

الاختيار المهني والتنمية الاقتصادية

عبد النور أرزقي*

الملخص :

يُعد الاختيار المهني من القضايا الهامة جدا في تخطيط وتنفيذ العمليات الاقتصادية ، لاسيما في العصر الحاضر، عصر السرعة والتطور الاقتصادي ، وذلك بسعيه لتفادي الالتحاق العشوائي بالمناصب وتحقيق التوزيع العلمي للقدرات . وقد أدركت ذلك الدول المتقدمة وسعت إلى إعطائه المكانة اللائقة حتى أصبح منطلق كلّ توظيف ، وربطت المحافظة على المورد البشري به ، بل جعلته فصلا هاما وأساسيا في مشاريع التنمية الاقتصادية .

الكلمات المفتاحية : الاختيار المهني - التخطيط - التنمية - التنمية المستدامة .

Abstract:

The professional selection is an important task in economics operations , with it the organisations make good recruitment . The lasting development is based on workers selection , because it gives opportunities to persons in order to use their capacities , but this level of thinking is absent in the underdeveloping countries.

The key words : La sélection professionnelle , La planification, le développement , le développement durable . Professionnel sélection , the développement , the lasting développement .

تمهيد :

يتطلب التقدم الحضاري وتطور متطلبات العصر ظهور مهن جديدة أحيانا وتطوير المهن الموجودة أحيانا أخرى ، لتواكب هذا التغيير . ومع دخول الآلة الحديثة ميادين العمل صار الفرد العامل عاجزا عن غير قادر على التعامل معها بنفس الكيفية وبنفس القدرات التي كان يتعامل بها مع المهن السابقة . والنمو الديمغرافي ، الذي أدى إلى وصول أعداد ضخمة من الأفراد لسن العمل ، يفرض

* كلية علم النفس والعلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة أكلي محند أولحاج بالبويرة arezkiab@yahoo.fr

إيجاد توجيه مهنيّ فعّال ، يؤدي لامتناس هذه الزيادة أولاً وإلى إيجاد التكامل والانسجام بين التعليم والتكوين وحاجات المجتمع للمهن المختلفة ثانياً ، ثم توزيع القدرات والمهارات بكيفية تضمن توظيفها توظيفاً جيداً . وقد بات لزاماً على الدول والحكومات الاهتمام بالاختيار والتوجيه عند تصميم برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية بسبب ما يلعبه من دور فعّال بل محدد . وإذا كان لا بد من إيجاد العمل لكل كحق مدني من جانب وكوسيلة لهيكله الأفراد من جانب آخر فهو الوسيلة العقلانية لتوزيع الثروات.

الاختيار المهني :

يسعى الاختيار المهني لتفادي الالتحاق العشوائي بالمناصب ، وبالتالي يهدف إلى تحقيق التوزيع العلمي للقدرات حسب متطلبات المناصب (1) ، يحاول إذن انتقاء من بين المترشحين أو المتوفرين لمهنة أو عمل ما الأفراد الذين يمكن أن يتكيفوا معها بسهولة وبسرعة ، « وهو كحتمية ، فرضته عدّة سلبيات أنقائص تظهر بعد التوظيف كالمدة الزائدة أو الكبيرة المستغرقة في التعلم ، قلة المردود ، الحوادث ، اللارضى والاستقرار وما إلى ذلك (2) وطبعاً التكيف أساس كل نجاح ، كم من فرد فشل في دراسته ، في مهنته أو في حياته الاجتماعية ليس لبساطة مستواه أو لعدم تمكنه ، إنما لعدم تكيفه. إن تطوّر الآلات ووسائل الإنتاج الذي حرر الإنسان من الأعمال الشاقة ، جعل القدرات العضلية أقل أهمية ورفع من قيمة ومكانة القدرات الذهنية ، وقد حدث تحول تدريجي في ظروف الأداء وفي توزيع المهن ، كما أدى ازدياد المقبلين على العمل ، التحاق المرأة بعالم الشغل ، والارتفاع المذهل للمناصب المطلوبة للقدرات الذهنية واكتساح الآلة لمجال العمل اليدوي إلى ضرورة هذا الاختيار.

يؤكد العلم بأن لكل فرد قدرة في ميدان ما واستعدادات في أمر محدد ، لا يوجد فرد سوي بدون أية قدرة ، إنما الفرق بين الأفراد في نوعها ومستواها ، لذا فالاختيار هو اختيار أفراد تتماشى قدراتهم مع متطلبات المنصب ، وطبعاً تختلف المتطلبات من منصب لآخر ، فالعملية هي عملية توزيع ، مما يؤكد على خطأ فكرة اختيار ذوي المواهب والقدرات الخارقة . ومن أهداف الاختيار عدم تضییع القدرات ، أي استغلالها استغلالاً جيداً ، وطبعاً لكي يحدث ذلك لا بد من توجيهها للمناصب التي توفر لها إمكانية البذل وفرص الإبداع ، فتوجيه قدرة عالية

(1) كيت كينان ، اختيار الموظف المناسب (ترجمة ناجي حداد) لبنان : الدار العربية للعلوم ، 1995 ص 70
(2) H.Pieron et al, L'utilisation des aptitudes : orientation professionnelle. Paris : P.U.F , 1954, P- 342.

لمنصب بسيط يعد - من وجهة نظر اجتماعية - تضييع للمورد .

إنّ عمليّة اختيار الأفراد كالبحث عن شيء مفقود في غابة كثيفة وذات تضاريس وعرة ، يستلزم الدراية بما نسعى إليه والتسلّح بقوة التعرّف عن هذا الشيء عند العثور عليه . أن نطلق بمجمل شروط الوظيفة (بعد تحليلها) وننتهي بمعرفة ما لدى الأفراد من قدرات واستعدادات (بعد دراستهم) ثمّ، وهو الأهم، المماثلة بينهما متصورين مجال التكيّف والنجاح.

هدف الاختيار المهني :

يسعى الاختيار المهني إلى تكييف الأفراد مع المهن الكثيرة والمتنوعة ، وذلك بالتوفيق بين المهن والفروق الفردية الموجودة بين الأفراد ، أي يسعى إلى عقلنة (Rationalization) هذه الفروق مع تنوع المهن ، بمعنى اختيار لكل مهنة الفرد والأفراد المناسبين لها ، القادرين على أدائها بأحسن كلفة ، وعلى ذلك فإنّ الاختيار أبعد ما يكون توزيع للأفراد (Repartition) ، بشكل عشوائي واعتباطي . وقد أثبتت الدراسات لا تساوي الأفراد أمام المهام التي يؤدونها في كلفة التعامل معها وهي درجة التكيّف والتناسق مع متطلباتها ، وحتى في المهن البسيطة التي لا تتطلب وقتاً طويلاً ولا جهداً كبيراً لتعلم مهامها ظهر نوع من الاختلاف بين الأفراد من حيث الأداء والمردود . فالهدف إذن من الاختيار هو التوفيق بين الفرد بقدراته ، وإمكاناته ، واستعداداته وميوله من جهة والمنصب بمتطلباته وخصائصه من جهة أخرى . والفائدة ترجع على الفرد بتحقيق رضاه وأداء عمله بسهولة وعلى المؤسسة بتحقيق المردود والاستقرار وقلة الغيابات ، وتدني نسب التسرب المهني والتمارض والحوادث وغيرها ... ومن ثمّ على المجتمع طبعاً بالاكفاء والازدهار والتقدم .

يُعدّ توظيف الأحسن أهم فعل تسييري بفعل النتائج التي يحققها (1) ولهذا ظهر ما يعرف باصطياد الأحسن La chasse au meilleurs والملاحظ أنّ المؤسسات التي تحقق نجاحاً في سياستها التوظيفية تعتمد على ثقافة توظيف الأحسن ، وللرفع من أدائها على المديين القصير والطويل فإنّ الوسيلة الأكثر فعالية هي الرفع من مستوى القدرات المطلوبة ، وذلك يتمّ أولاً عبر توظيف الأحسن ثمّ انتهاج سياسات وبرامج تكوينية صارمة ودقيقة وفعالة .

(1) Charles H.Dumon Recruter les meilleurs. Paris : les editions d'organisation , 2005, P-9.

١. التنمية :

مفهوم التنمية معقد ومتشابك ومتداخل مع مفاهيم كثيرة تلتقي معه كالتقدم ، التطور والتحديث ، التصنيع وحتى التكنولوجيا . والواقع أنّ تحديده يرتبط بالمجتمع وثقافته ، فعرفت « بعملية تنشيط الاقتصاد القومي وتحويله من حالة ركود وثبات إلى مرحلة الحركة والديناميكية عن طريق زيادة إجمال الناتج القومي »⁽¹⁾ وإلى جانب واحد. تعريف الاقتصادي البحث ظهر تعريف اجتماعي وهو عملية توفير الاحتياجات الأساسية للإنسان من مأكّل وملبس ومسكن وصحة وتعليم وعمل ، وتعريف سياسي وهو توفير فرص المشاركة في تقرير المصير وحرية التعبير والتفكير والأمن والتمتع بروح المواطنة ... ولذلك ظهر من تحدّث عن كلّ ذلك وجمعه في تعريف واحد . في هذا الإطار يرى بوزيك Eugen Pusic بأنّ « التنمية عملية متكاملة وهي التفاعل الديناميكي بين المجتمع ومستوى الإنتاجية التي بلغها . الإنتاجية التي تعني طاقات جميع أفراد المجتمع »⁽²⁾ . وفي هذا الإطار يذهب بوسنه (1986) إلى وجوب التفرقة بين مفهومي التطور والتقدم ومفهوم التنمية ، حيث يشير بان مفهوم التنمية « يتضمن الفعالية الإرادية الهادفة لإحداث تغيير مقصود وبشكل واع » . إذن فهو مفهوم ومدلول ثقافي واجتماعي واقتصادي وسياسي.

تمثل (التنمية) برنامج تغيير مقصود في المجتمع ولا ترتبط (التنمية) بقطاع دون آخر ، فهي شاملة. لا يمكن أن نتحدث عن تنمية مجتمع في ميدان دون الميادين الأخرى هي كلّ متكامل . وهذا لكون المقوم الأساسي ووحدة واحدة وهي الإنسان. وعلى ذلك لا تمثل فحسب الناتج النهائي للمتغيرات الثقافية ، الاجتماعية ، السياسية والاقتصادية ، إنّما محصلة لتفاعلات دائمة بين هذه العوامل أما عن أهمية جانب على حساب الجوانب الأخرى فتتوقف على الدور الذي لعبه في مرحلة من مراحل التنمية من بلد لآخر أوحتّى من مرحلة زمنية لأخرى ، فقد تلعب العوامل السياسية دورا بارزا في إحدى المراحل في بلد ما ، بينما تلعب العوامل الاقتصادية دورا كبيرا في مرحلة أخرى أوفي بلد آخر. وبشكل عام نقول بأنّ التنمية هي إحداث تغييرات جذرية في مجتمع ما ، بهدف إكسابه القدرة على التطور الذاتي المستمر ، يؤدي لتحسّن في نوعية الحياة تماشيا مع ازدياد حاجات

(1) رشاد أحمد عبد اللطيف ، التنمية المحلية ، الإسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، 2011، ص 8.

(2) أسامة عبد الرحمن ، البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية ، في : عالم المعرفة ، العدد 7، الكويت : المجلس الوطني للثقافة والفنون و الأدب، 1982 ، ص 24.

أفراده ومع تطوّر الحياة الحديثة ، بمعنى الاستجابة للحاجات الأساسية والحاجات المتجددة . وبسبب التعارض الموجود بين استغلال الموارد لأقصى حد صونا للتنمية عما قد يصيبها من تلف واستنزاف ظهر مفهوم آخر وهو التنمية المستدامة ، والتي تعني التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة أو المساس بقدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم (1) ، أو هي تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون استنزافها أو تدميرها (2) فهي إذن العملية التي تسعى إلى تحقيق نمو اقتصادي يحقق تلبية احتياجات المجتمع ويتلاءم مع ظروف البيئة دون استنزافها. أي تعمل على تحسين حياة الأفراد وظروفهم دون التفريط في البيئة التي هي طبعاً أحد شروط التقدم والاستمرار ، هذا يعني استخدام الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية ، لا يتجاوز هذا الاستخدام معدلات تجدها الطبيعي ، إلى جانب محاولة إيجاد البديل . تسعى إلى تحقيق معدلات نمو اقتصادي في ظل اتخاذ إجراءات المحافظة على البيئة والموارد الطبيعية ، وعلى ذلك فهي الوسيلة الأنجع والسبيل الأوضح لضمان حياة جيدة للأفراد حاضراً وللأجيال مستقبلاً .

الأكد أنّ الطاقة البشرية من أهمّ الموارد بل هي الرأسمال الحقيقي ، الذي ينبغي المحافظة عليه أولاً ثمّ توظيفه بشكل يضمن عطاءه ثانياً ، ولكن نضمن أيضاً استمراره لأطول مدة ممكنة ، فاختياره وتوجيهه للمنصب الذي يناسبه يضع أمامه فرص التعبير عن قدراته وتوظيفها وحتى تطويرها ، ويجعله يتكيف بسرعة وسهولة ويجنبه الحوادث المهنية ، ما يعني اقتصاداً له كعنصر هام في عملية الإنتاج واقتصاداً لما لديه من معارف مهنية وخبرة . وطبعاً لا يمكن لأية تنمية أن تقوم أو على الأقل أن تدوم ما لم تهتم بالموارد البشرية ، فلا الآلات والتجهيزات ولا الهياكل ولا الأموال كافية ما لم تكن وراءها يد عاملة ماهرة وواعية .

الاستخدام العقلاني للموارد :

تقوم التنمية المستدامة على الاستخدام العقلاني للموارد المتمثل في: (3)
- تحديد مناطق تنفيذ النشاطات الاقتصادية : عند تحديد المناطق يجب

(1) اللجنة العالمية للبيئة والتنمية، 1984، مستقبلنا المشترك (ترجمة محمد كامل عارف) ، في : سلسلة عالم المعرفة ، العدد 142، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، 1989، ص 83 .

(2) Geis and Kutzmarle, Developing sustainable : the future is now. Center of excellence for sustainable developing , 1997, P-2

(3) Kozlowski and Hill, towards Planning for sustainable développement, A guide for the ultimate environmental threshold method. Sydney : Ashgat publication, 1982 ، 24. الوطني للثقافة و الفنون و الأدب P-10-1998 ،

التفكير في عواقب النشاطات التنموية ومخلفاتها ، فلا ينبغي أن تؤدي لتدمير البيئة وإزالة إمكانية تجديدها ، وإن اقتضى الأمر نُقلت الموارد الطبيعية لمناطق أخرى بعيدة عن مكان تواجدها .

- حجم الموارد الطبيعية الكامنة وكميتها : لا بد من التوقف عن استغلال الموارد الطبيعية في الحد الذي تبدأ فيه الآثار السلبية في الظهور ، وهذا يفرض ضرورة الموازنة عند استغلال أي مورد بين نتائجها الاقتصادية وأثره البيئية .

- مدة التنمية وتوقيتها : يتمثل هذا المبدأ في مدى تأثير مدة وقت التنمية في الموارد ، فتسريع عملية استغلال مورد ما باستعمال تقنيات والآلات معينة وإجرائها في توقيت ما قد يؤثر سلبا في المورد ويستنزفه. ينبغي إذن قبل الانطلاق معرفة المورد أولا بخصائصه ومميزاته ثم دراسة المدة والتوقيت.

تؤكد هذه المبادئ على أهمية معرفة الخصائص الطبيعية للمنطقة المراد إجراء التنمية فيها نظرا لاختلاف البيئات من حيث خصائصها الطبيعية.

مقومات التنمية :

توجد شروط مرتبطة بالتنمية ، وجودها وقوتها يحددان مستواها ومدة حياتها ، نذكر بعضها في ما يلي :

. **السكان** : للنمو الديمغرافي ارتباط وثيق بالتنمية فمعدله ونسبته مقارنة بالمساحة يلعبان دورا سلبا أو موجبا. وطبعاً ليد العامل دخل في ذلك ، إضافة إلى التركيبة العمرية ، فهناك فرق من حيث الدور بين مجتمع نسبته الكبرى شباب ومجتمع آخر نسبته العظمى شيوخ . وقد يتحول تعداد السكان إلى عالة وسبب من أسباب إعاقة التنمية ، فعدم تبني سياسة تنموية راشدة ، تجعل من زيادة السكان ارتفاع نسبة الإعالة وزيادة الطلب على الخدمات ومن ثم انخفاض مستوى المعيشة ، حالة نجدها عند بعض الدول النامية التي لم تتمكن من التحكم في تنميتها . وبالمقابل يشكل كبر عدد السكان قوة ، لأن أي برنامج لا يمكن تطبيقه في حالة غياب العنصر البشري ، وأصبح المورد البشري أهم شروط التنمية ، لكن بتوفير شروط وأسباب تحوله إلى القوة ولا يتم ذلك سوى بوجود منشآت اجتماعية قوية وفعالة أولها وأهمها المدرسة ، فبعض الدول تجعل من ارتفاع عدد سكانها قوة تحقق بها تنمية كبيرة ، والصين خير مثال عن ذلك .

. **قوة العمل** : المقصود وعدد الأفراد القادرين على العمل ، تشكل الأعداد الكبيرة ليد العاملة قوة حقيقية وقاطرة قوية للتنمية ، كلما اتسم مجتمع بارتفاع

المقبلين على العمل وزاد عن عدد المحالين على التقاعد كلما كان بمنأى عن الأزمات ، لكن بشرط التحكم في التشغيل أولاً وتفعيل هذه القوة بتكوينها مهنيًا وتوجيهها وإرشادها ثانياً ، وطبعاً تمثل مشكلة البطالة أهم وأخطر المشاكل التي تواجه وتجاها الاقتصاد . ولاشك أن بعض الدول الأوروبية كفرنسا التي يتسم تعداد سكانها بالشيخوخة قد أدركت الخطورة فتوجهت إلى تشجيع الهجرة لاسيما ما يعرف بالهجرة الاقتصادية L'émigration économique أو الهجرة الانتقائية Sélectionnée فقد أدركت بأنه لا يمكن إحداث تنمية اقتصادية ما لم تتوفر الموارد البشرية .

. القوة التكنولوجية: إذا كان لابد من يد عاملة فنية مؤهلة لدفع التنمية قدماً لاسيما في عالم تسوده المنافسة ، فإنها تبقى قليلة المنفعة ما لم ترافق بآلات حديثة وتجهيزات متطورة . اكتسحت الآلة بشكل غريب عالم الشغل ، بل من النادر وجود عمل دونها حتى في أبسط المهن ، وذلك لما توفره من إنتاج ووقت وجهد . والتنمية الاقتصادية تعريفاً هي عملية التغيير التي يقوم بها الإنسان للانتقال من مجتمع تقليدي زراعي لمجتمع متقدم صناعياً (1) ، وطبعاً التقدم الصناعي يتطلب إلى جانب الموارد البشرية والطبيعية القوة التكنولوجية .

. السياسة الاقتصادية : تبقى المقومات السابقة عديمة أو قليلة الفائدة ما لم تدعم بسياسة اقتصادية حكيمة ، تسعى إلى التحديث والاستقرار والارتقاء بمستوى المعيشة ومحاربة البطالة وصيانة الشباب وتوسيع قاعدة التكامل الاجتماعي و تطوير الإدارة والاستغلال الأمثل للطاقات الإنتاجية ... وهذا لا يتم سوى باعتماد التخطيط كمنهاج للتنمية ، الذي يُعد ضرورة فرضتها الأوضاع والظروف المتغيرة في ظل اقتصاد السوق والعولمة . وتزداد أهميته مع ندرة الموارد الاقتصادية وعدم توازنها مع النمو الديمغرافي المطرد . أصبح التوجيه المهني إحدى المسائل الأساسية في الاقتصاد في وقت يشكل فيه توزيع اليد العاملة نقطة حساسة في تحولات العالم (2).

مكانة الاختيار والتوجيه في التنمية :

لكون هدف التنمية هو تحقيق نمو اقتصادي يضمن وهي: احتياجات المجتمع ، فإن الاختيار يسعى إلى تزويد عالم الشغل بكفاءات تؤدي إلى الرفع من

(1) أحمد عبد الفتاح ناجي ، التخطيط للتنمية في الدول النامية. الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث، 2010 ، ص33.

(2) جان دريقبون ، التوجيه التربوي والمهني. ط 2. (ترجمة ميشال أبي فاضل)، بيروت : عوידات للنشر و الطباعة ، 1998 ، ص 31.

نوعية وكمية الإنتاج والخدمات ، التي بدفعها لتقديم كل ما لديها تؤدي إلى ضمان احتياجات المجتمع . ولتحقيق ذلك نقترح العلمية ذات أبعاد ستة وهي :

1. اعتماد الأسس العلمية : ينبغي أن يعتمد الاختيار المهني على أسس علمية ، بعيدا عن الارتجالية والعشوائية . أساس الاختيار هو الربط بين متطلبات المناصب وخصائص الأفراد ، أي انتقاء الأفراد الذين تتماشى قدراتهم ، إمكانياتهم ومؤهلاتهم مع متطلبات المنصب . وبهذا تستبعد كل الاعتبارات الأخرى كالجنس ، الطبقة الاجتماعية والانتماء الحزبي والمحسوبة ، وهذا يتم باستعمال وسائل الاختيار العلمي كالمقابلة ، علم التخطيط Graphologie (المعنى الفعلي لهذا المفهوم هو قراءة اليد أو علم قراءة خطوط اليد...أقترح حذف هذه الجملة لأن هذه التقنية تبقى بعيدة عن العلم وهذا رغم استخدامها في العديد من المؤسسات بالبلدان الغربية) ، تقنيات الجماعة Technique du groupe الروايز والاختبارات النفسية والمهنية و... الكفيلة بإيضاح وإبراز مقدرة المترشح للمنصب وإمكانية الالتحاق به من عدمها. وفي هذا الإطار نؤكد بأن ملف الترشيح وسيلة من بين الوسائل فقط ، أي يعطي مؤشرات يجب تأكيدها ، فالشهادة الأكاديمية لا تعني شيئا في حالة عدم أهلية حاملها ، لذا لابد من إجراء مقابلات وروايز لمعرفة مستوى المترشح لأن التمكن في العمل يركز على المعرفة والمعرفة الأدائية ، لذا على القائم بالاختيار أن يتشبع بالثقافة المهنية : نسيان كل الاعتبارات ووضعها جنبا أمام معادلة المتطلبات والخصائص ، أمر يؤكد على تكوينهم تكوينا علميا وثقافيا . إن التحاق غير القادرين بالمنصب يعني الفشل المهني الذي ترجع عواقبه على الفرد ذاته ، المنظمة والمجتمع ككل . قد يؤدي الخطأ في التوظيف إلى إفلاس المؤسسة ، تدمير حياة مهنية وحتى « قتل » الأفراد بسبب الضغط ومخلفاته العضوية (1) .

2. صرامة الاختيار : نقصد بها عدم ملء المناصب بشكل ألي ، لا يعني إنشاء مناصب مالية إلحاق الأفراد بها مهما كانت ملامحهم ، وهو أمر يؤكد على محاربة ثقافة (المساندة L'assistanat) أو (الاجتماع Le social). نوظف أونختار الذين تتماشى ملامحهم مع متطلبات المنصب ، وإذا اقتضى الأمر بقاء المناصب شاغرة فليكن لأن توجيه ملامح لمنصب غير ملائمة يؤدي لنتائج وخيمة ، من الأحسن إبقاء أصحابها دون عمل مع طبعها التكفل بهم اجتماعيا ضمانا للعيش الكريم . حتى الذين تفوق قدراتهم المنصب لا يؤخذون ، لأن ذلك قد يؤدي لمشاكل تنجم عن عدم التوافق بين مستوى القدرات ومستوى العمل ناهيك لما

(1) Ch .H.Dumon, op-cit, P46.

لذلك من بعد اجتماعي واقتصادي من باب تضييع القدرات وعدم استغلالها الاستغلال العقلاني والأمثل . إن شساعة الهوة بين القدرة والمهام يؤدي أحيانا للحوادث المهنية ، إضافة إلى قتلها بسبب الملل لدى العامل ، الرتابة وحتى ردع الإرادة وقتل حب الإبداع .

3 . إجبارية الاختيار: إن تعقد العمل وتطلبه لقدرات ذهنية أكبر ، ظهور التخصص والتطور التكنولوجي المذهل أدت إلى حتمية إجراء عملية الاختيار. أمر يؤكد على ضرورة إجراء مسابقات الاختيار في كل عملية توظيف . والأمر الملاحظ في بلادنا هو اقتصار العملية على بعض المهن العليا وعلى بعض المؤسسات كسوناطراك وسونلغاز ، في الوقت الذي من المفروض أن يمس كل المهن حتى البسيطة جدا ، وكل المؤسسات والقطاعات لأن بين المستويات العلمية والشهادات فروق من حيث التمكن والزاد الفكري والعلمي .

4 . التوزيع العقلاني للقدرات: المجتمع عبارة عن قدرات ، يجب توظيفها واستغلالها أحسن استغلال ، والفرق بين الأمم ، من حيث انتهاج سبل التنمية والتحكم فيها ، يكمن في اكتشاف كل القدرات الوطنية ، تنميتها ثم توزيعها توزيعا عقلانيا على مختلف القطاعات. أمر يؤكد على أهمية التخطيط على المستوى الفردي وعلى المستوى المجتمعي . يرجع البعض عدم نجاح الفرد في دراسته أو في مهنته إلى عدم نجاحه في وضع الخطة التعليمية والمهنية المناسبة . التخطيط المهني هو وضع خطة لاختيار مهنة تتناسب مع ما لدى الفرد من مميزات ووفق ما ينفرد به من خصائص ، هذا على المستوى الفردي أما بالنسبة للمجتمع فهو وسيلة منهجية تسعى لتحقيق رفاهيته . إن تحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي بصورة سريعة لن يتم إلا بتبني سياسة تخطيطية فعالة وراشدة ، أساسها معرفة الإمكانيات الحقيقية للمجتمع ثم توظيفها توظيفاً جيداً ، من شأنه أن يحقق الأهداف المسطرة . إذن أساس التنمية هو معرفة القدرات الفردية ثم تنميتها فتوجيهها ، وهو أمر يمر عبر مراحل ثلاث هي :

• التشخيص Le diagnostic ؛

• التربية L'éducation ؛

• التوظيف (والتوجيه) l'exploitation ؛

أما التطور ومسايرة العصر ومنافسة الدول فإنما تتم بوضع إستراتيجية تنموية واضحة المعالم والاحتياجات ، ثم وضع سياسة تربوية وتكوينية تؤدي لتنمية القدرات الموجودة وتخلق قدرات جديدة.

5. موضوعية الاختيار : على الأفراد أن يختاروا المهن التي تتماشى وما لديهم من قدرات ومهارات ، بعيدا عن اللامنطقية والتأثر بالغير وشهرة المهنة ، لأن النجاح لا يتم سوى بمطابقة الفرد بخصائصه للمهنة بمتطلباتها . إن للأفراد المترشحين نصيبا من المسؤولية ، إذ يقبلون مناصب رغم علمهم بأنهم ليسوا في مستواها : الكثير من المترشحين لا يدرسون بعمق وموضوعية المناصب ولا ثقافة وسياسة المؤسسة ، ولا يسألون عن مدى التوافق والانسجام بين مهاراتهم ، وتطلعاتهم واحتياجاتهم مع أهداف المؤسسة . نجد من الأفراد من لا يتوانون في الالتحاق بأي منصب ، مهما كان نوعه ومستواه . وطبعاً تحقيق التوافق بين الفرد والمنصب لا يمكن أن يحققه أو يكتشفه القائم بالاختيار ما لم يساعده المترشح . هي مسألة صعبة لكن هامة ، يجب علينا أن نشبع بثقافة اجتماعية وبعده حضاري كمترشحين وكمتكفلين بالاختيار على حد سواء . والأكد أن للمنشآت الاجتماعية كالأُسرة والمدرسة دوراً في زرعها لدى الأفراد ، كما أن للواقع وما يراه الفرد عبر مختلف صوره دوراً أيضاً. لا بد أن لا يوظف الفرد في أي منصب وأن لا يقبل به إلا إذا كان في مستواه ، وهذا بدءاً بأدنى المناصب إلى أعلاها في سلم ترتيبها .

6. توظيف الأحسن : Recruiter les meilleurs بعد التحكم في عملية الاختيار والتوظيف وبعد تعقد العمل بفعل التطور التكنولوجي ، وبعد التنافس الذي طفا على الاقتصاد العالمي لا بد على المؤسسات أن تسعى إلى استقطاب الأحسن . يقول (كيندي John Fitzgerald Kennedy) « يتطلب فن النجاح من القائد معرفة كيف يكون محاطاً بالأحسن » . إن النجاح المستقبلي للمؤسسات يرتبط بنوعية التوظيف الحالي . ينبغي أن لا يغيب على مسيري المؤسسات بأن للنجاح مستويات ، تحقيق العامل لنجاح قد يخفي مستويات أخرى أعلى ممكنة ، ومهمة المسير وبلوغ أقصى حدود النجاح .

وتجدر الإشارة إلى أن سياسة التوظيف في المؤسسات الاقتصادية بالجزائر رغم أنها عرفت مع نهاية الألفية السابقة وبداية الألفية الحالية تطوراً معتبراً من حيث سيرورة الاختيار المهني ، وذلك من خلال استخدام أدوات وتقنيات سيكولوجية (الاختبارات النفسية والمهنية) برهنت على فعاليتها في المجتمعات المتطورة ، إلا أن هذه العملية ما زالت تعاني من النقص الكبير فيما يخص الاختبارات المقننة على أفراد المجتمع الجزائري والمتوافقة لغويا وثقافيا مع البيئة المحلية مثل ما يوضح بوسنه (2003) ، إذ أن الاختبارات المستخدمة حالياً غير متكيفة لا من الناحية اللغوية ولا من الناحية الثقافية مما يطرح إشكالية بحثية هامة وجديرة بأن يتكفل بها

الباحثون في ميدان القياس والاختبارات النفسية والمهنية.

خاتمة

يخطئ البعض عند اعتقادهم بأن التنمية مبنية فقط على المال ، ناسين محركها الأساسي وهو الفرد ، ويجهل الكثير بأن الاختيار المهني من أسباب وأسرار تقدّم الأمم لاسيما في الوقت الحاضر . ومن علامات الاهتمام به عدم إجراء أيّ توظيف في الدول المتقدمة دون المرور عن الاختيار مهما كان نوع القطاع ومهما كان مستوى الوظيفة ، بل أكثر من ذلك حتّى عند خروج العمال لسبب الآخر كالتحويل ، ترك العمل والتقاعد يجرون ما يسمى بمقابلة الرحيل (L'entretien de depart) لاكتشاف أسباب وأسرار نجاحه ، ومعرفة دواعي الخروج ، لأنهم ينظرون للمنصب لا للفرد ويدركون معنى التكيف والتحكم ومن ثمّ النجاح المهني ، ويعتبرون المناصب زاوية أساسية في التنمية.

إلى جانب غياب الاختيار في معظم القطاعات ببلادنا ، يُعتمد في بعض القطاعات على أمور غير علميّة ، فعلى سبيل المثال في عمليّة الترقية لمناصب المسؤولية تتدخل اعتبارات بعيدة عن التمكن ، فكم من مدير تقلّد هذا المنصب بفعل الأقدميّة أو حتّى الشهادة وهو لا يملك من شروط القيادة والإشراف شيئا . ومن أوجه عدم وجود مختصين بالاختيار في مؤسساتنا ، أو حتّى خارجها مثلما هو معمول في الدول المتقدمة كمكاتب التوظيف ومكاتب الاستشارة في الاختيار .

L'art de la réussite consiste à savoir s'entourer des meilleurs

قائمة المراجع :

- 1 - أحمد عبد الفتاح ناجي ، التخطيط للتنمية في الدول النامية. الإسكندرية : المكتب الجامعي الحديث ، 2010
- 2 - اللجنة العالمية للبيئة والتنمية ، مستقبلنا المشترك . (ترجمة محمد كامل عارف) ، في : سلسلة عالم المعرفة ، العدد 142 ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، الكويت ، 1989 .
- 3 - أسامة عبد الرحمن ، البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية ، في : عالم المعرفة ، العدد 7 ، الكويت : المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ، 1982 .
- 4 - بوسنه محمود ، الارقونوميا والتنمية في العالم النامي ، المجلة الجزائرية لعلم النفس وعلوم التربية ، عدد خاص ، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، 1986 .
- 5 - بوسنه محمود ، اختيار الأفراد بالجزائر: طبيعة المشاكل والتحديات ، مداخلة بالمؤتمر الدولي العاشر للجمعية الدولية في البحث فيما بين الثقافات (ARIC) تنظيم كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الجزائر بالتعاون مع الجمعية الدولية في البحث فيما بين الثقافات - قصر الأمم 2-6 ماي 2005 .
- 6 - جان دريقبون ، التوجيه التربوي والمهني. ط 2 (ترجمة ميشال أبي فاضل) ، بيروت : عوידات للنشر والطباعة ، 1998 .
- 7 - كيت كينان ، اختيار الموظف المناسب (ترجمة ناجي حداد) ط 1 ، لبنان : الدار العربية للعلوم ، ص 1995 .
- 8 - رشاد احمد عبد اللطيف ، التنمية المحلية ، الإسكندرية : دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ، 2011 .
- 9 - Charles Henri Dumon, Recruter les meilleurs. Paris les editions d'organisation , 2005.

- 10 _ Geis D.and kutzmark, T, Developing sustainable : the future is now.Center of excelence for sustainable developing , 1997.
- 11 _ kozlowski , J.and Hill, G.,towards Plannning for sustainable développement, Aguide for the ultimateenvironmental threshold method. Sydney:Ashgat publication,1998.
- 12 Pieron,H, Renchlin,M,Bize,R ,L'utilisation des aptitudes : orientation professionnelle. Paris : P.U.F, 1954.