

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران 2 أحمد بن محمد

كلية العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

الشعبة : علم النفس

التخصص: علم النفس عمل و تنظيم

الموضوع :

مسابقة التوظيف

بين الممارسة الإدارية والتصورات الاجتماعية

دراسة ميدانية بمديرية الموارد البشرية للمتشحين

لرتبة أستاذ مساعد قسم "ب"

الاستاذ المشرف:

بن طاهر طاهر

مقدمة من طرف :

عمران فاطمة

جبلالي عيسى عائشة

السنة الجامعية: 2021-2022

إهداء

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجملنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الوافي والكنز الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى والداي أطال الله عمركما .

رمز العطاء وصدق الإيلاء ، إلى ذروة العطف والوفاء ، لك أجمل حواء ، أنت أُمي الغالية

أطال الله عمرك .

إلى الزوجي الذي ساعدني في المشواري ولم يبخل عني في أي شيء وإلى إبني

حفظهما الله لي وإلى اخو الزوجي وزوجته الذي كانت لديهم اليد المساعدة في هذا العمل

وحفظا الله لهم أبنائهم

وإلى رمز الصداقة وحسن العلاقة زملاء الدراسة دفعة 2022 . وبالخصوص الزميلة

عباد هاجر التي ساعدتني في مشواري دراسي

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللواتي لا عيش بدونهن ولا

متعة إلا برفقتهن إخوتي الأعزاء وكتكوتتين مروة ودعاء

إلى الزملاء

وفي الأخير يا رب ..

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا نجحت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكرني دائما

بأن الفشل هو التجربة الذي تسبق النجاح أمين يا رب العالمين

الشكر والتقدير

نتوجه إلى الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمّرنا به فوفّقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه ، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لا يشكر الله " ، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف " بظاهر ظاهر " ، على إشرافه على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا ، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة ، فله منا فائق التقدير والاحترام ، كما أتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا .

وندين بالشكر أيضاً إلى كل عمال جامعة وهران 2 ، الذين ساعدوني من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لانجاز هذا البحث و بالخصوص الشكر الخاص إلى زميل سلاطنية هشام الذي ساعدني في إنهاء مذكرة بكل سهولة وطلاقة

وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة

ملخص البحث

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها معالجة موضوع " مسابقة التوظيف بين الممارسة الإدارية والتصورات الاجتماعية " بهدف التعرف على مدى التعب الإدارات الجزائرية على تطبيق النصوص التنظيمية للتوظيف الوارد في قانون الوظيفة العمومية، و قد اخترنا الجامعة كمنظمة إدارية خاضعة لهذا القانون كونها تسعى لتحقيق النفع العام ، و قد وقع اختيارنا على دراسة المتغيرات التالية:

المراحل التي يمر بها التوظيف، الممارسات للاختيار و التعيين، المعلومات حول ما يدور في إدارة الموارد البشرية و من اجل تحقيق هذا الهدف ميدانيا تم اعتماد أداة لجمع البيانات هي: الاستمارة و التي تكونت من 14 سؤالا موزعة على 10 مترشحين لإجتياز المسابقة توظيف أستاذة رقمنا بالمقابلة معهم لمعرفة تصورهم كيفية إجراء المسابقة التوظيف في الإدارة الجزائرية

بعد التحليل و المعالجة توصلنا إلى أن عملية المسابقة التوظيف في لجامعة وهران 2، تخضع للمراحل المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة و أن أي مخالفة بها تؤدي حتما لإلغاء المسابقة مع تعريض المسؤول لعقوبة تأديبية، كما توصلنا إلى أن عملية اختيار و تعيين الأساتذة بالجامعة تخضع نسبيا لبعض الممارسات البيروقراطية أثرت سلبا على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية .

كما سمحت هذه الدراسة بتقديم مجموعة من الاقتراحات بناءا على أوجه القصور التي لمسناها في دراستنا، و التي يمكن أن تساهم في تحسين عملية التوظيف بالجامعة الجزائرية .

محتويات البحث

رقم الصفحة	العنوان
أ	إهداء
ب	الشكر والعرفان
ج	ملخص الدراسة
د	محتويات البحث
1	مقدمة عامة
الفصل الأول: تقديم البحث	
2	طرح الإشكالات+الفرضيات
5-2	أهداف الموضوع أهمية البحث التعريف الاجرائية دوافع اختيار الموضوع
الفصل الثاني: الجانب النظري حول إدارة الموارد البشرية	
6	تمهيد
7	مفاهيم عامة حول التوظيف
10-8	أهمية التوظيف
11	تحضير التوظيف
11	شروط التوظيف
12	أنواع مسابقات التوظيف الخارجي
13-12	التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات
15-14	التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات
التوظيف في إدارة الموارد البشرية	
16-15	تعريف إدارة الموارد البشرية
16	وظائف إدارة الموارد البشرية
17	مفهوم تخطيط الموارد البشرية
17	أهمية تخطيط الموارد البشرية
18-17	موقع التوظيف في إدارة الموارد البشرية
19	أسباب توافر المناصب الشاغرة

	الاختيار و التعيين
21	تمهيد
21	تعريف الإختبار
22	مفهوم عملية الإختيار
22	أهمية عملية الإختيار والتعيين
23	أهداف الإختيار والتعيين
24	مشاكل عملية الإختيار والتعيين
25	إصدار قرار التعيين من قبل الجهة المختصة
32-26	منهجية الإختيار والتعيين
	الفصل الثالث : مفاهيم حول التصورات الاجتماعية
35	تعريف التصورات الاجتماعية
36	خصائص التصورات الاجتماعية
37	وظائف التصورات الاجتماعية
38	التشابه و الاختلاف في التصورات الاجتماعية
39	محتوى التصورات الاجتماعية
39	أهمية التصورات الاجتماعية
	الفصل الرابع : الطريقة و الإجراءات المنهجية
40	مكان و زمان الاجراء
42-41	المنهج المتبع
43	جدول أسئلة المقابلة
	الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البحث
45-44	عرض النتائج
47-45	تحليل النتائج
48	إستنتاج
49	إقتراحات و توصيات
50	قائمة المصادر والمراجع
51	الملاحق
52	ملخص الدراسة

The research summary

Through our study, we tried to address the topic "Employment Competition between administrative practice and Social perceptions" in order to identify the Extent to which the Algerian administrations are trying to apply the regulatory texts for employment contained in the public service law, and we have chosen the university as an administrative Organization subject to this law as it seeks to achieve the public benefit.

We chose to study the following variables: Recruitment stages, Practices for selection and appointment, information about what is going on in human resources management. In order to achieve this goal in the field, a tool was adopted to collect data which is: the form which consisted of 14 questions distributed to 10 candidates to pass the competition for recruitment of professors, and we interviewed them to find out their perception of how to conduct the recruitment competition in the Algerian administration.

After analysis and treatment, we concluded that the recruitment competition at Oran 2 University is subject to the stages stipulated in the public Employment law, and that any violation of it will inevitably lead to the cancellation of the competition while exposing the official to disciplinary reasoning. We also concluded that the process of selecting and appointing professors at the university is relatively subject to some bureaucratic practices that negatively affected the principle of equality in access to public office.

This study also allowed to present a set of suggestions based on the shortcomings that we noticed through our study, which could contribute to improving the employment process at the Algerian University.

مقدمة:

تعتبر عملية التوظيف من المواضيع الحساسة لما لها من أهمية على المجتمع فالتوظيف يعد من أهم مراحل تسيير الموارد البشرية، فهو يلبي رغبات الفرد إذ يمكنه الوصول إلى الرغبة التي يريد تحقيقها

فالعلاقات إدارة وتسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي تستأثر اهتمام الكثير من الباحثين، خاصة بعدما تأكد دورها الكبير في رفع مستويات المؤسسات ، حيث أن سر نجاح المؤسسات في تحقيق أهدافها لم يعد يكمن في مقدرتها على استخدام مواردها المالية فحسب، بل أيضا في مقدرتها على استخدام أكفأ الموارد البشرية وتعتبر الجامعات كإدارات عمومية خاضعة لقانون الوظيفة العامة إحدى أهم الأجهزة الإدارية للدولة التي تساهم في تطبيق سياساتها وبرامجها.

إن موضوع عملية التوظيف أصبح اليوم أكثر من أي وقت مضى انشغالا دوليا وليس فقط محليا وكل دول العالم المتقدم باختلاف أنظمتها السياسية وأساليبها التنظيمية تعطي أهمية بالغة لهذا الموضوع، فالتوظيف عرف بدوره عدة تحولات ظهرت في مراحل متميزة وتجسدت في قوانين وفي كل مرحلة من هذه المراحل الى حين إصدار المنظومة التشريعية المرتبطة بالإصلاحات السياسية والاقتصادية، أي مرحلة إستقلالية المؤسسات حيث إتضح في هذه المرحلة أن المراحل السابقة لم تحقق الأهداف التي وضعت من أجلها وبالتالي أصبحت هناك ضرورة لتعويضها بقوانين جديدة تتماشى والتسيير الإقتصادي لمختلف المؤسسات كاعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية في إقامة أي علاقة بين المؤسسة ومحيطها الإقتصادي والإجتماعي بما في ذلك علاقاتها بعمالها.

ومن هذا المنطلق دارت الدراسة حول موضوع مسابقة التوظيف بين الممارسة الإدارية والتصورات الإجتماعية وقد قسمت الدراسة الى جانب نظري وجانب التطبيقي.

الفصل الأول: تقديم البحث

➤ طرح الإشكال و الفرضيات

➤ أهداف الموضوع

➤ أهمية البحث

➤ التعاريف الإجرائية

➤ دوافع اختيار الموضوع

الإشكالية:

المؤسسة العمومية تعتمد على التسيير الفعال حيث تضع الإستراتيجية في تخطيط وتحديد احتياجاتها والعمل على اختيار الجيد ورفع كفاءات وذلك من خلال عملية التوظيف، هذه العملية تحتل أهمية كبيرة في جميع المؤسسات لاسيما المؤسسات العمومية ذات طابع الإداري باعتبارها المسؤولة عن أداء الوظائف الدولة وتحقيق أهدافها الاجتماعية وذلك من خلال حسن الانتقاء

فالوظيفة العامة وضعت المبادئ موضوعية وقواعد مضبوطة للتوظيف في الجزائر نصت في دستورها على أن الوظيفة العامة حقا لكل مواطن مع إعطاء الأولوية للموارد البشرية مؤهلة الأمر 03-06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية 2006 وهذا عبر فتح مسابقات التوظيف بهدف إنتقاء الكفاءات العالية من بين جميع المترشحين.

وعليه يتبادر لنا الإشكال التالي:

- هل تتطابق التصورات الاجتماعية لعملية التوظيف الأساتذة لدى المتر حين مع الممارسات
- هل هناك فروق بين من توظف سابقا ومن لم يتوظف في التطابق بين التصورات الاجتماعية والممارسات الإدارية.

الفرضيات:

الاجتماعية لعملية التوظيف الأساتذة مطابقة تماما مع الممارسات والإجراءات

وهران 2

أهداف البحث:

إن الهدف المرجو من هذه الدراسة هو محاولة إبراز واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية مركزين على الجامعة كنموذج لمؤسسة إدارية خاضعة لقانون الوظيفة العامة من خلال التعرف على أكثر من المصادر اعتمادا في عملية استقطاب الموارد البشرية بالجامعة.

التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية الخاصة بالتوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية . التعرف على وجهة نظر الموظفين إتجاه سياسة توظيف الموارد البشرية في الجامعة الكشف عن الواقع العملي لسياسة التوظيف وربط ذلك بالإطار النظري للبحث إعطاء إقتراحات حول النقائص التي تعاني منها سياسة التوظيف –
– للنهوض بمستوى أدائها خاصة و أنها نابعة من واقع الإدارات العمومية الجزائرية

أهمية الموضوع:

إن إهتمامنا للقيام بهذا العمل مبني على أساس الواقع نعيشه والذي يركز على المؤسسة الجزائرية حيث يشكل القطاع العمومي الاداة رئيسية للقيام بعملية التعليم والتنمية الشاملة :

-إمكانية التوظيف بإستخدام التخطيط المسبق

-إستعراض وتحليل الوظائف الحدي اخل المؤسسة العمومية

تظهر أهمية هذه الدراسة كونها تبحث في حد المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية الذي أصبح أهم عامل من عوامل الإنتاج فلا يمكن للإدارة ان تؤد مهامها بالشكل المطلوب إذا عجزت عن توفير الموارد البشرية المؤهلة لذلك وهذا ما جعله ملزمة على تبني سياسة خاصة عبر فتح مسابقات لتوظيف حيث تقوم على مبدأ الجدارة وإستحقاق في ش .

دوافع إختيار هذا الموضوع:

لقد إخترت هذا الموضوع لانه مجال تخصصي الدراسي و طبيعة عملي في الجامعة وذلك لتضمنه للتنظيم والتسيير مومية فلأ تخصص عمل وتنظيم قوية في التعرف على كل ما يتعلق بتسيير المؤسسات العمومية وذلك راجع إلى:

-الموضوع محل إهتمام العديد من الباحثين والدارسين.

-تهميش العنصر البشري في المؤسسة الجزائرية رغم التطور السريع والتحولات التي يشهدها

-تسليط الضوء

التعريف الإجري:

تعريف المترشح : هو كل الشخص يقدم تأهيله أو كفاءته أو خبرته لشغل منصب من المناصب

تعريف الإنتقاء: الإنتقاء المهني نقصد به الإختيار الاحسن للاشخا المترشحين للعمل والوظيفة المطلوبة، الذين لهم أكثر قدرة على تحمل المسؤوليات، كما ان الإنتقاء هو إختيار أكثر

تعريف منصب الشاغر:منصب العمل من مهام في الجماعة العاملة التي تكون العمل في عدادها أما منصب الشاغر أو فراغ المنصب وتوقف مهامه

-الإستراتيجية:هي خطة العمل الشاملة لبلوغ هدف الإستراتيجية ويرتبط مفهومها بوجود خصم ام طرف آخر يراد التأثير عله كالزبون والمورد والمستخدم وغيره سواء كان ة أو خارجها.

مفهوم الموارد البشرية :

إن الموارد البشرية هي المحور الأساسي الذي تدور حوله التنمية في كل المستويات والوسيلة المحركة التي تحقق أهدافها. رية موردا و استثمارا بالنسبة إلى المؤسسة و لكي تستطيع استخدام استغلال و تنمية هذا الاستثمار فعليها تسييره ، من خلال عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والتقييم مثلما تفعل مع العوامل المادية للإنتاج وتختلف خصائص الموارد البشرية من مؤسسة إلى أخرى ، حسب مستوى تطور معارفهم وكفاءاتهم و مقدار توافر هذه العناصر لدى الأفراد العاملين.

يقصد بالموارد البشرية الإنسان الصانع إذ هو قمة الموارد الاقتصادية و هو العمود الأساسي للموارد البشرية كونه يتزود بالخبرات والقدرات التي تساعده على استغلال البيئة الطبيعية .

ستخدام مصطلح الموارد البشرية للدلالة على المدخلات البشرية في العملية الإنتاجية و الموارد البشرية بهذا المفهوم حال الموارد المالية والطبيعية التي تدخل ضمن العملية الإنتاجية بحيث يعني مصطلح الموارد البشرية مجموع المستخدمين سواء كانوا عاملين مسيرين فين المستخدمين يمثلون كلهم طاقة من خلال نوعيتها وتنميتها وتستطيع تطورا في العملية الإنتاجية أو توقف النمو من خلال تنميتها لمبادرتها وطاقتها و هي اليوم معترف بها على مستوى التوظيف و

مفهوم التوظيف : هو مجموع الأنشطة المتسلسلة و المترابطة التي يتم القيام بها من أجل إستقطاب موارد بشرية تتوافق في خصائصها مع خصائص المناصب الشاغرة المعلن عنها و إختيار أنسبها ليتم قبولها و تعيينها في المنصب الشاغر

الوظيفة : هي مجموعة من المهام و الواجبات و السلطات و المسؤوليات و تهدف إلى تحقيق غرض معين

الوظيفة العمومية : هي مجموعة من الواجبات التي توكل إلى شخص معين تتوفر فيه المؤهلات المطلوبة للقيام بها و الذي يحصل في مقابل أداء هذه الواجبات على مجموعة من الحقوق و يكون الهدف من إنجاز هذه الوظيفة العمومية تحقيق النفع العام.

الاجتماعية : يكون التصور في نقطة الإتصال بين ماهو فردي وماهو إجتماعي.

الفصل الثاني: الجانب النظري حول إدارة الموارد البشرية

- تمهيد
- مفاهيم عامة حول التوظيف
- أهمية التوظيف
- تحضير التوظيف
- شروط التوظيف
- أنواع مسابقات التوظيف الخارجي
- التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات
- التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات
- التوظيف في إدارة الموارد البشرية
- تعريف إدارة الموارد البشرية
- وظائف إدارة الموارد البشرية
- مفهوم تخطيط الموارد البشرية
- أهمية تخطيط الموارد البشرية
- موقع التوظيف في إدارة الموارد البشرية
- أسباب توافر المناصب الشاغرة
- الاختيار و التعيين
- تمهيد
- تعريف الإختيار
- مفهوم عملية الإختيار
- أهمية عملية الإختيار و التعيين
- أهداف الإختيار و التعيين
- مشاكل عملية الإختيار و التعيين
- إصدار قرار التعيين من قبل الجهة المختصة
- منهجية الإختيار و التعيين

تمهيد :

أصبحت مسألة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات و تبرز الحاجة إلى هذه الموارد مع إزدیاد الطلب عليها أما البحث عن الموارد البشرية فإنه متقلب في آن واحد، و بما أن الحاجة إلى الموارد البشرية دائماً موجودة و النوعية الأفضل دائماً مرغوبة، فلا بد إذا من تبرير تلك الحاجة، و تحصيل تلك النوعية عن طريق إكتشاف الأفراد و محاولة جذبهم و وضعهم في الوظائف الشاغرة أو متوقع شعورها ثم تأتي عملية إختيار و تعيين الموارد البشرية بطريقة عقلانية بهدف إتخاذ القرار الصائب سواء بتوظيفه أو برفضه مع المفاضلة بين الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة و إنتقا و إستخدام المناسب منهم.

و سنحاول في هذا الفصل تطرق إلى مسألة توظيف الموارد البشرية مبينين ذلك في العناصر

الثلاثة الآتية :

- التوظيف
- الإدارة الموارد البشرية
- الإختيار و التعيين.

مفهوم التوظيف :

التوظيف لغة : التوظيف إسم من فعل وظف ، يوظف ، توظيفا ، و يراد به إستخدام أو تشغيل شيء أو إنسان قصد إنشاء قيمة جديدة منه ، و هكذا توظف الأموال للحصول على أرباح و فوائد منها و يستخدم العمال و الموظفون قصد إنتاج سلع و خدمات جديدة.

التوظيف اصطلاحا : هو مجموعة الأعمال الضرورية لإختيار مرشح لمنصب معين ، و هو مصطلح مرادف للفظ معين شخص بتكاليف معنى و فيه الشغل ، مناصب الأفراد في إستخدام الأول بالمعنى يراد بحيث التشغيل أما مصطلح التشغيل فيراد به مليء أو سد منصب كان شاغرا. (مصطفى عليان، 2007 ، ص241).

مفهوم التوظيف عند مختلف المفكرين :

التعريف 01: التوظيف عبارة عن سلسلة زمنية من العمليات هدفها البحث عن الأفراد و إختيارهم

التعريف 02: هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة ، و ترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة ، و ذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية

التعريف 03: هي العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد إحتياجاتها من القوى العاملة القادرة و الراغبة و المتاحة للعمل و البحث عن هذه العناصر و ترغيبها للعمل في المؤسسة ثم إختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها و إعداد مؤهلات و المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة في تحقيق أهداف المؤسسة ؟ و حثهم ، و ترغيبهم في العمل و الإستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء و التعاون و روح الجماعة .

التعريف 04: تركز عملية التوظيف على تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية بإختيار الموارد الأكثر توافقا مع متطلبات المناصب الشاغرة (منصور أحمد، 1975، ص95)

من خلال ما سبق عرضه من تعاريف نلاحظ أن هناك فرق ، فهناك من حصر التوظيف في المعنى الضيق له (إستقطاب ، إختيار ، تعيين) ، و هناك من أعطاه معنى واسع ليشمل مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية و لكننا نرى أن الرأي الأول هو الأصح لأن التوظيف نشاط فرعي من أنشطة إدارة الموارد البشرية و عليه يمكن تعريف التوظيف كما يلي :

التوظيف هو البحث عن الأفراد ذات الكفاءات و القدرات العالية و توفيرها حسب إحتياجات المنظمة من خلال جهود الإستقطاب المبذولة و السعي لإختيار الأنسب بين المستقطبين ليتم قبولهم و تعيينهم في المنصب الشاغر .

-أهمية التوظيف :

يحتل التوظيف أهمية بالغة في المنظمة بإعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير إحتياجات المنظمة من الموارد البشرية و التوظيف يجبنا على الأسئلة التالية :

ما هي المصادر التي يمكن أن تلجأ إليها المنظمة من أجل إختيار الأفضل من المتقدمين لطلب التوظيف بحيث تحقق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ؟

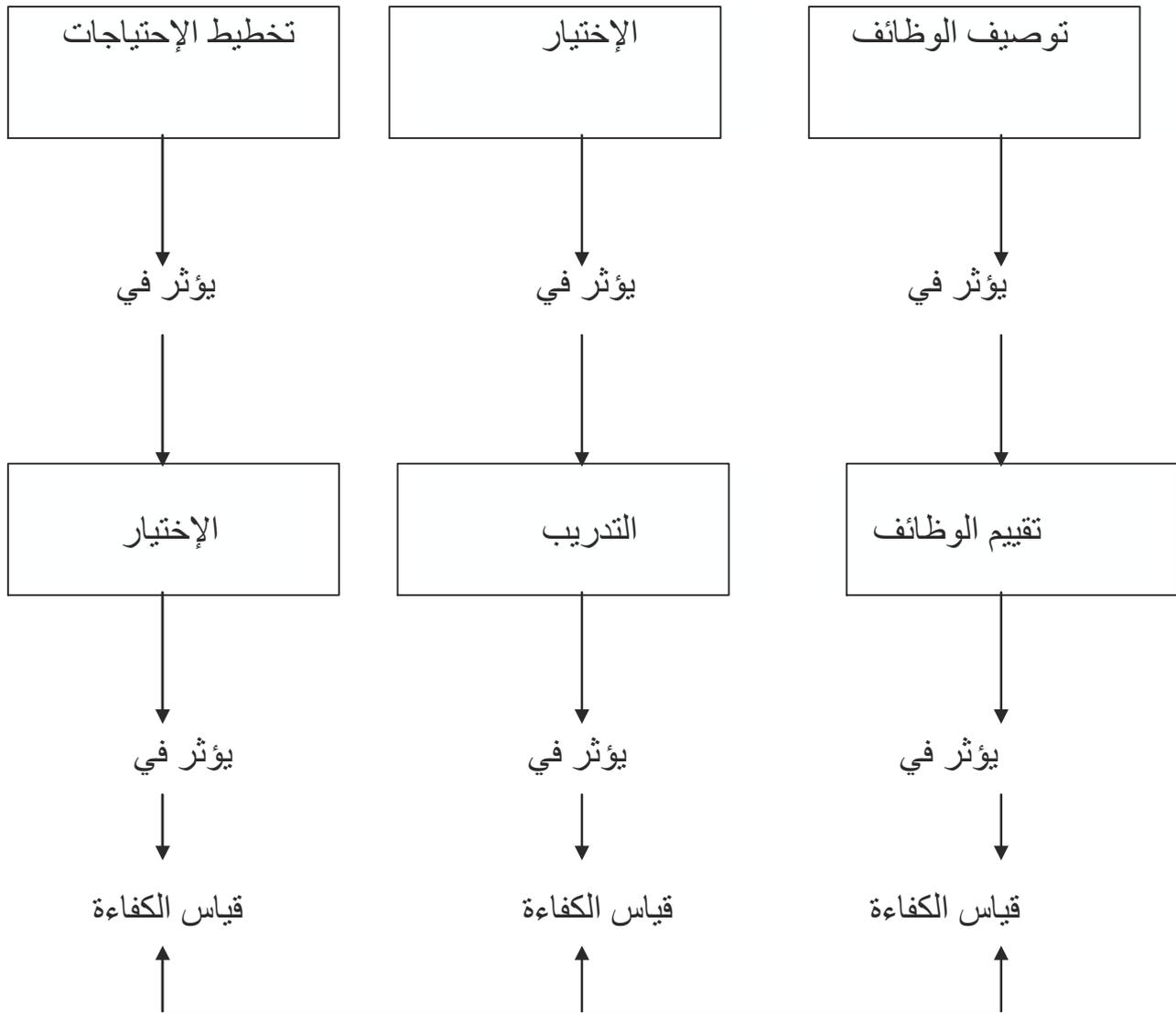
* كما تبرز أهمية التوظيف من خلال الدور الذي يلعبه في إنجاز إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:

* التوظيف ركن أساسي في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية:

تهتم إدارة الموارد البشرية بمهمة إدارة شؤون العاملين في المنظمة خلال مسارهم المهني و ذلك من خلال ما يسمى " بعملية تكوين الموارد البشرية " التي تتشكل من عدة وظائف متسلسلة و متكاملة تسعى لتوفير مورد بشري كفاء يخدم أهداف المنظمة و تتمثل هذه الوظائف في تصميم و تحليل العمل ، تخطيط الموارد البشرية ،توظيف الموارد البشرية ، التدريب و التأهيل ، تقييم الأداء و التي تلعب عملية التوظيف فيها دورا أساسيا من خلال إرتباطها بالوظائف السابقة لها من جهة و الوظائف اللاحقة لها من جهة أخرى ، و هذا ما يتم توضيحه فيما يلي :

- تعتمد عملية التوظيف على المعلومات التي توفرها لها عملية تصميم و تحليل الوظائف من خلال ماتوفره لها من معلومات عن الوظيفة وعن شاغلها تساعدها على وضع معايير الإنتقاء التي تضمن إختيار الأنسب من بين المتقدمين .
- ترتبط عملية التوظيف بتخطيط الموارد البشرية من خلال ما يوفره لها من تحديد نوعي و عددي للموارد البشرية التي يحتاج إليها حجم العمل في الحاضر و المستقبل
- يرتبط التوظيف بعملية تدريب و تنمية مهارات الموظف الجديد ، حيث كلما كانت عملية إختيار و تعيين الموظفين الجدد ناجحة كلما سهل ذلك من عملية تأهيلهم و تدريبهم سواء بعد التعيين مباشرة أو في المستقبل مما يؤدي إلى التقليل من التكاليف التي قد تتحملها المنظمة في حالة ما إذا كانت عملية التوظيف أقل نجاحا من المطلوب .
- ترتبط عملية التوظيف بعملية تقييم الأداء الذي تكشف نتائجه عن مستوى كفاءة التوظيف و ذلك بعد مرور فترة التجربة التي يخضع لها الموظف الجديد. (تيشات سلوة،2009،ص13)

الشكل رقم (1) : تكامل أنشطة الموارد البشرية :



(علي سليمان، 1985، ص119)

التحضير للتوظيف :

عند ظهور حاجة معينة إلى إستحداث منصب جديد أو نقل شخص من منصب إلى آخر يطلب المسؤول الإداري المعني بهذه الحاجة إلى القيام بعملية التوظيف.

هذا الطلب يتم تحليله و دراسته للتأكد من أن الحلول البديلة للتوظيف قد إستنفذت، و أن هذه العملية فيها فائدة للمؤسسة، و بناءا على هذا التحليل يتم إتخاذ القرار بالتوظيف الذي ينطلق بتقديم تعريف واضح و شامل للمنصب المراد شغله أي شروطه و خصائصه و مسؤولياته و كذا مواصفات المترشح للمنصب من حيث خبرته مهارته و قدراته الخاصة. (المنشور رقم 03 المؤرخ في 09 ماي 2009، ص198)

شروط التوظيف:

إن إختيار الأفراد المؤهلين ذوي القدرات و المهارات المناسبة لشغل الوظائف له أثر فعال في كفاءة الأداء في مجال تنمية المؤسسة، فيستلزم تعيين هؤلاء الأكفاء و المؤهلين توفر مجموعة من الشروط للتقدم في العمل، و هذه الشروط العامة حسب القانون إذ يشترط للشخص المتقدم للعمل أن يكون:

أ- **جزائري الجنسية:** يشترط التمتع بالجنسية الجزائرية، فالمواطن له الأولوية في شغل الوظائف بحكم إقامته الدائمة في بلده ، و مما يؤدي إلى حرصه على خدمة المصلحة العامة و مع ذلك فليس هناك ما يمنع المؤسسات الجزائرية من تشغيل الأجانب بشروط معينة مع بقائهم في وضع تعاقدية، فالعمال الأجانب يجوز إستخدامهم عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة.

ب- **السن:** يجب أن يكون بالغ من العمر 16 سنة على الأقل، و يتفق هذا التشريع مع التشريع السابق طبقا للمادة 44 من القانون الأساسي العام للعمال رقم 78 – 12، كما أنه لا يجوز توظيف القاصر إلا بناءا على رخصة، و لا يجوز أيضا الإستخدام العام للقاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس أخلاقياته.

ج- **متمتعاً بالحقوق الوطنية:** القانون يحرم الشخص من تولي الوظائف و الأعمال بمؤسسة الدولة على اختلافها في حالة ارتكابه لبعض الجنايات.

د- **متمتعاً باللياقة البدنية:** يجب أن يكون المرشح قادراً و لائقاً بدنياً و عقلياً و هو ما يترك عادة الاتفاقيات الجماعية أمر تحديده و يهدف هذا إلى التحقيق جيداً أن المرشح للعمل يتمتع بالسلامة من الأمراض التي تعيق أداء العمل.

هـ- **ان يخضع لفترة تجربة:** يمكن أن يخضع العامل الجديد لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر، و يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، و تحدد المدة التجريبية لكل فئة من العمال أو المجموعة من العمال عن طريق التفاوض الجماعي (الاتفاقيات الجماعية) (منير سلمان، سنة 2008، ص38)

أنواع مسابقات التوظيف الخارجي :

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133، و 34 من المرسوم رقم 85-59، وكذا المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على مختلف طرق و كفايات الإلتحاق بالوظائف العمومية بإستعمال أسلوب المسابقات و حددت على النحو التالي:

◀ مسابقة على أساس الإختبارات .

◀ مسابقة على أساس الشهادات .

و فيما يلي سنتطرق إلى كل نوع من هذه المسابقات .

التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الإختبارات :

يتم إختيار و إنتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الإختيارية من خلال إجراء إختبار مسبق، و يكون النجاح في امتحان أو إختبار هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب و تضع المواصفات و الشروط المطلوبة ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين ، و بناءاً على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات

و النتائج التي تحصلوا عليها و هكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا للاحتياجات المؤسسة المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة والمراد شغلها، و يتم تنظيم هذا النوع من المسابقة من خلال المرور بمرحلتين تتمثل في:

* المرحلة الأولى:

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفق أحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990، و المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان الإدارات المركزية أو البلديات و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة، و الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية للوظيفة العمومية في اجل عشرة (10) أيام من تاريخ التوقيع عليه، و يجب أن تبدي هذه المصالح رأيها حول مدى مشروعية القرار في أجل لا يتعدى خمسة عشرة (15 يوما) من تاريخ التوقيع عليه و هذا طبقا لما نصت عليه المادة 05 من المرسوم رقم 95-295 كما يتعين على المؤسسات و الإدارات العمومية إرفاق قرارات او مقررات فتح المسابقة و الاختبارات المهنية ببطاقة معلوماتية (fiche Informatisé) الى العنوان الالكتروني الخاص بالمديرية للوظيفة العمومية ثم تأتي عملية الإشهار عن فتح المسابقة في جريدتين يوميتين وطنيتين باللغة العربية و أخرى باللغة الفرنسية و يجب أن لا تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول و الإشهار الثاني خمسة أيام، ثم يشرع المترشحين في

إيداع ملفات ترشحهم، و يتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة بدراسة الملفات و اختيار المترشحين المقبولين و رفض الملفات الغير مقبولة و بعد ذلك تقوم الإدارة المعنية بتبليغ المترشحين المقبولين في ظرف 15 يوما على الأقل من التاريخ المحدد لإجراء .
التعليمة الوزارية المشتركة

08 26 2008 194

المرحلة الثانية :

يقوم	المعنية	لها قانونيا تنظيم
يرسل إليها	التحضير لها	
يتم تصحيحها	لجنة القبول و تجتمع هذه اللجنة لتحقق مدى مطابقة نقاط	
المترشحين أي الذين تحصلوا على معدل يساوي 20/10 يتم تدوين	المعنية هنا	
يوقع عليه جميع	يتمتع ها	ها
03	2006.	

التوظيف عن طريق مسابقة على أساس الشهادات:

هذا	يكون للمؤهل الشهادة	عليها	التعيين
العمومية	حاجتها	كالطريقة	العمومية
التعيين يعتمد	نتيجة	العمومية	المعنية بين
المؤهل	عليه	عليها	يعتمد هذا
التوظيف على خمسة معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04	من المرسوم التنفيذي 95-293 وتتمثل هذه المعايير في:		

- 1 - مؤهلات تكوين
- 2 -تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة
- 3 -
- 4 - المهنية.
- 5 - نتائج المسابقة مع لجنة الاختيار."

و لكون أن المادة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات و التي تم التطرق إليها داعي لتكرارها.

تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل الإدارة المعنية و يتم تقييمهم بين صفر (0)

(4) ها يرسل

يقوم بإدراجه

- الانتها عملية يقوم
النهائية المترشحين المقبولين تنقيطها الشهادة
يتم عليها المعايير إليها بعدها يتم
تدوين النهائية الناجحين

الاستحقاق و في حدود المناصب المالية صفر (0) (4)

أعضائها يرسل يقوم بإدراجه

كما تحضر قائمة احتياطية للمترشحين و يتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضا

منه الوظيفة العمومية 08 أيام تاريخ
بعدها يجب يلتحق عمله شهر استبداله
الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق .

أخيرا يمكن توفير البشرية تحتاجها العمومية
الجزائرية يعتمد تنظيم التوظيف غير هذا
ليس هو الوحيد لتلبية احتياجات البشرية يمكنها
حاجاتها مصادرها الداخلية قيامها بترقية هم أهل
بها. () التنفيذي 293-95 (08)

تعريف إدارة الموارد البشرية :

البشرية Human ressource management

البشرية

البشرية على أنها الإدارة التي تؤمن بأن الأفراد العاملين في مختلف مستويات أو
هم أهم الموارد من واجبها أن تعمل على تزويدهم بكافة تمكّنهم

القيام بأعمالهم فيه مصلحتها مصلحتهم تراقبهم و تسهر عليهم نجاحها نجاحهم
(إبراهيم 2002 18) .

- ساهمت في توجيه على التركيز على البشرية بواسطة يمكن المؤسسات أهدافها بحيث على أهمية و يتبع .

- تعريف مارتن (Martin . j) 1977 :

البشرية هي التنظيم التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفا التنظيم هي الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في كفا التنظيم هي يهتم التالية :

تحليل التنظيم تخطيط القوى التدريب و التنمية الإدارية لاقات الصناعية و مكافئة و تعويض البشرية و تقديم الخدمات الإجتماعية الصحية البشرية

(نبيل بوزيد 2010 – 2011 150)

وظائف إدارة الموارد البشرية :

مرت إدارة الموارد البشرية بمراحل متطورة بفعل التغيرات و العوامل المختلفة و من أهمها لمتغيرات البيئية المتغيرات التنظيمية المتغيرات الفردية نتيجة لهذا البشرية من أهم أنشطتها يلي :

- 1 - تخطيط البشرية (تحليل تصميمها) .
- 2 - التدريب التطوير .
- 3 - التحفيز (تقييم) .
- 4 - .
- 5 - صيانة البشرية .
- 6 - .

من التفصيل إلى الوظيفة الأولى و هي التخطيط للموارد البشرية كونها الركيزة الأساسية (التعيين) يخص . أنها عملية التوظيف (الإختيار و

مفهوم التخطيط للموارد البشرية :

يقصد بالتخطيط للموارد البشرية التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية و عرض هذه خلال فترة مستقبلية إن هذا المفهوم يوضح الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية بهدف ضمان احتياجات البشرية للإيفاء لديها .

أهمية التخطيط للموارد البشرية :

يساهم التخطيط للموارد البشرية في تحقيق المنافع التالية :

1- يؤدي تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية عن طريق الدقيق المستقبلية وظيفة من الوظائف في المنظمة و هذا يؤدي إلى إستثمار الطاقات البشرية بشكل كفو و تقليل الفائض في تتطلب مهارات عالية و تواجه بعرض قليل منها. لاسيما تلك

2- يوفر (مهارات قابليات) تخطيط و تطوير المسار المهني للعاملين.

3- يؤدي بين البشرية و أهداف بحيث هذه الفردي و التنظيمي .

4- يساهم التخطيط البشرية في القاعدة الأساسية لنجاح خطط سياسات البشرية الأخرى (سهيلة 2006 56)

5- يؤدي توفير العاملين أعمالهم و منظماتهم. (سهيلة محمد عباس، 2006، 56)

موقع التوظيف في إدارة الموارد البشرية :

بتسيير العاملين وظائفها أنشطتها فيما يلي :

تحليل العمل : المهام المكونة للوظيفة و تحديد المسؤوليات عاتقها و كذا تحديد مواصفات من يشغلها .

هي العملية يتم من خلالها تحديد إحتياجات البشرية كما ونوعا.

تخطيط الموارد البشرية :

توظيف الموارد البشرية : به شغل بشرية خصائصها .

تدريب الموارد البشرية : يقصد به تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظفين

المعارف التي تكسبهم مهارة مهامهم الوظيفية تنمية معارف و بإتجاه زيادة الموظفين الحالية و المستقبلية .

تقييم أداء الموارد البشرية : يقصد به قياس الموظفين في مساهمتهم المهام بهم سلوكهم و تصرفاتهم أدائهم لوظائفهم .

تعريض الموارد البشرية :

و يقصد به مكافأة الموظفين المجهودات يبذلونها قيامهم بأعباءهم الوظيفية يكون هذا التعريض ماديا و معنويا .
(سهيلة محمد عباس، 2006، 56)

6- أسباب توافر المناصب الشاغرة :

هناك

المنظمة منها :

- نمو المنظمة : يفتح التوظيف نتيجة للنمو و
يؤدي

- إستقالة موظف ما : الموظفين يحتاج إلى من يشغله .

- نهاية الخدمة : يعتبر إنها

- التقاعد : ما يعني و يكون عن إنها
الموظفين لبلوغهم سنا معينة يكون التقاعد إجباريا أو إختياريا .

- الترقية و النقل الوظيفي : ترقية الموظفين منصبه كان يشغله
بالتالي يستوجب.

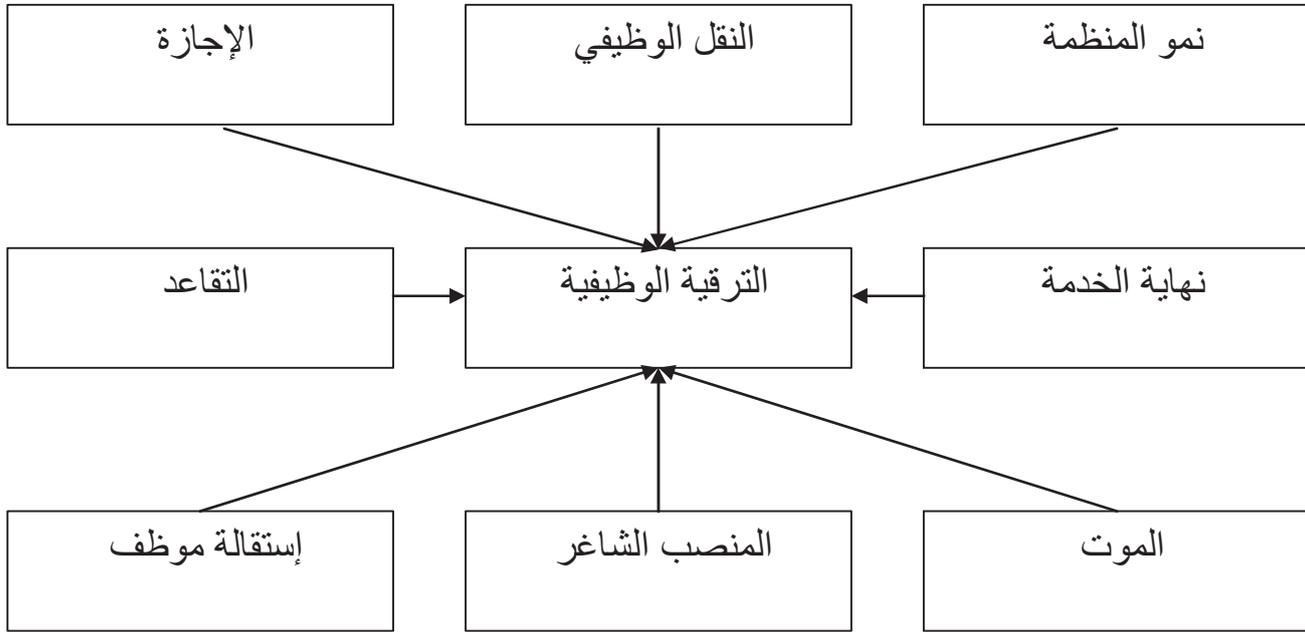
التوظيف هذا ينطبق على الترقية ينطبق على الوظيفي .

- موت أحد الموظفين : الموظفين يشغلها

- إجازة تغيب : يفتح التوظيف
فيما يقرر هذا عمله .

(يوسف حجيم 2006 128)

شكل رقم (2) : أسباب توافر المناصب الشاغرة على مستوى المنظمة



تمهيد :

وظيفة اختيار و تعيين البشرية مباشرة وظيفة
 الأخيرة تحديد احتياجات المتقدمين للوظائف
 في حين تهدف الوظيفة
 الوظيفة الاختيار و التعيين تهدف
 المناسب منهم .

فالاختيار و التعيين وظيفتان
 الأفراد بهدف تقييمهم
 القوانين
 الوظيفة
 ات هاتين الخطوتين
 تعيينهم في الوظائف التي
 بينما تعني الوظيفة الثانية بإيجاد التناسب
 بين مؤهلات و كفا
 لشغلها
 الأهداف
 لكليها
 اتهم مؤهلاتهم .
 فبالوظيفة الأولى تهتم
 التشريعات
 بين التطبيق السليم
 المناسبين

إلى مفاهيم الاختيار و التعيين و أهميتهما و كذا

الأساسية في التعيين مراحلها .

-تعريف الإختيار :

يعرف الإختيار على أنه إنتقا الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة
 معينة . - فالإختيار يهتم
 الأفراد بهدف تقييمهم
 التشريعات القوانين .

(حسن إبراهيم بلوط، 2009 - 197-198)

- مفهوم عملية الإختيار :

تعرف عملية الإختيار على أنها عملية قياس تقييم الهدف منها إلى تعيين أن يكون أدائهم المستقبلي جيد .
Valid القانونية sélection reliabletest فالقياس : يعني بالتحديد الإختيار الإختيار sélection fairness .

هو جمع المعلومات للوظيفة بطريقة عقلانية بهدف بتوظيفه أو برفضه .
التقييم Evaluation : التوظيف يؤدي مستوى كفاية الإنتاجية

- أهمية عملية الإختيار و التعيين :

ترجع أهمية العملية إلى ما يلي :

1 - إن عملية الإختيار تدفع باتجاه وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة يشعر أنه عين في وظيفة لا تتناسب مع خبراته قدراته و معارفه و مؤهلاته سيكون فهذا لا يعني

منه حاجياتهم الإنساني .
2 - فعالية عملية الإختيار لهم مؤهلاتهم .
قدراتهم و خبراتهم كما أنها لهم الإستقرار الوظيفي حين يشعر مفتوحة أمامه ما مرضيا .

- 3 - إن من أهم النامية خاصة عدم موضوعية الإختيار
الذي يشغل وظيفة غيره منه في شغلها يكون
للمنظمة التي يعمل فيها يحتاج دليل .
4 - إن إختيار وضعه وظيفة وخبراته و مؤهلاته قدراته يضمن
إنتاجية عالية و يجعل تدريبه سهلا تعرضه
(نادر أحمد أبو شيخة، سنة 2010، 15)

أهداف الإختيار و التعيين :

بين أهداف وظيفة الإختيار ما يلي :

- بين الوظيفة و شاغلها بما يضمن تحقيق
العاملين و جهة
الجميع الأفراد الراغبين
متساوية
- العشوائية غير العلمية
المحسوبية و
الشخصية بعيدا عن حقيقة جدارة المتقدمين إستحقاقهم .
- تمكين تحديد مدى صلاحية الأفراد
(تثبيتهم)
- المادية المعنوية
إختيار العاملين .
- يضمن السليم للوظيفة على الخسارة الإجتماعية التي
العاملين مع أسرهم و أصدقائهم , وضعهم
رغباتهم قدراتهم شعورهم
المحيط سيعتريها التشويه . (عصام عبد وهام، 2008، 76)

مشاكل عملية الإختيار :

بين أهم عملية و التعيين يلي :

- 1- غياب دور البشرية في غياب إستراتيجية واضحة يجعل عملية الإختيار التعيين غير عشوائية في بعض الأحيان .
- 2- ضعف عملية التحليل الوظيفي بشقيها الوصف الوظيفي و التحديد بما ينعكس تحديد متطلبات الوظيفة شاغلها .
- 3- غياب أو ضعف عملية الإستقطاب ينعكس تهيئة مدخلات غير دقيقة لعملية الإختيار و يظهر العملية تحديد المستهدفة قد يؤدي غير مؤهلين الوظيفة .
- 4- عدم تكامل عمليات و إجراءات الإختيار فمن الأخطا ات الإختيار اعتماد قليل من الخطوات في إتخاذ قرار الإختيار كأن يرفض الفرد في المقابلة الأولية أو غيرها من الخطوات و مثل هذا يفوت على عالية لم يمنح جميع الإختيار .
- 5- البيئية القانونية اجتماعية يعرض المنظمة لمسائلة قانونية تحملها الكثير من التكاليف .
- 6- القائمين بعملية الإختيار و التعيين.
- 7- زيادة التكاليف التوظيف و إستفادها طويل يؤثر على طبيعة المهارات. (وهاب، 2008، 50)

يتضمن التعيين أساسية هي :

1- إصدار قرار التعيين من قبل الجهة المختصة :

هذا الميزات سيحصل عليها يعين
يجوز تمديدها عمله.

2- التهيئة المبدئية :

تعريف بمسؤولية و صلاحيات الوظيفة سيعمل بها علاقاته بالآخرين أهداف
و سياساتها الرئيسية عمله بها .

3- متابعة و تقويم الفرد خلال فترة التجربة :

سبق القول بأن الفرد يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى السنة و يبقى الموظف خلال هذه الفترة
رئيسه نهاية الفترة يعد الرئيس تقريراً نهائياً
يحدد فيه مدى كفا الجديد يضع فيه تثبيته فصله تحويله

4- تثبيت الموظف :

بعد أن يمضي الجديد الفترة التجريبية له ته يفيد تقرير
رئيسه أنه جيد عمله . تنتهي يعين نهائية
(مؤيد سعيد سالم، 2010 - 189-192)

منهجية الإختبار و التعيين العلمية :

المنهجية هي المراحل التي تشمل عليها عملية الإختبار و التعيين التي يمر فيها المتقدمون لطلب المفروض أن تطبقها المنظمات في هذه العملية .

و أهم هذه المراحل هي :

المرحلة الأولى : مراجعة طلبات التوظف و تقييمها: يصطلح على طلب التوظف ب Application Blanck و يعبر عن رغبة الموارد البشرية المستقطبة في التقدم هو نموذج

البشرية عن المستقطبين الراغبين

تتكون هذه :

الرحيم الهيتي . إدارة الموارد البشرية . 2 . 2005 . 142 .

- معلومات شخصية : تاريخ الميلاد الجنسية الإجتماعية .

- التحصيل : المؤهل : الدقيق المعاهد فيها الشهادات العلمية .

مؤيد سعيد . 189 . 192 .

- الحالة الصحية :

- الميول الهوايات .

- فيها التوظيف .

- إسم الوظيفة إليها صاحب .

- توقيع صاحب تاريخ تقديمه له .

* التوظيف هو عنها منهجية الإختيار و التعيين
و يعتبره عملية غربلة أولية للمتقدمين.
(خاد عبد الرحمان هيثم، 2005، 142)

المرحلة الثانية : المقابلة الأولية

و يصطلح عليها preliminary interview و هي لقا يجري مع المتقدمين
تقييم توظفهم في المرحلة السابقة و الغاية منه التأكد من توفر بعض المواصفات العامة
المطلوبة للتعين التي لا غنى عنها و الظاهرة للعين المجردة في المتقدمين فإذا كان الإختيار من
أجل التعيين في وظيفة تدريبية على سبيل سيستعد أي متقدم يعاني من مشكلة ما في نطقه
للكلمات و في هذه المقابلة يسأل المتقدمين عادة عن سبب تفضيلهم للعمل في المنظمة
الذي حفزهم للعمل بشكل و الوظيفة و المتقدمين لها بشكل خاص يسألون رغباتهم
ميولهم تقييم المعلومات ا يكون المتقدمين
بعضهم قبول الباقي ليستمروا عملية مراحل عملية الإختيار اللاحقة.
(2005 323)

أخطاء المقابلات :

- 1 - تأثير سيطرة صفة معينة من يتصف بها للوظيفة
هذه مرغوبا فيها غير مرغوب فيها على التقييم يقابله ككل .
- 2 - يقوله المتقدم للوظيفة حتى .
- 3 - التحفيز و التعصب و التقدير غير .

الأمور التي تساعد على زيادة فعالية أسلوب المقابلات الشخصية :

- تتمتع به الشخصية يكون (المهيكلة) .

- يعني بالتبعية فإنه من زيادة طريق .

- عادة ما يتخذ المقابلون قرارات الإختيار و التعيين أو عدم التعيين مبكرا أو بعد وقت قصير من بداية المقابلة في حالة المقابلات الغير المهيكلة حيث يتم الإعتماد على مثل هذه الأحوال في كل من بيانات طلب التوظيف المقابلين الشخص في بداية يتأثر بالمظهر الشخصي .

- يتأثر تقييمهم للأشخاص غير المرغوب فيها تأثيرها فيها يجعل من الشخصية مثل هذه وسيلة السلبيات. (زيد منير،، 2008 20)

زيادة فعالية المقابلات :

1 - التنظيم : حيث من الضرورة تصميم من ضرورتها لطبيعة الوظيفة المعلن عنها يجب عرضها .

2 - توفير الوافية الفرصة للمرشحين المفضل تزويد المرشحين تحليل .

3 - تدريب الإداريين القائمين بالمقابلة : بالمرشحين
القائمين المتعلقة بخلفية إهتمامات المتقدمين للعمل تسهم

غير . (حسن زويلف، 2010 - 103-104)

أنواع المقابلات :

أ - المقابلة المعمقة : و هنا يتم تحديد حيث يقوم
هذه ، هذه :

حياة الوظيفة السابقة إتجاهات راغبي العمل خططهم المستقبلية .

ب - المقابلة النموذجية : بواسطة متخصصين
لوظائف معينة .

ت - مقابلة الضغط : يتم غير عادية أو مواقف
سلوكه و تصرفاته في مثل هذه .

ث - مقابلة عكس المشاعر : هذه المقابلة مهارة خاصة في بحيث يتمكن من
يقوم بالمقابلة من إلتقاط بعض الجوانب العاطفية من عبارة معينة يذكرها الطرف الثاني و بحيث
يعكسها مرة أخرى إليه بها لتقييم هذه
يعبر هنا موافقته أو عدم موافقته على يذكرها الثاني فهو لا
يتعاطف معه و يدفعه . (محمد الصير 2008 293)

المرحلة الثالثة :

الإختبارات :

فهي عمليات أنشطة تستهدف على مؤهلات قابليات المرشحين تحريريا
توافقها متطلبات الوظيفة .

- المهارات : يتم فيها قياس مهارات . قياس

- في الوظيفة : هنا يمكن أن يكون هذا الإختبار شفويا و
تحريريا

-إختبارات الإهتمامات المهنية : و هذه للمهن التخصصية و الوظائف الإستشارية .

- الشخصية : بهدف على الإهتمامات الشخصية للوظيفة و
البعض من هذه الإختبارات يركز القيمي .

* مهما طبيعة بين المتقدمين المترشحين لوظيفة
معينة يشترط يتميز بالموثوقية . لموثوقية : المقياس

يعطي نفس النتائج أعيد إستخدامه

يعاد الإختبار

الشروط و في هذا

دقة القياس .

الصدق : فهو الإختيار على قياس ما يفترض قياسه يكون ذو علاقة

للوظيفة . يخضع الهيكله

صدق المعيار التمييزي . يؤكد على المقياس

يتضمنه من مقاييس . حين يؤكد

الهيكله على التكوين و مدى الشمولية المعيار يعني

القياس في الإختبار و أخيرا تمثل للتمييز بين الجيد و الضعيف أو

غير التمييز .

يمكن نشاطها و الوظيفة

شغلها هكذا و يمكن للنزاهة غيرها.(طاهر محسن، 2009، - 433-

المرحلة الرابعة : الفحص (الكشف) الطبي :

تعد خطوة الكشف الطبي الخطوة ما قبل الأخيرة التي تهدف الإدارة من خلالها إلى التأكد من صلاحية المتقدم لطلب الوظيفة من الناحية الصحية و إمكانية قيامه بالعمل من خلال قابليته الصحية و البدنية على إنجاز المهام الوظيفية المطلوبة أن هناك العديد من يتمتع شاغلها دنيا من اللياقة البدنية و النفسية يتم الذين لا يتمتع أي منهم باللياقة البدنية النفسية أو الصحية للقيام و يجري الصحية (خضير كاظم، 2007- 119).

أهداف الفحص و الكشف الطبي :

* حماية يضمن وضعه في الوظيفة التي حالته الصحية .
 * حماية الموظفين و للوظيفة إذا أن تعيين هذا

يؤدي تضطربهم طبيعة العمل مخالطته .
 * الوجه وجهة نظر تقليل تكاليف طريق تفادي الغياب و للعاملين .

- و قد حدث إختلاف حول ترتيب مرحلة الكشف الطبي في مراحل الإختيار المنشآت نضعها في المراحل الأخيرة بينما ترى منشآت أخرى ضرورة وضعها في مرحلة متقدمة و هناك أسباب معقولة لوصفها الأخيرة منها تقليل تكاليف نتيجة المترشحين الأخيرة الإختيار و أيضا ضمان توافر معلومات عن ظروف الشخص الصحية في أقرب وقت ممكن لإستلامه العمل ذلك أنه قد زمنية طويلة من بداية الإختيار حتى نهايتها و الصحية هذه .

- يختلف ترتيبها لطبيعة أيضا لطبيعة الوظيفة المنوطة بها حيث أنه يؤخذ وظيفة الطائرة حيث سلامة جسمه (الدين، 2009، 195).

المرحلة الخامسة :

إصدار أمر التعيين : (قرار التعيين)

يجتاز الإختيار فإنه يكون قد ضمن حقه في التعيين في الوظيفة
 أجلها إتمام هذه لا يكسب التعيين فيها إلا
 التعيين من الإدارية و قد نصت الكثير من أنظمة التعيين في المنظمات
 الحكومية و غير الحكومية على أن يوضع الفرد يتم تعيينه
 قياسية متفق عليها بهذا الخصوص إلا أنها
 بين 6 أشهر
 يحدده نظام التعيين .

يتمتع مبدأ المتعين حديثا مدة زمنية تحت الإختيار بمزايا يمكن إجمالها :

1 - مؤهلاته سلوكه و نجاحه عمله حيث

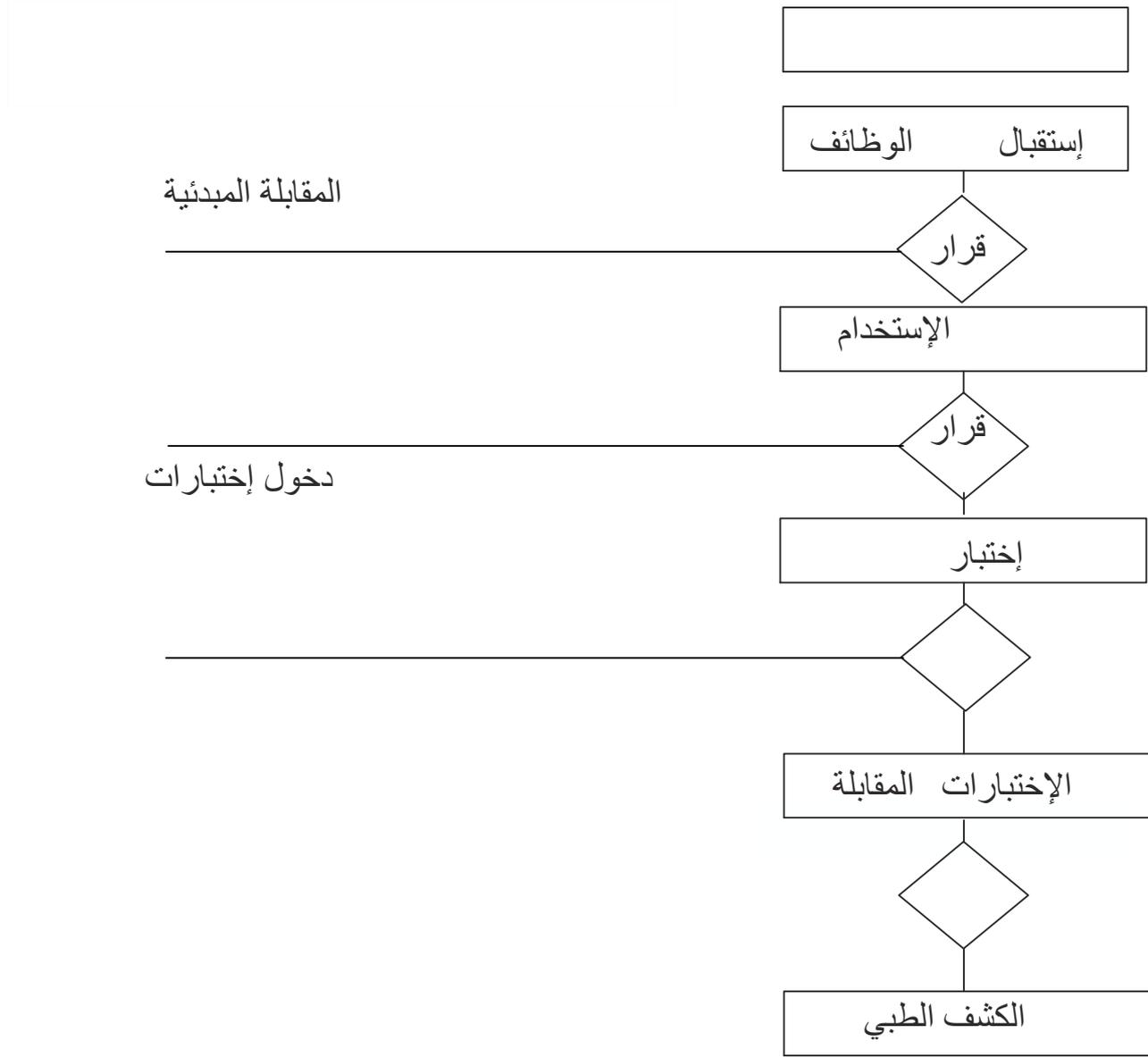
العلمية أنه ليس كل من
 سلوكه الوظيفي .
 ينجح

2 - الإسهام في تخلص الذين صلاحيتهم للعمل فيها و

الكثير من أنظمة قوانينه تمنع العاملين تثبيت تعيينهم

مسألة قانونية للمنظمة . (عصام عبد الوهاب، 2010 - 85-86).

الخطوات الرئيسية الإختيار و التعيين



أهداف الفحص و الكشف الطبي :

* حماية يضمن وضعه في الوظيفة التي حالته الصحية .

* حماية الموظفين و الموظفين لهذا إذا أن تعيين

يؤدي تضطربهم طبيعة العمل مخالطته .

* تكاليف طريق تفادي الوجه الغياب و وجهة نظر تقليل للعاملين .

- و قد حدث إختلاف حول ترتيب مرحلة الكشف الطبي في مراحل الإختيار

نضعها في الأخيرة بينما ترى منشآت أخرى ضرورة وضعها في مرحلة متقدمة و هناك أسباب معقولة لوصفها الأخيرة منها تقليل تكاليف نتيجة المترشحين الأخيرة الإختيار و أيضا ضمان توافر معلومات عن ظروف الشخص الصحية في أقرب وقت ممكن لإستلامه العمل ذلك أنه قد زمنية طويلة من بداية ات الإختيار حتى نهايتها الصحية هذه .

- يختلف ترتيبها أيضا لطبيعة الوظيفة المنوطة بها حيث أنه وظيفة الطائرة حيث سلامة جسمه من

(صلاح الدين، 2009، 195) .

الفصل الثالث : مفاهيم حول التصورات الاجتماعية

- تعريف التصورات الاجتماعية
- خصائص التصورات الاجتماعية
- وظائف التصورات الاجتماعية
- التشابه و الاختلاف في التصورات الاجتماعية
- محتوى التصورات الاجتماعية
- أهمية التصورات الاجتماعية

مقدمة

يعتبر مفهوم التصورات الاجتماعية من المفاهيم المتداولة حديثا في العلوم الإنسانية حيث لاقى الاهتمام وتطورا كبيرا في شتى المجالات التي لها العلاقة بالعلوم الإنسانية كالانثروبولوجيا والتاريخ والتحليل النفسي وعلم الاجتماع وعلم النفس وقد عرف هذا المفهوم ذو الاستخدام واسعا في المجال البحوث حيث اصبح حقلًا متعدد تخصصات، إلا أن دراسة التصورات الاجتماعية اتخذت أشكالًا مختلفة نظريا أو منهجيا بحسب توجهات العلم التي يتبناها.

تعريف التصورات الاجتماعية

تعرف موسكوفيسي 1961: التصور الاجتماعي هو جهاز من القيم والافكار و الممارسات المتعلقة بمواضيع معينة ومظاهر للوسط الاجتماعي فهي لا تسمح فقط بإستقرار إطار حياة الافراد والجماعات ولكن تكون أداة لتوجيه إدراك الوضعيات وإعداد الإجابات.

ويرى هرزيلي ش1969 ان دراسة تهدف لإعادة دراسة كفيات التي تتم من خلالها المعرفة والسيرورات الرمزية في علاقتها مع السلوكات، أي ان التصور فعل رمزي وتركيب للفكر ونشاط سلوكيا التي يتبناها الافراد تجاه هذا

مهما كان الجانب الذي يتم تركيز عليه فإنه يجب ان لا نغفل ان مفهوم التصور يتضمن العناصر التالية:

- يقع التصور في نقطة الإتصال بين ما هو فردي وما هو اجتماعي

- يقع التصور ضمن ثلاث ميادين بحث هي:

الحقل المعرفي: التصور هو قبل كل شيء المعرفة

الحقل القيمي: التصور ليس معرفة فقط عند صاحبها حيث لا يحكم عليه من حيث صحتها فقط بل هي معرفة جيدة أو سيئة أي أنها تقييم.

الحقل العملي: التصور لا يمكن إختصاره في مجرد مظاهر معرفية أو تقييمية فهو تعبير وبناء للواقع الاجتماعي في أن واحد، فالتصور ليس فقط وسيلة للمعرفة بل هي أدوات للعمل.

(لبيض عبد المجيد، 2009، ص40)

خصائص التصورات الإجتماعية

يمكن أن نتطرق لخصائص التصورات الإجتماعية بإعتبارها مركبات سوسيو معرفية أو من خلال الإطار الذي تحدث به

تشير المقاربة السوسيو-معرفية إلى مركبين للتصور:

مركب معرفي: حيث يتطلب التصور وجود شخص نشط فهي من وجهة النظر هذه نسج بسيكولوجي خاضع للقواعد التي تدير بقية السيرورات المعرفية.

- يتحدد عمل السيرورات المعرفية مباشرة بالشروط الإجتماعية التي يعد وينقل فيها التصور فهذا البعد الإجتماعي يولد قواعد يمكن أن تكون مختلفة جدا عن المنطق المعرفي كما يرتبط التصور بالإطار الذي ينغرس فيه:

- : أي طبيعة ظروف الإنتاج الخطاب الذي يتشكل فيها التصور أو يكتشف
- : أي الإطار الإيديولوجي من جهة والمكانة التي يحتلها الفرد أو الجماعة المعنية

يمكن أن نلخص المعطيات السابقة في العناصر التالية:

- هو تحويل إجتماعي للواقع إلى موضوع للمعرفة الإجتماعية وذلك من خلال الإنتقاء والتحرير بحسب المكانة التي يشغلها الأفراد في وضعية إجتماعية ما.
- التصور مندمج في السيرورات العلائقية للأفراد
- التصور سيروية لتطبيع الواقع الإجتماعي وذلك من خلال تحريف العناصر الإجتماعية وتقديمها على أنها بديهية
- يمل محتوى التصور مركبا سوسيو معرفيا إذ يتعلق الأمر بالمعلومات إجتماعية متفاوتة التنوع إجتماعي معين.
- يتحدد محتوى التصور بطابعه الدلالي الذي يتجسد من خلال العلاقة بين شكل الصورة والمعنى

-التصور الإجتماعي هو محتوى رمزي وهذه الخاصية مرتبطة بالخاصية الدلالية فالموضوع الحاضر يشير إلى ما هو غائب عن إدراكنا مباشر، إذ يأخذ دلالة بـ رتكاز عليه و إعطائه خصائص تنتج المعنى فالمحتوى الرمزي للتصور يرجع إلى البنية الخيالية للأفراد ويكون واحد من أساليب التعبير.

(عادل بوطاجين، 2014)

وظائف التصورات الإجتماعية

تتيح التصورات الإجتماعية الربط بين المنتج المعرفي واللغوي والتنظيم الدال للواقع حيث يتعلق الامر بالطريقة التي يصبح بها الواقع مفهوما ووظيفيا وعمليا فالتصورات الإجتماعية إذن وسيلة لفهم وتوجيه سلوكيات.

يمكن إختزال دور التصورات الإجتماعية في الوظائف الثلاثة التالية:

وظيفة المعرفية:

تتيح التصورات الإجتماعية للفاعلين الإجتماعيين إكتساب المعارف وإدماجها بهدف إستيعاب وتفسير الواقع كما تلعب دورا مهما في عملية التواصل الإجتماعي من خلال تحديد الإطار المرجعي المشترك الذي يجري فيه التبادل الإجتماعي وكذا نقل ونشر المعرفة السادجة التي توضح الجهد الدائم الذي يقوم به الفرد من أجل الفهم والتواصل.

وظيفة الهوية

تسمح هذه الوظيفة بموضعة الافراد والجماعات في الحقل الإجتماعي من خلال إعداد هوية إجتماعية وشخصية متماشية مع أنظمة المعايير والقيم المحددة إجتماعيا وتاريخيا فتصور الفرد لجماعة إنتمائيه متأثر بتقييم مفرط لبعض خصائصها وإنتاجاتها التعبيرية وذلك بهدف الحفاظ على صورة إيجابية لهذه الجماعة وهكذا تلعب الهوية الجماعة المتأثرة بتصوراتها دورا هاما في المراقبة الإجتماعية التي تفرضها على كل واحد من أعضائها وخاصة من خلال سيرورة التنشئة الإجتماعية.

فعملية بناء التصور تتم أثناء التفاعل والتبادل و الإتصال الإجتماعي فالنشاط المعرفي يعطي له طابع إجتماعي وهذا التطبيق هو الذي يضمن التنظيم الإجتماعي للمعرفة.

كما يعتبر الفرد المتصور إنتاجا معرفيا تمت تربيته وتكوينه وفقا لمعايير وقيم جماعة الإنتماء وعليه فإن الطابع الإجتماعي للتصورات يصبح امرا مفروغا منه أثناء النفاعلات الإجتماعية بين الافراد و أثناء التطبيق الإجتماعي للتفكير، فالتصورات هي نتاج علاقات إجتماعية وهي ناقلة لقيم و

(عادل بوطاجين، 2014)

التشابه و الاختلاف في التصورات الإجتماعية

معظم تصوراتنا تنتقل إلينا بواسطة التربية ومؤسساتها وهذا يعني اننا نتعلم بناءات جاهزة عن العالم الذي يحيط بنا فالتصورات كما سبق الذكر يتم بنائها إجتماعيا وفقا للخصائص الإجتماعية للفرد ليتم تقاسمها بين الـ اس ولكن هذا التقاسم للتصورات هو دائما تقاسم المحلي اي يخص افراد معينين: الاجتماعية المختلفة لا تتقاسم باضرورة نفس القيم والمعايير و الإيديولوجيات

ولا نفس الخبرات العملية وربما هذا ما يفسر النقاشات الاجتماعية الحادة حول القضايا بينتنا م

(إيجابياتها وكيفية إصلاحها...) فمواقفنا حول هذه القضية م

إلى حد بعيد على تصوراتنا حول التربية و الثقافة و المعلم و الشيء نفسه ينطبق على القضايا اخرى كالبطالة و العنف و عله فالتصورات الإجتماعية تحمل من جهة الطابع

الذين لا يحملون نفس التصورات وبيدون لهم وكأنهم مختلفون.

(2009 22)

محتوى التصورات الإجتماعية:

يعترف كودل بالصعوبة البالغة في إعطاء التعريف دقيق للعناصر المكونة للآراء والمعتقدات والأشياء فمنهم من يشير إليها على أنها عالم من آراء موسكوفيسي ومنهم من يضيف إليها بأنها مجموعة من المعتقدات إلا أن هناك إجماع على المقاربة المقترحة من موسكوفيسي لتحليل محتوى التصورات حيث يرى بأنه مركب من ثلاث أبعاد أساسية وهي:

(بو عيشة أمال، 2010، 25)

أهمية التصورات الإجتماعية:

للتصورات الإجتماعية دورا هاما في العلوم الإجتماعية والإنسانية حيث أن هذا المصطلح لقي اهتماما في أغلب العلوم الإنسانية وبالخصوص عند:

- علم النفس المعرفي: ي يحاول فهم الميكانيزمات العقلية التي تخلق التصورات وتحلل تأثيرها على التعليم وكل ما يخص المنظومة التربوية

- علوم التربية: علم الإجتماع التي تطرق وعالج هذا المفهوم إنطلاقا من دراسة الثيولوجيا

التاريخ: التي إهتمت باهتيايات (تفكير، ثم إتجاهات سلوكيات وتصرفات جماعية لا شعورية)

الجغرافيا: التي إهتمت بالإصلاح لهذه التصورات.

(خلايفية نصيرة، 2012، 10)

الفصل الرابع : الطريقة و الإجراءات المنهجية

➤ مكان و زمان الاجراء

➤ المنهج المتبع

➤ جدول أسئلة المقابلة

1. لمحة تاريخية حول مؤسسة جامعة وهران.2"محمد بن أحمد":

جامعة وهران 2 هي حديثة النشأة و هي وليدة جامعة وهران la fac , و قد نشأت بمقتضى المرسوم التنفيذي 14-261 المؤرخ في 22 سبتمبر 2014 ؛
جامعة وهران 2 تشتمل على خمس(05) كليات و معهد:

أنظر الملحق رقم 01

منهجية البحث :**المنهج المتبع :**

و من أجل البرهنة على فرضيات بحثنا و إثباتها ميدانيا اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي المناسب لموضوع بحثنا و هو المنهج " الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة لها أبعادها في إطار معين و يقوم بتحليلها استنادا للبيانات المجمعة حولها ثم محاولة الوصول إلى أسبابها و العوامل التي تتحكم فيها، و بالتالي الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم

فالمنهج الوصفي يقوم على جمع البيانات و تصنيفها و تدوينها و محاولة تفسيرها و تحليلها من أجل قياس و معرفة تأثير العوامل على أحداث الظاهرة محل الدراسة تهدف إلى إستخلاص النتائج و معرفة كيفية ضبط و التحكم في هذه العوامل و أيضا التنبؤ بسلوك ظاهرة محل الدراسة في المستقبل .

الحدود المكانية :

قد إختارنا مكان إجراء تربصنا جامعة وهران "2" محمد بن أحمد ، و ترجع أسباب إختيارنا لهذه المنظمة إلى :

◀ موضوع دراستنا يتطلب إنجاز الدراسة الميدانية في منظمة تخضع عملية التوظيف

فيها إلى قانون الوظيفة العمومية و هذا الشرط متوفر في الجامعة

و بما أن جامعة وهران "2" محمد بن أحمد كغيرها من الجامعات الجزائرية تضم مصلحتين للتوظيف واحدة تقوم بتوظيف الأساتذة و المصلحة الثانية تضم مصلحة توظيف الإداريين التقنيين و أعوان المصالح حيث وقع إختيارنا على دراسة التوظيف في المصلحة الأولى أين تم إجراء مقابلة مع المترشحين لمسابقة توظيف الأساتذة.

تعريف مصلحة توظيف الأساتذة :

هي مصلحة فرعية من مديرية المستخدمين و التكوين ، تعمل على تأطير الجامعة من خلال توظيف الأساتذة عن طريق فتح مسابقات للتوظيف خلال كل سنة مالية و هذا وفقا لمخطط (G.R.H) كما تقوم بمتابعة المسار المهني للأساتذة ابتداء من تاريخ تعيينهم في منصبهم إلى غاية التقاعد ، كما تسهر على متابعة الترقية و التكوين بالخارج إضافة إلى قيامها بتعداد الأساتذة حسب الكليات لمعرفة مقدار الحاجة من الأساتذة في كل كلية و العمل على توفيرهم .

أدوات جمع البيانات :

للإقتراب من موضوع البحث أكثر يستعمل الباحث مجموعة من الأدوات و التي يراها مناسبة في جمع المعلومات التي يحتاجها ، و تختلف هذه الأدوات حسب إشكالية الدراسة ، و من هنا وجدنا أن بحثنا يتطلب

الأدوات التالية :**المقابلة**

تعتبر المقابلة من الوسائل الهامة المستعملة في جمع البيانات و المعلومات عن عينة الدراسة البحث العلمي هي : عبارة عن حوار أو محادثة أو مناقشة موجهة تكون بين الباحث عادة من جهة و شخص أو مجموعة أشخاص من جهة أخرى ، و ذلك بغرض التوصل إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة يحتاج الباحث إلى التوصل إليها في ضوء أهداف بحثه .

و بالنظر إلى موضوع بحثنا المتعلق ب مسابقة توظيف بين التصورات الإجتماعية فلقد قمنا بإجراء مقابلة مع مترشحين لمسابقة توظيف الأساتذة بالجامعة .

-تحليل المقابلة

من خلال المقابلات التي أجريناها مع المبحوثين التي أجريناها مع المبحوثين والمتمثلين في عينة من المترشحين الذين إجتازوا اخر مسابقة لتوظيف الأساتذة رتبة أستاذ مساعد قسم "ب" المنظمة من طرف جامعة وهران "2" والتي يعود تاريخها إلى 01 مارس 2021 بالمكتبة المركزية للهيئة المنظمة والتي تطرقنا فيها بعد التعريف بالمبحوث إلى جميع المراحل التي مر بها المترشح منذ حصوله على الشهادة المطلوبة في التوظيف الى غاية مرحلة إعلان النتائج النهائية السابقة فكانت التصريحات كالتالي:

فترة البطالة شغل منصب مؤقت

أغلب المترشحون صرحوا أنهم عانوا من افة البطالة وان هذا حال معظم خريجي الجامعات او أنهم وظفوا ولكن بعد فترات متفاوتة ومحاولات مجهدة لشغل منصب عمل ونلاحظ أن كل مترشح مر بتجربة خاصة قبل حصوله على شهادة الدكتوراه فمنهم من عمل بالقطاع الاقتصادي مثال "شركة تأمينات" وهناك أيضا إحدى المبحوثين توجهت إلى التعليم الابتدائي ولكن فور تسجيلها في الدكتوراه إستقالت من منصبها وتفرغت لتحضير الرسالة ومنهم لم يمارس أي نشاط أو وظيفة وتفرغ تماما

- الممارسات والنشاطات قبل نيل الشهادة المطلوبة لمسابقة توظيف الأساتذة

كانت إجابات المترشحين مختلفة حيث أن الثلث منهم كانوا يعملون بقطاعات اخرى ثم قدمو إستقالتهم من أجل التفرغ لتحضير شهادة الدكتوراه ومنهم من فضل عدم المغامرة وقرر مواصلة العمل والدراسة لضمان دخل شهري كما هناك نقطة مشتركة بين كل المبحوثين ألا وهي تدريس ساعات الاستخلاف بالجامعة وذلك بهدف اكتساب خبرة في مجال التعليم العالي ودعم ملف التوظيف في نفس الوقت .

● إختيار مهنة التعليم:

حوالي ثلثي المبحوثين يعتبرون مهنة التعليم الجامعي حلم بالنسبة لهم كما كانت إجابة أحد المترشحين "مهنة الأب والأم لذلك توجب علي إتباع مسارهم أما بالنسبة له فهدفه كان الهجرة الى الخارج "

المحور الأول: مرحلة ما قبل الاعلان عن مسابقة توظيف الأساتذة	
السؤال الأول	هل كنت تعاني من البطالة او كنت تشغل أي وظيفة اخرى
السؤال الثاني	هل شغلت من قبل أي منصب عمل سواءا قبل الحصول على الشهادة او بعد الحصول عليها
السؤال الثالث	لماذا إخترت مهنة التعليم الجامعي تحديدا
السؤال الرابع	هل كانت لديك خطة أو برنامج تتبعه من أجل التحضير لهذه المسابقة قبل الحصول على الشهادة او بعد الحصول عليها (لتدعيم الملف)
المحور الثاني: ما بعد الحصول على الشهادة(ماجستير- دكتوراه)	
السؤال الأول	كيف كنت تتابع جديد مسابقات توظيف الأساتذة
السؤال الثاني	كيف علمت بمسابقة توظيف الأساتذة بجامعة وهران "2"
السؤال الثالث	هل سبق لك أن شاركت في مسابقات توظيف الاساتذة بجامعات أخرى
المحور الثالث: مرحلة الترشح للمسابقة	
السؤال الأول	ما هو تقييمك لهذه المرحلة من حيث التعامل والتنظيم
السؤال الثاني	كيف كان إستعدادك لإجراء المقابلة
المحور الرابع: مرحلة المشاركة بالمسابقة	
السؤال الأول	كيف كانت المقابلة وهل للأسئلة علاقة بالتخصص
السؤال الثاني	كيف كان تعامل اللجنة
السؤال الثالث	ماهي إنطباعاتك بعد خروجك من المقابلة
المحور الخامس: مرحلة ما بعد المسابقة	
السؤال الأول	هل كانت لك تصورات مسبقة حول النتيجة
السؤال الثاني	كيف مرت فترة إنتظار النتيجة

جدول التعريف بالمبحوث:

الحالة المدنية	السن	الجنس	جامعة الإنتماء	التخصص	الشهادة	مترشح راسب	مترشح ناجح	
متزوجة	34	أنثى	جيلالي اليابس سيدي بلعباس	علوم إقتصادية و تسويق	دكتوراه		*	مبحوث أول
عازبة	34	أنثى	وهران "2"	علوم إقتصادية	دكتوراه	*		مبحوث ثاني
عازبة	31	أنثى	وهران "2"	العلوم الإجتماعية	دكتوراه		*	مبحوث ثالث
عازب	31	ذكر	وهران "2"	الحقوق	دكتوراه		*	مبحوث رابع
عازب	28	ذكر	وهران "2"	الرياضيات	دكتوراه	*		مبحوث خامس
عازبة	48	أنثى	وهران "2"	العلوم الإجتماعية	دكتوراه		*	مبحوث سادس
عازبة	31	أنثى	وهران "2"	العلوم الإجتماعية	دكتوراه		*	مبحوث سابع
متزوج	37	ذكر	محمد بوضياف وهران	هندسة ميكانيكية	دكتوراه	*		مبحوث ثامن
متزوج	52	ذكر	وهران "2"	الحقوق	دكتوراه	*		مبحوث تاسع

الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج البحث

➤ عرض النتائج

➤ تحليل النتائج

➤ إستنتاج

➤ إقتراحات و توصيات

➤ قائمة المصادر والمراجع

➤ الملاحق

➤ ملخص الدراسة

وهناك بعض المترشحات اخترن التعليم لأنه المهنة الأنسب للمرأة في المجتمع الجزائري على حسب رأيهن

• برنامج من أجل التحضير للمسابقة:

جميع المبحوثين قدموا نفس الإجابة الا وهي أنا التحضير لتوظيف يندرج ضمن إطار التحضير لشهادة الدكتوراه والتي تتطلب المشاركة في مختلف النشاطات العلمية "ملتقيات وطنية، دولية، أيام دراسية" نشر المقالات العلمية خاصة في المجالات المصنفة إضافة الى تكثيف ساعات الإستخلاف من خلال التدريس بجامعة أخرى غير جامعة الانتماء لعدة سنوات كل هذا لإثراء ودعم ملف التوظيف.

متابعة برنامج التوظيف:

أغلب المترشحات كانوا يتابعون جديدة مسابقات التوظيف من خلال الإطلاع على مواقع التواصل الإجتماعي عبر صفحات خاصة بتوظيف الأساتذة ومنهم من خلال الولوج الى الموقع الرسمي للتوظيف العمومي الصفحات الرسمية للجامعات والبعض من خلال الأصدقاء.

• كيف علمت بمسابقة التوظيف:

لقد أجاب اغلب المترشحين انه حاليا كل شيء ينشر ويتم مشاركة عبر مواقع التواصل الإجتماعي فلم يعد صعبا الحصول على المعلومات .

• تمت المشاركة بمسابقات التوظيف بجامعة أخرى:

إختلفت الإجابات على حسب جنس المترشحين ، بالنسبة للمبحوثات منهن من لم تشارك في مسابقات بولايات اخرى لعدم توفير السكن الوظيفي في حالة النجاح ومنهن من أجابت ان الاهل لا يوافقون على بقائها في ولاية أخرى خاصة إذا كانت المسافة بعيدة وبعضهن من شاركن في مسابقات خارج الولاية على أمل القيام بعملية التحويل إلى أقرب جامعة بالنسبة لمكان إقامتهن بعد إقتضاء مدة التربص والترسيم أما بالنسبة للمبحوثين الذكور منهم لا يجدون أي مشكل في المشاركة أو العمل بجامعة بعيدة عن مقر إقامتهم .

- تقييم المسابقة من حيث التعامل والتنظيم:

أكثر من نصف المترشحين عن رضاهم بالنسبة للتنظيم حيث وصفوه بالمحكم تمثل أساسا في طريقة الإستقبال وكيفية ترتيب الملف إضافة إلى قوة تواصل الإدارة مع المبحوثين بشتى الوسائل ، البريد، الهاتف إلا أن بعض المبحوثين عبروا عن إنزعاجهم من التنظيم يوم المقابلة حيث صرحوا أن مدة الإنتظار كانت طويلة ويعتبرون لذلك تأثير على وضعهم النفسي وقد أرجعوا ذلك لكثرة عدد المترشحين مقارنة بعدد اللجان

- سلم التنقيط: لقد كانت التصريحات مختلفة فمنهم من يرى أن الفارق بين

الدرجات بالنسبة لتنقيط تقدير الشهادة لا يؤثر كثيرا على النتيجة وقد عبروا عن استيائهم من ذلك أما البعض الآخر وتحديد المبحوثين الراسبين في المسابقة فكانوا يفضلون ان تكون المسابقة على أساس الإختيار أما البعض منهم فقد عبر عن إتفاقه تماما مع سلم التنقيط لأنه على حسب تصريحه يفصل بين المترشحالذي بدأ التحضير الجيد لملف التوظيف تزامنا مع التسجيل في الدكتوراه وما بين المترشح الذي لم يحضر جيدا.

- الاستعداد لإجراء المقابلة :

نلاحظ أن طريقة التحضير للمقابلة تختلف من مبحوث لأخر فمنهم من كان يحاول الإطلاع على أنواع الاسئلة في مسابقات التوظيف بجامعة أخرى ومنهم من ركز على التحضير النفسي وضبط الأسلوب اللغوي أما البعض الآخر فلم يقوموا بأي تحضير خاصة بل هو تلقائي.

مرحلة المسابقة

للأسئلة علاقة بالتخصص:

لقد صرح المبحوثين أن الأسئلة تختلف باختلاف اللجان وتخصص كل مبحوث إلا ان اغلب الأسئلة كانت حول التدريس بالجامعة، التربصات خارج البلاد وكذلك حول أطروحة الدكتوراه وهناك إجابة تقول أن المقابلة تمت في أجواء مريحة وهادئة حيث تم إمتصاص الضغط كما يرى البعض أن الأسئلة تختلف باختلاف الاسئلة في الفترة الصباحية كانت أكثر من الفترة المسائية

تعامل لجنة المقابلة: يجدون أن تعامل اللجنة كان على قدر عالي من الإحترافية والمهنية والإحترام والتقبل والإحتواء ، أما البقية فمنهم يجدون ان تعامل اللجنة كان عادي

- إنطباعاتك بعد الخروج من المقابلة:

أغلب المبحوثين أعطو إنطباعاتهم بأنهم قدموا كل ما بوسعهم أثناء المقابلة من إجابة وتحليل ومنهم من كان متفائل فالنتيجة والبعض رغم ذلك لم يكن مطمئن وذلك نظرا لقلّة عدد المناصب مقارنة بعدد المترشحين.

- تصورات مسبقة حول النتيجة:

لقد إحتلّت تصريحات المبحوثين فكل حسب ملفه وإمكانياته، وعدد المترشحين في تخصصه فمنهم من كان جد متخوف من الوقوع في حالة تعادل حيث أن في هذه الحالة يتم التفريق بين المترشحين على أساس السن أو الحالة المدنية وهناك من صرح أنه لم يكن بإمكانه تصور النتيجة لأنه لم يكن لديه فكرة عن ملفات كل المترشحين.

- فترة إنتظار النتائج :

اغلب المبحوثين كانوا في حالة توتر وتخوف من النتيجة ومنهم من يرى ان الفترة ما بين إجراء المسابقة وإعلانها كانت طويلة نوعا ما وقد صرخ آخرون ان فترة الإنتظار كانت في ظروف عادية حيث طبعها الجانب الديني و المتمثل في الإيمان بالقضاء و القدر لا سيما وأنه قدم ما عليه أثناء المقابلة اما البعض فقد كان يريد معرفة النتيجة حتى ولو كانت سلبية فقد اجاب إحدى المبحوثات "كنت اطلع يوميا على موقع الجامعة كما كنت أذهب أسبوعيا إلى مصلحة الموارد البشرية لمعرفة ان كان هناك جديد.

الاستنتاج:

خطت الوظيفة العمومية في ظل النظام الجزائري خطوات هامة نتيجة للتغيرات و التطورات التي طرأت بصفة عامة على المجتمع و على الإدارات العمومية بصفة خاصة ، و إنطلاقا من التجارب التي مرت بها الجزائر في مجال التوظيف بالوظيفة العمومية عملت في كل مرة على تجاوز و تفادي الأخطاء التي عانى منها النظام السابق إلى أن توصلت إلى صياغة القانون المعمول به حاليا و هو الأمر رقم 03-06 الذي حاولت من خلاله إدخال إصلاحات هامة على نظام التوظيف خاصة مع التغيرات السياسية ، الإقتصادية و الإجتماعية التي أفرزتها العولمة و التي فرضت على الدولة المعاصرة زيادة الإهتمام بالوظيفة العمومية .

و نحن في دراستنا لموضوع التوظيف في المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري تناولنا في البداية دراسة شاملة حول أساسيات التوظيف من خلال التطرق إلى مفاهيم التوظيف و الإستقطاب الإختياري و التعيين .

أما الفصل الثاني من هذا البحث تطرقنا إلى دراسة الوظيفة العمومية و الشروط الواجب توفرها في الشخص الذي يحق له أن يكتسب صفة الموظف العمومي لأن إكتساب هذه الصفحة تجعله محاطا بحماية الدولة و تقر له حقوقا مميزة و تلزمه بأداء واجبات معينة ، كما تعرفنا على مسابقات التوظيف الداخلي و شروط تنظيمها في ظل النظام الجزائري .

و أخيرا إنتقلنا إلى الجانب التطبيقي من الدراسة و الذي قمنا به على مستوى جامعة وهران 2 محمد بن أحمد و حاولنا من خلاله معرفة واقع التوظيف بالجامعة محل الدراسة و مدى تطبيقها لإجراءات التوظيف المحددة قانونيا ، و أخيرا إنتهينا بالوقوف على أهم النقاط السلبية و النقاط الإيجابية للتوظيف على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية الجزائرية .

إقتراحات و توصيات:

بعد استعراضنا لأهم النتائج المتوصل إليها في الجانبين النظري و التطبيقي التي لمسناها في دراستنا نتقدم بالاقتراحات التالية:

- ضرورة تفعيل و تنمية الرقابة الإدارية بحيث لا ينحصر دورها في التأكد و الالتزام بالقواعد و الإجراءات الروتينية و الرقابة على نتائج العمل و
- إعادة النظر في مضمون مسابقات التوظيف و عصرنتها و جعلها تتماشى مع متطلبات و طموحات العمومية و التطبيق الفعلي للاختبارات النفسية في المسابقات الشفوية.
- تفعيل المخطط الخماسي لتسيير الموارد البشرية و إلغاء ا خطط السنوي لماله من نقائص ثقل في الإ خضوعه للرقابة من المفتشيات المحلية لوظيفة العمومية.
- التطبيق الفعلي للاختبارات النفسية لمسابقات التوظيف على أساس الشهادة في حضور أخصائيين في الميدان و إبلاغ المعني مباشرة لنتائج المقابلة و

-القائمة المصادر والمراجع

-الكتب باللغة العربية

- حسن إبراهيم بلوط(2002) ،إدارة الموارد البشرية ، منظور إستراتيجي،دار النهضة العربية،ط 1 ،بيروت،لبنان. - حسين عثمان محمد عثمان(2003)،أصول القانون الإداري،دون طبعة،دار المطبوعات الجامعية،الإسكندرية،مصر
- خالد عبد الرحيم (2005)،إدارة الموارد البشرية،داروائل النشر طبعة2
- خضير كاظم حمود ،(2007)إدارة الموارد البشرية،دار الميسرة للنشر والتوزيع عمان طبعة 1
- ربحي مصطفى عليان ،(2007) أسس الإدارة المعاصرة ، ط 1 ، دار صفاء للنشر و التوزيع ،
- سهيلة محمد عباس ،(2006) إدارة الموارد البشرية ، مدخل إستراتيجي ، دار وائل للنشر ، عمان ، ط 2 ،
- صلاح الدين محمد الباقي ،(2000) إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية و العملية) ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع
- ظاهر محسن منصور(2009) إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة،دار وائل للنشر والتوزيع الأردن
- منصور أحمد منصور ،(1975) المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت .
- مهدي حسن زويلف،2010 إدارة الأفراد مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع عمان
- محمد رفعت عبد الوهاب ،(2002) مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت
- خاليفية، نصيرة (2012) التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند الأحداث المنحرفين،جامعة منتوري، قسنطينة
- بوعيشة، أمال، و قرشي، عبد الكريم(2010) التصورات الاجتماعية للشخص الإرهابي .مجلة العلوم الإنسانية.
- مؤيد سعيد سالم(2009)،إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي تكاملي إتراء للنشر والتوزيع الطبعة الأولى الأردن.
- نادر أحمد أبو شيخة(2010)إطار النظري وحالات عملية دار وائل للنشر والتوزيع عمان

الرسائل

-ليبض عبد المجيد (2009) تصورات المعلمي المدرسة الابتدائية لإشراف التربوي في ظل التدريس بمقاربة الكفاءات. رسالة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة

-مقالتي سامي(2009) التصورات الإجتماعية للطلبة حول العوامل التكوين وفقا للنظام رسالة ماجستير جامعة العربي بن مهيدي

-عادل بو ظاجين (2014) مجلة الدراسات والبحوث الإجتماعية-جامعة الوادي

-تيشات سلوى ، 2011 أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة ماجستير في العلوم الإقتصادية ، تخصص تسيير المؤسسات ، جامعة بومرداس

القوامس

- المنجد في اللغة و الإعلام ، 1973 الطبعة 24 ، دار الشروق ، لبنان

القوانين والتعليمات الوزارية

-تعليمية رقم 26/م ت م / م ف م / 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المنشور رقم 03، المؤرخ في 09 ماي 2009 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية ،المتعلق بإشهار مسابقات التوظيف في الوظيفة العمومية عن طريق الانترنت .

- التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 تعدل وتمم التعليمية المشتركة رقم 8 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004 المتعلقة بالكيفية التنظيم وإجراء المسابقات والإختبارات المهنية.

الكتب باللغة الفرنسية

-Dessault M et al . 2001 : l'échelle de l'auto , efficacité des enseignants in .
récrire .science de l'éducation . vol . XXVII . n 1 .

-Dimitrie weisse , pierre Morin, pratique de la fonction personnelle , les éditions
d'organisation paris , 1982 .