

مدخل عام حول المقياس:

تعتبر الموارد البشرية من اهم التحديات التي تواجه دول العالم سواء بالمجتمعات المتقدمة او بالمجتمعات النامية، وذلك لما لها من أهمية في تطوير وتنمية هذه المجتمعات، فكلما اهتمينا بهذه الموارد البشرية كلما كان لها الدور الأساس في التقدم التطور والرفي:

ذلك انها عنصر أساس في فهم عملية التنمية الشاملة.

فهي بذلك تعد عنصر استثمار مهم ومريح على مستوى النسق الاجتماعي والاقتصادي معاً،

وإذا كانت المنافسة موضوعاً تفسيرياً للكثير من العناصر الإنتاجية للنظريات الاقتصادية في تحليلها وشرحها لموضوع سوق العمل، يصبح السعي وراء تحقيق مكاسب عينية وتجاوز رهانات امرا ضروريا لتحقيق الانتقال الإيجابي في مجال التنمية او بالأحرى في مجال توظيف أمثل لمجمل العناصر التنموية والإنتاجية التي تعتمد عليه المؤسسة بشكل عام.

وعليه فان المؤسسة الإنتاجية أصبحت تبذل كل ما في وسعها من تنظيم وأداء وذكاء قصد استقطاب اليد العاملة النشطة والكفاءات اللازمة التي تسمح بتدوير العملية الإنتاجية للمؤسسة وفق منظور براغماتي وحديث ، ومنه توجيه وتطوير حركة النشاط الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر الأساس في عملية التنمية الشاملة.

إضافة الى ذلك فان عملية التوظيف والتكوين والتدريب المستمر لمواكبة عملية التطور أصبحت ملازمة لأي حركة اقتصادية متقدمة حتى تتم الترقية والتأهيل اللازمين لعملية التوظيف والادماج وفق معادلة التكوين — المنافسة — التشغيل، في اطار محلي ودولي .

ومن أجل مواجهة التحديات التي تطرحها القوى التنافسية والتي تأخذ مصداقيتها من مواضيع عديدة كالعولمة وصراع الأقطاب الاقتصادية والانفتاح الاقتصادي وفق شروط العولمة (انتقال عناصر الإنتاج من : يد عاملة و رأس مال وذكاء بكل حرية ودون شرط او قيد) وما تأتي به من انفتاح على الأسواق العالمية وحرية التجارة وغيرهابين الأسواق العالمية يحتدم التنافس على اليد العاملة المتكونة وذات كفاءة عالية التي تصبح مؤشرا أساسيا في فهم تركيبة ودور سوق العمل منها في الجزائر .

ان الاهتمام بموضوع تنمية الموارد البشرية ونتائجها واثارها يفرض علينا بالضرورة الاهتمام بموضوع حركة وتطور سوق العمل داخل النسق الاقتصادي والاجتماعي والذي يصبح النمو الديمغرافي ازمة حقيقية للمجتمعات اذا لم يواجهها استراتيجية محكمة ذات مؤشرات ومقومات منطقية وواقعية أي تأخذ بجدلية الواقع والإمكانات كفرضية في تفسير أي ركود او تضخم أو أزمة (راجع الازمة العالمية 1929 التي سميت بأزمة الركود الاقتصادي العالمي التي على ضوءها جاءت التفسيرات الحديثة لمفهوم سوق العمل) ،

وذلك للاعتبارات التالية نذكر منها:

- 1- ان تنمية الموارد البشرية مرتبطة الى حد كبير بسوق العمل.
- 2- ان التوظيف هو مؤشر لمصادقية النظام الاقتصادي المتبع ومنه قدرة المؤسسة في عملية الادماج.
- 3- يتفق الكثير من المفكرين في المجال الاقتصادي والاجتماعي ان قوة أي منظومة اقتصادية مرتبطة بمدى قدرتها في خلق مناصب عمل جديدة ومستمرة.
- 4- ان قدرة المجتمع في حل مشكلة البطالة مهما كان نوعها وصعوبتها مرتبط الى حد كبير بقدرة المنظمة في عملية الاستثمار وخاصة في خلق فرص العمل.
- 5- ان النظريات سواء الكلاسيكية او النيوكلاسيكية او الحديثة التي اهتمت بموضوع التنمية ركزت كثيرا على العلاقة بين قوة العمل وقدرة استيعاب سوق العمل (بمعنى تحديات اقتصادية واجتماعية)، ويتضح ذلك جليا في مفهوم الاستخدام الكامل الذي جاء به المفكر الاقتصاد "جون منر كنز "
- 6- ان دراسة سوق العمل أصبح مرتبط بالدراسات الاستراتيجية للمؤسسة الاقتصادية، فكل ما كان عندنا سوق عمل متوازن وله القدرة على التوسع والاستمرار كلما كانت لدينا تنمية متواصلة، (انظر التحليل الاستراتيجي للمؤسسة عند ميشال كروزو)
ذلك ان التنمية مرتبطة بشكل قوي ودائم بمستويات الاستثمار أي:

استثمار ————— توظيف ————— انتاج ————— استهلاك ————— حركة النشاط الاقتصادي —————
تنمية شاملة.

حيث ان قوة سوق العمل مرتبطة بمدى قدرتها على الاستجابة لطلبات العمل، اذ أن العمل او التشغيل مرتبط بدرجة كاملة او كلية بكل من العنصرين: الاستثمار و التكوين ملية او فهم هذين المفهومين هو فهم اكثر لعملية التشغيل .

ان الاهتمام بالعنصر البشري اليوم لم يعد مجرد إدارة أنشطة تقليدية للتوظيف او التشغيل، وعلاقات العمل، والتعويضات والترقية

بل أصبحت العلاقة بين اليد العاملة وسوق العمل أكثر شمولاً وتكاملاً مع كل من الهيئات المشرفة عن التكوين وعملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات وبمفهوم أكثر أهمية: علاقة النمو الديمغرافي والتنمية.

ولهذا فقد تزايد الاهتمام بموضوع العلاقة بين التنمية وسوق العمل والتكوين لليد العاملة وهذا على مستوى المؤسسات الاقتصادية مؤسسات التكوين ومنه المجتمع وبالخصوص المجتمعات النامية. وفي هذا الصدد شهدت الجزائر محاولات عديدة في مجال الاهتمام بالعنصر البشري، فأنشأت المراكز المختلفة للتكوين والتدريب، كما عرفت المؤسسات الاقتصادية الكبيرة المتوسطة برامج تكوينية لتأهيل مواردها البشرية، وذلك لضمان استقرارها وتطورها والاستفادة من خبراتها. وفي نفس الوقت اهتمت الجزائر بعنصر التشغيل حيث اولت له كل الأهمية وذلك لما له من دور في تحقيق التوازن بين الطلب والعرض وهيئات العمل .

فأسست بذلك مؤسسات وهيئات تشرف على عملية التوظيف والتي تعتبر الجزائر رائدة في ذلك على مستوى الدول النامية ومن اهم هذه الهيئات نجد مثلاً " ANEM " و " ONSEJ " التي تعمل كوسيط بين مؤسسات التكوين والمؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية وغيرها حيث استطاعت هذه الهيئات تخفيض من مستوى البطالة من جهة وتجسيد دراسات استشرافية في مجال التوظيف والتكوين.

ان التطورات التي شهدتها الجزائر في المجال الاقتصادي والديمغرافي، تفاعلت بدرجة كبيرة مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على المستوى الوطني والدولي عبر مراحل عديدة . وقد ظهرت من خلال ذلك تغيرات جوهرية في طبيعة العلاقة بين سوق العمل والمؤسسة الاقتصادية والمسار التنموي المنشود من جهة ومعالجة الإشكالات في حركة المسار التنموي من جهة أخرى ، وذلك لما تمليه من تحديات على مستوى اهتمامات ورهانات في اطار التنمية الشاملة للمجتمع الجزائري.