



جامعة محمد خيضر بسكرة



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص ادارة الاعمال

مقياس ادارة الموارد البشرية

الفوج: 01

تلخيص مقال بعنوان:

واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية
(قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري)

تحت اشراف الاستاذ:

بن صوشة رياض

تلخيص الطالب:

بن زطة بسام

السنة الجامعية: 2024/2023

تقديم المقال

(1) التعريف بأصحاب المقال

❖ **لبرق محمد رياض:** أستاذ مشارك بجامعة الجلفة في الجزائر، متخصص في القانون الإداري والموارد البشرية حصل على درجة الدكتوراة في القانون الإداري في جامعة تلمسان سنة 2019 (1). له العديد من المقالات والأبحاث المنشورة في المجالات العلمية والمؤتمرات الدولية

أهم مؤلفاته: رقمه القطاع السياحي بالجزائر بين الأهداف والفرص وفق المخطط التوجيهي للتهيئة السياحية آفاق، عضو في لجنة التحكيم العالمي في مجلة البحوث والدراسات القانونية رئيس قسم العلوم الإدارية بجامعة الجلفة

❖ **رحماني يوسف زكرياء:** استاذ اقتصاد في جامعة غرداية (2). حاصل على درجة الدكتوراة في الاقتصاد من جامعة باتنة عام 2017. وقد نشر العديد من الكتب والمقالات العلمية في مجال الاقتصاد والتي تناولت موضوعات مختلفة، مثل العولمة والنمو الاقتصادي، والسياسة النقدية، والسياسة المالية. و أهم مؤلفاته **نجد:** كتاب الاقتصاد الكلي والذي يتناول اساسيات الاقتصاد الكلي مثل الناتج المحلي الأجمالي، التضخم.. إلخ. كتاب التوظيف في الجزائر، أثر السياسة المالية على النمو الاقتصادي، أثر العولمة على النمو الاقتصادي في الجزائر. وغيرها من الأبحاث(3).

(2) التعريف بالمجلة

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية هي مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة زيان عاشور بالجلفة الجزائر(4). تضم المجلة كل من الرئيس الشرقي للمجلة الأستاذ الدكتور بلقومان برزوق مدير الجامعة ومسؤول النشر الأستاذ الدكتور عبد السلام سالمى ورئيس التحرير احمد بورزق في الجزائر، تعنى المجلة بنشر البحوث والدراسات في المجالات القانونية والاجتماعية، بما في ذلك القانون العام و الخاص، والعلوم السياسية. تتبع المجلة نظام التحكيم العلمي المزدوج، حيث يتم تقييم البحوث والدراسات من قبل اثنين من الخبراء في مجال التخصص.

تهدف المجلة الى المساهمة في تطوير البحث العلمي في المجالات القانونية والاجتماعية، وتوفير منصة لتبادل المعرفة والخبرات بين الباحثين في مختلف الجامعات والؤسسات(5).

(3) عنوان المقال: واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية(قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري).

عنوان المقال متغير واحد وهو واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية حيث تطرق الى شروط التوظيف حسب القانون الجزائري. اما عن صياغة العنوان بشكل عام، جيدة حيث تعكس موضوع البحث واهدافه بشكل دقيق وواضح ومع ذلك يمكن تحسينها من خلال تقصيرها وزيادة وضوحها على سبيل المثال يمكن صياغة العنوان على النحو التالي:

أليات ومراحل التوظيف في المؤسسات الجزائرية.

4 إشكالية المقال

✓ ماهو التوظيف وكيف يتم داخل المؤسسات الجزائرية؟

نجد هنا الباحث وفق في طرح إشكاليته وهذا من خلال الصياغة العلمية الدقيقة والشاملة لموضوع الدراسة مدعها بأسئلة فرعية التي ساعدت بدورها في تعزيز فهم القارئ واثراء المحتوى عن طريق تسليط الضوء على جوانب محددة وتحليلها بشكل اعمق مما يعزز جودة وقوة المقال بشكل عام و القارئ بشكل خاص.

5 منهج التحليل: استخدم الباحثون في هذا المقال المنهج الوصفي

✓ تعريف المنهج الوصفي: يقوم المنهج الوصفي على وصف بيانات حول ظواهر او غيرها من الخصائص المتعلقة بالسكان التي تقوم عليها الدراسة كما يضع ايجابيات للتساؤلات التي يطرحها البحث والتي تبدأ بمن، او اين وغيرها، اما الفكرة الكامنة للمنهج الوصفي فتقوم على عرض ودراسة عدد من الحسابات الاحصائية مثل التردد والمتوسط الحسابي... الخ(6).

✓ خطوات تطبيق المنهج الوصفي:

تحديد المشكلة وصياغتها ، وصف الفروض والأسس التي بنيت عليها ، تحديد البيانات والمعلومات الي يجب جمعها. جمع البيانات والمعلومات من مصادر مختلفة ، تنظيم البيانات والمعلومات وتحليلها وتفسيرها.

• اساليب المنهج الوصفي:

اسلوب المسح

اسلوب دراسة الحالة (7).

• مميزات المنهج الوصفي:

يوضح العلاقة بين الظواهر المختلفة .

يساعد في التنبؤ بمستقبل الظاهرة نفسها

يقدم معلومات وحقائق عن واقع الظاهرة الحالي

يعتبر الاسلوب الاكثر شيوعا

• عيوب المنهج الوصفي:

قد يعتمد الباحث عن معلومات خاطئة من مصادر خاطئة

قد يتحيز الباحث في جمع المعلوم

قدرة الدراسات الوصفية على التنبؤ تبقى محدودة لصعوبة الظاهرة وسرعة التغير(8).

تلخيص المقال:

مقدمة:

تعمل المؤسسات اليوم على البقاء وتحسين ادائها في بيئة متغيرة، لتحقيق ذلك يجب ان تركز هذه المؤسسات على تطوير العنصر البشري و الاستثمار في التكنولوجيا ورأس المال. ومع ذلك يجب ان يتم اختيار المورد البشري بعناية لتكون فعالة وذات مهارات متميزة عن المؤسسات الأخرى، حيث ان الشركات الجزائرية تعاني اليوم من عملية التوظيف وهذا راجع الى قلة المعايير العلمية الموضوعية بسبب النظام الاشتراكي والثقافة الاجتماعية التي تؤثر على عملية التوظيف من استقطاب واختيار وتعيين المورد البشري ذات كفاءة عالية حيث اي خطأ في هذه المراحل يؤثر على أداء ادارة الموارد البشرية بشكل عام، لذا يعد اختيار الشخص المناسب في الوقت المناسب مفتاحا لنجاح المؤسسة واكتسابها ميزة تنافسية وذلك من خلال جودة مواردها البشرية وضمان تطابقها مع متطلبات المنصب والوقت المناسب للتوظيف.

أولاً: تعريف المؤسسات العمومية والادارية (المرافق العامة)

(1) ماهية المرفق العام: هو منظمة تقوم بأداء خدمة عامة وتسيطر عليها الدولة. ومن التعريف يمكن استنتاج الخصائص التالية: *المرفق العام تحدته الدولة *يخضع المرفق العام لسلطة الادارية *يخضع المرفق الى النظام القانوني الخاص *يحدث المرفق العام قصد تحقيق مصلحة عامة.

(2) انواع المرافق العامة: المرافق الادارية، المرافق المهنية، المرافق الاقتصادية.

(3) ماهية الوظيفة العمومية: الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع والنظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة.

ثانياً: ماهية التوظيف في ادارة الموارد البشرية:

(1) مفهوم التوظيف: التوظيف هو مجموعة من العمليات التي بموجبها الكشف عن اجدر وأكفأ العناصر، ثم ترغيبهم للاندماج داخل المؤسسة، أو بصفة عامة هو البحث عن اليد العاملة ذات الكفاءة بإستقطابها وإلحاقها بالمؤسسة.

(2) أهداف التوظيف:

التقدير الجيد لاحتياجات المؤسسة من القوى العاملة.

التعرف على افضل المترشحين من جانب الخبرة المهنة والقدرات.

تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات والكفاءات العاملين.

إستقطاب أكثر العناصر تميزا وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه.

3) أنواع التوظيف: هناك نوعين من التوظيف .

أ. التوظيف الداخلي ب. التوظيف الخارجي

4) مراحل التوظيف:

أ- الاستقطاب: يمكن تعريف الاستقطاب على انه عملية إكتشاف وتحديد وجذب المترشحين من الأفراد المهتمين والقادرين على إستلام الوظائف الشاغرة أو المتوقعة.

✓ مصادر الأستقطاب: تنقسم مصادر الاستقطاب الى قسمين.

➤ المصادر الداخلية: وهي المصادر المتاحة داخل المنظمة ويمكن اللجوء اليها في حالة الوظائف التي تحتاج خبرات يصعب ايجادها

● مخزون المهارات: وهو يكشف بالتفصيل عن مهارات ورغابات الأشخاص.

● الترقية الداخلية: يتم من خلالها توضيح العلاقة بين الوظائف والأجراءات من اجل الترقية من الوظيفة الدنيا الى الوظيفة العليا.

● النقل الوظيفي: تتم عن طريق نقل العمال من وظيفة الى اخرى من اجل كسب خبرات متعددة ومتنوعة.

● المعارف والأصدقاء: وهي عبارة عن طلب الأقارب او الأصدقاء بعض الموظفين ذات كفاءة وخبرة واسعة.

➤ المصادر الخارجية: تستعمل هذه المصادر عند عجز المؤسسة من إيجاد المترشحين المناسبين من داخل المنظمة

● التقديم المباشر للمنظمة: عن طريق لجوء الافراد للمنظمة من اجل تقديم ملفاتهم

● الأعلان: تتم عن طريق وسيلة الأعلان المناسبة ويتم من خلالها تلقي الطلبات

● المدارس والجامعات: تقوم الجامعات وغيرها بتزويد المنظمات بالطلبة المتميزين للعمل.

● وكالات ومكاتب التوظيف: مثل المكاتب العامة والمكاتب الخاصة.

● المنظمات المهنية: حيث تقوم المنظمات بتاهيل اعضائها للعمل في مجالات مختلفة.

ب- إختيار الموارد البشرية: يعرف الأختيار على انه انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة.

ت- تعيين الموارد البشرية: يعرف التعيين على انه وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب مع شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءاته.

✓ مراحل عملية الأختيار:

● غريلة مبدئية للطلبات: يتم في هذه المرحلة اجراء غريلة مبدئية عن طريق الاعلان عن الوظائف واستقبال المتقدمين واجراء

مقابلات مبدئية وفي حالة توافق الشروط يطلب من المتقدمين تقديم طلبات التوظيف او تعبئة نماذج خاصة.

● الأختبار: في هذه المرحلة يتم اجراء اختبارات للمتقدمين لقياس قدراتهم ومهاراتهم وتنوع الاختبارات لتشمل اختبارات الذكاء

- **المقابلات الشخصية:** يتم اجراء مقابلة شاملة او مقابلة عميقة مع المتقدمين الذين اجتازو المراحل السابقة بهدف التعرف على قدرات المتقدم ومهاراته بشكل عام اوتفصيلي.
 - **التأكد من المعلومات:** يتم التحقق من خلفية المتقدم للوظيفة ومن صحة المعلومات المقدمة من طرفه.
 - **الفحص الطبي:** يتم من خلال الفحص الطبي معرفة المتقدم للوظيفة قادر على اداء الوظيفة ويتوفر على الشروط الاساسية .
 - **اتخاذ قرار التعيين:** يتم في هذه المرحلة تعين الشخص الاكثر ملائمة للوظيفة بناء على نتائج الاختبارات والمقابلات.
 - **تعبئة الوظائف وتوجيه الموظفين الجدد:** بعد اختيار الموظفين الجدد وتعيينهم يتم تقديمهم الى الشركة وموظفيها من خلال برنامج تعريفي، يهدف هذا البرنامج الى مساعدة الموظفين الجدد على التعرف على الشركة وموظفيها ومسؤولياتهم الوظيفية.
- ثالثا: التوظيف في المؤسسة العمومية وفقا للقوانين الأساسية للوظيفة العمومية.**

ينص القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائرية على الشروط العامة والخاصة لتوظيف في المؤسسات العمومية، والتي يجب توفرها في جميع المتقدمين للوظائف العمومية. تتمثل الشروط العامة في كل من الجنسية الجزائرية، والأهلية المدنية، وحسن السيرة والسلوك، والقدرة البدنية والمهنية اما الشروط الخاصة فتختلف حسب نوع الوظيفة المراد التوظيف فيها. وعلى الرغم من ان هذه الشروط تشكل معايير موضوعية لتوظيف، إلا انها لا تأخذ في الاعتبار الكفاءة الحقيقية للمتشحين

الخاتمة:

التوظيف في القطاع العمومي تحدي هام يتطلب تحقيق مستويات عالية من الأداء والكفاءة والاحترافية. يختلف التوظيف في القطاع العمومي عن القطاع الخاص، بحيث تتميز اجراءات التوظيف في القطاع العمومي بالتركيز على الحماية والشمولية. تواجه القرارات التوظيفية في المؤسسات العمومية تحديات فيما يتعلق بالصلاحية وغيرها مما يحدث تضارب في مبادئ التوظيف في القانون وبالتالي ضعف في عنصر الكفاءة والتقييم في إختيار التوظيف وعمليات الأستقطاب ومنه يجب اجراء إصلاحات في التوظيف وتحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات العمومية.

الأسئلة والأجوبة (الخاصة بالمقال):

س1: ما المقصود بتوظيف الموارد البشرية؟

ج1: التوظيف هو عملية اختيار وتشغيل الأفراد للعمل في منظمة او شركة.

س2: لماذا يعتبر التوظيف مهما وضروريا؟ أو فيما تتجلى اهمية التوظيف؟

ج2: تحقيق الأهداف الاستراتيجية. تحسين مستوى الانتاجية. تلبية إحتياجات المنظمة.

س3: لتوظيف مراحل اساسية، قم بذكرها دون شرح؟

ج3: أ- مرحلة الاستقطاب / ب- مرحلة الاختيار / ج- مرحلة التعيين.

س4: اثناء عملية الاستقطاب يتم الاعتماد على مصدرين اثنين، أذكرهما مع الشرح؟ واذكر مثالين لكل مصدر؟.

ج4: أ- مصادر الاستقطاب الداخلية: وهي عبارة مصادر متاحة داخل المنظمة يمكن اللجوء اليها في حالة الوظائف التي

تحتاج خبرات لا تتوفر خارج المنظمة، مثل: الترقية الداخلية / النقل الوظيفي.

ب- مصادر الاستقطاب الخارجية: وهي المصادر التي تستخدمها المنظمات لجذب المرشحين من خارج المنظمة لشغل

الوظائف الشاغرة، مثل: التقدم المباشر للوظيفة / الإعلان.

س5: ماهي أنواع التوظيف؟

ج5: أ- التوظيف الداخلي / ب- التوظيف الخارجي

س6: أذكر ثلاثة معايير يمكن اعتمادها عند اختيار المترشحين؟

ج6: *المؤهلات التعليمية *الخبرات والمهارات *القدرة الشخصية والسلوك.

س7: عند القيام بعملية العثور على المترشحين يمكن الاستعانة بعدة مصادر، ماهي هذه المصادر؟

ج7: "المواقع الوظيفية" شبكات التواصل الاجتماعي "الشركات الاستشارية" الجامعات والمكاتب الادارية.

س8: عند تعيين الموظف الجديد تقوم منظمة الموارد البشرية بعدة مراحل فيما تتمثل هذه المراحل؟

ج8: *تكوين الملف الإداري للموظف *القيام بالتهيئة المبدئية للموظف *تثبيت الموظف الجديد وتمكينه.

س9: ما المقصود بالتهيئة المبدئية للموظف الجديد؟

ج9: المقصود بالتهيئة المبدئية للموظف: وهي عملية التعريف للموظف الجديد على الوظيفة التي سوف يؤديها داخل المنظمة

وتعريفه بالمنظمة وبظروف العمل والقانون الداخلي للمنظمة، أي بصفة عامة التعرف على الثقافة التنظيمية.

س10: أذكر أهم أربعة أهداف تسعى المنظمة إلى تحقيقها خلال عملية التوظيف؟

ج10: أهم الاهداف: * التقدير الجيد لاحتياجات المؤسسة من القوى العاملة.

* الوصول إلى درجة الاشباع الأمثل لحاجات الأفراد.

* القدرة على فرز وتوظيف المترشحين القادرين على إتمام العمل المكلفين به.

* تشجيع مبدأ إشراك العاملين في عملية إتخاذ القرار.

تحليل المقال:

❖ تهدف هذه الدراسة الى تحليل مقال بعنوان واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية قراءة في شروط التوظيف حسب القانون الجزائري ومقارنته بالمعلومات المذكورة في مراجع خارجية ذات صلة. يستعرض المقال موضوع توظيف الموارد البشرية سيتم في هذا التحليل مقارنة النقاط المشتركة والاختلافات بين ماورد في المقال والمراجع الأخرى بهدف توفير منظور إضافي وأدلة علمية إضافية لفهم الموضوع بشكل أعمق ورؤية أكثر شمولاً.

✓ من خلال عملية تحليل لموضوع لمقال لبرق مُجَّد رياض ورحماني يوسف زكرياء وماورد ذكره في مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان العلوم الأقتصادية من اعداد الدباغي مُجَّد رشيد، وناصرى احمد بعنوان استراتيجية الموارد البشرية واثرها في تحقيق الميزة التنافسية. لاحظت ان اصحاب المقال الاول وثاني تطرقا الى نفس المقاربات فيما يخص موضوع التوظيف بصفة عامة، بالرغم من شمولية معلومات اصحاب المقال الا انهم اغفلوا عن ذكر كل من استراتيجية التوظيف وعيوب مصادر الاستقطاب الداخلية والخارجية حيث يتطلب الدراسة وتحليل مفصل نظرا لتاثيره المحتمل على النتائج والاستنتاجات. لكن تم ذكره منقبل اصحاب المقال الخارجي.(9)

✓ بعد تحليل المقال ومقارنته بمطبوعة أُمجَّد جلال، في تسير الموارد البشرية، اتضح لي وجود اختلاف واضح في مراحل عملية التوظيف من ثلاث مراحل: الاستقطاب، الاختيار، التعيين، الى اربعة مراحل: الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التثبيت وهي جوهر الاختلاف وهذا راجع الى احتمالية وجود اختلافات في المنهجيات والمعايير المستعملة في عملية التوظيف.(10)

✓ من خلال عملية دراسة المقال ومقارنته بمحاضرات نعيمة يحيايوي ، لوحظ ان عنصر مهما يقوم بعملية الاستقطاب والاختيار في سياق التوظيف او المسؤول الاول عن عملية الاستقطاب والاختيار، لم يتم ذكره بوضوح في المقال ومحاضرات الاستاذ بن صوشة رياض في ادارة الموارد البشرية حيث تتم هذه العملية من قبل مدير التوظيف وفريق الموارد البشرية وهو ماتم ذكره في سلسلة محاضرات نعيمة يحيايوي .(11)

قائمة المراجع:

1. لبرق مجد رياض، إدارة الصراع التنظيمي ودورها في تحسين جودة الخدمات الصحية بالمؤسسة العمومية الأستشفائية أمحمد بن عجيل بالأنغواط، أطروحة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه الطور الثالث، تحت إشراف د. سمية بن عمار، د. تاج مزيان، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2019_2020، صفحة الواجهة.
2. بريك شافية، دور المناعة في تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية دراسة حالة بجامعة غرداية، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، تحت إشراف د. رحمان يوسف زكرياء، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة غرداية، الجزائر، 2019_2020 صفحة الواجهة.
3. للاطلاع على أعمال رحمان يوسف زكرياء في الرابط التالي بتاريخ 2023_11_3:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/147218>
4. مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، المجلد 1 العدد 12، الواجهة، تم الأطلاع عليها بتاريخ 2023_11_3 على الرابط التالي:
<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/434>
5. عبد السلام سالمي، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور الجلفة، الجزائر، العدد الثاني عشر. تاريخ النشر 2018_12_1، الصفحات من (1_6).
6. ياسمين عمارة، مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثانية علوم مالية ومحاسبة موسومة منهجية البحث العلمي 2، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي التسي، تبسة، الجزائر. 2018_2019. ص 9.
7. كمال دشلي، مطبوعة منهجية البحث العلمي الجديدة، كلية الأقتصاد، جامعة حماة، صفحة 61_62.
8. مجد ايت مجد، مطبوعة مستوفاة لمقياس منهجية البحث العلمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2018_3_2019، الصفحة 20.
9. الدباغي رشيد، نصري أمحمد، استراتيجية توظيف الموارد البشرية واثرها في تحقيق الميزة التنافسية بين العمال. دراسة حالة مؤسسة سونلغاز وحدة الانتاج، ادرار، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تحت إشراف د. بوشري عبد الغني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة احمد دراية، الجزائر، 2017_2018، صفحات (16_17_24).
10. امجد جلال، مطبوعة بعنوان تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وتجارية وعلوم التسيير، تخصص ادارة الاعمال، جامعة أكلي محند أوحاج، البويرة، الجزائر، 2018-2019، صفحة 53.
11. نعيمة يحيوي، محاضرات في ادارة الموارد البشرية، تخصص اقتصاد النقل والخدمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، صفحة، 18.