

منظومة الشغل في الوطن العربي؛

مقاربة سوسيو-تحليلية لمتغيري التعليم والتكوين المهني الجزائر أنموذجاً

الدكتور بن الطاهر حمزة

جامعة محمد بوضياف - المسيلة- الجزائر

الملخص:

انطلاقاً من مقولات تنمية المجتمعات هي تنمية المؤسسات فيها، و صروح التنمية والبناء تقوم على عاتق الفرد المساهم في هذه المؤسسات، والذي أضحي مورداً ذو مقدرات فكرية ومهاراتية، يحقق لها ميزة تنافسية في سوق العمل، أصبح من الجلي تمكين الفرد أمراً واقعاً، الأمر الذي جعل التربية الحديثة تستهدف ضرورة استدماج التكامل بين التعليم والتكوين المهني؛ ففي حين يشكل التعليم الأساسي الضرورة في بناء الإنسان ونمو شخصيته، نجد التكوين يعمل على صقل المهارة والتحكم في التقنية، في توليفة هامة وأساسية في عالم الشغل والتنمية. إذ لم يعد التعليم مجرد خدمة عامة تقدمها الدولة، ولا الجهاز التكويني المهني ملاذاً لاستقطاب الشباب المستبعدون تربوياً بل صارت سياستنا التربية والتكوين تسعى وفق إستراتيجية، إلى تخريج حاملي الشهادات تبعاً للمقتضيات الكيفية والكمية للتنمية المستدامة التي يتوقعها المجتمع.

والدراسة هي مقاربة سوسيولوجية لواقع منظومة الشغل في الجزائر، وإبراز أهمية رافدي بُنية المورد البشري -التعليم والتكوين المهني- في تحقيق تنمية المجتمع.

الكلمات المفتاحية: التعليم، التكوين المهني، الشغل، التنمية

Abstract:

From the discourses of community development is the development of institutions in them, and the development and construction are the responsibility of the individual shareholder in these institutions, which has become a resource with intellectual and professional capabilities, will bring a competitive advantage in the labor market, it has become clear individual empowerment a reality, which makes modern education aimed at need integration between education and vocational training, while basic education is a necessity in the construction of the human being and the growth of his personality, we find The training works to refine the technology of competence and control, in an important and essential combination in the world of work and development. Because education is becoming not a public service provided by the state, nor the professional refuge system to attract young people pedagogically excluded, but education and training, have become in accordance with the strategy seeks to graduated from according to the qualitative and quantitative requirements for sustainable development expected by the company.

The study is a sociological approach to the reality of Algeria's employment system, and to highlight the importance of the two tributaries of the human resource structure - education and vocational training - in achieving development. Community.

Key words: education, vocational training, employment, development

مقدمة:

يزخر حقل الموارد البشرية بالكثير من الدراسات والبحوث السوسيوتنظيمية المرتبطة بمنظومة الشغل بكل مقوماتها ومضامينها وموقع الفرد فيها، وتصدره الزيادة في جل المحاور العلمية ذات الصلة، يعكس الأهمية البالغة لهذا العنصر في منظومة الإنتاج، عندما انتهت الى حدود تطور التنظير في الفكر الإداري، في

مساقات تاريخية يبدو أنها التحمت مع مسوقات نمو المنظمات وتعهدها، وتشابك محددات الوظيفة مع لوازم التكنولوجيا ومتطلبات العمل العصرية.

وبدلالة الزمن والتاريخ انتقل الفرد العامل -جوهر منظومة الشغل- بين مختلف محطات التغير التنظيمي التي شهدته المؤسسة، واكتسب معها مفاهيم ومعاني تناغمت وتناسقت مع كل مرحلة وفي كل فترة، فمن (بُري في آلة) دشّن الفرد العامل زخماً معرفياً و تراكمًا علمياً امتد لعقود متتالية، بعنوان محرك العملية الإنتاجية وبضمانة قدرته على التحكم في مفاصلها ودواليب مخرجاتها، الأمر الذي يُفسره الكم الهائل والمتراكم من البحوث والأطروحات، التي وان اختلفت في بعض جوانب العناصر التنظيمية والإدارية، فقد اتفقت جميعها على احتلال الفرد العامل فيها المراكز المتقدمة، فتحولت المفاهيم والمضامين المعرفية المتعلقة بالفرد تدرجاً لتنتهي به إلى مورد أصيل له من الإمكانيات والأرصدة ما يُحقق للمؤسسة ميزة تنافسية لها في بيئة العمل.

وعند حديثنا عن تمكين المورد البشري في المؤسسة، فنحن بصدد الحديث عن أهم رافدين فيه (التعليم والتكوين)، بعد أن أضى جلياً أن الاقتصاد القائم على المعارف يستند إلى مقدرات الإنسان الفكرية، وأن جهد الإنسان الفكري هو القوة الدافعة لهذا الاقتصاد. والمتتبع لمسارات تاريخ الفكر الإنساني لا يعدم وجود هاذين المفهومين ضمن تفاصيل فلسفة الوجود والبقاء، المتعلقة بالحفاظ على نمط حياة معينة واكتساب خبرات مهنية متجددة. يُسوق لها التغير الدائم والتطور المستمر لإحداثيات التعليم والتكوين في المجتمع.

والمقاربة الجزائرية في هذا السياق تدلل على وجود تغيرات مفصلية بمجالات زمنية لمضامين منظومة الشغل ومحدداتها، وانعكاساتها على الثالث؛ الفرد، الوظيفة، إستراتيجية المؤسسة، في محاولة مواكبة التغير المستطرد والمتسارع للتطور الحضاري القائم، الذي أصبح فيه من الضرورة بمكان النهوض بالمورد

البشري أساس العملية التنموية، وذلك من خلال استنطاق جدلية التعليم والتكوين والتنمية.

1- مقاربات سوسيولوجية لمساقات التعليم والتكوين:

يُعد التعليم والتكوين كرافدي البناء والتمكين للفرد العامل، جوهر الاهتمامات والبحوث التنظيمية المتعلقة بالموارد البشري، ولا يمكن في أي حال من الأحوال التنازل عن إحدى هاذين الرافدين عند تناول هذا المورد، لسبب بسيط يتعلق بعدم الاعتقاد بفاعلية احدهما دون الآخر، فان كان التعليم سبباً في بناء شخصية الفرد العامل من حيث الزمن وأسبقية مصدر التنشئة الاجتماعية وطول المدة الزمنية، يضطلع التكوين بدور صقل المهارات الفنية في مرحلة لاحقة ومكاملة، الأمر الذي اخذ فيه مكان العمل جانباً من جوانب التنشئة الاجتماعية المرتبطة والمتمة للتعليم، ولمزيد من إلقاء الضوء على هاذين الرديفين المهمين في تمكين الفرد العامل، أُستحب تتبعهما في مضمار الفكر الإنساني والتنظيمي، في دلالة رمزية توحى بمدى غور هذين المفهومين في أعماق الفكر السوسيولوجي ذو الصلة.

1-1- التعليم في جوهر الفكر السوسيولوجي:

لقد ارتبط الفكر الإنساني بالتعليم كضرورة أملت ظروف الحياة البشرية وواجبات البقاء والاستمرار، وتمكن الأفراد في خضم ذلك من اكتساب معلومات ومهارات أفضت إلى الديمومة والاستقرار وتواتر أسلوب الحياة لفترات طويلة من الزمن، وأصبح تناقل المعلومات الأساسية اللازمة للشأن اليومي يشكل هاجس الفكر الاجتماعي ومدعاة الجهد والتفكير منذ أن بدأ عصر التأمل والفلسفة، ليس فقط في آلية منح المعلومة ولكن في فرزها واختيار الأصوب منها، خاصة بعد أن تعدت كونها ضرورة لفهم الواقع والتعرف عليه إلى آليات بناء الأفراد وتكوين المجتمعات.

1-1-أ التعليم في الفكر اليوناني:

كان أولياء الأمور يقومون بتعليم أطفالهم المهارات اللازمة للحياة في الجمهورية الأولى، أي الزراعة والمهارات المنزلية والعسكرية. وعلى الرغم من ذلك، فإن الأهم من ذلك كانت المسؤوليات الأخلاقية والمدنية المتوقعة من مواطني الجمهورية، والمتعلقة بغرس سمات (vir bonus أو المواطن الجيد) (1). وبالنسبة لمعظم التاريخ اليوناني، كان التعليم خاصاً، ما عدا في اسبرطة. وخلال العصر الهليني، أنشأت بعض مدن الدولة المدارس العامة. ويمكن للعائلات الثرية فقط إن تتحمل تكاليف المعلم. وتعلم الفتيان كيفية القراءة والكتابة والاقتباس من الأدب. كما أنهم تعلموا الغناء والعزف على آلة موسيقية واحدة، وتم تدريبهم كرياضيين للخدمة العسكرية. وقد درسوا ليس فقط للحصول على وظيفة ولكن ليصبح مواطناً فعالاً. كما تعلمت البنات أيضاً القراءة والكتابة والقيام بعملية حسابية بسيطة ليتمكنوا من إدارة الأسرة. وفي أغلب الأحيان لم تتلق أي تعليم بعد مرحلة الطفولة.

التحق الأولاد بالمدرسة في سن السابعة، أو إلى الثكنات، إذا كانوا يعيشون في اسبرطة. وهنا نميز ثلاث أنواع من التعليم هي : (grammatistes) للحساب، (kitharistes) للموسيقى والرقص، و(Paedotribae) للألعاب الرياضية. و يواصل عدد صغير من الفتيان تعليمهم بعد مرحلة الطفولة، كما هو الحال في اجوج من اسبارطه. ويتمثل جزء حاسم من تعليم شاب ثري في النصيح المخلص من الأكبر، والتي في بعض الأماكن والأوقات قد شملت حب بيدرستي(علاقة بين رجل ناضج ومراهق) ويتعلم المراهق من مشاهدة مرشده يتحدث عن السياسة في أغورا، ومساعدته على تأدية واجباته العامة، ويتدرب معه في صالة للألعاب الرياضية وحضور الندوات معه. ويتابع أغنى الطلبة تعليمهم من خلال دراسة مع المعلمين المشهورين. بعض أعظم مدارس أثينا شملت كولاس (ما يسمى المدرسة المتجولة أسسها أرسطو من ستاغيرا) وأكاديمية الأفلاطونية (التي أسسها أفلاطون

في أثينا). وكان نظام التعليم في الحضارة اليونانية القديمة الغنية يسمى أيضا (Paideia)(2).

أما عن فلاسفتها، فقد اهتمت الفلسفة المثالية أفلاطون بالمعلم اهتماماً بالغاً، لأنه القدوة التي يقتدي به التلاميذ، فضلاً عن أنه يولد المعاني والأفكار في عقل الطالب، إذ إن الأفكار والمعاني كامنة في الإنسان والمعلم في منظور هذه الفلسفة هو الوسيط بين عالمين، عالم النمو الكامل وعالم الطفل، وإن عمل المعلم تقديم الإرشاد له، لأنه يظل بحاجة إليه ويستطيع المعلم بفضل الإعداد الذي تلقاه أن يقوم نمو الطلاب. كما شدد أفلاطون على أن يحصل جميع الأطفال، بغض النظر عن مراتبهم الاجتماعية، على مساواة تامة في فرص التعليم، كما نادى بالزامية التعليم للبنين والبنات من سن السادسة.

1-1-ب التعليم في الفكر الروماني:

حول الرومان الآراء الفلسفية اليونانية إلى نظريات وابتكارات مادية ملموسة، ومنه الهزيمة السياسية العسكرية لم تكن نهاية الفكر الإغريقي الذي أثر تأثيراً قوياً في ثقافة الغزاة، لقد تحولت النظريات المنطقية، والعلوم الأكاديمية إلى إنجازات عملية نفعت الرومانيين، وكانت التربية عند الرومان تقوم على التقليد والقسوة في دفع المتعلم إلى الدراسة.

وعندما تقدمت التربية عند الرومان، أصبح التعليم يركز على مهارة القراءة والكتابة والمحادثة، وكان التركيز واضحاً على تبني فكرة أهمية الخطابة في إعداد المواطن، كما فعل "شيرشون" 106 ق م - 43 ق م أحد أعلام التربية الرومانية، حيث آمن بضرورة الاعتناء التربوي بالشبيبة، وترك وصايا عديدة هي من أقوى الوصايا التربوية الرومانية....

وعلى خطاه جاء "كونتليان"؛ إلا أنه أسهم إسهاماً بارزاً في حقل التعليم، عندما أكد على أهمية تعليم الصغار في المدارس؛ إذ كان السائد من قبل في كثير

من المجتمعات أن الطفل يدرس أكثر وقته في محيط الأسرة، وشن "كونتليان" هجومه على استخدام العقاب البدني فلم يقربه، واعتبره صورة متخلفة. جمع هذا المفكر في عمله كمعلم بين التعليم الخاص والتعليم العام، حيث عمل في تدريس أبناء الملوك.

والسمة العامة في نمط التربية الرومانية: هي التمركز حول التربية الأخلاقية، وإعداد الخطيب المفوّه والرجل النبيل؛ ولهذا كان تعليم الفلاسفة يصب في هذا المصب، لقد ترك كونتليان المربي الروماني مقطوعات نثرية لها قيمة تربوية كبيرة، وكأنه استلهمها من دراسة عميقة لمبادئ علم النفس الحديث، فمثلاً: رأيه في استخدام اللعب كوسيلة من وسائل التربية، وحديثه عن أهمية الترويح والتسلية في تجديد نشاط الطفل -من المباحث العصرية التي تعرض لها في مواعظه التعليمية القيمة، وتنسجم تماماً مع روح التربية الحالية، ولا شك في أن تجربته في سلك التعليم كانت ثرية، وأتاحت له فرصة التعرف على مفاهيم تربوية مهمة، فطالب بتوظيفها في الحقل التربوي.

عرفت الحضارة الرومانية المدارس الابتدائية، التي كانت معروفة باسم "اللودس"، والمعلم يسمى المؤدب، أما الأدباء الأغنياء فكانوا يجلبون لصغارهم معلمين أكفاء، يُلازمونهم في البيت والمدرسة، ويقدم لهم التوجيه اللازم أخلاقياً ودراسياً، وكان الآباء الأغنياء من الرومان يضعون أبناءهم في رعاية عبد، يطلق عليه اسم: "بيداجوج"، منذ دخولهم مدارس "اللودس" حتى سن السادسة عشرة.

إن الأفكار التربوية التي برزت في روما ما زالت بارزة للعيان كتوجهات تربوية، نجدها تؤكد على النمط التقليدي في التعلم؛ ذلك النمط الذي يؤكد على الشدة بالمتعلمين، وضرورة حفظ المعلومات عن ظهر قلب، وأما توجه "كونتليان" الذي لم ينتشر كثيراً، فإنه توجه يتمشى مع التوجه الحديث في علم النفس التربوي؛ لأنه يؤكد على فهم طبيعة المتعلم، ويركز على ضرورة احترام حريته(3).

1-1 ج التعليم في الإسلام:

انطلاقاً من تعاليم الدين الحنيف، بدأ التعليم بقوة عند المسلمين منذ فجر الإسلام؛ فقد أثبتت النصوص أن الرسول صلى الله عليه وسلم وخلفاءه الراشدين اهتموا بالتعليم ونشر مبادئ الكتابة وقواعد الدراسة، حيث كانت المساجد والكتاتيب وبعض الأماكن العامة والخاصة هي المؤسسات العلمية الأولية عند العرب، وفيها كان المسلمون الأولون يتلقونهم وأبنائهم وبناتهم ومواليهم آيات الكتاب المبين، وعلم الفرائض والدين، كما تدل على

ذلك مئات الأحاديث والآثار المروية عن الرسول وصحابته وتابعيه(4).

وتتابع الأمر في الدولة الإسلامية الأولى بعد النبي صلى الله عليه وسلم، إذ أن الموصول إلينا من أحاديث التاريخ، تدل على أن للأُمويين نشاطاً هاماً في ميادين العلم والحكمة والفلسفة والتشريع، وعنايةً بوضع بذور الحركة الثقافية والعقلية في الإسلام(5). غير بنو العباس وجدوا الطريق معبدة أمامهم؛ فقد كان سابقوهم من بني أمية وبني مروان شرعوا في أمر الترجمة عن كتب اليونان والفرس والهند، وبدءوا في وضع بذور غراس العلم والحكمة والجدل وعلوم الدين، فتمم بعدهم بنو العباس ما كانوا شارعين به، وعُنُوا عناية زائدة بنشر علوم الدين والحكمة، وبخاصة علوم الأدب وما إليه من شعر ونثر وعربية، حتى ازدهرت العلوم والفنون(6).

وعلى هذه الشاكلة تتطور التعليم في الخلافات والدويلات المتعاقبة، فتطورت العلوم وازدهرت مدارس العلم ومسارح التعليم منهجاً وهيكلًا.

1-1 د التعليم في عصر التنوير:

خلال فترة عصر التنوير والثورة الفرنسية، أخذ تطوير نظام التعليم في التنامي. وقد أدى التطوير الحادث في نظام التعليم إلى ظهور عدد كبير من العامة ممن لديهم القدرة على القراءة، بالإضافة إلى انفجار ثقافة الطباعة، والتي

ساعدت على توفير احتياجات الطلب المتزايد من القراء بين مجموعة واسعة من الطبقات الاجتماعية.

وبشكل عام، تقريبًا تضاعف معدل معرفة القراءة والكتابة خلال القرن الثامن عشر مقارنة بالقرن السابع عشر. وقد تزايد معدل معرفة القراءة والكتابة بشكل أكبر في المناطق المأهولة بالسكان وفي المناطق التي كانت تحتوي على خليط من المدارس الدينية. وكان معدل معرفة القراءة والكتابة في إنجلترا في الأربعينيات من القرن السابع عشر (30%) للذكور، وقد ارتفع هذا المعدل إلى (60%) في أواسط القرن الثامن عشر. وفي فرنسا، كان معدل معرفة القراءة والكتابة بين عامي 1686 و1690 حوالي (29%) و(14%) للإناث، ثم زاد إلى (48%) للذكور و(27%) للإناث. وفي الأغلب كانت الزيادة في معدل معرفة القراءة والكتابة ترجع إلى التأثير الديني، حيث إن معظم المدارس والكليات كان يتم تنظيمها من خلال رجال الدين والإرساليات التبشيرية، أو غير ذلك من المنظمات الدينية. والسبب الذي شجع الدين على المساعدة في زيادة معدلات معرفة القراءة والكتابة بين العامة تركّز في أن تعلم القراءة والكتابة كان المفتاح الذي يمكن من خلاله فهم كلام الرب.

وفي القرن الثامن عشر، كانت الدولة تعطي نظام التعليم المزيد من الاهتمام نظرًا لأن الدولة أدركت أن التابعين للدولة يكونون أكثر فائدة للدولة عندما يتم تعليمهم. وقد ساعد الصراع الذي نشأ بين الكنيسة وبين التاج الملكي على توسيع نظام التعليم. ففي أعين الكنيسة والدولة، كانت الجامعات والكليات عبارة عن مؤسسات تهدف إلى السيطرة على الآخرين. وقد تمثل الجانب السلبي في هذا الصراع في أنه تم فرض قيود على حرية تعليم الأتباع في هذه المؤسسات. فكانت المؤسسة التعليمية إما داعمة للملكية أو للدين، وليس الاثنين معًا.

كذلك، بسبب التغييرات التي طرأت على معايير الوظائف ذات الدخل الكبير، ساعد ذلك على زيادة عدد الطلاب الذين يلتحقون بالجامعات والكليات. فقد أصبحت معايير التوظيف في تلك الفترة أكثر صرامة، وكان يتوجب الحصول على شهادات ودرجات دكتوراه للمحاميين والأطباء لإثبات امتلاكهم المعرفة الجيدة بمجال العمل(7).

1-2- التغيير في إحداثيات التعليم: الوسائل والغايات

التغيير عموماً التحول والتبدل الطارئ على جانب مادي أو غير مادي في مجتمع أو جزء من مجتمع ما، الأمر الذي يُنَاط به خلق آليات جديدة لم تكن معروفة أو تطوير ما هو موجود، وإن شئت قل النوازل التي تعترض سيرورة المجتمع الإنساني، ولأن التعليم عملية أصيلة في المجتمع مرتبط بروافده المادية وغير المادية الفكرية، يأخذ التغيير فيه طابع الحتمية والإلزام بدلالات الزمن والظروف والإرادات المُغَيِّرة.

لقد اسرد تاريخ الإنسان تغيراً في آليات اكتساب ومنح المعلومة، اتخذ فيه مظهر التدرج الذي أضفى عليه تحولات، أملت لها ظروف الإنسان ونواميس وجوده، ولن يستثني التغيير في التعليم شيئاً من محددات عملية التعليم، فهو شامل لكل مكوناتها بدرجات متفاوتة وتتمايز نتيجة للظروف التي تحدث فيها عملية التغيير. مع انه غالباً ما يُنظر للتغيرات التي تحدث في المؤسسات المدرسية وفي التقاليد على أنها تبديلات تعسفية معينة يقوم بها المعلمون هذا على أسوء الأحوال الطارئة أما على أفضلها فيقال عنها مجرد تحسينات في تفاصيل خاصة وهذا هو المستوى الذي تقدر بموجبه بصورة تقليدية التغيرات التي تحدث في المدرسة، وهو في منطقته قاصر قصور اعتبارنا القطار أو اللاسلكي وسائل خاصة لان التغيرات إلي تحدث في طريقة التربية ومناهجها هي نتاج الحالة الاجتماعية المتغيرة(8).

حتى وان اعتبرنا التغير حتمية واقعة لامناص منها، غير أننا في مجال التعليم نميل إلى الحديث عن التغيير بدل التغير بمنحه صفة الإرادي، الأمر الذي يتوجب الوقوف عند عتبة خلق هامش مقارنة بين ما يحدث في المجتمع وما يتضمنه من تغير وما يجب أن تقدمه المنظومة التعليمية لمسايرة هذا التغير، فان كان التعليم تابعاً لحاجات المجتمع، فالتغير فيه ضرورة واقعة لمواكبة تغير المجتمع، ولأسباب عديدة أوجزها (احمد حسين اللقاني) سبب وضرورة تغير إحداثيات التعليم من مناهج تعليمية تنتهجها المنظومة أو وسائل تساهم في تمكين المعلومة، وهذه التوليفة لا تستبعد أبداً محركها الأساس (المعلم) لان جميعها تتوقف عند الممارسات السلوكية للقائمين على المنظومة ولان فعاليتها-الوسائل والمناهج- مرتبطة بحال من الأحوال بمنفذها.

- الانفجار المعرفي الهائل وتزايد سرعة تدفق المعلومات، وظهور معارف جديدة.

- الحاجة إلى تنمية القدرات العقلية التي تمكن الفرد من التجديد والابتكار والإبداع.

- الثورة التكنولوجية وما واكبها من ظهور تقنيات جديدة في مجال تكنولوجيا التعليم.

- التقدم الهائل في وسائل الاتصال، مما أدى إلى الانفتاح الثقافي والإعلامي العالمي(9).

3-1- التكوين في المضمار التاريخي للتنظير الإداري

يُعد ارتباط التكوين بالعملية الإنتاجية لازمة حقيقة فرضها واقع الأهمية القصوى له، يفسره سعي أرباب العمل والقائمين على العملية الإنتاجية إلى تتبع آليات العمليات التكوينية المصاحبة للعمليات التنظيمية المختلفة. ولقد أورد لنا التاريخ التنظيمي والدراسات البحثية في هذا المجال تناغم التطور التنظيمي

والتكويني والتحامهما في توليفة تكاملية تهدف إلى رفع مستويات الأداء والإنتاجية من خلال صقل المهارات والتقنية المتخصصة للأفراد العاملين، وتجدر الإشارة في هذا المقام أن عملية تكوين الفرد وتدريبه على مهارات معينة ليست براءة اختراع العصر الحديث بل هي قديمة قدم ظهور الأعمال والممارسات الحرفية.

3-1- أ قبل الكلاسيكية:

المراحل التي سبقت ظهور المدارس الكلاسيكية والتي تتعلق بالتكوين، مراحل متشابهة بل تكاد تكون متطابقة من الناحية السوسيوتنظيمية، إلا في بعض الاختلافات البسيطة كاختلاف عدد المكونين ومكان التكوين والآلية التي تُدار بها عملية التكوين، غير أن جوهرها يبقى واحد، متعلق بإكساب المكون لمعلومات بسيطة تتعلق بالعمل اليومي أو الحرفة للمكون، في حدود التقديم المباشر للمعلومة في مكان العمل، والمتابعة بعد ذلك وتقييمه إن اخطأ، إذ لا يتطلب الأمر لا الجهد ولا التكليف ولا برمجة لمادة التكوين.

ونتحدث عنها عن ثلاث مفاصل أساسية في هذه المرحلة القبلية: التكوين المنزلي ويتعلق بتكوين أفراد الأسرة للعمل الأسري المعيشي كالتربية المواشي الزراعة حياكة الصوف.... الخ وفيها يتصدر رب الأسرة دور المكون ويتمص فيه أفراد الأسرة دور المتكونين في حدود الحياة اليومية المعيشية. ثم نظام الطوائف الحرفية وهي منظمة عمالية تمارس حرفة معينة كحرفة الحدادة والغزل والحياكة والصياغة وغيرها وممارسة الحرفة تكون

تحت إشراف قادة الطائفة ورقابتهم ، وتعمل الطائفة على تحقيق هدفين هما:

- المساواة بين أسياد الحرفة الواحدة ومعلميها.

- محافظة الطائفة على وضعها الاقتصادي في المجتمع.

فالأسياد أو المعلمون هم المسيطرون أو المدربون الحقيقيون للنظام، وأنَّ علاقاتهم بالعملية الإنتاجية تختلف عن علاقة مالك أو مدير المشروع الصناعي الحديث في العملية الإنتاجية، وأنَّ موقع المعلم ناتج عن خبرته ودرايته وليس نتيجة الأموال التي يستثمرها في المشروع ولا نتيجة تعيينه في الموقع الحرفي، أمَّا علاقته بالصناع تختلف عن علاقة مدير المشروع الصناعي الحديث. وأخيراً نظام الصناعات المنزلية فعندما ضعف نظام الطوائف وأصبح غير قادر على إنتاج السلع المطلوبة، استطاع التجار الرأسماليون أن يسيطروا بالتدريج على نظام الطوائف، إذ اعتمدوا على العمال الريفيين في تشغيل معاملهم وهذا بطبيعة الحال أدى إلى اضمحلال نظام الطوائف. وأصبح الرأسماليون يشترون السلعة من شريحة العمال وأسرهم وشريحة أرباب العمل والتجار والعامل بنظام العمل المنزلي ليس مرتبطا برب العمل كما كان الصبي في نظام الطائفة الحرفي إلا أنَّ الالتزامات التي يتكفل بها العامل ورب العمل قائمة على مبدأ التعاقد. والأمر لا يختلف بالنسبة للتكوين والتدريب على إنتاج السلع.

3-1- ب المدارس الكلاسيكية:

ولقد سُميت بالكلاسيكية لأنها المدرسة الأولى التي تميزت بوضع الأسس والقواعد و التقاليد العريقة في الإدارة والتي لم تكن معروفة من قبل وهي بلا شك وليدة الفترة الزمنية التي ظهرت فيها"وقد افترضت المدرسة الكلاسيكية بشكل عام بأن الأفراد وغير قادرين على تنظيم وتخطيط العمل وأنهم غير عقلانيين وأنهم انفعاليين، ولهذه الأسباب هم غير قادرين على أداء أعمالهم بطريقة صحيحة وفعالة، وبالتالي صارت السيطرة على هذا السلوك الغير الرشيد حتماً مقضياً.

لقد أسهمت الإدارة العلمية لرئادها (فريدريك تايلور) بشكل خاص وضع منظومة الشغل على سكة المنهج العلمي، ولقد برر منهجه هذا بضرورة نهج العلمية في كل مراحل العملية الإنتاجية، الأمر الذي يخضعها إلى قواعد علمية أصيلة بدل حكمة أفراد مسيرين، وما التكوين عند (تايلور) إلا لحاجة تفرضها العملية الإنتاجية.

فالاختيار العلمي والتكوين والتطوير للعامل، يسمح له بالعمل بمبادرته ونتيجة اكتسابه للمهارات على زيادة إنتاجيته(10).

وتعطي النظرية العلمية عنصر التكوين كمتغير أساسي في تنمية الموارد البشرية أهمية بالغة نظراً للدور الذي يلعبه في تحسين أداء العمال، حيث انه إذا ما تكون العامل على طريقة الأداء الصحيحة فلا شك أن ذلك يقضي على الإبطاء في العمل(11). ولتكوين الأفراد على الأداء بأدق التفاصيل واصح الطرق، قام تايلور بتقسيم مكونات العمل إلى مجموعة من الحركات وحساب الزمن اللازم لأدائه وهذا لرفع كفاءة الموارد البشرية لينعكس على عملية الأداء ويزيد في الإنتاجية، إضافة إلى أن هذه النظرية ووعياً منها بضرورة التكوين واعتقاداً منها أن المنظمة نظام مغلق لا يتبادل التأثير والتأثر مع البيئة الخارجية، فهي تعتبر تكوين الأفراد عملية داخلية هامة يجب القيام بها حيث انه إذ كانت هذه النظرية تسعى إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل فان عملية التكوين تعتبر جزءاً لا يتجزأ من هذه العملية(12).

أما نظرية التقسيم الإداري ل(هنري فايول) فقد ركزت على المستوى الإداري والتنظيمي، كما أكدت على ضرورة تقسيم التنظيم إلى إدارات متخصصة ، وكذلك ضرورة التخصص في الوظائف الإدارية، حيث أن كل وظيفة مختصة تهتم بشؤون كل من الفرد والإعمال والآلات . وكذلك فقد أعطت هذه النظرية الأهمية إلى ضرورة وجود بعض الخصائص التي تتميز بها الموارد البشرية في

المنظمات كالخبرة العلمية والقدرات الفنية لدى العاملين، والمهارات الإدارية لدى المسيرين والإداريين، وكذلك تدعيم قدرات العمال والإداريين عن طريق التكوين والاطلاع المستمر، حيث ركزت على التكوين كنشاط أساسي من أجل تنمية الموارد البشرية، وهذا عن طريق إقامة دورات تكوينية دورية، إلى جانب إعطاء دروس تعليمية وهذا ما يتطلبه مبدأ تقسيم العمل كما أكد (فايول) على أن التكوين المستمر للأفراد يجعلهم يتمتعون بروح المبادرة والابتكار والمشاركة في العملية الإنتاجية مرهون باكتساب الموارد البشرية لمهارات ومعارف من شأنها أن تؤهلهم لذلك(13).

ويعتبر (ماكس فيبر) في ما جاءت به النظرية البيروقراطية ضرورة تكوين وتدريب الافراد في مستويات عديدة، تتعلق بممارسة الوظيفة وتفويض السلطة، وعملية التكوين على هذان المستويان تتم داخل الجهاز البيروقراطي نفسه(كنسق مغلق)، و بالإضافة إلى عديد الأدوار يؤدي الجهاز البيروقراطي دوراً في عملية النضج الإداري لدى القيادات والكوادر الإدارية، ووضع البرامج العلمية التي تعمل على تدريب الكوادر الإدارية في المؤسسات والشركات وكافة القطاعات الحكومية(14). ويفترض النموذج البيروقراطي أن أهمية التكوين تتجلى في تدريب الموظفين تدريباً فنياً دقيقاً على أعباء وظائفهم حتى يتقنوها فترتفع كفاءة أدائهم(15).

3-1- ج المدارس السلوكية:

يعطي مدخل النظريات السلوكية والإنسانية باختصار الأولوية للجانب الاجتماعي والنفسي للإنسان أو المورد البشري ونجد في هذا الصدد نظريات عديدة أهمها (نظرية العلاقات الإنسانية) ل(التون مايو)، حيث انه من خلال الدراسات والتجارب التي قام بها أكد أن لكل من العواطف والمشاعر ونفسية الفرد تأثير شديد بظروف العمل والعلاقات الجماعية، أنماط القيادة وتدعيم

الإدارة، وتؤثر هذه المشاعر بدورها في إنتاجية الفرد . كما أكد مايو على ضرورة التكوين والتعلم للعمال لإكسابهم المهارات والقدرات التي تمكنهم من فرض تواجدهم داخل جماعات العمل وكذلك رفع مستوى كفاءة المديرين عن طريق التكوين والتدريب للتغلب على مشاكل التنظيم ومعوقات الاتصال بين الجماعات(16).

3-1-د المدارس الحديثة:

لقد أولى التوجه الإداري الحديث أهمية معتبرة للعنصر البشري، واعتبره مورداً أساسياً في العملية الإنتاجية، إن لم يكن أهمها على الإطلاق، ولنا في ذلك تدرج أهمية ألود البشري في التنظير الإداري بمنحنى تصاعدي بدلالة تطور الفكر الإداري، فلقد تحول في هذه المرحلة من عضو اجتماعي كامل الإنسانية إلى فاعل اجتماعي يؤثر ويتأثر بمحيط المؤسسة، الأمر الذي درجت عليه مفاهيم النظريات في هذا العصر كالبنائية المحدثة ونظريات ما بعد الحداثة، وأصبح تكوين الفرد بمثابة استثمار في المورد وتمكينه.

وفي الأخير نعرض أهم المداخل الحديثة التي اهتمت بالرأس المال البشري على اعتباره المورد الأساسي والفعال في نجاح أو فشل المنظمات، وفي هذا نجد:

مدخل "الرأسمال البشري"، حيث كان لكل من "شولتز" و"بيكر" إسهامات كبيرة فيه، إذ أنه في هذا المدخل نرى بأن للتكوين وللتعليم أثران، أثر في تحسين طاقات، وقدرات ومهارات الفرد والأثر الثاني على الفرد نفسه، فينمي ويطوره ويؤهله لاحتلال مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع ككل.

كما أن لنوع التكوين الذي قال عنه "بيكر" أي التكوين المتخصص فائدة كبيرة وعائدا مرتفعاً نظراً لما يقدمه للأفراد من مهارات عالية وتأهيل جيد يعود على المنظمة بفوائد وعوائد كبيرة.

أما "المدخل الكمي" فقد استمد أصوله من حركة الإدارة العلمية حيث أن هذه النظرية استخدمت النماذج الرياضية والعمليات الحسابية ومحاولة تكميم الإدارة ووظائفها بما في ذلك تكوين الموارد البشرية، وإعطاء صورة دقيقة عن مستويات وخطوات التكوين والتركيز فيذلك على الوصول إلى نتائج كمية دقيقة ومحددة.

"مدخل النظم" ينظر إلى الإدارة في المنظمة بمثابة الجهاز العصبي ومهمتها في هذا المدخل هو الحفاظ على المنظمة وزيادة قدراتها على البقاء، كما يتناول هذا المدخل التكوين كجزء من أجزاء النظام الكلي الذي يجب التركيز عليه والاهتمام به باعتباره ضرورة التفاعل والترابط بين الأجزاء المتداخلة التي يتكون في مجموعها النظام الكلي.

وفيما يخص "المدخل الشرطي أو الموقفي" فهو يركز على العلاقات المحددة بين عناصر النظام، ويقوم على فكرة مؤداها أنه ليس هناك طرق ومبادئ إدارية تطبق في كل الحالات أو المواقف التي تواجهها الإدارة أي ليس بطريقة محددة تعالج بها جميع المشكلات وفي جميع الأحوال. فهذا المدخل أو هذه النظرية ترى بأن تكوين الموارد البشرية تختلف باختلاف متطلبات المنظمة واحتياجاتها، فليس هناك نظام واحد أو خطة موحدة تعتمد عليها المنظمة في تكوين مواردها البشرية، بل تكوين هذا الأخير يكون بحسب ما تريده المنظمة وتحتاجه .

وأخيرا فإن "حركة العلاقات الإنسانية الجديدة" قد ركزت على أهمية الفرد وقيمه في تطوير ونجاح المنظمات، كما أولت وأكدت على الأهمية للتكوين والتأهيل الجيد للأفراد للتفوق على المتغيرات والمستجدات البيئية الداخلية والخارجية للمنظمة ومحاولة التأقلم والتحكم فيها مع صعوبتها واختلافها وكل هذا من خلال ذلك التكوين الذي يتلقاه الفرد(17).

1-4- انحياز التوجه الفكري الإداري لتكوين مورد على صنع عامل:

باعتراف الفكر الإداري الحديث بضرورة اعتبار الفرد مورداً بشرياً، له من الإمكانيات والمؤهلات ما يجعل منه أفضل موارد المؤسسة على الإطلاق، استوجب الاهتمام به ليس فقط بتحسين ظروفه الفيزيائية المادية او الاجتماعية الإنسانية المرتبطة بأدائه المباشر، الأمر الذي أسهمت في إظهاره والدعوة له النظريات السلوكية وما دار في رحاها من نظريات إدارية، استساغت اعتبار الفرد كائناً اجتماعياً كامل الوجود والحاجة، في دلالة فكرية ناقدة وعارضة للتوجه التنظيري الذي يسبقها، والذي كان يطرح الفكرة القائلة بوجوب التحكم في الإنسان تحكمنا في الآلة أو العنصر الإداري، دون الخوض في حاجاته الاجتماعية التي لم تكن أولوية في زمن التسارع نحو الإنتاجية القصوى وبناء حضارة فنية، وهو جوهر التوجه الكلاسيكي السباق لاستخدام العلمية في تنظيم الأفراد وتسييرهم.

وبالرغم من سيطرة التوجه السلوكي على الساحة التنظيرية الإدارية لعقود من الزمن، إلا انه اظهر قصوراً في إحقاق الفرد العامل حقه، على الأقل من وجهة نظر سوسيولوجيا المؤسسة. والتي دعت تزامناً مع التطور الحداثي للمجتمعات وامتلاك الإنسان لأغلب حقوقه المادية والفكرية، وتحول مساقات الحياة الاجتماعية له إلى نوع من مثالية التحرر وملكية الإرادة الخاصة، أفرزت تغيراً اجتماعياً ملحوظاً في جميع مناحي الحياة، وفي ميدان التنظيمات قفز في خضم هذه التحولات الفرد العامل من عامل كامل الإرادة والإنسانية في حدود وظيفته ودوره، إلى فاعل اجتماعي له من الاستراتيجيات الخاصة والأهداف الذاتية ما يجعله في جدلية دائمة بين ما يريده وما يجب عليه القيام به، ويجعله أيضاً في عملية تفاوضية دائمة مع التنظيم، بين صراع الواجبات والحقوق وبين محاولات امتلاك أكثر لمفاصل السلطة، أي صراع ضمني نادر ما يُعلن عنه، أي انبلاج للمفاهيم التنظيمية المتعلقة بالسلطة والأنسنة والرهانات وغيرها محور الدراسات البحثية الحديثة.

وغاية طرحنا تطور نظرة الفكر الإداري للإنسان العامل، فهم تغير مدلول العامل في سياق التحول العام، وهو تغير يأخذ بنا إلى وجوب الاعتراف بتطور حاجات العامل ومتطلباته بالموازاة مع تطور الإمكانيات والمؤهلات الفكرية والفنية، فلم يعد العامل ذلك المشتغل على آلة أو وسيلة

بصفة روتينية ودورية مستمرة لا تسمح له بالاطلاع والتطلع الى ما وراء حيز العمل أو المكتب، ولم يعد ذلك الفرد الذي لا يملك من الخبرات غير ما تحتاجه الوظيفة المسندة اليه، بل اظهر الفكر الحديث الحدود اللامتناهية للعقل البشري العامل ومؤهلته، حتى انه أصبح الحصول عليه عملاً شاقاً ومكلفاً. يتطلب عمليات منتظمة مرتبطة ومعقدة تؤديه إدارات ومديريات متخصصة تسمى (إدارة الموارد البشرية) تبدأ بتوصيف الوظيفة وتحليلها، إلى الاختيار والقبول بعد عمليات الاستقطاب والتحليل. ولا ينتهي الأمر عند هذا الحد فالمورد البشري يبقى في عملية اكتساب مستمرة للمعلومات والفنية من خلال التدريب أو التكوين و دورات الركلة ...الخ وهي عمليات تتعلق بتخطيط المسار الوظيفي للعامل في دلالة واضحة على أمان جليان؛ أولها أهمية المورد البشري في العملية الإنتاجية، وثانيهما تكلفة هذا المورد وخطورة فقدته، ومنه تحولت الإدارة المستقطبة للفرد العامل من بحثها عن عامل وصقله مهارات محدودة في حدود الوظيفة إلى إدارات تملك فروعاً خاصة تُعنى بالبحث المستميت عن الفرد العامل، بآلية علمية تتضمن عمليات متواصلة، والحفاظ عليه بتوفير حاجاته البيولوجية والنفسية، والاهم من ذلك استظهار طاقاته الإبداعية من خلال عمليات التقييم والتدريب والتكوين.

2- منظومة الشغل الجزائرية: مقارنة سوسيو تاريخية لتغير محدداتها ومضامينها :

لقد افرز التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري في العقود الأخيرة، تحولات مفصلية كبيرة، ساهمت في بعث مفاهيم وخطابات اجتماعية تبنتها نظم وبناءات المجتمع، وصلت في اغلب الأحيان إلى تغيرات جذرية شابهت في نواتجها ثورات مجتمعية، دلل عليها التغير في التوجهات الفكرية والاجتماعية والاقتصادية للأنظمة المتعاقبة، فمن تبني النظام الجزائري الفكر (الماوي) بداية الاستقلال وتمظهره بالمشرقية الناصرية، عكس التوجه العربي والإسلامي الأصيل، وتمظهر في الهندسة العمرانية للعمارات والبناءات حديثة النشأة، والتوجه نحو العروبة يجلب آلاف المدرسين العرب، واقتصادياً بمرحلة التسيير الذاتي واعتماد الزراعة كأولوية قصوى، من خلال تأميم أراضي الكولون والمستعمرات التي هجرها الأوروبيون أو التي تم تأميمها (18) وإبقاء الفعالية الإنتاجية للزراعة، بالحفاظ على خطوط الانتاج واستيراد الآلات (استيراد آلاف الجرارات من يوغسلافيا)، ثم بعد ثلاث سنوات فقط تحول فكر الدولة إلى الماركسية توجهاً واقتصاداً، وتم تجنيد كافة الشعب الجزائري بما فهم علماء الاجتماع الذي لعبوا دور الجندي المستमित في الدفاع عنها، وهو اختيار لا رجعة فيه، ونقده أو التشكيك فيه يعتبر مضادا للوطنية ولمصلحة الشعب (19) ، واقتصادياً تراجعت الفلاحة لصالح الصناعات الكبرى، في دلالة واضحة لتوجه الطبقة السياسية نحو التصنيع مهما كلف الأمر ودون العود على مقومات الأمة الفكرية والاقتصادية، مع محاولة الحفاظ على شيئاً من العروبة في تقرير المؤتمرات والندوات الإسلامية لصبغ الاشتراكية بالصبغة المحلية (20) ، ثم بعد اقل من 15 سنة من وفاة الرئيس بومدين دشن النظام تغيراً اجتماعياً مهماً من خلال تنازله على مكاسب عقود من نضال وكفاح الشعب، فأعلن توجهاً غربياً خالصاً، لا من حيث الاقتصاد الذي تحول إلى رأسمالي تدريجياً دون إعلان وفاة التوجه الاشتراكي، ولا من الناحية

الاجتماعية الفكرية حيث تعالت أصوات تندد بالهوية الاورومتوسطية، في تضمين لإنهاء حالة التزاوج العروبي مع المشرق.

ومنظومة الشغل في الجزائر كغيرها لم تسلم من نواتج هذا التغير الاجتماعي، فتغيرت بدلالات الزمن والعامل الاقتصادي والاجتماعي، وتغيرت بذلك محدداتها ومضامينها، والتي أوجزها في ثلاث؛ إمكانات العامل وأرصده المعرفة والمهنية، متطلبات ورهانات الوظيفة، استراتيجيات المؤسسات وأهدافها .

1-2 التغير في إمكانات العامل وأرصده:

يعتبر المجتمع الجزائري إبان الاستقلال مجتمعاً ريفياً بامتياز والأكثر ريفية بين بلدان المغرب العربي، تحقق فيه الأمية نسبة عالية بلغت (98 %) (21) ، فأصبحت الصورة الجلية للفرد الجزائري العامل هي الأمية الريفية، بهذا التصور الذي بقى لسنوات قام النظام الاقتصادي الاشتراكي على ما أستخدم عليه (العامل الشائع) العامل الشائع هو عادة عامل شاب. فهو - في غالب الأحيان - من أصل ريفي وحتى فلاحي وهو مازال يحافظ على ارتباطات مع عالمه الأصلي حيث يوجد - في أحيان كثيرة - مقر سكناه. هو ملم - إلى حد ما - بمبادئ الكتابة والقراءة العربية وحامل لعناصر ثقافية يرتبها وينظمها فهم مبسط للإسلام. هو يجمل تمام قواعد اللعبة المعمول بها في المؤسسة الصناعية وعلى الخصوص الأشكال العصرية والمؤسسية في المقاومة والمطالبة. و هو العامل الذي نلاحظ حضوره القوي في ورشات المؤسسات الصناعية الكثيرة التي أنجزت في إطار المخططات التنموية. أما رفيقه "العامل المركزي" فقد أضى شبه غائب. وبالفعل فإن هذا الأخير الذي تكوّن في الصناعة الاستعمارية لهو الآن إما في طريق الاندثار (تقاعد، وفاة،...) وإما في طريق الابتعاد عن الوضعية العمالية. فمن جراء التصنيع الواسع والسريع وإذن من جراء تزايد الأعداد العمالية فإن العامل الصناعي الكلاسيكي قد وجد نفسه بسبب تجربته وبسبب خبرته التقنية والمهنية

مدفوعا نحو مراكز المسؤولية التقنية (رئيس فرقة - عون - وحتى إطار) أو النقابية والسياسية. النتيجة أنه قد ابتعد عن واقع العمل(22).

وبعد مضي الحكومات المتعاقبة على خطى مجانية التعليم واجباريته تضاءلت نسبة الأمية إلى مراكز جد متأخرة، وأصبح العامل الأمي قليل بل ومفقود، وأضحت المستويات التعليمية المتوسطة والعالية هي الغالبة، حتى صرنا نتحدث عن البطالة المثقفة، وتحولت بذلك رصيد العامل إلى مستوى أكاديمي اعلي ودراية اكبر بالقواعد المؤسساتية القائمة.

2-2- التغير في متطلبات الوظيفة:

تغير متطلبات الوظيفة نتيجة تغير الوظيفة نفسها، ففي السنوات الأولى للاستقلال ونتيجة لضعف التكنولوجيا المتعمدة واعتماد الوظائف المتوفرة آنذاك البساطة والإلية، والابتعاد عن التخصص والتعقيد، فهي لم تبتعد عن ميادين الزراعة اليدوية والصناعات التحويلية البسيطة، وما تتطلبه الوظائف مت تعقيد تكنولوجي -وهي قليلة- تقتصر على الصناعات البترولية، الموكلة إلى شركاء دوليين يديرونها، لذا كان توصيف الوظائف لا يشترط إلا الصحة البدنية ويكتفي بالمستويات التعليمية المحدودة.

واليوم ومع تعقد التكنولوجيا وتطور ميادين العمل، إما بإقحام التكنولوجيا فيها كالوظائف الإدارية أو ظهور وظائف جديدة كالوظائف المتعلقة بالمعلوماتية والاتصالات. أصبح توصيف الوظائف متطلباً أكثر من ذي قبل، بإدراج المستويات العلمية الأكبر والتحكم في التكنولوجيا الأكثر.

2-3 التغير في استراتيجيات المؤسسة

ربما يكون هذا المحدد الأكثر فعالية في منظومة الشغل اليوم، لان تغير توجه المؤسسات بشكل عام والمؤسسات بشكل خاص نحو الربحية والابتعاد أكثر عن الطابع الاجتماعي الذي عُرفت به، افرز محددات جديدة لم تكن ذات حدة،

كتوفر مناصب الشغل. والتساوي في الترقية، الانضباط ومسيرة قيم الحداثة ولو بصورة غير مرضية وبطيئة...الخ، إذ لم تعد المؤسسات مراكز اجتماعية لامتصاص البطالة وتقسيم الريع، دون الالتفات إلى عجزها المالي وفائض العمالة بها، حيث كانت الإستراتيجية المتبناة قبلاً تتعلق فقط باجتماعية التوجه والدور والوظيفة، ومع تغير توجهات الطبقة الحاكمة بدايات الثمانينات وظهور قصور وعجز مالي أنتجته مؤسسات الدولة، تم التوجه إلى آليات جديدة، عملت على تغيير استراتيجيات المؤسسة العمومية نحو الربحية أو على الأقل تحقيق اكتفاء مالي ذاتي لها، فتوالت السياسات من إعادة الهيكلة، استقلالية المؤسسة، اقتصاد السوق، إلى الخصخصة...وتوالى معه تغير استراتيجيات المؤسسة في اتجاه الربحية، وفي خضم كل ذلك تغيرت منظومة الشغل نحو الصعوبة والتعقيد، نحو قلة مناصب الشغل، واختلال توازن القدرة الشرائية للعامل.

3- تمكين المورد البشري من خلال آليات التعليم والتكوين كإلزمة من لوازم نجاعة منظومة الشغل

الحقيقة التي لا غبار عليها هي الأهمية القصوى للمورد البشري في منظومة الشغل، والحقيقة الأهم أهمية التعليم والتكوين في صقل وتمكين هذا المورد، وبين تلك الحقيقتين وقبل الانتهاء إلى ضوابط علمية تسمح بمعالجة هاتين الآليتين في خضم معادلة منظومة الشغل، استلزم الأمر البحث في واقع التكوين في الجزائر. قبل ذلك نورد بإيجاز علاقة التكوين بالتعليم.

يعرف "منصور أحمد منصور" طبيعة العلاقة بين التكوين والتعليم كما يلي: "إن الفرق بين التكوين والتعليم ليس محدداً أو دقيقاً، إنه يشبه سلسلة تتدرج من العام إلى الخاص، أي من (المعلومات العامة اللازمة للإدراك الملائم إلى المهارة النوعية اللازمة للتنفيذ المناسب) (23).

فمن هذا التعريف نرى بأن هناك علاقة متينة بين التعليم والتكوين حيث أن التعليم يقدم المعلومات التي من شأنها أن تمكن الفرد من الإدراك، كما أن التعليم هو أساس التكوين، فالتعليم يمكن الفرد من بناء شخصيته باكتسابه مختلف العلوم والمهارات والخبرات التي تجعله مؤهلاً لتقلد منصب عمل معين. أما التكوين فيتضمن تحسين المهارات النوعية للتنفيذ المناسب فهو الذي يعطي للفرد الفرصة لتطبيق وتنمية المعارف التي اكتسبها عن طريق التعلم، وأنماط السلوك المتعلقة بمتطلبات وظيفة معينة.

إذن فإن التعليم هو مرحلة أولية وضرورية للعملية التكوينية فهما يكملان بعضهما البعض، فالتعليم يركز على الجانب النظري العلمي، والتكوين يركز على الجانب التطبيقي العلمي، فهذا الأخير يمكن الفرد من استغلال حصيلة التعلم من أجل أغراض الحياة المهنية. كما أن الفرد الذي لديه مستوى تعليمي عالي له القدرة على استيعاب أكبر للمعلومات التي يتلقاها أثناء عملية التكوين(24).

إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني في الجزائر انعكس سلباً على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جلياً من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير، ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات.

وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولاً بين نوعين من التكوين المهني في الجزائر:
الأول : تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة.

والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص. بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة. وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادراً

على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل، ومن هنا يمكن القول: أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية، خاصة ونحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسينحصر دور الدولة في رسم الساسة العامة للتشغيل وتحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة، وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل.

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة. نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق(25).

من خلال ما سبق يمكن القول أن هناك علاقة جدلية بين التعليم و التكوين والتنمية، فكلما كان التعليم والتكوين جيدان كلما كانت التنمية جيدة وناجحة والعكس صحيح (26). لتحقيق التمكين للمورد البشري داخل المؤسسة الجزائرية، يجب الأخذ بعين الاعتبار الخطوات والإجراءات التالية:

1- مخرجات التكوين والتعليم هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

2- يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد.

3- وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة... هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.

4- إن العلاقة عضوية بين التعليم والتكوين، وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي، وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تعليمية وتكوينية مختلفة تتلاءم وطبيعة العمل والمرحلة.

5- بدون تعليم و تكوين كافيين لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى، والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.

6- ضرورة الترابط بين التعليم و التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.

7- يسمح التعليم والتكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية.

8- يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية النابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة واستبدالها بسلوكات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية (27).

خاتمة:

يُعدّ تعليم وتكوين الفرد ضمن آليات صقله وتمكينه بما يتناسب وإستراتيجية المؤسسة، محور العديد من البحوث والدراسات التي تتناول المورد البشري، إيماناً بأهميته وإذناً بقيادته هرم العمليات الإنتاجية.

من هذا المنطلق تم في هذه الورقة البحثية استظهار التاريخ الإنساني المتعلق بالتعليم والتكوين، تصريحاً بأهميتهما وتجسيدها لمقولات ضرورتهما في حياة الإنسانية الفكرية والمعيشية، من خلال التعاطي مع المقاربات السوسولوجية والسوسيونتظيمية التي تناولت هذين المفهومين، في دلالة واضحة وجلية على ارتباطهما وتراتبتهما ضمن مساقات الفكر الإنساني. ولعله من النافلة القول الاعتقاد بأهمية الفرد العامل في الحياة التنظيمية والإدارية، وما يطرأ عليها من تغيرات وتحولات تنتهي إلى تمظهر منظومة الشغل بمظاهر أكثر تطوراً وتعقيداً، هذا الاعتقاد الذي قادنا إلى التطرق للعلاقة الثلاثية القائمة بين التعليم والتكوين والشغل. وإسقاطها على المؤسسة الجزائرية، في خضم قراءة سوسيوتحليلية لتاريخ منظومة الشغل في الجزائر منذ الاستقلال، انتهاءً إلى التأكيد على وجوب تفعيل ثلوث العملية التنموية (التعليم، التكوين، الشغل).

المراجع:

- Nanette R. Pascal, "The Legacy of Roman Education (in the Forum)," The Classical Journal 79, no. 4 (1984): P 351-355

- (ويكيبيديا) نقلا عن نجوس" : Konstam الأطلس التاريخي من اليونان القديمة"المهاد للنشر، المملكة المتحدة، عام 2003، ص94-95.

- (3) وليد علي الطنطاوي: الحضارة الرومانية، مقال منشور في الموقع <http://ylibrary.mediun.edu.my:8181/jspui/bitstream/123456789/.../الحضارة%20الرومانية.do>

- (4) محمد اسعد طلس: التربية والتعليم في الإسلام، مؤسسة الهنداوي للتعليم والثقافة، مصر، 2014 ص40.
- (5) نفس المرجع، ص43.
- (6) نفس المرجع، ص43.
- (7) ويكيبيديا .
- (8) جون ديوي: المدرسة والمجتمع، ترجمة احمد حسن الرحيم، ط2، دار مكتبة الحياة الإسكندرية، 1978، ص32.
- (9) أحمد حسين اللقاني وفارعة حسن محمد: مناهج التعليم بين الواقع والمستقبل، عالم الكتب، القاهرة، 2001، ص38-41.
- (10) سعيد عيد مرسي بدر: الايديولوجيا ونظرية التنظيم، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1990، ص36.
- (11) حنفي محمود سليمان: وظائف الإدارة: مطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة، 1997، ص12.
- (12) علي السلمي: تطور الفكر التنظيمي: وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص65.
- (13) بوبكر هشام: إستراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2007/2006، ص44-45.
- (14) حكمت بلعاوي: البيروقراطية وتطورها، وزارة الإعلام، دون مكان نشر، 2009، ص21.
- (15) عبد الوهاب محمد علي، سعيد يس(عامر) : الفكر المعاصر في التنظيم و الإدارة، مركز الاستشارات و التطوير الإداري، ط 2، مصر، 1998، ص11.
- (16) بوبكر هشام، مرجع سبق ذكره، ص44-45.
- (17) نفس المرجع، ص46.
- (18) محمد السويدي: مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري : تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص121-122.
- (19) مريم صالح بوشارب: التكوين الجامعي بين الأهداف والواقع، (عمل غير منشور)، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة عنابة، 2001/2000، ص38.

- (20) حواء بلحسين: إيديولوجية الجامعة من خلال تقييمات وتصورات المدرسين، (عمل غير منشور)، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2001، ص 87.
- (21) بشاينية سعد: علم الاجتماع العمل ، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص 149.
- (22) جمال غريد: العامل الشائع. عناصر للاقترب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، مجلة الإنسانيات الالكترونية، 1997.
- (23) منصور أحمد منصور: قراءات في تنمية الموارد البشرية، وكالة المطبوعات، الكويت، 1976، ص 07.
- (24) دروب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر: مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الشلف، الجزائر، العدد 5، 2011 ص 72-73.
- (25) علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2002 ، ص 215.
- (26) سلاطينة بلقاسم: التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الانسانية، العدد 01 ، نوفمبر 2001 ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2001 ص 130 – 131.
- (27) علي غربي وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 216.