تتنوع النجاحات والأحلام ...

وهذه الصفحات هي إحداهما...

بالإصرار كتبت وبالحمد ييسرت...

في طياتها ولدت ذكريات... وهي مغزى البحث لرواية أحلى الحكايات.

## شكر وتقدير

بِاسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ ﷺ عَلَيْهِ  
أَزْكَى الصَّلَاةِ وَأَفْضَلِ التَّسْلِيمِ

الحمد لله الذي سخّر لنا القوة والجهد لإنهاء هذا العمل المتواضع وأشكره ﷻ على تسخيره  
لعدد من عباده لنا كانوا سببا لتحقيق هذا الإنجاز

أشكر زملائي الذين كانوا بالنسبة لي أكثر من إخوة لي جمعتنا بهم الحياة في وجهة واحدة كل  
من أختي ورفيقة الدرب على الحلو والمر "زهور" ضحكة الفريق، "خيرور" حكيمة بالتأكيد  
"الصادق" صديق الجميع "شهرة" قمر مضيئ "عبد الله" واثق رزين "مديوني" طيب كريم "رشيد"  
طموح بلا تحديد "محمد دواجي" أب الجميع، على الدعم والمساعدة في كل الأحوال والأوقات

أتقدم بالشكر إلى مشرفتي الأستاذة "معطى سولاف" "تسمة الربيع" التي طالما دعمتني بنصائحها  
وساعدتني للوصول إلى تحقيق هذا العمل وللاستاذ الكريم "بوزيدي الهواري" الذي أخذ مكانة  
الأب الثاني لي بكرمه وطيبته وتوجيهه لي وفتح آفاق لم أتوقع تحقيقها وبفضله أصبح الحلم  
حقيقة أتمنى لك كل الخير والنجاح دائما وأبدا.

وشكرا لجميع الأساتذة بدون إستثناء الذين لم يبخلوا علينا في تقديم الإرشاد والنصح لنا وجعلوا  
منا ذوي شخصية ومعرفة ورؤية واسعة لأمر الحياة

شكرا للقائمين بالإدارة الجامعية

وإلى كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل، نشكركم كونكم كنتم جزءا منا ومن  
عملنا وحياتنا





الفصل الأول: الإطار

المنهجي للدراسة

## مقدمة:

منذ ظهور البشرية في بداياتها كانت تسعى نحو ضمان البقاء على قيد الحياة هذا ما دفع بها إلى البحث عن سد حاجاتها الغذائية والسكنية لا غير، ولكن مع تطور الفكر البشري وترحاله من بلاد لأخرى جعل منه يستكشف أشياء جديدة ومعلومات عديدة تختلف من منطقة لأخرى ما أدى به إلى التنوع في طرق كسب العيش من فلاحه وزراعة وصيد جعلت منه هذه المهن يخلق ويبدع في أدوات متعددة باتت وسيلته الرئيسية في مساعدته على إنجاز العديد من الأعمال، هذا ما خلق له مجال للتفكير في إبتكار وسائل للنقل والدفاع عن النفس وآلات لصنع المأكولات وغيرها من الأطعمة هذه الوسائل والآلات تحولت إلى مصانع كبرى دفعت بالإنسان للتفكير في طرق التعامل والإستثمار في المنتج ما خلق نوع من الاقتصاد الذي تطور تارة بعد أخرى، فحقيقة كل هذا وذاك إن أمعنا النظر نجد على أن الإنسان في حلقة متواصلة من التغيير دفعته الحاجة إلى التفكير فيما أنتج لنفسه مجتمع كاملا بكل أنساقه دون أن يدرك أنه يتحول ويتغير مع كل عملية إدراكية تفكيرية في أموره، ومع كل تعامل وتفاعل مع التغيير يحدث إنعكاس يعود بالسلب أو الإيجاب على الفرد في الطليعة وعلى المجتمع ككل هذا ما خلق ظواهر سوسولوجية إلتمسها عدد من المفكرين كل حسب منطقته وزاوية رؤيته للأشياء .

تتكوّن الظواهر السوسولوجية من خلال تراكم الأحداث نفسها في كل مرة وإنتشارها ما يجعل منها مجال لإهتمام والدراسة خاصة إذا تعلق الأمر بالعمل الذي يعدّ النشاط الأول للإنسان يعتمد له لسدّ مستلزماته وحاجياته لضمان العيش فقد تغيرت صورة العمل وطرق الوصول إليه، إذ إستنظر العديد من العلماء نظريات حول العمل والمشكلات التي باتت تعرف في هذا المجال سواء فيما تعلق الأمر مشكلات بين العمال وسلوكاتهم، أو فيما يتعلق بعمليات الإستيراد والتصدير في المنتج أو اليد العاملة هذا ما كان معروفا سابقا، لكن مع إرتفاع النمو الديموغرافي ودخول النظام الإقتصادي الرأسمالي ظهرت مشكلة الفائض في الأيدي العاملة مع قلة مناصب العمل ما خلق أكبر ظاهرة بالمجتمع ألا وهي ظاهرة البطالة التي كانت حkra على المستويات التعليمية الضعيفة، ولكن الأمر تغير مع الحداثة والمعلوماتية ما أدى إلى ظهور بطالة المتعلمين أو بالأحرى بطالة حاملي الشهادات الجامعية هذا ما زاد الوضع سوءا من ذي قبل.

ولإيجاد حلا للمشكلة أو التقليل منها كون أنه أصبح حجم ظاهرة البطالة يعد مقياسا لتقدم المجتمع أو تخلفها وخاصة مع الإحتجاجات التي قام بها خريجي الجامعة حول وضعهم العملي،

سعت جميع الدول مثل بريطانيا التي توجهت للبحث في "الدولة وعلاقات العمل في إقتصاد السوق" (العايشي، 2013) كما قامت الجزائر هي الأخرى التي لا تزال تعاني من شبح البطالة نحو إدراج إستراتيجيات جديدة في القطاع الاقتصادي والعمل والتشغيل مركزة في ذلك على وضع برامج إنمائية تطويرية والتي لم تتجح معظمها، بعدها توجهت الجزائر نحو خلق مساعدات مالية للبطالين الراغبين في فتح مشاريع تعد مجال لعملهم المستقبلي مع وضعها لوكالات ومديريات للعمل والتشغيل والضمان الاجتماعي كآلية لتوظيف هؤلاء الخريجين، ولكن بالرغم من ذلك لم تحقق الجزائر نقص في حجم البطالة خاصة في الآونة الأخيرة -جائحة كوفيد- التي إرتفعت نسبة البطالة فيها لتصل إلى مرحلة الخط الأحمر هذا ما دفع بصناع القرار في إيجاد حل جديد للظاهرة، ومع العصرية والمعلوماتية والاقتصاد المعرفي توجهت الجزائر إلى التعديل في الأنظمة التعليمية خاصة فيما يتعلق بالتعليم العالي لضمان التوافق بينه وبين متطلبات سوق العمل بغية توظيف خريجه ما أدى إلى وضع قرارات جديدة بالجامعة تفتح مجال للطالب في خلق مجال عمله الخاص هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى مست أيضا التعديلات سوق العمل في وضع منحة للبطالين مع البحث لهم على مناصب تتناسب وشهاداتهم الأكاديمية ومهاراتهم لضمان التوظيف، كما باتت المؤسسات الاقتصادية تسعى للتغيير في معايير إختيارها للموظف المناسب بعدما كانت تركز في الماضي على الخبرة والأقدمية في الشهادة و سن ما فوق 30 أصبحت تهتم حاليا بمهارات الخريج وكفاءاته وتسعى للبحث عن الفئة الشبانية الحيوية ما يضفي على المؤسسة نشاطا وحيوية عالية ويضمن منتوجية هائلة مع تحقيقهم للإبداع والإبتكار والتجديد في الشركة ما يدفع بها إلى التميز والنقد عن غيرها من الشركات الأخرى.

تغيرت طرق التوظيف مع تغير الأحداث وهو ما تسعى هذه الدراسة إلى مناقشته وتبسيط الضوء على الآليات الجديدة للتوظيف التي باتت تعرفها الجزائر تقاديا لبروز آفات سوسيلوجية كهجرة الأدمغة والبطالة والسرقة وضمانا لخلق مكانة لخريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري ما يرفع من العجلة التنموية للإقتصاد وبالتالي تتطور التنمية المستدامة للمجتمع، ولدراسة ذلك والتعمق في حيثيات الموضوع ووضع النقط على الحروف تم إلتماس الموضوع ومعالجته بالمزاوجة بين تنظير علم إجتماع التربية وعلم إجتماع العمل والتنظيم لدراسة كل ما يتعلق بفحوى الإشكالية السوسيو إقتصادية، وقد تطلب الأمر البحث في ثلاث ميادين أو أنساق والمتمثلة في الجامعة، وكالة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المؤسسة إقتصادية للنسيج تايال TAYAL هذا ما جعل من الدراسة الميدانية تحديا كبيرا لتحقيق التوأمة في الطرح وذلك بتحليل الدراسات السابقة حول كل عنصر

والبحث في الربط بين العناصر المدروسة مع بعضها البعض، وعليه تم تنظيم هذه المادة العلمية وتقسيمها نحو أربعة (04) فصول:

❖ الفصل الأول يشمل الإطار المنهجي للدراسة والمتضمن لإشكالية الدراسة التي تم وضع من خلالها فرضيات البحث ولتطبيق ذلك على أرض الواقع تم تحديد كل من أداة البحث المتمثلة في الملاحظة الداخلية والمقابلة وكذا الإستبيان، حيث تم تحليل ذلك بالإستعانة على المنهج الوصفي والدمج بين الكمي والكيفي للتفسير مع توضيح متجمع البحث والعينة المدروسة بالإضافة إلى التطرق لعدد من الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة بالموضوع قيد الدراسة.

❖ بالنسبة للفصل الثاني تم تسليط الضوء فيه على كل ما يتعلق بالتعليم العالي خاصة الجامعة بالإشارة إلى العملية التعليمية التعلمية مع ذكر أهم أنواع التعليم الواجب توفرها بالعملية بغية ضمان مهارات عالية للخريج والتي تتوافق وما يتطلبه سوق العمل من قدرات تمكنه بالإنخراط على العمل.

❖ أما فيما يخصّ الفصل الثالث فقد تم الحديث فيه على سوق العمل الجزائري والقوانين التي يقوم عليها مع الإشارة إلى أهم العوامل التي تؤثر فيه على القدرة الإستيعابية للعمال تقاديا لضخامة حجم البطالة ما جعل من الدولة توضع عدة قرارات وحلول كان آخرها منحة البطالة التي باتت تعد أحد آليات توظيف الخريجين الجامعيين مع توضيح لأهم شروطها وإيجابياتها وتحليلها سوسيو إقتصادي.

❖ في الفصل الرابع فقد تطرقنا إلى أهمية المؤسسات الاقتصادية في المجتمع ومعايير اعتمادها لإختيار الموظف المناسب للمنصب المناسب خاصة في ظلّ التغيرات المجتمعية الجديدة من خلال إقتصاد المعرفة وأساسياتها التي إتخذت كميّار أو مقياس لبناء عملية توظيف العمال بالنسبة لهذه المؤسسة ما يجعل من معايير التوظيف حاليا تعد آلية لإنخراط خريجي الجامعة للعمل وذلك حسب ما جاءت به الدراسة الميدانية حول الموضوع.

• الإشكالية:

يشهد العالم حاليا جملة من التحولات والتغيرات الطارئة على أنساقه ما جعلت من القائمين والفاعلين بهذه المؤسسات تسعى نحو مواكبة ذلك التغيّر ليس على الصعيد الشكلي البنائي بل أيضا على الصعيد الضمني الوظيفي لدور المؤسسة في المجتمع، لهذا نجد أن الظواهر السوسولوجية هي الأخرى تحولت ولم تعد مثل ما كانت عليه من قبل بل جاءت بشكل جديد، وهذا ما إلتمناه في النسق المهني أو بالأحرى في عملية توظيف القوى البشرية العاملة التي باتت محط قلق وتساؤل لصنّاع القرار من ناحية وموضع تحليل ومناقشة بين العلماء والمفكرين من ناحية أخرى مثل ما ناقشه الفكر "الكينزي" (جباري، 2015، صفحة 31) مقدما بذلك تفسيرات لسوق العمل في ظل الأزمات الاقتصادية، حيث يرتبط هذا المشكل بشريحة جدّ مهمة في المجتمع وهي فئة الشباب التي تعتبر القوة الدافعة لتطور وإزدهار أي دولة إذا ما تم إستغلالها وإستثمارها بأحسن الطرق، لهذا نجد على أن العديد من المؤتمرات والندوات العالمية تشجع الشباب نحو إبتكار الجديد في الأنشطة المهنية الكلاسيكية كالزراعة والنسيج وغيرها للربط بين الأصالة والحداثة في العمل والمنتج وهو ما قامت به لجنة الأمن الغذائي (CFS) بمبادرة "تشجيع الشباب على المشاركة والعمل في الزراعة والنظم الغذائية" (لجنة الأمن الغذائي العالمي CFS، 2021)

ولكن بالرغم من عدد هذه المؤتمرات والندوات العالمية والدولية الرامية نحو تفعيل عنصر الشباب في المجتمع من خلال التوظيف نجد أنها لم تؤثر لدرجة كبيرة على أصحاب المؤسسات والشركات الكبرى لإدراج هذه الفئة كقوة عاملة لديها والسؤال يبقى مطروحا أين يكمن الخلل وراء عملية توظيف الشباب؟ خاصة حاملي الشهادات العليا فلا عجب أن يشهد المجتمع حاليا توظيف عدد من فئات ذوي مستوى ثانوي على غرار خريجي الجامعة، فهل الدولة هي من أصبحت تكنّ إهتماما كبيرا فقط للجانب اليدوي دون البحث عن الجانب الفكري المبدع؟ أم أنّ التغيرات هي من فرضت هذا الوضع؟ العديد من الأسئلة كانت محط نقاش وجس نبض لعدد من المفكرين الإجتماعيين منهم والسياسيين وكذا الإقتصاديين وراء البحث عن حلّ لمشكلة بطالة خريجي الجامعة، وللإجابة عما سبق من الأسئلة يمكن القول على أن كل هذه التساؤلات تجمعها حقيقة واحدة وهي عدم القدرة على مواكبة مجريات الأحداث وتفسيرها بشكل خاطئ والبقاء في حيثيات الماضي ما جعل من هذه المسائل الصغيرة مشكلات وظواهر كبيرة متأخرة التفسير والتحليل لوضع النقاط على الحروف نظرا لكون أنّ هناك دائما صراع وجدل بين المحافظين لما كانت عليه الحياة والمجتمع وبين المجددين لنمط العيش، وإن تم إسقاط ذلك على توظيف خريجي الجامعة فنجد هناك من يرى أن

الأولوية لذوي الخبرة في العمل والبحث عن خبير في المجال تقاديا للتعرض لخسائر كبيرة مع المبتدئين في العمل.

وعلى ذكر ذلك فقد نهضت عدة وقفات لحاملي الشهادات العليا أمام وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي مطالبين بذلك فتح مناصب عمل ولإيجاد حلّ لتوظيفهم، لهذا وجدت الجزائر نفسها ملزمة على وضع قرار حاسم وراء ذلك ما جعلها تسعى نحو تعديل في المجال الاقتصادي تارة وتارة أخرى بوزارة العمل والتشغيل ولكن كل الجهود قد باءت بالفشل ولم تصل لتخفيض نسبة البطالة التي قدرت في سنة 2019 بنسبة 11.4% (الديوان الوطني للإحصائيات، بلا تاريخ، صفحة 88) هذا ما ألزم الدولة للقيام بإعادة النظر في الخلل القائم بين هذه الفئة -خريجي الجامعة- وبين سوق العمل وخلق قرارات جديدة بكلا النسقين تمثل حلقة وصل بين خريج الجامعة و سوق العمل.

فبعد إكتفاء دول العالم من الجانب الكمي للجامعات ومؤسسات التعليم العالي نذكر على سبيل المثال "فرنسا الذي بلغ عدد مؤسساتها 220" [www.passion.admission.com](http://www.passion.admission.com) اليابان هي الأخرى حققت عدد كبيرا من مؤسسات التعليم العالي بمختلف تخصصات الذي "قدر ب 800 جامعة" <https://ezoteriker.ru> روسيا هي الأخرى تنافست حول تعداد مؤسسات التعليم العالي حيث بلغ "عدها 519 مؤسسة" <https://recas.ru> وغيرها أصبح الآن الصراع والتنافس حول نوعية الأنظمة التعليمية وموازنتها مع متطلبات سوق العمل وتكوين قوى ويد عاملة مؤهلة يستثمر في طاقاتها وهذا ما تحدث عنه الاقتصادي الأمريكي "تيودور شولتز (Th. Shultz)" (بغداوي ، 2007، الصفحات 31-32) نظرية رأس المال البشري ومدى أهمية إستغلال هذه الطاقات في سوق العمل ، إذ تعد هذه الأخيرة من أكبر القضايا التي عولجت ولا تزال هاجس ومحل علامة إستفهام تطرح لحد الساعة من طرف الباحثين والعلماء في جميع العلوم سواء الإجتماعية منها أو الاقتصادية، علوم الموارد البشرية وغيرها، فبمجرد تسليط الضوء عليها وعرضها يعد ذلك نصف الإجابة عن التساؤلات التي تدور حول هذا الموضوع من عدة جوانب، هذا ما كوّن لنا جملة من الدراسات التي مست زوايا مختلفة منه، وهو ما جاء في المنتدى العالمي للتعليم العالي بدولة مصر تحت عنوان "تحديات وظائف المستقبل من منظور عالمي" في الثامن من شهر ديسمبر لسنة 2021، حيث تمت مناقشة وطرح عدة قضايا تتعلق برؤية مستقبلية للتعليم العالي من طرف رؤساء ومدراء كليات وجامعات دولية وكذا هيئات ممثلة للتعليم، إذ كان من ضمن محاور هذا المنتدى الحديث عن جودة التعليم ومصير خريجه لحصولهم على فرص للعمل، وهو ما أوضحه

رئيس جمهورية مصر السيد عبد الفتاح السيسي بقوله " بدون التعليم الجيد لا يتاح للخريجين فرصة للعمل، وهو حق من حقوق الإنسان.....ولا الجدوى من توفير الجامعات في كل مكان دون وجود الجودة في التعليم والتعلم فيها؟...فبالرغم من تخرج عدد هائل في مرحلة الماجستير والدكتوراه لكن لم يتاح لهم مناصب للعمل ففي العالم العربي الإسلامي هناك علوم ومعارف ليس لها فرص للعمل بها وهذا معضلة كبيرة أمام تحديات التعليم ... " (السيسي، 2021)

هي الأخرى المملكة العربية السعودية أصبحت تواجه وتصارع إشكالية الفجوة القائمة بين خريجي الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وهو ما تم مناقشته في أخبار العربية مع المختص في الموارد البشرية "الدكتور أسامة شمري" (اخبار العربية، 12:10، 20-06-2022) لإعادة إتباع خطة تطوير شاملة في نظامها التعليمي، كما لا ننسى تجارب الدول الأجنبية الغربية نذكر على سبيل المثال دولة ماليزيا التي إنتهجت إستراتيجية تطوير المهارات وخلق الإبداع والإبتكار من خلال المؤسسات التعليمية وذلك بما يتناسب و"تقرير السياسات الإجتماعية الماليزي Social Policies in Malaysia" (عبد الرحمن جويلس ، 2015، صفحة 18)، كما لا ننسى نموذج من أكبر وأهم الجامعات التي تحتل المراكز الأولى في العالم جامعات "الولايات المتحدة الأمريكية والمتحصل خريجوها على جائزة نوبل من بينها جامعة هارفارد Harvard وجامعة ستانفورد Stanford" (بطاح ، 2017، الصفحات 91-92)

من خلال هذه النماذج ودراسات الدول الأخرى تسعى الجزائر هي الأخرى منذ الإستقلال إلى تطوير التعليم العالي ومؤسساته لغرض إنتاج المعرفة من جهة أخرى ومجابهة التنافس العالمي للتعليم والبحث العلمي وكيفية تطبيق ذلك على أرض الواقع من خلال الإستثمار في الطاقات البشرية عن طريق العمل والتشغيل هذا من جهة أخرى، فبعدما " إستقلت وبحوزتها جامعة واحدة وملحقتين واحدة في الشرق-قسنطينة- وأخرى وفي الغرب-وهران- " [www.djazairss.com](http://www.djazairss.com)، تمكنت من تحدي نفسها إلى أن وصلت ل 111 مؤسسة جامعية لسنة 2022 تضم كل من جامعات ومراكز جامعية، مدارس عليا، وجامعات التكوين المتواصل وذلك ب 48 ولاية هذا ما صرح به وزير التعليم العالي والبحث العلمي الأستاذ عبد الباقي بن زيان في أشغال الملتقى الوطني المعنون ب" التعليم العالي في الجزائر بعد ستين سنة" المنظم من طرف الندوة الجهوية لجامعات الغرب بالتنسيق مع مخبر البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية لوهران CRASC ORAN بتاريخ 19 مارس 2022، وهذا ما أدى إلى تجاوز عدد المتخرجين سنويا "لiefوق 400 ألف طالب جامعي" [www.mesrs.dz](http://www.mesrs.dz) مما خلف لنا مشكلة وتحدي في نفس الوقت وهي توفير فرص العمل

وتوظيف جميع الخريجين بالجزائر وهو ما عالجه عدد من الباحثين أمثال "زواوي بن كريم" "فؤاد نوار" "هند بوعقادة" "مولاي مراد الحاج" كل وحسب زاويته ومنظوره الخاص.

في ظل تحول النسق العملي من إقتصاد صناعي بحت إلى إقتصاد المعرفة إتجهت جميع العقول نحو إقتناص عدد من المبدعين والمبتكرين وجعلهم مفتاح تطور المجتمع كون أن المعرفة مورد غير فان ومتجدد مع مجريات الأحداث العالمية والمحلية والتوسيع في نطاق إستغلال الطاقات البشرية الفتية المبدعة في مجال الأعمال كونها فئة نشطة وحيوية تضيء السرعة في الإنجاز وكل هذا عن طريق التغيير من معايير إختيار العمال التي باتت تعرف مقياس "هات ما عندك وأرني ماذا تعرف" ولم تبقى حبيسة الخبرة والأقدمية بغية توظيف أكبر قدر ممكن من خريجي الجامعة ولكن هل هذا سيتحقق؟ هذا ما سنحاول تقديم عمل بحث من أجل إحداث مقارنة سوسيولوجية بين علم إجتماع التربية وعلم إجتماع العمل والتنظيم لتوضيح أهم الآليات الجديدة التي تعتمدها الجزائر حاليا في توظيف خريجي الجامعة متسائلين في ذلك عما إذا كانت هذه التغيرات الحاصلة بسوق العمل -كمنحة البطالة- والمؤسسات الناشئة تعد ملاذا واسعا لدخول خريج الجامعة لعالم الشغل؟ وماهي الآليات الجديدة لتوظيف خريجي الجامعة في ظلّ التغيرات المجتمعية؟

#### • الأسئلة الفرعية:

- كيف يعدّ التعليم الجامعي آلية لحصول خريجي الجامعة على فرص عمل؟
- كيف يمكن إعتبار منحة البطالة آلية من الآليات الجديدة لتوظيف خريجي الجامعة؟
- كيف يتم إعتبار المعايير الجديدة لإختيار الموظف بالمؤسسة الإقتصادية آلية من آليات توظيف خريجي الجامعة؟

#### • فرضيات الدراسة:

لدى معالجة أي موضوع من المواضيع في مختلف العلوم ينطلق الباحث في دراسته بالإعتماد على مقترحات أو إحتتمالات مبدئية كإجابة أولية حول سؤال الإشكال، تحمل في طياتها علاقة إنعكاسية بين المتغيرات أو إرتباطية أو إحصائية يحددها الباحث من أجل إختبارها والبحث فيها، تكون هذه الأخيرة تتعلق بموضوع البحث من جهة وتحدد محاور الدراسة الميدانية والنظرية وكذا المفاهيم الأساسية لها هذا من جهة أخرى، مما يبين مدى أهميتها في الدراسات والأبحاث وهو ما جاء في تعريف فان دالين حولها على أنها "تفسير مؤقت أو محتمل يوضح العوامل أو الأحداث



أو الظروف التي يحاول الباحث أن يفهمها" (نادية سعيد عيشور وآخرون ، 2017 ، صفحة 128)، وعليه من خلال ذلك وكإجابات محتملة حول إشكال هذه الدراسة جاءت الفرضيات كالتالي:

- ✓ تساهم عملية التعليم الجامعي في تطوير مهارات الطلبة ما يجعلها آلية لضمان الحصول على فرص عمل حسب ما يتطلبه السوق من كفاءات.
- ✓ باتت الإصلاحات الجديدة "منحة البطالة" آلية رئيسية في تفعيل فرص العمل لخريجي الجامعات.
- ✓ تعتبر المعايير الجديدة لإختيار الموظف المناسب بالمؤسسة الإقتصادية آلية لضمان فرصة عمل لخريجي الجامعة.

#### • مبررات إختيار الموضوع:

لكل باحث وراء دراسته وإختياره لمشروعه العلمي، أسباب دفعته لذلك سواء كانت تتعلق بذاته الشخصية أو أنها كانت أحد مستلهماته من الواقع المحيط به، الذي يراها العامة على أنها أمور عادية في حين العالم أو المفكر الإجتماعي يراها عكس ذلك -ظاهرة وموضوع بحث-، وهو نفس الأمر الذي جعل من الباحث أن يختار موضوع التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل محل دراسته ومشروعه، إذ أن من أهم الأسباب الدافعة والمحفزة لذلك نذكر:

**الأسباب الذاتية:** مهما كان الموضوع موضوعيا في الطرح، إلا أنه قد تم دراسته عن دافع داخلي ذاتي من قبل الباحث، فهذا الموضوع الذي هو في صدد الدراسة قد مس جزء كبيرا من حياة الباحث وبعض الأشخاص من حوله، الذين تعرضوا لمشكلة البطالة بالرغم من أنهم متحصلين على درجات ومستويات عليا في التعليم العالي -ماستر، دكتوراه بتفوق ممتاز-، أضف إلى لجوء المتخرجين الجامعيين إلى مهن وأعمال خارج إطار تخصص الدراسي ومستواهم التعليمي، فقدان الثقة في النفس وإنعدام الأمل في الحصول على العمل المناسب.

**الأسباب الموضوعية:** تخص موضوع البحث وتناقش بأسلوب علمي أهمها:

- طرح الموضوع بأسلوب أكاديمي علمي يليق بمكانته.
- العمل على تسليط الضوء على مثل هذه المواضيع ودراسته من عدة زوايا مختلفة.
- إثراء الرصيد المعرفي بالمكتبات الجامعية والرقمية.
- البحث في خفايا لم يتم البحث فيها مسبقا أو دراستها في ظروف أخرى.

- تدني فرص العمل والتوظيف خاصة لدى الشباب المتخرج من الجامعات.
- تدخل حيثيات جديدة في قطاع سوق العمل والإقتصادي التي أثرت في التعليم والتكوين.

#### • أهمية الدراسة:

يعتبر البحث الحالي الذي بين أيدينا من الدراسات التي تكتسي أهمية خاصة كون أنها من مواضيع الساعة التي أثارت جدلا كبيرا، وأصبحت قضية رأي عام في الجزائر، وبالأخص من ناحية توظيف خريجي الجامعات وهو ما شهدته في الآونة الأخيرة من إحتجاجات للخريجي حاملي شهادة الدكتوراه حول توظيفهم المباشر دون الدخول في القطاع الخدماتي، كما نجد أن هذا الموضوع يجعلنا ندرك حقيقة التعليم العالي وجودته خاصة مع العصر المعلوماتي أو ما تسمى بـ "اقتصاد المعرفة"، والإستثمار في المورد البشري الذي يعد قوة نهوض أي مجتمع كان، كما تلعب الجامعة دورا مهما في تحقيق النمو والتطور الاقتصادي بما توفره من إطارات وكفاءات وطاقات التي من الضروري الإهتمام بها وإستغلالها نحو مركب التقدم التكنولوجي والإبداع والإبتكار.

- الأهمية النظرية: تتمثل في محاولة إظهار حاجات سوق العمل وما يتطلبه من مهارات لطالبي العمل، خاصة مع ولوج إقتصاد ومجتمع المعرفة التي تتطلب جملة من القدرات لدى خريج الجامعة حتى يتمكن من التأقلم مع سوق العمل، إضافة إلى دخول الإصلاحات الجديدة بسوق العمل الجزائري ومدى تأثيره على طالب العمل وهذه الأخيرة لم تتلقى دراسات سوسيولوجية وإقتصادية معمقة بكثرة فقط الأقلية، كما ستوضح هذه الدراسة بعض التجارب في مجال التعليم العالي كحل لمشكلة بطالة خريجه، مما يعتبر هذا الطرح النظري داعم وموجه أول للدراسة الميدانية لهذا البحث.

- الأهمية العملية: في هذه الدراسة سنحاول الإحاطة بأهم الآليات الجديدة للتوظيف بسوق العمل، خاصة في قطاع التعليم العالي مما يبرهن لنا على أن التعليم المزدوج له تأثير كبير لدى الطالب المقبل على التخرج في حصوله على خبرة أولية للعمل الأكثر طلبا في مجال تخصصه، إضافة إلى أنه يطور من مهاراته العملية التي تمهد له الطريق لوظيفته بالمستقبل وهذه التجربة يمكن أن تكون كتعديل أو إضافة بنظام التعليم العالي، كما أن هذه الدراسة ستوضح أهم التحديات الجديدة للطالب المقبل على التخرج وكذا بالنسبة للجامعة التي من خلالها يمكن تحقيق التوأمة بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل والتي تتضح في معايير وشروط توظيف الخريجي الجديدة التي تتفاعل وإقتصاد المعرفة والذكاء الإصطناعي حاليا ما

يجعلها آلية قبول أو رفض للباحث عن العمل، بالإضافة إلى أن التعديلات الجديدة التي أحدثت ضجة بسوق العمل الهادفة إلى التقليل من بطالة هذه الفئة -خريجي الجامعة- ما يجعلها حديثة التطبيق والدراسة في آن واحد وهو ما جعل من ضروريات البحث حول تأثير وإنعكاس هذا التعديل على تحقيق فرص عمل للباحثين عنه.

### • أهداف البحث:

تنطلق هذه الدراسة بجملة من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها والبحث فيها، وكذا الوصول إليها والتي من بينها:

- 1- التعرف على جودة الطلبة المقبلين على التخرج من وجهة نظر الأساتذة والدكاترة الجامعة.
- 2- التعرف على وجهة نظر دكاترة وطلبة الجامعة فيما يخص نظام التعليمي التعليمي.
- 3- العمل على البحث فيما يتعلق بتعديل الجديد بسوق العمل -منحة البطالة- وإنعكاسه على الباحثين عن العمل والتحقق ما إذا كان هذا الأخير آلية لتوظيف خريجي الجامعة ما يؤدي إلى التقليل من حجم البطالة.
- 4- التعرف على مدى مواكبة قطاع التعليم العالي لمستلزمات ومتطلبات سوق العمل.
- 5- إبراز مدى العلاقة القائمة بين مساهمة الجامعة في رفع المستوى الاقتصادي للمجتمع من خلال خريجها.
- 6- تبيان حقيقة الإستثمار في المورد البشري كونه هو المساهم الأول في سوق العمل.
- 7- تجميع أهم الشروط التي تسعى إلى وضعها مؤسسات الإقتصادية، الإجتماعية بسوق العمل، ومدى تلاءمها مع خريجي الجامعات.
- 8- الإستفادة من مصطلح إقتصاد المعرفة ومدى أهميته وتطبيقه داخل الجامعة، ومعرفة إنعكاس تطبيق ذلك على توظيف الخريجين وعلى سوق العمل.
- 9- البحث عن الفجوة القائمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل وسبل تقليصها.
- 10- خلق نموذج يضمن توظيف لائق لخريجي الجامعة بسوق العمل نقاديا للعراقيل التي تواجه الباحث عن العمل.

### • المنهج وأسلوب الدراسة:

تفرض طبيعة الدراسة على الباحث إتباع منهجا معيناً للتحليل والتفسير، وذلك من أجل الوصول إلى النتائج بأسلوب علمي وبكل موضوعية، ولهذا فقد تم الإعتماد في هذه الدراسة على عدد من المناهج المكملة لبعضها البعض حتى يكون التحليل دقيقاً، حيث لوصف ظاهرة التوظيف لخريجي الجامعة بسوق العمل تم الإستعانة بالمنهج الوصفي وذلك من خلال الإعتماد على مقاربتين لتفسير الظاهرة المدروسة لتوضيح خصائص هؤلاء ومؤهلاتهم المتحصل عليها والعراقيل التي تواجههم مع تفسير أهم الآليات الجديدة التي تساهم في خلق فرص عمل لخريج الجامعة بما في ذلك كل من التعليم الجامعي وجودته، منحة البطالة وانعكاسها على خلق فرص للعمل وحدثة معايير إختيار الموظف بالمؤسسة الاقتصادية حسب مقياس الاقتصاد المعرفي وذكاء الصناعي.

كما تم الإعتماد على المقاربة الكيفية الذي يوضح لنا حقيقة منظور مؤسسات الاقتصادية في الإستراتيجية المنتهجة للتوظيف وإختيار عمالها مع تفسير آراء خريجي الجامعة حول كل من التعليم الجامعي ومنحة البطالة وكذا العراقيل التي واجهتهم أثناء مرحلة البحث عن العمل بالإعتماد على تقنية الملاحظة والمقابلة، أضف إلى المقاربة الكمية الذي يعبر عن الظاهرة بطريقة رقمية إحصائية -النسب المئوية- التي توضح حجم ومقدار تضائلها أو زيادتها معتمدين في ذلك على تقنية الإستمارة، ويكون مكملاً للتفسير والتحليل الكيفي والنظري للدراسة.

### • أدوات وتقنيات البحث:

لجمع البيانات والمعطيات حول أي موضوع كان للوصول إلى حقائق يسعى إليها ويبرهن وجودها من خلال تأكيد الفرضية أو نفيها، إعتدنا على مجموعة من الأدوات المساعدة في ذلك، وهو ما قام به الباحث في هذه الدراسة إذ استخدم كل من أداة:

◀ **الملاحظة البسيطة:** عند دراسة أي موضوع من المواضيع يكون في البداية عبارة عن مشهد أو حدث متكرر أثار ملاحظة وفضول الباحث للتعلم فيه وتكون هذه الملاحظة سطحية بسيطة وأول أداة يعتمد عليها لا تتطلب جهد أو وسائل وهو الأمر ذاته الذي إستعاننا في بداية هذا البحث بالإعتماد على الملاحظة البسيطة بالعين المجردة حول كل ما يتعلق بتوظيف الشباب البطال وكذا ملاحظة معاناة الباحثين عن العمل كما تم إعتادها

في الجامعة للتعرف على طرق التعليم والأساليب التي تعتمد عليها في العملية التعليمية التعليمية لتنمية الطلاب.

◀ **الملاحظة بالمشاركة الداخلية:** يقصد على أنها تلك التي يكون فيها الباحث هو نفسه المبحوث ويتعايش مع الظاهرة التي يعالجها، يلاحظ ويكتشف مجتمع بحثه ويتأقلم معهم هذا حسب ما جاء في منهجية "الأستاذة نادية سعيد عيشور" (نادية سعيد عيشور وآخرون ، 2017، صفحة 284) وكإسقاط للتعريف على دراستنا الحالية للموضوع فإننا نمثل أحد خريجي الجامعة الذين يعانون من مشكل التوظيف هذا ما يجعله عنصر من مجتمع البحث المدروس تعايش مع الظاهرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى إعتدنا على الملاحظة بالمشاركة الداخلية والتي تمت بالمؤسسة الاقتصادية حين مشاركتها في عملية توظيف وإختيار العمال وتقمصها لدور أحد أعضاء لجنة التوظيف والتي دامت هذه المشاركة لمدة أسبوع (07 أيام) بغية جمع أكبر قدر من المعلومات فيما يتعلق بمجريات التوظيف ومعاييرته الرئيسية.

◀ **الإستمارة:** تعتبر من أبرز الأدوات التي يعتمد عليها علماء السوسيولوجيا في جمع المعلومات والبيانات حول موضوع البحث، وهي من "تقنيات المقاربات الكمية" (حمداش، 2006، صفحة 43) نظرا لكونها تلم جملة من الأسئلة التي تطرح لعينة الدراسة وتحليلها تعتمد على أساليب إحصائية في ذلك.

حيث تم إستخدامها مع طلبة الماستر المقبلين على التخرج في الدراسة الإستطلاعية للتعرف على مهاراتهم الضمنية وقدراتهم وكذا على مكانة تخصصاتهم بالساحة المهنية وفي نفس الوقت التعرف على نوع التعليم المتلقى في الجامعة، تم بناءها بالإعتماد على المقياس التراتبي للإجابة على أسئلة المحاور الذي تمثل في (نعم - لا - لا أدري) وقد تم بناءها في ثلاث محاور بالإضافة إلى محور المعلومات الشخصية ليلبغ عدد أسئلتها نحو (54 سؤال) تضمن بها أربعة أسئلة مفتوحة لإضافة الباحث عن رأيه والتعبير عنه بكل شفافية ومصداقية التي تم تحليلها بالإعتماد على النسب المئوية.

◀ **المقابلة:** تعد من أهم أدوات جمع المعلومات أثناء البحث العلمي، تنتوع حسب طبيعة الأسئلة المطروحة بها، تكون على شكل محادثة وحوار يدور بين الباحث والمبحوث، وهذا

حسب ما عرفها "إنجلش" (بوحوش ، 2007، صفحة 75) بهدف التوجيه والتشخيص، فحسب طبيعة موضوع الدراسة تم الإستعانة بهذه الأداة بنوعين:

**مقابلة نصف موجهة:** والتي كان غرضها جمع أكبر عدد من المعلومات المتنوعة حول الموضوع ما يعطي للباحث الراحة في الإجابة والتعبير عن رأيه، وقد تعلق الأمر بوجهة نظر خريجي الجامعة للتعرف أكثر على العراقيين التي واجهتهم أثناء مرحلة البحث عن العمل وعن منظورهم للتعليم الجامعي والتعديلات التي تطرأ عليه ما إذا كانت تخدم الطالب أو عكس ذلك، وقد إحتوت هي الأخرى على ثلاث محاور بالإضافة إلى محور الخصائص السوسيو مهنية جمعت في (17 سؤال).

**مقابلة حرة:** والتي تعرف على انها تستخدم لتعزيز الدراسة الميدانية وكسب أكبر قدر ممكن من المعلومات خاصة إذا كان الباحث غير مدركا لحقيقة الفكرة التي لديه فيعتمد هذه التقنية للتأكد من صحة المعلومة من مصدرها وكذا معرفة معلومات جديدة لم يكن يدركها من قبل، وقد تم إستعانته في هذه الدراسة مع خمسة مبحوثين (05) مدير قسم تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية -تايال TAYAL- للتعرف على إستراتيجية توظيفهم للعمال، وتم إستخدامها مع نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية بجامعة غليزان، ومع مدير مديرية التشغيل بولاية غليزان، ومدير وكالة العمل والضمان الإجتماعي (ANEM) وكذا مع مسؤول بمفتشية العمل بالولاية.

#### • مجتمع وعينة البحث:

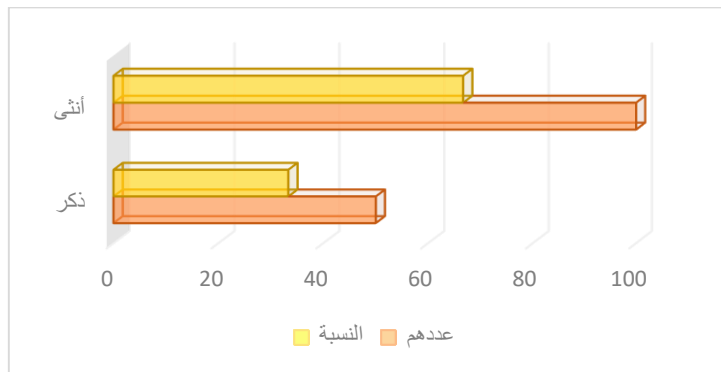
عرف **موريس أنجريس** مجتمع البحث على أنه "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث أو التقصي" (موريس ، 2006، صفحة 298)، فمن خلال هذا المنطلق يمكن إستنتاج مجتمع البحث الذي يتناسب وطبيعة الموضوع ومتغيراته، والذي جمع كل خريجي الجامعة من طلبة الماستر المقبلين على التخرج بجامعة أحمد زبانه غليزان كل التخصصات والكليات (كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية علوم التسيير والإقتصاد والعلوم التجارية، كلية الحقوق، كلية العلوم الطبيعية والحياة، كلية علوم التكنولوجيا)، وأيضا يشمل العاملين والموظفين بالوكالة الوطنية للتشغيل والضمان الإجتماعي بالولاية، كما مست هذه الدراسة أحد المؤسسات الاقتصادية المنتجة.

**عينة الدراسة:** إن إختيار عينة الدراسة -المعينة- هي من أهم الخطوات التي يمرّ عليها الباحث وأن يدقق فيها "إذ تعدّ مجموعة جزئية من مجتمع البحث يتم إختيارها بطريقة معينة ووفق قواعد وطرائق علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً" (شنافي ، 2021، صفحة 43) ، والتي تقف عليها صحة النتائج من نفيها.

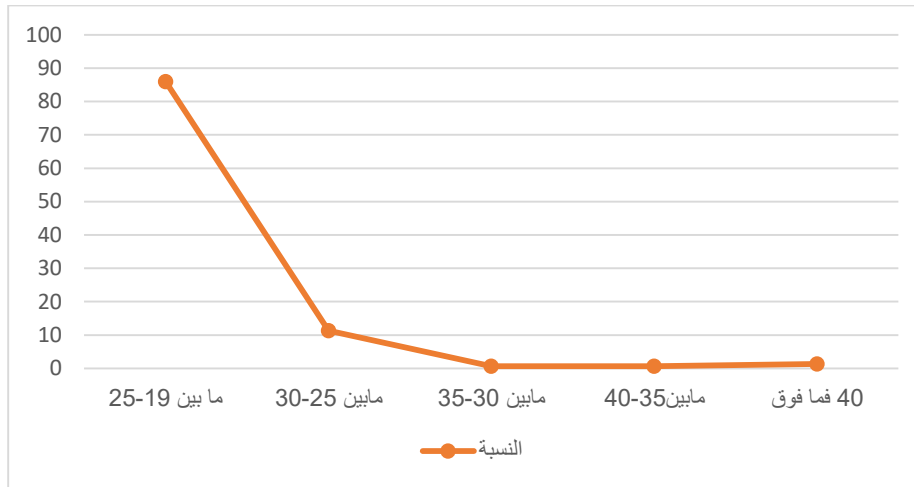
وعليه من خلال فرضيات الدراسة والمتغيرات التي يعتمد عليها البحث، فقد تم إختيار عينة هذه الدراسة بالإعتماد على **العينة القصدية أو الغرضية** "وهنا يختار الباحث أفراد هذه العينة بما يخدم أهداف دراسته وبناء على مجال الدراسة، حيث يحدد الباحث القيود أو الشروط التي يراها هو مناسبة للدراسة" (شنافي ، 2021، صفحة 67)، وهو ما تم معينته مع خريجي الجامعة والتي بلغ عددهم نحو (25 خريج جامعة) حديثي التخرج بمختلف التخصصات تقريبا على حسب ما إستطاعنا التعرف عليه في الميدان، وقد إستخدمت أداة المقابلة النصف موجهة لجمع المعلومات من طرف المبحوثين، ولجمع أكبر قدر ممكن من المعارف حول الموضوع تم الإستعانة خمسة (05) مبحوثين يعتبرون مصدر للمعلومة التي تم التحصل عليها بالإعتماد على أداة المقابلة الحرة كما ذكر سلفا.

كما إستعنا بالطريقة العشوائية البسيطة لإستخراج عدد العينة المطلوبة التي تم إستخدامها أثناء الدراسة الإستطلاعية مع طلبة الماستر المقبلين على التخرج بجامعة غليزان بجميع التخصصات والكليات (كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، كلية الحقوق، كلية علوم الطبيعية والحياة والعلوم الدقيقة، كلية التسيير والإقتصاد، كلية الآداب واللغات الأجنبية، كلية العلوم والتكنولوجيا) البالغ عددهم ب (150 طالب وطالبة)، والأشكال التالية توضّح توزيع أفراد العينة على حسب متغير الجنس والسن والتخصص:

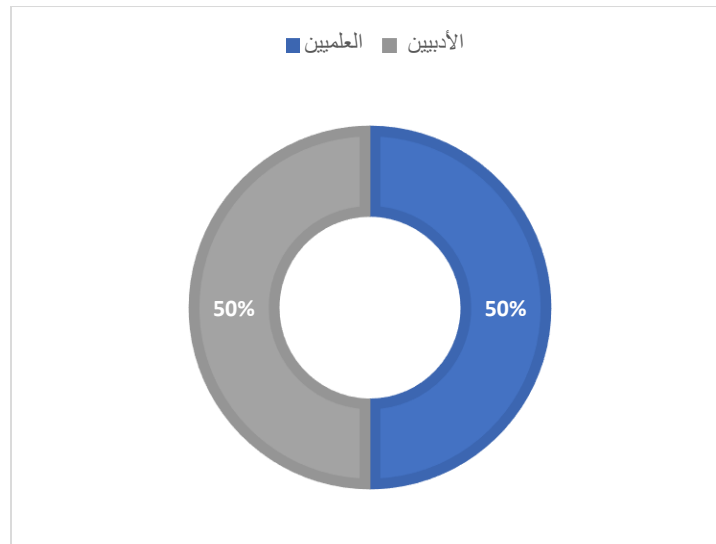
**الشكل رقم (01):** يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.



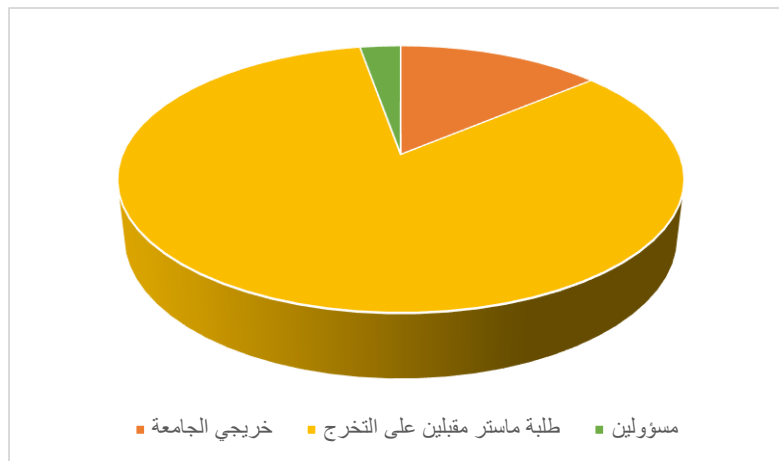
الشكل رقم (02): يمثل توزيع العينة حسب متغير السن.



الشكل رقم (03): يمثل توزيع أفراد العينة على حسب متغير التخصص الأكاديمي.



الشكل رقم (04): يمثل تعداد عينة الدراسة المستعان بها.





• حدود الدراسة:

(1) الحدود الموضوعية: تركز هذه الدراسة على تحديد حقيقة آليات توظيف خريجي الجامعة في سوق العمل الجزائري كون هذا الموضوع حديث الساعة ونقاش العديد من المفكرين والباحثين الاجتماعيين والإقتصاديين خاصة في ظل التغيرات الجديدة التي تطرأ على المجتمع عامة وجانب التشغيل والبطالة تحديداً، كما تم الاهتمام في هذه الدراسة على خلق نموذج يضمن تسهيل عملية توظيف الخريجي الجامعة تقاديا للعراقيل التي تواجههم أثناء مرحلة البحث عن العمل وذلك بالربط بين التكوين الجامعي وحاجات العمل والمؤسسات الاقتصادية للمهارات والكفاءات.

## (2) الحدود الزمانية:

- ✓ مرحلة الموافقة على المشروع: في هذه المرحلة يتم طرح المشروع على اللجنة العلمية والأستاذ المشرف، التي تؤكد قبول المشروع من رفضه وكان ذلك خلال شهر مارس 2021.
- ✓ مرحلة الشروع في إنجاز الجانب التمهيدي: تم بداية إنجاز هذا الجانب والذي يختص بكل من إشكالية الدراسة، تحديد الفرضيات وغيرها من شهر ماي 2021 إلى أكتوبر 2021.
- ✓ مرحلة الشروع في الجانب النظري: تمت بداية من شهر جوان 2022 إلى غاية ديسمبر 2022.
- ✓ مرحلة الشروع في الجانب الميداني: تم بداية من شهر ديسمبر 2022 إلى غاية مارس 2023.

(3) الحدود المكانية: إنحصرت هذه الدراسة في البحث بكل من جامعة أحمد زبانه غليزان، الوكالة الوطنية للتشغيل والضمان الاجتماعي ANEM، المؤسسة الاقتصادية TAYAL.

• تحديد مفاهيم البحث:

قبل الشروع في أي بحث كان يجب أن نتعرف على المفاهيم الرئيسية له، ونحدد معالمها " إذ يعد تحديد المفاهيم العلمية للدراسة أحد الطرق المنهجية الهامة في تصميم البحوث فالدقة والموضوعية من خصائص العم الذي تميزه عن غيره من ضروب المعرفة" (نادية سعيد عيشور وآخرون ، 2017، صفحة 71)، وعليه من أهم المفاهيم التي تخص هذه الدراسة:

## 1- التعليم العالي:

يعد هذا المصطلح من أهم المفاهيم في هذه الدراسة نظرا لكونها تهتم لإستراتيجية تكوين هذه المؤسسات -الجامعة- وفي نفس الوقت لقيمة وجوده منتوجاتها -المورد البشري خريجها-، ومن هنا فقد اختلف تعريف هذا المصطلح من مجتمع لآخر نظرا لإختلاف السياسة التعليمية التعليمية المنتهجة لدى كل واحدة منها، كما اختلف من المنظور الفكري للعلماء فهناك من يربط التعليم العالي بأنه جزء من سلسلة لمراحل الدراسة والتعلم عند الأفراد وأحد برنامج التدريب والبحث، وهذا ما جاءت به منظمة اليونسكو في دورتها السابعة والعشرين لعام 1993 "التعليم العالي هو برامج الدراسة أو التدريب على البحوث على المستوى بعد الثانوي...." (بطاح ، 2017 ، صفحة 16)

بينما هناك من يرى بأن التعليم العالي هو متعلق أساسا بمؤسساته وتطورها، لإعتبار أنها المسؤولة عن ممارسة التعليم بها، وهو ما تحدث عنه **ليث صلاح الدين محمود الكبسي** من خلال مداخلته تحت عنوان "منظومة التعليم العالي في العراق ومساهماتها في بناء إقتصاد المعرفة" (ليث صلاح الدين ، 2021) وذلك بوقائع المؤتمر الدولي الافتراضي "واقع إقتصاد المعرفة في منظومة التعليم والبحث العلمي في ضوء إستراتيجيات التنمية المستدامة بالدول العربية"

فمن خلال هذه التعاريف حول المصطلح إلا أنه يمكن القول وذلك حسب ما تمليه طبيعة الدراسة على أن التعليم العالي هو جملة من الإستراتيجيات وطرق التدريب والتكوين تجمع بين النظري والتطبيقي التي توفرها مؤسساته للطلبة المنخرطين بها، مما تضمن لهم تطوير مهاراتهم وقدراتهم ومؤهلاتهم العلمية والمهنية ليستغلها بعد تخرجه في وظيفته المستقبلية بسوق العمل.

## 2- سوق العمل:

يعتبر مصطلح "سوق العمل" هو الآخر من أهم المفاهيم التي تركز عليها هذه الدراسة وأحد متغيراتها، لذا وجب تحديده حسب طبيعة الموضوع، ولكن قبل ذلك يجب أن نوضح الفرق بين كل من العمل والشغل والمهنة نظرا لوجود خلط والتباس في فهم التعاريف لدى البعض وعليه:

**1-2 العمل:** يعرف على أنه تلك الجهود التي يبذلها الفرد سواء فكرية أو عضلية من أجل حصوله على خدمته وهذا حسب ما جاء في تعريف "**جورج فريدمان**" (عوام ، 2019 ، صفحة 303)

**2-2 التشغيل:** هو نوع من إسقاط وجذب اليد العاملة نحو وظائف معينة تكون إما دائمة أو مؤقتة لغرض تحقيق أهداف اقتصادية وإجتماعية بالمؤسسة والمجتمع ككل، وهو ما جاء في دراسة "الدكتور العيد عماد والأستاذة رندة شاي" (العيد عماد ، 2019، صفحة 12)

**2-3 المهنة:** وهي إتقان عمل ما بكل جدية حتى وإن لم يكن تخصصه الأكاديمي أو شهادته العلمية تتناسب والمهنة التي يقوم بها الفرد وأساسها يكمن في الدقة بكل إخلاص وشغف، إذ أنه يمكن لأي فرد أن يقوم بعمل ذلك الأمر ولكن لا يمتنه ويتقنه.

فبعد التعرف على المصطلحات المتعلقة بالعمل يمكن أن نتعرف على التعاريف التي تخص سوق العمل من طرف علماء سواء الإقتصاديين أو الاجتماعيين، وعليه فقد عرف على أنه ذلك المكان الذي يتواجد به نوع من الصفقات المعينة التي تكون بين الأفراد الباحثين عن العمل والشركات والمؤسسات الباحثة عن العمال، وهو ما جاء حسب نظرة مفكري "إقتصاديات العمل Economie -Du Travail" (Bruno Var der Linden, 2021, p. 09)

وهناك من يرى على أن سوق العمل تلك الآلية التي تربط وتجمع بين العرض والطلب وتحدد مواعيد العمل والأجور حسب ما جاء في مقال "الأستاذ حبة وديعة والأستاذ بوترة بلال" (بوترة بلال ، 2013، صفحة 82)

في حين هناك من يعتبر أن سوق العمل هو تلك المؤسسة الاقتصادية التي تباع وتشترى فيها خدمات العمل وهو ما يمكن أن نستنتج على أن "العمل" (أبو عودة ، 2016، صفحة 21) هو السلعة التي يتاجر بها داخل هذه المؤسسة.

وعليه من خلال هذه التعاريف وحسب مكانة هذا المصطلح في الدراسة يمكن القول على أن سوق العمل هو إستراتيجية التي مثلتها الجزائر بأنساق إقتصادية لممارسة البحث عن العمل لفئة البطالين المسجلين عبرها سواء خريجي الجامعة أو التكوين المهني... وغيرها بإعتبارهم طالبي للعمل، وذلك بما يتناسب ومؤهلاتهم ومستوياتهم العلمية، فهو يمثل نقطة تزاوج بين القوى العارضة للعمل من مؤسسات وشركات إقتصادية أو إجتماعية مع القوى الطالبة للعمل وهو ما تقوم به الوكالة الوطنية للعمل والتشغيل ANEM بتوفيره وتحقيقه.

**3-منحة البطالة:** هي منحة وضعها رئيس الجمهورية الجزائرية للعاطلين عن العمل حاملي الشهادات العليا لغرض مساعدتهم ماليا بمبلغ قدره 15000 دج من كل شهر والتقليل من حجم

البطالة بالجزائر عن طريق البحث عن العمل لهؤلاء المستفيدين بالتضامن مع وكالة التشغيل والضمان الاجتماعي ANEM المكلفة بهذه العملية.

**4- معايير التوظيف:** تعتبر عملية التوظيف من أصعب العمليات التي تقوم بها الشركات والمؤسسات كونها تمثل إختيار الطاقم العملي لها ما يضمن سلامة وجودة المنتج من سلامة إختيار العمال، لهذا تضع كل مؤسسة شروط تتناسب والمنصب الشاغر تركز فيه على المهارات فكرية والعملية والاجتماعية التي تضمن بعدها عامل كفو قادر على العمل ومواجهة المشكلات، تختلف من مؤسسة لأخرى ومن منصب لآخر حسب ما يتطلبه المنصب من قدرات تلبي مهامه الوظيفية يكون أغلبها يرتكز على الخبرة في العمل وأقدمية الشهادة.

#### • عرض الدراسات السابقة حول الموضوع:

مما لا شك فيه أن هذه الدراسة لم تكن هي الأولى فيما يتعلق بموضع التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، فقد سبق وأن عولج هذا الإشكال من قبل جميع دول العالم وكذا جميع التخصصات والعلوم، وكل واحدة منها قد تم تحليلها والتعمق في حيثياتها من زاوية مختلفة مما أنتج لنا تنوع في الأبحاث والدراسات ووجهات النظر التي كشفت عن عدة نقاط كانت خفية ومبهمة عند العديد من المفكرين، وهذا ما يبين مدى أهمية وقيمة الدراسات السابقة في موضوع البحث والتي جاءت الآتي:

#### 1- دراسات جزائرية:

##### 1-1 دراسة محلية:

- دراسة أحمد زقاوة (2017) بعنوان "البرامج الجامعية ومدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل": (زقاوة ، 2017) كان الهدف الأساسي وراء هذه الدراسة هو التعرف على مدى قدرة البرامج التعليمية على إستيعاب إحتياجات سوق العمل، وكذا البحث عن الفرق بين نوع التخصص الأكاديمي في تقييم البرامج التعليمية على ضوء إحتياجات سوق العمل، وكل هذا من أجل الإجابة على الإشكال الذي دار حول تسليط الضوء على مدى إستجابة برامج التعليم العالي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية لإحتياجات سوق العمل، وعليه من أجل إختيار ذلك على أرض الميدان فقد تمت الدراسة مع طلبة المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان بكل من معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية ومعهد الآداب واللغات، وهذا ما جعل من عينة الدراسة تتخذ تصنيف العينات العشوائية الطبقيّة التي تمثلت في (230) طالب وطالبة، وتقسيمها على

حساب كل من متغير الجنس، التخصص الأكاديمي الذي جمع بين علم النفس وعلم الاجتماع والأدب العربي، لجمع المعلومات حول الموضوع تم تصميم أداة الإستبانة تألفت من (48) فقرة موزعة على المجالات التالية: مجال الموائمة (14فقرة)، مجال محتوى البرامج (13فقرة)، مجال الكفاءة والمهارة (13فقرة)، مجال المشروع المهني (08 فقرات)، ولتحليل هذه المعلومات تم الإعتماد على الأساليب الإحصائية وكذا على المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة ككل من أجل التفسير ووصف العلاقات بين المتغيرات إلى غاية التوصل للنتائج بكل موضوعية وشفافية والتي جاءت كالآتي:

- ◀ التأكد على أن الإصلاحات التي مست قطاع التعليم العالي لا تزال تحتاج إلى التطوير وربط مضامينها بمتطلبات سوق العمل والمحيط الاجتماعي.
  - ◀ وجوب الربط بين المشروع المهني والإندماج المهني بعد تخرج الطالب هذا ما يجعل من الهوية القائمة بين الجامعة وسوق العمل بالتقلىص.
  - ◀ عدم تحقق عنصر الموائمة وكفاءة الطلاب ومهاراتهم بين ما يحتاجه سوق العمل الجزائري.
- دراسة فؤاد نوار (2020) بعنوان "الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية بوهران": (نوار، 2020) جاءت هذه الدراسة للبحث عن إنتقائية سوق العمل المحلي بوهران للشهادات الجامعية، وقد تم التعرف إلى خريجي الجامعة بعد فترة تخرجهم مع تقييم مكتسباتهم ومعارفهم الذي تطلب تحقيقا ميدانيا إستعان فيه الباحث على أداتي الإستمارة والمقابلة والتي بلغت عينة الدراسة نحو (814 مبحوث)، حيث تم التفصيل في العينة حسب متغيرات الأقدمية الشهادة والتخصص وكذا فترات التخرج ليتم تحليل ذلك بعدها حول إنتقاء حاملي الشهادات الجامعية للنشاط العملي الأكثر رغبة في الحصول عليه والإنخراط به وقد تم ربط ذلك بالمستوى الدراسي لأولياء الأمور وكذا المنطقة المنتمي إليها لتفسير سبب إنتقائه لذلك النوع من العمل والنشاط، لتصل إلى نتيجة مفادها أن هناك صعوبة في إدماج بعض التخصصات على حساب الأخرى بسوق العمل مثل العلوم الاجتماعية والإنسانية كما تم إستنتاج أن أولئك المنحدرون من أصول منطقة شعبية يعانون صعوبة في الإلتحاق بمنصب عمل والإندماج به كونها تجد صعوبة في فهم مجريات أحداث الحياة في المناطق الميسورة وطرق التعامل والتفاعل مع بعضهم البعض ما يجعله يشعر بالإغتراب الوظيفي.

## 2-1 دراسة وطنية:

- دراسة خامرة بوعمامة (2017-2018) بعنوان "جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الجزائري": (بوعمامة ، 2017-2018) إنطلقت هذه الدراسة من إشكالية ما مدى التوافق النوعي بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر؟، الهدف من ذلك التعرف على مستوى جودة مخرجات الجامعة من وجهة نظر مؤسسات سوق الشغل خاصة فيما يتعلق بمجال المهارات والكفاءات الشخصية والمهنية والمعرفية للخريج، وحسب طبيعة الدراسة ومن أجل تحليلها وتفسيره معطياتها تم تبني كل من المنهج الوصفي، والمنهج الإستنباطي وذلك فيما يتعلق بتحليل ما جاء في الدراسات السابقة وربطها مع الدراسة الحالية بالإضافة إلى المنهج المقارن، وقد تمثلت عينة الدراسة من عينة قصدية شملت المسؤولين والمشرفين على خريجي التعليم العالي الموظفين بمختلف القطاعات ومؤسسات سوق الشغل التي بلغت (300) مجوثر، ولجمع البيانات والمعلومات حول الموضوع تم تصميم أداة بحث الإستبيان التي وزعت على أفراد العينة، وبعد جمعها وإجراء تصفية حولها إستقر عدد على (152) إستمارة التي إحتوت على (33فقرة) مقسمة على أربعة أبعاد -المهارات الشخصية (09فقرات)- المعرفية (07فقرات)- مهنية (10فقرات)- مهارات عامة (07فقرات)- وبالإستعانة بحزمة البرامج الإحصائية في العلوم الاجتماعية والإنسانية (SPSS) وكذا عدة مقاييس للتحليل الإحصائي الوصفي تم تحليل أداة البحث، إذ توصلت إلى نتيجة مفادها أنه لم تصل جودة مخرجات التعليم العالي إلى مستوى متطلبات سوق الشغل، بالإضافة إلى ضرورة التعاون بين مؤسسات سوق العمل بمختلف قطاعاتها مع التعليم العالي، وذلك لتحسين مخرجاتها حتى تتوافق ومتطلبات الوظيفة بعالم الشغل في الجزائر.
- دراسة مسعودة مداح ونور الدين بولعراس (2020) المعنونة ب "إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل -دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة بولاية غرداية-": (مسعودة مداح ، 2020) الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على الإستراتيجيات التي وضعتها الجامعة لتكيف الخريج مع متطلبات سوق العمل، مما جعلها تنطلق من الإشكالية التالية: "هل تعمل الإستراتيجيات الجماعية لدى خريجي الجامعة الجزائرية كآلية لتجسير روابط التكيف مع متطلبات سوق العمل؟"

ولتحليل ذلك تم الإعتماد في هذه الدراسة على المنهج الكيفي الوصفي بالإستعانة على تقنية المقابلة الموجهة لجمع البيانات من عينة البحث التي شملت (12) مبحوث ضمت كل من خريجي الجامعات ذوي التخصصات الأدبية والتقنية، العاملين ضمن مناصب عمل دائمة وذلك بولاية غرداية، وقد إنتهت هذه الدراسة بالنتائج التالية:

- ◀ هناك شبه قطيعة بين التعليم النظري والتطبيقي بالجامعة الجزائرية، خاصة للتخصصات العلمية وإكتفاء الجامعة بتقييم الطالب من الجانب النظري لا غير.
- ◀ مستوى خريج الجامعة ضئيل ولا يتناسب ومتطلبات سوق العمل.
- ◀ محتوى برامج الجامعة لا يزال كلاسيكيا غير مواكب لحداثه وعصرنة المعرفة الحالية.
- ◀ إلتحاق خريجي الجامعة لمراكز التكوين المهني من أجل إكتساب خبرة مهنية نظرا لإعتماد هذه المراكز على التكوين التطبيقي.

- دراسة قنيفة نورة وسليمي إبتهاال بعنوان "التوظيف في المؤسسات التعليمية: آلياته، معايير، وإفرازاته -دراسة ميدانية-" (2018): (قنيفةنورة، 2018) إنطلقت هذه الدراسة من إشكالية واقع التوظيف بالمؤسسات التربوية مع تسليط الضوء على أهم المعايير التي يعتمد عليها في إختيار الموظف المناسب، وقد تم معالجة هذا البحث بإختبار فرضيات الدراسة على أرض الواقع مع عينة (50 أستاذ) موزعين على (08 مدارس إبتدائية) إذ تم جمع المعلومات من طرفهم بالإستعانة بأداة الإستمارة إضافة إلى أداة المقابلة الحرة التي كانت كتدعيم للدراسة أقيمت مع عدد من المسؤولين بمديرية التربية، وقد تمّ تحليل كل ذلك بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليل الذي وضع نتائج الدراسة التي توصلت إلى:

- ◀ أنّ عملية توظيف الأساتذة لا تخضع لمعايير موضوعية ويتم الإعتماد فقط على الإختبارات الكتابية والمقابلة الشفهية التي تكون سطحية لا غير.
- ◀ تعتمد عملية توظيف الأساتذة في المدارس الإبتدائية على المحاببات مع إنعدام الإختبارات النفسية التي تؤثر في كثير من الأحيان على علاقة التلميذ بالمعلم ما يؤدي إلى العنف الجسدي واللفظي وكذا صعوبة فهم البرنامج التعليمي ما يضطر بالمعلم إلى التوقف عن العمل لإنعدام الخبرة المهنية في ذلك.

## 2- الدراسات العربية:

2-1 دراسة أزهار خضر داغر، خليف يوسف الطراونة، محمد أمين حامد القاه (2016) بعنوان "درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل": (أزهار خضر داغر، 2016) إنطلقت هذه الدراسة من إشكالية أساسية تبحث فيها عن الحلول المقترحة للإرتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردنية بما يتواءم وحاجة سوق العمل، وذلك بهدف التعرف على درجة المواءمة بين خريجي الجامعة وحاجات السوق، وذلك من وجهة نظر إداريي مؤسسات المجتمع المحلي، ولدراسة ذلك على أرض الواقع وتحليل المعلومات المتحصل عليها تم الإعتماد على منهج البحث المسحي التصويري وذلك لدراسة جميع آراء إداريي مؤسسات المجتمع الأردني، وحسب طبيعة الدراسة فقد تمثل مجتمع البحث بها البالغ عددهم (34100) موزعين وفق نوع الوظيفة -مدير مؤسسة، نائب مدير، رئيس قسم-، والذي تم إختيار عينة البحث منه بطريقة عشوائية بلغ عددها (380مبحوث)، وللحصول على عدد كبير من المعلومات حول موضوع الدراسة تم تصميم أداة الإستبانة شملت (25فقرة) موزعة على خمسة محاور رئيسية ( جودة المستوى النوعي للخريجين في الجامعات الأردنية، المشروعات العلمية في الجامعة الأردنية، البحث العلمي في الجامعة الأردنية، المؤتمرات والندوات والبرامج الموجهة للمجتمع المحلي، سمعة الجامعات الأردنية ورضا المستفيد منها)، فبعد تحكيم صدق وثبات الأداة ومعالجة بياناتها بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تم التوصل إلى النتائج التالية:

- ◀ عدم وجود فروق بين مواءمة مخرجات التعليم الأردني وحاجات سوق العمل وذلك حسب وجهة نظر إداريي مؤسسات العمل.
- ◀ توافق المشروعات العلمية الجامعية مع التقدم العلمي على الصعيد العالمي.
- ◀ التوصل إلى حلول للإرتقاء بمخرجات التعليم العالي الأردني بما يتوافق وحاجات سوق العمل من ضمنها: إقامة شراكة دقيقة بين أصحاب سوق العمل ومؤسسات التعليم العالي لإنتاج الخريج المطلوب، إشراك الطلبة في عملية صنع القرار مع الإدارة الجامعية، إجراء المزيد من البحوث الميدانية حول مشكلات الخريجين والباحثين، الإعتماد على التغذية الراجعة الدورية لبرامج ومناهج الجامعة تماشياً مع متغيرات سوق العمل.

2-2 دراسة سامي عيدة (2019) تحت عنوان " مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والإقتصادية لإحتياجات سوق العمل الفلسطيني -محافظة رام الله



والبييرة أنموذجاً-": (عيدة ، 2019) كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على مدى مواءمة مخرجات الدراسات العليا لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني، وكذا التعرف على المعوقات التي تقلل من نسبة المواءمة مع تبيان الوسائل والأساليب المعززة لتوافق الخريجين مع سوق العمل، ومن أجل تحليل هذه الأهداف ودراسات النظرية في الموضوع تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بهدف تحليل ووصف العلاقات بين متغيرات الدراسة، تم هذا البحث في حدود الجامعات الفلسطينية التي خصت خريجي الجامعات للعام الدراسي (2017-2018) البالغ عدد عينة الدراسة (34مبحوث)، تم الإستعانة بأداة الإستبيان لجمع المعلومات من المبحوثين إذ إحتوت على (36فقرة)، وبعد تحليلها ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والتوصل إلى نتائج مفادها أن هناك نسبة عالية لخريجي برامج الدراسات العليا من تخصصات إدارية وإقتصادية يعملون في مجال تخصصهم، ولكن هناك نسبة لا بأس بها من الخريجين الذين لا يعملون في مجالات غير إختصاصهم الأكاديمي، كما أنه توجد فروق بين متوسط إستجابة أفراد العينة لمدى مواءمة تخصصات علو إدارية لمتطلبات سوق العمل الفلسطيني تعزى لمتغير الوظيفة ولمتغير القطاع الذي يعمل به الخريج بين العاملين في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال الحرة، وكانت لنتيجة لصالح الخريجين العاملين بالقطاع الحكومي.

2-3 دراسة أحمد محمد حمدان الحجاج (2020) تحت عنوان "أثر إستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل -دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية-" (أحمد محمد، 2020) تم البحث في هذه الدراسة حول إشكالية أثر إستراتيجيات التوظيف بأبعاده الثلاث لكل من الإستقطاب الإختيار التعيين على جودة حياة العمل بشركات التأمين الأردنية وذلك بالإنطلاق من ثلاث فرضيات حسب الأبعاد سالفة الذكر، وقد تم تحليل هذه الدراسة بالإعتماد على المنهج الوصفي الإحصائي الذي تم تطبيقه مع مجتمع البحث المتمثل في عدد شركات التأمين (24) وقد تم إختيار من الشركات عينة من الموظفين البالغ تعدادهم (350 موظف) حيث تم جمع المعلومات من قبلهم بالإستعانة على أداة الإستمارة التي تم جمعها لتصل إلى (300 إستمارة) من عينة الدراسة والتي تم تحليلها بالإحصاء الوصفي وأساليب الحزمة الإحصائية (SPSS) لتصل إلى النتائج التالية:

- ◀ يوجد أثر لبعد الإستقطاب على جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية.
- ◀ يوجد أثر لبعد الإختيار على جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية.
- ◀ يوجد أثر لبعد التعيين على جودة حياة العمل في شركات التأمين الأردنية، لينتهي الباحث

بوضع توصيات وإقتراحات حول الدراسة والمتمثلة:

- توصي لشركات التأمين الأردنية التمتع في عملية توظيفها بالشفافية وعلى مبدأ تكافؤ الفرص وكذا الاهتمام بمؤهلات المشترك المقبل على التوظيف.
- توصي أيضا بالإعتماد في عملية التوظيف على العدل والمساواة وتجنب المحاباة مع مراعات توفر المعارف والخبرات والكفاءات المناسبة للمنصب.
- توصية بتأمين برامج لتحسين جودة حياة العمل لتلبية رغبات العمال مع إتاحة فرص عمل للجميع مع الاهتمام بنظام الأجور ومكافئات وحوافز ما يجعل من العمال يسعون نحو بقاء مهاراتهم أو الرفع منها وتطويرها.

### 3-دراسات أجنبية:

3-1 دراسة Geoff Mason ; Gareth Williams ; Sue Cranmer (2009) بعنوان

" Employability Skills initiatives in higher education : What effects do "

(Geoff Masonk, "they have on graduate labour market outcomes ?

(Gareth Williams,Sue Cranmer, 2009) إستهلت هذه الورقة البحثية إنطلاقا من التساؤل الذي

جاء بعنوان هذه الدراسة وذلك بهدف التعرف على مدى تأثير أنواع مختلفة من مهارات الخريجين

المماثلة لمتطلبات وآداء سوق العمل، ومن أجل ذلك تم جمع المعلومات حول الموضوع من قبل

إدارة جامعة المملكة المتحدة (08جامعات -04 قديمة وأخرى حديثة) مع مسح البيانات للدراسات

العليا من اجل تقييم المهارات ومبادرات التوظيف بسوق العمل البريطاني، حيث تم الإستعانة بأداة

البحث المقابلة التي طبقت على عينة ممثلة لموضوع الدراسة شملت (60موظف أكاديمي)

و(10موظفين) ب(34) إدارة جامعية جمعت عدة مجالات -العلوم البيولوجية، دراسات تجارية،

علوم الكمبيوتر، دراسات تصميم والتاريخ- حتى تكون دراسة شاملة تمس كل العلوم، إذ تم التمييز

في هذه الدراسة بين ثلاث آليات مختلفة الساعية وراء تحسين مهارات التوظيف المتمثلة:

- ✓ آلية التدريس وتقييم المهارات من قبل الإدارات.
- ✓ آلية إخضاع أصحاب العمل في تصميم دورات التقييم والتدريس.
- ✓ آلية مشاركة الطلاب في تجربة العمل من خلال دورات تدريبية ذات الصلة.

ومن خلال التحليل والتفسير والربط بين الدراسات ونتائج التي جمعتها أداة البحث، تم إستنتاج على

أن وضع تجارب العمل المنظمة تضمن للخريج حصوله وقدرته على العمل في غضون أشهر

قليلة من تخرجه، وتكسبه خبرة ومهارة عملية يستفاد منها، ضمان تجربة العمل لعمالة في وظائف

ذات مستوى الدراسات العليا، تساهم المبادرات المستقبلية لتطوير مهارات التوظيف في التعليم العالي بمشاركة أصحاب العمل، مما يساعد ذلك على الضبط والتأكد من الفجوات الموجودة في مهارات الخريجين وتعديلها وهذا ما يضمن مستقبلاً توفير خريج بكفاءات عالية الجودة.

### 3-2 دراسة Najib Issa (2012) تحت عنوان " Les diplômés de l'enseignement supérieur au Liban et le marché du travail"

كان الهدف من وراء هذه الدراسة هو البحث عن مدى إستجابة التعليم العالي لحاجات سوق العمل اللبناني كما وكيفا، والبحث عن مستوى التعليم المقدم في الجامعات القادر على التنافس العالمي بالأسواق المعولمة، وبعد التفسير النظري المعمق والإعتماد على معلومات حول نسبة البطالة الخريجين وعدد المتخرجين من الجامعات وذلك من مصادر موثوقة تم التوصل إلى النتائج التالية:

◀ هناك فائض في نسبة الخريجين المنتمين لخانة البطالة نظراً لعدم وجود التدريب المهني الحديث بالمؤسسات التعليمية العالي وهذا ما يبين مدى أهمية إنتهاج مثل هذه الأساليب في التعليم.

◀ وجود الإختلافات بين مؤسسات التعليم العالي من الناحية النوعية والتكوينية، مما أثر على قدرتها لتلبية متطلبات التدريب المهني والتنافس العالمي، ولتجاوز ذلك تم التأكيد على توسيع وتعزيز التعليم المهني بالجامعات، تدريب الطلاب من مختلف الجوانب لتلبية متطلبات وظائف سوق العمل اللبناني.

### 3-3 دراسة Tiantian Hu (2013) بعنوان " Une Analyse de l'emploi et du salaire des diplômés universitaires en Chine à leur entrée sur le marché de travail"

هدفت هذه الدراسة للبحث والتعرف على وضعية العمل والأجر لدى خريجي الجامعة الأكاديمية في الصين أثناء إنخراطهم في سوق العمل، إنطلاقاً من التساؤل التالي: "ماهي العوامل التي لها تأثير على الوظيفة ورواتب خريجي الجامعات لدى إنخراطهم ودخولهم في سوق العمل؟" ومن أجل تحليل المعلومات تم إنتهاج المنهج الكمي للبيانات التي جمعها الباحث من مصادر منظمات رسمية كمكتب الإحصاءات ومكتب وزير التعليم العالي وغيرها، إضافة إلى التحليل الإحصائي الوصفي وذلك لوصف المعطيات الدراسة وفي نفس الوقت تفسير فرضيات البحث والتي من خلالها توصل إلى النتائج التالية:

- ◀ التخرج من جامعات ذات نوعية جيدة من التدريس يمكن أن يقلل من خطر البطالة للخريج وتقديم صورة أفضل للكفاءات والمهارات التي يتمتع بها.
- ◀ ليس هناك مشكل إختلال التوازن بين العرض والطلب هو الوحيد لمشكلة توظيف خريجي التعليم العالي، بل هناك أيضا سياسة التوظيف، متطلبات الوظيفة لبعض المهن، الوضع الاقتصادي وكل هذا يجب النظر فيه وأخذ بعين الإعتبار وعدم تغافله.
- ◀ حسب الدراسة تم التنبؤ لمستقبل الأجيال القادمة في الصين وأنها ستنتهج دراسات دبلوم ذو المستوى الأعلى نظرا لوجود علاقة إيجابية وإرتباطية بين المستوى التعليمي وراتب التوظيف في الصين.
- ◀ للمهارات الشخصية للخريج تأثير في إختيار العمل والراتب، وهذا ما يؤدي إلى توضيح أهم الخصائص التي يجب أن يتمتع بها الخريج حتى يتسنى له الحصول على وظيفة ويتعد عن خطر البطالة، بالإضافة إلى التعرف على وضع سوق العمل الصيني.

#### ❖ المقارنة بين الدراسات السابقة وبين الدراسة الحالية:

- من خلال إستعراض بعض الدراسات والأبحاث التي مسّت الموضوع المدروس، يتبين ما يلي:
- (1) إتضح أن جلّ الدراسات السابقة قد درست في مكان وزمان مختلفين عن الدراسة الحالية هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد على أن الدراسات قد تطرقت كل واحدة منها إلى أخذ متغير من متغيرات الدراسة الحالية موضوعا قائما بحد ذاته ولم يكن هناك بينهما تداخل وإرتباط بين المتغيرات مثل ما هو معمول به في الدراسة الحالية.
  - (2) نلاحظ على أن كل من الدراسات السابقة قد إختلفت من ناحية المنهج المعتمد عليه في التحليل، كما تم الإختلاف من ناحية أداة جمع البيانات والعينة المدروسة فهناك من نجدها إعتمدت على أسلوب المسح الشامل وأخرى على المسح التصويري في حين نجد غيرها إعتمدت على الإستبيان وأخرى على المقابلة وذلك حسب طبيعة الفرضيات ومتغيرات الدراسة.
  - (3) تم الإعتداد في الدراسة الحالية على الدمج والمزاوجة بين المنهجين الكمي والكيفي، حيث كان المنهج الكيفي أساسا في تحليل البحث ولتعزيز ذلك تم الإستعانة بالمنهج الكمي لتفسير آراء الطلبة وكذا الإحصائيات التي تحصل عليها الباحث في الميدان.

- (4) نجد من خلال قراءتنا لهذه الدراسات أنها تركز على عنصر المورد البشري وهو نفس الأمر الذي تركز عليه الدراسة الحالية بغية إيجاد آلية لتوظيفهم بسوق العمل الجزائري.
- (5) كما إهتم بحثنا حول ترسيخ أهم الآليات التي أصبحت يرتكز عليها في التوظيف وإختيار العمال خاصة في ظل التحولات والتغيرات الجديدة بالتعليم العالي وبسوق العمل مع ولوج الاقتصاد المعرفي والذكاء الصناعي في خانة المهارات الواجب توفرها بطالب العمل من بينهم خريجي الجامعة الممثلين للقوة البشرية العاملة.
- (6) تم تسليط الضوء في هذه الدراسة على التغيير الجديد الذي مسّ الجامعة -مشروع المؤسسات الناشئة- والبحث في أهم المهارات التي يجب أن تتوفر لدى الطالب المقبل على التخرج والتعرف على أهم نوع من أنواع التعليم بالعملية التعليمية التعلمية التي تضمن كفاءة الخريج في جميع المجالات ما يضمن فرصة عمله المستقبلي.
- (7) جاءت هذه الدراسة الميدانية بالبحث عن حقيقة منحة البطالة التي تعد إجراء جديد بسوق العمل وفي نفس الوقت حلّ مؤقت للبطالين الذين أغلبهم حاملي شهادات جامعية للتعرف عما إذا كانت تمثل آلية لضمان فرصة توظيف لهؤلاء أو عكس ذلك.
- (8) تم الإشارة في هذا البحث عن الشروط والمعايير الجديدة التي أصبحت المؤسسات والشركات الاقتصادية خاصة تعتمد عليها أثناء توظيفها للعمال بعدما كانت هذه الشروط تقف حاجزا أمام فرصة الحصول على العمل لدى الطلبة حديثي التخرج.

#### • صعوبات الدراسة:

لا يخلوا أي بحث أو دراسة كانت من الصعوبات التي تواجه الباحث سواء أثناء القيام بعملية جمع المعلومات أو من ناحية التنسيق المنهجي وضبط متغيرات الدراسة وصياغة الموضوع وغيرها من أمور البحث، وهو الأمر ذاته الذي حدث مع الباحثة إذ:

- ◀ تم إيجاد صعوبة في تحديد متغيرات البحث تنسيقها مع الموضوع وضبط صياغته من الناحية الشكلية والضمنية.
- ◀ كانت الباحثة متشعبة في موضوعها ولم تستطع التحكم فيه ما أدى إلى صعوبة في حصره من الجانب النظري.

- ◀ صعوبة إيجاد مصادر ومراجع فيما يتعلق بالإجراءات الجديدة التي تخص كل من منحة البطالة ومشروع المؤسسة الناشئة كونها مواضيع حديثة الدراسة.
- ◀ إيجاد صعوبة في جمع البيانات من طرف المبحوثين وخاصة بوكالة التشغيل والضمان الاجتماعي ANEM فيما يتعلق بمنحة البطالة بالرغم من وجود ترخيص ميداني من الجامعة ما أدى إلى إرهاق الباحثة نفسيا وجسديا.
- ◀ بعد المسافة بين المؤسسة الاقتصادية TAYAL ومقر سكن الباحثة ما كلفها أموال تفوق قدرتها ولهذا تم إنهاء البحث الميداني بالمؤسسة عن طريق الهاتف.
- ◀ صعوبة الحصول على الإحصائيات المتعلقة بالتعليم العالي والبحث العلمي التي وجدها الباحث تتوقف في سنة 2019، كما تم إيجاد صعوبة في إحصائيات العمل والتشغيل التي هي الأخرى وجدها تتوقف بسنة 2018-2019.

## ❖ قائمة مراجع الفصل الأول:

1. Bruno Var der Linden. (2021). *Travail. chomageet politique d'emploi*. Louvain: Université catholique de Louvain.
2. Geoff Masonk, Gareth Williams,Sue Cranmer. (2009, March). Employability Skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics, 17*(01), 01–30.
3. Issa, N. (2012, Mai ). Les diplômés de l'enseignement supérieur au Liban et le maeché du travail. *Formation, qualification, métiers.évolution du marché de l'emplo et information sur les métiers OpenEdition Books , 39–50*.
4. Saoud, T. (2021–2022). *Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en Kabylie: Les stratégies de recherche d'emploi face aux contraintes de l'intégration*. Tlemcen: Université d'Abou Bekr Belkaid de Tlemcen, Faculté des sciences humaines et sociales Département d'histoire –Thèse de doctorat en anthropologie– .
5. Tiantian, H. (2013). *Une Analyse de l'emploi et du salaire des diplômés universitaires en Chine à leur entrée sue le marché de travail*. Montréal: Université de Montréal Faculté des arts et sciences.
6. أحمد بطاح . (2017). *قضايا معاصرة في التعليم العالي (المجلد الطبعة الأولى)* . الاردن -عمان-: دار الواصل للنشر والتوزيع.
7. أحمد زقاوة . (مارس , 2017). *البراج الجامعية ومدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل*. مجلة التنية البشرية، العدد 07 ، 189–159.

8. اخليف يوسف الطراونة محمد أمين حامد القضاء أزهار خضر داغر. (2016). درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. دراسات العلوم التربوية، المجلد 43، ملحق 5 ، 2033-2049.
9. الديوان الوطني للإحصائيات (s.d.). حوصلة التشغيل 1962-2020 . Récupéré sur <https://www.ons.dz>
10. السيسي, ع. ا. (2021). خطابه ورؤيته حول جودة التعليم العالي ومكانة خريجه بسوق العمل بمنتهى العالمي للتعليم العالي تحت عنوان " تحديات وظائف المستقبل من منظور عالمي ". مصر .
11. العياشي عنصر. (2013). الدولة وعلاقات العمل في إقتصاد السوق: مثل بريطانيا العظمى. إنسانيات *Insaniyat*، 01-14.
12. أنجس مورييس . (2006). منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (المجلد الطبعة الثانية ) . الجزائر: دار القصبة للنشر .
13. جميلة بغداوي . (2007). اثر الاستثمار في التعليم على النمو الانتاجي في الجزائر - دراسة اقتصادية قياسية لحالة الجزائر الفترة 1975 - 2003 . شلف -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية : جامعة حسيبة بن بوعلي -الشلف- .
14. حبة وديعة بوترعة بلال . (سبتمبر, 2013). الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة. مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية -جامعة الوادي- ، العدد الاول ، 72-94.
15. حمدان حجاج أحمد محمد. (2020). أثر إستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل -دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية-. الأردن: جامعة الشرق الأوسط MEU، أطروحة ماجستير لإدارة الأعمال .



16. خامرة بوعمامة . (2017-2018). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر. الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير : جامعة الجزائر .03
17. رنده شاوي العيد عماد . (2019). واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج-. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات-، المجلد 05، العدد14، 07-28.
18. زيادة عبد الرحمن جويليس . (2015). أنموذج مقترح لبناء الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة. (المجلد الطبعة الأولى ). مصر القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية (جامعة الدول العربية) والدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
19. سامي عيدة . (13 12, 2019). مدى مواءمة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والإقتصادية لإحتياجات سوق العمل الفلسطيني -محافظة رام الله والبيرة أنموذجا-. مجلة معهد العلوم الإقتصادية، المجلد 22، العدد 02، 167-201.
20. سليمي إبتهاال قنيفةنورة. (ديسمبر، 2018). التوظيف في المؤسسات التعليمية: آلياته، معايير، إفرزاته-دراسة ميدانية-. مجلة الروائر، المجلد 02، العدد02، 39-54.
21. عبد الرزاق جباري. (2015). آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر من خلال الفترة 2001-2012. سطيف -الجزائر-: جامعة فرحات عباس سطيف 1، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مذكرة لنيل شهادة الماجستير.
22. عمار حمداش. (2006). تقنيات البحث السوسولوجي (المجلد الطبعة الأولى ). المغرب.
23. عمار ومحمد محمود الذنبيات بوحوش . (2007). مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث . بن عكنون الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .

24. فؤاد نؤار. (2020). الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية بوهران . إنسانيات *Insaniyat*، 61-33.
25. فوزية شنافي . (2021). تطبيقات الإحصاء الإستدلالي وتقنيات سبر الآراء في العلوم الإجتماعية (المجلد الطبعة الأولى). وهران -الجزائر-: ابن النديم للنشر والتوزيع ودار الروافد الثقافية (الناشرون).
26. لجنة الأمن الغذائي العالمي. (2021). CFS. تشجيع الشباب على المشاركة والعمل في الزراعة والنظم الغذائية .روما: تقرير فريق الخبراء الرفيع المستوى HLPE المعني بالأمن الغذائي والتغذية.
27. محمود الكبيسي ليث صلاح الدين . (01 08, 2021). منظومة التعليم العالي في العراق ومساهمتها في بناء إقتصاد المعرفة. واقع إقتصاد المعرفة في منظومة التعليم والبحث العلمي في ضوء إستراتيجيات التنمية المستدامة بالدول العربية، الصفحات 80-100.
28. محمود منصور أبو عودة . (2016). مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني -حالة دراسية كليات التجارة في قطاع غزة-. غزة : جامعة الأزهر -غزة- عمادة الدراسات العليا، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، .
29. مهدي عوارم . (31 12, 2019). ثقافة العمل في الجزائر -مقاربة وصفية تحليلية-. مجلة الباحث في العوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 14 (04)، 301-314.
30. نادية سعيد عيشور وآخرون . (2017). منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية . الجزائر : مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع .
31. نور الدين بولعراس مسعودة مداح . (30 06, 2020). إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل -دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي الجامعة بولاية غرداية-. مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد(12)، 703-712.

## الفصل الثاني

واقع نظام التعليم العالي في الجزائر

سيرورة جامعة أحمد زبانه غليزان

## تمهيد:

في وقت مضى كانت دول العالم تتنافس وتتصارع حول من يملك أكبر عددا من المؤسسات التعليمية التعليمية، خاصة عندما يتعلق الأمر بالتعليم العالي كونه يدل على التحضر وفي نفس الوقت يسعى لتلبية متطلبات جميع أنساق المجتمع باليد العاملة والموارد البشرية.

إلا أنه قد تغير دافع وحافز التنافس وانتقل إلى الصراع حول قيمة ونوعية البرامج المقدمة داخل مؤسسات التعليم العالي لضمان جودة مخرجاتها، التي تعد في منظور سوق العمل مدخلات جديدة تساهم في تعزيز تنمية المجتمع بجميع قطاعاته، فما الجدوى من تعداد هائل من الخريجين ولكن بدون كفاءة معرفية ومهاراتية؟؟؟

هذا ما يجعل من التعليم العالي محور تفصيل ومناقشة في هذا الفصل لمبادئه ومؤسساته "الجامعة"، وحصره ما بين الاستهلاك والاستثمار، مع تسليط الضوء على المهارات التي يجب أن يتمتع بها خريجي الجامعة ليستفيد منها في الوسط المهني والعملي مستقبلا.

## 1. ماهية الجامعة في الجزائر:

## 1-1 مفهوم الجامعة حسب نظر العلماء والمشرع الجزائري:

لطالما إعتبرت الجامعة من أهم المؤسسات في المجتمع لكونها تسعى إلى إخراج الكفاءات المعرفية والعملية والتقنية وغيرها، فكل مجتمع من المجتمعات ينظر لها بصفة مختلفة عن الآخر وذلك باختلاف الهدف من وراء إنشاءها ودورها داخل أنساقه وكذا توجهاته سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية أو ثقافية أو سياسية، لهذا فقد إختلف تعريف هذه المؤسسة من عصر إلى آخر ومن مجتمع لآخر ومن فكر لآخر، فقبل أن نتطرق إلى تعريف الجامعة من جهة نظر المفكرين، نلقي نظرة على تعريفها من الجانبين اللغوي والإصطلاحي:

أ- تعريف الجامعة لغةً: هي "جامعة من فعل جمع يجمع جمعا، جمع المفترق، أي ضم بعضه إلى بعض، والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب" (بوترعة بلال ، 2013، صفحة 77)

ب-إصطلاحا: تعرف الجامعة على أنها تلك المؤسسة ذات التنظيم الأكاديمي والهيكلي محكم تجمع عدة علوم وتخصصات وفنون لتكوين الطلبة والقاطبين إليها من جميع الأنحاء للحصول

على المعرفة، كما أن هناك من يرى على أن الجامعة هي ما تمتاز به من وظائف داخل المحيط الاجتماعي وما تنتجه من مخرجات يستفاد منها المجتمع بإعتبارها أحد أنساقه، في حين هناك من ينظر إليها من جانب الثقافي بما تمنحه للطلبة من تنوع في المعارف، ودليل ذلك سنتطرق إلى منظور المفكرين حول الجامعة ومن بينهم نذكر:

يعرف "رامون ماسيا مانسو **Remon Macia Manso**" على أن الجامعة هي مؤسسة أو مجموعة أشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين، تستعمل وسائل وتتسق بين مهام مختلفة للوصول بطريقة ما إلى معرفة عليا" (أيمن يوسف، 2007-2008، صفحة 29) وهنا يمكن القول على أنه نظر للجامعة من الجانب الوظيفي لها وما تؤديه من أدوار للأفراد وهدفها الأساسي هو الوصول إلى المعرفة العالية والبحث عن السمو الفكري.

أما "ألان تورين" فهو ينظر للجامعة على أنها مكان لقاء يتحقق فيه الإحتكاك بين عملية تنمية المعرفة وخدمة هدف التعليم والحاجة إلى الخريجين" (بوترعة بلال ، 2013، صفحة 77) وهذا يبين على أنها تسعى إلى تطوير المعرفة لدى الطلاب الذي هو في نفس الوقت الغاية من وراء إنشاءها.

في حين نجد أن "رابح تركي" يرى على أنها جملة من الأفراد الذين يبحثون عن طلب العلم والمعرفة والحقيقة، إنطلاقا من البحث العلمي، فهي بالنسبة له هي ذات طابع خدماتي يسعى إلى تحقيق أهداف الطلاب من تزويدهم بالمعارف، وفي نفس الوقت طابع إجتماعي تجمع ما بين الأفراد وتخلق روح الإندماج في وسط الجماعة، كما أنها في منظوره تعد ذات طابع إقتصادي كونها تنتج كفاءات معرفية تعد كقوى عاملة مؤهلة بسوق العمل مما يدفع بالوتيرة الإقتصادية.

يؤكد "بارسونز" على حسب الدراسات البيبليوغرافية على أن الجامعة هي مجموعة من الوظائف المتنوعة التي تعنى بالقيام بها على غرار وظيفة التعليم هناك وظائف أخرى كوظيفة البحث العلمي أو ما أطلق عليه بتطوير المعرفة وتقدمها **Advancement of Knowledge**، فنظرتة للجامعة تركز على وظائف التي تقوم بها هذه المؤسسة لا غير.

فحسب التعريفات التي دارت حول تحديد مفهوم للجامعة بمختلف المنظورات والأطروحات الفكرية، وحسب أيضا الدراسات البيبليوغرافية نجد على أن مصطلح الجامعة قد إرتكز على أهم النقاط الأساسية في تحديد المفهوم يمكن إجمالها في:

- ✓ الجامعة هي مؤسسة ونسق من أنساق المجتمع، يجتمع بها عدد من الطلبة للتكوين في تخصصات مختلفة.
- ✓ تعتمد في تكوينها على مناهج وطرق وآليات لإيصال المعرفة وتطوير المهارات.
- ✓ تنتج عدد من الخريجين ذوي كفاءات يعتمد عليها المجتمع مستقبلا.
- ✓ تحمل في طياتها عدة أهداف سواء كانت تعليمية تعلمية وهذا في المقام الأول، إضافة إلى الهدف التنموي والتثقيفي، الخدماتي، الإقتصادي، الاجتماعي وغير ذلك، مما تتوافق وأهداف المجتمع وسياسته وكذا المستجدات والتطورات التي تطرأ عليه.

### ❖ منظور المشرع الجزائري حول الجامعة:

يرى المشرع الجزائري الجامعة على أنها "مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تساهم في تعميم نشر المعارف وإعدادها وتطويرها، وتكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد" (أيمن يوسف، 2007-2008، صفحة 29) كما قد شرع القانون الجزائري من خلال المرسوم التنفيذي رقم 04-180 المؤرخ في 23 جوان 2004 إنشاء "المجلس الوطني لأداب وأخلاقيات المهنة الجامعية" (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021) وذلك من أجل تحديد دور ومهام كل موظف بها.

وحسب ما جاء في ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية لسنة 2021 على الجامعة كنسق من انساق المجتمع يجب أن تؤثر وتتأثر بمجريات أحداث المحلية والعالمية، وأن تسعى جاهدة إلى تجسيد كل من التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع على أرض الواقع، من خلال الأهداف المسطرة والبرامج والمناهج، ويقع عمل ذلك أيضا على تفعيل كل دور من الأفراد الفاعلين بمؤسسة التعليم العالي لخلق التكامل وتحقيق الغايات لمجابهة ومنافسة الدول في جودة ونوعية التعليم والمنتج العلمي، وعليه للوصول إلى ذلك قام المشرع الجزائري بخلق ما يسمى ب:

### ◀ آداب وأخلاقيات الجامعية (الحقوق والواجبات) في الجزائر:

قبل أن تشرع الجزائر بوضع قوانين ومرسومات حول أوضاع الموظفين بالمؤسسات التعليمية العالي، كانت منظمة العمل الدولية واليونسكو السبابة وراء تقديم توصيات حول ذلك لسنة 1966 بشهر أكتوبر، والتي أوضحتها المدير العام للمنظمة وكذا مدير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تزامنا واليوم العالمي للمعلمين لسنة 2006، على توضيح أهم النقاط والوظائف التي يجب أن تتمتع بها

الجامعة، ففي عام 2004 وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-180 المؤرخ في 23 جوان 2004 تم إنشاء المجلس الوطني لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بالجزائر، الذي يهدف الى تحمل الأسرة الجامعية جميع مهامها ووظائفها وأدوارها لكل من الطلبة والأساتذة والهيئات الإدارية والتقنيين والأعوان، وهذا إنطاقا من: (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021 ، الصفحات 07-14) -بتصرف-

✓ الأسس الأخلاقية: التي وجب أن يتماثل بها أفراد الأسرة الجامعية من ممارسة الحرية الأكاديمية معبرة ذلك على ممارسة الأنشطة الهادفة، إحترام الحرم الجامعي وضمان خصوصيته وحصانته، وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي، الإلتزام بالمسؤولية والكفاءة والأمانة، الإحترام المتبادل بين أفراد الأسرة الجامعية.

✓ الآداب والقواعد الأخلاقية: تتضمن كل ما يتعلق بالحقوق والواجبات الأساتذة والباحثين، مما يفرض عليهم إظهار الضمير الجمعي المهني، توفير جميع الإمكانيات اللازمة من أجل تسهيل مهمة البحث العلمي لضمان الجودة في ذلك، السرية في المداولات والنقاشات القائمة بين الهيئات التعليمية والإدارية، التحلي بالموضوعية والحيادية، حسن الهندام والمظهر مما يتلاءم وطبيعة دوره.

✓ من حقوق وواجبات الطالب الجامعي: حرية الرأي والتعبير، إحترام هيئات الجامعة، تأسيس جمعيات طلابية ذات طابع علمي فني ثقافي، يجي على الطالب الإلتزام بالحس المدني داخل الحرم الجامعي، الحفاظ على الأماكن والوسائل الجامعية -ممتلكات المؤسسة-، عدم الغش، أو السرقة العلمية في الإمتحانات أو البحوث العلمية (الرسائل، الأطروحات التخرج، المشاريع...)

بالإضافة إلى أنه قد ورد في ميثاق الآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية على جملة من المواد المتعلقة بالأخطاء وهذا ما نص "عليه القانون رقم 20-06 المؤرخ في أفريل 2020 والمعدل والمتمم لقانون العقوبات" (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021 ، صفحة 15) والمتضمن لمواد المساس بنزاهة الإمتحانات والمسابقات، التي تعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجزائري بالسجن تختلف مدتها على حسب طبيعة الجريمة وكمثال ذلك "كل من قام بتسريب مواضيع الإمتحانات عقوبته السجن من سنة (01) إلى ثلاث سنوات (03) وبغرامة مالية مقدرة ب 100.000 دج إلى 300.000 دج هذا حسب المادة 253 مكرر 06، وعلى هذا الأساس نجد على أن الجامعة هي

مؤسسة من مؤسسات المجتمع تتكون من موارد بشرية من أساتذة وطلبة وإداريين وتقنيين وغيرهم، إضافة إلى الموارد المادية من مباني وآليات ووسائل، كما لا ننسى الجانب القانوني الذي تسيير وفقه يوضح المهام والأدوار والحقوق والواجبات والإلتزامات داخل وخارج الجامعة.

## 2-1 لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة في الجزائر:

مرت الجامعة باعتبارها نسق من أنساق المجتمع بعدة تغيرات من بداية ظهورها إلى غاية ما هي عليه الآن، وذلك بفعل عوامل التغير الاجتماعي دفعها للتحويل سواء في بناءها أو وظيفتها، لم تأتي من العدم إنما كانت لإمتداد طبيعي ولسيرورة بعض الأنساق والمؤسسات التي وجدت آنذاك، بالنسبة للجزائر شهدت تحولات على المستوى السياسي والإقتصادي والأمني والثقافي... وغيرها مما أثر على طبيعة تواجد الجامعة بالمجتمع، وعليه من بين أهم المراحل نذكر:

◀ **الجامعة التقليدية (الحضارة الإسلامية):** عرفت الجامعات قبل هذا الوقت بصفة كبيرة في الصين والهند ومصر وغيرها ولكن بصفة المعابد والمساجد، حيث كان هناك نوع من الحكمة متداولاً مع الديانات البوذية والفرعونية في وقت مضى، ولكن مع دخول الحضارة الإسلامية خاصة مع الهجرة المحمدية تم انتشار المساجد التي كانت تعتبر كملتقى للعرب لتداول المعرفة والعلوم والعبادات وغيرها مما أحدث قفزة نوعية في العلم، وكان المسجد النبوي من أول المساجد التي أطلقت العنان لذلك، ومن أهم وأشهر المساجد التي كان لها صدى وزخم على الصعيد العلمي والديني: "المسجد الحرام بمكة، المسجد الجامع بالبصرة (635م)، المسجد الجامع بالكوفة (638م)، المسجد الأقصى بالقدس (691م)، الجامع الأموي بدمشق (714م)، جامع القيروان بتونس (670م)، المسجد الجامع بقرطبة في الأندلس (786م)" (هارون ، 2009-2010، صفحة 34)

فلم ترتبط مهمة هذه المؤسسات فقط بتلقين وتقديم العلم وإحياء الشعائر الدينية وإنما كانت تمثل منبرا لمناقشة القضايا العربية والأجنبية العالقة وحل النزاعات والمشكلات، فالجزائر هي الأخرى كانت تتمتع بالمدارس الدينية والزوايا التي إنتشرت في القرن 15م وتوضحت وظائفها في العهد العثماني، إرتبط دورها مع الشيوخ ما بين العبادة والتعليم والجهاد، فقد لعبت دور الإرشاد الطلبة الذين كانوا بمثابة جنود وعلماء في الوقت ذاته، تميزت بعدت أنواع هناك من كان يحكمها الطلبة وتسمى بـ "الزوايا الحرة" منها: زاوية سيدي عبد الرحمان اليلولي، أما الثانية فتلك التي



يتصرف في شؤونها الشيخ مثل "زاوية سيدي عبد الرحمان الثعالبي، زاوية الأندلس، زاوية تيزي راشد... وغيرها" (شدري معمر ، 2020، الصفحات 275-276) ونظرا لعدم وجود الجوامع الكبرى آنذاك في الجزائر كان معظم الطلبة يتوجهون إلى الجامعات المجاورة لأخذ وتبادل العلم والمعرفة والثقافة فيما بين الطلاب.

◀ **الجامعة في عهد الإستعمار الفرنسي:** بعد تعرض للجزائر للإحتلال الفرنسي بسنة 1830 فرض المستعمر نفسه بجميع الميادين والقطاعات بالمجتمع وإستولى على عدد كبير من الأراضي والمنازل وأصبح هو المتحكم الرئيسي في البلاد، تسنت له فرصة التعمير والإستيطان بالأرض مما جعله يقدم على إنشاء مدرسة لتعليم الأوروبيين فقط المعمرين سمية بـ "Université d'Alger" بدأ نشاطها عام 1833 وأشرف على التدريس أساتذة عسكريون، تواجدت بمستشفى مصطفى باشا بالعاصمة، كانت تهتم بالمجال الطبي أكثر إقتصرت على علم التشريح والفيزيولوجيا الوصفية... توقف عملها بإقتراح من الجنرال كلوزيل وتم إعادة فتحها بمرسوم المؤرخ في 04 أغسطس سنة 1857 كمدرسة تحضيرية في الطب والصيدلة...." (https://www.aawsat.com، 2022-11-10)

ولكن سرعان ما تقاعف وتضاعف عدد المقبلين على المدرسة من طرف الجزائريين واليهود والأتراك الذين كانوا من المنفيين وغير المرحب بهم للإندماج إلى صفوفها، مما أدى بالقانون 20 ديسمبر 1879 في مادته الثالثة بجعلها مدرسة عليا كاملة الصلاحية سنة 1889، كما قضى هذا القانون بإنشاء ثلاث مدارس للتعليم العالي "(العلوم، الآداب، الحقوق) إلى جانب مدرسة الطب، تمثلت الأولى في العاصمة خاصة ، والثانية بالناحية الشرقية -قسنطينة، والثالثة بالناحية الغربية - وهران-، (خلوفي ، 2015، صفحة 168) وحسب ما جاء في المقال وكتب التاريخ تطور الجامعة الجزائرية أنه بموجب القانون الصادر في 30 ديسمبر 1909 تحولت هذه المدارس أنفة الذكر إلى كليات وشهدت عدت معاهد بها "كمعهد الوقاية وطب ما وراء البحار 1923، معهد الأرصاد الجوية والفيزياء الفلكية 1931، معهد الدراسات الصحراوية 1937...." (خلوفي ، 2015، صفحة 172)

◀ **الجامعة بعد الإستقلال حاليا:** بعد أن حصلت الجزائر على إستقلالها وكان ذلك في 05 جويلية 1962 وجدت نفسها متدهورة في جميع النواحي وذلك نظرا لما خلفه المستعمر الفرنسي من دمار شمل القطاع الاقتصادي، الثقافي، الديني وغيرها من المجالات الأخرى، بدأت تستعيد في قوتها ونشاطها بجميع الميادين من بينها الجانب التعليمي، إذ أنشأت "...أول جامعة بوهران في نوفمبر

1961 وكانت ملحقة بجامعة الجزائر، وفي 13 أفريل 1965 تحولت إلى مركز جامعي ثم في 20 ديسمبر 1967 تحولت رسميا إلى جامعة.. " (https://www.djelfa.info، 2022-11-10)

فقد كان يشرف عليا آنذاك "البروفيسور حسان لزرق" (www.annasronline.com، 2022-11-10)، كانت تعد فضاء تابعا للمؤسسة العسكرية تواجدت في السانوية حيث استقطبت العديد من الأساتذة والطلاب من دول عربية وأجنبية مما جعلها من أهم الجامعات العربية والإفريقية يتخرج منها الآلاف من الطلبة بجميع التخصصات.

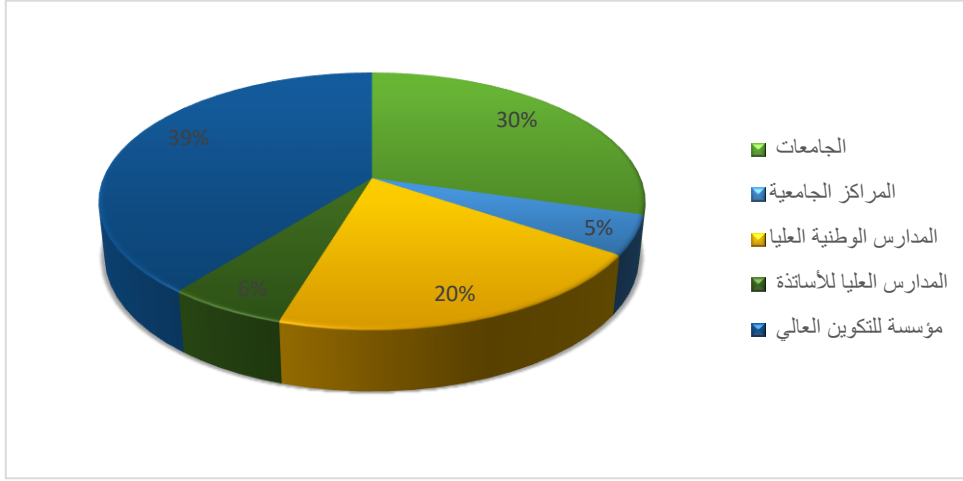
فالجامعة على حسب تاريخ تطورها في الجزائر نجد أنها لم تأتي بين ليلة وضحاها وإنما كانت نتيجة لسيرورة من الأحداث السياسية بصفة كبيرة بالإضافة إلى التحولات على الخريطة الاقتصادية والإجتماعية للبلاد مما أثر ذلك على هيكلها ونظامها تدريجيا إلى غاية أن وصلت إلى ما هي عليه الآن.

### 3-1 دور وأهمية الجامعة في المجتمع -الجزائر-:

تتميز الجامعة مثلما سبق ذكره بأنها تهتم بجانب قيادة المجتمع من خلال صياغة أفكار جديدة ومعارف تطرحها على أفرادها وتلقنها له حتى يتمكن من مجابهة المشاكل ويدرك حقيقة الأمور والواقع بصفة عامة، كان يقتصر دورها فيما مضى على التلقين للعلوم والمعارف لأن هذا ما كانت تحتاجه المجتمعات آنذاك لم تكن سوى وسيلة لنشر المعرفة عن طريق التدريس للطلبة التي ينقلها إلى مجتمعاتهم، إلا أنه قد تغيرت أدوار الجامعة مع تغير المجتمعات خاصة مع ولوجها إلى عصر المعلوماتية والتكنولوجيا الحديثة مما ساهم في إرتفاع قيمتها وأهميتها بالمجتمع.

فالجامعة بإعتبارها أهم نسق بالمجتمع وهي جزء منه تأثر وتتأثر به لا يمكن فصلها عن المحيط ومجرباته، فنجد أن دورها قد تفاقم وذلك من خلال تعدادها بالمجتمع الجزائري بصفة خاصة بعدما ان كان عددها ضئيل جدا بالمقارنة مع إتساع التراب الوطني الذي يتكون من (58) ولاية، حيث بلغ عدد المؤسسات التعليمية العالي ككل لسنة 2022 وكان نصيب الجامعة يقدر ب (54) جامعة، وعدد المراكز الجامعية (09)، المدارس الوطنية العليا بلغ عددها (37)، المدارس العليا للأساتذة (11) مدرسة، ومؤسسات التكوين العالي (72) مؤسسة، والمخطط التالي يوضح ذلك بالنسب:

الشكل رقم 05: يبين عدد مؤسسات التعليم العالي في الجزائر لسنة 2022.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، <https://www.mesrs.dz>، 2022-10-21، 15:30.

ومن خلال هذا الشكل يبين مدى أهمية الجامعة بالمجتمع، خاصة وأنها تساهم في رفع الوتيرة الاقتصادية للبلاد من خلال إنتاج يد عاملة ذات كفاءة ومهارة عملية تستفيد من جميع القطاعات خاصة الاقتصادي، الذي تعتمد المجتمعات كمقياس لتطور أو تخلف الدول، فهي حاليا أصبحت تتغير حسب ما يتطلبه المجتمع وأنساقه ولم تعد تابعة فقط للنظام السياسي الذي كان في ما سبق يحدد مهامها وهيكلتها ونظامها الذي تدير عليه، بل أصبحت تدير وفق ما يتطلبه المحيط، وبمعنى ذلك الهياكل والمؤسسات والمنظمات وحتى الأفراد، وهو ما سعت إليه في الآونة الأخيرة مع التغيرات التي حدثت بفعل الأزمة الصحية -جائحة كورونا 19-covide- سعت إلى تفعيل الجامعات الإلكترونية التي لم تكن تعرف رواجاً وأختص بالذكر الجزائر، قامت بوضع آليات جديدة وإستراتيجيات من أجل التعليم وتقديم الدروس للطلبة عن طريق -التعليم عن بعد- الذي إكتسح المنصات الرقمية، إضافة إلى تفعيلها للملتقيات والندوات الوطنية كانت أو الدولية عن طريق تطبيقات حديثة -Google Meet -zoom- وغيرها من التطبيقات ذات الصلة.

فالعلاقة القائمة بين الجامعة والمجتمع ليست سطحية أو أنها مجرد مؤسسة فقط للتعليم، إنما هي "علاقة جدلية تقود المجتمع وتتبعه في نفس الوقت، تقوده بوصفها مستودعا للفكر والعلم والبحث والتأصيل، وتتبعه بوصفها إحدى مؤسساته العاملة في نسيجه الأيديولوجي والسياسي والاقتصادي

والتربوي...فأي أزمة في الفكر التربوي في الجامعة هي أزمة في فكر المجتمع.. (دحمان بريني ، 2018، صفحة 168)

فدور الجامعة وأهميتها لا يقتصر هنا فقط، فحسب الدول المتقدمة نجدها هي السبابة وراء القيام بالمشاريع التي تخص التنمية الاجتماعية ونذكر على سبيل المثال "جامعة بوربدو التي تنطلق من مشروع ACT يهدف إلى تحويل جميع الجامعات إلى حرم جامعي كبير مفتوح تجريبي بهدف تطوير وإختبار والتحقق من صحة ونشر طرق جديدة لمعالجة قضايا التحول البيئي والإجتماعي والإقتصادي الرئيسية، يعتمد في ذلك على تخصصات متعددة تجمع بين العلوم الطبيعية والعلوم الإنسانية وبالإعتماد على علوم البيانات..." (Moreau, 2021, p. 08) وغيرها من الجامعات التي تسعى إلى تطوير نفسها لصالح تقدم وتنمية المجتمع بجميع قطاعاته.

كما جاء في مقال للدكتور "ساجد شرقي" حول أهمية الجامعات على أنها تساهم في تحسين أوضاع الطبقة الفقيرة من ناحية التعليم ومن ناحية أخرى تيسير مهمة التوظيف داخل هذا النسق وبقوله "...نشأت الجامعة تعود إلى عاملين أساسيين: الأول هو رغبة الشعب الأكيدة وإصراره على التحصيل العلمي.... والثاني يكمن في إدراك النظام السياسي الوطني بأن إحتياجات الشعب وأولوياته التعليمية تحتم إيجاد مؤسسات وطنية للتعليم العالي في عموم البلاد" (ساجد شرقي، 2008، صفحة 172)

#### 1-4 التعريف بجامعة أحمد زبانه - نموذج للدراسة - هياكلها ووظائفها:

1. تاريخ الجامعة: تعد جامعة غليزان - أحمد زبانه - من بين أحد أهم الجامعات في الجزائر، حيث أنشئت لأول مرة كمركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-206 المؤرخ في 06 جويلية 2008 مكونة من أربعة (04) معاهد:
  - معهد العلوم القانونية والإدارية. - معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية.
  - معهد العلوم الاقتصادية والتجارية. - معهد الأدب واللغات. (غليزان، 2022)
- وفي 30 من شهر سبتمبر لسنة 2013 تم إعادة تعديل في المعاهد وذلك بمقتضى القرار الوزاري رقم 13-330 ليتضمن إنشاء معهدين جديدين تمثلا في كل من:
  - معهد العلوم الطبيعية والتكنولوجيا. - معهد العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.

وبمقتضى القرار الوزاري رقم 01/14 المؤرخ في 23 أكتوبر 2014 تم التعديل في تسمية لتصبح "المركز الجامعي أحمد زبانه" (غليزان، 2022)، ومع التطور الذي حصل بالمركز الجامعي من ناحية تعداد الطلبة وتوفر الإمكانيات ووسائل التعليم من مخابر الذي بلغ عددها لسنة 2020 ل(29مخبر)، وقاعات للمحاضرات والملتقيات الدولية والوطنية مجهزة بالكامل بتعداد (قاعتين 2)، قاعات للتدريس عددها (239قاعة)، مدرجات والبالغ عددها (22 مدرج)، مكتبة مركزية كبرى... وغيرها، إضافة إلى مشاركتها في أنشطة ثقافية وعلمية ورياضية وقيامها بتظاهرات علمية من سنة 2018 إلى غاية 2020، وفتحها لمشاريع البحث العلمي بكل من PRFU-PNR- ERASMUS-CNEPRU، أضف إلى تعدادها الهائل للأساتذة والجدول التالي يوضح ذلك:

**الجدول رقم 01:** يبين توزيع الأساتذة بجميع الرتب بجامعة أحمد زبانه غليزان لسنة

2020.

عدد الأساتذة	صفة الأستاذ -الرتبة-
120	أستاذ محاضر -أ-
163	أستاذ محاضر -ب-
151	أستاذ مساعد -أ-
29	أستاذ مساعد -ب-
20	أستاذ

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الحصيلة البيداغوجية للجامعة.

وكل هذا جعل من المركز الجامعي الإرتقاء إلى مستوى الجامعة وكان ذلك في سنة 2020 حيث تم إعادة هيكلة المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 20-339 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 المتضمن إنشاء جامعة غليزان لتضم خمس (05) كليات وهي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا. - كلية الحقوق. - كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. - كلية الآداب واللغات. (مدونة التربية والتعليم ، 2022)

يمكن القول أن الجامعة تحتوي على عدد من الخريجين في جميع التخصصات المختلفة، وذلك تلبية لما يتناسب وقدرات الطلبة المعرفية والفكرية حتى يتمكن من تطويرها داخل الحرم الجامعي، وهذا ما يفتح ويسهل على الطلبة الإنخراط بها نظرا لما أصبحت عليه أهمية وقيمة الجامعة في هذا الوقت، حيث تعد هي التوجه الأول والأساسي الرئيسي للطلاب بعد حصوله على شهادة البكالوريا من أجل الرفع من مستوى تحصيله العلمي الأكاديمي من جهة ومن جهة أخرى تنمي له قدراته من مهارات عملية، التواصل مع الآخرين، إنتماءه لنشاطات الجامعة المختلفة مما يفتح له فرصة الحصول على شهادات إضافية في المجال الذي يتقنه... وغيرها من القدرات.

### ◀ الهيكل التنظيمي للجامعة - أحمد زبانة غليزان :-

من أجل تخطيط أي مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها وترتيب أولوياتها تعتمد على مخطط لذلك حتى تتضح أدوار وعلاقات بين الأفراد القائمين بها، وهو نفس الأمر الذي ينطبق على الجامعة كونها مؤسسة لديها غايات وأهداف تسعى إلى تحقيقها والوصول إليها، ومن أجل ذلك تعتمد على الهيكل التنظيمي الذي يعتبر من أهم الوسائل المعتمدة عليها في تقسيم العمل داخل المؤسسات، حيث يعد "أداة لضبط وتوجيه سلوكيات الأفراد داخل المنظمة عن طريق آلية تتمثل في وضع القواعد والإجراءات التي تحدد طبيعة العلاقات بين الأفراد من خلال النشاطات المسطرة وفق درجات متفاوتة لأبعاده بغية تحقيق أهداف المؤسسة وقصد تجسيد رؤيتها بصفة منظمة" (مالكي محمد، 2019-2020، صفحة 08) وكل هذا من أجل تقادي النزاعات بين الأفراد، وتحقيق الإنسجام والتنسيق فيما بينهم للوصول إلى أهداف المؤسسة بإمتياز.

لهذا فالجامعة هي الأخرى تحتوي على هيكل تنظيمي يتكون من موارد مادية وبشرية تسعى من خلالها إلى إنتاج الأفكار والمعارف عن طريق مخرجات ذات كفاءة، لهذا فهي تحتوي في هيكلها التنظيمي على "ثلاث أطر أساسية تتمثل في كل من الأساتذة، الطلبة، الجهاز الإداري" (مساك أمينة، 2007-2008، صفحة 91) وهو المفصل كالتالي:

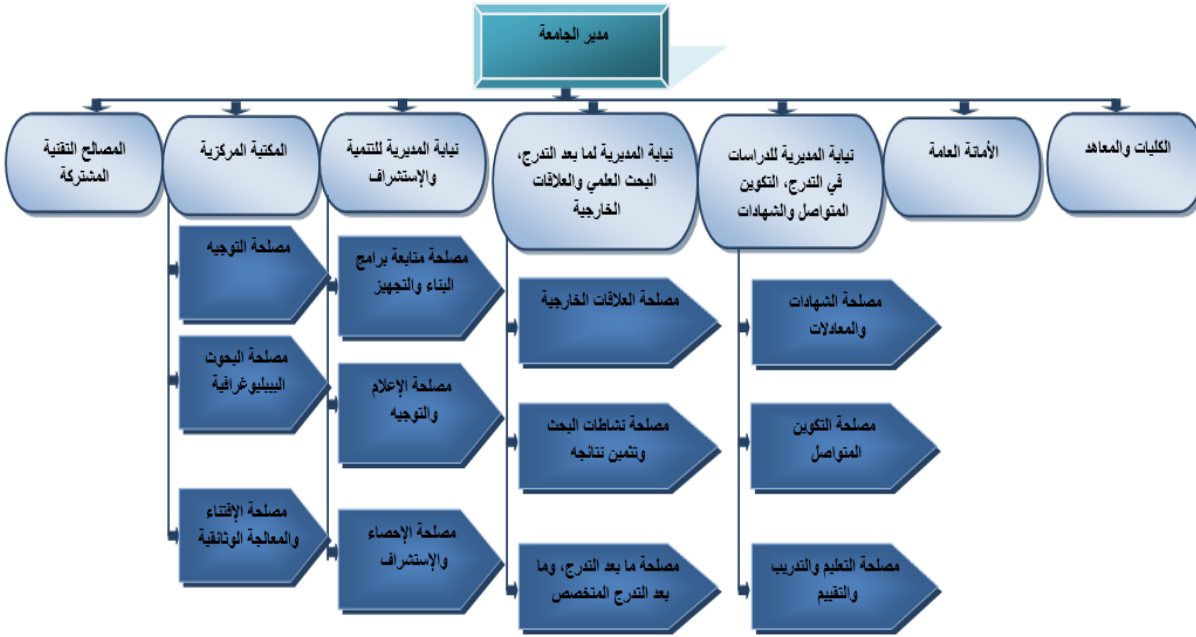
أ- الأساتذة: يعتبر الأستاذ بالجامعة هو أساس والركيزة نظرا لكونه المكون الأساسي للطلبة وتقف كفاءة هؤلاء على كفاءة وجدارة الأستاذ في تقديمه للدروس والمعلومات وذلك على حسب

الإستراتيجية المتبعة للتعليم وبيداغوجية كل أستاذ، كما أنه يفوق دور الأستاذ في إقباله على القيام بمشاريع البحث العلمي وتنظيمها وتسييرها وتقييمها مثل مذكرات ورسائل التخرج، إضافة لإلمامه بالمهام الإدارية وتنفيذها وأخذ آراءه لحل المشكلات.

**ب-الطلبة:** يعد الطلبة على أنهم النخبة التي يتوقع منها المجتمع تطويره مستقبلا، وعلى أساسهم تم فتح مؤسسات للتعليم العالي منها -الجامعة-وذلك تلبية لمطالبهم فإذا لم يتواجد الطلبة بالمؤسسة فلا داعي لوجود الأساتذة بها، وهذا ما يبين مدى قيمة هذا الإطار في الهيكل التنظيمي للجامعة.

**ت-الجهاز الإداري:** يتكون هذا الأخير من أفراد يترأسون مناصب ومهام إدارية متباينة ومختلفة كل واحدة مكملة للأخرى، لا يعني هذا الاختلاف أنه سيتسبب بمشاكل بل العكس نظرا لنسبية الأدوار التي تتطلب خبرة في ذلك، وهذا ما تحدث عنه "Jane Andrews" (Jane Andrews and others, 2008، صفحة 300) وآخرون في مقال له بعنوان "All change? Managers' experience of organizational change in theory and practice" حيث وضح هذا التغيير الذي تؤدي لنوع من تحقيق درجة التوافق، فمهام الأمن مثلا لا يمكنه أن يشغله إداري له خبرة في الإلكترونيات والعكس صحيح، فالإداريون يعتبرون البناء التحتي المحرك لمهام الجهاز الفوقي هذا حسب الماركسية الكلاسيكية، وحسب الدراسة الميدانية بجامعة غليزان فقد تمثل هيكلها التنظيمي في المخطط التالي :

المخطط رقم 01: يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة غليزان - أحمد زبانه-2022.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على المعلومات المقدمة من الجامعة.

ومن خلال هذا المخطط يبيّن مكانة ودور كل عناصر المؤسسة الجامعية بداية من المدير إلى غاية المنفذين وذلك لسير عملية البيداغوجية والتنظيمية للجامعة بأحسن صفة، وهذا ما يساهم في توفير الجهد والوقت للوصول وتحقيق الأهداف الجامعة من خلال هذه العلاقات التكاملية والمتسلسلة بين أنساق النمط الإداري، وهو ما تحدث عنه العالم الاجتماعي تالكوت بارسونز **T. Persons** في تحليله السوسيولوجي للنسق الإداري داخل المؤسسة وذلك إنطلاقا من تكامل الأدوار وعلاقات التواصل الاجتماعي العمودي - أي بين الأنساق وليس بالنسق الواحد - التي تخلق نوع من ديناميكية التوازن داخل المؤسسة عن طريق التكيف والتحقيق الأهداف وصولا إلى التكامل وهذا ما يؤدي إلى الإستمرارية والتقدم للمؤسسة والإستقرار والإنسجام فيما بينهم من خلال الأنساق الثلاث بالمؤسسة والموضحة كالتالي:



مخطط رقم 02: يبين علاقة التواصل العمودي بين أنساق المؤسسة الثلاث -الجامعة- حسب بارسونز .



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات البيبليوغرافية.

كما أضاف هو الآخر السوسيولوجي البريطاني "هاربرت سبنسر **Herbert Spencer** " حسب الدراسات على أن النسق المؤسسي في نظريته العضوية يعود إلى التكامل الوظيفي بين عناصر البناء وإذا اختلفت أحد وظائفه يتداعى البناء ككل، وهذا ما يتقارن مع أجزاء الكائن العضوي "حيث شبه المجتمع به من خلال نظرية البايو الاجتماعية التي تحدث عنها في كتابه "مبادئ علم الاجتماع" المفسرة لعلاقة التكامل بين أجزاء النسق...". (مولود زايد الطيب ، 2010)

كما تضيف هي الأخرى "أسماء عميرة" فيما يتعلق بأساسيات الهيكل التنظيمي للجامعة في أطروحتها المعنونة بـ "إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي -دراسة حالة جامعة جيجل-" عنصر القيادة الجامعية التي تعتبرها على أنها تضم أفراد لهم القدرة على فهم قوانين والإلتزام بها، كما أن لها إمكانية الموازنة والتنسيق بين فئات الهيكل -الأساتذة، الطلبة، الإداريين، العمال، التقنيون-.

#### ◀ وظائف الجامعة ومهامها:

يعد تواجد المؤسسة الجامعية بالمجتمع ليس عبثا وإنما يكمن من خلاله ضرورة تحقيق أهداف والوصول إلى غايات تنطلق من وظائف ومهام ينجزها الفاعلون بها، فقد تغير دور الجامعة من بداية ظهورها إلى حد الآن نظرا لما فرضته تغيرات في المحيط المجتمعي وذلك من أجل مواكبة للتقدم والتطور، وهذا ما يتناسب وقول فليتشر "**Fletcher**" بأنه لإستجابة الجامعة للمتطلبات التي تقضيها التطورات السريعة في العلوم والتكنولوجيا تأثير في حياة الأمة الاجتماعية

والإقتصادية... " (سهي حمزاوي ، 2017، صفحة 10) ومنه نستنتج على أن وظائف الجامعة قد تنوعت على حسب مجريات وتأثير أحداث المجتمع - ما تنفعه وما تضره- ففي وقت ما كانت الجامعة الجزائرية تسعى إلى ثلاث وظائف على حسب ما جاء به " رابح تركي" (هارون ، 2010-2009، صفحة 37) والتمثلة:

- **نشر العلم:** وذلك عن طريق تعليم الطلبة العلوم والثقافة لإعداد قوى بشرية ذات كفاءة معرفية فكرية يستفيد منها المجتمع مستقبلا لتدفع به نحو الرقي والإزدهار والتقدم.
- **ترقية العلم:** والمقصود منها الرفع من قيمة البحوث والدراسات التي يقدمها الأساتذة والطلبة من رسائل والاطروحات التخرج وأخذ بها بعين الإعتبار وتجسيدها على أرض الواقع وإدراجها في صفوف التراث الثقافي للبلاد والحضارة العربية الإسلامية ككل.
- **تعليم المهن الرفيعة:** والتي تعني تلك المهن التي لها مكانة عالية في المجتمع كالسياسة والهندسة والطب والقيادة العسكرية وغيرها من المهن.

كما نجد هو الآخر "Alain Burland" (عميرة أسماء ، 2013-2012، صفحة 48) الذي يرى على أن مهام الجامعة تكمن حول الطلبة وما تقدمه لهم من تكوين وتعليم، مهام إتجاه المجتمع العلمي من مشاريع وإبداعات، مهام إتجاه المؤسسات من خلال مساهمة الجامعة بتزويدها بالكفاءات، وقد أضافه هو الآخر الكاتب "الدكتور عزت السيد أحمد" في كتابه "تطوير التعليم العالي (الواقع والمشكلات والإقتراحات)" (عزت السيد أحمد ، 2007، صفحة 17) حول أهمية وظائف الجامعة التي أصبحت في نظره غير مفعلة على أرض الواقع، متأسفا على وضع الجامعات بالوطن العربي ككل، مقدما في ذلك خمسة عشر (15) مبدأ حول مهام ومسؤولية الجامعة تحت شعار "الجامعة مفتاح المستقبل"، وعليه حسب ما جاء في الدراسات البيبليوغرافية وتعدد جهات النظر حول وظائف الجامعة يمكن حصر هذه الأخيرة في العناصر التالية:

- أ- **وظيفة التعليم والتكوين:** تسهر الجامعة وجميع أفراد طاقمها البيداغوجي من أساتذة على تكوين الطلبة من الجانب الفكري المعرفي حول التخصص المنخرط إليه تكونه وتنمي أفكاره وتزود قدراته وخبراته، ليس هذا فقط بل تعلمه على كيفية تقبل الرأي الآخر والتواصل والحوار الثقافي العلمي، تهيئه من الناحية الاجتماعية، تساعده على تطوير من نفسه وكيفية تقييمها وإنتاج وإبداع الفكري، تدفع به إلى الإنفتاح على العلوم وثقافات العالم الأخرى.

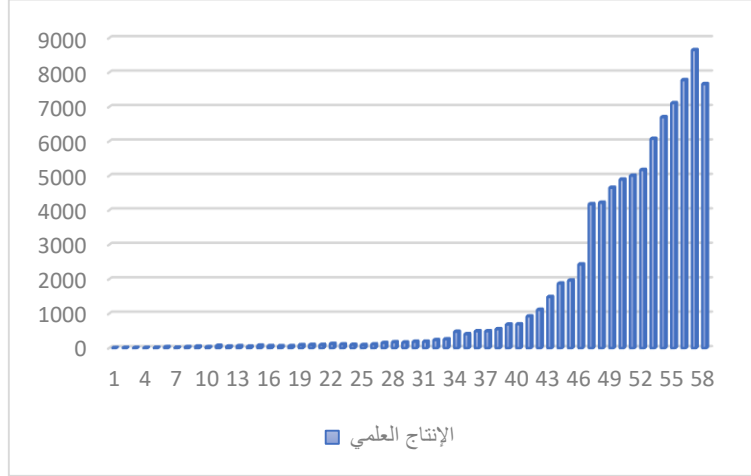
ب- **وظيفة البحث العلمي:** تتجسد هذه الوظيفة بالجامعة كونها من أهم المهام التي تقوم بها ليس فقط فيما يتعلق بالرسائل الجامعية والأطروحات بل أيضا في الإبتكار والإبداع في المشاريع الجامعية التي أصبحت اليوم تشكل مشروع مؤسسات مصغرة تساهم في تنمية الاجتماعية والإقتصادية هذا من جهة، إضافة إلى أن هذه البحوث لها قيمة في وسط الموروث الثقافي والحضاري للمجتمع الذي يعد هوية المجتمع ككل بالنسبة للمجتمعات الأخرى، كما انه نجد هذه البحوث تعد حلول لمشاكل وقضايا إجتماعية راهنة، والذي يؤكد قيمة ذلك هو الميزانية إنفاق الدولة الجزائرية على البحث العلمي والتطوير لسنة 2022 الذي وصل إلى معدل يفوق 8مليار دينار في السنة هذا حسب تصريح الوزير الأول "أيمن عبد الرحمان" (م.كريم ، 2022) وذلك خلال سبع (7) سنوات الأخيرة من سنة 2015 إلى غاية 2021 أي ما يقارب (57) مليار دينار جزائري (وكالة الأنباء الجزائرية ، 2022)، ويضيف بتصريحه على أن الجزائر قد تمكنت من إعداد قاعدة بحث ذات قوة حيث بلغ عدد المخابر البحث بها على مستوى القطر الجزائري (1661مخبر) و(29) مركز للبحث، و(43) وحدة للبحث، (24) محطة تجارب، إضافة إلى وضعها للمنصات الرقمية للبحث العلمي منها:

- منصة إبتكار Ibtikar.
- الأرضية العلمية الجزائرية ASJP  ASJP
- منصة الإمكانات العلمية الجزائرية Platform of the Algerian Scientific Potential .
- أرضية تسيير ومتابعة مشاريع الإنجاز والتهيئة والتجهيز والإستكشاف PGSP .
- البوابة الوطنية للإشعار عن الأطروحات PNST 
- مكنتات إلكترونية منها SNDL 
- منصة الباحث الجزائري research.dz 

كما جاء في المؤتمر الثامن عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي بعنوان "نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر الوضع الراهن والأفق المستقبلية" المنعقد في ديسمبر 2021 الحديث عن الإجراءات والتحديات التي مرّت بها الجزائر لتطوير التعليم

العالي وخاصة جانب الإطار البحث العلمي منذ الإستقلال 1962 إلى غاية سنة 2020 وتعدادها للمنشورات العلمية التي وصلت إلى 85261 منشور والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 06: يوضح تطور الإنتاج العلمي الوطني ما بين 1962 إلى 2020.



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المؤتمر الثامن عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي -نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر الوضع الراهن والافق المستقبلية-، 28/27/26 ديسمبر 2021، الجزائر، صفحة 32.

حيث نلاحظ من خلال هذا الشكل على أن الجزائر سعت جاهدة إلى تطوير البحث العلمي وإنتاج أكبر قدر من البحوث والدراسات في شتى المجالات والعلوم والتخصصات لتطوير كفاءتها العلمية والطلابية وتبيان جدارتها في الوسط العربي والعالمي، ومواكبة التقدم العلمي من ناحية وتنمية البشرية والمستدامة من جهة أخرى، فكما هو متعارف عليه على أن هذه البحوث والمشاريع تع كاليات وإستراتيجيات تتخذها الجزائر لمواجهة المشكلات وحلها أو حتى التقليل من حدتها، فالبحث العلمي يعد بمثابة منبه من خلاله يتمكن الباحثون من تسليط الضوء ووضع النقاط على الحروف في المواضيع والظواهر الإجتماعية، السياسية، الإقتصادية، الثقافية، التعليمية، التربوية، الإعلامية... وغيرها، والتي يؤخذ بعين الإعتبار الحلول والتوصيات المقدمة من طرف هؤلاء لمعالجة الإشكال الذي يمكن أن يكون غامضا أو مبهما أو حتى غير مدرك من طرف الفاعلين بالمؤسسة، وهو ما سعت في بداية الأمر إليه الجزائر لمواجهة ظاهرة أو مشكلة الجهل، الأمية، الفقر التي كانت تعترى الجزائر آنذاك بعد ما خلفه الإستعمار من دمار شامل على جميع الأصعدة والتي تم معالجتها من طرف الخبراء والمفكرين إنطلاقا من دراساتهم وأبحاثهم التي كانت بمثابة

حلول للوضع السائد وهو ما نلاحظه من صعود في وتيرة للإنتاج العلمي، وعليها إشتهر العديد من المفكرين في العلوم الإجتماعية من بينهم "جمال غريد، علي كنز، عبد الغني مغربي، رشيد سيدي بومدين... وغيرهم الذين إستقادت الجزائر من أبحاثهم وعالج عن طريقهم العديد من قضايا ولا زالت بحوثهم لحد الآن تؤخذ بعين الإعتبار ومرجع للمفكرين المعاصرين.

ت- **وظيفة خدمة المجتمع:** تسعى الجامعة إلى تنمية المجتمع والإرتقاء به عن طريق الندوات العلمية والأنشطة الفكرية والثقافية المختلفة، وفتح فرص لدورات تدريبية ذات شراكة مع مؤسسات المجتمع المختلفة، وضع رحلات علمية للرفع من مستوى تكوين الطالب وتقديم له فرصة المشاركة للإلقاء في المحاضرات، إشراك المؤسسات المجتمعية كوسيلة لتكوين الطلبة من الجانب العملي، فتح مجال لإنشاء كتب جماعية ما بين الطلبة والأساتذة بمختلف المواضيع حتى يستفيد منها القراء، وكل هذا يخلق نوعا من التأثير والتأثر بين ما تنتجه الجامعة وبين أنساق المجتمع وأفراده والمنافسة على المراكز الأولى عربيا ودوليا في الإبداع والإبتكار وقيمة المشاريع التي تنتجها الجامعة.

ث- **الوظيفة المهنية:** تهدف الجامعة إلى إنتاج خريج ذوي كفاءة معرفية ومهاراتية يسعى من خلالها الإنخراط في ميدان العمل، كما تمكنه قدراته الفكرية على الإبداع والإبتكار وخلق مشاريع جديدة مما يسهم في خلق فرص للعمل ومنتوج جديد ما يؤدي إلى التنوع في الإنتاجية ورفع الوتيرة الاقتصادية خاصة وأننا بعصر إشتد التنافس حول التقدم والتطور الرقمي والتكنولوجي، ما أدى بالجامعة إلى تدعيم الطلبة وتكوينهم على عالم "المقاولاتية" وهو ما تضطلع عليه جامعة غليزان وذلك بالمكتبة المركزية تحت تسمية "دار المقاولاتية" ووصولهم على شهادة معترف بها غير شهادة تخصصهم الأكاديمي، إضافة إلى تخصيصها للدروس تعليم اللغات "مركز التعليم المكثف للغات CEIL" علما وأنه قد أصبحت اللغة الإنجليزية تحتل الصدارة في التعامل بها بجميع دول العالم هذا ما يسهل على الخريج إيجاد فرص عمل في أي مكان.

ج- **وظيفة التكيف والإنتاج:** تهتم الجامعة بالمسؤولية تكيفها مع المحيط ومجريات أحداثه ومتغيرات أموره مما يدفعها إلى إعادة تحديث من أطرها وإستراتيجياتها ونظامها، من أجل مواكبة هذا التغير الحاصل بالمجتمع وتماشيا مع رغبات وحاجيات أفراد المجتمع، لهذا نجدها

دائما في إطلاع على سيرورة الأوضاع الداخلية أو الخارجية للبلاد، كما تعد الجامعة مؤسسة منتجة لموارد بشرية التي تعتبر قوى ويد عاملة ذات مهارات وقدرات مختلفة تختلف حسب نسبية وتغير الأنشطة الاقتصادية والمهنية بالمجتمع، بالإضافة إلى أن الجامعة تتمتع بالوظيفة الإيديولوجية التي تخضع لشروط سياسة المجتمع وعلى أساسها تؤسس قوانينها التي تدير عليها وهو ما أكده السوسيولوجي "بيار بورديو **Pier Bourdieu** وجون كلود باسرون **Jean Claude Passeron** " (بيار بورديو و تريمش، 2007) في كتابهما "إعادة الإنتاج" على أن نسق الجامعة يعد بالدرجة الأولى ترجمة للأهداف والأوامر لإيديولوجية سياسة المجتمع من خلال إعادة إنتاج نفس الطبقة عن طريق أسلوب التعليم الذي يختلف حسب الاختلاف المادي للمتعلم.

وحسب ما جاء في الدراسة الميدانية حول تطور جامعة غليزان وإنجازها للمهام، فقد أكدت الدراسة الميدانية المتمثلة في المقابلة الحرة التي أجريت مع مدير الجامعة البروفيسور "أحمد بحري" على أن جامعة غليزان قد احتلت المركز (13) وطنيا وذلك حسب تصنيف "رانكينغ واب" الجامعي وذلك في شهر جويلية من سنة 2021، متقدمة بذلك على الجامعات الأقدم منها، نظرا لما قدمته الجامعة من إنجازات على صعيد الإنتاج العلمي وكذا التأطير الأكاديمي من قبل الأساتذة حيث تم إحصاء (4774) خريج للسنة الجامعية 2021/2022 بمختلف التخصصات والأطوار، مضيفا على أنها قامت بالمشاركة في عدة ملتقيات وطنية ودولية وإحيائها للصالونات والمشاريع العلمية من معارض للكتاب، عرض مشاريع المؤسسات الصغيرة بالتعامل مع دار المقاولاتية ومؤسسات الدعم وغيرها من الأنشطة.

#### 2-4 مبادئ الجامعة وأهدافها:

تنطلق الجامعات الجزائرية على أسس ومبادئ إعتمدت عليها في تسيير شؤونها وأموورها البيداغوجية والهيكلية والتنظيمية، خاصة بعد الإستقلال نظرا لكون الجامعة كانت تتبع نظام المستعمر الفرنسي ومن أجل التعديل وتصحيح مسار الجامعة والرجوع إلى هوية المجتمع الجزائري، قامت بوضع مبادئ تتفق وثقافة المجتمع وعاداته، وعليه من أهم المبادئ التي جاءت بها الجامعة الجزائرية نذكر:

(1) **ديمقراطية التعليم:** فبعد أن كان التعليم حكرا فقط على طبقة معينة من الأفراد للإلتحاق بالجامعة أصبح التعليم متاحا للجميع خاصة مع مجانيته التي أتاحت الفرص للعديد من بينهم فئة البنات للإنخراط في صفوف الجامعة، مما أدى ذلك إلى المساواة وخلق مبدأ تكافؤ الفرص والعدل بين أفراد المجتمع وقد كان ذلك إنطلاقا من "الأمر رقم 35-76 المؤرخ في 16/04/1976" (لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر ، 2019) حيث إرتفع عدد المقبلين على الجامعة حوالي "2050 طالب) أي ما يعادل (15.342 نسمة)" (أمين يوسف، 2007-2008، صفحة 46) خاصة بعد إنتشار وتوسع تعداد الجامعات على التراب الوطني بعد أن كان محصورا في جامعة واحدة وملحقتين حسب ما تم ذكره سابقا.

(2) **جزيرة التعليم:** ونعني بذلك تدخل الدولة الجزائرية في أنظمة وبرامج التربية والتعليم والتكوين مما يضمن تحقيق غايات وحاجات الدولة من كفاءات في جل إطاراتها وإزاحة الثقافة التي كانت سائدة -الفرنسية- حيث تطلب منها أن توظف عددا من الأساتذة والمعلمين الجزائريين وذلك بعد الإستقلال 1962، التي كانت تدريجيا "إذ كان عدد الأساتذة الجزائريين لسنة 1970 يمثلون 54 من مجموع الأساتذة، أما اليوم فهئة الأساتذة تقريبا كلها جزائرية" (رقاد، 2013-2014، صفحة 183)

(3) **التعريب:** قامت الجزائر بإعادة جميع الهياكل والمؤسسات إلى خصائص الهوية الجزائرية من بين سماتها اللغة العربية التي كانت منعدمة آنذاك، حيث حاولت جاهدة أن تدرجها وبالأخص في قطاع التعليم والتربية من خلال الإستعانة بأساتذة ومعلمين من العالم العربي -سوريين، مصريين، تونسيين... وغيرهم- لتدريب وتكوين الأساتذة المحليين على اللغة العربية، وقد كان معهد العلوم الإسلامية بجامعة الجزائر هو الأول والسباق وراء تعريبه، ليستمر ذلك بالمعاهد الأخرى حيث مع نهاية الثمانينات بلغة نسبة التعريب المئة بالمئة 100% في كافة المعاهد والتخصصات.

(4) **التوجه العلمي والتقني التكنولوجي:** إنطلاقا من مسألة التنمية الاقتصادية والإجتماعية التي أعطت لها الدولة أهمية وألوية للنهوض بالقطاع من خلال تبني نظام الاقتصادي الموجه، أدى ذلك بدفع التعليم العالي نحو التخصصات التقنية لما لها من ضرورة لرفع العجلة الاقتصادية، وهذا ما جعل منها تثن التوجه العلمي والتكنولوجي بالمدارس حيث بلغت نسبة الطلبة المسجلين بالشعب العلمية والتكنولوجية خلال السنة الجامعية "1986-1987 ب

(75%) من الطلبة" (أيمن يوسف، 2007-2008، صفحة 47) ، كما دعت إلى المزوجة في التعليم أي بين النظري والتطبيقي ليتمكن الطالب بعد تخرجه من المهارة العملية وتطبيق ما تعلمه على الواقع بجميع العلوم التقنية العلمية.

← أهداف جامعة غليزان - أحمد زبانه -:

مما لا شك فيه أن تواجد أي مؤسسة في المجتمع لها غايات وأهداف تقف عليها وتسطر من أجلها ولا تتحقق نتائجها إذا لم تتضح صورة الغايات والأهداف، ومن أجل نجاح أي مؤسسة بالمجتمع يجب أن تكون هذه الأخيرة ذات المدى الطويل لضمان الإستمرارية ولها نظرة شمولية تتعكس على خدمة المجتمع وتنميته من جهة، ومن جهة أخرى التعرف على التطورات العلمية العالمية، بالإضافة أن تكون ذات ديناميكية يمكنها أن تتغير حسب تحول الأنساق ومجريات المجتمع، فالجامعة هي الأخرى تعتمد في مسار تطورها على جملة من الأهداف ساعية في ذلك إلى تحقيقها ومن أجل الوصول إلى الجودة والكفاءة في عناصرها والتنافس حول المراكز الأولى للتعليم والبحث العلمي.

وفي دراسة لأهداف الجامعة فقد أكدت جامعة "SHARJAH" (SHARJAH', 2015) على أنها تعتمد في ذلك على ثلاث مواضيع تخص الأهداف وتتمثل في:

1. الهدف المؤسسي: المتضمن الخدمة والتفاني في العمل والتعليم من أجل إعداد كفاءات تساهم في تحسين المجتمع، تقديم تعليم ممتاز للجميع بغض النظر حول العرق أو اللون أو الدين أو الإعاقة، كما أنه يسعى نحو إستمرار العلاقات ذات المغزى إنطلاقا من تفعيل الأنشطة المرتبطة مع مؤسسات المجتمع الأخرى، كما أنه يعتمد على تقييم المؤسسة وإحتمالات حدوث المشاكل من أجل التصدي لها وتوفير بيئة آمنة ومستقرة.
2. الهدف الطلابي: والذي يسعى إلى تزويد الطلبة بالمعارف والمهارات ذات التخصص وتطوير القدرات الفكرية والمهنية وريادة الأعمال، مع تعزيز ذلك بمهارات القيادة وإبداعية وحل المشكلات وأسلوب إتخاذ القرار وكل هذا من أجل ضمان خريج يتمتع بجميع المهارات مما يضمن له فرصة الحصول على العمل وخدمة المجتمع على نحو أفضل وأمثل.
3. هدف الموظفي: العمل على توفير جميع التعزيزات والوسائل وكذا الإمكانيات لتسهيل العمل على المدى البعيد من جهة ومن جهة أخرى ضمان الرضا الوظيفي للموظفين، تسهيل البيئة البحثية



للأساتذة للإستمرار في الأنشطة وتطوير البحث العلمي، وكل هذا ينطلق من ثلاث أساسيات تسعى من ورائها الجامعة وهي توضيح الرؤية، تقديم رسالة، وتحديد الأهداف والشكل التالي يبين ذلك: الصورة رقم 1: يوضح أهداف الجامعة إنطلاقا من الرؤية ثم المهمة وصولا لتحقيق

الهدف.



المصدر: بالإعتماد على المرجع (SHARJAH', 2015)

ومن خلال هذه الدراسات وحسب ما جاء في الدراسة الميدانية حول جامعة غليزان (أحمد زبانه) فقد كانت تعليمات رئيس الجامعة تصب في غايات معينة تتماشى ومتطلبات العصر الرقمي والتكنولوجيا وكذا إقتصاد المعرفة نستنتج من أهم الأهداف ما يلي:

- الاهتمام الأولي للجامعة هو تزويد الطلاب بالجانب المعرفي.
- تنمية الكفاءة وشخصية الطالب ليتمكن من مجابهة المشكلات وحلها.
- تنمية وتطوير البحث العلمي والرفع من حركة التنوير والإبداع والإبتكار الحديثة.
- السعي وراء المزوجة بين الجانب النظري والتطبيقي في التعليم.
- تقييم المجتمع والبحث عن المشاكل العالقة به لدراستها والبحث في حيثياتها وإيجاد حل لها.
- تكوين إطارات تتماشى ومتطلبات النظام السياسي للمجتمع خاصة والنظام الاقتصادي ككل.
- نشر الثقافة والمعرفة عن طريق الملتقيات والندوات وضمن نشر الدراسات والأبحاث.

3-4 حقيقة الجامعة الجزائرية ما بين الخطاب والواقع "مكانة جامعة غليزان محليا ودوليا":

"ليس كل ما يقال يطبق على أرض الواقع..."، "النصوص شيء والواقع شيء آخر..." جمل تداولت على ألسنة أفراد الشعوب وحتى المفكرين حول العديد من الأصعدة السياسية والإقتصادية والإجتماعية إنطلاقا من واقع عكس حقيقة هذا القول، خاصة إذا كان الحديث عن وعود سطرتهها الدولة وصرّحت بتنفيذها ولكن لم تكن لنجدها بالواقع، وهو ما تحدث عنه الدكتور "عزت السيد أحمد" في مجال التعليم العالي والبحث العلمي بالوطن العربي في كتابه "تطوير التعليم العالي" على أن القوانين الجامعية والنقابات لا تأخذ على محمل الجد في أرض الواقع بل هي مدمرة لها "... هذا قانون تدمير الجامعات لا تنظيمها".

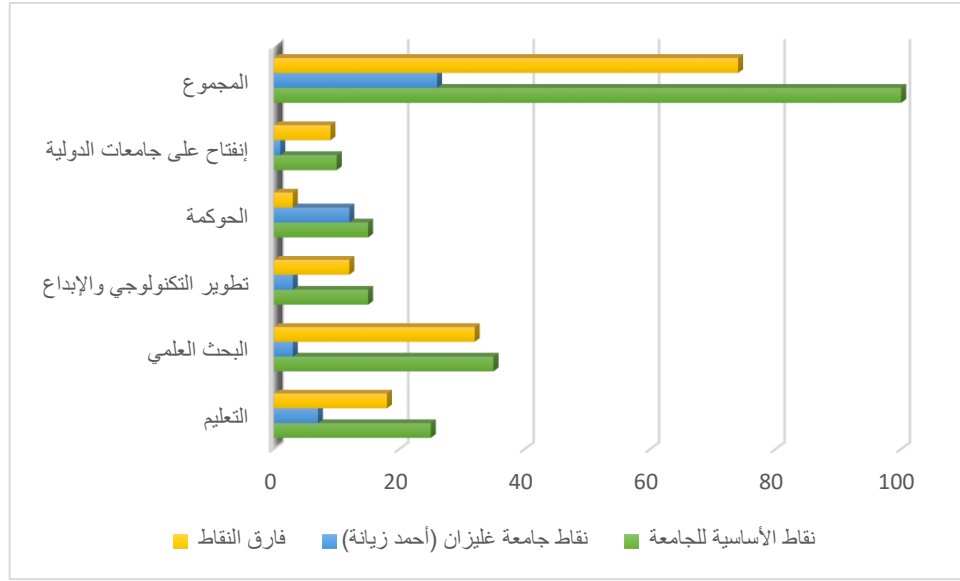
ويضيف هو الآخر في مقال للسوسيولوجي "حسن رمعون" (رمعون ، 1998) في مجلة إنسانيات Insaniyat المعنون بـ "الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتي: حالة الجزائر والعالم العربي" على أن فعلا الجامعة تسطر أهداف الربط بين النظري والتطبيقي وفعلا أنها تدعو إلى وجود حلول لمشكلات المجتمع ولكن لا نجد ذلك مطبقا ودليل ذلك أن خريج الجامعة يجد صعوبة لحصوله على العمل والسبب في ذلك عدم تمكنه من الكفاءة العملية والمهنية، فقد أصبحت تهتم مؤسسات التعليم العالي بالكم على حساب نوعية المخرجات، ومن خلال عدة دراسات وإنتقادات حول وضع الجامعات عربيا عامة والجزائرية خاصة سعت في الآونة الأخيرة أن تثبت جدارتها وكفاءتها ليس على الصعيد العربي فقط بل على الصعيد العالمي ككل منافسة بذلك أكبر وأقدم الجامعات الدولية، نظرا للجهود المبذولة نحو تطوير نظام التعليم العالي والهيكلة التسيير، وإنجاز البحوث والمشاريع ذات المعيار العالمي تساهم في دفع التنمية الاقتصادية المستدامة وهو ما صرح به رئيس الجمهورية "عبد المجيد تبون" مؤكدا على أن الجامعة ستشارك في صناعة القرار الاقتصادي بالجزائر، وقد كانت من نتائج ذلك توقيع وزير التعليم العالي والبحث العلمي "عبد الباقي بن زيان" إتفاقية الشراكة الثنائية الجزائرية الموريطانية مع نظيرته "آمال ولد سيد الشيخ عبد الله" في 28 ديسمبر 2021، بالإضافة إلى عقد شراكة في ذات السياق مع كل من مصر وتونس وقطر وتركيا لتعزيز مجال التعليم العالي وتطوير البحث العلمي.

وقد أثمرت نتائج هذه العلاقات والإتفاقيات الدولية من خلال إحتلال أحد جامعات الجزائر مكانتها على الصعيد العالمي لسنة 2022 وهي جامعة "هوارى بومدين للعلوم والتكنولوجيا" حسب تصنيف

"ويبومتريكس" العالمي الصادر عن مخبر المقاييس الإلكترونية التابعة للمجلس القومي للبحوث الإسبانية، حيث يعتمد هذا التصنيف على مؤشر جودة إنتاج البحث العلمي ومؤشر قدرة الجامعة على نشر العلم والمعرفة عبر الأنترنت وذلك بالمرتبة (61) ما جعلها تتخطى دول كبرى كمصر السعودية والأردن.

ان مستوى التعليم العالي بالجزائر حاليا قد تطور وتقدم حيث أصبحت تهتم بالجانب الكيفي والنوعي لمخرجات الجامعة حاليا مما جعلها قطب أساسي يندرج عن طريقه أهداف وفضاءات اجتماعية واقتصادية تمهد الطريق للخريجين الجدد من أجل تفعيل طاقاتهم المهنية والفكرية والاستثمار فيها واستغلالها، ليس هذا فقط فنجد هي الأخرى جامعة غليزان أحمد زبانه تحتل المراكز الأولى لهذه السنة بالرغم من أنها حديثة النشأة والتطور، ولكنها أثبتت جدارتها على المستوى الوطني وهو ما صرح به نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية لجامعة غليزان السيد "بوداود إبراهيمي" خلال الدراسة الميدانية التي تمت معه وأكدته الصحافة الجزائرية من خلال مقال للإعلامي عمر بن نايش الذي جاء بعنوان "في ترتيب الجامعات الجزائرية/ جامعة غليزان تحتل المركز الرابع والثلاثين وطنيا" (عمر بن نايش، 2022) الذي صرح فيه على أن جامعة غليزان الفتية قد تجاوزت الجامعات الأقدم منها ومنافسة لها حسب المعايير التي اعتمدها الوزارة لهذه السنة 2022. فيما يتعلق بالتعليم العالي وجودته إذ تقدمت الجامعة من المركز الخمسين الى الرابع والثلاثين من خلال تحصيلها على النقاط التالية مقابلة لها التنقيط الأساسي للمعايير وهو ما جاء في الشكل التالي:

الشكل رقم 07: يوضح نقاط جامعة غليزان حسب التنقيط للمعايير الخمس للتعليم.



المصدر: من إعداد الباحثة.

ومن خلال هذا الشكل البياني يتضح على ان تقدم الجامعة لا يكمن في قَدَمِهَا من ناحية نشأتها بل يكمن في قوة إنجازها وتقدمها في كل من معيار التعليم ب 25 نقطة، البحث العلمي ب 35 نقطة، التطوير والتكنولوجيا والإبداع ب 15 نقطة، الحوكمة ب 15 نقطة والانتفاح على الجامعات الدولية ب 10 نقطة.

وهنا نجد على أن جامعة غليزان أحمد زبانة. قد توصلت إلى مجموع 29 نقطة من أصل 100 نقطة ممكنة، والتي كان توزيعها على كل من التعليم الذي تحصلت فيه على 07 نقاط، وفي المعيار الثاني البحث العلمي تحصلت على 03 نقاط، أما معيار التطوير والتكنولوجيا والإبداع فقد كانت نتيجته أيضا 03 نقاط، وفي معيار الحوكمة نجدها متفوقة ب 12 نقطة وبفارق ضئيل مقارنة بتعداد تنقيط هذا المعيار، وفي الأخير تحصلت الجامعة على نقطة واحدة 01 فيما يتعلق ومعيار الإنتفاح على الجامعات الدولية، ومن هنا نجد الجامعة أنها تسعى إلى إظهار قدراتها للمنافسة الوطنية والعالمية من خلال التقدم والتوسع في مسارها التقدمي وبالأخص في المعايير الخمس التي أصبحت الجزائر تعتمد عليها من خلال إستفادتها من خريجي الجامعات الجزائرية ذوي مهارة وطاقات يُعوَّل عليها في التنمية الاجتماعية والإقتصادية، وهذا ما يبرهن تعاضم دور الجامعة بالمجتمع، وكل ذلك يدخل في سياق أهم الوظيفة تقوم بها الجامعة والتي على أساسها

تواجدت كنسق ضروري وأساسي في المجتمع ومن أهم الوظائف نذكر التعليم العالي وهذا ما سنتطرق إليه في العنصر التالي والمتمثل بعنوان:

## II. ماهية التعليم العالي في الجزائر ومخرجاته:

### 1.2 مفهوم التعليم العالي والنظريات المعالجة له:

◀ مفهوم التعليم لغة: اشتق من علم بالشيء: أي أحاطه وأدركه، وعلمه العلم والصنعة تعليماً وعلماً، جعله يتعلمها، ومن معانيه "الإتقان" فيقال: علم الأمر وتعلمه: أي أتقنه، وعلمت الشيء أي عرفته وخبرته. (نمور ، 2011 / 2012، صفحة 10)

◀ مفهوم التعليم اصطلاحاً: يعتبر التعليم من أهم الوسائل أو الأدوات التي تعتمد عليها المجتمعات من أجل التنمية والتقدم خاصة مع ما صاحبه من تغيرات في هياكل ونظم المؤسسات الاجتماعية، التي كان سببها الثورة العلمية والتكنولوجية والمعلوماتية الرقمية وهي المهارة والكفاءة الأولى التي يجب أن يتقنها الأفراد ويتعلمها، لهذا كان للتعليم ولا زال الآلية التي تطور بها كل شخص نفسه من جميع النواحي عن طريق تنمية وتوسيع شبكة العلاقات، وهذا ما يتطابق والتعريف الوارد في موسوعة المعارف التربوية مفاده أنه "ترتيب وتنظيم للمعلومات لإنتاج التعلّم، ويتطلب ذلك انتقال المعرفة من مصدر إلى مستقبل، وتسمى هذه العملية بالاتصال" (شناف خديجة عبد الحميد مهري ، 2016، صفحة 3)

### ◀ تعريف التعليم العالي:

وحسب ما هو متعارف عليه في تحديد المفاهيم خاصة في العلوم الاجتماعية أنه لا يوجد مفهوم موحد بين المفكرين ودائماً هناك النسبية في الطرح وهو الأمر الذي ينطبق على تحديد مفهوم للتعليم العالي، حيث نجد هناك من ينظر إليه على أنه: "كل أنواع البرامج والتكوين، أو التكوين الموجه للبحث التي تتم بعد الثانوية التي توفرها الجامعات أو المؤسسات التعليمية الأخرى المعترف بها بصفقتها مؤسسات للتعليم العالي من قبل السلطة المختصة في الدول" (خامرة ، 2018، صفحة 119) وهذا حسب تعريف منظمة اليونسكو UNESCO لسنة 1993.

كما عرفه محمد نجيب بن حمزة أبو عظمة على ان التعليم العالي هو ذلك "التعليم المستقطب للمخرجات المميزة للتعليم العام بعد الثانوية العامة، ويقوم بمسؤولياته لتدريب الموظفين على رأس

العمل ويتحمل توفير الكوادر البشرية المناسبة لسوق العمل في مجالات الإختصاص" (رقاد، 2013-2014، صفحة 23)

جاء في أطروحة نجوى بن عويدة المعنونة ب "التعليم العالي في الجزائر بين واقع إصلاحات ومتطلبات التنمية المستدامة" (بن عويدة، 2018 / 2019، صفحة 52) تعريف منظمة التعاون الاقتصادي وتنمية التعليم العالي OCDE لسنة 2002 على أن التعليم العالي هو " جميع الجامعات والكليات التقنية وغيرها من مؤسسات التعليم ما بعد الثانوي، أي كان مصدر تمويلها او وضعها القانوني ويشمل أيضا جميع مؤسسات البحث ومحطات التجارب والعيادات التي ترتبط بمؤسسات التعليم العالي عن طريق إدارتها أو الخاضعة لها مباشرة، كما يشمل قطاع التعليم العالي جميع المؤسسات التي تهدف إلى توفير التعليم بعد الثانوي كنشاط أساسي لها، بغض النظر عن وضعها القانوني".

ومن خلال هذه التعاريف ووجهات النظر المختلفة حول مفهوم التعليم العالي نظرا لإختلاف السياسات والأنظمة من مجتمع لآخر ومن بلد لآخر، سواء تعلق الأمر بالنظم الداخلية أو النظم الخارجية التي تتحكم في قطاع التعليم العالي وهو ما تحدث عنه الكاتب "محمد السيد علي" في كتابه " إجهادات وتطبيقات حديثة في المناهج وطرق التدريس" (السيد علي ، 2011) والذي أوضح على أن هناك واقع تجزئة سياسية أي تغليب بعض الأنظمة على البعض الآخر والتحكم بها، إلا أنه تبقى هناك نقاط يشترك فيها المفكرين حول مفهوم التعليم العالي التي من خلالها إستنتجنا تعريف شامل:

- التعليم العالي هو ذلك التعليم الذي ينخرط به الطالب بعد إجتيازه لإمتحان شهادة البكالوريا في المرحلة الثانوية، يتقدم إلى أحد مؤسساته سواء كانت الجامعة أو مدارس عليا أو معاهد وغيرها، يتلقى تكوين ممنهج ومنظم مرتبط ببرامج محددة على حسب الأطوار الثلاث "ليسانس، ماستر، دكتوراه"، يهدف التعليم العالي إلى تنمية قدرات الطالب وإنتاج المعرفة، يسعى إلى خدمة المجتمع وحل القضايا والمشاكل العالقة به عن طريق البحث العلمي من قبل الأساتذة والطلبة والتقنيون الإداريون وهؤلاء يشكلون أهم دعائم التعليم العالي ومكوناته، له وظائف محددة وهي نفسها وظائف النسق الجامعي نظرا لإرتباطه الوثيق بها، تسيّره وزارة خاصة به "وزارة التعليم العالي والبحث العلمي"، له أهمية كبيرة في المجتمع لدرجة أنه أصبح مقياس يحكم على تقدم أو تخلف المجتمعات وهو أحد مؤشرات التنمية البشرية وإذا تم النظر لوضع الجزائر في ذلك

تجدها قد تقدمت في ذلك حسب ما جاء في إحصائيات التنمية البشرية لسنة 2019 وهو ما يوضحه الجدول التالي:

**الجدول رقم 02:** يوضح إحصائيات التنمية البشرية لدول العالم حسب تقرير 2020.

مؤشر التنمية البشرية		البلد أو الإقليم	مرتبة	
بيانات 2019 (تقرير 2020)	متوسط النمو السنتوي لمؤشر التنمية البشرية (2010/ 2019)		بيانات 2019 (تقرير 2020)	التغيير على مدى 5سنوات (2014)
0.765	0.57%	البرازيل	84	▼
0.761	0.95%	الصين	85	▲
0.759	0.50%	الإكوادور	86	▼
0.759	0.43%	سانت لوسيا	86	▲
0.756	0.45%	أذربيجان	88	▲
0.756	0.76%	جمهورية الدومينيكان	88	▲
0.750	0.56%	مولدوفا	90	■
0.748	0.41%	الجزائر	91	■
0.744	0.32%	لبنان	92	▼
0.743	0.43%	فيجي	93	▲
0.742	0.03%	دومينيكا	94	▼
0.740	0.86%	المالديف	95	▲
0.740	0.37%	تونس	95	▲
0.738	0.31%	سانت فينسنت والغرينادين	97	▼
0.738	0.43%	سورينام	97	▼

**المصدر:** قائمة الدول حسب مؤشر التنمية البشرية، [www.duhocTrungquoc.vn](http://www.duhocTrungquoc.vn)، تاريخ الإطلاع 01 /12 /2022، التوقيت 22:00.

فمن خلال هذا الجدول يتضح على ان الجزائر تحتل المراتب الأولى بالتنمية البشرية بالرغم من الأوضاع الصحية التي عانت منها جميع دول العالم (جائحة كوفيد) إلا انها إستطاعت ان تتغلب على الوضع وتسيطر عليه ودلالة على ذلك أن مؤشر التنمية البشرية ثابت بالنسبة للجزائر حسب ما يشير إليه هذا الرمز ■ أما بالنسبة للرمز ▲ فهو يدل على إستمرارية صعود مؤشر التنمية، والرمز ▼ فهو يدل على إنخفاض مؤشر التنمية البشرية.

فقد جاء في كتاب كل من رافت عبد العزيز البوهي، إبراهيم جابر مصري، أحمد محمد ماجد، منى أحمد عبد الرحيم تحت عنوان "الجودة الشاملة في التعليم" (البوهي، 2018) حيث أكد على ضرورة الجودة في التعليم العالي لما لها من أثر بالغ الأهمية في التنمية البشرية والتنمية المستدامة،

والتي تقف على جودة المناهج التعليمية والبرامج، جودة البحوث العلمية، جودة الطلبة، المرافق والوسائل التعليمية... وغيرها نظرا لتكامل أدوار ووظيفة كل عنصر ومكوّن من هذه المكوّنات، كما نوّه هؤلاء (المفكرين) على ضرورة الإبتعاد عن المهام عديمة الفائدة لصالح المؤسسة التعليمية وكذا المنخرطين بها (الطلبة) وذلك للتخفيض من التكاليف ووضعها في أمور ذات نفع من جهة، ومن جهة أخرى التقليل من الوقت في إنجاز مهام العملية التعليمية التعلّميّة وضمان جودة الطلبة.

## 2.2 التعليم العالي حسب المشرع الجزائري:

بعد الحديث عن مفهوم التعليم العالي في منظور شامل من طرف السوسيولوجيين وكذا المنظمات الدولية ومعرفة ماهيته وأهميته بالنسبة لتنمية المجتمع، سيتم تسليط الضوء في هذا العنصر على منظور التعليم العالي بالنسبة للمشرع الجزائري حيث **عرّف التعليم العالي** على أنه "كل نمط للتكوين والبحث، يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي من طرف مؤسسات معتمدة من طرف الدولة" (خامرة ، 2018، صفحة 127) إذ تسعى الجزائر إلى التطوير من تعليمها لمستوى العالمية وهذا ما جعلها تسطر قوانين تضبط هذا النسق وتنظمه ويكون ذو أهداف واضحة ذات المدى القريب والبعيد.

🚩 **تشريعات تخص مهام وزير التعليم العالي والبحث العلمي:** إذ جاء في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية لسنة 2013 تحديد لمهام وصلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي لكونه المسؤول الأوّل في إتخاذ القرارات وتعيين أدوار أعضاء الوزارة داخلها وخارجها أي مع المؤسسات التابعة للتعليم العالي والبحث العلمي، وكان ذلك من خلال "المرسوم التنفيذي رقم 17/13 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434هـ، الموافق ل 30 يناير سنة 2013" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2013، صفحة 4)، والتي أكد فيها رئيس الجمهورية السابق . الراحل عبد العزيز بوتفليقة. على ضرورة إلّتزام وزير التعليم العالي والبحث العلمي بممارسة التدابير الضرورية لتنظيم مختلف أطوار التعليم العالي والحرص على تطويرها وهذا حسب ما جاء في المادة رقم 3 من المرسوم التنفيذي.

كما نوّه على أنه من مهام الوزير السهر على ترقية العلاقات المنظمة بين مؤسسات التعليم العالي مع الأنساق الاقتصادية لضمان نشر المعارف والعلوم وكذا الخدمات التقنية والعلمية، وتكييف المنتج التعليمي مع متطلبات سوق العمل الوطني، بالإضافة إلى إعداده لبرامج وتدابير الإستثمارات



لأجهزة البحث العلمي وضبط المقاييس بما يتناسب والتكامل الاقتصادي وترقية الإنتاج المحلي، وحسب المواد رقم 4،5،6 للمرسوم التنفيذي فإن مهامه تتحدد في كل من:

(1) في مجال البحث العلمي: يعد سياسة الوطنية للبحث العلمي، تنسيق برامج البحث الأساسي والتطبيقي لمؤسسات التعليم العالي، يسعى إلى وضع علاقات إتصال مع مختلف القطاعات والمؤسسات ذات الصلة لتحقيق أهداف البحث العلمي، إقتراحه لمخططات بعيدة المدى سنوية ومتابعة تنفيذها، إحصاء دوري يتعلق بمدى نسبة تحقيق أهداف البحث العلمي.

(2) في مجال التطوير التكنولوجي: يسعى إلى تحفيز التطور التكنولوجي الحديث ومتابعتها على أرض الواقع خاصة في الميدان الاقتصادي والإجتماعي والثقافي، قيامه على إنجاز الدراسات لتشجيع تطوير القطب التكنولوجي المتعلق بالنسيج الصناعي الوطني، والرفع من شأن نتائج البحوث المنشأة وكذا أعمال الإختراع والإبداع، مساهمته في تنظيم المساعدات البنكية للبحوث والمشاريع، نشر الأعمال عن طريق تفعيل الإعلام العلمي والتقني وكذا المجالات.

✚ **تشريع يخص تنظيم إدارة التعليم العالي والبحث العلمي:** لضمان السير الحسن للنسق تم الإعتماد على وضع وتنظيم إدارة مركزية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وذلك حسب ما جاء في "المرسوم التنفيذي رقم 17/13 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434هـ الموافق ل 30 يناير 2013" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2013، صفحة 8) حيث شمل جملة من الأعضاء والمساعدين المساهمين في عملية إدارة وتسيير الوزارة ومن أهم هؤلاء ما هو موضح في المخطط التالي:

**المخطط رقم 03:** يوضح تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.



**المصدر:** من إعداد الباحثة بالإعتماد على معلومات الجريدة الرسمية.

وهو ما تحدث عنه السوسيولوجين والمفكرين فيما يخص أهمية جودة التسيير الإداري ودوره في دفع تقدم المؤسسة بصورة سريعة ومنتظمة، ومن بينهم الياباني "كاورو إيشيكواو kaoru Ishikawa" (رواد إدارة الجودة الشاملة، 2018) وهو من أهم رواد إدارة الجودة الذي تحدث عن أهم العوامل المساهمة في نجاح المؤسسة إنطلاقاً من جودة التسيير الإداري والإعتماد على التشارك في تسيير العمل، وبالأخص ذكره لضرورة العناصر الفرعية التي يمكن أن تكون سبب لحدوث نجاح أو تدهور للمؤسسة وذلك حسب الأثر الذي تخلفه من وراءها، ومن هنا يمكن أن نستنتج على أهمية وضرورة التوافق بين عناصر الهيكل التنظيمي للإدارة المركزية للوزارة من أجل ضمان السير الحسن للأمور والإستمرارية بصفة إيجابية تدفع النسق التعليمي إلى الأمام.

🚩 **قانون تحديد تنظيم المفتشية العامة في الوزارة:** جاء هذا القرار إنطلاقاً من المرسوم التنفيذي "رقم 79/13 المؤرخ في 18 ربيع الأول 1434هـ الموافق ل 30 يناير 2013" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2013، صفحة 25) والذي حددت فيها مهام المفتشية العامة المكلفة بخدمة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، والخدمات الجامعية وكذا المؤسسات الأخرى التي تنتمي إلى القطاع، إذ يعد المكلف بذلك كل من له رتبة أستاذ أو أستاذ إستثنائي جامعي وذلك حسب ما جاء في المادة 6 من المرسوم، إذ يشرف على جملة من المهام حددها رئيس الجمهورية والمتمثلة في القيام بالتدقيق والتقييم لأداءات التسيير ودرجات تحقيق الأهداف، مراقبة الخدمات المقدمة للطلبة في مجال الخدمات الجامعية في كل من الناحية الكمية

والنوعية، المساهمة في تسوية النزاعات والخلافات بين المديرية، لها الأهمية في التفتيش المفاجئ بالإدارات.

✚ **تشريع يخص المفتشية العامة للبيداغوجيا في الوزارة:** تم تحديد في المادة رقم 2 من المرسوم التنفيذي "رقم 80/13 المؤرخ ل 30 يناير 2013" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2013، صفحة 26) دور المفتشية العامة للبيداغوجيا في إطار مهامها بمراقبة تطبيق التشريع والتنظيم المعمول بهما، الخاص بالنشاطات البيداغوجية بالمؤسسات التابعة لقطاع التعليم العالي، إذ من بين المهام على وجه التحديد السهر على تطبيق وتفعيل برامج التعليم بكل الأطوار والتخصصات التكوينية، الحرص على استعمال الوسائل التعليمية بطريقة عقلانية، جمع الإحصائيات والتقديرات حول تحقيق الأهداف المسطرة، الاهتمام بإنشغالات الأساتذة والباحثين، الحرص على التجديد للهياكل بصفة منتظمة بما يتماشى والطابع البيداغوجي وكذا التطور التعليمي.

✚ **تشريع يخص المديرية العامة للبحث العلمي:** لم يغفل القانون والمشرع الجزائري أي عنصر من عناصر التعليم العالي، إذ إهتم أيضا بالبحث العلمي والتطوير التكنولوجي نظرا لما لهما من دور فعال في رفع وتيرة التعليم العالي، وهو ما جاء في المادة 2 من المرسوم التنفيذي "رقم 81/13 المؤرخ في 18 ربيع الأول 1434هـ، الموافق ل 30 يناير 2013" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2013، صفحة 28) حيث أكد فيها على ضرورة التنظيم المؤسسي وتطوير الموارد البشرية والبحث العلمي في العلوم الإنسانية والاجتماعية والإعلام العلمي والتقني وكذا التثمين لنتائج البحوث، وسعى من خلالها إلى تفعيل وتنشيط وتنسيق العلاقات بين القطاعات الأخرى مع مجال التعليم العالي والبحث العلمي والتطوير التكنولوجي، والاهتمام بمجال الإبداع والابتكار العلميين داخل المؤسسات التعليم العالي وتجسيدها على أرض الواقع.

### 3.2 كرونولوجية التاريخية لتطور التعليم العالي في الجزائر:

لقد مرّ التعليم العالي في الجزائر بمراحل عديدة نظرا للظروف التي كانت تعاني منها الجزائر خاصة بعد فترة الإستعمار الفرنسي الذي كان مسيطرا على جل القطاعات بما في ذلك قطاع التعليم العالي الذي كان يتخذ مناهج وأساليب مفرنسة، إلى حين الإستقلال الذي أوجدت الجزائر نفسها ملزمة إلى تغيير الوضع المتدهور والتحسين من نفسها إنطلاقا من إجراء تحديثات

وتعديلات على مستوى القطاع التربية والتعليم الوطنيين لضمان خريجين ذوي ثقافة وقيم تناسب المجتمع الجزائري، وهو ما جعلها تقوم بعدة إصلاحات إستجابة وتماشيا ومتطلبات البلاد والعصر وهذا ما سنتطرق إليه في هذا العنصر، وحسب القراءات حول الموضوع عرفت فترة ما بعد الإستعمار أو فترة الإستقلال بأربعة مراحل وهي كالآتي:

**1. المرحلة الأولى من 1962 إلى 1970:** في هذه المرحلة كان الهمّ الأساسي والوحيد للجزائر هو كيفية القضاء على الجهل والامية بين أفراد الشعب الجزائري، خاصة وأنه كانت الجامعات قبل الإستقلال حكرا على الأوروبيين فقط وكانت هناك أقلية من الجزائريين المنخرطين بها، لهذا سعت الجزائر إلى نشر التعليم والتقليل من حجم الامية بالمجتمع حيث كانت تهتم في هذه المرحلة بكمية المتعلمين أكثر من نوعيتهم، ولتغيير البرامج والمناهج التي بقيت تسيير على خطى الثقافة الفرنسية شرعت الجزائر في البناء الوطني من خلال إدخال تعديلات على الهياكل الإدارية في بادئ الأمر ونشر الجامعات بعدما كانت تحتوي على ثلاث جامعات (وهو ما تم ذكره سابقا) خاصة مع العجز الذي كانت تعاني منه وبعد صدور ميثاق الجزائر سنة 1964 الذي ينص بشمولية التعليم، تم بعدها فتح "جامعة وهران لسنة 1965 ثم جامعة قسنطينة 1967 وبعدها جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر وجامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، ثم جامعة عنابة بعدها الجامعة الإسلامية للأمير عبد القادر بسنة 1984...". (حرنان، 2013/2014، صفحة 146)

وعليه قامت الدولة الجزائرية بوضع وإنشاء وزارة خاصة بالتعليم العالي والبحث العلمي لمعالجة جل المشاكل العالقة بهذا القطاع وكان ذلك في سنة 1970 مع تخصيص ميزانية خاصة به وفصله عن قطاع التربية الوطنية الذي كان تابعا له مسبقا، لكن بالرغم من ذلك بقية المناهج تابعة للنظام الفرنسي وهو ما لوحظ من خلال مراحل التكوين الجامعي والتي تمثلت في المخطط الآتي:

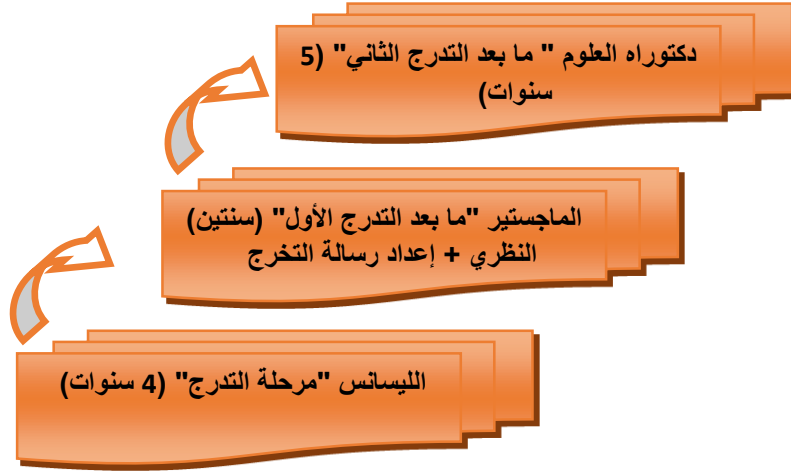
**مخطط رقم 04:** يوضح نظام التكوين المعتمد في التعليم العالي (الفرنسي) بعد فترة الإصلاحات.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات البيبليوغرافية.

2. المرحلة الثانية من 1971 إلى 1980: ومن أجل جعل التعليم العالي ومؤسساته ذات قيم ومناهج جزائرية تتماشى وسياسة الدولة وما يحتاجه المجتمع وقطاعاته، سعت إلى الشروع في وضع إصلاحات صارمة للرجوع إلى أصول المجتمع الجزائري المتمثلة في:
- ❖ الإصلاح الأول 1970: حيث تميّز بتحطيم للهياكل القديمة لنظام التعليم العالي الموروثة عن الثقافة المستعمر، مع إعادة نظام المعاهد المتخصصة في المواد العلمية، السعي نحو الإستقلال المالي للقطاع، جزارة التعليم وإطاراته مع تعريب التعليم الذي بدأ مع العلوم الاجتماعية والإنسانية والآداب ليصل بعدها إلى العلوم الأخرى، "إذ إرتفع عدد الطلبة المقبلين على مثل هذه التخصصات من 34713 إلى 57445 طالب سنة 1979/1980.... وبلغ عدد الأساتذة 7903 من بينهم 5315 أستاذ جزائري" (سعادو ، 2009 / 2010 ، صفحة 104)
  - ❖ الإصلاح الثاني: مشروع التسيير الإشتراكي للمؤسسات في الجامعة: تم هذا المشروع سنة 1973 الهدف منه إدماج الجامعة في سياق الحركة التنموية للجزائر، وهنا تم إنشاء الديوان الوطني للبحث العلمي يسير ب 20 مركز بحث التي ساهمت في تنشيط فرق البحث بالجامعات، فقد مست هذه الإصلاحات نظام الشهادات (المذكور سلفا) وتغيّرت سنوات التكوين لكل طور من أطوار التعليم الجامعي متمثلة في المخطط التالي:

**المخطط رقم 05:** يوضح نظام الشهادات الجامعية المعتمد بعد الإصلاح الأول.



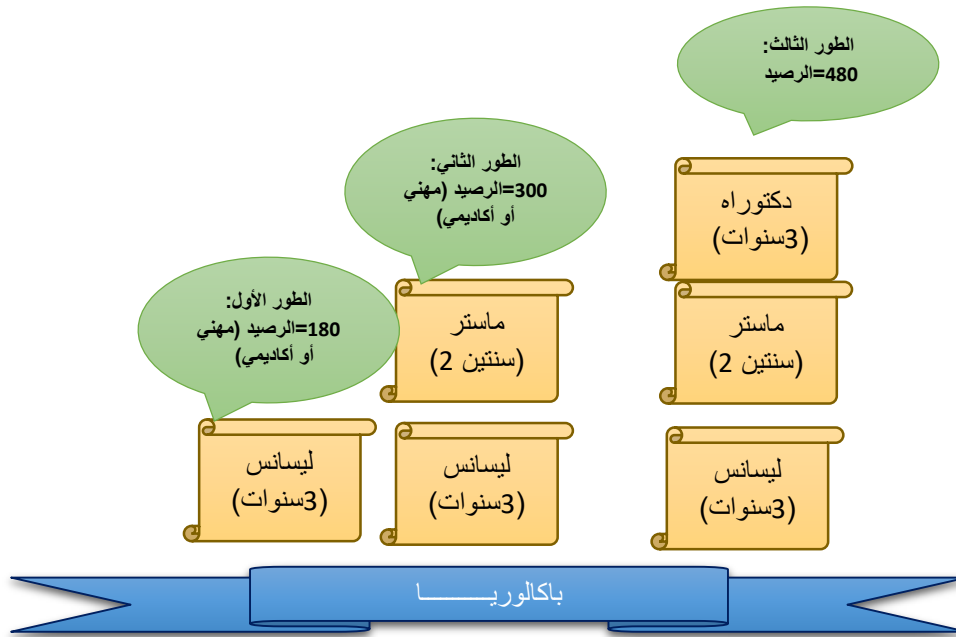
**المصدر:** من إعداد الباحثة بالإعتماد على (سعادو ، 2009 / 2010 ، صفحة 104)

3. **المرحلة الثالثة من 1981 إلى 2003:** مع الإرتفاع الكبير لعدد الطلبة المقبلين على الجامعات وكذا زيادة في عدد الأساتذة المكوّنين والمؤطّرين وغيرها من التحولات سابقة الذكر جعل من الوزارة تنظيم ندوة وطنية تخص القانون الأساسي للجامعة وذلك تحت رقم "554/1983 المؤرخ في 23 سبتمبر 1983" (سعادو ، 2009 / 2010 ، صفحة 107) الذي تعلقته مهامه بالإطار التنظيمي الإداري على مستوى الجامعة والكليات، بالإضافة إلى التنظيم المالي وتسييره وكل هذا تحت تسمية "مشروع الخريطة الجامعية"، بعدها جاء المخطط الخماسي الثاني (1985 / 1989) الذي بدأ يهتم فيه من ناحية النوعية للطلاب وذلك بعد الاكتظاظ الهائل على الجامعات خاصة نحو التخصصات العلمية التكنولوجية والبحث عن التعاون الأجنبي وإقتراب الجامعة نحو قطاع العمل، كما جاء مع هذه المرحلة ما يسمى "جامعات التكوين المتواصل" تتميز بالتعليم عن بعد وبالدروس الليلية، تم إنشاء بها "إذاعة خاصة بتاريخ 19 ماي 1990 هدفها الإعلام حول الحياة العلمية والثقافية للجامعة..." (سعادو ، 2009 / 2010 ، صفحة 110) وقد لاقت إقبالا من طرف الطلبة إذ بلغ عددهم 5870 طالب.

4. **المرحلة الرابعة من 2003 إلى يومنا:** تأثرت هذه المرحلة بالتحولات الاقتصادية التي حدثت في البلاد (تغير النظام الإشتراكي إلى النظام الحر) مما أثر على توجهات الجامعة وهو ما جعلها في حالة فتور وخمول لأنشطتها، وهذا ما دفع بعدد من الأساتذة والباحثين بالهجرة إلى

الخارج أدى ذلك إلى نقص في التأطير الجامعي والتكوين مع ارتفاع حجم الطلبة ما أدى بالجزائر إلى إعادة إصلاح نظام التعليم العالي "فعمدت إلى إدراج الهيكلية الجديدة نظام LMD شرع تطبيقه مع بداية الموسم الجامعي 2003 / 2004 على مستوى 10 جامعات ثم بدأ تعميمه تدريجياً" (حرنان، 2013 / 2014، صفحة 151) مصاحبة معه تغيرات على مستوى التقييم وكيفية الانتقال من طور لآخر أيضا تغيرات على مستوى الشهادات والتكوين الموضحة في المخطط التالي:

**المخطط رقم 06:** يوضح نظام التعليم العالي بعد الإصلاحات LMD.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الدراسات البيبليوغرافية

ومن هنا يمكن أن نستنتج على أن تغيير أنظمة التعليم العالي التكوينية والهيكلية لم يكن عبثا بل كان مدروسا ومخطط له وفق سياسة الدولة وما تحتاجه من كفاءات في الوسط العملي أي اليد العاملة لرفق الوتيرة الإنتاجية وبالتالي إرتفاع القطاع الاقتصادي هذا من جهة، ومن جهة أخرى لمواكبة التقدم العلمي والمعرفي والتصحيح من وضعها التعليمي من خلال تقييم نفسها ومعرفة نقاط قوتها وضعفها لتتمكن من تعديل الهفوات والإتيان بما هو جديد ويتناسب مع عادات المجتمع عن طريق دراسة وإستعارة بعض النظم التعليمية الأجنبية وتفعيلها في أنظمتنا، وهذا ما تحدث عنه العلماء في التربية المقارنة من بينهم "مارك أنطوان جوليان"، "إسحق كاندل"، "جورج بيريداي الأمريكي" "مايكل سادلر"... وغيرهم الذين أكدوا على أهمية دراسة النظم الأجنبية هدفها نفعي من خلال إستعارة أفضل ما فيها لتعديل جوانب النظام الحالي في أي قطاع كان من أجل التقدم نحو

الأفضل وهذا ما يتناسب وقول "بيريداي" (...إنّ دراسة نظم التعليم الأجنبية لا تساعد فقط على معرفتنا بالشعوب الأجنبية ولكنها في الوقت نفسه تساعدنا على معرفتنا بأنفسنا) (جرجس، 2020) وعند حديثنا عن مراحل التطور التعليم العالي في الجزائر لا بد من أن نذكر "جمال غريد" Djamel Guerid الذي أشار في كتابه "L'Universite Aujourd'Hui" (Guerid، 1998) عن مراحل التعليم وتطور الجامعة الجزائرية التي مرت بثلاث مراحل ربطها بالتحول السياسي والصراع الذي كان بين الأحزاب إذ تمثلت هذه المراحل بإختصار في:

- مرحلة التأسيس: كانت تتميز بالبطء وعدم الثبات والتخطيط المحكم للأمر.
- مرحلة جامعة الجزائر: وهنا كانت فقط التسمية ولكن النظم والمناهج بقية فرنسية.
- مرحلة جامعة الجزائر في تطور: بدأت هنا تسعى نحو تطوير من نفسها وإعادة قيم مجتمعها.

#### 4.2 أنواع التعليم العالي (تحليل أكثر نوع مستخدم في الجامعة الجزائرية . جامعة غليزان نموذجاً):

إنّ تنوع التعليم سواء في المدارس أو الجامعات لم يكن بالأمر السهل أو العيبي بل كان وراءه تحديات وأهداف سطرتهما الدول والمجتمعات لغايات وأغراض يمكن القول أنّها تصب في نفس المجال ولكنها ليست نفس الإنعكاسات والآثار جزاء طريقة الإستخدام والإستغلال وكذا التطبيق، فمن أهم أنواع التعليم في الجامعة نذكر:

**2.4.1 التعليم الأكاديمي:** هو أول أنواع التعليم الذي إنتهجتها الدول من أجل إيصال المعلومة للطلاب، وهو الأكثر إنتشاراً، يتم إعماده في المدارس والمعاهد والجامعات وينظر إليه على أنّه من الطرق التقليدية كونه يعتمد على أساليب وتقنيات بسيطة كالتلقين والإملاء وإستعمال السبورة، والأستاذ هو الأساس في العملية التعليمية التعلمية، وقد تحدث عنه "هشام عبد الوافي" في مقال له تحت عنوان "أنماط التعليم الجديدة في ظل الجائحة وما بعدها" ولكن بتسمية التعليم **الوجهي Face-to-face Learning** (عبد الوافي ، 2021، صفحة 3) وعلى أنه من أكثر الأنماط السائدة والسهلة في توصيل المعلومة وتفعيل النشاط الصفّي بين المعلم والمتعلم ويعرف أيضا بإسم التعليم التقليدي Traditional Learning أو التعليم الحضوري On-site Learning وهذا هو ما



تعتمده جميع الجامعات والدول منذ بداياتها إلى غاية الوقت الحالي إن أصح القول 90% ولكن مع إضافة أساليب أخرى حديثة.

**2.4.2 التعليم الإلكتروني أو عن بعد E-Learning:** جاء هذا الأخير إنطلاقا من الثورات الرقمية وتكنولوجيا الاتصالات التي اجتاحت العالم وجميع الميادين وذلك مع نهاية القرن (20) مما جعلها تجتاز مراحل عديدة من التطور في وقت قصير، وهو ما تناوله الباحث "إبراهيم يوسف" كموضوع لمقاله المعنون "التعليم عن بعد: الواقع والآفاق / دراسة لبعض النماذج العالمية" إذ بين على أنه قد ظهرت إرهاصاته الأولى في بريطانيا سنة 1840م، وقد عرف من طرف الباحث هولمبيرج **Holmberg** على أنه "ذلك النوع من التعليم الذي يغطي مختلف صور الدراسة في كافة المستويات التعليمية التي لا تخضع فيها العملية التعليمية لإشراف مستمر ومباشر من المدرسين في قاعات الدراسة، ولكنها تخضع لتنظيم مؤسسي (Institutional Organisation) الذي يحدد مكانة الوسائط التقنية في المجال التعليمي ووضع الإتصال الحقيقي بين المعلم والمتعلم دون الإلقاء وجها لوجه" (يوسف) وهناك تسميات عديدة له مثل (التعلم الافتراضي Virtual Learning، التعليم على شبكة الويب Web Based Learning، التعليم الرقمي Digital Education...).

إذ نستنتج على أن هذا النوع يقف على خاصيتين الأولى وسائل تقنية لتنظيم عملية الإتصال، والثانية ليس هناك إتصال مباشر بين طرفي العملية التعليمية التعلّمية، وهو ما أصبح مروجاً له ومنتشراً بكثرة خاصة مع الجائحة الصحية التي ضربت العالم ككل جعل هذا النوع من التعليم يفعل وبكثرة مما أحدث طفرة في إبتكار منصات رقمية للتعليم عن بعد، وهو ما إستعانت به جامعات الجزائر منها جامعة أحمد زبانه (غليزان) التي تتم بها الدراسة الميدانية إذ إعتمدت على منصة **Moodle** وهي لمختصر **Modular Oriented Object Dynamic Learning Environment** أي بمعنى البيئة النموذجية الديناميكية غرضية التوجه، وذلك لسهولة الوصول إلى المعلومة وبصفة آلية ديناميكية مما تختصر الجهد والوقت والمكان كما تتميز بنشر الأساتذة لمحاضراتهم والدروس المقدّمة للطلبة، إذ إنخرط بها عدد كبير من الطلبة والأساتذة من جميع الكليات والمعاهد خلال سنة 2021 وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 03: يوضح عدد المنخرطين بمنصة Moodle للتعليم عن بعد بجامعة غليزان لسنة 2021.

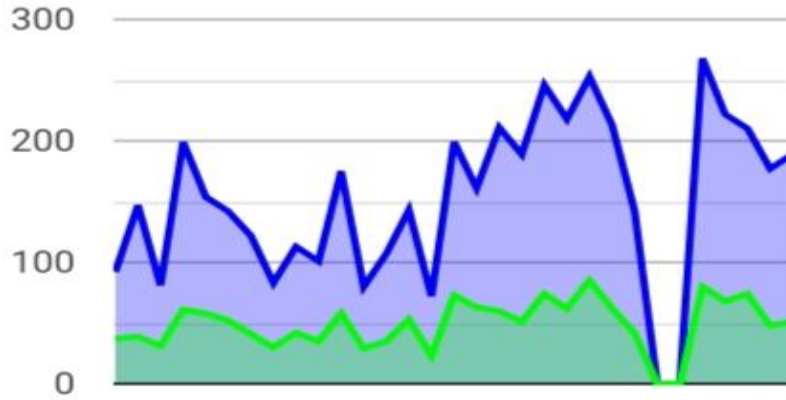
عدد المنخرطين من المعاهد باللغة العربية	عدد المنخرطين من المعاهد باللغة الفرنسية
2021 /05/27	2021 05 /01
العلوم الإنسانية	العلوم والتكنولوجيا
العلوم الاجتماعية	الإعلام الآلي
العلوم السياسية	العلوم الطبيعية والحياة
اللغة والأدب العربي	اللغات الأجنبية
العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	علوم المادة
<b>61130 منخرط</b>	<b>68924 منخرط</b>

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع الرسمي للجامعة [www.earning-ar.univ-reliane.dz](http://www.earning-ar.univ-reliane.dz)

[ar.univ-reliane.dz](http://ar.univ-reliane.dz)

فإحصائيات الزوّار والمقبّلين على المنصة ليست بالعدد الهين والذي يمكن أن يعتمد عليه في ارتفاع نسبة التحصيل والبحث العلمي إنطلاقا من عدد المنشورات للدروس التي ترتفع سنة بعد سنة من طرف الأساتذة مشيرا إذا كان فيه أي إستفسار التواصل معهم عبر البريد التالي [moodle@univ-relizane.dz](mailto:moodle@univ-relizane.dz) وقد بينت إحصائيات الموسم الجامعي 2023/2022 بجامعة غليزان ان عدد الدروس يفوق 2641 والمستخدمين وصل وفاق 12264 على مستوى الجامعة ككل والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 08: يوضح عدد المستخدمين للمنصة وعدد الدروس بجامعة غليزان للموسم الجامعي 2023/2022.



المصدر: من الموقع الرسمي للجامعة [www.earning-ar.univ-relizane.dz](http://www.earning-ar.univ-relizane.dz)

ولم تعتمد جامعة أحمد زبانة على المنصة كتقنية للتعليم عن بعد بل أيضا إعتمدت على نظامي **SNDL&IQRAA** التي تعتبر كمكتبات رقمية يستفيد منها الطلبة والأساتذة من جميع التخصصات وهو ما أشار إليه نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية بالجامعة إذ بلغ عدد الفئات الأكاديمية المنخرطة بكل من:

- SNDL: 1055 منخرط.

- IQRAA (OPU): 269 منخرط.

وكل هذا يبرهن على أنّ جامعة غليزان تعتمد على التعليم الرقمي أو التكنولوجي في أوساط كلياتها ومعاهدها وأنها تسعى نحو التقدم العلمي من خلال إستغلال الرقمنة في الصفوف البيداغوجية، دون أن ننسى إستخدامها لمنصة أو تقنية Google Meet و Zoom وذلك من أجل المحاضرات وكذا الملتقيات الدولية والوطنية إفتراضيا مما سهل على العديد مشاق وأتعاب التنقل وهو ما أشار إليه كل من رافع عباس حسن وحسين كريم حمود في دراسة لهما بعنوان "المعالم الأساسية لفكرة التحول من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني" (رافع عباس حسن ، دون سنة) وكان في نفس الوقت موضوع الملتقى الوطني الموسوم ب "دور الرقمنة في جودة التعليم العالي، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1" المنعقد يوم 1 مارس 2020 من خلال مداخلة للدكتورة بوراس لطيفة المعنونة ب " الرقمنة في الجامعة بين التغير الجذري والتكيف الحتمي" (بوراس ، 2020) مشيرة بذلك لأهمية

تأقلم الجامعة مع التعليم الرقمي ونشر الثقافة الإلكترونية ولكن مع ضرورة تواجد الوسائل المساهمة في ذلك كأجهزة الحواسيب والإنترنت لضمان إستمرارية هذه الثقافة والتمكّن من هذا النمط من التعليم.

**2. 4. 3 التعليم المدمج أو الممزوج Blended Learning:** كما له تسمية التعليم الهجين أو التعلم المختلط، إذ يقصد به على أنه ذلك التعلم الذي يشترك فيه كل من التعلم التقليدي والتعلم المعتمد على الإنترنت أي الإلكتروني، كما يتعدد فيه طرق ووسائل التدريس وهو ما أشار إليه العالمان "وايتلوك وجلف Whitelick & Jelfe" (مفيد أحمد أبو موسى، 2013، صفحة 7) في دراسة لهما مؤكدين على هذه المعان الثلاث للتعليم المدمج، وهو ما نجده في جامعة أحمد زبانه غليزان باعتبارها الحيز المكاني للدراسة الميدانية إذ أثناء الدراسة الإستطلاعية تم إستنتاج على أن الجامعة تسعى إلى التطوير من طرق ووسائل التدريس حيث نجد الأساتذة يعتمدون على الماسح الضوئي و باور بوينت Power point... وغيرها من أجل إيصال المعلومة للطلاب صوتا وصورة، بالإضافة إلى المحاضرات التقليدية، كما نجد أنه حتى مذكرات التخرج في أي طور من الأطوار "ليسانس، ماستر، دكتوراه" أصبحت تقدم نسخة ورقية وأخرى في القرص الصلب، ومؤخرا بالنسبة لطور الدكتوراه تم إلغاء النسخة الورقية والإكتفاء بالنسخة الإلكترونية الرقمية على شكل PDF، ليس هذا فقط كما نجد الجانب الإداري يسعى إلى برمجة جميع الأوراق والإحصائيات إلكترونيا مع الإبقاء على الجانب الهيكلي القديم وكل هذا يبرهن على أنّ جامعة غليزان تتمتع بالتعليم المدمج وتستعين به كتقنية ونمط للتعليم لرفع الأسلوب وتنمية المهارات الأساتذة والطلاب في نفس الوقت وهو ما جاء في دراسة "لمنيرة بنت محمد حسن المعمر" (بنت محمد حسن المعمر ، صفحة 22 / 23) أين أشارت إلى فوائد التعليم المدمج متمثلة بذلك في زيادة فاعلية التعليم، تنوع وسائل المعرفة، تحقيق التعليم النشط للمتعلمين، مصداقية التقييم، إتقان المهارات العملية، المرونة التعليمية، هذا ما يجعل على أنّ التعليم المختلط يعتمد على كلا التعليمين.

إنّ الطالب أو المتدرب في عملية التعليم المدمج محاط بكافة الوسائل التعليمية ومصادر التعلم سواء كان ذلك من قبل الكتب الورقية والمكتبات التابعة للجامعة او خارجها، المعلم، الموسوعات الإلكترونية، المؤسسات التربوية المحلية والدولية وغيرها، حتى يمكن إدراج وسائل التواصل الاجتماعي Youtyoub, Instagram... بالإضافة إلى منصات التكوين الأكاديمي عن بعد وذات

شهادات معترف بها مما تساهم في تفعيل التعلم الذاتي للطالب ولكن هذا يقف على حسب طريقة إستغلاله لها، ما يساهم ذلك في تطوير مهاراته الفكرية والعملية والشخصية ليتمكن بعدها من حصوله على فرصة للعمل، فبعدما كان المعلم هو المصدر الوحيد للحصول على المعلومة أصبحت المعلومات والمعارف في كل مكان نظرا لتسهيل التكنولوجيا الرقمية لذلك مما فتحت آفاق التقدم العلمي والفكري لأفراد المجتمع خاصة فئة الطلاب.

**2.4.4 التعليم المزدوج Education Dual:** يعد هذا النوع من التعليم الأكثر فاعلية في المؤسسات التعليم العالي وحتى مؤسسات التربية، كونه يجمع بين التعليم النظري والتعليم التطبيقي بأرض الواقع وهو ما سعت إليه دول العالم إلى إدراجه بجميع مؤسساتها التعليمية لإكتساب الخبرة الفكرية من ناحية والعملية من ناحية أخرى، فقد جاء في دراسة **أيمن السيد محمد أبو العنين** المعنونة تحت **"متطلبات تسويق خريجي التعليم المزدوج نظام الثلاث سنوات"** تعريف لهذا النوع حيث يرى على أنه "نظام تعليمي بإتحاد بين مؤسستين إحداهما عامة (المدارس) وأخرى مؤسسة خاصة (المصانع والشركات)، يكون الطالب تحت التمرين بالتدريب في المصانع والشركات لإكتساب المهارات العملية اللازمة لمواجهة التغيرات الإقتصادية ويتلازم معه الإلتحاق بالمدارس الفنية لاكتساب المعارف النظرية المتعلقة بالمهن التي يتدرب عليها الطالب تحت التمرين في المصانع والشركات" (أبو العنين، 2017، صفحة 102) وهذا ما يجعلنا نستنتج على أن هذا التعليم يساهم في تسهيل عملية إندماج الطالب بعد تخرجه بعالم الشغل، وتصبح المعرفة النظرية عامل توليد للإبتكار في مكان العمل وهو ما كانت ولا تزال تسعى إليه ألمانيا التي كانت السبابة وراء هذا النمط من التعليم حسب ما جاء في دراسة **Zsofia Kocsis & Gabriella Pusztai** بمقال لهما بعنوان **"A double road to success? Impact of dual education on effectiveness"** (Zsofia Kocsis , 2021) مما ضمن ذلك جودة ونوعية في مخرجات التعليم العالي والإستفادة منهم في القطاع الإنتاجي والإقتصادي على حد سواء.

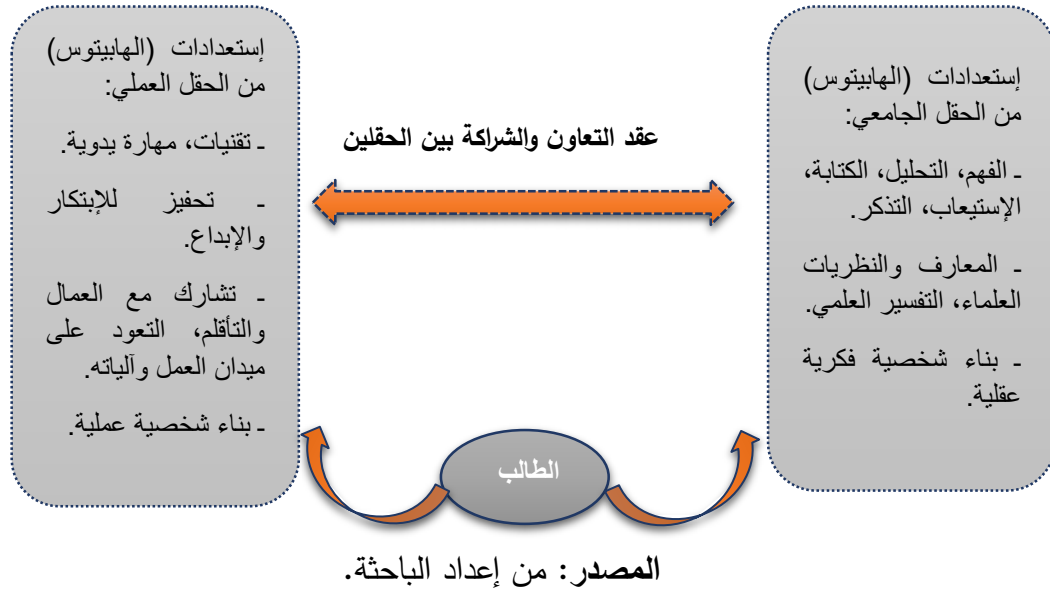
ولضمان الإزدواجية بين مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات الإجتماعية الأخرى توجب الأمر إلى إدراج خاصية **التعليم التعاوني والتشاركي** الذي يعدّ الربط بين المؤسسات التعليمية مع التجربة العملية حيث عزّفه **Groenewald** على أنه "إستراتيجية تعليمية منظمة حيث يتناوب الطلاب بين فترات العمل وفترات الدراسة، ويتحقق هذا المنهاج المتكامل والمنهجي من خلال شراكة دقيقة بين

المؤسسة التعليمية والميدان المهني مع كل شريك" (خامرة بوعمامة، 2018، صفحة 3) وهذا ما يخلق لدى الطالب جملة من المزايا والمهارات التي تجعل منه منتج تعليمي ذو نوعية وجودة، حيث يتمكن من قدرته على توظيف ما تعلمه نظريا في ميدان العملي، تكسبه الفطنة وروح الإبداع والإبتكار، تجعله يتعرف على محيط عمله مستقبلا، تكوّن له قدرة تطوير مهاراته والتحكم بها وتقييم نفسه بنفسه، يصبح ذو مسؤولية مما يخلق لديه روح القيادة وإتخاذ القرار، وهو ما أثبتته ألمانيا لدى تبنيها لهذا النمط إنطلاقا من التعليم الثانوي الذي يتوجه بعدها المتخرج إلى الميدان العمل مباشرة، كبديل لفكرة إنتقاله الكلاسيكية إلى الجامعة التقليدية، مما جعل هذه الفكرة تدرج بأرض الواقع ووضع ما يسمى بـ "جامعة التعليم التعاوني" 2004 ومن أشهرها في ألمانيا هي جامعة "رافتربورغ Ravensburg" التي تدوم مدة الدراسة بها إلى ثلاث سنوات ما بين فترة النظري وفترة التدريب، وقد توصلت نتائج هذا النوع من التعليم بنسبة "80%" (خامرة بوعمامة، 2018، صفحة 7)فيما يتعلق بتوظيف الخريجين في مؤسسات التدريب مقارنة مع خريجي الجامعات التقليدية.

فهذا التكامل النسقي (مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات ذات الشراكة) يخلق نوع من التوازن مما يضمن الإستقرار المجتمعي وتنميته وهو ما تحدث عنه "تالكوت بارسونز" في مفهومه للتكامل والتوازن بين المؤسسات في المجتمع هذا من جهة، ومن جهة أخرى يكسب هذا الإندماج والإنخراط المؤسساتي للطالب نوع من الإستعدادات التي وجدها في الحقل الاجتماعي (مؤسسة التدريب) وهو ما أشار إليه العالم السوسيولوجي "بيار بورديو" في نظريته للحقل الاجتماعي وكيف يكتسب الفاعل بها نوع من العادات والمعارف والرأس المال الثقافي من خلال إندماجه بالمحيط والفضاء الاجتماعي الذي أدرج تحت تسمية "الهأبيتوس"، التي تفسر تطبع الطالب داخل حقل المؤسسة التدريبية وكذا التعليمية لتتكوّن له جملة من الإستعدادات التي بها يتمكن من التأقلم وحل مشكلاته وكذا تقييم ذاته "الإنعكاسية لبيار بورديو"، عكس ذلك الطالب الذي يندرج فقط في الفضاء المعرفي ولكنه تنقصه الجانب العملي ما يشكل له عجزا للتأقلم والتكيف مع الحقل المهني مستقبلا، وهذا ما يبرهم على أهمية التعلم الواقعي أي بالتجربة في العالم "الواقعية الإجتماعية" وهو ما أكد عليه الفيلسوف الفرنسي "ميشيل دو مونتين Michel De Montaigne" حول فكرة التربية والتعلم فن يكتسب بالحياة وليس من الكتاب في قوله "لا بأس في أن يتعرف الإنسان على كتابات القدامى

ليتذوق القشرة العليا للعلوم..... وكيف أن المعرفة الكتابية لا قيمة لها لأنها لا تتصل بحياة الفرد الحقيقية" (التربية) المخطط التالي يفسر كل ذلك:

**المخطط رقم 07:** يوضح مدى إكتساب الطالب للإستعدادات الفكرية والعملية من خلال التعاون بين الحقلين (الجامعي والتدريبي).



وعليه نجد بعض دول العالم قد إنتهجت مثل هذا النوع من التعليم ولكن هل فعلا حققت نفس النتائج والإنعكاسات وهل إستطاعت تطبيقه في بادئ الأمر؟ وهو ما يجب أن يطرح بالنسبة للدولة الجزائرية عامة وجامعة غليزان خاصة، وإنطلاقا من الدراسات والأبحاث البيبليوغرافية حول الموضوع وواقع التعليم العالي نجد أن هذا الجانب يقتصر فقط على التربصات الميدانية أثناء تحضيره لرسالة التخرج في الطورين الأول والثاني وهو ما جاء في "المرسوم تنفيذي رقم 306/13 المؤرخ في 31 غشت لسنة 2013، يتضمن تنظيم التربصات الميدانية وفي الوسط المهني لفائدة الطلبة" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2013، صفحة 5) فقد تم توضيح في هذا المرسوم حسب المادتين الثانية والثالثة على أن هذا التربص يعدّ عنصرا مهما في المسار البيداغوجي للطالب، مما يكسبه معارف واندماجه في إطاره العملي بالمستقبل ما يجعله يساهم في إبتكار أو تصوّر لطبيعة عمله المستقبلي.

ولكن إذا نلاحظ على أن جودة التعليم الجامعي تتطلق من بداية السنة الأولى للطالب فيما يتعلق بالتعلم التعاوني وليس في أواخر سنواته التكوينية، ما يضمن جودته في جميع المهارات المعرفية

والعملية والفنية وغيرها، سعت جامعة غليزان "أحمد زبانه" إلى إبرام إتفاقيات التعاون مع بعض المؤسسات في إطار دفع عجلة التقدم العلائقي للجامعة بالمحيط الخارجي ومن أهم الإتفاقيات التي إستنتجت من خلال الدراسة الميدانية للجامعة نذكر:

**الجدول رقم 04:** يوضح الإتفاقيات التعاونية لجامعة أحمد زبانه بغليزان.

الإتفاقيات القطاعية	الإتفاقيات مع مكونات القطاع السوسيو إقتصادي
مركز البحث العلمي والتقني في علم الإنسان الاجتماعي والثقافي وبهران مع جامعة غليزان	إتفاقية تعاون إطارية مع الشركة الوطنية للمحروقات بإشراف الوصاية المحكمة الإدارية لولاية غليزان.
المجلس الأعلى للغة العربية مع جامعة غليزان	مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية غليزان
المركز الوطني للبحوث ما قبل التاريخ، علم الإنسان والتاريخ ملحقه تلمسان	مديرية الثقافة ومديرية السياحة لغليزان
المركز الجامعي للبيوض	غرفة الحرف والصناعات التقليدية لغليزان
جامعة سيدي بلعباس	مؤسسة Axiotech غليزان
جامعة معسكر	بنك Trust غليزان
جامعة عين تموشنت	الشركة المحدودة الأسهم Entec غليزان

**المصدر:** من إعداد الباحثة بالإعتماد على معلومات الدراسة الميدانية.

من خلال هذه الإتفاقيات نجد أن الجامعة قد أثبتت نفسها وجدارتها بعدما كانت مجرد مركز جامعي وهذا ما مكّن الطالب من تنمية مهاراته وقدراته وتعزيز مكانته المجتمعية والمعرفية وكذا الثقافية بالمحيط الفكري والعملية مستقبلا وهو ما أكدته الدراسة الميدانية التي اجاد وصرّح بها المبحوثين (خريجي الجامعة) وكان الإجماع نحو هذا السياق:

"الجامعة حفزتني وعلمتني بزاف (كثير) صوالح(الأمر) كيما كيفاش(كيف) ندير

بريزونناسيو (تقديم) ونفرض روعي (نفسى) بالهندام والطريقة الوقوف لي تعلمتهم من

الأبحاث كي نعرضها هذو عاونوني باش (كي) ندير(أقوم) مقابلة عمل بثقة...وزيد(إضافة)

فتحت مجال كبير باش (حتى) نزيد نتعلم لغات في مركز التكنيف..."

هذا ما يبيّن ان الجامعة تسعى الى تنمية جميع مجالات الطالب بدون استثناء وعدم اهمال أي جانب من الجوانب مما يشكل للجامعة تحديا كبيرا في عملية الاستثمار واستغلال طاقات الطلاب نحو الأفضل.



**2.4.5 التعليم المهني:** يعرف على أنه "نوع من أنواع التعليم الحكومي الرسمي ضمن المسار الصناعي، الفندقية، الزراعي، الإقتصاد المنزلي الذي يؤهل الطلبة أكاديميا وتربويا ومهنيا للإلتحاق بسوق العمل أو كليات المجتمع أو الجامعات" (حمدان، 2022، صفحة 8) إعتدته العديد من الدول كل وحسب طريقتها ونظامها التعليمي والإيديولوجي، كونه يعد ركنا من أركان الأساسية للتنمية الاقتصادية من خلال تنمية الموارد البشرية التي تعد قوى عاملة يستفاد منها كل القطاعات، وهو ما تناوله المؤتمر الأول للتعليم الفني والمهني 25/26 مارس 2017 ب نواكشوط الجمهورية الإسلامية الموريتانية تحت عنوان "تطوير التعليم الفني والمهني في الوطن العربي وتعزيزه" (المؤتمر الأول للتعليم الفني والمهني (نواكشوط 25/26 مارس 2017) التقرير الختامي، 2017) حيث تم مناقشة عدة قضايا ومشكلات يتعلق معالجتها إنطلاقا من تعزيز وتنمية التعليم في الوطن العربي إنطلاقا من الإستغلال الأمثل للطاقات البشرية وخلق ديناميكيات جديدة تساهم في التحديث بسوق العمل وذلك بالإعتماد على تحسين البنية التحتية (الطلاب) لتكوين قوى مؤهلة لها القدرة على الإندماج في الوسط المهني، ويكون هذا التحسين بدءا من تغيير استراتيجية التعليم والتكوين بالمدارس والجامعات، إذ ان هناك حلقة وصل بين التربية الوطنية والتعليم العالي انطلاقا من التعليم المتلقى حيث نجد الجامعة حاليا تعيد تربية الطالب من جديد وهذا مسؤولية المدرسة مما يؤدي ذلك الى بذل جهد والوقت المضاعفين، وهذا ما يجعل من الجامعة تتقاعس عن إتمام دورها بأكمل وجه وتصبح لها مهمة التربية والتعليم في ذات الوقت.

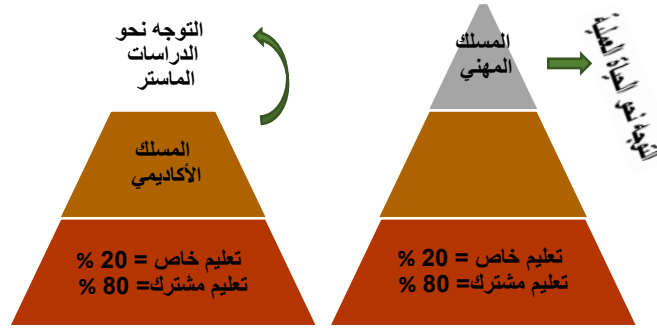
لهذا نجد في الدول الغربية انها تهتم بكل مرحلة من مراحل تعليم وتربية الطفل حتى يكون نموا سليما ومتوازنا، ويسهل التعامل معه في المراحل التعليمية الأخرى لهذا نجد في مناهجهم التعليمية إدراج التعليم التشاركي أو ما يصطلح عليه ب "التلمذة المهنية أو الصناعية" إنطلاقا من التعليم الثانوي وهو المتواجد لدى كل من مصر، كندا، ألمانيا، الهند، أندونيسيا، إيرلندا... وغيرهم وذلك من خلال ضمان المواطن من جهة والقوى البشرية المؤهلة من جهة أخرى، حيث جاء كتوضيح لأهمية التعليم المهني وضرورة تواجده في مؤسسات التعليم بجميع الدول وذلك في اجتماع فريق الخبراء حول المبادرة الإقليمية لتطوير مشروعات التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية من تنظيم مكتب اليونسكو UNESCO ومركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني (بون) UNEVOC المنعقد بتاريخ 11/13 ديسمبر 2002 ببيروت، حيث أكد فيه الأستاذ

"عبد الرحيم مراد" على ضرورة توسيع نطاق مجال التعاون الدولي لإتاحة فرص التعليم والتدريب بما يتلاءم والمتعلمين، وكذا التنسيق بين كل من قطاع التعليم النظامي وغير النظامي والإتحاد مع أصحاب العمل لتطوير التعليم المهني كونه ينخرط ضمن مؤشرات التنمية الشاملة للبلاد.

لكن عند الحديث عن مثل هذا النمط من التعليم بالنسبة للجزائر تتجه الأفكار نحو المراكز أو معاهد التكوين المهني التي تعد مقصد الطلبة المخفقين أو الفاشلين في المدارس، ولكن يعتبرون هم اليد والقوى العاملة التي تركز عليها المؤسسات الصناعية، فبعدما كان هؤلاء في خانة المنبوذين والفاشلين تحولت النظرة إليهم على أنهم القوة التي تدفع الإنتاج إلى الأمام، فالسؤال الذي يطرح هنا كيف ذلك؟؟ فإذا دققنا في الأمر نجد على أن هؤلاء الطلبة المنخرطين في مثل هذه المعاهد يتلقون تكويننا تطبيقيا أكثر منه نظريا وهو ما تحتاج إليه الآن المؤسسات والشركات فنجدهم يتمتعون بالكفاءة العملية المهنية مما يسهل عليهم الإنخراط والتأقلم في مجال عملهم، عكس طلاب الجامعة الذين يجدون صعوبة في ذلك مما يتطلب الأمر الإستغراق في الوقت للتكيف مع المحيط العملي.

وهنا وجب الحديث عن جزء من تعليم وتكوين الجامعة المهمل والمبهم لدى الكثيرين من الطلبة وحتى الأساتذة وهو التعليم المهني في الجامعة بمعنى "ليسانس وماستر مهني" وهذا هو أساس الموضوع، إذ مع الإصلاح الأخير بالتعليم العالي الذي جاء مع النظام الجديد LMD في جوان 2009 نجد على أنه لم يفهم ولم يطبق على أكمل وجه لحد الساعة، بل تم إعتماده وتطبيقه من زاوية واحدة فقط وهي التعديل في المنهاج والوحدات التعليمية وتعداد السداسيات التي تدرس لكل طور من الأطوار الثلاث (ليسانس، ماجستير، دكتوراه) لا غير، علما أن هناك جزء مهم في النظام الذي لم يفعل بصفة كاملة نظرا لعدم فهمه أو الاهتمام به وهو ليسانس مهني أو ماجستير مهني فهذا الأخير يعد بمثابة الحلقة المفقودة والغامضة والغير مرئية لدى الطلبة كونه لم يتم الإشهار والترويج له من قبل السلطة العليا للتعليم العالي بالدرجة الأولى ومن قبل الأساتذة بالدرجة الثانية، فعلا غرار التكوين الأكاديمي هناك تكوين مهني الذي يسمح للطلاب بالإنخراط مباشرة بعد حصوله على الشهادة بعالم الشغل دون حصوله على فرصة إتمام مساره التعليمي بالجامعة وهو حسب ما وضعه "الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د" (وزير التعليم العالي والبحث العلمي ، 2011) الذي وضع فيه المسالك التكوينية المتعلقة بالنظام وكيفية التعليم بها وهو ما يوضحه المخطط التالي:

المخطط رقم 08: يوضح الفرق بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني حسب نظام ل م د.



المصدر: (وزير التعليم العالي والبحث العلمي ، 2011، صفحة 15)

يدل هذا الشكل على أن المنخرطين في السلك المهني من بداية السنة الجامعية بعد حصولهم على "شهادة ليسانس مهني" يتوجهون إلى سوق العمل، وليس لهم الأحقية في إتمام دراستهم إلى الطور الثاني "ماستر"، أما بالنسبة للسلك الأكاديمي فله الأحقية في التوجه نحو الطور الثاني ولكن ليس له الأسبقية في الإتجاه نحو عالم الشغل نظرا لكونه ليس مؤهلا بعد من الجانب التطبيقي والعملي، وعليه هذا ما يثبت على جدارة ومكانة التعليم المهني في الجامعة، إلا أنه للأسف تشهد جامعات الجزائر الأقلية منها من تنتهج التعليم الأكاديمي بما فيها جامعة أحمد زبانه غليزان التي لا تعتمد على هذا المسلك بعد نظرا لكونه مبهما لدى الأساتذة لهذا لا يشهر ولا يروج له بصفة كبيرة، لكن مع تسليط الضوء في الآونة الأخيرة على أهمية العنصر البشري في تنمية الإقتصاد، بدأت الأنظار تتجه نحو تفعيل هذا النمط من التعليم والإستعانة بالمساعدات الداخلية والخارجية من طرف المؤسسات والشركات مما يساهم ذلك في فتح حلقة إندفاع الطلبة نحو هذا التعليم كحافز وضمن للحصول على فرص العمل بعد التخرج.

إذ جاء على هذا الصعيد قرار توقيع وزير التعليم العالي والبحث العلمي "عبد الباقي بن زيان" حسب ما رصدته أخبار جريدة المحور الإلكترونية، وذلك لفتح باب التسجيل في التكوين للكورس الثاني "ماستر مهني" لطلبة المعاهد العلوم والتقنيات التطبيقية والبالغ عددها 10 وطنيا وذلك للسنة الجامعية (2022/2021)، وقد تم هذا البيان بمساعدة كل من المدير العام للتعليم والتكوين بالوزارة ومدراء المعاهد وقد تم التأكيد على ضرورة إلحاق الطلبة بالتربصات الميدانية إعتقادا وإستغلالا للإتفاقيات ذات الشراكة التي أبرمها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي مع المجالات الأخرى، ومن نتائج هذا فقد تم تتويج أول دفعة من طلبة "ماستر مهني دولي" وكان ذلك يوم 20 سبتمبر

لسنة 2022 تخصص "تسيير التغيرات البيئية بالبحر الأبيض المتوسط" بجامعة قسنطينة 3 تم هذا المشروع بالمشاركة مع ستة دول "الجزائر، تونس، المغرب، فرنسا، إيطاليا، إسبانيا" الذي شرع منذ 2019 ولكن رغم العراقيل التي واجهها عذا المشروع خاصة مع الجائحة إلا أنه قد تم بنجاح، وهذا ما سيساهم في وضع وإقترح تصورات بيئية للمناخ مستقبلا ما يدفع القائمين عليها إلى وضع حلول لتجاوز المشكلات البيئية.

وعلى إثر ذلك جاء في الدخول الجامعي بالجزائر 2022/2023 فتح تخصصات جديدة في ليسانس وماستر مهني بمعاهد الجامعات، مما أدى ذلك بإندفاع الطلبة نحوها على سبيل المثال نذكر:

1. جامعة العلوم والتكنولوجيا "محمد بوضياف" بوهران: تم فتح تخصصين في الطور الماستر مهني وهما: -الكفاءة الطاقوية في البناء-الصيانة والأخطار الصناعية.
2. جامعة "أبو بكر بلقايد" بتلمسان: تم فتح سبعة 7 تكوينات في التخصصات التكنولوجية والعلوم الطبيعية والحياة، وواحد 1 منها مخصص لليسانس مهني.
3. جامعة "عباس لغرور" بخنشلة: تم فتح تخصص إنتاج التفاح في طور ماستر مهني، وذلك بالشراكة مع تعاونية التفاح بوحمامة وأحد جامعات بولونيا ذات تخصص أشجار مثمرة.
4. جامعة "أحمد دراية" بأدرار: حيث إحتضنت هذه الأخيرة مدرسة وطنية عليا للفلاحة الصحراوية، تعد هذه الخطوة جدّ مهمة بالنسبة لإقتصاد البلاد كيف ذلك؟ فنظرا للإتساع مساحة صحراء الجزائر التي تقارب حوالي 80% من المساحة الكلية أي ما يعادل 4/5 من المساحة الجزائر "2.2381741 كم (رشدي جرابية، دون سنة) يمكن أن يساهم الإستغلال الأمثل لمثل هذا الموارد الطبيعية في خلق تخصصات جديدة بالجامعات بما يتماشى مع ما هو موجود في المحيط، ما يخلق مهن ومغايرة بسوق العمل الجزائري ما يؤدي إلى منتج جديد عالمي يتنافس به وهذا ما يعد من روافد التنمية الاقتصادية المستدامة، وعليه يهدف هذا النوع لعدة أسس منها:

- تمكن الطلبة من الثقافة المهنية والعملية الخاصة بتخصصه من الناحية القانونية، العملية، والواقع المؤسساتي حتى لا يشعر "بالإغتراب الوظيفي" بعد إلتحاقه لأي منصب عمل بعد تخرجه وهذا ما تحدث عنه "كارل ماركس"، أضف إلى فهم العلاقة بينه وبين العمال وهو ما

أشارت إليه نظرية "العلاقات الإنسانية" التي كانت محور دراسة لـ "إلتون مايو"، إهتمت بدراسة سلوك الإنسان ومدى تأثير الجماعة عليه، مما يخلق نوع من العلاقات فيما بينهم إنطلاقاً من التفاعل بين العاملين وهذا التفاعل يعكس قوة وضعف المؤسسة وإنتاجيتها ، أي أنها تؤثر على بنيتها فإذا كانت العلاقات الاجتماعية فيما بينهم إيجابية ومتكاملة يؤدي هذا إلى الزيادة الثقة في أنفس العمال وما يجعلهم يبدعون في عملهم ما يؤدي إلى جودة نوعية المنتج والعكس صحيح.

- يجعل هذا التعليم في فتح آفاق نحو الإبداع والإبتكار ما يؤدي إلى إنشاء مؤسسات صغيرة وهذا ما يؤدي إلى الزيادة في القطاع الخاص وتوسيع القطاع الاقتصادي الوطني والإستثمار في الطاقات البشرية، فعند التعلم بالتجربة أو ما سمي بـ **المحاولة والخطأ** التي جاءت مع "ثورنايك" يتمكن الطالب من فهم المعرفة عند إلتماسها والشعور بها، فإذا تعلم بالتجربة في المرة الأولى وخطأ عند تكرار ومحاولة إعادتها لن يعيد نفس الخطأ لأنه قد ترك له أثر في ذهنه ولهذا يستطيع ويتعلم كيف يتجنبه، إضافة إلى انه يبدع في خلق معارف جديد وتجربتها مع بعضها البعض أثناء تدريبه على كيفية صنع الأشياء مثلا دون اللجوء إلى الخيال.
- تمكين الجزائر بإستغلال القوى البشرية أو اليد العاملة المحلية بصفة كبيرة ما يجعلها تستغني عن إستيراد اليد الأجنبية وهذه الفكرة تجعلها تحافظ على الخزينة المالية المخصصة للإستيراد مثل هذه القوى وإستغلال تلك الميزانية في قطاعات أخرى هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى تقلل من حجم بطالة أفراد المجتمع إذ أشار في هذا المنوال الأستاذ الدكتور أحمد عيسى الطويسي " نائب رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في مقال له بعنوان "التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات التنمية" (الطويسي، 2016) على وجوب الاهتمام بهذا التعليم كونه المصدر الرئيسي للقوى العاملة الماهرة والمدرّبة التي تعد قاعدة أساسية لهرم العمالة التقنية الذي من خلاله يساهم في رفع التنمية الحقيقية الشاملة للبلاد والوطن العربي ككل والإستفادة من أفراد الشعب وتقليل من حجم بطالتهم وتفعيل الحركة الاقتصادية.

وقد جاء في إطار إصلاح نظام "ل م د" حسب ما كشف عنه مدير التكوين والتعليم العالي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي البروفيسور "جمال بوقزاطة" على تعزيز التعليم العالي في أطواره وذلك بإعادة النظر حول سنوات التكوين بكل من طور ليسانس والماستر، حيث أكد على تمديد

تكوين الطلبة في طور ليسانس من ثلاث (3) سنوات إلى أربعة (4) سنوات مع إمكانية إزدواجية التخصص في آن واحد، مع الإبقاء على تكوين طور الماستر لمدة سنتين (2) وذلك ابتداء من السنة الجامعية 2024/2023، وذلك لضمان تعليم هادف وقوي يجعل من شهادة ليسانس ذات قيمة وأهمية في ميدان الشغل بعدما أصبحت غير مأخوذ بها في عالم الشغل بالعديد من الوظائف والمهن، كما أكد على جعل الجامعة قطب مساهم في خلق الثروة ومناصب العمل لتحقيق المثلث الذهبي "التعليم والتكوين الجيدين وبحث علمي نافع وتطبيقي" (إصلاح نظام "ل م د" رفع مدة التكوين في الليسانس إلى 4 سنوات، الشروق أونلاين، <https://www.echoroukonline.com>، 2023، 18:04)

مشروع المؤسسات الناشئة: إذ جاء في إطار القرار الوزاري رقم 1275 المتضمن لكيفيات إعداد مشروع مذكرة تخرج الحصول على شهادة براءة اختراع ومؤسسة ناشئة وذلك بالسنة الجامعية 2023/2022 الذي يعتبر كمشروع للتخرج من جهة ومن جهة أخرى يفتح آفاق مستقبله المهني بعد تخرجه مما يضمن فرصة العمل، وذلك في إطار تحفيز الفكر المقاولاتي والإبداعي حتى تساهم في تعزيز التكوين العملي للطلبة وفتح مؤسسات ناشئة تخلق تنوع بسوق العمل وتفتح مناصب عمل للآخرين وكذا الرفع من مستوى الإنتاج وتشجيع الابتكار وتعزيز القدرة التنافسية والمبادرة الفردية والرغبة، وكل هذا بإشراف اللجنة الوطنية التنسيقية لمتابعة الابتكار وحاضنات الأعمال الجامعية، إذ تلقى هذا القرار إقبالا كبيرا من طرف الطلبة الساعين وراء إنشاء مشاريعهم وتحقيق أفكارهم على أرض الواقع وقد كانت جامعة غليزان من بين الجامعات الفاعلة لهذا القرار، حيث تم قبول عدد هائل من الطلاب المقبلين على التخرج لكل من طور ليسانس والماستر بكل التخصصات وهو ما أحصته حاضنة الأعمال لجامعة غليزان " **Relizane University Business Incubator**" حسب ما بيّنته الدراسة الميدانية الإستطلاعية بالجامعة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 05: يبين تعداد الطلبة الذين قبلت مشاريعهم حسب قرار المؤسسة الناشئة للسنة الجامعية 2022-2023

Département	Domaine	Faculté	Cycle
Informatique Marketing	Snv+ MI	St+ Commerce	L3 (35 projets)
S. Agronomiques S. Biologiques Informatique Génie Electrique Génie Mécanique Génie Civile Génie des Procédés Psychologie Clinique Informatique	ST+ snv+ Mi	St+ s.humaines et sociale+ Droit+ Langues	M2 (65 projets)

المصدر: من إعداد الباحثة.

يبيّن الجدول رقم تعداد المشاريع المقبولة من طرف حاضنة الأعمال لجامعة غليزان RUBI للطورين الماستر الذي بلغ عدد المشاريع المقترحة من طرف الطلبة ل 65 مشروع و35 مشروع فيما يتعلق بطور ليسانس، وقد كانت معظمها تنتمي للعلوم العلمية التي تعتمد في تكوينها بصفة كبيرة على التطبيق على عكس العلوم الأخرى، هذا ما يوضح مدى إقبال الطلبة المقبلين على التخرج وتمتعهم بالفكر المقاولاتي والمشاريع الذي بات هذا القرار كفرصة يبرز من خلالها الطلاب مهاراتهم وقدراتهم وكذا يعد أحد الأبواب لإثبات كفاءاتهم على الصعيد العلمي العملي وهو ما أكدته الدراسة الإستطلاعية بجامعة غليزان التي تمت مع الطلبة مقبلين على التخرج طور ماستر ومنظورهم لهذا القرار وقد كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم 06: يوضح توزيع أفراد العينة حسب آرائهم حول مشروع المؤسسات الناشئة.

الإجابات	F	%
نعم	104	69,33%
لا	21	14%
لا أدري	25	16,67%
Σ	150	100

نلتمس من هذه البيانات على أن فكرة القيام بمشروع تخرج وتحويلها إلى مؤسسة ناشئة قد كانت حلم جيل الطلبة وهو ما نلاحظه بنسبة 69.33% من الطلبة الذين يؤكدون على أن قانون التخرج الجديد "إنشاء مشروع" تسهل فرصة حصولهم على العمل بعد التخرج، إذ أكدوا بأقوالهم على أن الإندفاع نحو هذه الخطوة تحقق لهم الرغبة في الإستقلالية العمل، وإنجاز العديد من الأفكار وخلق مشروع إستثماري بها، وحاجتهم إلى تحقيق مكانتهم الاجتماعية بالإضافة إلى حب التحدي والمغامرة، فهذا الإصلاح الجديد قد عزز التكوين الجامعي لخلق موارد بشرية فاعلة والمساهمة في التنمية الاجتماعية والإقتصادية على حد سواء، كما أكدت تصريحات خريجي الجامعة الذين لم تسنح لهم فرصة انشاء مؤسسة ناشئة على ان مثل هذا القرار يسهل على الطلبة خلق مسارهم المهني والعملي وفرصة العمل في مجاله التعليمي مع ضمان متابعته ومرافقة مشروعه الى غاية نجاحه وتحققه على ارض الواقع وهو ما جاء حسب:

**تصريح المبحوث رقم (03)** "والله احنا كون جا (إذا كان لدينا) في وقتنا هاد القرار كون رانا خدمنا هذا شعال (منذ مدة) ...الدولة راهي باغية(تريد) تعاون الطلبة من جبهة باش (من أجل) يلقاو(إيجاد) خدمة ومن جبهة الدولة تستفاد منهم تزيد فالالاقتصاد والخزينة"

**تصريح المبحوث (11)** "هذا القرار جا (جاء) في وقته لاخاطر(لأن) الجزائر راهي متأخرة بالبزاف(كثيرا) على الحركة المعرفية والمعلوماتية بصح (ولكن) بهذا الخطوة رانا نشوفو(نرى) فيها تسعى باش (حتى) طور من نفسها ومن طلابها تخرج كفاءات هذا القرار نعتبره مفتاح لولوج عالم العالم sur tous (خاصة) كي تحل (تفتح) مشروع على حساب قرابتك(دراستك) وديبلوم تاكك بلا (بدون) ما تخدم خدمة خارج المجال تاكك كليا...."



تصريح المبحوث رقم (17) "نشوف (أرى) قرار تع إنشاء مؤسسة ناشئة هو قرار صائب ونعتبره ورقة رابحة يقدر ينجح بيها الطالب الشاطر(الجاد) ويطورها ممكن تولي (تصبح) من أكبر المؤسسات ولا (أو)الشركات المنافسة...وزيد (أيضا) يحفزه باش (حتى) ينمي روحه (ذاته) ويطور أفكاره و les capacité (قدراته)تاوعه سوغتو (خاصة) كيما تعرفي (كما تعلمي) فهاد le moment (في هذا الوقت) فالخدمة يستحقوا (يبحثون) لي عنده (لديه) الخبرة ويعرف كيفاش (كيف) يتعامل في مجال العمل تاعه (الخاص به)"

نجد من خلال كل هذه التصريحات والأقوال المبحوثين بما فيها آراء الطلبة المقبلين على التخرج على أن فكرة انشاء مؤسسة ناشئة قد فتحت لهم الأفاق للبرهنة على ذواتهم وأفكارهم وتحويلها من المجرد الى الحقيقية ملموسة على أرض الواقع وقد شهدت الجامعات الجزائر على مناقشة 2400 مذكرة تخرج للمؤسسة الناشئة حسب ما أكده رئيس اللجنة الوطنية للإبتكار وحاضنات الأعمال الجامعية والتي تم تحويل من بينها 734 إلى شركات مصغرة لتحقيق قفزة نوعية في الاقتصاد الوطني، إضافة إلى أنه قد بلغ عدد طلبات براءة الإختراع ل 853 طلب وهذا كان في الموسم الجامعي 2023/2022 وكل هذا يؤكد على مدى مساهمت الجامعة في تحقيق مكانة لخريجي الجامعة بالوسط العملي بغية الإستفادة من خبراتهم ومهاراتهم وفي نفس الوقت الإبتعاد عن شبح البطالة الذي يجتاحهم بعد التخرج كما يسعى إلى دفع العجلة الاقتصادية للتقدم بمستويات عالية من التفكير والإختلاف المؤسساتي والإنتاجي ما يرفع من فرصة المنافسة العالمية.

#### 4. مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر:

##### 1.4 مدخلات الجامعة:

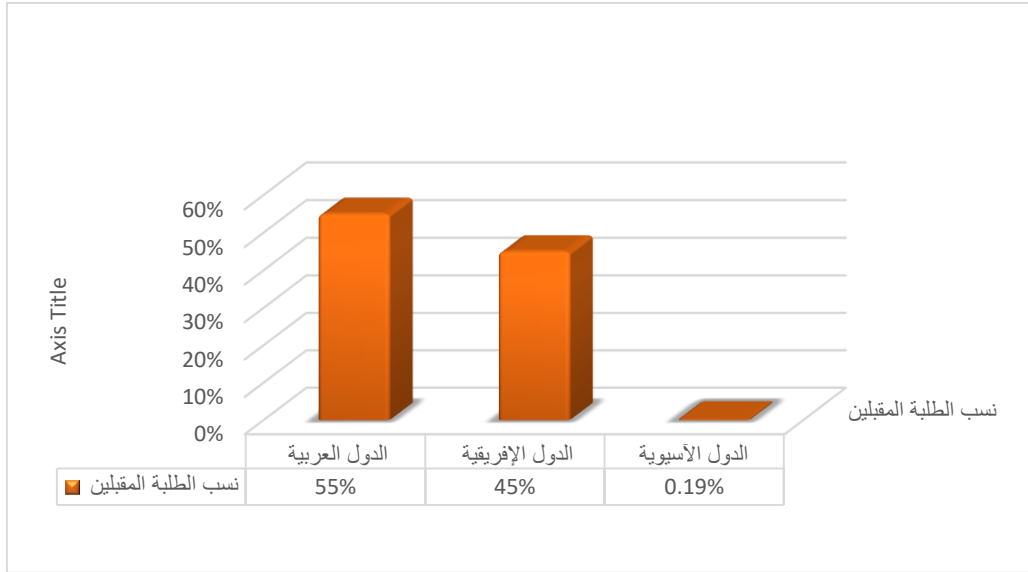
تتمتع العملية التعليمية بالجامعة بعدة عناصر وأسس متواجدة في النسق الجامعي ولإثراء هذه العملية يتوفر وجوب مدخلات لهذا النسق من أجل تحقيق الأهداف المسطرة والمنشودة الوصول إليها، التي تعد الإمكانيات التي تنطلق وتقف عليها المؤسسة التعليمية إذ يعتقد الكثير على أن مدخلات التعليم العالي وحتى مخرجاته ما هي إلا لطالب نظرا لكونه المحور الرئيسي للعملية التعليمية التعليمية، ولكن إذا توفر الطالب فقط ولم تتوفر المدخلات الداعمة للعملية فكيف يمكن أن يتعلم؟ وهنا يمكن الإجابة عن هذا التساؤل من خلال إثبات على أن هناك عناصر رئيسية

يعتمد عليها في التعليم والتي تتمثل في نفس الوقت مكونات التعليم العالي والعملية التعليمية ومن أهمها نذكر:

**1.1.4 الطلاب:** يعتبر الطلبة من أهم مدخلات المؤسسة الجامعية كونهم يمثلون المحور الأساسي للعملية، ويتمثل هؤلاء في الناجحين بشهادة التعليم الثانوي "الباكالوريا" يتم إنخراطهم داخل الجامعة كل وحسب رغباته التي يتم إختيارها والتسجيل بها عن طريق رابط الموقع الإلكتروني حاليا بعدما كانت فيما مضى عملية التسجيل عن طريق إجراءات ورقية.

حيث نجد هناك نوعان من الطلبة المقبلين على الجامعة، طلبة محليين يعتبرون من داخل الوطن، وطلبة خارجيين أو أجانب وهم من خارج الوطن، مما يجعل الجزائر تهتم بكلا الفئتين وخاصة بالفئة الثانية وذلك لغرض الترويج للنظام التعليم العالي الجزائري من جهة، وبناء وتوطيد أواصر العلاقة بينها وبين الدول الأخرى العربية منها أو الإفريقية أو الآسيوية حتى، حيث أكد في هذا السياق وزير التعليم العالي والبحث العلمي "كمال بداري" على أن إستقطاب طلبة أجانب من إستراتيجيات الجديدة لرفع تعداد الطلبة وكان ذلك للموسم الجامعي 2022-2023 تحت شعار "ستيودنت مرحبا داي"، كما أكد في ذات السياق وحسب جريدة المساء الإلكترونية مدير التعاون والتبادل الجامعي بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي "الطاهر صحراوي" أن الجزائر منذ إستقلالها سنة 1962 قد إستقبلت 62 جنسية لغاية السنة الحالية 2023 حيث تم تسجيل ما يفوق 63 ألف طالب مقبل للجزائر، وقد كان عدد الطلبة من البلدان العربية يقارب 55% حيث كانت فلسطين تتقدم الصدارة وتلتها الصحراء الغربية، موريتانيا، الأردن، اليمن، ثم جاء بعدها الطلبة الأفارقة من بين الدول كل من المالي، النيجر، بوركينا فاسو، وكانت هذه التعاملات بالتعاون مع البرنامج الحكومي التضامني للمنح الدراسية وبرنامج التعاون الثنائي مع الدول، والشكل التالي يوضح ذلك:

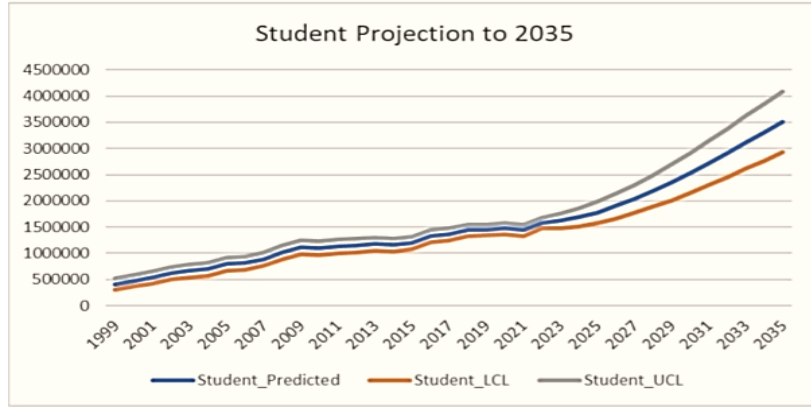
الشكل رقم 09: يوضح نسبة الطلبة المقبلين على الجامعات الجزائرية للدخول الجامعي  
2022-2023.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على معلومات من جريدة المساء الإلكترونية [www.el-massa.com](http://www.el-massa.com) بتاريخ 2023/01/13، 21:09.

وحسب ما هو ملاحظ في الشكل نستنتج على أن الدول العربية تحتل الصدارة في بعث طلبتها إلى جامعات الجزائرية للتعليم وتلتها الدول الإفريقية وفي الأخير الدول الآسيوية بنسبة 0.19% التي مؤخرا تم إستقبال 24 طالب من الصين نحو المقاعد البيداغوجية لدراسة اللغة العربية وذلك بجامعة (الجزائر2)، كما أنه تم توقع في المؤتمر الثامن عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي المنعقد في 26 و 27 و 28 ديسمبر 2021 ووضع آفاق مستقبلية والدراسة الإستشراعية لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي أن يبلغ عدد الطلاب بصفة إجمالية حوالي "3500000% طالب وذلك لعام 2035" والشكل التالي يوضح تعداد ذلك:

الشكل رقم 10: يوضح توقعات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتعداد الطلاب لسنة 2035.



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المؤتمر الثامن عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي، نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر الوضع الراهن والأفق المستقبلية، الجزائر، 26-27-28 ديسمبر 2021، ص53.

وعلى إثر ذلك وحسب الدراسة الميدانية فقد شهدت هي الأخرى جامعة أحمد زبانة بغليزان إرتفاعا هائلا في عدد الطلبة المقبلين عليها منذ بداية إفتتاحها لغاية السنة الحالية 2023، وذلك بجميع الأطوار والتخصصات وكلا الفئتين (طلاب محليين، طلاب أجنب) وهو ما أكده رئيس مصلحة الإحصائيات والبيداغوجيا أثناء القيام بالمقابلة معه إذ أكد على أن الجامعة تسعى إلى إبراز ذاتها في الوسط المحلي والإقليمي وحتى العالمي لما لا والشكل التالي يوضح عدد الطلبة المقبلين عليها:

الشكل رقم 11: يمثل حصيلة تعداد الطلبة المقبلين على الجامعة -غليزان- من 2009 إلى 2018.



المصدر: من إعداد الطالبة بالإعتماد على المعلومات الدراسة الميدانية بجامعة غليزان.

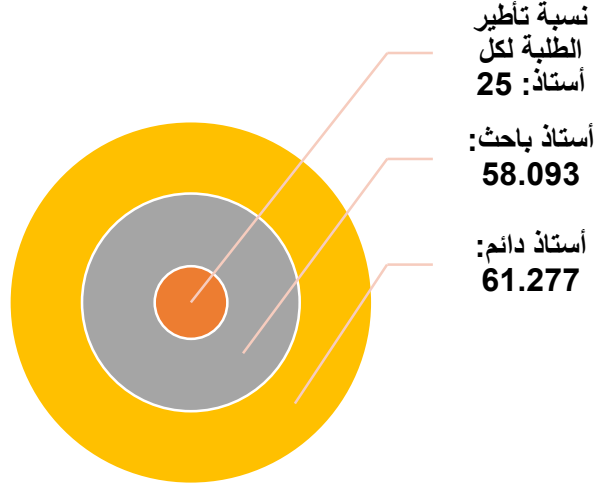
الملاحظ من هذا الشكل على أن الجامعة منذ إفتتاحها تشهد تطورا ملحوظا في إقبال الطلبة نحوها بالرغم من أنها كانت تعد مركزا جامعي لا غير ولكن هذا لم يمنعها من ارتفاع عدد الطلاب المنخرطين بها على جميع التخصصات والأطوار، خاصة وأنها قد تم ترسيمها لجامعة جعلها تستقبل أعداد من الطلاب حتى من خارج الوطن فقد تم إستقبال 13 طالب أجنبي موزعين على كليات الجامعة للسنة الجامعة 2022-2023 وهذا يدل على مدى كفاءة وجدارة الجامعة في البحث عن مدخلات للجامعة المتنوعة من بينها الطلاب لتتمكن من مواجهة والمنافسة الجامعات الأخرى داخل أو حتى خارج الوطن.

**2.1.4 الأساتذة:** تعتبر الهيئة التدريسية بالجامعة من أهم العناصر المكونة للتركيبية البشرية بالنسق الجامعي، وفي العملية التعليمية، فالأستاذ يعد القائم على مهام التدريس والإشراف والإنتاج البحث العلمي وهذا ما يبين مدى قيمته من خلال الأدوار والمهام والوظائف التي يقوم بها والتي تكون على عاتق مسؤوليته من جهة أخرى، فقد جاءت عدة دراسات سوسيولوجية تربوية تخص مكانة أستاذ التعليم العالي في الوسط الجامعي أو حتى المجتمعي تبحث عن مدى تأثيره وتأثيره بهذه الأنساق ومن بينها كانت دراسة "سلامي خديجة" بمقال لها تحت عنوان "دور ومكانة الأساتذة الجامعيين من خلال إصلاح التعليم العالي في الجزائر - نظام ل م د" حيث وضحت وحددت هذه الأخيرة مفهومه على أنه "كل فاعل إجتماعي يقوم بوظيفته التعليمية والبحثية في المؤسسة الجامعية، إبتداء من درجة أستاذ مساعد وصولا إلى درجة أستاذ التعليم العالي مرورا بدرجات أستاذ المكلف بالدروس وأستاذ محاضر" (سلامي ، دون سنة ، صفحة 228).

يبرهن من خلال التعريف على أن للأستاذ الجامعي عدة وظائف يقوم بها مما يدل على أنه حجر الزاوية بالجامعة وقوتها الدافعة للحركية التقدمية والبحثية من جهة والجودة التعليمية من جهة أخرى، مما يؤكد على أن من مهامه الرئيسية تكمن في التعليم وكذا البحث العلمي ولهذا وحسب الملاحظة السوسيولوجية وقراءتنا للقرارات التي تخص هذه النقطة من المجال على أن كل سنة تسعى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى إستقطاب وإدخال عدد من الأساتذة للتكفل بهاتين المهمتين وحسب ما تطلبه وتحتاجه الجامعات، إذ نجد حسب إحصائيات الوزارة أنها قد تم لسنة 2020-2021 إدراج 40500 أستاذ بجامعات القطر الجزائري، وفي سنة 2021-2022 تم تخصيص 1400 منصب جديد لأستاذ رتبة (ب) مع 1655 تَأطير بيداغوجي و65.500 أستاذ

باحث، أما في سنة 2022-2023 فقد خص 65 ألف أستاذ بمختلف الرتب وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 12: يوضح نسب الأساتذة بجامعة غليزان حسب المنصب.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

نلاحظ من خلال هذا الشكل الذي بيّن تعداد الأساتذة المقبلين على الجامعات للسنة 2022-2023 حيث نشهد على أن عدد أساتذة الدائمين بلغ 61.277 أستاذ وهو أعلى تعداد من الأساتذة الباحثين الذين قدر عددهم بـ 58.093، وعليه بلغ نسبة تأطير الطلبة لكل أستاذ بـ 25 طالب وهذا إن دلّ فإنه يدل على وجود عدد كافي وإكتفاء من ناحية الأساتذة، إذ تدل هذه الإحصائيات على وعلى حسب منظورنا السوسولوجي أن كل سنة يزداد الطلب على الأساتذة في الجامعات نظرا لزيادة حجم الطلبة من كل سنة وهو الذي تم الإشارة إليه سلفا هذا من جهة، ومن جهة أخرى حسب الميزانية المخصصة للتسيير بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ولكن يقف هذا الطلب والإزدياد على بعض الشروط والخصائص والكفاءات التي يجب أن تتوفر بالأستاذ الجامعي لضمان جودة العلمية التعليمية من ناحية ونوعية البحث العلمي وتطوره من ناحية أخرى.

حيث جاء في الحديث عن خصائص الأستاذ بدراسة بالمركز الديمقراطي العربي للباحثة "بوخرص خديجة" حول مدى إستفادة المؤسسات التعليم العالي من مهارات وكفاءات الأستاذ، مما وضحت

لنا عدة خصائص التي يجب ومن الضروري أن تتوفر في الأستاذ الجامعي والتي تم الإستخلاص منها ومن الدراسة الميدانية بجامعة غليزان التي تمت مع الأساتذة:

✓ **الخصائص المهنية:** والتي يجب أن يكون الأستاذ متمكنا من التدريس ولديه مهارة في التعليم والبحث العلمي، أن يكون له روح التفاعل الصفي وأسلوب في التعامل مع الطلاب والمناقشة معهم، أن تكون لديه كفاءة معرفية أي التمكن من المادة أو المقياس الموكل إليه لتدريسه ومحيط بجميع المعارف المتعلقة بمجال تخصصه.

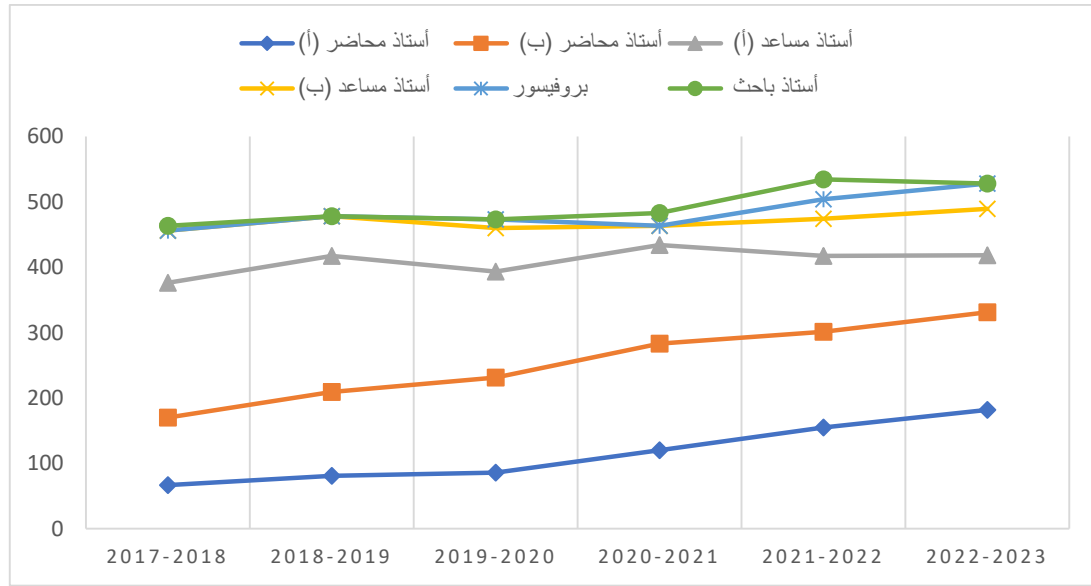
✓ **الخصائص الإنفعالية:** وهنا يجب على الأستاذ أن يحسن التعامل مع الطلبة خاصة في المواقف الحساسة، ومواجهة المشاكل وعدم الإنفعال مع الطالب، وان يبتعد عن الذاتية في التعامل معهم وان تكون لدى الأستاذ الثقة بالنفس والمرونة والسلاسة في التصرف وخفة التفكير وسرعة البديهة ولا يوقع نفسه في إحراج أو مشكل مع الطلبة، وإذا دققنا في كل هذا نجد على أن هاته الأمور تقف بمدى حبه للمهنة ومدى رغبته في التدريس فإنه وبلا شك يقدم كل ما لديه بإخلاص وتفان.

✓ **الخصائص الإجتماعية:** وهنا تتعلق بعلاقته مع الطلبة من ناحية وزملاءه من ناحية أخرى وطريقة عمله في وسط الجماعة دون الشعور بالغيرة أو تهاون وإتكال في العمل ودون تعصب، أي أن يكون منظما في أفعاله وأقواله مع الآخرين والتعامل بإحترام معهم وعدم تجاوز الحدود فيما بينهم حتى لا يتعرض للمشاكل.

فإذا أعدنا النظر للأستاذ الجامعي في بداية الأمر نجد على أن هناك بعض المسميات والرتب والتصنيفات فكيف ذلك؟! فالجامعة ليست مثل المؤسسات التربوية فهي تعتمد على أساتذة كل وصفه ورتبته العلمية، حيث يعتبر التأهيل الجامعي من اهم الخطوات للأستاذ الباحث تستند على عدة إجراءات للإرتقاء في مسار الأستاذية وذلك حسب ما جاء في "المرسوم التنفيذي رقم 21-50 المؤرخ في 28 جانفي 2021 الذي يحدد شروط وكيفيات الحصول على التأهيل الجامعي، وكذا القرار الوزاري رقم 804 المؤرخ في 14 جويلية الذي يحدد كيفيات تطبيق الأحكام المتعلقة بالحصول على التأهيل الجامعي" (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، دليل إجراءات الترشح وكيفيات الحصول على التأهيل الجامعي للأستاذ الباحث والباحث الدائم، دون سنة، صفحة 2) فهذا يدل على أن الجزائر تسعى جاهدة إلى توفير وتحسين مستوى أساتذتها نظرا لكونهم العنصر الرئيسي في عملية

التدريس، وهو ما أكد وزير القطاع على ضرورة تكوين الأساتذة الجدد قبل إنخراطهم في عملية التدريس، وكذا تكوين الأساتذة الذوي الأقدمية في اللغات الأجنبية من بينها اللغة الإنجليزية نظرا كونها أصبحت من المهارات التي يجب أن يتمتع بها كل أستاذ، فإذا تحققت جودة الأساتذة تتحقق جودة العملية وبالتالي يصبح لدينا جودة وكفاءة لدى الطلبة الجامعيين، وهو ما تعمل عليه جامعة أحمد زبانه غليزان من كل سنة وإنطلاقا من الزيارة الميدانية للبحث عن مدى إكتفاء الجامعة من تعداد الأساتذة تم تحصيل حسب البيانات البيداغوجية عدد كافيا من الأساتذة فهي تحصي من كل سنة تعداد لسد النقص من ناحية والإكتفاء مع مدخلات الطلبة الجدد من جهة أخرى والشكل التالي يوضح تعداد الأساتذة بالجامعة من السنة الجامعية 2017-2018 إلى السنة 2022-2023:

الشكل رقم 13: يوضح تعداد الأساتذة بجامعة غليزان من سنة الجامعية 2017-2018 إلى 2022-2023 حسب الرتب.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الدراسة الميدانية بجامعة غليزان.

من خلال هذا الشكل نستنتج على أن الجامعة لم تكن تزخر بعدد هائل في بداية مطافها كونها كانت مركزا جامعيًا فقط وهو ما يوضحه الشكل بالنسبة لسنة 2017-2018 نجد المنحنى متدني مقارنة مع السنوات التي تليها، ليلحظ إرتفاعا في تعداد الأساتذة بعدها إلى غاية السنة الجامعية 2022-2023 خاصة بعد ترسيمها إلى قطب جامعي لسنة 2021 شهدت إقبالا واسعا وفتحت أبواب وفرص المشاركة في التدلايس بها وإستقبال أساتذة من جميع التراب الوطني مما جعلها



تتعاقد مع 271 أستاذ متعاقد للسنة الجامعية 2021-2022 وهذا إن دلّ فإنه يدل على أنها قطب فعال وذو جودة يجذب الاهتمام والإنخراط عبرها مما يزيد ذلك من جودة وقيمة العملية والمنتج.

**3.1.4 الوسائل المادية:** تعتبر الوسائل المادية من أحد مدخلات الجامعة المتعلقة بالفضاءات البيداغوجية كالمخابر، المكتبات، قاعات الإعلام الآلي، قاعات التدريس، قاعات الإجتماع الأساتذة، قاعات المحاضرات، قاعات للندوات والظواهر العلمية، المطعم، حافلات النقل، الإقامة الجامعية، بالإضافة إلى وسائل التدريس التي تشمل كل من الكتب وأجهزة العرض (داتاشو) وغيرها، هذا ما يسهل على الأستاذ القيام بدوره (التدريس) مما يجعل من نسبة نجاح عملية التعليمية مرتفعة ومضمونة، وهو ما أكده الميدان أثناء زيارتنا لجامعة أحمد زبانه بولاية غليزان حيث توفرت على جل التجهيزات والمرافق الخاصة بكل معهد وتخصص لضمان السير الحسن للتعلم الطلاب وهو ما يبيته الجدول التالي:

**الجدول رقم 07:** يوضح إحصائيات الوسائل المادية الخاصة بجامعة أحمد زبانه غليزان.

Infrastructures pedagogiques	Total
Amphithéâtre	6790
Salle de conférences	1000
Salle de cours; Salle de Travaux Dirigés et Salle de Travaux Pratiques.	11595
Laboratoire	700
Salle Internet	70
Bibliothèque et Salle de lecture	1000
Autre Infrastructures pédagogiques (salle pour Enseignants+ Bureaux pour Enseignants+ Bureaux a usage administratif+ salle informatique+ salle audio visuel)	1627
Hebergement	4إقامات + 7000سرير
Restauration	05
Transport	18 (Bus)

المصدر: من إعداد الباحثة.

من خلال هذا الجدول يمكن ان نستنتج على أن الجامعة تتمتع بعدد معتبر من الوسائل المادية وآليات التي تساهم في تسهيل عملية التدريس بالنسبة للأستاذ والطالب في نفس الوقت، وهذا ما يوفر له الجو المناسب والملائم للتّعلم مما يضمن كفاءة الطالب بجميع الجوانب ويحفزه على بذل جهده والإبداع والإبتكار في تخصصه التعليمي، إذ يبرهن ذلك على أن الجامعة أثبتت جدارتها إنطلاقا من هذه الأرقام الإحصائية وكن دون أن لا ننسى أن تواجد مثل هذه الوسائل يقف على ميزانية للإنفاق عليها وهو ما يأخذنا إلى أحد مدخلات الجامعة وهو:

**4.1.4 التمويل:** تخصص الجزائر سنويا ميزانية للتسيير قطاع التعليم العالي والبحث العلمي من أجل تحسينه وسد حاجياته والإرتقاء بالمستوى التعليمي والتنمية البشرية على حد سواء، والإهتمام بهذا القطاع كونه المنتج لليد العاملة بالمستقبل وحتى يتمكن من الإبتعاد عن التبعية للدول الأخرى من ناحية إستيراد العمال أو حتى الوسائل وآليات التعليم، تعتمد الجزائر على نفسها من ناحية تمويل التعليم العالي إنطلاقا من عدة مصادر أساسية والتي تقف على الإنفاق الحكومي، وثانوية التي تعتمد على جمعيات طلابية، منح وغيرها، ولكن نحن بصدد التركيز على الإنفاق الحكومي كونه هو الركيزة في ذلك، وهو ما تسعى إليه جميع دول العالم حيث تحتل الصدارة الولايات المتحدة الأمريكية من ناحية إنفاقها على التعليم والذي قدر بـ "25.000 دولار أي ما يقارب من ضعف المتوسط إنفاق بلدان أخرى في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وقد بلغ متوسط إنفاق 15 دولار و 171 طالبا لكل طالب و 922 دولار في السنة بسويسرا و 30 في المئة عن المتوسط في جميع البلدان" (ماهي الدولة التي تتفق أكثر ما تتفقه على التعليم؟ ، 2023).

إذ جاء في المؤلف الجماعي المقدم من طرف "أحمد جلال وظاهر كنعان" تحت عنوان "تمويل التعليم العالي في البلاد العربية" الذي برهن على أن الإنفاق يقف على جملة من التحديات التي يجب أن يضع لها تخطيط وتسيير من أجل ضمان التكلفة الكاملة والحقيقية حول أي نسق من الأنساق أهمها قطاع التعليم العالي وهو ما قامت به الجزائر من خلال تخصيص ميزانية أكبر للتعليم العالي والبحث العلمي من قبل وزارة المالية حسب ما جاء في إحصائيات الديوان الوطني للوزارة والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 08: يوضح تطور ميزانية قطاع التعليم العالي من سنة 2019-2023.

السنوات	الميزانية
2018-2019	4.954.470 مليار دج
2020-2019	237.287.000 مليار دج
2021-2020	370.600.000 مليار دج
2022-2021	400.051.187 مليار دج
2023-2022	466.500.000 مليار دج

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الإحصائية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

إذ كما هو ملاحظ في الجدول على أن الجزائر ترفع من ميزانية الإنفاق على التعليم العالي لضمان الجودة في جميع مخرجاته التي سنتطرق إليها لاحقا، وهذا ما يدخل في سياسة إقتصاديات التعليم ومدى أهميتها من ناحية طريقة الإستثمار في التعليم عن طريق التمويل والإنفاق عليه، ولكن يقف هذا الأمر على ارتفاع أو إنخفاض سعر برميل للنفط بإعتباره المورد الأساسي الذي تعتمد عليه الجزائر إذ يرتبط هذا الإنفاق على الإستثمار في الرأس المال البشري Humain capital الذي تحدث عنه الرائد **Schultz** لتطوير وتدريبه يحتاج إلى الإنفاق وهو ما جاء في دراسة بالمركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج تحت مسمى "إقتصاديات التعليم" لسنة 2021، أين وضحت ضرورة تحديد العلاقة والموازنة بين التمويل المطلوب وبين الموارد المتاحة وضرورة الإعتماد على موارد أخرى للتمويل، فهذه الأخيرة لا يقف فقط على الوسائل والمباني بل أيضا على المنح المقدمة للطلبة والخدمات الجامعية، إيواء، الإطعام وغيرها من الخدمات التي تم تعدادها مسبقا، إذ بلغ تكلفة تكوين الطالب الجامعي في الجزائر لسنة 2022 ب 30 مليون سنتيم في السنة الجامعية الواحدة وهو ما كشفه مدير المالية بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي "الحكيم جبراني" بخصوص منحة للطلاب وذلك "حسب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 مارس 2010" (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر الوضع الراهن والأفق المستقبلية ، 2021، صفحة 38) الموضحة حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 09: يمثل منحة الطلبة الجامعيين حسب الأطوار الثلاث.

الأطوار	مبلغ المنحة في الثلاثي	شروط دخل الوالدين
ليسانس	4050.00 دج	دخل الوالدين أقل أو يساوي 04 مرات أجر الوطني أدنى المضمون.
	3600.00 دج	دخل الوالدين أكبر 4 مرات وأقل يساوي 7 مرات أجر الوطني أدنى المضمون.
	2700.00 دج	دخل الوالدين أكبر 7 مرات وأقل يساوي 8 مرات أجر الوطني أدنى المضمون.
الماستر	5850.00 دج	أن لا يتجاوز دخل الأبوين 8 مرات أجر الوطني أدنى المضمون.
	7200.00 دج	أن لا يتجاوز دخل الأبوين 8 مرات أجر الوطني أدنى المضمون.
دكتوراه	36000.00 دج	أن لا يكون للطالب تخصيص مالي آخر.

المصدر: المنحة الجامعية 2022-2023، <https://www.e-ones.com>، أوت 2023،

تاريخ الإطلاع 2023/01/18، 21:23.

وعليه فجامعة أحمد زبانه تشهد هي الأخرى إهتماما بتخصيص مبلغ مالي من الميزانية يتعلق بالبحث العلمي إذ قدرت ب 17.960.685.12 دج من إجمالي الباب المقدر ب 20.000.000.00 دج بنسبة نفقات قدرت ب 89.80% وهذا لسنة 2021، أضف للإرتفاع الهائل الذي سجل بخصوص مشتريات الكتب وإقتناءها نظرا للزيادة المعتمدة حسب ما صرح به مسؤول البحث العلمي والمقدرة ب 7.000.000.00 دج ماساهم في ارتفاع عدد الكتب بالمكتبة المركزية والمكتبات الفرعية لخاصة بكل كلية وبجميع العلوم والتخصصات وهو موضح في الجداول التالية:

الجدول رقم 10: يبين مقتنيات الجامعة للكتب لسنتي 2020 و2021. الجدول رقم 11: يبين مقتنيات الكتب حسب الكليات.

Facultés	Acquisitions 2021		Acquisitions	2020	2021	Augmentation
	Titres	Exemplaires				
SHS	35	90	Titres	274	323	+49
ST	30	60	Exemplaires	512	1375	+863
SECG	91	172	ratio exemplaires/titre	1.87	4.26	+2.39
DSP	40	78				
LL	44	125				
Total	240	525				

المصدر: إحصائيات من الدراسة الميدانية بالجامعة.

يمثل الجدولين اللذين أمامكم كل من مقتنيات المكتبة المركزية لسنتي 2020 و2021 وهو ما نلاحظه في ارتفاع في إقتناء الكتب لسنة 2021 بالمقارنة مع السنة الماضية 2020 وهذا إن دلّ فإنه يدلّ على إستمرارية الجامعة في توفير أكبر قدر ممكن من الكتب والمراجع ليستفيد منها الطلاب والأساتذة بجميع المعاهد والكليات مثل ما هو ملاحظ في الجدول الثاني، ولم تكنفي بهذا القدر فقط فقد إستفادت المكتبة من هبات ممنوحة لها التي كانت من طرف حسب ما صرح به مدير المكتبة كل من:

- مركز البحث في الانثروبولوجيا والإجتماعية والثقافية في إطار إتفاقية التعاون.
- المجلس الأعلى للغة العربية في إطار إتفاقية التعاون.
- المركز الوطني للدراسات والبحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954، وعليه بلغ عدد الهبات بالمكتبة بالمقارنة مع السنة 2020 و2021 حسب الجدول التالي:

الجدول رقم 12: يوضح الهبات المقدمة لمكتبة جامعة أحمد زبانه غليزان 2020 و2021.

Dons	2020	2021	augmentation
Titres	193	653	+460
Exemplaires	273	1468	+1195
ratio exemplaires/titre	1.41	2.25	+0.84

المصدر: إحصائيات من الدراسة الميدانية بالجامعة.

**5.1.4 العملية التعليمية:** تعد هذه العملية غير تلك التي كان يتلقاها الطلبة في الثانوي، حيث تعتبر تكويننا وصقلا لكفاءات المعرفية للطلاب وتزويده بالخبرات حول مجال تخصصه، تتمتع هذه العملية بمجموعة من الأنشطة اعلمية والإجراءات والمناهج وطرق التدريس التي يعتمدها الأستاذ الجامعي لإكساب الطالب المعارف وهذا ما يندرج تحت مصطلح بيداغوجية التعليم أو التدريس لدى الأستاذ التي عرّفها "إميل دوركايم E.Durkheim" بأنها "نظرية تطبيقية للتربية تستمد مفاهيمها من علم النفس وعلم الاجتماع" (التونسي، 2018، صفحة 179) أي أن بيداغوجية التعليم تجمع ما بين كيفية التعامل مع الطلبة وفهمهم وكيفية الإدماج معهم وخلق نشاط صفي يدفع بهم إلى التفكير وحل المشكلات.

عرّف العديد من العلماء العملية التعليمية وتنافسوا حول تحديد مسمى موحد لها، فهناك من يطلق عليها التعليمية، تعليميات، علم التدريس، علم التعليم، التدريسية، الديدانكتيكية... وغيرها، ولكنها جميعها تصب في معنى واحد ألا وهو وحسب ماجاء مع "محمد الدريج" بأنها "الدراسة العلمية لطرق التدريس وتقنياته وأشكال تنظيم المواقف المتعلم التي يخضع لها التلميذ قصد بلوغ الأهداف المنشودة سواء على مستوى العقلي أو على مستوى الوجداني أو على مستوى الحسي الحركي" (التونسي، 2018، صفحة 177)

عرّفها "بياجيه" بأنها تدريب وتنشيط للعمليات العقلية وذلك عن طريق المشكلات وحلها والتكيف مع الموقف، فكل المفكر عرفها حسب المنهاج أو الطريقة التي يكتسب بها المتعلم المعرفة، ولكنها جميعها لديها نقاط مشتركة، لهذا يمكن القول على أن العملية التعليمية هي أحد مدخلات النظام الجامعي أو التعليمي تعتمد على مجموعة من الأسس والعناصر لإنجازها، تقف على منهاج ونظام منظم وأنشطة هادفة تصل من خلالها إلى تحقيق الغاية الكبرى للمؤسسة التعليمية ألا وهي تمتع الطالب بالكفاءة المعرفية والمهاراتية والفكرية.

ومن أجل ذلك نجد دول العالم قد كانت تسعى وراء تغيير منهاجها في التعليم بداية من التعليم بالمحتوى الذي يعتمد على القراءات والكتب، ثم إنتقلت إلى التعليم بالأهداف وصولا إلى التعليم بالكفاءات، وهذا الأخير يعتمد على إعطاء أهمية للطلاب على أنه أساس العملية التليمية، ثانيا يدرج مسمى التعلّم أو بناء المعرفة أي أنّ الطالب هو الذي يقوم بتعليم نفسه بنفسه والأستاذ هو موجه ومرشد واضح للوضعيات التعليمية ويدرب الطالب على حل المشكلات بأسلوب منطقي،

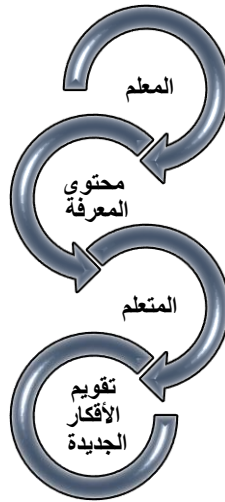
فهذه العملية "التعلم" تتطلب ما يسمى بـ "تداعي الأفكار" مفادها أن الطالب اكتسب المعارف انطلاقاً من دمج خبراته القديمة مع الجديدة والتي تقوم على أساس عمليتين:

1- عملية إمتصاص وإستيعاب الأفكار في البداية.

2- عملية إنعكاس وربط الأفكار القديمة مع الجديدة لخلق معرفة أخرى وهو ما تعالجه النظرية البنائية للتعلم "التمثل والموائمة".

فاواقع هذه العملية في الجزائر قد تحول مع تحول المجتمعات والأنظمة خاصة مع عصر الرقمنة ولمواجهة تحديات المعرفة والتكنولوجية الحديثة سطرت أهم العناصر والمدخلات التي تجدها أساسية في قيام هذه العملية متمثلة في كل من المعلم، المحتوى المعرفي، طرائق التدريس، الوسائل التعليمية، التقويم، نمط التواصل، التفاعل، فهذه العناصر جميعها مهمة وأساسية ولكنها تركز على أربعة عناصر حسب تحليلنا السوسولوجي:

**المخطط رقم 09:** يمثل أهم مرتكزات العملية التعليمية.



المصدر: من إعداد الباحثة.

لما يحرك المعلم عجلة البيداغوجية في التعليم يؤدي ذلك إلى طرحه للأفكار والمعارف حول محتوى المعرفي، وهذا الأخير يتلقاه المتعلم والتي تكون عملية اوتوماتيكية نشاط المتعلم ومهاراته العملية والذهنية ما يجعل ذلك حلقة وعجلة الأفكار تنتج له معارف جديدة التي يعيد النظر إليها المعلم بالتقويم، وهنا إما يبقى على الأسلوب أو الطريقة البيداغوجية نفسها أو يغيرها لإيصال المعرفة

للطالب حتى نتحصل على مخرجات ذات كفاءة، إذ هناك علاقة بين مدخلات العملية ومخرجاتها تكمن في:

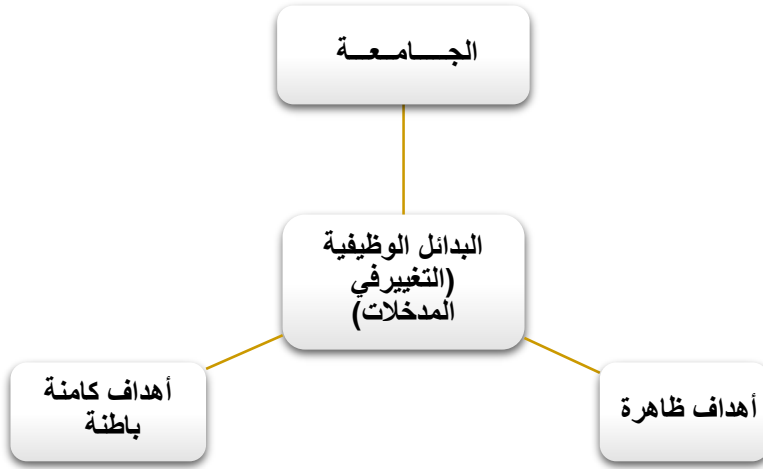
- أهمية المعارف الجاهزة لدى الطالب عند البدء بعملية التعليمية: أي أن تكون لدى الطالب معارف مسبقة وهو ما تحدث عنه فيليب ميريو **philippe Meirieu** "للقيام بعملية التعليمية يجب أن يكون لدى المتعلم بعض المعارف الأولية على هيئة كفاءات ومهارات يستعملها الطالب من خلال إستراتيجيات معينة" (يونس، 2016).
- المعارف الإجرائية: تتمثل هذه الأخيرة وتتعلق بالفعل والسلوك الذي يقوم به الفرد حيث عرفها كريستيان جورج **C.George** بأنها "تتعلق بالأفعال أو السلوك والعمليات التي يقوم بها الفرد للوصول إلى الأهداف" ومعنى ذلك يندرج عن كيفية التعلم الطالب والتي تتمثل في أنها عملية شخصية تاملية تحويلية تتكامل فيها الأفكار لتنمو أفكار جديدة، وهذا حسب البنائية مما يدل على أنها تركز على كيفية الحصول على المعرفة والطرق المنتهجة للوصول إليها.
- إدارة العملية الذهنية: تتمثل هذه الأخيرة في فشل أو نجاح العملية التعليمية وذلك لغياب النشاط الذهني وعدم تركيزه وإستخدامه كامل عناصره وأجزائه مع تفعيلها والتي تتطلب لتحريكها محفز وهو ما يسمى ب "مرحلة الدعوة" تقوم بتبنيه النشاط الذهني من خلال إشكال أو تساؤل مما يستدعي به إستحضار أفكاره القديمة أي "التذكر والفهم والإستيعاب" فالتلميذ الذي لا يقوم بعملية إستدعاء ذهنية للمعلومات لا يتوصل إلى فهمها، لأن عملية الفهم هي وليدة عملية الإستدعاء الذهني للمعلومات وليس لعملية الإبصار" (يونس، 2016) بعدها تأتي مرحلة "إستكشاف وإبتكار" وهنا يقوم الطالب ب التطبيق للقوانين وتحليله للمكتسبات بتجزئتها ليصل إلى "مرحلة الإقتراح وتفسير الحلول" بإستخدام تركيب وربط بين أفكاره القديمة والجديدة، بعدها تأتي "مرحلة إتخاذ القرار" وهنا يقوم بتقويم نفسه بنفسه للأفكار والعمليات التي قام بها وهذا ما تحدث عنه بلوم لمستويات الأهداف المعرفية الستة 6.

إذ تسعى الجزائر لتطوير ذلك وهذا ماجاء مؤخرا مع وزير التعليم العالي والبحث العلمي جعل السنة الجامعية 2022-2023 سنة الذكاء الإصطناعي نظرا لما تتطلبه من مهن ووظائف العصر الحالي مع تطور الرقمي والتكنولوجي وغيرها وهذا ما يعني على أن هناك بعض التعديلات في مدخلات أو عناصر العملية التعليمية لتتناسب مع ما يحتاجه الطالب وكذا مع الأهداف التي



تسعى إلى بلوغها، ولكن عند إعادة النظر إلى جل مدخلات التعليم العالي وتحليلنا للأهداف الباطنية غير تلك الظاهرة للنسق الجامعي والتي تحدث عنها "ميرتون" نجد أنها ذات طابع إيديولوجي سياسي أكثر منه إجتماعي تعليمي، حيث تسعى الدولة إلى تربية وتعليم وتنمية الموارد البشرية حسب ما تريده الدولة الحصول عليه عن طريق النسق الجامعي لتلبية وتحقيق أغراضها وهنا تصبح المؤسسات التعليمية وسيلة تصل الدولة عن طريقها إلى غاياتها بطريقة غير مباشرة بدون شعور أفراد المجتمع أنهم مسيروون أو محتّم عليهم الإتجاه نحو غرض معين، وهو ما أكّده "بيار بورديو" من خلاله دراسته التي قام بها حول الجامعة على أنها ذات طابع إيديولوجي بحث وإعتبارها مجتمع مصغر طبق الأصل للمجتمع الكلي يسير وفق سياسة المجتمع الكلي، إذ تسير الدولة وفق فلسفة براغماتية نفعية مصلحية بحث للوصول إلى غاياتها فهي تعتمد على مثل هذه الأنساق لتسيير والتحكم في أفراد المجتمع بطريقة غير مباشرة للحصول على نتائج ومخرجات ترضي بها أهدافها الكامنة، إذ لا ضرورة لأفكار أو تغيير إلا وكان له نتائج عملية مرضية لحل المشكلات أو للوصول إلى هدف بعيد المدى، لهذا نجد في هذه المؤسسات (الجامعة) نسبية القوانين والقواعد والمناهج تتميز بديمومة التغيير بغية تحقيق غرض معين هذا ما يتلاءم ومسمى "البدائل الوظيفية" والتي تعنى بالتنوع في الوسائل والوظائف بغية إشباع حاجاتها والوصول لهدف معين، وهو ما جاء مؤخرا على ضرورة إتقان أساتذة التعليم العالي للغة الإنجليزية فهي بالنسبة للهدف الظاهري رفع المستوى التعليمي والتثقيفي وتوسيع المهارات اللغوية للأساتذة وأنها تخدم مصلحتهم الأولية، ولكن إذا دققنا في الجانب أو الهدف الباطني نجد الأمر له علاقة بسياسة الدولة وذلك بعد اجتماع رئيس الجمهورية الجزائرية مع أمير قطر التي تعتبر اللغة الثانية هي اللغة الإنجليزية، وعليه تم إدراج على نظام التربية الوطنية اللغة الإنجليزية أيضا وهذا ليس بالأمر العبثي بل مقصود لضمان تلاميذ ذوو مهارة في ذلك.

المخطط رقم 10: توضيح لحقيقة وظائف الجامعة الكامنة والظاهرة حسب ميرتون.



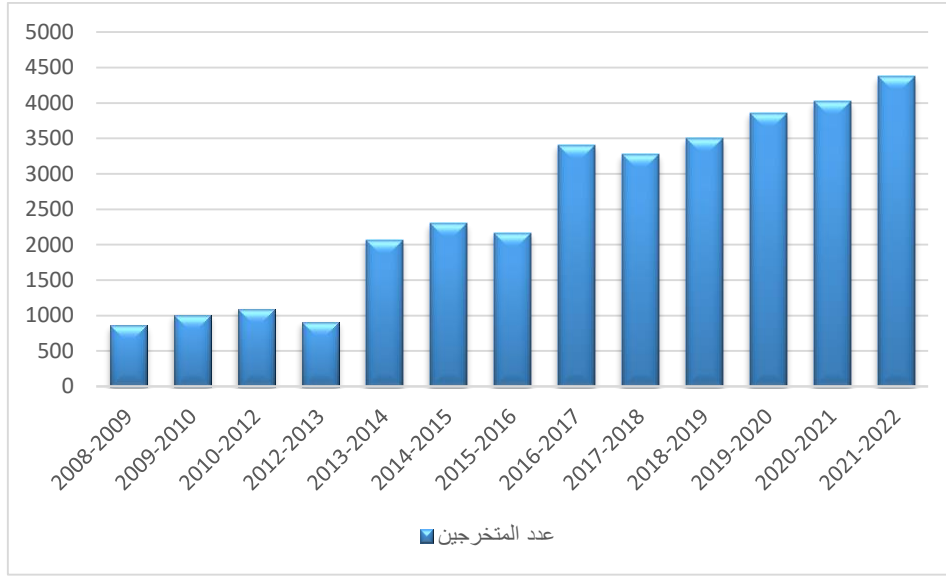
المصدر: من إعداد الباحثة.

#### 2.4 مخرجات الجامعة:

تعد المخرجات في مفهومها العام على أنها نتاج ما توصلت إليه مؤسسة ما نتيجة العمليات والأنشطة التي قامت بها لبلوغها الهدف المنشود والمسطر في بداية الأمر والذي على أساسه تقوم هذه المؤسسة، فمن هذا المنطلق إذا طبقنا هذا المفهوم على مخرجات التعليم العالي يمكن القول على أنها جميع النتائج النهائية للعملية التعليمية والعملية البحث العلمي وكل الجهود المبذولة والمنظمة من طرف الأساتذة والإداريين والأسرة الجامعية كاملة لتحقيق الغايات، حيث تتمتع هذه المخرجات بمواصفات كمية وأخرى نوعية التي من الضروري أن يكون إتساق بين الواجهتين وعليه فمن أهم مخرجات النسق الجامعي نذكر:

1.2.4 الطلبة: تحصي الجزائر سنويا عدد هائل من الطلاب الذين تخرجوا وتوجهوا نحو الحياة العملية ومثال ذلك ما تم إحصاءه في الدراسة الميدانية بجامعة أحمد زبانة -غليزان- حول تعداد الطلبة المتخرجين من المقاعد الجامعية وهو ما يمثله الشكل التالي:

الشكل رقم 14: يوضح تعداد الطلبة المتخرجين من جامعة غليزان من 2008 إلى 2022.



المصدر: من إعداد الباحثة.

إذ وحسب الشكل الذي يوضح عدد خريجي جامعة غليزان من بداية إنفتاحها سنة 2008 الذي بلغ عددهم 861 متخرج، إلى غاية سنة 2022 الذي بلغ عددهم 4372 متخرج فنلاحظ إرتفاع وإزدياد في ذلك، وهذا يدل على مدى إتساع الزخم الجامعي بالطلبة المنخرطين بها والمقبليين عليها وحسب ما صرح مع رئيس قسم البيداغوجيا على أن عدد المقبلين على التخرج لسنة 2022-2023 بلغ ما يقارب 4279 طالب مقبل على التخرج حيث بلغ تعداد طور الماستر المقبلين على التخرج 1866 فيما بلغ عدد المقبلين على التخرج في الطور ليسانس 2413 نظرا لكم الهائل من الطلبة في هذا الطور، ولكن رغم هذه الأرقام الهائلة هل تتمتع بالمهارة والكفاءة المعرفية، أي هل أثمرت العملية التعليمية نتائجها من الناحية النوعية للطلاب؟ وهو ما سنتطرق إليه في العنصر مؤشرات جودة خريجي الجامعة، كما أنه من بين أهم مخرجات العملية والنسق الجامعي لا تقف فقط على الطلاب بل تتمثل أيضا في:

**2.2.4 البرامج التدريبية لمؤسسات المجتمع: Training Programs:** ترتبط هذه البرامج إرتباطا وثيقا بمدى قدرة الطالب على تفعيل مهاراته الحركية في الواقع العملي، لهذا تسعى الجامعة إلى وضع برنامج يتم التعامل فيه مع مؤسسات المجتمع ووضع الشراكة معهم لتبني الطلاب وتفعيل معهم البرنامج التدريبي حول ما يتوافق وأفكاره لتعزيز عملية التعلم بالتجريب وهو ما تحدث

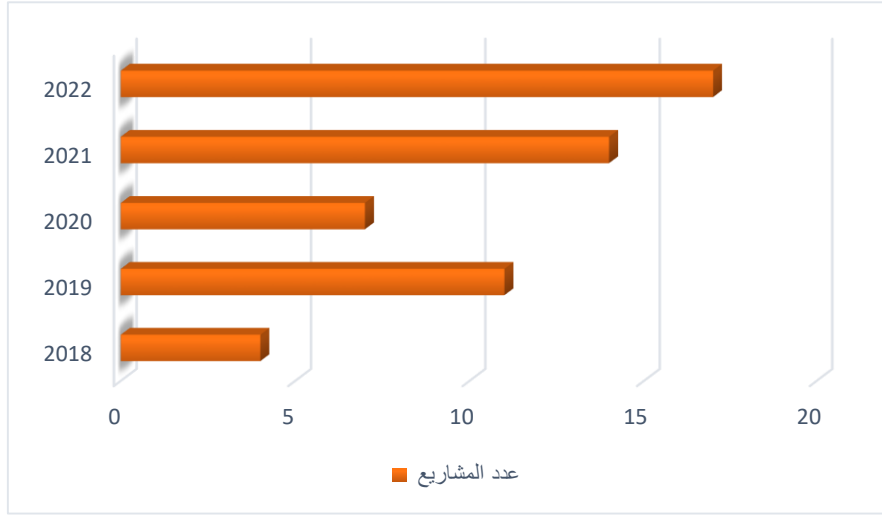
عنه "جون ديوي" الذي يؤكد على أن التعلم إنما يكون بالنشاط والعمل في صميم الحياة الاجتماعية، وهذا ما يحفز تفكيره على الإبداع والإبتكار وفي هذا السياق يؤكد السوسولوجي "جون جاك روسو" على أن الطفل الذي يقرأ لا يفكر بل يتعلم الكلمات فقط فهذا إن دل فإنه يدل على مدى أهمية التدريب العملي للطالب وأن المعارف النظرية لا تطور من مستوى تفكيره، وهو ما سعت إليه جامعة غليزان من خلال إنشاء وعقد اتفاقيات ذات الشراكة مع القطاع السوسيو إقتصادي المذكور سلفا، بالإضافة إلى وضع الجزائر عدة برامج للتدريب داخل أو خارج الوطن من بينها برنامج التعاون الجامعي البحثي، برنامج التكوين الإقليمي الخارجي المتعلق بالمنح لتكملة التدريب خارج الوطن.

**3.2.4 مشاريع البحث العلمي:** يتمثل البحث العلمي في ثاني مهمة يقوم بها أساتذة التعليم العالي وذلك لتحريك عجلة الدراسات النظرية وربطها بالواقع الاجتماعي ومشكلاته ما يساعد ذلك على خلق بيئة ريادية للطلبة في فتح مشاريع ومؤسسات ذات العلاقة مع تخصصه الجامعي ومع مشكلات مجتمعه الحالي والإستثمار في أفكاره، وعليه سعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبالإتفاق مع إدارة التعاون والتبادل الجامعي والتعاون الدولي إلى إطلاق 5 مشاريع رائدة متمثلة في:

- إنشاء معاهد العلوم والتقنيات التطبيقية بالتعاون مع فرنسا.
- مشروع التوظيف "1" والتوظيف "2" بالشراكة مع مكتب العمل الدولي وسفارة المملكة المتحدة بالجزائر ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العامل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- برنامج دعم التكوين والتشغيل والتأهيل "آفاق".
- إنشاء "شبكة مشتركة المدارس" بالتعاون مع فرنسا.

وفي هذا الصدد فجامعة غليزان هي الأخرى تحصي عدد معتبرا من المشاريع التي الأنجزة أو هي في طريق الإنجاز وذلك بتعداد 191 باحث موزع على 36 مشروع بالإضافة إلى 17 مشروع التكوين الجامعي PRFU هذا في سنة 2021 ليبلغ إجمالي المشاريع لسنة 2022 ب53 مشروع وهو ما يوضحه الشكل التالي:

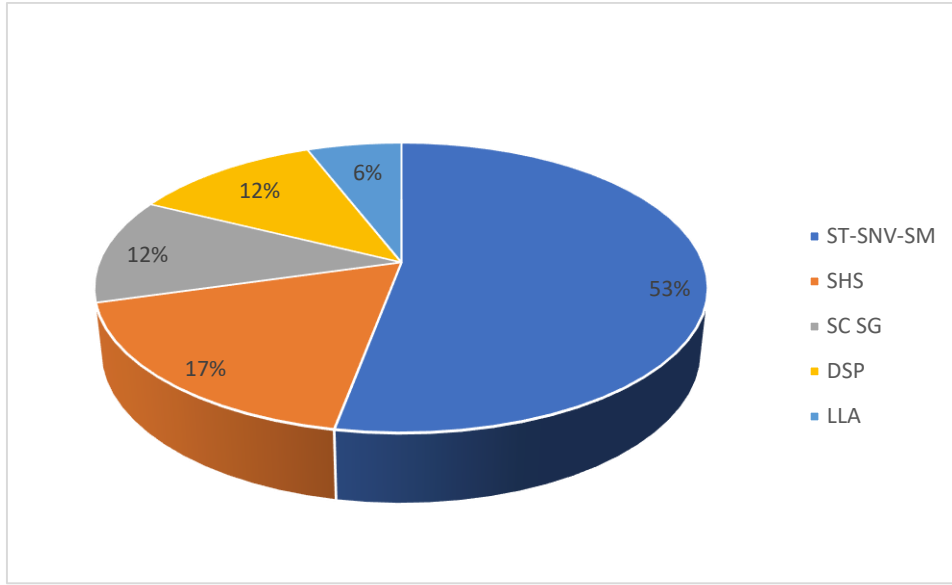
الشكل رقم 15: يوضح عدد المشاريع بجامعة غليزان حسب الدورات.



المصدر: من إعداد الباحثة حسب إحصائيات الدراسة الميدانية.

وحسب ماهو موضحة الشكل الذي أمامنا نرى على أن هناك ارتفاع في عدد المشاريع التي تقوم عليها الجامعة بالمقارنة مع السنوات الماضية، وقد أخذت حصة الأسد ميدان العلوم التكنولوجية والعلوم التجريبية أكثر من العلوم الأخرى، ونتيجة ذلك هو تطور عدد الخابر بالجامعة والتي تمثلت في مخبر الدراسات الاجتماعية والنفسية والأنثروبولوجية، الدراسات المتعددة التخصصات في تعليم وتعلم اللغات، الهندسة الصناعية والتنمية المستدامة، اللغة والتواصل، إدارة الأسواق المالية باستخدام الأساليب الرياضية والإعلام الآلي، التشريعات الدولية للبحار وأثرها على المنظومة القانونية البحرية في الجزائر، البيئية والمركبات الطبيعية النباتية وتكنولوجيا التغذية، إضافة إلى ما نضمته الجامعة من أيام تكوينية مع جملة من الهيئات المخصصة منها مديرية البحث والتطوير التكنولوجي DGRSDT، اللجنة الوزارية -قافلة إبتكار- وغيرها والشكل التالي يوضح نسبة توزيع المشاريع حسب الميادين التعليم بالجامعة:

الشكل رقم 16: يوضح نسبة المشاريع على حسب التخصصات.



المصدر: من إعداد الباحثة.

والملاحظ في هذا الشكل وكما تم ذكره على أن ميدان العلوم التكنولوجية والعلوم الطبيعية والحياة تحتل الصدارة من حيث المشاريع بنسبة 53% تليها العلوم الإجتماعية والإنسانية بنسبة 17%، بينما توافقت وتقاربت نسبة كل من العلوم التسيير والإقتصادية والعلوم التجارة ب 12% فيما احتلت في المرتبة الأخيرة العلوم الآداب واللغات ب 6%، وعليه تثبت على أن الجامعة تهتم بالتخصصات وتسعى إلى تطويرها خاصة العلمية منها للمنافسة في محافل الإبتكار والإختراعات الدولية أو الوطنية منها وخلق كل ما هو جديد مما يضيف في الرصيد البحث العلمي والمشاريع للجامعة من جهة، وللجزائر بصفة عامة من جهة أخرى وتبيان مدى قيمة الجهود المبذولة للإرتقاء بمستوى التعليم العالي والبحث العلمي.

**4.2.4 الكتب والمؤلفات العلمية الموجهة لخدمة المجتمع:** تهتم هذه الجزئية بكل ما يتعلق بالمستوى النوعي للمعرفة التي تنتجها الجامعة ماديا والتي تكون بصفة كتب أو مؤلفات جماعية بشراكة كل من الأساتذة وحتى الطلبة لما لا لإدماجهم في روح البحث العلمي.

يتطلب هذا الأمر نوع من المرونة الذهنية والسلاسة ومعرفة خصائص المجتمع وأفراده للتمكن من تأليف كتاب حول أي موضوع كان حتى يجذب القراء إليه، وعليه فجامعة غليزان هي الأخرى قد حققت تطورا من هذا الجانب خاصة فيما تعلق الأمر بالمقالات العلمية والرسائل حيث تم

تحصيل لسنة 2021 من طرف اللجان العلمية 08 أطروحات دكتوراه، ومناقشة رسالتي دكتوراه الأولى في الكيمياء من جامعة ماتز بفرنسا والثانية من جامعة فالونسيان في حقل الإعلام الآلي والذكاء الاصطناعي، وقد تمكن المخبر للدراسات الإجتماعية والنفسية والأنثروبولوجية من إدراج مجلته العلمية تحت مسمى "الرواق" في البوابة الرقمية الوطنية ASJP وهي من ضمن المجالات الوطنية ذات الصنف "ج" ليصل عدد المجالات المصنفة في الجامعة ل 02، كما تم تسجيل في ذات السياق أكثر من 113 مقالا في مجلات ذات الصنف "ب" و "ج" والجدير بالذكر أيضا هو أنه قد بلغ عدد المجالات العلمية المحكمة 12 مجلة موزعة على مختلف الكليات الجامعة، وكل هذا يثبت على أن الجامعة لها وقع على جانب التأليف والبحث العلمي ولم تهمل هذا الجانب بل تسعى إلى ترقيته للأفضل.

**5.2.4 المؤتمرات والندوات:** تلعب المؤتمرات دورا مهما في مخرجات التعليم العالي والبحث العلمي، كونها تسعى إلى توطيد المعرفة وتوسيعها وتحسين مستوى الطلبة الإلقائي والفكري والتعاملي وغيرها من المهارات.

هذا ما يضمن جودتهم وتفعيل قدراتهم وبرهنة ذلك على الصعيد المحلي والقومي لما لا والإستفادة منهم في محافل عالمية أخرى، وعلى هذا الأساس تقوم جامعة غليزان حسب ماجاء في الدراسة الميدانية إلى الإعتماد على رؤية إستشرافية في تنظيم اللقاءات العلمية بالإعتماد على منح الأولوية للقاءات التي تتخرط في إطار الإنفتاح على المحيط الخارجي خاصة منها السوسيو إقتصادي، وكذا تسيير ندوات تكوينية مخصصة لطلبة الدكتوراه ومن أهم الندوات والمؤتمرات التي فعلت بالجامعة نذكر منها:

✚ المشاركة في أعمال المؤتمر الدولي العاشر للصناعات البترولية والغازية في شمال إفريقيا إلى 11 نوفمبر 2021.

✚ يوم دراسي حول الإستثمار في المجال البيئي.

✚ الملتقى الوطني الثاني حول البيئة والطاقات المتجددة.

✚ الملتقى الوطني الأول حول أعمال مالك بن نبي.

✚ ورشة تكوينية حول منهجية البحث الجامعي.

✚ الملتقى الدولي المرسوم ب"إيجابيات التحول الرقمي وتأثيره على الإقتصاد الوطني".

✚ الملتقى الوطني حول دور البنك المركزي في مرافقة التحول الرقمي للإقتصاد الجزائري -  
إفتراضي-

✚ الملتقى الوطني حول المؤسسات الاقتصادية وسبل تعزيز تنافسيّتها لتحقيق التنويع الاقتصادي  
في ظل الإقتصاد الرقمي -أثر التحولات الاقتصادية على قانون العقود-

✚ الملتقى الوطني الإقتصاد التشاركي بوصفه كبديل إستراتيجي لتحقيق الإقلاع الاقتصادي  
الآمن ضمن إستراتيجية التنويع -حضوري-

✚ الملتقى الوطني إمكانية تفعيل حاضنات الأعمال الخاصة ودورها في تحسين المؤسسات  
الناشئة في الجزائر.

✚ يوم دراسي إعلامي بمناسبة إحياء اليوم الدولي للقضاء على العنف ضد المرأة.

✚ الملتقى الوطني البعد الوطني والهوياتي للمقاومة الجزائرية بمنطقة غليزان 1830-1930.

نشهد من خلال كل هذه الملتقيات والأيام الدراسية والورشات التدريبية وهذا البعض منها فقط تنويع في المواضيع والميادين العلمية مما يدل ذلك على إهتمام الجامعة بجميع التخصصات وإعطاء كل واحدة منها حقها ونصيبها في التكوين والتفعيل البحث العلمي وتسييل الضوء على مواضيع تهتم الباحثين من أساتذة وطلبة دكتوراه، وأخرى تهتم الطلبة الذين هم في طور الأول أو الثاني هذا ما يزيد من مهاراتهم الفكرية ولكن لا يمنعهم من المشاركة عبر هذه الفعاليات بل تكون له كإضافة في رصيده المهاراتي.

#### 6- مؤشرات جودة مهارات خريجي الجامعة (جامعة غليزان نموذجا):

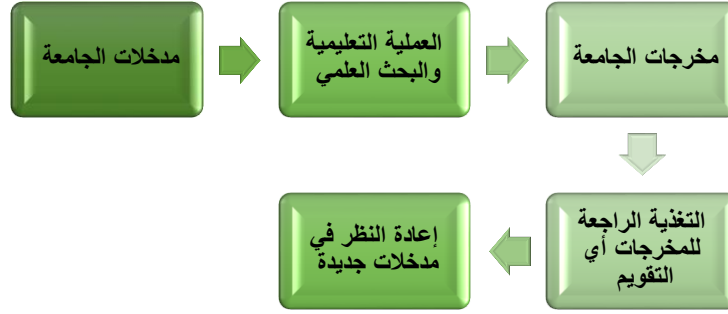
لقد تم في العنصر الذي سبق بالحديث على أن للنسق الجامعي أو للعملية التعليمية مخرجات عديدة والتي تم ذكرها منها الطلبة والبحث العلمي والمشاريع وغيرها، إذ تم تحليلها من الجانب كمي أي من ناحية تعداد هذه المخرجات وضرورة تحقيق الإكتفاء منها إلا أنه هل تعني بالضرورة على أن العدد الهائل للمخرجات تدل على أن جميعها ذات جودة ونوعية؟ وهنا تجدر الإجابة والتحقق من هذا الجانب على وجه الخصوص فيما يتعلق بالطلبة الخريجين أو حتى أولئك المقبلين على التخرج، وحتى فيما يتعلق بالرسائل والأطروحات التخرج هل هي ذات جودة من ناحية طريقة وأسلوب البحث؟ !



وعليه فالحديث عن جودة المخرجات ونوعيتها يتعلق وينحصر في مقياس جودة التعليم بالمجتمع وليس بكمية المخرجات حيث أصبح التنافس على نوعية مخرجات الجامعة إنطلاقاً من تحديد النظام التعليمي ذو قيمة وأهداف واضحة ذات إستراتيجية إيدولوجية تخدم مصالح سياسية وتنموية في نفس الوقت، لهذا أصبح حالياً الشغل الشاغل للدول هو كيف يمكن الحصول على عدد هائل من الخريجين ولكن ذو جودة ونوعية؟ وهو ما كان قد سبق القيام به في العديد من المحافل والمؤتمرات العالمية تحت إشراف منظمات دولية "يونسكو" وغيرها من بين أهم المؤتمرات هو مؤتمر تحت شعار "تعلّم لتكون" والذي أحدث ضجة كبيرة على الساحة العلمية وبالأخص التعليمية الذي يهدف إلى حقيقة جدارة تطبيق المعارف على الميدان هذا من جهة ومن جهة أخرى الإشارة عن كيفية إثبات الكفاءة المهاراتية بسوق الشغل، وهنا بدأت الدول في البحث عن أفضل نظام تعليمي لضمان جودة مخرجاتها من عدة إتجاهات وقيم ووضع مؤشرات وأنظمة عديدة لقياس الجودة التعليمية وهو ما أشار إليه الكاتب "مجدي صلاح طه المهدي" في كتاب له تحت عنوان "إقتصاديات الجودة التعليمية" (طه المهدي ، 2013) عن مقياس أو الجودة بمنظور الأيزو، الجودة بمنظور المراجعة، الجودة بمنظور التكاليف، والجودة بمنظور الكفاءة وهذه الأخيرة يمكن القول على أنها كانت ولا تزال الشغل الشاغر للمفكرين في كيفية الحصول على الكفاءة المعرفية والأدائية والوجدانية والإنتاجية بعدد هائل من الطلاب.

وعلى إثر ذلك نلاحظ على أن هناك محددات لجودة ونوعية الطلاب التي تبرهن على مدى نجاح العملية التعليمية أو عكس ذلك، فهذه المخرجات هي الأساس في إعادة النظر حول النظام أو الوسائل من خلال اقيام بعملية "التغذية الراجعة" أي تقويم جميع المخرجات والبحث عن الخلل حتى نعيد إدخال مدخلات جديدة تستوفي وتستبعد نقاط الضعف في المخرجات اللاحقة والشكل التالي يشرح ذلك ويوضح عملية سير هذه العناصر داخل النسق لجامعي:

مخطط رقم 11: يبين طريقة تحول مخرجات الجامعة إلى مدخلات جديدة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

وعليه من خلال كل هذا تؤكد الجامعة على إرساء وضمان خريجين ذوي مهارات وكفاءات عالية يستفيد منها المجتمع في التنمية المحلية والتنمية المستدامة والشاملة على جميع القطاعات خاصة القطاع الاقتصادي، حيث أوضحت دراسة في ذات السياق لكل من "أزهار خضر داغر واخليف يونس الطراونة ومحمد أمين حامد القضاة" المعنون بـ "درجة موائمة مخرجات التعليم العالي الأردني بسوق العمل" على مدى الإرتقاء بنوعية الخريجين وذلك لضمان التنمية الموارد البشرية خاصة من الجانب المهني والعملية بقوله "...يرتبط المستوى النوعي للخريجين بقدرات الطلبة على متابعة وفهم الأسس والمبادئ المهنية ..... وذلك لتوسع فكره وليصبح قائدا رساليا ذا منظور إستراتيجي وإهتمام شمولي بالعمليات والممارسات الإدارية لمنظمات الأعمال" (خضر داغر، 2016، صفحة 2035) وعليه من أهم المؤشرات جودة خريجي الجامعة والتي تم تطبيقها على عينة من الطلبة المقبلين على التخرج بجامعة أحمد زبانه غليزان كانت كالتالي:

- **المهارات الفكرية:** وهي تلك المهارات التي يجب من الضروري أن يتمتع بها كل طالب أو باحث حول تخصصه أو غير ذلك، حيث يجب أن يكون الطالب مرناً وسلساً في فكره وحل مشكلاته ومواجهتها، وعلى التخطيط وأن يتمتع بالقدرة على الإستقلال الفكري وإتساعه وعدم توقعه أي الإنفتاح العقلي وبتفكير منطقي، كما يهتم هذا الجانب من التركيز على مدى تفعيل قدرات عقله وتنشيطها التي تكون في الكثير من الأحيان كامنة وخاملة مثل التحدث بأكثر من لغة أو فعل وهذا حسب تحليل علماء النفس للذكاء على أن هناك جملة من أنواع الذكاء حسب نظرية "جاردنر" للذكاءات المتعددة والتي تتمثل في الذكاء اللغوي، المنطقي، الحسي، التفاعلي، الذاتي، النغمي، المكاني والحيوي، ولكن جميعها تجتمع على عنصر أساسيين أن كل هذه

الأنواع هي ليست وراثية فقط مثل ما يعتقد البعض من المفكرين بل يمكن إكتسابها وتطويرها لدى الأفراد وذلك بفعل التدريب والتعلم عليها بإستمرارية حتى تصبح لديه ملكة في أحد الأنواع أو جميعها لما لا حسب قدرة إستيعاب عقل الطالب على الأشياء .

وعليه من خلال ذلك فقد جاء بالدراسة الإستطلاعية للطلبة المقبلين على التخرج لمعرفة ما إذا كانوا يتمتعون بهذه المهارة مما يضمن نوعية لمخرجات انطلاقا من جلّ الإجراءات التي تسخرها الجامعة للطالب لتنمية وتطوير قدراته فقد كانت نتائج ذلك كالتالي:

**الجدول رقم 13:** يبيّن توزيع أفراد العينة حول اكتسابهم للمهارات الفكرية المعرفية.

الإجابات	F	%
نعم	104	69.33%
لا	26	17.33%
لا أدري	20	14%
Σ	150	100

يتّضح في هذا الجدول على ان جلّ الطلبة المقبلين على التخرج يتمتعون بمهارات معرفية فكرية بنسبة 69.33% والتي ترتكز على قوة التحكم في التخصص الأكاديمي والقدرة على التعامل مع الأجهزة الإلكترونية والتحكم في أكثر من لغة أجنبية كتابة وحيثا وكذا تمكنهم من خلق أفكار جديدة مبدعة ومبتكرة، كل هذا كان نتيجة لتوفير الجامعة على جميع المستلزمات والحاجيات التي يحتاجها الطالب لتطوير هذا الجانب من المهارات، وقد أكّد المبحوث رقم (18) بإجابته على التساؤل رقم (4) بدليل المقابلة:

"تطوير المهارات والقدرات مهما كانت فكرية ولا يدوية تكون مهمة كلا الطرفين الجامعة والطالب ولكن الأهم تكون على الجامعة يعني أن الطالب إذا دخل للجامعة مافيهاش (ليس فيها) الإمكانيات والوسائل والأدوات لي يطوّر وينميّ بيها روحه(نفسه) كيفاش (كيف) يحقق المهاراته...هنا تعرفي بلي (هنا تدركي بأن) كل شي على الجامعة".

إذ يعدّ الجانب الفكري للطالب من أهم الجوانب التي تحتاج إلى تنميتها وتطويرها نظرا كون العقل يتمتع بالعديد من العمليات الإدراكية والإستنباطية الإستقرائية التي تربط ما بين الأمور والوقائع هذا ما يتطلب نوع من الأدوات والوسائل والإختبارات لتدريب العقل وتحفيزه على التفكير وتنشيطه حيث يرى صاحب فكرة القبعات الست للتفكير **Six Thinking Hats** العالم النفساني "إدوارد دي

بونو" على أن لتحسين نمط التفكير للفرد يكون من خلال فتح مجال وامتدح من الوقت والجهد للعقل حتى ينتج لنا أفكار جديدة ويتعامل مع مجريات الأحداث، حيث صنف كل عملية من العمليات العقلية على أساس قبعة تحمل لون معين يختلف عن الأخرى، إذ يوضح في تحليله لهذا المنطلق على أن الفكر الذي يقوم على الإبداع والخروج عن المألوف يمثل القبعة الخضراء أما الفكر الذي يعتمد على الأرقام الإحصائية والحقائق فهم يتمثل في القبعة البيضاء، في حين صنف القبعة الزرقاء بالتفكير القائم على التحكم أما الفكر الذي ينطلق على أساس المشاعر والأحاسيس فقد رمز إليه بالقبعة الحمراء أما فيما يتعلق بالتفكير الذي يحلّل الأمور بإيجابية وتفاؤلية يتمحور في القبعة ذات اللون الأصفر أما القبعة الأخيرة ذات اللون الأسود فهي تتمثل في ذلك الفكر القائم على النقد السلبي، وإذا دققنا في هذه الأنواع نجدها متقاربة نوع ما للمنطلق الذي يسير عليه السوسولوجي "ماكس فيبر" في تحليله للفعل الاجتماعي الذي يراها إما فعل عقلائي أو فعل تقليدي أو فعل عاطفي أو فعل قيمي وتكون هذه الأفعال طبعا حسب طريقة التفكير لدى الأفراد التي تنعكس على شكل حركات وأنشطة تجسدها أعضاء الجسم ما يؤدي ذلك إلى وضوح الفعل والتعامل مع الموقف حسب ما حدده فكر الإنسان.

نجد على أن لكل من هذه الأنواع الستة للتفكير تختلف عن بعضها البعض ما يؤدي إلى الإختلاف في الوسائل والإستراتيجيات لتنمية كل نوع من هذه الأنواع، لهذا تعمل الجامعة على تلبية حاجيات الطالب من التعليم ليتمكن من تطوير قدراته ومهاراته بما فيها المهارة الفكرية مع تعلم فنون التعامل مع المواقف بإختلافها مع إيجاد حلول لها، لهذا نجد على أن ذلك الفرد الذي إختبر جملة من مواقف الحياة المختلفة يكون قد إكتسب مناعة من حدوث موقف آخر غير ذلك الفرد الذي لم يلتقي مع أي حادث الذي يجعله يتعلم كيفية مواجهته والخروج منه بسلاسة هذا ما يكسبه رصيد ثقافي أو حسب ما أطلق عليه السوسولوجي "بيار بورديو" بالرأسمال الثقافي **Cultural Capital** الذي يتكوّن عن طريق الإستعدادات التي يكتسبها الطالب من المحيط الجامعي التي تكون تتعلق بالتعليم والتدريب والتراكم المعرفي للطالب هذا ما يمكنه من إستيعاب الأمور والثقافات ويجعل من عملية التثقيف تنطوي على عدة زوايا وتقنيات وأشكال، إذ لم تعد الجامعة تركز على إعادة إنتاج ثقافة مثل ما كان في الماضي وحسب نظرة بيار بورديو للمؤسسة الجامعية على أنها نسخة مصغرة عن النظام الأيديولوجي للمجتمع تسعى للتمييز، بل نجدها الآن تسعى نحو خلق أفكار

جديدة ومخرجات تحمل في طياتها التنوع والتميز في الطريقة التفكير وأسلوب التعامل وهو ما ركزت عليه الجامعة حاليا عن طريق وضع إستراتيجية "دار المقاولاتية" التي تهدف إلى تنمية أفكار الطلاب وتدريبهم على التفكير الإبداعي مع تحويل المعارف البسيطة إلى إبتكار يجعله يتجسد على شاكلة مشروع مقاولاتي الذي من خلاله يمكن أن يكون مجال عمله المستقبلي بعد التخرج، فالجامعة اليوم تبحث عن تطوير المعارف وخلق الفكر المقاولاتي الإبتكاري الذي يعتبر العامل الرئيسي وراء إنشاء مؤسسة ناشئة أو مشروع إستثماري كبير وإذا عدنا لبداية نشأت الشركات الكبرى والعظمى حاليا مثل Google- Appel- Webex-Airbnb... وغيرهم نجد على أن أصحاب هذه الشركات إنطلقوا من أفكار إبداعية مبتكرة تختلف عن المؤلف إكتسبوا الفكر الإبتكاري من التعليم بالجامعة من بينها ستانفورد وبيركلي وهارفرد التي كانت ولا زالت من أعظم الجامعات التي تلقى فيها العلماء والمخترعين تعليمهم بها وهذا إن دلّ فإنه يدلّ على مدى قيمة وأهمية التعليم الجامعي في تنمية مهارات الطلبة الفكرية التي تتحول هذه الأخيرة من المجرّد إلى المحسوس عن طريق إنشاء مشاريع مصغرة تكون بداية لمشوارهم العملي والمهني بالمستقبل.

- **المهارات العملية:** تتمثل هذه الأخيرة في المكتسبات الحركية التي تعلمها الطالب أثناء فترة دراسته وتكوينه بالمؤسسة التعليمية، حيث يكون هناك إتصال بين طريقة تفكيره للأمور وطريقة تفعيلها على الواقع أي في المجال العملي وهذا يتطلب حركة وسرعة في التنفيذ والإنتقان في نفس الوقت وهذا ما أطلق عليه علماء سيكولوجيا بمصطلح "الذكاء والمهنة" أي تفعيل العقل والجسد في آن واحد إذ يقف الإختلاف في حدة وسرعة التنفيذ لا غير ويتعلق الأمر بقدرة الطالب وإستعداداته نحو مهنة أو عمل ما فيستطيع الإبداع وتقديم أفضل ما لديه كما يسمح المحيط المعاش فيه بتنمية قدراته المهنية أكثر وأكثر مثل الطالب الذي لديه محيط أسري كله في مجال الطب فهنا نرى على أنه يؤثر عليه المحيط أوتوماتيكيا وجزيا مما يجعله يميل إلى نفس المجال ويتقنه قبل أن يصل الطالب في ذروته العلمية وذلك من خلال الإستعدادات التي إكتسبها من محيطه الأسري، وهو ما تحدث عنه السوسولوجي "بيار بورديو" في مصطلحه "للوراثة" أي توريث المهن للأولاد يكون إنطلاقا من تأثير الأسرة على الطفل أي أنها إرث ثقافي للعائلة لا يمكن الخروج عنه.

كما نجد أن هذا الجانب من المهارات يتوقف على مدى قدرة الطالب المتخرج أو المقبل على التخرج في طريقة تقبله للعمل في الوسط الجماعي والتحكم في زمام أمور الوظيفة أو المهمة الموكلة إليه، كما يشار في هذا الجانب إلى أهم نقطة وهي كيفية تقبل الرأي والتعامل مع أعضاء الطاقم أو الجماعة التي يعمل معها، إذ وحسب التحليل السوسولوجي أنه في الكثير من الأحيان يمكن أن تكون لدى الطالب المقبل على العمل جميع المؤهلات العملية وذو مستوى عال من التحصيل وحتى قدراته المهنية ولكن صعوبة الأمر أنه لا يتقن فن التعامل مع الآخرين أو تقبل آراءهم ومنتقاداتهم مما يشكل له عائق في مسيرته العملية وهذا جد مهم فليست القدرات العملية هي الأساس فقط بل أيضا تلك المهارات الثانوية لها تأثير قوي على الأساس ما يسبب له طرد من المؤسسة التي يعمل بها، وعليه لمعرفة ما إذا كانت هذه المهارات في حقيبة المعرفة للطلاب المقبلين على التخرج تم تجربتها على أرض الميدان في جامعة أحمد زبانه غليزان وقد كانت نتائج ذلك كالآتي:

**الجدول رقم 14:** يوضح توزيع أفراد العينة حسب إحتواءهم للمهارات العملية.

الإجابات	F	%
نعم	105	70%
لا	23	15.33%
لا أدري	22	14.66%
Σ	150	100

من الملاحظ في هذا الجدول المتعلق بإكتساب الطلبة المقبلين على التخرج للمهارات العملية الحركية إنطلاقا من التعليم الذي تلقاه في الجامعة وقد كانت نسبة التأكيد على ذلك ب 70%، في حين نجد على أن هناك عدد من الطلبة لا يتمتعون بمهارات عملية كافية والتي قدرت نسبتهم ب 15.33% بينما قدر تعداد الطلاب الذين لا يدركون حقيقة قدراتهم بنسبة 14.66%.

إذ تعتبر هذه المهارات والقدرات جد مهمة في حياة الأفراد عامة والطلبة خاصة وذلك لإعتبارها مفتاح رئيسي لحياتهم العملية والمهنية مستقبلا، فلا يمكن أن يتخرج طالب من أي تخصص وهو لا يملك أية مهارة حركية تعبر عنه وعن مكتسباته التي تلقاها من التعليم والتدريب بالجامعة، حيث يكمن هناك نوع من العلاقة ترابطية والتكاملية بين المهارة العملية والفكرية للطلاب نجد على أن

هناك من ينمي قدراته إنطلاقاً من الميدان العملي الذي يكسبه رصيد معرفي أكثر من قراءته للكتب وهذا ما يجعله يبدع ويبتكر أشياء جديدة ويكتشف أمور أخرى وحتى يخترعها وذلك من خلال التجربة والعمل اليدوي، في حين نجد أن هناك نوع من الطلبة الذين يأكدون حقيقة فرضياتهم في الواقع العملي هذا ما يجعل من كلا المجالين مكملين لبعضهما البعض وذلك يكون بفعل التعليم الذي تسخره الجامعة من خلال تفعيل الأدوات والبرامج والوسائل لضمان تنمية مثل هذه المهارات لدى الطلبة وهو ما وجدناه فعلاً مسخراً في جامعة غليزان التي كانت نموذجاً لدراسة تحقيق الجامعات للكفاءة العملية للطلاب التي تمكنه من الإنخراط في سوق العمل.

إذ أكدت المقابلات التي تمت مع عينة من الخريجين على أن الجامعة قد تطوّرت من الجانب تعزيز الخرجات الميدانية وعلاقتها مع المؤسسات المجتمعية لضمان تنمية قدراتهم الحركية ويدوية:

#### تصريح المبحوث (19) "الجامعة اليوم راها تسعى باش (لكي) طوّر من طلبتها (طلابها)

وتبين (تبرز) روحها (نفسها) قدام (أمام) الجامعات لخرى على هذا راها (إنها) كل مرة تدخل حاجة جديدة كيما (مثل) راكي تشوفي (ترين) هذا القرار التالي (الأخير) تع (ل) المؤسسات الناشئة مليح (جيد) بزاف (كثيرا) يحفزهم باش (حتى) يدير (يقوم) بروجي (مشروع) تاعه ومام (أيضا) يقوي كوتي (جانب) تع خدمة ينشطه"

#### تصريح المبحوث رقم (21) "راني (إنني) نشوف (أرى) فالجامعة راها تتحسن كل مرة كيما (مثل)

راها دير (تقوم) هاد (هذه) العلاقات الميدانية مع الشركات هنا تخلي (تجعل) الطالب يكتسب المجال تع الخدمة تاعه في المستقبل وزيد يولي (أضف يصبح) كل مرة يعاند (يقلد) فيهم حتى يوالف (يتعود) المجال حتى تولي (تصبح) عنده أكسبيرينونس (خبرة) تسهل عليه من بعد باش (حتى) يدخل لهذا المجال تع الخدمة فاسيلمون (بكل سهولة).... وأنا من راى نشوف بلي الجامعة راها تعلم غاية (جيد جدا) وموفرلهم (توفر) بزاف (الكثير) حاجة غير لي مابغاش يقري (فقط من لم يريد التعلم)"

نجد أن هذه المهارات العملية -نفسحركية- هي جدّ مهم الاهتمام بها تطويرها وتنميتها والتي يراها "كراثول krathwol" على أنها تتعلق بالجهاز العصبي، إذ تبدأ هذه المهارات في التكوّن حسبه بداية التقليد للأعمال والحركات لينتقل بعدها للمهارة اليدوية التي تتطلب التفنن في العمل ولكن ببساطة وذلك للوصول إلى الأداء بدقة يكون به نوع من الإتقان في العمل والتناسق ولكن بنوع

مختلف عن العمل التقليدي هذا ما يجعله فريدا من نوعه ليمرّ بعدها إلى الأداء المميز والذي يحمل بعض الإتساق والإنسجام في العمل ليصل في الأخير إلى الأداء الطبيعي الذي يسهل فيه القيام بجهد فكري أو عضلي ويجعله متمكنا من تخصصه فكريا ويدويا ما يتيح له فرصة العمل والمخطط التالي يوضّح إنتقال المهارات العملية من البسيط إلى المميّزة حسب ما تم تفصيله:

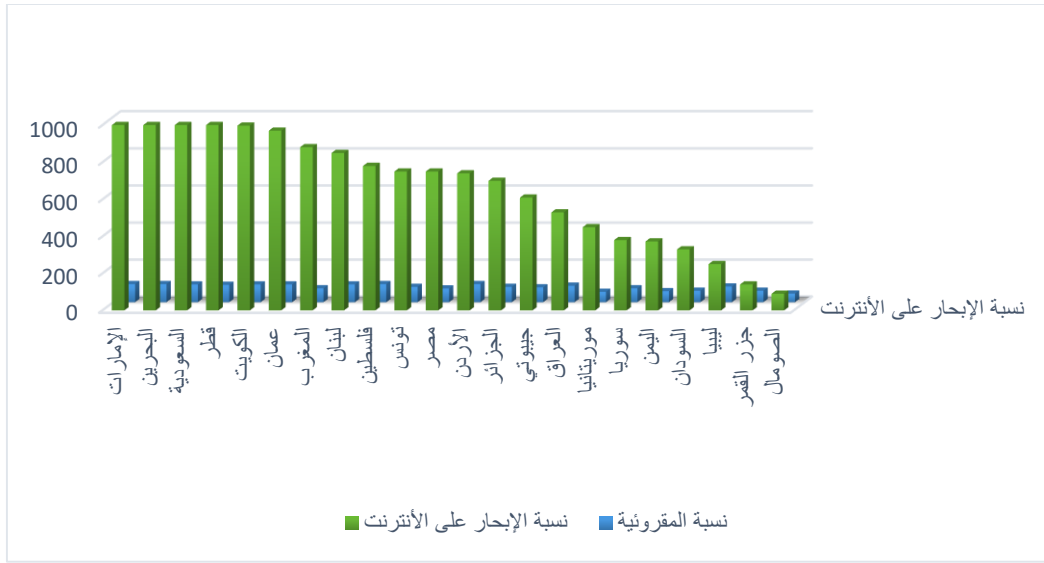
**المخطط رقم 12:** يوضّح كيفية إنتقال مهارات الطلبة من البسيط إلى محترف المتميّز.



- **المهارات ذاتية:** تتمثل هذه المهارات فيما يتعلق بذات الطالب وشخصيته ومدى تكوّنها من ناحية أسلوب تفكيره، طريقة نظرتة للأمور من زاوية إيجابية تفاؤلية أم من ناحية سلبية تشاؤمية وكيف إستفاد من التكوين المتلقى في الجامعة وطريقة تقييم نفسه بنفسه أي معرفة نقاط الضع والقوة لديه، وهل يسعى للعمل نحو تطويرها أو تصحيحها، ومدى إتساع أفقه الثقافي للأمور أي أنه ليس كل متعلم مثقف، فهناك فرق بينهما فالمتعلم يتقن مجاله تخصص الدراسي لا غير أما المثقف فهو ذلك الشخص الذي يعرف صفات الأمور والعلوم فيأخذ من مجال فكرة وهو ما ينطبق عليه المثل القائل "...يقطف من كل بستان زهرة" وذلك للتنوع الثقافي والفكري فيصبح واسع النطاق والتفكير والخيال يتعرف على ذوات الأشياء من القراءة ومتابعة كل ما هو جديد بمجتمعه وبالعالم، ومع الإنتشار الهائل للتكنولوجيا التي قربت نا المعلومة أصبح من السهل التعرف على أي مجال أو علم في أقل من ثانية واحدة، ولكن هذا الأمر جعل القراءة والكتاب الورقي في خانة الإندثار فإذا تم المقارنة بين نسبة القراءة ونسبة الإبحار على الأنترنت نجد أن الأنترنت أصبحت تأخذ حصة الأسد في ذلك وهو ما جاء في تقرير الألكسو **Alecso** في تقديرها لنسبة القرائية والإبحار على الأنترنت لسنة 2021 بالنسبة للدول العربية وقد كانت نتائج ذلك حسب الشكل التالي:



الشكل رقم 17: يوضح نسب المقرئية والإبحار على الأنترنت في الدول العربية.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على تقرير الألكسو

<https://www.observatory.alecso.org>، تاريخ الإستطلاع 2023/01/18، بتوقيت

.19:14

وعليه إنطلاقاً من هذه البيانات الإحصائية ومدى أهمية القراءة ومتابعة كل ما هو جديد في المجتمع أو العالم لرفع من مستوى ثقافة الطالب ومواكبة العصرنة، تم إختبار ذلك مع عينة من الطلاب المقبلين على التخرج بمختلف التخصصات بجامعة غليزان وقد كانت نتائج ذلك كالتالي:

الجدول رقم 15: يوضح توزيع أفراد العينة حسب إكتسابهم للمهارات الذاتية.

الإجابات	F	%
نعم	93	62%
لا	35	23.33%
لا أدري	22	14.66%
Σ	150	100

يوضح هذا الجدول نسبة تعداد الطلبة الذين يتمتعون بمهارات ذاتية والتي كانت معظمها إيجابية بنسبة مقدرة 62% في حين قدرت نسبة من الطلبة الغير مالكي للمهارات الذاتية ب 23.33%

أما بالنسبة للطلبة الذين لا يدركون حقيقة تمتعهم بمهارات ذاتية فقد كانت نسبتهم ضئيلة قدرت ب 14.66%.

نستنتج من هذه الإحصائيات الميدانية على أن الوسائل والأدوات التي إعتدتها الجامعة لعملية التعليمية التعلمية لدى الطلبة قد تحقق مفعولها نظرا لمتعتهم بالمهارات الذاتية سابقة الذكر هذا ما يدل على قيمة التعليم الجامعي وفعاليته لدى تنمية وتطوير الكفاءات والمهارات التي يحتاجها الطالب لإثبات نفسه وتكوين ذاته ليتمكن بعدها من الإنخراط في العالم المهني بكل سلاسة، ليس هذا فقط بل من خلال تركيز الطالب على نفسه وتعزيز قدراته بالبحث والقراءة والتكوين الإضافي في مجالات الضعف لديه، بمعنى آخر أن التعليم الجامعي هو فعلا وسيلة وآلية لتنمية قدرات الطالب ولكن الجزء الأهم إذا لم تتوفر الروح والإرادة القوية من قبل الطالب لتطوير ذاته فلا يمكن أن يحرز تقدما هائلا من كل الجوانب، وفي ذات السياق فقد وضّح المبحوثين خريجي الجامعة على ضرورة إعتداد الطالب على نفسه للرفع من كفاءاته للوصول إلى الشخصية المثالية من كل النواحي الفكرية والعملية وذاتية:

**قول المبحوث رقم (20)** "التعليم الجامعي واه عنده أهمية كبيرة من ناحية تطوير الطالب لقدراته بصّح(ولكن) إذا الجامعة وفرت له كل شي وهو ماكانش(ليس لديه) عنده الحافز والإرادة باش(لكي) يطور من نفسه هنا ماتقدر(لا تستطيع) دير(تعمل) حتى حاجة...وزيد(إضافة) الإنسان مهما تعلم يبقى يتعلم حتى الممات لاخاطر(لأن) الأمور راها تتغير وحننا رانا نتبدلوا(تغير) ونتعلمو مع هذا التغيير لي راه سيغتو (خاصة)رانا في وقت ماباقاتش (لم يبقى)على لي تعرف تقرى ولا تكتب كيما بكري(مثل الماضي) دروك(الآن) ولات(أصبح) يحكم عليك إذا تعرف تتعامل مع سمارت فون(هاتف الذكي) والPC (الحاسوب)وغيرها وغيرها"

فهذه المهارات تجعل من الطالب ذو كاريزما وشخصية قوية ما يجعله واثقا من نفسه وقادرا على مواجهة أي شيء والتحكم في ذاته بالمواقف الصعبة والتصرف بعقلانية هذا ما يؤدي به إلى إتحاقه وتصنيفه للنخبة المثقفة التي تختلف كثيرا عن النخبة المتعلمة وهنا يكمن الإختلاف بينهما أن المثقف يأخذ من كل علم وتخصص القليل ويعمل على تعزيزه بالإضافة يعمل دائما على البحث عن الجديد في حين نجد المتعلم فقط يهتم بمجال تخصصه لا غير وغير متقهم لبعض الأمور الأخرى، فالنخبة المثقفة أو الأنتليجنسيا Intelligentsia هم أولئك الأفراد المتميزون عن الآخرين

والفريدون يقفون على معايير وأساسيات غير تلك التي يعتمدها الإنسان العادي في حياته، لهم نظرة خاصة للواقع وللأفراد ينظرون للأمور بعقولهم لا بأعينهم يمتازون برجاحة العقل والبداهة والفتنة وهذا ما يجعل من الطالب له القدرة على التصرف والتعامل مع المشاكل وتساعده في الحصول على عمل بعد تخرجه ما يكسبه نقطة وميزة إضافية جديدة تمكنه من تجاوز العقبات والعراقيل والتحكم في مجريات الأمور والأحداث.

### 7- حقيقة التعليم الجامعي كآلية لضمان العمل للخريجين:

لطالما تنافست الجامعات على من ينتج أكبر عدد ممكن من الخريجين في جميع التخصصات وهذا ما يقف على تقنية الجذب والإستقطاب التي تعتمدها كل جامعة لتعديد التعداد الهائل من المنتسبين إليها وبالتالي يشكلون هؤلاء نسبة أكبر في تخرجهم، ولكن ليس هذا المشكل الحقيقي للجامعات الذي أصبح يراودها بل تحول الأمر إلى المقدر من إنتاج أكبر للخريجين ذوي قدرات عالية الجودة وهذا الأهم، لهذا أصبحت الجامعات اليوم تواقه نحو خلق إستراتيجيات جديدة في تعليمها ونظامها ومناهجها وحتى خلق تخصصات مبتكرة غير تلك الكلاسيكية التي تعتمدها جميع الجامعات وذلك للتتوّع في الخريجين وجذب الأنظار نحوها ما يساهم في الرفع من التنافسية لديها. وهو ما تسعى إليه الجامعات الجزائرية حاليا عن طريق وضع قرارات تتماشى والسياسة الدولة من ناحية والتطوير من خريجها من ناحية أخرى وهو ما تم ذكره حول القرار 1275 الخاص بإنشاء مؤسسات ناشئة التي تساهم في خلق فرصة للعمل بعد تخرج الطالب وليس البحث عن فرصة للعمل مثل ما كان مسطرا فيما مضى وهو ما صرّح به المبحوث رقم (20) من خلال المقابلة الميدانية الذي أكد على أن المؤسسة الناشئة تعد فرصة لا تعوض يجب العمل على تحقيقها وتطويرها لتصبح في المستقبل شركة كبرى إقليميا وعالميا لما لا ، هذا ما جسّ نبض العديد من الجامعات الدولية العالمية مخافة إحتلال الجامعات الجزائرية المراتب الأولى في التصنيفات العالمية للجامعات والتعليم وكذا البحث العلمي، وهو فعلا ما تسعى إليه الجزائر وقد كشف مؤخرا وزير إقتصاد المعرفة والمؤسسات الناشئة والمؤسسات المصغرة "ياسين المهدي وليد" على أنه منذ الإعلان عن القرار المتعلق بإنشاء مؤسسات ناشئة قد بلغ تعدادها أكثر من 5000 مؤسسة ناشئة مع حياة أكثر من 1100 مؤسسة على علامة شركة ناشئة ومشروع مبتكر هذا ما جعلها نداء

للعديد من الدول العالمية 97 Startups حسب ما جاء في موقع [.https://www.startupranking.com](https://www.startupranking.com)

لم تكفي فقط الجامعات الجزائرية في وضع هذا التغيير بل سعت نحو فتح تخصصات جديدة وذلك تزامنا ومتطلبات العمل الجديدة التي تبحث عن المهارات الجديدة وتخصصات تتناسب والعصرنة الرقمية والتكنولوجية وهو ما أكدته المقابلة الحرة التي تم إجراؤها مع مدير جامعة غليزان التي أوضح فيها أهم التخصصات التي تتماشى وسوق العمل وكذا متطلبات الطلبة وقد تمثلت هذه الأخيرة في كل من الفيزياء الطاقوية، الكيمياء التحليلية، علم الطفيليات، تربة والمياه، إنتاج النباتي، المالية والمحاسبة، إدارة الأعمال، المياه والمحيط، وهذا ما أكدته نتائج الدراسة الميدانية بالجامعة مع المقبلين للتخرج طور الماستر حول ما إذا كان لتخصصهم الأكاديمي مكانة في سوق العمل والتي معظمها كانت إيجابية الموضحة في الجدول التالي:

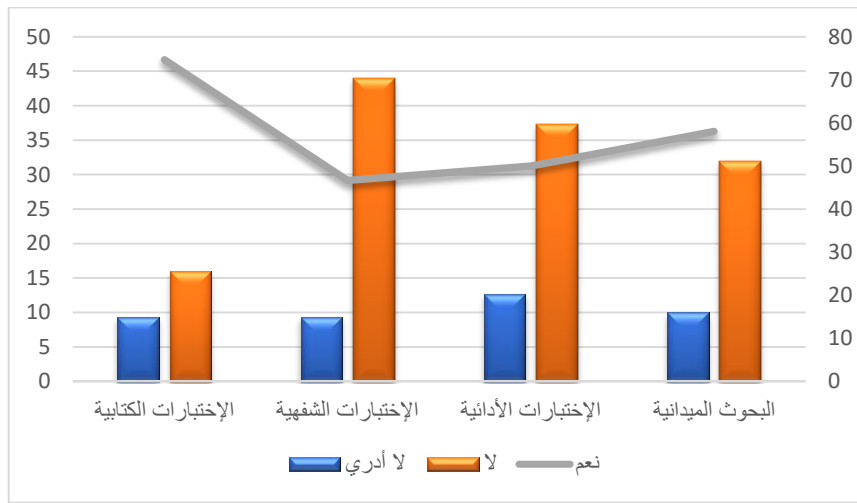
**الجدول رقم 16:** يوضح توزيع أفراد العينة حول منظورهم لمكانة تخصصهم الأكاديمي بسوق العمل.

الإجابات	F	%
نعم	100	66.66%
لا	26	17.33%
لا أدري	24	16%
Σ	150	100

نلاحظ في الجدول الذي أمامنا أن جميع الطلبة المقبلين على التخرج يؤكدون على أن لتخصصهم الأكاديمي مكانة في الوسط العملي والمهني وذلك بنسبة 66.66% في حين نجد بنسبة 17.33% الذين أكدوا على أنه لا يوجد مكانة لتخصصهم الجامعي بسوق العمل، بينما هناك من لا يدرك بعد ما إذا ما كان لتخصصه العلمي مكانة بميدان العملي بالجزائر أو لا وذلك بنسبة بلغت 16%، فمن خلال ذلك يمكن القول على الجامعات تقريبا تسعى الى تسطير وفتح تخصصات تتوافق ومتطلبات سوق العمل ضمانا لحصول الطالب لفرصة العمل بعد تخرجه هذا ما يؤكد على أنها تواكب التطور المهني الذي هو في تجديد وتغيير سريع ومستمر خاصة في الآونة الأخيرة التي وافقها الرقمنة والمعلوماتية وعصر المعرفة التي أصبحت أهم عنصر تسعى لخلقها الجامعات وفي

نفس الوقت نشره وترسيخه لدى الطلبة، لهذا لتعزيز هذه التخصصات تم العمل على تعميم عدة مقاييس موحدة في جميع التخصصات والأطوار كاللغة الإنجليزية ومقياس المقاولاتية وذلك لتنمية هذه الكفاءات ترسيخها لدى الطلبة، وكذا التنوع في أساليب تقويم الطلبة ما بين الكتابية والشفهية والإختبارات الأدائية والبحوث الميدانية وذلك ضمانا لمدى إكتساب الطالب للمهارات الفكرية والعملية وهو ما أكدته الدراسة الميدانية بجامعة غليزان حول تضمنها لأساليب التقويم للطلبة المتنوعة وقد جاءت النتائج كالتالي:

**الشكل رقم 18:** يوضح توزيع أفراد العينة حول آراءهم لأكثر الإختبارات التقويم تطبيقا.



نلاحظ في هذا الشكل على أن تقريبا جلّ أساليب التقويم للطلبة تعتمد عليها جامعة غليزان حيث بلغت نسبة تأكيد الطلبة على الإختبارات الكتابية بنسبة 74.66% في حين تضاءلت نسبة الإختبارات الشفهية البالغة 46.64% لتعود ترتفع في الإختبارات الأدائية مع البحوث الميدانية بنسبة المقدره ب 50% و58%.

إذ يساهم التنوع في أساليب التقويم سواء المتعلقة بالطالب أو الأستاذ أو الإدارة وغيرها من مكونات الجامعة والعملية التعليمية التعلمية على التعرف للثغرات والهفوات مع تحديد نقاط الضعف وذلك لإعادة تعديل الأخطاء وتصحيحها للوصول إلى الهدف الرئيسي، بالإضافة إلى أنّ عملية التقويم تعمل كعامل كاشف لمصادر القوة وحتى التحقق من جودة العملية التعليم عن طريق إكتشاف مدى قدرة إستيعاب الطلبة للمقاييس والتخصص المدروس أو عكس ذلك هذا ما يجعل من المختصين يبحثون عن أسباب فشل الطالب وحتى رسوبه أو عدم تنمية لقدرات ومهارات أساسية في عملية

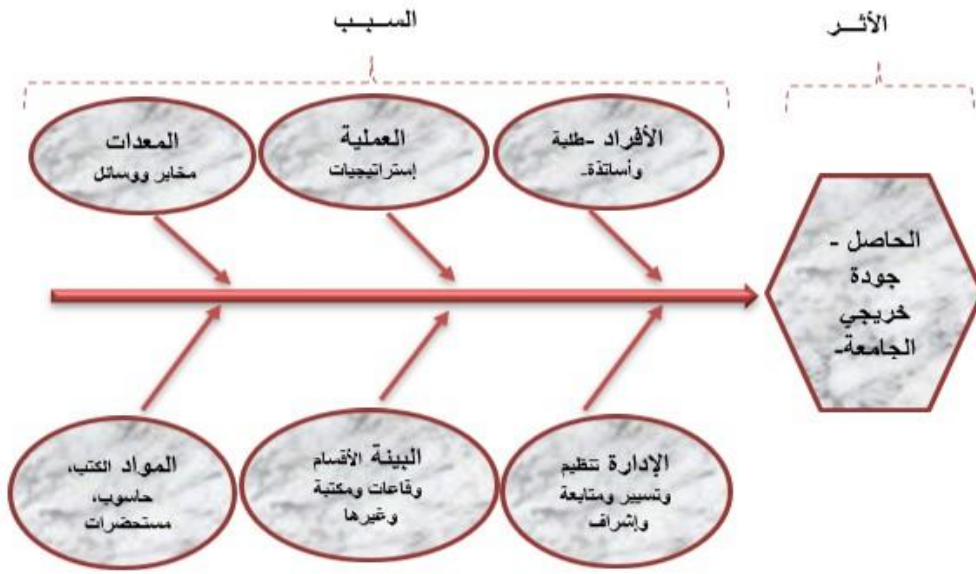
التعليم لتعزيز وإضافة تقنيات جديدة في مساره التعليمي الأكاديمي بغية الحصول على طلبة ذوي مهارات عالية تتوافق وميولاتهم، بمعنى تجهيز المؤسسة الجامعية لعدد من الأدوات والوسائل والقوانين والقرارات بغية خلق التوازن العملي والفكري لدى الطالب وهذا ما يؤكد منهج الدكتورة "ماريا مونتيسوري **Maria Montessori**" الذي يؤكد على أهمية الطالب في التعلم عن طريق تفاعله مع المحيط لإكتساب الخبرات والمعارف وفي نفس الوقت تنمية قدراته الحس حركية والإبتعاد عن ذلك التعليم التقليدي الكلاسيكي الذي يهتم بالتلقين والحشو فقط.

إذ نجد أن الجامعات اليوم تواجه صراع وتحديا كبيرا مع آليات تعزيز الفكر وتحسينه لينتقل من الفكر التقليدي الكلاسيكي إلى الفكر الحديث لخلق الجودة والنوعية لدى الطلبة هذا ما يجعل من هذه النقطة من التحليل السوسولوجي نظرية بحد ذاتها أو منهاجا كاملا يكمن في "المنهج المعزز للتفكير" الذي بحث فيه جملة من العلماء والدكاترة حول كيفية تحقيق تغيير للفكر وفي نفس الوقت تنمية جميع مهارات التفكير مع تحفيز عضو الدماغ لتنشيط بعض المناطق الخاملة به التي لا يدركها الفرد إلا بعد القيام بعدد من الأنشطة والعمليات الفكرية والحركية مما ينشط دورة التفكير لديه ما يجعله يميل للإبداع والإبتكار والبحث عن كل ما هو جديد، فجميع هذه الإصلاحات والتغييرات التي تقوم بها الجامعة هي لصالح تنمية الطالب حتى تتوافق مؤهلاته مع المحيط العملي مستقبلا وهذا ما أثاره البروفيسور في التربية بجامعة دربي البريطانية " دنيز هايس **Dennis Hayes**" حين أسقط فكرة "ماكدونالدز سيستم" لمالك مطاعم الماكدونالدز "راي كروك" على المؤسسة الجامعية والتي حددها في مقومات أربعة متمثلة في الكفاءة التي يراها تتجسد في زيادة تعداد الجامعات الذي يؤدي إلى ارتفاع عدد الطلبة ما يجعل من العملية التعليمية تميل للتغيير وذلك لتناسب والكم الهائل من الطلبة ومراعات للفروق الفردية التي بينهم، في حين يكمن المقوم الثاني في القدرة على التنبؤ التي تكمن في تحديد الأهداف المؤسسة الجامعية مع وضع معايير لتقييمها وكذا النتائج التي يمكن التوصل إليها إنطلاقا من العناصر والإستراتيجيات التعليم المنتهجة، المقوم الثالث وهو ما يتعلق بقابلية القياس التي حرصها **Dennis** عدد المقاييس والبرامج التعليمية وكذا تعداد الخريجين مع ترتيب الجامعة على المستوى المحلي والعالمي أما العنصر الرابع والأخير فقد تمثل في التحكم الذي أشار إليه على أنه يمكن إستفادة جميع الطلبة من المحاضرات مثلا عن

طريق التقليل من عدد الطلبة هذا ما يجعل للأستاذ يتمكن من مادته ومن طلابه ويتحكم في الحصة التعليمية التعليمية ككل.

نجد على أن هذه التقنيات والإستراتيجيات تساهم في التقليل من حدة التوتر بين الطالب والأستاذ والمادة التعليمية بالإضافة إلى خلق التوازن بين الجامعة ومتطلبات المحيط سواء تعلق الأمر بالمحيط الثقافي أو التكنولوجي المتطور أو بالمحيط العملي وحتى السياسي هذا ما يسهل على الطالب أو الخريج ارتفاع فرصة إنخراطه وإندماجه في العالم المهني بسرعة أكثر هذا ما يقلل نسبة العوائق التي تواجه الخريج أثناء مرحلة البحث عن العمل، وإنطلاقا من إسقاط هذه الأفكار والنظريات والتحليلات السوسيولوجية على أرض الواقع أي بجامعة غليزان نجد أنها تساهم في تحقيق ذلك النوع من الإندماج والتزواج الجامعي العملي إن صحّ القول لضمان منتج بشري قيم هذا من جهة والرّفعة من فرصة المنافسة العالمية وإحتلال المراتب الأولى هذا من جهة أخرى ولتحقيق التوأمة مع متطلبات وحاجيات سوق العمل الجزائري، حيث أصبح هذا الأخير يبحث عن كفاءات تحمل في طياتها أسلوب التفكير النقدي والإبتكاري وكذا الذكاء العاطفي الذي يساعد على كيفية التعرف على مشاعر الآخرين والتحكم فيها، كما تبحث عدة مناصب بسوق العمل على المهارة القيادية التي تهدف إلى توجيه وتحفيز فريق العمل وإدارة الوقت والقدرة على التفاوض والإقناع مع التخطيط المحكم والتنظيم بالإضافة إلى التمكن من حلّ المشكلات مع تحديدها والقدرة على إستخدام التكنولوجيا التي باتت أهم مهارة يتوجب على الخريج الجامعة أن يتقنها، لهذا وحسب الدراسة الميدانية للجامعة نجدها تهتم بكل هذه الجوانب حسب ما تمّ ذكره وتوضيحه سلفا بغية تنمية هذه المهارات وتوفيرها لدى الخريج أو لدى الطلبة المقبلين على التخرج حتى يتمكن من الإنخراط بسوق العمل بسهولة هذا ما يجعل من منطلق "كارو إيشيكافا" **Ishikawa** الذي يناقش مسألة السبب والأثر (couse & effect) والمعروف بعظمة السمكة (Fishbone) حيث نجد أن تلك الوسائل والإستراتيجيات والقرارات وكذا الطاقم الجامعي من أساتذة وإداريين وتقنيين كل مكمل ومساند للآخر التي تعدّ سبب من أسباب تحقيق جودة الأثر والمحصول المتمثل في الطلبة الخريجين بصفة خاصة وهو ما يوضّح في المخطط التالي:

المخطط رقم 13: يبين علاقة السبب والآخر في مؤسسة الجامعة حسب منظور إيشيكاوا.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع الإلكتروني رواد إدارة الجودة

<https://www.almerja.net>، تاريخ الإطلاع 2022/12/5، بتوقيت 20:46.



## خلاصة الفصل:

نستشف من الدراسات السابقة والتحليل السوسيوولوجي للواقع والميدان الدراسي على أن الجامعة قد تغيرت أهميتها وضرورتها بالمجتمع إذ أصبحت تعدّ من آليات إلتحاق الطلبة الخريجين بسوق العمل نظرا لإعتبارها مركزا للتعليم وتنمية مهارات الطلاب وقدراتهم التي أصبح عالم الشغل يتطلبها ويحتاجها لضمان المردودية والإنتاجية ذات النوعية، لهذا تركز الشركات وأسواق العمل على ضمان إدراج مدخلات ذات جودة والتي تعدّ هذه الأخيرة مخرجات الجامعة هذا ما يؤكد على مدى إرتباط الجامعة بسوق العمل وتكامل كل نسق للآخر، فحقيقة توظيف الطلبة في الوقت الراهن أصبحت تعتمد على إستراتيجيات ومعايير معينة يتم بها إختيار الموظف المناسب للمكان المناسب لهذا نجد على أن المشاركين المتمثلين أغلبهم في خريجي الجامعة يميلون نحو تنمية مهاراتهم وقدراتهم في مراكز خاصة تتطلب أموال باهظة الثمن وذلك لضمان إرتفاع فرصة المنافسة مع المشاركين وضمان الحصول على منصب عمل مقابل خسائر ضئيلة.

وعليه سعت الجامعة في العصر الحالي إلى توفير مثل هذه التقنيات والإستراتيجيات التي تعد حاجة من الحاجيات الضرورية لدى الطالب خاصة فيما يتعلق الأمر بالتنمية المهنية التي تنطوي في مجال تطوير القدرات الحركية العملية التي يعتمدها سوق العمل خاصة وتعتبر في ذات الوقت خبرة يستفاد منها الطالب المقبل على التخرج، إذ تعتبر التنمية المهنية جزء أساسي ورئيسي في شخصية الطالب التي توضح له مساره المهني وتشكل له قدراته الحس حركية وكذا يتمكن من التعرف وإستكشاف لمجالات العمل التي يمكن الإنخراط بها بعد تخرجه إنطلاقا من وضع الجامعة علاقات شراكة مع مؤسسات المجتمع وكذا تنظيم إستراتيجيات لتحفيز التعلم الذاتي وتقوية المجال الإبداعي والإبتكاري للطلاب بغية الإلتحاق بسوق العمل وتقادي العراقيل التي تواجهه أثناء مرحلة البحث عن العمل، وحسب ما تم توضيحه في الميدان نستنتج على الجامعة تعدّ أهم آلية من آليات التوظيف وخلق مناصب ومراكز للطلبة الخريجين هذا ما يجعل من تحقق الفرضية الأولى للدراسة التي تركز على ان الجامعة باتت من آليات ضمان التوظيف للخريجين، بل تجاوزت ذلك وأصبحت هي من تنتج المؤسسات الداعمة للإقتصاد المحلي ما يعزز مكان الجزائر في المنافسة العالمية ويبرز قيمتها ونفوقها ومدى سعيها نحو التطور في الرأس المال البشري خاصة وأنساق المجتمع عامة.

## قائمة مراجع الفصل الثاني:

1. Djamel Guerid .(Avril, 1998) .*L'Universite D'hier A Aujourd'Hui* . تم الاسترداد من <http://www.ouvrages.crasc.dz> L'Universite Aujourd'Hui:
2. [http:// www.annasronline.com](http://www.annasronline.com) .(2022-11-10) . جامعة وهران تحتفل بنصف قرن من الإشعاع العلمي والفكري .
3. <https://www.aawsat.com> .(2022-11-10) . نافذة على الجامعة: جامعة الجزائر...تاريخ حافل في التعليم والنضال .
4. <https://www.djelfa.info> .(2022-11-10) . أول جامعة بعد إستقلال الجزائر .
5. Jane Andrews and others .(May, 2008) . 'All change? Managers' . *experience of organizational change in theory and practice journal of .organizational change Management* , vol 21; No 3 , 314-300 .
6. Moreau, V. (2021, Octobre 10-14). Recherche Et Coordination Territoriale . *L'Université et la société: la troisième mission* (pp. 1-19). université de Strasbourg : Réseau d'excellence des dirigeantes et dirigeants universitaires en gouvernance et en gestion .
7. SHARJAH', S. U. (2015). *SKYLINE UNIVERSITY COLLEGE "UNIVERSITY CITY OF SHARJAH"*. Retrieved from Vision;Mission;Goals & Objectives: <https://www.skylineuniversity.ac.ae>
8. Zsofia Kocsis , g. (2021, May 07). A double road to success? Impact of dual education on effectiveness. *Research in Post- Compulsory Education*, 26(2), 164- 188.

9. إبراهيم يوسف . (بلا تاريخ). التعليم عن بعد: الواقع والأفاق / دراسة لبعض النماذج العالمية . تم الاسترداد من [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)
10. أحمد عيسى الطويسي. (حزيران ، 2016). التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات التنمية. رسالة المعلم، المجلد 53- العدد 1 ، 71-74.
11. أزهار، الطروانة اخليف يوسف محمد أمين حامد القضاء خضر داغر. (2016). درجة موائمة ملائمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. دراسات العلوم التربوية، المجلد 43/ الملحق 5، 2049/2033.
12. أسماء سعادو . (2009 / 2010 ). التصورات الإجتماعية للطلبة الجامعيين لصعوبات تطبيق نظام (ل. م. د) LMD في الجامعة الجزائرية . دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي . . أم البواقي (الجزائر) : جامعة العربي بن مهيدي . أم البواقي . مدرسة الدكتوراه في العلوم الإنسانية (مذكرة ماجستير) .
13. أسماء هارون . (2009-2010). دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية - تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام lmd-. قسنطينة : جامعة منتوري قسنطينة -كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-.
14. التربية . (بلا تاريخ). تم الاسترداد من شبكة أهل البيت للأخلاق الإسلامية : <http://www.ahlolbayt.net>
15. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . (18 سبتمبر، 2013). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 45، 9/5.
16. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (6 فبراير، 2013). الجريدة الرسمية ، العدد 08 ، 40/1.
17. الشيخ الداوي خامرة بوعمامة. (7 2، 2018). التعليم التعاوني كخيار إستراتيجي لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل "التجربة الألمانية أنموذجا". المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، 5/1 ، 12/1.

18. المؤتمر الأول للتعليم الفني والمهني (نواكشوط 26/25 مارس 2017) التقرير الختامي .  
(2017) تطوير التعليم الفني والمهني في الوطن العربي وتعزيزه . (p. 1/ 15) موريطانيا:  
المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام  
والإتصال.
19. أيمن السيد محمد أبو العنين. (نوفمبر، 2017). متطلبات تسويق خريجي التعليم المزدوج  
نظام الثلاث سنوات. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 5، 116/97.
20. أيمن يوسف. (2007-2008). تطور التعليم العالي: الإصلاح والآفاق السياسية.  
الجزائر، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية : جامعة بن يوسف بن خدة -الجزائر-.
21. بغداد خلوفي . (ديسمبر، 2015). التعليم العالي بالجزائر اثناء الحقبة الإستعمارية. مجلة  
المواقف للبحث والدراسات في المجتمع والتاريخ، العدد 10، 167-178.
22. بلخيري مراد محمد البشير إبراهيمي شناف خديجة عبد الحميد مهري . (2016). معايير  
ضمان جودة التعليم العالي . عرض لبعض النماذج العالمية. مجلة الدراسات والبحوث  
الإجتماعية (جامعة الشهيد حمة لخضر) ، 01. 16.
23. بوعمامة خامرة . (2018). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في  
الجزائر . الجزائر : جامعة الجزائر 3 . كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.  
أطروحة دكتوراه.
24. جامعة غليزان. (22 11، 2022). جامعة غليزان. تم الاسترداد من تاريخ جامعة غليزان  
<https://www.univ-relizane.dz> :
25. جان كلود باسرون بيار بورديو، و (ت) ماهر تريمش. (2007). إعادة الإنتاج -في سبيل  
نظرية عامة لنسق التعليم- (المجلد الطبعة الأولى ). بيروت: المنظمة العربية للترجمة  
ومركز دراسات الوحدة العربية.

26. حبة وديعة بوترة بلال . (سبتمبر , 2013). الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية - جامعة الوادي- ، العدد الأول ، 72-94.
27. حسن رمعون . (1998). الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا: حالة الجزائر والعالم العربي. إنسانيات *Insaniyat*، 6، 51-63.
28. حسين كريم حمود رافع عباس حسن . (دون سنة). المعالم الأساسية لفكرة التحول من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني. مجلة كلية الآداب، العدد 91، 486/501.
29. خديجة سلامي . (دون سنة) . دور ومكانة الأساتذة الجامعيين من خلال إصلاح التعليم العالي في الجزائر -نظام ل م د- دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالجلفة. مجلة حقائق للدراسات النفسية والإجتماعية، العدد السابع ، 225-237.
30. دحمان بريني . (سبتمبر, 2018). دور الجامعة في خدمة المجتمع. مجلة آفاق للعلوم، المجلد:04، العدد:13، 164-174.
31. رأفت عبد العزيز وآخرون البوهي. (2018). الجودة الشاملة في التعليم (المجلد ط 1). الجزائر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع.
32. رشيدة شكري معمر . (15 01, 2020). الزوايا ودورها الديني والثقافي في الجزائر خلال العهد العثماني. مجلة المعيار، مجلد:24 العدد: 49، 272-288.
33. رضا إسماعيل حمدان. (2022). متطلبات التعليم المهني وعلاقتها بإيجاد بيئة جاذبة للطلبة من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية في العاصمة عمان . عمان/ الأردن: جامعة الشرق الأوسط .
34. رواد إدارة الجودة الشاملة. (14 11, 2018). تم الاسترداد من <http://almerja.net>
35. ساجد شرقي. (2008). دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع. مركز دراسات الكوفة، العدد العاشر ، 169-184.

36. سمير عبد السلام الصوص مفيد أحمد أبو موسى. (2013). *التعلم المدمج (المتمازج) بين التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني*. عمان /الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
37. سهى حمزاوي . (ديسمبر, 2017). دور الجامعة في مواكبة التغيير التكنولوجي (الواقع والطموح). *مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، العدد الثاني ، 09-26*.
38. صليحة رقاد. (2013-2014). *تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية: آفاق ومعوقاته -دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري-*. سطيف : جامعة سطيف (1) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
39. عزت السيد أحمد . (2007). *تطوير التعليم العالي (الواقع والمشكلات والإقتراحات) (المجلد الطبعة الأولى )*. دمشق: دار الفكر الفلسفي.
40. عمر بن نايش. (11 يونيو, 2022). *في ترتيب الجامعات الجزائرية: جامعة غليزان تحتل المركز الرابع والثلاثين وطنيا*. تم الاسترداد من القائد : <https://www.kaidnews.dz>
41. عميرة أسماء . (2013-2012). *إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة جامعة جيجل-*. قسنطينة -الجزائر: جامعة قسنطينة (2) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
42. فائزة، زرقط يولرباح، شوشة مسعود التونسي. (مارس, 2018). *العملية التعليمية مفاهيمها وأنواعها وعناصرها*. *مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 07/ العدد 29، 175/188*.
43. لطيفة بوراس . (2020). *الرقمنة في الجامعة بين التغيير الجذري والتكيف الحتمي. أعمال الملتقى الوطني الموسوم ب: دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي. كلية الحقوق جامعة الجزائر 1 .. المجلد 57، العدد خاص ، صفحة 113/129*. الجزائر: المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية.
44. *لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر* . (19, 04, 2019). تم الاسترداد من لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر : <https://www.educafile.com>

45. م.كريم . (26 03, 2022). الجزائر الآن . تم الاسترداد من الجزائر تنفق سنويا على البحث العلمي والتطوير 8 مليار دينار : <https://algeriemaintenant.dz>
46. مالكي محمد. (2019-2020). أثر الهيكل التنظيمي على معرفة التشاركية في المنظمات -دراسة ميدانية-. أدرار -الجزائر-: جامعة أحمد دراية -كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-.
47. ماهي الدولة التي تنفق أكثر ما تنفقه على التعليم؟ . (2023). تم الاسترداد من Talking of Money.com: <http://ar.talkingofmoney.com>
48. مجدي صلاح طه المهدي . (2013). إقتصاديات الجودة التعليمية . الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة.
49. محمد السيد علي . (2011). إتجاهات وتطبيقات الحديثة في المناهج وطرق التدريس (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار المسيرة.
50. محمد السعيد بن غنيمة . (2014 / 2015 ). أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967. 2012) . تيزي وزو: جامعة مولو معمري تيزي وزو. كلية الحقوق والعلوم السياسية (أطروحة ماجستير) .
51. محمد رشدي جراية . (دون سنة). الصحراء الجزائرية (دراسة في جغرافيا). تم الاسترداد من Academia Arabia : <https://academia-arabia.com>
52. مدونة التربية والتعليم . (20 11, 2022). مدونة التربية والتعليم . تم الاسترداد من جامعة غليزان -أحمد زبانه-: <https://www.eduschol-onec.com>
53. مساك أمينة . (2007-2008). تأثير سياسة التعليم العالي على علاقة الجامعة بالمجتمع الجزائري -دراسة تحليلية تقييمية لنظام التعليم العالي في المجتمع الجزائري-. الجزائر: جامعة الجزائر -كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية-.

54. منيرة بنت محمد حسن المعمر . (بلا تاريخ). فاعلية التعليم المدمج في التحصيل الدراسي لطالبات المرحلة المتوسطة. المملكة العربية السعودية : جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (كلية العلوم الإجتماعية) ماجستير مناهج وطرق تدريس .
55. مولود زايد الطيب . (23 10, 2010). إجتماعي . تم الاسترداد من النظرية البنائية الوظيفية : <https://ejtema3e.com>
56. ناصر عبد الحميد يونس. (2016). [www.new-educ.com](http://www.new-educ.com). تم الاسترداد من مدخلات العملية التعليمية وأثرها على طبيعة مخرجاتها : <https://www.new-educ.com>
57. نبيل سعد خليل جرجس. (25 03, 2020). أستاذ التربية المقارنة والأدارة العلمية المتفرغ. تم الاسترداد من المحاضرة الثالثة في مقرر قاعة بحث : <http://staffsites.sohag-univ.edu.eg>
58. نجوى بن عويده. (2018 / 2019). التعليم العالي في الجزائر بين واقع الإصلاحات ومتطلبات التنمية البشرية . سطيف: جامعة فرحات عباس . سطيف .كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (أطروحة دكتوراه) .
59. نجوى حرنان. (2013 / 2014). مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي (دراسة عينة من الجامعات الجزائرية) . بسكرة (الجزائر) : جامعة محمد خيضر (بسكرة) كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . أطروحة دكتوراه . .
60. نوال نمور . (2011 / 2012). كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير) جامعة منتوري قسنطينة. قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينة. كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير. رسالة ماجستير .
61. هشام عبد الوافي . (30 06, 2021). أنماط التعليم الجديدة في ظل الجائحة وما بعدها. مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، 1 / 12.



62. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (2021) . ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية . الجزائر .
63. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (2021) . نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر الوضع الراهن والأفق المستقبلية . الجزائر .
64. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (دون سنة) . دليل إجراءات الترشح وكفايات الحصول على التأهيل الجامعي للأستاذ الباحث والباحث الدائم . تم الاسترداد من <https://services.mesrs.dz>
65. وزير التعليم العالي والبحث العلمي . (2011) . الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د . بن عكنون، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.
66. وكالة الأنباء الجزائرية . (26 03, 2022) . وكالة الأنباء الجزائرية . تم الاسترداد من الدولة أنفقت نحو 57 مليار دج على البحث العلمي خلال السنوات السبع الأخيرة: <https://aps.dz>

## الفصل الثالث

تغيرات سوق العمل الجزائري  
وعلاقته بالنسق الجامعي

## تمهيد:

يعد سوق العمل من أهم القطاعات التي تسعى الدول إلى تطويرها وتنميتها لهذا نجد على أنها تسعى دائما نحو إدراج مخططات وبرامج جديدة بغية تحقيق أهدافها الظاهرة منها والباطنة خاصة في العصر الحالي الذي أصبح يتطلب تقنيات وكرارزمات جديدة في سوق العمل التي من خلالها يتم الرفع من العجلة الإقتصادية وبالتالي تطور التنمية المستدامة للمجتمع هذا ما يجعلها أكبر منافس للدول الأخرى، حيث تنطلق هذه الأخيرة بالإهتمام بالوحدات الصغرى للمجتمع أهمها العامل الذي تقريبا يتشكل من خريجي الجامعات لهذا تسعى الدولة نحو وضع خطة لتوفير مناصب عمل لهذه الفئة من المجتمع وبالتالي تساهم في التقليل من حجم البطالة الذي يعد مقياسا لقوة الدولة وتطورها وهو ما سيتم مناقشته وطرحه في هذا الفصل مركزين في ذلك على الحثيات الجديدة بسوق العمل -منحة البطالة- والتأكد ما إذا كانت فعلا آلية من آليات توظيف حاملي الشهادات الجامعية أو على الأقل تساهم في فتح مجالات أخرى لديه.

### 1. ماهية سوق العمل الجزائري وأهم تحولاته:

#### 1-1 مفهوم سوق العمل وأهم قوانينه حسب المشرع الجزائري:

لكل مجتمع أفراد يسيرون حياتهم وإحتياجاتهم وفق معيار معين أو جهاز معين يكون من خلاله كوسيلة للوصول إلى مبتغاهم وذلك عن طريق العمل، فهذا الأخير يتشكل بسوق تجمع بين ما يريده هؤلاء الأفراد من وظائف وبين ما يحتاجه المجتمع من عمال، حيث إختلف المفكرون في تحديد مفهوم لسوق العمل نظرا النسبية الفكرية والإيديولوجية المجتمعية وإختلاف ظروف وخصائص سوق العمل وطريقة تسييره بين الدول، فهناك من عرّفه حسب الإطار الإقتصادي أكثر منه إجتماعي كونه يمس توظيف اليد العاملة البشرية داخل الإطارات الإقتصادية منها حسب إختلاف أنشطتها سواء تعلق الأمر بالنشاط التجاري أو الصناعي أو الزراعي...وغيرها، وعليه من أهم تعاريف سوق العمل نذكر:

◀ عرّف من وجهة نظر إقتصاديات العمل على أنه مكان اجتماع وإلتقاء كل من بائع العمل ومشتري للعمل، وبتعبير آخر حسب **Danielle-Gabrielle Tremblay 1990** "....هو الموعد بين العرض والطلب للقدرة على العمل أو لإنتاج السلع أو الخدمات" (Tremblay, Avril 1998, p. 10)

- ◀ في مفهوم آخر يعد سوق العمل على أنه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، أي مجال الذي يتم فيه بيع الخدمات وشراؤها وبالتالي تسعير خدمات العمل" (صالي ، 2014، صفحة 124)
- ◀ وفي تعريف آخر لسوق العمل بأنه "مثله مثل الأسواق الأخرى وهو نقطة إلتقاء بين عارضي العمل أي الباحثين على العمال وبين طالبي العمل، فهو يربط وينسق بين إحتياجات المؤسسات العارضة للعمل وبين العميل الطالب للعمل" (Pole- Emploi.fr, 2015, p. 02)
- ◀ تعريف **Goodman**: هو تلك المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي يشتغل معظم القاطنين" (سليخ حورية ، دون سنة، صفحة 6)

وعليه من خلال هذه التعاريف نستنتج وجود عنصرين رئيسيين يتكون منهما سوق العمل والتي يمكن تحديد مفهوم إجرائي لذلك والقول على أن سوق العمل هو نقطة تبادل إقتصادية بين أولئك الأفراد الباحثين عن العمل والوظائف حسب مؤهلاتهم والذين يندرجون تحت مسمى "طالبي العمل"، مع تلك المؤسسات والشركات التي تبحث عن العمال وتعرض إحتياجاتها للأفراد الذين يشغلون الوظائف الشاغرة لديها وهذا ما يندرج تحت مسمى "عارضي العمل" حيث تضع هذه المؤسسات بعض الشروط التي يجب أن تتوفر في العامل ليتناسب والوظيفة المرغوب بها، كما يندرج تحت هذا الإطار عدة مصطلحات التي يجب الفصل فيها لإيضاح إشكال الخطأ فيما بينها ومن بين هذه المصطلحات نذكر:

- العمل: هو ذلك النشاط المبذول سواء كان جهد عضلي أو فكري يقوم به الفرد من أجل إتمام غايته والوصول إلى تحقيقها وذلك في فترة زمنية معينة، وهو ما تحدث عنه **Adem Smith** (جباري ، 2015، صفحة 16) في فكرته ثروة الأمم وعلى أنه أساس لخلق الرفاهية والتقدم للمجتمع.
- التوظيف: يعد سلسلة من المراحل التي يختار على أساسها الموظف الكفؤ من بين عدة مترشحين للمنصب بما يتناسب ومؤهلات وقدرات المترشح، تتم إما إختبارات كتابية أو شفوية، ويتعلق الأمر بجانب تسيير الموارد البشرية كل مؤسسة ولها ثقافتها في إختيار الموظف ذو المهارة، وبتعبير آخر هو "توفير العمالة اللازمة للمنظمة من حيث النوعية والأعداد المطلوبة، وجذب وإستقطاب المرشحين المحتملين لشغل الوظائف الشاغرة، وإختيار أفضلهم بالإستعانة بأساليب الإختبارات لإتخاذ القرار وإبرام عقد العمل" (زيادة ، 2017 ، صفحة 327)
- المهنة: تعرّف في معناها اللغوي على أنّها "العمل، الحرفة الوظيفة، الصنعة التي بها مهارة وحذق بممارستها، لها تقاليد وقواعد لا يعرفها إلا أصحابها" (حمدي ، 2005 ، صفحة 285)

وفي معناها الإصطلاحي هي "مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية" (زام ، 2018، صفحة 8)

وعليه يمكن القول على أنّ المهنة هي جملة من النشاطات التي يقوم بها الأفراد والتي يتمتعون بمهارات خاصة للقيام بها وإنجازها مما يتطلب ذلك وقت أطول للتدريب عليها، يكافئ المهنيين بأجر معين حسب نوع المهنة التي يتقنها.

• الحرفة: يطلق عليها أيضا بتسمية الصناعة أو الصنعة في معناها اللغوي تعني "هي الصناعة التي يرتزق منها الإنسان ويحترفها وكل ما إشتغله، وفي معناها الإصطلاحي هي ذلك النشاط الذي يمارسه الإنسان في سبيل كسب معاشه وهذا ما حثنا عليه النبي صلى الله عليه وسلم بقول {إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ الْمُؤْمِنَ الْمُحْتَرِفَ} " (حسون رضا السلامي، 2021)

إذ يمكن تعريفها على أنّها كل عمل يدويّ يقوم به الفرد تتطلب نوع من المهارة التقليدية في الصناعة وبعض الآليات العتيقة مثال ذلك حرفة الحياكة، النسيج، صنع الفخار وغيرها من الحرف التي تتمتع بها الجزائر وتزخر بها والتي تعد من أهم الموروث الثقافي والتقليدي للمجتمع.

• الشغل: يمكن تعريفه حسب القراءات البيبليوغرافية على أنه جل العمليات والنشاطات الفكرية والجسدية التي يقوم بها الإنسان ويلتزم بها من أجل منفعة ما أو للحصول على الأجرة، وعليه يمكن تحديد الفرق بين سوق العمل وسوق الشغل حيث يمثل الأول ما تباع فيه خدمات العمل أو تشتري حيث يمثل العرض هم العاملون أو القوى العاملة بينما الطلب هو تلك المؤسسات العارضة لإحتياجاتها ولمناصب العمل، بينما تنعكس الأمور في العنصر الثاني -سوق الشغل- إذ تتحوّل العروض لتمثل المؤسسات العارضة للعمل، أما الطلب فيتمثل في العاملون طالبي الشغل.

## 2-1 مكوّنات سوق العمل حسب المعطيات الإحصائية بالجزائر:

عند الحديث عن مفهوم سوق العمل لاحظنا أن جميع المفاهيم تختص وتجمع بين لركيزتين أساسيتين وهما العرض والطلب وهذا ما يجعلهما يمثلان أهم مكوّنين لسوق العمل، حيث يؤثر كل واحد على الآخر مما ينعكس على سوق العمل بالإيجاب أو السلب وذلك جلّ ما أكده العلماء الإقتصاديون وكذا الإجتماعيون سواء الكلاسيكيون أو المحدثون المعاصرون حول منظورهم لسوق العمل وتطوره الذي سيتم التطرق إليه في العنصر التالي، وعليه يمثل كل من:

✓ العرض: سبق وتم تحديد مفهوم العرض بسوق العمل على أنه مجموعة من الأفراد الراغبين في العمل يعرضون خدماتهم من أجل الحصول على العمل مقابل أجر معين خلال فترة زمنية معينة، يقف هذا الأخير على وجود علاقة طردية بين كمية العمل المعروضة وبين مستوى الأجر وهو ما ينص عليه قانون العرض The Law Of Spply وذلك في الحالات العادية بينما في الحالات الإستثنائية تصبح العلاقة عكسية مما يدفع العامل عند مستوى معين من الأجر إلى تفضيل أوقات الراحة بدلا من العمل وهو ما يوضحه المخطط التالي:

**المخطط رقم 14:** يوضح منحنى العرض على العمل.



**المصدر:** عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012، كلية علوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، مدرسة دكتوراه إدارة أعمال والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس - سطيف 1-، لنيل شهادة ماجستير، 2014-2015، صفحة 22.

حيث تعرّف القوة العاملة على أنها "أولئك الأفراد المتاحين والقادرين على العمل في سوق العمل" (CFI Team, 2022) والتي تنقسم إلى كل من:

أ- "القوة النشطة: وهي تلك القوة التي تمارس وتزاول عملها فعليا سواء كانوا يعملون لحسابهم الشخصي أو لدى الغير.

ب-البطالون: وهم تلك الفئة القادرة على العمل وراغبة فيه ولم تحصل عليه بعد" (كحل الراس ، 2013/2014 ، صفحة 22)

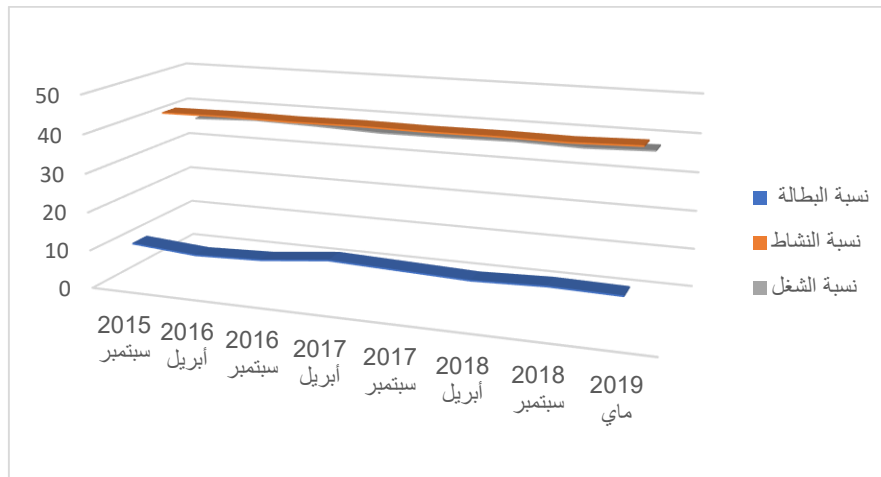
إذ يشهد توزيع السكان بالجزائر للقوة العاملة في إرتفاع حسب ما جاء به الديوان الوطني للإحصائيات ONS نظرا لإرتفاع تعداد السكان وهو ما يوضحه الشكل التالي الذي يجمع بين توزيع المشتغلون والبطالون حسب الجنس:

**الجدول رقم 17:** يبيّن تعداد السكان المشتغلون والبطالون حسب الجنس لسنة 2019.

الجنس	السكان المشتغلون	السكان البطالون
ذكور	9219	920
إناث	2062	529
مجموع	11281	1449

المصدر: أرقام الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

**الشكل رقم 19:** يوضح نسبة البطالة والنشاط والشغل ما بين 2015-2019.



المصدر: أرقام الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

نلاحظ في الشكل والجدول التاليين على أن نسبة البطالة في الجزائر تضاءلت في السنوات الخمس الأخيرة نظرا لإرتفاع نسبة الشغل والنشاط التي بلغت 11281 من السكان المشتغلون لسنة 2019 يقابلها 1449 عدد السكان البطالون، وقد كان تعدد إرتفع أو إنخفاض هذه النسب متعلق بالذكور الذين يحتلون مرتبة الأولى من ناحية تعدادهم في الشغل وفي البطالة أيضا، نظر كون أن الجزائر تعد من المجتمعات الذكورية التي تهتم بتشغيل جنس الذكور على حساب الأنثى ولكن في الآونة الأخيرة أصبح العمل حكرا على كلا الجنسين نظرا لغلاء المعيشة وتغير متطلبات الحياة التي دفعت المرأة للخروج إلى العمل من ناحية إكتفاءها الذاتي ومن ناحية أخرى تحقيق كفاءتها وتبيان جدارتها

في المجتمع وعلى أنها قادرة على العمل بعد أن كانت في وقت من الأوقات مهمشة دورها الأساسي هو التربية والقيام بشؤون البيت لا غير، فهذا الوضع من التغيير وانتقال دور المرأة يعدّ نقطة إيجابية للإقتصاد الوطني من خلال مشاركتها التي تساهم في ارتفاع الدخل القومي وكذا عدم إستيراد يد عاملة أجنبية في تحقيق الكفاءة بالموارد البشرية وبالقوة النشطة.

حيث نلاحظ في الشكل الثاني على أن كلا من نسبة النشاط ونسبة الشغل متقاربتان وفي منحنى واحد تقريبا كون أن الأفراد يعتمدون على الدخل السريع والإنخراط في أي عمل أو مهنة أو نشاط ما بغية الحصول على مدخوله الفردي مما يتحول في كثير من الأحيان هذا النشاط المؤقت إلى عمل دائم نظرا لإحترافه وتمكنه من المهنة وأخذ الخبرة في مجال معين يصبح لديه القدرة على مزاوله العمل به ويحفزه إلى فتح فرع خاص به.

أضف إلى ذلك وكنموذج للدراسة فقد تم أخذ ولاية غليزان في البحث حول نسبة كل من القوة النشطة والعاملة ونسبة البطالون بداية من سنة 2019 إلى غاية 2022 حسب ما تم تقديمه من طرف مديرية العمل والتشغيل لولاية غليزان والجدول التالي يوضح ذلك:

**الجدول رقم 18:** نسب القوة العاملة والنشطة وكذا البطالة مع معدل التشغيل بولاية غليزان.

السنوات	عدد السكان	قوة العاملة	القوة النشطة	القوة البطالة	معدل التشغيل
2019	959959	36.63%	96.49%	9.79%	87.08%
2020	979237	36.69%	98.06%	12.87%	85.44%
2021	998516	27.33%	62.79%	19.58%	50.49%
2022	1017792	28.46%	56.42%	24.88%	42.38%

**المصدر:** من إعداد الباحثة حسب المعطيات الميدانية بمديرية التشغيل بولاية غليزان.

إذ يبيّن الجدول الذي أمامنا نسب كل من القوة العاملة بولاية غليزان التي كانت نوعا ما متذبذبة ما بين 36.63% بسنتي 2019 و2020 لتتخفّض إلى 27 و28% لسنة 2021 و2022 وهذا حسب تعداد سكان الولاية الذي بات في الإرتفاع ليصل إلى سنة 2022 لـ 1017792، كما نجد على أن القوة النشطة هي الأخرى أيضا كانت مرتفعة في السنتين 2019 و2020 ما بين 96 و98% لتتخفّض في سنة 2022 إلى 56,42% أدى ذلك إلى إرتفاع القوة البطالة لسنة 2022 بنسبة 24.88% ويقابله تضائل في معدل التشغيل المقدر بنسبة 42.38%.



نستنتج من ذلك على أن كل قوة مرتبطة بالأخرى وتؤثر عليها خاصة فيما يتعلق بتعداد السكان الذي يؤثر في زيادة أو نقصان القوة العاملة والقوة البطالة، كما يمكن القول على أن هذا التضائل الذي حدث في السنوات الأخيرة بالأخص لسنة 2022 قد كان له علاقة بالجائحة الصحية التي أثرت على القطاع الشغل مما أدى بالكثير إلى الإنقطاع عن العمل وغلق العديد من الشركات والمؤسسات الكبرى والتي أغلقت بعضها نهائيا نظرا لتضررها من جائحة كوفيد هذا ما أدى إلى إرتفاع القوة البطالة الذي قابله إنخفاض في معدل التشغيل وإنخفاض في القوة العاملة، هذا الوضع فتح عدة إستراتيجيات للتفكير في إيجاد حلّ لوضعية إيجاد عمل للعاطلين عن العمل للتقليل من نسبة البطالة ليس فقط في الولاية بل في القطر الجزائري قاطبة.

وعليه يمكن القول بأن سوق العمل يتأثر بالعديد من العوامل الداخلية منها والخارجية التي تنعكس في ذات الوقت على معدلات البطالة وكذا معدل العمل والتشغيل ما يخلق مشكلة إجتماعية ومع تضخمها وتكرارها تتحول إلى ظاهرة سوسولوجية وإقتصادية تعالج من كلا الزاويتين نظرا لوجود علاقة بين المحيط المجتمعي وكذا إقتصاد الدولة الذي يربط هو الآخر بالتحولات والتغيرات المالية وإيكولوجية العالمية الدولية.

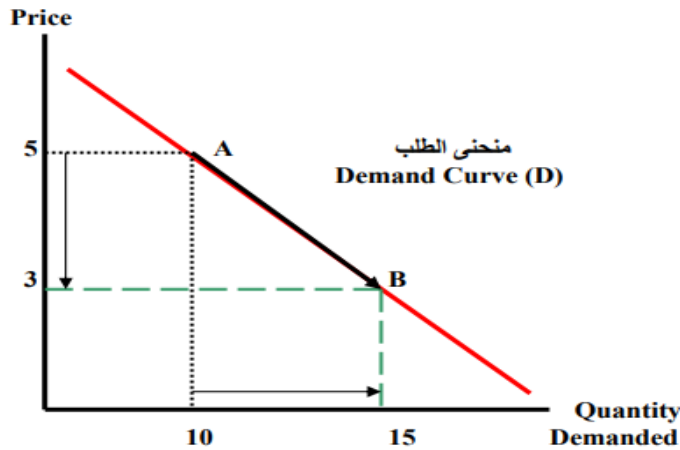
وحسب ما جاء في الدراسة الميدانية بالمديرية فقد تم التعرف على جلّ القوانين الخاصة بمعدلات حساب كل من البطالون والفئة النشطة والفئة العاملة وكذا معدل التشغيل والتمثلة في:

- **Taux De chômage**=(population en chomage)/(population active) "معدل البطالة"
- **Taux D'occupation**=(population active occupée)/(population totale) "معدل القوة العاملة"
- **Taux D'emploi**=(population active occupée)/(population en age de travailler) "معدل التشغيل"
- **Taux D'activite**=(population active)/(population en age de travailler) "معدل النشاط أو الفئة النشطة"

✓ الطلب: وهو جلّ المؤسسات الطالبة للعمال ما يدفع بالإقتصاد الوطني إلى توظيف عدد هائل من الأيدي العاملة والموارد البشرية التي تحتاجها كل مؤسسة وقطاع لسد المناصب الشاغرة، إذ أنه مشتق من الطلب على السلعة النهائية التي يساهم العامل في إنتاجها فكلما إزداد طلب

السلعة معينة إزداد الطلب على عنصر العمل" (مقداد م.، دون سنة، صفحة 25) حيث "يوضح قانون الطلب (The Law of Demand) العلاقة العكسية بين سعر السلع والخدمات والكميات المطلوبة منها مع إفتراض شرط بقاء العوامل الأخرى ثابتة" (المحاضرة الثانية، الموقع الإلكتروني <https://coadec.uobaghdad.edu.iq>، تاريخ الإطلاع 2023/3/12، بتوقيت 03:24) والشكل التالي يوضح منحى الطلب:

**المخطط رقم 15:** يوضح منحى الطلب بسوق العمل.



المصدر: المحاضرة الثانية، الموقع الإلكتروني

<https://coadec.uobaghdad.edu.iq>، تاريخ الإطلاع 2023/3/12، بتوقيت

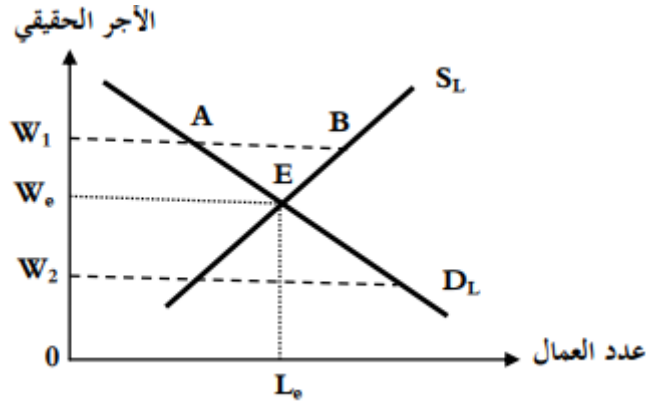
(03:24)

نستشف من خلال هذا المنحنى أنه إذا تم خفض من سعر السلع يؤدي بالدرجة الأولى إلى الزيادة في الطلب عليه ما يجعل من المؤسسة المنتجة إلى الرفع من كمية المنتج أي إنتقال النقطة A إلى النقطة B وهذا الأمر يتطلب عدد هائل من الموارد والقوى العاملة للحصول على الكمية المطلوبة في سوق السلع والمنتجات ما يستدعي الأمر إلى الشركات للإعلان عن طلب للعمال بالمديريات ووكالات العمل والتشغيل مثل ANEM مع وضعها لبعض الشروط التي تتناسب ومنصب العمل شاغر، ما يشكل لحاملي بطاقة طالب عمل فرصة للإلتحاق بأحد المناصب المعروضة بالوكالة.

✓ توازن العرض والطلب: أثناء حدوث عملية التفاعل والتأثير والتأثر بين العرض والطلب في سوق العمل ينعكس على تحديد الأجر وعدد ساعات العمل المطلوبة والمعروضة، عليه يمكن

القول على أن التوازن هو "عدد الساعات التي يرغب العمال في عرضها وبيعها، والتي تساوي عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل في شرائها" (جباري ، 2015، صفحة 23) فنقطة تقاطع كل من منحنى العرض مع منحنى الطلب تحدد مستوى الأجر التوازني وهو ما يتّضح في المخطط الآتي:

**المخطط رقم 16:** يبيّن منحنى التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.



**المصدر:** عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012، كلية علوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، مدرسة دكتوراه إدارة أعمال والتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس - سطيف 1-، لنيل شهادة ماجستير، 2014-2015، صفحة 23.

### 3-1 سوق العمل بين المواثيق الدولية والقوانين الجزائرية:

يتسم سوق العمل بجملة من القوانين التي تحدده وتقف على توازنه من خلال تجسيدها وتطبيقها على أرض الواقع على المستوى الوطني والدولي، بغية تشغيل الشباب والإستفادة من مهاراتهم وقدراتهم في تطوير الصناعة والمجال الاقتصادي خاصة لهذا سعت دول العالم بوضع إتفاقيات دولية تخصّ هذا الجانب من المواضيع خاصة بعد تعرض معظم الدول إلى الإرتفاع في معدل البطالة وهو ما أدى إلى أزمة في عمالة الشباب والذي دفع هذه الفئة إلى المطالبة بحقوق التشغيل وكانت التعبير عن رأيهم بالقيام بحركات إحتجاجية مثل تونس 2011 وكانت دافع لقيام الربيع العربي، وفي نفس السنة إنتشرت إحتجاجات بالولايات المتحدة الأمريكية جراء ما خلفته الأزمة المالية التي مرت بها سنة 2008 والتي مت جل الدول الصناعية، وكل هذا دفع مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن تناقش هذا الأمر والتّوصل إلى حلول جذرية تساهم في وقد كان قبلها أنها وضعت إتفاقيات دولية تخصّ عمالة الشباب والتي كان من بينها:

- "إتفاقية عمل الأحداث ليلا في الصناعة سنة 1919.
  - إتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) سنة 1921.
  - إتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) سنة 1936. " (الدولي، 2012، صفحة 3)
- وفي "مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية والأربعين في 4 حزيران/يونيه 1958" (مؤتمر العمل الدولي، 1988) تم وضع إتفاقية 111 تخص التمييز في إستخدام والمهنة، أي إعطاء الحق في التوظيف لجميع البشر مهما كان عرقهم ولونهم وجنسهم ومعتقدهم الديني وذلك حسب ما ينص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.
- كما تمّ سنة 1964 إنشاء "إتفاقية 122 من طرف المكتب العمل الدولي والتي تخص سياسة العمالة" (مؤتمر العمل الدولي، إتفاقية 122 بشأن سياسة العمالة، 1989) والتي تهدف إلى توفير فرص العمل لجميع الباحثين عن العمل -العمالة-، كما تنص على حرية إختيار العامل للوظيفة التي تتاسب مهاراته وقدراته بعيدا عن العرق واللون والجنس وما إلى غير ذلك من إشارات تدل على التمييز العنصري.
- وقد جاء في التقرير السابع لمكتب العمل الدولي إستعراض لمتابعة "إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 الخاص بمبادئ وحقوق الأساسية للعمل" (مؤتر العمل الدولي، 2010) والذي إهتمّ بأكبر مشكلة كانت تعاني منها الدول وهي عمالة الأطفال مما أكد هذا الإستعراض على القضاء على هذه الظاهرة ومساعدة الدول في متطلباتها وإحتياجاتها فيما يتعلق بالعمل والعمال، إذ يهدف هذا الأخير في إقامة مشاريع تعزيزية بين الدول تتعلق بحقوق العمل مما أدى ذلك إلى القضاء على العمل الجبري والإتجار بالبشر وإنعدام التمييز وقيام العدالة الاجتماعية التي كانت عنوان لمؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين (97) المنعقد بجنيف حزيران 2008، إضافة إلى السلام العالمي والحرية النقابية وكل هذا يساهم ذلك في تعزيز سبل التنمية المستدامة والتنمية الإقتصادية والإجتماعية للدول والأمن الدولي والعالمي.
- زيادة على ذلك هناك مجموعة من الإتفاقيات الدولية تخص العمل والعمال منها إتفاقية المساواة في الأجور بين الجنسين -عمال وعاملات-، "إتفاقية منظمة العمل الدولية تهتم بساعات العمل سن 1919، إتفاقية تخص البطالة وكانت عام 1919، إتفاقية العمل الدولية تهتم بالتعويض لحوادث العمل سواء للعامل أو صاحب العمل كانت سنة 1921..." (مكتبة حقوق الإنسان بجامعة منيسوتا، الموقع الإلكتروني <https://hrlibrary.umn.edu>، تاريخ الإطلاع 2023/4/13،

بتوقيت 00:28) وغيرها من الإتفاقيات التي قامت بها منظمة العمل الدولية التي أصبح متعامل بها على جميع دول العالم قاطبة، منها الجزائر حيث قامت بالمصادقة على نحو 60 إتفاقية العمل الدولية من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وذلك منذ الإستقلال (1962) والتي تم تفعيل 53 إتفاقية إلى يومنا هذا وهو ما يوضحه الجول التالي:

**الجدول رقم 19:** يوضح الإتفاقيات الأساسية وذات الأولوية سارية المفعول في الجزائر.

الإتفاقية	تاريخ التصديق	وضعية الإتفاقية
	<b>الإتفاقيات الأساسية</b>	
إتفاقية رقم 29 بشأن العمل الجبري 1930	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول
إتفاقية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم 1948	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول
إتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجر 1951	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول
إتفاقية رقم 105 بشأن إلغاء العمل الجبري 1957	12 جوان 1969	سارية المفعول
إتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة 1958	12 جوان 1969	سارية المفعول
إتفاقية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للسن 1937	30 أبريل 1984	سارية المفعول
إتفاقية رقم 182 بشأن أسوء أشكال عمل الأطفال	09 فبراير 2001	سارية المفعول
	<b>الإتفاقيات ذات الأولوية</b>	
إتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل 1947	19 أكتوبر 1962	سارية المفعول
إتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة 1964	12 جوان 1996	سارية المفعول
إتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية معايير العمل الدولية 1976	12 جويلية 1993	سارية المفعول

المصدر: قائمة إتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من طرف الجزائر، الموقع الإلكتروني

<https://www.mtess.gov.dz>، تاريخ الإطلاع 13 أبريل 2023، بتوقيت 00:29.

الملاحظ في هذا الجدول على أن الجزائر قد كانت تركز من قبل حصولها على الإستقلال على تحقيق جميع حقوق الإنسان من حقه في العمل وحقه في الحماية وكذا في عدم التمييز بين الأفراد والمطالبة بالمساواة والعدل، وهو ما أكدته بعد إستقلالها وذلك بتنفيذ الإتفاقيات الأساسية التي تختص تقريبا بالإجبارية العمل ومساواة في الأجور مع إلغاء العمل الجبري وكذا عمالة الأطفال، لتفعل بعدها الإتفاقيات ذات الأولوية وهي أيضا تخص كل ما يتعلق بسياسة العمل في الجزائر مع وضع لمعايير للعمل التي تتناسب والمقاييس الدولية للشغل وذلك بغرض التماشي مع مجريات العالم ومواكبة الركب الحضاري المجتمعي الذي كانت فيه الجزائر آنذاك بعد إستقلالها بعيدة كل البعد عن التقدم مع معاناتها للخسائر المادية والبشرية وإعادة النهوض وتأسيس حضارتها.

وكل ذلك من أجل الحفاظ على الموارد البشرية واليد العاملة المحلية وضمان الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي للبلاد وتحقيق التنمية المستدامة، وعليه في سنة 1990 قامت الجزائر بتسطير قانون عمل خاص بها "رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 الذي ينص بعلاقات العمل" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، 1990) والمتضمن كل من حقوق العمال وواجباتهم، علاقات العمل الفردية، شروط التوظيف وكيفياته، ينصن أيضا حول المدة الزمنية للعمل مشيرا في ذلك للعمل الليلي والعمل التناوبي والساعات الإضافية، كما خصّ هذا القانون مواد تهتم بالراحة القانونية والعطل والغيابات، زيادة على ذلك مسّ هذا التشريع التكوين والترقية خلال العمل للعمال، وكذا تجسيد علاقة العمل تعليقها وانتهاءها أي كل ما يخص عقد العمل والأجر الوطني الأدنى المضمون.

كما جاء في "الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 متضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 2006) والذي يختص بتحديد القوانين الأساسية التي تطبق على الموظفين والضمانات الأساسية أثناء تأدية عملهم إذ يشير بتحديد مواد تخص المناصب العليا والوظائف العليا للدولة، كما يهتم بالأنظمة القانونية الأخرى للعمل كالمتعاقدين، يهتم بالضمانات وحقوق الموظف وواجباته والتي تتضمن 29 مادة فيما يتعلق بذلك، أيضا من إهتمامات القانون تركيزه حول الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية وتنظيم المسار المهني يجمع كل من التربص وشروط وكيفية التوظيف وكذا التسيير الإداري للمسار المهني للموظف وتقييمه وتكوينه والترقيات والمكافآت المتحصل عليها، كما يهتم هذا القانون بالوضعيات القانونية

الأساسية للموظف وحركات تنقله والنظام التأديبي من عقوبات مع تحديد الأخطاء المهنية، المدة القانونية للعمل وأيام الراحة القانونية والعطل والغيابات، مع تحديد مواد تتعلق بإنهاء الخدمة والأحكام الإنتقالية.

وعليه نرى أنّ قانون العمل الجزائري قد ركّز على جميع حقوق العمال وأصحاب العمل ولم يهمل أي تفصيلا من ذلك حتى ذوي الإحتياجات الخاصة قد خصّ لهم مادة من مواده التشريعية، وهذا إن دلّ فإنّه يدلّ على مدى إحترام الدولة الجزائرية لحقوق الإنسان عملا بالمشاريع الدولية وبما ينصّ عليه ديننا الحنيف وسنّة رسولنا الكريم عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم بقوله "أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ" (حقوق العامل في الإسلام، <https://islamonline.net>، تاريخ الإطلاع 2023/4/13، بتوقيت 01:48).

#### 1-4 ماهية وكالة التشغيل والضمان الاجتماعي ANEM ومنظور خريجي الجامعة لها:

كانت المجتمعات في الماضي تعتمد على خدمة نفسها بنفسها، وكل فرد يعمل على تحصيل قوته من أرضه إذ كان إقتصاد آنذاك زراعيا ويعمل على أساس مقايضة الأشياء لتلبية حاجياته وإكتفائه الذاتي، ولكن مع التغير الذي طرأ على جميع ميادين المجتمع خاصة إقتصادية منها مع الثورة الصناعية وتطور الرأسمالية وثورة المعلومات التي فتحت مجال التصنيع والتطور التكنولوجي ومراكز لتكوين الكفاءات لليد البشرية بما يتناسب وإحتياجات سوق العمل وهو ما أكد على ضرورة تكوين الرأس المال البشري والإستثمار فيه، وهو ما دفع الحكومة إلى وضع وكالات وهيئات تهتم بتوزيع القوى العاملة المؤهلة كل حسب قدراته بما يتلاءم والمنصب وتوظيف العمالة بجل القطاعات، وهو ما شهدته الدول الأوروبية والولايات المتحدة من كساد حول العمالة المؤقتة مما دفع بها إلى تنشيط مؤسسات تتكفل بتنظيم العمالة وتواجه تقلبات التي طرأت على الطلب المتزايد وحل مشكلة التوظيف.

حيث مثلت هذه الوكالات شكل الوساطة بين طلب الشركات على العمالة المؤقتة وبين العمال الباحثين عن العمل، وهو ما أكدته عدة الدراسات السابقة حول الموضوع خاصة فيما يتعلق ب"اقتصاديات العمل" الذي تحدث عنها Bruno Van der Linden في كتابه المعنون (Bruno -Travail ; chômage et politique d'emploi-LECON2051", 2021, p. 07) وذلك سنة 2021 إذ أكد على ضرورة الإهتمام بجميع المعاملات المتعلقة بالنشاط المهني التي

من ضمنها آليات واستراتيجيات تساهم في تطور العمل من ناحية تسييره وإدارته، تنظيمه، إعتبره كحل لمواجهة المشكلات العملية... وغيرها.

فبعد الحديث عن التشغيل لا بد من إشارة وتبسيط الضوء على أهم عنصر أو جهاز إعتمدت عليه هي الأخرى الجزائر بعد الإستقلال 1962 في تسيير العمال وإنتسابهم في مناصب تناسب مؤهلاتهم وقدراتهم ألا وهي وكالة التشغيل والضمان الاجتماعي **ANEM " Agence National de l'Emploi "** التي تعد كأول إتجاه ينخرط به الراغبون في الحصول على عمل، سواء كان المتخرجون من التعليم العالي أو مراكز التكوين المهني والتقني سامي، وحتى أولئك الذين لديهم مستوى ثانوي أو غير ذلك، وحسب ما جاءت به معلومات من الدراسة الميدانية للوكالة بولاية غليزان وتقرير الحصيلة العمل والتشغيل المقدم من طرف الوكالة تم تعريفها على أنها فقد تم تعريفها على أنها جاءت خلفا للديوان الوطني لليد العاملة **ONAMO " Office National De La Main D'Oeuvre "** الذي كان مطبقا وفق المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 والذي يعد مؤسسة عمومية ذات طابع إداري منذ 1971 ليتغير تسميته إلى الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990 وذلك بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 المؤرخ في 08 من سبتمبر 1990.

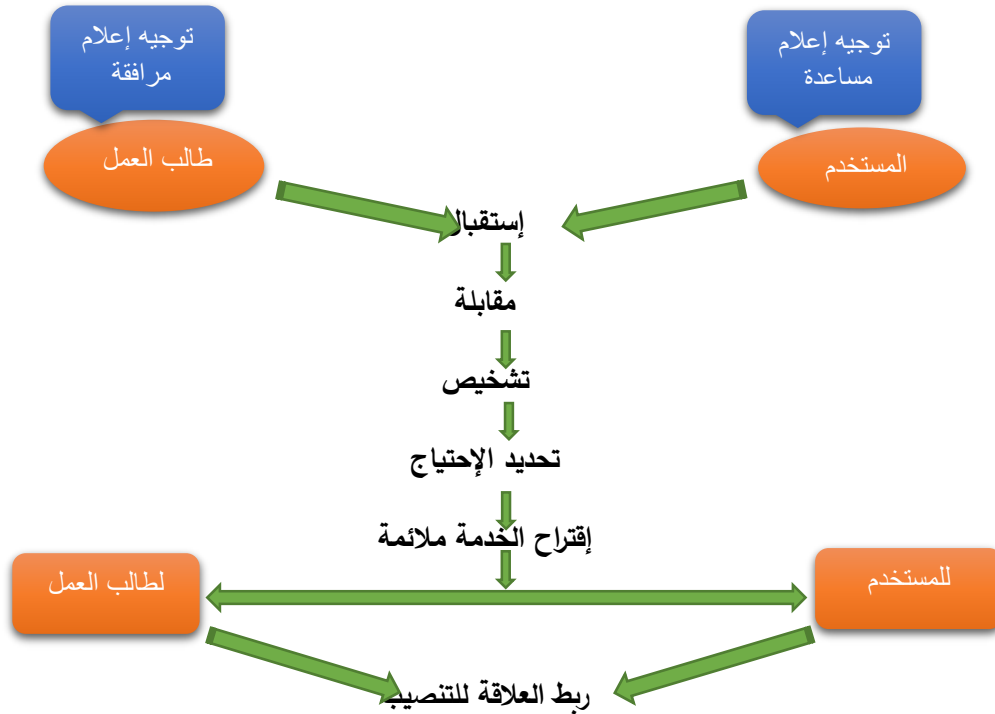
وفي سنة 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع إداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقوم بتنفيذ السياسة التشغيلية للدولة خاصة مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، يوجد بها 48 فرع ولأئي و271 ملحقة محلية و2 محلية للإطارات، فهي تقوم بدور الوسيط بين طالب العمل والمستخدم وتقوم بالتعرف على تقلبات السوق الوطني وتسعى إلى تنظيمه ليس هذا فقط بل تتمتع بعدة مهام ووظائف تحرص على تنفيذها حسب ما جاء من خلال المقابلة التي تمت مع مدير الوكالة بولاية غليزان والتي منها:

- تنظيم وضعية السوق الوطنية واليد العاملة وتطورها وذلك بالإعتماد على منظومة إعلامية للإطلاع على تقلبات السوق بالإضافة إلى وضع آليات لتغطية وظائف السوق وكذا اليد العاملة لتحقيق التنسيق بين الطرفين بما يتناسب وإحتياجاتهما.
- الإلمام بجمع العروض وطلبات العمل والربط بينهما من خلال إستقبال طالبي العمل (اليد العاملة) ووضع بطاقة طالب العمل وتوجيههم وتقديم الإستشارة إليهم والتي يتكفل بها مستشار التشغيل، بحيث يقوم بمرافقة طالب العمل في مسيرته في البحث عن شغل ومرافقة المستخدم في إيجاد الكفاءات المناسبة للمناصب التي يقترحها.



- تقوم الوكالة أيضا بمتابعة سير تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر وذلك حسب الإطار المشرع الجزائري فيما يتعلق بذلك والمنصوص عليه في "المادة رقم 28 من القانون رقم 08-11 المؤرخ في 21 جمادى الثانية 1429هـ الموافق ل 25 يونيو سنة 2008" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2008، صفحة 07) والتي تخص تصريح بتشغيل الأجانب خلال مدة (48) ساعة من دخوله لأرض الوطن بالمصالح المكلفة بالتشغيل.
- ومن بين الوظائف والمهام الموكلة لوكالة التشغيل والضمان الإجتماعي أيضا مهمة تنصيب ومراقبة التشغيل، وهو ما جاء "حسب القانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425هـ الموافق ل 25 ديسمبر 2004" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية، 2004، الصفحات 9-10) المتعلقة بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل حيث يهدف هذا الأخير إلى إبرام إتفاق وصلة بين طالبي العمل والمستخدمين ولا يتطلب من طالب العمل أي أتعاب بل يكون مجاني من خلال عرض وال إعلام عن عروض العمل ثم إرسال للمستخدم العمال المناسبين للشروط الموضوعة عن طريق تقنية "الوسيط" التي تتعامل بها الوكالة مع عارضي العمل، إذ تعد هذه الآلية نظام معلوماتي متكامل تم وضعه في الخدمة في ولاية غليزان شهر سبتمبر 2015، والذي يسمح بالمعالجة الآلية للمعلومات المتعلقة بطالبي العمل وإجراء المقاربة الإلكترونية بين العروض والطلبات وتقليص الوقت في معالجة مختلف الوضعيات وتوحيد العمل على مستوى جميع وكالات التشغيل على المستوى الوطني، والمخطط التالي يوضح طريقة عمل هذه المهمة:

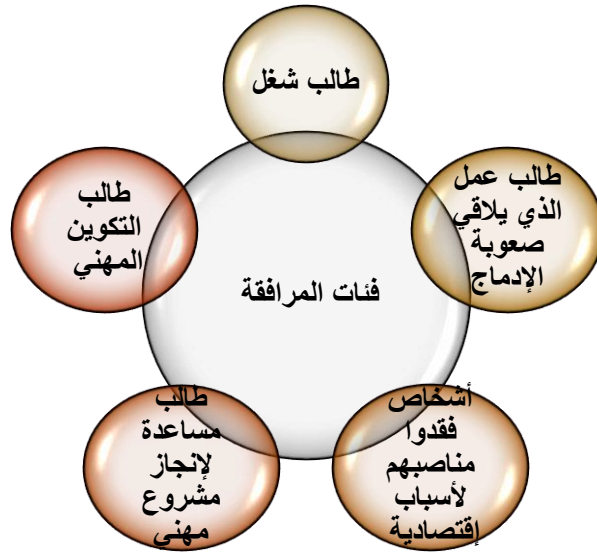
المخطط رقم 17: يوضح مهمة الوساطة بين طالبي العمل والمستخدمين بوكالة التشغيل والضمان الاجتماعي.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على التقرير المقدم من طرف الوكالة بولاية غليزان.

- ومن المهام الأخرى والأكثر أهمية التي تشرف عليها الوكالة هي مهمة المرافقة في التشغيل وتتمثل هذه الأخيرة في تقديم خدمة لطالبي العمل الذين يصعب إدماجهم فتقوم الوكالة بتوجيههم لمسالك مختلفة كإعادة التأهيل بالتربصات الميدانية وكذا التكوين، توضيح بعض التقنيات لإيجاد فرص عمل أخرى للإندماج في الحياة العملية إلى غاية توظيفهم، ومن بين الفئات التي تقدم لها المرافقة حسب ما جاء في تقرير الوكالة نذكر:

المخطط رقم 18: يوضح الفئات التي ترافقها الوكالة إلى غاية حصولهم على وظيفة.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على تقرير الوكالة بولاية غليزان.

فالوكالة الوطنية للتشغيل والضمان الإجتماعي تضم ثلاث فئات تستقبلها يوميا لتوجيهها ووضع بطاقة طالب العمل لها وتسطير جل هذه المهام معها تتمثل هذه الفئات في كل من:

- ◀ **طالب العمل لأول مرة:** وهم أولئك المتخرجين من الجامعات ومن مراكز التكوين المهني والمعاهد التقني سامي، المتوجهين نحو الحصول على العمل ولم يستفيدوا من قبل على أي منصب.
- ◀ **طالب العمل ذوي الخبرة:** هذه الفئة تتمثل في الذين تحصلوا على عمل من قبل ولديهم الخبرة المهنية في ذلك.
- ◀ **طالب العمل الذين يشغلون مناصب عمل ويريدون تغييرها لأسباب مختلفة:** سواء تعلق الأمر لأسباب شخصية أو إقتصادية مالية أو صحية وغيرها.

وقد أوكلت للوكالة مهمة أخرى مع التغيير الجديد الذي طرأ لمحاربة البطالة والتقليل من حجمها بالجزائر ألا وهو "منحة البطالة" حيث أصبحت من مهامها تسييرها وتنظيمها وإستقبال البطالين وإدراجهم في البوابة الرسمية حتى يتمكنوا من الإستفادة من المنحة، فمن خلال المقابلة التي تمت بالوكالة والتساؤل عن سبب نسب هذه المهمة لهم، تمت التصريح على أن الوكالة الوطنية للتشغيل والضمان الإجتماعي هي الأولى والسبابة في معرفة عدد البطالين وحاملي بطاقة طالب العمل ولها جميع البيانات والإحصائيات فيما يتعلق بذلك، وليس هناك جهاز آخر يتوفر على هذه

الإماتيات لهذا تم توكيل مهمة تسيير منحة البطالة إليها مما زاد من مهامها وأهميتها وكذا كثرت الضغط على الميسيرين نظرا لإرتفاع إقبال طالبي العمل على وكالة ANEM، كما تحتوي الوكالة على جهازين أو نظامين في خلق فرص العمل لفئات الطالبة للعمل سابقة الذكر وهما:

◀ **جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:** وهو متعلق "بالمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق ل 19 أفريل 2008" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، 2008، صفحة 19) الهادف إلى تحديد الإطار العام لجهاز المساعدة على الإدماج المهني للشباب حسب ما جاءت به المادة الأولى من المرسوم، يهتم بالتعامل مع ثلاث (3) فئات متمثلة حسب المادة رقم 2 من المرسوم في:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقني السامي خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (CID).

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني (CIP).

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

فهذه الفئات تسعى الوكالة إلى إدماجها لعالم الشغل والمهن عن طريق هذا الجهاز بالإتفاق مع المديرية العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري وكذا مديرية العمل والتشغيل، وهو ما جاء مؤخرا في التعليم الوزارية المشتركة رقم 25 المؤرخة في 18 ديسمبر 2019 حسب ما قدمته الزيارة الميدانية بمديرية التشغيل لولاية غليزان، المحددة لكيفيات تطبيق "المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 11 ربيع الثاني علم 1441 الموافق ل 8 ديسمبر 2019" (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، مرسوم تنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2008 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات، 2019، صفحة 22) المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملو الشهادات، حيث تم إدماج هؤلاء عبر ثلاث دفعات في جل القطاعات مؤخرا وذلك سنة 2022 وقد كانت حصيلة ذلك كالتالي حسب ما جاء من إحصائيات مديرية التشغيل بولاية غليزان:

الجدول رقم 20: يوضح عدد المدمجين في القطاع الوزاري بالدفعات الثلاث لسنة 2022.

العدد المتبقي من عملية الإدماج				عدد المدمجين				القطاع الوزاري
المجموع	المرحلة 3	المرحلة 2	المرحلة 1	المجموع	المرحلة 3	المرحلة 2	المرحلة 1	
12	7	3	2	2066	897	389	780	وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية
16	1	6	9	1513	54	229	1230	وزارة التربية الوطنية
0	0	0	0	400	109	93	198	وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات
0	0	0	0	102	20	27	55	وزارة التكوين والتعليم المهنيين
0	0	0	0	209	15	47	147	وزارة الشباب والرياضة
0	0	0	0	37	14	10	13	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
1	0	1	0	59	5	18	36	وزارة الشؤون الدينية والأوقاف
0	0	0	0	154	65	46	43	وزارة المالية
0	0	0	0	52	10	13	29	وزارة السكن والعمران والمدينة
0	0	0	0	211	176	11	24	وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
2	0	0	2	73	6	15	52	وزارة الفلاحة والتنمية الريفية
0	0	0	0	9	1	2	6	وزارة البيئة
0	0	0	0	20	9	4	7	وزارة التجارة
0	0	0	0	1	0	1	0	وزارة الصناعة
0	0	0	0	5	5	0	0	وزارة المجاهدين وذوي الحقوق
0	0	0	0	48	4	19	25	وزارة الثقافة والفنون
0	0	0	0	8	4	0	4	وزارة الطاقة
0	0	0	0	33	9	6	18	وزارة الأشغال العمومية والنقل
0	0	0	0	35	1	4	30	وزارة الموارد المائية
0	0	0	0	42	9	27	6	وزارة العدل
0	0	0	0	6	0	4	2	وزارة السياحة والصناعات التقليدية والعمل العائلي
0	0	0	0	3	0	0	3	وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية
0	0	0	0	6	2	2	2	وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي
0	0	0	0	0	0	0	0	وزارة العلاقات مع البرلمان
0	0	0	0	5	1	1	3	وسيط الجمهورية
0	0	0	0	0	0	0	0	الوظيفة العمومية

0	0	0	0	0	0	0	0	الهيئة الوطنية لحماية وترقية الطفولة
0	0	0	0	0	0	0	0	المركز الوطني للأرشفة
0	0	0	0	0	0	0	0	وزارة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
0	0	0	0	2	1	0	1	وزارة الصيد البحري والمنتجات الصيدية
0	0	0	0	0	0	0	0	وزارة الرقمنة والإحصائيات
0	0	0	0	0	0	0	0	وزارة الصناعة الصيدلانية
0	0	0	0	0	0	0	0	وزارة الإنتقال الطاقوي والطاقت المتجددة
0	0	0	0	0	0	0	0	المجلس الأعلى للغة العربية
0	0	0	0	0	0	0	0	المحافظة السامية للأمازيغية
31	08	10	13	5099	1417	968	2714	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إحصائيات مديرية العمل والتشغيل ولاية غليزان.

يتضح من خلال هذا الجدول الذي يبيّن إحصائيات عملية الإدماج ذوي المتعاقدين مع المؤسسات والشركات في القطاع الإداري بكل من وزارة حيث شهدت عملية إدماج الدفعة الأولى بتعداد 2714 وهي أكبر عدد مقارنة مع العملية الثانية التي جاءت بتعداد 968 وبعدها تم ارتفاع عدد المدمجين في الدفعة الثالثة بتعداد 1417 متعاقد وقد كان مجموع ذلك 5099 مدمج لسنة 2022، والملاحظ أنّ وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية قد تصدرت حصة الأسد في إدماج المتعاقدين وذلك بمجموع 2066 مدمج للدفعات الثلاث وتبقى من عملية الإدماج 12 متعاقد، تلتها وزارة التربية الوطنية بتعداد 1513 مدمج وتبقى منها 16 متعاقد، وعليه من خلال هذه الأرقام الإحصائية فإنها تدل على أنّ الجانب الإداري يحتل المراتب الأولى نحو التوجه له من ناحية التوظيف أو الإنخراط به عن طريق عقد عمل مؤقت من طرف خريجي الجامعات بجل القطاعات باعتبار أنّ هذا الجانب هو الأقرب إلى التوظيف وله مكانة راقية في المجتمع، فحسب تحليلنا السوسولوجي في هذا الإطار يؤكد على أنّ وظيفة الإدارة لها أهمية وألوية بالنسبة لأفراد المجتمع والفرد نفسه نظرا لكون أنّ علاقات الأفراد فيما بينهم أصبحت رمزية سطحية لا غير وهو ما يتناسب مع "النظرية التفاعلية الرمزية" فنظرا لإهتمام الآخر لآراء الناس أصبح الميل والتوجه نحو وظائف محدّدة دون أخرى مثل الإدارة والتعليم، كونها ذات مكانة راقية في نظر المجتمع وتعامل الأفراد مع بعضهم البعض من خلال مكانته ووظيفته الإجتماعية وهنا يتم التّحكم والتسيير الغير

المباشر للآخر، وجعل هؤلاء يرفضون العمل بمناصب معينة مما يؤدي به إلى "البطالة الاختيارية" كما تساهم ثقافة العمل بالمجتمع على قبول مناصب في التوظيف العمومي على التوظيف الخاص وذلك للضمان الإجماعي والصحي له وهو ما يؤكد الجدول التالي الذي يوضح إنخراط وإدماج جّل الخريجين في المناصب العمومية أكثر منها خاصة:

الجدول رقم 21: تعداد إدماج المنتسبين بالقطاع الإقتصادي العام بولاية غليزان.

عدد الكلي للمدمجين	التعداد الإجمالي للمنتسبين	القطاع الوزاري
80	86	وزارة الموارد المائية
26	26	وزارة البيئة
38	38	وزارة المالية
156	156	وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية
0	0	وزارة الثقافة
4	4	وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة
153	154	وزارة الصناعة
1	4	وزارة التجارة
7	9	وزارة الفلاحة والتنمية الريفية
0	1	وزارة الصيد البحري والمنتجات الصيدية
18	19	وزارة الأشغال العمومية والنقل
18	18	وزارة السكن والعمران والمدينة
0	6	وزارة السياحة والصناعات التقليدية والعمل العائلي
0	0	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
0	0	وزارة التربية الوطنية
501	521	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الدراسة الميدانية بمديرية التشغيل لولاية غليزان.

يمثل هذا الجدول عدد إدماج المنتسبين للقطاع الإقتصادي العام بولاية غليزان والذي شهد إقبالا كبيرا من طرف خريجي الجامعة الذي كان تعدادهم 521 منتسب عن طريق مديرية العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إذ تم إدماج منهم 501 منتسب، في حين وحسب المعلومات المقدمة من مديرية التشغيل لولاية غليزان أن تعداد المنتسبين بالقطاع الخاص كان 00 هذا ما يدل على أن أغلب الطلبة الخريجين يميلون للعمل بالقطاع العام الذي يضمن لهم حق في الضمان الإجتماعي وكذا الحصول على منحة التقاعد، إضافة إلى أن العمل في القطاع الإقتصادي العام يمكن من إنخراط جِلّ التخصصات به خاصة مع توضيح "شهادة المعادلة" للخريج جِلّ مناصب العمل التي يمكن الإنضمام بها بعد تخرجه، تقدّم هذه الشهادة من طرف المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري مما يسهل عليه دفع ملفه عبر المؤسسات ذات المناصب الشاغرة المتناسبة وشهادة المعادلة لها والإنضمام بأي نوع من التعاقد مع المؤسسة أو الشركة وهو ما وضحته وكالة ANEM التي تحتوي على عدد من العقود للعمل إذ يشير CID التي تخص كل من الجامعيين - UNV- وتقني سامي -TS- أما CIP تمثل حاملي شهادات التكوين المهني:

الجدول رقم 22: يمثل حصيلة المدمجين بكل القطاعات في ولاية غليزان لسنة 2023.

القطاعات		عدد الشباب المستفيد أكثر من 8 سنوات				عدد المدمجين		
الدفعة الأولى								
المجموع	CIP	CID		المجموع	CIP	CID		
		TS	UNV			TS	UNV	
780	357	34	389	782	358	34	390	الداخلية والجماعات المحلية
1230	362	17	851	1239	362	17	860	التربية
198	86	21	91	198	86	21	91	الصحة
55	18	6	31	55	18	6	31	التكوين والتعليم المهنيين
24	10	00	14	24	10	00	14	النشاط الاجتماعي والتضامن
36	4	00	32	36	4	00	32	الشؤون الدينية
43	16	2	25	43	2	16	22	المالية
147	68	3	76	147	68	3	76	الشباب والرياضة
29	9	4	16	29	9	4	16	السكن
52	17	2	33	54	18	2	34	الفلاحة
18	5	1	12	18	5	1	12	الأشغال العمومية والنقل
102	17	5	80	102	17	5	80	قطاعات أخرى
2714	969	95	1650	2727	971	95	1658	المجموع
968	387	32	549	978	390	32	556	مجموع الدفعة الثانية
1417	570	138	709	1425	576	139	710	مجموع الدفعة الثالثة



**المصدر:** من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الدراسة الميدانية بمديرية التشغيل.

كما تمّ ذكره سلفا على أن هذا الجول يوضّح عمليات الإدماج المهني التي مرت على ثلاث دفعات حيث بلغ عدد المدمجين لحاملي الشهادات الجامعية 1650 وهو أكبر عدد مقارنة مع حاملي شهادات التقني سامي البالغ عددهم 95 بينما خريجي التكوين المهني بلغ عدد مدمجين 969 هذا ما جاء العملية الأولى من الإدماج أما في الدفعتين الثانية والثالثة فقد كان مجموع كل من الجامعيين 1258 أما حاملي شهادة التقني سامي فقد كان مجموعهم بين الدفعتين الثانية والثالثة 170 الذي كان ضئيل مقارنة مع الجامعيين وكذا مع حاملي شهادة التكوين المهني البالغ عددهم 957، حيث تأكد هذه الأرقام على أن عدد خريجي الجامعة مرتفع وأن سوق العمل يطالب بهم كونهم يمثلون نخبة المجتمع هذا من ناحية ومن ناحية على أن تخصصاتهم تتناسب وما تتطلبه مناصب الشغل ما يؤكد على مدى سعي الجامعة إلى ضمان التوافق بينها وبين متطلبات سوق العمل والإفتتاح على مؤسسات المجتمع الأخرى.

➤ **جهاز عقد عمل مدعم CTA:** يعدّ هذا الجهاز من بين الأجهزة التي تسعى إلى تشجيع الشباب الطموح والرّاعب في الحصول على عمل خاصة أولئك الشباب الذين لم يشتغلوا في أي منصب أو وظيفة بعد تخرجهم معنى ذلك أنّهم بدون شهادة خبرة في المجال، وعليه وضعت الوكالة بالإهتمام بمثل هذه الفئة، وهو ما نصّ عليه القانون 11-90 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الذي سبق ذكره، إذ أشار في فصله الأول على أنّ علاقات العمل تنشأ وتقوم من خلال عقد كتابي يتم بين الأطراف المشاركة المتمثلة في الموظف وصاحب العمل والوكالة، وفي "المادة 12 من القانون على أن إبرام العقد يمكن أن يكون لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي..." (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، 1990، صفحة 564) وتختلف مدة العقد حسب الفئة المستفيدة ومن بينها:

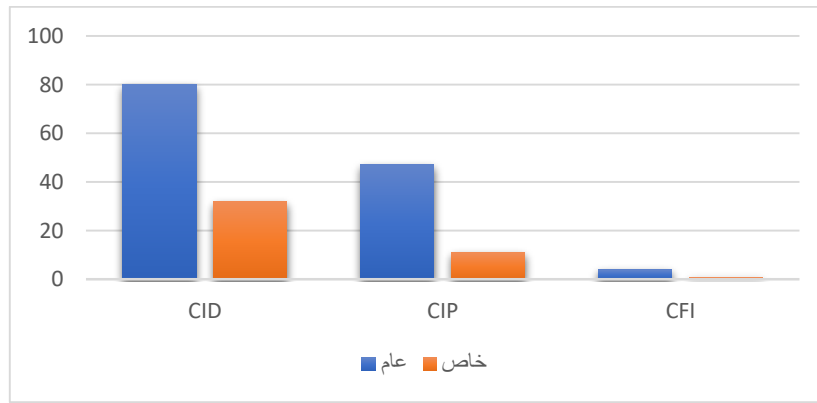
أ- شباب حاملي شهادات التعليم العالي CID: مدة العقد ثلاث سنوات قابلة للتجديد، تساهم الدولة في تقديم أجر شهري ويكون بالنسبة للجامعيين 12000 دج، تقني سامي أو بشهادة الدراسات الجامعية التطبيقية 10000 دج.

ب- شباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني CIP: مدة العقد ثلاث سنوات قابلة للتجديد، الأجر الذي تساهم به الدولة شهريا لهذه الفئة 8000 دج.

ت-شباب بدون تأهيل ولا تكوين CFI: مدة العقد تكون سنة واحدة غير قابلة للتجديد تخصص الدولة مبلغ شهريا بقيمة 6000دج. (عقد عمل مدعم CTA، مدونة التربية والتعليم، الموقع الإلكتروني <https://eduschol-ones.com>، تاريخ الإطلاع 2023/4/14، بتوقيت 01:13).

فمن خلال ما جاء في الدراسة الميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل لولاية غليزان أسفرت نتائج العقود المدعّمة على أنّ أكبر فئة مستفيدة من هذا الجهاز هي فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي (CID) أي كل من الجامعيين وتقني سامي أو حاملي شهادات الدراسات الجامعية التطبيقية بمجموع 112 مستفيد وتميّز القطاع الإقتصادي العمومي بالتعداد الكبير من حيث الإقبال بتعداد 130 أي بنسبة 74% وذلك بالمقارنة مع القطاع الخاص الذي بلغت نسبته 25% مما يؤكد على أنّ ثقافة التوجه طالبي العمل نحو التوظيف خاصة في القطاع العمومي لاتزال قائمة وذلك ضمنا لتوفير الضمان الاجتماعي وعلى أنّ العمل غير صارم عكس القطاع الخاص والشكل التالي يوضّح إحصائيات الوكالة التشغيل لجهاز العمل المدعّم CTA بولاية غليزان:

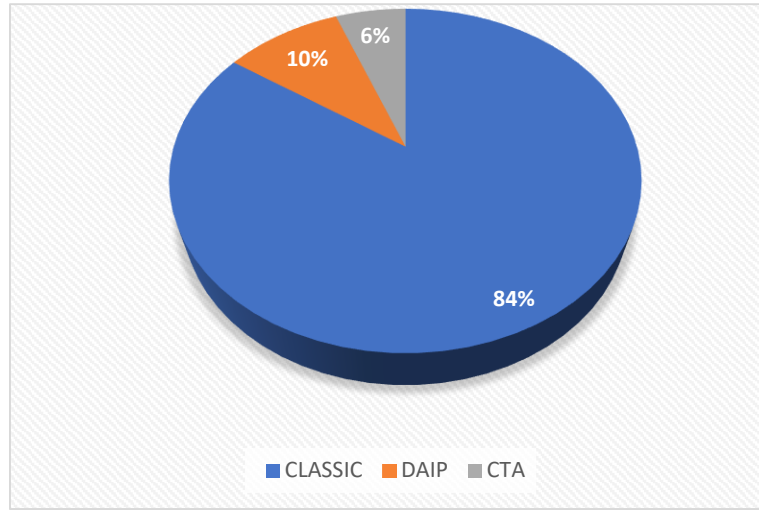
الشكل رقم 20: يبيّن إحصائيات وكالة التشغيل ANEM لجهاز العمل المدعّم CTA بولاية غليزان.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات وكالة ANEM.

كما شهدت هذه السنة إرتفاع في تنسيبات كل من المستفيدين من عقود الإدماج المهني وعقود عمل المدعّم بولاية غليزان وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 21: يوضح نسب المستفيدين من عقود الإدماج المهني وكذا عقود العمل المدعم بولاية غليزان.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على معطيات الدراسة الميدانية بوكالة ANEM بولاية غليزان.

وكل هذا بالمقارنة مع الأهداف المسطرة من قبل الوكالة في التنصيب الذي حققت حوالي 4594 تنصيب من الهدف الرئيسي المقدر ب 6000 منصب، زيادة على ذلك قامت الوكالة 124 ورشة بحث عن العمل من أصل 250، وكذا تسطير 654 زيارات تنقيبية من أصل 2209، وعليه يمكن الملاحظ على أنّ الوكالة تقوم بكل مجهوداتها والسعي نحو ضمان منصب عمل لكل الحاملين لبطاقة طالب عمل وهو ما تؤكد نسبة التنسيبات التي بلغت 77% وهي المجال الذي تسعى إلى إنجازه بصفة أكبر مقارنة مع مجالين الآخرين والشكل التالي يوضح ذلك:

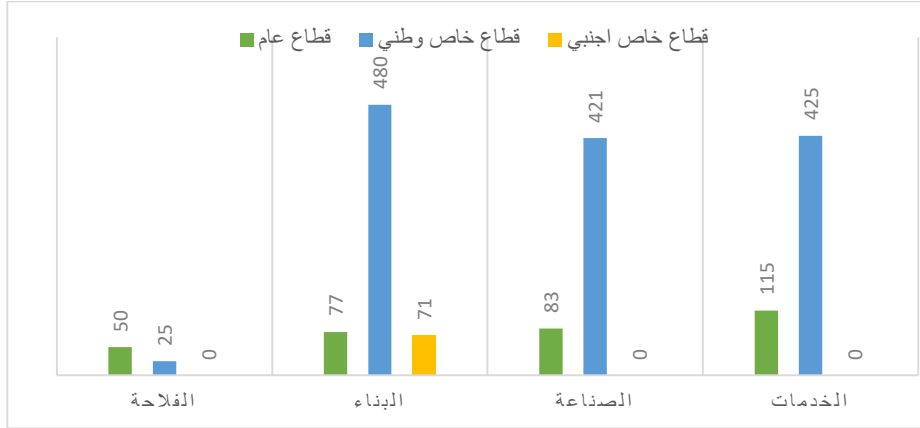
الجدول رقم 23: يبين عدد الإنجازات المحققة مقارنة مع الأهداف المطلوبة في المهام الثلاث.

ورشات البحث عن العمل			الزيارات التنقيبية			التنسيبات العادية classique			غليزان
النسبة	التنصيب	الهدف	النسبة	التنصيب	الهدف	النسبة	التنصيب	الهدف	
%50	124	250	%30	654	2209	%77	4594	6000	

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الدراسة الميدانية بوكالة ANEM بولاية غليزان.

وقد جاءت هذه الأخيرة بغية تفعيل عروض العمل في الوكالة وتسطيرها وفق نظام محدد تسيير عليه وترتبط من خلاله عروض العمل مع طلبات العمال عن طريق تقنية "الوسيط" التي يحدد يختار فيها العمال المسجلين بالوكالة التي تتناسب مؤهلاتهم وسيرتهم الذاتية وشهاداتهم مع شروط المنصب والعروض المؤسسات والشركات للعمل وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 22: يمثل عروض العمل حسب كل نشاط وقطاع في ولاية غليزان.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات وكالة ANEM بولاية غليزان.

يؤكد هذا الشكل على مدى ارتفاع إحصائيات عروض العمل في القطاع الخاص الوطني والذي احتل المرتبة الأولى بالنشاط البناء 480 أما في المرتبة الثانية فقد احتل النشاط الخدماتي بتعداد 425 ثم النشاط الصناعي ب 421 عرض والمرتبة الأخيرة بالنشاط الفلاحي 25 عرض عمل في القطاع الخاص الوطني، أما فيما يتعلق بالقطاع العام عروض العمل به ضئيلة مرتفعة في النشاط الخدماتي ب 115 عرض عمل بالمقارنة مع الأنشطة الأخرى أما القطاع الخاص الأجنبي فهو تقريبا لا يعرض الكثير فقط في نشاط البناء البالغ 71 عرض عمل لا غير.

إذ تبرهن هذه الأرقام على أن عروض العمل يعتمد عليها القطاع الخاص الوطني بكثرة خاصة مع المؤسسات المصغرة التي تسعى إلى تطوير من تقنياتها ومنتجاتها ما يجعلها تستدعي الطلب المتزايد على العمال وإقحام الاقتصاد والرفع من وتيرته التقديمية خاصة وأن المؤسسات الجديدة تهدف إلى خلق منتجات مبتكرة ومبدعة تساهم في زيادة فرصة المنافسة العالمية هذا من جهة

ومن جهة أخرى إعتقاد إقتصاد الجزائر على منتجات وموارد جديدة للضفر بمكانة عالية في التنمية الاقتصادية دوليا.

### 1-5 العوامل المؤثرة في سوق العمل الجزائري:

يعد سوق العمل أحد أهم الأسواق التي تتأثر بمجموعة من العوامل والظروف تنعكس عليها في عملية التوظيف أو التنصيب وحتى تعداد الأفراد والعمال ونوعيتهم، أي بمعنى آخر ما يتعلق بمجال العرض والطلب في السوق، نظرا كون هاذين العنصرين هما الأساس في التركيبة المكونة له وهو الذي يجمع بين أفراد المجتمع بكل فئاته ومستوياتهم مع المجال الإقتصادي، فكل مدخل لسوق العمل يؤثر على العملية الإنتاجية للإقتصاد التي تظهر في مخرجات المؤسسات، وقد وضحت عدة دراسات إقتصادية وإجتماعية وحتى سياسية منحى تأثير هذه العوامل على سوق العمل وبالأخص سوق العمل الجزائري كون ان الدراسة تخص ذلك وعليه نذكر من أهمها:

➤ **العوامل الجغرافية:** تتضح هذه الأخيرة في كون ان مكان عرض العمل له أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين وذلك من ناحية بعد أو قرب مسافة العمل، إذ نجد كثيرا من عروض العمل ذات أهمية كبيرة بالنسبة للعديد من طالبي العمل ولكن يصعب الاندماج بها كونها بعيدة عن مقر إقامتهم وهذا ما يكلفهم مصاريف كثيرة خاصة في التنقل ولهذا يتعذر قبول العمل في هذا المجال من طالب العمل وأحيانا أخرى يتعذر الأمر من عارض العمل لأنه سيسبب له مشكل التأخر عن مهامه الوظيفية هذا من جهة.

ومن جهة أخرى نجد أن أصحاب منطقة جغرافية ما يتمتعون بمهارات يدوية ومهنية تختلف عن أفراد المنطقة جغرافية الأخرى كون أن هذه القوى البشرية مكيفة مع ما وجدته بالمنطقة وهو ما تحدث عنه العلامة "إبن خلدون" في كتابه "العمران البشري" حسب ما جاء مع الدكتور "شوربجي عبر المولى" في مؤلفه "الفكر الاقتصادي عند إبن خلدون - الأسعار والنقود" سنة 1989 وكان ذلك كدراسة تحليلية لأفكاره، إذ بين في ذلك على أن الظروف الجغرافية تتدخل في إحتياجات الأفراد وتصرفاتهم وأنشطتهم وغيرها من الأمور كما انها تحدد لهم طبيعة النشاط الإقتصادي ونوع المنتج والإستهلاك مما يستصعب عليهم القيام بأنشطة عملية ومهنية أخرى مغايرة للتي توعدوا عليها وهذا ما يدخل تحت مسمى "نظرية المورفولوجيا الإجتماعية" أي تأثر الجماعات البشرية بالمكان الجغرافي الذي تحتله وهنا يؤثر على طريقة حصولهم على العمل مما يجعلهم في خانة البطالة.

➤ **العامل الديموغرافي:** عند الحديث عن الديموغرافية لابد للإشارة إلى نقطتين مهمتين وهما الوفيات والولادات أو الزيادات لدى كل مجتمع ونسبة السكان به، حيث نجد أن الزيادة السكانية لها تأثير كبير على سوق العمل من إرتفاع الفئة الشبانية والقوى البشرية القادرة على العمل أي طالبي العمل ما يشكل ذلك تحديا كبيرا بالنسبة لعروض العمل مما يخلق نوع من الفائض وعدم التوازن بين كلا من العرض والطلب، وهذا ما يخلق إشكالا كبيرا في السوق.

حيث نجد على أن لمؤشر التركيبي للخصوبة له علاقة بنمو السكان وإرتفاع تعداد طالبي العمل حيث نجد ان نسبة تعداد سكان العالم قد بلغت مؤخرا "8 مليار نسمة" (الموقع الإلكتروني <https://arabic.euronews.com>، 2022/7/11) حسب ما تتوقعه الإدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية وتتصدر في ذلك كل من دولة الهند والصين في ارتفاع تعداد سكانها، والجزائر هي الأخرى تشهد إرتقاعا ملحوظا في نسبة السكان وهو ما جاء مع الإحصائية الرسمية للأمم المتحدة والمتوقع بلوغه لسنة 2023 نحو "46,041,821 نسمة أي بنسبة (0,56%) من إجمالي سكان العالم مما جعلها تحتل المرتبة 33 في قائمة أكبر دول العالم من حيث تعداد السكان " (الموقع الإلكتروني <https://datasea.xyz>، 2022) والجدول التالي يوضح ديموغرافية سكان الجزائر:

الجدول رقم 24: يوضح ديموغرافية السكان الجزائر لسنة 02/04/2023

Croissance démographique du jour	Croissance démographique cette année	Migration nette aujourd'hui	Migration nette cette année	Décès aujourd'hui	Décès cette année	Naissances aujourd'hui	Naissances cette année	Population féminine actuelle (49,5%)	Population masculine actuelle (50,5%)	Population actuelle
239	220219	-9	-8726	64	59131	313	288075	22894948	23328120	46223068

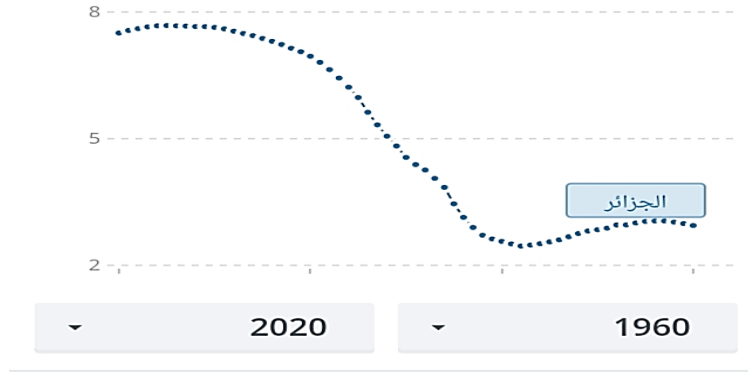
المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على **Algérie Population**، الموقع الإلكتروني

<https://countrumetres.info>، بتاريخ 2023/04/02، بتوقيت 01:30.

نلاحظ في هذا الجدول أنه قد بلغ تعداد سكان الجزائر قاطبة حوالي 46223068 نسمة وهو ما تم توقعه من قبل إحصائيات الأمم المتحدة، كما يشهد إرتقاعا كبيرا لتعداد جنس الذكور البالغ (50.5%) مقارنة مع نسبة تعداد جنس الإناث المقدر ب (49.5%)، وهذا الإرتقاع جعل من شبابنا اليوم يعاني من مشكل التوظيف والحصول على العمل، وهذا الأمر راجع إلى مؤشر معدل الخصوبة والتي تقريبا بدأت في الإنخفاض في سنة 2020 والذي إنتقل من 3.0 إلى 2.9 طفل

لكل امرأة" ( <https://www.aps.dz> ، 2022/01/22 ) حسب ما جاء به الديوان الوطني للإحصائيات والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم 23: يبين تراجع انخفاض مؤشر معدل الخصوبة في الجزائر.



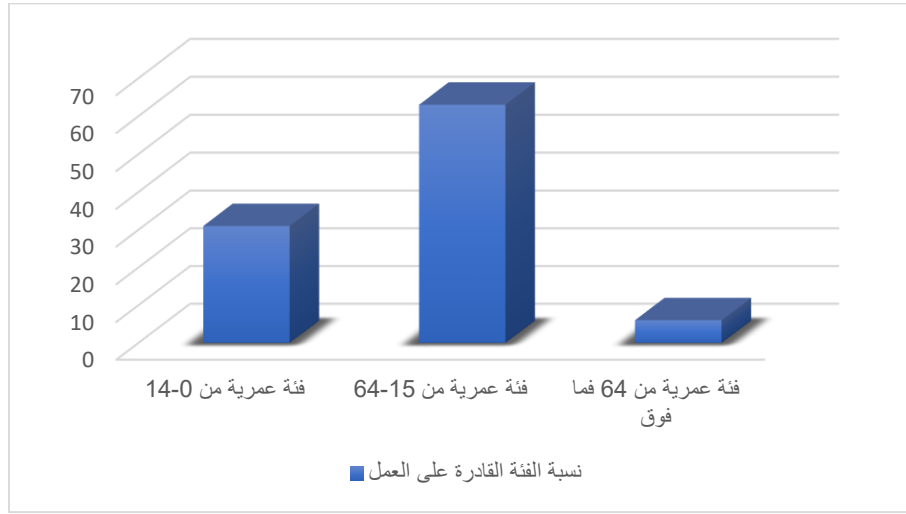
المصدر: معدل الخصوبة الإجمالي (عدد الولادات لكل امرأة) Algeria.

<https://data.albankaldawli.org>

فبعد أن كانت الجزائر تعاني من ارتفاع كبير من الوفيات بعد ما خلفه الإستعمار من دمار للموارد البشرية، ومن أجل إسترداد أفراد الشعب سعت الجزائر إلى الرفع من معدل الخصوبة في السنوات الفارطة حتى تتمكن من النهوض والإكتفاء لليد العاملة البشرية، وبعد أن وصلت إلى هدفها وبلوف نسبة كبيرة من السكان أدى هذا الأخير إلى ظهور مشكلات إجتماعية وإقتصادية كبيرة منها البطالة وإرتفاع عدد طالبي العمل بالمقارنة مع عروض العمل التي أصبحت شبه منعدمة في بعض القطاعات، لهذا تم وضع قرار على التخفيض من مؤشر معدل الخصوبة في الآونة الأخيرة.

وعليه وحسب قراءتنا البيولوجرافية وتحليلنا السوسولوجي لإرتفاع نسبة الكثافة السكانية نجد أنها تؤثر وبشكل كبير على سوق العمل الجزائري خاصة فيما يتعلق بتقسيم العمل وهذا ما أشار إليه "إميل دوركايم" بحديثه عن المورفولوجيا الاجتماعية وأن كل زيادة في حجم السكان وكثافته تؤدي إلى التوسع في نطاق البنى المادية، أي المباني والجماعات والمؤسسات التي تخلق تنوع في الخريطة المجتمعية والإقتصادية وهذا ما يشكل تحد كبير للمجتمع وأفراده بجميع فئاته العمرية وتركيبته السكانية التي سبق ذكرها، وحسب ما جاءت به إحصائيات World Bank Data حول تعداد سكان الجزائر لسنة 2021 حسب الفئات العمرية نجد على ان فئة الشباب القادرة على العمل ما بين (15-64 سنة) قد بلغت (63%) وهذا التعداد الكبير الذي يمثل مشكلة من ناحية توظيف هؤلاء ما يؤثر على توازن العرض والطلب في سوق العمل والشكل البياني يوضح ذلك:

الشكل رقم 24: يوضح نسبة الفئات العمرية القادرة على العمل بالجزائر لسنة 2021.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على <https://data.albankaldawli.org>، تاريخ

الإطلاع 2023/4/3، بتوقيت 00:53.

➤ **العامل الاقتصادي:** يرتبط هذا الأخير بحجم العمالة بالمجتمع وذلك من خلال عملية المقارنة بين العرض والطلب بسوق العمل، وحسب ما تم الإشارة إليه سابقا فإنه كلما ارتفع الطلب على العمالة ينتقل سوق العمل إلى وضعية التشغيل التامة والمستقرة، في حين إذا ارتفع عرض العمالة وقل الطلب عليها يؤثر على سوق العمل في إختلال توازنه مما يشكل نوع من الفائض والذي يخلق لنا ارتفاع في حجم ظاهرة البطالة، فهذا العامل جعل من الدول منها الجزائر أن تضع بعض الآليات والسياسات والإستراتيجيات للتقليل من حجم البطالة والتحكم في سوق العمل وفي النسبة العمالة النشطة ولتفادي مشاكل إقتصادية وإجتماعية أخرى.

➤ **العامل السياسي:** يقف هذا الأخير على نص وتعديل القوانين والتشريعات التي تخص الجانب الاقتصادي او سياسة التشغيل في المجتمع، حيث تؤثر هذه النصوص القانونية على تغيير أحد الجانبين سواء تعلق الأمر بالعرض أو الطلب على العمل ما يجعل من سوق العمل التكيف والتأقلم مع تشريعات السياسية التي تسعى إلى ضمان حقوق العمال والعمل تماشيا وتغيرات التي تطرأ على المجتمع والسياسة وإقتصاد الدولة وحتى الخزينة المالية في زيادة أجور العمال أو حتى المتقاعدين أو خلق آلية للتقليل من حجم البطالة وهو ما حدث في الآونة الأخيرة بالجزائر بتخصيص "منحة البطالة".



وهو ما جاءت به دراسة محمد صالي وفضيل عبد الكريم في مقال لهما تحت عنوان "النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل في الجزائر" والتي تم الإشارة إلى بعض الإجراءات التي يمكن أن تتخذها الدولة لحماية العمال والعمل والتي منها:

- "تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة وتوظيف الأجانب بصورة غير قانونية.

- تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل" (صالي ، 2014، صفحة 125).

- وضع منحة البطالة لطالبي العمل كون أن هناك فائض في ذلك وقلة عروض العمل التي أصبحت تشتت بعض المهارات الغير متوفرة لدى الأفراد وهذا ما يحفزهم على البحث عن العمل والإنخراط في مجال المهن والشغل.

- تسخير بعض الآليات المساهمة في مساعدة الأفراد على فتح مشاريع خاصة بهم مما يمكنهم من خلق منصب عمل له ولغيره من طالبي العمل وهذا ما يسهم في التقليل من حجم البطالة.

كما أن هناك عوامل أخرى غير التي تم ذكرها أيضا وذلك حسب منظوري السوسيولوجي والتي لها تأثير على سوق العمل من ناحية العرض العمالة كالمهارات التي يتمتع بها هؤلاء والرأس المال البشري وكذا مؤهلاتهم العملية التي لها دور كبير في عدم حصولهم على العمل، ومن جهة أخرى نجد أن حجم وقوة الطلب على السلع لها دور في التأثير على الطلب للعمالة من خلال أنه إذا إرتفع الطلب على السلعة تزيد الإنتاجية مما يدفع المؤسسة المنتجة إلى الطلب على العمالة للرفع من المنتج ما يؤدي ذلك إلى قدرتها على تخصيص أجرة للعمال، كما يمكن أن يدخل في ذلك ويؤثر على قلة الطلب على العمالة هو الجانب التكنولوجي خصوصا وأننا في عصر الرقمنة والآلة التي أصبحت تحل محل العامل وتقوم بكل المهام مما يسهل على المؤسسة تجنب تكاليف الأجرة والإقامة في بعض الأحيان وغيرها من متطلبات العامل، كما يمكنها أن تعمل لساعات وساعات إضافية بدون إنقطاع مما يزيد في الإنتاجية، أو أن شروط العمل أصبحت تحدد بعض المؤهلات والتخصصات المتمكنة من التحكم في الآلة والتكنولوجيا ما يؤدي إلى خلق بطالة لبعض التخصصات على حساب أخرى وكل هذا قد تم توضيحه في المخطط السابق لتوازن العرض والطلب بسوق العمل.

**1-6 واقع متطلبات سوق العمل الجزائري ومكانة خريجي الجامعة به:**

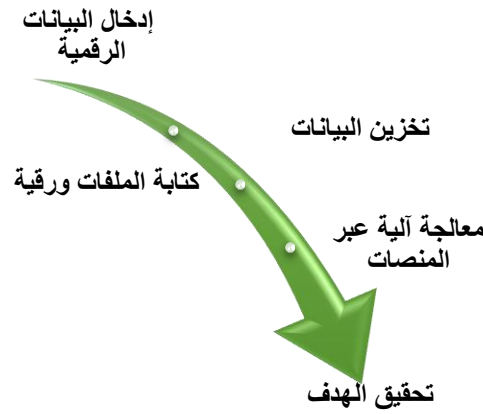
لقد أثر تغير المجتمعات على جميع المجالات والأنساق وذلك بفعل عوامل وظروف جعلته يضع قوانين ويحذف أخرى سواء كان ذلك بهدف التعديل أو الإصلاح، تشكلت هذه الظروف على وقع مجريات الأحداث الاجتماعية والسياسية التي تعد هي المجال الأكبر في تغير منظومة سيرورة الحياة في المجتمع، كما يدخل من ضمن هذه العوامل التطور الرقمي والتكنولوجي الذي حتم على أفراد المجتمع وأنساقيه ومؤسساته التعامل بها وذلك لمواكبة عصر الرقمنة وإلا فإنه يعد في خانة الأمية، بما في ذلك مجال العمل والتشغيل هو الآخر قد تغيرت إحتياجاته وشروطه وكذا قوانينه ومتطلباته بغرض التكيف ومسايرة التغير المجتمعي.

حيث نجد جل دول العالم تسعى إلى التطوير من آليات وإستراتيجيات قطاع العمل والتشغيل كونه مرتبط إرتباطا كبيرا بالتنمية الإقتصادية للبلاد، والتي هي أساس نمو أي مجتمع وتقدمه من خلال نوعية السلع المنتجة وكذا وجودتها وكميتها ومدة إنتاجها وهو ما كان ولا يزال يتنافس عليه، حيث نجد المجتمعات الغربية الأوروبية منها والأمريكية ودول الآسيوية في صراع حول إثبات نفسها وجدارتها إنطلاقا من قوة إقتصادها، إعتمدت هذه الإستراتيجية منذ الثورة الصناعية التي كانت مفجرة لطاقات وقدرات الدول في جميع الميادين خاصة الصناعي والإنتاجي، وللوصول إلى منتج ذوي نوعية إهتمت بتطوير العمال ومهاراتهم إنطلاقا من المؤسسات التعليمية التعلمية ووضع مناهج وبرامج تتطابق وما يحتاجه سوق العمل لديهم من قدرات تتمكن من إستغلالها في الواقع العملي والمهني، لهذا خصت عدت معاهد وكليات لتطوير مثل هذه الكفاءات وهو ما تجلى في المدرسة الذكية والتعليم التدريبي والتعليم الصناعي والتلمذة المهنية... وغيرها من أجل تنمية التعلم القائم على العمل كون أن هذه الموارد البشرية تعد كمدخلات تتناسب ومتطلبات سوق العمل، وهو ما درس وعولج من قبل عدد من المنظمات من بينها منظمة العمل العربية وكذا منظمة الأكسو ومنظمة العمل الدولية، وكذا جملة من العلماء والباحثين من بينهم الدكتور "عبد الوهاب بن حفيظ" الذي أشار في مؤلفه "الخروج من العقل الهش - من أجل عقد تربوي جديد- (2021) على علاقة مؤسسات التعليم والتربية بمستقبل الإستشراقي لقطاع العمل ومهن،

إذ مع هذا التحول السريع لمجريات الأمور والرقمنة والمعلوماتية فقد تغير سوق العمل من ناحية شروطه ووظائفه والمهارات التي يجب أن يتمتع بها العامل وهذا بكل دول العالم منها

الجزائر، وحسب الملاحظة الميدانية للسوق والمؤسسات والتحليل السوسولوجي لذلك يظهر على أنه قد أصبح يهتم ببعض القيم أو بالأحرى بعض الفنيات والتقنيات وكذا المعارف في العمال كون أن الأعمال قد تحولت من التعامل البسيط إلى المعقد لديناميكية الشغل أي إنتقال المجتمع من التضامن الآلي إلى التضامن العضوي حسب منظور "إميل دوركايم" وهو ما يوضحه المخطط التالي حول الفرق بين التعامل البسيط والمعقد بالعمل:

**مخطط رقم 19:** يوضح الطرق التعامل ما بين العمل التقليدي البسيط والعمل الحديث المعقد.



المصدر: من إعداد الباحثة.

بالإضافة إلى ظهور وظائف ومهن جديدة بسوق العمل الجزائري كمحاولة للخروج من قوقعة الإقتصاد الخاص بالمنتجات النفطية إلى إقتصاد الإبداعي بمؤسسات ناشئة التي سيتم التطرق إليها لاحقاً، كل هذا يستدعي ويتطلب نوع من المميزات بالعمال والتي تتمثل فيما يلي:

- ✓ موارد بشرية ذات كفاءة معرفية تسعى إلى الإبتكار تتمتع بالذكاء الإبداعي.
- ✓ تتمتع هذه الموارد بالمرونة من أجل التأقلم مع التغيرات التي تمس قطاع العمل.
- ✓ من بين أهم متطلبات سوق العمل هي أن يتمتع الأفراد بمهارة العملية وتقنية في مجال تخصصه، بمعنى آخر أن تكون له الخبرة في مجال العمل.
- ✓ أن يتمكن من التعامل مع الآليات والإلكترونيات أهمها الحاسوب والمنصات الرقمية.
- ✓ أصبح سوق العمل يتطلب بعض التخصصات والعلوم على غرار بعضها مثل العلوم التطبيقية والإدارية.

✓ بات سوق العمل الجزائري في الآونة الأخيرة يتطلب مهارة اللغة الأجنبية "الإنجليزية" كونها لغة عالمية يتعامل بها في جميع الدول، بالإضافة أنها أصبحت رسمية في نظام التعليم حسب مجريات التغيير التي مسته إنطلاقاً من سياسة الدولة.

✓ أصبح السوق يعتمد على بعض الشهادات دون أخرى كشهادات التكوين المهني والتقني دون الشهادة الجامعية، بعدما كان يعد طلاب التكوين من الراسبين وغير الجديرين بالتعلم، أصبح الآن سوق العمل يطلب هذه الفئة من الموارد البشرية كونها تلقت تعليم تدريبي تطبيقي أكثر منه نظري وهو ما يحتاجه السوق.

✓ القدرة على التخطيط والتسيير الإداري وكذا التقييم مع السرعة في الإنجاز والأداء والتمتع بالشخصية القيادية.

✓ أن يكون لدى العامل فكر ريادي منتج للأفكار التي بها تطبق على أرض الواقع وخلق مؤسسات جديدة يعتمد عليها إقتصاد المجتمع.

وعليه من خلال هذه المتطلبات والشروط التي يسعى سوق العمل الجزائري أن يبحث عنها لدى طلاب العمل خاصة منهم فئة خريجي التعليم العالي كونهم يمثلون نخبة المجتمع، إلا أنه تقف بعض الشروط كعائق لإنخراط هؤلاء في السوق، إذ يعد هذا الإشكال منتشراً في جميع الدول خاصة منها العربية وهو ما تم مناقشته والحديث عنه في "مؤتمر وايز Wise النسخة 11/2023 للإبتكار في التعليم بالدوحة تحت مسمى تضارب مهارات الخريجين وسوق العمل" والذي تطرق فيه إلى مكانة هذه الشريحة من المجتمع في سوق العمل مع تشديد رئيس جامعة قطر الدكتور "حسن الدرهم" على ضرورة قيام الجامعات بمبادرات وخلق سياسات وبرامج تؤهل هؤلاء الخريجين لإندماجهم بمسار سوق الشغل، بالإضافة على ذلك نجد عدة فجوات تقف كحاجز بين مقدرة خريجي الجامعات وفكرة ومنظور تقبل سوق العمل لهم.

وحسب الدراسة الميدانية لواقع التشغيل لفئة خريجي الجامعات بجميع التخصصات والأطوار، حيث طالب حاملي شهادة الدكتوراه بأحقية التوظيف المباشر والتي بلغ تعدادهم أكثر من 22 ألف دكتور بطل سنة 2021 حسب ما كشفه المنسق الوطني لنقابة المجلي الوطني لأساتذة التعليم العالي "عبد حفيظ ميلاط" إضافة إلى تصريحه على وجود 64 طالب دكتوراه الذين يعتبرون مشروع دكتور بطل بالمستقبل نظراً لعدم تخصيص مكانة لهم في سوق العمل أو بالأحرى وجود بعض

المناصب ولكن تقدم بصفة تحت الستار وهو ما كشف عنه الدكتور "ياسين فغفاع عواد" ممثل الدكاترة عن جامعة وهران 2 في حوار له بقناة الشروق نيوز على أنه لا مبرر لوجود دكاترة بطلين مقابل 40 ألف منصب شاغر وعلى أنه من أفضل الحلول هي إستحداث آلية الإدماج المباشر للدكاترة بالجامعات على دفعات متتالية.

حيث تشهد الجزائر حوالي "400 ألف خريج سنويا حسب ما أكده وزير التعليم العالي والبحث العلمي عبد الباقي بن زيان سنة 2022... خاصة مع ارتفاع مؤشر المورد البشري إلى 0.759 والذي به إحتلت الجزائر المرتبة الأولى مغاربيا والثالثة إفريقيا والسابعة عربيا" (الموقع الإلكتروني <https://alseyassi-dz.com>، 2022/3/20) وهذا ليس بالتعداد الضئيل الذي يحدث مشكلة كبيرة تؤدي تعريض الخريجين إلى الإقصاء الإجتماعي الذي يعتبر شكل من أشكال الحرمان والتهميش من قبل المجتمع للحصول على فرص للعمل ما يدعوا هؤلاء إلى خوض تجارب أخرى لإثبات مكانتهم في السوق سواء المحلية أو الخارجية كالهجرة والحرف والتكوين المهني وغيرها، وهو ما جعلهم ينهضون بقوة للمطالبة بمكانتهم في العمل من خلال القيام بمبادرة وطنية بعنوان "خريجي الجامعات العاطلين عن العمل" بشهر جويلية سنة 2021 وذلك إنطلاقا من مطلبين يمثلان مبدأ المبادرة:

**المطلب الأول:** منحة لكل خريج جامعة عاطل عن العمل حسب مستوى شهادته ودرجته العلمية.

**المطلب الثاني:** إيجاد آليات متعددة للتوظيف الحد الأدنى من خريجي الجامعات العاطلين.

وعليه قد أثمرت نتائج هذه التحركات بتحقيق مطالبهم أهمها فيما يتعلق بقضية التوظيف والتي جاءت مع وزارة التعليم العالي والباحث العلمي إلى إدراج صيغة التوظيف بالتعاقد لفائدة حاملي شهادتي الدكتوراه والماجستير في منصب أستاذ مساعد "ب" وأستاذ باحث وهو ما أوضحته الإعلامية "إلهام بوثلجي" في جريدة الشروق أونلاين على أنه سيتم فتح قرابة 5310 منصب مالي جديد لتوظيف الأساتذة حاملي الشهادات العليا، منها "2555 منصب لفئة أستاذ مساعد صنف "ب"، و601 منصب للباحثين في مراكز الباحث، و556 مخصص للعائدين من المنحة" (إلهام بوثلجي، التوظيف بالتعاقد لفائدة حاملي الدكتوراه والماجستير،

<https://www.echoroukonline.com>، 2023/5/4، 15:30)

ومع ذلك فقد تم تأكيد على أن جلّ التخصصات التي أصبحت أكثر طلبا في سوق العمل الجزائري خاصة مع تغيرات العصر بالإعتماد على الرقمنة والمعلوماتية تمس كل من تخصص الطاقة البديلة والمتجددة، الذكاء الإصطناعي، تخصص الهندسة بفروعها، تخصص الإدارة، الأمن السيبراني، الترجمة، تخصص علم الحاسوب، علوم البيانات الضخمة، تكنولوجيا المعلومات، تخصص الواقع الافتراضي والواقع المعزز VR&AR، تخصص الاتصالات، علم النفس، التمريض، التسويق، التخصصات الطبية، تخصص الهندسة الطبية الحيوية، القانون، تخصص هندسة الطيران، تخصص العلوم المالية والمصرفية، الرياضيات، التداول والتي أصبحت من أهم توجهات الخريجي، وهو ما نجده تقريبا مطابقا مع إحصائيات الميدانية مع الطلبة المقبلين على التخرج الذين كانوا يختلفون جميعهم في التخصصات حول ما إذا كان للتخصص المدروس له مكانة في سوق العمل بالجزائر والتي كانت نتائجه كالاتي:

**الجدول رقم 25:** توزيع أفراد العينة حسب رأيهم لمكانة تخصصهم بسوق العمل.

الإجابات	F	%
نعم	100	66.67%
لا	26	17.67%
لا أدري	24	16%
Σ	150	100

نلاحظ في هذا الجدول على أن جميع الطلبة المقبلين على التخرج بطور الماستر بإختلاف تخصصاتهم يؤكدون بنسبة 66.67% على أن كل تخصص له مكانة في سوق العمل ويمكن العمل به في مجاله الخاص، فيما جاءت بنسبة 17.67% عدد الطلبة الذين ينفون إمكانية العمل بالتخصص الأكاديمي المدروس في حين نجد على أن هناك عدد من الطلبة الغير متأكدين من حصولهم على منصب عمل بالتخصص الذي يدرسونه إذ بلغت نسبتهم 16%.

وعليه يمكن القول من خلال هذه الأرقام على أن الجامعة في الجزائر تسعى إلى إقامة الملائمة والتوازي مع ما يتطلبه سوق العمل من تخصصات أكاديمية تساهم في الرفع من وتيرة السوق والإقتصاد المحلي، كما نجد على أن سوق يتجدد ويتغير نظرا للمعارف الجديدة والأفكار التي يطرحها الطلبة وتأتي بها التخصصات الجديدة التي تعمل على فتح مجال آخر للعمل وعلى

تطويرها وتبيان منتوج هذا التخصص والمهارات التي تصدر عن طالبه، لهذا فإن حقيقة إنخراط خريجي الجامعة بسوق العمل هي مسألة مكانة تخصص معين في المجتمع وكيف يمكن أن يتحوّل هذا الأخير من تخصص أكاديمي يدرس إلى نشاط عمل وشغل في حد ذاته وكيف يتكوّن ليتماشى وسياسة المجتمع والإقتصاد وكذا الطبيعة الفكرية لأفراد المجتمع وتقبلهم للنوع وأسلوب العمل الجديدة خاصة مع عصر المعرفة والإبتكار.

### 1-7 الفجوة القائمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل الجزائري:

بعد الحديث عن ما يتطلبه سوق العمل تقريبا في دول العالم وفي الجزائر خاصة ومع التعرف على مكانة خريجي الجامعة بالساحة العملية والمهنية، إستنتجنا ان هناك نوع من العلاقة والتكامل بين كل من متطلبات السوق ومكانة الخريج إنطلاقا مما يحمله من مهارات تمكّنه في الإنخراط بالواقع العملي، حيث نجد على هناك عدة معوقات وعراقيل تعد حاجز لهته الفئة في الوسط العملي خاصة في الآونة الأخيرة التي أصبح فيها العالم يسعى نحو بعض المهن والأعمال الجديدة التي تتطلب كفاءات عالية تماشيا ومتطلبات عصر التكنولوجيا والرقمنة، حيث تحولت هذه المعوقات إلى فجوات معرفية، مهارتية، سياسية وغيرها، إضافة إلى الإرتفاع الهائل للخريجين لبعض التخصصات التي أصبحت في غنى عنها بسوق العمل مما يؤدي بهم إلى البطالة وهو ما تم طرحه ومناقشته في المؤتمر العلمي الدولي السنوي الثاني لجمعية إدارة الأعمال العلمية العراقية تحت شعار (التعليم العالي المستدام -مدخل إستراتيجي لإدارة الجامعات الرصينة) المقام سنة 2018 وذلك من خلال مداخلة للدكتورة "سوسن كريم الجبوري" بمقال لها تحت عنوان "تحليل الفجوة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الجامعة للمدة (2003 / 2016) دراسة قياسية" إذ وضحت على أن هناك شرح بين ما تنتجه الجامعة من مخرجات وبين ما يتطلبه سوق العمل من كفاءات وذلك لعدة أسباب منها أن الجامعة قد تقلص دورها في بناء الموارد البشري وهذا ما يجعل المجتمع عاجزا عن الوصول لمجتمع المعرفة وضعف إقتصاده المرتبط بسوق العمل والذي يقوم هذا الأخير على مدى فاعلية العمال والموارد البشرية في إرتفاع نسبة الإنتاجية.

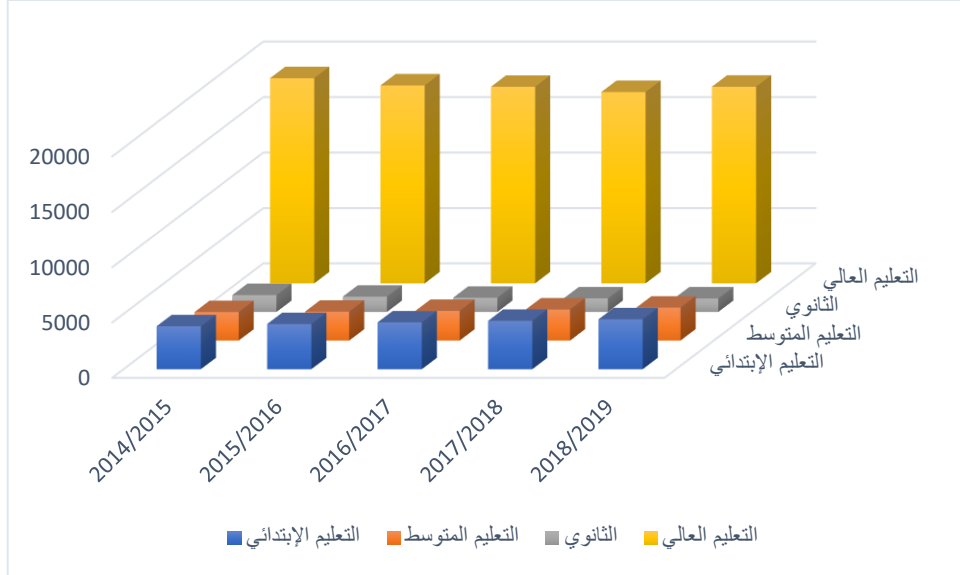
إنطلاقا من ذلك يمكن القول على السبب في ظهور الفجوات بين التعليم العالي وسوق العمل وحسب قراءتنا وتحليلنا السوسيلوجي للواقع المعاش وللميدان سواء بالجامعة أو بمؤسسات ومراكز العمل والتشغيل على أن هذه الظاهرة مرتبطة من بداية نشأت وتكوين الأفراد والموارد البشرية أي

إنطلاقاً من مؤسسات التربية أو بالأحرى مما تنتهجه وزارة التربية الوطنية من أنظمة ومناهج دراسية وأساليب للتدريس والتعليم النشء... كيف ذلك؟ فعند تكوين وتعليم وتربية الطفل من بداية نشأته وتدريبه على بعض القيم وتعزيز له بعض المهارات وتنمية له القدرات التي ستتحول في المستقبل إلى حرفة أو مهنة وتمكينه من بعض الأساسيات الإتكال على النفس وتعوده على نظام تربوي معين مختلف ومتنوع المجالات كالتربية الفكرية، الروحية، النفسية، البدنية، اليدوية... وغيرها إنطلاقاً من المنهاج الدراسي الذي تسطره الوزارة وذلك لا يختص فقط بالمرحلة التربوية الأولى الابتدائي، بل يختص أيضاً مرحلة المتوسط والثانوي والتي يكمل فيها الطفل تنمية مهاراته التي تعلمها ولا يزال يعمل على تطويرها، بعد تخرجه من هذا المستوى التعليمي وينتقل إلى مستوى التعليم العالي يصبح لهذا الطفل العديد من القدرات والإمكانات التي يمكن ان يستغلها ويستثمر فيها وهو في بداية مشواره الجامعي كفتح مؤسسة مصغرة أو الإنخراط في منظمات علمية عملية، يتمكن من إستغلال فرصة تواجهه بالمحيط الجامعي إذ يمكنه التعلم والعمل في الإدارة وعدة أمور يستطيع القيام بها هذا عندما يكون له فكر إبداعي إبتكاري وتربية رياضية تقوم على أسس تطوير المهارات القدرات والإعتماد على النفس، وحتى وإن لم ينخرط هذا الأخير في الحقل الجامعي يمكنه فتح مشروعه الخاص بعد تخرجه من الثانوي وذلك حسب الأفكار والقدرات التي يمتاز بها وإنخراطه في عالم الشغل، ولكن للأسف نشهد على أن هذه التربية هي شبه منعدمة في العالم العربي كون أنهم يهتمون بالتعلم النظري دون التقني المهني علماً أنه وحسب المفكرين السوسولوجيين وحتى النفسيين أمثال "جون ديوي، ثورندايك، وليام جيمس، جان بياجيه، تشارل بيرس وغيرهم" الذين أكدوا على ضرورة وجود التربية والتعلم النفعية التي بها يتمكن الطفل من الإستفادة منها في المستقبل على المدى البعيد أو القريب مع توضيحهم لأهمية التعلم النشط أو المهاراتي، وإنطلاقاً من ذلك ظهرت بعض الإصلاحات على نظام التربية الوطنية وإنتهاجها لأسلوب التعلم بالكفايات ولكن لم يطبق بحذافيرها وأصوله نظر لكون هذا التغيير كان محتماً حسب "الدكتور عبد الوهاب بن حفيظ" بقوله "...إذ لا شك بأنه من العوامل التي ساعدت على ذلك هو تبني الدول تحت وقع الضغوطات الدولية وحراك المنظمات الدولية لمبادئ حقوق الطفل، ولم يكن من الهين أن يتخلى المعلم ولا الإدارة المدرسية عن سلطتها في إحتكار العديد من الممارسات والتي منها العقوبة البدنية" (بن حفيظ، 2021، صفحة 23) وهذا ما يؤكد على أن سياسة التعليمية للدولة هي التي تسعى إلى البقاء على هذا النحو من التعليم أو كما إصطاح عليه إصلاحات بدون رؤية، خاصة مع



ارتفاع نسبة الإلتحاق في الأطوار التربوية الثلاث بالجزائر وهو ما جاءت به إحصائيات الديوان الوطني ONS الموضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 25: يوضح تعداد إلتحاق الطلبة في الأطوار الثلاث بالجزائر من 2014/2019.



المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ONS.

نلاحظ في هذا الشكل على أن هناك إرتفاع في حصيللة الدخول المدرسي بالأطوار الثلاث بكل من الإبتدائي والمتوسط والثانوي عبر الفترات الزمنية من 2015 إلى 2019 ما يؤدي إلى ارتفاع في تعداد إقبال الطلبة نحو الجامعة خاصة مع التفتح الذهني لأفراد المجتمع بعد أن كانت الجامعة فقط حكرا على الذكور وأصبحت الآن تخص كلا الجنسين وتهتم بكل العلوم والتخصصات ساعية للتطوير من مواردها البشرية والقضاء على الأمية لتصبح الجزائر من الدول السارية في طريق النمو، ولتحقيق التكامل بين الوزارتين -وزارة التربية الوطنية ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي- يجب أن يكون هناك تنسيق على مستوى المعارف التي يجب على التلميذ أن يتلقاها في المراحل الدراسية الأولى ليتمكن بعدها في التكيف والتأقلم في طور التعليم العالي ويكتسب معارف تخص مجاله وميوله تغاديا من إعادة تربية الطالب من جديد كما هو الحال في بعض الجامعات مما يؤدي ذلك إلى الزيادة في الجهد والوقت وعدم إتمام البرنامج والمنهاج الجامعي ما يجعل من الطالب غير متمكنا من تخصصه الذي يؤثر بالتالي على فرصته في حصوله على العمل بعد التخرج.

لهذا لتفادي هذه المشكلات وضعت الجزائر في السنة الدراسية 2023/2022 ما يسمى بـ"تقييم المكتسبات" هذه العملية يتم القيام بها في الأقسام النهائية بكل من الابتدائي والتي كانت كبدائية أولى معها ليتم بعدها تعميمها في مرحلة المتوسط والثانوي بغية تقييم التلميذ قبل إنتقاله للمرحلة التي بعدها أما في مرحلة الثانوي فهو متوقع أن يتم القيام بعملية تقييم المكتسبات التي يحدد فيها مجموعة من الأساتذة إمكانيات وقدرات الطالب التي تؤهله إما لإجتياز إمتحان البكالوريا أو إدراجه في مراكز التكوين المهني هذا ما يحلّ معضلة الإكتظاظ البيداغوجي بالجامعات ما يؤدي إلى التقليل من نسبة خريجي الجامعة وهذا ما يساهم في تضاؤل الكم الهائل من الفائض لطالبي العمل الجامعيين.

إضافة إلى ذلك، من بين أهم الفجوات والعراقيل التي تقف حاجز لخريجي الجامعة في إدماجه بالوسط العملي والمهني بالجزائر نذكر:

**1) تغير دور الدولة في توظيف حملة الشهادات الجامعية:** بعد أن كان في فترة من الفترات الزمنية توظيف مباشر لحاملي الشهادات الجامعية في الجزائر بالسنوات السبعينات نظرا لقلّة إطرار التعليم آنذاك، فقد تغيرت هذه السياسة وتحولت إلى وضع لهم بعض الإستراتيجيات والآليات للتشغيل بعد التدفق الكبير للخريجين والذي لا يزال في الإرتفاع من كل سنة حسب ما ذكر سلفا، إضافة إلى مساندة ركب العولمة الذي فرض بعض المهارات التي لم تتناسب مع قدرات الخريجين مما أدى إلى ظهور نوع جديد من البطالة وهي بطالة المتعلمين إضافة إلى عدم الكشف الحقيقي لإحتياجات سوق العمل للعمال أو للمناصب الشاغرة التي يمكن من خلالها إلتحاق خريجي الجامعات بها، إذ تظهر سياسة التشغيل على أن لها علاقة في بقاء فئة خريجي الجامعة في خانة التهميش العملي، حيث كشفت الدراسة الميدانية حول ذلك بجامعة غليزان من خلال البحث عن مدى تدخّل سياسة الدولة بعملية التوظيف وفتح مناصب عمل وقد كانت نتائج ذلك كالتالي:

الجدول رقم 26: يمثل توزيع أفراد العينة حول منظورهم لتدخل الدولة في التوظيف.

الإجابات	F	%
نعم	99	66%
لا	18	12%
لا أدري	33	22%
Σ	150	100

يمثل هذا الجدول آراء الطلبة المقبلين على التخرج حول تدخل سياسة الدولة الجزائرية في فتح مناصب عمل ووضع الشروط وقد كان التأكيد على ذلك بنسبة 99% بينما هناك من ليس له أدنى فكرة حول ذلك بنسبة 22% بينما جاء في المرتبة الأخيرة لعدد من الطلبة الذين نفوا تدخل الدولة في عملية فتح مناصب الشغل ومسابقات التوظيف المقدر نسبتهم ب 12%.

فمن خلال هذه النتائج نستشف على أن مسابقات التوظيف وفترة فتح مناصب الشغل تتوقف على سياسة الدولة وكذا سياسة التشغيل التي بها تسيّر الوضع الاجتماعي والإقتصادي في آن واحد، كما تسعى هذه السياسة إلى ضبط أساسيات وأولويات التوظيف والفترات المناسب بغية التوافق ومخططات الدولية السوسيو إقتصادية وذلك من أجل ضمان سير أنساق المجتمع على حسب إيديولوجية العمل والمجتمع حتى لا يتم الخروج عن نطاق الدولة مما يصعب عليها التحكم فيه وعرقلتها في أمورها، لهذا نرى أن دولة تسعى دائما إلى التحكم في عملية فتح أو تجميد مسابقات التوظيف خاصة العمومية لغرض عدم الإنفاق على العملية بأكملها التي تتطلب ميزانية مرتفعة للقيام بها هذا من جهة ومن جهة أخرى لنزوح العاطلين عن العمل نحو مناصب وقطاعات فلاحية وبناء والأشغال العمومية بغية خلق التوازن بين عدد المشتغلون بالقطاعات كافة.

## (2) نوعية التكوين في قطاع التعليم العالي: تواجه هذه الفئة -خريجي الجامعات- مشكل الإلتحاق

بمناصب عمل نظرا لضعف التكوين والمهارات والقدرات التي أصبح سوق العمل يتطلبها ويحتاجها في مناصب العمل الجديدة، بالرغم من الإصلاح الجديد الذي قامت به الجزائر بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي لإنتهاجها لنظام LMD - إلا أن مخرجاتها لا تزال بعيدة كل البعد عن ما يحتاجه سوق العمل، وهو ما أكدته الدراسة الميدانية بأحد جامعات

الجزائر جامعة غليزان نموذجا للتعرف على ما إذا كان التعليم والتدريب المتلقى في الجامعة يمكن الطالب المقبل على التخرج من إلتحاقه بسوق العمل بسلاسة والجدول يوضح نتائج ذلك:

**الجدول رقم 27:** يمثل توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول التعليم الجامعي يسهل الخريج للإلتحاق بسوق العمل.

الإجابات	F	%
نعم	62	41.33%
لا	57	38%
لا أدري	31	20.67%
Σ	150	100

الملاحظ في هذا الجدول الذي يمثل آراء الطلبة المقبلين على التخرج حول مدى تأثير التعليم الجامعي في ضمان عملية إنخراطهم بسوق العمل بعد التخرج وقد كانت التأكيد جميع الطلبة تقريبا على فكرة أن التعليم بالجامعة حاليا أصبح يضمن مستقبلا مهنيا للخريج خاصة مع التعديلات والتغييرات الجديدة الحاصلة به وذلك بنسبة 41.33% بينما هناك من نفى فكرة أن التعليم الجامعي يضمن للطالب فرصة عمل بعد التخرج بنسبة 38% في حين هناك من ليس لديه أدنى فكرة عن ذلك بنسبة مقدرة 20.67%.

إضافة إلى ما جاء في الدراسة الميدانية مع خريجي الجامعة والذي اختلفت آراؤهم حول ذلك إذ هنالك من أكد على أن التعليم الجامعي لم يكن له دورا كبيرا في عملية التوظيف والحصول على مناص عمل بحكم أنه لم توفر الجامعة جميع الوسائل والإمكانيات ما أدى إلى النقص في التكوين حسب تصريح المبحوث رقم (12):

"...بالنسبة ليا (لي) التعليم في الجامعة ما ساعدنيش بزاف (لم يساعدني كثيرا) باش نصيب (لإيجاد) الخدمة هاذي إعتدت على روعي (نفسية) زدت كونتها (إنخرطت في تكوينات أخرى) لاخطر ماكانتش (لأنه لم يكن هنالك) عندنا إمكانيات في ذاك الوقت

على غرار البعض الآخر من صرح بأن التعليم الجامعي قد ساعده كثيرا في حصوه على المنصب كون أن الجامعة قد قدمت تكوينا جيدا من الناحية النظرية والتطبيقية، هذا حسب ما جاء في قول المبحوث رقم (17):

"..لما تخرجت وكنت نحوس (أبحث) على خدمة (عمل) اعتمدت على واش قريرت (ما درسته) فالجامعة لاخاطر (لأنني) تكونت مليح (جيدا) وكان عندنا أساتذة ما شاء الله فالتخصص تاعي وزيد(بالإضافة) كانوا يديرونا (يقومون) رحلات علمية فاتعلمت بزاف (كثيرا) صوالح(الأمر) من الجامعة"

وعليه يمكن القول من خلال هذه النتائج على أن التعليم في الجامعة أصبح يسعى نحو تكوين وتدريب الطالب من جميع النواحي ويسعى إلى التوافق والتوائم مع متطلبات سوق العمل بغية الحصول على فرص عمل بعد التخرج بسهولة دون الخوض في المشاكل والعراقيل التي تواجه الخريجين خاصة فيما يتعلق بجانب التدريب المهني والعملي للطالب، ولكن يتحتم على الطالب أيضا أن يبذل قصارى جهده إذ لا يمكن على الجامعة أن تجبر الطالب على التعلم حتى وإن وفّرت الجامعة جميع حاجيات التدريب والتعلم التي يستغلها بعد تخرجه في مساره العملي وهو ما تمّ تبيانه في المحور الأول من الدراسة.

وهذا الأمر أدى إلى ظهور فجوة معرفية بين مكتسبات الخريج ومتطلبات سوق العمل، وهو ما أكد Emad Al-Rashaidan & Tariq Al-Thwaini في دراسة لهما حول الفجوة القائمة بين خريجي التعليم العالي وسوق العمل وإستنتاجهم على أن "الفجوة المعرفية الرئيسية حاليا هي الأتمتة وإدارة المخاطر والتحسين والرقمنة والأمن السيبراني والمهنية" (Al-Rashaidan , 2021, p. 8) وهذا ما يؤكد على أن الوظائف الحالية يجب أن تتوفر على إمكانية التحكم في التكنولوجيا والأجهزة والروبوتات وغيرها لدى العمال.

**(3) إرتفاع توظيف اليد الأجنبية:** نظرا لوجود إتفاقية توظيف الأجانب في الجزائر وذلك بمقتضى "القانون رقم 81 - 10 المؤرخ ففي 9 رمضان عام 1401 الموافق ل 11 يوليو سنة 1981 والمتعلق بشروط تشغيل العمل الأجانب " (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، 2020، صفحة 8) والذي يؤكد على ضرورة تقديم فرصة لتشغيل الأجانب والإستفادة من مهاراتهم وقدراتهم التي يتمتعون بها، وحسب الدراسة الميدانية بمديرية العمل والتشغيل بولاية

غليزان فقد تم إحصاء عدد معتبر من العمال الأجانب يحتلون مناصب شغل على جميع مؤسسات الولاية لسنة 2023 وكان عددهم 285 عامل أجنبي وهذا ليس بالتعداد الضئيل في شهر واحد، إذ تسعى جلّ المؤسسات والشركات نحو التقليل من عددهم ما يؤدي إلى التقليل من النفقات وهذا ما يسهل فرصة إنخراط المحليين بمناصب العمل، وعليه وحسب وجهة نظر طلاب جامعة غليزان المقبلين على التخرج حول سيطرت اليد العاملة الأجنبية على سوق العمل كانت آراءهم حسب إحصائيات الجدول التالي:

**الجدول رقم 28:** يبيّن توزيع أفراد العينة حسب رأيهم لسيطرت اليد الأجنبية على سوق العمل.

الإجابات	F	%
نعم	102	68%
لا	23	15.33%
لا أدري	25	16.66%
Σ	150	100

يمثّل هذا الجدول منظور الطلبة لمدى سيطرت اليد العاملة الأجنبية بسوق العمل والتي تمّ تأكيد ذلك بنسبة 68% بينما هناك من ليس لديه أدنى فكرة عن ذلك بنسبة 16.66% في حين قدر بنسبة 15.33% من الطلبة الذين نفوا فكرة سيطرت اليد العاملة الأجنبية بسوق العمل الجزائري.

وعليه يمكن أن نستنتج على أن هناك عدد لا بأس به تعتمد عليه الجزائر فيما يتعلق بتوظيف وتشتغل مناصب ومراكز عالية ما يؤدي إلى منافسة اليد العاملة المحلية حول مناصب الشغل هذا ما يؤدي إلى ارتفاع نسبة البطالة مع مواجهة عدة عراقيل ومشاكل تقف حاجزا أمام حصولهم على العمل، حيث نجد على أن اليد الأجنبية تتمتع بمهارات وكفاءات عالية يمكن إستغلالها والإستفادة منها في مراكز عالية وهذا ما لا يتواجد في الخريجين الجامعيين بالجزائر ما يسعى عدد من الشركات ومؤسسات إلى التقليل من تعداد

الأجانب بها وتوظيف اليد محلية بغية التقليل من المصاريف النقل والإقامة وإرتفاع الأجرة وغيرها ما يؤدي إلى التضائل في الخزينة المالية للمؤسسة.

**(4) ذهنية الطالب المتخرج:** لقد جاء في دراسة **بتقة ليلي 2022** بعنوان "مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل بين الإستهباب والإقصاء الإجتماعي" بالحديث على أن للخريج نفسه وآراءه يد في عدم إنخراطه بعالم الشغل، كون أن هناك بعض المهن والتخصصات يعاب العمل بها، وهذا إنطلاقا من حكم أفراد المجتمع وثقافته المحدودة إن أمكن قول ذلك على أنها مهن تحط من مكانة الفرد نفسه "...وهذا ما يفسر غياب فكرة مشروع والسعي لتمويله من مصادر مختلفة في مثل هذه التخصصات ميكانيكي، نجار، كهربائي..." (بتقة، 2022، صفحة 82) وهذا ما يحول إلى إندثار بعض المهن من عادات وتقاليد المجتمع الجزائري كصناعة النحاس، حرفة غزل والنسيج وغيرها وعدم تطويرها وتنميتها وإعتبارها وصمة تقلل من شأن الأفراد، إضافة إلى توجهات تقريبا جل الخريجين نحو القطاعات العمومية في التوظيف والمخاطر والتخوف من القطاعات الخاصة ما يجعلهم في خانة البطالة السلوكية، زيادة على ذلك أصبح الآن العديد من الراغبين في العمل أن يتمتعوا بأجر عال وليس ضئيل وهذا أيضا من أسباب تقبل الخريج بدون عمل وهو ما تتحدث عنه النظرية الإقتصادية "الأجور الكفأة" وهو ما تحدث عنه "**Leibenstein**" إذ يرى على أن "إنتاجية العامل الواحد هي دالة متزايدة في الأجر الحقيقي، أي أن أصحاب العمل يقومون بدف أجور للعمال أعلى من الأجور التوازنية في السوق لتشجيعهم على زيادة إنتاجهم" (جباري ، 2015، صفحة 39) وهو ما أدى إلى توجه العمال نحو الوظائف ذات الأجر المرتفع وهو ما يؤدي بهم إلى إختيار البطالة على تفضيل العمل بأجر أدنى أو أقل من ذلك.

**(5) فجوة العملية والموضوعية "الخبرة والمحسوبية":** تقف العديد من الوظائف على شرط توفر الخبرة لدى المقبل على العمل حتى يتمكن من العمل مباشرة في مجاله ويكون قد إكتسب قدرات عملية في ذلك المنصب وهذا أمر مفروغ منه لدى العديد من الوظائف والمؤسسات ومن حقها طلب ذلك، ولكن كيف يمكن لطالب عمل حديث التخرج الحصول على خبرة دون عمل مسبق هذا هو الإشكال، وعليه من خلال ذلك يقف هذا الإشكال كأكبر عائق أمام حصول خريجي الجامعات على منصب عمل ولو مؤقت أو إستخلاف زيادة على ذلك وجود

المحسوبية في التوظيف وإختيار العمال، فقد أكدت إحصائيات الدراسة الميدانية ذلك وهو ما يوضحه الجدول التالي:

**الجدول رقم 29:** يمثل توزيع أفراد العينة حول منظورهم للمحسوبية في التوظيف ورأيهم حول إبعاد شرط الخبرة بالتوظيف وعن منظورهم حول إختيار الموظف من مهاراته أو من خبرته.

إبعاد شرط الخبرة في التوظيف		التركيز على مهارات في التوظيف أو الخبرة		المحسوبية		الأسئلة / الإجابات
%	F	%	F	%	F	
78.66%	118	24%	36	46.66%	70	نعم
10.66%	16	34%	51	41.33%	62	لا
10.66%	16	42%	63	12%	18	لا أدري
100	150	100	150	100	150	Σ

يشكل هذا الجدول أهم مشاكل وفي نفس الوقت الفجوات العملية بين الخريج ومتطلبات العمل أهمها المحسوبية التي تمّ التأكيد عليها بنسبة 46.66% كما تم التأكيد على أن مشكل الخبرة هو الحاجز الذي يقف أمام الباحثين عن العمل خاصة خريجي الجامعة الجدد ما يستلزم إبعاده وتمّ تأكيد عليه بنسبة مقدرة بـ 78.66% بينما فيما يتعلق بالشرط الذي يمكن أن تركز عليه الوظيفة إما بالمهارة أو بالخبرة فقد تقاربت النسبة بين النفي للمهارة تركيز على الخبرة بنسبة 34% في حين وجد هناك نسبة من الطلبة التي لا تدرك الفكرة بعد والمقدرة بـ 42%.

وعليه نستنتج على أن الفجوة الأساسية القائمة بين الباحثين عن العمل وبين منصب العمل تكمن في المحسوبية في إختيار العمال والمناصب وإنعدام الموضوعية والشفافية في ذلك ما يؤدي إلى تراكم وإرتفاع نسبة البطالة وكذا الفائض في وكالات العمل والتشغيل هذا ما يدفع بحاملي بطاقة طالب العمل للثوران وخلق مشاكل في الوكالة وهو ما أكده معظم المبحوثين حسب القول التالي:

"أكبر مشكل واجهته كي وليت نحوس (لما أردت البحث) على الخدمة هو الخبرة وبينما نروح (أيئنا ذهبت) يقولولي الخبرة مالقري (بالرغم) أنا متخرج جديد وهذا لي مابغاوش يفهموما (لم يفهموه) ... فالخارج (في الدول الأجنبية) يعطو (يقدموا) فرصة للواحد باش (حتى) يبرهن على واش عنده



من بعد يديسيديو (يقررون) أسكو(هل) يقبلوه ولا لا هنا لا العكس يقولك جييلي(قدم لي) الخبرة وأنت مازال قاع ماخدمتش (لم تعمل)ونزيدك(إضافة) أختي لي بوست(مناصب) كي راهم يجو راهم يمدوهم(يقدمونهم) غير بالمعرفة والرشوة ماراهمش يديرو عليهم أنونس(إعلان) قاع وإذا دارو يكونو صاي خطارو مول(صاحب) المنصب هذيك المسابقة تكون غير شكلية برك(فقط)"

وعليه نجد على أن تقريبا جلّ المؤسسات والشركات تركز في توظيفها على العامل ذوي الخبرة في المجال ولكن السؤال كيف يمكن لخريج جامعي حديث أن يتحصل على الخبرة دون توظيفه؟ هذا ما يبقى دائما سؤال مستقزا للخريجين الجدد بالرغم من إمتلاك لهؤلاء مهارات وكفاءات ذات جودة عالية تدفعهم للإخراط في أي مجال للعمل بما يتناسب وشهادته، فمشكل الخبرة يقف حاجزا مانعا لحصول الخريجين على فرصة عمل ما دفع إلى المطالبة لإزاحة هذا الشرط والتركيز على مهارات طالب العمل مع تقديم له فرصة عمل يبين فيها جدارته ويبرهن على قدراته ما يؤدي إلى مزاولة للمنصب أو عدم مزاولته وهو ما يسمى بفترة التجربة التي تمتحن فيها المؤسسة أو الشركة المقبل على المنصب في بضعت أيام لتقرر إختياره وفي أي منصب يمكن أن يعمل ويقدم الكثير بما يتماشى وكفاءاته، فهذا المنطلق من التفكير والتوظيف هو غير منتشر بعد في أنساق مجتمعاتنا مما يؤدي إلى هجرة جلّ خريجي الجامعات إلى دول تعتمد على مثل هذه الإستراتيجية في التوظيف وإختيار العمال ما يؤدي إلى النقص في الكفاءات واليد العاملة والنشطة في البلاد وترتفع بالدول المستقبلية اليد العاملة ما يؤدي إلى ارتفاع الإنتاج والدخل المحلي وكذا ترتفع وتيرة العجلة الإقتصادية.

**6) غياب التنسيق بين برامج التعليم العالي وسوق العمل:** يلحظ على أن الجزائر اليوم تشهد إنعدام في التنسيق بين التخصصات المطروحة بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبين ما يحتاجه سوق العمل من تخصصات وعلوم، وهذا ما يجعل من خريجي عدة تخصصات تقف بخانة الإقصاء الإقتصادي وهو ما تحدث عنه "أنتوني غيدنز" مؤكدا على أنه "فصل الأفراد والجماعات عن البنية الاقتصادية العامة للمجتمع.... تتناقص فرص الأفراد للعمل... (غيدنز، 2005، صفحة 394) وهو ما يحدث للتخصصات مثل الفلسفة، الآداب، الطب... وغيرها كونها تشهد إقبالا كبيرا مما أدى إلى فائض في ارتفاع خريجي مثل هذه التخصصات والتي لا يمكن توظيفها جميعها أو أن مناصبها غير موجودة على الساحة العملية، "حيث يجد

المتخرجون أنفسهم بين كم من المعارف والأدبيات القديمة التي درسها أجيال قبلهم ولم يحدث إعادة النظر فيها" (بوعقادة، 2021، صفحة 432) وهنا يطرح مشكل آخر وهو عدم إعادة النظر في الدراسات والمواد وتعديلها مع مستحدثات العصر والإتيان بالجديد بما يتناسب وأفكار العصر ومجريات معالمة وأبحاثه.

(7) **الفجوة الرقمية التكنولوجية:** مع دخول العالم لعصر العولمة والمعلوماتية أدى ذلك إلى بروز وظائف مهن مغايرة وحديثة تتطلب مهارات معينة للعمل بها، وهذا ما جعل خريجي الجامعات غير المتمكنين من مهارة التعامل مع الآلة والإلكترونيات ومنصات الرقمية بالظفر على عمل، حتى وإن كان يعمل بمجال معين أصبح العامل بنفسه يتخوف من إحتلال آلة تكنولوجية مكانه مما يؤدي به إلى توقيفه عن العمل، إذ لم يقتصر دور الآلة في المجال الأدائي بل تعدى الأمر ذلك ليصل إلى الفكري والذكاء وهو ما تحدث عنه كل من "العبد عماد ورندة شايوي" في مقال لهما بعنوان "واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل" 2019 والتي تم التأكيد فيها على أن التكنولوجيا الرقمية أصبحت من أهم التحديات التي يواجهها سوق العمل الجزائري والتي من الضروري الحسم في أمرها والتّمكن من إستراتيجياتها وخصائصها من خلال تكوين الطلاب على مثل هذه التقنيات الجديدة والدفع بهم في الحقل العملي دون الإضطرار لإستيراد يد عاملة أجنبية.

وعليه يمكن القول على أن هناك العديد من الهفوات والفجوات بين ما يحتاجه سوق العمل وبين ما يمتلكه خريجي التعليم العالي من مهارات وهذا هو أكبر سبب في بقاء هذه الفئة في حيز البطالة، خاصة وأننا في القرن 21 حسب قول **Ellen Hazelkom** إذ أصبح فيه "الطلب على الأفراد الذين يمتلكون قاعدة معارف أوسع ومهارات متخصصة أكثر والقدرات التحليلية المتقدمة ومهارات الاتصالات المعقدة لا يزال يرتفع ويتصاعد" (Hazelkom, 2019, p. 13)

## 2- الإصلاحات الجديدة بسوق العمل الجزائري "منحة البطالة" ومدى تأثيرها على خريجي الجامعة والتنمية الإقتصادية:

يعتبر الإصلاح من بين أهم المفاهيم والآليات التي تلجأ إليها الدول تغيير الوضع القائم بها سواء على المجتمع ككل أو على قطاع أو مجال من مجالاتها بغية تحسين وضعها وتعزيز قوتها وحل مشكلات وظواهر تأثر على أفرادها ككل للتطور ومجارات التقدم العالمي والتّموي، والجزائر

هي الأخرى من الدول التي تسعى نحو التغيير للأفضل متخذة في ذلك إستراتيجية الإصلاح المجتمعي لإعادة النظر في نقاط الضعف لديها على جل الميادين، خاصة بعد فترة إستقلالها سنة (1962) بعد ما وجدت نفسها محطمة ومتدهورة سعت إلى البحث على حلول وميكانيزمات مغايرة للوقوف من جديد وإثبات مكانتها على الصعيد العربي والعالمى إجمالاً، حيث قامت بالعديد من الإتفاقيات الدولية سواء في الإطار التعليمي أو الصناعي أو الإنتاجي الإقتصادي أو السياسي بغية مواكبة الركب الحضاري وتعزيز علاقاتها العالمية مع الدول الأخرى.

ومن أجل توزيع شبكة العلاقات وإثبات نفسها قامت بالإهتمام بالمجال الإقتصادي حتى تتمكن من الإكتفاء الذاتي وإرتفاع الدخل الفردي والقومي للمجتمع، لهذا بدأت عملية التغيير والإصلاح بهذا القطاع عن طريق وضع وسن قوانين دستورية مع إنشاء وكالات ومؤسسات تخص العمل والعمال، وحسب ما جاءت به دراسة "مدلس شكري" 2018/2017 " (مدلس، 2018/2017 ) على أن الجزائر قامت بجملة من الإصلاحات والتعديلات بالقطاع الإقتصادي بداية مع البرنامج الاستقرار الإقتصادي من سنة 1989 إلى 1995 نظرا لمروره بثلاث برامج، بعدها في مارس 1995 تع وضع إصلاح جديد تحت تسمية إتفاق التصحيح الهيكلي والذي توقف في أفريل 1998، بعد ذلك تم وضع تصحيح آخر للتنمية الاقتصادية للبلاد المسمى برنامج إنعاش الإقتصاد وهذا الأخير أيضا مرّ بثلاث مراحل بداية من 2001 إلى غاية 2014، وجلّ هذه التغييرات والتعديلات جاءت لبروز عدة مشكلات مالية وبشرية ومادية مع كل إصلاح، علما أنه في سنة 1977 بلغت نسبة البطالة إلى (32,9) حسب ما جاء في الديوان الوطني للإحصائيات ONS كل هذا دفع السلطات المعنية في البحث عن طرق للتقليل من حجم الظاهرة، إذ قامت الجزائر بإنشاء "الديوان الوطني لليد العاملة ONAMO والذي تم تعديله سنة 1989 لتتحول تسميته إلى الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM" (دادى عدون، 2010 ، صفحة 274) والتي تم شرحها سلفا في العنصر السابق حول ماهيتها ودورها، بعدها جاء تم إنشاء كل من:

- جهاز المساعدة على الإدماج المهني: أنشئ سنة 1990 لإتساع نسبة البطالة في الجزائر ومع تحديث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 المعدل من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل " (زكريا جرفي ، 2019 ، صفحة 61) يهدف الى مساعدة

الشباب على الإدماج في الوسط المهني من خلال تفعيل دور الشركات في الاستفادة من هذه الطاقات.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل: يهدف هذا البرنامج الى ادماج خريجي الجامعات للتكوين قصير المدى -ثلاث سنوات للتقني سامي- او طويل المدى -أربع او خمس سنوات- (ناصر دادي عدون ، 2010، صفحة 281) وذلك مساعدتهم على التلائم في سوق العمل والتكيف وأخذ خبرة في مجال تخصصهم والشهادة المعتمد عليها وهو ما تم شرحه سلفا.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): هي أيضا من الوكالات التي وضعتها الجزائر في تشغيل الشباب البطال، "أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996" (بن شهرة ، 2016-2017، صفحة 26) وذلك بهدف المساعدة على الشباب الراغب في فتح مؤسسات مصغرة على تمويله قصد العمل والتشغيل وتفعيل الأنشطة.
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAS): قبل أن يكون هناك صندوق الوطني للتأمين على البطالة كان هناك ما يسمى ب نظام التأمين ضد البطالة الذي "جاء في ماي 1994 يسعى هذا الأخير الى ضمان مدخول مؤقت للأجراء المسرحين في إطار إعادة تنظيم النشاط الإقتصادي جذريا، وإعادة ادماج العاطلين عن العمل في الحياة العملية" (بن حسين ناجي، مباركي محمد الهادي، ، دون سنة ، الصفحات 121-122)

بعدها تم تأسيس الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAS وذلك "بموجب المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 جويلية 1994، تطبيقا للمرسوم التشريعي رقم 1/94 المؤرخ في 11 ماي 1994 " (قوجيل ، 2015-2016، صفحة 157) والتي من مهامها أنها تقوم على دعم الشباب لإنشاء مشاريعهم، مرافقتهم في الإجراءات المالية البنكية وذلك وفق سن معين وعلى حسب طبيعة الشروع المقدم.

- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): تم "إحلال هذه الهيئة مكان وكالة دعم الإستثمار APSI طبقا للأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001 الخاص بتطوير الإستثمار، وتم إعادة هيكلتها وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 06-356 المؤرخ في 09 أكتوبر 2006" (لفقير، 2016-2017، صفحة 139) فمن مهامها أنها تسهر على مساعدة المستثمرين بتوفير

المعلومات فيما يتعلق بمجال الإستثمار، المتابعة والمراقبة وخاصة في التسيير العقاري والمالي البنكي، وأيضا تسعى إلى التوجيه والإرشاد للمستثمرين والتسهيل الإداري لهم.

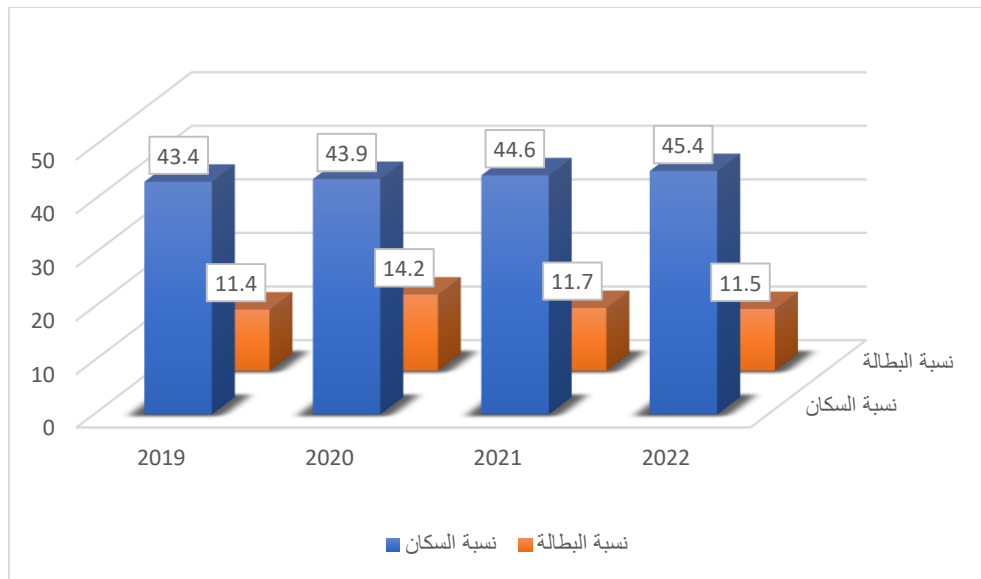
نرى أن الجزائر لم تبخل في وضع الحلول والبحث عن طرق وأساليب لمواجهة ظاهرة البطالة التي تعد على حسب المنظور التعريفي لمكتب الدولي للعمل BIT بأن "يكون كل شخص يبلغ الخامسة عشر من العمر في البطالة إذا تتوفر فيه الشروط الثلاث: أن يكون بلا عمل، أن يكون جاهزا لأن يعمل في إستخدام مأجور أو غير مأجور، ويكون يبحث عن عمل" (زكريا جرفي ، 2019، صفحة 54)

وقد جاء في تعريف آخر للبطالة حسب "الوازن" في القاموس الإقتصادي "هي كلمة تعني الأجير الذي فقد عمله ومصدر رزقه وتعطل عن العمل" (العمراوي، 2020، صفحة 90) أي أنه كل من فقد عمله يعد بطالا، إذ يمكن القول على أن البطالة هي ظاهرة من الظواهر السوسيو إقتصادية نظرا كونها تمس شرائح المجتمع كما تؤثر على النمو الإقتصادي للبلاد وحتى سياسية لكونها تنعكس على توازن العرض والطلب بسوق العمل، كما أنها تخص كل من هو قادر على العمل ولم يجد عملا يعد بطالا وهو ما نلاحظه بالنسبة لخريجي الجامعات مما يؤخذ بهم إلى البطالة الإجبارية التي تعرف على أنها كل من يسعى إلى الحصول على عمل مهما كان أجره ولا يجده، إضافة إلى أولئك الذين يعملون بشكل مؤقت وهو ما تناولته "عذراء مختاري" موضوع لدراستها تحت عنوان "الشباب الجامعي والعمل المؤقت في الجزائر دراسة ميدانية" (مختاري، دون سنة) هم أيضا يعدون بطالين وهذا حسب نوع النشاط والمؤسسة التي يعمل بها والظروف التي تدفع به إلى خانة البطالة المقنعة أي أولئك الأشخاص الذين يعملون بشكل يومي (يوم يعمل وثلاث أيام لا يعمل على حسب ما يجده بسوق التشغيل) زيادة على ذلك وكما ذكر على وجود أولئك الأفراد الذين ينقطعون عن العمل نظرا لتوقف المؤسسة وهذا ما يجعلهم بخانة البطالة الموسمية، كل هذه الأنواع وغيرها تحدث عنها Robert LEROY (1965) في مؤلفه " Le Chomage et la main-d'oeuvre sous-employée" (LEROY, 1965) في حديثه عن أنواع البطالة والتي تتعلق بالجنس سواء ذكر أو أنثى وأخرى تتعلق بالسن وذلك نظرا للظروف التي تجعل من الراغبين في العمل يقبعون تحت مسمى وخانة البطالة بشتى أنواعها.

وبالحديث عن الظروف والأسباب المؤدية للبطالة التي تعد في نفس الوقت العوامل المؤثرة بسوق العمل وحتى يمكن إدراجها مع الفجوات بين الخريجين وسوق العمل، فحسب منظورنا للواقع وإنطلاقا من الدراسات البيبليوغرافية للموضوع على أن من أهم المؤشرات ظهور البطالة هي:

❖ إرتفاع الكثافة السكانية للمجتمع الذي يؤدي إلى التقادم من مشكلة البطالة، من خلال نمو القوى العاملة بالمجتمع يرتفع بالتالي الطلب على العمل وتقل العروض مما يخلق اللاتوازن بينهما - العرض والطلب - فتصبح مشكلة اجتماعية اقتصادية مما يؤدي ذلك الى بطالة الشباب الإجبارية حسب الطرح الكنزى للبطالة مؤكدا على وجود الفجوة الإنكماشية بين الطلب المتكامل للعمالة والطلب الفعلي للمجتمع وهذا ما هو واقع حاليا في الجزائر، وهو ما جاء في دراسة لأوضاع البطالة في العالم العربي للدكتور "علي خليل إبراهيم التميمي" مؤكداً على أن "معدل النمو السكاني في الأقطار العربية قد بلغ (2,4%) وهي نسبة عالية بالمقارنة مع مناطق العالم الأخرى" (التميمي، 2010، صفحة 5) وهو ما تم تأكيده على وجود ارتفاع هائل في النمو الديموغرافي بالجزائر مع **BenYahia Salima** في دراسة لها بعنوان " Le "Chomage en Algérie: Caractéristiques, Causes, and Conséquences" (Benyahia, 2019, p. 22) على أنه من أسباب إرتفاع البطالة بالجزائر يعود لزيادة حجم الكثافة السكانية وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الشكل رقم 26: يبين نسبة البطالة مقارنة مع نسبة السكان ما بين 2019-2022.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات الديوان الوطني للإحصائيات.

نلاحظ في هذا الشكل على أن هناك نوع من التذبذب في نسبة البطالة في السنوات الأربع حيث كان معدل البطالة يقدر ب 11.4% في سنة 2019 مقارنة مع معدل السكان البالغ 43.4% لترتفع نسبة البطالة في سنة 2020 بمعدل 14.2% بالرغم من أن معدل السكان لم يرتفع بكثير من السنة التي قبلها 43.9% وسبب ذلك الإرتفاع هو إنعكاس الجائحة الصحية العالمية على جميع الأصعدة خاصة جانب الشغل والتوظيف ولا علاقة لإرتفاع نسبة السكان في ارتفاع معدل البطالة وهو ما تأكده الإحصائيات لسنة 2021 وسنة 2022 التي كان بها معدل السكان مرتفع ما بين 44.6% و 45.4% والذي يقابله معدل البطالة ب 11.7% و 11.5%، هذا ما يثبت على أن هناك عدة عوامل داخلية وخارجية تؤثر على إرتفاع نسبة ومعدل البطالة ولا يتوقف الأمر على الكثافة السكانية فقط بل تتدخل مؤثرات طبيعية منها وصحية وإقتصادية وغيرها ما يجعل من نسبة البطالة ترتفع أو تنخفض وذلك حسب إنعكاساتها وتأثيراتها على كل دولة ومجتمع، وهذا الإرتفاع يعود على تعداد العاطلين عن العمل وكذا عدد القوة العاملة والموظفين التي تعتبر هذه الأخيرة من أهم المؤشرات التنموية الاقتصادية وهو ما يوضّحه الجدول التالي:

الجدول رقم 30: يبين معدل البطالة ومؤشرات الاقتصادية فيما يتعلق بقطاع العمل لسنتي

2021-2022.

الموظفين	عدد السكان	معدل مشاركة القوة العاملة	العمل بدوام كامل	العاطلين عن العمل	معدل البطالة	
11001 الف	43.4 مليون	41.7%	7566 الف	1462	11.7%	2021
11281 الف	44.23 مليو	42.2%	7927 الف	1449	11.4%	2022

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات موقع مؤشرات الإقتصادية بالجزائر،

، تاريخ الاطلاع 10 افريل 2022، <https://ar.tradingeconomics.com>

.14:16

فإذا دققنا ملاحظتنا السوسولوجية للواقع نجد على أنه دائما تقبع الدول النامية في مقدمة إرتفاع نسبة البطالة عكس الدول الغربية المتقدمة حتى لو كان الفارق ضئيلا، وسبب هذا الإختلاف هو أن الدول المتقدمة كانت ولا تزال تتميز بالتقدم العلمي والفكري في حين أن الدول النامية تحمل شيء من مظاهر التخلف بالرغم من أننا بالقرن 21، زيادة على ذلك نجد أن الدول المتقدمة دائما

تتظر إلى مصلحة أفرادها قبل مصلحة حكامها هذا من جانب الإنسانية وحقوق الإنسان وكذا رعاية المورد البشري متأكدين بأنه الزاد الاقتصادي إن صح القول للبلاد لهذا تخصص له نظام لحمايته ماديا ومعنويا وهو الأمر الخفي في الدول النامية العربية منها، وهذا ما تم دراسته ومناقشته في "مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول 2012" من خلال مداخلة "محمد إبراهيم مقداد ومها محمد نافذ بهلول" المعنونة تحت إسم "بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها" (مقداد، 2012) إذ تم تأكيد فيها على ضرورة قيام الدولة بدورها إتجاه البطالين وبالأخص خريجي الجامعات.

❖ إضافة إلى وجود إقبال كبير نحو المقاعد البيداغوجية للتعليم العالي وهذا ما أدى إلى ارتفاع عدد الخريجين وتقلص مناصب العمل لديهم وهذا ما أدى إلى ظهور بطالة المتعلمين والجدول التالي يوضح تعداد الطلبة المنتسبين لمؤسسات التعليم العالي بالجزائر من سنة 2014/2015 إلى غاية 2018/2019 وذلك حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS والذي أدى تقاوم تعداد الخريجين:

**الجدول رقم 31:** يمثل تعداد خريجي التعليم العالي بالجزائر من 2015-2018.

السنة	2015-2014	2016-2015	2017-2016	2018-2017
عدد الخريجين	311976	292683	303100	362983

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع الإلكتروني <https://www.ons.dz>، تاريخ الإطلاع 2023/04/6، بتوقيت 11:30.

نلاحظ في هذا الجدول على أن هناك وتيرة تصاعدية في إرتفاع خريجي التعليم العالي بالجزائر تدريجيا من السنة الجامعية 2014-2015 البالغ عددهم 311976 ليتضاءل في السنة الموالية ليبلغ تعدادهم ل 292683 خريج ليعود في الإرتفاع ليصل إلى 303100 وكذا في سنة 2017-2018 يبلغ عدد خريجي الجامعة ب 362983 متخرج بجميع التخصصات وفي جميع القطر الجزائري، هذا ما يشكل تحديا كبيرا بالنسبة للدولة في إيجاد مناصب شغل لجميع المتخرجين للتقليل من حجم البطالة.



❖ زيادة على ذلك من بين أسباب البطالة في الجزائر على أنها تهتم ببعض الشهادات على حساب الأخرى كإهمال شهادات التعليم العالي وبقاء حاملها بدون عمل، كون أنهم قد تلقوا تكويننا نظريا فقط حسب ما يتداول على ألسنة أصحاب الأعمال والمؤسسات ووكالات العمل والتشغيل وهو ما كان محط دراسة في مقال للأستاذين "بوترعة بلال وحبّة وديعة" تحت عنوان " الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة" (بوترعة، 2013) ما يجعل هؤلاء تحت مسمى "مشروع بطل" حتى وإذا تحصل على عمل لا يناسب قدراته المعرفية والمهارية لا يتمكن من المتابعة بسبب "الإغتراب الوظيفي" داخل المؤسسة لكونه لا يستطيع الاندماج والتكيف مع أصحاب العمل وهو ما تحدث عنه "كارل ماركس" مما يؤدي بهم إلى إختيار البطالة.

وعليه بلغت نسبة بطالة حاملي الشهادات التعليم العالي إلى (27,8%) مقارنة مع حاملي شهادات التكوين المهني التي بلغت نسبتها (26,5%)، ورغم نقص الفارق بينهما ولكن تبقى نسبة حاملي الشهادة الجامعية هي أكثر تعداد من حيث البطالة، ثم احتلتها المرتبة الأولى أولئك الذين ليس لهم شهادة بنسبة (45,8%) (بنقة، 2022، صفحة 79) وكل هذا في سنة 2019 حسب الديوان الوطني للإحصائيات ONS وهو ما يوضحه الشكل التالي:

الجدول رقم 32: يمثل نسب العاطلون عن العمل وفقا لمتغير الشهادة بالجزائر لسنة 2019.

التعداد	النسبة	
663	%45.8	دون شهادة
383	%26.5	شهادة التكوين المهني
402	%27.8	شهادة التعليم العالي
1449	100	المجموع

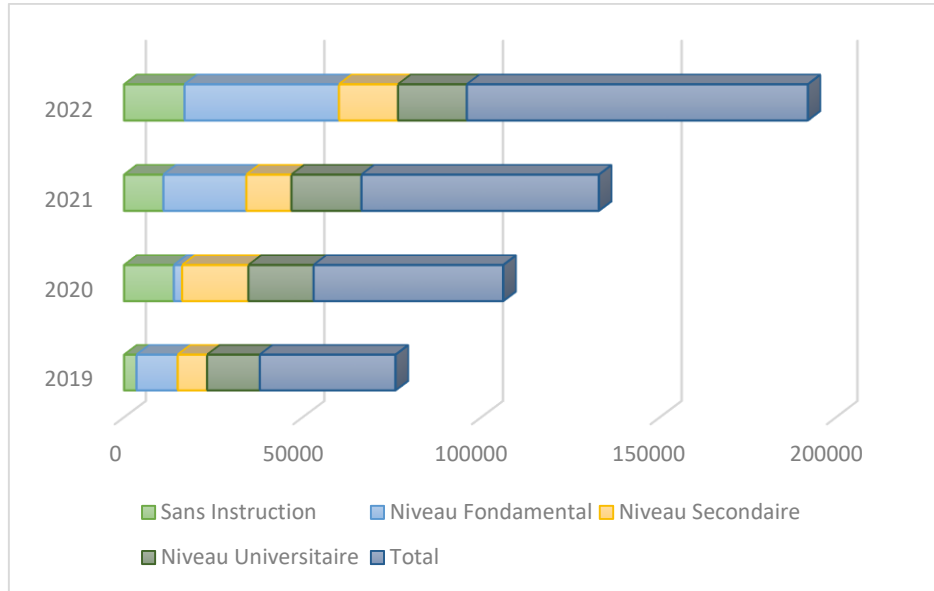
المصدر: بنقة ليلي، مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل بين الإستهيعاب

والإقصاء الاجتماعي، دراسات إقتصادية، المجلد 16، العدد 01، ص 79.

فهذا الجدول يمثل نسبة العاطلين عن العمل في الجزائر ككل وهو الحال في ولاية غليزان التي تم تطبيق الدراسة عليها وذلك بالمقارنة بين حاملي الشهادات الجامعية وبين حاملي شهادات التكوين

المهني وبين أولئك الذين لا يملكون شهادة وهو ما أحصته لنا مديرية التشغيل بولاية غليزان وأوضحته في السنوات الأربع الأخيرة من سنة 2019 إلى غاية 2022 والشكل التالي يبيّن ذلك:

الشكل رقم 27: يوضّح تعداد العاطلين عن العمل حسب متغير الشهادة بولاية غليزان ما بين سنة 2019 إلى 2022.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على أرقام مديرية التشغيل بولاية غليزان.

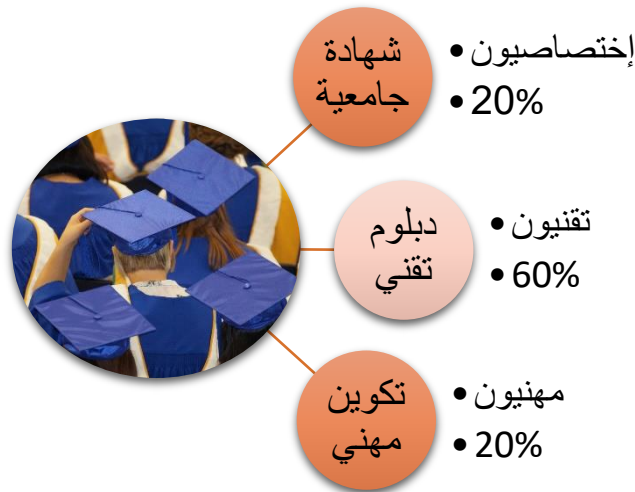
نستنتج من الشكل الذي أمامنا تعداد البطالين على حسب شهاداتهم حيث بيّنت هذه النتائج على أن هناك ارتفاع لحاملي شهادات التعليم العالي ليصل عددهم إلى 19269 متخرج بطل ولكن ليس كحاملي شهادات التعليم الأساسي التي تعد أكثر ارتفاعا خاصة في سنة 2022 بتعداد 43244 وهو ما أدى إلى ارتفاع في مجموع كل البطالين للسنة الأخيرة التي بلغ عددهم 95951 بطل وبطالة.

وعليه من خلال هذه الإحصائيات والأرقام يمكن القول على أن تقريبا تحتل في المرتبة الثانية بعد حاملي شهادات التعليم الأساسي أصحاب شهادات التعليم العالي الذين هم في وتيرة متصاعدة ما أدى بهم إلى إنخراطهم بخانة البطالين نظرا لكون سوق العمل يعتمد على كفاءات ذات التعليم التطبيقي أكثر منه نظري لهذا يتم الإعتماد في التوظيف على حاملي شهادات التقني سامي والتكوين المهني الذين يعتمدون على إستراتيجية التدريب العملي واليدوي مما يتيح فرصة كبيرة لخريجيه الإلتحاق بمناصب عمل، إضافة إلى ما تمّ تبيانه سابقا على أن هناك ارتفاع كبير في

تعداد الملتحقين بالمقاعد البيداغوجية بالجامعة ما أدى إلى تراكم الكم الهائل من الخريجين مع قلة مناصب العمل ما يؤدي إلى زيادة الفائض في ذلك.

خاصة مع متطلبات القرن 21 الذي أصبح فيه الطلب على الموارد البشرية يرتفع ولكن تلك المتخصصة في العلوم التقنية وهو ما تتبأت به الدول الأوروبية بما سيحدث في الألفية الثالثة منذ عام 1987 ما جعل من منظمة UNESCO الإعادة في النظر لبرامج التعليم والتدريب وتعزيز التعليم المهني مما أنشأ وكالة جديدة أطلق عليها "UNEVOC" (التميمي، 2010، صفحة 27) والمخطط التالي يوضح أهمية المؤهل التقني على غيره من الشهادات الأخرى:

**المخطط رقم 20:** يبين أهمية شهادة الدبلوم التقني -يعتمد على تعليم يدوي- عن الشهادات الأخرى.



المصدر: من إعداد الباحثة.

وعليه يمكن القول على أن الجامعة حاليا تسعى إلى النيل من نسبة 60% مقابل 20% في مجال الشغل ومناصب العمل المخصصة لكل من حاملي الشهادة الجامعية خاصة مع التعديلات الجديدة التي تقوم بها لتركز على الجانب اليدوي أكثر من النظري مثلما كانت تعمل به سابقا.

❖ عدم وجود التنسيق والتسيير بين المؤسسات الجامعية وسوق العمل، حول فتح التخصصات بالجامعة التي يقابلها مناصب ووظائف بسوق العمل، وكذا سوء الإدارة الاقتصادية نظرا للفشل ببرامج الإصلاحية التي سبق ذكرها وهو ما تحدث عنه كل من "Dominique Lanoe"،

Bogos Akkocak, Giusto Barisi, Christéle Roussel.... وغيرهم" إضافة إلى

عدة دراسات التي جاءت بملتنقى بعنوان " Ergonomie et Organosation du

Travail" (Lanoe, 2009) والذي اكد على ضرورة التنسيق والتسيير لإحتياجات ومتطلبات

العمل لتحقيق نسبة خطأ ضئيلة في الوقوع بمشكلات إقتصادية من بينها البطالة.

❖ أضف إلى ذلك الجائحة الصحية -كوفيد 19- التي ضربت جل دول العالم بما فيها الجزائر

أدى بالعديد من الشركات والمؤسسات للتوقف عن ممارسة نشاطها، ما زاد من تعداد نسبة

البطالة في الجزائر.

وعليه من خلال جلّ هذه الأسباب المؤدية إلى إرتفاع حجم البطالة بالجزائر خاصة فئة خريجي

الجامعات التي دفعتهم إلى المطالبة بحقوق توظيفهم من خلال إنطلاق بعملية الحراك الشعبي

السلمي الذي كان بتاريخ 22 فبراير 2019 ومطالبة صناع القرار بعدة حقوق والتي كان من

ضمنها إيجاد حل لمشكلة بطالة الشباب، وعليه تم في سنة 2022 حسب القانون المالية لتلك

السنة تخصيص ميزانية لقطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي المقدرة بمبلغ

"176.128.397.000 دج من المجموع الكلي لميزانية التسيير المقدرة ب

6.311.532.437.000 دج ، كما خصص بالنسبة للعاطلين عن العمل 750 مليون دولار أي

ما يعادل 142 مليار دينار" (الرئيس عبد المجيد تبون يوقع على قانون المالية 2022، 2022) وهو

ما أدى إلى خلق آلية وإستراتيجية جديدة بسوق العمل الجزائري المتمثلة في:

## 1-2 التعريف بمنحة البطالة:

سطرها رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون من أجل التخفيض من حجم البطالة، وهو ما جاء

في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية لسنة 2022، حسب "ما جاء في الجريدة الرسمية

للجمهورية الجزائرية بالمرسوم تنفيذي رقم 22-70 والمؤرخ في رجب عام 1443 الموافق ل 10

فبراير سنة 2022 الذي حدد شروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا التزامات المستفيدين منها"

(الجزائرية، 2022، صفحة 11)، إذ يمكن القول على أنها من نتائج الحراك الشعبي تلبية لمتطلبات

الشباب الجزائري البطال ولكن بطريقة مغايرة وأسلوب جديد يمكن القول على أنه نوع من الإقتباس

أو التقليد للدول الغربية في ذلك -منحة فرنسا- في طريقة مواجهتها للتقليل من الضغط النفسي

والإحتياجات الاقتصادية لتغطية الإحتياجات الفردية والاجتماعية لفئة البطالين في المجتمع، فهذه

الحركة تدلّ على مدى تقدم الجزائر في سمعتها وإبراز أنها قادر على إحتواء شعبها والسيطرة عليه بطرق حضارية، وأنها تمتلك خزينة مالية كبيرة لدرجة انها قدرت هذه "المنحة ب 13000 دج حسب ما تداولته المادة 07 من الفصل الثاني من المرسوم التنفيذي 22-70 والتي تدفع شهريا لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة فقط" (الجزائرية، 2022، صفحة 12) لكل بطلال مع تكاليف التأمين الصحي والتي تم رفع المبلغ إلى 15000 دج سنة 2023، وهذا ما يدعوا على أنها ليست بحاجة إلى مساعدات مالية و قادرة على الإهتمام بنفسها والتخوف منها، خاصة الزيارات الدولية والعلاقات التي يعقدها الرئيس عبد المجيد تبون في عدة دول عربية وأجنبية ذات الشراكة الإقتصادية والتصدير والإستيراد مما يزيد من الدخل القومي ويؤدي إلى رفع من أجره العامل وإلى فتح مناصب عمل أخرى لكثرة وتنوع المنتوجات في شتى المجالات، وعليه من بين الشروط التي عهدتها وسطّرها رئيس الجمهورية حسب ما جاء في المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 22-70 لسنة 2022 من الجريدة الرسمية ما يلي:

- ✓ أن يكون من جنسية جزائرية.
- ✓ أن يكون مقيما بالجزائر.
- ✓ أن يبلغ سنه ما بين 19 و 40 سنة.
- ✓ أن يكون مسجلا كطالب شغل لأول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل منذ ما لا يقل عن ستة (06) أشهر.
- ✓ ألا يتوفر على دخل أيا تكن طبيعته.
- ✓ أن يبرر وضعيته إتجاه الخدمة الوطنية.
- ✓ ألا يكون مسجلا في مؤسسة للتعليم العالي أو للتكوين المهني.
- ✓ ألا يكون قد إستفاد من الأجهزة العمومية لدعم أحداث وتوسيع النشاطات والمساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الإجتماعية.
- ✓ ألا يتوفر الزوج على أي دخل أيا تكن طبيعته" (الجزائرية، 2022، الصفحات 11-12)

للقيام بهذه العملية كلف رئيس الجمهورية عبد المجيد تبون الوكالة الوطنية للتشغيل بالتكفل وتسيير هذه العملية على غرار المؤسسات والمديريات الأخرى، نظرا كون هذه الوكالة هي السبّاقة وراء معرفة سوق العمل من عارضيه وطالبي العمل، وكذا لديها قاعدة بيانات وطنية تشمل كل

طالبني العمل إذ أنه لا يوجد لدى أي مؤسسة أخرى تحتوي على مثل هذه البيانات وهذا إنطلاقاً من الدراسة الميدانية التي تمت مع مدير وكالة الوطنية للتشغيل ANEM بولاية غليزان وما تم شرحه مسبقاً حول مهام الوكالة، ويضيف في ذات السياق بقوله: "ANEM... هي وكالة تنصيب عروض العمل فهذا البطال تقوم الوكالة بمتابعته حتى تجد له منصب عمل، كما أنه لدينا بطاقيّة وطنية خاصة بطلبي العمل والعارضين..." أدت هذه العملية إلى زيادة العبء والجهد بالنسبة للوكالة من خلال هذه المهمة المكلفة بها "...نتلهاو (نلتهي) بمنحة البطالة ومتابعتها الشهرية، ومعالجة عروض العمل مع فئة التي إستفاد من العمل سابقاً ولم تستفيد من المنحة وفئة العاملين المؤقتين والذين يبحثون عن منصب عمل دائم..." نظراً لكثرة المقبلين على الوكالة وهو ما توضحه الصورة التالية:

الصورة رقم 02: توضّح تراكم البطالين على وكالة ANEM بولاية غليزان للإستفادة من منحة البطالة.



المصدر: من إعداد الباحثة، 2022/03/01.

ولتسهيل مهمة التسجيل للإستفادة من المنحة قامت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وعلى رأسها الوزير "يوسف بن شرفة" بوضع منصة رقمية تسمح للشباب بالتسجيل الأولي وحجز موعد المقابلة أو تعديله، من أجل دراسة الملف من طرف الملحقة المحلية للتشغيل بكل ولاية، والمتمثل في [www.minha.anem.dz](http://www.minha.anem.dz)، حيث دخل حيز الخدمة والتنفيذ في 25 فبراير 2022، لملأ جميع الخانات والمراحل وطبع إستمارة التي بها تحدد موعد المقابلة التي تتم في الوكالة،



وحسب تصريحات وزير العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي "يوسف شرفة" في لقاء له بالتلفزة الجزائرية حول الموضوع قد أكد على أنه قد وصل عدد المسجلين بالموقع مليون و80 ألف طلب استفادة من المنحة على مستوى التراب الوطني، إذ كشف الوزير على تاريخ صبّ وصرف المنحة لأول مرة بتاريخ 28 مارس 2022 والذي بلغ عدد العاطلين بالدفعة الأولى 580 ألف وأن نسبة 38% هم خريجي الجامعات.

كما وضّح رئيس الجمهورية على أنّه هناك بعض الأفراد الذين لا يصحّ لهم الإستفادة من المنحة حسب ما جاء في المرسوم التنفيذي الخاص بالمنحة المذكور سابقا والمتمثل هؤلاء في كل من:

- كل مستفيد رفض العمل المقدم من طرف الوكالة لمرتين يحرم من المنحة.
- كل مستفيد رفض التكوين لقابلية التشغيل.
- في حالة المستفيد متزوج (ة) يمنع إذا كان الطرف الثاني موظف وذو تأمين.
- إذا كان المستفيد قد كان له استفادة لمدة عمل محدد ثم إنتهت المدة يحرم من المنحة.
- كل من هو له إنتساب لمركز أو مؤسسة تعليمية أو تكوينية.

فحسب الدراسة الميدانية بموقع الحدث عند إنطلاق عملية التسجيل بالمنحة تم تسجيل وملاحظة عدة فئات وشرائح البطالة من بينهم خريجي الجامعات ومعظمهم سعوا للحصول على العمل وفرص للشغل ولكن لم يتحصلوا عليه نظرا لأسباب عديدة سبق ذكرها، وهو ما تحدثت عنه "حورية بن حمزة وفاطمة غاي" في مقال لهما حول البطالة المسافرة او الظاهرة كأكبر نوع من أنواع البطالة إنتشارا في العالم على أنّها تلك " التي يتوفر بها عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدهم فهم عاطلون تماما عن العمل" (بن حمزة، 2021، صفحة 68) وهو ما تلمسه في طياتها نظرية "البحث عن العمل" التي جاءت مع الإقتصاديين "Hall, Gordon, Phelps..." مؤكداً على أنّ مهمة الحصول على العمل صعبة جدا خاصة فيما يتعلق الأمر بالحصول على معلومات تتعلق بالوظائف وإحتياجات السوق، لهذا فعملية البحث حسب منظورهم تستند على سمتين أساسيتين هما:

✓ "الأولى: تتضمن النفقات المتعلقة بالبحث والإختيار.

✓ الثانية: إستغراق فترة زمنية أطول لإيجاد فرص عمل جديدة وملائمة للقدرات. " (قويجل، 2013/2014 ، صفحة 83)

فهذه الخطوة التي قام بها رئيس الجمهورية زعزت عدت جهات إقتصادية، إجتماعية، سياسية، علائقية دولية وغيرها كان لها إنعكاس إيجابي وسلبى خاصة فئة خريجي الجامعة البطالين، فحسب تحليلنا السوسيوولوجي وإنطلاقا من منظورنا للمحيط المعاش وإنخراطنا ضمن هذه الفئة لمعرفة وجهة نظرهم حول هذه المنحة فقد كانت معظمها تصب في السياق السلبي:

## 2-2 سلبيات منحة البطالة:

- يرى حاملوا الشهادات الجامعة المستفيدين من المنحة على أن يتحصلوا على مبلغ أعلى مقارنة مع أولئك المستفيدين ذوي شهادات التكوين المهني وحتى الغير حاصلين على شهادة، كون أنهم من ذوي التعليم العالي ومعظمهم حاملي شهادة الدكتوراه وهذا المبلغ مجحف في حقهم.
- أدت هذه المنحة إلى إتكال الشباب عليها فقط دون اللجوء إلى البحث عن العمل.
- أكد عضو اللجنة الجزائرية للدفاع عن حقوق البطالين **عمر قجور** في حديثه مع أخبار "العربي الجديد" بقوله: إن الشباب العاطل عن العمل يبحث عن منصب شغل خاصة فيما تعلق بالولايات الجنوبية ولا يبحث عن منحة لا تغطي مصاريف الأسبوع" (منحة البطالة في الجزائر، الموقع الإلكتروني <https://Dealaraby.co.uk,proposé>، تاريخ الإطلاع 04/10، 2022، بتوقيت 18:30) أي المطالبة بفتح مشاريع عمل بهذه الميزانية المخصصة للمنحة، مما تستفيد الدولة من مواردها البشرية ويستفيد أفراد الشعب من عمل دائم وهو ما ينصب تحت مسمى "ديناميكية تخطيط القوى العاملة بالجزائر" التي تعد من أساسيات تسيير سوق العمل، والتي تهدف إلى تحقيق التوازن بين العرض والطلب، وهذا حسب ما جاء في دراسة **Tiantian Hu** تحت عنوان " **Une analyse de L'emploi et du salaire des diplômés** " لسنة 2013 (Tiantian, 2013, p. 12)، الذي يرى على أن التوازن في سوق العمل يتمثل في تساوي كميات العمل التي يطلبها أصحاب العمل مع كميات العمالة التي يقدمها العمال، بالإضافة إلى ما تهدف إليه هذه الاستراتيجية -ديناميكية تخطيط القوى العاملة- تنجب السوق من الفائض ومساعدة هيئات التشغيل والعمل في تسيير برامج تسمح بالإستغلال الأمثل للقوى



العاملة، وهو ما جاءت به إحصائيات الدراسة الميدانية حول منظورهم لمنحة البطالة إذا ما كانت تعدّ حلا بديلا في فتح مناصب عمل:

**الجدول رقم 33:** يبيّن توزيع أفراد العينة حسب منظورهم لمنحة البطالة.

منحة البطالة كفيلة بتلبية حاجيات الحياة		منحة البطالة حلا للتقليل من البطالة		الأسئلة الإجابات
%	F	%	F	
08%	12	26.66%	40	نعم
84.66%	127	68%	102	لا
7.33%	11	05.33%	08	لا أدري
100	150	100	150	Σ

من خلال هذا الجدول نلاحظ على أن هناك ارتفاع في عدد من الطلبة الراضين لمنحة البطالة وذلك بنسبة مقدرة ب 68% مؤكدين على أنها ليست بديلا وحلا مقابل فتح مناصب عمل للعاطلين عن العمل، كما أن هذه المنحة غير كفيلة بالإلامام بمستلزمات الحياة وهو ما تم تأكيده بنسبة مقدرة ب 84.66% نظرا لإرتفاع تكاليف وأسعار المعيشة.

إذ أكد عدد من المبحوثين على أنه لا يمكن القبول بمنحة البطالة خاصة مع عدد سنوات من الدراسة الجامعية ليحصل في نهاية المطاف على أجرة مثله مثل الذي لا يحمل شهادة تعليمية وهذا ما يضعف من قيمة جهده ومكانته الاجتماعية أيضا بتصريح المبحوث رقم (23):

"شوفي هي منحة البطالة ما نديرهاش (لا أدفعها) لاخطر (لأن) ما فيهاش (ليس فيها) عدل كون دارو (وضعوا) لكل نيفو (مستوى) خلصة ممكن ندفع فيها بصح هاك ما نقدرش نحس راني نطيح (أسقط) من نيفو (مستوي) تا عي... قاع (كل) تعبي لي قرিতে يروح (يذهب) في مليون وثلاث ميا ما تدخلش فراسي (لم يتقبلها عقلي)"

**المبحوث رقم (11):** "منحة البطالة ممكن تنقص من نسبة البطالين ولكن راني نشوف لي كانوا يقرأو (يدرسون) راهم بيلوكوا(يتوقفوا) فالجامعة ويحبسو برك على جال (من أجل) باش(حتى) يدوا(يأخذوا) هاد المنحة... هنا راها تزيد في التسرب على حسب رأيي"

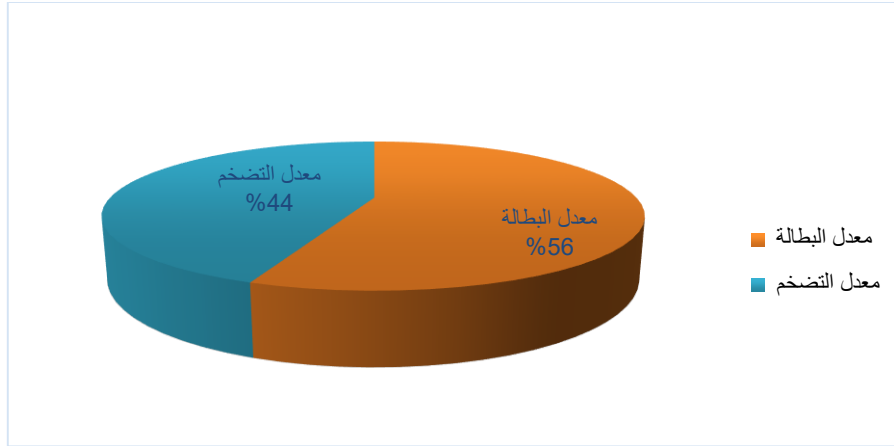
- ظهرت بعض التعقيبات على الشروط المستفيدين من المنحة والتي كانت معيقة للكثيرين من العاطلين عن العمل من الإستفادة منها، كشرط الخدمة الوطنية التي لم يؤديها عدد من الشباب نظرا لظروف صحية وأسرية، كما أن شرط أولئك الذين إستقادوا من عمل مؤقت وهم الآن بدون عمل غير مؤهلين للحصول على المنحة يعد إجحافا في حقهم.
- أيضا من أهم التعقيبات فيما يتعلق بشرط السن الحصول على المنحة من سنة 19 سنة، وهذا العمر هو جدّ حساس يكون فيه الفرد تلميذ في المرحلة الثانوية أو طالب جامعي والذي يكون له تفكير مغاير عن تفكير الفرد العاقل الذي يدرك كيف يتصرف بالمبلغ، فهذا العمر -19 سنة- وخاصة في ظل التطور والتكنولوجيا يمكن أن يستخدم المبلغ لأشياء مضرّة بصحته كتعاطي المخدرات التي كان يعجز أن يتحصّل عليها، أصبح له من السهل الوصول إليها وشراءها بكل سهولة.
- بالإضافة إلى ذلك سيكثر عدد المتسربين من المقاعد التعليمية وحتى الجامعية لغرض الحصول على المنحة مما يساهم في إرتفاع نسبة الأمية والمشكلات الاجتماعية.
- ذكر الخبير المالي نبيل جمعة في لقاء له بالتلفزيون الجزائري حول تحليله لهذه المنحة وصرح بقوله: "...الخزينة العمومية ستدفع منحة البطالة في السنة 8.450.000.000 دج لصالح 650.000 بطل ما يعادل انشاء 400 مصنع في السنة وإنشاء 4000 منصب شغل مباشر" مما يدل على أنه كان في الإمكان إستغلال هذه الأموال في فتح مصانع التي من خلالها يتم توظيف هؤلاء البطالين.
- زيادة على ذلك يرى مستشار الحكومي والخبير الاقتصادي "عبد الرحمان مبتول" بقوله للعربي الجديد "أن الحكومة تراوغ في الكثير من الأحيان وتلجأ إلى فتح مسابقات توظيف من دون دراسة للواقع... إذ نجد في الإدارات تخمة في الموظفين من 3 إلى 4 موظفين بمكتب الذي يحتاج على الأكثر موظفين فقط..." (منحة البطالة في الجزائر، الموقع الإلكتروني <https://Dealaraby.co.uk,proposé>، تاريخ الإطلاع 04/10، 2022، بتوقيت

(18:30) وهذا يشير على أنّ الوكالة ستسعى إلى إدراج المستفيدين من المنحة في أي منصب كان ووظيفة.

- يؤكد هو الآخر أستاذ الإقتصاد بجامعة وهران "عبد الحق تيزرتي" على أنّ "توقعات الحكومة لنسبة البطالة غير حقيقية، فالتقارير الحكومية تحتسب فقط العاطلين عن العمل الذين يتقدمون إلى مكاتب التشغيل لتسجيل أنفسهم إضافة إلى أنها لا تحتسب الأشخاص الذين تجاوزت أعمارهم 50 سنة ممن لا يملكون وظائف ثابتة .... كيف أن ترتفع البطالة بنسبة ضئيلة جدا في وقت يعيش فيه إقتصاد الجزائري إنكماشاً كبيراً وتراجعت فيه نسبة النمو ب 2,5% من 4% إلى 1,5% بإعتراف الحكومة بسبب مخلفات جائحة كورونا وتواصل سياسة التقشف؟" (منحة البطالة في الجزائر، الموقع الإلكتروني <https://Dealaraby.co.uk,proposé>، تاريخ الإطلاع 04/10، 2022، بتوقيت 18:30) هذا ما يدل على أنّ هذه الخطوة هي سياسية بحتة تحمل أهداف خفية وهي إرضاء الشعب وتهديته وإمتصاص غضبه الذي عبر عنه في الحراك الشعبي.

وإنطلاقاً من تحليلنا لتعقيبات هذه المنحة وحسب القراءات والدراسات البيبليوغرافية التي تمت حولت هذا الموضوع أنه يمكن معالجة ذلك من خلال رفع معدل التضخم حسب تفسير **W. Philips** فليبس الذي جاء بهذه الفكرة -منحى فيليبس- وأكدها أبحاث **سولو**، **بول سام ويلسون**، **ليبسي** التي ترى على أن هناك علاقة عكسية بين معدل التضخم مع معدل البطالة، فمن أجل خفض معدل البطالة يجب أن يكون معدل التضخم أعلى، إلا أن المؤشرات الإقتصادية بالجزائر تشير إلى عكس ذلك، وهو ما يبينه الشكل التالي:

الشكل رقم 28: يبين معدل البطالة في الجزائر مقارنة مع معدل التضخم لسنة 2022.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على بيانات موقع مؤشرات الإقتصادية بالجزائر،

تاريخ الاطلاع 10 افريل 2022، 14:30، <https://ar.tradingeconomics.com>

نلاحظ في هذا الشكل على أن معدل التضخم ضئيل بنسبة 44% مقارنة مع معدل البطالة المقدر بنسبة 56%، هذا ما جعل من ظاهرة البطالة في وتيرة تصاعدية ولم تتخف ولمعالجة ذلك وحسب القراءات السوسولوجية يمكن أن يرتفع معدل التضخم إنطلاقا من الرفع للعجلة الإقتصادية من ناحية التصدير والعمل على الزيادة في الإنتاجية محلية ما يجعل من منحى التضخم يرتفع، فكلما كان هناك زيادة في المنتج يكون هناك الطالب على الزيادة في اليد العاملة ما يؤدي إلى التقليل من حجم البطالة وفي نفس الوقت الرفع من التضخم الاقتصادي هذا ما يجعل من نسبة البطالة تتضاءل تدريجيا.

إلا أن هذه الأخيرة -منحة البطالة- قد تلقت عدة نقاط إيجابية من طرف المختصين الإجتماعيين والإقتصاديين بالجزائر، وإعتبارها خطوة تمكن من التقليل من حجم البطالة التحكم في الفائض:

### 3-2 إيجابيات منحة البطالة:

✓ حققت لكل واحد منهم قدرة وإكتفاء مادي ذاتي يمكّنه من توفير إحتياجاته المعيشية خاصة في ظل إرتفاع الأسعار للمواد الأولية، وهذا ما أدى إلى إرتفاع الوتيرة الإنتاجية لبعض المواد المستهلكة.

- ✓ بينت لنا منحة البطالة نسبة البطالين وإن أصح القول الحقيقية، بعد أن كلفت الوكالة الوطنية للعمل والتشغيل والضمان الإجتماعي ANEM بتسييرها، مما دفع بالعاطلين عن العمل بالتسجيل بها وتم إحصاءهم من طرف الوكالة.
  - ✓ قدمت أمل للشباب البطال في الإستمرار في العيش بالبلاد وعدم الخوض في الهجرة الغير الشرعية التي كانت من بين الأفكار المسيطرة على عقول الشباب.
  - ✓ أكدت لهؤلاء البطالين على ضمان تحقيق حقوقهم الإنسانية على أرض الواقع بعد أن كانت هذه الأفكار حبرا على ورق.
  - ✓ إستطاع عدد من المستفيدين في الإستثمار بالمنحة من خلال فتح مشاريع كفرصة للعمل وهو ما يتماشى وتفسير المدرسة الكينزية حسب قراءتنا والتي ترى على أن " الدخل الذي سوف يتم توزيعه على العاطلين يرفع من مستوى استهلاكهم ويحفز المستثمرين على توسيع مشاريعهم وطلب يد عاملة إضافية " (دادى عدون، 2010 ، صفحة 26) فمن أجل إستغلال القوى العاملة وعدد الموارد البشرية المتاحة بالجزائر حسب نسبة ومعدل البطالة، يمكن على الدولة أن تستثمر فيها وتدرجها بالقطاع الصناعي، الإنتاجي ومرافقتها على فتح مشاريع جديدة ذات أفكار مبتكرة تساهم في خلق مورد آخر يعتمد عليه إقتصاد الجزائر مما يساهم في التقليل من حجم البطالة.
  - ✓ برهنت لدول العالم على أنّ الجزائر يمكن أن تتكفل بأفراد شعبها دون الحاجة إلى مساعدات خارجية أو حل الأزمة بطريقة همجية وهو ما زاد من قوة الدولة وعظمتها ووضع النقاط على الحروف لدى العديد من دول العالم.
  - ✓ جعلت هذه المنحة في توفير مناصب عمل للمستفيدين من بينها فتح 17 ألف منصب لأستاذ تعليم الطور الثانوي تخصص فنون ما أتاح فرصة لتخصصات الماستر فنون وتراث وتخصص علم الاجتماع بكل فروعها وكذا علم المكتبات في الإندفاع نحو المسابقة، إضافة إلى توظيف 132 منصب شغل في وكالة التشغيل أرزيو شركة صوميك... وغيرها.
- كما أنه قد أكد مبحثين حسب الدراسة الميدانية على أن منحة البطالة كان لها بعض الجوانب الإيجابية على حسب تصريح المبحوث رقم (25):

"منحة البطالة مليحة (جيدة) بالنسبة لواحد سيليباتار (أعزب) قادر بيها يدير (يفتح) مشروع صغير ويخدم على روحه (نفسه)"

**تصريح المبحوث رقم (10):** "هاد سوليسيو (الحل) مليحة بينت شوية (القليل) شحال (كم) كاين من بطل وبطالة يعني نسبة البطالة فذراير (في الجزائر) وزيد (أضف) أكدت بلي (بأن) السياسة العليا راها تسمع فالشعب كي (لما) طالب بالخدمة ولا بأي حل هادي البداية وإن شاء الله الجايات (اللاحقات) خير (أفضل)"

**المبحوث رقم (12):** "منحة البطالة مليحة (جيدة) غادي باينة (طبعاً) ما تقعدتش (لا تبقى) قاع (كل) الأعوام غادي يدخلوا تقريبا نص (نصف) المستقدين منها في الخدمة سيتاديغ (بمعنى) غادي يخلقوا لي بوست (مناصب شغل) باش (حتى) يخفوا (يقللون) على منحة وهادي حاجة مليحة غير نخدم (هذا شيء جيد) في منصب خير ملي (أفضل من) نقعد (أبقى) غير بالمنحة ماهيش دائمة"

وعليه نرى على أن منحة البطالة قد تلقت عدة إنتقادات وكان معظمها يتعلق بسوق العمل والتنمية الإقتصادية للبلاد كون لها علاقة بتحديات التنمية الإقتصادية زيادة على ذلك فإن عملية أو إستراتيجية خلق مناصب التشغيل تعد من أكبر الأساسيات للتنمية المستدامة بالجزائر، إذ تعدّ التنمية الإقتصادية أحد عناصر التنمية المستدامة عرّفها "رمزي إبراهيم سلامة" على أنها "عملية متعددة الأبعاد، تتضمن إجراء تغييرات جذرية في الهياكل الاجتماعية والسلوكية والثقافية، والنظم السياسية والإدارية جنباً إلى جنب، مع زيادة معدلات النمو الاقتصادي، وتحقيق العدالة في توزيع الدخل الوطني، وإستئصال جذور الفقر المطلق في مجتمع ما" (حمداني، 2009 / 2008 ، صفحة 14) وهو ما يجعل من العمل والبطالة من أهم مؤشراتته وهو ما نراه لدى أصحاب نظرية النمو الطبيعي للإقتصاد من بينهم آدم سميث الذي إنطلق من شعاره "دعه يعمل دعه يمر" وذلك لتعزيز النمو الاقتصادي عن طريق العمل الزراعي والصناعي.

#### 2-4 تأثير منحة البطالة على التنمية الاقتصادية:

فالعلاقة القائمة بين البطالة والنمو الإقتصادي هي علاقة جدلية حسب ما جاء في "قانون أوكن" وهو ما وضحته دراسة "دحماني رضا وزايد مراد" التي جاءت بعنوان "جدلية البطالة والنمو الإقتصادي حسب قانو أوكن لواقع إقتصاد الجزائر -دراسة تحليلية وقياسية للفترة 1991/

2015" (دحماني ، 2019) إذ يرى هذا الأخير على أنّ كل زيادة بالنتائج المحلي يؤدي إلى ارتفاع في حجم نسبة التشغيل مما يؤدي ذلك إلى انخفاض معدلات البطالة، حيث وضح "Arthen Okun آرثن أكيون" صاحب هذا القانون على أن العلاقة التي تربط بين البطالة والنمو النشاط الاقتصادي تتمثل في صيغة أن تغير البطالة يتعلق بتغير في معدل نمو الناتج المحلي الذي تم توضيحه مسبقاً، إضافة إلى صيغة فجوة أوكن والتي تتمحور حول علاقة الفارق بين كل من معدل البطالة الحقيقي بالفارق بين معدل نمو الإنتاج المحلي، أي أن العلاقة تكمن بين هاتين اليتين كل من معدل البطالة ومعدل نمو الإنتاج.

**نظرية تجزئة سوق العمل** هي من بين أهم النظريات الاقتصادية المفسر لعلاقة البطالة بالانتمية الاقتصادية، حيث تفسر سبب ارتفاع معدل البطالة في بعض قطاعات المجتمع في حين نجد هناك بعض القطاعات بها عجز وإحتياجات للعمال، وهذا ما جاءت بتفسيره دراسة "حاكمي بوحفص وعابد سليمة وعمراني سفيان" بعنوان "دور المؤسسات والتشريعات في دعم أداء سوق العمل -دراسة حالة الجزائر 2003 / 2016-" حيث ترى هذه النظرية وتؤكد على وجود نوعين من سوق العمل:

- "سوق عمل رئيسي: يتمثل هذا الأخير في المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا إنتاجية كثيرة رأس المال وعمالة على درجة عالية من المهارة تتميز بأجور أعلى والإستقرار وفرص للتكوين... وغيرها.
- "سوق عمل ثانوي: هي سوق للمنشآت الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة ومكثفة للعمل، تتسم بإنخفاض الأجور وتتعرض لتقلبات كبيرة مما يجعل عمالها يكونون عرضة للبطالة نظرا لظروف العمل التندنية وقلة الفرص وعدم الاستقرار" (حاكمي ، 2017، صفحة 13) وهو فعلا ما نجده في الجزائر حيث نجد بعض القطاعات بها نسبة من المشتغلين أكثر مقارنة مع قطاعات أخرى وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 34: يمثل تعداد المشتغلون بالقطاعات لسنة 2019 بالجزائر.

النسبة %	المشتغلون	القطاع
9.60	1083	الفلاحة
12.85	1450	الصناعة
16.76	1890	بناء وأشغال عمومية
60.79	6857	تجارة، خدمات وإدارة
100	11281	المجموع

المصدر: الموقع الإلكتروني <https://www.ons.dz>، تاريخ الإطلاع 2023/04/07،

بتوقيت 11:45.

الملاحظ في هذا الجول على أن هناك ارتفاع كبيرا من ناحية المشتغلون بقطاع التجارة، الخدمات والإدارة وذلك بنسبة 60.79% وهي تحتل الصدارة مقارنة مع قطاع بناء وأشغال عمومية الذي يحتل المرتبة الثانية بنسبة 16.76%، لتليه في المرتبة الثالثة قطاع الصناعة بنسبة مقدرة ب 12.85% ليحتل القطاع الفلاحي المرتبة الأخيرة من ناحية عدد المشتغلون وذلك بنسبة 9.60%. وعليه يمكن القول على أن جميع البطالين يميلون نحو قطاع الإداري والخدماتي كونه من القطاعات التي تعتمد على أجر مرتفع وجهد أقل بالمقارنة مع القطاعات الأخرى التي بها جهد أكبر مع القلة في الأجر، لهذا نجد أن جميع العاطلين عن العمل يبحثون عن مناصب شغل في المكتب أو سكرتير أو غيرها كونها المقبولة على الطابع السوسولوجي الرمزي بالنسبة للمجتمع الجزائري وعلى أن العمل في مناصب فلاحية وأراضي وبناء تعد من المهن ذات المكانة الضئيلة وليس لها قيمة كبيرة، هذا ما يجعل من الخريجين ينحازون نحو وظائف معينة بسوق العمل والتي تعتبر قليلة بالرغم من توفر أعمال أخرى ما يؤدي بهم إلى البقاء في خانة البطالة ورفضهم لمثل تلك الوظائف وكل هذا تماشيا وسمعه بالمجتمع الذي يشوه صورة بعض المهن فقط لأنها لا تعتمد على البدل الرسمية والأناقة، مما يبين على أن الحقيقة السوسولوجية للبطالة تنطلق من أفراد المجتمع أنفسهم المعتمدين على المنظور الرمزي للأشياء والأشخاص وهذه الأخيرة لها تحليل سطحي لا غير والذي لا يكشف معدن الأمور والظواهر في عمقها.

وبالرغم من الإنتقادات التي تلقتها "منحة البطالة" في بداية إنطلاق العملية إلا أنه قد نتج عنها جوانب إيجابية والتي إتضحت سنة 2023 حسب ما صرّح به رئيس الجمهورية بعد لقاءه مع



عدد من الإعلاميين بمناسبة اليوم العالمي لحرية الصحافة والتي كان من بين إهتمامات الإعلاميين هو مجريات هذه الإصلاحات الجديدة بسوق العمل وأهم نتائجها، والتي جاء كرد على ذلك أنه قد ساهم الأداء الاقتصادي للجزائر في وتيرة تصاعدية تقدمية هذا من خلال مزاوله حوالي 1300 مؤسسة لنشاطها في شهر أكتوبر لسنة 2022 مما سنحت الفرصة إلى توظيف نحو 20 ألف شاب بطل ما أدى بهم إلى التخلي عن المنحة التي أصبح يستفاد منها حوالي مليوني شاب، بالإضافة على إعادة النظر في مبلغ المنحة التي تم رفعها سنة 2024 وتحولها من 15000 دج إلى 20000 دج وذلك لتلبي حاجيات البطال مع غلاء المعيشة.

أي أن منحة البطالة من خلال التسجيل بها أدت إلى التعرف على تعداد البطالين مما سنحت لهم الفرصة في توظيفهم إنطلاقا من أن هذا الإجراء هو من يبحث له عن منصب عمل ما يؤدي به إلى التخلي عن المنحة والإنخراط في العمل، كما سيتم فتح 100 ألف منصب عمل للسنتين المقبلتين من خلال المؤسسات الناشئة والمقاولين ذوي شهادات الجامعية وذلك لسد فائض في المستفيدين من منحة البطالة والي من خلالها تمّ إحصاء نسبة العاطلين عن العمل ما جعل أصحاب القرار القيام بفتح مناصب عمل لهؤلاء ما جعل من هذه الإستراتيجية أحد آليات التوظيف المباشرة التي عن طريقها يتم المستفيد إيجاد عمل له أو فتح مشروعه الخاص بالمنحة وألية توظيف غير مباشرة التي بها تبحث الدولة عن فتح مؤسسات ومشاريع كبرى لإنخراط العاطلين عن العمل بها للتقليل من نسبة البطالة والإستفادة من اليد العاملة النشطة المحلية مقابل إستيراد اليد العاملة الأجنبية ما يضيف فائدة لإقتصاد المحلي للبلاد والرفع من الخزينة المالية للدولة، كما تم الاهتمام بفئة ذوي الإحتياجات الخاصة -ذوي الهمم- للإستفادة من المنحة وكان تعدادهم حسب ما جاءت به أخبار النهار في 25 من شهر نوفمبر لسنة 2023 بـ 3,375 مستفيد، وبالنسبة للمحبوسين أيضا قدر إجمالهم نحو 620 مسجون مستفيد من المنحة، وقد كان إجمالي الكلي نحو 1,985,186 مستفيد كما تم توجيه نحو 279,787 بطل لعروض العمل وتنصيب 28,659 في مناصب عمل دائمة منها 292,823 في القطاع الاقتصادي و30,407 في القطاع الخاص بالجنوب ما يؤكد على مدى أهمية هذه المنحة وإعتبارها آلية لتوظيف البطالين منهم خريجي الجامعة.

## خاتمة الفصل:

يمكن أن نستنتج من خلال تحليلنا للوضع الاقتصادية وكذا التغيرات الطارئة على سوق العمل على أن الجزائر تسعى جاهدة إلى التخفيف من حجم البطالة خاصة ولا سيما فيما يتعلق ببطالة الجامعيين الذين يعتبرون من الفئة الأكثر أهمية بالمجتمع كونها تحمل العديد من المزايا والمهارات الفكرية منها والعملية وغير ذلك، تسعى نحو التجديد والإبداع كونها طاقة شبانية تواكب التطور الرقمي والتكنولوجي الذي أصبح من ضروريات هذا العصر، لهذا وضعت الجزائر إستراتيجية جديدة -منحة البطالة- التي عن طريقها يتم إشباع حاجات البطال اليومية ويمكن أيضا إستغلالها في فتح مشروع عمل مصغر يمثل له فرصة للعمل وملاذا من شبح البطالة، كما لا ننسى على أن هذه الإستراتيجية تساهم في البحث عن فرص عمل للبطالين هذا ما يعتبرها آلية من آليات توظيف خريجي الجامعة بسوق العمل وبالتالي يؤكد صحة فرضية الدراسة الثانية القائلة بأن يمكن إعتبار منحة البطالة كآلية لتوظيف خريجي الجامعة، فهي تحمل إيجابيات تبحث لك عن فرصة للعمل وفي نفس الوقت تقدم لك منحة رمزية يمكن الإستثمار فيها وتشغيل الطاقات التي تناسب تخصصك ومجال عملك وتتناسب وأفكارك الإبتكارية.

قائمة المراجع للفصل الثالث:

1. (11 07, 2022). تم الاسترداد من <https://arabic.euronews.com>
2. Al-Rashaidan , E.-T. (2021). Bridging The Gap Between Higher Education And The Labour Market Needs In Saudi Arabia: Tha Role Of High Education Institutions. *Multicultural Education, Volume 7/ Issue 8*, 1/10.
3. Benyahia, S. (2019). Le Chomage en Algérie:Caractéristiques, Causes et Conséquences. *Revue de l'Ijtihad D'études Juridiques et Economiques, Volume:08 Numéro:01*, 13/38.
4. Bruno , V. (2021). *Travail; Chomage et Politique d'emploi LECON 2051*. Louvain: Université catholique de Louvain.
5. CFI Team. (2022, December 5). *Labor Marke- Overview, Components and Analysis*. Retrieved from CFI: <https://oratefinanceinstitute.com>
6. Hazelkom, E. (2019). *Relationships Between Higher Education and the Labour Market –A Reiew of Trends, Policies and Good Practices*. Ireland: BH Associates,Ireland.
7. Lanoe, D. C. (2009). Organisation et Performance économique. *Ergonomie et Organisation du Travail* (p. 553/560). Toulouse: RESACT-MP avec le soutien du MIDACT.
8. LEROY, R. (1965). *Le Chomage et la main-d'oeuvre sous-employée* . Belgique: communauté économique européenne .

9. Pole- Emploi.fr. (2015). *comment Aborder le Marché du Travail*. paris: Pole emploi-Direction de la communication -Le Cinétic- 1,avenue du Docteur Gley.
10. Tiantian, H. (2013). *Une Analyse de l'emploi et du salaire des diplômé universitaires on Chine à Leur entrée sur le marché de Travail* . Montréal: université de Montréal.
11. Tremblay, J. (Avril 1998). *Les Pratiques D'Employabilité au Saguenay-LAC-Saint-Jean: Les Enjeux Idéologiques D'une Nouvelle éthique*. Québec-Chicoutimi-: Université Du Québec à chicoutimi.
12. أحمد نافع والذيابات عدنان عبد الكريم المدادحة . (2014). *إقتصاديات المعلومات والمعرفة . عمان : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع .*
13. آخرون، ت: حنفي بن عيسى إدغار فور. (1974). *تعلّم لتكون*. الجزائر: اليونيسكو (الشركة الوطنية لنشر والتوزيع) .
14. إسماعيل، منصور مصطفى بن خليفة . (2017). *دور إقتصاد المعرفة في تطوير مخرجات التعليم العالي من أجل ملائمة متطلبات سوق العمل. جلة الدراسات المالية والمحاسبية، العدد الثامن ، 469-457.*
15. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . (5 أبريل , 2020). *قانون رقم 20-03 مؤرخ في 5 شعبان عام 1441 الموافق ل 30مارس سنة 2020 يعدل ويتمم القانون رقم 19-04 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتصويب العمال ومراقبة التشغيل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، 10/8.*
16. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (13 فبراير , 2022). *مرسوم تنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 13 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا إلتزامات المستفيدين منها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد(11).*

17. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . (26 ديسمبر , 2004). الجريدة الرسمية. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83.*
18. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . (19 أبريل , 2008). المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، 23/19.*
19. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . (10 ديسمبر , 2019). مرسوم تنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2008 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76، 24/22.*
20. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1990). *الجريدة الرسمية (المجلد العدد 17). الجزائر: المطبعة الرسمية .*
21. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2006). أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جماد الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، 19/3.*
22. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (02 يوليو, 2008). *الجريدة الرسمية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36، 44/1.*
23. الرئيس عبد المجيد تبون يوقع على قانون المالية 2022. (2022). تم الاسترداد من توزيع ميزانية التسيير حسب القطاعات: [www.aps.dz](http://www.aps.dz)
24. إنتصار حسون رضا السلامي. (2021). مفهوم الحرفة . تم الاسترداد من [almerja: https://almerja.net](http://almerja.net)
25. أنتوني، ت:فايز الصياغ غيدنز. (2005). علم الاجتماع (المجلد الطبعة الأولى). بيروت لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.

26. بداد فوزية زلماط مريم. (2021). واقع الإستثمار في رأس المال البشري والمحافظة عليه -دراسة حالة بمؤسسة إتصالات الجزائر-. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 6، العدد 1، 23/05.
27. بلال، حبة وديعة بوترعة. (سبتمبر، 2013). الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية -جامعة الوادي-، العدد الأول، 94/72.
28. بلخادم بحرية سليخ حورية . (دون سنة). دور الجامعة في ترقية سوق الشغل لدى الشباب الجامعي من خلال (التكرين البيداغوجي، التظاهرات العلمية حول التكوين، وسياسات الشغل، الإتفاقيات والشراكة مع الهيئات والدعم والمساندة...). تحديات الإنتقال من الجامعة إلى سوق الشغل في الجزائر، (صفحة 15/1). الجزائر.
29. بوحفص، عابد سليمة، عمراني سفيان حاكمي . (2017). دور المؤسسات والتشريعات في دعم أداء سوق العمل -دراسة حالة الجزائر 2016/2003. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الثامن/ العدد الأول، 44/1.
30. حمزة لفقير. (2016-2017). روح المقاوله وانشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -دراسة حالة: مقاولي ولاية برج بوعرييج-. بومرداس -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة امحمد بوقرة -بومرداس-.
31. حورية، غاي فاطمة بن حمزة. (30 جوان، 2021). التأصيل النظري للبطالة وآليات الحد من تفاقمها في الجزائر. حوليات جامعة قالمة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 15/ العدد 01، 78/59.
32. رضا، زايد مراد دحماني . (2019). جدلية البطالة والنمو الإقتصادي حسب قانون أوكن لواقع الإقتصاد الجزائر -دراسة تحليلية قاسية للفترة 1991 /2015-. مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد الرابع، العدد 3، 47/29.

33. رضوان بواب . (2019). الإسهامات والأدوار الجديدة للجامعة في ظل إقتصاد المعرفة -الواقع والتحديات-. مجلة بس للدراسات الإنسانية والإجتماعية، المجلد 03/ العدد 02 ، 572-589.
34. زكية، تمرابط نورة العمراوي. (15 12, 2020). مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة سوسيوولوجية حول الأسباب والإنعكاسات. مجلة التمكين الإجتماعي، المجلد 02/ العدد 04 ، 86/110.
35. سارة بوجمعة زكريا جرفي . (31 مارس, 2019). بطالة خريجي الجامعات: الاسباب، النتائج والحلول المتوفرة -دراسة حالة ولاية بسكرة-. مجلة بحوث الادارة والاقتصاد، المجلد 01- العدد 01 ، 51-77.
36. شكري مدلس. (2018/2017). آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة ما بين 2000-2014 . بسكرة : جامعة محمد خيضر - بسكرة- كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (اطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية) .
37. صغور فريد، دعاس خليل. (2022). دور التعليم العالي ضمن إقتصاد المعرفة وفق مؤشر المعرفة العالمي -دراسة حالة الجزائر-. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 09/ العدد 1، 396-410.
38. عبد الرحمان العايب ناصر دادي عدون . (2010). البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد . الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .
39. عبد الرزاق جباري . (2015). آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012. سطيف: جامعة فرحات عباس -سطيف-2، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مدرسة الدكتوراه إدارة الأعمال والتنمية المستدامة أطروحة ماجستير .
40. عبد القادر عدالة. (31 01, 2013). الشغل بين نظرية إبن خلدون والفكر المعاصر (بحث في الفلسفة الإقتصادية). مجلة الإستراتيجية والتنمية، 3(4)، 153/172.

41. عبد الهادي مداح فلاق محمد. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الإقتصادي والتنمية -قراءة لدراسات سابقة وإقتراح نموذج للإستثمار في رأس المال البشري- . مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية -جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، الجزء 03، 32/16.
42. عبد الوهاب بن حفيظ. (2021). الخروج من العقل الهش من أجل عقد تربيوي جديد (المجلد الطبعة الأولى). تونس: سوتيميديا للنشر والتوزيع.
43. عذراء مختاري. (دون سنة). الشباب الجامعي والعمل المؤقت في الجزائر -دراسة ميدانية- . مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد الثالث عشر ، 306/297.
44. علي خليل إبراهيم التميمي. (2010). فجوات التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق العمل العربية. مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (صفحة 37/01). المنامة -مملكة البحرين-: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، جامعة دلمون للعلوم التكنولوجية مملكة البحرين.
45. علي عبد الستار عبد الجبار الحافظ. (2018). دور عمال المعرفة في تعزيز الإبداع بإعتماد مدخوليات إدارة المعرفة (دراسة إستطلاعية لأراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى) . وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقنية الإدارية -بغداد- تحت شعار الإبداع الإداري لتحقيق الرؤية المستقبلية لمنظمات الأعمال (صفحة 345/322). بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجامعة التقنية الوسطى -الكلية التقنية الإدارية بغداد-.
46. عيساوي عبد الحليم بن حسين ناجي، مبارك محمد الهادي، . (دون سنة) . البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية . مخبر المغرب الكبير للاقتصاد والمجتمع ، 115-128.
47. كوثر زيادة . (ديسمبر، 2017). واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014. مجلة العلوم الانسانية، المجلد -1- العدد48، 335-325.



48. لعوج بن عمر، خربوش محمد. (2019). واقع إقتصاد المعرفة وأثره على النمو الإقتصادي في الجزائر دراسة قياسية (1980-2017). مجلة المالية والأسواق، المجلد 5/ العدد 10 ، 353-332.
49. ليث عبد الله القهوي. (2013). إستراتيجية إدارة المعرفة والاهداف التنظيمية (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
50. ليلي البهنساوي . (يناير، 2018). الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل -دراسة على عينة من الخريجين المصريين-. مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة، المجلد 78، العدد 1 ، 97/36.
51. ليلي بتقة. (2022). مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل بين الإستيعاب والإقصاء الإجتماعي. دراسات إقتصادية، المجلد 16/ العدد 01، 84/74.
52. ليلي بن ونيسة. (أفريل ، 2014). إقتصاد المعرفة والنمو الإقتصادي في الجزائر. المجلة الجزائرية للإقتصاد والإدارة، العدد 04، 93-86.
53. ليندة كحل الراس . (2013/2014). سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2010 /2000. الجزائر: جامعة الجزائر 3 كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير تخصص نقود وبنوك .
54. محجوبة بن شهرة . (2016-2017). مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة -دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم علوم التسيير-. المسيلة -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة محمد بوضياف -المسيلة-.
55. محمد قوجيل . (2015-2016). دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر - دراسة ميدانية-. ورقلة -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-.
56. محمد إبراهيم، أبو حصيرة مازن مقداد. (دون سنة). إقتصاد العمل (مساق تدريسي لطلبة الإقتصاد والعلوم السياسية). غزة: الجامعة الإسلامية بغزة.

57. محمد إبراهيم، مها محمد نافذ بهلول مقداد. (2012). بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها. مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول (صفحة 22/1). فلسطين: الجامعة الإسلامية .
58. محمد حمدي . (2005). مرشد الطلاب -قاموس مدرسي- . الجزائر: المرشد الجزائرية للنشر والتوزيع.
59. محمد وفضيل عبد الكريم صالي . (ديسمبر , 2014). النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل الجزائري. مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 17، 136/119.
60. محي الدين حمداني . (2008 / 2009 ) . حدود التنمية المستدامة في الإستجابة لتحديات الحاضر والمستقبل -دراسة حالة الجزائر- . الجزائر: جامعة الجزائر كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية فرع التخطيط .
61. منير قويلج. (2013/2014) . سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر -دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة- . بسكرة: جامعة محمد خيضر - بسكرة- كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، تخصص علم إجتماع التربية، مذكرة ماجستير.
62. مؤتمر العمل الدولي. (2010). إستعراض متابعة إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المجلد الدورة 99). جنيف: مكتب العمل الدولي.
63. مؤتمر العمل الدولي. (1988). إتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة . جنيف: مكتب العمل الدولي.
64. مؤتمر العمل الدولي. (1989). إتفاقية 122 بشأن سياسة العمالة. جنيف: مكتب العمل الدولي.
65. مؤتمر العمل الدولي. (2012). أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل -البند الخامس من جدول الأعمال- (المجلد الطبعة الأولى). جنيف: مكتب العمل الدولي.
66. ناصر، عايب عبد الرحمان دادي عدون. (2010) . البطالة وإشكالية التشغيل حسب برامج التعديل الهيكلي للإقتصاد . الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .

67. نور الدين، حميدة جرو زمام . (2018). المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها. تم الاسترداد من <https://revues.univ-biskra.dz>
68. نورة، سليمي إبتهاال قنيفة. (ديسمبر , 2018). التوظيف في المؤسسات التعليمية: آلياته، معايير، إفرزاته -دراسة ميدانية-. مجلة الروائز، المجلد:02/ العدد:02، 39-53.
69. هند بوعقادة. (01 12, 2021). معوقات إدماج خريجي تخصصات الهندسة في سوق العمل. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد:05 (02)، 428 -438.

## الفصل الرابع

معايير التوظيف بالمؤسسة الإقتصادية

في ظل الإقتصاد المعرفي

## تمهيد:

تعتمد كل مؤسسة في المجتمع على عدد من المعايير والشروط تتخذها أساسا في عملية توظيفها للبيد العاملة تختلف هذه الأخيرة من نسق لآخر ومن مؤسسة لأخرى يعود هذا الاختلاف لعدد من العوامل سواء تعلق الأمر بطبيعة نشاط المؤسسة أو بموقعها الجغرافي أو لعامل سياسي إيديولوجية وغير ذلك، كما يمكن أن يتدخل في تحديد شروط التوظيف العامل العقائدي الديني مثل بعض المؤسسات، حيث تكون في بعض الأحيان مجحفة في حق طالبي العمل مثل حاملي الشهادات الجامعة حديثي التخرج تشكل لهم هذه الشروط التي تضعها المؤسسات الاقتصادية بالأخص عائق أمام حصولهم على فرصة للعمل، لهذا سيتم في هذا الفصل إثارة هذا الطرح وذلك بتجربته على أحد مؤسسات المجتمع الاقتصادية -تايال TAYAL - كنموذج للدراسة للتعرف على طريقة توظيفها للعمال والبحث في المعايير والشروط التي تحدد بها الموظف المناسب بالمنصب المناسب.

1. ماهية التوظيف حسب القانون الجزائري:

## 1-1 مفهوم التوظيف حسب القانون الجزائري:

تسعى جُلّ دول العالم إلى الإعتماد على قوى عاملة مؤهلة وذات كفاءة بجميع قطاعاتها لتضمن جودة وسرعة الإنتاجية، ولتحقيق مقولة "الرجل المناسب في المكان المناسب" تعمل المؤسسات على تغطية إحتياجاتها من العمال وإختيارهم عن طريق عملية التوظيف كل وحسب منظوره للقيام بهذه العملية التي تتطلب التدقيق في تعيين وإختيار المشارك المؤهل للتوظيف بما يتناسب وشروط المنصب الشاغر، لهذا نجد على أن أغلب المؤسسات تركز في ذلك على قسم إدارة وتسيير الموارد البشرية كونه من يحدد إحتياجات الشركة من العمال وتوزيعهم حسب متطلبات الوظائف الشاغرة.

**مفهوم التوظيف لغة:** "مصدر وظف، أي أسند عمل ما أو مهمة ما لشخص ما أو شيء ما لهدف محدد" (إبراهيم أنور محمد، 2017، صفحة 3)

**مفهوم التوظيف اصطلاحا:** عرّف على أنه " عملية جذب الموظفين المحتملين وترشيح المناسبين منهم وإختبارهم وإختيارهم وتوظيفهم وإعدادهم وتحديد حاجة التوظيف في الشركة" (هارفارد بزنس ريفيو، 2021)

عرّفه Pierre Jardillier بأنه "ملئ وظيفة شاغرة أو تقبل دخول شخص عنصر جديد وإضافي في المؤسسة" (SCRIBD، دون سنة )

إذ يقصد بعملية التوظيف على أنها "النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية" (قنيفة، 2018، صفحة 41)، حيث يتبين على أنّ عملية التوظيف تكون مرتبطة ببعض الأجهزة والوكالات التي تقوم بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة تعتمد في تحصيلها لعدد من المشاركين على وكالة التشغيل والضمان الاجتماعي ANEM كونها المركز الذي تجتمع فيه طلبات الحصول على العمل هذا من جهة، كما أن هناك طرق أخرى لإعلان المؤسسة عن إحتياجاتها للعمال من خلال إستغلال التقنيات والتكنولوجيات الحديثة نجد هناك ما يسمى بموقع [www.emploiive.com](http://www.emploiive.com) وهو من أهم المواقع الإلكترونية للإعلان عن المناصب الشاغرة بالمؤسسة.

وعليه نجد على أن عملية التوظيف لا تقتصر على المؤسسة الموظفة بل تحتاج إلى مؤسسات ووكالات المجتمع الأخرى المساهمة في إيصال عروض العمل للأفراد العاطلين عن العمل، وهذا ما يتطلب نوع من التكامل والتوافق المؤسستي فيما بينهم لضمان عملية التوظيف بكل مصداقية وموضوعية، وهو ما تعمل عليه الجزائر في تطبيقه على أرض الواقع من خلال التشريع الجزائري "قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" والذي وضعته الدولة لتبيان العلاقات القانونية الأساسية وتوضيح كيفية توظيف بالمناصب العليا مع تبيان حقوق وواجبات العامل والعديد من المواد التي كلها تنصب في "الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 المتضمن للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية" (الجريدة الرسمية ، 2006) إذ يخضع التوظيف حسب المادة (74) من القانون الأساسي للوظيفة العمومية على مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية، كما يضع القانون في مادته (75) شروط الإلحاق توفرها لدى المقبل على الوظيفة والمتمثلة في:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الإلتحاق بها.

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها. " (الجريدة الرسمية ، 2006، الصفحات 08-09)

بالإضافة إلى هذا يجب على المترشح أن يتناسب مع الشروط الأخلاقية المتعلقة بحسن السيرة والسلوك، إذ يجب على المترشح أن يكون يمثل الدولة في أحسن صورة وأن يعامل الآخرين باحترام وعدم الكشف عن أسرار العمل وكسب ثقة الأفراد والمواطنين خاصة إذا كان المنصب يتعلق بأحد القطاعات الإدارية التي تتطلب منه التعامل مع أفراد المجتمع.

كما وضح هذا القانون في مادته (78) تحديدا للسن القانونية الدنيا للإلتحاق إلى وظيفة عمومية والتي عينها في السن الثامن عشر (18) كمييار أدنى في السن للمتقنين إلى الوظيفة، كما وضح هذا القانون طرق الإلتحاق إلى الوظيفة العمومية وذلك حسب المادة (80) المتمثلة في:

#### التوظيف الخارجي: الذي يكون عبر المراحل التالية:

- المسابقات على أساس الإختبارات: تعني إجراء إختبار للمترشحين للمنصب الشاغر المعين عنه من طرف الإدارة تحديدا قسم الموارد البشرية حيث تفتح مسابقات التوظيف الخارجي بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بالإضافة إلى تبليغ المصالح المركزية أو المحلية للتوظيف العمومي لمدة لا تتعدى (10 أيام) من تاريخ التوقيع مع إبداء رأي المصالح المحلية حول القرار لأجل 15 يتعدى (15 يوم) من تاريخ التوقيع وإرفاق قرار فتح مسابقة التوظيف ببطاقة معلوماتية إلى المديرية العامة للوظيفة العمومية، بعدها تقوم المؤسسة المعنية بالمناصب الشاغرة بالتواصل مع المؤسسة المنظمة للمسابقات وإرسال إليها ملف المسابقة للإنتلاق في تحضيرات المسابقة وتتكفل لجنة بإقتراح ثلاث مواضيع كل مادة يتم إختيار موضوعين عن طريق القرعة من طرف رئيس المركز هذا حسب ما جاء في التعليمات الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخ في 26 ماي 2008 المعدل والمتمم للتعليمات رقم 08 المؤرخة في أكتوبر 2004 المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية، وبناء على نتيجة الإمتحان -النجاح- يتم قبول المترشحين الناجحين بالعمل في المناصب الشاغرة.
- المسابقات على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين: هذا حسب ما جاء في المادة 08 من الأمر رقم (06-03) المتضمن لقانون العام للوظيفة العمومية، إذ تقوم إدارة

المؤسسة بالإعلان عن الوظائف الشاغرة وإستلام الملفات من قبل المترشحين للمنصب، يتم إختيار المترشح المناسب إنطلاقا من ملائمة ملفه للمنصب الشاغر وذلك بجمع درجاته في المؤهلات التي لديه، بالإضافة إلى التركيز على أهم مصادر التي وضعها المرسوم التنفيذي رقم 293/95 المتعلق بكيفية التنظيم المسابقات والإمتحانات والإختبارات المهنية لدى المؤسسة العمومية لإقتناء المترشحين وذلك بالنظر إلى كل من:

- أ- الخبرة المهنية.
  - ب- الأعمال والدرجات المنجزة عند الإختبار.
  - ت- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح والرتبة المطلوبة في المسابقة.
  - ث- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.
  - ج- نتائج المقابلة مع لجنة الإختبار.
- الفحص المهني: المقرر حسب التعليم رقم 01 المؤرخة في 20/02/2013 المتعلقة بتطبيق أحكام لمرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25/04/2012 يحدد كفايات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءها، وهو من أهم الإجراءات التي يتخذها الوظيف العمومي للتوظيف الخارجي حيث يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بوكالات التشغيل، إذ يتم هذا الفحص بتقييم قدرات المترشحين على ممارسة المهام الموكلة إليه وذلك في بعض الأسلاك كعون أمن أو بالحماية المدنية وغيرها من الوظائف مع إجراء مقابلة لمدة نصف ساعة.
  - التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويننا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة (الجريدة الرسمية ، 2006 ، صفحة 9): يتم إختيار المترشح على أساس الشهادة بمعنى خريجي المدارس العليا للإدارة ولأساتذة والمناجمنت بالإضافة إلى خريجي شبه طبي، حيث يتم إدراجهم مباشرة للمنصب الشاغر دون إجراء أي إختبار حيث يتم وضع عدد معين من الطلبة داخل هذه المؤسسات وتكوينها حسب ما ستحتاجه المؤسسات الأخرى من يد عاملة ليتم تجهيزها وتأهيلها جيدا لتتناسب والمنصب الشاغر الذي ستوظف فيه بعد تخرجها مباشرة ومثال ذلك حسب ما هو مسطر في التعليم الوزارية مشتركة رقم 01 مؤرخة في 2/09/2021 تتضمن الأحكام الخاصة بالتوظيف المباشر أو الترقيعية على أساس الشهادة لخريجي المديرية الوطنية لمهندسي المدينة.



**التوظيف الداخلي:** وهو ذلك التوظيف الذي يكون بين العاملين داخل المؤسسة حيث يتم تعيين أحد العاملين في المنصب الشاغر في حالة ما إذا لم تتوفر الشروط أو الخبرة من خارج المؤسسة فيتم اللجوء إلى هذا النوع من التوظيف ويكون عن طريق الترقية في الدرجات والرتب La promotion التي تقدم للموظف خلال مساره المهني في نفس الإطار أو السلك، أو عن طريق الترسيم في حالة ما إذا كان هناك تربص أو تكوين لأحد العمال يتم ترسيمه مباشرة للعمل داخل المؤسسة بشكل نهائي بعد الإنقضاء من مدة تربصه.

#### ❖ أهمية وأهداف التوظيف داخليا وخارجيا:

تشكل عملية التوظيف دورا مهما داخل أي مؤسسة ونسق كونها تسعى إلى جذب وإستقطاب أكبر قدر ممكن من الكفاءات والمهارات التي تتطلبها المؤسسة وتسعى من خلالها إلى تطوير نفسها وضمان الإستمرارية والنجاح، وذلك إنطلاقا لما يلعبه قسم إدارة الموارد البشرية داخل الشركة كونه العنصر المفعّل لعملية التوظيف وإدراج العمال وإحصاء إحتياجات المؤسسة من القوة العاملة، لهذا نجد قسم الموارد البشرية دائما يسعى نحو البحث عن عناصر ذات مؤهلات عالية تستفاد منها المؤسسة وتضاف كميزة لها، وعليه تقف أهمية عملية التوظيف كالاتي:

- تتعلق إستراتيجية تخطيط الموارد البشرية بعملية التوظيف من خلال سعيها نحو تحديد كمّي ونوعي للقوة العاملة داخل المؤسسة وما تحتاجه من موارد بشرية في المستقبل.
- تتعلق عملية التوظيف بعملية التقييم لأداء العاملين والشركة ما يساهم ذلك في الكشف عن مستوى العمّال من جهة وعن نقاط ضعفها لتعديلها وإضافة ما هو جديد وذو فائدة لها.
- يرتبط جانب تنمية مهارات العمّال هو الآخر بعملية التوظيف وذلك من خلال عملية إختيارهم وتدريبهم وتأهيلهم لمهاراتهم ما يتناسب وطبيعة عمل المؤسسة والمنصب.

إنطلاقا من بيان مدى أهمية عملية التوظيف على المستوى الداخلي والخارجي لها نستشف على أن هناك أهداف تسعى نحو تحقيقها على كلا المستويين إذ من أهم أهدافها نذكر:

#### أ- على المستوى الداخلي:

- توفير للمؤسسة ما تحتاجه من أيدي عاملة تشغل المناصب الشاغرة وتساهم في تطوير الشركة.
- يهدف التوظيف نحو تسطير قانون داخلي تسيير عليه المؤسسة ما يجعلها تسيير وفق إنضباط وتوازن بين أقسامها.

- تسعى عملية التوظيف نحو وضع العامل المناسب بالمكان المناسب ما يتناسب ومؤهلاته وقدراته.
- تهدف عملية التوظيف إلى تطوير المؤسسة ومعالجة الخلل بغية الرّفع من نسبة ضمان المنافسة المحلية العالمية.
- السعي نحو توزيع الأدوار والمهام بين العمال مع تحقيق المساواة والعدل بينهم تقاديا للمشكلات.
- ب- على المستوى الخارجي:
- أكبر هدف لعملية التوظيف على المستوى الخارجي هو التقليل من نسبة البطالة مع إمتصاص لليد العاملة بالمجتمع المحلي خاصة.
- السعي نحو تحقيق الغايات الإديولوجية والإقتصادية وكذا الإجتماعية للمجتمع.
- البحث نحو تحقيق أكبر قدر من إشباع حاجيات المستهلك من خلال إدراج أفكار جديدة بالمؤسسة.

### 1-2 مهام عملية التوظيف بالمؤسسة:

إن إعتقاد المؤسسة أو الشركة على عملية التوظيف كون أن لها دور أساسي في ما يتعلق بتسيير الموارد البشرية والقوة العاملة لديها من ناحية تسييرها وتنظيمها وموازنتها خاصة فيما يتعلق الأمر بالجانب الإداري والتقني العملي بالشركة لضمان نجاح المؤسسة، ليس هذا فقط فإن المجتمع يعتمد على عملية التوظيف بغرض إدراج أفراد المؤهلين كل وحسب منصبه المناسب ومهاراته وقدراته ما يؤدي إلى تقادي المشكلات بين أفراد فيما بينهم، كما يعتبر التوظيف أهم عنصر في جعل الشركة أو المجتمع بحد ذاته يتقدم فكلما كان هناك تفاهم وتنظيم وتنسيق محكم للمورد البشري فهناك إنتاجية ذات جودة وفي نفس الوقت يضمن الأمن والرضا الوظيفي للعامل كما يضمن دفع لعجلة التقدم للمؤسسة وبالتالي للمجتمع عامة.

وعليه نجد على أهمية مهام ودور التوظيف يعدّ جدّ حساس ويجب الإطلاع عليه وهو ما عالجتّه دراسة "وشنان حكيمة" في دراسة لها بعنوان "التوظيف: آلية لنجاح المؤسسة وتميزها" (وشنان، 2007) حيث وضّحت فيها أهم المهام التي يسعى التوظيف إلى القيام بها وتحقيقها والمتمثلة حسبها في ثمانية (08) مهام بداية:

- تخطيط الموارد البشرية: والتي يتم فيها التعرف على إحتياجات المؤسسة من ناحية نوعية وتعداد العمال الذين هي في حاجة إليهم على المدى القريب والبعيد ما يجعلها تنتبأ بذلك، كما تهدف إلى المقارنة بين الموظفين وما تتطلبه من مهارات في العمال الجدد مستقبلاً بالإضافة إلى وضع خطة محددة للمؤسسة بغية تطويرها وسد حاجياتها.
  - توفير العاملين: تتمثل هذه المهمة في كونها تعتمد على عامل الجذب وإستقطاب عمال يتماشون والمهارات التي يتطلبها المنصب الشاغر.
  - الإختيار: تتم هذه المهمة وذلك بعد إقبال المترشحين للمنصب ما يجعل من مهمة الإختيار صعبة وجد دقيقة كونها تمثل سد لحاجات المؤسسة من ناحية ومن ناحية إدراج عضو جديد الذي يجب أن يتوافق وشروط المحددة ويتم ذلك عن طريق عدد من الإختبارات والمقابلات.
  - التعريف بالمنظمة: في هذه المهمة يتم تعريف وشرح للعامل الجديدة حول طبيعة عمل المؤسسة وأقسامها وتعريفه على الأعضاء الرئيسيين وكذا جميع الطاقم العملي.
  - التدريب والتطوير: يعتمد عليهما في الرفع من قدرات وكفاءات العمال القدامى وفي نفس الوقت تدريب العمال الجدد على طبيعة العمل الجديد بغية الحصول على التوافق وكذا الجودة في إنجاز العمل مع إتقانه.
  - تقييم الأداء: يتم من خلال هذه المهمة التعرف على نقاط قوة وضعف العمال والمؤسسة بغية إعادة النظر فيها وتعديلها أو تصحيحها.
  - قرارات التوظيف: وهي كل ما يتعلق بترقية الموظف أو وضع مكافآت تشجيعية أو حتى تحويل ونقل الموظف من قسم لآخر أو من مؤسسة لأخرى.
  - إنهاء الخدمة: وهي ما يخص بالإستقالة والتقاعد وكذا التوقف عن العمل المؤقت أو الفصل.
- كما نجد في بعض الدراسات الأخرى أن هناك مهام نفسها ولكن تتضمن مهام إضافية كالصحة والسلامة للموظفين خاصة إذا تعلق الأمر للشركات ذات النشاط الصناعي ما يضمن سلامة العمال في الدرجة الأولى وغيرها من المهام التي تضاف حسب نوعية المؤسسة وطبيعتها، وعليه نجد على التوظيف يقوم بشمل كل ما يتعلق بالموارد البشري هذا ما يندرج تحت تسمية "تسيير الموارد البشرية" بهدف التنظيم بين العمال وخلق جو للعمل وتقديم الأفضل الذي تظهر نتيجته في نوعية المنتج.

**1-3 مبادئ التوظيف في الجزائر ومصادره:**

يعتمد التوظيف في الجزائر على بعض المبادئ التي ترسم من خلالها عملية التوظيف وشروطه والتمثلة فيما يلي:

✓ مبدأ الديمومة: التي تدل على أن التوظيف هو عملية مستمرة للشخص الذي تم تعيينه بالمنصب الشاغر طول حياة ويتم الإنتهاء من العمل إلا عن طريق الإستقالة أو التقاعد، كما أن عملية التوظيف تعد مستمرة للشركة وذلك لإشباع إحتياجاتها من العمال.

✓ مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص: يعني المساواة والعدل بين المترشحين للمنصب الشاغر وتقديم فرصة للمشاركة للجميع دون إستثناء حسب شروط المنصب، وهو ما نصّ عليه قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في مادته 47 "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية" (الجريدة الرسمية ، أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، 2006)

✓ مبدأ الكفاءة والجدارة: يقتضي بإختيار الأفضل وذا الكفاءة العالية المناسبة للمنصب الشاغر من خلال الرفع من مستوى أداء الإدارة وتحمل مسؤولية عملية التوظيف ووضع نظام صارم وفي نفس الوقت مرن ليتمشى والتغيرات الطارئة بالمجتمع.

✓ مبدأ الشفافية: تشير إلى السير الشفاف والواضح لعملية التوظيف بلا غموض أو إحتكار للمناصب الشاغرة مع وضوح شروط الوظيفة وما تحتاجه من مهارات حتى يكن هناك ضبط وتحكم في المترشحين.

**📌 مصادر عملية التوظيف:**

تسعى كل مؤسسة للبحث عن عمال ذوي مهارات عالية تتناسب ومتطلبات المنصب وكذا لغرض ضمان الجودة في المنتج، وعليه تنطلق هذه الأخيرة من مصادر معينة للحصول على مثل هذه الموارد البشرية وإستغلالها لصالحها وتكون هذه المصادر داخلية أو خارجية حيث تتمثل:

❖ المصادر الداخلية: والتمثلة تلك الموجودة داخل المؤسسة بين العمال الموجودين لديها هذا ما يجعل من مهمة التوظيف سهلة وغير مكلفة، ويكون ذلك عن طريق الترقية أو النقل والتحويل

- كما يندرج أيضا ضمن المصادر الداخلية إستقطاب الأفراد السابقون الذين إشتغلوا بالمؤسسة ما يتيح لهم فرصة جديدة للعمل في منصب أعلى من الذي كان يشغله.
- ❖ المصادر الخارجية: وتتمثل في المصادر خارج المؤسسة يتم اللجوء إليها عندما لا تسد المصادر الداخلية لحاجيات المؤسسة فيتم الإعتماد على المصادر الخارجية بغية تلبية متطلبات المؤسسة من الموارد البشرية وتقف هذه الأخيرة على كل من:
- ✓ الإعلانات: يتم الإعتماد على الإعلان عن الوظائف الشاغر كوسيلة لإستقطاب وجذب العمال والبحث عن اليد العاملة المؤهلة، خاصة في ظل توسع وسائل الإلكترونية مواقع البحث مثل Emploi Live- Linkedin-Indeed وغيرها المساهمة للإعلان مرثيا ومسموعا بالإضافة إلى الإعلان في كل من التلفزة والإذاعة والجرائد والصحف.
- ✓ الجامعات والمعاهد: تلجأ المؤسسة لبعض الجامعات والمعاهد لجلب بعض اليد العاملة وذلك من خلال وضع معاهدة للطلبة المقبلين على التخرج والمتفقيين إلى مناصب الشاغر ما يتيح لهم فرصة التربص وفي نفس الوقت بعد الإنتهاء من التربص ويتخرج ينتسب إلى المؤسسة كموظف بها.
- ✓ مكاتب التوظيف: وهي تلك المشرفة على توظيف طالبي العمل حيث تعمل كوسيط بين الباحث عن العمل وعارضي العمل مثل وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووكالاتها التي تسعى إلى الربط بين لشركات والمؤسسات الباحثة عن العمال وبين الأفراد الباحثين عن العمل يتم إرسال قائمة إسمية للشركة حسب ما يتناسب والمعايير التي تطلبها ثم تقوم الشركة بوضع الإختبار والإنتقاء الموظف المناسب.
- ✓ النقابات العمالية: "إذ توفر النقابات العدد المطلوب من العمال في الوقت المحدد وبالشروط التعاقدية المنطق عليها بينها وبين العمال وبين أرباب العمل" (التوظيف) ما يجعل من هذه النقابات مساهمة في التخفيض من حجم البطالة وفي نفس الوقت تسد حاجات ومتطلبات المؤسسات.
- ✓ المحابات والتوصيات: وتكون من خلال توصية من الأصدقاء والأصحاب للإنتساب بالمؤسسة والعمل في المنصب الشاغر وهذا يكون منافيا لنزاهة المؤسسة أحيانا ومصادقيتها.

**1-4 العوامل المؤثرة في التوظيف:**

تعتبر عملية توظيف العمال من العمليات الجدّ حساسة في إختيار الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة العالية التي تتناسب وشروط المؤسسة حسب المناصب الشاغرة لديها، إذ تتأثر هذه الأخيرة جملة من العوامل سواء تلك المحيطة بها أو الخارجية عنها والتي تنعكس على مهام عملية التوظيف أو على سياسة التوظيف في حدّ ذاتها أو يمكن أن تؤثر على طبيعة اليد العاملة التي هي في حاجة إليها، كما تؤثر هذه العوامل على طبيعة الإختبارات والمعايير التي يعتمد عليها التوظيف أثناء إختياره للعمال فقد جاءت العديد من الدراسات التي ركزت على البحث في العوامل التي لها دور في التأثير على عملية التوظيف وهو ما قام به "زعموشي رضوان وعطاء الله فاطمة" في مقال لهما بعنوان "الميكانيزمات التي تدير سياسة التوظيف في المؤسسات الجزائرية" (زعموشي رضوان، 2018) إذ أكدت هذه الدراسة على أن هناك عدد من العوامل الداخلية المتعلقة بالإطار السياسي للمؤسسة وكذا ثقافتها في تعيين الموظفين وطبيعة سيرها وتخطيطها للقوى العاملة، كما تتوّه هذه الدراسة على وجود عوامل خارجية لها تأثير على عملية توظيف المورد البشري والتي حصرها في الوضع الاقتصادي للبلاد وكذا الجانب التكنولوجي الذي أصبح له يد في تغيير العديد من المجالات كما يتدخل في ذلك القوانين والتشريعات التي تنعكس بدرجة كبيرة على طبيعة سير المؤسسة.

لذلك من خلال العديد من الدراسات حول العوامل التي تؤثر في عملية التوظيف وكذا حسب ما هو متواجد في الواقع يمكن القول على أنه صحيح هناك جانبين في تحليل ذلك وتتمثل في:

**عوامل داخلية:** تكمن هذه الأخيرة في كون أنها تتعلق بالمؤسسة نفسها وهي تنحصر في:

- سياسة المؤسسة: والتي تمثل في أنها "مجموعة من القواعد أو الضوابط العامة الملزمة عند إتخاذ القرارات الإدارية لتوجيه تفكير الإدارة في الإتجاه الذي يحقق الأهداف من خلال الآليات التخطيطية الأخرى كالإستراتيجيات" (محمد ، 2020) حيث يمكن أن يكون لها تأثيرا على عملية التوظيف من ناحية إدارة الأفراد والتغيير من أساليب إنتقاء الموظفين وهذا ما يندرج تحت وقع ثقافة المؤسسة في التوظيف التي سيتم شرحها في العناصر اللاحقة.

- تخطيط القوة العاملة: والتي يقصد بها "هو عملية التأكد من أن المنظمة لديها العدد الصحيح من الأشخاص في الوظائف المناسبة ومع مجموعة المهارات المناسبة في الوقت المناسب

لإنجازها خطط العمل الحالية والمستقبلية" (Dan L. Ward, 2013) والتي تؤثر في نوع

- الوظائف التي تحتاجها المؤسسة مع تحديدها للعدد الموارد البشرية التي يمكن توظيفها.
- حجم المؤسسة: يمكن أن يؤثر حجم المؤسسة في عملية التوظيف فإذا كان حجم المؤسسة كبيرا فإن عملية التوظيف تتسع لتشمل العديد من الإجراءات والمقابلات التي تتناسب والوظائف الشاغرة وكذا يرتفع تعداد إستقطاب الموارد البشرية للمؤسسة لسد حاجاتها من العمال.
- سمعة المؤسسة: تؤثر هذا العامل على عملية التوظيف فإذا كانت الشركة لها سمعة جيدة ومعترف بشفافيتها ومصداقيتها فيكون هناك إقبال كبير عليها من طرف الباحثين عن العمل هذا ما يزداد حظوظها في إختيار الأفضل للمناصب الشاغرة.

**عوامل خارجية:** وهي تلك التي تكون خارجة المؤسسة أو الشركة الموظفة وتتحصر هذه الأخيرة في كل من:

- التطور التكنولوجي: أصبحت التكنولوجيا الحديثة من الضروريات بكل نسق في المجتمع بما في ذلك المؤسسات والشركات لهذا نجدها تؤثر بصفة كبيرة على عملية التوظيف للقوة العاملة بشكل خاص كونها أصبحت من الشروط التي تتطلبها المؤسسة في أي منصب كان وهو القدرة على إستخدامها والتعامل مع الآلات الحديثة، لهذا أصبح يتعين على الشركة الأخذ بعين الإعتبار مؤهل التكنولوجيا والرقمنة في مسارها وتسييرها لمسيرة الركب الحضاري والتقدم.
- القوانين والتشريعات: تؤثر القوانين على عملية التوظيف خاصة تلك المسطرة من الحكومة التي لا يمكن مخالفتها التي تنص بكل ما يتعلق بالتكوين وتقييم الموظف مثل ما هو منصوص في المادة (99) من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المذكور سابقا والتي يركز فيها على "إحترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية، الكفاءة المهنية، الفعالية والمردودية، كيفية الخدمة" (الجريدة الرسمية ، 2006 ، صفحة 10)

كما تظهر تشريعات أخرى تؤثر على كيفية تنصيب العمال في عملية التوظيف وهو ما ينص به التشريع الجزائري حسب "المرسوم التنفيذي رقم 07-123 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 24 أبريل 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال" (الجريدة الرسمية ، مرسوم التقيدي رقم 07-123 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1427 الموافق

24 أبريل 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبها منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، (2007) كما يؤثر قانون آخر على عملية التوظيف وهو متعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل رقم 20-03 مؤرخ في 5 شعبان عام 1441 الموافق ل30 مارس سنة 2020 يعدل ويتم القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر سنة 2004 والذي يتضمن الإلتزامات الإدارية والتقنية لتنصيب العمال وغيرها من القوانين التي لها تأثير في عملية توظيف الموارد البشرية.

- الوضع الاقتصادي: يؤثر هذا الأخير في عملية إستقطاب اليد العاملة في كلا الناحيتين فإذا كان هناك نوع من الكساد الاقتصادي للمجتمع فإنه سيكون هناك عدم الإقبال على إقتناء المنتج ما يؤدي إلى ضعف الإنتاج وهذا لا يستحق عدد كبير من العمال ما يؤدي في كثير من الأحيان إلى تسريح بعض العمال حيث لا يمكن أن تتكفل المؤسسة بعدد كبير من العمال من ناحية الأجرة وغيرها من حقوق الموظف وعكس ذلك صحيح، حيث إذا كان هناك نمو في الوتيرة الاقتصادية فيكون هناك الطلب كبيرا على المنتج ما يجعل من المؤسسة ترفع الطلب على قوى عاملة ما يؤدي إلى تفعيل عملية توظيف الموارد البشرية.
- العامل الثقافي: يؤثر هذا العامل بتوظيف العمال من ناحية جنس المورد البشري الذي يمكن أن تعتمد عليه المؤسسة وهذا يعود لطابع العادات والتقاليد المجتمع التي تصنف الأعمال للرجال ولا يسمح للنساء القيام بها وحتى من ناحية توظيف نساء محجبات أو غير محجبات على حسب عادات المجتمع وديانته وحتى يتدخل هذا العامل في طبيعة نشاط المؤسسة وقوانينها.

### 1-5 العمليات الرئيسية للتوظيف:

تعتمد الشركات والمؤسسات على عملية التوظيف لتحقيق حاجاتها من الموارد البشرية الذي يعدّ من أهم الأهداف الرئيسية لها بالإضافة إلى تحقيق الإنسجام بين الموظفين والوظائف التي يشغلونها لهذا يتم الإستعانة بثلاث عمليات لتعيين وإختيار اليد العاملة المناسبة لشروط المؤسسة مع ثلاثه وطبيعة النشاط الذي تقوم به وعليه تنطلق المؤسسة في البداية على:

1-5-1 عملية الإستقطاب: والذي يمكن تحديده بأنه نوع من الجذب والإستكشاف للمترشحين للمنصب الشاغر حيث يعد الخطوة الجدّ مهمة في جمع أكبر قدر ممكن من الموارد البشرية التي



تتمتع بمهارات وقدرات تتناسب والشروط التي تتطلبها الوظيفة وهذا ما يرفع من حظوظ المؤسسة في إختيار وإنتقاء الأفضل لها هذا ما يزيد من جودة المنتج والتسويق والسرعة في الخدمات، ولإستقطاب موارد بشرية تناسب والمنصب الشاغر يتم ذلك عن طريق عدد من المصادر الداخلية كانت والخارجية والتي تمّ ذكرها والإشارة إليها سلفا فيما يتعلق بمصادر التوظيف والتي تعتمد على الجامعات والمعاهد وكذا الترقية والنقل أو عن طريق الإعلان ووكالات العمل ومكاتب التوظيف... وغيرها من المصادر التي يمكن جذب منها عدد من اليد العاملة القادرة على العمل حسب شروط المنصوص عليها في الإعلان.

تهدف عملية الإستقطاب إلى جمع أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية بتكلفة أقل بالإضافة إلى إهتمامها بتحقيق الاستقرار الوظيفي بين العمال فيما بينهم وبين العامل والوظيفة في نفس الوقت، حيث يتأثر نجاح هذه العملية أو فشلها من عامل التنظيم كالأنشطة المتعلقة بالإستقطاب من إعلان وتكاليف المخصصة لها بالإضافة إلى الوقت المحدد في توظيف العمال حتى لا يؤثر على سير نشاط الشركة أو المؤسسة على العموم.

1-5-2 عملية الإختيار: تعتبر هذه العملية من أصعب العمليات في التوظيف التي يمرّ بها أصحاب المؤسسة أو الشركة وصناع القرار بها كونها يقف عليها حسن إنتقاء أفضل المترشحين للمنصب لهذا يتم التركيز فيها ووضع برنامج محكم لإختيار العمال المؤهلين للوظيفة ولديهم القدرة على التطوير والتجديد في المنصب مع تكيفهم بالمحيط وطبيعة النشاط، حيث تعرّف على أنها "تلك الإجراءات تتبع من قبل المنظمة يتم من خلالها جمع معلومات عن المتقدم لشغل وظيفة شاغرة تكون هذه المعلومات دليل المنظمة في إتخاذ قرار قبول أو رفض المترشح" (رحماني يوسف زكريا، 2021، صفحة 590)

كما تعتمد عملية الإختيار على معايير معينة لإنتقاء الأفضل وأهم معيار يتمثل في مستوى الأداء الذي يتمتع به المترشح للمنصب، كما يتم الإعتماد على معيار المستوى التعليمي للمترشح ما يثبت مؤهلاته المعرفية والفكرية التي تتناسب والوظيفة الشاغرة زيادة على ذلك الإهتمام بمعيار الخبرة في نفس المجال من الوظيفة كون أن الخبرة تمثل مؤشرا للتحكم في الوظيفة وإمكانية أداء عمله بإتقان وسهولة، بالإضافة إلى الإستعانة في عملية الإختيار على معيار شخصية المترشح من صفاته الخارجية كتصرفه وطريقة حديثه إترانه وكذا هندامه وقوة إنفعاله وجميع ما يخص

الجانب الشخصي وذلك حسب طبيعة العمل ونشاط المؤسسة لأنه هناك بعض الشركات تهتم بمعيار الحالة العائلية إذا كان متزوجا أو لا وهذا يشكل عائقا بالنسبة لها كونه متزوج بمعنى لديه إنشغالات كثيرة غير المؤسسة وهذا ما يؤثر على حرصه بالعمل فتفضل أن توظف مترشح عازبا يكون متفرغا للعمل تماما بالمؤسسة ما يعطي أكثر ويبدع في ذلك.

❖ مراحل عملية الإختيار: لإختيار الموظف المناسب بالمنصب المناسب يمر المترشح على المراحل التالية لإختياره:

- 1) تقديم طلب التوظيف: يتم وضع هذا الطلب على شكل نموذج من قبل قسم الموارد البشرية بالمؤسسة أو الشركة المحتاجة للعمال، حيث يتم إعلانه بوكالات العمل أو الصحف والمواقع الإلكترونية وغيرها من مصادر الحصول على موظفين، إذ يتم توضيح في هذا الطلب كل ما يتعلق بالمعلومات الشخصية على سبيل المثال الحالة العائلية ومكان الإقامة والجنسية وغير ذلك، بالإضافة إلى توضيح كل ما يتعلق بالمعلومات العلمية من مستوى علمي والتخصص الأكاديمي وحتى الجامعة في بعض الأحيان وسنة التخرج، كما يتم التبيان في طلب التوظيف عدد الخبرات والمعارف والمكتسبات حول الوظيفة وأماكن العمل السابقة.
- 2) المقابلة الأولية: وهي ذلك اللقاء المبدئي الذي يقوم به الترشح مع مسؤول التوظيف وذلك بعد قبول بعض ملفات المترشحين عن الآخرين، حيث يتم توضيح طبيعة عمل المؤسسة وكذا الأجرة كما يتم طرح بعض الأسئلة حول سببهم لإختيار العمل بالمؤسسة وكذا عن دوافعهم وميولاتهم والتجديد الذي يمكن إحداثه بالمؤسسة، حيث يتم الإعتماد على عدة أساليب في المقابلة التي تكون إما معمقة تتعلق بحياة ومستقبل المترشح وغير ذلك أو تكون مقابلة نموذجية ذات أسئلة تتعلق بالوظيفة الشاغرة لا غير أو تكون مقابلة الضغط والتي يختبر فيها المترشح ردود فعله وسلوكه من موقف معين للتعرف على شخصيته أكثر.
- 3) إجراء الإختبار: تتعلق كثيرا بإختبار الأداء من خلال إختبارات كتابية وإختبار الذكاء كالحساب أو الإجابة بسرعة وذلك للتعرف على قدراتهم الإبداعية والإبتكارية ودرجة نكاء المترشح حسب ما يتناسب ومؤهلات الوظيفة الشاغرة.

4) المقابلة الشخصية: هنا يتم مقابلة المترشح للمسؤول والهدف منها التعرف أكثر على جوانب المترشح إيجابياته وسلبياته في حالة عدم إكتشاف ذلك في الإختبار أو المقابلة الأولية وهي الوسيلة الأكثر إستخداما أثناء التوظيف.

5) الكشف الطبي: يتم فيه معاينة المترشح وفحصه في حالة ما إذا كان لديه بعض الأمراض للتأكد ما إذا يتناسب والمنصب الشاغر خاصة إذا كان هذا المنصب يتطلب لياقة بدنية وصحة جيدة جسديا ونفسيا ما يجعل من مسؤول التوظيف أن يستبعد المترشح في حالة مرضه بغية الحفاظ على العامل من ناحية ومن ناحية أخرى عدم تأخر الإنجاز المهام وما إلى غير ذلك.

1-5-3 عملية التعيين: بعد إجتياز المترشح لعملية الإختيار فهو قد إجتاز نصف فرصة حصوله على الوظيفة لتأتي عملية تعيينه بالمؤسسة والتي تؤكد قبول المترشح لإشتغال المنصب الشاغر، إذ تتم هذه العملية في عدد من الخطوات من قبل الإدارة وقسم الموارد البشرية وتتمثل هذه الأخيرة في:

- ✓ "التوثيق: البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام إجراءات التعيين.
  - ✓ إصدار قرار التعيين: إصدار القرار بتعيين مترشح بالمنصب الشاغر بعد الإتفاق على الأجر.
  - ✓ التهيئة المبدئية: تعريف الموظف الجديد بالشركة وتوضيح وواجباته والمسؤوليات التي عليه."
- (حمدان الحجاج، 2020، صفحة 26)

## II. دراسة حالة لتوظيف العمال بمؤسسة اقتصادية تايل -TAYAL-:

### 2-1 مكانة المؤسسات الاقتصادية في الجزائر:

تعتبر المؤسسة الاقتصادية بمثابة المحرك الأساسي لإقتصاد أي دولة حيث شهدت الجزائر بعد إستقلالها ضعف في المؤسسات الاقتصادية خاصة منها العمومية من ناحية الإنتاجية والمردودية وكذا الدعم المالي، لهذا سعت الجزائر نحو التغيير من وضعها والتطور من مؤسساتها خاصة مع التحولات الجديدة التي حدثت في دول العالم لإنتقال المجتمعات من الإقتصاد الإشتراكي إلى الرأس مالي كان هناك العديد من العوامل جعلت من المؤسسات الاقتصادية محل نقاش وإهتمام من طرف الباحثين والعلماء للتعرف على مكانتها ودورها في المجتمع وكيف يمكن الإستفادة منها على جميع الأصعدة، لهذا نجد على أن وجهة نظر للمؤسسة الاقتصادية قد تغيرت بفعل العوامل الاجتماعية والسياسية والإقتصادية إذ وحسب منظور الكلاسيكيون للمؤسسة الاقتصادية كان بسيطا

مؤكدین على أنها نسق يقوم على عمليات الإنتاج السلع وتقديم الخدمات لا غير تقف على أساس إستراتيجي ومع تحولات المجتمعية أصبح ينظر للمؤسسة الاقتصادية من زاوية أنها على أنها مجموعة مترابطة من الأجزاء تقوم على التفاعل فيما بينها لتصل على هدف معين تسعى نحو الإنتاجية الضخمة منتهجة بذلك عدد من الإستراتيجيات والسياسات التي تساهم في تحقيق غاياتها، كما أنها تقوم على أساس ديناميكي يسعى نحو إيجاد الحلول ومعالجة المشكلات والتأقلم مع تطورات العصر كإدراج التكنولوجيا الحديثة في نسقها والإهتمام بالعامل كونه من ينتج المنتج فإذا توفر للعامل جميع حاجياته فيقابلة بذلك السرعة في الإنتاج والجودة هذا ما يؤكد على مدى إهتمام المؤسسة الاقتصادية الحديثة على الإطار الاقتصادي والإنساني وكذا الإنتاجي مالي لغرض ضمان البقاء وتحقيق الإستمرارية والوصول إلى التطور.

إذ عرفت المؤسسة الاقتصادية بالعديد من المفاهيم والتعاريف كل وحسب ومنظوره الخاص لهذا نجد أن "شومبتر Shumpter عرّفها على أنها مركز للإبداع ومراكز للإنتاج وعند Perroux أنها تقوم بتكريب السلطات، أما عند Galbraith تتميز المؤسسة بتقسيم السلطات وبروز الهيكلو-تقنيين" (مخبي ، 2006-2007، صفحة 14) لهذا يمكن القول على أنها أحد أنساق المجتمع التي تتمتع بنشاط صناعي إنتاجي على العموم تتخذ العديد من القرارات المادية والبشرية وحتى الإعلانية لغرض تحقيق هدفها والوصول إليه، تنقسم إلى فروع كل ومهامه ولكن أغلبها تسير وفق التقسيم الثلاثي بمعنى الإداري والتنظيمي والتنفيذي.

وعليه فقد مرّت الجزائر بالعديد من التحولات فيما يتعلق بإعادة تفعيل المؤسسات الاقتصادية وتنميتها بعد أن كانت في مرحلة الهشاشة والخمول سعت إلى التغيير من وضعها متخذة في ذلك إستراتيجيات عديدة تتماشى وتحولات العصر وهو ما قامت عليه دراسة "صبرينة رماش" في مقال لها تحت عنوان "المؤسسة الاقتصادية الجزائرية - نظرة سوسيولوجية تحليلية-" (رماش، 2015) حيث وضّحت العديد من التحولات التي قامت بها الجزائر جراء تنمية المؤسسة الاقتصادية لتصل إلى ما هي عليه الآن، حيث وضّحت على أنه قد تمّ بداية الإصلاح في سنة 1986 والتي كانت بدايتها ضمان الإستقلالية المادية والسياسية للمؤسسات الاقتصادية بعدها تم إصلاح على الإطار الإداري للمؤسسة مع إحداث قطيعة مع ماضي الأحداث وما غير ذلك بغية الانتقال إلى إقتصاد السوق الذي يرتبط بإقتصاد الرأسمالي الذي يسعى إلى الحرية الاقتصادية والتجارية ينادي بالحرية

للملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، وعليه فقد قامت الجزائر لإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية عن طريق تفعيل منهجين متكاملين هما:

- "الإسراع بتمرير جميع المؤسسات الاقتصادية العمومية إلى الإستقلالية المالية التي يعني بها التخلي تماما عن تدخل المباشر في أمور تسييرها لتحرير الخزينة العامة من أعباء الإسناد المالي.

- إعادة هيكلة القطاع العام الاقتصادي بتجميع المؤسسات فيما يسمى بالشركات القابضة وهي تخص الصناعة الميكانيكية والزراعية الغذائية والإلكترونية والكيميائية والخدمات والبناء والصناعة التحويلية والمناجم وغيرها وكل ذلك سيندرج بعدها في تحكم النشاط الاقتصادي الخاص" (رماش، 2015، الصفحات 679-680)

وعليه يمكن القول على أن الجزائر لا زالت تسعى نحو التطوير من مؤسساتها الاقتصادية العمومية أو الخاصة كونها تمثل الدافع الرئيسي لعجلة التنمية الاقتصادية وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع خاصة في الآونة الأخيرة أصبحت الأنظار نحو المؤسسات الخاصة كونها تعتمد على الابتكار والإبداع في المنتج وكذا إستغلالها للتكنولوجيات الحديثة هذا ما يجعلها مميزة خاصة مع ظهور المؤسسات المصغرة والناشئة مؤخرا كونها تحدث تغييرا وإضافة بأسلوب ومنتج جديد يساهم في إحداث التطوير والتقدم.

كما أن للمؤسسات الاقتصادية أنواع حسب القانون الجزائري والتي تنقسم إلى قسمين:

1- مؤسسة القطاع الخاص: إما أن تكون فردية بمعنى أن شخص واحد هو المسؤول عن المؤسسة برأس ماله الخاص مثل العيادات والمحلات وما شابه ذلك يرمز إليها بـ -EURL-، وإما أن تكون عكس ذلك بمعنى أنها تكون ذات شراكة بين طرفين أو أكثر في رأس المال وحتى في المسؤولية مثل الشركات ذات الشراكة الأجنبية وغير ذلك يرمز لها بـ -SARL-.

2- مؤسسة القطاع العام: وهي تلك المؤسسات والشركات التي تعود ملكيتها لصالح الدولة، كما أنها تتعدد حسب نشاطها كمؤسسات عامة إدارية -EPP- وأخرى اقتصادية -EPE- وما غير ذلك.

بينما هناك بعض الدراسات كدراسة "بن سعد وسيلة" المعنونة بـ "تقييم المؤسسة ودوره في تحقيق ميزة تنافسية" التي ترى على أن هناك إختلاف في تقسيم المؤسسات الاقتصادية بإختلاف المعايير التي تكون على أساس طبيعة النشاط أو الشكل القانوني ومنها ما يقوم على أساس طبيعة الملكية أو الطابع الاقتصادي، وعليه من أهم ما جاءت بتصنيفات للمؤسسة الاقتصادية نذكر:

#### أ- تصنيف المؤسسة حسب المعيار القانوني:

يعتمد هذا المعيار على الأساس القانوني في كلا الحالتين إما أن تكون مؤسسات فردية أو جماعية، حيث تمثل المؤسسات الفردية أي مؤسسة ذات الملكية الفردية أي تعود لشخص واحد أو عائلة واحدة التي تكون في كثير من الأحيان تنتقل عبر توريثها من جيل آخر هذا ما يجعل من صاحب المؤسسة هو المسؤول الأول والوحيد لما تنتجه المؤسسة وما تقوم به أنشطة، أما المؤسسات الجماعية فهي التي تكون على شكل شركات مساهمة بالموارد البشرية والمالية أو تكون بين شخصين أو أكثر متعاونين فيما بينهم.

#### ب- تصنيف المؤسسة حسب معيار طبيعة الملكية:

يشير هذا التصنيف إلى طبيعة ملكية المؤسسة التي تكون إما ملكية خاصة أو ملكية عمومية أو تكون ملكية مختلطة، إذ نجد المؤسسات ذات الملكية الخاصة التي تعود لأفرادها وتخضع للقانون التجاري تنطلق من رأسمالها الخاص، أما المؤسسات العمومية هي تلك التي تعود ملكيتها للحكومة ورأسمالها يعود للدولة أيضا إذ لا يمكن التصرف في أموال هذه المؤسسات من قبل القائمين عليها والفاعلين بها ولا حتى إغلاق المؤسسة أو بيعها كونها تعود للدولة وهدف مثل هذه المؤسسات هو تحقيق مصلحة العامة في المجتمع.

#### ت- تصنيف المؤسسة حسب نشاطها الاقتصادي:

يقوم هذا التصنيف حسب طبيعة النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة وهو متعدد نذكر منه: المؤسسات الصناعية: هي تلك المؤسسات التي تعنى بالمنتجات الصناعية ووسائل الإنتاج مثل صناعة الحديد والصلب والأجهزة الضخمة الثقيلة تتميز هذه المؤسسات بالضخامة وتفرعها.

المؤسسات الفلاحية: التي تهتم بالمجال الفلاحي والزراعي والزري سواء تعلق الأمر بالمنتج النباتي أو الحيواني.

المؤسسات التجارية: تعتمد على الشراء والبيع كقاعدة لها في مختلف النشاطات التجارية نجد على سبيل المثال المؤسسات التي تهتم بالمواد الغذائية كأساس للمضاربة والمساومة والبيع والشراء.

المؤسسات المالية: المتعلقة بمؤسسات الضمان الاجتماعي والبنوك وكذا مؤسسات التأمين.

المؤسسات الخدمانية: يقوم نشاطها على توفير وتقديم خدمة معينة تتميز بها المؤسسة سواء بخدمة المواصلات أو خدمة الاتصالات وحاليا كثر أيضا خدمة البحوث العلمية وغيرها.

### ث- تصنيف المؤسسة حسب معيار الحجم:

يعدّ هذا المعيار المتعلق بحجم المؤسسة الذي في أغلب الأحيان ما يكون له أهمية فيما يتعلق بترتيب المؤسسات، يتعلق هذا الأخير بحجم الأرض أو المحل الذي يستعمل بكثرة في المؤسسات ذات النشاط الزراعي كونها تربط سعة إنتاجيتها بسعة وحجم الأرض، بالإضافة إلى أن هذا المعيار يتعلق برأس المال أي حجمه أو مقداره الذي يكون إما رأسمال قانوني لبناء المؤسسة وتأسيسها، أو رأسمال الدائم المتعلق بالديون والإحتياط وكذا مجموعة رأسمال الذي تتكون به المؤسسة.

## 2-2 مراحل نشأة المؤسسة الاقتصادية في الجزائر ودورها في التنمية المحلية:

تعد المؤسسات الاقتصادية بالنسبة للجزائر هي العمود المحرك للعجلة الاقتصادية وبالتالي ضمان التنمية المستدامة للمجتمع، فقد تعرضت هذه المؤسسات منذ ظهورها للعديد من العراقيل والتحديات إلى أن وصلت لما عليه الآن، كما أنها لم تظهر من العدم بل ظهرت لعدة أسباب وظروف التي كانت مهيأة لتطورها وبروزها على الساحة الاجتماعية والسياسية لتصنع بذلك تقدما وفارقا في القانون الجزائري والتشريعات والنصوص التي سطرت العديد منها لضمان حسن سيرها وإستمراريتها وتوازنها مع الإيديولوجية المجتمعية بالجزائر، فقد واكبت الدولة وصناع القرار على وضع وتخطيط لأهم المؤسسات بمختلف أنشطتها للرفع من مكانة الدولة على الصعيد الإقليمي والعالمي والتطوير من منتوجها سواء على الإطار النوعي أو الكمي، خاصة في ظل التحول النظام العالمي للإقتصاد وانتقاله من النظام الإشتراكي إلى النظام الرأسمالي حيث ينظر الأول -النظام الإشتراكي- للمؤسسة الاقتصادية على أنها توفر حاجيات ورغبات الأفراد أفراد المجتمع وكذا

المتعاملين الإقتصاديين لا تسعى نحو التنافس فيما بينها بل هدفها الأساسي هو تحقيق أكبر قدر من إشباع الحاجات ورضا الأفراد، بالإضافة إلى إستقلاليتها من ناحية تسيير الموارد المالية والمادية وهو ما كانت عليه حال الجزائر وسلطاتها العمومية التي ظلت تمنع المؤسسات ذات النشاط الصناعي والتجاري من الإستفادة من أرباحها فيما يتعلق بالتمويل الذاتي، فالمؤسسة الاقتصادية الإشتراكية لا تسعى نحو الربح أكثر من سعيها نحو تحقيق أهداف سياسية وإجتماعية ما يجعل من الدولة هي المصدر الوحيد لتمويل المؤسسة وتوفير للمدخلات الأساسية للإنتاج مع ضمان بقاءها وإستمراريتها.

وحسب القراءات والدراسات البيبليوغرافية حول الموضوع نجد أن المؤسسات الإشتراكية إنطلقت من مرحلة الإنتاج البسيط من قبل الأسرة لتلبية حاجياتها وإشباع أساسياتها للعيش والبقاء وهو ما تميز به المجتمع البدائي والإعتماد على المقايضة لتنتقل بعدها إلى المرحلة الحرفية التي ظهرت بها إختلاف المنتجات والحرف من نجارة وحدادة ونسيج... وغيرها من الحرف الأخرى هذا ما أدى إلى ظهور التجارة بدل المقايضة وظهور عمال ذوي أعمال مستقلة، ومع بروز الصناع وإرتفاع الطلب حول المنتج ظهرت بعض الطبقات الغنية من التجار التي مهدت لظهور الثورة الصناعية عن طريق إنشاء مؤسسات صناعية للرفع من إنتاجيتها هذا من جهة ومن جهة أخرى ساهمت في ظهور الرأسمالية من خلال تحقيق أصحاب هذه المؤسسات الربح الأوفر.

وعليه يمكن القول على أن هذا الإتجاه من المؤسسات أو المنظور الإشتراكي إن أصح القول يؤكد على الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج والإعتماد على مبدأ المساواة وتدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية وهو ما كان يناهض من أجله العالم "كارل ماركس" الذي أكد في نظريته "الصراع المادي" على ضرورة إمتلاك لوسائل الإنتاج من طرف الطبقة البروليتارية وتحقيق العدل والمساواة.

بينما نجد أن المؤسسة الاقتصادية في النظام الرأسمالي تختلف كلياً عن المؤسسة الإشتراكية، إذ منذ تحوّل العالم من فكرة إشباع الحاجات وإنتقاله لفكرة تحقيق أكبر قدر من الأرباح والوصول للمراتب الأولى من ناحية الإنتاجية ما فتح باب للتنافسية العالمية، تغير مفهوم المؤسسة الاقتصادية ووظيفتها حيث باتت الملكية الفردية لوسائل الإنتاج هي الأساس الأول التي تقوم عليه المجتمعات الرأسمالية ما يجعلها تتمتع بالإستقلالية والربط بين عوامل الإنتاج لتوفير السلع الموجهة للبيع ما يجعل من مؤشر الربح في وتيرة تصاعدية ما يضمن بقاء المؤسسة وهذا هو الغاية الرئيسية



للمؤسسات الاقتصادية الرأسمالية وسعيها نحو إتخاذ قراراتها دون اللجوء للدولة كونها تقوم على هدف إشباع الحاجات وهو ما يتناقض مع الهدف الرئيسي لأصحاب وسائل الإنتاج المتمثل في تحقيق الربح.

يعد هذا التيار من أهم التحولات التي عرفها العالم وانتقال المؤسسات والإقتصاد إلى الملكية الفردية وعدم تدخل الدولة في ذلك إلا في حدود وضع بعض القوانين لسهيل عملية النمو الاقتصادي وكذا إنفصال الكنيسة عن الحياة الاقتصادية ومن أكبر الداعمين لهذا الإتجاه العالم "آدام سميث" الذي يرى على أن التوازن الاقتصادي يعود إلى قانون الطبيعة بمعنى قانون العرض والطلب في السوق، هذا ما أدى إلى ظهور الثورة الصناعية التي أقبل معها عدد من المؤسسات الصناعية الحديثة التي كانت محطّ دراسة وإهتمام من طرف الباحثين والمفكرين أمثال "إلتون مايو، فريدريك تايلور..." ما أدى ذلك إلى ظهور نظريات وعلوم تهتم بهذا المجال كعلم الاجتماع الصناعي لمناقشة العديد من المواضيع التي تخص المؤسسة كعملية تنظيم العمل مثل ما جاء مع نظرية "إميل دوركايم" في حديثه عن "التقسيم الاجتماعي للعمل" بالإضافة إلى دراسة العلاقة القائمة بين الأفراد الفاعلين داخل المؤسسات الاقتصادية.

وعلى ذكر جميع هذه التحولات التي مسّت النظام الاقتصادي ومؤسساته في جميع دول العالم نجد دولة الجزائر هي الأخرى التي قامت بالعديد من الإصلاحات للتنمية الاقتصادية لعدة سنوات ولا تزال تسعى نحو تصحيح إقتصادها لضمان مستقبل أفضل وهو ما تحدث عنه "بن عنتر عبد الرحمان" في مقال له تحت عنوان "مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية" موضّحاً في ذلك أهم المراحل التي اجتازها النظام الاقتصادي بالجزائر ما دفع ذلك إلى التطوير من المؤسسات تماشياً ومتطلبات الإقتصاد العالمي لتحقيق الرّكب الحضاري للدولة، وعليه من أهم هذه المراحل نذكر:

#### • المرحلة الأولى ما قبل 1980:

تميزت هذه المرحلة بالربيع النفطي الذي كان الأساس المعتمد عليه من طرف الدولة في تعويض ميزانيات المؤسسات العمومية وقد كانت هذه المرحلة تتحصر من:

أ- الفترة الأولى 1962 إلى 1970: التي كانت بعد الإستقلال مباشرة وقد ضمت هذه الفترة مرحلة التسيير الذاتي من خلال تجربة المؤسسة المسيرة ذاتيا Entreprise Autogéré التي تعد تطبيقا لما تفرضه سياسة الدولة هذا إن دلّ فإنّه يدلّ على السيطرة الإيديولوجية للنظام الإقتصادي ومؤسسات وهو ما كان سائدا مع النظام الإشتراكي، ومن خلال هذا الوضع ظهرت مرحلة التسيير البيروقراطي التي باتت فيها الدولة هي المهيمن الأول على القطاع العام وتسيير النظام الإشتراكي للمؤسسات العمومية سواء الصناعية أو التجارية ما دفع إلى تقلص حجم المشاركة العمالية وظهور العديد من تجارب الإصلاحية بالنظام الإقتصادي ومؤسساته.

كان من نتائج مجهودات الدولة في هذه الفترة التي سعت فيها نحو التنمية الوطنية أنها لم تعتمد على أسلوب حديث في تنظيم مؤسساتها وتسييرها بل ضلت على نفس الإستراتيجية التقليدية نظرا لإنعدام الكفاءة والتجربة الكافية في المجال بالإضافة إلى قلة المهارات، كما تميزت هذه الفترة بتأكيدا على المؤسسات العمومية وإعتبارها الأساس الوحيد لتنمية الإقتصاد، مع الإلمام بعمليات التأميم للإحتكارات الأجنبية وبالأخص في النشاط الصناعي كونه يمثل أساس عمليات التصنيع وبالتالي الرفع من عجلة النمو الإقتصادي.

ب- الفترة الثانية من 1971 إلى 1980: تمثلت هذه الفترة بوضوح لمعالم المؤسسة الإشتراكية وتحولها من المؤسسة العامة وكان أهم فاعل لعملية الإنتقال هو التسيير الذي أخذ صورة جديدة من التسيير الذاتي للمؤسسة العمومية إلى عملية التسيير الإشتراكي متخذا في ذلك مشاركة العاملين والفاعلين بالمؤسسة في عملية التسيير والرقابة وحتى عملية إتخاذ القرار، هذا ما أدى إلى نشوب عدد من الإنعكاسات التي باتت تتبلور على شكل مشكلات وتناقضات بعمية التسيير في المؤسسات العمومية ومن أهم هذه المشاكل التي مست المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة نذكر:

◀ قلة الخبرة لدى العمّال في عملية التسيير جرّاء نقص في التكوين مع ظهور إضطراب في العلاقات بين العمّال والمسيرين وذلك من خلال تعدد مراكز إتخاذ القرار والثنائية في التسيير.

- ◀ إهتمام المؤسسات العمومية نحو معالجة المشكلات الإجتماعية كالصحة والسكن والتعليم والرياضة وما غير ذلك ما أدى ذلك إلى تضاؤل الإنتاجية وضعف أداء المؤسسة والنقص من مواردها المالية.
- ◀ مع الإتساع الكبير للوظائف والمهام بالمؤسسات العمومية أدى هذا الأمر لضخامة الوسائل والأجهزة الإدارية بالمؤسسة مع تكرار الأعمال وضياع الجهودات وفرط في الوظائف الذي أنتج عنه صعوبة في القدرة على التحكم وعدم ضبط التكاليف مع قصور في أنظمة المعلومات.
- ◀ إن عدم التحكم الجيد في سير المؤسسة هو نتيجة لإنعدام الكفاءات ونقص في التأطير بالإضافة إلى تهميش للإطارات الوطنية من قبل الشركات متعددة الجنسيات السّاعية نحو التنمية الوطنية حسب ما هو مسطرّ له.
- ◀ ظهور تضخم في العمالة يعود سبب ذلك إلى إنعدام الأدوات التسيير والدراسات الاقتصادية مع سوء التخطيط لعملية التوظيف.
- ◀ التدخل الإيديولوجي في شؤون المؤسسات العمومية ما جعل من القائمين بها يعتمدون على المراوغة والعمل بالمحسوبية وغيرها من الأساليب التي تعادي أخلاقيات المهنة.
- المرحلة الثانية المتسمة باستقلالية المؤسسات:

نظرا لما خلفته إستراتيجيات المؤسسات الإشتراكية بالمرحلة الأولى ما أدى بها إلى ضعف وتيرة التنمية الاقتصادية، قامت الجزائر بتغيير أسلوبها في عملية الإصلاح وذلك بالإهتمام بالكفاءة والمهارة التي تحقق الحرية في العمل والرفع من مستوى المؤسسة "وهو ما أكده الميثاق الوطني لسنة 1986 على صنع المزيد من الإستقلالية الاقتصادية قصد تحسين فعاليتها سواء على مستوى نموها الخاص أو على مستوى مساهمتها في التنمية الاقتصادية والإجتماعية الشاملة" (بن عنتر، 2002، صفحة 114) إذ كانت بدايات الإصلاح في هذه المرحلة حسب الدراسات البيبليوغرافية بإعادة الهيكلة العضوية عن طريق تفكيك المؤسسات العامة إلى مؤسسات ذات تخصص لضمان الكفاءة والجودة في الإنتاجية إضافة على ذلك قامت الدولة بإعادة الهيكلة المالية من خلال التنظيم والتسيير المالي للديون وفوائد المؤسسات مع تقدير إستحقاقاتها من رؤوس الأموال، وللبحث عن حياة أفضل جاء مع الإستراتيجيات الجديدة لهذا الإصلاح جملة من المرتكزات وهي:

- ✓ الإهتمام بالعنصر البشري وإستغلال طاقاتهم مع تكوين وتطوير مهاراتهم وإعادة النظر وضبط عملية توزيع الموارد البشرية ووضع كل حسب قدراته بالمنصب الذي يناسبه ما أدى إلى الإلمام بعامل التخصص ومكانته في عملية توظيف اليد العاملة لضمان الكفاءة في العمل.
- ✓ السعي نحو وضع تسيير محكم وكفؤ يتماشى وتغيرات المجتمعية -ديناميكي- يوضح معايير ومؤشرات سير المؤسسات الاقتصادية ما يجعل من إمكانية تقييم المؤسسة تفعل على المستوى البنائي والوظيفي لها.
- ✓ حسن التصرف المحكم والإبتعاد عن اللامركزية في ذلك خاصة فيما يتعلق الأمر بالموارد المالية داخل المؤسسة أو خارجها.
- ✓ إجتباب الوقوع من أخطاء التجارب السابقة كتعدد الوظائف والمهام وكبر حجم المؤسسة وغيرها والإحاطة بالمواضيع التي تخص توزيع المؤسسات على المستوى الجغرافي وخلق مجال للإعتماد على التكنولوجيات الحديثة في عمليات التخطيط والتسيير والتنفيذ وحتى تحديد بعض النظرات الإستشرافية حول تطور المؤسسات وخلق جيل جديد منها يساهم في تطور التنمية الإجتماعية والإقتصادية للبلاد.

#### • مرحلة الخصخصة كروية مستقبلية للمؤسسات الاقتصادية:

مع سقوط وإنهيار الإتحاد السوفياتي في الحرب العالمية الثانية بات هناك تحوّل لنمط المؤسسات والنظام الإقتصادي على العموم حيث أصبح الإهتمام بإقتصاد السوق الذي عرف مع دول العالم قفزة نوعية جعلت العديد من الدول تنتقل إقتصادها نحو الخصخصة والإعتماد على الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج، إذ يركز هذا الإقتصاد على مبدأ التعامل بقواعد السوق مع تحديد الأسعار لتحقيق الربح وهو ما قامت به الجزائر من خلال تحويل ملكيتها من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص والسعي نحو توفير مناخ إبتكاري إبداعي لخلق مؤسسات ذات إنتاجية متنوعة تخلق المنافسة العالمية، حيث كان هناك عدة عوامل وظروف دافعة وراء نشوء هذا النظام حسب ما تم تداوله في الملتقى الوطني الذي أقيم بجامعة 8 ماي 1945 المعنون ب "المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإستراتيجيات التنوع الاقتصادي في ظل إنهيار أسعار البترول" بتاريخ 25 و26 أفريل 2017 الذي ناقشت به العديد من المداخلات موضوع دور ومكانة النظام الخاص في الجزائر منها مداخلة "ساسي فطيمة" بالمشاركة مع "بعلي حمزة" و "بنية محمد" التي جاءت

تحت عنوان "القطاع الخاص كأحد البدائل التنموية للإقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات" حيث تم التوضيح فيها عن أهم العوامل المؤدية لظهور النظام الخاص تمثلت في:

- "إرتكاز نشاطه الاقتصادي على تحقيق الربح مقارنة بالقطاع العام الذي يغيب عن نشاطه مفهوم الربح لطغيان الهدف الاجتماعي ذو الخلفية السياسية على الهدف الاقتصادي في نشاطاته.
- الكفاءة في إدارة الموارد نظرا لما يتحمله من تكاليف في مقابل الحصول عليها، في حين أن القطاع العام يتميز في الغالب بالتبذير وعدم الرشادة في استخدام الموارد.
- التميز بروح المبادرة وديناميكية الإبداع والإبتكار والتجديد في النشاط الاقتصادي للقدرة على المنافسة والبقاء في السوق بخلاف القطاع العام" (ساسي، 2017، صفحة 5)

بالإضافة إلى ذلك فقد كان عجز ميزانية الدولة له دور في ظهور القطاع الخاص مع أزمة إنخفاض سعر البترول وأزمة الديون وعدم التوازن في تسيير الموارد المادية والبشرية للمؤسسة العمومية، حيث كان أكبر داعم للمؤسسات الخاصة الوكالات الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ANSEJ بالإضافة إلى الوكالة الوطنية لتطوير الإستثمار وصندوق ضمان القروض للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، فقد كان لهذه المؤسسات قيمة مضافة لإقتصاد الجزائر من تنوع في المنتج وخلق مناصب عمل والتقليل من حجم البطالة والفقر وتوسيع دائرة الأنشطة الاقتصادية بالرغم من إستمرارية سيطرت القطاع العام على السوق وبعض المؤسسات الاقتصادية.

#### 🚩 دور المؤسسة الاقتصادية في التنمية المحلية:

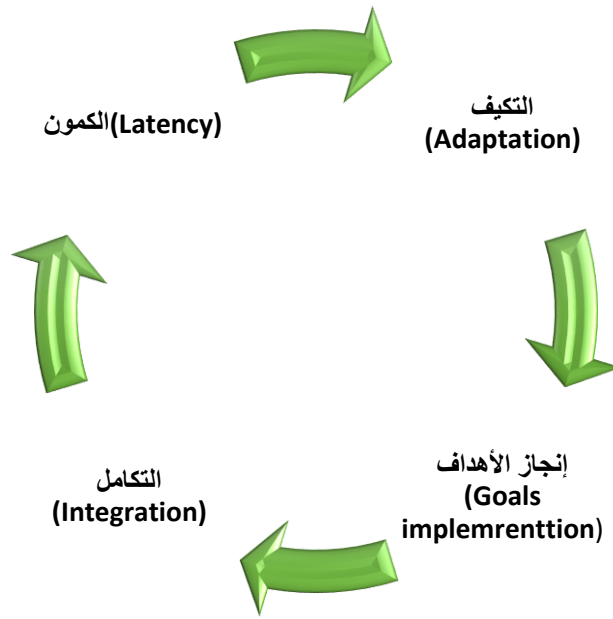
تختلف مميزات المؤسسة الاقتصادية حسب طبيعة نشاطها وهيكلها والسياسة المعتمدة في تسييرها بالإضافة إلى تأثير محيطها الخارجي عليها من ناحية أهدافها وأدوارها لهذا نجد على أن هناك عدة منظورات تهتم بتحليل دور المؤسسة الاقتصادية في التنمية المحلية مع تكيفها للتحويلات التي تمس المجتمع في حد ذاته، وعلى ذكر ذلك فقد كان هذا الموضوع محل دراسة للعديد من الباحثين نذكر على سبيل المثال "لبنى كنز" التي إهتمت بجميع النظريات المتعلقة بدور المؤسسة الاقتصادية والمجتمع المحلي مع تأكيدها على ضرورة إنجاح العلاقة بينهما لضمان البقاء والتطور والإستمرارية حسب ما جاء في دراستها المعنونة بـ "دور المؤسسة الاقتصادية في تنمية المجتمع المحلي -دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك سكيكدة-" ، وقد نوهت الباحثة "لبنى كنز" على أن

هناك عدة متغيرات تؤثر في العلاقة بين المؤسسة الاقتصادية ودورها في التنمية المحلية للمجتمع، وعليه يمكن تفسيرها وتحليلها من عدة نظريات منها:

أ- المنظور البنائي الوظيفي:

على ذكر النظرية البنائية الوظيفية يكون في صدارة مفكريها وعلماءها كل من "دوركايم Durkheim" "سبنسر Spencer" "بارسونز Personse"... وغيرهم الذين حللوا النسق حسب بناءه ووظيفته في المجتمع، إذ نجد على أن بارسونز قد إهتم بالجانب تكامل النسق إنطلاقاً من التنظيم والتسيير الإداري داخله ما يضمن نجاح بناء المؤسسة وإستمراريتها وتقادي المشاكل من خلال النموذج التالي:

المخطط رقم 21: يوضح نموذج بارسونز لعناصر المحافظة على وظيفة المؤسسة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

- التكيف Adaptation: وهو ما يجب أن تقوم به المؤسسة بالتكيف والتأقلم مع متغيرات المحيطة بها، مع إهتمامها بمجريات أحداث المجتمع بغية العمل على خلق ما هو جديد على الصعيد المحلي والإقليمي بهدف التنمية المحلية مع المحافظة على مميزات المجتمع.
- إنجاز الأهداف Goals implemrentttion: لكل مؤسسة اهداف تقف على تحقيقها وإنجازها بغية الحفاظ على التوازن النسقي سواء داخل المؤسسة في حد ذاتها أي ما بين الأقسام والفروع،

أو السعي نحو التوازن انسقي الخارجي أي مع المؤسسات الأخرى ذات العلاقة والشراكة معها وبالحدّ من الأهداف فقد تناول العالم ميرتون قضية الوظائف والأهداف وتقسيمها إلى:

الوظائف الكامنة للمؤسسة: هي تلك الخفية تحمل في كثير من الأحيان دلالات إيديولوجية سياسية تسعى إلى تحقيقها دون الإعلان عنها.

الوظائف الظاهرة للمؤسسة: هي تلك الوظائف المعلن عنها والتي تعتبر كغطاء عن الوظائف الكامنة بمعنى آخر أن كل دور مهام تقوم به المؤسسة الاقتصادية يحمل في طياته هدفين خفي وظاهر، كل هذا يرمي إلى الوصول لتوازن والإبتعاد عن المشاكل.

- التكامل Intégration: الذي يرمي إلى التناسق بين أعضاء المؤسسة وأقسامها ما يجعلها تعمل في إطار موحد كل قسم مكمل للآخر هذا ما يجعل من نسبة الوقوع في اللاتوازن الوظيفي للمؤسسة ضئيلة وتساوق إلى منحى النجاح والإستمرارية.

- الكمون Latency: وهو يقوم على الاهتمام بالأهداف الكامنة والخفية للمؤسسة وعدم تجاهلها.

هذا ما تم ملاحظته خلال الدراسة الميدانية بالمؤسسة الاقتصادية لصنع النسيج تايل TAYAL التي تسعى دائما الى تحقيق الأفضل للمجتمع المحلي بولاية غليزان خاصة والمجتمع الجزائري على العموم، من خلال البحث عن الجودة والتميز وخلق ما هو جديد وغير مألوف لتنمية وتطوير الصناعة الجزائرية والرّفْع من منحى النمو الاقتصادي وبالتالي دفع عجلة التنمية المستدامة للمجتمع، كما ساهمت هذه المؤسسة في فتح مناصب عمل لأفراد المجتمع هذا ما أدى إلى التقليل من حجم البطالة المحلية والتي سيتم التطرق إليها لاحقا، مع مراعاتها للثقافة المحلية كون أن هذه المؤسسة مزدوجة -جزائرية تركية- تسعى إلى التكيف مع محيطها الخارجي بغية التوازن النسقي بالمجتمع وإستمرارية بقاءها.

#### ب- المنظور الإيكولوجي:

إهتم المنظور الإيكولوجي في تحليله للمؤسسة أو التنظيم بالعلاقة القائمة بين النسق وبين البيئة المحيطة به، والبحث عن مدى التوافق بين المؤسسة الصناعية التي تؤثر وتتأثر في نفس الوقت بالظروف الإيكولوجية القائمة في المجتمع المحلي، وقد برز هذا الإتجاه من التفسير والتحليل بعد

الحرب العالمية الثانية وتطورت مع المجتمعات الصناعية وقد كان من أبرز العلماء المنظرين لهذا الجانب كل من:

- فليب سلزنيك: الذي تحدث عن تأثير البيئة المحيطة على المؤسسة الصناعية وضرورة تكيف المؤسسة مع المحيط الخارجي وهو ما أشار إليه في حديثه عن مشروع "تنسي فالي" الذي واجه عدة عقبات وعراقيل من طرف أفراد المجتمع المحلي ما أدى به إلى التغيير من أهدافه والعمل على وضع سياسة تتماشى والظروف المحيطة به، " والنتيجة التي تم التوصل لها في إطار تحليلات سلزنيك هي أن كل تنظيم يتحرك في سياق تنظيمي أكبر ومن ثم فهو يخضع لضغوط البيئة التي يجب أن يتكيف معها" (الكنز، 2008-2009، صفحة 64)
- ألفن جولدنر: هو الآخر كان قد تناول قضية العلاقة بين المؤسسة والمجال الإيكولوجي لها حيث أكد على أن هناك عدة عوامل تدخل حيز التأثير على نشاط المؤسسة من خلال أفراد المجتمع المحلي وحتى العمال المحليين بالمؤسسة كونهم هم علاقات إجتماعية واسعة على غرار أصحاب المؤسسة نفسها مما يكون لدى العمال عامل تأثير على قرارات أفراد المجتمع المحلي إما لمقاومة المؤسسة أو الإستسلام لها وهو ما إستنتجه من خلال دراسته "أنماط البيروقراطية الصناعية" إنطلاقا من عمال المنجم وموقفهم من القرارات الإدارية للمصنع، الذي أكد له على أن للبيئة المحيط الخارجية للتنظيم لها دور كبير في عملية الإستمرار المؤسسة ونجاحها مع ضرورة تكيفها وتأقلمها مع الأوضاع السائدة بالمجتمع المحلي.

### ج- منظور النظم:

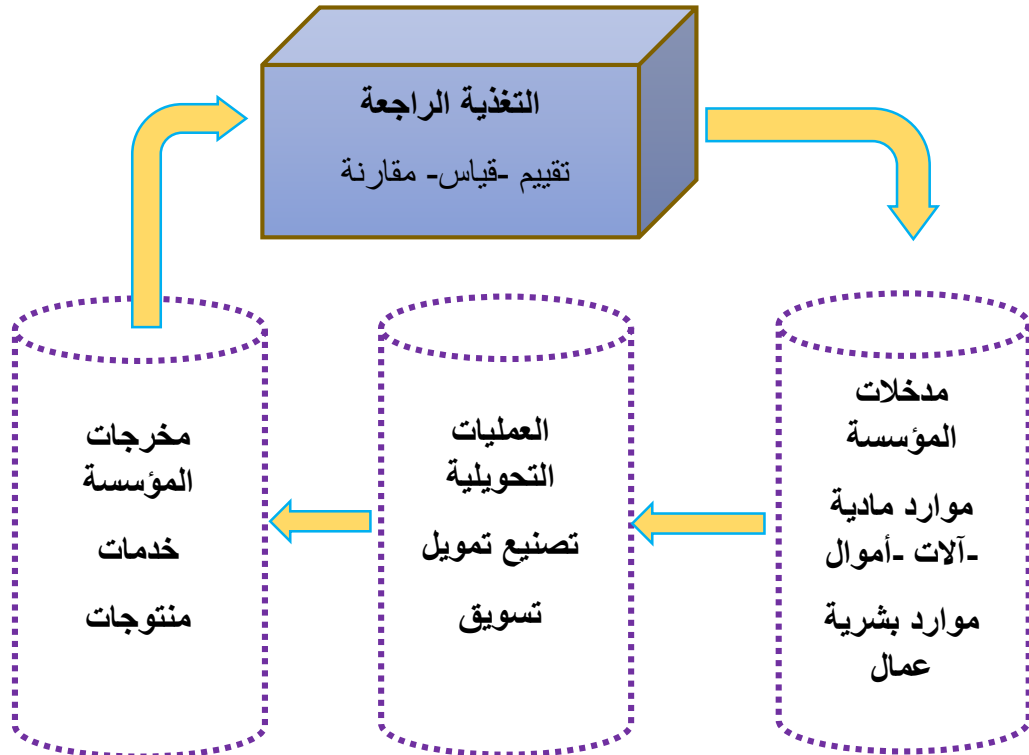
يستند هذا المنظور على فكرة أن المؤسسة هي عبارة عن نظام يهتم بتسيير الموارد البشرية وتسيير الإنتاج والعملية الإنتاجية، كانت بدايات هذا المنظور مع العلوم الطبيعية وغيرها بعدها إنتقلت إلى العلوم الاجتماعية وخاصة الإدارية كونها تمثل عمود نظام أي نسق، إذ يفسر هذا المنظور على أن المجتمع هو عبارة عن نظام عام General System يضم عدد من الوحدات الصغرى Sub- System وهذا ما إعتبره العالم شيبستر برنارد Sh. Bernard حول المؤسسة وأطلق مصطلح النظام التعاوني Coopérati- on- System وعليه فالنظام -المؤسسة- يعد مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة والمتكاملة فيما بينها تجمعهم تفاعلات وعلاقات بغرض إتمام المهام وتحقيق الوظيفة الرئيسية للمؤسسة.



وضّح هذا المنظور على أن هناك نوعين من الأنظمة - المؤسسة - المتمثل في:

الأنظمة المغلقة: التي لا تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، تقوم على إطار إستراتيجي غير متجددة.  
الأنظمة المفتوحة: تلك الأنظمة التي تتفاعل مع المحيط الخارجي لها، وتتكيف بإستمرارية تسعى نحو التغيير والتجديد تسير وفق منوال ديناميكي، يضم مجموعة من العناصر التي تقوده نحو التغيير بداية بمدخلات Impute المؤسسة من موارد مادية وبشرية متنوعة ومن سياسة المؤسسة داخليا وخارجيا، ليليها بعدا عنصر العمليات التحويلية Process التي تمثل جلّ النشاطات وعمليات إتخاذ القرار داخل المؤسسة من تنظيم وتخطيط وتنفيذ وما غير ذلك لتحقيق الهدف من بناء هذه المؤسسة، ثم يأتي عنصر مخرجات Output المنظمة التي تضمّ كل من السلع والمنتوج وكذا الخدمات المقدمة للمستهلك، ومن أجل التأكد من فاعلية جميع الأنشطة وجودتها تقوم المؤسسة بالتغذية الراجعة Feedback وذلك للكشف عن نقاط القوة والضعف المؤسسة وتصحيحها بعد ذلك لضمان الجودة والنوعية في المنتج والرفع من قيمة المنظمة وسمعتها، والشكل التالي يوضح ذلك:

المخطط رقم 22: يبين عناصر الأنظمة المفتوحة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

فقد تناول الدكتور "عثمان حسن عثمان" إشكالية محيط المؤسسة كموضوع للدراسة في مقاله الذي جاء تحت عنوان "المؤسسة الاقتصادية والمحيط: الأسس النظرية والآثار العملية" حيث أكد على أنه ليس بإمكان المؤسسة الاقتصادية أن تستمر في البقاء والنجاح دون أن تراعي متطلبات محيطها وأن تأخذها بعين الاعتبار في سياق سياستها المعتمدة عليها، هذا ما يؤدي من المؤسسة نحو التركيز على أهدافها الأساسية وانتقالها من أهداف اقتصادية إلى أهداف إجتماعية بغرض تجاوز التناقض بين المؤسسة الاقتصادية والمحيط، فإذا دققنا في هذه الإستراتيجية المتبعة من طرف المؤسسة نجدها فعلا تسعى نحو خلق التوازن بين ما تسعى له من غايات اقتصادية وبين ما تتطلبه العوامل المحيطة بها هذا ما يجعل من المؤسسة الاقتصادية أن تتمتع بالتكيف والتأقلم وأن تدرس قراراتها من ناحية تأثيرها على بناء ووظيفة المؤسسة وكذا على أهدافها ومن ناحية أخرى تأثيرها أو إنعكاسها على المحيط الخارجي لها، وهذا ما يصطلح عليه بالتوافق بين الفاعلية الاقتصادية والفاعلية الإجتماعية، هذا ما يجعل من المنظمة -المؤسسة- أن تهتم بالبعد الثقافي في علاقتها مع محيطها إذ تعتبر الثقافة المنظمة على أنها "مجموعة من التصرفات الموجهة للمنظمة مثل القيم والمعايير والأهداف تنشأ في سياق عملية تاريخية معينة ويتم تبنيها من قبل غالبية أفراد المنظمة ويعبر عنها برمز معينة" (عثمان حسن، 2001، صفحة 154) فإما أن تتأثر بعوامل خارجية من قوى سياسية وقانونية كالجهاز الحكومية التي تؤثر على أعمال المؤسسة، أو من طرف قوى تكنولوجية عن طريق تسيير الإدارة المعلوماتية بطرق حديثة أو أنها تتأثر من قبل قوى إجتماعية ثقافية كالعادات والتقاليد التي تنعكس في طريقة إستهلاكهم وعلى إتجاهاتهم نحو بعض المنتجات عن غيرها.

ففي كثير من الأحيان نجد أن هناك تأثير قوي من طرف البيئة المحيطة على المؤسسة الاقتصادية خاصة إذا كانت أجنبية أو إزدواجية الشراكة وهو حال المؤسسة التي تم إسقاط البحث عليها - مؤسسة تايل TAYAL جزائرية تركية- حيث نجدها تعمل دائما نحو إحتواء جميع المؤثرات الخارجية والدوافع التي تساهم في زعزعت وخلق مشاكل بالمؤسسة، فهي ديناميكية التحول تسعى للسيطرة على الأزمات والخروج منها تقاديا للخسائر والأضرار التي تمس المؤسسة سواء تعلق الأمر بالموارد المادية أو البشرية وحتى بالحفاظ على سمعتها الجيدة مما يجعلها تقوم بتشخيص

ووضع إستراتيجيات للتنبؤ بالتغيرات التي تطرأ على البيئة، هذا ما يؤدي بالمؤسسة الاقتصادية تقوم بالإستجابة لتهديدات المحيط عن طريق إدارة المعلومات وتفسيرها وإيصالها للإدارة المسؤولة، إضافة إلى تحديد حالة السوق من زيادة في الإستثمار وإرتفاع الطلب والعرض أو قيام تحالف بين مؤسستين لتقوية وتعزيز مركزها مع تأكيدها على تصميم تنظيمي لمتابعة تقلبات البيئة.

فحسب تحليلنا للوضع القائمة حاليا للمؤسسات الاقتصادية وإنطلاقا ما تم ملاحظته في الميدان وإستنتاجا لما تم دراسته وتحليله بالقراءات البيبليوغرافية حول المؤسسات الاقتصادية فهي تسعى نحو كسر دورة حياتها التي تنتهي دائما بتدهورها أو فناء المؤسسة وهذا ما جاء في دراسة "بن سعد وسيلة" المعنونة بـ "تقييم المؤسسة ودوره في تحقيق ميزة تنافسية" التي أعطت حيزا بالحديث عن دورة حياة المؤسسة وذكر أهم التقسيمات التي تناولها عدد من العلماء والمفكرين حول دورة حياة المؤسسة وكانت البداية مع:

1. ميلر وكيمبرلي Miller & Kimberly سنة 1980: يريان على أن المؤسسة الاقتصادية تمر بثلاث (03) مراحل في حياتها بداية مع مرحلة النشأة التي يتم فيها إختيار نشاط المؤسسة ووضع هيكلها وتنظيماتها، ثم تنتقل إلى مرحلة التحوّل وهنا تقوم المؤسسة من تحسين وتطوير نفسها وأداءها لضمان الجودة والنوعية وتحقيق المراتب الأولى في المنافسة العالمية، لتصل بعدها إلى مرحلة التدهور والركود إذ تتعرض المؤسسة للفشل الذي يكون إما إنتهاء المؤسسة من تحقيق أهدافها الأساسية أو يكون فعلا كنهاية لها وفناءها كونها لم تتأقلم والبيئة المحيطة أو أنها تعرضت لإفلاس وغير ذلك من أسباب ودواعي تدهورها.
2. فولد وهاوس Fuld & House 1995: حدد هذان الباحثان خمسة (05) مراحل تمر بها المؤسسة إلى غاية زوالها التي تنطلق من مرحلة النشأة تعتبر بداية لحياة المؤسسة ويتم تسطير فيها إستراتيجيات وعمليات إتخاذ القرار فيما يتعلق بنوعية النشاط الذي ستمارسه، لتنتقل بعدها إلى مرحلة الشباب التي تحدد فيها المؤسسة سياستها الخاصة بعدها تنتقل إلى مرحلة منتصف العمر التي توضح فيها التوجه البيروقراطي في عملية تنسيق العمل داخل المؤسسة، بعد ذلك تنتقل إلى مرحلة النضج وهنا تسعى المؤسسة نحو تحقيق أهدافها المسطرة والوصول للإستقرار والتطور وإذا لم يتحقق ذلك فإنها تؤول إلى المرحلة الأخيرة وهي مرحلة الفناء والتدهور.

3. غوب Gup: وضع هذا الباحث تقسيما لدورة حياة المؤسسة والتي أصبح يعتمد عليه كثيرا في الأبحاث والدراسات حيث قسم هذه الدورة إلى أربعة مراحل (04) المتمثلة في:
- مرحلة النشأة والإنطلاق التي تتميز بخصائص متعددة أهمها توفر رأسمال والسيولة لبناء وتأسيس المؤسسة، القدرة توفير مصادر للتمويل مع تحمل الخسائر المادية التي ستواجهها والعمل على تغيير المنتج للوصول إلى السلعة التي يحتاجها المستهلك.
  - مرحلة النمو والتوسع التي يتم فيها توفير علامات تجارية مع التأكيد على عملية التسويق إنطلاقا من الإعلانات والدعايات والترويج للمنتج ما يؤدي إلى زيادة الطلب عليه وارتفاع المبيعات، ما يجعل من المؤسسة تسعى نحو البحث عن الكفاءات للرفع من جودة إنتاجيتها.
  - مرحلة النضج والإستقرار التي يصبح فيها هدف المؤسسة هو التطوير من الإنتاج مع ضمان المنافسة العالمية والبحث عن الأسواق الجديدة وعرض منتوجاتها للرفع من سمعتها التي تكون أيضا بحسن التعامل مع العملاء ومعالجة المشكلات بسلاسة.
  - مرحلة التدهور والتراجع الذي يمس إستقرار وتوازن المؤسسة ما يجعلها عرضة للفشل هذا ما يؤدي بها إلى الإكتفاء بعدد معين -قليل- من العمال والإبتعاد عن المهام المكلفة والغير ضرورية وكل هذا يؤدي إلى إنخفاظ مستوى الإنتاج من ناحية ومن ناحية أخرى تراجع مستوى المبيعات ما يجعلها عرضة للإفلاس والتوقف عن العمل.

### 2-3 نشأة المؤسسة وتعريفها -تايال TAYAL-:

في خضم التطورات التي ظهرت بالمجتمع الجزائري خاصة في الجانب الصناعي والإقتصادي نشأت على إثر ذلك العديد من الأنساق والمؤسسات والشركات التي ساهمت في دفع عجلة التنمية الاقتصادية خاصة تلك الشركات الخاصة وكذا المزوجة أي جزائرية أجنبية التي سعت الجزائر عن طريقها إلى الإنفتاح على دول العالم وتبيان قدراتها وآلياتها بعد أن كانت تعاني من تدهور في القطاع الاقتصادي الذي شهدت فيه العديد من الإصلاحات ومن برامج التعديل على مستوى سوق العمل، وكذا اللجوء نحو التجارة الخارجية التي تمثل مجمل المعاملات التجارية الدولية من عملية إنتقال للسلع والخدمات وحتى الأفراد لغرض إشباع حاجات بعضهما البعض والخروج من دائرة التقوقع مع الإستفادة من نقاط القوة التي تكمن لدى الدول الأخرى وإستغلالها لصالح الدولة المحلية الجزائر على سبيل المثال.

وعلى هذا الأساس فقد بلغ تطور إنشاء الشركات في السنوات الأخيرة باختلاف أنشطتها إلى "أزيد من 400 مؤسسة عمومية إقتصادية تنشط في القطاع الصناعي بالجزائر..." (وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني، 2023) أما بالنسبة لتعداد المؤسسات ذات الشراكة والإستثمارات الأجنبية نحو "3120 مشروع إذ تتضمن هذه الحصيلة نحو 3054 مشروعا مسجلا من الإستثمار المحلي... إلى جانب هذه المشاريع سجلت الوكالة الجزائرية لترقية الإستثمار 66 مشروعا ما بين شراكة محلية -أجنبية -41 مشروع- ومشاريع أجنبية مباشرة -25 مشروع- وتتوزع هذه الإستثمارات بين العديد من الجنسيات في مقدمتها تركيا ب25 مشروع والصين ب 11 مشروعا" (خبر برس، 2023) هذا ما يمكن أن يضمن فرص توفير مناصب شغل يتمكن من توظيف العديد من الباحثين عن العمل كأصحاب الشهادات العليا الجامعية، هذا ما تم الكشف عنه في الدراسة الميدانية حول توظيف الشركات ذات الشراكة الأجنبية للعاطلين عن العمل التي تمت مع أحد أهم الشركات في الجزائر وبالتحديد في ولاية غليزان وهي ذات شراكة جزائرية تركية شركة النسيج تايال TAYAL وقد كانت هذه الأخيرة محطة دراسة وأبحاث للعلاقات الجزائرية تركية وهو ما جاءت به "سمية رمدموم" في دراسة لها بعنوان "Algerian-Turkish Relations 2002/2020" (رمدموم، 2021) التي وضحت فيها طبيعة هذه العلاقة على المستوى الإقليمي والداخلي والدولي لتتحول هذه العلاقات إلى إطار جيوبولتيكي ولم تعد تقتصر على الجانب الصناعي والإستثماري فقط.

#### 🚩 البطاقة التعريفية لمصنع تايال للنسيج TAYAL:

وهو مصنع أنجز في ولاية غليزان وتحديدًا في بلدية سيدي خطاب إحتضنت هذا المركب الصناعي الذي يمثل الأكبر من نوعه على المستوى الإفريقي والبحر الأبيض المتوسط، إذ يعدّ نتاجًا من إتفاقية تم توقيعها من سنة 2015 وفق للقاعدة 49-51 بين المجمع الصناعي للنسيج والألبسة من طرف الجزائر وبين المجمع التركي "تايبا" المتخصص في النسيج وبالتحديد مع فرعه "أنترتاي" يقام على مساحة 250 هكتار وقد فاق مبلغ إستثماره 171 مليار دج، حيث تهتم بهذا المشروع الشركة التركية "أستاي" تم إنجازها وفق مرحلتين تضمنت:

- "المرحلة الأولى: الممتدة من 2018 إنجاز 8 وحدات لصناعة النسيج والتفصيل ومركز أعمال ومدرسة تكوين تتسع ل 400 متربص في مهن النسيج والتفصيل بالإضافة إلى قطب عقاري إقامي للمستخدمين المتضمن ل 567 مسكنا.

- المرحلة الثانية: تم إنجاز فيها 10 مصانع أخرى لإنتاج لوازم الألبسة الجاهزة والألياف الصناعية والقماش غير المطروز والقماش التقني". (وكالة الأنباء الجزائرية، 2019)

وحسب ما تم إستنتاجه من الدراسة الميدانية بالمصنع على أن هناك عدد من العوامل المحيطة بالمؤسسة تؤثر عليها والتي تقف على كل من العمال والمسيريون وكذا المنافسون والمستهلكون هذا ما يمكن إعتباره المحيط الداخلي للمؤسسة أو المباشر إن صح القول في حين نجد المحيط الغير مباشر يقف على جلّ التغيرات والتحويلات التي تمس الجانب الاجتماعي والسياسي وكذا التطور التكنولوجي والتغير القانوني والحضاري من قيم وعادات وتقاليد كل هذا يعتبر من العوامل المحيطة بالمؤسسة تتعكس عليها بالإيجاب أو السلب، كما يمكن أن يؤثر العامل المالي على نجاح المؤسسة أو ضعفها كونه يمثل الأساس في تحقيق حاجيات العمال من جهة وكذا تلبية لثقائص الشركة هذا ما يمثل جانب الإنفاق كما يتعلق الأمر بجانب التمويل المالي الذي تستفيد منه الشركة فإذا نقص أو إنعدم فهذا قد يؤثر بدرجة كبيرة على سير المؤسسة وتطورها وما ينعكس على إنتاجيتها وبالتالي تضطر إلى تسريح عدد من العمال كونها تعاني عجز في دفع الأجرة لهم وفي نفس الوقت يكون العمل قليلا بالشركة فلا تحتاج إلى عدد كبير من العمال وهو ما تم توضيحه سلفا فيما يتعلق بعلاقة المؤسسة والبيئة المحيطة ولتفادي مرحلة التدهور والفناء في مسار حياتها تسعى -TAYAL نحو رسم مخطط إستراتيجي يهدف للتطوير منها في المستقبل ومواجهة المشكلات والعراقيل سواء داخل المؤسسة أو خارجها، فحسب ما جاء في الدراسة الميدانية للمؤسسة نجدها تحتاج لأكثر من 65 ألف طن من القطن في العام من الخارج ما يقدر ب 150 مليون دولار سنويا لهذا تسعى أن تعقد شراكة مع الجهات المعنية بإنتاج القطن المحلي في الجزائر لضمان المادة الأولية من ناحية ومن ناحية أخرى نقص الميزانية الإنفاق والإستيراد التي قدرت منذ إنتاج المؤسسة حوالي 190 مليون دولار سنويا وذلك برفعها لعملية التصدير للسوق الخارجية بنسبة 60%، كما تقوم بعمليات تقييم وقياس أداءها مع مقارنته بالسنوات السابقة وحتى مقارنته مع أداء المؤسسات المنافسة لها لتصحيح الخلل ونقاط ضعف المؤسسة مع تعزيز نقاط قوتها من خلال دمج إستراتيجيات جديدة في خضم التحويلات التكنولوجية والرقمية ما يجعلها تتميز عن المؤسسات الأخرى وفي نفس الوقت تكون مواكبة لركب التقدم الحضاري والرقمي من جهة أخرى وعليه من أهم ما تسعى إليه المؤسسة لضمان الإستثمارية نذكر:

- وضع إتفاقيات مع ماركات وعلامات تجارية عالمية للأقمشة منها Celio- OKAïDI- .DECATHLON.
- توسيع دائرة العلاقات الدولية والمحلية.
- الإعتماد على تكنولوجيات حديثة في صنع المنتج من آلات متطورة.
- تعزيز وحدة تكوين الموارد البشرية لضمان كفاءة العامل ما يؤدي إلى ضمان جودة المنتج والعمل.
- البحث عن المواد الأولية ذات الجودة والنوعية أهمها القطن.
- خلق تقنيات جديدة في المنتج ليميز عن باقي المؤسسات المنافسة كصنع أقمشة مضادة للنار والماء وحرارة الشمس ما يزيد في تنوع المستهلك ليس فقط الأفراد العاديين بل أيضا فئة رجال الإطفاء والشرطة وفئة القميص الأبيض -الأطباء والممرضين- وغيرهم.

#### 2-4 خصائص ووظائف مؤسسة تايل TAYAL:

لكل مؤسسة خصائص تتميز بها عن المؤسسات الأخرى وذلك حسب طبيعة المجال التي تنشط فيه إذ يمكن أن تتمثل حسب ما جاءت به الملاحظة الداخلية بالدراسة الميدانية التي أجريت مع مصنع النسيج تايل TAYAL إلى كل من:

- ✓ أنها تتمتع بالإستقلالية القانونية من ناحية الحقوق والواجبات وصلاحياتها.
- ✓ تعتمد على جملة من الوسائل المادية والبشرية من آلات وعمال وكذا وسائل مالية التي تساهم في تسيير المؤسسة وضمان توفير الحاجيات.
- ✓ تتمتع بخاصية كونها تناسب البيئة المحيطة بها في المنطقة الصناعية "سيدي خطاب" تستطيع أن تنجز عملها بكل إرتياحية تغاديا للمشاكل عكس ما إذا كانت في وسط المدينة تقع عليها مشكلات عديدة من قبل السكان ما يؤثر على عملية إنتاجها هذا ما يعتبر كنقطة إيجابية لها.
- ✓ تعتبر المصنع مركب أساسي ووحدة إقتصادية يعوّل عليها في تنمية البلاد والرفع من مستوى الدخل الوطني.
- ✓ تنطلق هذه الشركة من أهداف محددة وهي مرنة تتماشى ومتطلبات العصر وحاجيات المجتمع ككل لهذا نجدها مواكبة للتطور وأخبار العالم خاصة فيما يتعلق بالصناعة الحديثة وغير ذلك حسب مجالها الذي تتمتع به.

✓ تعتمد على وضع جميع الاحتمالات والمشاكل التي يمكن أن تواجهها لهذا تضع إستراتيجية جديدة كخطة ثانية -plane B- في حالة ما إذا تم حدوث أي من التوقعات المسطرة سواء على مستوى التمويل أو العمال أو الإنتاجية وغير ذلك.

✓ تهتم بعملية تقييم للشركة ككل من عمال منفذين ومسيرين وإداريين وحتى تقييم للوسائل المادية من آلات أجهزة لضمان الجودة والسرعة في الإنتاج وفي نفس الوقت تكون نسبة الخطأ ضئيلة.

أما فيما يتعلق بالوظائف التي تقوم بها الشركة لضمان وصول منتجها إلى السوق وإلى المستهلك فإنها تعتمد على عدد من النشاطات المصنفة والمرتبة فيما بينها وتتمثل في كل من:

(1) الوظيفة الإنتاجية: وهي عبارة عن "عملية تقنية تتميز بفترة زمنية التي تتعلق بتحويل السلع والخدمات وكذلك بالجانب المتعلق بالعوامل الضرورية لإستمرارية نشاطها كرأس المال والمواد الأولية والعمل" (جامعة التكوين المتواصل UFC، دون سنة) حيث تتمثل بالنسبة لشركة تايال TAYAL تهتم بتوفير منتج ذو جودة ولكن بأقل تكلفة لهذا تستعين بعدد من المصانع داخلها وتعداد كبير من العمال لضمان تحقيق ذلك.

(2) الوظيفة التسويقية: بالرغم من وجود الإنتاج ولكن لا جدوى منه بدون حملة تسويقية للمنتج حتى يصل للعيان المستهلكين، لهذا تولي تايال أهمية كبيرة لوظيفة التسويق للمنتجات والترويج لها من ملابس دنيم وتيشارت وغير ذلك لهذا تسعى إلى صنع معرض لمنتجاتها يتم إستهلاكها من منبع صنعه كما تعتمد على التكنولوجيا الحديثة من وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي في عرض منتجاتها للعيان بغية الحصول على عدد كبير من المستهلكين سواء بالقطعة أو الجملة.

(3) الوظيفة الإدارية: تسعى هذه الوظيفة إلى إدارة جميع الأقسام التي تقوم عليها الشركة بغية تحقيق التكامل فيما بينها أي أن تحقق مستو عال من التنظيم والتسيير لتحقيق أهداف المسطرة، إذ تمثل وظيفة التنظيم الجزء الأكبر في نسبة نجاح الشركة كونها توزع المهام والنشاطات على الأفراد مع تحديد العلاقة بين الأقسام هذا ما يجعل من المؤسسة تسيير وفق نظام محكم ومتسلسل.

(4) الوظيفة الإجتماعية: أو ما يصطلح عليها بوظيفة الموارد البشرية تضمن هذه الأخيرة فرصة تكافئ والتعاون والتوافق بين العمال وبين رؤسائهم هذا ما يجعل من روح الإنتماء إلى الشركة



تتضاعف ما يجعل من الرضا الوظيفي لدى العمال قوي وبالتالي يتم الإبتكار والإبداع في الإنتاج.

(5) الوظيفة المالية: والتي تتعلق بحركة سير وتنظيم المالية أي كل ما يتعلق بالنفقات والتمويل ودفع أجور العمال بالإضافة إلى التعاملات التجارية داخل وخارج المؤسسة، كما تعالج هذه الوظيفة طريقة إنفاق الأموال لتلبية حاجيات الشركة ولكن بطرق عقلانية.

## 2-5 سيرورة عملية التوظيف بالمؤسسة تايل للنسيج TAYAL:

تعتمد مؤسسة تايل TAYAL على عدد من الوكالات العمل والتشغيل مثل وكالة ANEM ووكالة AWEM وكذا هيئة خاصة أي عن طريق مواقع وروابط إلكترونية Emplou Live وذلك لإستقطاب عدد من الوارد البشرية المساهمة في إحتلال المناصب الشاغرة لديها هذا من جهة ولتلبية حاجياتها من جهة أخرى، إذ حسب ما جاء في الدراسة الميدانية مع مسؤول بمفتشية العمل بولاية غليزان حسب ما صرّح به في المقابلة الحرة حول تنصيب العمال بالشركات والمؤسسات على أنه يجب على المؤسسات أن تضع حاجياتها من العمال وإلا يجب عليها أن تدفع غرامة مالية حول ذلك كونها تخالف القانون وهذا ما جاء في التصريح:

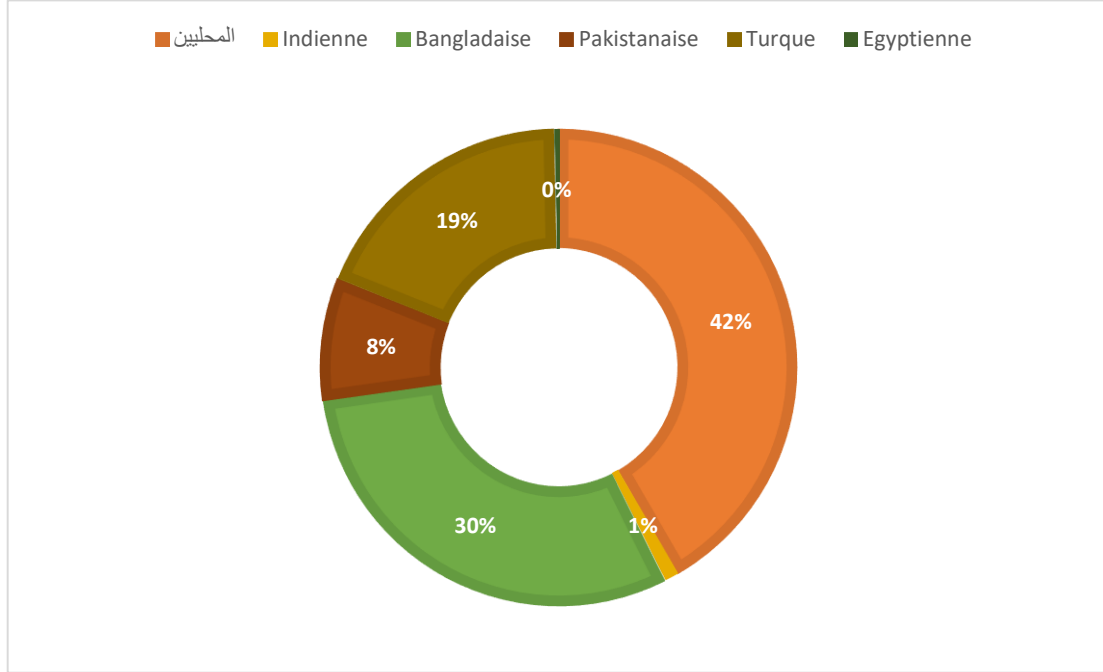
"يجب على أي مؤسسة في المجتمع عمومية كانت أو خاصة تقدم حاجياتها من العمال حسب ما يكون لديها من المناصب الشاغرة وتكون أعلنت عنها بوكالات العمل على هذا حنا (نحن) نقوموا بدورية لمراقبة التنصيب فالمؤسسة وغيرها من الأمور ونراعو كل ما يتعلق بتكلفة التنصيب العمال وعدد شحال (كم) يكون ونراقبوا الشروط لي حطتها (وضعها) المؤسسة..."

وكل ذلك حسب ما يناسب المرسوم التنفيذي رقم 123\_07 مؤرخ في 6 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 24 أبريل سنة 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال، إذ تمثل الهيئة الخاصة بالتنصيب حسب المادة 2 من المرسوم التنفيذي على أنها "كل شخص من القانون الخاص يكلف بتقديم خدمات تتعلق بسوق العمل لا سيما في مجال التقريب بين عروض وطلبات الشغل دون أن تصيح الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب طرفا في علاقات العمل..." (الجريدة الرسمية ، مراسيم تنظيمية، 2007، صفحة 5)، إذ تتمثل عمليات التنصيب في عملية لتسجيل العمال وكذا إنتقائهم وتقديمهم للهيئة التي تهتم بتنصيبهم وهذا ما يجب على

المفتشية العامة للعمل أن تراقبه بالمؤسسات والشركات حسب ما هو منصوص عليه في المادة (29) من المرسوم التنفيذي، حيث يؤكد القانون رقم 04-19 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل في المادة 18 من القانون على "كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد شغلها" (الجريدة الرسمية، قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، 2004، صفحة 10) هذا في حالة تقديم عروض للعمل وإذا تم مخالفة ذلك فسيتم دفع غرامة مالية من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يتم التبليغ عنه حسب المادة (24) من القانون، بالإضافة إلى ذلك يتعين على المؤسسة أن تعلن عن حاجتها لليد العاملة وإلا ستعاقب أيضا بدفع غرامات مالية عن ذلك ليصل في بعض الأحيان إلى غلق المؤسسة لمدة لا تتجاوز شهرين (02) في حالة ما إذا لم يتم الإبلاغ عن المناصب الشاغرة أو عن حاجاتها للعمال.

لهذا تقوم شركة تايال TAYAL بوضع العديد من الإجراءات والإعلان عن مناصبها الشاغرة في وكالات العمل كما تم ذكره سابقا وحتى عن حاجياتها وذلك عن طريق إستمارة يتم نشرها والإعلان بها عن العدد اليد العاملة التي هم بحاجة مع توضيح المنصب وشروطه وهو ما يوضحه الملحق رقم -01- (أنظر للملحق) تفاديا للغرامات المالية والوقوع في مشاكل قانونية، لهذا وحسب ما وضح مسؤول الموارد البشرية والتوظيف بالشركة -تايال TAYAL- على توفرها ل 313 عامل منهم 183 أجنبي و 130 محلي تنقسم حسب الشكل التالي:

## الشكل رقم 29: يوضّح تعداد العمال بمصنع تايل TAYAL بتاريخ 2023/01/31



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على إحصائيات الدراسة الميدانية.

نلاحظ في هذا الشكل على أن نسبة العمال المحليين بالشركة قد بلغت 42% وهي أكبر نسبة وتحل الصدارة مقارنة مع تعداد العمال الأجانب والتي تليها عمال من Bangladaise بنسبة 30% ثم عمال من جنسية Turque بنسبة 19% بعدها تأتي كل من Pakistanaise و Indienne و Egyptienne في المراتب الأخيرة بترتيب 8% و 1% و 0%، حيث تسعى هذه المؤسسة إلى مضاعفة اليد العاملة المحلية أكثر من الأجنبية حتى تكون مساهمة في التخفيض من حجم البطالة من جهة ومن جهة أخرى تكون تستفاد من طاقات بشرية بأقل تكلفة غير تلك التي تنفقها على العمال الأجانب.

وعليه تنطلق الشركة في توظيفها لليد العاملة على عدد من الإستراتيجيات والعمليات في وضع الموظف المناسب بالمنصب المناسب وكان لنا الحظ في المشاركة بعملية توظيف العمال التنفيذيين المتعلقين بالصناعة والتحكم في الآلات وغير ذلك حسب ما ورد في الإعلان وقد كانت العملية برمتها تنطلق من:

1. عملية الإستقطاب: تعتمد هذه الشركة على عدد من الوكالات في الإعلان عن وظائفها الشاغرة بغية جذب أكبر عدد من الموارد البشرية ما يسنح لها الفرصة في إختيار الأفضل، لهذا نجدها

تضع إعلانات على المواقع الإلكترونية كموقع Emploi live و Indid و LinkedIn وغيرها بالإضافة إلى المرافق العمومية مثل الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM يتم عرض فيها عروض العمل للمناصب الشاغرة وكذا وضع إحتياجاتها من اليد العاملة عن طريق إستمارة Formulaire d'Expression de Besoin en Personnel التي يتم تحديد فيها جميع الشروط الملائمة والمنصب الشاغر أو لإحتياجاتهم (أنظر للملحق رقم 1) والتي يحددها فريق تسيير الموارد البشرية ليتم المصادقة عليها من قبل المسؤول وبعدها يتم نشرها والإعلان عنها.

2. عملية الإختيار: تتم هذه العملية بداية بإستقبال المشاركين للمنصب يتم وضع إمتحانين حول ذلك بداية بالإمتحان الكتابي الذي هو عبارة عن تقييم للمهارات التي يتمتع بها المشارك من تعداد اللغات التي يتقنها ويجيدها وكذا يتم التعرف على الوقت الذي يمكن أن يعمل به وكذا وضع إختبار للذكاء يتمثل في عمليات حسابية وتفكيرية تحتاج إلى التركيز وتقدر سرعة في الإجابة وما غير ذلك (أنظر للملحق رقم 2) ويكون لمدة لا تتجاوز ربع ساعة (15 دقيقة) وقد كان هناك نحو 22 مشارك لمنصب عامل وحدات إنتاج النسيج، كما يتم وضع إختبارات سيكو مترية للتعرف على الطبيعة النفسية للمرشح وكذا تقييم شخصيته من خلال سلوكاته.

وبعد الإنتهاء من الإمتحان الكتابي يتم تقديم لمرشح "بطاقة معلومات المرشح" (أنظر للملحق 3) التي تعتبر كسيرة ذاتية له تتكون من معلومات حول الحالة المدنية ومعلومات حول الوضعية تجاه الخدمة العسكرية بالإضافة إلى معلومات حول المستوى التعليمي للمرشح وكذا المسار المهني، ليتم بعدها جمع الأوراق ويتم إنتقال كل فرد على حدا إلى قسم آخر لإجتياز الإمتحان الشفهي أو المقابلة الأولية مع مسؤول الموارد البشرية التي تكون في مدة زمنية لا تتجاوز ربع ساعة (15 دقيقة على الأكثر)، فحسب ملاحظتنا ومشاركتنا بالعملية كانت أسئلة المقابلة تقريبا نصف موجهة كانت معظمها تدور حول التأكد من بطاقة المعلومات التي ملأها المرشح بالإضافة إلى طرح أسئلة مثل:

- لماذا تريد العمل بهذه الشركة؟
- لماذا تركت عملك السابق؟
- كيف عرفت أن هناك منصب شاغر بالشركة؟ هل لديك زملاء يعملون بالشركة؟
- هل لديك سوابق عدلية؟

- التأكد ما إذا كان لديه مرض أولاً لا مثل الحساسية أو ربو وغير ذلك حتى يتمكن من وضعه في مكان يناسبه.

- سؤاله ما إذا كان يحمل عادات سيئة كالتدخين والسرعة الغضب وقدرته على العمل كفريق.

ولكن الأهم من هذه المقابلة هو تركيز صاحب العمل على سؤالين رئيسيين يتعلق الأول ب "ماهي المعايير التي سيتم إستخدامها في إختيار المرشح؟ أما السؤال الثاني يتمثل في "ما الذي أحتاج معرفته أكثر في المقابلة لضمان أن المرشح يستوفي معايير الإختبار الأساسية؟"

كل هذه الأسئلة وغيرها يتم طرحها للمرشح للتعرف على إجابته وفي نفس الوقت يتم قراءة ردود فعله من السؤال وتصرفاته وطريقة كلامه وحتى نبرة صوته التي بها يمكن أن توضح له بعض المشاركين الذين هم فعلا ينالون هذا المنصب من الشركة، وهو ما وضحه لي مسؤول الموارد البشرية بقوله:

"كيما شفتي (كما رأيت) كل واحد تعرفيه من المشية(سيره) تاعه ولا خزرة (نظرته) ولا طريقة كلامه إذا هو أنتيرييسي(مهتم) بالمنصب وبلي هو كابابل(قادر) خدام ولا لا...هدا لي فات (مرّ) من قبل ماهوش(ليس) كابابل(قادر) للخدمة يبان بلي (يتضح بأنه) تع مشاكل نايفيتوه (نستغني عنه)"

وهو ما يتضح في الصور التي تم إلتقاطها بقسم الإمتحان الكتابي أثناء إجتيازه من طرف عدد من المشاركين للمناصب الشاغرة بالشركة:

صور رقم 03: تمثل إمتحان الكتابي للمترشحين للمنصب الشاغر بشركة تايال TAYAL.



المصدر: من تصوير الباحثة، تاريخ 2023/02/13.

إضافة إلى كل هذا تقوم مؤسسة تايال TAYAL بوضع إختبارات تتعلق بنفسية المشتركين Psychological Tests التي تسعى إلى قياس الاستقرار النفسي والعاطفي للمترشحين وقوة تحملهم لضغوط العمل التي تؤثر في كثير من الأحيان على نفسية العامل وقدرته على التحمل.

بعدها يتم وضع المترشح للمنصب الشاغر في إختبار الإستعدادات Aptitude Tests وهنا يتم الكشف عن كفاءته وقدرته للتعلم حول الوظيفة الشاغرة كبعض المناصب التي تحتاج إلى تكوين مثل برمجة المعلومات أو تشغيل ومعاينة الآلات الحديثة التي تستخدمها المؤسسة في إنتاجها.

وهناك بعض الإختبارات الشخصية Personnalité Tests التي تقوم بها المؤسسة خاصة إذا تعلق الأمر بمنصب عالي في المؤسسة كمدير أو رئيس قسم وما شابه ذلك، يتم الإجابة عن الأسئلة المطروحة ب "نعم أو لا" وذلك للتعرف على مدى صدق المترشح وفي نفس الوقت ملاحظة

ردود أفعاله حول الأسئلة ما يجعل من القائم على عملية الإختبار يدرك مدى صحة إجابة المترشح ومن عدمها.

وكأخر إختبار يقوم به المترشحين للمناصب الشاغرة داخل المؤسسة هو إختبار الميل للعمل Interest Tests التي يتم التعرف فيها على مدى إهتمامه بهذا المنصب الشاغر وحبه للعمل والتعرف عن طموحاته المستقبلية كطرح سؤال "أين أو كيف ترى نفسك بعد عشر 10 سنوات؟" "ماذا تريد أن تضيف في هذا المنصب" بالإضافة إلى التعرف على مستواه الثقافي وما غير ذلك.

3. عملية التعيين: بعد تصحيح أوراق الإمتحان يتم الإتصال بالمترشحين الذين نجحوا في الإختبار الكتابي والشفهي وإستدعائهم للمقابلة الثانية مع مسؤول المنصب بعدها يقوم قسم تسيير الموارد البشرية بالتعريف بالشركة وطبيعة العمل وذلك لمدة أسبوع كامل (7 أيام) في مصلحة التكوين بالشركة مع مختصين وأساتذة وما غير ذلك ويمرّ الموظف الجديد على الفحص الطبي للكشف عن صحته الجسمية ومدى توافقها مع نوع العمل الذي سيقوم به لضمان الصحة الجيدة للعامل من ناحية ومن ناحية أخرى قدرته على إنجاز مهامه بنجاح، بعدها ينتقل الموظف الجديد إلى "فترة التجربة" وتكون لمدة ستة أشهر (06) كعقد عمل تجريبي يختبر فيها قدرات العامل ومهاراته وطريقة تعامله مع أفراد الطاقم العملي وسلوكاته وما غير ذلك، كما يتم شرح في هذه المدة قانون الشركة مع توضيح حقوقه وواجباته نحو المؤسسة ليتم إدماجه بعدها بالمؤسسة وتعيينه عامل دائم بالشركة.

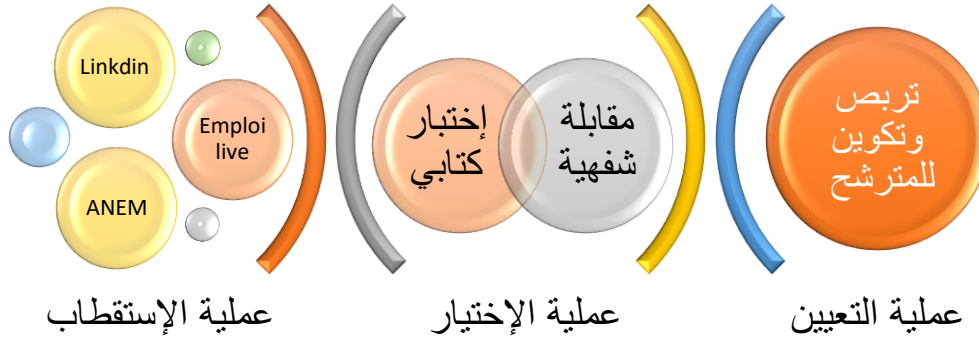
إذ يقوم المسؤول تسيير الموارد البشرية بوضع برنامج لإستقبال الموظفين الجدد قبل دمجهم مباشرة، حيث تعاني العديد من المؤسسات مشكلة إستقالة وترك الموظفين الجدد لمناصب عملهم بعد أيام قليلة لا تتجاوز 45 يوم نظرا لإكتشافه لصعوبة العمل أو التنقل وبعد المسافة أو لطول فترات العمل وغيرها من الأسباب الدافعة لترك العامل لمنصبه، وتجنبنا لذلك تقوم مؤسسة تايال TAYAL بوضع برنامج إستقبال يتم عن طريق أربعة 4 مستويات تتمثل في:

- ✓ الإمتثال: وهنا يتم شرح جميع القوانين والقواعد المتعلقة بالشركة وسياسة العمل بها.
- ✓ التوضيح: توضيح جلّ الوظائف الجديدة بالمؤسسة وكذا ذكر أهم التطلعات للأداء الرئيسية
- ✓ الثقافة: تبيان تسيير وتنظيم المؤسسة وكذا أهم السلوكات والتصرفات المقبولة داخلها.



✓ التواصل: توضيح علاقات العمل ما بين العمال وما بين الشركة والمؤسسات الأخرى لضمان التفاهم والتكامل الوظيفي.

مخطط رقم 23: يوضح عمليات توظيف العمال بشركة تايل TAYAL.



المصدر: من إعداد الباحثة.

## 6-2 ثقافة التوظيف بالمؤسسة الاقتصادية (شركة تايل TAYAL نموذجاً):

تعد ثقافة التوظيف من المصطلحات الأكثر شيوعاً في العلوم الاجتماعية خاصة في مجال العمل والتنظيم كونها تهتم بأساسيات إختيار الموظفين وكذا تنظر في طرق تسييرها للعمل والعمل في ذات الوقت تسعى إلى البحث عن ميكانيزمات للتوظيف التي تتناسب وثقافة المؤسسة وسياساتها ترمي إلى البحث عن الثقافة المضافة إن صح القول التي تكتسب من العاملين الجدد وما يملكونه من مهارات وقدرات جديدة تساهم في خلق التنوع داخل المؤسسة هذا ما يضيف عليها طابع الديناميكية في الإنتاج والعمل وحتى في نشاطها، تسعى نحو التجديد بما يتوافق ومجريات التغيرات الحاصلة بالإقتصاد وبسوق العمل ليس هذا فقط بل تتطبع بمبدأ براغماتي نفعي بحت لغرض إشباع حاجاتها وتلبية لأغراضها ومصالحها وتحقيق التكامل والمثالية في العمل لوضع بصمتها الخاصة في سوق العمل.

فقد عولجت ثقافة التوظيف بالمؤسسة والعمل والعمال ومواضيع تخص هذا الجانب من الدراسة من قبل العديد من المفكرين والمنظرين كانت لهم رؤى خاصة بهم نذكر منهم على سبيل المثال



جمال غريد، سعيد شيخي، علي الكنز، مولاي الحاج، مسعود زكريا وغيرهم الذين كانت تشدهم مثل هذه المواضيع وكانت محطة إهتمام ونقاش ونجاح بالنسبة لهم، نجد فعلا أنهم قد يتناقضون في بعض الأمور مثل على من تعود الأولوية في الاهتمام على العمل أم على العامل؟ أو كيف يمكن ضمان العامل عن طريق الرفع في الأجر أو توفير حاجياته؟ وما غير ذلك إلا أنهم إتفقوا على حقيقة أن فعلا لكل مؤسسة أو نسق بالمجتمع يحمل في طياته ثقافة معينة يسير عليها إما تكون مشابهة لثقافة المجتمع أو المحيط أو تكون مغايرة له حسب ما يتناسب وأهدافها المسطرة، كما أنه ليس من الممكن أن تمنع القوانين والقرارات والتشريعات المسطرة بحق المؤسسات في المجتمع حرية سيرها وتوظيفها للعمال هي فقط توضح لها واجباتها وحقوقها لا غير ولكن مسألة تعيين والعمال وتقييمهم تبقى في صالح حرية كل مؤسسة تحسم في طريقة توظيف العمال.

وعليه وقبل التطرق إلى معنى ثقافة التوظيف يمكن أن نتطرق إلى تحديد ثقافة المؤسسة الذي منه نستمد مفهوم ثقافة التوظيف، حيث جاء في دراسة للأستاذ "بن عيسى محمد المهدي" في مقال له بعنوان "ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة" (محمد المهدي، 2004) الذي وضع فيه معنى ثقافة المؤسسة والتي جاء ذلك مع تعريف E.H Schien على أنها " مجمل الإختيارات والإفتراضات القاعدية التي إكتشفتها وأنتجتها وطورتها مجموعة بشرية معينة، في محاولتها لإيجاد حلول لمشاكل التأقلم الخارجي والإندماج الداخلي والتي أثبتت نجاعتها وفعاليتها بالنسبة لهم وإعتمدها وأصبحوا يتداولونها على أنها الطريقة الصحيحة والحيدة في إدراك ومعالجة هذه المشاكل" (محمد المهدي، 2004، صفحة 148) حيث يمكن أن نستنتج من هذا على أن ثقافة المؤسسة تركز على قيم ومعتقدات وضعتها من نفسها بغية تقادي الصراعات وحلّ المشكلات ما جعل منها معيارا تسير وفقه المؤسسة، وهو نفس الشيء فيما يتعلق بثقافة التوظيف التي يمكن القول على أنها بعض المعايير والأساسيات والشروط والمرتكزات حددها صناع القرار بالمؤسسة جاعلين منها أساسا في توظيف وإختيار العمال حسب المناصب وطبيعة نشاط عمل المؤسسة وما غير ذلك ضمنا في تحقيق الجودة في العامل والمعمول، فنجد هذه الثقافة توجه سلوكيات وأفعال العمال وحسب ما يتبناه إطار الفعل الاجتماعي مع "ماكس فيبر Max Veber" نجد على ان هناك توليفة تشكلها الأهداف المسطرة من قبل المدراء التي بها يتم توجيه والتحكم في تصرفات العمال وتحديد علاقة بين العمال فيما بينهم وبين العمال ورؤساءهم وذلك دون أن

يتم وضع أوامر أو إرشادات بمعنى التحكم في طبيعة سير العاملين الغير مباشرة هذا ما يضمن نجاح مسارها وفي نفس الوقت يكون ذو ديناميكية تسعى للتجديد والمواكبة وفي ذات الوقت للتطور، حيث يجد العامل نفسه أنه مركز وأساس الكل وليس جزءا منه هذا ما يدفعه إلى الرضا الوظيفي والإخلاص والتفاني في العمل وذلك إذا تم تحقيق حاجاته من قبل صاحب العمل، وهو الأمر ذاته الذي تحدثت عنه "ماري باكر فوليت Mary Parker Follett" (بدر، 2018) في تأكيدها على العنصر الإنساني من خلال العديد من المقالات المنشورة سنة 1941 والتي كان من ضمنها توضيحها لعلاقة الرئيس والمرؤوس عن طريق إستبعاد المركزية السلطوية التي تفتح مجال لفهم كل الطرفين لبعضهما البعض ويتسنى لإتخاذ القرارات الصائبة تخدم كلا الطرفين مما يكون نوع من الإنسجام العلائقي وهذا الأمر جد مهم في نجاح أي شركة، مركزة في ذلك على إحاطة الرئيس للجوانب النفسية والإنسانية لدى العامل ليضمن إشباع جميع حاجاتهم هذا ما يدفعهم إلى الرفع في العمل بإبداعية وفي وقت قصير ما يرفع من جودة الإنتاجية لدى كل فرد عامل والمخطط التالي يوضح العلاقة القائمة بين الطرفين -العامل والمدير-:

**المخطط رقم 24:** يوضح توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل ما يؤدي إلى توازن المؤسسة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

وعليه نجد أن شركة تايال TAYAL هي الأخرى تعتمد على ثقافة توظيف معينة تسعى من خلالها إلى إنتهاجها والعمل بها في تنصيب العمال والموظفين وخاصة فيما يتعلق الأمر بشروط التوظيف التي تعد أحد أساسيات ثقافة التوظيف التي تختلف من نسق لآخر، وحسب ما تم ملاحظته ومشاركته في الميدان وكذا التساؤل عنه فقد كانت تهتم بشرط المهارة كعامل أساسي لها في إختيار الموظفين ثم شرط الخبرة وبعدها أقدمية الشهادة والسن، وقد يتغير ترتيب هذه الشروط حسب المنصب خاصة إذا كان منصبا حساسا مثل مدير أو منصب مشابه له الذي يحتاج إلى الخبرة في المجال لإدراجه مباشرة للعمل دون مروره لفترة التجربة ومرحلة التعرف على المؤسسة، ولكن في الكثير من الأحيان يتم الإعتماد على الترتيب الأول للشروط وهو ما أكده مجمل المبحوثين -خريجي جامعة- وهو ما جاء في تصريحاتهم أثناء المقابلة:

**قول المبحوث رقم (16)** "الشركة هنا تركز على المهارات والقدرات كثر ملي (من)تركز على الخبرة ولا التخصص الأكاديمي تاكك كيما(مثل) أنا تخصص تااعي(أنا) ماستر فرنسي ورائي(وأنا) نخدم في قسم الموارد البشرية شافت (رأت)الكفاءة تااعي فتعامل مع PC ومع logiciel (برامج) كيما Excel وWord وليت (صرت) نخدم عادي"

**تصريح المبحوث رقم (20)** "الحاجة الشابة (الشيء الجميل) في هاد المصنع هو كي(لما) يبغني(تريد) يوظف عامل جديد يعطيه فرصة ما يحوشش (لا يبحث) على الخبرة تااعه ولا وين(أين) كان يخدم لا يحوش (يبحث) يشوفك واش (ماذا) عندك من les capacité (قدرات) واش (ماذا) تعرف دير (تعمل) وعلى هاد الأساس يختارك"

**تصريح المبحوث (07)** "كي بغيت (لما أردت) نتوظف هنا كنت متخرجة جديدة ومكانتش (ليس عندي) عندي خبرة ولا في أي مجال كي درت (لما قمت) المقابلة تااعي ركزلي (ركز) على المهارات واش(ماذا) نعرف ندير (أستطيع أن أفعل) حتى التخصص الأكاديمي ما أكديش (لم يؤكد عليه) عليه قد لي أكدي على قدرات تاوعي في الإعلام الآلي وفاللغات وإذا نقدر نتكيف مع الجماعة ولا لا وبيانسوغ (طبعا) المظهر لازم (يجب) يكون كاريزما وكلاسيك فاللبس تتاسب المنصب"

وعليه يمكن أن نلاحظ من خلال هذه التصريحات أن شركة تايال TAYAL تهتم بمهارات طالب العمل أكثر مما تهتم بالخبرة وهذا ما يجب أن يكون مجسدا ومعمولا به في نظام التوظيف بالجزائر

خاصة في مسألة شرط الخبرة الذي يعد أكبر حاجز ومشكل أمام إلتحاق الخريجين الجامعيين الجدد بالعمل وهو ما أكده جميع الخريجين بقولهم:

"المشكل الكبير كي (لما) كنت نحوس (أبحث) على الخدمة هو شرط الخبرة وبينما (أينما) نروح (أذهب) يطلبولي الخبرة مالفري (بالرغم) كنت متخرجة جديد وأنا مين (من أين) باغي نجيب (أتي) إكسبيرينوس (الخبرة) كون (ذا) ما يعطونيش (لم يقدموا) لاشونس (فرصة) باش نخدم هادي (هذا) لي مابغوش (لا يريدون) يفهموها..."

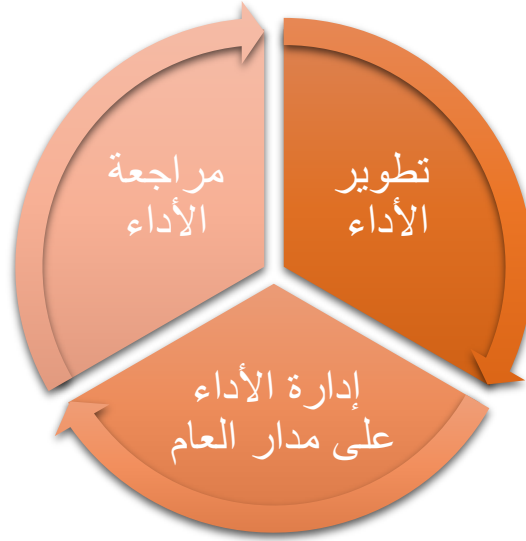
وعليه نجد على أن من شروط ثقافة التوظيف بهذه المؤسسة تركيزها على القدرات والمهارات الجديدة بغية الحصول على التنوع الثقافي داخل المؤسسة وخارجها في ذات الوقت، فهي تركز على تعزيز كفاءاتها وتلبية متطلباتها بما يتناسب والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية الجديدة وضمانا في زيادة الزبائن لديها قررت TAYAL أن تفتح مول بجانب المصنع تعرض وتبيع فيه كل منتجاتها للحفاظ على سلعتها، كما أنها لا تركز في توظيفها على الجانب الديني والعائدي وحتى الجنسي مثل ما هو متواجد في بعض المؤسسات والشركات بل العكس هي تسعى نحو توظيف مهارات جديدة لا غير تتاجد بمبدأ البراغماتي كما وسبق ذكر ذلك والدليل على ذلك أنها توظف العديد من الجنسيات ذات الديانات المختلفة مثل ما سبق توضيحه كما أنها تقوم بتكوين 200 عامل شهريا تجمع ما بين النظري الذي تكون مدته أسبوع واحد (01) وبعدها ينتقل إلى التكوين التطبيقي التي تكون مدته شهرين (02) وبعد أن يستفيد من مدة عام من التبرص يقوم المشترك بالإختيار إما بالعمل داخل المؤسسة ويصبح له عقد عمل دائم أو يقوم بالخروج من المؤسسة ويفتح مشروعه الخاص أو ينخرط في مؤسسة أخرى بمعنى آخر وحسب ما جاء في دراسة "مراد مولاي الحاج" في مقال له تحت عنوان "العمال الصناعيون في الجزائر: ممارسات وتمثلات-دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة" هو تلقين الموظفين الجدد قيم وثقافة جديدة تتناسب وثقافة المؤسسة وتحل محل القيم والتمثلات المتعلقة ببيئتهم المحلية ليساهم ذلك في عملية التكيف والتأقلم من جهة ومن جهة أخرى الرفع من إنتاجية العامل.

حسب ما تم ملاحظته أثناء عملية التوظيف بالشركة -تايال TAYAL- وما تم إستنتاجه من أقوال الباحثين حسب ما هو ملاحظ في الملحق رقم (4) جدول المتعلق بالبيانات الشخصية للمبجوثين أن الشركة تعتمد على معايير أساسية في التوظيف أهمها:

- ◀ المهارات والقدرات المتنوعة.
- ◀ الكاريزما في الحضور والكلام.
- ◀ الإهتمام من قبل المترشح للوظيفة.
- ◀ أن يكون له أسلوب في الإقناع بأنه الأصح من يشغل المنصب الشاغر.
- ◀ القدرة على العمل مع الجماعة دون تحيز.
- ◀ لا تهتم بأقدمية الشهادة ولا معيار السن.
- ◀ لا تهتم بالتخصص الأكاديمي للمترشح إلا في بعض الحالات.
- ◀ لا تولي أهمية كبيرة للخبرة وعلى أنها ضرورية إلا في بعض المناصب الكبرى.

فهي تنطلق في عملية توظيفها لليد العاملة من شعار "هات ما لديك من مهارات ولا تقل لي من أنت" وهذا حسب تحليلي للوضعية فهي تلغي تماما أساس المحسوبة من قاموسها بثقافة التوظيف وتتنظر إلى الأمور بشفافية ووضوح وحسب ما يخدمها مصلحتها وهو ما سعت إليه من خلال وضع إتفاقية مع وزارة التكوين والتمهين لتوظيف خريجي مراكز التكوين المهني بعد حصولهم على تكوين آخر داخل الشركة، بالإضافة إلى عقد إتفاقية مع الجامعة -جامعة غليزان، وجامعة وهران 2 - كتوظيف الأوائل في دفعاتهم وكذا إستقبال الطلبة المتربصون التي تكون مدتهم أكثر من أربعة 4 أشهر والذين يتم توظيفهم داخل الشركة بعد تخرجهم مباشرة في المنصب الذي تلقى فيه التربص الخاص بالجامعة أي أطروحة تخرجه، هذا ما يضمن تلبية لثقافة الشركة من حاجيات وفي نفس الوقت حفاظا على أسرار الشركة وأيضا تساهم في التقليل من بطالة حاملي الشهادات الجامعية إذ توظف ما يقارب 6 آلاف عامل تقريبا وتحتوي على 25 ألف منصب شغل، كما أنها تهتم بأداء العمال وتقييمهم كل شهر تنظر لأوضاعهم وتلبي رغباتهم وحاجاتهم تركز على كل من جودة العمل والمعرفة التي لديه ومهارة التواصل والإلتزام بالمواعيد كل هذا لضمان السرعة في الإنتاج وجودته وفي نفس الوقت تسعى لتطوير أداءها كتغذية راجعة لها ما يجعلها تحدد نقاط قوتها وضعفها والمخطط التالي يبين طريقة سير الشركة وإدارة أداءها:

المخطط رقم 25: يبين طرق إدارة الأداء داخل المؤسسة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

إذ الملاحظ في المخطط الذي أمامنا أن هذه الشركة تعتمد قبل عملية التوظيف ما يسمى بإدارة الأداء الذي من خلاله يتم تقييم المؤسسة وعمالها مما يتضح لها الثغرات والحاجيات التي يمكن أن تطالب بها، فهي تنطلق من فكرة إدارة أداء العمال على مدار سنة كاملة بغية وضع مراجعة للأداء وتعديلها من خلال توظيف عمال جدد وتسريح البعض أو تغيير منصب العمال، لتحقيق التطور في الأداء والذي ينعكس على جودة المنتج وكميته من ناحية وبالتالي يعود على سمعة الشركة بحد ذاتها من جهة أخرى، وهو ما عولج في نظرية الإدارة العلمية مع العالم الأمريكي "فريدريك تايلور **Frederic Taylor**" في رصده لجوانب العامل الشخصية والأدائية والوقوف على أوجه القصور وفي نفس الوقت التعرف على إمكانياته وقدراته، إذ ينظر للعامل من ناحية كونه يحمل خصائص فريدة تميزه عن الآلة وذلك بعد البحث الذي أجراه في العديد من الشركات مثل Midval و Bithehimpigirom وغيرها وذلك للبحث عن كيفية الرفع من إنتاجية العامل بطريقة علمية لهذا كان معظم تركيزه على طبيعة العامل وقدراته مع تقييمه للأنشطة التي يقوم بها والذي نادى على هذا الأساس بإتباع الشركات لمبادئ التوظيف:

- ◀ "إستخدام معايير ومقاييس دقيقة لأداء العمال.
- ◀ الإختيار السليم للعمال على أسس دقيقة من المهارة والقدرة، ثم تدريبهم بما ينسجم وطرق الإنتاجية والأساليب التنظيمية والإدارية المتبعة، بهدف إتقانهم لأعمالهم وتنمية قدراتهم.

- ◀ تعيين العمال والفنيين في الأمكنة التي تتلاءم وإختصاصاتهم وكذلك ميولهم الشخصية.
- ◀ تحقيق التعاون بين العمال والإدارة لإنجاز الأعمال بالطريقة الصحيحة والسليمة." (بدر، 2018، صفحة 35)

بالإضافة إلى ذلك فقد عالج هو الآخر "طاهر أجغيم" موضوع العامل والإنتاجية في مقاله المعنون بـ "إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسة الصناعية بالجزائر -دراسة تحليلية نظرية-" إذ وضح مفهوم الشخصية المنتجة التي يرى على أنها حسب إريك فروم Erich Fromm " هي الشخصية القادرة على الإنتاج بأوسع معانيه، ولا يتعلق الأمر بالإنتاج المادي فحسب بل المقدر على إستخدام قواها العقلية والجسمية وتحقيق إمكاناتها الكامنة فيها" (أجغيم، 2002، صفحة 42) حيث ربط ضعف مستوى إنتاج المؤسسة بضعف كفاءة العامل وتدني إنتاجيته من خلال عدم الثقة في نفسه أو من طرف المسؤول وسيادة الأنانية والتسلط وإحتقاره والعمل في جو ديكتاتوري ما يجعل من الرضا الوظيفي للعامل غير موجود والبحث عن سبل أخرى للإنتقام والتي تكون في كثير من الأحيان عن طريق التهاون في العمل وعدم إتقانه وخلق مشكلات، وعليه يمكن إعتبار العامل الجوهر الأساسي لضمان إستمرارية المؤسسة من زوالها وحسب ما تم ملاحظته وإستكشافه داخل الشركة أنها تهتم بتوظيف الأفكار لا الأشخاص بمعنى آخر أنها تبحث عن المعارف الجديدة والإبتكار والإبداع المساهمين في تطوير نشاط المؤسسة ودعمها لهذا نجدها تسعى دائما حول فكرة هات ما لديك من مهارات لا تتعلق فقط بالمهارات اليدوية مثل بعض الشركات والمؤسسات بل أيضا تهتم بالمهارات المعرفية الفكرية -الأنتلجنسيا- كونها تعد مورد غير فأن دائم التجدد وديناميكي مرن يتجاوب مع متغيرات وتحولات العصر وطبيعة المجتمعات، فهي تسير مسار ما أصبح تميل إليه العديد من الأنشطة و مراكز بـ "إقتصاد المعرفة" هذا الإقتصاد الذي يميل نحو فكرة "خروج العقل من التوقع" و إنتهاج قاعدة "من الفكرة المجردة إلى الحقيقة الملموسة"، لهذا أصبحت معظم المؤسسات تبحث عن العقول المميزة والفريدة من نوعها لا تشبه الآخرين يميلون أكثر نحو الأفكار العلمية وما غير ذلك متناسين علاقات التواصل بين العمال لها دور في تحقيق أهداف المؤسسة في وقت وجيز هذا ما يستدعي عقول تهتم بمجال العلاقات البشرية تفهم سيكولوجية العمال وسوسولوجيتهم وتسعى نحو وضع برامج تحل النزاعات وتتغادى الوقوع في المشكلات بين العامل وصاحب العمل التي لا طالما كانت عائق نحو تقدم

الشركة وتطورها وهو ما أهتمت به العديد من الدراسات والنظريات مثل ما جاء مع العالم "إلتون مايو Elton Mayo" في نظريته "العلاقات الإنسانية" موضّحا مدى أهميتها ومكانتها داخل المؤسسة ومبينا ذلك عن طريق الإهتمام بالعامل كونه العنصر المهم في تحديد إنتاجية الشركة، هذا ما يؤكد على وجود أهمية لإقتصاد المعرفة بالمؤسسة ما يجعله وسيلة للتعزيز من أداءها وفي نفس الوقت تعتمد كأهم شروط في توظيف العمال ما يعطي فرصة لحديثي التخرج الإنخراط بها والعمل ضمن طاقمها، والعنصر التالي سيوضح أكثر أهمية وقيمة إقتصاد المعرفة.

## 2-7 تناسق المؤسسة مع إقتصاد المعرفة:

### 2-7-1 مفهوم إقتصاد المعرفة:

كانت المعرفة الشغل الشاغل للعديد من الفلاسفة والمفكرين الميتافيزيقيين على وجه الخصوص كونهم كانوا يبحثون عن أصل المعرفة ومن أين تأتي الأشياء وما إلى ذلك من أمور فلسفية أمثال أفلاطون، سقراط، أرسطو وغيرهم، حيث يرى هؤلاء على أنّ المعرفة تعود منذ وجود الإنسان البدائي وتطورت مع مدركاته للأمور التي إكتشفها وأوجدتها سعيا لتلبية حاجياته، حيث يشير قاموس أكسفورد في تعريف للمعرفة "على أنّها عملية أو فعل إكتساب المعارف بواسطة الحواس والحدس" (القهيوي، 2013، صفحة 14)

ويمكن القول على أنّ المعرفة هي كل ما يستحضره الإنسان من أفعال وأفكار وأقوال للوصول لغاية معينة وتحقيق الهدف، تتكوّن عن طريق التفكير والتّخمين في نفس اللحظة أو بعد فترة معينة، تكون إما نتاج لتراكم أفكار الجماعة أو عن طريق التأمل في الأشياء والأحداث التي تحدث للفرد أو للآخر وتراكم الأمور يجعل من الفرد الفطن ينتج معرفة في مجال معين، وهذا الأمر جعل للمعرفة أنواع عديدة كل وحسب منظوره ولكن من أهمها حسب إتفاق الباحثين تتمثل في:

- المعرفة المضمرة: إنطلاقا من كلمة "مضمرة" والتي تعني بالداخلي يمكن القول على أنّها تلك المعرفة الداخلية التي تكون سواء بالعقل أو القلب أي الحس او الحدس الذي لا يعرفه فرد آخر غير صاحبه، فهي "المعرفة الخفية التي تعتمد على الخبرة ويصعب تحويلها بالتكنولوجيا بل تنتقل بالتفاعل الإجتماعي" (القهيوي، 2013، صفحة 19)



- المعرفة الصريحة: وهي تلك المعارف التي يمكن التعبير عنها عبر الكتابة أو الرسوم والصور ويمكن تناقلها عبر التكنولوجيا عن طريق نشرها عبر المواقع التواصل الاجتماعي أو من خلال الندوات والملتقيات وحتى الكتب وهذا الأمر ما يستصعب تطبيقه على المعرفة المضمرة.

فمع تحوّل العالم إلى قرية صغيرة إنطلاقاً من إنتشار المعرفة في أقل من نانو الثانية عن طريق التكنولوجيا وهذا ما سمي بعصر العولمة وإدراك مدى أهمية المعارف خاصة في الإطار الاقتصادي بعد أن كان محصوراً في مجال العمل والعرض والطلب والإنتاج جعل التطور العلمي والظروف الاقتصادية إلى ظهور مصطلح جديد يرتبط بالإقتصاد الجديد أو ما أصبح يسمى بإقتصاد المعرفة، ساهمت عوامل عديدة من طرف دول العالم إلى الإعتماد عليه في النهوض بمجتمعها ومؤسساتها ومجابهة الدول الأخرى كالثورة الصناعية التي كانت الدافع الأول نحو إقتناء هذا النوع من الإقتصاد، إذ تعتبر المعرفة المورد الأساسي للإنسانية نظراً لكونها مورد خام لا يفنى دائماً في التجديد من قبل المورد البشري التي تصقل في عدة مؤسسات تعليمية كالمعاهد والجامعات والكليات... وغيرها، تزايد الاهتمام بها بعد ومع الثورة الصناعية أو بالأحرى مع ثورة الاتصالات التي إعتمدت على تكنولوجيا المعلومات والمعرفة وتوظيفها في تنمية العجلة الاقتصادية للوصول إلى مجتمع المعرفة والمعلوماتية، إذ "أول من أدخل المعرفة كمصطلح في علم الإقتصاد هو Hayek (1945) من خلال دراسة بعنوان إستخدام المعرفة في المجتمع وقد حاول البحث عن المعرفة كسلعة" (لعوج بن عمر، خربوش محمد، 2019، صفحة 335)

أطلق عليها عدة تسميات إقتصاد الرقمي، إقتصاد المعلومات، إقتصاد اللأملموس... وغيرها والتي تعتبر في نظري على أنها جزء من إقتصاد المعرفة أو مكمل له، إذ عرف هذا الأخير بالعديد من المفاهيم من قبل الباحثين والمفكرين كل وحسب مجال تخصصه ومنظوره، حيث نجد:

- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية **OCDE**: تعرفه على أنه "الاقتصاد الذي يعتبر فيه الإنتاج وتوزيع وإستخدام المعرفة المحرك الأساسي لعملية النمو وخلق الثروة وفرص التوظيف والرفاه الإجتماعي" (صغور فريد، دعاس خليل، 2022، صفحة 399)

- **Raid**: يعد إقتصاد المعرفة ذلك "الرأس مال الفكري الذي يعتبر المادة الفكرية المتكونة من المعلومات والمعرفة والمهارات والخبرات ذات القيمة الاقتصادية والتي يمكن وضعها موضع التطبيق بهذه خلق الثروة" (بواب ، 2019، صفحة 577)

حدد بارين **M-Parken** تعريفا لإقتصاد المعرفة إذ إعتبره "دراسة وفهم عملية تراكم وحواجز الأفراد لإكتشاف وتعلم المعرفة والحصول على ما يعرفه الآخرون" (بن ونيسة، 2014، صفحة 87)

وعليه يمكن القول على أن إقتصاد المعرفة هو أحد أنواع الإقتصاد الذي يعتمد على المعرفة كمنتج وسلعة لخلق الثروة والتنمية الاقتصادية بالإعتماد على تكنولوجيا رقمية في البحث عن المعلومات ونشر المعرفة وتميئتها، وذلك لخلق عدة فرص للعمل أو زيادة الإنتاج وتعزيزه وكل ذلك لضمان التنمية المستدامة للإنتقال من المجتمعات البسيطة إلى مجتمع المعرفة الذي يعتمد على عمال المعرفة Knowledge Workers الذين يعتبرون هم المصدر الأساسي للإنتاج والتطور بالإستثمار في الراس المال البشري وتنمية قدراتهم بتكوينهم بمؤسسات تعليمية تدريبية وإستغلال طاقاتهم الفكرية في الإبداع والإبتكار بكل مؤسسات المجتمع ومجالاته، وهو ما تحدث عنه مؤتمر اليونيسكو تحت شعار "تعلم لتكون" إنطلاقا من الأسس الأربعة:

- تعلم لتعرف (ماذا أعرف؟)
- تعلم لتعمل (لماذا أعرف؟)
- تعلم لتكون (كيف أعرف؟)
- تعلم لتشارك الآخرين (مع من أعرف؟)

وهو ما تحدث عنه الفرنسي إدغار فور ومجموعة من العلماء في كتاب "تعلم لتكون" (إدغار فور، 1974) سنة 1974 حول أهمية المعرفة وكيف تتطور المجتمعات عن طريقها وتتقدم في جميع المجالات التي تعتبر من الإستراتيجيات والحلول البديلة وراء إصلاح وتعديل الأوضاع داخل المجتمع، فقد إتسم هذا الإقتصاد -إقتصاد المعرفة- بعدة خصائص يتميز بها عن باقي أنواع الإقتصاد والتي تتمثل في:

1. الإبتكار: يعتبر أهم خاصية لإقتصاد المعرفة كونه ينتج معارف جديدة مما ينتج لنا منتج جديد بالمؤسسة "والتي من خلاله تستطيع مواكبة ثورة المعرفة المتنامية وإستيعابها وتكييفها مع الإحتياجات المحلية" (المدادحة ، 2014، صفحة 37)
2. العولمة والتجارة الإلكترونية: تعتبر من أهم مرتكزات هذا الإقتصاد كون أن هذا الإقتصاد يعتمد بالدرجة الأولى على الأنترنت والرّقمنة إذ لم يقتصر التحدي على مكان الصناعة وإنتاجها بل أصبح في سرعتها أي منافسة الزمنية مما يجعلها البنية التحتية لإقتصاد المعرفة.

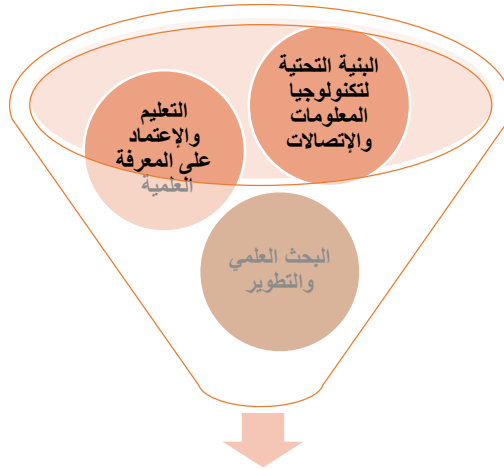
3. المهارات البشرية النادرة: يعتمد هذا الاقتصاد على فئات قليلة من لديهم مهارة وقدرة في تسيير المعلومات وإنتاجها "إذ نجد في الولايات المتحدة الأمريكية 15% من هذه الوظائف شاغرة ويعاني قطاع الأعمال في صعوبة لإيجاد أفراد ذوي مهارات في هذا المجال" (بن خليفة ، 2017، صفحة 461)

4. التعليم والتدريب: الذي يمثل أهم خاصية لإرتفاع نسبة عمال المعرفة أو الراس المال البشري ذوي القدرات العالية ليتم الإستثمار فيها مع دمج التكنولوجيات الحديثة في تنمية هذه الموارد البشرية الفكرية بحسب ما يحتاجه هذا الاقتصاد.

5. نظام مؤسسة موحد: وذلك من توفير بعض الموارد وتسخيرها من أجل الإبداع في المعرفة وإنجاز المشاريع أي بمعنى آخر تهيئة الجو المناسب والظروف المناسبة لتقديم أفضل أداء في عملية الإنتاج ونشر المعارف.

وحسب ما جاء في دراسة الدكتور سليمان عبد الواحد يوسف بمقال له تحت عنوان "تجديد البحث في مجال علم النفس/ صعوبات التعلم بعالمنا العربي في ضوء متطلبات إقتصاد المعرفة" أن إقتصاد المعرفة يعتمد على ثلاث متطلبات أساسية لوجوده المتمثلة في المخطط التالي:

**المخطط رقم 26: يوضّح متطلبات إقتصاد المعرفة.**



**متطلبات إقتصاد المعرفة**

المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على واقع أعمال المؤتمر الإفتراضي الدولي المعنون ب" واقع إقتصاد المعرفة في منظومة التعليم والبحث العلمي في ضوء إستراتيجيات التنمية المستدامة

بالدول العربية، مداخلة ل الدكتور سليمان عبد الواحد يوسف بمقال له تحت عنوان "تجديد البحث في مجال علم النفس/ صعوبات التعلم بعالمنا العربي في ضوء متطلبات إقتصاد المعرفة"، المركز الديمقراطي العربي، ألمانيا برلين، 07/31 و08/01، 2021، صفحة 123.

- **البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال:** تتمثل هذه الأخيرة في توفر جملة من المعلومات وتقنيات الإتصال التي يمكن عن طريقها ترميز وتشفير المعرفة إلى رموز وذلك لحفظ معارف كبيرة في أرشيف صغير مما يشكل ذلك رأس مال معرفي للمجتمع في أي قطاع أو مجال كان، زيادة على ذلك يمكن تقييمها وتحليلها المعارف الكيفية إلى كمية حسابية إنطلاقاً من الرقمنة وأساليب تكنولوجية مطوّرة.
- **التعليم والإعتماد على المعرفة العلمية:** يشكّل التّعلّم العنصر الأساسي لما تتطلبه المعرفة بغية الحصول عليها، خاصة منها العلمية وذلك من أجل الإبداع في العلوم التقنية والإبتكار لهذا نجد معظم دول العالم تهتم بتغيير وتعديل الأنظمة التعليمية التعلّمية من أجل مواكبة العصر وتطوير العارف والحصول على أفكار جديدة تخدم مصلحة المجتمع ككل، وهو ما يؤكّد على مدى أهمية التعليم بإقتصاد المعرفة.
- **البحث العلمي والتطوير:** من بين متطلبات إقتصاد المعرفة هي البحث كونه يساهم في توليد وخلق معارف يمكن الإستثمار فيها وتحويلها إلى مشاريع تطبّق على أرض الواقع، لهذا تسعى المجتمعات نحو خلق مؤسسات ومراكز للبحث العلمي التي تشكل وتهيئ الجو الملائم للباحثين في صنع أو إيجاد معارف وأفكار يستفاد منها في المستقبل القريب أو البعيد.

## 2-7-2 أهمية إقتصاد المعرفة بالمجتمع:

تقف أهمية إقتصاد المعرفة في المجتمع من خلال مؤسساته وموارده البشرية كون أنها تمثل حقيقة تنوع الأفكار والإبتكار والإبداع الذي يلاحظ في المنتج ونوعيته وجودته، ومدى قدرة المجتمع على التحكم في التكنولوجيا الرقمية التي أصبحت من ضروريات المجتمع وأن أمية المعلوماتية تعد أحد أهم معيقات التقدم المجتمعي، مما شكل لنا نوع آخر من المجتمعات ألا وهو "مجتمع المعرفة" الذي يعتمد على ترجمة فعلية للمعارف التي يكتسبها المورد البشري أو التي يتعلمها على أرض الواقع، فلا جدوى من معرفة خام دون تطبيقها وتجسيدها بالميدان أو المحيط المجتمعي.

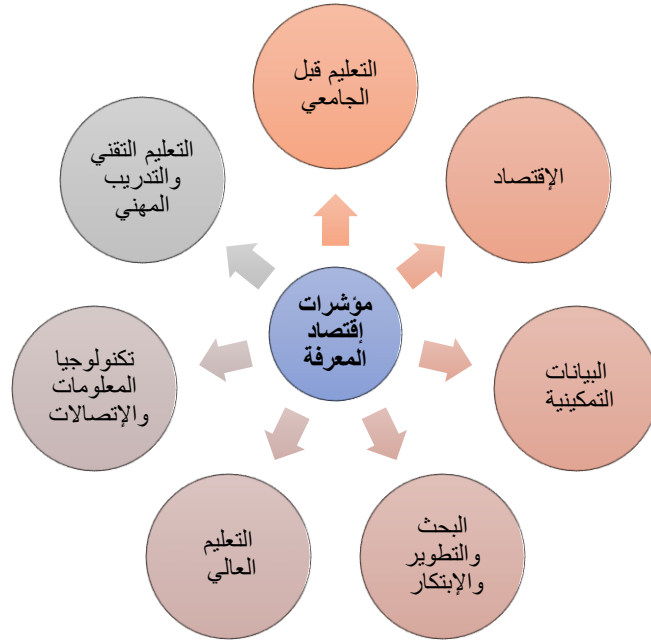
حيث جعل هذا الإقتصاد من المجتمعات دافعية البحث عن آليات وإستراتيجيات لخلق عمال للمعرفة مما أنشئ عدة مراكز ومعاهد وكليات تهتم بتطوير الأفكار وتعليم الفكر الإبداعي لخلق رأس مال بشري يتنافس به مع دول العالم، وهذا ما زاد من القدرة على تطوير مناهج وإستراتيجيات للتخطيط والتسيير الإداري بالمؤسسات الإجتماعية والإقتصادية بالإعتماد على الرقمنة في التسويق وجمع البيانات والمعلومات حول طرق الحصول وخلق منتج في وقت أقل وبكمية أكثر والأهم بجودة أرفع، وكل ذلك من خلال إقتصاد المعرفة الذي يهتم بإستغلال الفكرة ووضعها في المكان المناسب وفي الوقت الصحيح ما يشكل ارتفاع في نسبة النجاح عملية التسيير والتخطيط بالمؤسسات ونقل نسبة الخطأ والخطر من جهة أخرى ما يجعل من هذه المجتمعات تحتل المراكز الأولى في جميع القطاعات.

أضف إلى أن هذا النوع من الإقتصاد يساهم في خلق فرص عمل جديدة وبالتالي منتج جديد يتنافس به في سوق العالمية إنطلاقا من الإبتكار، ويسهم في إنخفاض تكلفة الإنتاج وتحسين الأداء ونوعية المنتج.

### 2-7-3 تصنيف الجزائر حسب مؤشرات إقتصاد المعرفة:

بالحديث عن تقدم المجتمعات ونموها نحو إقتصاد المعرفة وجب التركيز على أهم مؤشرات أساسية التي من خلالها يتم التعرف على مدى تطور المجتمع والتي تم إنتهاجها سنة 2017 والتي تعتمد على سبعة (07) مؤشرات للتعرف على الأداء المعرفي للدول العالم، وذلك حسب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمتمثلة في المخطط التالي:

## المخطط رقم 27: يبين مؤشرات إقتصاد المعرفة.

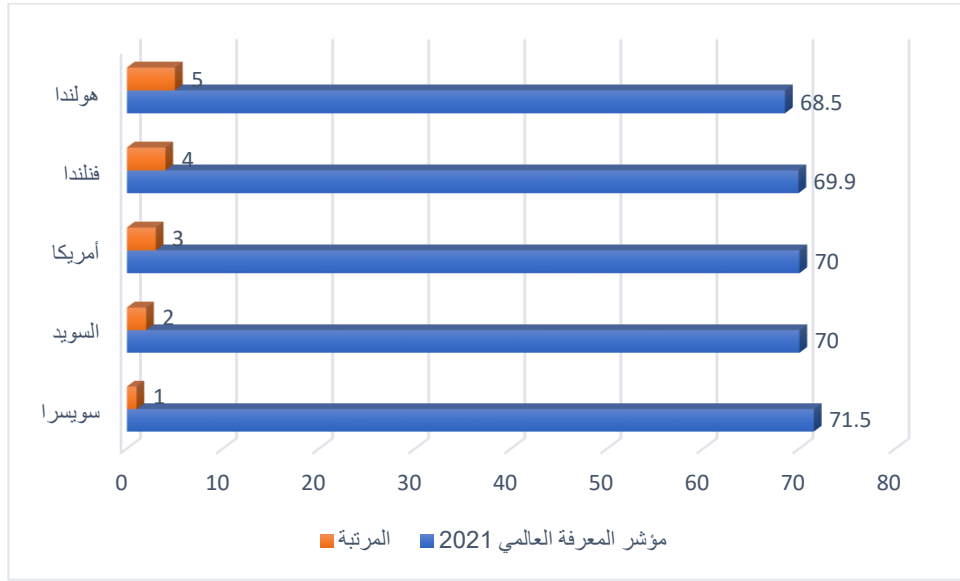


المصدر: من إعداد الباحثة.

- وعليه يمكن التفصيل في كل مؤشر من المؤشرات المذكورة في المخطط أعلاه وذلك بداية ب:
- ✓ مؤشر التعليم قبل الجامعي: يعدّ التعليم قبل الجامعي من بين مؤشرات قياس إقتصاد المعرفة لدى الدول، يقف هذا الأخير حول كل من مراحل التعليم الثلاث (الإبتدائي، المتوسط، الثانوي) وكذا برامج الطفولة الأخرى كدور الرياض، حيث يتم الكشف عن مدى إقبال وتعليم الدولة لأطفالها وعلى أي برنامج يتم تدريسهم حتى يصل التلميذ منذ نعومة أظافره على الولاء للدولة والتعلم الفكر الإبداعي والإبتكاري وخلق جيل ذو رأس مال معرفي قوي.
  - ✓ مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني: يعتمد على التعليم والتكوين المهني والتدريبي للعلوم التقنية والعملية التي تسهل على خريجها الإنخراط في عالم الشغل وكذا خلق إبداعات جديدة بالميدان.
  - ✓ مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: يهتم هذا المؤشر بكل ما هو متعلق بالرقمنة والشبكة العنكبوتية الأنترنت، وذلك للنظر حول نسب المشتركين ومستخدميها من أفراد المجتمع ومؤسساته.

- ✓ مؤشر التعليم العالي: يركز هذا العنصر على مدى إهتمام الدولة بمؤسسات التعليم العالي من ناحية الإنفاق والنظام المسطر وتعداد المؤسسات وكذا مدخلاتها ومخرجاتها، وتصنيفاتها الإقليمية والعالمية من ناحي الجودة وإتفاقات التعاون والشراكة بينها وبين مؤسسات المجتمعية الأخرى والقطاعات كالقطاع الإقتصادي الصناعي وغيرها، كونها تمثل مركز تهيئة وتطوير المهارات والطلاب بإعتبارهم اليد البشرية والقوى العاملة المستقبلية.
- ✓ مؤشر البحث والتطوير والإبتكار: بالنسبة لمؤشر البحث والتطوير والإبتكار فهو يهتم بمدى إنفاق الدولة على البحث العلمي ونسب الأبحاث والمشاريع ومؤسسات الأعمال المنجزة التي تهيئ للباحثين الجو المناسب للإبتكار وخلق معارف جديدة ما ينتج لنا "صنّاع أو عمّال المعرفة وهم المتخصصون في مجال عملهم ويمتلكون معرفة مهمة لديهم قابلية نشرها عبر التقنيات الجديدة أو حتى توليدها" (عبد الجبار الحافظ، 2018، صفحة 329)
- ✓ مؤشر البيئات التمكينية: تتمثل بكل ما يتعلق بالأمن والإستقرار السياسي ومدى غياب الإرهاب والإضطهاد، يهتم بنسب القوى العاملة لمؤشر الجنس يركز على جودة وإستقلالية القضاء والتنظيم الدولي.
- ✓ مؤشر الإقتصاد: يتبنى هذا المؤشر أهمية التنافس العالمي والمحلي وكذا الجانب الريادي، والتعرف على نسب الصادرات والواردات والتبادل التجاري والنظام المصرفي للدولة.
- وإنطلاقا من هذا يتبين على أن هذا الإقتصاد يركز على مؤسسات التعليم والتدريب كونها تصنع المعرفة وتصل الألفكار ومهارات الموارد البشرية لإستغلالها مستقبلا، كما أنها تعتمد على تكنولوجيا الرقمية كون أننا بعصر المعلوماتية والرقمنة والتي يجب على جميع دول العالم التمكن منها وإدراجها بمؤسساتها والتعامل بها، والجزائر هي الأخرى تسعى إلى إثبات جدارتها ومكانتها من خلال تفوقها بأحد هذه المؤشرات وإحتلال المراكز الأولى عربيا وعالميا، وإنطلاقا من هذه المؤشرات فقد جاءت تصنيفات دول العالم والمنافسة حول الترتيب الأول عالميا لسنة 2021 كالتالي:

الشكل رقم 30: يوضح المراتب الأولى عالميا لمؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021.



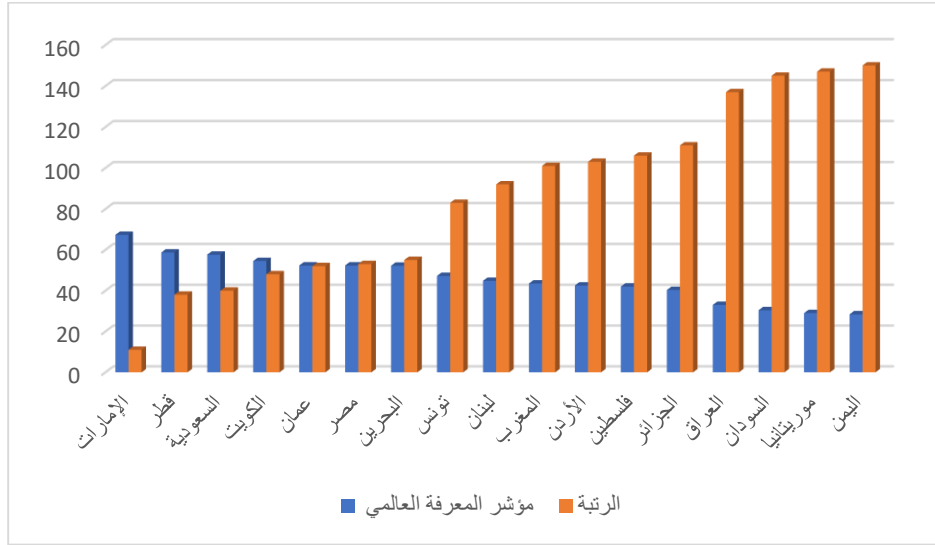
المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع الإلكتروني [www.arabic.cnn.com](http://www.arabic.cnn.com)

تاريخ النشر 2022، الإطلاع 2023/03/28، بتوقيت 11:00.

نلاحظ من خلال هذا الشكل على أن دولة سويسرا تحتل المرتبة الأولى عالميا لمؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021 وذلك بمعدل 71,5 تليها السويد في المرتبة الثانية بمعدل 70 والولايات المتحدة الأمريكية في المرتبة الثالثة بمعدل 70 أيضا لتأتي فنلندا وهولندا على التوالي تحتلان المرتبة الرابعة والخامسة بمعدل (69,9 و 68,5)، فالبرغم من التطور الذي تشهده الولايات المتحدة الأمريكية على الصعيد التكنولوجي والرقمي وعلى الإطار الإقتصادي والتعليمي فقد فاقتها دولة سويسرا خاصة فيما يتعلق بالجانب التعليمي والتعليم العالي التي تسعى دائما نحو تطويره والبحث عن إستراتيجيات جديدة لإنتاج خريجي ذوي قدرات عالية المستوى سواء على الجانب الفكري أو المهاري العملي، فهي تتمتع بالتنوع في التعليم خاصة في اللغات إذ يمكن لأي طالب أن ينخرط بها إذا كان يتقن أحد هذه اللغات المتمثلة في الفرنسية والإيطالية والألمانية والإنجليزية بالإضافة إلى اعتمادها على التعليم المهني قبل دخول الطالب للجامعة.



الشكل رقم 31: يوضح ترتيب الدول العربية العالمي حول مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021.



المصدر: من إعداد الباحثة بالإعتماد على الموقع الإلكتروني [www.arabic.cnn.com](http://www.arabic.cnn.com)

تاريخ النشر 2022، الإطلاع 2023/03/28، بتوقيت 11:00.

يتضح من خلال هذا الشكل على أن دولة الإمارات المتحدة تحتل الصدارة في مؤشر المعرفة العالمي بالنسبة للدول العربية في المرتبة الأولى أما بالنسبة لدول العالم فهي تحتل المرتبة 11 بعدها تلتها قطر وتقريبا جل دول الخليج العربي نظرا لكونهم يتمتعون بإندفاع قوي وكبير نحو عالم الرقمنة وتعزيز مؤسسات التعليمية والنهوض بإقتصادها بكل نشاطاته، في حين نجد على سبيل المثال الجزائر قد إحتلت المرتبة 13 عربيا و111 عالميا والذي أنتج عن ذلك أنه في سنة 2023 جعلت من مؤسساتها التعليمية التعلمية سنة للذكاء الرقمي الصناعي وذلك لتعزيز قواها البشرية والرفع من مواكبتها للعصر التكنولوجي وإثبات جدارتها على الصعيد العربي والعالمي وتحدي المنافسة على أنها قادرة على التقدم والتطور ومواكبة الركب الحضاري.

وعليه نجد على أن هذه الشركة -تايال TAYAL- تهتم بهذا الجانب في عملية إنتقاءها للعمال وتوظيفهم متخذة منه كأحد أهم شروط التوظيف بالإضافة إلى تركيزها على المهارة اليدوية أي العملية ولا تنتظر لمسألة الخبرة على أنها الحاسم في إختيار العامل الجيد بل تركز عليها فقط في بعض المناصب العليا، فهذا الشرط الذي كان يعتبر أهم عائق وحاجز أمام توظيف الجامعيين حديثي التخرج قد أزاحتها هذه الشركة وذلك لتوظيفهم وبالتالي تقليل نسبة البطالة وفي الوقت نفسه إستغلال طاقات ومهارات جديدة بالشركة.

8-2 الجامعة المنتجة ما بين الإستهلاك والإستثمار والتنمية الاقتصادية:

لقد تم الحديث في الجزء الأول من هذا الدراسة عن ماهية الجامعة وأدوارها مهامها متخذين في ذلك جامعة غليزان كنموذج للبحث وإسقاط عليه الوظائف التي يجب أن تتمتع بها المؤسسة الجامعية وذلك لتحقيق أهدافها والوصول إلى غاياتها ذات المدى القريب أو البعيد، والتي قد تغير منظور المفكرين حول الأدوار التي تقف عليها مؤسسات التعليم العالي من خلال التغيرات التي تطرأ على المجتمع وأنساقه وكذا مجالاته خاصة وأننا في القرن الحادي والعشرين (21) الذي يتمتع بالرقمنة والتكنولوجيا الأعمال والإدارات، كما طرأ عليه إقتصاديات جديدة كالإقتصاد الغير مرئي أو اللاملموس وإن أصح القول إقتصاد المعرفة هذا الأخير الذي أحدث نقلة وقفزة نوعية للتنمية المجتمعية والإقتصادية متخذينه في ذلك الباحثين كآلية وإستراتيجية تعمل على الرفع من مستوى مواردها البشرية مما يضمن قوى عاملة ذات كفاءة يتنافس بها على الصعيد العالمي.

لهذا الأساس فقد أصبحت الجامعات تسعى نحو إدراج إقتصاد المعرفي بكلياتها ومعاهدها بإعتبارها أهم المؤسسات المكونة للنشئ والتي باتت تعرف بمهمة أو صفة أخرى ألا وهي "الجامعة المنتجة" وهي فعلا منتجة لأبحاث علمية يمكن الأخذ بها والعمل على تحقيقها بأرض الواقع، كما أنها تنتج لنا الرأس المال البشري المتمثل في الطلاب المتخرجين بمختلف تخصصاتهم وأطوارهم ما يشكل ذلك بنية تحتية أساسية للمجتمع وخاصة للقطاع الاقتصادي التي بها تسعى إلى دفع العجلة الاقتصادية نحو التقدم، إذ لم تصبح المشكلة في من يملك ومن لا يملك الوسائل الإنتاج، بل تحولت المشكلة إلى من يعرف ومن لا يعرف تقنيات جودة الإنتاج؟ لهذا أصبح ملزما على دول العالم أن تركز على الجامعة المنتجة لمورد البشري الذي يكون رأس مال فكري معرفي وذلك للإستثمار فيهم، حيث أضحت نقطة الإستثمار في الرأس المال البشري موضوع نقاش وجدل بين العلماء الإقتصاديين ما بين الكلاسيكيين الذين ينظرون على أن التعليم يخدم تنمية الثقافية لا غير، في حين نجد المحدثين الذين يؤكدون على أن للتعليم المورد البشري مهمة تنمية إقتصادية ببناء، وعليه نوضح كل من الإستثمار والإستهلاك الجامعي لخدمة التنمية الاقتصادية:

## ➤ الإستثمار الجامعي لخدمة التنمية الاقتصادية:

لقد عرف مصطلح الإستثمار في بداياته بالقطاع الإنتاجي الصناعي الإقتصادي وحتى التجاري كون أن الأفراد والمؤسسات كانوا يستثمرون في أموالهم ومواردهم المادية من أجل زيادة حجمها والرفع منها، إلا أنه ومع إدراك مدى قيمة الموارد البشرية بالمجتمع فقد تم تسليط الإهتمام بمجال التعليم والتربية وذلك بالإتفاق على مؤسساتها التعليمية ضمان لتوفير الجو المناسب والأدوات اللازمة للحصول على تدريب وتعليم جيد ليتمكن المتعلم من تطوير مهاراته وقدراته التي يحتاجها في مستقبله المهني وهذا ما يسمى "بالإستثمار في التعليم"، إذ أنه كلما زاد حجم الإنفاق على التعليم كلما كان هناك ضمان لمنتوج رأس مال بشري وفكري ذو جودة يتخذ منه قوى عاملة ذات مهارات فتأكده تساهم في تطوير الإنتاج الإقتصادي والرفع منه، وهو ما أشارت إليه نظرية "الرأس المال البشري" مع كل من شولتز **Schultz** وبيكر **Becker** وماكلوب **Machlup** وغيرهم مؤكدين على أهمية الإستثمار في الرأس المال البشري أكثر من الرأس المال المادي وذلك نظرا لما يولده الإستثمار في المورد البشري من عوائد مرتفعة تعود بالمنفعة للإقتصاد فمهما تلقى المتعلم تعليما إضافيا يزيد من قوة تحصيله العلمي والفكري مما يضمن له شهادة عالية تمكنه من الإلتحاق بوظائف عالية ذات الأجر المرتفع، مما يستنتج على أن كلا من الفرد يستفيد من منصب مرموق ودخل فردي عال في حين يستفيد الإقتصاد من رأس مال بشري الذي يساهم في الجودة والتنوعية للمنتج وهذا الطرح يتناسب والقيمة المضافة من التعليم والإستثمار فيه.

إذ من أهم ما جاء به العلماء حول كيفية تحديد مدى إرتفاع قيمة الرأس المال البشري في المجتمعات هو تحديد مؤشرات له وهو ما أكدّه البنك الدولي الذي يربط بين إمكانية تنشآت الطفل ومدى قدرته على الإنتاجية بالمستقبل، حيث نظر البنك الدولي إلى خمسة مؤشرات التي تجمع بين الصحة والتعليم كونها ترتبط إرتباطا قويا بينها وبين الإنتاجية والمتمثلة في "معدل بقاء الأطفال، معدل الإلتحاق بالمدرسة، معدل جودة التعليم، معدل النمو الصحي، ومعدل بقاء البالغين" وإدراجهم تحت مسمى **مؤشر الرأس المال البشري** الذي تم إصداره لأول مرة بمجموعة البنك الدولي في أكتوبر 2018 الذي حدد إنتاجية الجيل القادم بثلاث عناصر المتمثلة في:

◀ **معدل البقاء على الحياة:** يوضح هذا العنصر مدى قدرة الأطفال على البقاء قيد الحياة والذي يمثل ذلك تراكم للمورد البشري وإذا تم إدراجه بالتعليم يكون تراكم لرأس مال بشري ما يضمن

ذلك قوة تحتية لتطور العجلة الإنتاجية الاقتصادية والمالية للمجتمع، يقاس هذا الأخير بالإعتماد على معدل وفيات الأطفال دون سن الخمس سنوات.

◀ **التعليم:** يعتبر من أهم عناصر لمؤشر الرأس مال البشري والذي يتضح من خلال جودته وخاصة مدى إقبال الأطفال وإلتحاقهم بالدراسة من مرحلة رياض الأطفال إلى غاية المرحلة الثانوية وهو ما يؤكد ويهتم به معهد اليونيسكو للإحصاء للتعرف على مدى مواثمة البرنامج التعليمي مع التحصيل العلمي للطفل ضمانا لتكوين رأس مال بشري ذوي معارف وقدرات ومهارات عالية.

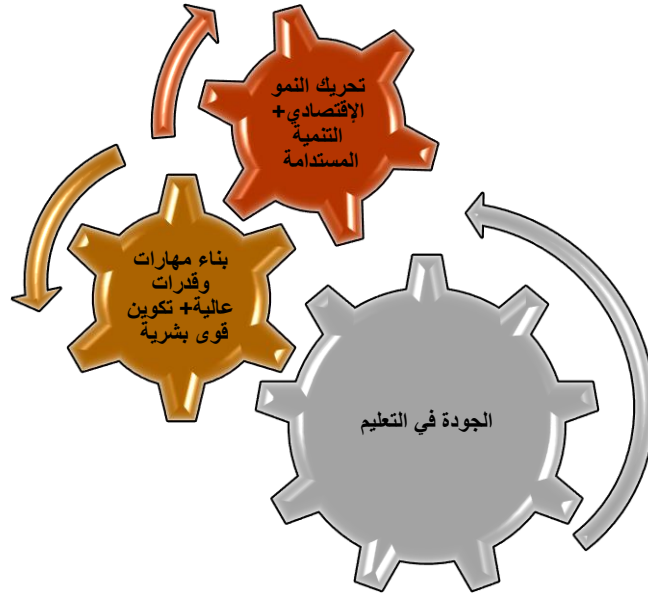
◀ **الصحة:** ترتبط الصحة إرتباطا كبيرا بمؤشر الرأس المال البشري لضمان نمو صحي وسليمة لأفراد المجتمع وهذا ما يضمن موارد بشرية قادرة ومؤهلة على الصعيد الجسمي والفكري لخدمة وتنمية الإقتصاد، لهذا يهتم هذا العنصر بالنمو الصحي للطفل خاصة ذوي أقل من خمس سنوات لمعرفة ما إذا كان يحمل أمراضا يمكن معالجتها مبكرا خاصة فيما يتعلق من مرض التقزم الذي يعد من بين مؤشرات البيئة الصحية ومن أهم المخاطر الصحية التي يتعرض لها الأطفال، لهذا وجب الاهتمام به ومراقبته لمنع تفاقمه. (تم الإعتماد بتصريف على "مشروع رأس مال البشري الأسئلة الشائعة"، <https://www.albankaldawli.org>، 14/5/2023، (13:30)

إذ أنه قد عولج وطرح هذا المصطلح "الرأس المال البشري" من طرف عدة منظرين وباحثين الذين كان يمثل بالنسبة لهم موضوع دراسة يجب التعمق به قائم بحد ذاته على جملة من العناصر والأساسيات المتعلقة به تعمل كعامل تأثير وتأثر به، لهذا نجد أن فكرة الإستثمار في الرأس المال البشري والعمل عن طريق التمويل قد كانت طرحت منذ زمن بعيد وذلك مع أفكار "مالك بن نبي" بقوله "منذ الخطوة الأولى نقرن في أذهاننا أو في مشروعاتنا قضية العمل بقضية المال فقد أصبح العمل مقيدا بشروط مالية لا ينطلق بدونها" (فلاق محمد، 2017، صفحة 23)، حيث إذا توفرت الأفكار لدى المورد البشري ولم تنفذ على أرض الواقع فلا فائدة منها، ولتجسيدها يجب توفر رأس مال مادي حتى يتمكن من الإستفادة والإستثمار في الرأس المال البشري، فكلما كان هناك إستثمار للمنتج الجامعي كلما كان هناك نمو بالمجتمع وهذا ما يساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة.

كما تحدث هو الآخر وإشتهر بدراسة رأس المال البشري الإقتصادي الأمريكي **ثيودور شولتز** **Theodore Schultz** في محاضراته الشهيرة تحت عنوان " **Investment in Human Capital**" حيث وضح على أن جل هذه المعارف والأفكار التي ينتجها الأفراد تعد رأس مال يمكن إستغلاله وتطويره وتنميته من خلال الإستثمار في التعليم الذي ينتج لنا مورد بشري ذوي كفاءات عالية ومهارات معرفية حركية تمثل خزان القوى العاملة للمجتمع وكل ذلك إنطلاقاً من التعليم الذي أشار فيه إلى نوعين من الموارد المتعلقة به: "الإيرادات الضائعة للفرد التي يمكن الحصول عليها لو أنه لم يلتحق بالتعليم- الموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها" (زلمات مريم، 2021، صفحة 10) وهذا ما يساهم في عملية النمو الإقتصادي المجتمع إنطلاقاً من الإنفاق على التعليم ووسائله التي تسهل عملية التعلم والتدريب والتكوين للمورد البشري وهو ما أشار إليه **غاري بيكر Gary Becker** في نظريته حول الإستثمار في الرأس المال البشري منطلقاً بذلك من فكرة التكلفة التدريب والإنفاق على التعليم وهذا ما يدخل في سياق إقتصاديات التعليم التي تنطلق من قاعدة كلما كان الإنفاق على التعليم مرتفعاً كلما كان الإنتاج -المورد البشري- ذو جودة ونوعية والذي يساهم في إعادة ارتفاع الدخل المادي والإنتاجية من خلال إستغلال طاقاته بالميدان العملي.

إذ أن فكرة تكوين رأس مال بشري تتم عن طريق عدة آليات وسبل تتعلق بعامل التحفيز والتنشيط عامل الدعم المعنوي وكذا المادي، عامل العصف الذهني والفكري من خلال إثارة الفكر بالإشكاليات والتساؤلات هذا ما يولد لنا أفكار جديدة تستدعي الإهتمام والأخذ بها والعمل على تطويرها وبناءها على أرض الواقع، في تشكلها بهيئة مؤسسات مصغرة مشاريع وإبتكارات وإختراعات إلكترونية آلية يمكن المنافسة بها في الأسواق العالمية والمخطط التالي يوضح أهمية الإستثمار في العنصر البشري المساهم في التنمية الاقتصادية:

المخطط رقم 28: يوضح العلاقة بين التعليم والتنمية الاقتصادية.



المصدر: من إعداد الباحثة.

إذ يتبين في هذا المخطط على أن هناك صلة إرتباط بين التعليم والإقتصاد ألا وهي المورد البشري المتمثل في الطلبة فعند تحرك عجلة الجودة والنوعية في التعليم التي تشمل كل الجوانب التي يتطلب من المؤسسة التعليمية تنميتها وتطويرها يتم في نفس الوقت تحرك عجلة المهارات العالية وتكوّن القوى البشرية التي يحتاجها المجتمع والمتمثلة في خريجي الجامعة حاملين معهم طاقة من الكفاءات والأفكار التي تحرك بها عجلة التنمية الاقتصادية للبلاد وبالتالي يتصاعد معدل التنمية المستدامة للمجتمع ما يجعله من المجتمعات ذات الصدى والقوة الفكرية والبشرية والمجتمعية على حد سواء.

#### ➤ الإستهلاك الجامعي لصالح التنمية الاقتصادية:

يتعلق هذا العنصر بعملية الإستثمار بالمورد البشري حيث أنه كلما تم إستهلاك مؤسسات التعليم العالي للأدوات والوسائل والأنظمة التعليمية والبرامج والأساتذة وغيرها مكونات التي تتطلبها عملية التعليمية التعليمية كلما كان هناك تطوير لمهارات الفرد وقدراته، حيث أشار في هذا السياق الإقتصادي البريطاني جون مينارد كينز J.M Keynz في النظرية الكينزية والتي مفادها أنه كلما كان الإستهلاك في التعليم عاليا كلما إرتفعت نسبة الإنتاج لرأس المال البشري وهذا ما يزيد من

ارتفاع اليد العاملة والقوى البشرية النشيطة التي تدفع بإرتفاع الإنتاجية الاقتصادية الصناعية ما يزيد ذلك في ارتفاع الدخل الفردي والمحلي ككل.

كما جاء هو الآخر **أدام سميث Adem Smith** ونادى بوجود وضع نظام تعليمي يهتم بتعليم ذوي الطبقة الأرستقراطية مع عدم تدخل الدولة في ذلك كونهم يمثلون دخل مرتفع يمكن الإستفادة منهم وتعليمهم، على عكس أولئك الأفراد ذوي الطبقة الفقيرة ذات المدخول الضعيف الذي يتم تقديم لهم فرصة التعليم لتجنب ارتفاع نسبة الأمية والتخلف وتثقيفهم فقط لا غير، مشيراً في ذلك إلى على أن التعليم الإستهلاكي يتميز بخصائص لا تتوفر بأنماط الإستهلاك الأخرى:

- ◀ "يؤثر التعليم كإستهلاك على السلوك الإستهلاكي للفرد حسب المستوى التعليمي له.
- ◀ يؤدي التعليم إلى تغيير طبيعة العمل الذي يستطيع الفرد القيام به من أعمال ذات مجهود بدني إلى أعمال تحتاج مجهود ذهني.
- ◀ التعليم كإستهلاك يؤثر في شخصية الإنسان بمنحه ثقافة ومعرفة تهيئ له فرص الحياة الكريمة" (البهناوي ، 2018، صفحة 43)

❖ خلاصة الفصل:

نستنتج مما تم ملاحظته في الميدان وحسب القراءات البيبليوغرافية للموضوع على أن شروط التوظيف بالشركة حاليا أصبحت تهتم بقدرات المترشحين للمناصب الشاغرة وبمهاراتهم ولا يولون إعتبارا كبيرا لشروط الخبرة وأقدمية الشهادة مثلما كان معمولا به سابقا، هذا ما يفتح مجال لإنخراط حاملي الشهادات الجامعية حديثي التخرج بفرصة الحصول على العمل ما يساهم في التقليل من حجم بطالة المتعلمين، بالإضافة إلى إكتساب الشركة لطاقات شبانية قادرة على تحمل أعباء العمل كما تحمل أفكارا جديدة مبتكرة وإبداعية تخلق التنوع في إنتاجية العامل وبالتالي الجودة في منتوجية الشركة بحد ذاتها، بالإضافة إلى أن الشركة لا تركز في شروطها على عامل السن وتلغي تماما كل ما يتعلق بالمحسوبية في إختيارها للعمال بل تنظر للأمور من باب المنفعة -براغماتية- لا غير تهتم بقيمة العامل جاعلة منه الركيزة الأولى في نجاح الشركة لهذا نجدها تسعى إلى توفير جَلِّ حاجاته من نقل ومبيت وحتى مكان للراحة، وكذا تساهم في التطوير من قدراته وتعزيزها عن طريق التكوين داخل الشركة ومتابعة أداءه لغرض تحسينه أو وضعه حسب ما يتناسب وميوله ومهاراته وكل هذا يقودنا نحو التأكيد من صحة فرضية الدراسة الثالثة التي ترمي إلى أنه يمكن إعتبار المعايير الجديدة لإختيار الموظف المناسب بالمؤسسة الاقتصادية آلية لضمان حصول خريجي الجامعة على فرصة عمل.



## قائمة مراجع الفصل الرابع:

1. Dan L. Ward, R. (2013). *UCnet*. Retrieved from Workforce Planning That Gets the Right Person in The Right Job : <https://ucnet.universityofcalifornia.edu>
2. *SCRIBD*. (دون سنة). تم الاسترداد من التوظيف: <https://fr.scribd.com>
3. أحلام مخبي . (2006-2007). تقييم المؤسسة من وجهة نظر البنك -دراسة حالة شركة الأشغال العامة والطرق- . قسنطينة : جامعة منتوري -قسنطينة- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير -أطروحة ماجستير-.
4. أحمد محمد حمدان الحجاج. (2020). أثر إستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل - دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية-. الأردن: جامعة الشرق الأوسط MUE .
5. أحمد نافع والذيابات عدنان عبد الكريم المداحة . (2014). *إقتصاديات المعلومات والمعرفة* . عمان : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع .
6. آخرون، ت: حنفي بن عيسى إدغار فور . (1974). *تعلم لتكون*. الجزائر: اليونيسكو (الشركة الوطنية لنشر والتوزيع) .
7. إسماعيل، منصور مصطفى بن خليفة . (2017). دور إقتصاد المعرفة في تطوير مخرجات التعليم العالي من أجل ملائمة متطلبات سوق العمل. *جلة الدراسات المالية والمحاسبية، العدد الثامن ، 469-457*.
8. التوظيف. (بلا تاريخ). *SCRIBD*. تم الاسترداد من التوظيف: <https://www.scribd.com>
9. الجريدة الرسمية . (2006). أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. *الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، 3-19*.
10. الجريدة الرسمية . (2 مايو، 2007). *مراسيم تنظيمية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، 4-11*.

11. الجريدة الرسمية . (2007). مرسوم التقيدي رقم 07-123 مؤرخ في 06 ربيع الثاني عام 1427 الموافق 24 أبريل 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتنصيب العمال. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، 04-11.
12. الجريدة الرسمية. (26 ديسمبر، 2004). قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، 08-10.
13. أمل إبراهيم أنور محمد. (2017). التوظيف السياسي للموروث اللغوي في العربية والعبرية -دراسة تطبيقية مقارنة على مسميات حروب غزة-. رسالة المشرق، 3-37.
14. بداد فوزية زلماط مريم. (2021). واقع الإستثمار في رأس المال البشري والمحافظة عليه -دراسة حالة بمؤسسة إتصالات الجزائر-. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 6، العدد 1، 23/05.
15. بن عيسى محمد المهدي. (2004). ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الاقتصادية الحديثة. مجلة الباحث، العدد 03، 147-158.
16. جامعة التكوين المتواصل UFC. (دون سنة). تم الاسترداد من وظائف المؤسسة الاقتصادية : <https://www.sadekalii.blogspot.com>
17. حكيمة وشنان. (2007). التوظيف: آلية لنجاح المؤسسة وتميزها. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية -دراسات إقتصادية-، 228-237.
18. خبر برس. (2023, 08 20). خبر برس. تم الاسترداد من شركات دولية كبرى تستثمر في الجزائر : <https://www.khabarpress.dz>
19. رضوان بواب . (2019). الإسهامات والأدوار الجديدة للجامعة في ظل إقتصاد المعرفة -الواقع والتحديات-. مجلة بس للدراسات الإنسانية والإجتماعية، المجلد 03 / العدد 02، 572-589.
20. سمية رموم. (2021). Algerian -Turkish Relation 2002/2020. الأبحاث والدراسات -رؤية تركية-، 1/10، 153-190.

21. صبرينة رماش. (جوان, 2015). المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (نظرة سوسولوجية تحليلية). مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، 663-687.
22. صغور فريد، دعاس خليل. (2022). دور التعليم العالي ضمن إقتصاد المعرفة وفق مؤشر المعرفة العالمي -دراسة حالة الجزائر-. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 09/ العدد 1، 396-410.
23. طاهر أجغيم. (ديسمبر , 2002). إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسات الصناعية بالجزائر -دراسة تحليلية نظرية-. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 18، 41-48.
24. عبد الرحمان بن عنتر. (جوان, 2002). مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثاني، 109-119.
25. عبد الهادي مداح فلاق محمد. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الإقتصادي والتنمية -قراءة لدراسات سابقة وإقتراح نموذج للإستثمار في رأس المال البشري-. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية -جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، الجزء 03، 16/32.
26. عثمان عثمان حسن. (ديسمبر, 2001). المؤسسة الاقتصادية والمحيط: الأسس النظرية والآثار العملية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 16، 145-159.
27. عطاء الله فاطمة زعموشي رضوان. (ديسمبر, 2018). الميكانيزمات التي تدير سياسة التوظيف في المؤسسات الجزائرية. مجلة الروائز، المجلد 2، العدد 2، 131-140.
28. علي عبد الستار عبد الجبار الحافظ. (2018). دور عمال المعرفة في تعزيز الإبداع بإعتماد مدخليات إدارة المعرفة (دراسة إستطلاعية لآراء عينة من المعلمين في مديرية تربية نينوى) . وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقنية الإدارية -بغداد- تحت شعار الإبداع الإداري لتحقيق الرؤية المستقبلية لمنظمات الأعمال (صفحة 322/345). بغداد: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجامعة التقنية الوسطى -الكلية التقنية الإدارية بغداد-.
29. فاطمة بدر. (2018). أساسيات الإدارة. الجمهورية العربية السورية: الجامعة الافتراضية السورية.

30. فطيمة، بعلي حمزة، بنية محمد ساسي. (2017). القطاع الخاص كأحد البدائل التنموية للإقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات. المؤسسات الاقتصادية الجزائرية وإستراتيجيات التنوع الإقتصادي في ظل إنهيار أسعار البترول (الصفحات 1-19). قالمة: جامعة 8 ماي 1945، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
31. لبرق محمد رياض رحمانى يوسف زكريا. (مارس، 2021). واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية (قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري). مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، المجلد السادس، العدد الأول، 583-597.
32. لبنى الكنز. (2008-2009). دور المؤسسة الاقتصادية في تنمية المجتمع المحلي - دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك سكيكدة-. عناية: جامعة باجي مختار -عناية- مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير شعبة العلاقات العامة للمؤسسات.
33. لعوج بن عمر، خربوش محمد. (2019). واقع إقتصاد المعرفة وأثره على النمو الإقتصادي في الجزائر دراسة قياسية (1980-2017). مجلة المالية والأسواق، المجلد 5/ العدد 10، 332-353.
34. ليث عبد الله القهيوي. (2013). إستراتيجية إدارة المعرفة والاهداف التنظيمية (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
35. ليلي البهنساوي . (يناير، 2018). الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل -دراسة على عينة من الخريجين المصريين-. مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة، المجلد 78، العدد 1، 36/97.
36. ليلي بن ونيسة. (أفريل، 2014). إقتصاد المعرفة والنمو الإقتصادي في الجزائر. المجلة الجزائرية للإقتصاد والإدارة، العدد 04، 86-93.
37. محمد إبراهيم محمد . (13 5، 2020). المرجع. تم الاسترداد من السياسات العامة على مستوى المؤسسة (مفهوم السياسات وأهميتها) : <https://www.almerja.com>
38. نورة، سليمي إبتهاال قنيفة. (ديسمبر، 2018). التوظيف في المؤسسات التعليمية: آلياته، معايير، إفرزاته -دراسة ميدانية-. مجلة الروائز، المجلد: 02/ العدد 02، 53-39.

39. هارفارد بزنس ريفيو. (29 07, 2021). تم الاسترداد من التوظيف Recruiting: <https://hbrarabic.com>

40. وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني. (2023). تم الاسترداد من المؤسسات العمومية الاقتصادية الصناعية : <https://www.industrie.gov.dz>

41. وكالة الأنباء الجزائرية. (29 أوت, 2019). APS. تم الاسترداد من المركب المدمج لمهن النسيج لغليزان سيساهم في عودة صناعة النسيج في الجزائر : <https://www.aps.dz>

خاتمة عامة

نستنتج من الدراسة التي جمعت بين التحليل النظري للموضوع وإسقاطه على الواقع عن طريق الدراسة الميدانية بأن مسألة التوظيف في الجزائر كلها تعتمد على عدة عوامل تتدخل في كيفية الإعلان عن الوظائف وفي إختيار العامل المناسب ف المكان المناسب وحتى في الأجرة التي يمكن أن ينالها العامل، وقد كانت هذه النظرة حسب ما تم التوصل إليه من نتائج للدراسة وكإجابة عن السؤال الرئيسي لإشكالية البحث الذي إنطلق من تساؤل "فيما تكمن الآليات الجديدة لتوظيف خريجي الجامعة في ظلّ التغييرات المجتمعية؟" وكإجابة مؤقتة عن ذلك فقد تم طرح ثلاث فرضيات التي تم إختبارها والتأكد من صحتها عن طريق البحث الميداني وقد توصلت إلى:

◀ الفرضية الأولى: تساهم عملية التعليم الجامعي في تطوير مهارات الطلبة ما يجعلها آلية لضمان الحصول على فرص عمل حسب ما يتطلبه السوق من كفاءات.

فقد تم التأكد من صحتها مشيرة على أن التعليم الجامعي فعلا يعد آلية من آليات حصول خريجي الجامعة على فرص للعمل وذلك عن طريق تنمية وتطوير مكتسبات الطلبة وقدراتهم التي تساعدهم على الإنخراط بسوق العمل بكل سهولة، كما توضح لهم أهم المهارات التي أصبح سوق العمل في حاجة إليها فيتم تتميتها عن طريق وسائل وأساليب التعليم بالجامعة كما توفر لهم العديد من الإمكانيات والأدوات بغية الحصول على التعليم الجيد وتطوير ذواتهم وشخصيتهم التي يستفاد منها في مستقبلهم العملي.

◀ الفرضية الثانية: باتت الإصلاحات الجديدة "منحة البطالة" آلية رئيسية في تفعيل فرص العمل لخريجي الجامعات.

بعد الإطلاع على هذا القرار الجديد ودراسته عن كثب من خلال الإنخراط في وسط المستفيدين من المنحة وكذا من خلال تحليل منظور المفكرين والأخصائيين الإقتصاديين والسوسولوجيين وحسب ما طرحه الواقع من مستجدات فإن هذه الفرضية صحيحة كون أن منحة البطالة ساهمت في البحث عن فرص عمل للخريجين وفي نفس الوقت قدمت لهم فرصة الإستثمار من خلال المبلغ الرمزي المقدم لهم في إنشاء مشروع عمل يكون كإنطلاقة مبدئية لحديثي التخرج في عالم الشغل هذا ما يجعل من منحة البطالة آلية لإنخراط الجامعيين بسوق العمل وفي نفس الوقت التقليل من حجم البطالة في الجزائر.

◀ الفرضية الثالثة: تعتبر المعايير الجديدة لإختيار الموظف المناسب بالمؤسسة الإقتصادية آلية لضمان فرصة عمل لخريجي الجامعة.

حسب ما تم ملاحظته في الميدان والمشاركة في عملية توظيف العمال داخل المؤسسة الاقتصادية يمكن القول على أنه قد أصبحت بعض المؤسسات تنتهج معايير جديدة مغايرة أو إن أصح القول أصبحت تولي أهمية كبرى لمعيار وشرط المهارات والقدرات على غرار شرط الخبرة الذي كان ولا يزال عائق أمام إلتحاق الجامعيين حديثي التخرج بسوق العمل، فمع التحولات الجديدة في المجتمع والعالم ككل خاصة مع ولوج ما يعرف بإقتصاد المعرفة باتت العديد من المؤسسات الاقتصادية تبحث عن الكفاءات الفكرية والمعرفية أكثر من العملية كونها تنتج الإبداع وتأتي بالإبتكار الذي يضمن فرصة المنافسة الدولية، هذا ما يثبت التأكد من فرضية الدراسة الثالثة وعلى أنها تعتبر آلية لضمان ولوج الجامعيين لعالم الشغل وذلك عن طريق وضع أولوية إختيار العامل المناسب لمعيار المؤهلات وقدرات والمهارات حتى لو كان حديث التخرج ولا تعتمد على شرط أقدمية الشهادة أو السن فهي تبحث عن التجديد والطاقة الشبانية لإستغلالها والإستثمار فيها.

وعليه نستشف في هذا البحث الذي كان ما بين العناصر الثلاث كل من الجامعة ووكالة العمل والتشغيل وبين المؤسسة الاقتصادية وحسب دراستنا وتحليلنا السوسولوجي لقضية العمل لدى خريجي الجامعات على أنه لا يقع العائق فقط على مهارات الطلبة أو التكوين الجامعي أو حتى تغيرات الجديدة بسوق العمل والتوظيف كلها كانت لها إنعكاسات ولكن العامل الأساسي في هذه الإشكالية هو عامل إيديولوجي سياسي حيث نجد أن الجامعة وسوق العمل لا تعطي فرص العمل للتوظيف بمراكز ومناصب عالية وذلك حتى تفتح المجال لأولئك الغير مقبولين للإنخراط في مهن أخرى فلا عجب من انه يجب على كل خريج طب مثلا أن يمتحن عمل الطبيب بل يمكن وضعه كمساعد إذ أنه لا جدوى للطبيب من دون مساعد، ولا جدوى من ضابط بدون عساكر، ولا جدوى من مجتمع يستغني عن المنظمين وهكذا، فهذه الأعمال الصغيرة هي الأساس في بناء جدار قوي ومتين للتنمية، إذ أنه يمكن أن يستغل كل طالب مقبل على التخرج ذكاءه في تحويل الأشياء البسيط إلى عمل يفيد به المجتمع ويستفيد منه هو شخصيا، كما يجب أن تتوفر هذه الأعمال والمهن الصغير فبدونها لا يمكن للأعمال والمناصب العالية أن تتحرك وتؤول إلى الزوال، كوجود مهندس بدون عمال فالأصل والأساس في هذه القضية هو خلق التوازن في العمل لا يمكن لجميع أفراد المجتمع وخريجي الجامعات أن يشتغلوا في مناصب عالية حتى يجد المجتمع نفسه يبحث عن من يخدمه، هذا ما يتماشى والنظرية البنائية الوظيفية فإذا كان هناك بناء بدون وظيفة فلا جدوى منه وهو نفس الأمر إذا أسقطناه على صاحب العمل والعمال فإذا وجد صاحب العمل فبدون



العمال لا يتم الإرتقاء بالمؤسسة لهذا أصبحت جميع المنظمات والشركات تسعى نحو توفير موارد بشرية وتطويرها عن طريق التكوين مدركين مدى قيمة العنصر البشري في إستمرارية ونجاح العمل. فمع إختلاف العناصر الثلاث التي تم تطبيق الدراسة عليها -الجامعة -وكالة العمل والتشغيل- المؤسسة الاقتصادية تايال TAYAL- نجد جميعها تصب في منظور واحد حسب تحليلاتنا وهو منظور البنائي الوظيفي وحسب رأي تالكوت بارسونز التكامل والتوازن النسقي نجد أن هناك فعلا تكاملا بين الأنساق الثلاث حيث تسعى الجامعة نحو تعليم وتكوين الطلبة بإستراتيجيات وأنظمة حديثة للرفع من مهاراتهم وكفاءتهم الفكرية والعملية لتستقبل بعدها الخريجي وكالة العمل والتشغيل التي تسعى نحو توزيع مهاراتهم حسب ما يتناسب والمناصب الشاغرة والعمل كوسيط بينهم وبين عروض العمل التي تقدمها المؤسسات والشركات من بينها المؤسسة الإقتصادية تايال TAYAL ما يؤهلها إلى إختيار اليد العاملة حسب ما تحتاجه من قوى عاملة تغطي جميع إحتياجاتها ومناصبها الشاغرة، هذا ما يخلق نوع من التفاعل بين الأنساق أو ما يمكن إصطلاحه ب "الكيمياء النسقية" ويزيد من إنتاجية كل واحدة منها ويجعلها في منحى الإستمرارية والتقدم والبقاء دون الخوف من شبح الفناء والتدهور الذي تمر به جميع المؤسسات حسب ما جاء في دورة حياة الشركة التي تنتهي بالزوال حسب تحليل "غوب GUP" ولتقادي ذلك يجب على أي نسق أن تكون له علاقات واسعة تجعل من منتوجه ذا أهمية بالغة وفي إحتياج دائم من قبل المؤسسات المستهلك والمتعامل معها، وحسب ما تم إستنباطه من هذه الدراسة لضمان مناصب عمل لخريجي الجامعة يوضح المخطط التالي ذلك:

المخطط رقم 29: يبين علاقة التكامل والتناسق الوظيفي بين الأطراف الثلاث لضمان مناصب عمل لخريجي الجامعة.



المصدر: من إعداد الباحثة.

يمكن القول من خلال هذا المخطط الذي أماننا الذي يوضح العلاقة الثلاثية القائمة بين الجامعة ووكالة العمل والتشغيل ومؤسسة تايال TAYAL بهدف ضمان تشغيل حاملي الشهادات الجامعية على أن كل نسق هو آلية من آليات التوظيف الغير المباشرة أو إن أصح القول أن غايتها الأساسية من وجود هذا النسق هي التوظيف وإعتباره كوظيفة كامنة يتمتع بها الأنساق الثلاث عن طريق التعليم بالنسبة للجامعة وتوزيع الكفاءات بالنسبة لوكالة التشغيل وإستغلال للموارد البشرية لإنتاج النوعية في النسيج بالنسبة لمؤسسة تايال TAYAL وهذا ما تحدث عنه "ميرتون" حول نظريته للوظائف الكامنة والظاهرة أضف إلى ذلك أن هدف هذه الأنساق وإقامة مثل هذه العلاقات فيما بينهم لغرض البقاء والإستمرارية وعدم الزوال والفناء ما يجعل كل واحدة كحاجة وضرورة بالنسبة للأخرى، ولا يمكن التقدم والإستمرار إلا بوجود الطرف الآخر ومثال ذلك هو ما إستنبطناه من دراستنا على أن الجامعة تقوم بفتح تخصصات أو بناء إستراتيجيات للتعليم حسب ما يتطلبه سوق العمل ولا ضرورة من تواجد وكالات العمل والتشغيل إلا بوجود خريجي باحثين عن العمل ولا يمكن

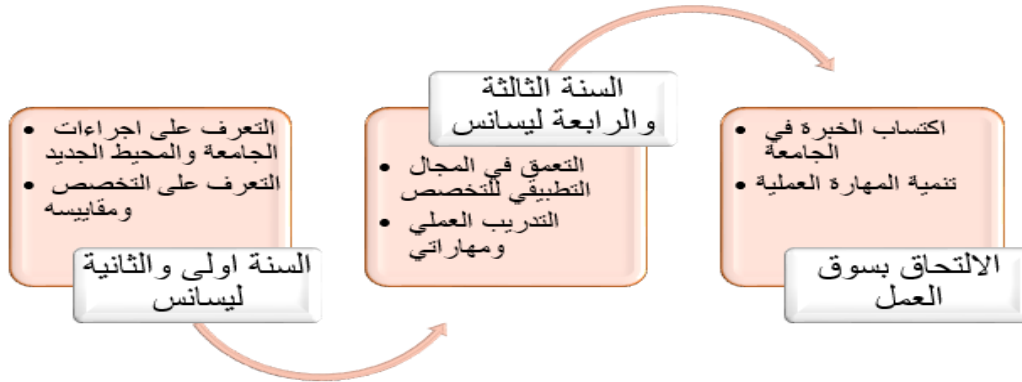
للمؤسسة تايال أن تقوي من مواردها البشرية إلا عن طريق عرض لحاجاتها للوكالة كونها توفر ما تحتاجه من مهارات تنتسج بها المؤسسة.

وفي الأخير يمكن القول على أن دراستنا ما هي إلا جزء صغير في أبحاث عالم التوظيف ومشاكل خريجي الجامعة والسعي نحو خلق سبل جديدة للعمل والتشغيل بالتوازي مع متطلبات العصر الحالية وتغير حيثيات المجتمع ومحاولة للتحليل عما هو متواجد على أرض الواقع والرّبط بين الأحداث للخروج بألية تضمن منصب عمل لخريجي الجامعة، الذي لطالما كان هذا الشغل الشاغل للبطالين من ناحية ومن ناحية أخرى لأصحاب القرار وذوي السلطات العليا للوصول إلى طريقة للتقليل من حجم البطالة والرفع من معدل اليد العاملة على المستوى المحلي والعالمي مع تبيان وتوضيح بعض الخفايا والنقاط المبهمة فيما يتعلق بالموضوع وبالأحداث المرتبطة به وهو ما يجعل التساؤل مطروحا أين يقع الخلل وراء عملية توظيف خريجي الجامعة؟ وكيف يمكن إستغلال هذه الطاقات البشرية لصالح خدمة المجتمع وتقدمه؟

فمن خلال هذا يمكن أن نقدم بعض الإقتراحات:

- ✓ وجوب الإهتمام من البداية بمهارات وقدرات التلميذ كونه يمثل مستقبل الغد، ما يجعله مستعدا وجاهزا للتحديات التي ستواجهه.
- ✓ يمكن للجامعة أن تتبنى قسم آخر في كل تخصص وفي كل كلية لها "قسم التطبيق للنظري" الذي يساهم في تفعيل دور الطالب داخل الجامعة وكذا يوضح له مستقبله المهني كيف يكون، يقدم له تجارب آداء وإختبار للوظائف الأكثر إنتشارا لتخصص فيأتي بالواقع إليه وبعدها يتم إدراج الطالب في الواقع الحقيقي ليكتسب خبرة في مجال عمله المستقبلي هذا ما يجعله يقوي من قدراته وفي نفس الوقت يتحصل على وثيقة خبرة وهو ما تم الإشارة إليه في مقال لنا حول ذلك الموسوم ب "الآليات الجديدة لتوظيف خريجي الجامعة -مشروع المؤسسات الناشئة نموذجا-" وإقتراح نموذج لعملية التعليم الجامعي بطور ليسانس لإعادة الإعتبار للشهادة وكذا ضمان توظيف للخريجين:

المخطط رقم 30: يمثل نموذج مقترح لعملية التعليم الجامعي بطور ليسانس وإعادة الإعتبار للشهادة لضمان توظيف حاملها.



المصدر: بلقاسم مختارية غزلان ومعطى سولاف، الآليات الجديدة لتوظيف خريجي الجامعة - مشروع المؤسسات الناشئة نموذجا-، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، مجلد 14 العدد 2، ديسمبر 2023، صفحة 359.

- ✓ دراسة الوضع القائم في مجال التوظيف للتعرف على أساليب ومعايير جديدة لتعيين العمال والخروج من دائرة الإختبارات الكلاسيكية وما غير ذلك.
- ✓ تقديم فرصة لحديثي التخرج في عالم الشغل لإثبات جدارتهم وقدراتهم حتى يتسنى إكتشافها وإستغلال مهاراتهم وتوظيفهم مباشرة في المنصب الذي يتلاءم وكفاءاته.
- ✓ العمل على ربط الجامعة بمجريات سوق العمل خاصة بما يتطلبه من مهارات جديدة في السوق والعمل على ترسيخها في مهارات الطلبة.
- ✓ توسيع دائرة العلاقات بين الجامعة والشركات المجتمعية والمؤسسات بغرض التدريب الميداني للطلبة من جهة ومن جهة أخرى التعرف على مجال عمله في المستقبل.
- ✓ الإهتمام بالأفكار المبتكرة والمبدعة وخلق منها مجال للعمل وتجسيدها على أرض الواقع.
- ✓ العمل على فهم أنثروبولوجية العمل على المستوى المحلي والدولي للإستفادة من بعض تجارب الدول الأخرى فيما يتعلق بآلية توظيف القوى البشرية.
- ✓ العمل على إحداث بعض التعديلات في القوانين والتشريعات من طرف أصحاب القرار المتعلقة بالعمل والتشغيل وشروطه لتتماشى وتغيرات المجتمع خاصة بالقطاع الاقتصادي والإستثمار.
- ✓ تعزيز علاقة الشراكة بين وزارتي التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة العمل والتشغيل لضمان إنخراط خريج الجامعة بسوق العمل.

## قائمة المراجع

## ❖ المراجع باللغة العربية:

أ- الكتب:

1. أحمد بطاح . (2017). *قضايا معاصرة في التعليم العالي* (المجلد الطبعة الأولى) . الاردن -عمان-: دار الوائل للنشر والتوزيع.
2. أحمد نافع والذيابات عدنان عبد الكريم المدادحة . (2014). *إقتصاديات المعلومات والمعرفة* . عمان : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع .
3. آخرون، ت: حنفي بن عيسى إدغار فور . (1974). *تعلم لتكون*. الجزائر: اليونيسكو (الشركة الوطنية لنشر والتوزيع) .
4. أنتوني، ت:فايز الصياغ غيدنز . (2005). *علم الاجتماع* (المجلد الطبعة الأولى) . بيروت لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية.
5. أنجريس موريس . (2006). *منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية* (المجلد الطبعة الثانية) . الجزائر: دار القصبه للنشر .
6. جان كلود باسرون بيار بورديو، و (ت) ماهر تريمش . (2007). *إعادة الإنتاج -في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم-* (المجلد الطبعة الأولى) . بيروت: المنظمة العربية للترجمة ومركز دراسات الوحدة العربية.
7. رأفت عبد العزيز وآخرون البوهي . (2018). *الجودة الشاملة في التعليم* (المجلد ط 1). الجزائر: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع، دار الجديد للنشر والتوزيع.
8. رضا إسماعيل حمدان . (2022). *متطلبات التعليم المهني وعلاقتها بإيجاد بيئة جاذبة للطلبة من وجهة نظر معلمي المدارس المهنية في العاصمة عمان* . عمان/ الأردن: جامعة الشرق الأوسط .
9. زيادة عبد الرحمن جويلس . (2015). *أ نموذج مقترح لبناء الشراكة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني وسوق العمل في ضوء الواقع والتجارب العالمية المعاصرة* . (المجلد الطبعة

- الأولى). مصر القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية (جامعة الدول العربية) والدار الجزائرية للنشر والتوزيع.
10. سمير عبد السلام الصوص مفيد أحمد أبو موسى. (2013). *التعلم المدمج (المتمازج) بين التعليم التقليدي والتعليم الإلكتروني*. عمان /الأردن: الأكاديميون للنشر والتوزيع.
11. عبد الرحمان العايب ناصر دادي عدون . (2010). *البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد*. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .
12. عبد الوهاب بن حفيظ. (2021). *الخروج من العقل الهش من أجل عقد تربوي جديد (المجلد الطبعة الأولى)*. تونس: سوتيميديا للنشر والتوزيع.
13. عمار حمداش. (2006). *تقنيات البحث السوسولوجي (المجلد الطبعة الأولى)*. المغرب.
14. عمار ومحمد محمود الذنبيات بوحوش . (2007). *مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث*. بن عكنون الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .
15. عزت السيد أحمد . (2007). *تطوير التعليم العالي (الواقع والمشكلات والإقتراحات) (المجلد الطبعة الأولى)*. دمشق: دار الفكر الفلسفي.
16. فاطمة بدر. (2018). *أساسيات الإدارة. الجمهورية العربية السورية: الجامعة الافتراضية السورية*.
17. فوزية شنافي . (2021). *تطبيقات الإحصاء الإستدلالي وتقنيات سبر الآراء في العلوم الإجتماعية (المجلد الطبعة الأولى)*. وهران -الجزائر -: ابن النديم للنشر والتوزيع ودار الروافد الثقافية (الناشرون).
18. ليث عبد الله القهيوي. (2013). *إستراتيجية إدارة المعرفة والاهداف التنظيمية (المجلد الطبعة الأولى)*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
19. مجدي صلاح طه المهدي . (2013). *إقتصاديات الجودة التعليمية*. الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة.

20. محمد السيد علي . (2011). *إتجاهات وتطبيقات الحديثة في المناهج وطرق التدريس* (المجلد الطبعة الأولى). عمان: دار المسيرة.
21. محمد حمدي . (2005). *مرشد الطلاب - قاموس مدرسي -* . الجزائر: المرشد الجزائرية للنشر والتوزيع.
22. محمد إبراهيم، أبو حصيرة مازن مقداد. (دون سنة). *إقتصاد العمل (مساق تدريسي لطلبة الإقتصاد والعلوم السياسية)*. غزة: الجامعة الإسلامية بغزة.
23. نادية سعيد عيشور وآخرون . (2017). *منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية* . الجزائر : مؤسسة حسين راس الجبل للنشر والتوزيع .
24. وزير التعليم العالي والبحث العلمي . (2011). *الدليل العملي لتطبيق ومتابعة ل م د. بن* عكنون، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.

#### ب- الرسائل والمذكرات:

25. أحلام مخبي . (2006-2007). *تقييم المؤسسة من وجهة نظر البنك -دراسة حالة شركة الأشغال العامة والطرق-* . قسنطينة : جامعة منتوري -قسنطينة- كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير -أطروحة ماجستير-.
26. أسماء سعادو . (2009 / 2010 ). *التصورات الإجتماعية للطلبة الجامعيين لصعوبات تطبيق نظام (ل. م. د) LMD في الجامعة الجزائرية .دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي . . أم البواقي (الجزائر) : جامعة العربي بن مهيدي . أم البواقي . مدرسة الدكتوراه في العلوم الإنسانية (مذكرة ماجستير) .*
27. أسماء هارون . (2009-2010). *دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية - تحليل نقدي لسياسة التعليم العالي في الجزائر نظام lmd-* . قسنطينة : جامعة منتوري قسنطينة -كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية-.
28. أيمن يوسف. (2007-2008). *تطور التعليم العالي: الإصلاح والآفاق السياسية*. الجزائر، كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية : جامعة بن يوسف بن خدة -الجزائر-.



29. بوعمامة خامرة . (2018). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر . الجزائر : جامعة الجزائر 3 . كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. أطروحة دكتوراه.
30. جميلة بغداوي . (2007). اثر الاستثمار في التعليم على النمو الانتاجي في الجزائر - دراسة اقتصادية قياسية لحالة الجزائر الفترة 1975-2003. شلف -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية : جامعة حسيبة بن بوعلي -الشلف- .
31. حمدان حجاج أحمد محمد. (2020). أثر إستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل -دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية-. الأردن: جامعة الشرق الأوسط MEU، أطروحة ماجستير لإدارة الأعمال .
32. حمد محمد حمدان الحجاج. (2020). أثر إستراتيجيات التوظيف على جودة حياة العمل -دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية-. الأردن: جامعة الشرق الأوسط MUE .
33. حمزة لفقير . (2016-2017). روح المقاولة وانشاء مؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر -دراسة حالة: مقاولي ولاية برج بوعرييج-. بومرداس -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة امحمد بوقرة -بومرداس-.
34. خامرة بوعمامة . (2017-2018). جودة مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل في الجزائر، الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير : جامعة الجزائر 03.
35. شكري مدلس. (2017/2018). آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الإقتصادي في الفترة الممتدة ما بين 2000-2014 . بسكرة : جامعة محمد خيضر -بسكرة- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (اطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية) .
36. صليحة رقاد. (2013-2014). تطبيق نظام الجودة في مؤسسات التعليم العالي الجزائرية:آفاق ومعوقاته -دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم العالي للشرق الجزائري-. سطيف : جامعة سطيف(1) كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

37. عبد الرزاق جباري . (2015). *آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال فترة 2001-2012*. سطيف: جامعة فرحات عباس - سطيف 2، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، مدرسة الدكتوراه إدارة الأعمال والتنمية المستدامة أطروحة ماجستير.
38. عميرة أسماء . (2013-2012). *إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة جامعة جيجل-*. قسنطينة -الجزائر: جامعة قسنطينة (2) كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.
39. لبنى الكنز. (2008-2009). *دور المؤسسة الاقتصادية في تنمية المجتمع المحلي - دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك سكيكدة-*. عنابة: جامعة باجي مختار - عنابة- مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير شعبة العلاقات العامة للمؤسسات.
40. ليندة كحل الراس . (2014/2013). *سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000 /2010*. الجزائر: جامعة الجزائر 3 كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مذكرة ماجستير تخصص نقود وبنوك .
41. مالكي محمد. (2020-2019). *أثر الهيكل التنظيمي على معرفة التشاركية في المنظمات -دراسة ميدانية-*. أدرار -الجزائر-: جامعة أحمد دراية -كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير-.
42. محمد السعيد بن غنيمة . (2014 / 2015). *أثر سياسات الإنفاق العام على قطاع التعليم العالي في الجزائر (1967.2012)* . تيزي وزو: جامعة مولو معمري تيزي وزو. كلية الحقوق والعلوم السياسية (أطروحة ماجستير) .
43. محجوبة بن شهرة . (2016-2017). *مقومات تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة جامعة المسيلة -دراسة ميدانية على عينة من طلبة قسم علوم التسيير-*. المسيلة -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة محمد بوضياف -المسيلة-.
44. محمد فوجيل . (2015-2016). *دراسة وتحليل سياسات دعم المقاولاتية في الجزائر - دراسة ميدانية-*. ورقلة -الجزائر-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير : جامعة قاصدي مرباح -ورقلة-.

45. محي الدين حمداني . (2008 / 2009) . حدود التنمية المستدامة في الإستجابة لتحديات الحاضر والمستقبل -دراسة حالة الجزائر- . الجزائر: جامعة الجزائر كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، أطروحة دكتوراه في العلوم الإقتصادية فرع التخطيط .
46. منير قويلج. (2013/2014) . سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر -دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة- . بسكرة: جامعة محمد خيضر - بسكرة- كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، تخصص علم إجتماع التربية، مذكرة ماجستير .
47. محمود منصور أبو عودة . (2016) . مدى ملاءمة مخرجات التعليم العالي وإحتياجات سوق العمل الفلسطيني -حالة دراسية لكليات التجارة في قطاع غزة- . غزة : جامعة الأزهر - غزة- عمادة الدراسات العليا، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، .
48. مساك أمينة . (2007-2008) . تأثير سياسة التعليم العالي على علاقة الجامعة بالمجتمع الجزائري -دراسة تحليلية تقييمية لنظام التعليم العالي في المجتمع الجزائري- . الجزائر: جامعة الجزائر -كلية العلوم الإجتماعية والإنسانية- .
49. منيرة بنت محمد حسن المعمر . (بلا تاريخ) . فاعلية التعليم المدمج في التحصيل الدراسي لطالبات المرحلة المتوسطة . المملكة العربية السعودية : جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (كلية العلوم الإجتماعية) ماجستير مناهج وطرق تدريس .
50. نجوى بن عويده . (2018 / 2019) . التعليم العالي في الجزائر بين واقع الإصلاحات ومتطلبات التنمية البشرية . سطيف: جامعة فرحات عباس . سطيف . كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير (أطروحة دكتوراه) .
51. نجوى حرنان. (2013 / 2014) . مساهمة إدارة المعرفة في تحسين جودة التعليم العالي (دراسة عينة من الجامعات الجزائرية) . بسكرة (الجزائر) : جامعة محمد خيضر (بسكرة) كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . أطروحة دكتوراه . .

52. نوال نمور . (2011 / 2012). كفاءة أعضاء هيئة التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي (دراسة حالة كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير) جامعة منتوري قسنطينة. قسنطينة: جامعة منتوري قسنطينة. كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير. رسالة ماجستير .

### ث- المقالات والمجلات:

53. أحمد زقاوة . (مارس , 2017). البراج الجامعية ومدى إستجابتها لإحتياجات سوق العمل. مجلة التنمية البشرية، العدد 07 ، 159-189.

54. أحمد عيسى الطويسي. (حزيران , 2016). التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات التنمية. رسالة المعلم، المجلد 53- العدد 1 ، 71-74.

55. اخليف يوسف الطراونة محمد أمين حامد القضاء أزهار خضر داغر. (2016). درجة مواءمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. دراسات العلوم التربوية، المجلد 43، ملحق 5 ، 2033-2049.

56. أزهار، الطراونة اخليف يوسف محمد أمين حامد القضاء خضر داغر. (2016). درجة مواءمة ملائمة مخرجات التعليم العالي الأردني لحاجة سوق العمل. دراسات العلوم التربوية، المجلد 43/ الملحق 5، 2033/2049.

57. إسماعيل، منصور مصطفى بن خليفة . (2017). دور إقتصاد المعرفة في تطوير مخرجات التعليم العالي من أجل ملائمة متطلبات سوق العمل. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية، العدد الثامن ، 457-469.

58. الشيخ الداوي خامرة بوعمامة. (7 2، 2018). التعليم التعاوني كخيار إستراتيجي لتحقيق التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل "التجربة الألمانية أنموذجاً". المجلة الجزائرية للتنمية الإقتصادية، 5/1 ، 12/1.

59. العياشي عنصر. (2013). الدولة وعلاقات العمل في إقتصاد السوق: مثل بريطانيا العظمى. إنسانيات *Insaniyat*، 01-14.

60. أمل إبراهيم أنور محمد. (2017). التوظيف السياسي للموروث اللغوي في العربية والعبرية -دراسة تطبيقية مقارنة على مسميات حروب غزة-. رسالة المشرق، 3-37.
61. أيمن السيد محمد أبو العنين. (نوفمبر، 2017). متطلبات تسويق خريجي التعليم المزدوج نظام الثلاث سنوات. مجلة تطوير الأداء الجامعي، 5، 116/97.
62. بغداد خلوفي . (ديسمبر، 2015). التعليم العالي بالجزائر اثناء الحقبة الإستعمارية. مجلة المواقف للبحث والدراسات في المجتمع والتاريخ، العدد 10، 167-178.
63. بلخيري مراد محمد البشير إبراهيمي شناف خديجة عبد الحميد مهري . (2016). معايير ضمان جودة التعليم العالي . عرض لبعض النماذج العالمية. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية (جامعة الشهيد حمة لخضر) ، 01.16.
64. بداد فوزية زلماط مريم. (2021). واقع الإستثمار في رأس المال البشري والمحافظة عليه -دراسة حالة بمؤسسة إتصالات الجزائر-. المجلة الجزائرية للموارد البشرية، المجلد 6، العدد 1، 23/05.
65. بلال، حبة وديعة بوتريعة. (سبتمبر، 2013). الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية -جامعة الوادي-، العدد الأول، 94/72.
66. بوحفص، عابد سليمة، عمرانني سفيان حاكمي . (2017). دور المؤسسات والتشريعات في دعم أداء سوق العمل -دراسة حالة الجزائر 2016/2003. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، المجلد الثامن/ العدد الأول، 44/1.
67. بن عيسى محمد المهدي. (2004). ثقافة المؤسسة كموجه للسلوكات والأفعال في المنظمة الإقتصادية الحديثة. مجلة الباحث، العدد 03، 147-158.
68. حورية، غاي فاطمة بن حمزة. (30 جوان، 2021). التأصيل النظري للبطالة وآليات الحد من تفاقمها في الجزائر. حوليات جامعة قلمة للعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 15/ العدد 01، 78/59.

69. حكيمة وشنان. (2007). التوظيف: آلية لنجاح المؤسسة وتميزها. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية - دراسات إقتصادية-، 228-237.
70. حبة وديعة بوترة بلال . (سبتمبر ، 2013). الفجوة المعرفية بين التكوين الجامعي وسوق العمل كعامل مغذي للبطالة. مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية - جامعة الوادي-، العدد الأول ، 72-94.
71. حسن رمعون . (1998). الجامعة نتاجا للتاريخ ورهانا مؤسساتيا: حالة الجزائر والعالم العربي. إنسانيات *Insaniyat*، 6، 51-63.
72. حسين كريم حمود رافع عباس حسن . (دون سنة). المعالم الأساسية لفكرة التحول من التعليم التقليدي إلى التعليم الإلكتروني. مجلة كلية الآداب، العدد 91، 486/501.
73. خديجة سلامي . (دون سنة). دور ومكانة الأساتذة الجامعيين من خلال إصلاح التعليم العالي في الجزائر -نظام ل م د- دراسة ميدانية بجامعة زيان عاشور بالجلفة. مجلة حقائق للدراسات النفسية والإجتماعية، العدد السابع ، 225-237.
74. دحمان بريني . (سبتمبر ، 2018). دور الجامعة في خدمة المجتمع. مجلة آفاق للعلوم، المجلد:04، العدد:13، 164-174.
75. رشيدة شكري معمر . (15 01، 2020). الزوايا ودورها الديني والثقافي في الجزائر خلال العهد العثماني. مجلة المعيار، مجلد:24 العدد: 49، 272-288.
76. رندة شاوي العيد عماد . (2019). واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل -دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج-. مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات-، المجلد 05، العدد14، 07-28.
77. رضوان بواب . (2019). الإسهامات والأدوار الجديدة للجامعة في ظل إقتصاد المعرفة -الواقع والتحديات-. مجلة بس للدراسات الإنسانية والإجتماعية، المجلد 03/ العدد02، 572-589.

78. رضا، زايد مراد دحماني . (2019). جدلية البطالة والنمو الإقتصادي حسب قانون أوكن لواقع الإقتصاد الجزائري -دراسة تحليلية قاسية للفترة 1991 /2015 -مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد الرابع، العدد 3، 47/29.
79. زكية، تمرابط نورة العمراوي. (15 12, 2020). مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية: دراسة سوسيوولوجية حول الأسباب والإنعكاسات. مجلة التمكين الإجتماعي، المجلد 02/ العدد 04، 110/86.
80. سمية رموم. (2021). Algerian –Turkish Relation 2002/2020. الأبحاث والدراسات -رؤية تركية-، 1/10، 190-153.
81. سارة بوجمعة زكريا جرفي . (31 مارس، 2019). بطالة خريجي الجامعات: الاسباب، النتائج والحلول المتوفرة -دراسة حالة ولاية بسكرة-. مجلة بحوث الادارة والاقتصاد، المجلد 01- العدد 01، 77-51.
82. ساجد شرقي. (2008). دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع. مركز دراسات الكوفة، العدد العاشر، 184-169.
83. سامي عيدة . (13 12, 2019). مدى موازنة مخرجات برامج الدراسات العليا في تخصصات العلوم الإدارية والإقتصادية لإحتياجات سوق العمل الفلسطيني -محافظة رام الله والبيرة أنموذجا-. مجلة معهد العلوم الإقتصادية، المجلد 22، العدد 02، 201-167.
84. سليمي إبتهاال قنيفتنورة. (ديسمبر، 2018). التوظيف في المؤسسات التعليمية: آلياته، معايير، إفرزاته-دراسة ميدانية-. مجلة الروائز، المجلد 02، العدد 02، 54-39.
85. سهى حمزاوي . (ديسمبر، 2017). دور الجامعة في مواكبة التغيير التكنولوجي (الواقع والطموح). مجلة الأصل للبحوث الإقتصادية والإدارية، العدد الثاني، 26-09.
86. صبرينة رماش. (جوان، 2015). المؤسسة الإقتصادية الجزائرية (نظرة سوسيوولوجية تحليلية). مجلة العلوم الإنسانية، العدد 43، 687-663.

87. صغور فريد، دعاس خليل. (2022). دور التعليم العالي ضمن إقتصاد المعرفة وفق مؤشر المعرفة العالمي -دراسة حالة الجزائر-. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد 09/ العدد 1، 396-410.
88. طاهر أجغيم. (ديسمبر، 2002). إنتاجية العامل الجزائري والشخصية المنتجة في المؤسسات الصناعية بالجزائر -دراسة تحليلية نظرية-. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 18، 41-48.
89. عبد الرحمان بن عنتر. (جوان، 2002). مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية وآفاقها المستقبلية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثاني، 109-119.
90. عبد الهادي مداح فلاق محمد. (2017). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الإقتصادي والتنمية -قراءة لدراسات سابقة وإقتراح نموذج للإستثمار في رأس المال البشري-. مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية -جامعة الشهيد حمه لخضر، العدد 10، الجزء 03، 16/32.
91. عبد القادر عدالة. (31 01، 2013). الشغل بين نظرية إبن خلدون والفكر المعاصر (بحث في الفلسفة الإقتصادية). مجلة الإستراتيجية والتنمية، 3(4)، 153/172.
92. عثمان عثمان حسن. (ديسمبر، 2001). المؤسسة الإقتصادية والمحيط: الأسس النظرية والآثار العملية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 16، 145-159.
93. عذراء مختاري. (دون سنة). الشباب الجامعي والعمل المؤقت في الجزائر -دراسة ميدانية-. مجلة العلوم الإجتماعية والإنسانية، العدد الثالث عشر، 297/306.
94. عطاء الله فاطمة زعموشي رضوان. (ديسمبر، 2018). الميكانيزمات التي تدير سياسة التوظيف في المؤسسات الجزائرية. مجلة الروائز، المجلد 2، العدد 2، 131-140.
95. عيساوي عبد الحليم بن حسين ناجي، مبارك محمد الهادي، . (دون سنة). البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية . مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع ، 115-128.
96. فائزة زرقط يولرباح، شوشة مسعود التونسي. (مارس، 2018). العملية التعليمية مفاهيمها وأنواعها وعناصرها. مجلة العلوم الإجتماعية، المجلد 07/ العدد 29، 175/188.



97. فؤاد نؤار. (2020). الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية بوههران . *إنسانيات* ، 61-33.
98. كوثر زيادة . (ديسمبر، 2017). واقع سياسة التشغيل في الجزائر في الفترة ما بين 2010-2014. *مجلة العلوم الانسانية، المجلد 1- العدد 48، 335-325*.
99. لبرق محمد رياض رحمانى يوسف زكريا. (مارس، 2021). واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية (قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري). *مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، المجلد السادس، العدد الأول، 597-583*.
100. لعوج بن عمر، خربوش محمد. (2019). واقع إقتصاد المعرفة وأثره على النمو الإقتصادي في الجزائر دراسة قياسية (1980-2017). *مجلة المالية والأسواق، المجلد 5/ العدد 10، 353-332*.
101. ليلى البهنساوي . (يناير، 2018). الموائمة بين مخرجات التعليم الجامعي وسوق العمل -دراسة على عينة من الخريجين المصريين-. *مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة، المجلد 78، العدد 1، 97/36*.
102. ليلى بن ونيسة. (أفريل، 2014). إقتصاد المعرفة والنمو الإقتصادي في الجزائر. *المجلة الجزائرية للإقتصاد والإدارة، العدد 04، 93-86*.
103. ليلى بتقة. (2022). مخرجات الجامعة الجزائرية ومتطلبات سوق العمل بين الإستيعاب والإقصاء الإجتماعي. *دراسات إقتصادية، المجلد 16/ العدد 01، 84/74*.
104. محمد وفضيل عبد الكريم صالي . (ديسمبر، 2014). النمو الديموغرافي وخصائص سوق العمل الجزائري. *مجلة العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 17، 136/119*.
105. مهدي عوارم . (31، 12، 2019). ثقافة العمل في الجزائر -مقاربة وصفية تحليلية-. *مجلة الباحث في العوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد 14 (04)، 314-301*.
106. نور الدين بولعراس مسعودة مداح . (30، 06، 2020). إستراتيجية خريجي الجامعة الجزائرية في التكيف مع متطلبات سوق العمل -دراسة سوسيو مهنية لمجموعة من خريجي

الجامعة بولاية غرداية- .مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد(12)، 703-712.

107. نورة، سليمي إبتهاال قنيفة. (ديسمبر , 2018). التوظيف في المؤسسات التعليمية: آلياته، معايير، إفرزاته -دراسة ميدانية-. مجلة الروائز، المجلد:02/ العدد02، 39-53.

108. هند بوعقادة. (01 12, 2021). معوقات إدماج خريجي تخصصات الهندسة في سوق العمل. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الإجتماعية والإنسانية، المجلد05 (02)، 428 -438.

109. هشام عبد الوافي . (30 06, 2021). أنماط التعليم الجديدة في ظل الجائحة وما بعدها. مجلة دراسات في التنمية والمجتمع، 1/ 12.

#### د- الجرائد الرسمية:

110. الجريدة الرسمية . (2006). أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد46، 3-19.

111. الجريدة الرسمية . (2007). مرسوم التنفيذي رقم 07-123 مؤرخ في 6ربيع الثاني عام 1427 الموافق 24أبريل 2007 يضبط شروط وكيفيات منح الإعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها ويحدد دفتر الأعباء النموذجي المتعلق بممارسة الخدمة العمومية لتتصيب العمال. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، 04-11.

112. الجريدة الرسمية. (26 ديسمبر , 2004). قانون رقم 04-19 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق 25 ديسمبر سنة 2004 يتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 83، 08-10.

113. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . (18 سبتمبر , 2013). الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 45، 9/5.

114. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (6 فبراير , 2013). الجريدة الرسمية ، العدد 08 ، 40/1.

115. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية . (5 أبريل , 2020). قانون رقم 20-03 مؤرخ في 5 شعبان عام 1441 الموافق ل 30 مارس سنة 2020 يعدل ويتمم القانون رقم 19-04 المؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1425 الموافق ل 25 ديسمبر سنة 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، 10/8.

116. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (13 فبراير , 2022). مرسوم تنفيذي رقم 70-22 المؤرخ في 13 فبراير 2022 يحدد شروط وكيفيات ومبلغ منحة البطالة وكذا إلتزامات المستفيدين منها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد (11).

117. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . (19 أبريل , 2008). المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، 23/19.

118. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . (10 ديسمبر , 2019). مرسوم تنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 8 ديسمبر 2008 المتضمن إدماج المستفيدين من جهازي المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الإجتماعي لحاملي الشهادات. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76، 24/22.

119. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (1990). الجريدة الرسمية (المجلد العدد 17). الجزائر: المطبعة الرسمية .

120. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2006). أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جماد الثانية 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 يتضمن قانون الأساسي العام للتوظيف العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، 19/3.

121. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (02 يوليو , 2008). الجريدة الرسمية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36، 44/1.

ذ- المؤتمرات والملتقيات والكتب الجماعية:

122. المؤتمر الأول للتعليم الفني والمهني (نواكشوط 26/25 مارس 2017) التقرير الختامي .  
(2017) تطوير التعليم الفني والمهني في الوطن العربي وتعزيزه . (p. 1/ 15) موريطانيا:  
المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، وزارة التشغيل والتكوين المهني وتقنيات الإعلام  
والإتصال.

123. بلخادم بحرية سليخ حورية . (دون سنة). دور الجامعة في ترقية سوق الشغل لدى الشبب  
الجامعي من خلال (التكرين البيداغوجي، التظاهرات العلمية حول التكوين، وسياسات الشغل،  
الإتفاقيات والشراكة مع الهيئات والدعم والمساندة...). تحديات الإنتقال من الجامعة إلى سوق  
الشغل في الجزائر، (صفحة 1/15). الجزائر.

124. علي عبد الستار عبد الجبار الحافظ. (2018). دور عمال المعرفة في تعزيز الإبداع  
بإعتماد مدخل عمليات إدارة المعرفة (دراسة إستطلاعية لآراء عينة من المعلمين في مديرية تربية  
نينوى) . وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقنية الإدارية -بغداد- تحت شعار  
الإبداع الإداري لتحقيق الرؤية المستقبلية لمنظمات الأعمال (صفحة 345/322). بغداد: وزارة  
التعليم العالي والبحث العلمي الجامعة التقنية الوسطى -الكلية التقنية الإدارية بغداد-.

125. علي خليل إبراهيم التميمي. (2010). فجوات التعليم والتدريب والبحث العلمي وسوق  
العمل العربية. مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية (صفحة 37/01).  
المنامة -مملكة البحرين-: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، جامعة دلمون  
للعلوم التكنولوجيا مملكة البحرين.

126. فطيمة، بعلي حمزة، بنية محمد ساسي. (2017). القطاع الخاص كأحد البدائل التنموية  
للإقتصاد الجزائري خارج قطاع المحروقات. المؤسسات الإقتصادية الجزائرية وإستراتيجيات  
التنوع الإقتصادي في ظل إنهيار أسعار البترول (الصفحات 1-19). قالمة: جامعة 8 ماي  
1945، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

127. لطيفة بوراس . (2020). الرقمنة في الجامعة بين التغيير الجذري والتكيف الحتمي. أعمال  
الملتقى الوطني الموسوم ب: دور الرقمنة في الجودة في التعليم العالي .كلية الحقوق جامعة

الجزائر 1 .. المجلد 57، العدد خاص ، صفحة 129/113. الجزائر: المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، السياسية والإقتصادية.

128. محمود الكبيسي ليث صلاح الدين . (01 08, 2021). منظومة التعليم العالي في العراق ومساهمتها في بناء إقتصاد المعرفة. واقع إقتصاد المعرفة في منظومة التعليم والبحث العلمي في ضوء إستراتيجيات التنمية المستدامة بالدول العربية، الصفحات 80-100.

129. محمد إبراهيم، مها محمد نافذ بهلول مقداد. (2012). بطالة خريجي كلية التجارة ودور المشاريع الصغيرة في علاجها. مؤتمر الشباب والتنمية في فلسطين: مشكلات وحلول (صفحة 22/1). فلسطين: الجامعة الإسلامية .

130. مؤتمر العمل الدولي. (2010). إستعراض متابعة إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المجلد الدورة 99). جنيف: مكتب العمل الدولي.

131. مؤتمر العمل الدولي. (1988). إتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة . جنيف: مكتب العمل الدولي.

132. مؤتمر العمل الدولي. (1989). إتفاقية 122 بشأن سياسة العمالة. جنيف: مكتب العمل الدولي.

133. مؤتمر العمل الدولي. (2012). أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل -البند الخامس من جدول الأعمال- (المجلد الطبعة الأولى). جنيف: مكتب العمل الدولي.

#### ❖ المواقع الإلكترونية:

134. محمد إبراهيم محمد . (13 5, 2020). المرجع. تم الاسترداد من السياسات العامة على مستوى المؤسسة (مفهوم السياسات وأهميتها) : <https://www.almerja.com>

135. هارفارد بزنس ريفيو. (29 07, 2021). تم الاسترداد من التوظيف Recruiting: <https://hbrarabic.com>

136. وزارة الصناعة والإنتاج الصيدلاني. (2023). تم الاسترداد من المؤسسات العمومية الإقتصادية الصناعية : <https://www.industrie.gov.dz>

137. وكالة الأنباء الجزائرية. (29 أوت, 2019). *APS*. تم الاسترداد من المركب المدمج لمهن النسيج لغيليزان سيساهم في عودة صناعة النسيج في الجزائر : <https://www.aps.dz>
138. Djamel Guerid .(Avril, 1998). *L'Universite D'hier A Aujourd'Hui*. تم الاسترداد من <http://www.ouvrages.crasc.dz> L'Universite Aujourd'Hui:
139. [http:// www.annasronline.com](http://www.annasronline.com) .(2022-11-10). *جامعة وهران تحتفل بنصف قرن من الإشعاع العلمي والفكري .*
140. <https://www.aawsat.com> .(2022-11-10). *نافذة على الجامعة: جامعة الجزائر...تاريخ حافل في التعليم والنضال.*
141. <https://www.djelfa.info> .(2022-11-10). *أول جامعة بعد إستقلال الجزائر.*
142. إبراهيم يوسف . (بلا تاريخ). *التعليم عن بعد: الواقع والأفاق / دراسة لبعض النماذج العالمية .* تم الاسترداد من [www.asjp.cerist.dz](http://www.asjp.cerist.dz)
143. *التربية .* (بلا تاريخ). تم الاسترداد من شبكة أهل البيت للأخلاق الإسلامية : <http://www.ahlolbayt.net>
144. التوظيف. (بلا تاريخ). *SCRIBD*. تم الاسترداد من التوظيف: <https://www.scribd.com>
145. جامعة غليزان. (22, 11, 2022). *جامعة غليزان.* تم الاسترداد من تاريخ جامعة غليزان : <https://www.univ-relizane.dz>
146. *رواد إدارة الجودة الشاملة.* (14, 11, 2018). تم الاسترداد من <http://almerja.net>
147. عمر بن نايش. (11 يونيو, 2022). *في ترتيب الجامعات الجزائرية: جامعة غليزان تحتل المركز الرابع والثلاثين وطنيا.* تم الاسترداد من القائد : <https://www.kaidnews.dz>
148. *لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر .* (19, 04, 2019). تم الاسترداد من لمحة تاريخية عن التعليم في الجزائر : <https://www.educafile.com>

149. م.كريم . (26 03, 2022). *الجزائر الآن* . تم الاسترداد من الجزائر تنفق سنويا على البحث العلمي والتطوير 8 مليار دينار : <https://algeriemaintenant.dz>
150. ماهي الدولة التي تنفق أكثر ما تنفقه على التعليم؟ . (2023). تم الاسترداد من Talking of Money.com: <http://ar.talkingofmoney.com>
151. محمد رشدي جراية . (دون سنة). *الصحراء الجزائرية (دراسة في جغرافيا)*. تم الاسترداد من Academia Arabia : <https://academia-arabia.com>
152. مدونة التربية والتعليم . (20 11, 2022). *مدونة التربية والتعليم* . تم الاسترداد من جامعة غليزان -أحمد زبانة-: <https://www.eduschol-onec.com>
153. *SCRIBD* . (دون سنة) . تم الاسترداد من التوظيف: <https://fr.scribd.com>
154. مولود زايد الطيب . (23 10, 2010). *إجتماعي* . تم الاسترداد من النظرية البنائية الوظيفية : <https://ejtema3e.com>
155. ناصر عبد الحميد يونس. (2016). *www.new-educ.com* . تم الاسترداد من مدخلات العملية التعليمية وأثرها على طبيعة مخرجاتها : <https://www.new-educ.com>
156. نبيل سعد خليل جرجس. (25 03, 2020). *أستاذ التربية المقارنة والإدارة العلمية المتفرغ*. تم الاسترداد من المحاضرة الثالثة في مقرر قاعة بحث : <http://staffsites.sohag-univ.edu.eg>
157. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (2021) . *ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية* . الجزائر .
158. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (2021). *نظام التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر الوضع الراهن والأفق المستقبلية* . الجزائر .

159. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي . (دون سنة). دليل إجراءات الترشح وكيفية الحصول على التأهيل الجامعي للأستاذ الباحث والباحث الدائم. تم الاسترداد من <https://services.mesrs.dz>
160. وكالة الأنباء الجزائرية . (26, 03, 2022). وكالة الأنباء الجزائرية . تم الاسترداد من الدولة أنفقت نحو 57 مليار دج على البحث العلمي خلال السنوات السبع الأخيرة: <https://aps.dz>
161. الرئيس عبد المجيد تبون يوقع على قانون المالية 2022. (2022). تم الاسترداد من توزيع ميزانية التسيير حسب القطاعات: [www.aps.dz](http://www.aps.dz)
162. إنتصار حسون رضا السلامي. (2021). مفهوم الحرفة . تم الاسترداد من almerja: <https://almerja.net>
163. نور الدين، حميدة جرو زمام . (2018). المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها. تم الاسترداد من <https://revues.univ-biskra.dz>
164. جامعة التكوين المتواصل UFC. (دون سنة). تم الاسترداد من وظائف المؤسسة الإقتصادية : <https://www.sadekalii.blogspot.com>
165. خبر برس. (20, 08, 2023). خبر برس. تم الاسترداد من شركات دولية كبرى تستثمر في الجزائر: <https://www.khabarpress.dz>
166. الديوان الوطني للإحصائيات (s.d.). حوصلة التشغيل 1962-2020 . Récupéré sur <https://www.ons.dz>
167. السيسي, ع. ا. (2021). خطابه ورؤيته حول جودة التعليم العالي ومكانة خريجه بسوق العمل بمنتهى العالمي للتعليم العالي تحت عنوان " تحديات وظائف المستقبل من منظور عالمي ". مصر .



168. لجنة الأمن الغذائي العالمي (CFS). (2021). تشجيع الشباب على المشاركة والعمل في الزراعة والنظم الغذائية. روما: تقرير فريق الخبراء الرفيع المستوى HLPE المعني بالأمن الغذائي والتغذية.

169. (11 07 2022). تم الاسترداد من <https://arabic.euronews.com>

#### ❖ المراجع باللغة الأجنبية:

170. Al-Rashaidan , E.-T. (2021). Bridging The Gap Between Higher Education And The Labour Market Needs In Saudi Arabia: Tha Role Of High Education Institutions. *Multicultural Education, Volume 7/ Issue 8*, 1/10.
171. Benyahia, S. (2019). Le Chomage en Algérie:Caractéristiques, Causes et Conséquences. *Revue de l'Ijtihad D'études Juridiques et Economiques, Volume:08 Numéro:01*, 13/38.
172. Bruno Var der Linden. (2021). *Travail. chomage et politique d'emploi LECON 2051*. Louvain: Université catholique de Louvain.
173. CFI Team. (2022, December 5). *Labor Marke– Overview, Components and Analysis*. Retrieved from CFI: <https://oratefinanceinstitute.com>
174. Dan L. Ward, R. (2013). *UCnet*. Retrieved from Workforce Planning That Gets the Right Person in The Right Job : <https://ucnet.universityofcalifornia.edu>
175. Geoff Masonk, Gareth Williams,Sue Cranmer. (2009, March). Employability Skills initiatives in higher education: What effects do they

- have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(01), 01–30.
176. Hazelkom, E. (2019). *Relationships Between Higher Education and the Labour Market –A Review of Trends, Policies and Good Practices*. Ireland: BH Associates,Ireland.
177. Issa, N. (2012, Mai ). Les diplômés de l'enseignement supérieur au Liban et le maeché du travail. *Formation, qualification, métiers.évolution du marché de l'emploio et information sur les métiers OpenEdition Books* , 39–50.
178. Jane Andrews and others) .May, 2008 .(All change? Managers' experience of organizational change in theory and practice .*journal of organizational change Management* ,vol 21; No 3.314–300
179. Lanoe, D. C. (2009). Organisation et Performance économique. *Ergonomie et Organisation du Travail* (p. 553/560). Toulouse: RESACT–MP avec le soutien du MIDACT.
180. LEROY, R. (1965). *Le Chomage et la main–d'oeuvre sous–employée* . Belgique: communauté économique européenne .
181. Moreau, V. (2021, Octobre 10–14). Recherche Et Coordination Territoriale . *L'Université et la société: la troisième mission* (pp. 1–19). université de Strasbourg : Réseau d'excellence des dirigeantes et dirigeants universitaires en gouvernance rt en gestion .

182. Pole– Emploi.fr. (2015). *comment Aborder le Marché du Travail*. paris: Pole emploi–Direction de la communication –Le Cinétic– 1,avenue du Docteur Gley.
183. Saoud, T. (2021–2022). *Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en Kabylie: Les stratégies de recherche d'emploi face aux contraintes de l'intégration*. Tlemcen: Université d'Abou Bekr Belkaid de Tlemcen, Faculté des sciences humaines et sociales Département d'histoire –Thèse de doctorat en anthropologie– .
184. SHARJAH', S. U. (2015). *SKYLINE UNIVERSITY COLLEGE "UNIVERSITY CITY OF SHARJAH"*. Retrieved from Vision;Mission;Goals & Objectives: <https://www.skylineuniversity.ac.ae>
185. Tiantian, H. (2013). *Une Analyse de l'emploi et du salaire des diplômé universitaires on Chine à Leur entrée sur le marché de Travail* . Montréal: université de Montréal.
186. Tremblay, J. (Avril 1998). *Les Pratiques D'Employabilité au Saguenay–LAC–Saint–Jean: Les Enjeux Idéologiques D'une Nouvelle éthique*. Québec–Chicoutimi–: Université Du Québec à chicoutimi.
187. Zsofia Kocsis , g. (2021, May 07). A double road to success? Impact of dual educaton on effectiveness. *Research in Post–Compulsory Education*, 26(2), 164– 188.

# فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	إهداء
	شكر وتقدير
	الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة
2	مقدمة عامة
5	الإشكالية
08	فرضيات الدراسة
09	مبررات إختيار الموضوع
10	أهمية الدراسة
11	أهداف البحث
12	المنهج وأسلوب الدراسة
12	أدوات وتقنيات البحث
14	مجتمع وعينة الدراسة
17	حدود الدراسة
17	تحديد مفاهيم البحث
20	عرض الدراسات السابقة حول الموضوع
29	صعوبات البحث
31	مراجع الفصل الأول
	الفصل الثاني: واقع نظام التعليم العالي في الجزائر - سيرورة جامعة أحمد زبانة غليزان -
36	تمهيد
	1. ماهية الجامعة في الجزائر
36	1- مفهوم الجامعة حسب نظر العلماء والمشرع الجزائري
40	2- لمحة تاريخية عن نشأة الجامعة في الجزائر
42	3- دور وأهمية الجامعة في المجتمع -الجزائر-
44	4- التعريف بجامعة أحمد زبانة -نموذج للدراسة- هياكلها ووظائفها
54	5- مبادئ الجامعة وأهدافها

58	6- حقيقة الجامعة الجزائرية ما بين الخطاب والواقع "مكانة جامعة غليزان محليا ودوليا"
	II. ماهية التعليم العالي في الجزائر ومخرجاته
61	7- مفهوم التعليم العالي والنظريات المعالجة له
64	8- التعليم العالي حسب المشرع الجزائري
67	9- كرونولوجية التاريخية لتطور التعليم العالي في الجزائر
72	10- أنواع التعليم العالي (تحليل أكثر نوع مستخدم في الجامعة الجزائرية . جامعة غليزان نموذجا).
89	11- مدخلات ومخرجات التعليم العالي في الجزائر
112	12- مؤشرات جودة مهارات خريجي الجامعة (جامعة غليزان نموذجا)
123	13- حقيقة التعليم الجامعي كآلية لضمان العمل للخريجين
129	خلاصة الفصل
130	قائمة مراجع الفصل الثاني
	الفصل الثالث: تغيرات سوق العمل الجزائري وعلاقته بالنسق الجامعي.
139	تمهيد
	I. ماهية سوق العمل الجزائري وأهم تحولاته
139	1- مفهوم سوق العمل وأهم قوانينه حسب المشرع الجزائري
141	2- مكونات سوق العمل حسب المعطيات الإحصائية بالجزائر
147	3- سوق العمل بين المواثيق الدولية والقوانين الجزائرية
151	4- ماهية وكالة التشغيل والضمان الاجتماعي ANEM ومنظور خريجي الجامعة لها
165	5- العوامل المؤثرة في سوق العمل الجزائري

170	6- واقع متطلبات سوق العمل الجزائري ومكانة خريجي الجامعة به
175	7- الفجوة القائمة بين مخرجات الجامعة وسوق العمل الجزائري
186	II. الإصلاحات الجديدة بسوق العمل الجزائري "منحة البطالة" ومدى تأثيرها على خريجي الجامعة والتنمية الاقتصادية
196	8- التعريف بمنحة البطالة
200	9- سلبيات منحة البطالة
204	10- إيجابيات منحة البطالة
206	11- تأثير منحة البطالة على التنمية الاقتصادية
210	خلاصة الفصل
211	قائمة مراجع الفصل الثالث
	الفصل الرابع: معايير التوظيف بالمؤسسة الاقتصادية في ظل الاقتصاد المعرفي.
221	تمهيد
	1. ماهية التوظيف حسب القانون الجزائري
221	1- مفهوم التوظيف حسب القانون الجزائري
226	2- مهام عملية التوظيف بالمؤسسة
228	3- مبادئ التوظيف في الجزائر ومصادره
230	4- العوامل المؤثرة في التوظيف
232	5- العمليات الرئيسية للتوظيف
	II. دراسة حالة لتوظيف العمال بمؤسسة إقتصادية تايل -TAYAL-

235	6- مكانة المؤسسات الإقتصادية في الجزائر
239	7- مراحل نشأة المؤسسة الإقتصادية في الجزائر ودورها في التنمية المحلية
252	8- نشأة المؤسسة وتعريفها -تايال TAYAL-
255	9- خصائص ووظائف مؤسسة تايال TAYAL
257	10- سيرورة عملية التوظيف بالمؤسسة تايال للنسيج TAYAL
264	11- ثقافة التوظيف بالمؤسسة الإقتصادية (شركة تايال TAYAL نموذجاً)
272	12- تناسق المؤسسة مع إقتصاد المعرفة
282	13- الجامعة المنتجة ما بين الإستهلاك والإستثمار والتنمية الإقتصادية
288	خلاصة الفصل
289	قائمة مراجع الفصل الرابع
295	خاتمة عامة
302	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس المحتويات
	الملاحق





الملاحق



# Formulaire d'Expression de Besoin en Personnel (Staff Requirement Form)

Référence : DRH\_EN\_21

Version : 01

Date : 22/09/2020

Page 1 sur 2

**A l'attention du Directeur des Ressources Humaines (To the H.R.D attention)**

**Direction/Service (Department):** Click here to enter text.

**Date:** Click here to enter a date.

**Dénomination du poste objet de recrutement (Job Title) :** Click here to enter text

**Existant (Existing)**

**Nouveau (New)**

**Remplacement (Replacement)**

**Justification dans le cas d'un nouveau poste ou d'un poste existant : (In case of a new position, please provide justifications)**

**Nombre de Postes (Number of vacant positions) :** Choose an item. **Sexe (Gender):** Choose an item.

**Lieu de résidence (Place of residence) :** Click here to enter text.

**Lycée (High School)**  **Ecole Supérieure (Higher Engineering School)**

**Licence (Bachelor)**  **Master (Masters)**  **Autre (Other):** Click here to enter text.

**Diplôme/Formation Générale ou professionnelle (General & Technical Training Diplomas/Certificates):**

**Expérience professionnelle (Professional Experience):** Click here to enter text.

**Langues (Languages)\* :**

1-	<input type="checkbox"/> <b>Lu (Read)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Ecrit (Written)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Parlé (Spoken)</b>
2-	<input type="checkbox"/> <b>Lu (Read)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Ecrit (Written)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Parlé (Spoken)</b>
3-	<input type="checkbox"/> <b>Lu (Read)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Ecrit (Written)</b>	<input type="checkbox"/> <b>Parlé (Spoken)</b>

\*A classer par priorité (Most important first)

**Lieu de travail :**  **Siège (Main Site)**  **Autre (Other):** Click here to enter text.

**Horaires de travail (Work Schedule):** Choose an item.

**Autres critères demandées (Other requirements):**



# Formulaire d'Expression de Besoin en Personnel (Staff Requirement Form)


Référence : DRH\_EN\_21

Version : 01

Date : 22/09/2020

Page 2 sur 2

<b>Le Responsable de Structure (Line Manager)</b>	<b>Accusé de réception Départ recrutement (Recruitment)</b>
<b>Date :</b> Click here to enter a date    <b>(Cachet et signature/Stamp and Signature)</b>	<b>Date :</b> Click here to enter a date    <b>(Cachet et signature/Stamp and Signature)</b>
<b>Volet réservé à la DRH (For H.R.D use only)</b> (Suivi et analyse de la demande)	
<b>Titre du poste (Job title) :</b> .....	
<b>Mode de recrutement (Recruitment mode) :</b>	
<input type="checkbox"/> Interne (Internal) <input type="checkbox"/> ANEM (National Employment Agency) <input type="checkbox"/> Agence de recrutement (Private Placement Agency)	
<b>Type de contrat (Contract type):</b>	
<input type="checkbox"/> CDD (Fixed-terms) <input type="checkbox"/> CDI (Indefinite): Click here to enter text <input type="checkbox"/> DAIP <input type="checkbox"/> CTA	
<b>Période d'essai (Probation period):</b> Click here to enter text. <b>Préavis (Notice period) :</b> Click here to enter text	
<b>Fourchette Salariale (Salary range):</b> Click here to enter text.	
<b>Passage par le centre de Formation (Induction):</b> <input type="checkbox"/> Oui Y <input type="checkbox"/> Non N -Durée de la Formation (Days): .....	
<b>Appréciations et observation du Directeur des Ressources Humaines (HR evaluation &amp; observations):</b>	
..... ..... .....	
<b>Le Directeur des Ressources Humaines</b> (Human Resources Approval)	<b>Approbation de la Direction Générale</b> (General Management Approval)
<input type="checkbox"/> Favorable(Accepted) <input type="checkbox"/> Défavorable(Rejected)    <b>Date :</b> Click here to enter a date. <b>(Cachet et signature/Stamp and Signature)</b>	<input type="checkbox"/> Favorable(Accepted) <input type="checkbox"/> Défavorable(Rejected)    <b>Date :</b> Click here to enter a date. <b>(Cachet et signature/Stamp and Signature)</b>

		<b>TEST DE SELECTION</b>	
<b>NOM :</b>		<b>PRENOM :</b>	<b>DATE :</b>

**Evaluation psychotechnique**

1. Entourez le chiffre à droite qui est identique à celui de gauche :

ضع دائرة حول العدد الموجود على اليمين والمماثل للعدد الموجود على اليسار

1687	1867	1687	1778	1786	1876	1678
4244	2424	4244	4224	2442	2422	2224
7667	7676	7766	7667	7766	7676	7661

2. Quelle lettre complète cette suite logique ? أي الرقم الذي يكمل هذا التسلسل المنطقي ؟

	30	35	40	45
--	----	----	----	----

3. Trouvez le nombre manquant اعثر على العدد الناقص

2	4	7	11		22	29
---	---	---	----	--	----	----

4. Trouvez l'intrus : ابحث عن الكلمة الدخيلة :

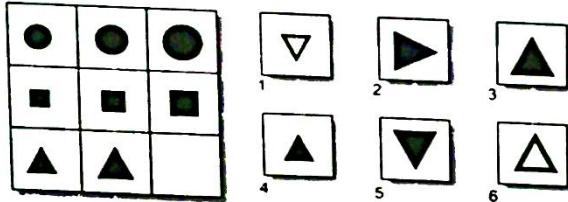
A. Algérie

B. Tunisie

C. Turquie

D. Europe

5. Quelle case numérotée complète logiquement le tableau ? أي مربع مرقم يكمل الجدول منطقيًا ؟



**Test de Logique**

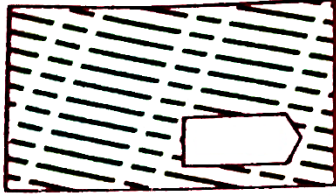
1- Quelle heure est-il dans l'horloge ? كم الوقت في الساعة ؟



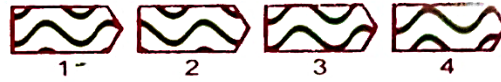
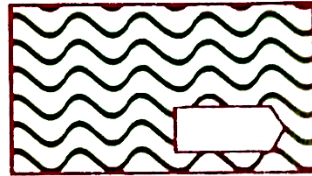
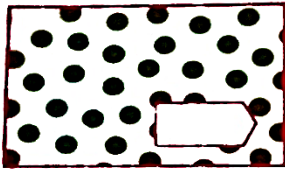
2- Quel est le chiffre manquant dans le domino ? ما هي قطعة الدومينو الناقصة ؟



3 Quelle est la figure qui complète l'image ? أي رقم يكمل الصورة ؟



4-Trouvez la dernière figure ? أي رقم يكمل الصورة ؟



#### Evaluation de mathématiques

Entourez la bonne réponse قم برسم دائرة على الاجابة الصحيحة

Quel est le bon résultat pour cette opération ?

ما هي النتيجة الصحيحة لهذه العمليات ؟

$2275 + 2133 = ?$

 3489

 4408

 3389

$974 - 215 = ?$

 322

 469

 468

$86 \times 9 = ?$

 675

 772

 774

$666 : 6 = ?$

 101

 112

 111

$(35:7) + (4 \times 16) = ?$

 65

 67

 69

INTITULE DE POSTE

منصب العمل

➤ **ETAT CIVIL : الحالة المدنية :**

Nom : ..... Prénom : .....  
اللقب الاسم

Ne (e) le : ..... à : .....  
تاريخ الازيداد ب

Situation familiale :  C اعزب  M متزوج  D مطلق  V ارملة  
الحالة العائلية

Adresse : .....  
العنوان

N° de téléphone : ..... Email : .....  
رقم الهاتف البريد الالكتروني

Nom du Père : .....  
اسم الاب

Nom et Prénom de la Mère : .....  
اسم و لقب الام

Profession Père : ..... Profession Mère : .....  
مهنة الاب مهنة الام

Nombres de Frères & Sœurs : .....  
عدد الاخوة و الاخوات

Nom et Prénom du Conjoint : ..... Profession du Conjoint : .....  
اسم و لقب الزوج (ة) مهنة الزوج (ة)

Nombre d'enfants : .....  
عدد الاولاد

➤ **SITUATION VIS A VIS DU SERVICE MILITAIRE : الوضعية تجاه الخدمة العسكرية :**

Situation irrégulière  Dégagé  Sursitaire  Dispensé   
وضعية غير قانونية مؤدى مؤجل معفى

➤ **NIVEAU SCOLAIRE, UNIVERSITAIRE ET CENTRE PROFESSIONNELLE : المستوى التعليمي، الجامعي او التكوين المهني :**

Etablissement المؤسسة/الجامعة	Diplôme الشهادة	Spécialité التخصص	Année d'obtention تاريخ التخرج

➤ **CARRIERE PROFESSIONNELLE : المسار المهني :**

المهنة Emploi	المستخدم Employeur	من Du :	الى Au :	Motif du départ
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....	.....

➤ **LANGUES : إتقان اللغات :**

اللغات Langues	جيد Bien	متوسط Moyen	لا شيء Néant
الفرنسية Français			
العربية Arabe			
الانجليزية Anglais			
أخرى (préciser) Autre			

➤ **Accepteriez-vous de travailler :**

Par équipe 8\*3:

La nuit :

Les Heurs supplémentaires :

Les weekends et les jours fériés si nécessaire

Salaire souhaite

Date de disponibilité

Non / لا      oui / نعم








هل تقبل العمل:

في مجموعة 8\*3

في الليل

لساعات إضافية

في عطلة نهاية الأسبوع والأعياد إذا لزم الأمر

الأجر الشهري الذي تطلبه

متى تكون جاهز للالتحاق بالشركة

Je déclare l'exactitude des renseignements ci-dessus, et déclare être libre de tout engagement.  
أصريح بدقة المعلومات الواردة أعلاه وأعلن أنها خالية من أي التزام.

**Signature de l'intéressé (e).**

الإمضاء

**Fait à Relizane le : .....**

La note de test	/ 15	Visa du Chargé du personnel
Evaluation de l'entretien	/ 05	Visa du Responsable



ملحق المعطيات الشخصية لأفراد عينة الدراسة -25-

رقم المبحوث	الجنس	المستوى التعليمي	التخصص الأكاديمي	سنة التخرج	سنة التوظيف بشركة TAYAL	الوظيفة الحالية	طريقة الحصول على الوظيفة
01	ذكر	ماستر	علم الإجتماع	2015	2018	تسيير موارد البشرية	دون وسيط
02	ذكر	ليسانس	إنجليزية	2016	2019	ترجمة	دون وسيط
03	ذكر	ماستر	إعلام آلي	2016	2020	البرمجة	تربص
04	أنثى	ليسانس	فرنسية	2014	2019	إستقبال الاتصالات	صديق
05	أنثى	ماستر	إدارة وإقتصاد	2012	2020	بقسم تسيير الموارد البشرية	دون وسيط
06	أنثى	مدرسة العليا للأساتذة	فرنسية	2018	2020	بقسم تسيير الموارد البشرية	دون وسيط
07	أنثى	ماستر	حقوق	2017	2018	بقسم تسيير الموارد البشرية	دون وسيط
08	أنثى	ليسانس مدرسة العليا للإدارة وريادة الأعمال- نرويج-	إنجليزية	2017	2019	ترجمة	دون وسيط



09	أنثى	ماجستير	المحاسبة	2016	2018	سكرتيرة مالية ومحاسبة	تربص
10	أنثى	ليسانس	أدب عربي	2017	2018	بقسم تسيير الموارد البشرية	دون وسيط
11	أنثى	ماجستير	فرنسية	2016	2019	ترجمة	دون وسيط
12	ذكر	ماجستير	حقوق	2015	2018	بقسم تسيير الموارد البشرية	صديق
13	أنثى	ماجستير	حقوق	2017	2020	بقسم تسيير الموارد البشرية	تربص
14	ذكر	ليسانس	إعلام آلي	2016	2018	قسم البرمجة	تربص
15	ذكر	ماجستير	أدب عربي	2015	2018	بقسم تسيير الموارد البشرية	دون وسيط
16	ذكر	ليسانس	فرنسية	2014	2018	سكرتيرة	دون وسيط
17	أنثى	ماجستير	إنجليزية	2016	2020	إستقبال الاتصالات	دون وسيط
18	ذكر	ماجستير	محاسبة	2015	2018	قسم المالية والمحاسبة	تربص
19	ذكر	ماجستير	علوم إقتصادية وتجارية وعلوم التسيير	2016	2018	بقسم تسيير الموارد البشرية	تربص

صديق	بقسم تسيير الموارد البشرية	2020	2017	أدب عربي	ليسانس	أنثى	20
دون وسيط	بقسم تسيير الموارد البشرية	2019	2016	علم الإجتماع	ليسانس	ذكر	21
دون وسيط	قسم تسيير الموارد البشرية	2018	2015	إدارة أعمال	مدرسة العليا لإدارة الأعمال	ذكر	22
تربص	برمجة	2019	2016	إعلام آلي	ماستر	ذكر	23
الأب	قسم الاتصالات	2020	2017	إعلام وإتصال	ماستر	أنثى	24
دون وسيط	قسم المالية والمحاسبة	2018	2017	محاسبة	ليسانس	أنثى	25

ملحق المعطيات الشخصية لأفراد عينة ذوي المقابلات الحرة (5):

الأقدمية	المكانة العملية	الجنس	رقم المبحوث
05	نائب العميد المكلف بما بعد التدرج والبحث العلمي والعلاقات الخارجية بجامعة غليزان	ذكر	01
06	مدير قسم تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية -تايال -TAYAL	ذكر	02
07	نائبة المدير العام بمفتشية التشغيل بولاية غليزان	أنثى	03
06	مدير وكالة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ANEM بولاية غليزان	ذكر	04
08	مسؤول بمديرية التشغيل لولاية غليزان	ذكر	05

## فهرس الأشكال البيانية

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس.	15
02	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.	16
03	يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص الأكاديمي.	16
04	تعداد العينة المعتمد عليها في الدراسة	16
05	يبين عدد مؤسسات التعليم العالي في الجزائر لسنة 2022.	43
06	يوضح تطور الإنتاج العلمي الوطني ما بين 1962 إلى 2020.	52
07	يوضح نقاط جامعة غليزان حسب التقيط للمعايير الخمس للتعليم.	60
08	يوضح عدد المستخدمين للمنصة وعدد الدروس بجامعة غليزان للموسم الجامعي 2023/2022.	75
09	يوضح نسبة الطلبة المقبلين على الجامعات الجزائرية للدخول الجامعي 2022-2023.	91
10	يوضح توقعات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتعداد الطلاب لسنة 2035.	92
11	يمثل حصيلة تعداد الطلبة المقبلين على الجامعة -غليزان- من 2009 إلى 2018.	92
12	يوضح نسب الأساتذة بجامعة غليزان حسب المنصب.	94
13	يوضح تعداد الأساتذة بجامعة غليزان من سنة الجامعية 2017-2018 إلى 2022-2023 حسب الرتب.	96
14	يوضح تعداد الطلبة المتخرجين من جامعة غليزان من 2008 إلى 2022.	107
15	يوضح عدد المشاريع بجامعة غليزان حسب الدورات.	109
16	يوضح نسبة المشاريع على حسب التخصصات.	110
17	يوضح نسب المقروئية والإبحار على الأنترنت في الدول العربية.	121
18	يوضح توزيع أفراد العينة حول آراءهم لأكثر الإختبارات التقويم تطبيقا.	125
19	يوضح نسبة البطلة والنشاط والشغل ما بين 2015-2019.	143
20	يبين إحصائيات وكالة التشغيل ANEM لجهاز العمل المدعم CTA بولاية غليزان	162

163	يوضّح نسب المستفيدين من عقود الإدماج المهني وكذا عقود العمل المدعّم بولاية غليزان.	21
164	يمثل عروض العمل حسب كل نشاط وقطاع في ولاية غليزان	22
167	يبين تراجع انخفاض مؤشر معدل الخصوبة في الجزائر	23
168	يوضّح نسبة الفئات العمرية القادرة على العمل بالجزائر لسنة 2021.	24
177	يوضّح تعداد إلتحاق الطلبة في الأطوار الثلاث بالجزائر من 2014 / 2019.	25
190	يبين نسبة البطالة مقارنة مع نسبة السكان ما بين 2019-2022.	26
194	يوضّح تعداد العاطلين عن العمل حسب متغير الشهادة بولاية غليزان ما بين سنة 2019 إلى 2022.	27
204	يبين معدل البطالة في الجزائر مقارنة مع معدل التضخم لسنة 2022.	28
259	يوضّح تعداد العمال بمصنع تايال TAYAL بتاريخ 2023/01/31	29
280	يوضح المراتب الأولى عالميا لمؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021.	30
281	يوضح ترتيب الدول العربية العالمي حول مؤشر المعرفة العالمي لسنة 2021.	31

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
45	يبين توزيع الأساتذة بجميع الرتب بجامعة أحمد زبانه غليزان لسنة 2020.	01
63	يوضح إحصائيات التنمية البشرية لدول العالم حسب تقرير 2020.	02
74	يوضح عدد المنخرطين بمنصة Moodle للتعليم عن بعد بجامعة غليزان لسنة 2021.	03
80	يوضح الإتفاقيات التعاونية لجامعة أحمد زبانه بغليزان.	04
87	يبينّ تعداد الطلبة الذين قبلت مشاريعهم حسب قرار المؤسسة الناشئة.	05
88	يوضّح توزيع أفراد العينة حسب آرائهم حول مشروع المؤسسات الناشئة.	06
97	يوضح إحصائيات الوسائل المادية الخاصة بجامعة أحمد زبانه غليزان.	07
99	يوضح تطور ميزانية قطاع التعليم العالي من سنة 2019-2023.	08
100	يمثل منحة الطلبة الجامعيين حسب الأطوار الثلاث.	09
101	يبين مقتنيات الجامعة للكتب لسنتي 2020 و2021.	10
101	يبين مقتنيات الكتب حسب الكليات.	11
101	يوضح الهبات المقدمة لمكتبة جامعة أحمد زبانه غليزان لسنتي 2020 و2021.	12
115	يبينّ توزيع أفراد العينة حول اكتسابهم للمهارات الفكرية المعرفية.	13
118	يوضّح توزيع أفراد العينة حسب إحتواءهم للمهارات العملية.	14
121	يوضّح توزيع أفراد العينة حسب إكتسابهم للمهارات الذاتية.	15
124	يوضّح توزيع أفراد العينة حول منظورهم لمكانة تخصصهم الأكاديمي بسوق العمل.	16
143	يبينّ تعداد السكان المشتغلون والبطالون حسب الجنس لسنة 2019.	17
144	نسب القوة العاملة والنشطة وكذا البطالة مع معدل التشغيل بولاية غليزان	18
149	يوضّح الإتفاقيات الأساسية وذات الأولوية سارية المفعول في الجزائر.	19
157	يوضح عدد المدمجين في القطاع الوزاري بالدفعات الثلاث لسنة 2022	20
159	تعداد إدماج المنتسبين بالقطاع الإقتصادي العام بولاية غليزان	21

160	يمثل حصيلة المدمجين بكل القطاعات في ولاية غليزان لسنة 2023.	22
163	يبين عدد الإنجازات المحققة مقارنة مع الأهداف المطلوبة في المهام الثلاث.	23
166	يوضح ديموغرافية السكان الجزائر لسنة 02/04/2023	24
174	توزيع أفراد العينة حسب رأيهم لمكانة تخصصهم بسوق العمل.	25
179	يمثل توزيع أفراد العينة حول منظورهم لتدخل الدولة في التوظيف.	26
180	يمثل توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول التعليم الجامعي يسهل الخريج للالتحاق بسوق العمل.	27
182	يبين توزيع أفراد العينة حسب رأيهم لسيطرة اليد الأجنبية على سوق العمل.	28
184	يمثل توزيع أفراد العينة حول منظورهم للمحسوبية في التوظيف ورأيهم حول إبعاد شرط الخبرة بالتوظيف وعن منظورهم حول إختيار الموظف من مهاراته أو من خبرته.	29
191	يبين معدل البطالة ومؤشرات الاقتصادية فيما يتعلق بقطاع العمل لسنتي 2022-2021	30
192	يمثل تعداد خريجي التعليم العالي بالجزائر من 2015-2018	31
193	يمثل نسب العاطلون عن العمل وفقا لمتغير الشهادة بالجزائر لسنة 2019	32
201	يبين توزيع أفراد العينة حسب منظورهم لمنحة البطالة.	33
208	يمثل تعداد المشتغلون بالقطاعات لسنة 2019 بالجزائر.	34

## فهرس المخططات

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح الهيكل التنظيمي لجامعة غليزان -أحمد زبانه-2022.	48
02	يبين علاقة التواصل العمودي بين أنساق المؤسسة الثلاث -الجامعة- حسب بارسونز.	49
03	يوضح تنظيم الإدارة المركزية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.	66
04	يوضح نظام التكوين المعتمد في التعليم العالي (الفرنسي) بعد فترة الإصلاحات.	69
05	يوضح نظام الشهادات الجامعية المعتمد بعد الإصلاح الأول.	70
06	يوضح نظام التعليم العالي بعد الإصلاحات LMD.	71
07	يوضح مدى إكتساب الطالب للإستعدادات الفكرية والعملية من خلال التعاون بين الحقلين (الجامعي والتدريبي).	79
08	يوضح الفرق بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني حسب نظام ل م د.	83
09	يمثل أهم مرتكزات العملية التعليمية.	103
10	توضيح لحقيقة وظائف الجامعة الكامنة والظاهرة حسب ميرتون.	106
11	يبين طريقة تحول مخرجات الجامعة إلى مدخلات جديدة.	114
12	يوضح كيفية إنتقال مهارات الطلبة من البسيط إلى محترف المتميز.	120
13	يبين علاقة السبب والأثر في مؤسسة الجامعة حسب منظور إيشيكافا	128
14	يوضح منحى العرض على العمل	142
15	يوضح منحى الطلب بسوق العمل	146
16	يبين منحى التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.	147
17	يوضح مهمة الوساطة بين طالبي العمل والمستخدمين بوكالة التشغيل والضمان الاجتماعي	154
18	يوضح الفئات التي ترافقها الوكالة إلى غاية حصولهم على وظيفة.	155
19	يوضح الطرق التعامل ما بين العمل التقليدي البسيط والعمل الحديث المعقد.	171



195	يبيّن أهمية شهادة الدبلوم التقني -يعتمد على تعليم يدوي- عن الشهادات الأخرى	20
246	يوضح نموذج بارسونز للعناصر المحافظة على وظيفة المؤسسة	21
249	يبين عناصر الأنظمة المفتوحة	22
264	يوضح عمليات توظيف العمال بشركة تايال TAYAL.	23
266	يوضح توازن العلاقة بين العامل وصاحب العمل ما يؤدي إلى توازن المؤسسة.	24
270	يبين طرق إدارة الأداء داخل المؤسسة.	25
275	يبين متطلبات إقتصاد المعرفة	26
278	يبين مؤشرات إقتصاد المعرفة.	27
286	يوضح العلاقة بين التعليم والتنمية الإقتصادية.	28
298	يبين علاقة التكامل والتناسق الوظيفي بين الأطراف الثلاث لضمان مناصب عمل لخريجي الجامعة	29
300	يمثل نموذج مقترح لعملية التعليم الجامعي بطور ليسانس وإعادة الإعتبار للشهادة لضمان توظيف حاملها.	30

### فهرس الصور

الرقم	العنوان	الصفحة
01	توضح أهداف الجامعة إنطلاقا من الرؤية ثم المهمة وصولا لتحقيق الهدف.	57
02	توضح تراكم البطالين على وكالة ANEM بولاية غليزان للإستفادة من منحة البطالة	198
03	تمثل إمتحان الكتابي للمتشحين للمنصب الشاغر بشركة تايال TAYAL.	262

# دليل المقابلة - لخريجي الجامعة -

## I. محور البيانات السوسيو مهنية:

- ✓ الجنس:
- ✓ المستوى التعليمي:
- ✓ سنة التخرج:
- ✓ التخصص الأكاديمي:
- ✓ سنة التوظيف:

## II. المحور الأول: التعليم الجامعي ودوره في تحقيق إنجازات الخريجين بالعمل.

1. في منظورك كيف ترى التعليم بالجامعة هل يحقق تنمية لمهارات الطلبة؟
2. هل يمكن أن يكتفي الطالب بالتعليم الجامعي لتطوير مهاراته؟ ولماذا؟
3. في إعتقادك ماهي أهم المهارات والكفاءات التي يجب على الخريج التمتع بها؟
4. هل ترى بأن كفاءة الطالب تكمن في عملية التعليم بالجامعة أم في الطالب نفسه؟ وكيف؟
5. هل ترى أن الإجراء الجديد بالمسار الجامعي "مشروع مؤسسة ناشئة" يساعد الطالب على فرصة حصوله على العمل بالمستقبل؟

## III. المحور الثاني: منحة البطالة ودورها في حصول خريجي الجامعة على فرص عمل.

6. في إعتقادك كيف تساهم "منحة البطالة" في التقليل من حجم بطالة خريجي الجامعة؟
7. ماهي الإيجابيات والسلبيات التي جاءت بها "منحة البطالة" منذ بدايتها إلى حد الساعة؟
8. في رأيك هل كان قرار "منحة البطالة" صائباً للتقليل من نسبة بطالة الجامعيين وخلق فرص للعمل؟ لماذا؟
9. إذا كنت عاطل عن العمل هل تقبل التسجيل بمنحة البطالة؟ لماذا؟
10. في رأيك هل تعد "منحة البطالة" بديل كافٍ بالمقارنة مع السنوات الضائعة من التعلّم؟
11. في منظورك ما مستقبل "منحة البطالة" بعد إنتهاء عهد الرئيس الحالي وإنخفاض سعر

البتروال؟

**IV. المحور الثالث: شروط توظيف المؤسسة الاقتصادية ودورها في إخراج الجامعيين بالعمل**

**بها.**

11. كيف تم إلتحاقك بالمؤسسة؟
12. ماهي أهم الشروط التي تضعها المؤسسة للتوظيف؟ وما رأيك بها؟
13. في إعتقادك ماهي المهارات المهنية الأساسية الملائمة للتوظيف بأي مؤسسة في الوقت الراهن؟
14. هل من الضروري الإعتماد على شرط الخبرة وأقدمية الشهادة في التوظيف بالمؤسسة؟ ولماذا؟
15. فيما تكمن المشاكل التي مررت بها بعد تخرجك للحصول على الوظيفة؟
16. ما منظورك لطابع المؤسسة ذات الشراكة -جزائرية تركية- من كل النواحي؟
17. هل لديك إضافات حول الموضوع؟



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران -2- محمد بن أحمد  
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

تخصص علم إجتماع التربية

قسم علم الإجتماع

## الإستمارة

أخي الفاضل... أختي الفاضلة

تحية وإحترام أما بعد....

في إطار الإعداد والتحضير لأطروحة الدكتوراه، سيتم الإعتماد لجمع البيانات والمعلومات على أداة الإستمارة التي بين أيديكم، وذلك لمعالجة بحث المسطر بعنوان: "مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل"، وعليه الرجاء من سيادتكم المحترمة الإجابة عن الأسئلة بكل موضوعية ومصداقية مع قراءتها بكل تمعن، كما نؤكد لكم على أن المعلومات المدونة بها سيتم التعامل معها بكل سرية ولأغراض البحث العلمي لا غير.

شكرا لكم على التعاون معنا.

ملاحظة: يرجى وضع العلامة (✓) للإجابة الصحيحة حسب رأيكم.

## المحور الأول: البيانات الشخصية.

1. الجنس:  ذكر  أنثى
2. السن:  ما بين 19-25  ما بين 25-30  ما بين 30-35  ما بين 35-40  من 40 سنة فما فوق
3. التخصص التعليمي: .....

## المحور الثاني: أبعاد المعرفة الضمنية للطالب الجامعي المقبل على التخرج.

الرقم	الأسئلة	نعم	لا	لا أدري (محايد)
	<b>المهارة الفكرية</b>			
01	هل يمكنك التحكم في مجال تخصصك التعليمي فقط؟			
02	هل لديك القدرة على تنظيم أي العمل والتحكم به؟			
03	في إعتقادك هل تتميز بالصفات القيادية؟			
04	هل تستطيع الإلتزام بمواعيد العمل؟			
05	في نظرك هل يمكنك فتح مشروعك الخاص؟			
06	هل تستطيع التحكم في أكثر من لغة واحدة (الكتابة والتحدث بها)؟			
07	هل تستطيع التعامل مع الأجهزة الالكترونية -الحاسوب-؟			
08	هل لديك القدرة في كتابة تقرير أو إلقاء لأي موضوع كان؟			
	<b>المهارة العملية</b>			
09	هل يمكنك تقبل الرأي الآخر (إنتقاد)؟			
10	في إعتقادك هل تستطيع العمل وفق الجماعة؟			
11	هل تتميز بقدرتك على التواصل مع الآخرين؟			
12	هل تتمتع بأخلاقيات العمل ومهنة -صدق، إخلاص، وفاء...-؟			
13	في نظرك هل لديك القدرة على مواجهة المشكلات وإيجاد حل لها؟			
14	هل لديك القدرة في توظيف الجانب النظري وتطبيقه بالواقع؟			
15	هل فعلا يمكنك العمل في أي مكان مهما كان بعده؟			
16	في منظورك هل تهتم لمصلحة الجماعة قبل الفرد؟			
17	هل تستطيع العمل في أية وظيفة كانت حتى لو لم تكن تناسب وتخصصك العلمي ومستواك الدراسي (تتنازل عن مستواك التعليمي)؟			
18	هل لديك القدرة على العمل لساعات طويلة وفي أي وقت؟			

		المهارة الذاتية	
19	هل تتميز بالتفكير الإيجابي والإبداعي الابتكاري؟		
20	هل يمكنك تقييم نفسك بنفسك؟		
21	هل تتميز بالإستمرارية من تحسين وتطوير نفسك؟		
22	في نظرك هل تفضل العمل لدى التوظيف العمومي؟		
23	في نظرك هل تفضل العمل لدى التوظيف الخاص؟		
24	هل تقبل بأي عمل مهما كان الأجر الذي تحصل عليه؟		
25	هل تتابع دائما ما هو جديد بالمجتمع -أخبار، ثقافة، تكنولوجيا...-؟		
<b>المحور الثالث: مجال إرتباط برامج الجامعة وتخصصاتها بمتطلبات سوق العمل.</b>			
26	في إعتقادك هل مستوى جودة التكوين الجامعي متدني؟		
27	هل هناك تدني لقيمة وجودة الأبحاث العلمية بالجامعة؟		
28	هل ترى أن قانون التخرج الجديد "إنشاء مشروع" يساعدك مستقبلا في حصولك على فرصة للعمل؟		
29	هل فعلا أن المشاريع ورسالات التخرج لا تؤخذ على محمل الجد من قبل المسؤولين؟		
30	هل يمكن أن يساهم المنهاج الذي درسته على مساعدتك في إيجاد عمل بسوق الشغل؟		
31	هل فعلا تعد المقاييس المدروسة غير جديرة ولا نفع لها بسوق العمل؟		
32	هل توفر الجامعة دورات تدريبية بالميدان فيما يتعلق والتخصص المدروس؟		
33	هل للتخصص الذي تدرسه مستقبل مهني في سوق العمل الجزائري؟		
34	هل يؤهلك التعليم والتدريب الذي تلقته في جامعة غليزان إلى الإلتحاق بسوق العمل بكل سهولة؟		
35	في إعتقادك هل تساهم البرامج الحالية على تنمية مهارات التعلم الذاتي والبحث العلمي؟		
36	هل يعتمد تقويم الطلبة بالجامعة على أسلوب الإختبارات الكتابية؟		
37	هل يعتمد تقويم الطلبة بالجامعة على إتباع أسلوب الإختبارات الشفهية؟		
38	هل يعتمد تقويم الطلبة بالجامعة على إتباع أسلوب الإختبارات الأدائية؟		
39	هل يعتمد تقويم الطلبة بالجامعة على إتباع أسلوب البحوث الميدانية؟		
40 رأيك ماهي المقاييس التي يجب أن تحذف من المقرر الدراسي الخاص بتخصصك؟			
.....			
.....			

41 في رأيك ماهي المقاييس التي يجب أن تكون في المقرر الدراسي الخاص بتخصصك وتساعدك في مستقبلك المهني؟

**المحور الرابع: الإستراتيجيات الجديدة للتوظيف بكل من المؤسسات ووكالة التشغيل والضمان الاجتماعي.**

			42	في رأيك هل تعتمد المؤسسات العمومية كانت أو الخاصة أثناء التوظيف على المحسوبة ولا تأخذ بعين الاعتبار الخبرة أو حتى الشهادة؟
			43	هل تركز المؤسسة في رأيك على المهارات والقدرات الفكرية للعامل أكثر من الخبرة أثناء إختيار موظفيها؟
			44	في رأيك هل يجب إبعاد شرط الخبرة في العمل وترك العامل يبرهن نفسه أثناء الوظيفة؟
			45	في منظورك هل سوق العمل محصور بسياسة الدولة في فتح مناصب العمل والتوظيف؟
			46	هل يجب عدم تدخل السياسة الحكومية في سوق العمل؟
			47	هل تعتقد أن اليد العاملة الأجنبية تسيطر على مناصب العمل في السوق؟
			48	هل ترى أن سوق العمل يطلب تخصصات علمية أكثر من الأدبية وغيرها؟
			49	في رأيك هل يسعى سوق العمل إلى التخصصات الأدبية والإجتماعية أكثر من العلمية؟
			50	هل تتصف وكالة العمل والتشغيل ANEM بالشفافية والموضوعية أثناء التوظيف؟
			51	هل ترى أن وجود "منحة البطالة" يعد حلا وبديل جيد مقابل الحصول على العمل؟
			52	هل تعتقد أن جديد ما جاء به سوق العمل "منحة البطالة" كفيلة بالإمام بمتطلبات الحياة؟

53 أذكر أهم المشاكل التي قد تعاني منها أثناء البحث على وظيفة.

54 في رأيك ماهي الإجراءات التي يجب وضعها أثناء التوظيف؟

## Résumé :

Cette étude aborde les principaux sujets relatifs au destin des jeunes algériens, en particulier les diplômés de l'université qui déterminent en premier lieu leur place sur le marché du travail et dont l'objectif est de mettre en lumière les nouveaux mécanismes d'emploi majeurs dans le contexte des changements dynamiques de la société, où la décision des institutions émergentes, l'aide au chômage et la politique d'embauche dans les institutions économiques ont été prises en compte. Cela a été traité par des comparaisons quantitatives et de la façon dont les théories socio-éducatives et socioéconomiques ont été employées pour relier les faits biographiques théoriques à des études de terrain et appliquer une méthode théorique pour l'analyser.

L'État de Relizane a été pris comme modèle d'étude spécifique par l'Université, l'Institut économique TAYAL et l'Agence de l'emploi et de la sécurité sociale ANEM pour recueillir le plus de données et d'informations sur le sujet en utilisant l'outil correspondant, la statistique et la remarque interne afin d'exposer les principaux mécanismes qui ouvrent la voie à l'insertion d'un diplômé universitaire sur le marché du travail tout en clarifiant certains faits qui parlent de la réalité dans le contexte d'une économie cognitive. Il a été déduit que chaque copie représente un outil permettant à l'extrême d'entrer sur le marché du travail, en particulier lors de la construction d'une relation d'intégration entre eux et de l'activation de ce qui a été touché par la chimie du reste.

**Mots clés:** enseignement supérieur - marché de l'emploi - aides au chômage - diplômés universitaires.

« Higher education and labour market requirements (new employment mechanisms for university graduates - field study in the state of Relizane model -) »

## Abstract :

This study deals with the most important issues relating to the fate of young Algerians, particularly graduates of the university, whose position is primarily affected by the labour market. The aim of this study is to highlight the most important new employment mechanisms in the light of the dynamic changes in society. Both the decision of the emerging institutions, the unemployment grant and the employment policy of the economic institutions have been considered as mechanisms for ensuring employment opportunities for the student after his or her graduation. This has been addressed through quantitative and qualitative approaches and the use of socio-educational and socio-economic theories to link theoretical bibliographic facts with field study and reliance on descriptive methodology to analyse this. Thus, the state of Relizane has been introduced as a model for study, specifically by the University, the Economic Corporation TAYAL and the Agency for Labour and Social Security (ANAM) to collect as much data and information on the subject as possible by using the interview, form and internal observation tool to highlight the most important mechanisms that open the way for university graduates to enter the labour market, while clarifying some of the facts that have actually been developed in the context of the knowledge economy. It has been concluded, therefore, that each pattern is a tool for the entry of graduates into the labour market, particularly when building an integral relationship among them and making operational what has been defined by systematic chemistry.

**Key words:** Higher education - labour market - employment - unemployment grant - university graduates.

## " التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل (آليات التوظيف الجديدة لخريجي الجامعة -دراسة ميدانية بولاية غليزان نموذجاً-"

### الملخص:

تعالج هذه الدراسة أهم المواضيع المتعلقة بمصير الشباب الجزائري خاصة منهم خريجي الجامعة والذي يمس بالدرجة الأولى مكانتهم بسوق العمل، والهدف من ذلك هو تسليط الضوء حول أهم آليات التوظيف الجديدة في ظل التغيرات الديناميكية بالمجتمع، حيث تم اعتبار كل من قرار المؤسسات الناشئة ومنحة البطالة وسياسة التوظيف بالمؤسسات الاقتصادية آليات لضمان فرص عمل للطالب بعد تخرجه، إذ تم معالجة ذلك من خلال المقاربتين الكمية والكيفية وتوظيف النظريات السوسيو تربوية والسوسيو اقتصادية لربط الحقائق البيبليوغرافية النظرية مع الدراسة الميدانية و الإعتماد على المنهج الوصفي لتحليل ذلك.

وعليه تم أخذ ولاية غليزان كنموذج للدراسة تحديدا بكل من الجامعة والمؤسسة الاقتصادية تايال TAYAL وكذا وكالة العمل والضمان الاجتماعي ANEM لجمع أكبر قدر من البيانات والمعلومات حول الموضوع بالإستعانة بأداة المقابلة والإستمارة والملاحظة الداخلية لإبراز أهم الآليات التي تفتح مجال لإنخراط خريج الجامعة بسوق العمل مع توضيح بعض الحقائق المستحدثة بالواقع في ظل الإقتصاد المعرفي، وعليه تم إستنتاج أن كل نسق يمثل أداة لإنخراط الخريج بسوق العمل وبالأخص عند بناء العلاقة التكاملية فيما بينهم وتفعيل ما تم إصطلاحه بالكيمياء النسقية.

**كلمات مفتاحية:** التعليم العالي- سوق العمل-التوظيف- منحة البطالة- خريجي الجامعة.



