

- بطاقة التواصل ومعلومات المقياس : الاصلاحات السياسية والادارية .

إسم ولقب الأستاذ : نفيسة زريق

البريد الإلكتروني : nafissa.zerig@univ-msila.dz

- الكلية : الحقوق والعلوم السياسية

- القسم : العلوم السياسية

- المستوى الدراسي: ماستر ادارة محلية السنة الاولى

- السداسي: الثاني

- الرصيد : //

- المعامل : //

- الحجم الساعي: ساعة ونصف .

الدرس التاسع . عصرنة الإدارة العمومية الجزائرية:

لقد واجهت الإدارة العمومية الجزائرية في مختلف مراحلها منذ الاستقلال الكثير من المشكلات تقف على رأسها البيروقراطية، لدرجة أصبح معها الإصلاح الإداري ضرورة حتمية للخروج من هذه الدوامة من المشاكل. لكن ورغم الجهود الكبيرة والاهتمام الذي أولته الدولة الجزائرية لعملية الإصلاح الإداري (كما ذكرنا سابقا) إلا أن جل هذه الإصلاحات أو محاولات الإصلاح باءت بالفشل، لعدة أسباب:

سياسية: حالة عدم الاستقرار السياسي وانعدام الأمن أثرا سلباً على الإدارة العمومية، فمنذ أكتوبر 1988 دخلت الجزائر أزمة سياسية حادة أدت إلى شلل شبه كلي لمعظم الأجهزة والمرافق من جهة، وانشغال مختلف الحكومات بحل مشكل الأمن والإرهاب من جهة أخرى، وهو ما جعل مشكل الإصلاح الإداري ثانوياً وغير عاجل بالمقارنة مع الوضع الأمني الخطير الذي كانت تعيشه الجزائر.

اقتصادية: لم تعرف الإستراتيجية الاقتصادية الاشتراكية المعتمدة على الصناعة الثقيلة بالدرجة الأولى نجاحا في الجزائر، وقد زاد تدهور سعر البترول (الممول الأساسي للاقتصاد الوطني) من حدة الوضع مما أدى إلى نشوب أزمة اقتصادية ومالية تميزت بزيادة المديونية الخارجية للجزائر.

أدى هذا الوضع إلى اتخاذ إجراءات عاجلة أهمها: خفض ميزانية الإدارات العمومية،

استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية وإعلان إفلاس العديد منها، وقد كان اهتمام الحكومات بمعالجة الأزمة الاقتصادية كأولوية على حساب الاهتمام بالإدارة.

إدارية: فقد كانت الإصلاحات السابقة عبارة عن إصلاحات جزئية، متقطعة وعشوائية. بالإضافة إلى عدم استقرار المقررين بسبب التعديلات الحكومية المستمرة مما أدى إلى بقاء العديد من برامج الإصلاح الإداري في المرحلة النظرية. إلى جانب عدم استقرار الهيئات المكلفة بالإصلاح الإداري فهي تابعة لوزارة الداخلية تارةً وإلى مديرية الوظيف العمومي تارةً أخرى. كانت معظم الإصلاحات الإدارية مستلهمة من نماذج أخرى خاصة الفرنسية، مما أدى إلى عدم نجاعتها وعدم تقبلها في كثير من الأحيان من طرف الموظفين لكونها غريبة عن بيئتهم الاجتماعية والثقافية.

1- تحديث الإدارة العمومية: أمام مختلف المشكلات التي واجهت الإدارة الجزائرية منذ الاستقلال ومع فشل سياسة الإصلاح الإداري التي اعتمدها السلطات المسؤولة، كان ضروريا التوجه نحو "تحديث الإدارة العمومية الجزائرية" والذي تبنته الحكومة الجزائرية مؤخراً في محاولة للتخلص من المشاكل المتكررة والمستعصية الحل رغم كثرة الإصلاحات.

يقصد بالتحديث عملية التكيف مع التحولات من خلال إدخال وسائل وأساليب تسيير حديثة، ونمط ثقافة تنظيمية جديدة قائمة على مفهوم الجودة، مع التركيز على الإدارة بالنتائج وليس الإدارة بالوسائل والأهداف.

ويمكن تلخيص أهم محاور العصرية والتحديث في ما يلي:

أ/ عصرية وترشيد الإدارة العمومية: وهي سياسة مطابقة لتجديد الخدمة العمومية المطبقة في الدول الغربية، ويتم ترشيد المؤسسات العمومية الجزائرية بإدخال نماذج تسيير القطاع الخاص (تجديد وسائل وأنظمة التسيير)، وتوسيع مجال تسيير الخدمة العمومية للمؤسسات الخاصة والمجتمع المدني.

وبالفعل فقد تخلت الدولة عن بعض القطاعات جزئياً لتترك مجال التسيير للقطاع الخاص، كما هو الحال في قطاع البريد والمواصلات الذي استطاع هذا القطاع من الخروج من سياسة الإدارة التقليدية بخلق المنافسة بين الخواص (نجمة، جازي، موبيليس)، بينما احتفظت الدولة ببعض القطاعات كالتربية والصحة، كما تم إعادة هيكلة بعض المؤسسات

العمومية كالكهرباء والغاز الطبيعي التي تتحول من مؤسسة عمومية صناعية وتجارية تحت الوصاية إلى مؤسسة عمومية اقتصادية وتجارية، وإنشاء مؤسسات عمومية مستقلة لتوزيع المياه والتهيئة خاضعة لقواعد تجارية في التسيير.

ب/ إعادة توزيع المهام بين الإدارة المركزية والمحلية: بحيث يتم توجيه الإدارات المركزية نحو المهام الإستراتيجية عن طريق إعادة تنظيمها وتحديد الكفاءات القيادية التي ستقوم بهيكله وتنظيم أعمال الحكومة والتنسيق ما بين الوزارات العمومية

أما فيما يخص الإدارة المحلية فقد ركزت الإصلاحات على ضرورة إعادة الاعتبار للجماعات المحلية (البلدية والولاية) وإدخال تصنيف إداري جديد قائم على المناطق تعزيزا للديمقراطية المحلية.

وباعتبار اللامركزية هي العمود الفقري لترشيد علاقة الدولة بالأقاليم ومبدأ أساسي للتنظيم الإداري فقد عملت وزارة الداخلية والجماعات المحلية برنامج لترقية وتأهيل الإطار على المستوى المحلي، إلى جانب مراجعة قانوني البلدية والولاية: لتكييف الإدارة المحلية مع واقع التعددية السياسية وتأكيد مكانة اللامركزية في مسار التنمية الوطنية وتعزيزها كفضاء للديمقراطية.

ج/ تهمين الموارد البشرية: باعتبار العنصر البشري هو محرك التنمية في كل بلد، سعت الدولة الجزائرية إلى ترقية ظروف الوظيفة العمومية لضمان جاذبيتها بدءا من شروط التوظيف إلى غاية وضع قواعد لنهاية الخدمة مرورا بتقويم شروط التعيين، الترقية، التكوين. كما تم إعادة النظر في حقوق وواجبات أعوان الدولة بشكل يثمن الموارد البشرية ويساهم في بلوغ النوعية في التسيير بإضفاء المرونة على القوانين وتحديث مناهج إدارة الأفراد بما يتلائم مع الدور الجديد للدولة، حيث تم تحديث قانون أساسي لكل فئة من أعوان الدولة، موظفي الجماعات المحلية، موظفي المؤسسات العمومية.

كما يشجع هذا القانون الجديد عنصر الكفاءة بتحديد راتب الموظف وفقا لمؤهلاته ومستواه التعليمي، لكي تدرج أقدميته في الوظيفة كمرتبة فعلية.

وفي إطار سياستها لتحسين مستوى الكفاءات على المستوى المحلي قامت الدولة بالاستعانة بالجهات التالية

:

– عقد شراكة مع المعهد المتخصص في التسيير والتخطيط لتكوين موظفي الإدارة المحلية.

- عقد شراكة مع المدرسة الوطنية للإدارة لتكوين رؤساء الدوائر.
- عقد شراكة مع جامعة التكوين المتواصل لتكوين رؤساء البلديات. هذا إلى جانب مراجعة القوانين الأساسية الخاصة بأعوان وزارة الداخلية والجماعات المحلية

2- عصرنة الإدارة العمومية الجزائرية من خلال البرنامج الخماسي 2010-2014

يعتبر البرنامج الخماسي 2010-2014 برنامجاً طموحاً أقره الرئيس عبد العزيز بوتفليقة، ورُصد له مبلغ 682 مليار دولار وذلك للارتقاء بالجزائر إلى مصاف الدول الراقية. وقد شمل هذا البرنامج مختلف المجالات الإدارية والاجتماعي والاقتصادي والبشري، وقد كان للإدارة العمومية نصيبها من هذا البرنامج سعياً إلى عصرنتها من أجل التكفل الأفضل باحتياجات المواطن وبالتالي ضمان أكبر قدر من الاستقرار والانسجام الاجتماعي. وقد نص البرنامج على العصرنة في القطاعات المختلفة من خلال النقاط التالية:

- الجماعات المحلية: من خلال إكمال الإصلاحات المؤسساتية مع مراجعة قانوني البلدية والولاية، وتحسين وعصرنة المصالح العمومية. تحسين وتأهيل الموارد البشرية، بالإضافة إلى تنفيذ الإجراءات المتعلقة بتحديث وتأمين وظائف السفر والهوية (الهوية الإلكترونية والبيومترية).

ولم يستثنى البرنامج قطاع الجمارك من خلال القيام بعمليات إصلاح وتحديث تهدف إلى تكييفها مع التحولات الوطنية والدولية لتحسين الأداء، وكذا قطاع التكوين عصب التنمية وفي هذا الصدد يشمل البرنامج الخماسي:

خلق 160 ألف منصب تكوين لـ 122 معهد وطني متخصص في التكوين المهني، وإنجاز 401 مركزاً مهنياً للتكوين والتمهين. وإنجاز 72 معهد للتعليم المهني و 431 توسيعاً و 85 مؤسسة داخلية و 12 مؤسسة نصف داخلية و 93 مكتبة وإقتناء 1400 قسم للتكوين.

بالإضافة إلى القطاع الصحي حيث تضمنت التعليمات الصادرة عن رئيس الجمهورية اتخاذ كل الإجراءات التي ترمي إلى إبقاء تواصل العلاج والتكفل السريع بالمرضى، وعقلنة تسيير الهياكل القاعدية للصحة العمومية.

3- عصرنة الإدارة العمومية من خلال التحول نحو الإدارة الإلكترونية:

لقد ترتب عن تنوع وتشعب الخدمات والأنشطة التي تقدمها الإدارة العمومية/ الحكومية للمواطنين وأهميتها ضرورة تحولها نحو أسلوب الإدارة الإلكترونية التي تركز على استخدام وسائل وتقنيات إلكترونية حديثة توفر المرونة اللازمة للعمل الإداري. وقد جاء هذا التحول كاستجابة للمتغيرات المتلاحقة داخليا وخارجيا، حيث بدأت عملية تحولها نحو الإدارة الإلكترونية من خلال "مشروع الجزائر الإلكترونية" 2013، وشهدت في ظل هذه التجربة جملة من التغييرات الملحوظة على الخدمة العامة الموجهة للمواطنين، من حيث إنها تؤسس لنهاية الإدارة العامة التقليدية، بما يوفر الكثير من فرص الرشادة الإدارية المركزية والمحلية على السواء.

ويهدف مشروع الجزائر الإلكترونية إلى إحلال نظام إلكتروني متطور وشامل وتعميم استخدام التكنولوجيات الحديثة من خلال ترقية نظام المعلوماتية في العديد من القطاعات بما فيها الإدارة العمومية، ما يجعلها تقدم خدماتها بشكل أفضل وأبسط للمواطنين من خلال إتاحة خدماتها على شبكة الانترنت.

وعلى تعدد محاور مشروع الجزائر الإلكترونية الثلاثة عشر، يعد محور تطوير الإدارة الإلكترونية بتسريع استعمال تكنولوجيات الإعلام و الاتصال في الإدارة العمومية من خلال إدخال هذه التكنولوجيات الجديدة وتعزيز استعمالها على مستوى الإدارة العمومية، أهم محور في هذا المشروع.

وينجم عن تطبيق هذا المحور تغيير هام لأنماط التنظيم وعمل الإدارة العمومية وحملها على تبسيط نمط سيرها، خدمة المواطن بالطريقة الأكثر ملائمة سيما من خلال إدراج مختلف خدماتها عبر الانترنت.

قائمة المراجع

انظر للقائمة في اخر الدروس