الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة-

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

التخصص: تحليل اقتصادي

مذكرة بعنوان:

تخطيط القوى العاملة و أثره في تحقيق احتياجات التنمية الاقتصادية في الجزائر

دراسة تحليلية(2013-2017)

مذكرة ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص تحليل اقتصادي.

إعداد الطالبة:

قسومة شيماء

إشراف الأستاذة:

د.قحام وهيبة

أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الصفة	الرتبة	الجامعة الأصلية
د. كعوان سليمان	رئيسا	أستاذ محاضر –أ–	جامعة 20 اوت1955
د. قحام وهيبة	مقررا	أستاذ محاضر –أ–	جامعة 20 أوت 1955
أ. لشهب مسعود	ممتحنا	أستاذ محاضر–أ–	جامعة 20 أوت 1955

السنة الجامعية: 2017-2018.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر



WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الإهداء

أهدي عصارة جهدي و اجتهادي

لوجه الله الكريم الذي وفقني لإنجاز هذا العمل

إلى أجمل هدية أهداني إياها الله عزوجل إلى قرة عيني و إلى جواز سفري إلى الجنة سهرت الليالي من أجل أن تراني زهرة في جنان العلم إلى أجمل ما ينطق به الفرد أمي الغالية.

إلى الذي سقاني عرق الكد و الجد و أطعمني شهد الرعاية الأبوية أبي الغالي

إلى أجمل ما حدث في حياتي زوجي و إخوتي و أخواتي

إلى كل أصدقائي و كل من ساعدني من قريب أو من بعيد.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

شكر و تقدير

الحمد و الشكر و الامتنان لله الكريم

على كل ما وفقنا إليه من خير في مسيرة دراستنا

وصولا إلى انجاز هذا العمل

و لنا عظيم الشرف أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أ.قحام وهيبة

على جميل صبرها معنا و عرفانا بما قدمته لنا من نصح و توجيه.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتنا أعضاء لجنة المناقشة على عنائهم

في قراءة رسالتنا المتواضعة.

كما لا يفوتنا شكر كافة أساتذة العلوم الاقتصادية .

و إلى جميع طلبة العلوم الاقتصادية و التسيير.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

محتويات الدراسة

قائمة الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط القوى العاملة	19
02	الحالات الممكنة للتغيير عن طلب وعرض العمل في سوق العمل	54
03	توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات في الفترة 1980-1984	68
04	توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات في الفترة 1984-1985	69
05	تطور القوى العاملة في الفترة [2013-2017]	71
06	توزيع العمالة حسب فئات العمر	76
07	توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافيا والجنس	77
08	تطور حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة [2013 -2017]	79
09	تطور حجم البطالة في الفترة [2013-2017]	83
10	تطور معدل البطالة حسب المستوى التعليمي [2013-2017]	85
11	توزيع البطالين حسب فئات العمر	86
12	توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية والجنس في الفترة [2013-2017]	88
13	تطور معدلات التضخم في الجزائر في الفترة (2013-2017)	93
14	تطور إجمالي الناتج المحلي [2013-2017]	94
15	تطور معدلات الاستثمار في الجزائر خلال الفترة [2013 – 2017]	94
16	تطور معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر [2013-2017]	95

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	التخطيط كقاعدة أساسية لعملية الإدارية	4
02	وظائف إدارة الموارد البشرية	16
03	عملية تخطيطية للقوى العاملة	18
04	الحلقة المفرغة للفقر	43
05	معدل نمو متوسط رأس المال للعامل	52
06	تطور العمالة حسب نوع المنطقة خلال الفترة [2013 –2014].	78
07	تطور العمالة حسب نوع الجنس خلال الفترة [2013–2017].	78
12	توزيع البطالة حسب فئات العمر	87

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

قائمة المحتويات

الموضوع **الصفحة**

شكر و تقدير.....I

الإهداء.....II

قائمة الجداول.....IV

قائمة الأشكال.....V

قائمة المحتويات.....VI-IX

مقدمة.....أ-خ

الجانب النظري

الفصل الأول: ماهية تخطيط القوى العاملة

تمهيد:.....2

المبحث الأول: ماهية التخطيط.....3-13

المطلب الأول: مفهوم التخطيط.....3

المطلب الثاني: مبادئ التخطيط.....4

المطلب الثالث: أنواع و أهداف التخطيط.....5

المطلب الرابع: مراحل و معوقات التخطيط.....9

المبحث الثاني: ماهية تخطيط القوى العاملة.....14-21.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية 14

المطلب الثاني: مفهوم القوى العاملة و تخطيط القوى العاملة.....17

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المطلب الثالث: أهمية تخطيط القوة العاملة.....19

المطلب الرابع: أهداف و مقومات تخطيط القوى العاملة.....20

المبحث الثالث: إستراتيجية تخطيط القوى العاملة.....22-30

المطلب الأول: مراحل تخطيط القوى العاملة.....22

المطلب الثاني: أساليب تخطيط القوى العاملة.....26

المطلب الثالث: معوقات تخطيط القوى العاملة.....29

خلاصة الفصل.....31

الفصل الثاني:

تخطيط القوى العاملة و أثره على التنمية الاقتصادية

تمهيد.....33

المبحث الأول: ماهية التنمية الاقتصادية.....34-46

المطلب الأول: مفهوم التنمية الاقتصادية.....34

المطلب الثاني: أهداف و متطلبات التنمية الاقتصادية.....36

المطلب الثالث: مؤشرات قياس التنمية الاقتصادية.....38

المطلب الرابع: عقبات التنمية الاقتصادية.....42

المبحث الثاني: العلاقة بين تخطيط القوى العاملة والتنمية الاقتصادية..... 47-53

المطلب الأول: العمل و القوى العاملة في نظرية التنمية.....47

المطلب الثاني: تخطيط امتصاص القوى العاملة في التنمية الاقتصادية.....49

المطلب الثالث: العلاقة بين القوى العاملة و الإنتاجية و النمو الاقتصادي.....51

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثالث: سياسة التشغيل وأثرها على التنمية الاقتصادية.....54-61

المطلب الأول: مفاهيم نظرية لسوق العمل وسياسة التشغيل.....54

المطلب الثاني: سياسات التشغيل وأثرها على النمو الاقتصادي.....57

المطلب الثالث: دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة.....59

خلاصة الفصل.....62

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث:

تخطيط القوى العاملة و دورها في سياسات التشغيل و البطالة و التنمية في الجزائر خلال الفترة (2013-2017)

تمهيد.....64

المبحث الأول: سياسة التشغيل والقوى العاملة في الجزائر.....65-80

المطلب الأول: واقع التشغيل في الجزائر.....65

المطلب الثاني: سياسة تخطيط القوى العاملة.....70

المطلب الثالث: إستراتيجية التشغيل في الجزائر.....72

المطلب الرابع: دراسة تحليلية للقوى العاملة المستقلة في الجزائر [2013 - 2017].....75

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر.....81-89

المطلب الأول: واقع البطالة في الجزائر.....81

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر.....83

المطلب الثالث: دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر في الفترة [2013-2017].....84

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثالث: التنمية الاقتصادية في الجزائر.....90-98

المطلب الأول: واقع التنمية الاقتصادية في الجزائر.....90

المطلب الثاني: تقييم مؤشرات التنمية الاقتصادية في الجزائر في الفترة [2013-2017].....93

المطلب الثالث: تخطيط القوى العاملة ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر.....95

خلاصة الفصل.....99

الخاتمة.....101

قائمة المراجع.....105

الملخص.....113

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

مقدمة

مقدمة:

أولت دول العالم المختلفة اهتماما متزايدا بالتخطيط و خاصة بعد الحرب العالمية الثانية ،و بعد أن أيقنت هذه الدول أن تحقيق أهدافها نحو حياة أفضل لابد أن يرتبط بالتخطيط السليم ،مهما كان نظامها السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي،و مهما كانت طبيعة المشاكل التي تواجهها،و نظرا لعمق المشاكل التي تعاني منها البلدان النامية،لذلك كان لابد من اعتماد أسلوب التخطيط باعتباره أداة لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ووسيلة ضرورية لتنظيم استغلال الموارد الاقتصادية و رفع كفاءة استخدامها،و لكون المورد البشري أهم عنصر لتحقيق التنمية وأداتها،فوجب الاهتمام بإدارة هذا المورد،حيث أم سر نجاح الدول أصبح في مقدرتها على استخدام أكفأ الموارد البشرية و تحفيزها على اكتشاف و تفجير الطاقات الكامنة لديها ،و تلك الطاقات البشرية قوة ذات فعالية إلا بتحريكها و تطويرها ،و هذه المهام تقع على عاتق وظيفة إدارة الموارد البشرية و تحديدا على عاتق المدراء ،حيث يتفق معظم الخبراء و الممارسين على أن هناك خمس وظائف أساسية يقوم بها المدراء فبتأدية مهامهم في قيادتهم لمختلف الإدارات و المؤسسات و التي هي : التخطيط ، التنظيم، تكوين و تنمية الكفاءات، القيادة و الرقابة، هذه العملية الإدارية التي تتطلب من المدير في حد ذاته دراية كبيرة بمجال عمله حتى يستطيع تحقيق ما تصبو المؤسسة لتحقيقه من أهداف مسطرة في أول وظيفة و هي التخطيط في المؤسسة على المستوى الجزئي لتحقيق التنمية على المستوى الكلي.ولعل أهم عنصر من العناصر التي يوليها التخطيط القدر الكافي من الجهد ما يطلق عليه المورد البشري ،و في هذا الصدد يقول أحد المسيرين الأمريكيين في إحدى أكبر المؤسسات لتسيير رأس المال البشري:"إن الفارق الأساسي بين مؤسسة ناجحة و أخرى غير ناجحة هو العامل البشري أي نشاطهم و قدراتهم الفعالة ،أما باقي الأشياء فيمكن أن تشترى أو تتعلم أو تنقل" ، و من هنا يأخذ موضوع تسيير الموارد البشرية حيزا كبيرا في الإدارة عموما ، لأنه يعتني بتدبير القوى العاملة اللازمة عن طريق التخطيط لها،و ذلك من خلال تحديد و توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات اللازمة في الوقت المناسب و بالعدد المناسب و تقديم فرص النمو و التقدم لها للمحافظة عليها و توجيهها للقيام بمختلف الأعمال المسندة إليها تحت ما يعرف بتخطيط القوى العاملة.

فإدارة المؤسسات التي تسعى باستمرار إلى البقاء و النمو و النجاح يجب أن تركز اهتمامها على تخطيط القوى العاملة فيها و أن تنظر إلى المستقبل و ترى احتمالاته و تستعد لهذه الاحتمالات و باعتبارها أصبحت تعمل اليوم في اقتصاد ديناميكي،حيث التغيير هو القاعدة و ليس الاستثناء ،وقد يكون هذا التغيير

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

فجائيا و شاملا أو بطيئا و يحدث بالتدريج فوجب التماشي مع هذا التغيير بدءا من المستوى الجزئي وصولا للمستوى الكلي.

و تقع مسؤولية توفير مناصب العمل و القوى العاملة المتعلمة و المتدربة التي تتلاءم مع خطط التنمية ضمن إطار عمل التخطيط ،في ذات الوقت تعتبر مشكلة البطالة و التوظيف من أهم القضايا ذات الانعكاسات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و خطورة المشكلة لا تتمثل بتزايد عدد العاطلين عن العمل فحسب بل تكمن في النتائج المختلفة التي ترافق ذلك و هنا تصبح مهمة التخطيط واضحة و ضرورية لحل مثل هذه المشاكل.

إن ضرورة التخطيط في الجزائر تبدو واضحة من اجل تجنب سلبيات الاقتصاد المعتمد على التطور التلقائي لآليات السوق مثل عجز جهاز السوق عن تحقيق الاستخدام الأمثل لجميع الموارد البشرية و المادية في المجتمع لصالح تطور جميع أفراده ،التنافسية لهذا الاقتصاد تدفع المشروعات إلى اتخاذ ألاف القرارات الفردية المنعزلة بتوسيع الطاقات الإنتاجية ،ثم نصطدم بالطاقة الاستيعابية للسوق و هذا يعني بقاء قسما من طاقتها الإنتاجية معطلا عن العمل أي بقاء جزء من الموارد الإنتاجية مجمدا بدون استغلال ،هذا الوضع يقود إلى الأزمات الاقتصادية و ما يرافقها من كساد و تعطيل الجزء من القوى المنتجة و خصوصا لقوة العمل البشرية (البطالة).

يمثل الحديث عن تخطيط القوى العاملة الجزائرية تحديا كبيرا ،حيث تواجه الجزائر الآن إحدى أكبر التحديات التنموية إلحاحا و التي تتمثل في مكافحة البطالة نتيجة الإمكانيات المتعلقة بأنماط خلق فرص العمل الأساسية في الماضي ،أي هجرة اليد العاملة و التوظيف في القطاع العام من جهة وتزايد اليد العاملة من جهة أخرى ،خصوصا و أن الجزائر تعتبر من الدول الطامحة لتحقيق التنمية الاقتصادية و التي تعتمد بشكل أساسي على الإيرادات النفطية في تمويل خططها التنموية ،مما يجعل اقتصادها رهين قطاع المحروقات و تقلبات أسعاره ،تأتي أهمية هذا العمل من خلال محاولته التعرف على واقع القوى العاملة الجزائرية و إلقاء الضوء على أهم المشكلات التي تعيق عملية التنمية ،من هنا تبرز لنا معالم إشكالية بحثنا و المتمثلة فيما يلي:

- ما مدى تأثير تخطيط القوى العاملة في تحقيق احتياجات التنمية الاقتصادية في الجزائر؟

و من أجل الإلمام بحيثيات الموضوع ارتأينا طرح التساؤلات التالية:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1 – هل هناك علاقة بين تخطيط القوى العاملة و مستوى التشغيل ؟

2 – هل توجد علاقة تربط بين تخطيط القوى العاملة و معدلات البطالة ؟

3 –هل يساهم تخطيط القوى العاملة في رفع معدلات النمو الاقتصادي بما يحقق التنمية الاقتصادية ؟

2–فرضيات الدراسة:

- **الفرضية الرئيسية:**

يساهم تخطيط القوى العاملة بشكل كبير في التنمية الاقتصادية باعتبار العنصر البشري أهم عامل في التنمية ، لكن لا يوجد هنالك اهتمام واضح بتخطيط القوى العاملة في الجزائر بالطريقة التي تضمن الاستخدام الرشيد لقوة العمل بما يضمن تحقيق التنمية الاقتصادية.

- **الفرضيات الجزئية:**

– هناك علاقة بين تخطيط القوى العاملة و مستوى التشغيل و هي علاقة طردية أي كلما يرتفع تخطيط القوى العاملة يرتفع مستوى التشغيل.

– هناك علاقة بين تخطيط القوى العاملة و معدلات البطالة و هي علاقة عكسية أي كلما يرتفع تخطيط القوى العاملة تنخفض معدلات البطالة.

– يساهم تخطيط القوى العاملة في رفع معدلات النمو الاقتصادي.

3–أهداف الدراسة:

- التعرض إلى إدارة الموارد البشرية على وجه العموم و إلى تخطيط القوى العاملة على وجه الخصوص و دوره الرئيسي في الإدارة الحديثة ،و مدى تأثيره على التنمية الاقتصادية.
- إبراز مدى مساهمة القوى العاملة في تحسين الأداء الإنتاجي و تحسين نشاطات المؤسسات.
- محاولة التعرف على واقع تخطيط القوى العاملة في الجزائر و دورها في القضاء على البطالة .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- إبراز أهمية التخطيط للقوى العاملة في تحقيق أهداف التنمية ،و ضمان التوازن في توزيع قوة العمل بين النقصان من جهة و الفائض من جهة أخرى.
- لفت انتباه المسؤولين على مستوى المؤسسات إلى أهمية الموارد البشرية لديها و كذا الأسس العلمية و المنهجية التي تجب أن تكون عليها عملية التخطيط لها.
- إحصاء القوى العاملة في الجزائر و حجم البطالة في الجزائر وأهم مؤشرات التنمية و دراستها و محاولة إعطاء حلول لتحقيق احتياجات التنمية الاقتصادية.
- محاولة حسر المشاكل التي تحول دون الاستخدام السليم للقوى العاملة التي تعترض تطوير السياسات في الجزائر كدولة نامية و محاولة الإقتداء بالدول المتطورة السباقة في المجال.

4- أسباب اختيار الموضوع:

إن من دوافع المضي في أي بحث أو دراسة هي إشباع الغريزة الإنسانية التي تبحث دائما عن حقائق الأمور ،

و لعل من أحد أهم أسباب اختيار الباحث لهذا الموضوع هو ارتباطه المباشر باختصاصه، رغبة منه في الإطلاع المباشر على واقع القوى العاملة في الجزائر و كذا التخطيط لها الذي يعتبر موضوع الدراسة ، ارتأى الباحث أن يسلط ضوء دراسته على تخطيط القوى العاملة للوقوف على المشاكل التي تعانيها و كذلك مساهمتها في تحقيق احتياجات التنمية.

5-الدراسات السابقة:

- دراسة بعنوان:**واقع تخطيط القوى العاملة في مؤسسات الشباب و الرياضة لولاية أم البواقي** مذكرة ماجيستر من إعداد الطالب: قرماط نوري ،سنة :2011/2010 . بالمركز الجامعي محمد الشريف مساعدية سوق أهراس.

و كانت إشكالية الدراسة :ما هو واقع قطاع الشباب و الرياضة لولاية أم البواقي من حيث تخطيطها للقوى العاملة؟ ضمن هذه الإشكالية تندرج أسئلة فرعية كالتالي:

-هل تخطيط القوى العاملة يغطي الاحتياجات الكمية و النوعية داخل مؤسسات الشباب و الرياضة؟

-هل تخطيط القوى العاملة يغطي الاحتياجات النوعية داخل مؤسسات الشباب و الرياضة؟

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-هل تقوم مؤسسات الشباب و الرياضة بعملية التنبؤ للقوى العاملة كما و نوعا؟

تبعت هذه التساؤلات بعض الفرضيات:

-تخطيط القوى العاملة لا يغطي الاحتياجات الكمية و النوعية داخل مؤسسة الباب و الرياضة.

-تخطيط القوى العاملة لا يتبع منهجا خاصا في توزيع القوى العاملة على مؤسسات الشباب و الرياضة.

-لا توجد عملية تنبؤ للقوى العاملة كما و نوعا داخل مؤسسات الشباب و الرياضة.

هذه الدراسة لم تنفرد وحدها في التشجيع لاختيار الموضوع بل كانت هناك دراسة أخرى و هي:

- دراسة بعنوان: **واقع تخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي غير الحكومي في محافظات قطاع غزة**

مذكرة ماجستير من إعداد: جمال خليل عدوان ،سنة:2009/2008. بالجامعة الإسلامية-غزة.

و كانت إشكالية الدراسة كما يلي: ما هو واقع المؤسسات الصحية غير الحكومية و هل تقوم بإتباع أساليب مهنية و منهجية في التخطيط للقوى العاملة لديها؟ ضمن هذه الإشكالية تندرج أسئلة فرعية كالتالي:

-هل توجد علاقة بين وضوح الأهداف و الخطط الإستراتيجية و إجراءات تخطيط القوى العاملة؟

-هل توجد علاقة بين توفر الخبرة المهنية في مجال تخطيط القوى العاملة و دعم الإدارة العليا لإجراءات تخطيط القوى العاملة؟

-هل توجد علاقة بين سياسات تنمية الموارد البشرية المترتبة على تخطيط القوى العاملة و إجراءات تخطيط القوى العاملة في المؤسسات؟

تبعتها الفرضيات:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين وضوح الأهداف و الخطط الإستراتيجية و إجراءات تخطيط القوى العاملة.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين توفر الخبرة المهنية في مجال تخطيط القوى العاملة و دعم الإدارة العليا لإجراءات تخطيط القوى العاملة.

– توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين سياسات تنمية الموارد البشرية المترتبة على تخطيط القوى العاملة و إجراءات تخطيط القوى العاملة في المؤسسات.

- دراسة بعنوان: **تخطيط القوى العاملة و أثره على أداء العاملين دراسة حالة:شركة سكر كنانة المحدودة.** أطروحة دكتوراه ، من إعداد :موسى صالح عمر بجامعة السودان للعلوم و التكنولوجيا ،سنة: 2007/2006.

و كانت الإشكالية كالتالي: ما هو أثر تخطيط القوى العاملة على أداء العاملين؟

تبعتها الأسئلة الفرعية:

–هل توجد علاقة بين تخطيط القوى العاملة و مستوى أداء العاملين بشركة سكر كنانة المحدودة؟

– هل توجد علاقة بين تخطيط القوى العاملة و التكلفة الكلية للعمال بشركة سكر كنانة؟

– هل توجد علاقة بين تخطيط القوى العاملة بالشركة و التخطيط الإستراتيجي فيها؟

– هل توجد علاقة بين تخطيط القوى العاملة بالشركة و توفير التدريب للعاملين بصورة مرضية؟

تبعتها الفرضيات:

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط القوى العاملة و مستوى أداء العاملين بشركة سكر كنانة المحدودة.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط القوى العاملة و التكلفة الكلية للعمال بشركة سكر كنانة.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط القوى العاملة بالشركة و التخطيط الإستراتيجي فيها.

– توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط القوى العاملة بالشركة و توفير التدريب للعاملين بصورة مرضية.

- دراسة بعنوان: **واقع التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام في الأردن.**

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

أطروحة دكتوراه ، من إعداد: موفق محمد الضمور، بالأكاديمية العربية للعلوم المالية و المصرفية،سنة:2009/2008.

و من أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة:

-يوجد هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين أنشطة إدارة الموارد البشرية و ممارية التخطيط الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في الأردن.

- لا يوجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية في أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية على ممارسة التخطيط الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في الوزارات الأردنية تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية.

6-هيكل الدراسة:

تم تقسيم البحث إلى ثلاثة فصول حيث تم التطرق في الفصل الأول إلى ماهية التخطيط بشكل عام و كذلك ماهية تخطيط القوى العاملة بشكل خاص من الجانب النظري،و في الفصل الثاني تم التطرق إلى ماهية التنمية الاقتصادية ثم الربط بين كلا من التنمية و تخطيط القوى العاملة و بعدها تم التطرق لكل من سياسة التشغيل و البطالة ،أما في الفصل الثالث فقد تم تجميع إحصائيات الجزائر حول القوى العاملة و مستويات التشغيل و كذا البطالة و مؤشرات التنمية الاقتصادية و في الأخير إبراز أهمية تخطيط القوى العاملة في تطوير التنمية في الجزائر.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل الأول

ماهية تخطيط القوى العاملة

تمهيد:

يعد عنصر العمل من أهم عناصر الإنتاج لكونه العنصر الأساسي والرئيسي المتحكم في عملية الإنتاج السلعي والخدمي فهو العنصر الذي يخلق القيمة والمنفعة في الأشياء ومصدر لتراكم الثروات، ومن هنا تكتسب القوى العاملة أهمية خاصة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي بلد كون الإنسان غاية التنمية وأداتها، وبالتالي يصبح من الضروري على أية منظمة ان تقوم بوظيفة التخطيط باعتبار ان العنصر البشري بعد محورا أساسيا حتى تتمكن من التحكم في سير نشاطها بشكل منظم تلجأ الى عملية التخطيط ، وتحديدا تخطيط القوى العاملة الذي يعتبر من المهام الرئيسية التي يجب ان تقوم بها إدارة أي منشأة بغض النظر عن الإدارة التي تتولى التخطيط لذلك سواء كاتب الإدارة العليا،ام إدارة التخطيط او إدارة متخصصة للتخطيط للقوى العاملة، وذلك بهدف تحديد احتياجات العمل للفترة اللاحقة من خبرات وتخصصات وتأمين الاستعمال الفعال لهذه الخبرات والوصول بها لأعلى مستويات الإنتاجية حيث تشير المتابعة التاريخية لمنظمات الأعمال بأن نجاحها او فشلها يعزى لحد كبير لدقة او عدم دقة نشاط التخطيط فيها، وقد تطرقنا في هذا الفصل الى دراسة ماهية التخطيط ثم انتقلنا الى ماهية تخطيط القوى العاملة من مفاهيم واستراتيجيات.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الأول: ماهية التخطيط

انتهجت الكثير من المؤسسات التخطيط منهجا لعملها وتوسعت فيه ليشمل الصغير والمتوسط والكبير من تلك المؤسسات كما ان دولا كثيرة أخذت بالتخطيط ليشمل المفاصل المهمة في عمل مؤسساتها وإداراتها، وبدأت هذه التجربة تتعمق وتتضح بعد سلسلة من الخطط الإستراتيجية التي وضعت لبناء مستقبل المؤسسة والدولة معا في ظل رؤية بعيدة المدى قد تمتد الى سنوات في الأفق الذي يجعل كل شيء يسير باتجاه أهداف مرسومة للازدهار والتقدم.

المطلب الأول: مفهوم التخطيط

هناك تعريفات كثيرة لتخطيط فيعرفه البعض بأنه " العملية التي تقوم الدولة بمقتضاها بوضع قطاعات الاقتصاد في صورة متكاملة لفترة زمنية مقبلة " ويعرض الآخر بأنه استخدام الموارد النادرة المتاحة في المجتمع بما يحقق أقصى إشباع ممكن، وعرفه آخرون بأنه اختيار أحسن البدائل المتاحة لتحقيق أهداف محدودة وكذلك تحديد أهداف معينة مع وضع الأساليب والتنظيمات والإجراءات لتحقيق تلك الأهداف بأقل تكلفة اجتماعية ممكنة.

وبالرغم من وجود تعريفات كثيرة للتخطيط، وتختلف باختلاف وجهة نظر الكاتب، وهو ما يسلم به الاقتصادي البولندي" اوسكار لانج" الا ان التخطيط النشيط والذي تصل اليه الدولة التي تتبع نظام التخطيط بعد مراحل ودرجات مختلفة من المركزية واللامركزية، يجب الا يتدخل في كافة تفاصيل الحياة الاقتصادية وإلا غاب عن السلطات القائمة بالتخطيط الهدف الأساسي من التخطيط وهو تحقيق معدل مرتفع للنمو وتحديد اتجاهات النمو الاقتصادي[1].

لقد ورد في تعريف التخطيط أراء كثيرة جميعها تتفق على انه المسار الذي يحدد مسبقا من اجل تحقيق أهداف معينة تلتزم الإدارة وتعمل بموجبه.

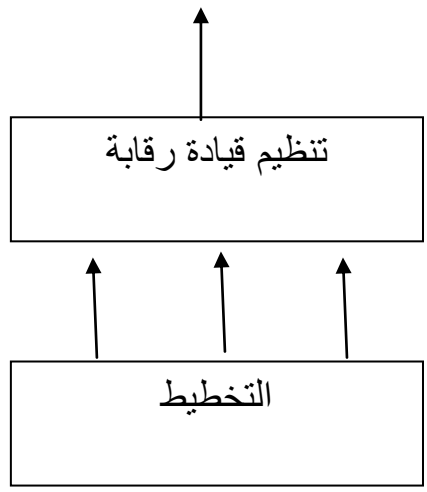
[1] – محمد عبد العزيز عجمية، **مقدمة في التنمية والتخطيط**، دار النهضة العربية للنشر ، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 1983، ص 256.255 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وان أردنا التوسع في التعريف السابق يمكن ان نقول :"ان التخطيط هو عملية رسم الأهداف التي يراد التوصل إليها خلال فترة زمنية معينة ثم حشد الإمكانيات اللازمة لتحقيق تلك الأهداف وفق أساليب تختصر الكلف وتعظم النتائج[1].

برزت فكرة التخطيط في النشاط الاقتصادي لأول مرة لدى العالم النرويجي "كريستيان شونهيدر 1990م" تطورت فكرة التخطيط من الناحية العملية أثناء الحرب العالمية الأولى في ألمانيا، حيث تم استخدامه كوسيلة لإدارة دقة الحرب، اما التخطيط الاقتصادي لإغراض التنمية فقد تم استخدامه للمرة الأولى من قبل روسيا عام 1928 في الخطة الخماسية بهدف التحويل السريع لروسيا من دولة زراعية مختلفة الى دولة صناعية متقدمة[2].

الشكل1: التخطيط كقاعدة أساسية لعملية الإدارية



المصدر: احمد يوسف ، المفاهيم الإدارية الأساسية ، دار المنهل للتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن،ص 100

المطلب الثاني: مبادئ التخطيط

تستند عملية التخطيط الى العديد من المبادئ الأساسية والتي من أهمها مايلي:

[1] –مجيد الكرخي، **التخطيط الاستراتيجي المبنى على النتائج** ، دار الثقافة والفنون للنشر، بدون طبعة ، قطر ، 2014 ،ص 17

[2] – علي الحسن محمد نور زروق ، **اثر التخطيط الاستراتيجي على التنمية الاقتصادية في السودان**، مجلة جامعة بحث الرضا، العدد 15 ، ديسمبر 2015، ص 7

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1-الواقعية: ونعني الواقعية إعطاء عملية التخطيط طابعها العلمي، وهذه الواقعية ترتبط بضرورة التعرف التفصيلي الحقيق على الواقع من خلال المعرفة الحقيقة بالموارد والإمكانيات التي تتاح للخطط في الواقع وكذلك التعرف على احتياجات هذا الواقع، حتى يتم اتخاذ وسائل وإجراءات واقعية تتضمن استخدام الموارد والإمكانات بالشكل الذي يلي معه الاحتياجات بدون ان تكون هناك مبالغة في وضع الأهداف او تصور فيها.

2-الشمول: ويعني شمول عملية التخطيط كافة القطاعات والنشاطات والمتغيرات في الاقتصاد لان عدم شمول أي منها يؤدي الى عدم إمكانية التخطيط الأخرى، وبذلك يعاق التخطيط وبدرجة اكبر التنفيذ نتيجة عدم شمول الجوانب كافة والتي تربط بعضها بالأخر ارتباطا وثيقا ولذلك فإن الخطة حتى تتم وتحقق أهدافها ينبغي ان تكون شاملة[1] .

3-التكامل والاتساق: يجب ان تكون أجزاء الخطة متكاملة ولا توجد فيها أي تناقص او تعارض بين أهدافها، لان الأهداف قد تتعارض فيها بينهما، اذ ان هدف تحقيق أقصى معدل نمو ممكن مثلا يتعارض مع هدف زيادة الاستهلاك بأقصى قدر ممكن وكذلك هدف زيادة الدخل والناتج مع تحقيق العدالة في توزيع الدخول، ونتيجة لذلك فإن الخطة يجب ان تتضمن عدم التعارض بين الأهداف، وعدم التعارض بين الأهداف والوسائل والإجراءات، وعدم التعارض بين وسائل والأهداف والموارد والإمكانات المتاحة في الاقتصاد، وهذا يتم من خلال التنسيق في الخطة[2].

4-الإلزام: يعتبر الإلزام شرط ضروري ومهم لعملية التخطيط، لان عدم توفر عنصر الإلزام في الخطة يمكن ان يقود الى عدم الالتزام بتنفيذ الخطة، ومن تم عدم تحول الخطة الى فعل في الواقع نتيجة لذلك، وبالتالي فإن عنصر الإلزام هو الأساس الذي يتم بموجبه ترجمة الخطة وتحويلها الى فعل في الواقع، وحتى يتم توفير عنصر الإلزام هذا فإن الخطة عادة تصدر بقانون وحتى يكون قانون الخطة هذا ملزما لكافة الجهات من اجل تنفيذ ما يخصها في الخطة وبدون ذلك فإن الخطة قد لا يتم الالتزام بالعمل على تنفيذها.

[1] – د. فليح حسن خلف، **التنمية والتخطيط الاقتصادي**، جدار الكتاب العلمي للنشر والتوزيع ، عمان، الطبعة الأولى ،2005، ص 373.372 .

[2] – د.محمد صفوت قابل، **نظريات و سياسات التنمية الاقتصادية**، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر و التوزيع،الإسكندرية،مصر،2008،ص343

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

5-المرونة: نظرا للتطور السريع في العلوم والتكنولوجيا يجب الا تكون الخطة قيدا يحد من تقدم المجتمع، اذ لابد ان تتصف الخطة بالمرونة وان تتجاوب مع الظروف المتجددة في هذا العصر

6-المركزية و اللامركزية: يعني المبدأ وتوزيع العمل على أساس مركزية قرارات التخطيط والمتابعة وتقييم الأداء ولامركزية التنفيذ ضمن عملية واحدة مرتبطة[1].

7-الاستمرارية: ينبغي لعملية التخطيط ان تكون مستمرة وذلك ارتباطا باستمرارية النشاطات وتطورها، ولذلك تأخذ الدول عادة بالتخطيط المستمر، لان تخطيط النمو لفترة معينة دون تخطيط النمو لفترة اخرى يعيق التخطيط حتى لهذه الفترة المعينة.

وتعتمد الدول وضع خطط خمسية غالبا حيث يتم وضع خطة جديدة في نهايات فترة الخطة التي سبقتها بحيث تكون جاهزة للعمل بها حتى انتهاء فترة الخطة، في حين تأخذ دول أخرى بإضافة فترة معينة الى فترة الخطة كأن تضاف نسبة الى الخطة بدلا عن كل سنة تنتهي في الخطة قيد التنفيذ وهكذا يكون التخطيط مستمرا[2].

8-التناسق : ويقصد به ان تكون أجزاء الخطة متناسقة ومتكاملة سواء على مستوى الأهداف مع بعضها البعض سواء كان ذلك على المستوى التنظيمي او المستوى المكاني او مستوى الأعداد او التنفيذ.

المطلب الثالث: أنواع وأهداف التخطيط

أولا: أنواع التخطيط

تختلف أنواع التخطيط باختلاف طبيعة النظام الاقتصادي، والاختلاف في نوع التخطيط لا ينعكس فقط في طبيعة الأهداف ولكن ايضا في الوسائل التي يعتمد عليها في تحقيق الأهداف وفيما يلي عرض اهم أنواع التخطيط[3] :

[1] – د. احمد عارف العساف، **التخطيط والتنمية الاقتصادية**، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2011، ص 238 .

[2] – د. عقيل باسم عبد الله ، **التخطيط الاقتصادي**، دار مجدلاوي للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، 1993 م ، ص 39.38

[3] – عثامنية رؤوف، **التخطيط في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية،جامعة الجزائر2000.ص3

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1-التخطيط الجزئي والتخطيط الشامل: قد تأخذ الدولة بأسلوب التخطيط الجزئي، أي على أساس تخطيط قطاعات معينة تكون لها أهمية على المستوى الوطني دون بقية القطاعات كالتخطيط لقطاع الزراعة او الصناعة، وقد يشمل التخطيط الجزئي بعض أوجه النشاط فقط في قطاع معين فبدلا ان تقوم الدولة مثلا بتخطيط القطاع الزراعي بأكمله فإنها تقوم بتخطيط زراعة لمحصول واحد او مجموعة من المحاصيل كالحبوب.

اما التخطيط الشامل فينصب على كافة قطاعات الاقتصاد الوطني أي وضع خطة تشمل على كل القطاعات الاقتصادية وتغطي كل جوانب الاقتصاد الوطني، فالتخطيط الشامل يساعد المخططين في مهمة اختيار أفضل الاستعمالات البديلة للموارد المتاحة للمجتمع على عكس التخطيط الجزئي.

2-التخطيط المركزي والتخطيط اللامركزي: نقصد بالتخطيط المركزي ان تتولى السلطة العامة ممثلة في جهاز التخطيط كل القرارات الخاصة بالخطة وبمشاركة أجهزة التخطيط الأخرى أي تصدر القرارات بعد استطلاع رأي الوحدات الإنتاجية المختلفة داخل الأنشطة والقطاعات الاقتصادية، اما في التخطيط اللامركزي فإن جهاز التخطيط تقوم باتخاذ بعض القرارات قارئ للمشروعات القائمة اتجاه البعض الاخر[1].

3-التخطيط الوطني والتخطيط الإقليمي: يشمل التخطيط الوطني جميع الإقليم والمناطق التي تسمها الدولة، اما التخطيط الإقليمي قمن أهدافه تحقيق درجة من التوازن في نمو أقاليم الدولة، لأنها غالبا ما تختلف فيما بينها من حيث درجة النمو الاقتصادي وعليه فإنه يتم وضع خطة لإقليم او أقاليم معينة بقصد تحقيق هذا الهدف والجدير بالملاحظة ان التخطيط الإقليمي قد يكون جزء من التخطيط الوطني اذا ما كانت الخطة الإقليمية جزء من الخطة الوطنية.

4-التخطيط الطويل والمتوسط والقصير الأجل[2] :

أ-التخطيط طويل الأجل: وهو التخطيط الذي تمتد فترته الزمنية من خمس سنوات فأكثر فربما تكون عشرة او عشرين سنة وذلك حسب الحاجة والمرئيات المستقبلية للمنظمة.

[1]- د. يحي غني النجار ، **دراسة في التخطيط الاقتصادي**،وزارة الثقافة والفنون للنشر، بدون طبعة، 1978 ، ص 57.

[2] - د. مجيد الكرخي، مرجع سبق ذكره، ص 33.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ب-التخطيط قصير الأجل: ويختص هذا النوع بتلك الخطط التي تغطي فترات زمنية لا تزيد عن سنة وهي شرائح من الخطة متوسطة الأجل ومن أمثلها الخطط المالية المتمثلة في الموازنات والبرامج السنوية وغير ذلك.

ج-التخطيط متوسط الأجل: وتمتد فترة هذا النوع من التخطيط على هدى فترة زمنية تزيد من سنة وتظل عن خمسة سنوات ويلاحظ انها فترة لا قصيرة ولا طويلة وفي ضوء نتائجه يمكن إجراء التعديلات اللازمة على الخطة طويلة الأجل.

5-التخطيط المادي والتخطيط المالي: التخطيط المادي يعني على أساس الموارد الحقيقية اللازمة لعمليات الإنتاج، كآلات والمعدات والإنشاءات والقوى العاملة، ويتطلب كل مشروع من مشروعات التنمية قدرا معينا من الموارد الحقيقية.

اما التخطيط المالي، فهو تنظيم الموارد المالية الضرورية لسد احتياجات التنمية أي بتدبير الأموال المحلية والأجنبية اللازمة لتمويل كمية السلع والخدمات المقرر إنتاجها في ظل التخطيط المادي .

ثانيا: أهداف التخطيط

أ-الأهداف الاقتصادية[1]:

-التخطيط من اجل الاستمرار، ولكي تحقق هذا الهدف فإنها تتبع سياسة تطوير المنتجات او إدخال أساليب جديدة في الإنتاج اما الخفض تكاليف الإنتاج او رفع مستوى جودة المنتجات.

-**التخطيط من اجل النمو** : وذلك بإتباع سياسة زيادة نصيبها من السوق، وهذا الهدف يتم من خلال وضع الخطط الطويلة والقصيرة الأجل.

-**التخطيط من اجل المحافظة على المنظور القيادي**: وذلك من خلال النظرة على العمل والمشكلات الطارئة.

-تجديد معايير للأداء يتم بموجبها الرقابة على أعمال الآخرين من اجل تحقيق الهدف؛

[1]- قرماط نوري، **واقع تخطيط القوى العاملة في مؤسسات الشباب والرياضة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التسيير الرياضي، المركز الجامعي محمد شريف مساعدية، سوق أهراس، الجزائر، 2010،ص33

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-استغلال العلاقات والموارد المتاحة او التي يمكن توفيرها أي وضع المواد المناسبة في الأماكن المناسبة؛

-زيادة الدخل الحقيقي للفرد عن طريق زيادة مستوى الإنتاج من السلع والخدمات؛

-زيادة مستوى استخدام قوة العمل وتوفير فرص لكافة الأفراد القادرين عليه؛

-تطوير هيكل البناء الاقتصادي وتنوع الإنتاج؛

- تطوير خبرات ومهارات الموارد البشرية.

ب- الأهداف الاجتماعية: وهي مجموعة الأهداف المتعلقة بالعدالة في التوزيع وتكافؤ الفرص في التعليم والصحة والتي تعتبر مفتاح التطور النوعي لمدارك الإنسان واهم الأهداف[1]:

-تقليل التفاوت في توزيع الدخل؛

-تحسين الأوضاع الصحية وقائيا وعلاجيا؛

-تطوير وسائل الثقافة والمقاومات الحضارية: من الطبيعي ان تقدم أي خطة عامة بتحديد الأهداف التي ينبغي الوصول اليها، فالخطة تعتبر عن بعض الرغبات الكامنة التي يود القائمون على تنفيذ الخطة تحقيقها،وعادة ما تتبلور هذه الرغبات في رغبة عامة واحدة وهي رفع مستوى المعيشة للأفراد ولكن رفع مستوى المعيشة يتطلب لتنفيذه تحديد السيل المختلفة التي يمكن عن طريقها الوصول إليه.

المطلب الرابع: مراحل ومعوقات التخطيط

أولا:مراحل التخطيط

تحدي عملية التخطيط على عدة مراحل أساسية للعملية التخطيطية وسنحاول تسليط الضوء بإيجاز على هذه الخطوات:

[1] – جمال داود سليمان، **مقدمة في التنمية و التخطيط** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون طبعة، جامعة بغداد ، العراق، 2001، ص 23.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1-تحديد الأهداف: من أولى خطوات التخطيط ان تكون للمنظمة مجموعة من الأهداف المحددة والواضحة والقابلة للتنفيذ، وتحديد الأهداف شرط أساسي من شروط تحقيق الخطط لأهدافها المرسومة، فالأهداف العامة المنظمة مطلوب وضعها وتحديدها وكذلك أهداف كل الوحدات التابعة للمنظمة، وينبغي ان تحكم أهداف المنظمة طبيعة كل الخطط الرئيسية، وأهداف هذه الإدارات تحكم بدورها أهداف تحكم بدورها أهداف الأقسام وهكذا كلما اتجهنا الى الأسفل[1].

2-وضع الفروض التخطيطية: تعتبر هذه المرحلة ضرورية بوضع فروض تخطيطية على أساس عملية منهجية آخذين في الاعتبار عوامل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية، ان هذه الفروض في غاية الأهمية لأنها تمثل المستقبل الذي على أساسه سوف توضح الخطط، ووضع الفروض يتطلب تنبؤات، وتنقسم الفروض التخطيطية الى ثلاثة أنواع:

أ-فروض لا يمكن السيطرة عليها : مثل نمو السكان مستقبل مستويات الأسعار، الضريبية والسياسات الضريبية والبيئة السياسة ..

ب-فروض لا يمكن السيطرة عليها ولكن يمكن التأثير عليها مثل: افتراضات الشركة بخصوص حصتها السوقية، ومعدل دورات العمال، كفاءة العمال....

ج-فروض يمكن السيطرة عليها وهي التي يتم إقرارها الى حد كبير بواسطة إدارة الشركة مثل:التوسع في أسواق جديدة لاختيار موقع المصنع، والقيام ببرامج البحوث .

3-جمع المعلومات والبيانات وتحليلها:

وتتطلب هذه الخطوة جمع المعلومات عن الماضي وعن الوضع الحاضر للمنشأة، ومعرفة الموقف الحالي داخليا وخارجيا، وتتطلب أيضا تقدير الأحداث والظروف المستقبلية ومن ذلك أيضا تحليل جوانب القوة والضعف في المنشأة ومقارنتها بالفروض والتحديات الخارجية وذلك لمعرفة مدى إمكانية انجاز الأهداف المنشودة ومن المفيد ان تجيب إدارة المنشاة على أسئلة متعلقة بجمع المعلومات قبل الشروع في وضع الخطة منها:

1-هل تم توفير جميع المعلومات المطلوبة ؟

[1] محمود داود الربيعي،**الفكر الإداري المعاصر في التربية و التعليم**، دار الكتب العلمية للنشر،بدون طبعة،السعودية،2008،ص47

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2-هل تشمل هذه المعلومات جميع العوامل المؤثرة على وضع الخطة؟

3-هل هناك معلومات لم يتم جمعها؟

4-هل تم إشراك واستشارة الأشخاص الذين ينفذون الخطة؟

وبعد الإجابة على هذه التساؤلات يتم تصنيف المعلومات وتحليلها بحيث تصنف المعلومات ذات الصيغة العامة في مجموعات مستقلة، ثم يتم تحليلها للوصول الى استنتاجات معينة تتعلق بالخطة.

4-**تحديد البدائل:** من النادر ان تجد خطة ليس أمامها الا بديل واحد، بل العكس هو الصحيح حيث يوجد عادة أكثر من بديل، وكثير اما يثبت ان البديل غير الواضح او غير الظاهر من أول وهلة هو الأفضل وبعد تخفيض عدد البدائل المتاحة عن طريق الاقتصار على تلك التي تعد بأفضل النتائج، يقوم المخطط بعد ذلك باختبار هذه البدائل وبالنسبة البدائل الخاصة بالخطط الرئيسية، فإن هذا الاختبار قد يكون على جانب كبير من التعقيد ويستلزم إعداد تنبؤات مفصلة للتكاليف والإيرادات والمركز المادي[1].

5-**تقييم البدائل :** ان هذه الخطوة تتطلب جهودا من الإدارة الأمر الذي قد يفرض الاستعانة بالحاسوب الذي يمكن من خلاله استخدام أساليب بحوث العمليات القيام بعملية المفاصلة بين هذه الخطط على ضوء الاعتبارات الداخلية والخارجية المحتملة وعلى أساس معايير التكلفة والجهد، والجوانب الإنسانية وفي هذه الخطوة تتم الإجابة على أسئلة مثل:

-هل تتلاءم هذه الخطوط البديلة مع الأهداف العامة للإدارة؟

-ماهي التعديلات المطلوب اتخاذها في حالة تبنى إحدى هذه الخطط؟

-عمل يحقق اختيار واحدة من هذه الخطط الأهداف المطلوبة من حيث السرعة، التكاليف او جودة العمل المطلوب؟.

6-اختيار الخطة: بعد تحديد الأهداف وجمع البيانات وتحليلها يتم تحديد الموارد البشرية والمادية المطلوبة جميعا ثم يتم تحديد الإطار العام لتنفيذ الخطة بعد تحديد كافة الإمكانات

[1] - بشير العلاق، **تخطيط وتنظيم برنامج وحملات العلاقات العامة**، دار الكتاب للنشر والتوزيع ، بدون طبعة، سوريا 2010،ص 30

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

البشرية والمادية المطلوبة وترسم الخطة كيفية التنفيذ والإجراءات التفصيلية لتنفيذ كل جزء من أجزاءها، ثم تحديد الأماكن والجهات التي تنفذ بها الأنشطة المكلفة والاحتياطات البشرية للتنفيذ والميزانية التقديرية، بعد ذلك يتم التوقيف الزمني لكل جزء من أجزاء الخطة وفقا لما يلي:

-الخطط طويلة المدى

-الخطط متوسطة المدى

-الخطط قصيرة المدى

7-**وضع الميزانية وتحديد الموارد** بعد ان يتم تحديد المراحل السابقة جميعها وبالتسلسل يتم تحديد كيفية الحصول على الميزانية وكيفية التمويل[1].

ثانيا: معوقات التخطيط

تواجه عملية التخطيط العديد من العقبات التي تحد من فعاليتها وتسبب الفشل في تنفيذها، ومن أهم هذه المعوقات [2]:

1-البيئة المعقدة: فعندما تكون البيئة المحيطة بالمنشأة متغيرة جدا فإن ذلك سيزيد من صعوبة التخطيط فيصعب جمع المعلومات الدقيقة، والتنبؤ الدقيق واتخاذ القرار المناسب للتكيف مع هذه البيئة.

2- نقص المعلومات: عندما يكون جمع المعلومات الضرورية للتخطيط متعذرا او ناقصا او قديما فان التخطيط سيكون صعب للغاية إذأن التخطيط يتركز على المعلومة الشاملة لجميع العوامل المحيطة بالمنشأة وكلما قلت هذه المعلومات والإحصاءات والدراسات المتعلقة بالخطة زاد ذلك من صعوبة التخطيط الفعال.

[1] – محمود داود الربيعي ، **الفكر الإداري المعاصر في التربية والتعليم** ، دار الكتب العلمية للنشر، بدون طبعة، مصر، 2013، ص 49.

[2] – بشرى بنت بدير الموسى غناد، **مبادئ إدارة الأعمال الأساسيات والاتجاهات الحديثة**، دار العبيكان للنشر ، الطبعة الأولى ، السعودية، 2010، ص 91 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

3-مقاومة التغير: يرغب كثير من الناس الثبات وعدم التغير وتزداد هذه الرغبة عندما يشعرون بالخوف من مجاهيل المستقبل، فيفضلون البقاء على الأهداف والخطط المعروفة والمعهودة في ظل الظروف المستقرة، وهذا التوجه لا تناسب مع التخطيط الذي يتطلب بطبيعته التغيير و التطور، وبالتالي يؤدي تمسك الجاهلين بالأوضاع الحالية ومقاومتهم لإحداث التغيير الى الحد من نجاح وتطبيقه بفعالية وكفاية.

4- عدم الواقعية: ويتم ذلك بسبب سوء التقدير والمبالغة فيحدث اما نقص في التخطيط او التخطيط أكثر مما هو مطلوب وتكون النتائج اما تشاؤمية سلبية او خيالية غير ممكنة، فيؤثر ذلك سلبا على العالمين في المنشأة ويكون عائقا للتوصل الى تخطيط فعال

5- عدم التنسيق : بين المشروعات الإدارة المختلفة ، فالتخطيط السليم يستلزم ان يكون هناك ربط وتنسيق بين جميع إدارات المنشأة أجهزتها، وحشد جميع الجهود في مسارات متوازنة لبلوغ للأهداف المنشودة وتحاشي الازدواجية والتداخل اما عندما يغيب التنسيق فإن الخطط ستتداخل والأهداف سنتعارض والبرامج ستتناقض مما يؤدي الى عشوائية المنشأة وتخبطها وبالتالي فشل خططها.

6-وجود القيود: هناك كثير من القيود التي يمكن ان تعوق التخطيط وتحد منه ومن ذلك شح الموارد المالية، وندرة الكفاءات الإدارية، وعدم توافر القدرات الإبتكارية والقيود القانونية.

7-الوقت والتكلفة: فالتخطيط السليم يستلزم الجهود ويستغرق الوقت ويستلزم موارد مالية كافية ويتطلب خبرا تقية واستشارية قادرة على وضع التصورات المستقبلية بدقة وكفاءة كما يتطلب التخطيط جمع المعلومات والبيانات التي لا تتوافر في المنشأة وتكلف المنشأة كثيرا للحصول عليها وتجميعها وهذه العقبات ربما أدت الى صرف النظر عن التخطيط وإعاقة تطبيقه والاعتماد عليه[1].

[1] – بشرى بنت بدير الموسي غناد، مرجع سبق ذكره، ص 92

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثاني: ماهية تخطيط القوى العاملة

تحتاج أي منظمة الى قوى عاملة تؤدي من خلالها النشاط الذي تقوم به، وعليه يجب ان تقوم بتحديد احتياجاتها من أعداد ونوعيات مختلفة من القوى العاملة.

ويعتمد تخطيط القوى العاملة على مقارنة بسيطة بين ماهو مطلوب من العمالة وبين ماهو معروض منها داخل المنظمة، فإذا كانت نتيجة المقارنة هو وجود فائض في عمالة المنظمة وجب التصرف فيهم، اما اذا كانت النتيجة هي وجود عجز فإنه يجب توفيره، ويعتمد هذا على ظروف المنظمة من حيث تغير او ثبات كميات الإنتاج، والتغير في عين العمل، والتغير تكنولوجيا الإنتاج، والتغير في الهيكل التنظيمي للمنظمة، فأي تغير يحدث في هذه المجالات يؤثر على العرض والطلب من العمالة.

المطلب الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية واهم وظائفها

أولا : مفهومها

يعتبر العنصر البشري في العملية الإدارية من أهم العناصر ان لم يكن أهمها في نجاح أعمال المنظمة ، فقد كان وما يزال العامل الأساسي في التخطيط والتنظيم والعمل والإنتاج وعليه فهو العنصر الوحيد في العملية الإنتاجية الذي لا يمكن ان يستبدل او يحل محله ابتكار تكنولوجي لأنه يبقى ذو مكانة إدارية لا يمكن الاستغناء عنها[1].

يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية: على أنها النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المنظمة من القوى العاملة وتوفيرها بالإعداد والكفاءات المحددة وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.

يعرف SIKHULAإدارة الموارد البشرية بأنها استخدام القوى العاملة داخل المؤسسة ويشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة بها، الاختبار والتعيين، التدريب والتسمية، والتعويض والأجور والعلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للمعاملين وأخيرا بحوث الأفراد، ومن التعريفات السابقة يمكن القول ان إدارة البشرية تمثل إحدى الوظائف الهامة في

[1]- د.عبد الكريم احمد جميل ، **ادارة الموارد البشرية**، دار الخيادرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، السعودية ،2005 ، ص 9

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المنشآت الحديثة بحيث تختص بتسيير شؤون بيئية وضع الفرد المناسب في المكان المناسب وذلك من اجل تحقيق أهدافها وضمان بقاءها واستمرارها.

ثانيا: وظائفها

بصفة عامة ان وظائف إدارة الموارد البشرية التي تمثل جوهر العملية الإدارية في المنظمة وتتمثل في[1]:

1-تحليل وتوصيف الوظائف: وذلك بهدف تحديد الواجبات والمسؤوليات والمتطلبات من المهارات والقدرات والخبرات المختلفة لكل وظيفة وعلاقتها بالوظائف الأخرى وتحديد شروط شغل الوظيفة.

2-تخطيط القوى العاملة : حيث يتم تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية خلال فترة زمنية مستقبلية بالعدد المناسب وبالنوعية المناسبة وفي وقت المناسب وذلك في كافة المجالات بالمنظمة في الحاضر والمستقبل.

3-الاستقطاب والاختيار : وتركزهما على استقطاب المرشحين لشغل الوظائف سواء من داخل او خارج المنظمة، ثم يتم اختيار أفضل المرشحين وذلك باستخدام العديد من الاختبارات وتعينهم في الأماكن والوظائف المناسبة لقدراتهم[2].

4-تدريب وتنمية الموارد البشرية: وتعتبر هذه من الوظائف الهامة والضرورية وذلك بالنسبة لكل من الموظفين الجدد والموظفين القدامى، حيث يتم إكساب الموظفين الجدد المهارات المختلفة التي تجعلهم قادرين على أداء الواجبات المتوقفة منهم بطريقة مرضية وصحيحة وكذلك يتم تطوير وتنمية قدرات العاملين القدامى على أداء أعمالهم.

5-تقييم أداء العاملين : وهنا يتم التقييم الدوري لأداء العاملين وذلك بتحليل وتقييم اداء العاملين لعملهم وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في الغموض بأعضاء الوظائف الحالية التي يشغلونها وذلك مع الأخذ في الاعتبار كلا من الأداء الحالي لهم وقدراتهم المستقبلية.

---

[1]- جاري ديسلر،**إدارة الموارد البشرية**، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية ،2008، ص34

[2] محمد بن دليم القحطاني، **إدارة الموارد البشرية : نحو منهج استراتيجي متكامل**، دار العبيكان للنشر ، الطبعة الرابعة ، 2014 ، السعودية، ص ص 28.27

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

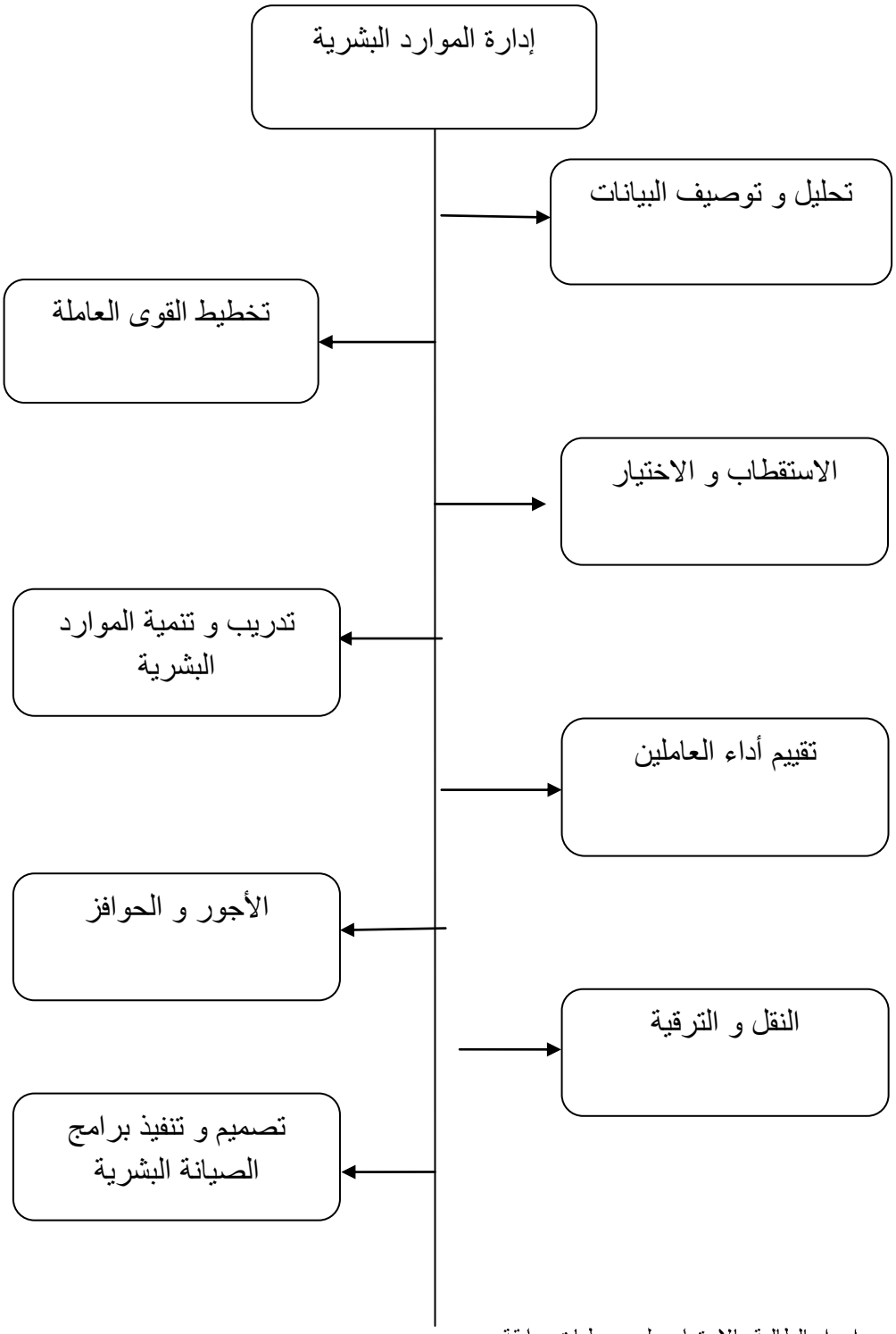
6-الأجور والحوافز: وضح وتصميم نظام الأجور والحوافز والمكافآت بما يحقق الأمن والأمان الوظيفي والمادي للعاملين والمساهمة في رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة إنتاجهم.

7- النقل والترقية: وهي وظيفة هامة حيث انها بمثابة العامل الرئيسي و الحاسم في جذب او طرد الكفاءات البشرية الى ومن المنظمة ولذلك يجب العمل على أدائها على مستوى عالي من الكفاءة

8-تصميم وتنفيذ برامج الصيانة البشرية: والتي تهدف الى تحسين وتطوير بيئة العمل سواء المادية او الاجتماعية او الصحية او النفسية وتطوير نوعية حياة العمل فضلا عن توفير الأمن والسلامة للعاملين[1].

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الشكل2: وظائف إدارة الموارد البشرية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات سابقة.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المطلب الثاني: مفهوم القوى العاملة وتخطيط القوى العاملة

أولا: مفهوم القوى العاملة

إن مفهوم القوى العاملة يشير إلى قطاعين من السكان، قطاع المستقلين وقطاع المتعاملين أي كل من يقوم بعمل فعلي بكل من يمكن ان تمارس عملا عندما يتوافر هذا العمل، وعادة ما يتم التمييز بين الفرد المشتغل والفرد المتعطل بان الأخير تتوافر لديه القدرة والاستعداد والرغبة في العمل ولكنه لا يجد عملا يمارسه فالقوى العاملة تنحصر في تلك النسبة من الموارد البشرية (المكان بصفة عامة) والتي هي في سن العمل وتعمل في قطاعات الإنتاج او الخدمات وبذلك باجر او بدون اجر بالإضافة الى الفئة المتعطلة التي لديها القدرة والاستعداد للعمل ويبحثون عنه[1].

-يعتبر الفرد جزءا من القوى العاملة اذا بلغ سنا معينة وغالبا ما يحدد القانون في بلد ما الحد الأدنى والأعلى لعمر الفرد لكي يعتبر عضوا من سن القوى العاملة، ويحدد قانون العمل الجزائري الحد الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة الا في الحالات التي تدخل في عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها.

-ان عدد الباحثين عن فرص التوظيف في الدول الأقل نمو يعتمد بصفة أساسية على الهيكل العمري وحجم السكان، بمعنى ان هنالك عاملين أساسين يحددان وبقوة العمل في المجتمع وهما معدلي الخصوبة والوفيات[2].

ثانيا: مفهوم تخطيط القوى العاملة

1-تخطيط القوى العاملة:

يتضمن تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة من حيث الكم والنوع وعلى المستوى التفصيلي للتخطيط القوى البشرية يتطلب القيام بالأنشطة المرتبطة بإدارة القوى البشرية من ناحية الاستقطاب والاختيار والتعيين والترتيب وتقويم الأداء وتخطيط المسار الوظيفي.

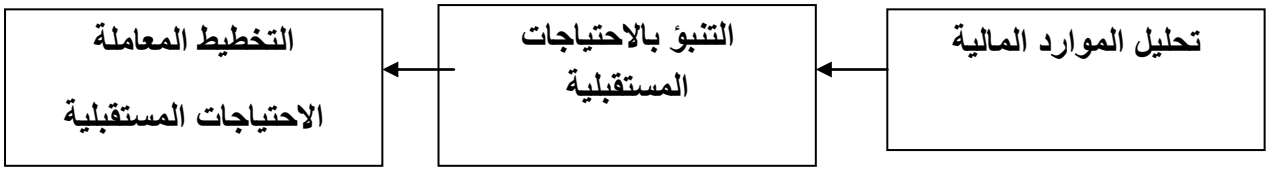
[1] – قرماط نوري، مرجع سبق ذكره، ص 66

[2] – ميشل تودارو، **التنمية الاقتصادية**، دار المريخ للنشر، بدون طبعة، الرياض، السعودية، 2006، ص :327 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وهذا يعني تحديد الاحتياجات المراد انتشارها في مجالات الأداء الوظيفي المنظمة أي تحديد الاحتياجات المطلوبة مستقبلا للمنظمة وبما يحقق الأهداف المراد انجازها للمنظمة والعاملين على حد سواء وبغية تحديد الاحتياجات المطلوبة من القوى العاملة[1].

الشكل3: عملية تخطيطية للقوى العاملة



المصدر: مصطفى مصطفى الكامل، **إدارة الموارد البشرية**، الشركة العربية للنشر، مصر،1994 ، ص212 .

وبصورة أكثر تحديدا فإن للتخطيط القوى العاملة هو تحليل منظم للموارد البشرية المناخية بالتنظيم والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية منها في ضوء هذا التحليل، مع التأكيد على الاستخدام الأمثل لهذه الموارد، والتخطيط اللازم المتأكد من ان العرض من القوى العاملة يتوازن مع الاحتياجات المطلوبة منها، وهذا بدوره يوضح لنا ان التخطيط القوى العاملة ينص على ضرورة:

-التحليل المنظم والمستمر للعمالة المتاحة للتنظيم؛

-التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من العمالة على ضوء الأهداف المطلوب تحقيقها وكذلك الاسترشاد بمواقفها الحالي الذي يسفر عنه التحليل ؛

-التخطيط المستقبلي للعرض والطلب عل العمالة للتأكيد من حدوث التوازن بينهما بالشكل التي يضمن تحقيق الاستخدام الأمثل لهذا المورد[2].

2-التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة : يعد التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية احد أهم العناصر في إدارة الموارد البشرية ، حيث يشير هذا المفهوم الى العمليات التي تضمن المنظمة من خلالها الحصول على العدد والنوعية المناسبة من الأفراد والأماكن المناسبة والأوقات

[1]- خضير كاظم محمود، **إدارة الموارد البشرية**، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الأولى ، عمان ، 2007 ، ص 33

[2] - مصطفى مصطفى كامل، **إدارة الموارد البشرية**، الشركة العربية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، القاهرة ، مصر، 1994، ص ص 262.261 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المناسبة ، ويرتبط مباشرة بالإستراتيجية العامة للمنظمة لتأمين وتوفير الأفراد اللازمين لتنفيذ إستراتيجية المنظمة[1].

الجدول1 :-العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط القوى العاملة

الخطة الإستراتيجية	خطة القوى العاملة
تحديد مراحل السوق الخارجية الاقتصادية ألاجتماعية التكنولوجية) المؤثرة على نشاط المنظمة	تحديد المهارات البشرية اللازمة لكل نشاط
تحديد طبيعة النشاطات المطلوبة	تحديد المهارات البشرية اللازمة لمواجهة عوامل السوق الخارجية
تحديد الموارد الداخلية الحالية المناخية لنجاح الإستراتيجية	تحديد مواصفات الأفراد الحاليين وضمان مساهمتهم في تنفيذ الإستراتيجية
تحديد النقص في الموارد المطلوبة لتنفيذ إستراتيجية المنظمة	تحديد النقص في القوى العاملة لتنفيذ إستراتيجية المنظمة
تحديد اية متغيرات ف البيئة	تحديد اية متغيرات في الزيادة او الاستغناء عن القوى العاملة

المصدر :زيد منير عبوي، الإستراتيجية الحديثة للتخطيط والتطوير ، دار المعتز للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الاردن2010، ص 68.

المطلب الثالث:أهمية تخطيط القوى العاملة

قبل الخوض في عملية القوى العاملة دعونا أولا نلقي الضوء على أهمية تخطيط القوى العاملة على المستوى الجزئي[2]:

[1] – زيد منير عبوي، **الإستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير**، دار المعتز للنشر والتوزيع، بدون طبعة ، الأردن ، 2010 ، ص 67

[2] – عبد الباري درة وآخرون، **إدارة القوى البشرية**، الشركة العربية المتحدة للتسويق و التوريدات للنشر، بدون طبعة ، القاهرة ، مصر ، 2006 ، ص 61.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1- يساعد على تحديد احتياجات المنظمة من القوى البشرية ولفترات مستقبلية على ضوء معرفة (إمكانيات المنظمة الحالية والأعمال المرتقبة وقدرتها على تنفيذها والحاجات اللازمة من القوى العاملة لأدائها مستقبلا)؛

2-يساعد على تهيئة المنظمة لمواجهة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، وعدم تركها عرضة لتقلبات السوق والتغيرات التكنولوجية والعلمية؛

3-يساهم في زيادة العائد على الاستثمارات المنظمة ويخفض الكلفة عن علم في الاستفادة المثلى من القوى العاملة؛

4-يظهر نقاط القوة والضعف في نوعية وإدارة العاملين مما يؤثر في النشاطات المتعلقة بالقوى العاملة كالتدريب والتطوير والأداء، ويبين فيما إذا كان الموظفين بحاجة الى تدريب وتأهيل وتغيير في طرق أداء العمل وفيما إذا كانت إدارة العاملين قادرة على التنبؤ بالتغيرات المحيطة ومواجهتها.

المطلب الرابع: أهداف ومقومات تخطيط القوى العاملة

سنقوم بالتطرق إلى أهم أهداف و مقومات تخطيط القوى العاملة فيما يلي:

أولا :أهداف تخطيط القوى العاملة

يمكن تلخيص أهم أهداف تخطيط الموارد البشرية في مايلي[1]:

1-معرفة الوضع الحالي للقوى العاملة بالمنظمة بشكل تفصيلي في بيان الصورة الواقعية لقوة العمل الحالية موزعة على المستويات الإدارية والأقسام الوظيفية المختلفة؛

2-التعريف على مصادر استقطاب القوى العاملة ودراستها، وتقييمها لبيان الأسلوب الأفضل منها الذي يتوافق مع ظروف المنظمة واحتياجاتها؛

3-التنبؤ بأعداد ومستويات وهياكل الموارد البشرية اللازمة لمختلف الأنشطة خلال الفترة الزمنية المستقبلية.وبما يغطي التوسعات وعمليات الإحلال لتلك الفترة؛

[1] - بشار يزيد الوليد، **الإدارة الحديثة للموارد البشرية**، دار الراية للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص ص27.26 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

4-التعرف على العروض من العمالة ودراسة وتحليل خصائصهم الجغرافية والديمغرافية وبحث العوامل والمتغيرات المؤثرة في ذلك من النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية ؛

5-العمل على صيانة القوى العاملة والسعي لرفع كفاءتها الإنتاجية الى جانب العمل على ضمان الاستقرار النفسي والاجتماعي والصحي لهذه الموارد؛

6-الإعداد لبرنامج التدريب وتهيئة الأفراد لتولي مهام وظائفهم وتقدير تكاليف الموارد البشرية وإعداد موازنات الرواتب والمكافأة وكذلك تخطيط الترقيات والتغيرات الوظيفية[1]؛

7-الوقوف على المشكلات التي تواجه عمليات التخطيط للقوى العاملة وتحد من الاستخدام الفعال لقوة العمل، والسعي لتحليلها ودراسة آثارها في الحاضر والمستقبل.

ثانيا : المقومات الأساسية لتخطيط القوى العاملة

فيما يلي أهم المقومات الواجب توفرها لضمان وجود تخطيط سليم للقوى العاملة على مستوى المنظمة[2]:

-اقتناع الإدارة العليا بأهمية تخطيط القوى العاملة لضمان تحقيق الاستخدام الأمثل للعنصر البشري؛

-ضرورة التكامل بين تخطيط القوى العاملة والتخطيط الشامل للمنظمة ويتحقق ذلك في حالة مراعاة أهداف المنظمة واعتبارها نقطة البداية لتخطيط القوى العاملة؛

-توافر نظام معلومات إدارية لتخطيط القوى العاملة مع ضرورة تحديث البيانات والمعلومات أولا بأول حتى يمكن وضع تخطيط سليم للعنصر البشري بالمنظمة؛

-ضرورة تزامن التخطيط قصير الأجل مع التخطيط طويل الأجل للقوى العاملة حتى تكون هناك رؤية مستقبلية ذات مدى بعيد مع توافر المرونة الكافية للتنفيذ في الأجل القصير؛

[1] - علي السلمي، **إدارة الموارد البشرية**، دار غريب للنشر والتوزيع، ، بدون طبعة ، القاهرة ، 2001 ، مصر، ص 48

[2] - مصطفى مصطفى كامل، مرجع سبق ذكره بص ص 254.253

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-المراجعة الدورية لتخطيط القوى العاملة حتى يمكن التأكد من فعالية الخطط الموضوعة وإمكانياتها في تحقيق أهداف المنظمة .

المبحث الثالث: إستراتيجية تخطيط القوى العاملة

يسعى هذا المبحث الى الوقوف ما أمكن على أهم الأساليب الكمية التقليدية والمستحدثة التي يمكن استخدامها في تحديد احتياجات المؤسسة من المستوى العاملة والعمر من الداخلي المتاح منها في مختلف المهن ودرجات المهارة بكل منها والتي تلزم لتنفيذ حجم النشاط المخطط عن فترة زمنية قادمة، ولكن المهم ان الأشياء لا تبقى على حالها ساكنة، بل تتغير باستمرار وقد يؤدي هذا الى ظهور مشكلات حالات عدم التوازن في القوى العاملة والتي يواجهها كل الأفراد القائمين بعملية تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، وهنا نجد ان المخطط الناجح يتعامل مع مشكلات متطورة، بينما يناضل المخطط غير الناجح مع مشكلات غير متطورة والفرق بين الموقفين يرجع بلا شك الى نوعية البيانات المعتمدة والأساليب المستعملة وخبرة المخطط

المطلب الأول: مراحل تخطيط القوى العاملة

تتعدد وتتنوع خطوات تخطيط القوى العاملة وفقا لشمولية العملية وأهميتها في المنظمة، وبالرغم من اختلاف الكتاب في تحديد عدد هذه الخطوات ، الا أنهم يتفقون ان خطط القوى العاملة يجب ان ترتبط بإستراتيجية المنظمة، هذه الخطوات تتابع كمايلي:

المرحلة الأولى: تحديد تأثيرات الأهداف التنظيمية على وحدات تنظيمية معينة[1].

وتبدأ هذه الخطوة بتحديد الرسالة الأهداف طويلة الأجل والاستراتيجيات ثم الأهداف القصيرة والمتوسطة الأجل للإدرات والأقسام، ويتم بعد ذلك دراسة تأثير هذه الأهداف على عدد ونوعيات العمال المطلوبين في مختلف الإدارات وينبغي القيام في هذه المرحلة بتحليل ودراسة مايلي:

[1]- قرماط نوري، مرجع سبق ذكره، ص 81 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-مراجعة خطط المنظمة وأهدافها بعيدة المدى ومعرفة هل هي قي التوسع او الانكماش في نشاطاتها وفق سياسات وتطلعات الإدارة العليا ؛

-ربط دورة حياة المنظمة بخطة القوى العاملة لإكسابها الواقعية والموضوعية؛

-إدراك الإدارة العليا للقيود والمعرفات في تنفيذ الخطة الإستراتيجية والمتمثلة بالنقص في اليد العاملة وندرتها في بعض الأحيان والاهتمام المطلوب لتأمين التخصصات المطلوبة.

المرحلة الثانية:تحديد الطلب على القوى العاملة

أي التنبؤ بحجم الطلب المستقبلي على الموارد البشرية ومسألة تقدير الطلب على القوى العاملة والتنبؤ بدقة عن حجمها يعتمد على التقديرات لمعدلات النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الرئيسية والنشاطات الفرعية، واحتياجاتها من مختلف فئات العاملين وتخصصاتهم[1].

ان المؤسسات التي تنظر الى المدى البعيد تقوم بتحليل دقيق لاحتياجاتها من القوى العاملة كما تأخذ بعين الاعتبار تطوير وتنمية هذه القوى، كما تأخذ بعين الاعتبار القوى العاملة المتوفرة لديها حاليا وسلم الترقيات والشواغر، ان نتائج مثل هذا التحليل تزود المنشأة ببرنامج زمني عن احتياجاتها من الأفراد بحيث تتجدد فيه:

1-الوظائف التي تحتاج المنشأة من اجلها الى مستخدمين جدد.

2-المهارات التي تحتاج إليها شاغلوا هذه الوظائف.

3-الإمكانيات الواجب توفرها في الموظفين الجدد من اجل ترقيتهم في المستقبل الى وظائف أعلى[2].

المرحلة الثالثة: تحديد العرض من القوى العاملة

ان الخطوة الأساسية لتقدير العرض من القوى العاملة تبدأ من التنبؤ باحتياجات المؤسسة من القوى العاملة والذي يسعى لتحقيق أهداف المؤسسة ، ويتضمن هذا التنبؤ تحديد نوعية

[1]- بوالشرش نور الدين،**واقع إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية**،مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27 ، 2016، ص 264.

[2] - جمال خليل عدوان، **واقع تخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي غير الحكومي في محافظات قطاع غزة** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008، ص 23.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المهارات والقدرات والخبرات التي تحتاجها المؤسسة وذلك في ضوء نتائج تحليل الأعمال في المؤسسة، اذ يتم بناءا على هذا التحليل الداخلي لا يمكن من تلبية احتياجاتها نقول ان هناك نقصا في الموارد البشرية، وتمثل كلا الوضعيتين عدم التوازن بين العرض والطلب وهو مشكل يجب معالجته، ومن بين السياسات التي تعتمد عليها المؤسسة في معالجة الفائض هي[1]:

1-التوقف عن التوظيف الجديد: حيث لا يعين بدلا من العاملين الذين يحالون على التقاعد او الذين يموتون او يعانون بإصابات عجز دائم، او من يفصلون او يسرحون من العمل، فعدم التوظيف مع مرور الزمن يمكن المنظمة من امتصاص الفائض لديها من الموارد البشرية؛

2-التشجيع على التقاعد المسبق: تلجأ المؤسسات للتخلص من الفائض من القوى العاملة الى تشجيع العاملين فيها ممن قارب بلوغ سن التقاعد الى تقديم طلب الإحالة إليه وعن رغبته، وهي في سبيل ذلك تقدم لهم محفزات متعددة منه: دفع مكافأة مالية إضافية، ولا شك ان تكلفة هذه المحفزات يجب ان يكون اقل من تكلفة بقاء الفرد حين بلوغه سن التقاعد؛

3-استبدال الموارد البشرية الدائمة بموارد مؤقتة: تقوم بعقد بعض المؤسسات كبديل لمعالجة فوائضها من الموارد البشرية بتسريح جزء كبير منها بشكل نهائي واستبدالها بموارد بشرية مؤقتة، وذلك لتوفير الفرق بين تكلفة استخدام الجزء الدائم المسرح وبين توظيف البديل عنه من الموارد في حالات الكساد التجاري القصير والطويل الأجل الى حد سواء .

اما اذا كان الطلب اكبر من العرض فإن المنشأة تلجأ لسد العجز من القوى العاملة عن طريق:

تحديد مواصفات الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة، وترتبط تحديد احتياجات المؤسسة من المستوى العاملة بأوضاع المؤسسة داخليا وخارجيا، ومن الصعب الوصول الى أرقام دقيقة وذلك لان التنبؤ يتعامل مع عدة متغيرات مستقبلية يصعب ضبطها.

ويبقى تقدير حاجة المؤسسة من الموارد البشرية في ضوء حجم او عدد الأعمال المطلوب انجازها لتحقيق أهداف المؤسسة، وهذا يستدعي دراسة حجم العمل المستقبلي في كل قسم في المؤسسة ، كذلك دراسة قوة العمل المتاحة لمعرفة إمكانية تغطية أعمال المؤسسة، وبعد

[1] – كمال تيميراز ، **دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 80.79 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المقارنة بين الحاجة من الموارد البشرية لانجاز العمل المطلوب يسمح قوة العمل المتاحة يمكن تقدير حاجة كل قسم في المؤسسة من الموارد البشرية كما ونوعا[1].

المرحلة الرابع: إعداد خطة العمل :بعد تقدير الاحتياجات والعرض من الموارد البشرية تقوم الإدارة بتحليل المعلومات والتوفيق بين كل من جانبي العرض والطلب ونادرا ما يكون الطلب المتنبأ به مساويا للعرض وعندما يكون العرض الداخلي للموارد البشرية اكبر من الاحتياجات نقول بأن هناك فائضا في الموارد البشرية، وفي حالة العكس أي ان العرض

1-توظيف عمل جدد: وهذا عن طريق القيام بالبحث عن حاجتها من الموارد البشرية ووضع برنامج استقطابية لترغيب الموارد المتاحة للمتقدم وطلب العمل في المنظمة ؛

2-تشغيل العاملين وقتا إضافيا: تعمل المنظمة على إطالة زمن العمل الرسمي لعدد محدد من الساعات لمواجهة ضغط عمل موسمي او دائم كبديل لتوظيف موارد بشرية دائمة او مؤقتة ؛

3-إحلال الآلات بديل للأيدي العاملة: مع تطوير الآلات أصبحت معظم المؤسسات تلجأ لها كبديل للقوى العاملة لسرعتها في تنفيذ الأعمال؛

4-اللجوء الى العاملة الخارجية: تلجأ المؤسسات للعمالة الخارجية بصفتها أكثر كفؤا من العمالة الداخلية؛

5-والحل الأخير وفي حال عدم قدرة المنشأة على توفير المطلوب من القوى العاملة هو تعديل أهداف المنشأة بالنسبة للتوسعات والنمو بشكل يتلاءم مع سوق العمل[2].

المرحلة الخامسة: يتم في هذه المرحلة تقييم ومتابعة خطة القوى العاملة بدورة مستمر ودورية لتصحيح الانحرافات أولا بأول التي يمكن ان تنتج عن الفرق بين التصور النظري أثناء التخطيط والواقع العملي أثناء التنفيذ.

وبما انه يتم اتفاق عدة قرارات خاصة بخطة القوى العاملة بحيث ينتج في تنفيذها تلبية حاجات المنشأة من القوى العاملة، وهدف متابعة وتقييم تنفيذ الخطة الى الإجابة عن الأسئلة التالية:

---

[1]- مجدي زكي السعدي، **واقع التخطيط لتنمية الموارد البشرية في برنامج المدرسة صديقة الطفولة وفق المعايير الوطنية** ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في أصول التربية ، جامعة دمشق، 2013، ص 77.

[2] - جمال خليل عدوان، مرجع سابق ذكره، ص 24 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1-مامدى كفاءة الخطة حتى الآن في تنفيذ أهداف المنشأة؟

2-ما الذي يجب تغييره في الخطة؟

3-هل الخطة فعالة من حيث التكلفة والعائد؟

4- ماهي انعكاسات الخطة على كل من المنشأة والعاملين؟

المطلب الثاني: أساليب تخطيط القوى العاملة(الأساليب الكمية والإحصائية)

تختلف الأساليب لتخطيط القوى العاملة فهناك أساليب كمية و كذلك أساليب إحصائية و هي كالتالي:

1- أساليب التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة(الطلب)

أولا:الأساليب الكمية

1-**التنبؤ بقوة العاملة** :يقوم هذا الأسلوب على أساس التنبؤ بالاحتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة لتحضير هدف اقتصادي معين وخلال فترة زمنية وعلى أساس هذه التنبؤات يتم تخطيط القطاع التعليمي التدريبي بحيث يستطيع تزويد الاقتصاد بما يحتاجه من القوى العاملة خلال فترة الخطة حتى يمكن تحقيق الهدف الاقتصادي المطلوب ويمكن تقدير احتياجات الدولة من القوى العاملة من خلال العرض والطلب .

2-**أسلوب العائد على الاستثمار في القوى البشرية:** يستخدم هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة كمؤشر على مدى جدوى الاستثمار في القوى العاملة او عدم جدوى ذلك الاستثمار، ولا يتضمن منهجية عمل في كيفية تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية معينة يرغب المخطط بالوصول إليها على مستوى الاقتصاد الكلي ومعدل العائد على الاستثمار في القوى العاملة هو سحر الخصم الذي تصبح بموجبه القيمة المتوقعة الصافي الدخل المتأتي للفرد خلال حياته تساوي صفرا.

3-**أسلوب الطلب الاجتماعي:** يتطلب هذا الأسلوب في تخطيط القوى العاملة فكرة أساسية تشير بمضمونها الى ان التوسع في النظام التعليمي وزيادة الاستثمار فيه يجب ان يكون موجها بما

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ينسجم مع الطلب الفردي والأسري على التعليم والتنوع فيه، وهذا يعني ان اتجاهات الأفراد وميولهم نحو التعليم هو العامل الذي يوجه الاستثمارات في النظام التعليمي[1].

ثانيا: الأساليب الإحصائية

1-**الأسلوب الإحصائي**[2] : يعتمد استخدام هذا الأسلوب (الأساليب الإحصائية) على مدى توفر معلومات دقيقة عن الظواهر الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن بفرض او تهديدات على عرض الموارد البشرية الخارجي، علاوة على المعلومات الدقيقة عن حركة الموارد البشرية داخل المنظمة اعتمادا فإن استخدام أي أسلوب إحصائي يعتمد على عملية المفاضلة ما بين تكلفة ومنفعة ايا من الأساليب المتاحة أمام المنظمة والمعروفة والتي يمكن ان تتضمن:

-تحليل السلاسل الزمنية

-استخدام نماذج الانحدار

-تحليل سلسلة ماركوف.

1-**طريقة السلاسل الزمنية:** وتتم هذه الطريقة بدراسة علاقة الزمن بالمشاهدات المختلفة لظاهرة معينة لفترات منتظمة، وتسجيل قمتها لمتابعة ما يطرأ من زيادة او نقص

2-**طريقة الانحدار المستقيم:** وتتم هذه الطريقة باستخدام العلاقة الموجودة بين المتغيرين خلال فترات زمنية معينة كأساس للتنبؤ يقيم إحدى الظاهرتين في فترات زمنية مستقبلية، وذلك على أساس ان الظروف التي ستسود في المستقبل تشابه الظروف التي كانت سائدة في خلال الفترة المدروسة.

3-**تحليل سلسلة ماركوف:** وهي عبارة عن سلسلة زمنية تستخدم عادة في المنظمات التي توظف أعدادا كبيرة من الموظفين وتعتمد على نسب تحرك العمالة داخل الإدارات او الفروع وبالتالي فإن هذه الطريقة تعتمد على دراسة التغيرات في القوى العاملة من حالة معينة بزمن معين الى حالة أخرى في زمن لاحق.

---

[1] - موفق محمد الضمور، **واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام في الأردن**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص إدارة أعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، 2008 .صص 65.64.

[2] - نوري منير، **تسيير الموارد البشرية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 135 .

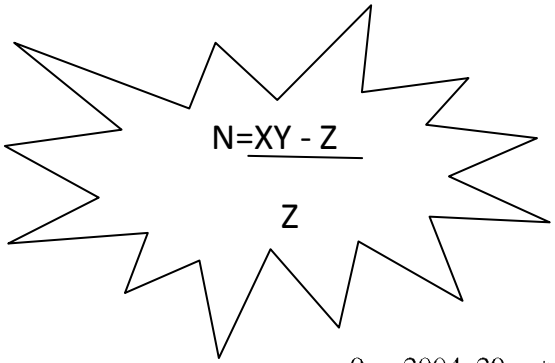
WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

4- **أسلوب البرمجة الخطية:** يتم هذا الأسلوب عن طريق بناء نموذج رياضي، ممكن من خلال خطة بيان البرنامج او الأسلوب الأمثل لتخصص عدد محدود من موارد المنظمة (المادية والبشرية) على أفضل الاستخدامات المتنافسة عليها، بما يحقق عائد او اقل عين ممكن للمنظمة[1].

5- **أسلوب تحليل الانحدار:** أسلوب تحليل مسارات الانحدار من أساليب الرياضية في التوصل للطلب من القوى العاملة ويقوم على فكرة إيجاد علاقة إحصائية بين عدد من المتغيرات او العوامل المؤثرة (المتغيرات الداخلية) على الحاجة الى القوى العاملة (المتغيرات الداخلية) يمكن الاستدلال المباشرة من حجم الإنتاج او المبيعات او القيمة المضافة (×) على حجم القوى العاملة اللازمة (y) لتحقيق هذا الحجم وذلك من دراسة طبيعة العلاقة بين حجم الإنتاج او المبيعات او القيمة المضافة في السنوات السابقة وبين عدد العاملين المناظر له ويمكن عمل هذه الدراسة وذلك بتجميع أرقام الإنتاج من ناحية استناد الى ان هناك تغيرات حدثت بها وعدد العاملين المناظر لكل تغير في حجم الإنتاج من ناحية أخرى[2].

6-**أسلوب حجم الإنتاج:** يستعمل أسلوب الإنتاج في تقدير الطلب من القوى العاملة في الأعمال التي تقوم على إنتاج كمية محددة كما في صناعة الاسمنت مثلا وتكون معادلة القوى العاملة كالتالي:

$$\text{عدد القوى العاملة الحالية} \times \frac{\text{حجم الإنتاج المستهدف} - \text{حجم الإنتاج الحالي}}{\text{حجم الإنتاج الحالي}}$$



N:الفرد العامل

X : عدد القوى العاملة الحالية

[1] - جمال خليل جدوان، مرجع سبق ذكره، ص 20

[2] - نصر الدين عشوي، مجلة العلوم الإنسانية، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، العدد 29 ،2004، ص9

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

Z : حجم الإنتاج الحالي

Y : حجم الإنتاج المستهدف

2-: أساليب وتقنيات التنبؤ بالعرض الداخلي(العرض):

بعد تنبؤ بالقوى العاملة المطلوبة للفترات المستقبلية تأتي مرحلة التنبؤ بجانب العرض من القوى العاملة لنفس الفترات المستقبلية القادمة، اذ تشمل هذه المرحلة تقدير العرض الداخلي والعرض الخارجي، ينصب اهتمامنا على دراسة العرض الداخلي من القوى العاملة.

1-**أسلوب مصفوفة الانتقال:** وتبين فيما يلي كيفية استخدام مصفوفة الانتقال في تحليل حركة الأفراد من والى الوظائف المختلفة خلال فترات زمنية متتالية والتنبؤ بتركيبها المستقبلي، ويقوم على عدة افتراضات.

1- ضرورة وجود بيانات دقيقة ومفصلة لدى المؤسسة عن حركة الأفراد من والى الوظائف المختلفة فيها، وان تكون البيانات على سلسلة زمنية طويلة نسبيا.

2- الثبات النسبي لحركة العاملين (الالتحاق والترك للوظائف) ومن اجل تطبيق الأسس او الفرضيات السابقة، يفترض اننا استخرجنا البيانات من سجلات قسم الموارد البشرية لإحدى المؤسسات عن فترة مدتها خمس سنوات وان حركة الأفراد بين ثلاثة وظائف.[1]

المطلب الثالث: معوقات تخطيط القوى العاملة

تتعدد المشكلات التي تواجه عملية التخطيط للموارد البشرية وتحد من فعاليتها ومن اهم تلك المعوقات[2]:

1-عدم توفير البيانات الكاملة اللازمة لعملية تخطيط القوى العاملة، واتسامها بعد الدقة والحداثة اللازمة لإجراء التحليلات اللازمة لتحليل التقديرات السليمة؛

[1]- عشوي نصر الدين، **الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة**، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، جامعة الشلف ،العدد4،2006 ، ص 171.

[2] - باباه ولد سيدن، **دار الموارد البشرية في التأثير على الأداء**، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،2009، ص 24

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2- ضعف كفاءة القائمين على عملية التخطيط، بالإضافة الى وجود نقص في أعداد أخصائي تخطيط القوى العاملة القادرين على معالجة كافة الجوانب بالمستوى المناسب؛

3-تعدد العوامل المؤثرة على عملية تخطيط القوى العاملة وتشابكها، سواء كانت تلك العوامل داخلية كالإنتاجية الأداء،والقدرات او المهارات والمسار الوظيفي...او خارجية كأسواق العمل المحيطة، وأنماط التكنولوجيا المطبقة في مجال عمل المنظمة والاتجاهات الاقتصادية ؛

4-انخفاض الإنتاجية في فترات التأهيل والهيئة المبدئية للعاملين الجدد، وصعوبة التنسيق مسبقا بحدود الانخفاض خلال تلك الفترات، هذا بالإضافة الى صعوبة التغطية السريعة للأنشطة التي تعاني من مسائل انخفاض الأداء نتيجة لسرعة دوران العمل وضرورة الإحلال السريع لها؛

5-صعوبة التنسيق والتكامل في كثير من الأحيان بين تخطيط القوى العاملة وبين الأنشطة الأخرى الضرورية لتنمية الموارد البشرية كالاختيار والتعيين والتدريب والتنمية والنقل والترقية؛

6-اختلال الهيكل الوظيفي الحالي بالمنظمة، حيث يوجد فائض في العمالة في بعض الوظائف، في حين يوجد عجز في بعض الوظائف الأخرى، وقد يحدث هذا الخلل نتيجة تغير احتياجات المنظمة من العمالة لتغير الطلب على منتجاتها، او حجم التنسيق بين نشاط الاستقطاب والاختيار والتعيين والاحتياجات الفعلية من العمالة،او للتقدير غير الصحيح للعمالة وكل هذا يلقي عبئا على عملية تخطيط القوى العاملة يتطلب جهودا منظمة لتحليلها او حلها؛

7-صعوبة التوفيق بين الأساليب الوصفية والكمية عند التخطيط للقوى العاملة، حيث تتطلب عملية التخطيط الاستعانة بكل من الجانبين، ويصبح اختيار الأسلوب المناسب من حيث الوقت والتكلفة والدقة امرا يحتاج الى القرار المناسب[1].

[1] باباه ولد سيدن،مرجع سبق ذكره،ص24

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

خلاصة الفصل:

انه لمن الواضح حتى الآن ان تخطيط القوى العاملة هو فن بقدر ما هو علم، وانه يجب ان يعتمد على مدى واسع من التخطيط المبنى على المعرفة الذي يجب ان يتمتع به المخططون ذوي العلاقة,لذلك وجب إعطاؤها القدر الكافي من الاهتمام في المنظمة بالاعتماد على المعلومات المتوفرة لديه من الموظفين كما ونوعا وعن الوظائف الموجودة فيها، ليرسم خطته للقوى العاملة التي يجب ان تكون ناجحة الى ابعد حدود لها من خلال سد احتياجات المنظمة من اليد العاملة كما ونوعا لضمان نجاح الخطط الموضوعة على مستوى الإدارة العليا ونذكر مرة أخرى بالحاجة الملحة لتحسين نوعية وكمية المعلومات المطلوبة لنشاطات تخطيط القوى العاملة على مستوى مؤسستنا وبخاصة مع الدخول في اقتصاد السوق .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل الثاني:

تخطيط القوى العاملة و أثره على التنمية الاقتصادية

تمهيد:

منذ نهاية الحرب العالمية الثانية خطى موضوع التنمية باهتمام بالغ سواء على مستوى الشعوب أو الحكومات، حيث تعتبر قضية التنمية من أهم القضايا التي تشغل فكر العلماء، ولا يقتصر الأمر على اهتمام الأكاديميين فقط، بل يشاركهم فيها رجال الحكم وصناع القرار والتنفيذيون والمجتمع بكافة فئاته، ويرجع ذلك إلى أهمية الموضوع فضلا عن الدور الذي يلعبه في رفع اقتصاديات البلاد والحفاظ على سيادة الدول والدفع بالتقدم والتطور.

إن أول لبنات التنمية الاقتصادية هو التخطيط، وسجل تحت بند التخطيط بما يسمى بتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم وتخطيط المشروعات وفرض العمل، وليس المطلوب أن يبدأ إحداهما العمل أولا، إنما المطلوب هو ان يبدأ ثلاثتهم معا العمل، بأن في رأينا ان يبدأ خبراء الأنواع المختلفة التخطيط فردي ثم مجتمعين، ولنبدأ بخبراء تخطيط القوى العاملة الذين اذا اجتمعوا فكان عليهم عرض بياناتهم، وهي بيانات العرض من القوى العاملة والطلب عليها في كل بلد على حدى مفصلة طبقا للحالة التعليمية والمستويات المهنية المختلفة وكذلك النشاطات الاقتصادية التي توجد بها القوى العاملة، ولعله من أهم بياناتها التنمية الاقتصادية التي تساعد على تنمية القوى العاملة ووضع كل في الوظيفة الصحيحة هي سياسة التشغيل التي تعتبر من أهم البيانات العامة التي تعني بالتحديات التنموية لكافة الدول، خاصة مع تنامي معدلات البطالة على المستوى العالمي، لهذا سيتم التطرق في هذا الفصل الى ماهية التنمية الاقتصادية وكذلك علاقة التنمية الاقتصادية مع تخطيط القوى العاملة وفي الأخير تذكر سياسة التشغيل ودورها في تشغيل التنمية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الأول: ماهية التنمية الاقتصادية

أصبحت التنمية الاقتصادية مسالة اقتصادية واجتماعية وسياسية تحتل مكانا بارزا في الأمور العالمية منذ عام 1945 م، كما عدت دراسة التنمية الاقتصادية ومشاكلها تحتل اليوم مركز الصدارة في الفروع التي يبحثها الفكر الاقتصادي العالمي، بعد ان كانت التنمية تحضي باهتمام ضئيل من جانب علماء الاقتصاد قبل الحرب العالمية الثانية، ولا يرجع ذلك الاهتمام العالمي إلى اكتشاف مفاجئ لمدى انتشار التخلف الاقتصادي في العالم، بل يرجع أساسا إلى تغير المواقف اتجاه وجوده .

المطلب الأول: مفهوم التنمية الاقتصادية

لكثرة احتفاء كثيرين من كتابنا بتحسين الاقتصاد والحياة المادية، صار الذي تبادر إلى الأذهان من كلمة تنمية هو التنمية الاقتصادية دون غيرها وقد كان ذلك في الحقيقة نوعا من التأثر بأفكار سوقية، تختصر كل أشكال التقدم في التقدم الاقتصادي البحث ومن تم فإن هناك العديد من التعريفات التي يذكرونها للتنمية الاقتصادية[1]

وللدخول في مفهوم التنمية الاقتصادية لابد ان نعرف التنمية بشكل عام فقدم من التنمية من قبل العلماء فمن جانب تأكيد حق الأجيال القادمة بتوفر احتياجاتها فقد عرفت التنمية على أنها مقابلة الاحتياجات للأجيال الحاضرة من دون تعريض احتياجات الأجيال المستقلة للخطر جعل هذا التعريف من التنمية نقطة تلاقي احتياجات الحاضر مع احتياجات المستقبل او كذلك هي الانتقال من مرحلة نامية الى مرحلة أكثر تطور وتحضر[2].

ويمكن تعريف التنمية بأنها مجموع البيانات التي يتخذها مجمع معين، ويؤدي الى زيادة معدلات النمو الاقتصادي استنادا الى قوة الذاتية لضمان تواصل هذا النمو لتلبية حاجيات أفراد المجتمع، وتحقيق اكبر قدر ممكن من العدالة الاجتماعية[3].

---

[1]- عبد الكريم بكار، **مدخل الى التنمية المتكاملة** ، دار القلم للنشر ، الطبعة الأولى، دمشق، سوريا، 1999 . ص 289.288

[2]- محمد فريد عبد الله، **التخطيط التنمية السياحية**، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ،عمان .الأردن ، 2015 ، ص 70

[3] - جلال خشيب، **النمو الاقتصادي**، مقال منشور على الموقع www.alukah.net، 05.04.2018، 15.21h ص 07

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

كما تعرف التنمية الاقتصادية بأنها عبارة عن عملية يرتفع عن طريقها الدخل القومي الحقيقي خلال الفترة ممتدة من الزمن و إذا كان معدل التنمية اكبر ارتفاعا من معدل النمو المكاني الصافي فإنه يؤدي الى ارتفاع الدخل الفردي الحقيقي، وبالتالي فإن التغير في الناتج القومي يكون مصحوبا بتغيرات أخرى في عنصر من العناصر الإنتاجية الأساسية وفي نطاق ترتيب الطلب على المنتجات، اما التغيرات المصاحبة في نطاق العرض فتشمل على اكتشاف موارد صافية جديدة، وتجميع رأس المال، وتزايد السكان وتحسين المهارات وإدخال أساليب إنتاجية جديدة محسنة، وتعديلات مؤسسية وتنظيمية أخرى في حين تشمل التغيرات المصاحبة في تركيب الطلب على حجم السكان وتركيبهم العمري ومستوى الدخل ونمط توزيعه وأذواق المستهلكين والترتيبات المؤسسة والتنظيمية الأخرى[1].

جاء في تعريف هيئة الأمم المتحدة ان التنمية في العمليات التي يمكن لها توحيد جهود المواطن والحكومة لتحسين الأحوال الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات المحلية ولمساعدتها على الإدماج في الحياة الأمة والمساهمة في تقدمها بأقصى قدر مستطاع[2].

وإجمالا يمكن تعريف التنمية الاقتصادية بأنها عبارة من عملية تؤدي الى زيادة الدخل القومي وبالتالي زيادة دخل الفرد وتحقيق نمو كبير في القطاعات الاقتصادية المختلفة وصولا الى التقدم والازدهار[3].

المطلب الثاني: أهداف التنمية الاقتصادية ومتطلباتها

أولا: أهداف التنمية الاقتصادية

للتنمية الاقتصادية أهداف جديدة تدور كلها حول رفع مستوى معيشة السكان، وتوفير أسلوب حياة كريمة، ولا ينظر الى التنمية باعتبارها في حد ذاتها، وانما ينظر اليها على انها وسيلة لتحقيق غايات أخرى، يمكن إبراز بعض الأهداف الأساسية التي يجب ان تتمحور حولها الخطة العامة للتنمية الاقتصادية، ومن اهم هذه الأهداف[4]:

---

[1] – يونس وهدان ، **محاضرات في الاقتصاد الزراعي**، جامعة أبها ، السعودية ، 2013 ،ص 103 .

[2] – عبلة عبد الحميد بوخاري ، مجلة التنمية والتخطيط الاقتصادي، **مقدمة في التنمية الاقتصادية** ، الجزائر، العدد 24 ، ص 4

[3] – ابراهيم مشورب، **التخلف والتنمية**، دار المنهل اللبناني للنشر والتوزيع، بدون طبعة ، 2000 ، ص 4

[4] – ابو ضياف ياسين، **التنمية الاقتصادية في الجزائر بين متطلبات الحاضر ورؤية مستقبلية**، جامعة الشلف ، الجزائر، 2015، ص 5

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1-زيادة الدخل القومي: تعبر زيادة الدخل القومي من اهم أهداف التنمية الاقتصادية في الدول المختلفة، ذلك ان الغرض الأساسي الذي يدفع هذه البلدان للقيام بالتنمية الاقتصادية، انما هو فقرها وانخفاض مستوى معيشة سكانها ولا سبيل للقضاء على هذا الفقر وانخفاض مستوى المعيشة وتحاشي تفاقم المشكلة السكانية الا بزيادة الدخل القومي.

2-رفع مستوى المعيشة: يعتبر تحقيق مستوى مرتفع للمعيشة من بين الأهداف الهامة التي تسعى التنمية الاقتصادية الى تحقيقها في الدول المختلفة اقتصاديا ذلك انه من المصدر تحقيق الضروريات المادية للحياة من مأكل وملبس ومسكن وغيرها وتحقيق مستوى ملائم للصحة والثقافة، مالم يرتفع مستوى معيشة السكان وبدرجة كافية لتحقيق مثل هذه الغايات.

3-تقليل التفاوت وتوزيع الدخول والثروات: تعاني اغلب الدول السامية من انخفاض الدخل الوطني ومن انخفاض متوسط نصيب الفرد وتعاني أيضا من الاختلالات في توزيع الدخول والثروات، اذا تستحوذ طائفة صغيرة من أفراد المجتمع على الفرد كبير من ثروته، بينما تعاني في غالبية السكان من الفقر وانخفاض مستويات الدخول ما يؤدي الى تدني المستوى الصحي والتعليمي والمعيشي وتزداد هذه الظاهرة نفاقها وكلما كبر حجم السكان واتسعت أقاليم الدول وتباينت وسيؤدي هذا الاتجاه الى هدر الأموال في أنشطة غير إنتاجية واكتنازها، وتعاني غالبية الدول من عجز جهازها الإنتاجي عن تلبية الحاجات الأساسية، فتضطر الدولة للاستيراد من الخارج مما سيؤثر على ميزان المدفوعات، لذلك فإن زيادة الطاقة الإنتاجية الناجمة عن عملية التنمية في حاجة الى خلق الطلب عليها وإحدى الوسائل هي إعادة توزيع الدخل لصالح الشرائح الأوسع في المجتمع[1].

4-التوسيع في الهيكل الإنتاجي او بديل التركيب النسبي للاقتصاد الوطني:

يجب ان تسعى التنمية الاقتصادية الى توسيع قاعدة الهيكل الإنتاجي، لان التنمية الاقتصادية لا تقتصر على مجرد زيادة الدخل الوطني وزيادة متوسط نصيب الفرد بل التوسيع في بعض القطاعات الهامة من الناحية الاقتصادية والفنية.

[1] عثماني محمد، **دور النظام المصرفي في تحقيق التنمية الاقتصادية**،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية،جامعة الطاهر مولاي سعيدة،الجزائر،2015،ص32

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ويتميز البنيان الاقتصادي في الدول المختلفة بهيمنة القطاع الزراعي، مما جعلها تتعرض لكثير من التقلبات في الإنتاج والأسعار،و لذلك يجب على الدولة التوسع في الهيكل الإنتاجي وبناء صناعات تحويلية تمد الاقتصاد الوطني بالاحتياجات اللازمة، ومن أهم المشاكل التي تعاني منها الدول النامية والتي تسعى التنمية لتحسينها مشكلة تخلف القاعدة الإنتاجية وتقادمها مع ضعف درجة التشابك بين القطاعات والتبعية للخارج، وفي ظل هذه الأحوال لا يمكن بناء إستراتيجية تحقق أهداف هذه الدول بالشكل المرضي الا اذا حدث التغير المنشود في نسبة وهيكل اقتصاديات هذه الدول[1].

ثانيا: متطلبات التنمية الاقتصادية

تتطلب التنمية الاقتصادية من اجل تحقيقها العديد من المستلزمات منها موارد الطبيعية والتكنولوجيا وتتضمن ايضا راس المال والموارد البشرية وهي كما يلي:

1- **الموارد الطبيعية:** تعرف الموارد الطبيعية بوصفها كل العناصر الأصلية التي تؤلف او تكون الأرض وهذه المواد موجودة على الكرة الأرضية او فوقها او تحت سطح الأرض وتشمل ايضا كل الموارد المتوفرة في أعماق البحار، حيث ان اهتلاك الأرض الصالحة للزراعة والمعادن والثروات التي تحتويها الأرض من حيث وفرتها وتنوعها تمثل عاملا أساسيا في التنمية الاقتصادية وذلك فإن استثمارها شكل اقتصادي وكفؤ يجعل منها اداة في إنجاح التنمية، اختلف الكتاب حول أهمية الموارد الطبيعية في إطار عملية التنمية فهناك من يرى بأن الموارد الطبيعية تلعب دورا أساسيا وحاسما في عملية التنمية ويربطون بين تحقيق النمو في بعض الأقطار المتقدمة في حين يرون آخرون أن الموارد الطبيعية لا تلعب دورا حاسما في تحقيق عملية التنمية رغم انها يمكن ان تساعد في ذلك وتسيره.

2-**التكنولوجيا** : هي التكنولوجيا بأنها الجهد الذي يتضمن استخدام نتائج البحث والتطوير العلمي في تطوير أساليب ووسائل اداء العمليات الإنتاجية بمعناها الواسع الذي يشمل الخدمات والنشاطات ، والذي يفترض في كونها اكثر جدوى للاقتصاد والمجتمع ككل، كما تبرز أهمية التكنولوجيا في التنمية عن طريق اكتشاف وإضافة موارد جديدة من خلال ابتكار وسائل فعالة

[1] – عبد اللطيف مصطفى ، عبد الرحمان بن سانية، **دراسات في التنمية الاقتصادية**، دار المنهل للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2014، ص ص 27.26.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وأكثر قدرة على الكشف عن ماهو موجود في هذه الموارد، وايضا من خلال إسهامها في اكتشاف طرق ووسائل جديدة ومن خلال التطور التكنولوجي بالشكل الذي يتيح زيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، إضافة الى تقليل الكلفة[1].

3-**تجميع راس المال:** يؤكد جميع الاقتصاديين على الأهمية الكبيرة لتراكم راس المال في تحقيق التنمية ويتم تحقيق هذا التراكم من خلال عملية الاستثمار والتي تستلزم توفر حجم مناسب من المدخرات الحقيقية بحيث يتم من خلالها توفير الموارد لأغراض الاستثمار، بدلا من توجيهها نحو مجالات الاستهلاك، وكذلك وجود قدر من الادخارات النقدية اللازمة لتمويل هذه الاستثمارات وان يرافق ذلك وجود أجهزة تمويل قادرة على تعبئة المدخرات لدى الأفراد والجهات المختلفة، وتوفيرها للمستثمرين، ان جوهر تراكم رأس المال يكمن في حقيقة ان مثل هذا التراكم يعزز من طاقة البد على إنتاج السلع ويمكن من ان يحقق معدلات عالية للنمو[2].

4-**الموارد البشرية:** تؤدي الموارد البشرية دورا مهما في عملية التنمية، ويأتي ذلك من ان الإنسان هو غاية التنمية ووسيلتها، وبالتالي عملية التنمية توضع وتصمم وتنفذ و تنتج ثمارها من خلال النشاط الإنساني، وانه من المستحيل تصور حصول التنمية بدون الاعتماد على الإنسان كمصمم ومنفذ لها وبالتالي كمنتفع منها ضمن الضروري الاهتمام بالموارد البشرية، وضرورة الاستثمار في العنصر البشري، من اجل تطوير نوعية الموارد البشرية، وبالذات القوى العاملة منها، حتى تؤدي دورها الهام والأساسي في إحداث التنمية

المطلب الثالث: مؤشرات قياس التنمية الاقتصادية

أ-المؤشرات الاقتصادية:

يعتبر قياس مؤشرات التنمية الاقتصادية على درجة كبيرة من الأهمية، للوقوف على اتجاهات التنمية والحكم على مدى نجاح التخطيط الاقتصادي، لتحقيق الأهداف التنموية في بلد ما، وتعتبر المؤشرات الاقتصادية جزءا مهما من مجموعة المؤشرات الاجتماعية والثقافية

[1] – بوعتيوه سارة، **السياسة المالية واثرها على التنمية الاقتصادية في الجزائر**، (2000.2015) مذكر لنيل شهادة ماجستير تخصص تحليل اقتصادي جامعة 20 اوث 1955 سكيكدة، 2016، ص 41

[2] – عدنان بناني صالح ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ،**دور الاستثمار الاجنبي المباشر في التنمية الاقتصادية** ، العدد الخاص بمؤتمر الكلية، 2013،ص363

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

والسياسية، وسوف نتطرق الى أهم مؤشرات التنمية الاقتصادية والتي تستخدم في الحكم على مدى تقدم او تأخر اقتصاديات الدول بعضها عن بعض.

1-مؤشرات الناتج المحلي (G.D.P) هو احد أهم المؤشرات الاقتصادية التقليدية التي تقيس النمو الاقتصادي، فكلما ارتفع هذا المؤشر كان ذلك دلالة على تقدم اقتصادي الدولة ، وقد قسم البنك الدولي العالم الى خمس مجموعات من الدول، على أساس حدود معينة بالنسبة لمعدل الناتج القومي، عند استخدام الناتج المحلي لقياس التنمية يجب الأخذ بعين الاعتبار معدل النمو في السكان [1].

*المجموعة الأولى من الدول: وهي التي يقل فيها معدل الناتج القومي الإجمالي من 370 دولار ويبلغ عدد هذه الدول 36 دولة، وتشكل 53 % من مجموع سكان العالم، في حين لا تتجاوز حصتها 5 % من مجموع الإنتاج العالمي.

*المجموع الثانية من الدول: وهي التي يتجاوز فيها معدل الناتج القومي الإجمالي عن 370 دولار فيبلغ عدد هذه الدول 60 دولة، وتشكل حوالي23 % من مجموع سكان العالم، وتبلغ حصتها 14 % من مجموع الإنتاج العالمي.

*المجموعة الثالثة من الدول: وهي التي يبلغ فيها معدل الناتج القومي الإجمالي 4200 دولار واكثر، ويبلغ عدد هذه الدول 18 دولة وتمثل الدول الصناعية، وتبلغ حصتها 64 % من مجموع الإنتاج العالمي ، بينما تشكل 15 % من مجموع سكان العالم.

*المجموعة الرابعة من الدول: فهي مجموعة الدول المصدرة للنفط ذات الفائض في رأس المال، ويبلغ معدل الناتج القومي الإجمالي فيها حوالي 5000 دولار، وتبلغ حصتها 104 % من مجموع الإنتاج العالمي بينما تشكل 0.6 % من مجموع سكان العالم.

[1]-مرام تيسير مصطفى الفرا ، **دور القطاع المصرفي في تمويل التنمية الاقتصادية الفلسطينية**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في اقتصاديات التنمية ، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، 2012، ص 40

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

*المجموع الخامس من الدول: وهي مجموعة الدول التي كانت تأخذ حتى وقت قريب بالتخطيط المركزي، ويبلغ معدل الناتج القومي الإجمالي فيها تقريبا 4300 دولار، وتبلغ حصتها 15 % من مجموع الإنتاج العالمي ، بينما تشكل 8 % من مجموع سكان العالم[1].

2-نصيب الفرد من الناتج (GDP.PERCAPTIA) : وهذا المؤشر يشير الى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي،وهو تعبير لقيمة السلع والخدمات التي ينتجها الفرد الواحد في دولة ما، ويساوي مجمل الناتج المحلي مقسوما على عدد السكان،فكلما ازداد نصيب الفرد من الناتج المحلي ذل ذلك على نمو اقتصادي بشكل أفضل.

3- نسبة الاستثمار الى الناتج المحلي الإجمالي: وهو يقيس نسبة مجمل الاستثمارات الى مجمل الناتج المحلي، لذا فإن ارتفاع هذا المؤشر يعني تمويل جيد للنشاطات الهادفة الى تحقيق التنمية الاقتصادية.

4- نسبة الدين العام الخارجي الى الناتج المحلي الإجمالي: هو عبارة عن نسبة الذين الإجمالي لأية دولة الى مجمل ناتجها المحلي، ومن الأفضل للتنمية الاقتصادية ان تكون هذه النسبة في ادنى مستوياتها.

5- مستوى التضخم: ويعرف مستوى التضخم بأنه المعدل السنوي للتغير في أسعار المستهلك في نسبة معينة مقارنة بأسعار المستهلك في السنة، هو مؤشر لارتفاع أسعار السلع الأساسية بشكل واضح، مما يؤثر على الظروف المعيشية، وكلما انخفض مستوى التضخم كان ذلك دليلا على تقدم الاقتصاد.

6- مشاركة القطاعات الاقتصادية الرئيسية (الصناعة، الزراعة، السياحة) في الناتج المحلي الإجمالي: ويعتبر زيادة مشاركة هذه القطاعات في الناتج المحلي الإجمالي دليلا مهما على تحقيق التنمية الاقتصادية.

7-الفائض في الميزان التجاري الى الناتج المحلي : يعتبر الميزان التجاري لدولة ما هو الفرق بين القيمة النقدية الصادرات هذه الدولة والقيمة النقدية لواردتها، خلال فترة زمنية معينة، عادة

[1] - خالد عيادة نزال عليمات ، **انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2014، ص 60.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ما تكون سنة، والميزان المفضل وهو ما يسمى بالفائض التجاري، التي تكون فيه قيمة الصادرات اكبر من قيمة الواردات، والميزان الغير مفضل للدولة، هو الذي تكون فيه الواردات اكبر من الصادرات، وهو ما يسمى العجز التجاري، فكلما كان الفائض في الميزان التجاري كبيرا، ذل ذلك على ارتفاع مستوى التنمية الاقتصادية، حيث يعني ذلك ارتفاع قيمة الصادرات بالمقارنة مع الواردات.

8- مستوى الفقر: هو المستوى من الدخل الذي لا يمكن دونه، للسكان في مجموعهم، الحصول على السلع الأساسية الاستهلاكية والغذائية، وتحديد هذا المستوى خرج وتحكمي في بعض الأحيان وقد تربط خط الفقر بمتوسط السعرات الحرارية، ويتم بناء على هذا خط تحديد الفئات المستهدفة، ومن خلاله يتم الحكم على مقدار التطور في التنمية الاقتصادية[1].

9- مستوى البطالة: حيث تعد من اخطر واكبر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم والدول وهي نسبة الأفراد العاطلين عن العمل وهم فادرين عن العمل وراغبين فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده فإن ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل دلالة على انخفاض مستوى التنمية الاقتصادية[2] .

10 – معدل نمو السكان: يسهم النمو السكاني المرتفع في زيادة الضغوط الاقتصادية الداخلية والخارجية، وارتفاع الطلب على الخدمات، مما يشكل عبئا متزايدا على التنمية الاقتصادية .

ب-المؤشرات الغير اقتصادية:

ان الاهتمام بمحدوديات الناتج القومي الإجمالي (GNP) الفردي بوصفه رقما قياسيا كافيا للتنمية كان تجربة شائكة في اتجاهات أخرى من بين عدد من المحاولات لإيجاد أرقام قياسية فردية للتنمية من خلال ربط بعض خليط من المؤشرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية ونذكر منها بعض المؤشرات[3]:

1-العمر المتوقع عند الولادة؛

---

[1] – محمد عدنان وديع، **محاضرات في قياس التنمية ومؤشراتها**، جامعة الإسكندرية ، مصر، 2015، ص 3

[2] – عاقلي فضيلة ، **مداخلة البطالة تعريفها واثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر)** ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، الجزائر، 2013، ص 3

[3] – محمد صالح تركي القرشي، **علم الاقتصاد التنمية**، اثراء للنشر والتوزيع، الاردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 47.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2-نسبة السكان في مواقع السكان اكبر من 20000 ؛

3-استهلاك البروتين الحيواني لكل فرد في اليوم الواحد؛

4-نسبة تسجيل الطلبة في مرحلي الابتدائي والثانوي مع بعضهما؛

5- نسبة التسجيل في المعاهد المهنية؛

6- معدل عدد الأشخاص في كل غرفة؛

7- نسبة السكان النشطين اقتصادي الذين لهم كهرباء وغاز وماء؛

8- نسبة العمال الذكور البالغين في الزراعة؛

9- استهلاك الكهرباء لكل فرد؛

10- نسبة الناتج المحلي الإجمالي المشتق من الصناعة التحويلية ؛

11- التجارة الخارجية لكل فرد بالدولار؛

12-نسبة العاملين على رواتب وأجور الى المجموع الكلي للسكان النشطين اقتصادي.

المطلب الرابع: عقبات التنمية الاقتصادية

تواجه التنمية الاقتصادية عقبات كثيرة تحد من كفاءتها وفاعليتها وتحد من قدرتها على الوصول الى أهدافها، وهي تختلف من مجتمع آخر،وتصف هذه العقاب اعتمادا على معايير مختلفة وسوف تقسم هذه العقاب الى مجموعات رئيسية تمثل العقاب الاقتصادية والعقاب الاجتماعية وعقبات الأنظمة الإدارية وعقاب دولية وفيما يلي شرح موجز لكل من هذه العقبات:

1-العقبات الاقتصادية[1]:

أ - حلقة الفقر المفرغة : ان صاحب الفكرة هو الاقتصادي (NURKSE) الذي يؤكد بأن الحلقة المفرغة للفقر تعمل على ابقاء المستوى المنخفض للتنمية في البلدان النامية وبالتالي ابقاء

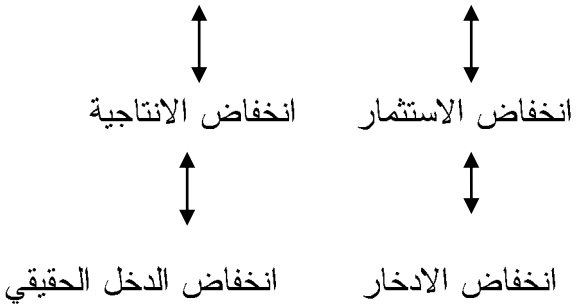
[1]- مدحت القريشي، **التنمية الاقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات)**، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى عمان، الأردن ، 2007، ، ص 152 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

البلد الفقير فقيرا، ان اصل الفكرة كما مر بنا سابقا يعود الى حقيقة ان الإنتاجية الكلية في البلدان الفقيرة منخفضة وذلك بسبب انخفاض مستوى الاستثمار الناجم على انخفاض المدخرات وانخفاض مستوى الدخل اضافة الى عدم كمال السوق بسبب حالة التخلف الاقتصادي، وان حلقات الفقر هذه تعمل من جانب الطلب (ضعف الحافز على الاستثمار) ومن جانب العرض (قصور المدخرات)، ولهذا فإن هذه البلدان نجد انه من الصعوبة عليها ان تقوم بالادخار والاستثمار بالقدر اللازم للخروج من حالة الفقر، لاسيما وان للاستثمار دورا حاسما في تنمية الدخل.

ومن اجل كسر هذه الحلقة المفرغة يتعين على البلدان النامية ان تكتشف وسيلة لانتزاع كميات اكبر من الادخارات من الفقراء او ان تجد الموارد من الخارج بلدتها ويعلق البعض على هذه الفكرة بالقول انه بالرغم من ان الغالبية من السكان في هذه البلدان هي فقيرة الا ان هناك فئات ولو انها قليلة العدد لكنها غنية ويمكن لها ان تدخر وتستثمر وبالتالي تستطيع ان تكسر هذه الحلقة المفرغة وتحقق التراكم الرأسمالي المطلوب[1].

الشكل4 : الحلقة المفرغة للفقر



المصدر: فليح حسن خلف، مرجع سبق ذكره، ص 205

ب-محدودية السوق: ان العلاقة بين محدودية السوق والتخلف الاقتصادي يستند على فكرة ان وفورات الحجم في الصناعة مظهر رئيسي في التنمية الاقتصادية واذا كان على المنشآت

[1] مدحت القريشي،مرجع سبق ذكره،ص153

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الصناعية ان تكون كبيرة الحجم لكي يستطيع استغلال التكنولوجيا الحديثة فإن حجم السوق يجب ان يكون كافيا ليستوجب الحجم الكبير من الإنتاج وبالتالي فإن محدودية حجم السوق في العديد من البلدان النامية يعتبر عقبة في طريق التصنيع والتنمية الاقتصادية.

وينتقد البعض صحة هذه الفكرة بالقول ان وفورات الحجم تظهر في بعض الصناعات وليس كلها ثم انه رغم تدني مستوى دخل الفرد في البلدان النامية لكن هناك أعداد كبيرة من السكان في بعض البلدان، مما يجعل حجم الدخل الكلي و حجم الطلب كبيرا، اضافة الى ذلك فإنه بسبب تخلف وسائل النقل والأنظمة التجارية في البلدان النامية فإن هذه البلدان ليست لديها سوق واحدة متكاملة بل مجموعة من الأسواق المجزأة وعليه من الممكن القول بأن محدودية السوق تمثل مشكلة لبعض الصناعات في بعض البلدان وفي بعض الحالات النادرة يمثل السوق سببا رئيسا لتعثر عملية التنمية، ولكن نستطيع ان نقول ان حجم الأسواق في البلدان النامية صغير وذلك لان مستوى الدخل والطلب الكلي في تلك الأقطار يكون منخفضا، وهذا الأمر يشكل مختصر هو جوهر فكرة العلاقة بين محدودية مدى او حجم السوق وفورات الحجم[1].

د-ازدواجية الاقتصاد: ونجدها في غالبية الدول المتخلفة ويقصد هذه الظاهرة وجود قطاعين منفصلين عن بعضهما تمام الانفصال داخل نطاق الاقتصاد القومي، احدهما قطاع اقتصادي متقدم والآخر قطاع تقليدي متخلف ويفضل بينهما خطوطا قاطعة تقسم الاقتصاد القومي الى قطاعين كلاهما شبه مغلق مما يؤدي الى وجود ترابط اقتصادي بين قطاع وآخر، على عكس الحال في الاقتصاديات المتقدمة حيث تترابط وتتكامل قطاعات النشاط الاقتصادي الى احد الأمام.

وللقضاء على هذه الظاهرة (الاقتصاد المزدوج) يتطلب الأمر تنفيذ برامج الإصلاح الزراعي وهذا من حلال إحداث تغيير شامل في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المناطق الزراعية

د-محدودية الموارد البشرية: شكل محدودية الموارد البشرية من حيث الكم والنوع تحديا كبيرا أمام استمرارية العملية التنموية وتحقيق أهدافها، لان عدم كفاية الموارد البشرية بعكس انخفاض في مستوى الإنتاجية وفي حركة عناصر الإنتاج مما يؤدي الى انكماش في حجم الإنتاج، وقد

[1] - خلادي ايمان نور اليقين، **دور الادخار العائلي في تمويل التنمية الاقتصادية** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2011، ص 23.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

لوحظ انه في اغلب الدول المتخلفة ليس هناك استغلال امثل لرأس المال البشري لانخفاض مستوى المهارة والمعرفة الفنية الى جانب انتشار قيم تقليدية ومؤسسات اجتماعية نضعف من الحوافز الدافعة لعملية التنمية، ولمجابهة هذا التحدي يجب الاهتمام بتنمية الموارد البشرية لتساهم بشكل فعال في عملية التنمية[1].

ج- **العقبات الدولية:** تعاني معظم الدول النامية في تجارتها الخارجية والتي لها الأثر الأكبر على إحداث التنمية الاقتصادية من[2]:

-سياسة الإنتاج الواحد او عدد قليل من المنتجات مما يجعل اقتصادياتها عرضة لتقلبات قوية ورفع عنصر المخاطر؛

-التبعية الغذائية مما يثقل من ميزان المدفوعات والميزان التجاري؛

-وجود شروط مجحفة غير مناسبة بشكل لا يخدم قضية التنمية في ظل ارتفاع أسعار السلع المصنعة قياسا على أسعار السلع والمواد الخام للبلدان النامية.

3-**العقبات السياسية والاجتماعية:** من بين العوامل الأساسية المساعدة على القيام التنمية، يوجد العامل السياسي لان عدم توفر الاستقرار السياسي يشكل عائقا امام عملية التنمية وهو حال البلدان النامية، وعليه فإن اتخاذ القرارات الاقتصادية التنموية يتطلب استقرارا سياسيا في الدولة حتى تتمكن من خلق جو ملائم للخروج من المشاكل والنهوض نحو التنمية.

اما بالنسبة للعقبات الاجتماعية التي تعرقل مسار التنمية فيمكن إدراجها عبر النقاط التالية:

-الانفجار السكاني: الظاهرة التي تعاني منتها البلدان النامية، وعلاقته بالموارد الطبيعية او الشروط المادية؛

-ضعف التعليم او التدريب وندرة المهارات الغنية وكذلك الجهل الاقتصادي الذي يتركز بالتوجه نحو النشاط الخدمي مستبعدا النشاط الإنتاجي؛

---

[1]- مطاي علي ، **الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر ودوره في التنمية الاقتصادية**، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، الجزائر، 2015، ص28

[2] - أوكيل حميدة، **دور الموارد المالية في تحقيق التنمية الاقتصادية** ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010، ص 92.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-عدم كفاءة وكفاءة الجهاز الحكومي لقيام بأعباء النشاط الخدمي والإنتاجي، إضافة الى محدودية وتدني الإخلاص نحو القيام وانجاز التنمية الاقتصادية؛

-عدم عدالة توزيع الدخل القومي بين عناصره المكونة له[1].

4- **العقبات التي تواجه الحكومات:** ان عملية التنمية تحتاج لصاحب سلطة ويملك الإرادة يتمثل في الحكومة، فمنذ نهاية الحرب العالمية الثانية الى يومنا هذا لوحظ تنامي كبير لدور الحكومات في إدارة عملية التنمية بحيث يستحيل ان تتحقق تنمية بدون إدارة ودعم حكومي وهذا ما ينطبق على تجربة دول جنوب شرق آسيا التي حققت معجزة تنموية منذ أوائل الستينيات عن طريق جملة من السياسات والإجراءات التي قامت بها حكومات هذه الدول، خصوصا فيما يتعلق بالسياسات الصناعية وتشجيع التعاون وإدارة المنافسة والنمو المنصف بقيادة التصدير، كما ان التنمية بحاجة الى بنية مستقرة ومؤسسات قوية تستند اليها وتضمن الاستقرار السياسي الذي يمثل شرط أساسي لتحقيق التنمية، ويجب ان يرتبط الاستقرار مع الاستقلال السياسي فكل القرارات السياسات والإجراءات المتبعة والمتخذة في إطار عملية التنمية لابد ان تكون ملائمة ومتوافقة مع المصلحة الوطنية وغير خاضعة لاي ضغوط خارجية، حيث ان الاضطرابات السياسية والتبعية للخارج هي احد السمات التي تتميز بها معظم الدول المختلفة بحيث تشكل تحديا حقيقيا أمام تحقيق الأهداف التنموية وتزيد في عمق هوة التخلف[2].

[1]- جمعون نوال ، **دور المصارف في تمويل التنمية الاقتصادية** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.ص 36

[2] - علام عثمان، **تمويل التنمية في الدول الإسلامية الأقل نمو**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر، 2013، ص ص 77.76

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثاني: العلاقة بين تخطيط القوى العاملة والتنمية الاقتصادية

ان العنصر البشري يمثل أهم عامل في عوامل الإنتاج .ويمكن القول أن قابلية البلد على القيام بالعمليات الإنمائية تعتمد على قدرة سكانه في إنجاز متطلبات المجهود الإنمائي و هكذا فإن تخطيط القوى العاملة لا يمكن فصله بأي حال عن خطة التنمية و ذلك لأن الإنسان هو الثروة الحقيقية و هو الهدف الرئيسي للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

المطلب الأول: العمل والقوى العاملة في نظرية التنمية

تناولت نظرية التنمية الاقتصادية دراسة العوامل الحاكمة والمؤثرة في توجيه مسار التقدم الاقتصادي، ويمكن النظر إلى تلك العوامل من زاويتين:

أ-عوامل التخلف

ب-شروط وظروف تحقيق التقدم الاقتصادي والتنمية الاقتصادية

ولقد اهتم الفكر الاقتصادي في نهاية القرن الثامن عشر وحتى الثلث الأخير من القرن التاسع عشر بدراسة ظروف وشروط تحقيق النمو الاقتصادي المستمر والدائم

ان مراحل تطور نظرية التنمية قد انعكس أثرها على أسلوب معالجة، دور العمل والقوة في نظرية التنمية.

أولا: النظرية الكلاسيكية:

تقوم النظرية الكلاسيكية بتقسيم المجتمع إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي: أصحاب رؤوس الأموال، العمال وملاك الأراضي، ويلعب الرأسمالي الذي يقوم بتوجيه إنتاج السلع والخدمات الدور الرئيسي في الاقتصاد[1].

وعلى الرغم من ان النظرية الكلاسيكية القديمة تسلم بأن حجم الإنتاج يعتمد على كل من القوة العاملة وحجم رأس مال الأرض، إلا أنها لم تعط دورا واضحا للأيدي العاملة في مسار التقدم

[1] - عقيل جاسم عبد الله ابو رغيف، **تخطيط الموارد البشرية** ، المكتب الجامعي الحديث للنشر، بدون طبعة، 1998، ص30

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الاقتصادي، فنهاية الأمر أن الأيدي العاملة تعتمد على أصحاب رؤوس الأموال في الحصول على فرص التشغيل وذلك لان العمال لا يمتلكون المعدات اللازمة للشغل.

فالنظرية الكلاسيكية تنطلق من التسليم بان حجم الإنتاجO هو دالة في كل من حجم القوة العاملة L والأرض والمصادر الطبيعية K وحجم رأس المال Q والمستوى الفني للإنتاج

$T^{1}O=F(Q.T.K.L)$.

ثانيا: تحديث دالة الإنتاج وإبراز دور عنصر العمل فيها:

تشير النظرية الاقتصادية الى أن هناك ثلاثة مصادر عريضة للنمو يمكن أن نميزها باستخدام إطار دالة الإنتاج، وهذه المصادر هي الزيادة في عرض عوامل الإنتاج وزيادة عوائد الحجم والتقدم التكنولوجي.

ويمكن كتابة هذه الدالة كما يلي :

$Q_T=T_T.K_T.K_T^{\alpha}.L_T^{\beta}$

T_T:مؤشر التكنولوجيا

K_T:مؤشر جودات رأس المال

L_T:مؤشر العمل المتقدم

ويهمنا هنا ان نبين ان الانتقادات التي وجهت الى دالة كوب دوجلاس قد أوضحت أيضا بأن الدالة المذكورة لم تعط أهمية كافية لدور العمل في النمو الاقتصادي فهي قد أغفلت التغيرات النوعية في عنصر العمل.

وتمكنا ان نطور نموذجا لدالة الإنتاج يتضمن التحسينات النوعية في الأيدي العاملة او قوة العمل فإذا رمزنا الى نوعية العمل (ql) حيث q يشير الى التحسن في الإفادة الإنتاجية لعنصر

[1]– د. عبلة عبد الحميد بخاري، **محاضرات في التنمية والتخطيط الاقتصادي**، قسم الاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ،جدة، السعودية،2010، ص 8

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

العمل، فإنه من الممكن إدخال التغيرات في نوعية العمل في دالة إنتاج كوب دوجلاس في المعادلة التالية :

$$Q_T=T_T.K_T^{\alpha}.(q'_t)^{\beta}$$

ثالثا: أبعاد نوعية أخرى في دور العمل والعنصر البشري:

نتيجة للتطور المستمر في نظرية التنمية، فقد أخذ بعض المفكرين الاقتصاديين يشيرون إلى جوانب أخرى تتعلق ببعض المفاهيم النوعية للأيدي العاملة والعنصر البشري بوجه عام.

ان ما يريد ان يخلص إليه كتاب نظرية التنمية الاقتصادية والنظرية الاجتماعية فيما يتعلق بالجوانب النوعية للعمل والعنصر البشري هو ان الأيدي العاملة والعنصر البشري بصفة عامة، باعتباره الأداة الحية لتنفيذ عملية التنمية الاقتصادية سواء في البلاد النامية او المتقدمة، ينبغي ان يكون مهينا وقادرا نوعيا على تنفيذ تلك العملية، بمثل ما يتوجب ان تكون الآلة مهنية وصالحة لإنجاز عملية إنتاجية معينة[1].

المطلب الثاني: تخطيط امتصاص القوى العاملة في التنمية الاقتصادية

ان الشروط الأساسية لتحقيق احد الأهداف الهامة في مجال تخطيط القوى العاملة هو الاستخدام الكامل، أي إيجاد فرص العمل لكل السكان الذين هم في سن العمل القادرين عليه والراغبين في أدائه، والموازنة الدقيقة بين النمو العامل في ثروة القوى العاملة مع النمو المطلوب في حركة التشغيل التي تعبر عن الأهداف الإنتاجية الكمية والنوعية، أي ان الزيادة في نمو الفئات العمرية التي تقع ضمن سن العمل يجب ان تتوافق تماما مع الحاجات التشغيلية للقطاعات والفروع الاقتصادية والاجتماعية المتنوعة[2].

وبطريقة أخرى :DLW=DLd

حيث DLW مقدار التغير في القوى العاملة والتي تحسب كالتالي:

$$Lw=(Dm+Df)-DLn$$

[1] – عقيل جاسم عبد الله ابو رغيف، **تخطيط الموارد البشرية**، مرجع سبق ذكره، ص 55

[2] – عقيل جاسم عبد الله، **التخطيط الاقتصادي**، مرجع سبق ذكره، ص 178 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

Dm:التغير في فئة الذكور منهم من في سن العمل

Df:التغير في فئة الإناث منهم من في سن العمل

DLn:التغير في السكان الذين هم في سن العمل وغير قادرين على أداءه

اما DLd فتمثل مقدار التغير في حركة التشغيل

ان اختلال هذه الموازنة سيقود الى الأضرار بمبدأ الاستخدام الكامل، ومن الممكن ان تمارس دورا سلبيا في اتجاهين هما[1]:

الاتجاه الأول: الذي يكون فيه التغير في ثروة القوى العاملة اكبر من التغير في الطالب على التشغيل DLW>DLd

حيث تقود هذه الحالة الى عرض للقوى العاملة اكبر من الحاجة لحركة الإنتاج في كافة القطاعات الاقتصادية مما يؤدي الى إحداث البطالة التي تقود في المجتمعات الرأسمالية الى انخفاض مستوى الأجور وقوة هادمة أرباب الأعمال وبالتالي انخفاض المستوى المعيشي للعاملين نتيجة للمحتوى الطبقي لملكية وسائل الإنتاج كونها ملكية فردية مطلقة تعمل وفق ميكانيكية تحقيق أقصى قدر ممكن من الأرباح المطلقة.

وفي ظل القوانين الاشتراكية فإن اختلال هذا التوازن سيضع الدولة بموقف تضطر فيه الى امتصاص أعداد كبيرة من السكان الذين هم في سن العمل القادرين عليه والراغبين في أداءه فوق الحدود المناخية من الحاجة الفعلية لحركة التنمية الاقتصادية، مما يقود الى البطالة المقنعة وانخفاض إنتاجية عنصر العمل واختلال مبدأ التشغيل الأمثل فيها.

الاتجاه الثاني:

وهو عندما يكون التغير في حجم ثروة القوى العاملة اقل من التغير الحاصل في حجم الطلب على التشغيل في القطاعات الاقتصادية أي :DLW<DLd

[1] د.عقيل جاسم عبد الله ،مرجع سبق ذكره،ص179

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وفي هذه الحالة فإن معدلات نمو الإنتاج تكون اعلى من معدلات نمو السكان الذين هم في سن العمل، مما يشكل عائقا مهما أمام حركة التنمية الاقتصادية، وتتم عملية التقلب على هذه الحالة من خلال تكثيف عنصر راس المال عموديا أي باستخدام التكنولوجيا الحديثة والأساليب الفنية الحديثة في إدارة الآلات والمعدات الإنتاجية بالإضافة الى تنظيم العملية الإنتاجية وفقا للأساليب الحديثة التي تحقق أعلى كفاءة لعناصر الإنتاج.

وانطلاقا من هذين الاتجاهين فإن شرط التوازن هو الحالة المثلى في عملية الانطلاق بتنمية اقتصادية خالية من الاختناقات التشغيلية أي :1 = DLd

DLW

وتتم عملية امتصاص القوى العاملة في التنمية الاقتصادية حسب الشروط المادية الاجتماعية المتاحة والمحتملة والتي تحدد طبيعة الاقتصاد وديناميكية معدلات النمو.

المطلب الثالث : العلاقة بين القوى العاملة والإنتاجية والنمو الاقتصادي

في البلدان النامية التي تشكو من ضغط سكاني يمكن ان يتحقق النمو الاقتصادي من خلال التخلص من فائض العمل الذي غالبا ما يتوفر في القطاعات التقليدية (الزراعة) وذلك بانتقال اليد العاملة من القطاع التقليدي ذو الإنتاجية المنخفضة الى القطاع الحديثة المتسمة بارتفاع مستوى الإنتاجية (قطاع الصناعة التحويلية) وفي بلدان أخرى غالبا تصطدم أهداف النمو الاقتصادي مع قوة العمل ، ولابد لأي خطة كان تبنى على أساس التوافق بين العمل وأدوات العمل (رأس المال) وعليه يمكن الاستعانة بالمبادلة التالية[1]:

G= h+p

G: معدل الناتج

h:معدل نمو القوى العامل

p:معدل نمو متوسط إنتاجية العمل الموظفة

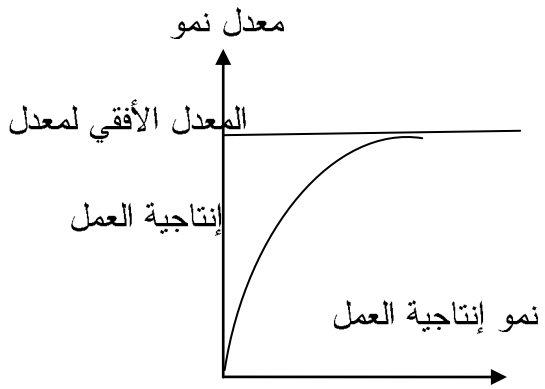
[1]– جمال داود سلمان ود. طاهر فاضل حسون، **التخطيط الاقتصادي**، بيت الحكمة، للنشر والتوزيع، بدون طبعة، بغداد ، العراق.1987،ص 143 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وعندما يكون h اقل من نمو عرض القوى العاملة فعند ذاك لا يمكن زيادتها لامتصاص البطالة الا بزيادة معدل النمو للناتج، والحقيقة ان رفع معدل النمو يتطلب تخفيض نسبة الاستهلاك من الدخل من اجل زيادة حجم الاستثمار المنتج وهنا ينشأ التناقض، إما عندما تزيد h عن معدل نمو عرض القوى العاملة فلا مناص من التخطيط لتسريع نمو إنتاجية العمل ومن بين الوسائل تكثيف رأس المال وبتعبير آخر زيادة نسبة رأس المال العامل.

و حسب تعبير كالدور (KALDOR) ان نمو إنتاجية العمل يرتبط ارتباطا لا خطيا مع نمو متوسط رأس المال العامل إلا أن هناك حدودا لنمو إنتاجية العمل لان مصدر نمو إنتاجية العمل ليس قيمة رأس المال بحد ذاتها وإنما بما يحمله رأس المال الجديد من تقدم تقني، وان تسريع عملية التكثيف الرأسمالي فوق الحدود الاعتيادية لا تقترن بالتحديث المسبب لإنتاجية العمل ويمكن رسم هذه العلاقة كما يلي[1]:

الشكل رقم 5: معدل نمو متوسط رأس المال للعامل



وعليه يمكن ان يلعب تخطيط القوى العاملة دورا رائدا في مجال النمو الاقتصادي من خلال توزيع قوة العمل وفق متطلبات القطاعات الاقتصادية واحتياجاتها الى جانب التركيز على التوزيع الإقليمي لتجنب وجود وفرة في عرض العمل في إقليم بينما يعاني الإقليم الآخر من شحه في عرض العمل محاولا إزالة ظواهر البطالة المقنعة التي غالبا ما تسود في القطاعات الزراعي والخدمية في اغلب المجتمعات الأقل نمو.

[1]– جمال داود سلمان وطاهر فاضل حسون، مرجع سبق ذكره،ص143

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

فالمخطط الاقتصادي غالبا ما يلجأ الى تقدير القوى العاملة المطلوبة لكل قطاع من خلال اعتماد أي دالة تربط بين الناتج من جهة والعمل ورأس المال من جهة أخرى.

فنمو قوة العمل في أي قطاع = نمو الناتج في القطاع- نمو إنتاجية العمل في قطاع – طالما ان قوة العمل الموجودة أساسا في قطاع المعين معروفة فبالإمكان حساب الزيادة في القوة العمل المستغلة في القطاع عن طريق[1]:

$Li_T = Li_O(1+hi)^T$

hi =معدل نمو القوى العامل في القطاع

T = سنة الهدف

$LI = Li_T - Li_O$ وهي الزيادة المطلوبة في قوة العمل

فإذا كان معدل نمو القوى العاملة في القطاع منخفضا فعندئذ يلجأ المخطط تكثيف رأس المال من اجل التعويض عن قوة العمل المطلوبة ومن اجل المحافظة على بقاء الإنتاجية الحدية في ذلك القطاع مرتفعة نسبيا خاصة اذا ما كانت هناك قرارات مثلى لمزج مدخلات الإنتاج (رأس المال والعمل).

اما اذا كان معدل نمو القوى العاملة في القطاع مرتفعا فعندئذ يلجأ المخطط الى اختيار نمط تكنولوجي مناسب لامتصاص مزيد من القوى العاملة بهدف التخفيف من آثار البطالة التي قد تحدث جراء ارتفاع معدل النمو القوى العاملة.

*دور المؤسسات التعليمية في تطوير القوى العاملة لتطوير الإنتاجية :

ان إعداد القوى العاملة وتزويدها بالخبرات والمهارات والمعرفة أهم متطلبات العمل في مجال الإنتاج أي ان التأثيرات التي تتركها مختلف نشاطات وفعاليات المؤسسات التعليمية التي تعد القوى العاملة لمختلف النشاطات المهنية على مستوى مهارة القوى العاملة وعلى الخصائص النوعية للعمل التي تبذله القوى العاملة في الإنتاج حيث ان النشاطات التعليمية الخاصة بإعداد القوى العاملة يترك اثر كبيرا في درجة استيعاب العاملين للأسس العلمية أي تستند إليها العمليات الإنتاجية كما لذلك المستوى اثر كبير في تطوير التنمية بسبب إمكانيات تطوير هذه

[1] - جمال داود سلمان. مرجع سبق ذكره. ص 144.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الجوانب من تأثير في إبداعهم في مجـــال تطـــوير المهنـــة والتـــأثير الفعـــال فـــي الآلـــة او التـــأثير الايجابي في النشاطات التي تقوم بها المؤسسات التعليمية في مجال إعداد القوى العاملة[1].

[1]– د.ياسر خالد سلامة ، **اقتصاديات التعليم** ، دار المنهل للنشر والتوزيع ، بدون طبعة ، السعودية. 2010 ، ص47

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثالث: سياسة التشغيل وأثرها على التنمية الاقتصادية

البطالة والتشغيل تولدتا من عدم قدرة النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم على تأمين العمل بصفة دائمة لمجموع السكان القادرين على العمل، عندما لا تستخدم كل طاقاته الإنتاجية، أي عندما تحدث أزمة في سيره العادي، مما يتسبب في تعطيل طاقاته الإنتاجية.

المطلب الأول: مفاهيم نظرية لسوق العمل وسياسة التشغيل

أولا: سوق العمل

1 - **مفهوم سوق العمل:** سوق العمل هو ذلك المكان الذي يلتقي فيه الطلب والعرض على العمل

ويعبر على عرض وطلب سلعة هذا السوق بتعبيري العمل او الشغل والجدول التالي يلخص كل الحالات الممكنة:

الجدول2: الحالات الممكنة للتغيير عن طلب وعرض العمل في سوق العمل

	العمل	الشمل
الفرد	عرض	طلب
المؤسسة الاقتصادية	طلب	عرض

المصدر: ليندة كحل الراس، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر**، مذكر مقدمة لنيل شهادة الماجيستر في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2013،ص27

العمل: هو كل جهد عضلي وذهني يبذله الإنسان عن قصد ووعي بهدف خلق المنافع الاقتصادية والذي تحتاجه المؤسسة الاقتصادية في عمليتها الإنتاجية، وبالتالي فهو يعرض من طرف مالكه وهو الفرد ويطلب من طرف فاقده وهي المؤسسة الاقتصادية.

في حين يرتبط الشغل بشغل المناصب الشاغرة المنشأة من طرف المؤسسة الاقتصادية، وبالتالي فهي تعرض من طرف هذه الأخيرة وتطلب من طرف الفرد[1].

مؤشرات سوق العمل : تستعمل في سوق العمل مجموعة من النسب تؤخذ كمقياس ومؤشرات في تحليل الحالة الظرفية لسوق العمل منها معدل النشاط ومعدل البطالة.

[1] – ليندة كحل الرس، مرجع سبق ذكره، ص 27

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1-معدل النشاط: يمكن تحديد معدل النشاط بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل مئة ساكن[1].

$$\text{معدل النشاط} = \frac{\text{عدد السكان النشطين}}{\text{عدد السكان الإجمالي}} \times 100$$

2-معدل العمالة: هو نسبة السكان المشتغلين الى السكان في سن العمل، يعطى هذا المعدل رياضيا بالصيغة التالية :

$$\text{معدل العمالة} = \frac{\text{عدد السكان المشتغلين}}{\text{عدد السكان في سن العمل}} \times 100$$

يعكس هذا المعدل مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليد العاملة المتوفرة وضعف هذا المعدل دلالة على هدر عنصر هام من العناصر المستعملة في عملية الإنتاجية.

3-معدل البطالة[2]:عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة في المجتمع عند زمن معين وهو يعطينا نسبة العاملين عن العمل من الفئة النشطة

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاملين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}} \times 100$$

كلما ارتفع معدل البطالة كلما دل ذلك على سوء الأوضاع الاقتصادية والعكس فكلما كان هذا المعدل منخفضا كلما كان الوضع اقرب الى ما يعرف بالتشغيل الكامل.

[1] – لعريفي عودة، **محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف،الجزائر، 2010، ص2

[2] – عبد القادر محمد عبد القادر عطية، **النظرية الاقتصادية الكلية**، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997، ص 310

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

ثانيا: سياسة التشغيل

1-تعريف سياسات التشغيل: هي عبارة عن مجموع التدخلات الحكومية في سوق العمل الرامية الى تحسين سيره وتخفيض الاختلالات التي يمكن ان تظهر على مستواه.

يمكن ان نقول أيضا بأنها السياسات التي توفر الدخل البديل وتدابير الاندماج في سوق العمل للباحثين عن الوظائف، والذين يتكونون عادة من العاملين، ولكنها تعني أيضا بالبطالة الجزئية بل وبالعاملين الذين يبحثون عن وظائف أفضل[1].

2-**أنواع سياسات التشغيل:** جرت العادة على تقسيم هذه التدخلات المباشرة الى نوعين، تبعا للهدف المنتظر من كل منها:

أ-السياسات الغير نشطة: هي التي تعين بتوفير الدخل البديل أثناء فترات البطالة او البحث عن وظيفة، اما السياسات النشطة فهي تعني بالاندماج في سوق العمل، في واقع الأمر فإن مجال التركيز الرئيسي لسياسات سوق العمل النشطة ينصب على تقديم الدعم الفعال من اجل الاندماج في سوق العمل.

ب-سياسات سوق العمل غير النشطة: او أيضا ضمانات الموارد التي تهدف الى التخفيف من آثار التخصيص على مستوى سوق العمل بالإمداد بمساعدة اجتماعية، تتمثل غالبا في التعويض على البطالة ومحاولة التحديد او حصر المجتمع النشيط مثلا: باللجوء الى التقاعد المسبق.

السياسات غير النشطة تقابلها التحولات الاجتماعية غير المرهونة بالانضمام الى برنامج للتدريب او العمل، وان كانت تنطوي عادة على أحكام تتعلق بالبحث عن الوظائف ويتم إنفاذها بصورة متزايدة وتعد بمثابة العنصر النشط في السياسات غير النشطة.

ج-سياسات سوق العمل النشطة: تهدف الى تصحيح اختلالات سوق العمل التي ينجز عنها معدل مرتفع البطالة، وهذا بالتركيز على المشاكل المرتبطة بعرض اليد العاملة (مثل العجز في الكفاءات) واستمالة الطلب الكلي، هي مستعملة كثيرا، في مختلف أنحاء العالم في فترات الأزمة الاقتصادية وفترات الانتقال من اجل معالجة وترميم آثار الضغوطات على مستوى سوق

[1]- داود فتيحة ، مجلة الاقتصاد، **تدقيق الفعالية لسياسة التشغيل في الجزائر في الفترة 2000 .2014** ، المدرسة العليا الاقتصاد ، وهران، الجزائر، 2015، ص 48 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

العمل مثل البطالة ومعدلات الانتقال الضعيفة من التعليم الى الحياة النشطة، تعتبر البرامج النشطة الموجهة الى سوق العمل من أهم الوسائل لمواجهة مشكل البطالة.

حيث تعتبر الحكومة هي المحرك الرئيسي لهذا النوع من البرامج، رغم هذا فإن الأجهزة غير الحكومية تتدخل اكثر فأكثر في تمويل ووضع هذه البرامج[1].

المطلب الثاني: سياسات التشغيل وأثرها على النمو الاقتصادي:

ان سياسات التشغيل الموجهة لتخفيض معدلات البطالة تنطلق من مقاربات تفترض ان البطالة ترتبط ارتباطا مباشرا مع النمو الاقتصادي، فكل زيادة في معدلات النمو لابد ان تتوافق مع انخفاض نسبة البطالة.

وتظهر علاقة معدلات النمو الاقتصادي والبطالة من خلال التبسيط

سياسات التشغيل

ارتفاع معدل النمو ← ارتفاع نسبة التشغيل ← انخفاض معدل البطالة

يبدو ان الاتجاه العام في هذه العلاقة هو اعتبار ان هناك ارتباط كبير بين ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وانخفاض نسبة البطالة.

1-قانون اوكن : في دراسة تعتبر الأولى من نوعها استطاع الاقتصادي الأمريكي آرثن اوكن، تحديد العلاقة بين التغيرات في فجوة الإنتاج، وهي الفرق بين الناتج المحلي الحقيقي والناتج المحلي الكامن، والتغيرات في معدلات البطالة، فمن خلال تحليله للمعطيات الأمريكية بين سنة 1947-1960 عن وجود علاقة ديناميكية بين النمو الاقتصادي والبطالة، ووجود خلال تلك السنوات انه عند انخفاض الفارق بين الناتج المحلي الإجمالي والناتج المحلي الإجمالي الممكن الحصول عليه عند الاستخدام الكامل لوسائل الإنتاج بثلاث نقاط في الولايات المتحدة الأمريكية، تنخفض البطالة بنقطة واحدة، وقد أطلق على هذه العلاقة بقانون اوكن نسبة الى مكتشفها[2]، فسر

[1] - داود فتيحة. مرجع سبق ذكره. ص 49.

[2] – عبد الرزاق جباري، **اثار سياسة التشغيل علي التنمية المستدامة في الجزائر** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الدولي .جامعة فرحات عباس. سطيف ،الجزائر.2014.ص 93

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

اوكن العلاقة بين البطالة والنشاط الاقتصادي بصيغتين مختلفين، الأولى والتي ربط فيها التغير في معدل البطالة (DU) بالتغير في معدل نمو الناتج المحلي (DY)فوجد ان :

$$DU_T = 0.3DY_T + 0.3 + U_T$$

والتي تعني انه حتى يستقر معدل البطالة يجب ان يزيد النمو الاقتصادي لمستوى 1 % في كل ثلاثة أشهر، كما تبين الصيغة الثانية علاقة الفارق بين معدل البطالة الفعلي ومستواها الطبيعي بالفارق بين معدل نمو الناتج المحلي ومستواه الكامن او ما يسمى أيضا فجوة اوكن أي (Gap de okuw)

الصيغة الرياضية لها تبين العلاقتين هي على التوالي :

$$U_T = 0.36 .gof_t + 3.72 + u_t$$

$$DU = \alpha - Bdy + u$$

$$U - ú = \beta(y - ý) + u$$

حيث تمثل:

U معدل البطالة الفعلي، ú معدل البطالة الطبيعي،y النمو الاقتصادي معبر عنه على معدل النمو بالناتج المحلي الإجمالي الحقيقي، ý مستواه الممكن، α وβ معالم النموذج ، u المتغير العشوائي من خلال هذين الصيغتين يمكن ان نستخلص مايلي[1]:

*ان هناك علاقة عكسية بين النمو الاقتصادي ومعدل البطالة، اين يزداد معدل البطالة مع انخفاض معدل نمو الناتج الحقيقي والعكس صحيح، لكن ليس بشكل متناسب بحيث ان كل ارتفاع ب 1 % للنمو الاقتصادي يقابله انخفاض بأقل من 1 % لمعدل البطالة وهذا ما يفسره معامل اوكن.

[1] – عبد الرزاق جباري، مرجع سابق ذكره، ص 97.96.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

*كذلك نجد انه من اجل تخفيض معدل البطالة، يجب ان يكون معدل الناتج المحلي الحقيقي اكبر من معدل الناتج الكامن، ومن اجل ثبات معدل البطالة يجب ان يتساوى معدل نمو الناتج الحقيقي مع الكامن.

2-سياسة التشغيل كمدخل لتحقيق النمو الاقتصادي وفق مقاربة اوكن: لقد نما الاقتصاد العالمي بنسبة 2.4 % في عام 2013 لتبلغ 73 تريليون دولار، ارتفع الى 3.2 % في عام 2014 اين زادت حصة النمو في الاقتصاديات المنخفضة والمتوسطة الدخل الى 32.2 بدلا من 31 % سنة 2012 كما تشير التقديرات الاقتصاديات ذات الدخل المتوسط، الى انه نما بنسبة 4.9 % في 2013 وتوسع الى 5.3 % سنة 2014، حيث انه في حالة فشل السياسات، خاصة لدى الدول المتقدمة، في التعامل مع أزمات التوظيف من خلال وضع سياسات تشغيل فعالة وفي منح ضائقة أزمة الديون السياسية، ومنع تفاقم الهشاشة في القطاع المصرفي، سيؤدي ذلك الى الدفع بالاقتصاد الدولي الى مرحلة أخرى الركود، ما يعني ضمنيا حدوث انخفاض في متوسط دخل الفرد على مستوى العالم.

المطلب الثالث: دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار انه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية بحكم ان الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبيل العيش الكريم للمواطن، وهو ما يأتي الا بتوفير عرض العمل لكل القادرين على العمل، والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجحة للتكفل بالقادرين الى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة[1].

1-الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل ومكافحة البطالة[2]:

أ - **البعد الاجتماعي:** يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع ، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم

[1] - احمية سليمان، **الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر**، 26 افريل 2009.ص3.

[2] د.أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص7

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب على ذلك من أفكار وتصرفات اقل ما يقال عنها تضر بهؤلاء الشباب اولا والبلاد ثانيا.

ب - **البعد الاقتصادي**: يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمر دودية ومناقشة المنتوج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور .

ت - **الأبعاد التنظيمية والهيكلية** : ترمي الى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إيجازها فيما يلي:

-الوصول الى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل؛

-تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل؛

-العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه، بغرض ايجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل ؛

-دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة؛

-ترقية سياسة تحضيرية باتجاه المؤسسات تشجيع على خلق مناسب الشغل؛

-محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها الى أدنى مستوى ممكن ؛

-تنمية روح المقاولة لاسيما لدى الشباب؛

-ترقية اليد العاملة المؤهلة على كل من المدى القصير والمتوسط وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2-الهيئات المساعدة على التوظيف : تشمل الخدمات العامة للتوظيف المساعدة في البحث عن العمل والتوظيف وإدارة إعانات البطالة وتقديم المشورة بشأنها ومراقبة تقديمها، ولدى معظم البلدان مثل: هذه الخدمات لكنها تتفاوت من حيث كفاءتها.

وتشكل المساعدة في البحث عن عمل وسيلة متدنية الكلفة من اجل القضاء على فجوة المعلومات التي تفصل بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل، أي تسهيل الاتصال بين الباحثين عن العمل ومؤسسات العمل ذات الوظائف الشاغرة، مما يساعدهم في إدماجهم في سوق العمل والحصول على وظيفة، لاسيما من خلال تقديم المعلومات عن الوظائف الشاغرة، وتسجيل العاطلين عن عمل، وتقديم الإرشاد والتوجيه الى برامج التدريب المناسبة، وإعادة الإدماج في سوق العمل، كما تقوم هذه الهيئات العامة للتوظيف بتقديم الخدمات المباشرة لأرباب العمل للحصول على العمالة المطلوبة[1].

تتوفر خدمات التشغيل من خلال مكاتب عامة وخاصة للتشغيل، اما خدمات التشغيل العامة فتتولى تقديمها عادة وزارة العمل، وعندما تتواجد وكالات عامة وخاصة للتشغيل تكون خدمات التشغيل مجزأة فالفئات المحرومة والعاطلة من العمل مند مدة طويلة تتجه نحو الخدمات العامة للتشغيل، بينما العاملون ذو الامتيازات والعاملون في الوظائف الإدارية يتوجهون نحو الخدمات الخاصة للتشغيل والتي تساعد على تسهيل عملية الحصول على الوظائف وبالتالي خفض معدلات البطالة[2].

1-بو عكاز يسرى, **تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر**، مذكرة لنيل شهادة الماجيستر تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ، جامعة الجزائر1،2015، ص52

2 – حماني محمد ادريوش ، **إشكالية التشغيل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة ابو بكر بلقايد ، تلمسان ،الجزائر، 2012 .ص 62.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

خلاصة الفصل:

مما سبق نستنتج أن تخطيط القوى العاملة يلعب دورا رائدا في مجال التنمية الاقتصادية من خلال توزيع قوة العمل وفق متطلبات القطاعات الاقتصادية و احتياجاتها الى جانب التركيز على التوزيع المثالي للقوى العاملة لتجنب وجود وفرة في عرض العمل في إقليم بينما الآخر يعاني من شحة في عرض العمل محاولا إزالة ظاهرة البطالة,فإن غياب سياسات التشغيل يجعل من البطالة مشكلة يستعصى حلها ,كونها أحد الأسباب الرئيسية التي تعرقل جهود التنمية ,لذا يجب وضع سياسة تشغيل تقلل من حدة البطالة و تزيد من معدلات التشغيل كونهما أهم مؤشرين يتحكمان في التنمية الاقتصادية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل الثالث :

سياسات التشغيل للقوى العاملة وآثرها على التنمية في الجزائر خلال الفترة [2013- 2017]

تمهيد:

تعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات واتخذت العديد من المناهج والتجارب الاقتصادية قصد الالتحاق بالمركب الحضاري العالمي، فمنذ الاستقلال شهد المجتمع الجزائري عدة إصلاحات شملت مختلف الميادين الاجتماعية والاقتصادية والثقافية منها، إضافة من التحويل من الاشتراكية إلى اقتصاد السوق والذي اعتدت فيه على تغيير منطلقها الاجتماعي وسياستها واستبداله لمنطق جديد يقوم على الفعلية والعقلية الاقتصادية، وكان هذا بالاعتماد على تصفية المؤسسات العمومية والاقتصادية على وجه الخصوص والذي كان إما بالغلق أو بتنازل بالبيع ، وهو الأمر الذي أحدثه تراجع أسعار المحروقات ، بحيث شرح الآلاف من العمال ، في الوقت الذي كان فيه الآلف من الشباب الذي بلغ سن العمل ينتظر التوظيف ، وهو ما أدى إلى تفاقم البطالة التي أدت إلى العديد من الآفات الاجتماعية كالفقر ، التسول ....ولكن الأمر الأخطر هو تفشي هذه الظاهرة بين حاملة الشهادات العليا، والتي تعتبر أمل الأمة في النهوض والخروج من التخلف، وأمام تزايد وتيرتها سعت جاهدة للحد من البطالة من خلال عدة إصلاحات وانتهجت سياسة تشغيل جديدة معتمد آليات وأجهزة متعددة أفضل الوسائل لإنعاش الاقتصاد الوطني نظرا لسهولة تكييفها ومرونتها التي تجعلها قادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية ، ولهذا سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث وكل مبحث يقيم أربعة مطالب يتم فيها دراسة تحليلية على فترة خمسة سنوات الممتدة من [2013 -2017]

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الأول: سياسة التشغيل والقوى العاملة في الجزائر(دراسة تحليلية)

إشكالية التشغيل في الجزائر بحداثتها وحساسيتها الفائقة، لا تفضل من خلفتها المتمثلة في مسار التصحيح الهيكلي وقواعد النظرية التي تستبدل في آخر المطاف، السوق عن نشاط طبيعي للدولة، فالاهتمام بتدهور وضعية الشغل ليس حديثا فهناك برامج خصصت من طرف السلطات العمومية والتي سيتم التطرق لها في هذا المبحث .

المطلب الأول : واقع التشغيل في الجزائر

شكلت جهود التشغيل أحد الأولويات للسلطة، والتي أخذت طابعا أكثر جدية مع بداية عام 1987،لكن ذلك تزامنا مع انهيار أسعار النفط ، وكشف هذا الأخير عيوب الاقتصاد الوطني الذي لم يكن إلا انعكاسا لأسعار النفط، حيث وبمجرد انهيار أسعار هذا الأخير تدهورت المداخيل وبدا الاقتصاد الوطني عاجزا في كافة النواحي، وبرزت إلى الواجهة المشاكل الاقتصادية والاجتماعية وكان أهمها أحداث أكتوبر 1988[1].

وسوف نحاول فيما يلي تتبع كرونولوجيا سياسة التشغيل في الجزائر في ضوء الفترات الاقتصادية والتاريخية فقد كانت هذه السياسة مواكبة لمختلف التحولات وفيما يلي أهم هذه المراحل:

1- مرحلة الاستقلال والركود الاقتصادي[1962 - 1966]

بعد حصول الجزائر على الاستقلال السياسي سنة 1962 عاشت أوضاعا متدهورة ورثتها من الحقيبة الاستعمارية الطويلة كان مظاهرة الحالة الاجتماعية المفككة و الوضعية الاقتصادية الهشة صاحبتها آليا وضعية مماثلة في مجال التشغيل خاصة في ظل مغادرة حوالي 900 ألف عامل فرنسي تاركين خلفهم مناصب عمل شاغرة وفي المقابل فإن الجزائر لم تكن تتوفر إلا

[1]- علي حميدوش ، **التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، ص 250

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

على 300 ألف إطار بما فيهم موظف وعامل مؤهل ، وقد بلغت نسبة البطالة 33 % من مجموع السكان النشطين [1].

إن مثل هذه الوضعية لم تسمح للجزائر بالتركيز على مشكل التشغيل ، فالقطاع الذي لهم بذلك هو القطاع المسير ذاتيا بما فيه القطاع الزراعي والصناعي ففي مدة [1962-1965] استطاع هذا القطاع أن يوفر 200 ألف عامل منهم حوالي 65 ألف في الزراعة.

إن السياسة المنتهجة في ذلك الوقت قد سعت إلى:

- توفير فرص العمل لكل السكان القادرين على العمل وأن تكون فرص العمل الجديدة منتجة بقدر الإمكان.

- العمل على تغطية حاجات الاقتصاد الوطني من الخبرات والكفاءات الضرورية للقيام بعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

2 – مرحلة تطبيق مخططات التنمية 1967 – 1989 :

عرفت الجزائر العديد من مخططات التنمية والتي ركزت معظمها على تبني أهداف التنمية الاجتماعية المرتكزة على تحقيق مكاسب وبنية قاعدية من التكنولوجيا .

أ. وضعية التشغيل في ظل المخططين الثلاثي والرباعي 1967 – 1978.

اعتبر الميثاق الوطني للتخطيط سنة 1967 التخطيط على أنه الأداة المثلى لتوجيه الاقتصاد والسرية في طريق الديمقراطية وأنه الوسيلة الفعالة لتوزيع عادل لثمار التنمية وتكاليفها.

شهدت هذه المرحلة انتقال التشغيل العام من 1،78 مليون منصب عمل في 1966 إلى 1.9 مليون منصب عمل سنة 1969 أي بنسبة تقدر ب 3.37 % وانعكس المستوى المرتفع من الاستثمارات العمومية بين الثلث الأخير للستينات ونهاية عشرية السبعينات بتزايد لعدد مناصب

[1]- فاطمة الزهراء وكابوس، **سياسة التشغيل وتوجيه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة العقيد2 ،أعلي محمد أولحاج بالبويرة ، الجزائر، 2011 ، ص50

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

العمل ب 4.4 % بين 1967 و 1978 حيث قدرة نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17 % سنة 1971 و 31.91 % سنة 1972 و 30.96 % سنة 1973 [1].

لقد تميزت هذه الفترة بهيكل طلب عمل سري معدله 7 % من إجمالي طلبات العمل كل ذلك من أجل التنمية من البطالة، كما ساعدت هجرة اليد العاملة الجزائرية على أوروبا على التخفيف من ضغط الطلب على التشغيل ، فتحويلات المهاجرين خفف من عبئ النفقات الاجتماعية الدولية، فالهجرة نحو الخارج تحددت بإمكانيات التشغيل في البلد المستقبل والأجور المعروضة للمهاجرين، وهذان العاملان ليس لهما علاقة بعرض العمل والطلب عليه في الاقتصاد الوطني.

ب –وضعية التشغيل في ظل المخططات الخماسية : [1980 - 1989] .

أ-1- المخطط الخماسي الأول : [1980 - 1984]

لقد تم استكمال الاستثمارات التي لم ينته من تنفيذها المخطط الرباعي الثاني سنتي 1978-1979 لتبدأ عملية التخطيط من جديد مع تطبيق المخطط الخماسي الأول والتي عرفت عدة استثمارات في مختلف القطاعات الاقتصادية، حيث أعطى أهمية للقطاع الصناعي حيث بلغت حصته 23.7 % من الاستثمار الإجمالي ، حيث شهد تطور مناصب الشغل اتجاهين متعاكسين في العقد الأول والثاني من الثمانينات ، حيث عرفت الفترة [1980 -1984] إنشاء 824700 منصب شغل ولقد كانت مساهمة القطاعات الاقتصادية في إنشاء هذه المناصب كالتالي:

[1]-هرقون تفاحة، **سياسة دعم المؤسسات المصغرة وآثارها على التشغيل**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد، جامعة وهران، الجزائر، 2012،ص27

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الجدول 3:توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات في الفترة 1980-1984

القطاعات	1980-1984
الصناعة	105700
البناء والأشغال العمومية	221000
الخدمات	183000
الإدارة	285000
الفلاحة	30000
المجموع	824700

المصدر: ليندة كحل الراس ، مرجع سبق ذكره، ص 71.

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن قطاعات البناء والأشغال العمومية والإدارة قد ساهمت باستحداث 689000 منصب شغل من المناصب الجديدة أي بنية 83.55 % في حين ساهمت الصناعة ب 105700 منصب شغل أي ما يعادل نسبة 12.81 % لتأتي الزراعة في المقام الأخير ما يعادل نسبة 3.64 %[1].

7-2: المخطط الصناعي الثاني 1985-1989 : عرف التشغيل في هذه الفترة انخفاضا في عدد مناصب الشغل إذ انخفض إلى 255000 منصب مقارنة مع الفترة الأولى التي قدرت ب 824700 ، وهذا راجع إلى ضعف استخدام العلاقات الإنتاجية ما أنجز عنه نقص في الإنتاجية ما أدى إلى أزمة تموين بالمواد ذات الاستهلاك المباشر، ضف إلى ذلك بساطة اليد العاملة الجزائرية التي صعب عليها التأقلم مع التكنولوجيا المستوردة، إضافة إلى ذلك الأزمة الاقتصادية العالمية لسنة 1986 التي ضربت الاقتصاد الجزائري بقوة نظر التقلص موارد الصادرات من العملة الصعبة نتيجة انخفاض أسعار النفط ما تعكس مباشرة على الاستثمارات العمومية التي أدت إلى انخفاض معدل خلق مناصب الشغل ، ومن هنا فقد ارتبطت أزمة

[1]-ليندة كحل الرأس ، **سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة [2000 -2010]**، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2010 ، ص70.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

التشغيل وتوسع البطالة بعدم قدرة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية ، وهو ما أدى إلى تراجع التشغيل[1].و الجدول التالي يمثل مناصب الشغل حسب القطاعات:

الجدول 04 :توزيع مناصب الشغل حسب القطاعات في الفترة 1984-1985

القطاعات	1984-1985
الصناعة	28000
البناء والأشغال العمومية	20000
الخدمات	44000
الإدارة	143000
الفلاحة	20000
المجموع	255000

المصدر: ليندة كحل الرأس ، المرجع سبق ذكره، ص 71.

من الجدول أعلاه نلاحظ الانخفاض الكبير في مناصب الشغل في هذه الفترة مقارنة مع الفترة التي سبقتها في جميع القطاعات ونلاحظ أن قطاع الإدارة هي التي استخدمت أكبر لمناصب الشغل.

3-مرحلة آفاق التشغيل ما بعد المخططات التنموية:

أ- الفترة الأولى: [1989- 1999] : نميز هذه الفترة بالانتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق وكانت المؤشرات الاقتصادية والمالية سلبية منها تدني المداخيل من العملة الصعبة ، نقل الديوان الخارجي ، تدهور سعر الصرف، تقلص حجم الواردات مما أسفر عنه تسريح العمال من المؤسسات العمومية وتعتبر هذه المرحلة أسوء مرحلة ، حيث تدهور عدد مناصب

[1] ليندة كحل الراس، مرجع سبق ذكره ، ص73

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الشغل الجديدة تدهورا شديدا ،أضف إلى هذا إغلاق المؤسسات وبيع الآخر مما زاد حجم البطالة حيث وصلت إلى 1150000 بطال سنة 1990[1] .

ب –الفترة الثانية: 2000 إلى يومنا هذا :

تم الشروع في تطبيق برامج الإنعاش الاقتصادي المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية وبرنامج دعم وتعزيز النمو والبرنامج الخماسي الحالي (2010 – 2014) ، ما يلاحظ خلال هذه الفترة هو ارتفاع عدد مناصب الشغل، نظرا للحركة التي ميزت قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية، وانتقال معدل التشغيل من 72.5 % سنة 2001 إلى 0.03 % سنة 2011.

المطلب الثاني: سياسة تخطيط القوى العاملة

مر سوق العمل في الجزائر بعدة مراحل وتطورات ، ففي المرحلة الاستعمارية أعتبر سوق عمل الدولة خاضع للدولة الاستعمارية وما يتناسب مع مصالحها مما أدى إلى تهميش القوى العاملة الجزائرية وعدم تأهيله سبب ضعف المستوى التعليمي والتكنولوجي ، وبعد الاستقلال وجدت القوى العاملة غير المؤهلة وأغلبها زراعية ، مما أدى إلى العمل على رفع مستويات التعليم والتكوين ، وانتقال العمال الزراعي إلى الصناعي و الخدماتي، وأن كلا من حجم القوى المستغلة العاملة تتزايد باستمرار مع تزايد السكان في سن العمل ، فالجمعيات الجزائرية لوحدها تضيف (120000) طالب عمل سنويا[2] .

1- أوضاع القوى العاملة:

مما يلاحظ في سوق العمل هو زيادة الوافدين له، وزيادة إقبال المرأة على العمل والنقص الملحوظ في مصادر المعلومات دقيقة في مجال التشغيل .

[1]–عثماني محمد ادريوش، **إشكالية التشغيل في الجزائر**، مقدمة لنيل الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013، ص ص90، 91

[2]–ميموني أمال ، **سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مديرية التشغيل**، مذكرة لنيل شهادة ماستر سياسات عامة والتنمية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، الجزائر ، 2014، ص 44.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

والجدول التالي يوضح تطور القوى العاملة في السنوات الأخيرة [2013- 2017]

الجدول رقم 05: تطور القوى العاملة في الفترة [2013-2017]

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
القوى العاملة	1164000	1145400	11932000	12117000	12277000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

نستنتج من خلال الجدول : تزايد القوى العاملة من 2013 بنسبة 42 % إلى 43.2 % سنة 2017 ، ومنه نستنتج أن فنلاحظ ارتفاع القوى العاملة (الفئة النشطة) ، في تزايد مما يستوجب وضع عملية يتم بموجبها جذب وزيادة عدد الأشخاص من ذوي المهارات والمعارف ، فتنمية الموارد البشرية تعتمد على حسن استخدام القوى العاملة والتخطيط لرفع مستوياتها، حيث تساعد هذه العملية على إحصاء عدد أفراد المؤهلين للوظائف المناسبة في الوقت المناسب ، كما تساعد على تقييم الكفاءة الخارجية للتعليم والتربية

وعلاقة برامج التدريب بميدان العمل ، وكان لابد لعملية تخطيط القوى العاملة خاصة مع استمرار أداء أجهزة التعليم والتدريب لوظيفتها على أسس تقليدية لا تتناسب مع احتياجات تنمية القوى العاملة.

2 – التخطيط الكلي للقوى العاملة : يعتبر تخطيط القوى العاملة من المطالب الضرورية لاستثمارها بأعلى كفاءة وهي وظيفة الهيئات والوكالات المختصة في مجال التشغيل حيث تقوم ب :

-بناء برامج تسمح بالاستغلال الأمثل للموارد البشرية المتاحة.

-تحقيق التوازن بين العرض والطلب على القوى العاملة.

-إتاحة الفرصة كالمفاصلة بين مصادر التدريب والتكوين اليد العاملة التي يحتاجها سوق العمل في المستقبل من الداخل والخارج.

-تصنيف حجم الطلب على العاملين إلى المهن والتخصصات حسب احتياجات سوق العمل .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-إعداد خطة وسياسة تعليم والتكوين لتوفير احتياجات القوى العاملة.

-إعداد القوى العاملة التي ستكون متاحة في سوق العمل والتي تناسب مع متطلبات المؤسسات.

-جمع المعلومات المناسبة لمعرفة مستويات تأهيل العمالة عن طريق إحصائيات مراكز التعليم والتمهين.

نستنتج مما سبق بأن هناك عتبات تواجهها الجزائر كنقص كفاءة التخطيط على مستوى الهيئات المكلفة وضعف العلاقة الموجودة بين أجهزة التخطيط ومراكز التكوين والتعليم أضف إلى ذلك عدم قدرتها على استيعاب اليد العاملة بسبب العرض الكبير لموارد العمل، مما يدفع في كثير من الأحيان ولضرورات اجتماعية وسياسية إلى الاستخدام غير المنتج للقوى العاملة ، لكن دون أن ننسى جهود الجزائر والقفزة النوعية التي عرفتها خصوصا مع تطبيق أسلوب التخطيط ، وأصبح العمل مضمونا لكل من تحصل على التأهيل ومستوى من التعليم والتكوين ، إلا أنه يبقى اختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة، أساسا عن سياسة التشغيل العامة في البلاد، فعملية التخطيط للقوى العامة على مستويات مختلفة لا يجب أن تكون منفصلة بل موجودة وبشكل سليم[1].

المطلب الثالث: إستراتيجية التشغيل في الجزائر

تستخدم الجزائر حاليا ستة آليات مباشرة للتشغيل، وهي : وكالة التشغيل الشباب والقرض المصغر وصندوق التأمين على البطالة وعقود الإدماج والشبكة الاجتماعية، وهناك آليات غير مباشرة مثل: صندوق ضمان القروض الموجهة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، البرنامج الوطني لتأهيل المؤسسات.

ترتكز سياسة التشغيل في الجزائر على دعامتين هما :

1 – دعم وتنمية المبادرات المقاولاتية وذلك عن طريق ثلاث أجهزة:

[1]-ميموني أمال، مرجع سبق ذكره ، ص46.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطال ذوي المشاريع والبالغين مابين [19 سنة - 35 سنة].

-الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة المخصص للبطالين البالغين [35سنة -50 سنة]

-جهاز العرض المصغر.

2 – دعم وترقية الشغل المأجور :وذلك عن طريق تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة والمسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص[1].

3 – آليات التشغيل في الجزائر: تعتبر سياسة التشغيل السياسية التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق ، فذكر بعض البرامج والأجهزة التي أنشأت بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل.

1-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J): وهي مؤسسة جديدة للتشغيل في الجزائر استحدثت لتشغيل الشباب العاطل عن العمل سنة 1997 للتقليل معدلات البطالة في الجزائر، حيث يعطي هذا الجهاز نوعين من الأنشطة وخما المساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات .

2 -الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (C.N.A.C): للقد تم إنشاء الصندوق الوطني للتامين على البطالة سنة 1994 ن وهي يخص كل البطالين الذين فقدوا أعمالهم بصفة إدارية لأسباب اقتصادية سواء في إطار التقليص من عدد العمال أو حل المؤسسات والمعنيون تتراوح

[1]-مولاي لخضر عبد الرزاق، مجلة الباحث، **تقييم آداء سياسة الشغل في الجزائر 2000-2012** ، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، الجزائر، 2012 ، ص 195.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

أعمارهم [35 سنة – 50 سنة]ن والأمن دور هياكل الصندوق من أجل المحافظة على الشغل وحماية الأجراء[1].

3 –برامج عقود ما قبل التشغيل : (C.P.E) : وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98/402 في 02 ديسمبر 1998 والذي يتوجه إلى الشباب الجامعي البطال و التقنيين السامين العاطلين على العمل والباحثين على منصب شغل خاصة الذين ليست لديهم خبرة مهنية ويطلبون العمل أول مرة البالغين من العمل [19 سنة –35 سنة] .

4- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP): انشأ في أفريل2008 ، وهو يسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ، بالتنسيق مديرية التشغيل لكل ولاية هدفه التشجيع على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، حيث تستفيد المؤسسات التي تقوم بتوظيف الشباب في إطار هذا البرنامج من التكفل التام للأجرة الشهرية وكذا اشتراكات الضمان.

5 – الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M) : تم إنشاءه سنة 2004 ، الهدف الرئيسي من هذه الوكالة هو محاربة الفقر وكذا مساعدة الفئات المحرومة عن طريق دعم التشغيل الذاتي وتشجيع العمل من المنزل (المرأة الماكثة في البيت)،من خلال تشجيع روح المبادرة الفردية لخلق مؤسسات مصغرة، كما تمنهم تكوين مجاني في تسيير المؤسسات إلى جانب تنظيم صالونات عرض وبيع لمنتجاتهم[2].

6 – برنامج الشغل المأجور لمبادرة محلية: وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتهم لمواجهة البطالة، موجه البطالة، موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو

[1]–بوزار صفية، **فعالية وانعكاسات سياسية التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014**، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية ، المركز الجامعي تيبازة ،الجزائر،08-08-2014،ص560

[2]–عبد الرزاق جباري ، مرجع سبق ذكره ، ص 158.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

مؤهلات بسطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين [19 سنة -30 سنة] في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية[1].

7 – الوكالة الوطنية للتشغيل (A.N.E.M): وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص أنشأت سنة 2004 ،تتمتع بالشخصية المعنوية التي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف وهي تعمل على تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك وكذا جمع طلبات العمل وعروض العمل ووصفها في علاقة فيما بينهما، متتابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب ، ضمان تطبيق التدابير الناجمة من الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.

-ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل فيما يخصها[2].

المطلب الرابع : دراسة تحليلية للقوى العاملة المستقلة في الجزائر [2013 - 2017]

ان الفهم الشامل للعمالة حجما ونسبة يعتبر مطلبا أساسيا لتحديد مستويات العمالة والتعريف على القطاعات التي تعاني نقص في بعض المهارات ، كذلك التي تواجه زيادة في العاملة لكي نستخلص الخصائص الحقيقية للعمالة في الجزائر بوجود التصنيفات التالية[3]:

1 -توزيع القوى العاملة المستقلة وفقا للسن (الفئة العمرية) [2013 - 2017]:

في هذه الحالة سوف نحاول التعرف على الفئات التي تملك نسبة كبيرة ، ومن تم نتعرف على نوعية العمالة ، هل هي شابة أو غير ذلك ؟ والجدول الموالي يوضح توزيع العمالة حسب فئات العمر .

[1]- داود فتيحة، المجلة الاقتصادية، **تدقيق الفعالية السياسية التشغيل في الجزائر**، العدد 15، 2015، المدرسة العليا للاقتصاد، وهران ، الجزائر، 2015،ص 60

[2]-ايمان عامر ، **دور السياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية**، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية إ جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013، ص 19..

[3]-أ -شلالي فارس، **مجلة معارضة التخطيط القوى العاملة الجزائرية بين النظرية والتطبيق**، العدد 18 جوان 2015، ص 346.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الجدول 06: توزيع العمالة حسب فئات العمر

فئة السن/ السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
[19 - 15]	430000	379000	352000	322000	368000
[24 - 20]	154000	1518000	1384000	1360000	132000
[29 - 25]	227000	2103000	2114000	2195000	2148000
[34 - 30]	134000	1876000	2003000	2050000	2062000
[39 - 35]	1458000	1438000	1649000	1738000	1725000
[44 - 40]	1390000	1294000	1384000	1450000	1469000
[49 - 45]	1127000	1130000	1202000	1217000	1297000
[54 - 50]	85000	875000	989000	972000	976000
[59 - 55]	556000	554000	536000	518000	520000
[60 وأكثر]	302000	286000	319000	295000	321000
المجموع	11964000	11453000	11932000	12117000	12277000

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات

يتبين من خلال توزيع العمالة حسب فئة العمر، إن أعلى مستوى يوجد بين [25 – 29 سنة] نسبة تقارب ب 17.5 %ثم تأتي بعدها الفئة العمرية [30 -34 سنة] بنسبة تقارب 16.8 وتليها الفئة [20 – 25 سنة] بنسبة 11.3 % هذا ما يؤكد على مدى اعتماد العمالة الجزائرية على الفئات الشابة التي لا تتعدى الخامسة والثلاثون من العمر، حيث أن نسبة هذه الفئة التي تتراوح أعمارهم من [20 – 35 سنة]هي في حدود 60 % من مجموع القوى العاملة المستقلة أما بالنسبة إلى الفئات الصغرى تحت 20 سنة فقد بلغت 2.9 % سنة 2017 كما هو الحال بالنسبة للفئة 60 فما فوق فبلغت نسبتها 2.6 % سنة 2017 وهي نسبة قليلة جدا.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2 – توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافية وحسب نوع الجنس:

إن النظر إلى العمالة الوطنية من هذه الزاوية بكشف لنا بلا شك عن مجموعة من التوترات والإختلالات إذا أن التوزيع الجغرافي للسكان له أثر كبير في توزيع العمالة بناءا على هذا الأساس يمكن تقسيم العمالة إلى تجمعين إحداهما مدني والآخر ريفي ، وسوف يرى من خلال هذا التقسيم كيف تتوزع الإناث والذكور على هذه المناطق وذلك من خلال الجدول الموالي :

الجدول رقم 07: توزيع العمالة حسب المناطق الجغرافيا والجنس

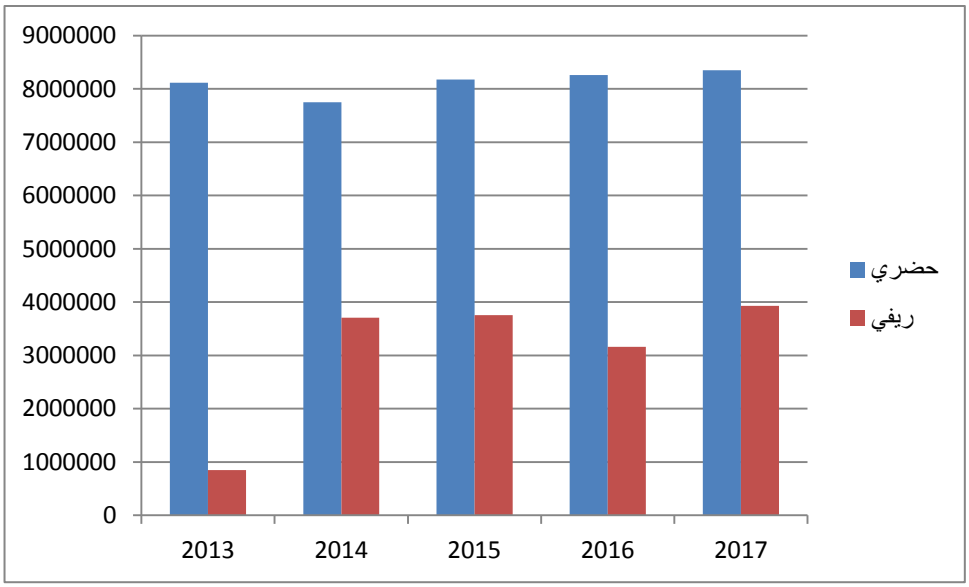
نوع المنطق/ السنوات		2013	2014	2015	2016	2017
حضري	ذكور	6364000	6140000	6357000	6398000	6407000
	اناث	1753000	1608000	1820000	1858000	1943000
	المجموع	8117000	7748000	8177000	8256000	8351000
ريفي	ذكور	3325000	2336000	3258000	3327000	3346000
	اناث	522000	469000	497000	534000	580000
	المجموع	847000	3705000	3755000	3161000	3926000
المجموع	ذكور	9689000	9376000	9614000	9725000	9753000
	اناث	2275000	2078000	2317000	2392000	2524000
المجموع العام		11964000	11453000	1193200	12127000	12277000

المصدر : من اعداد الطلبة بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات ons

ويمكن توضيح ذلك بشكل تفصيلي فيما يخص المناطق كما يلي:

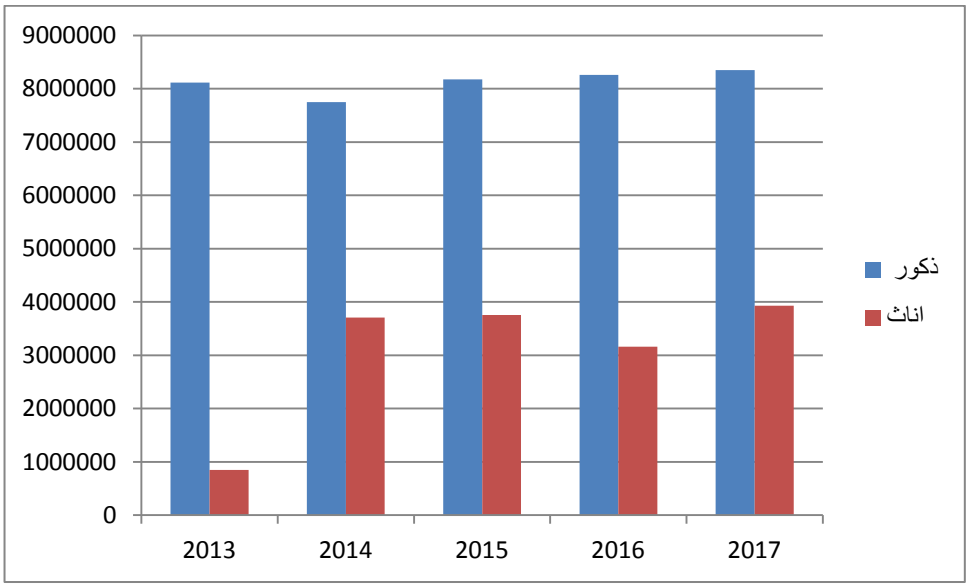
WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الشكل6: تطور العمالة حسب نوع المنطقة خلال الفترة [2013 –2017].



اما فيما يخص العمالة من حيث الجنس فتظهر كما يلي:

الشكل7: تطور العمالة حسب نوع الجنس خلال الفترة [2013 –2014].



نلاحظ من خلال هذه الأرقام أن العمالة ترتكز بشكل كبير في المناطق الحضرية حيث أن النسبة لم تنزل عن مستوى 65 % خلال الفترة [2013–2017] أو بلغت سنة 2015 67 % وحيث سنة 2017 بلغت 68 % ، في حين بلغت 34.6 % في المناطق الريفية إلا أن

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الذكور بدورهم ليستحوذون على الجزء الأكبر من اليد العاملة المستغلة حيث بلغت النسبة عام 2017 حوالي 79 % اما بالنسبة للبنات فهي تمثل سوى 20.5 % من اليد العاملة المشتغلة.

ومن خلال تتبعنا لهذه النسب خلال هذه الفترة نلاحظ أن هناك اختلالا في توزيع العمالة بين المناطق الحضرية والريفية، حيث أن العمالة الحضرية في توسيع كبير مقارنة بالريفية ، هذا ما ينعكس في الأخير بالتأثير السلبي على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المناطق الريفية على الخصوص .

3 -توزيع العمالة حسب القطاعات الاقتصادية:

إن دراسة التوزيع القطاعي للعمالة يعد من الأمور الهام في دراسة مسار وتوجيهات التنمية الاقتصادية وانعكاساتها على مساهمة القطاعات الاقتصادية في عملية التنمية ، لذا سنحاول التعرف فيما يلي على توزيع العمالة بين القطاعات على النحو التالي :

جدول رقم 08 : تطور حجم العمالة حسب القطاعات الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة [2013- 2017]

القطاعات /السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
الفلاحة	1141000 % 10.6	899000 % 8.8	917000 % 8.4	865000 %8	928000 % 8.62
الصناعة	1407000 % 13	1290000 % 12.6	1377000 % 13	1465000 % 13.5	150100 % 13.9
تجارة وخدمات	1701000 % 16.6	1826000 % 17.8	1776000 % 16.8	1895000 % 17.5	1805000 % 16.8
بناء وأشغال عمومية	1701000 % 16.6	1826000 % 17.8	1776000 % 16.8	1895000 % 17.5	1805000 % 16.8
المجموع	1078800	10239000	10594000	10845000	10769000

المصدر: الديوان الوطني للإحصائياتons

أ – القطاع الفلاحي:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

انطلاقا من المعطيات من الممكن إعطاء فكرة شاملة حول تطور العاملة في القطاع الفلاحي حيث نلاحظ أنها تستحوذ على أقل نسبة من المجموع العاملة وهي في تدبدب والانخفاض من سنة لأخرى حيث كانت تمثل 10.6 %سنة 2013 ثن إنخفضت إلى .8.6 % سنة 2017 هذا الانخفاض كان سبب انتهاج البلاد سياسة التصنيع بالإضافة إلى الفوارق الموجودة في مستوى المداخيل بين القطاع الفلاحي والقطاعات الأخرى ،كذلك عدم توفر الإمكانات المادية للفلاح مما ساعد على الهجرة نحو المدن بحثا على عمل في نشاطات أخرى

ب – العمالة في القطاع الصناعي:

لقد كان من أولويات الإستراتيجية التنموية الجزائرية الاهتمام بالقطاع الصناعي قصد تكوين اقتصاد متكامل يعتمد على الصناعة ، إلا أن الصناعة تحتل المركز الثالث بعد التجارة والإدارة و الخدمات الأخرى، حيث نلاحظ أن نسبة العمالة القطاع الصناعي تراوحت بين 13 % و14 % في الفترة [2013 -2017] وهذا الانخفاض راجع إلا عدم التنويع في الصناعة فاقتصاد الجزائر ريعي يعتمد بالدرجة الأولى على البترول.

جـ–العمالة قطاع الخدمات: إن قطاع الخدمات يستحوذ على أكبر نسبة من العمالة في الجزائر فهذا القطاع يحتوي بدوره على قطاعات أخرى كالتجارة ، النقل خدمات أخرى ، حيث تزايدت فيه نسبة العمالة منذ 2013 حيث وصلت إلى 59.8 % إلى 60.7 %سنة 2017 وهذا راجع إلى عدة عوامل نذكر منها الديناميكية الاقتصادية في باقي القطاعات .

د – العمالة في القطاع البناء والأشغال العمومية :

بدأ هذا القطاع باستقطاب اليد العاملة حيث ارتفعت نسبة في الفترة [2013 -2017] من 16% إلى 17 % وهو راجع إلى تأثير سياسة التشغيل المنتجة .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثاني: البطالة في الجزائر

تمثل ظاهرة البطالة إحدى الظواهر الهامة التي تجدر دراستها في ظل تفاعلها على كل المنتجات خاصة إذا تحصلت المنحدر الخطير حتى تتجاوز مستوى فئة الشباب من خرجي الجامعات ، في ضوء تزايد معدلات البطالة مع تزايد عدد الوافدين إلى سوق العمل لأول مرة ، وانكماش فرص العمل إذ لم تعد المؤسسات الاقتصادية قادرة على امتصاص هذه الزيادة ، وفي ضوء الأوضاع الاقتصادية السائدة ، مما يشير إلى قومية المشكلة واحتياجها إلى حلول غير تقليدية لمواجهتها وهو ما يمثل شاغلا كبيرا لدى صانعي السياسات في الجزائر.

المطلب الأول : واقع البطالة في الجزائر

عرفت الجزائر مع مطلع الألفية الجديدة تراجعا ملحوظا في معدلات البطالة التي أخذت تتراجع من سن لأخرى وهذا بفضل الجهود المبدولة ، والسياسات المعتمد من خلال برامج تعتمد على التخطيط من أجل توفير واستحداث مناصب شغل[1].

المرحلة الأولى[1985 -1989] [2]: تقترن هذه المرحلة بأزمة النفط في الجزائر، وبمقارنة المخطط الخماسي الثاني مع المخططات السابقة نجد اختلافا كبيرا في مجال التشغيل ومعطياتهما أدى إلى نتائج مختلفة فإبتداءا من سنة 1985 سجلت انخفاضا عالميا في أسعار النفط وتواصلت حتى بلغت ذروتها سنة 1986 مما نتج انخفاض الصادرات من السلع والخدمات بنسبة 35 % من جهة واللجوء إلى من جهة أخرى ، وقد كان لذلك تأخير سلبي قوي على المناخ الاقتصادي بصفة عامة، وعلى أحوال العمالة وظروف التشغيل بصفة خاصة، وقد أثرت المعطيات الاقتصادية لتلك المرحلة بانتقال عدد البطالين من 435000 سنة 1985 إلى سنة 1987 ثم 1150000 سنة 1989 وذلك ما تعكسه معدلات البطالة فخلال هذه المخطط شوهد ارتفعا كبيرا في تلك المعدلات حيث وصلة من 9.7 % سنة 1985 إلى 18.1

[1]-سليم مجلخ، مجلة جامعة الشارقة، **محددات البطالة في الجزائر**، العدد2 ديسمبر 2016 ، قالمة الجزائر، ص 69.

[2]- رماش هاجر، **اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورة في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة ، الجزائر، 2012 ، ص ص 113ـ 114.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

% سنة 1989 ، كل هذه المعطيات السلبية التي شاهدها الاقتصاد الجزائري لم تسمح للحكومة بتسطير أو سياسات للتخفيف من حدة أزمة البطالة

*المرحلة الثانية[1989 -2000]: تعلقت هذه المرحلة بالإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، مع الصدمة البترولية وارتفاع عدد السكان ، فإن هذه الوضعية الخطيرة عرفها الاقتصاد الجزائري منذ سنة 1986 ، كان بها انعكاسات على مختلف الأصعدة والمجالات والمتغيرات ، خاصة البطالة فقد ارتفعت هذه النسبة من 18.1 % سنة 1989 لتصل إلى مستويات قياسية بنسبة 29.5 % سنة 2000 هذا الارتفاع كان نتيجة الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد خلال تلك الفترة ، ضف إلى ذلك الإصلاحات الهيكلية التي باشرتها الجزائر مع صندوق النقد الدولي، والتي أثرت بشكل كبير على المؤسسات الاقتصادية العمومية نتيجة عملية الخوصصة ، وما نتج عنها تسريح جماعي للعمال كما أن هذه المؤسسات كانت توظف أعداد كبيرة من العمال حتى وإن تجاوزت حاجاتها الحقيقية لعنصر العمل، وهو ما يعرف بظاهرة البطالة المقنعة[1].

*المرحلة الثالثة:[2001-2011] : تميزت بتعزيز الوضعية الخارجية بفضل ارتفاع مداخيل الجزائر من عائدات صادرات المحروقات ، نتيجة ارتفاع أسعار النفط في السوق العالمية ، هذا التحسن في الوضعية المالية الخارجية سمح بتحسين مؤشرات سوق العمل وخاصة معدلات البطالة التي تراجعت من 29.5% سنة 2001 إلى 10 % سنة 2010 إلا أن معدلات البطالة في الجزائر تبقى عند مستويات مرتفعة وخاصة بين فئة الشباب وفئة حاملي الشهادات الجامعية والجدول التالي يوضح تطور حجم ومعدلات البطالة في الفترات الأخيرة[2013-2017] :

[1]-اسحاق كواشخية، **النمو الاقتصادي والبطالة في الجزائر**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2014، ص ص 43.44.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الجدول رقم 09 : تطور حجم البطالة في الفترة [2013-2017]:

السنوات / البطالة	2013	2014	2015	2016	2017
عدد البطالين	1175000	1214000	1337000	1272000	1508000
معدل البطالة (%)	9.8	10.6	11.2	10.5	12.3

المصدر: الديوان الوطني للإحصائياتons

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن معدل البطالة في تزايد مستمر حيث بلغت نسبة البطالة 9.8 % سنة 2013 لترتفع لتصل إلى 12.3 % سنة2017 ، وهذا راجع إلى نقص مناصب الشغل نتيجة سياسة التقشف التي انتهجتها الجزائر في هذه الفترة جراء انخفاض أسعار البترول.

المطلب الثاني: أسباب البطالة في الجزائر

ازداد اتساع البطالة في الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين وأصبحت تهدد توازن مجتمعنا حيث فتحت فجوة بين أعضاءه، ويمكننا ان نذكر جملة من الأسباب التي أحدثت زيادة وتفاقم البطالة في الجزائر وهي[1] :

- التصلبات المتراكمة في الاقتصاديات لاسيما ذات التسيير المركزي والمخطط وعندما لا تقوى هذه التصلبات بإزالة مختلف الأسواق تماما فقد تحول دون ضبط التخصص الفعال للموارد عن طريق الأسعار وبالتالي تصبح مصدر تبذير لحالات معينة .
- النمو الديمغرافي الذي عرف زيادة مرتفعة في الجزائر، ويعتبر من أعلى السبب في العالم حيث كانت الزيادة الطبيعية تقدر بـ 3 % خلال ثلاثة عشريات لتنخفض سنة 1997 إلى

[1]- عبدلي فاطمة، مجلة الاقتصاد، **الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان**، العدد 13، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف ، الجزائر، 2014 ، ص09

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2.8 % وأمام هذه الزيادة تبين عدم قدرة الدولة التكفل بها والتي كانت نتيجتها ارتفاع الطلب على التشغيل[1] .

- ضعف نجاعة القطاع العام إلى تقليص عدد مناصب الشغل المحددة في هذا القطاع ونتيجة لذلك انخفضت آثر مضاعفة النمو والاستثمار في ظل القطاع العام لمدة تقدر بـــ 15 سنة أهم قطاع لإنشاء مناصب شغل المباشر وغير المباشر[2].
- العامل الاقتصادي حيث أدى السقوط المفاجئ لأسعار البترول إلى اختلال في النظام الاقتصادي التي كانت نتيجته تجمد الإنتاج، تقلص الواردات ، ارتفاع نسبة البطالة ، مما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية ، إضافة إلى التسريح الجماعي للعمال بتقليص مناصب الشغل أو بإنهاء نشاط مؤسسة وتصفيتها.
- ظاهرة الهجرة الريفية حيث ان مستوى البطالة هو ناتج عن عدم التوازن بين النمو الديمغرافي في المراكز الحضارية الأكثر نشاطا وعدد مناصب الشغل المقترحة,
- الأزمة السياسية التي مرت بها البلاد منذ بداية التسعينيات زادت من المشاكل وتدهور الاستقرار الاجتماعي ، فالمجهودات التي بذلت في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية كانت تهدف إلى محاربة الفقر، وتحسين مستوى المعيشة إضافة إلى التقليل من حدة البطالة.
- تراجع نمو القطاع الصناعي الذي يحقق معدلات نمو سلبية منذ 1991 رغم استئناف النمو سنة 1998 بنسبة 10.5 % وسوء استعمال الطاقة الإنتاجية.

المطلب الثالث : دراسة تحليلية للبطالة في الجزائر في الفترة [2013-2017]:

تنال مشكلة البطالة في بلادنا اهتماما كبيرا ، وأن تحديد حدة هذه المشكلة يقتضي تميز السكان الذين تمسهم البطالة على أساس عدد من التصنيفات من أهمها :

[1]- بن فايزة نوال، **إشكالية البطالة ودور المؤسسات في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة[1990 . 2005]** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2008، ص 62.

[2]- عبدلي فاطمة، مرجع سبق ذكره، ص 10.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1 -توزيع البطالين حسب المستوى التعليمي :إن المستوى التعليمي له دور أساس للحصول على عمل فنجد أن المتحصلين على شهادات أهم النصيب الأكبر من المناصب ولكن هناك كذلك فئة البطالين رغم حصولهم على شهادات من خلال الجدول التالي سنقوم بتحديد نسبة البطالة على مختلف المستويات في الفترة الزمنية [2013-2017]:

الجدول 10 : تطور معدل البطالة حسب المستوى التعليمي [2013-2017]

المستوى التعليمي/ السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
معدل البطالين الذين ليست لهم شهادة	% 8.1	% 8.6	% 9.8	% 7.7	% 10.11
معدل البطالين الحاملين شهادة جامعية	14.36 %	% 16.4	% 14.1	% 17.7	% 14.8
معدل البطالة لحاملين شهادة تكوين	% 12.3	% 12.7	% 13.4	% 13	% 17.6
المجموع	% 9.8	% 10.6	% 11.2	% 10.5	%12.3

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ons

من الجدول أعلاه نلاحظ ان معدل البطالين بالنسبة لحاملي الشهادات جامعية هو أعلى نسبة حيث أن نسبة البطالة في هذه الفئة بلغت 14.3 % سنة 2013 استمرت في الارتفاع حتى وصلت إلى 17.7 % سنة 2016 ثم انخفضت سنة 2017 لتصل إلى 14.8 % وهذا راجع إلى توفير مناصب شغل لهذه الفئة ثم يليها حاملي شهادة تكوين حيث بلغت نسبة البطالين في هذه الفئة 12.3 % سنة 2013 ثم استمرت في الارتفاع لتصل إلى 17.6 % سنة 2017 وهذا راجع لنقص في مناصب الشغل التي تعتمد على شهادة التكوين ثم يأتي أخيرا نسبة البطالين الذين ليست لهم شهادة حيث بلغت نسبة البطالين في هذه الفئة 8.1 % سنة 2013 ثم استمرت في الارتفاع إلى أن وصلت إلى 10.1 % سنة 2017 هذا راجع إلى احتياجات

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المؤسسة من القوى العاملة المؤهلة التي لديها شهادة ولذلك استغنت عن القوى العاملة غير المؤهلة.

2 – توزيع البطالين حسب فئات العمر:

إن ظاهرة البطالة تمنى بالدرجة الأولى مختلف فئات الشباب كما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم 11 : توزيع البطالين حسب فئات العمر.

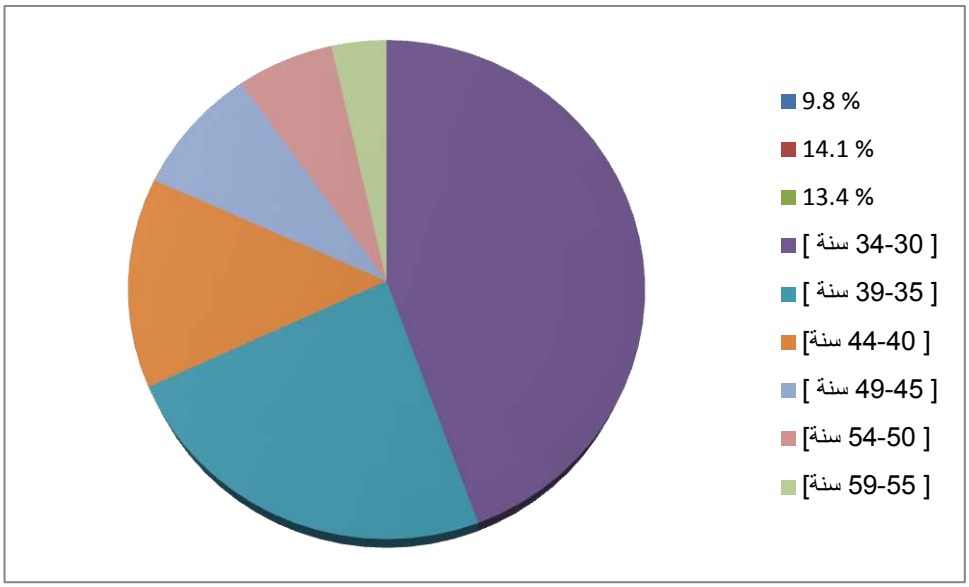
فئة السن/السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
اقل من 20 سنة	129000	114000	136000	99000	130000
[20-24 سنة]	373000	365000	382000	350000	393000
[25-29 سنة]	306000	355000	389000	401000	439000
[30-34 سنة]	163000	178000	198000	203000	240000
[35-39 سنة]	87000	88000	95000	94000	121000
[40-44 سنة]	50000	54000	64000	63000	80000
[45-49 سنة]	31000	34000	33000	31000	54000
[50-54 سنة]	23000	20000	25000	19000	33000
[55-59 سنة]	13000	8000	14000	11000	1000
المجموع	1175000	1214000	1337000	1272000	150800

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ons

ويمكن توضيحها بشكل تفصيلي كما يلي:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الشكل08 : توزيع البطالة حسب فئات العمر



المصدر: من إعداد الطالبة انطلاقا من الجدول رقم 11.

من خلال الجدول والشكل نلاحظ أن العاطلين عن العمل معظمهم من الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة ، حيث ان نسبة البطالة في هذه الفئة بلغت عام 2013 حوالي 69 % وانتقلت إلى 64 % عام 2017، ضمن هذه الفئة نلاحظ أن الفئة [20-24 سنة] هي التي تعاني البطالة أكثر من غيرها خلال العامين 2013-2014 حيث سجلت 31.8 % سنة 2013 ، أما في الثلاث سنوات الأخير فإن فئة [25-29 سنة]هي التي تعاني أكثر من البطالة حيث سجلت 29.1 % مقارنة [20-24 سنة]التي سجلت 26 %.

في رأينا يرجع هذا الارتفاع إلى حالة الشباب من طرف المنظومة التعليمية التي أصبحت لا تتلائم مع احتياجات سوق العمل بصفة عامة ، لأنها هذه الفئة تتوافق مع السنوات التي يتخرج خلالها معظم الطلبة الجامعيين والمكونين في المعهد ن كذلك المؤدون لواجب الخدمة الوطنية والذين معظمهم يتقدمون لأول مرة لسوق العمل، وهم بدون تجربة او خبرة ميدانية، حيث أن أغلب المؤسسات الاقتصادية تعطي أولوية التوظيف للأفراد المؤهلين وذوي الخبرة المهنية ، مما جعل البطالة تمس بالدرجة الأولى الشباب الذين يشكلون الجزء الأكبر من فئة السكان، نفع=هم من هذا أن البطالة تتركز بشكل خاص بين الشباب الداخليين إلى سوق العمل .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

3 -توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية والجنس:

إن الشيء الذي يمكن ملاحظته أن البطالة في المنطقة الحضرية تفوق نظيرتها في المنطقة الريفية يمكن كيف تنتشر البطالة بين الرجال والنساء في هذه المناطق، هذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 12 : توزيع البطالين حسب المناطق الجغرافية والجنس في الفترة [2013-2017]

نوع المنطق/ السنوات		2013	2014	2015	2016	2017
حضري	ذكور	575000	612000	68300	572000	707000
	إناث	289000	274000	290000	363000	36000
	المجموع	864000	886000	730009	936000	1107000
ريفي	ذكور	229000	247000	271000	220000	283000
	إناث	82000	81000	30009	116000	122000
	المجموع	311000	328000	364000	336000	405000
المجموع	ذكور	804000	859000	954000	792000	989000
	إناث	371000	355000	384000	479000	518000
المجموع العام		1175000	1214000	1337000	1272000	1508000

المصدر: من اعداد الطالبة انطلاقا من احصائيات الديوان الوطني للإحصائيات ons

يتضح من الجدول أعلاه أن البطالة لدى النساء أكبر من الرجال حيث أن نسبة البطالة عند النساء بلغت عام 2013 حوالي 16.3 % واستمرت في الارتفاع لتصل حوالي 20.5 % سنة 2017 أي 518000 عاطلة عن العمل ، بينما نجد البطالة عند الرجال تمثل 8.3 % من نسبة البطالين عام 2013 لترتفع وتصل إلى 10.1 % أي حوالي 989000 بطال فهي عدد مرتفع بالنسبة للإناث ولكن النسبة آقل من الإناث وهذا راجع إلى ارتفاع عدد الذكور مقارنة بالإناث ن ونرى أن البطالة في تزايد مستمر مع مرور السنوات.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

وكذلك نرى من الجدول أن البطالة في المناطق الحضرية أكبر من الريفية حيث وصلت نسبة البطالة في المنطقة الحضرية سنة 2013 حوالي 10.6 % أي 864000 بطال ثم استمرت في الارتفاع لتصل إلى 13.2 % سنة 2017 أي حوالي 1103000 بطال، أما بالنسبة للمناطق الريفية فنسبة البطالة تقل مقارنة مع المناطق الحضرية حيث بلغت نسبة البطالة فيها حوالي 8.1 % سنة 2013 أي 311000 بطال لترتفع لتصل حوالي 10.3 سنة 2017 أي 405000 بطال ، إن التفسير الوحيد لهذه النسب هو المركز السكان نسبة أكثر في المناطق الحضرية مقارنة بالريفية وكذلك سبب الهجرة المعاكسة نحو المناطق الداخلية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المبحث الثالث: التنمية الاقتصادية في الجزائر

يعتبر التنمية من أهم تحديات التي تشغل الدول سواء المتقدمة منها أو النامية ، وباعتبار الجزائر دولة نامية فإنها تعاني أيضا من بعض مظاهر تخلف اقتصادها، وهذا بسبب ضعف هيكلها الاقتصادي والاعتماد على صادرت قطاع النفط رغم توفرها على الإمكانيات اللازمة للنهوض بمختلف القطاعات الاقتصادية الأخرى بشكل يمكن من خلق اقتصاد متنوع يسمح بإحداث تنمية شاملة في جميع الميادين.

المطلب الأول: واقع التنمية الاقتصادية في الجزائر

لقد عرف الاقتصاد الجزائري عدة مراحل اتسمت بعدة اختلالات سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي ، ويمكن تحليل تطور التنمية الاقتصادية في الجزائر إلى الفترات التالية:

أولا: التوجهات التنموية قبل الإصلاحات للفترة[1962-1987][1]:

1 – فترة ما بعد الاستقلال1 [1962-1966]: خرجت الدولة بعد الاستقلال بهيكل اقتصادي هش أنهكه الاستقلال الاستعماري أين شهدت هذه المرحلة إرادة الدولة في القضاء على التبعية الاقتصادية وهيمنته القطاع الزراعي إذ بلغت نسبة مساهمته في الناتج القومي بـــ 16.4 % ، مع ضعف القطاع الصناعي نتيجة مغادرة الكوادر الفرنسية التي فتح عنه نقص كبير في الإطارات ، ناهيك عن وجود قطاع مصرفي متكون فقط من فروع لبنوك أجنبية متمركزة بشمال البلاد، وهو ما يعني قلة الموارد المالية وضعف معدلات النمو التي لم تراه من 4.8 % سنة 1966 ونسبة بطالة فاقت 32.9 % لذلك بادرت الجزائر بعدة إجراءات اقتصادية منها تأميم الأراضي الزراعية سنة 1963 والمناجم سنة 1966 بنك الجزائر سنة 1963 وتأميم باقي البنوك وشركات التأمين سنة 1966 وهو ما يؤكد الوجه الاشتراكي للجزائر

2 – فترة الاقتصاد المخطط [1967-1987] عرف الاقتصاد الجزائري خلال هذه المرحلة مخططات تنموية هدفت إلى تحويل الاقتصاد الجزائري إلى اقتصاد نامي

[1]–أوكيل حميدة، مرجع سابق ذكره، ص 199 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

أ- المخطط الثلاثي الأول 1967 :أعطت فيه الأولوية للاستثمار في الصناعات القاعدية خصوصا صناعة المحروقات الصناعات البتروكيماوية وصناعة الحديد والصلب ولقد سمح هذا المخطط بتخصيص 18.2 % من إجمالي الاستثمارات سنة 1967 وتراجع نصيب الزراعة إلى 12.5 % مقابل 17.5 % سنة 1963.

ب- المخطط الرباعي الأول [1970-1973]: بلغ حجم الاستثمارات 68.65 % مليار دينار وهو راجع إلى الارتفاع في حجم الاستثمارات إلى قرار الدولة بالتوجه نحو الصناعات الثقيلة وقد سعى إلى تحقيق نمو سنويا بقدر ب 9% من الناتج المحلي الخام ، تدعيم دور القطاع العام.

جـ- المخطط الرباعي الثاني [1974-1979]: يعد تكمله للمخطط السابق أين توجهت الجهود في تمويل المشاريع الاقتصادية الضخمة خاصة المحروقات ، الحديد...وقد خصص لهذا المخطط مبلغ 110 مليار دينار وهو ما يعادل 12 مرة حجم الاستثمارات في المخطط الثلاثي.

ثانيا: التوجيهات التنموية خلال مرحلة الإصلاحات الاقتصادية[1].

أن الجزائر بالإصلاحات سنة 1988 حيث كانت ترمي في مجملها في إصلاح مؤسسات الدولة .

1 -إعادة الهيكلة العضوية [1980-1986]

كان هذا الإصلاح الأول عبارة عن نمط جديد للتنظيم الاقتصادي بهدف بالدرجة الأولى إلى تقوية القطاع العام خلال إعادة تقسيم المؤسسات الكبيرة والشركات الوطنية وانطلقت سيرورة إعادة هيكلة المؤسسات من أجل تمكين القطاع العام من تجاوز مشاكله التي إنتاجه والوصول إلى توازن مالي ذاتي، وقد صاحب هذه السياسة عملية تطهير مالي في شكل إلغاء على

[1]-فريمش مليكة، **دور الدولة في التنمية ، دراسة مالية**، الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ،2012، ص 202.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

أوجزئي للديوان المتوسط أو الطويلة ، واستمرت هذه العملية إلى غاية 1986 وانقسمت إلى 50 مؤسسة تابعة للقطاع العام إلى 300 مؤسسة جديدة.

2 – المرحلة الانتقالية : [1988-1998] لقد كانت للأزمة النفطية لسنة 1986 الواقع الأكبر على الاقتصاد الجزائري بعد الانخفاض الحاد لأسعار النفط من 40 دولار سنة 1985 إلى 13 دولار للبرميل، وهذا ما أحدث عدة اختلالات في المؤشرات الاقتصادية الكلية التشريح الجزائر بداية التسعينات بتطبيق مجموعة من الإصلاحات خلال الفترة [1989 -1994] من أهم نتائج الإصلاح ، بلوغ نسبة الأسعار المقررة 85 % من السلع المدرجة مؤشر أسعار الاستهلاك ، كبح معدل التضخم في حدود 25.5 % عجز موازي سنة 94 إلى 5.7 % من النتائج الداخلي العام خفض قيمة الدينار إلى 35.1 دج للدولار ارتفاع مخزون العملات الأجنبية بـ 1.5 مليار دولار نهاية 1994[1] .

ثالثا : مرحلة الإنعاش الاقتصادي

أ – الإنعاش الاقتصادي [2001-2004] تميزت السنوات [2001-2004] بإنعاش مكثف التنمية الاقتصادية رافق استفادة الأمن عبر الوطن، وقد أسفرت عنه استثمار اجمالي بحوالي 46 مليار دولار أي 3700 مليار دينار منها حوالي 30 مليار دولار أي 2350 مليار دينار من الانفاق العمومي هو مستمر يساوي 3.8 % طوال السنوات الخمسة بنسبة 6.1 % في 2003 .

-تراجع البطالة من 29 % إلى 24 % واحتياطات تصرف قدرها 32.9 مليار دولار وانخفاض الديون من 28.9 مليار إلى 22 مليار دولار.

ب- البرنامج التكميلي لدعم الإنعاش الاقتصادي [2005-2009][2]:اعتزمت الحكومة مواصلة مجهود إنعاش النمو بعد النتائج المحققة وتكثيفه في جميع القطاعات حيث قدر عدد المشاريع المصرح بها خلال الفترة [2002-2013] بـ 53207 مشروع بمبلغ إجمالي قدره

[1]-اوكيل حميدة، مرجع سبق ذكره، ص 202

[2]- عظيم أسماء ،**التنمية الاقتصادية في الجزائر دراسة مقارنة قبل وبعد 1991** ، مذكر لنيل شهادة الماستر العلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، الجزائر، 2010، ص ص 85،87 .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

8072482 دج كما تم استحداث 853409 منصب شغل ، فقد شهدت الفترة [2002-2013] تطور كبير في عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر التي ارتفعت من 288587 مؤسسة سنة 2003 إلى ما يقارب 777818 مؤسسة مع نهاية 2013.

المطلب الثاني: تقييم مؤشرات التنمية الاقتصادية في الجزائر في الفترة [2013-2017]:

تميزت هذه الفترة على الصعيد الاقتصادي بتباطىء نمو الاقتصادي للجزائر جراء حدوث تراجع طفيف في إنتاج النفط والغاز واستمر نمو ضعيف[1] في القطاعات الأخرى وسنقوم بتحليل بعض المؤشرات الاقتصادية ونتابع تطورها كما يلي:

1 تطور معدلات التضخم : نتيجة انخفاض أسعار البترول وكذا انخفاض الإنتاج هذا ما أسفر عنه ارتفاع في الأسعار ولتحليل تطور معدلات التضخم في الجزائر خلال الفترة [2013-2017] نستعين بالجدول الموالي:

الجدول 13: تطور معدلات التضخم في الجزائر في الفترة (2013-2017)

السنوات / معدلات التضخم	2013	2014	2015	2016	2017
معدل التضخم %	3.3	2.9	4.8	4.3	4

المصدر:من اعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات الديوان الوطني للإحصائياتons

كمن خلال معطيات الجدول نلاحظ تدبدب في معدلات التضخم في الفترة [2013-2017] حيث عرف ارتفاعا من 3.3 %سنة 2013 إلى 04 % سنة 2015 نتيجة الانخفاض الطفيف في إنتاج النفط ما نتج عنه رفع الدعم بين السلع الغذائية ما أدى إلى ارتفاع الأسعار ، وهو ما ينعكس نوعا ما التأثير الناجم عن بعض الأسس لقيمة العملة بحوالي 20 %بهدف تصحيح اختلال ميزان المعاملات الخارجية.

[1]-فريمش مليكة، مرجع سبق ذكره، ص 287.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

2- تطور إجمالي الناتج المحلي للفترة [2013-2017]:

سنحاول تحليل تطور إجمالي الناتج المحلي للفترة [2013-2017] من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم 14 : تطور إجمالي الناتج المحلي [2013-2017]

السنوات / القيمة	2013	2014	2015	2016	2017
إجمالي الناتج المحلي (مليار دينار)	166	172	167	173	174
نمو الناتج المحلي (%)	2.8	3.8	3	3.3	2.1

المصدر:من اعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات الديوان الوطني للإحصائياتons

من الجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع في إجمالي الناتج المحلي خلال الفترة [2013 -2017]حيث ارتفع من 166 مليار دينار جزائري إلى 174 مليار سنة 2017 لكن ينخفض النمو في الناتج من 2.8 % سنة 2018 إلى 2.1% إلا أنه ارتفع في كل من السنوات 2014و2015 و 2016 لينخفض سنة 2017 ، وهذا راجع إلى انخفاض أسعار البترول باعتبار أن الجزائر تعتمد بالدرجة الأولى على مخرجات البترول بالدرجة الأولى فانخفاض إنتاج البترول أدى إلى انخفاض الصادرات ما أدى إلى انخفاض إجمالي الناتج المحلي.

3 -تطور معدلات الاستثمار في الجزائر في الفترة : [2013 – 2017]:

سنحاول من خلال الجدول التالي متابعة تطور معدلات الاستثمار في الجزائر خلال الفترة [2013 – 2017]وهو يضم على علامة الاستثمار الأجنبي والمحلي.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الجدول رقم 15:تطور معدلات الاستثمار في الجزائر خلال الفترة [2013 – 2017]:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
معدل الاستثمار	%44.72	%47.82	%52.8	%50	%48.9

المصدر:من اعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات الديوان الوطني للإحصائياتons

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ ارتفاع معدلات الاستثمار خلال هذه الفترة حيث ارتفعت من 44.7 % سنة 2013 إلى 48 % سنة 2017 حيث خصص الجزائر مبالغ طائلة في مجال الاستثمارات التي تهدف إلى تحسين الامثل التنظيمي لترقية المؤسسة صغيرة ومتوسطة، مكتب بدورها من خلق مليونين و371 ألف منصب شغل.

4- تطور معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر في الفترة [2013-2017]:

عرفت النمو الاقتصادي في هذه الفترة تدبدبات ، سنحاول دراستها من خلال الجدول التالي غي الفترة [2013-2017]

الجدول رقم 16: تطور معدلات النمو الاقتصادي في الجزائر [2013-2017]

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017
معدل النمو الاقتصادي	%2.9	%3.5	%3.9	%3.6	%3.1

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على احصائيات الديوان الوطني للإحصائياتons

من خلال معطيات الجدول أعلاه نلاحظ تباطئ النمو الاقتصادي في هذه الفترة حيث انخفض من 7.1% سنة 2013 ليصل إلى 3.1% سنة 2017و هذا التراجع راجع الى الانخفاض الحاد في أسعار البترول الذي أصفر عنه ارتفاع معدلات التضخم والبطالة ، أما عجز الموازنة والحساب الخارجي اللذان يفوق 10 % فازداد ارتفاعا، فاعتماد الجزائر على إيرادات النفط يجعلها تظل عرضة بشدة للتقلب في أسعاره.

المطلب الثالث :تخطيط القوى العاملة ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر

أدت التطورات الاقتصادية والسياسية التي شهدها سوق العمل الجزائري خلال مراحل التطورات المختلفة إلى إحداث العديد من التحولات الهيكلية في القوى العاملة في بنيتها القطاعية والتعليمية والمهنية.

-تعتبر دراسة معدلات مشاركة السكان التنظيمية اقتصاديا من الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي يبلغه البلد في هذا الصراع ومن خلال دراستنا السابقة لمعدلات النشاط الاقتصادي في الجزائر نلاحظ أنها تبدوا إجمالا منخفضة مقارنة بالبلدان الصناعية المتقدمة ، ويرجع هذا الانخفاض في رأينا إلى العديد من الأسباب أهمها:

-ارتفاع معدلات الالتحاق بالتعليم للجنسين معا.

- الانخفاض الملحوظ في توفير مناصب الشغل جديدة دائمة مما يؤثر على معنويات بعض الشباب من القيام بالبحث من العمل وعدم تسجيل أسمائهم لدى مكاتب اليد العاملة

- فترة التركيب العمري للسكان في الجزائر.

1- دور تخطيط القوى العاملة في تحقيق التنمية الاقتصادية بالجزائر:

ان ازدياد حاجة الدول إلى توفير القوى العاملة المطلوبة جعلها تولي أهمية خاصة التخطيط القوى العاملة على جميع المستويات خاصة في الدول النامية ومن بينها الجزائر حيث تعمل على:

أ – **العناية بالإنسان** : وهو يعتبر أهم عامل لتحقيق التنمية فتخطيط القوى العاملة يمثل وسيلة للعناية بالإنسان الذي يملك القدرة على المساهمة بطاقاته على تحقيق أهداف أمته.

ب – **تقرير المهارات والقدرات للنمو الاقتصادي** : إن تخطيط القوى العاملة يتضمن دراسة ما يمكن أن يقدمه السوق العمل وما يمكن أن تستوعبه القطاعات الاقتصادية من القوى العاملة المتاحة حيث يشكل الوسيلة للموازنة بين عرض القوى العاملة والطلب عليها، وذلك بتقدير الاحتياجات الضرورية من القوى المؤهلة التي تتطلبها تلك القطاعات.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

جـــ- **تحقيق التشغيل الكامل** : يسعى التخطيط القــوى العاملــة إلــى تحقيــق التشــغيل الكامــل أي إخضاع خطة التنمية الاقتصادية إلى متطلبات خطة التنمية البشرية وهــذا يــتم علــى أســاس تقــدير اتجاهات القوى العاملة داخل النشــاطات الرئيسية،ودراســة معــدلات الاســتثمار اللازمــة للتوظيــف حجم قوة العمل في كل نشاط.

د -**رفع نصيب الفرد من الناتج القومي**: إن تخطيط القوى العاملــة لا يقــف عنــد حــد البحــث عــن فرص العمل للأيدي العاملة المتزايدة بل يحاول رفع نصــيب الفــرد مــن النــاتج القــومي ويتطلــب ذلك في الأسس زيادة إنتاجية الفرد في مختلف القطاعات الاقتصــادية، ومــا تخطــيط القــوي العاملــة إلا الركيزة الفعالة لاستخدام الإنسان استخداما أمثلا.

ه – **التخطيط للتعليم والتدريب**: يرتبط تخطــيط القــوى العاملــة بعمليــة تخطــيط التــدريب والتعلــيم باعتبارها عوامل تؤثر على جانب عرض العمل التــي يتضــمنها ، تخطــيط القــوى العاملــة وذلــك بربط النظام التعليمية باحتياجات التنمية سواء كانت اقتصادية او اجتماعية.

و – **الاستقرار السياسي والاجتماعي** : إن تخطــيط القــوى العاملــة يســاهم رســم الطريــق التــي تؤدي إلى الاستخدام الأمثل للقــوى العاملــة، وزيــادة تشــغيل العــاطلين (القضــاء علــى البطالــة) والمساعدة في اختيار وتنفيذ البرامج الاقتصادية ومــن تــم اختيــار المشــروعات التــي تزيــد مــن استخدام الأيدي العاملة لذا هو يؤدي إلى استقرار البلد.

ي -**كفاءة العمليات الإنتاجية**: إن أبعاد تخطيط القــوى العاملــة وأهدافــه علــى مســتوى القطاعــات الاقتصادية لها أثر كبير على كفاءة العمليات الإنتاجية، تقــدير التكلفــة الكليــة للإنتــاج تجنــب دفــع أجور إضافية دون ان يقابلها عمل مماثل ، وهو يميل كذلك أإلــى تحديــد او تطبيــق حــدة المشــاكل التي سيقف من وراءه ذلك ن فهو مصدر أساسي لرفــع معنويــات العــاملين وزيــادة كفــاءتهم فهــو يزيد من استقرار العمل وإنتاجية.

2 – **الحلول المقترحة** : نرى أن الجزائر أهملت أهم جانــب مــن جوانــب ســوق العمــل الا وهــو تخطيط القوى العاملة الذي يساهم بدرجة كبيرة في تحقيق احتياجات التنمية لذا وجب عليها:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

- نشر الوعي التخطيطي والتعريف بأهمية تخطيط القوى العاملة على مستوى المنشآت الاقتصادية وتوحيد الأساليب والمفاهيم الخاصة بتقنيات القوى العاملة .

- قيام مجلس القوى العاملة بمتابعة وتنسيق للجهود التي تبدلها الجهات المختصة بتخطيط القوى العاملة الجزائرية وتنميتها.

- أن تعدل الدولة عن سياسة الجهود الحالية في التوظيف بالجهاز الحكومي والهيئات الاقتصادية العامة .

-إعادة توزيع العمالة على أجهزة الدولة من خلال توزيع فائض الخرجين بحيث لا يحدث اختلال نتيجة تضخم العمالة وتكدسها في بعض الأجهزة ونقصها في أخرى .

-تطوير مكاتب الاستخدام لتفعيل دورها في التعامل مع طرفي الإنتاج وتوفير فرص العمل.

-الحد من الفساد الإداري والبيروقراطية التي تعيق حركة ونمو القطاع الخاص والوطني والقضاء على المحسوبية وضع الفرد المناسب في الوظيفة المناسبة الذي من شأنه رفع الإنتاجية .

-تدعيم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تساهم بدور كبير في توفير مناصب شغل والقضاء على البطالة.

-توجيه الطلاب وإرشادهم بجميع الوسائل الممكنة للالتحاق بالتخصصات الدراسية المهنية التي تناسب ميولهم وقدراتهم.

-ربط السياسات التعليمية باحتياجات خطط التنمية من القوى العاملة وأن يتم تعديل برامج مؤسسات التعليم وبرامج مؤسسات التدريب لتتلائم مع متطلبات واحتياجات بسوق العمل.

-ضرورة الملائمة بين السياسة الاقتصادية وسياسات التعليم والتدريب للوطن من أجل الاستغلال الأمثل للقوى العاملة الوطنية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

-الاهتمام بتوجيه الرعاية التعليمية والتقنية للسكان و مهاراتهم ليكونوا قادرين على مسايرة التنمية.

-إعداد وتأهيل اليد العاملة بمختلف التخصصات والمهارات إضافة إلى الكفاءات وتزويد القوى العاملة بالمعارف والخبرات اللازمة بهدف تحقيق الأهداف التنموية في كافة المجالات.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

خلاصة الفصل:

مما سبق وما تناولنا في هذا الفصل يلاحظ أنه بالنسبة لوضعية الجزائر في محاولاتها التنموية أنها في البداية وبعد الاستقلال حاولت تقليد الوسائل فسارعت إلى شراء المصانع وجلب التكنولوجيا من الخارج ، إلا أنها لم تصل إلى تحقيق النتيجة المرغوب فيها، فلو أنها تأملت وخططت لوجدت أنه ليس بناء مصانع وإنشاء بنوك وتوزيع حصص في السوق فحسب، يحقق التنمية الاقتصادية ، بل أن الاقتصاد قبل ذلك هو تشيد الإنسان و الاهتمام به كمورد مهم في العملية الإنتاجية ، يجب عليها الاهتمام بتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسات باعتبار الموارد البشري عنصرا من عناصر التنمية بل هو غاية التنمية، وعليه وجب تطويره ورفع مستواه العلمي والصحي وهذا ما سعت لتحقيقه الكثير من الدول حول العالم للوصول للتنمية ، لان الجزائر هي واحدة من هذه الدول التي تسعى لتحقيق التنمية، فإنها سعت كغيرها إلى انتهاج هذا المفهوم ، ولقد حققت في السنوات الأخيرة ارتفاعا ملحوظا مقارنة بالسنوات الماضية، إلا أنها تبقى لا ترى إلى مستويات التقدم التي يتطلع لها الفرد الجزائري .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الخاتمة

الخاتمة:

خلصت الدراسة إلى أن عملية تخطيط القوى العاملة عملية مهمة للغاية، لأن العامل المهم الذي من خلاله تحقق التنمية الاقتصادية هو العامل البشري، حيث أن القوى العاملة بحجمها وخصائصها لها دور مهم في العملية الإنتاجية.

إن الجزائر الحديثة تسعى باستمرار البقاء والنمو والنجاح مطالبة بأن تركز اهتمامها على التخطيط القوى العاملة وأن تنظر إلى المستقبل ونرى احتمالاته (التخطيط) وتستعد لهذه الاحتمالات، وباعتبار أن الجزائر أصبحت مؤسساتها تعمل اليوم في اقتصاد ديناميكي للغاية، حيث التغيير هو القاعدة وليس الاستثناء وقد يكون هذا التغيير فجائيا وشاملا أو قد يكون بطيئا ويحدث بالتدريج، لكن المهم أن الأشياء لا تبقى أبدا على حالها فهي تتغير باستمرار ، وهذا التغيير قد يؤدي إلى ظهور مشكلات عدم التوازن في القوى العاملة التي يواجهها على الأفراد القائمين لعملية التخطيط القوى العاملة، وهنا نجد أن المخطط الناجح يتعامل مع مشكلات منظوره بينما يناضل المخطط غير الناجح مع مشكلات غير متطورة والفرق بين الموقفين يرجع بلا شك إلى نوعية البيانات المعتمد والأساليب المستعملة وخبرة المخطط.

لا يزال دور القوى العاملة في التنمية دون المستوى الممكن تحقيقه في الجزائر ،لذا يجب الاهتمام بتخطيط القوى العاملة من أجل تحقيق تنمية شاملة سواء اقتصادية أم اجتماعية أم ثقافية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

نتائج الدراسة:

1-النتائج المتعلقة بصحة الفرضيات:

- أثبتنا صحة الفرضية الأولى أن هناك علاقة بين تخطيط القوى العاملة و مستوى التشغيل و هي علاقة طردية حيث يسعى تخطيط القوى العاملة للتشغيل الكامل عن طريق تقدير اتجاهات القوى العاملة داخل النشاطات الرئيسية لتوظيفها في كل نشاط.

-أثبتنا صحة الفرضية الثانية أن هناك علاقة يبن تخطيط القوى العاملة و معدلات البطالة و هي علاقة عكسية حيث يسعى للموازنة بين عرض القوى العاملة و الطلب عليها ،و كذا الاستخدام الأمثل للقوى العاملة.

-أثبتنا صحة الفرضية الثالثة أن هناك علاقة طردية بين تخطيط القوى العاملة و النمو الاقتصادي من خلال دراسة السوق و زيادة الإنتاجية رفع نصيب الفرد من الناتج القومي و دراسة معدلات الاستثمار اللازمة لتوظيف القوى العاملة .

2-النتائج العامة:

مما سبق نستنتج :

-أنه لا يوجد اهتمام واضح بتخطيط القوى العاملة في المؤسسات الجزائرية بالطريقة التي تضمن الاستخدام الرشيد لقوة العمل بما يضمن تحقيق أهداف الدولة.

-كذا ارتفاع حجم القوى العاملة في الجزائر لكن لا بوجد تخطيط رشيد لها مما أدى إلا تفاقم حجم البطالة.

-تراجع معدلات النمو الاقتصادي في السنوات الأخيرة ،بسبب عدم التوازن في توزيع القوى العاملة بين القطاعات،فقطاع الخدمات يستأثر بالنصيب الأكبر من إجمالي القوى العاملة .

- انخفاض مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

التوصيات:

مما النتائج السابقة توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات،التي يأمل أن يستفيد منها الباحثون و المسؤولين و هي كالتالي:

1-ضرورة الاهتمام بوظيفة تخطيط القوى العاملة و العمل بها داخل المؤسسات ،الذي من شأنه التزود بالعدد و النوع الكافي من العمال.

2-لابد من التوازن في توزيع القوى العاملة بين القطاعات الاقتصادية و التركيز على عمليات الإنتاج

3-تحقيق التطور النوعي للقوى العاملة و رفع كفاءاتها و مهارتها في شتى القطاعات، بما ينسجم مع مستلزمات تحقيق التنمية الاقتصادية ،و هذا يتطلب رفع إمكانيات التأهيل و التدريب و توسع قاعدتها بحيث تشمل مختلف أصناف المهن و مستويات المهارة و الاختصاص.

4-تأهيل القوى العاملة لاستخدام التقدم التقني و الثورة العلمية في عملية التنمية الشاملة و جعلها في مستوى يمكنها من الإسهام في تطوير التكنولوجيا و توطينها و ابتكارها.

5-تحقيق التوازن في سوق القوى العاملة ،أي بين عرض القوى العاملة و الطلب عليها بهدف التوصل إلى الاستخدام الأمثل لقوة العمل.

6-مكافحة الأمية و نشر الثقافة العمالية بهدف النهوض بمستوى القوى العاملة.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

1- ابراهيم مشورب، التخلف والتنمية، دار المنهل اللبناني للنشر والتوزيع، بدون طبعة، لبنان 2000.

2- احمد عارف العساف التخطيط والتنمية الاقتصادية، دار الميسرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2011.

3- احمد يوسف ، المفاهيم الإدارية الأساسية ، دار المنهل للتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن،2008.

4- بشير العلاق، تخطيط وتنظيم برنامج وحملات العلاقات العامة، دار الكتاب للنشر والتوزيع ، بدون طبعة، سوريا 2010.

5- بشار يزيد الوليد، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2008.

6- بشرى بنت بدير الموسى غناد، مبادئ إدارة الأعمال الأساسيات والاتجاهات الحديثة، دار العبيكان للنشر ، الطبعة الأولى ، السعودية، 2010.

7-باسم عبد الله عقيل ، التخطيط الاقتصادي، دار مجدلاوي للنشر، الطبعة الثانية، الأردن، 1993 .

8- حسن خلف فليح ، التنمية والتخطيط الاقتصادي، جدار الكتاب العلمي للنشر والتوزيع ، عمان، الطبعة الأولى ،2005.

9- جاري ديسلر،إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية،2008.

10-جاسم عبد الله عقيل ابو رغيف، تخطيط الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث للنشر، بدون طبعة، 1998.

11- جمال داود سليمان،مقدمة في التنمية و التخطيط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بدون طبعة، جامعة بغداد ، العراق، 2001.

12- جمال داود سلمان وطاهر فاضل حسون، التخطيط الاقتصادي، بيت الحكمة، للنشر والتوزيع، بدون طبعة، بغداد ، العراق.1987.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

13- خضير كاظم محمود، إدارة الموارد البشرية، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة ، الطبعة الأولى، عمان، 2007.

14- زيد منير عبوي، الإستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير، دار المعتز للنشر والتوزيع، بدون طبعة، الأردن، 2010 .

15- عبد الباري درة وآخرون، إدارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات للنشر، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 2006.

16- عبد الكريم احمد جميل ، إدارة الموارد البشرية، دار الخيادرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، السعودية،2005.

17- عبد الكريم بكار، مدخل الى التنمية المتكاملة ، دار القلم للنشر ، الطبعة الأولى، دمشق، سوريا، 1999 .

18- عبد اللطيف مصطفى ، عبد الرحمان بن سانية، دراسات في التنمية الاقتصادية، دار المنهل للنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2014.

19- عبد القادر محمد عبد القادر عطية، النظرية الاقتصادية الكلية، الدار الجامعية للكتاب، مصر، 1997.

20- علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للنشر والتوزيع، ، بدون طبعة،القاهرة، مصر،2001.

21-مجيد الكرخي، التخطيط الاستراتيجي المبنى على النتائج ، دار الثقافة والفنون للنشر، بدون طبعة، قطر، 2014.

22- محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية : نحو منهج استراتيجي متكامل، دار العبيكان للنشر ، الطبعة الرابعة ، السعودية، 2014.

23- محمد صالح تركي القرشي، علم الاقتصاد التنمية، إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2010.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

24- محمد صفوت قابل، نظريات و سياسات التنمية الاقتصادية،دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر و التوزيع،الإسكندرية،مصر،2008.

25-محمد عبد العزيز عجمية، مقدمة في التنمية والتخطيط، دار النهضة العربية للنشر ، الطبعة الأولى، بيروت لبنان، 1983.

26- محمد فريد عبد الله، التخطيط التنمية السياحية، دار الأيام للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، عمان ،الأردن، 2015 .

27- محمود داود الربيعي ، الفكر الإداري المعاصر في التربية والتعليم ، دار الكتب العلمية للنشر، بدون طبعة، مصر، 2013.

28- مدحت القريشي، التنمية الاقتصادية (نظريات وسياسات وموضوعات) دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2007.

29- مصطفى مصطفى كامل، إدارة الموارد البشرية، الشركة العربية للنشر والتوزيع، بدون طبعة، القاهرة ، مصر، 1994.

30- ميشل تودارو، التنمية الاقتصادية، دار المريخ للنشر، بدون طبعة، الرياض، السعودية، 2006.

31- نوري منير، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

32- ياسر خالد سلامة ، اقتصاديات التعليم ، دار المنهل للنشر والتوزيع ، بدون طبعة ، السعودية. 2010.

33-يحي غني النجار ، دراسة في التخطيط الاقتصادي،وزارة الثقافة والفنون للنشر، بدون طبعة، 1978.

المذكرات:

1-أسماء عظيم ،التنمية الاقتصادية في الجزائر دراسة مقارنة قبل وبعد 1991 ، مذكر لنيل شهادة الماستر العلوم السياسية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة ، الجزائر، 2010

2-أمال ميموني ، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة مديرية التشغيل مذكرة لنيل شهادة ماستر سياسات عامة والتنمية، جامعة مولاي طاهر، سعيدة، الجزائر ، 2014.

3-اسحاق كواشخية، النمو الاقتصادي والبطالة في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، 2014.

4-ايمان عامر ، دور السياسة التشغيل في تحقيق التنمية المحلية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية إ جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2013.

5-ايمان نور اليقين خلادي، دور الادخار العائلي في تمويل التنمية الاقتصادية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2011.

6-باباه ولد سيدن، دار الموارد البشرية في التأثير على الأداء، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،2009.

7-جمال خليل عدوان ، واقع تخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي غير الحكومي في محافظات ، قطاع عزة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008.

8-حميدة أوكيل ، دور الموارد المالية في تحقيق التنمية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، الجزائر، 2010.

9-خالد عيادة نزال عليمات ، انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2014.

10-رؤوف عثامنية ، التخطيط في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية،جامعة الجزائر2000.

11-سارة بوعتيوه ، السياسة المالية واثرها على التنمية الاقتصادية في الجزائر،(2000.2015) مذكر لنيل شهادة ماجستير تخصص تحليل اقتصادي جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2016.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

12-عبد الرزاق جباري ، اثار سياسة التشغيل علي التنمية المستدامة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الاقتصاد الدولي .جامعة فرحات عباس. سطيف ،الجزائر.2014.

13-عثمان علام، تمويل التنمية في الدول الإسلامية الأقل نمو، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية ،جامعة الجزائر، 2013.

14-علي مطاي ، الاستثمار الأجنبي المباشر في الجزائر ودوره في التنمية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة ، الجزائر، 2015.

15-علي حميدوش ، التنمية البشرية والتنمية الاقتصادية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر.

16-عودة لعريفي ، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف،الجزائر، 2010.

17-فاطمة الزهراء وكابوس، سياسة التشغيل وتوجيه الشباب نحو النشاط الاقتصادي غير الرسمي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية ، جامعة العقيد2 ،أعلي محمد ألحاج بالبويرة ، الجزائر، 2011.

18-كمال تيميراز ، دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

19-ليندة كحل الرأس ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة [2000 -2010]، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر، 2010.

20-مجدي زكي السعدي ، واقع التخطيط لتنمية الموارد البشرية في برنامج المدرسة صديقة الطفولة وفق المعايير الوطنية ، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه في أصول التربية ، جامعة دمشق، 2013.

21-محمد ادريوش حماني ، إشكالية التشغيل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان .الجزائر. 2012.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

22-محمد الضمور موفق ، واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام في الأردن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورة تخصص إدارة أعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، 2008.

23-محمد عثماني ، دور النظام المصرفي في تحقيق التنمية الاقتصادية،مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية،جامعة الطاهر مولاي سعيدة،الجزائر،2015.

24-مرام تيسير مصطفى الفرا ، دور القطاع المصرفي في تمويل التنمية الاقتصادية الفلسطينية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في اقتصاديات التنمية ، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2012.

25-مليكة فريمش ، دور الدولة في التنمية ، دراسة مالية، الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة دكتورا في العلوم السياسية ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ،2012.

26-نوال بن فايزة ، إشكالية البطالة ودور المؤسسات في سوق العمل في الجزائر خلال الفترة[1990 . 2005] ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، جامعة الجزائر ، 2008.

27-نوال جمعون ، دور المصارف في تمويل التنمية الاقتصادية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.

28-نوري قرماط، واقع تخطيط القوى العاملة في مؤسسات الشباب والرياضة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة التسيير الرياضي، المركز الجامعي محمد شريف مساعدية، سوق أهراس، الجزائر، 2010.

29-رماش هاجر، اتفاق الشراكة الأورو جزائرية وسوق العمل في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتورة في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة ، الجزائر، 2012.

30-يسرى بو عكاز,تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر,مذكرة لنيل شهادة الماجيستر تخصص الدولة و المؤسسات العمومية, ,جامعة الجزائر-2015,1

المجلات و الملتقيات:

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1- سليم مجلخ، مجلة جامعة الشارقة ، محددات البطالة في الجزائر، العدد2 ديسمبر 2016 ، قالمة ،الجزائر.

2- سليمان احمية ، الملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدولة، السياسة العامة في مجال التشغيل ومكافحة البطالة في الجزائر، 26 أفريل 2009.

3- صفية بوزار ، الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية ، فعالية وانعكاسات سياسية التشغيل على البطالة و الفقر في الجزائر خلال الفترة 1990-2014،المركز الجامعي تيبازة ،الجزائر،08-08-2014.

4- عبد الرزاق مولاي لخضر ، مجلة الباحث، تقييم آداء سياسة الشغل في الجزائر 2000-2012 ، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة ، الجزائر، 2012.

5- علي الحسن محمد نور زروق ، اثر التخطيط الاستراتيجي على التنمية الاقتصادية في السودان، مجلة جامعة بحث الرضا، العدد 15 ، ديسمبر 2015.

6- فتيحة داود ، المجلة الاقتصادية، تدقيق الفعالية السياسية التشغيل في الجزائر، العدد 15، 2015، المدرسة العليا للاقتصاد، وهران ، الجزائر، 2015.

7- فارس شلالي ، مجلة معارضة التخطيط القوى العاملة الجزائرية بين النظرية والتطبيق، العدد 18 جوان 2015

8- فاطمة عبدلي ، مجلة الاقتصاد، الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان، العدد 13، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف ، الجزائر، 2014.

9- عاقلي فضيلة ، مداخلة البطالة تعريفها واثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر) ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، الجزائر، 2013

10- نصر الدين عشوي ، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ، الأساليب العلمية لتخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة ،العدد4 ، achouinas@yahoo.fr.

11- نصر الدين عشوي، مجلة العلوم الإنسانية، تخطيط القوى العاملة على مستوى المؤسسة، العدد 29 ،2004.

12- عبلة عبد الحميد بوخاري ، مجلة التنمية والتخطيط الاقتصادي، مقدمة في التنمية الاقتصادية ، العدد 24،2008 .

13- عدنان بناني صالح ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، دور الاستثمار الاجنبي المباشر في التنمية الاقتصادية ، العدد الخاص بمؤتمر الكلية، 2013.

14- نور الدين بوالشرش ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، واقع إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية، العدد 27 ، 2016.

المحاضرات:

1- عبلة عبد الحميد بخاري، محاضرات في التنمية والتخطيط الاقتصادي، قسم الاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ،جدة، السعودية،2010.

2- فضيلة عاقلي ، مداخلة البطالة تعريفها وآثارها الاقتصادية (سياسة التشغيل في الجزائر) ، جامعة الحاج لخضر، باتنة ، الجزائر، 2013.

3- محمد عدنان وديع، محاضرات في قياس التنمية ومؤشراتها، جامعة الإسكندرية ، مصر، 2015.

4- ياسين ضياف ، التنمية الاقتصادية في الجزائر بين متطلبات الحاضر ورؤية مستقبلية، جامعة الشلف ، الجزائر، 2015.

5- يونس وهدان ، محاضرات في الاقتصاد الزراعي، جامعة أبها ، السعودية ، 2013.

المواقع الإلكترونية:

1 -الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz .

2 -جلال خشب، النمو الاقتصادي، www.alukah.net.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة بشكل عام إلى الوقوف على واقع تخطيط القوى العاملة ،وبشكل خاص تخطيط القوى العاملة وأثره في التنمية في الجزائر، والسعي لتحليل إمكانيات وقدرات القائمين على إدارة المؤسسات على دراسة احتياجاتها من القوى العاملة، ووضع الخطط اللازمة لتوفير الكوادر البشرية ذات الكفاءة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها أن التخطيط السليم للقوى العاملة يحقق الأهداف على المستوى الجزئي أي المؤسسات و كذلك على المستوى الكلي أي التنمية ككل ولتخطيط القوى العاملة دور مهم في تحقيق التنمية الاقتصادية، وفي الأخير حاول الباحث وضع اقتراحات خاصة بضرورة تخطيط القوى العاملة والتعمق في معرفة أبعاده لأنها باتت ضرورة خصوصا مع الارتفاع الهائل في معدلات البطالة في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: تخطيط قوى عاملة، تنمية اقتصادية، سياسة تشغيل، بطالة.

Abstract:

The aim of this study is to examine the reality of labor forces planning, especially the planning of the labor force and its impact on development in Algeria, and to seek to analyze the capabilities of the managers of the institutions to study their labor forces needs and to develop the necessary plans to provide qualified human cadres. The results showed that the proper planning of the labor force achieves the objectives at the micro level, ie, institutions, as well as at the macro level, ie, development as a whole, and the planning of the labor force, is an important role in achieving economic development. Finally, And deepen the knowledge of its dimensions because they became necessary, especially with the dramatic rise in unemployment rates in Algeria.