

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -
Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة أكلي محمد أولحاج
- البويرة -
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

فرع : علم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل

العنوان :

استراتيجيات البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعات بالخضرية- البويرة

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذة:

- فرفار سامية

إعداد الطالبتين:

- درا بلي فطيمة الزهراء

- دريس أسماء

السنة الجامعية 2015/2014

إهداء

إلى التي على بساط الأوجاع ولدتني.... و أيدي الحب ربنتي... و
بعيون الحنان رعنتي ... و بصدر الرأفة حملتني ... إلى من أضاعت
دربي بنورها... و لم تبخل علي بدعائها ... أمي ... أمي ثم أمي

إلى رجائي في اليأس و مثلي في البأس ... إلى الذي معه أبقى
تلميذة تتعلم أبجديات الحياة ... إلى أبي الغالي.

إلى من كبرت معهم و تعلمت منهم و ساعدوني و صبروا علي ...
إلى من شاركوني حلاوة الحياة و مرها ... إلى إخوتي: أنيس و
عبد المومن.

... إلى أخواتي: صبرينة ، رندة و لطيفة.

إلى من جمعتني بهم علاقة الأخوة و الاحترام ... إلى صارة، حكيمة
و نجية .

إلى من شاركني في إنجاز هذا العمل ... إلى دريس أسماء

إلى كل من نسيهم قلبي و ذكرهم قلبي.

درايلي فطيمة

كلمة شكر و تقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على اشرف المرسلين محمد رسول الله ﷺ

أشكر الله عز وجل الذي أغدقني بنعمه ظاهرة وباطنة

والذي يسر لي أموري ومكنني من إتمام هذا العمل المتواضع، راجية منه

الهداية والصلاح والتوفيق الدائم لما يرضاه.

نتقدم بشكر الجزيل للأستاذة المشرفة فرفار سامية على مجهوداتها الكبيرة

وصبرها الطويل وعلى كل توجيهاتها وإرشاداتها التي لولاها ما رأى

هذا العمل النور .

كما لا ننسى أن نشكر كل الأساتذة المشرفين على تكويننا والذين ندين لهم بالفضل

في كل ما وصلنا وسنصل إليه، ونخص بذكر أساتذة تخصص علم

الاجتماع تنظيم وعمل.

وفي النهاية نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في تقديم يد العون لنا من قريب

أو من بعيد وخاصة عائلتنا التي ساعدتنا في إتمام هذا العمل المتواضع.

وعلى وجه الخصوص أمهاتنا العزيزات .

والحمد لله الذي أعاننا على إتمام هذا العمل أسأل الله أن يجعله

بداية أعمال أخرى.

إهداء

تحية طيبةأستمدها من روض خالد شعاعه نورا لا يفنى من زهره ونسماته هو روض

العلم المترقق الفواح فعلى كل مسلم التمسك به.

تحية أرف فيها هذا العمل المتواضع إهداء من القلب إلى التي تعبت معي وسهرت من أجلي

الليالي والتي بدعواتها أنارت لي دربي

إلى أجمل زهرة تفتحت لي في الوجود، إلى نبع الحنان التي تشد من أذري والتي جعل الله

والتي جعل الله الجنة تحت أقدامها إلى أمي الغالية " حمامة " حفظها الله وأطال في عمرها

إلى روح أبي الغالي " رابح " رحمة الله عليه

أسأل الله أن يتغمد روحه برحمته ويسكنها فسيح جنانه ، والذي سيبقى دائما في قلبي

إلى أحبائ قلبي ،إخوتي و زوجاتهم و أولادهم و إلى أشقاء روعي أخواتي وأزواجهم و أولادهم

إلى كل أفراد عائلة دريس ودريسي

وإلى كل صديقاتي الأعزاء كريمة، عزيزة ، وخاصة كريمة وفاطمة الزهراء ونوال، وأحلام ورشيدة

وشريفة وإلى كل من درس معي وإلى كل الاساتذة.

أهدي هذا العمل إلى كل الذين وقفوا معي وعاشوا معي في إنجاز هذا العمل دقيقة بدقيقة ، سمية ومنى ،اللذان كانتا

بمثابة الأخوات و إلى كل من يعرفني .

فهرس المحتويات

الشكر

الإهداء

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

مقدمة أ

الباب الأول : الجانب المنهجي و النظري

الفصل الأول :الإطار المنهجي للدراسة

- 1-أسباب اختيار الموضوع 7
- 2- أهمية الدراسة 7
- 3- أهداف الدراسة..... 8
- 4- الإشكالية..... 9
- 5- الفرضيات..... 11
- 6- تحديد المفاهيم 12
- 7- منهج البحث وأدواته 15
- 8- عينة البحث 17

9- الدراسات السابقة 18

10- المقاربة النظرية 23

الفصل الثاني : التوظيف في الجزائر

تمهيد..... 27

1- أهمية التوظيف 28

- أهداف التوظيف..... 28

3- شروط التوظيف..... 29

4- مبادئ التوظيف 30

5- أسس التوظيف 31

6- مصادر التوظيف 32

7- العوامل المؤثرة على عملية التوظيف 35

8- صيرورة التوظيف 40

9- صعوبات التوظيف 44

خلاصة..... 46

الفصل الثالث : استراتيجيات البحث عن التوظيف

48.....	تمهيد
49.....	1- برامج التشغيل في الجزائر.....
56.....	2- مسابقات التوظيف.....
64.....	3- الرأسمال الاجتماعي.....
68.....	4- الانترنت.....
74.....	5- العوامل المؤثرة في عملية البحث عن التوظيف.....
78.....	خلاصة.....

الباب الثاني : الجانب الميداني

الفصل الرابع : التعريف بميدان الدراسة و خصائص العينة

81.....	تمهيد
82.....	1- التعريف بميدان الدراسة.....
83.....	2- خصائص و حجم العينة.....
91.....	خلاصة.....

الفصل الخامس : برامج التشغيل كطريقة للبحث عن التوظيف

93.....	تمهيد
---------	-------

94	1- برامج التشغيل
105	2- مسابقات التوظيف
108	خلاصة

الفصل السادس : الطرق البديلة لبرامج التشغيل

111	تمهيد
112	1- الرأسمال الاجتماعي
116	2- الانترنت
125	خلاصة
127	الاستنتاج العام
130	خاتمة

المراجع

الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجداول	رقم الجدول
83	توزيع المبحوثين حسب الجنس	01
84	توزيع المبحوثين حسب السن	02
85	توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية	03
86	توزيع المبحوثين حسب الشهادة المتحصل عليها	04
87	توزيع المبحوثين حسب الجامعة الأصلية	05
88	توزيع المبحوثين حسب التخصص	06
89	توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج	07
94	توزيع المبحوثين حسب الطريقة المتبعة في البحث عن وظيفة	08
95	توزيع المبحوثين حسب التوجه إلى مكاتب التشغيل	09
97	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين مساهمة مكاتب التشغيل في الحصول على عمل والطريقة المستخدمة في ذلك	10
99	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين النظرة لبرنامج عقود ما قبل التشغيل والتسجيل فيه	11
101	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الحالة العائلية والهدف من التسجيل في عقود ما قبل التشغيل	12
103	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الحالة العائلية و تلبية الاحتياجات في إطار العمل في عقود ما قبل التشغيل	13
105	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين المشاركة في مسابقات التوظيف و الإيمان بجدواها	14

106	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين المشاركة في مسابقات التوظيف و رأيهم بها	15
112	توزيع المبحوثين حسب تصورهم للرأسمال الاجتماعي	16
113	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين السن والعمل على تكوين علاقات شخصية	17
114	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الإيمان بالوساطة كطريقة للحصول على وظيفة و دور العلاقات الشخصية في ذلك	18
116	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الجنس والعلم بوجود مواقع التوظيف الالكتروني	19
117	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين اللجوء إلى مواقع التوظيف الالكتروني و تقييم وجودها	20
119	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين التخصص و تقييم وجود مواقع التوظيف الالكتروني	21
122	توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين التخصص و صعوبة الحصول على وظيفة	22
123	توزيع المبحوثين حسب الطريقة الأنجع للبحث عن وظيفة	23

مقدمة

مقدمة

يحتل العمل دورا بارزا في حياة الشعوب ، سواء من الناحية الاقتصادية أو من الناحية الاجتماعية وحتى الثقافية ، فهو يحافظ على استمرارية العملية الإنتاجية و الاستقرار الأسري و هو أداة لتنمية القدرات الذهنية و التواصل بين الشعوب ، و ظهور العمل مرتبط بظهور الإنسان الذي يسعى دائما لتحسين أوضاعه الاجتماعية و الاقتصادية ، ولا يتسنى له ذلك إلا بفضل العمل المتواصل على جميع الأصعدة ، فينتقل مفهوم العمل بذلك من كونه ضرورة بيولوجية و اقتصادية إلى ضرورة نفسية اجتماعية أساسها الاستقرار . و هذا هو الهدف الذي يسعى إليه خريجو الجامعات انطلاقا من تحركاتهم الميدانية بحثا عن التوظيف ، هذا الأخير الذي أصبح من المسائل الشائكة التي تؤرق خريج الجامعة ، فهو الذي يضمن المكانة الاجتماعية المرموقة لصاحبه في النظام الاجتماعي العام ، خاصة إذا كان الخريج لم يسبق له وأن اشتغل من قبل ، حيث تتعدم الخبرة المهنية التي كثيرا ما يطالب بها عارضو العمل من أجل الاستفادة من التجارب السابقة و الإنقاص من مصاريف التكوين في نظام الشغل ، كل هذا يحدث في وضع لا يتسم بتزايد دفعات التخرج من سنة لأخرى فحسب و إنما أيضا بانخفاض عدد مناصب العمل .

و في الجزائر أيضا خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات التي واجهتها عدة صعوبات لاسيما في ظل تزايد سكاني مرتفع و بطالة مرتفعة و تسريح للعمال ، حيث أصبح التشغيل عبئا كبيرا على عاتق الدولة في توفير مناصب شغل للمواطنين وعبئا كذلك على المواطن الذي أنهكته البطالة و الظروف المعيشية الصعبة ، الأمر الذي يجعل من عملية دراسة سوق العمل ووضع الاستراتيجيات و فتح المعاهد الجامعية محل شك في جدية تلك الدراسات ، خاصة إذا ما علمنا أن هذه الشريحة ذات نسبة عالية من المجتمع و القليل من يسعفهم الحظ في الحصول على مناصب عمل ، و معظمهم من النساء لعدم التزامهم بالخدمة الوطنية التي تعيق الكثير من الشباب و بغرض الحد من نسبة البطالة العالية بين أوساط الشباب خريجي الجامعات عمدت الدولة الجزائرية إلى تفعيل برامج تشغيلية خاصة تمثلت أساسا في عقود ما قبل التشغيل، و إنشاء وكالات وطنية

لدعم تشغيل الشباب ، وتعتبر هذه البرامج واحدة من الاستراتيجيات التي ينتهجها خريجو الجامعات للبحث عن وظيفة إضافة إلى بدائل أخرى تتمثل في الرأسمال الاجتماعي و الانترنت....

وقمنا بدراسة هذا الموضوع من خلال خطة البحث التي اشتملت على بابين يضم الباب الأول الإطار النظري والمنهجي للدراسة ، و الذي يشتمل على ثلاث فصول، خصصنا الفصل الأول للإطار المنهجي الذي يتناول أسباب اختيارنا لهذا الموضوع ، أهمية و أهداف الدراسة ، كما قمنا بطرح الإشكالية و صياغة فرضيات الدراسة ، تحديد المفاهيم و المنهج المستعمل و تقنياته و ذكرنا بعض الدراسات السابقة و المقاربة النظرية .

أما الفصل الثاني والذي جاء تحت عنوان التوظيف في الجزائر، فقد حاولنا من خلاله التطرق إلى أهمية و أهداف التوظيف، شروط التوظيف في الجزائر، مبادئ وأسس التوظيف و مصادره و العوامل المؤثرة على عملية التوظيف، و صيرورة التوظيف وكذا صعوبات التوظيف في الجزائر .

أما فيما يخص الفصل الثالث الذي يحمل عنوان استراتيجيات البحث عن التوظيف ، تطرقنا فيه إلى برامج التشغيل ، مسابقات التوظيف ، الرأسمال الاجتماعي ، الانترنت و كذا العوامل المؤثرة في عملية البحث عن التوظيف .

بينما تعرضنا في الباب الثاني إلى الجانب الميداني للدراسة و تضمن هو الآخر ثلاث فصول ، في الفصل الرابع تطرقنا إلى تعريف ميدان دراستنا و خصائص عينة بحثنا ، أما الفصلين الأخيرين فقد تضمننا تحليلنا للجداول الإحصائية بغرض معالجة فرضيات دراستنا ، وفي الأخير قمنا بتقديم الاستنتاجات العامة التي توصلنا إليها ،خاتمة دراستنا ، ومن ثمة قائمة المراجع و الملاحق .

الباب الأول :

الإطار المنهجي و النظري للدراسة

الفصل الأول :

الإطار المنهجي للدراسة

خطة الفصل:

1- أسباب اختيار الموضوع

2- أهمية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- الإشكالية

5- الفرضيات

6- تحديد المفاهيم

7- منهج البحث

8- التقنيات المعتمدة في الدراسة

9- الدراسات السابقة

10- المقاربة النظرية

1. أسباب اختيار الموضوع:

توجد أسباب تدفع بأي باحث إلى اختيار موضوع ما دون الآخر، وهذه الأسباب هي التي تنمي لديه الرغبة والحماس اتجاه الموضوع الذي يحاول دراسته والتعمق فيه، وتقسم هذه الأسباب إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية:

1.1. الأسباب الموضوعية:

-قابلية الموضوع للدراسة وتوفر الميدان.

-اكتشاف حقائق حول الاستراتيجيات التي يبنها خريجو الجامعات في عملية البحث عن التوظيف.

-تسليط الضوء على معوقات التوظيف لدى خريجي الجامعات في الجزائر

-أهمية الموضوع في ظل المعطيات والتغيرات التي طرأت على الساحة الاجتماعية، السياسية والاقتصادية.

-كون هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تترك شبابنا اليوم.

2.1. الأسباب الذاتية :

-الميل الشخصي للموضوع والرغبة في التعمق فيه أكثر.

-تلاؤم طبيعة الموضوع مع التخصص.

-المعايشة والاحتكاك اليومي بخريجي الجامعات.

-كوننا في طريق التحصل على شهادة تخرج ، فلنا رغبة في التعرف على واقع سوق العمل في الجزائر

2. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية دراستنا من خلال اعتبار أن عملية التوظيف تعد القرار الاستراتيجي للمؤسسات لاختيار

الأنسب والأفضل من الأفراد المتقدمين للوظائف الشاغرة، وكذلك المرحلة الأساسية في حياة الفرد للظفر بوظيفة

تحقق له الاندماج داخل المجتمع لتحقيق مكانة اجتماعية مرموقة، خاصة وأن مكانة الفرد أصبحت تحدد وفقا

لما يقوم به من عمل.

ومن خلال دراستنا هذه حاولنا أن نظهر أهمية التوظيف انطلاقا من التعرف على واقع التوظيف الفعلي لخريجي الجامعات في الجزائر في ظل متغيرات العصر وتحدياته التي جعلت من تحصيل منصب عمل أمر صعب ، وعليه أردنا معرفة السبل التي يتخذها الشباب خريجو الجامعات في البحث عن التوظيف بعد تحصيلهم على شهادة التخرج ، خاصة مع تعدد برامج التشغيل التي انتهجتها الحكومة الجزائرية من أجل تسهيل عملية البحث عن وظيفة، مع تسليط الضوء على الطرق البديلة الأخرى لهذه البرامج كالأرسمال الإجتماعي والانترنت.

3. أهداف الدراسة:

إن أي بحث علمي له أهداف يسعى لتحقيقها وذلك لوجود مشكل أو غموض يعتلي موضوعا ما، ويضطلع البحث العلمي في الكشف عن الحقائق أو البحث عنها أو تشخيص مشكل ما و إعطائه حلولا إن أمكن سواء كان ذلك عن طريق بحوث أكاديمية أو غيرها من البحوث العملية ، وأهداف دراستنا تمثلت في:

- إثراء البحث العلمي في المسائل التي تهم فئة كبيرة من الشباب.
- محاولة الكشف عن أهم طرق البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعة.
- تسليط الضوء على الطرق البديلة لبرامج التشغيل المسطرة من قبل الدولة الجزائرية للبحث عن التوظيف.
- الكشف عن العلاقة الموجودة بين عملية التوظيف والعلاقات الاجتماعية كالقربة والعشائرية.
- الكشف عن الدوافع التي تؤدي بحاملي الشهادات الجامعية إلى استغلال الأرسمال الاجتماعي الذي يملكونه باعتباره أحد الطرق في التوظيف.
- معرفة مدى الصعوبات التي يواجهها خريجو الجامعة في البحث عن وظيفة في ظل الشروط المفروضة من قبل المؤسسات الجزائرية.

4. الإشكالية

يعتبر العمل أساس الحياة الاجتماعية ووسيلة اندماج الأفراد داخل المجتمع وطريقة فعالة للتواصل والتفاعل بين أفراد المجتمع، وفضاء لتبادل المعلومات والأفكار وذلك لتحقيق أهداف المجتمع والفرد معا، خاصة وأن مكانة الفرد ودوره أصبحا يحددان تبعا لما يقوم به من عمل، هذا الأخير الذي يعرفه كارل ماركس انه "خدمة الجموع علما بأن العمل قد يكون عضليا أو عقليا".⁽¹⁾

ونظرا لأهمية العمل باتت مسألة التوظيف تحظى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات سواء كانت اقتصادية أو إدارية وهذا للدور الكبير الذي يلعبه التوظيف، حيث يعتبر مرحلة مهمة بالنسبة لحياة المؤسسة والأفراد على حد سواء باعتباره النشاط الذي يتم من خلاله توفير احتياجات الفرد المادية و احتياجات المنظمة من موارد بشرية.

والتوظيف فضلا عن كونه يمثل المورد المادي الأساسي لكل فرد، فهو يمثل القيمة الاجتماعية التي من خلالها يحقق هذا الأخير بعض عناصر تكيفه واستقراره واندماجه. فبفضل التوظيف يتحول الفرد إلى عنصر ايجابي فاعل داخل المجتمع حيث تكتمل هويته وتبرز شخصيته وتتحقق ميولاته وطموحاته وتشبع رغباته ليصبح ببساطة ذو مكانة اجتماعية مغايرة لما كان عليه قبل مباشرة العمل، إذ ينتقل من فرد توكلي خاضع إلى فرد مستقل ومبادر داخل شتى مؤسسات المجتمع.

وتعتبر الجزائر من الدول النامية التي أصبحت إشكالية التشغيل من أولوياتها ماجعلها تعطي اهتماما كبيرا لعملية التوظيف من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني ، من خلال اعتمادها على شروط معنية للتوظيف كالكفاءة والخبرة ووضعها للعديد من النماذج والتجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي من أجل إحداث نقلة نوعية في مجال التنمية، و أيضا باعتمادها على الجامعة باعتبارها قمة الهرم التعليمي كونها آخر

1- إحسان محمد إحسان، علم الاجتماع الاقتصادي، ط1، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص83.

مراحل النظام التعليمي فهي تتحمل مسؤولية تزويد خريجها بالمعلومات والمعرفة والخبرة التي تزيد من كفاءتهم. هذه الفئة التي هي الأكثر تضررا من البطالة رغم المؤهلات العالية التي تحملها، حيث وصلت نسبة بطالتها إلى 21.4 % مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى في الثلاثي الرابع من سنة 2010.⁽¹⁾ وهذا قد يرجع للظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر إضافة إلى طول المدة التي يقضيها خريج الجامعة في الدراسة، فالطالب الجامعي يعيش دائما على أمل أن الشهادة التي سيتحصل عليها ستمنحه مستوى اجتماعيا مرموقا، ووظيفة تؤمن له الاستقرار، وبالتالي يحقق التوافق بين مكتسباته النظرية وطموحاته الاجتماعية.

وتشكل فئة الشباب عامة وخريجو الجامعات خاصة إحدى الفئات الاجتماعية بالغة الأهمية كونها واحدة من الطاقات البشرية التي لو وفرت لها الظروف المجتمعية الملائمة وخاصة شروط التوظيف للعبت دورا هاما في المسيرة التنموية لبلادنا وفي تحديد الأفاق الواعدة لمسارها ومستقبلها. فهذه الفئة تعاني من صعوبات ومشاكل كثيرة، حيث تكون نهاية الدراسات الجامعية أو البرامج التكوينية بداية رحلة شاقة للشباب الحامل للشهادات في سبيل الظفر بمنصب شغل، وأكد أن يلجأ خريجو الجامعة بعد التخرج إلى البحث عن التوظيف والتي هي عملية طبيعية يباشرها كل فرد يتوخى تحقيق مكانة اجتماعية واندماج السوسيو مهني.

فبعد التخرج تلوح أمامهم مجموعة من الاستراتيجيات في عملية بحثهم عن التوظيف الذي وفي بعض الأحيان يتم بطريقة لاعقلانية في ظل مجتمع تمتاز شبكة علاقاته الاجتماعية بأنها تقليدية مبنية على العشائرية تحكمها ظواهر سلبية كالجھوية و الرشوة و المحسوبية من جهة، ومن جهة أخرى بطريقة علمية نظرا للخصائص العلمية التي يتميز بها خريج الجامعة فإنه قد يجد في الشبكة العنكبوتية ملاذا له في البحث عن التوظيف، وهذا ما يجعلنا أمام علامة استفهام حول فعالية سياسة تشغيل الشباب بصفة عامة و خريجي الجامعات بصفة خاصة وهذا من خلال تجارب الدولة قصد التقليل من البطالة، وفي هذا الصدد نشير إلى

1- موقع الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz، 23 مارس، 2015، الساعة 22:00.

تجربة الوكالة الوطنية للتشغيل بجميع فروعها المحلية وكذا الجهوية على مستوى القطر الوطني ، حيث أولت اهتماما مميّزا لحملة الشهادات الجامعية من خلال عقود ما قبل التشغيل، الذي أنشأ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98- 402 في ديسمبر 1998، حيث تسعى هذه التجربة إلى إدماج الخريجين الجامعيين في الحياة المهنية عن طريق الشغل المؤقت ، و تتكفل الدولة بالرواتب الشهرية المتواضعة للمدمجين مهنيا ، إلا أن الشغل المؤقت ما هو إلا حل جزئي لأن خريج الجامعة يسعى دوما إلى البحث عن الاستقرار في منصب العمل .

وبناء على هذه المعطيات حاولنا تسليط الضوء على الاستراتيجيات التي يعتمد عليها خريجو الجامعة في البحث عن التوظيف من خلال طرحنا التساؤل التالي:

❖ ما هي استراتيجيات البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات؟.

5. الفرضيات :

- 1- يلجأ خريجو الجامعات إلى أجهزة التشغيل الاجتماعية المعتمدة من طرف الدولة للبحث عن التوظيف.
- 2- يلجأ خريجو الجامعات إلى طرق بديلة للبحث عن التوظيف كالأسمال الاجتماعي والانترنت.

6. تحديد المفاهيم:

6-1- مفهوم الإستراتيجية:

هي نسيج من الأفعال المتداخلة والمتفاعلة فيما بينها موجهة لتحقيق جملة من الأهداف، أوهي ذلك الجهد الرامي باستمرار لتحقيق تقدم تنافسي في سوق معينة ويتجلى ذلك التقدم باستمرار وديمومة في السوق.⁽¹⁾

كما يعرفها بورتر "porter" بأنها مجموعة من الأهداف التي تسعى المنظمة إليها مع تحديد وسائل تحقيقها وهي عملية معقدة ومغرية لا يوجد فيها جواب أو سلسلة عمليات تقنية صحيحة تحدد ما الذي يجب أن تفعله المنظمة أو لا تفعله، وبالتالي وهي مجموعة من القواعد لإرشاد وتوجيه السلوك.⁽²⁾

-المفهوم الإجرائي للإستراتيجية:

هي مجموعة من الأفكار والمبادئ التي تتناول مجالات الحياة بصورة شاملة وكاملة، ذات دلالة على الوسائل التي ينتهجها خريجو الجامعات لتحقيق هدف الحصول على وظيفة.

6-2- مفهوم التوظيف:

هو تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة، واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان المناسب لها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب، أي أنه عبارة عن سلوك تنتجه منطقة ما، قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة أو إضافية، ويكون ذلك مرتبطا بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد.⁽³⁾

كما يعد مجموعة من الفعاليات التي تستخدمها المنظمة لاستقطاب مرشحين للعمل والذين لديهم كفاءة وتميز

1- بوبكر بوخرسية، دراسات في التسيير الموارد البشرية، ط 1، المحمدية الجزائر، 2008، ص 59.

2- نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد، تطور الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 118.

3- عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص 195.

وقدرة على المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.⁽¹⁾

ويعرف جورج فريدمان التوظيف بأنه يظهر من الوجهة الفردية كما من الوجهة الاجتماعية كنتتويج للتوجيه فإذا تم توجيه واختيار كافة الأفراد بصورة ملائمة فكل المهن تشغل من قبل أشخاص قادرين على منحها أفضل طاقتهم.⁽²⁾

- المفهوم الإجرائي للتوظيف :

هو الهدف الذي يصبو إليه خريجي الجامعة والذي تنتهجه المنظمة من خلال استقطاب واختيار لليد العاملة وتعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية وسياسية.

6-3- المفهوم الإجرائي لخريج الجامعة:

خريج الجامعة هو ذلك الفرد ذو الكفاءة الذي أنهى دراسته الجامعية بمؤهل وشهادة تؤهله لشغل منصب عمل في مجال تخصصه ، تمكنه من الاندماج في المجتمع.

6-4- مفهوم سياسة التشغيل:

هي مجمل التشريعات و القرارات الحكومية و الاتفاقات ثلاثية الأطراف (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) الهادفة إلى التنظيم ووضع الضوابط والمعايير لأداء سوق العمل، كما أنها منهاج يتمثل في مجموعة من البرامج تحددها و تعتمدها السلطة المختصة في مجال الاستفادة القصوى من الموارد البشرية.⁽³⁾ كما تعرف أيضا على أنها " مجموعة من الإجراءات تصمم و تطبق على مستوى سياسات الاقتصاد، السياسات القطاعية التعليمية، الصحية، الفلاحية، و سوق العمل، أي أنها تتدرج ضمن كل السياسات الاقتصادية الكلية،

1- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان، الأردن، 2008، ص 65.

2- جورج فريدمان و بيارنافيل ، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة حسن حيدر ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائرية، 1985، ص 237.

3- مصطفى بوضياف ، تحديات التشغيل في أسواق العمل ، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 2008، ص 9.

و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيقه بشكل كامل".⁽¹⁾

- المفهوم الإجرائي لسياسة التشغيل :

هي الإجراءات التي انتهجتها الدولة من خلال وضعها لمجموعة من البرامج التشغيلية من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني ، والتي كان من بينها برنامج تشغيل الشباب عن طريق عقود ما قبل التشغيل الذي يهدف إلى توظيف الشباب الحاملين لشهادات.

6-5- مفهوم الرأسمال الاجتماعي :

تعد شبكة العلاقات الاجتماعية أساس الرأسمال الاجتماعي فهي التي تربط أفراد المجتمع فيما بينهم ، وتوجه ألوان نشاطهم المختلفة في اتجاه وظيفة عامة، هذه الشبكة لها دور أساسي في تعاون وتضامن أفراد الجماعة فيما بينهم.⁽²⁾

يؤكد فرانسيس فوكوياما على ضرورة الرأسمال الاجتماعي بعدما عرفه بأنه "قدرة الأفراد على العمل معا لأغراض مشتركة على شكل مجموعات وتنظيمات".⁽³⁾ فهو وليد الترابط الاجتماعي التلقائي ويعتبر عاملا حاسما للازدهار و التطور الاقتصادي، إن هذا الترابط أو التعاون التلقائي مرتبط بعادات وتقاليد وأعراف مشتركة بين أفراد الجماعة وأيضا على درجة الثقة بينهم.

وهناك من يعتبره " شكلا آخر من رأس المال مرتبط بالامتلاك المستمر لشبكة علاقات اجتماعية أو الانتماء إلى مجموعة مستقرة، والتي يستطيع الفرد أن يسخرها في إستراتيجية"⁽⁴⁾، فشبكة العلاقات هي الدعامة الأساسية

1-مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، ط1، دار الحامد، عمان، 2009، ص164.

2-مالك بن نبي، شبكة العلاقات الاجتماعية، ترجمة عبد الصبور شاهين، ندوة مالك بن نبي، لبنان. 1974، ص23.

3-فرانسيس فوكوياما، الثقة الفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار ، ط1، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية، أبوظبي 1998، ص23.

4-Akoun André, Ansart Pierre, Dictionnaire de sociologie, le robert Sewell, 1991, p66.

لرأس المال الاجتماعي حيث أنه يركز على دعائم متوقفة على أعضاء شبكة فرد ما، وهي متحركة ومحركة من طرف هذا الفرد من أجل حصوله على كسب يسمح له بتحسين كينونته⁽¹⁾، أي أنه متجسد في شبكة علاقات تمكن الفرد من الحصول على استثمارات نفعية، والشبكة هي عبارة على مظهر خارجي ملاحظ ودائم نسبيا، وموحدة بروابط بطبيعة ووظيفة مختلفة، بين مجموعة من أفراد في داخل الجماعة، في وضعية أو مجتمع أكثر اتساعا.⁽²⁾

-المفهوم الإجرائي للرأسمال الاجتماعي:

هو رأسمال العلاقات و الشبكات التي يكونها الشباب خريجو الجامعات، والتي تتكون من خلال التراكم عبر فترات طويلة من الزمن لتشكل في شبكة اجتماعية يكون أساس تشكيلها في الغالب العائلة والأصدقاء والجماعة التي يتواجد فيها الفرد، والتي يوظفها الخريجون في عملية البحث عن التوظيف.

7. منهج البحث وأدواته:

7-1- المنهج:

يتميز علم الاجتماع بتنوع مناهجه و التي تختلف بالاختلاف المواضيع، والمنهج هو الطريق الذي يؤدي بنا إلى الكشف والأهداف عن الحقائق بصورة منظمة وهو « مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف ». ⁽³⁾ ينص المنهج على كيفية تصور وتخطيط العمل حول موضوع دراسة ما « وأنه يتدخل بطريقة أكثر أو أقل إلحاح، بأكثر أو أقل دقة في كل مراحل البحث أو في هذه المرحلة أو تلك ». فالقيام بالبحث العلمي هو إتباع

1-نعيمة نيار، الخليفة المهنية والاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة، رسالة لنيل شهادة ماجستير، في علم الاجتماع، الجزائر 2007 10 ص.

2-François Gresle, et(AL); Dictionnaire de science humaines, sociologie, psychologie social anthropologie, Nathan, 1990, p105.

3-موريس أنجرس، منهجية البحث في العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات علمية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة، الجزائر، 2004، ص 98.

خطوات للوصول إلى نتائج، وغالبا ما تكون طبيعة الموضوع و الأهداف التي يسعى الباحث للوصول إليها تجعله يتبع منهجا محددًا أو أكثر من منهج.

ومن أجل تحقيق أهداف دراستنا استعنا بالمنهج الكمي الذي هو مجموعة من الإجراءات لقياس الظواهر يهدف في الأساس لقياس ظاهرة موضوع الدراسة و هذا من أجل التعبير عن دراستنا تعبيرا إحصائيا، حيث قمنا بتحويل المعطيات الكمية إلى معطيات كيفية. (1)

7-2- أدوات جمع البيانات:

7-2-1- الاستمارة:

إن أفضل وسيلة يستطيع الباحث من خلالها تحويل البيانات الكيفية إلى بيانات كمية هي الاستمارة والتي تعرف على أنها " أداة لجمع المعلومات تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب ويجري توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها". (2)

ويمثل الأشخاص الذين يقومون بتعبئتها مجتمع البحث أو عينة الدراسة ، والتي تعتبر من أكثر المناهج الكيفية استخداما في الدراسات الاجتماعية والصناعية، حيث يقوم الباحث بالدراسة إما كطرف خارجي لا علاقة له بالمواقف أو كطرف مشارك، وفي حالتنا هذه فإن استمارتنا تكون موجهة لعينة من خريجي الجامعات الباحثين عن عمل لملئها والإجابة عن كافة الأسئلة الموجودة بها، و قد قمنا بتقسيم استمارتنا إلى خمسة محاور و هي :

- المحور الأول: بيانات عامة حول المبحوثين.
- المحور الثاني: بيانات خاصة ببرامج التشغيل.

1- موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 236.

2- ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم ، مناهج البحث العلمي: النظرية والتطبيق ، ط1، دارا لثقافة، عمان، 2007، ص135.

- المحور الثالث: بيانات خاصة بالرأسمال الاجتماعي.
- المحور الرابع: بيانات خاصة بمواقع التوظيف الإلكتروني

8. عينة البحث :

من الصعوبة إجراء الدراسة على مجتمع البحث بأكمله و المتمثل في خريجي الجامعات ، و ذلك نظرا لكم الهائل من الخريجين إضافة إلى استغراقه لوقت طويل ، و لذلك قمنا باختيار عينة من مجتمع البحث الذي يعرف على أنه " مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى و الذي يجري عليها البحث أو التقصي"⁽¹⁾ ، و تعرف العينة " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين ، أي ذلك الجزء من مجتمع البحث الذي ستجمع من خلاله المعطيات.⁽²⁾ كنافي بداية الأمر نأمل أن نقيم بحثنا على أولئك المسجلين في وكالات التشغيل (ميدان البحث)، لكن هناك صعوبة في الاتصال بهم كونهم مشتتين في نواح كثيرة ، كما أن المسؤولين في الوكالات رفضوا إعطائنا عناوين أو أرقام الهواتف الخاصة بهم لأنها معطيات شخصية ، كما رفضوا أيضا إجراءنا للبحث في وكالاتهم و لهذا كان لزاما علينا أن نقيم في الميدان لفترة من الزمن دامت شهرين تقريبا و هذا يوميا للالتقاء مع المتوافدين على الوكالة من حاملي الشهادات الجامعية ليكونوا بذلك عينة البحث ، و هذا النوع من العينة نطلق عليه بالعينة العرضية (الصدفة) ، وهي تنتمي إلى النمط غير الاحتمالي تتضمن عوائق أقل في اختيار عناصرها فنلجأ إلى هذا النوع عندما لا يكون لنا خيار آخر، وهو الحل عندما لا يمكننا إحصاء مسبقا المجتمع المستهدف ، و لا الاختيار بطريقة عشوائية منظمة العناصر .

1- موريس أنجرس ، مرجع سابق ، ص 289 .

2- نفس المرجع ، ص 301 .

و من مميزات العينة العرضية أنها لا تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا و إنما تمثل العينة نفسها (1) ، فالباحث في هذه الحالة يأخذ العينة بطريقة الصدفة أي يحصل على المعلومات من الذين يصادفهم ، و هذا النوع من العينات يتميز بفوائد كبيرة منها قدرتها على إعطاء معلومات و أدلة كافية عن طبيعة المجتمع المبحوث ، و من جهة أخرى عدم احتياجها لضرورة إجراء عمليات التحليل المعقدة التي تعتمد عليها العينات ذات النمط الاحتمالي من مواضيع الاستنتاجات و الاختبارات الإحصائية .

و فيما يخص حجم عينة بحثنا فإنها قدرت ب "86" مبحوثا متحصلين على شهادات جامعية (ليسانس - ماستر) ، ذكور و إناث ، قاطنين بولاية البويرة ، مسجلين أو مقبلين على التسجيل في وكالات التشغيل بمدينة الأخضرية ولاية البويرة ، و تتميز عينة بحثنا في كون معظم المبحوثين شباب باحثين عن عمل.

9. الدراسات السابقة:

***الدراسة الأولى:** بعنوان "خريجو الجامعة وسوق العمل"، للباحث "قاسمي ناصر" لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع تنظيم وعمل بجامعة الجزائر سنة 1992.

حاول الباحث معالجة الموضوع من زوايا عدة كإبراز العلاقة بين سياسة التشغيل، مسألة التوظيف وتحليل سوق العمل وأيضا معرفة الخصائص النفسية، الاجتماعية للبطال وكذلك التركيز على مختلف النشاطات المزاولة، وفي البداية طرح الباحث مجموعة من الأسئلة تتعلق بإشكالية البحث كالعلاقة بين المؤهلات والوظائف، التنسيق بين الجامعات ومؤسسات الدولة، الفروع الأكثر بطالة، العلاقة بين التوجيه، الاختيار والتوظيف، كما تساءل على العلاقة بين البطال ومحيطه الاجتماعي كأسرته وأهم النشاطات التي يزاولها. وقد حصر هذه التساؤلات في ثلاث فرضيات هي :

1- بعض الأمراض البيروقراطية كالمحسوبية، بعض شروط التوظيف كالخبرة، نوع الاختصاص الدراسي

تؤدي إلى تمديد فترة البحث عن عمل.

2- يلجأ البطال بدافع اقتصادي إلى حلول مختلفة فيعمل في نشاطات غير قانونية كالتهريب، العمل في السوق السوداء حتى يتجنب الاعتماد على غيره.

3- قد تؤدي البطالة إلى التفكير في الهجرة، تخفيض العلاقة بين الأهل والأصدقاء، تأخر سن الزواج. أما عن العينة فقد اختار الباحث بطريقة عشوائية 350 مبحوثا من معاهد الحقوق، علم النفس، علم الاجتماع، علوم سياسية، تاريخ، فلسفة، علم الآثار من جامعة الجزائر، والمبحوثين مقسمين إلى دفعتين (1987-1988) و (1988_1989).

وعن المنهج المستعمل فقد استعمل التحليل الكمي لعرض وتحليل البيانات الإحصائية للبحث الميداني ثم ربطها ومقارنتها فيما وتحليل مضمونها، وفيها يخص التقنيات المستعملة فقد جمع الباحث بين تقنيتين إحداهما تكمل الأخرى تمثلتا في:

1- المقابلة: من أجل تغطية بعض عيوب الاستبيان البريدي مع بعض المسؤولين وبعض الخريجين الجامعيين خارج العينة.

2- الاستبيان البريدي: عن طريق أخذ عناوين المبحوثين من معاهد التخرج لكن الباحث يشير بعض

الصعوبات التي واجهته خاصة في الميدان منها رفض المعهد تسليم بعض عناوين المبحوثين خاصة البنات.

وبالنسبة للنتائج التي توصل إليها الباحث نلخصها كما يلي:

* من حيث طرق البحث عن عمل ، اتضح جليا أن المحسوبة هي أكثر الطرق غير الرسمية استعمالا وانتشارا، كما تم رفض المؤسسات لبعض التخصصات بجدوى عدم فعاليتها أو عدم احتياجها لها، زيادة على أسباب أخرى كاشتراط الخبرة المهنية ، وتبين أن عدم الرد على طلبات العمل هو الأكثر شيوعا ، هذا ما أدى إلى النظرة التشاؤمية عند المبحوثين ، وأما عن أسباب البطالة فقسما المبحوثين إلى ثلاث أقسام هي :

- أسباب سياسية: كالأخطاء من طرف المسؤولين وقلة كفاءتهم في تسيير أمور الدولة.

- أسباب اقتصادية: مثل شيوع فكرة الأزمة الاقتصادية العالمية.

- أسباب تتعلق بالمؤسسات المستقبلية: مثل الرد بأن التوظيف قد توقف أو عدم وجود مناصب مالية أو اشتراط الإعفاء من واجب الخدمة الوطنية.

*من حيث العلاقة مع الأهل فهناك من يفضل تخفيض هذه العلاقة بهدف تجنب السؤال عن العمل وهو نوع من الإحراج، سببه كذلك نقص المال من أجل التنقل، حتى أن 58% من المبحوثين صرحوا في الرغبة في الهجرة حيث بالابتعاد عن أسرهم بسبب البطالة، كما نجد كذلك الرغبة في الهجرة حيث يراها البعض حلا ضروريا، كما استنتج الباحث بعض الأمور الخطيرة وهي التفكير في السرقة والانتحار لدى البعض وزيادة ممارسة الرغبة في التهريب وهذا ما يعكس نوعا من التهميش وعدم الاهتمام، فصاحب الشهادة الجامعية من المفروض أن تعطى له قيمة في السلم الاجتماعي.

ومن بين الانعكاسات الاجتماعية نجد: الابتعاد عن الأسرة، تخفيض العلاقة مع الأصدقاء، التفكير في الهجرة، ممارسة التهريب.

وفي الأخير يشير الباحث إلي جملة من الحلول والاقترحات التي يراها مناسبة تخص حاملي الشهادات الجامعية منها تشجيع الاستثمار المحلي، تشجيع إنشاء المؤسسات الصغيرة، تشجيع مبادرات الجامعيين وتدعيمها، إعادة النظر في دور مكاتب اليد العاملة.

*الدراسة الثانية: بعنوان توظيف "خريجي الجامعات" للباحث "عيسات محمد الطاهر" لنيل شهادة ماجستير

في علم الاجتماع بجامعة الجزائر سنة 1992 .

تناول فيها عينة من حملة الشهادات الجامعية منذ تخرجهم من الجامعة إلى غاية ممارسة الشغل أي دراسة الاندماج المهني و كيفية التفاعل مع منصب العمل بالإضافة إلى البطالة و طرق البحث عن الشغل . وعن إشكالية البحث فقد حصرها في مدى إمكانية تأكيد الذات في منصب العمل وقياس درجة الرضا الوظيفي، و يتساءل عن مدى ارتباط حالات التوافق أو عدم التوافق المهني مع نوع القدرات الشخصية، و ما هي الفروق الموجودة في درجات الرضا تبعا لنوع القدرات؟

وحاول الباحث إعطاء وصياغة الفرضيات على النحو التالي:

- تتوقف عملية توظيف خريجي الجامعات على مدى توافقهم المهني الذي يتناسب معه درجات الرضا في العمل.

- تتناسب درجة الرضا الوظيفي مع مستوى التوافق المهني الذي يتأثر بمدى نمو القدرات الشخصية. أما عن المنهج المستخدم فحسب الباحث يرى أن الأنسب لمثل هذه المواضيع هو المنهج الوصفي التحليلي، ومردده استحالة تطبيق معايير موضوعية عن طريق الاختبارات المهنية.

وعن العينة فقد تم اختيارها عشوائيا من معاهد علم لاجتماع ،علم النفس وعلم الاقتصاد ، وقد بلغ عددها

233 مبحوثا بجامعة الجزائر .

ثم يشير الباحث إلى تقنيات البحث التي استعملها في الدراسة و هي:

- المقابلة المنظمة: شملت 12 خريج في حالة ممارسة الشغل.

- الملاحظة: عن طريق التوغل في حياة الخريج ومشاهدة سلوكه.

- الاستبيان: هو استبيان بريدي احتوى على 42 سؤال تعددت فيه الأسئلة بين المفتوحة والمغلقة.

ونشير إلى أن الباحث ذكر في الجانب النظري ما يسمى بالخليفة النظرية المساعدة على فهم عملية توظيف

خريجي الجامعة تمثلت فيما يلي:

- المنظور الاقتصادي التنظيمي "لفريدريك تايلور".

- منظور العلاقات الإنسانية ل "التون مايو".

- منظور الدافعية ل "هرزبرج".

-منظور المؤسسة البشرية ل"ليكرت".

أما عن نتائج هذه الدراسة فلنخلصها كما يلي :

- مستوى نوعية توظيف خريجي الجامعة يتوقف على مدى توافقهم مع العمل الممارس .

- الرغبة في تغيير العمل الممارس والسبب في ذلك يرجع إلى عدم تطابق العمل مع التكوين المحصل عليه في الجامعة.

- تزداد درجات الرضا بتباعد سنوات التخرج عندما يحدث هناك توافق العمل مع الميول الشخصية و الشعور بالفخر في العمل .

- تزداد درجة عدم الرضا بتباعد سنوات التخرج إزاء ارتباط العمل بالدارسة الجامعية وتوافق المرتب مع الجهود المبذولة .

*تعقيب:

لقد تناولنا هذه الدراسات لأنهما قريبتان من موضوع دراستنا ، وهي عبارة عن دراسات حاولت أن تعطي لنا صورة عن واقع توظيف حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر، من خلال طرح إشكالية التشغيل في الجزائر ، وتتلقى دراستنا مع هاتين الدراستين في كون المحور الأساسي الذي تدور حوله هو خريج الجامعة بحيث أردنا الاستفادة من هذه الأعمال و حاولنا التعرض إلى ما لم تتعرض له، و الاختلاف بين دراستنا وبين الدراستين يكمن في أن دراستنا تبحث في الاستراتيجيات المتبعة من طرف خريج الجامعة في البحث عن التوظيف بينما تبحث الدراستين في العلاقة بين سياسة التشغيل ومسألة التوظيف وكذا الرضا والتوافق المهني .

10. المقاربة النظرية:

ترتبط الوظيفية بنمط النشاط الذي يقوم به الجزء أو الكل حيث لا يكون غيره قادرا على أن يقوم بمثله، ولهذا يرتبط الاتجاه الوظيفي بالتنظيم الاجتماعي وما ينطوي عليه هذا التنظيم من عمليات تقوم بدور التكامل. وقد نمت الوظيفية على يد دوركايم، الذي أشار إليهما في كتابه "قواعد المنهج في علم الاجتماع" على أنها العلاقة بين نشاط الظاهرة والاحتياجات العامة للعضوية الاجتماعية أو ما يطلق عليه الآن "النسق الاجتماعي"، فكلما تعقد المجتمع وكبر حجمه يظهر مبدأ تقسيم العمل الذي يمكن من القيام بالوظائف المتكاملة، وهذا ليس يظهر محققا في المجتمعات التقليدية، ويرتبط تقسيم العمل بظهور العقلانية التي يتحقق وجودها في المجتمعات المعقدة والكبيرة الحجم⁽¹⁾.

فالنسق الاجتماعي هو شبكة العلاقات بين الأفراد والجماعات أي أنه مجموعة من الفاعلين (أفراد أو جماعات أو حتى مجتمعات) تنظيم فيما بينها علاقات اجتماعية مستقرة⁽²⁾. ومريتون من رواد النظرية البنائية الوظيفية الذي يرى أن هناك قضية بالنسبة للتحليل الوظيفي هي أن العنصر الواحد يمكن أن يؤدي وظائف مقصودة، فالوظيفية يمكن أن تقوم بها عناصر بديلة مختلفة، فيعرفها (الوظيفية) على أنها نتائج يمكن ملاحظتها تحقق توافق النسق⁽³⁾.

ويقصد بمفهوم البدائل الوظيفية حسب تحليلا ته عدم التسليم المطلق بفكرة الوظيفية التي قد تظهر في بناءات وأنساق اجتماعية معينة، ولقد سعى لتحليل المعوقات الوظيفية بالكشف عن وجود الكثير من مظاهر، الخلل الوظيفي التي تحدث داخل البناءات الاجتماعية التي تؤدي إلى عدم توافقه، وهذا ما يتطلب وجود بدائل

1- عبد الحميد رشوان، ميادين علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، ط10، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2004، ص192.

2- أحمد زايد، النظريات الكلاسيكية والنقدية، ط1، نهضة مصر للطباعة والنشر، مصر، 2006، ص112.

3- السيد عبد العاطي السيد، النظرية في علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2008، ص30.

وظيفية لإعادة لتحقيق توازن النسق ،فالنسق حسب روبرت ميرتون يسعى دائما لتحقيق توازنه فعند وجود أي معوق وظيفي أو خلل فانه يقابله بديل وظيفي يحقق توازن النسق.(2)

وبالتالي فإن خريجي الجامعة يجدون في الرأسمال الاجتماعي والانترنت بديلا لبرامج التشغيل المنتهجة من طرف الدولة للتوظيف ، فعند ظهور أي معوق وظيفي أو خلل في عملية البحث عن التوظيف عن طريق أجهزة التشغيل فإن خريج الجامعة يتخذ من الرأسمال الاجتماعي و الانترنت بديل لتحقيق هدفه في تحصيل وظيفة .

1 - عبد الله محمد عبد الرحمان ،النظرية في الاجتماع "النظرية السوسولوجية المعاصرة" ،دار المعرفة الجامعة الإسكندرية ،مصر 2006،ص54.

الفصل الثاني :

التوظيف في الجزائر

خطة الفصل :

تهميد

- 1- أهمية التوظيف.
- 2- أهداف التوظيف.
- 3- شروط التوظيف
- 4- مبادئ التوظيف.
- 5- أسس التوظيف.
- 6- مصادر التوظيف.
- 7- العوامل المؤثرة على عملية التوظيف.
- 8- صيرورة التوظيف.
- 9- صعوبات التوظيف.

خلاصة.

تمهيد :

تتولى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة القيام بمجموعة من الأنشطة و الوظائف المتعلقة بالتنبؤ باحتياجات المؤسسة من القوى العاملة بحيث أن هذه الإدارة هي التي تتكفل بإجراءات توفير اليد العاملة و توزيعها في مختلف الأقسام و فروع المؤسسة و عملية توفير اليد العاملة للمؤسسة تتطلب تفاعل مجموعة من الأنشطة المترابطة والمتسلسلة فيما بينها ،والتي تدخل ضمن ما يعرف بتوظيف الموارد البشرية .

وتعتبر وظيفة التوظيف من المهام الرئيسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة والهدف منها هو تحقيق التوافق و الانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف و متطلبات الوظيفة الشاغرة ،حيث تبدأ إدارة الموارد البشرية في تجسيد إجراءات التوظيف التي تؤثر على العمال وعلى فعالية المؤسسة من خلال جلب الكفاءات المطلوبة وفقا لأوصاف و متطلبات كل وظيفة ووضعها في المنصب المناسب لها ، فعلمية التوظيف هي العملية الإدارية الهامة بالنسبة للموارد البشرية و التي تقضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة الراغبة في العمل.

1. أهمية التوظيف:

تلعب عملية التوظيف دوراً رئيسياً في أي مؤسسة وذلك من خلال سعيها إلى استقطاب واختيار أفضل الكفاءات التي تسعى بها المؤسسة إلى تحقيق أهدافها، و الأهمية البالغة لعملية التوظيف تظهر من خلال الدور الفعال الذي تلعبه في إنجاح إستراتيجية إدارة الموارد البشرية . إذ نستخلص أهمية التوظيف من الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، فهدفها الأساسي والرئيسي يتمثل في السعي إلى «توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة»⁽¹⁾، لهذا نجد أن المؤسسات الإدارية تلجأ إلى عملية التوظيف لكونها تساهم وتساعد على جلب اليد العاملة المناسبة ليتم توظيفها داخل المؤسسة وهذا لا يتحقق إلا عن طريق القيام بمجموعة من العمليات والإجراءات لضمان الاستخدام الأمثل والأفضل للموارد البشرية، وتعود أهمية التوظيف على إدارة الموارد البشرية في التقليل من توظيف الشخص الخطأ وغير المناسب والذي سيكلف المؤسسة الكثير.

حيث أن نجاح عملية التوظيف والاستقطاب هو الخطوة الأولى في بناء قوة العمل الفعالة. وعلى هذا فإن سياسة التوظيف لها أهمية كبيرة على استمرارية ونجاح المؤسسات بحيث تبرز أهميته أيضاً من خلال تحديد سياسة التوصيف بالوسائل الأفضل عند عملية البحث عن الكفاءات في الجامعات والمعاهد والمكاتب المتخصصة.⁽²⁾

2. أهداف التوظيف:

للتوظيف أهداف كثيرة منها ما يلي:

- محاولة استخدام أجدر وأحسن المهارات وقدرات القوى العاملة التي تحتاج إليها المؤسسات.
- الوصول إلى درجة الإشباع الأمثل لحاجات الفرد.

1- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2008 ، ص 65.

2- نهال فريد مصطفى ، أساسيات الأعمال، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، 1991 ، ص105.

- ضمان وتأكيد الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة الأفراد.
- تشجيع مبدأ إشراك الأفراد في عملية اتخاذ القرار و إصداره وعلى الأخص قرارات شؤون القوى العاملة.
- الاعتراف بذاتية الفرد وتشجيعه في تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الشخصية .
- ضمان وتأكيد كفاءة وقدرة وجدارة القيادة.(1)
- تحضير التقنيات والإمكانيات التي تسمح للمؤسسة بتوظيف مرشحين ذو كفاءة عالية.
- زيادة عدد المترشحين بأخفض تكلفه.
- تلبية حاجات المؤسسة من اليد العاملة المطلوبة.
- تحضير التقنيات والإمكانيات التي تسمح للمؤسسة بتوصيف ذو كفاءة عالية.(2)

3. شروط التوظيف:

- إن عملية التوظيف كغيرها من الوظائف لديها شروط خاصة بها، حيث يجب أن تتوفر لدى المرشحين لشغل الوظائف المعطن عليها في المؤسسة الشروط التالية: حيث نجد حسب المادة 75 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة الذي نص على ما يلي :
- أن يكون جزائري الجنسية.
 - أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
 - أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
 - أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

1- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، ص 94.

2- سليمان محمد الطماوي، مبادئ على الإدارة العامة، كلية الحقوق، عين الشمس، 1997، ص 85.

- أن تتوفر فيه شروط السن و القدرة البدنية والذهنية ، وكذا المؤهلات المطلوبة لالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.⁽¹⁾

ونجد من بين الشروط التي نص عليها، القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمال ما يلي:

حسب المادة 15: لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي هي في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

و لا يجوز توظيف القاصر إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي ، كما أنه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

حسب المادة 18: يمكن أن يخضع العامل الجديد خلال توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

حسب المادة 21: يجوز للمستخدم توظيف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.⁽²⁾

4. مبادئ التوظيف: يقوم التوظيف على المبادئ التالية:

أ. مبدأ الديمومة: أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.

ب. مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص: أي إعطاء فرصة متساوية لجميع المتقدمين.

1- الجريدة الرسمية للجمهورية، القانون الأساسي للوظيفة العامة، العدد 46 المتعلقة بالا مر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، ص 76.

2- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، علاقات العمل، لعدد 17 المتعلقة بالا مر رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، ص 564.

ج. مبدأ الكفاءة : هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها.⁽¹⁾

5. **أسس التوظيف:** يقوم التوظيف على شكل أسس حددها القانون العام للعامل في الجزائر فيما يلي:

- يمنع أي توظيف لا يستهدف شغل وظيفة عمل شاغرة أو إحداث عمل ليس له مبرر .
- تشغيل المؤسسة المستخدمة الوظائف الجديدة أو التي أصبحت شاغرة بالجوء أول الأمر إلى إمكانيات الترقية الداخلية، وعند الحاجة إلى التوظيف الخارجي و يعين منصب العمل في إطار مستلزمات المخطط الوطني مع مراعاة مؤهلات العامل وكفائته ورغباته وميوله.
- تكون علاقة العمل لمدة غير محددة كقاعدة عامة، غير أنه يمكن بصفة استثنائية توظيف مستخدمين مؤقتين للعمل خلال مدة محددة.
- تجرى على المتر شح قبل التوظيف ،دون تعهد بذلك فحوص طبية ،امتحانات واختبارات مهنية تسمح للمؤسسة المستخدمة بتقدير،إمكانياته البدنية و الفكرية واستعداده و كفاءته المهنية.
- يحدد توظيف العامل واختيار منصب تعيينه بناءا على تقدير إجمالي من خلال شهاداته وإمكانياته وكذا الامتحانات والاختبارات الداخلية للمؤسسة.⁽²⁾
- يخضع المتر شح المعين حديثا للملاحظة في مدة تجريبية لا تتجاوز ستة أشهر تجمع المؤسسة خلالها ،وقبل تثبيته في عمله،جمع البيانات عن مؤهلاته وإمكانياته المهنية ولا تتجاوز مدة التجربة لمنصب المسؤولين 9 أشهر .

- يثبت العامل في منصب عمله، إذا بدت مدة التجربة مرضية.

إذا تبين في النهاية أن العامل بعد اختبارات مهنية أهل لشغل المنصب يثبت في هذا المنصب في حالة

1-نور الدين شونوفي، أنظمة وألية تسير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارة العمومية ، شارع أولاد سيدي الشيخ ، الحراش ، 2011، ص45.

2- عيسات محمد الطاهر، توظيف خريجي الجامعات، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 1999 ، ص 91.

العكس يعاد تعيينه في منصب يناسب مؤهلاته الحقيقية وهذا ما يدخل في إطار التوجيه المهني.

وتكمن هذه الأسس في قانون العامل، في الشروط والكيفية العامة إذ يتم على أساسها التوظيف على مستوى المؤسسات باختلاف نشاطاتها وحجمها وإمكانياتها وتستهدف تجاوز الطريقة التقليدية، التي تعتمد على التخمين، التقديرات الشخصية والتماس الطرائق الحديثة التي تعتمد إضافة إلى ذلك على الاختبارات المهنية والتجريب والملاحظة .

أما مسألة تحديد أنواع الاختبارات والفحوص والمقاييس التي تتضمنها فهي متروكة لصلاحيات المؤسسة المستخدمة.⁽¹⁾

6. مصادر التوظيف:

لجلب العامل للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة لابد من استخدام مصادر مختلفة وهي تنقسم إلى قسمين:

6-1-المصادر الداخلية للتوظيف:

وهي المصادر التي يمكن اللجوء إليها داخل المؤسسة فهي تفسح المجال لمن تتوفر فيهم شروط الاستقطاب والتوظيف داخل المؤسسة وعليه يمكن للمؤسسة إن تستقطب الأفراد المناسبين من المصادر التالية:

6-1-1-الترقية:

تعتبر مسألة الترقية مسألة حساسة جدا من وجهة نظر أي عامل فقد تترك البعض يمكن في نفس الوقت أن تترك البعض الآخر، أو بالأحرى جرح شعورهم خاصة إذا أهملت الإدارة وضع معايير ومقاييس موضوعية وعادلة لعملية الترقية، ونعني بالترقية «عملية انتقال الموظف أو العامل من مركزه الحالي إلى مركز أعلى من حيث الصلاحيات والمسؤوليات أو الحقوق والواجبات، وعادة ما تكون مصحوبة بالزيادة في الأجر وكذا الامتيازات الوظيفية.⁽¹⁾

1- عيسات محمد الطاهر ، نفس المرجع ، ص 92.

2- ماهر عيش محمد ، إدارة الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1979 ، ص 365.

6-1-2- النقل والتحويل:

وهذا يعني نقل الأفراد من وظيفة إلى أخرى وتهدف إلى سد الوظائف الشاغرة من الداخل كما أنها تساعد على إيجاد توازن في الموارد البشرية على أقسام وفروع المؤسسة الواحدة ، ومن أبرز ايجابيات هذا النوع من التوظيف الداخليهو توزيع الفائض من الأفراد على الأقسام أو الفروع التي تحتاج إليهم.⁽¹⁾

6-1-3-الأفراد السابقون:

إن استقطاب الأفراد أو الموظفين السابقين يمثل مصدرا داخليا هاما لسدالوظائف الشاغرة، و في هذه الحالة نجد المؤسسةتعود وترتبط الموظفين السابقين بالمؤسسة مجددا، وهي باستخدامها لهذا المصدر من أجل التوظيف تكون قد وفرت في تكاليف الاستقطاب والتوظيف وكذلك توفر في تكاليف تدريبهم.⁽²⁾

6-1-4-الإعلان الداخلي:

عند شغور وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنظمة حتى يتسنى لمن تتوفر فيهم مواصفات وشروط شغلها من العاملين بها أن يتقدم بطلبه ، فالإعلان عن الوظائف هو استخدام الإعلانات الداخلية للتعريف بالوظائف الخالية في المؤسسة وهذا لأتاحه الفرصة لترشيح أنفسهم.⁽³⁾

6-2- المصادر الخارجية للتوظيف:

تقوم المؤسسة باستقطاب الموارد البشرية خارج المؤسسة في حالة عدم توفر المبدعين والكفاءات المطلوبة داخل المؤسسة،ولهذا تلجأ المؤسسة إلى البحث عن الموارد البشرية باللجوء إلى المصادر الخارجية وذلك عن طريق :

- 1-حسن بلوط إبراهيم ،إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة، بيروت لبنان، 2002، ص166 .
- 2-نفس المرجع ، ص167.
- 3-صلاح الدين محمد عبد الباقي،إدارة الموارد البشرية، الأردن ، ط1 ، 2000، ص136.

6-2-1- الجامعة والمعاهد:

تعتبر الجامعات والمعاهد من المصادر الهامة لجذب اليد العاملة المؤهلة إذ تلجأ بعض المؤسسات إلى خلق اتصال مع الطلبة، خاصة أولئك الذي أوشكوا الحصول على شهاداتهم، بحيث تبادر المؤسسات إلى استقطاب هؤلاء الطلاب الذين يستعدون لإنهاء سنواتهم النهائية وتقدم لهم عروض التوظيف قبل التخرج أو بعده لكي تضمن التحاقهم بالعمل لديها بعد التخرج، هذا يعني أن المؤسسات تلجأ إلى الطلبة المتفوقين وتعرض عليهم العمل فيها بعد التخرج مباشرة.⁽¹⁾

6-2-2- عن طريق الإعلان:

يعتبر الإعلان وسيلة من الوسائل التي تعتمد عليها المؤسسة من أجل البحث عن اليد العاملة، وهذا راجع إلى الانتشار الواسع لوسائل الإعلام المرئي والمسموع والمتمثلة في الصحف والإذاعة والتلفزيون.⁽²⁾

6-2-3- المؤسسات العمالية والمهنية:

هي مؤسسات تساهم بدورها في العملية الوظيفية وذلك عن طريق « تأدية خدمات لأصحاب وأرباب العمل والأفراد الباحثين للحصول على العمل، بحيث ترشح هذه المؤسسات الأفراد المناسبين لشغل وظيفة معينة».⁽³⁾

6-2-4- النقابات العمالية:

بحيث نجد أن هناك بعض النقابات التي تقوم بإبرام اتفاقيات مع المؤسسات إذ توفر النقابات العدد المطلوب من العمال في الوقت المحددة وبالشروط التعاقدية المتفق عليها بين العمال وبين أرباب العمل، هذا يعني أن النقابات العمالية تعمل على تأمين العمل للأفراد وبهذا فهي تساعد على تقليل نسبة البطالة.

1-حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص171.

2-فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، ط 1، دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2008، ص 67.

3-حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص175.

6-2-5- وكالات ومكاتب التوظيف:

أ. **وكالات أو مكاتب عامة** : هي مكاتب حكومية تديرها الحكومة و تشرف عليها و يكون هدفها الرئيسي إيجاد فرصة عمل لكل عاطل ، حيث يتم تسجيل أسماء العاطلين لديها و بياناتهم و خبراتهم كشرط للحصول على عمل ، أما في حالة عدم توافر عمل يناسب خبرات الفرد فإن هذه الوكالات تقوم بصرف إعانات بطالة لهم

ب. **مكاتب خاصة** : يديرها متخصصون لجذب و استقطاب العمالة و اختيارها أيضا، حيث تقوم هذه المكاتب بتلقي طلبات الراغبين في العمل، وتصنيفها إلى تخصصات مهنية و الرجوع إليها عند طلب إحدى الشركات أو المنظمات الأخرى لتخصص معين أو أكثر من هذه التخصصات، كما تقوم هذه المكاتب أيضا باستقطاب العمالة من خلال الإعلان بالصحف والمجلات والدوريات .⁽¹⁾

7- العوامل المؤثرة على عملية التوظيف:

يتم القيام بعملية التوظيف بعد معرفة العوامل الأساسية التي تؤثر عليها مباشرة وتسهيل اتخاذ القرارات المناسبة وتوضيح الاتجاه الذي يجب إتباعه من طرف المسئول عن الموارد البشرية مسبقا، من أهم هذه العوامل ما يلي:

7-1- السياسات التنظيمية:

تعتمد أغلبية المنظمات على سياسة التوظيف الداخلي، حيث تفضل استعمال مواردها الداخلية، في حدود إمكانياتها المتاحة وعلى القائم بعملية التوظيف في هذه الحالة، أن يتأكد من وجود الأشخاص ذوي الكفاءات والمهارات المطلوبة والقيام بعملية النقل أو الترقية إلى المناصب الشاغرة.⁽²⁾

1- نور الدين شنوفي، مرجع سابق، ص 37

2- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004، ص، 87.

وتتميز سياسة التوظيف الداخلي بتقليل التكاليف، لكون العامل يحتاج إلى توجيه أو إدماج في المنظمة لأنه يعرفها، كما تشجع هذه السياسة العمال لأنها تمكنهم من الترقية و التنقل من منصب إلى آخر، ويكمن خطر هذه السياسة في انقطاع علاقة المنظمة بمحيطها الخارجي مما يحدد قدراتها على التلاؤم معه.

7-2- سياسة رفع الأجر:

يرتبط نجاح المؤسسة في سوق العمل بقدرتها على دفع أجور أفضل عن مثيلاتها من المؤسسات المنافسة في سوق العمل، و تسهل هذه السياسة عملية التوظيف بجلب العمال العاملين بالمؤسسات الأخرى وتمكن مناستغلال تكوينهم، المحصل في تلك المؤسسات.

7-3- التوظيف على أساس قدرات الفرد:

إن توظيف الأفراد على أساس قدراتهم في شغل الوظيفة الشاغرة حاليا وكذلك قدراتهم وإمكانياتهم في شغل وظائف أخرى في المستقبل يعتبر أحد السياسات الهامة التي تعتمد على تسير المسار الفردي، وترتبط فعالية هذه السياسة بوجود برنامج فعال لتسير المسار الوظيفي في المنظمة أي أن الأفراد موظفون ليس لشغل وظيفة ولكن عدة وظائف ويتوقف ذلك على قياس قدراتهم مسبقا للتأكد من مناسبتهم لهذه الوظائف على المدى الطويل.⁽¹⁾ وهناك مجموعة من العوامل التي تؤثر أيضا في عملية التوظيف في الجزائر من بين هذه العوامل نجد الداخلية والخارجية ونذكرها كآتي:⁽¹⁾

7-3-1-العوامل الداخلية:تتمثل العوامل الداخلية المؤثرة في عملية التوظيف في مجموعة النقاط التالية:

***السياسة التي تتبعها المؤسسة:**بحيث تعرف السياسة على أنها "خطط دائمة وإشادات في التفكير

والعمل على تحقيق الأهداف المسطرة ولتكون السياسة فعالة،يجب أن تكون محددة وثابتة ومرنة ومن أهم

1-حمداوي وسيلة ،مرجع السابق،ص88.

الجوانب التي ترسم سياسات واضحة للمؤسسة في الجزائر هي تلك المتصلة بإدارة الأفراد وتعتبر السياسة نقطة البداية في جميع العلاقات مع الأفراد وتعلن هذه السياسات وفق الأهداف الموجودة ، فنجاح أي سياسة في المؤسسة يتطلب دعما من إدارة العليا لذلك فإن إعطاء ورفع مكانة الفرد في هيكل المؤسسة من شأنه أن يعطي أهمية أكبر لسياسة التوظيف من خلال الفرد البحث واختيار أحسن لليد العاملة.⁽¹⁾

* **حجم المؤسسة:** بحيث نجد أن عملية التوظيف في الجزائر تختلف باختلاف حجم المؤسسة، إذ نجد أن المؤسسات الكبيرة التي تستوعب عددا هائلا من العمال تمر فيها عملية التوظيف بعدة مراحل كما تتسم بتعقيد الإجراءات، بحيث تكون أكثر تعقيدا كلما كانت مناصب العمل أكثر أهمية. وتقوم المنظمات الكبيرة بإنشاء وحدات تنظيمية لإدارة الموارد البشرية، وتتضمن وحدة متخصصة في التوظيف ، وهذا يعني أن المؤسسات الكبيرة أعطت أهمية لعملية التوظيف، بحيث خصصت قسما خاصا بتوظيف الموارد البشرية وتعيين أشخاص مختصين في الإعلان عن الوظائف واستقطاب أكبر عدد ممكن من المترشحين و اختيار أكفئهم في حين نجد أن عملية التوظيف في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تختلف فهي تتسم بالبساطة بعيدا عن التعقيد فهي تكتفي بالبحث عن اليد العاملة في المصادر قريبة منها وعملية اختيار العامل تكون عن طريق مقابلة المترشح لمدير المؤسسة الذي يقرر مدى ولاءته للمنصب.

* **تخطيط اليد العاملة :** تعتبر عملية تخطيط الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على سياسة التوظيف داخل المؤسسة ، بحيث نقصد بتخطيط القوى العاملة أنه وسيلة لضمان الحصول على الموارد البشرية وجهد حثيث يواجه المؤسسات ويتناول التنبؤ بمستقبل الاحتياجات العمالية التي توجه عمل و نشاط جهاز الموارد البشرية بأقل تكلفه ممكنة وبالاعتماد على شتى طرق الرقابة والتقييم المتوفرة ، فعملية التخطيط تؤثر على عملية التوظيف وذلك من خلال تحديد أنواع الوظائف المطلوبة داخل المؤسسة وتحديد عدد الموارد البشرية

1- صلاح الشناوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية 1999، ص12.

التي تحتاجها كل وظيفة من الوظائف.(1)

* **سمعة المؤسسة** : تعتبر سمعة المؤسسة أحد أهم العوامل التي تؤثر على عملية التوظيف ونعني بها

الصورة الذهنية التي يتصورها الأفراد عن تلك المؤسسة ومن بينها:

- طريقة معاملة أفراد سواء العاملين بها أو غيرهم من المترشحين أو المترصين أو الزوار وكذلك طبيعة

منتجاتها وخدماتها ومشاركتها في الأنشطة الاجتماعية والمحلية، وتحسين صورتها ونشر قيمها بين أفراد المجتمع

الذي تعمل فيه، ومن خلال هذا نفهم أن سمعة أي مؤسسة تؤثر في قدرتها على جذب المترشحين ذوي الكفاءات

لشغل الوظائف الشاغرة لديها. (2)

7-3-2-العوامل الخارجية: ويمكن حصرها في النقاط التالية:

* **التقدم التكنولوجي** : إن التطور التكنولوجي الذي عرفته المؤسسات في شتى المجالات له تأثير كبير

على عملية التوظيف بحيث يشكل التقدم في التكنولوجيا مجموعة من الصعوبات، لاسيما في الحصول على فرد

مؤهل للتحكم في هذه التكنولوجيا لهذا على المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار هذا التطور على مستوى التكنولوجيا

، عند قيامها بعملية التوظيف لأن إدخال التكنولوجيا واستخدام الآلات وإتباع طرق الإنتاج المتطورة تؤثر بطبيعة

الحال على نوعية ومهمة الوظائف ، هذه الأخيرة تؤثر بدورها على العامل، فالمؤسسة في هذه الحالة تكون في

أمس الحاجة إلى يد عاملة مؤهلة ذات كفاءات ومهارات تقنية عالية حتى نستطيع مواكبة هذه التطورات الحديثة.

* **الوضع الاقتصادي:** تؤثر الظروف الاقتصادية بصفة مباشرة في عملية التوظيف بحيث يساهم التطور

الاقتصادي في توسيع نشاطات المؤسسة وإنتاجها، وهذا يتطلب عددا كبيرا من القوى العاملة ذات المؤهلات

والتخصصات المختلفة ، الأمر الذي يجعل من الصعب الحصول عليها في ظل المنافسة الكبيرة عند

1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجديدة للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص141

2- راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص43 .

استقطاب اليد العاملة بحيث نجد أن التطور الاقتصادي فرض على المؤسسات المنافسة الشديدة والتسابق لاستقطاب المهارات والكفاءات البشرية، أما في حالة الكساد الاقتصادي يحدث العكس بحيث ينقص الطلب على السلع فتقل الأرباح ، الشيء الذي يدفع المؤسسة في بعض الأحيان إلى تسريح عدد كبير من العمال والتسريح يؤثر سلبا على المؤسسة ، إذ تضطر المؤسسة بعد تسريح عمالها إلى توظيف من لا يملكون خبرة لكفاءة العمال السابقين وبالتالي تكون مضطرة على تحمل تكاليف تدريبهم وتكوينهم.

*** التشريعات القانونية:** تؤثر القوانين والتشريعات التي تصدرها الحكومة الجزائرية على سياسة إدارة الموارد البشرية، بحيث نجد القوانين التي تصدرها الدولة تأخذها المؤسسات بعين الاعتبار ،فمن خلال التشريعات القانونية تسطر المؤسسات سياستها والإجراءات التي يتم بها توظيف اليد العاملة وهي تتعلق بالسن ،الجنس والجنسية ،والقانون الجزائري اهتم اهتماما بالغا بعملية التوظيف ،بحيث تناول القانون الجزائري كل الجوانب المتعلقة بالتوظيف ووضع شروط خاصة لذلك، وهذا ما تؤكد المادة 31 من المرسوم التنفيذي رقم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 أنه لا يحق لأحد أن يوظف إلا إذا توفرت فيه شروط التوظيف.⁽¹⁾

*** المتغير الثقافي:** نجد أن الجزائر وكغيرها من الدول العربية تسودها مجموعة من القيم والعادات والتقاليد هذه الأخيرة تؤثر على نشاطات المؤسسة وكذا عملية التوظيف، بحيث لما تقوم المؤسسة باختيار اليد العاملة عليها أن تحترم العادات والقيم السائدة في تلك المنظمة فعلى سبيل المثال في المجتمعات العربية تسود بعض التقاليد مفادها أن أعمالا معينة تناسب الرجال ولا تناسب النساء⁽²⁾،ولهذا على المنظمات أن تراعي هذه النقطة أثناء تحديدها لسياستها التوظيفية.

1-صلاح الشناوي،إدارة لأفرد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1999، ص12.

2-عمروصفي عقيلي،إدارة الموارد البشرية،بعد استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ،عمان الأردن، ص283.

8. صيرورة التوظيف:

8-1-1-8-1- تحديد احتياجات المؤسسة: ينبثق الطلب للتوظيف كقاعدة عامة من المسئول المباشر المعني ما يجعل منه موضوع فحص هرمي، لذا يتوجب على المؤسسة قبل الشروع في عملية التوظيف أن تتحقق من وجود الاحتياج، وأسباب الطلب قد تكون متنوعة لتعويض غياب أو استقالة أو الرد على تزايد طلبات الزبائن بزيادة الإنتاج أو الحصول على يد عاملة تكون أكثر كفاءة وقدرة على العمل بالتقنيات الحديثة وغيرها من الاحتياجات التي بعد تحديدها يقوم المشغل بسدها من خلال عملية التوظيف .

8-1-1-8-1- التأكد من صدق الحاجة: هي التحقق من أن سد الاحتياجات هذه لا يتم إلا من خلال التوظيف

عن طريق تشغيل موظفين جدد أو إعادة توجيه بعضهم داخل المؤسسة، ويظهر هذا في ثلاث حالات:

- أن يكون الاحتياج استراتيجيا بمعنى خلق مهام جديدة أو إعادة هيكلة المؤسسة أو تحولات تكنولوجية.

- أن يأتي الاحتياج جوابا لاستعجالات زمنية أو تسويات نجد من بينها استبدال العمال نتيجة مرض أو مغادرة أو موت.

- أن يكون الاحتياج نتيجة لبعض التغيرات أو الترقيات، فتقوم المؤسسة بتعيين عمال لسد حاجياتها.

فأحيانا تكون الحاجة مبالغة في التقدير لعدة أسباب كتلك المتعلقة بالمكانة الهرمية أين يحصل الطالب على فائدة معينة من خلال زيادة عدد مرؤوسيه ، وأخرى تتعلق بسوء التنظيم الداخلي كأن يقول العمل الجماعي غير خاضع لتحليل دقيق أو لسوء تسيير الوقت ، أو لاستخدام وسائل إدارية و تقنية غير موضوعية أو لسوء توزيع المهام لذلك يستحسن الاعتماد على الطابع النظامي لتسيير الموارد البشرية ، فعوض التوظيف يمكننا إعادة تنظيم وموازنة المهام ، تكوين وتنمية البشرية ، توجيه العمال نحو مناصب أكثر ملاءمة وغيرها من الحلول التي يمكنها أن تغطي هذا العجز.⁽¹⁾

1- احمد خليل قرعان ، حرا حشة إبراهيم محمد علي ، الإدارة الحديثة ، ط 1 ، دار الإسراء للنشر ، عمان ، 2004 ، ص68.

8-1-2- تحديد المدة: عندما نقر بأن الحاجة أصبحت مبررة ،نقوم بقياسها بالنسبة لأية مدة ،فإذا كانت

الحاجة على المدى المتوسط أوفي الحال أو البعيد نقتراح توظيفا وعقدا ذو مدة محددة بعد فترة تجريب ، أما في

الحالة المعاكسة فنلجأ للعمل المؤقت أو عقود ذات مدة محددة أو توظيف نو طابع فصلي.

8-1-3- تناسق الأطر القانونية :كل عملية توظيف تفرض تحضير عقد عمل يتضمن بنودا مختلفة

وحمايات متبادلة وشروطا للحراك، ويجب أن يبقى عقد العمل مفتوحا فهو أداة تسيير، يهدف إلى توضيح شروط

العمل.

8-1-4- التقاء الإطار الإداري واللوجستي: نأخذ هنا بعين الاعتبار المهلات المرجوة للتوظيف والترتيبات

اللازمة لذلك ،ولتتم في شروط جيدة يتطلب توظيف العامل من شهر إلى 6 أشهر حسب المنصب لأن هذا

الذي وظف حديثا يحتاج وقتا ليصبح عمليا .

8-1-5- تحديد المسؤوليات :حسب الإجراءات السابقة يجب أن نحدد من يقوم بماذا وذلك كالتالي :

- من يتدخل في اتخاذ قرارات التوظيف أو رفضها، تفضيل مكتب توظيف عن آخر، البحث عن مرشحين

داخليين أو خارجيين.

- تحديد المكلف بالمهام اللوجستية من مراقبة مخطط العمليات ،من يشارك في الاختيار ولاستقبال ومراقبة

مرحلة التجريب، وعادة ما تقوم مصلحة الموارد البشرية ومكاتب التوظيف بالتكفل والتنظيم واختيار أدوات الانتقاء

وتحديد الحاجات ومراقبة الإدماج والاختيار من بين المترشحين المقترحين ،وبعدما ينتهي المختص في الموارد

البشرية من تحديد نوع الحاجة والتأكد من صدقها تبدأ عملية البحث اعتمادا على صحيفة المركز ،عن الفرد

القادر على إشباع هذه الحاجة للمؤسسة .(1)

1- احمد خليل قرعان ، نفس المرجع ، ص 69.

8-2-2- تحليل مناصب العمل الشاغرة:

8-2-1- مفهوم ومكانة تحليل العمل في عملية التوظيف: يتوقع نجاح أو فشل أي عملية توظيف على الوصف الجيد للمهمة والتحليل الدقيق للمنصب، وذلك اعتمادا على منهجية تحليل العمل وتوفر معلومات ذات درجة عالية من الصدق والثبات والموضوعية، حيث تتضمن الوظيفة مجموعة من المهام في شكل تنظيم معين يشكل عمل الفرد، يكون فيه الوصف واضحا يوفر المميزات اللازمة للنجاح في العمل وتكون مرجعا يعتمد عليها المختص في اختياره للمترشحين.

8-2-2- أهداف تحليل العمل في عملية التوظيف: تظهر الرهانات التي تدور حول تحليل العمل في

- الأهداف المكلف بها، وبذلك نجد أن لتحليل مركز العمل الأهداف التالية:
- المتابعة في تحديد حاجة المؤسسة على مستوى أكثر دقة وتعقيدا.
- تحديد المهام الأكثر تكرارا و أهمية لفعالية المنصب.
- تحديد المعايير اللازمة للنجاح المستقبلي للعمل.
- تحديد المميزات والمؤهلات اللازمة عند الترشح للنجاح في العمل.
- تحديد نوعية الأشخاص الملائمة لإرغامات المنصب ومحيطه.
- تقييم مركز العمل ومقارنته بالمراكز الأخرى.⁽¹⁾

8-3- البحث واستقطاب المترشحين :

بعد انتهاء عملية التخطيط لليد العاملة بتحديد أنواع الوظائف المطلوبة وعدد العاملين بكل منها وتحديد الشروط الواجب توفرها في من سيشغلها يبدأ البحث عن انسب الأشخاص لهذه الوظائف بمحاولة جذب أكفئهم

1- احمد خليل قرعان ، مرجع سابق ، ص. 70.

ويقتضي البحث لذلك دراسة دقيقة للمصادر التي قد تختلف من وقت لآخر نتيجة لتأثير العرض والطلب في السوق العمل.

8-3-1- كيفية استقطاب المترشحين: بعد تحديد خصائص المركز يبدأ المختص في استقطاب المترشحين وتكون إستراتيجية التوظيف أكثر نجاحا كلما كان المختص منهجيا وتوفرت لديه الأدوات لذلك، إلا انه لوحظ في السنوات الأخيرة اعتماد المؤسسات على المناهج غير الرسمية، رغم سوء العواقب مثل التوصيات والمحسوبية⁽¹⁾.

8-3-2- نشر شغور المنصب: يمكن للوظيفة أن تصبح شاغرة في المؤسسة نتيجة استقالات أو غيا بات مطولة، تبدأ المؤسسة هنا في البحث عن مترشحين بين الموظفين المتواجدين لديها ، حيث تقوم بنشر شغور المنصب عن طريق إعلان داخلي، واللجوء إلى المصادر الخارجية يكون عن طريق استخدام الإعلان الصحفي أو مكاتب اليد العاملة، فمقارنة مع ارتفاع نسبة البطالة تملك هذه المراكز مخزونا معتبرا من المترشحين، كما تعلن أحيانا عن شغور منصب من خلال قنوات المؤسسات التعليمية والجامعية.

8-4- اختيار المترشحين :

إن عملية الاختيار تأتي كمرحة تأمين لعملية التوظيف في تجنيد الكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة، كما تدفع بها قدما إلى الأمام في مسار التطور الفكري.

8-4-1- مفهوم الاختيار المهني: تتمثل أهمية الاختيار المهني في مجموعة الطرق والاجراءات التي تهدف لاختيار أحسن المترشحين انطلاقا من مقارنة الخصائص الفردية ومن ثمة اختيار أفضلهم بهدف تعيينهم في المناصب الشاغرة .

1- نور الدين شنوفي ، مرجع سابق ،ص38.

9. صعوبات التوظيف: من الصعوبات التي تعرقل عملية التوظيف نجد:

- عدم تخصيص ميزانية كافية لهذه العملية.
- سوء تخطيط الموارد البشرية وعدم وضع سياسات واضحة المعالم ما يؤدي إلى انعكاسات سلبية على تطوير قدرات وتنمية المؤسسات.
- عدم وجود دراسة عملية دقيقة للمناصب الشاغرة، ما يؤدي لعدم تحديد مواصفات شاغل المنصب.
- تدني أخلاقيات الموارد البشرية لشعور بعض منهم بالتهميش.
- عدم التناسب بين أفراد المؤسسات من حيث الأهداف والطموحات حيث نجد أن طموحات البعض منهم تفوق إمكانيات المؤسسة مما يقلل من فعاليتهم.
- ارتفاع عملية الاستقطاب من المصادر الخارجية.
- طول فترة إدماج الموظفين الجدد.
- عدم الاستقرار الناتج عن الصراعات المرتبطة بأحقية الترقية، ما يؤدي إلى شعور الأفراد بالعزلة في حالة حرمانهم منها.
- غياب دراسة شاملة ودقيقة لسوق العمل، وعدم التنسيق بين الجامعات والمعاهد وبين المؤسسات مما يفوت فرصة الاستفادة من القدرات والكفاءات الموجودة.
- تضارب المصالح داخل المؤسسة وتغليب المصلحة الخاصة على العامة.⁽¹⁾
- سوء التكوين العلمي والميداني لخريجي المعاهد والجامعات، ما يؤدي إلى فشل التوظيف بصفة خاصة وتدني مستوى التوظيف بصفة عامة .
- عدم توفر المعلومات اللازمة عن الوظيفة وسوء فهم المكان الشاغر .

1-راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1997، ص54 .

- عدم إتباع طرق ومناهج علمية دقيقة .
- تباطؤ عمليات شغل بعض المناصب كالتى تظهر فجأة.
- تضارب رغبات الإدارة بالأفكار ووجهات النظر الجديدة.
- عدم إتباع مناهج وطرق فكرية متطورة وعدم استعمال الوسائل والتقنيات المتطورة في المؤسسة.(1)

1-راوية محمد ، مرجع سابق ، ص 55

خلاصة:

بصفة عامة يمكننا القول بأن عملية التوظيف والإجراءات المتبعة في ذلك تلعب دورها في تدعيم برامج التطوير ومساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة ، وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المشرفون والقائمون على هذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة والسعي إلى اختيار أكفأ الأفراد من بين المستقطبين وإخضاعهم لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه في الوظيفة.

الفصل الثالث :
استراتيجيات البحث عن
التوظيف

خطة الفصل:

تمهيد

1- برامج التشغيل في الجزائر

2- مسابقات التوظيف

3- الرأسمال الاجتماعي

4- الانترنت

5- العوامل المؤثرة على عملية البحث عن التوظيف

خلاصة

تمهيد:

بعد التخرج تظهر للخريج مجموعة من الحالات التي يفرضها نظام الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و الذي لا يمكن الخروج عن إطاره ، و هذا الأخير هو الذي يحدد نوع الإستراتيجية المتبعة في عملية البحث عن التوظيف التي تستند إلى مجموعة من الطرق المألوفة و غير المألوفة و تتأثر بعوامل معينة كما تتخللها عدة عراقيل بحسب ظروف الحياة الاجتماعية و الاقتصادية التي يتواجد فيها الباحث عن شغل ، لذا سنحاول في هذا الفصل إبراز مختلف الطرق التي يلجأ إليها هؤلاء الخريجين في عملية بحثهم عن توظيف مع الإشارة إلى بعض العراقيل التي تصادف حملة الشهادات الجامعية أثناء تحركهم قصد الحصول على شغل .

1. برامج التشغيل في الجزائر :

إن برامج التشغيل التي اعتمدها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياساتها في مجال التشغيل متعددة و متنوعة و مختلفة المناهج و المسالك، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توفر المزيد من فرص العمل ، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات مثل حاملي الشهادات الجامعية و التكوين المهني ، والباحثين عن عمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي و التكوين المهني ، و حتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة ، و تشغيل الشباب بصفة خاصة ، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسات التشغيل في الجزائر ، وهذه التجربة يمكن اختصارها في مجموعة من البرامج هي كالتالي :

1-1- برنامج الشبكة الاجتماعية :

لقد تم الشروع في برنامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992، ليتدعم أكثر خلال مرحلة تطبيق برنامج التعديل الهيكلي، وذلك من خلال تخصيص إعانات و تعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية و تدعيم الفئات الأكثر فقرا و الأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني . و يتكون برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر من مجموعة من الإجراءات الهادفة إلى توفير مدا خيل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي من حيث انشغالها وتعطلها ، ذلك لأن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كان نتيجة لتراكمات في اختلال سوق العمالة من جهة ، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة الوطنية نتيجة لبرامج الخصخصة . (1)

1- ناصر دادي عدون، البطالة و التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010، ص ، 278.

1-2- برنامج تشغيل الشباب:

يتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات ذات منفعة عامة من قبل الجماعات المحلية و الإدارات و الوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة و الري و الغابات و قطاع البناء و الأشغال العمومية ، و في تكوين طالبي العمل لأول مرة دون أي تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي، و ذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية ، فبرنامج تشغيل الشباب ممول من طرف الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين و مستوى التأجير على حسب الأجر الوطني المضمون دون الأخذ بمختلف مستويات تأهيل الشباب و كان من أهداف برنامج تشغيل الشباب :

- تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل .

- إعادة الاعتبار للعمل.

-تطور الحركة التعاونية .⁽¹⁾

1-3- جهاز الإدماج المهني للشباب :

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية ، و الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية و كان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب و التركيز على المبادرة و الشراكة المحلية .⁽²⁾

إن برنامج الوظائف المأجورة بمبادرة محلية يهدف إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة أشهر و إثني عشر شهرا، مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف

1- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، ط 1، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص

الشباب بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب، و الذي أصبح يعرف منذ 1996 بالصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب الذي يهدف إلى ترقية تشغيل الشباب و مساعدتهم في إنشاء مؤسسات مصغرة ، إذ يشتمل جهاز الإدماج المهني للشباب على ثلاث نشاطات :

- الوظائف المؤجرة بمبادرة محلية و هي مناصب عمل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من سنة إلى ثمانية عشر شهرا و يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة .
- الإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني يتمثل في تعاونية فردية أو جماعية.
- تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 6 أشهر داخل المؤسسات التكوينية المتخصصة ويرتكز هذا التكوين أساسا على توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة.

1-4- الشغل المأجور:

هو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة ، موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة عن طريق مناصب مؤقتة تشغل أساسا على مستوى البلديات ، وتمنح هذه المناصب للولايات من طرف الوزارة الوطنية في شكل حصص ولاتية لكل سداسي بناء على برنامج تقدمه مديرية التشغيل بناء على اقتراحات البلديات ، وقد أنشئ هذا الجهاز سنة 1990 كإجراءات بديلة لامتناس البطالة (1).

1-5- برنامج الأنشطة ذات المنفعة العامة (2):

نتيجة للقروض التي فرضها برنامج التعديل الهيكلي، تم الشروع في إنشاء أنشطة ذات منفعة عامة من

1-مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص 277.

2-دادي عدون ، مرجع سابق، ص 279.

خلال تقديم منح مالية في هذا الإطار ، بدعم وموافقة من البنك العالمي وذلك منذ أكتوبر 1994 من أجل توفير مداخيل لفئة البطالين خاصة الشباب منهم مقابل القيام بأشغال و أنشطة للصالح العام ، للإشارة فإن هذا الإجراء لا يعني توفير شغل (emploi) و إنما (occupation) بالنسبة للوافدين الجدد إلى سوق العمل . وقد بلغ الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج 22.000 مليار دج بتكلفة متوسطة 3000 دج شهريا، ليستفيد منه 1.515.000 شخص للفترة 1995-1998.

1-6- برنامج عقود ما قبل التشغيل :

على اعتبار أن جل البرامج المعتمدة لرفع مستويات التشغيل تمس بشكل عام الفئة البطالة بغض النظر عن مستوياتهم التعليمية ، وعلى اعتبار أن أغلبها موجهة للشباب اللذين هم دون المستويات الجامعية ، فقد تم تبني هذا البرنامج للفئة الجامعية بالدرجة الأولى خصوصا و أن المؤسسات العارضة لمناصب العمل النادرة أصلا تفرض بعض القيود التي يصعب أن يكتسبها خريجو الجامعات مثل الخبرة المهنية لعدة سنوات (خمس سنوات في المتوسط).

وعلى هذا الأساس تم العمل على توسيع برنامج ترقية الشغل من خلال تعميق عقود ما قبل التشغيل بالنسبة للمؤسسات العمومية و الخاصة ، و تؤكد هذا التوجه من خلال المرسوم الرئاسي 96-234 المؤرخ في 1996/07/02 والمتضمن دعم تشغيل الشباب من خلال برنامج التكوين ، التشغيل و التوظيف ، إضافة إلى المرسوم التنفيذي رقم 96-295 الذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (ENSEJ) (1) من خلال تقديمه للتسهيلات الضرورية لتمويل مشاريع الشباب العاطل أما بالنسبة للأهداف المنتظرة من البرنامج فيمكن تلخيصها فيما يلي : (2)

- محاولة إدماج خريجي الجامعات للتكوين قصير المدى (3سنوات للتقني سامي) أو طويل المدى (أربعة

1-ANSEJ ; Agence National de Soutien a L'emploi des Jeunes.

2-ناصر دادي عدون ،مرجع سابق ،ص 280.

- أو خمسة سنوات ليسانس أو مهندس) في سوق العمل بشكل يلاءم مع مؤهلاته ومستوياته التعليمية .
- تمكين هذه الفئة من اكتساب الخبرة المهنية الكافية لإدماجهم .
- زيادة إمكانية توفير فرص العمل بعد انقضاء المدة القانونية لبرنامج (CPE) .

1-7- المؤسسات الصغيرة و المتوسطة:

هي كل المؤسسات التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات عند استيفائها المعايير الاستقلالية على أن لا يتجاوز رقم أعمالها 2 مليار دينار جزائري و أن تشغل بين 1 و 49 شخص بالنسبة للصغيرة و 52 إلى 250 للمتوسطة ومن أهدافها ما يلي :

- إنعاش النمو الاقتصادي و تشجيع بلوغ التشغيل الذاتي.
- بعث و تشجيع روح المنافسة المتكافئة .
- تبني سياسة تكوين و تسيير الموارد البشرية مع العمل على غرس ثقافة الإبداع و التجديد و التفاعل.
- ترقية تصدير السلع التي تقوم بإنتاجها .
- توفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة للتخفيف من البطالة و النهوض بالتشغيل. (1)

1-8- وكالات التشغيل:

1-8-1- الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) :

جاءت في سبتمبر 1989 خلفا للديوان الوطني لليد العاملة تقوم بمعرفة وضعية سوق العمل (الطلب، العرض، ومحدداتها) للوصول إلى أفضل تكامل بين الآليتين، كما أنها تلعب دورا استثماريا من حيث التشغيل

1-مدني بن شهرة، مرجع سابق،ص278.

التأهيل على مستوى المتوسط ، وبذلك فإنها تقوم بالمشاركة في العملية الحقيقية لخلق الوظائف بمعنى التسويق في مجال التشغيل ، و نشير إلى أنه تم إنشاء وكالات جهوية من أجل إحداث التكامل و الاتصال بين مختلف الولايات و بين المديرية العامة ، قصد تسهيل مهمة تداول المعلومة التي تشكل بدورها المادة الخام للوكالة و تنفيذ الأهداف المسطرة .⁽¹⁾

1-8-2- الوكالة الوطنية لتنمية التشغيل:

بموجب المرسوم 90-3382 المؤرخ في 24 نوفمبر 1990 خلفا للوكالة الوطنية لتنمية الموارد البشرية، تقوم الوكالة بالدراسات في مجال تنمية و ترقية التشغيل بجميع أشكاله، من خلال إيجاد علاقة بينه وبين التكوين، اعتمادا على المجالات التالية:

- إنشاء بنك معلوماتي يمد ممثلي التشغيل بأفكار و اقتراحات خاصة بالمشاريع التي توضع تحت تصرف الشباب من خلال عملية الإدماج .
- إعداد دليل لتقييم عمليات المؤسسات في إطار عملية الإدماج، موجه للمثلي التشغيل على المستوى المحلي قصد تسهيل عملية التمويل بواسطة لجنة القروض لدى البنوك.
- إعداد نظام معلوماتي يقوم بإدارة و تسيير المعلومة المتعلقة بالوظائف الجديدة تبعا لمستويات التأهيل من جهة و آفاق التشغيل لطالبي العمل من جهة أخرى.⁽²⁾

1-8-3- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

لقد اعتمدت الحكومة جهازا جديدا لتأطير سياسة دعم تشغيل الشباب في 2 جويلية 1996، و المتعلق بدعم

1- سلوى تيشات، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، بومرداس، الجزائر، 2010/2009 ، ص78.

2- سلوى تيشات ، نفس المرجع ، ص79.

تشغيل الشباب مع تحديد أشكال هذا الدعم ، و تكلفت بتأطير و تطبيق هذا الجهاز الوكالة الوطنية لدعم

تشغيل الشباب، و يهتم هذا الجهاز بثلاث نقاط أساسية:

- نشاطات الشباب في آليات السوق.

- تدخل البنوك حسب المنطق الاقتصادي والمالي فيما يخص تقييم الأخطار و اتخاذ الآراء لتمويل المشاريع.

-إعادة تركيز تدخل السلطات العمومية في مهام المساعدة و الاستشارة.(1)

1-8-4- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :

أنشأت هذه الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 14/1 المؤرخ في 2004/01/22 وهي آلية جديدة تهدف إلى

ترقية الشغل من خلال مرافقة القروض المصغرة و دعمها ومتابعتها، فالقرض المصغر عبارة عن منتج بنكي

جديد موجه لتشجيع الشغل الذاتي و لتسهيل تطوير الحرف الصغيرة ، ولمحو الفقر و الظروف الهشة للمعيشة

، وهو سلفة ذات نسبة فائدة منخفضة جدا ومضمونة من طرف الدولة .

و من أجل الحصول على القرض المصغر يجب أن تتوفر في المعني بالأمر الشروط القانونية التالية:

- بلوغ سن 18 سنة فما فوق.

- التمتع بكفاءات تتوافق مع طبيعة المشروع المراد إنجازه.

- إثبات مقر الإقامة

- القدرة على دفع مساهمة شهرية تقدر ب 10% من مبلغ كلفة المشروع.

- الالتزام بتسديد مبلغ السلفة و الفوائد إلى البنك .(2)

1-8-5- وكالة التنمية الاجتماعية (ADS):

أنشأت هذه الوكالة سنة 1996 بمرسوم تنفيذي رقم 233/96 الصادر بتاريخ 29 جوان 1996 مهمته محاربة

1- سلوى تيشات، مرجع سابق، ص80.

2- نفس المرجع ، ص81.

الفقر و البطالة و التهميش الاجتماعي، كما أوكلت لها مهمة تسيير و متابعة عقود ما قبل التشغيل ، العمل المؤقت و الأعمال ذات المنفعة العامة ، كما تعمل على إدماج طالبي العمل وفقا لما يتوفر من مناصب عمل ، وحسب وزارة العمل تم إدماج حوالي 35344 خريج جامعة في إطار هذه الوكالة إلى غاية سنة 2000 .

2. مسابقات التوظيف:

يعد نظام المسابقات من أكثر الطرق شيوعا في شغل الوظائف العمومية ومن أفضلها ، خاصة إذا تم الالتزام بالدقة و الأمانة في القيام بهذه المسابقات لأن هذا يؤدي إلى تحقيق مبدأي الجدارة و المساواة بين المواطنين ، كما يؤدي إلى تزويد الإدارة العمومية بأفضل الموظفين و اكفئهم ، و قد كان أول تطبيق لنظام المسابقات في مجال الوظيفة العمومية منذ فجر التاريخ في عصر إمبراطورية الصين القديمة ، التي كانت تقوم بإجراء مسابقة عامة تشمل مجموعة من الامتحانات الكتابية و العلمية والشفوية التي تهدف للكشف عن أفضل المترشحين ، حيث انتشر هذا النظام في مختلف الدول كالو.م.أ ، و الجزائر أخذت بنظام المسابقات منذ صدور أول قانون أساسي عام ينظم الوظيفة العمومية في الجزائر و هو الأمر 66-133، وهذا نظرا لما لمستته الجزائر في هذا النظام من مزايا في مجال إبعاد المحسوبية و الوساطة عن الوظائف العمومية ، و في هذا الإطار نصت المادة 26 من الأمر 66-133 على أن يتم توظيف الموظفين تبعا لأحد الطريقتين أو بهما معا:

- مسابقات عن طريق الاختبارات.

-مسابقات عن طريق الشهادات.(1)

ويقوم نظام المسابقة على اختيار الموظفين من بين عدد من المترشحين الراغبين في تولي أحد الوظائف العمومية الشاغرة و المعلن عنها بعد إجراء امتحان تقوم بإعداده صلاحية الفائز لتحمل واجبات الوظيفة العمومية المراد شغلها و يكون الاختيار وفقا للترتيب التنافسي لنتائج المتقدمين لإجراء هيئة إدارية متخصصة أو

1- شراف عقون، سياسات تسيير الموارد البشرية بالجماعات المحلية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير،

الجهة المراد التعيين فيها، ويتم التفضيل بين المتسابقين على أساس نتيجة الامتحان التي تثبت صلاحية الفائز لتحمل واجبات الوظيفة العمومية المراد شغلها و يكون الاختيار وفقا للترتيب التنازلي لنتائج المتقدمين لإجراء المسابقة ، ولكن قبل التطرق إلى أنواع مسابقات التوظيف في النظام الجزائري سنقوم بالتعرف على شروط تنظيم هذه المسابقات.

2-1- شروط تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري:

2-1-1- الشروط المسبقة :

- مخطط تسيير الموارد البشرية.
- تسجيل العملية في مخطط تسيير الموارد البشرية.
- وجود فترة زمنية كافية .
- القرار الوزاري المشترك الذي يضبط الإطار التنظيمي للمسابقات على أساس الشهادات.
- القرار الوزاري المشترك الذي يضبط قائمة المنظمات العمومية للتكوين المتخصصالمؤهلة لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية.⁽¹⁾

2-1-1- الشروط الواجب توفرها لقبول المسابقة :

- القرار أو المقرر المتضمن فتح المسابقة.
- تبليغ مصالح الوظيفة العمومية بالقرار .
- احترام الفترة الزمنية.
- اجتماع اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية.

1-شرف عقون ، مرجع سابق ، ص 104.

- دفتر الشروط.

و الآن سنتطرق إلى كل نوع من المسابقات على حدى و محاولة التعريف بكيفية إجرائها و تنظيمها .

2-2- أنواع مسابقات التوظيف:

2-2-1- مسابقات التوظيف على أساس الاختبارات:

يتم اختيار و انتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الإختبارية من خلال إجراء اختبار مسبق ، ويكون النجاح في امتحان أو اختبار المسابقة هو الفاصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية، فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات و الشروط المطلوبة ،ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين ، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي تحصلوا عليها ، وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا لاحتياجات المؤسسة المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة و المراد شغلها، ويتم تنظيم هذا النوع من المسابقات من خلال المرور بمرحلتين :

أ - المرحلة الأولى:(1)

بعد المصادقة على المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في 27 مارس 1990 ، و المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري إزاء موظفي و أعوان الإدارات المركزية و البلديات ، و كذا المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها فتح مسابقة على أساس الاختبار بقرار أو مقرر حسب الحالة (مركزية ،محلية)، و الذي ينبغي أن تبلغ به المصالح المركزية أو المحلية (حسب الحالة) للوظيفة العمومية في أجل عشرة أيام من تاريخ التوقيع عليه ، ويجب أن تبدي المصالح المركزية أو المحلية رأيها حول مدى مشروعية القرار في أجل لا يتعدى 15 يوما من تاريخ التوقيع ، ثم يأتي بعد ذلك عملية الإشهار عن فتح المسابقة على أساس الاختبار كما يلي : (1)

1- سلوى تيشات ، مرجع سابق ، ص 85.

يتم الإشهار وجوبا في الصحافة المكتوبة و ذلك في يومية وطنية باللغة العربية و أخرى باللغة الفرنسية و يجب أن لا تتجاوز المدة الفاصلة بين الإشهار الأول و الإشهار الثاني 5 أيام ، كما يجب إلصاق إعلان التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبار في مقر المؤسسة المعنية بالتوظيف ، وكذا بمقر مركز أو مراكز الامتحان ومن جهة أخرى يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية إجراء إشهار المسابقات و الاختبارات المهنية أيضا على مواقع الانترنت الخاصة بالمديرية العامة للتوظيفة العمومية .

ويشرع المترشحون في إرسال أو إيداع ملفات ترشحهم ابتداء من أول إشهار ، و ترفض الإدارة المعنية تلقائيا كل الملفات التي تصلها بعد الأجل المحدد (45 يوما) ، بعد انتهاء المدة المخصصة لاستلام ملفات الترشح يتم غلق سجل ملفات الترشح الذي تم فتحه لهذا الغرض، و يتم استدعاء اللجنة التقنية المكلفة باختيار المترشحين و التأكد من مطابقة الوثائق المطلوبة ، كما تتأكد من شهادات المترشحين ، و يتم تدوين عملية دراستها للملفات في محضر مؤرخ و ممضي من قبل أعضائها ، و ينشر هذا المحضر إما عن طريق الإلصاق في مقر المؤسسة أو الإدارة المعنية ، ويحتوي المحضر على أسماء المترشحين المقبولين للمشاركة في المسابقة و أسماء المترشحين الذين رفضت ملفاتهم مع تبيان سبب الرفض .

و ترسل نسخة من محضر اجتماع اللجنة التقنية في حدود 8 أيام من التوقيع عليه إلى مصالح الوظيفة العمومية حسب الحالة مرفقا بنسخ الإعلانات الإشهارية للتوظيف ، و تقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بتبليغ المترشحين المقبولين في ظرف 15 يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد لإجراء المسابقة المفتوحة ، هذا إلى جانب تبليغ المترشحين غير المقبولين مع إطلاعهم بسبب الرفض و إعلامهم بحقهم في الطعن أمام مصالح الوظيفة العمومية في أجل 10 أيام على الأقل قبل إجراء الاختبارات الكتابية ، و يتم تسجيل الطعون في سجل مكتب التنظيم و سجل مفتوح خصيصا لهذا الغرض و يكون الطعن أمام لجنة ، تقوم هذه اللجنة بدراسة كافة الطعون و في حالة قبولهم يتم استدعاء المترشحين المعنيين للمشاركة في المسابقة المعنية . (1)

1-سلى تيشات، مرجع سابق، ص86.

ب - المرحلة الثانية :

يقوم ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية بالاتصال بالمؤسسة المخول لها قانونا بتنظيم المسابقات على أساس الاختبار ، و يرسل إليها ملف المسابقة من أجل أن تبادر بإجراءات التحضير للمسابقة و تحسبا للاختبارات الكتابية تجمع اللجنة المكلفة باختيار المواضيع ، حيث يقوم كل عضو من أعضائها باقتراح ثلاث مواضيع مختلفة في كل مادة ، يختار رئيس المركز عن طريق القرعة موضوعين لكل مادة ، و هنا نشير إلى أن أعضاء اللجنة لا يجب أن يكونوا معنيين بالمسابقة أو لهم صلة قرابة مباشرة مع أحد المترشحين .

عند الانتهاء من الاختبارات الكتابية و من تصحيحها تجتمع لجنة القبول على مستوى مركز الامتحان و تتحقق من مدى مطابقة نقاط المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية ، أي الذين تحصلوا على معدل عام يساوي أو يفوق 20/10 و دون الحصول على علامة إقصائية ، يتم تدوين أشغال اللجنة في محضر يوقع عليه جميع الأعضاء و تسلم نسخة منه إلى ممثل المؤسسة أو الإدارة المعنية ، و هنا تجدر الإشارة إلى أن حق الطعن في بعض المواد المتعلقة بالاختبارات و الامتحانات الكتابية الذي كان يتمتع به المترشحون للمسابقات على أساس الاختبارات و الامتحانات المهنية قد تم إلغاؤه ابتداء من 3 ماي 2006، يقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء المترشحين المقبولين في الاختبارات الكتابية في أجال لا يقل عن 15 يوما و دون أن تتجاوز شهرين ، على أن يتم الإعلان عن الناجحين نهائيا قبل 30 نوفمبر من كل سنة مالية.⁽¹⁾

يتم انتقاء أعضاء لجنة اختيار مواضيع الاختبار الشفوي من طرف رئيس المركز من بين أساتذة المركز و أي شخص يتمتع بالكفاءة و المؤهلات المطلوبة في المواد المعنية على أن لا يكون لأعضاء اللجنة أي صلة بأحد المترشحين ، وبعد الانتهاء من الاختبار الشفوي تدون العلامات على كشف ممضي من طرف الممتحنين و تكلف الأمانة التقنية بتدوين علامات الاختبارات الكتابية و الشفوية على كشف النقاط و حساب المعدل العام

1-سلوى تيشات، مرجع سابق ، ص 87.

لكل مترشح ، كما تعد القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق للمترشحين الذين لم يحصلوا على علامة إقصائية و تحصلوا على معدل يفوق أو يساوي 20/10.

بعدها يتم استدعاء اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية للمداولة، حيث تقوم هذه اللجنة بالتحقق من كافة الإجراءات المتبعة من بداية المسابقة و إلى غاية الإعلان عن النتائج ، ويتم الإعلان عن الناجحين بصفة نهائية حسب درجة الاستحقاق و في حدود المناصب المالية المفتوحة لهذا الغرض، كما يتم تحديد القائمة الاحتياطية، و في حالة وجود مترشحين تحصلوا على نتائج متساوية يمكن الفصل بينهم على أساس المقاييس التالية :

- معدل الاختبارات الكتابية.

- علامة الاختبار الذي له أكبر معامل .

وفي حالة ما لم يتم الفصل رغم تطبيق المعيارين المذكورين أعلاه، يمكن تطبيق ترتيب حسب الأولوية في

المقاييس التالية:

- تقدير الشهادة أو المؤهل.

- أقدمية الشهادة

- المتر شحا لأكبر سنا.⁽¹⁾

تدون أشغال اللجنة في محضر موقع من قبل كافة أعضائها لتقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بنشر النتائج النهائية للمسابقة عن طريق الإلصاق، ثم تقوم بإرسال محضر عن نتائج الاختبارات الكتابية، وكذا كشف نقاط الاختبار الشفهي إلى مصالح الوظيفة العمومية (حسب الحالة)، من أجل أقصاه 8 أيام ابتداء من تاريخ التوقيع عليه ، ويتعين على الإدارة أو المؤسسة المعنية أن تقوم باستدعاء المترشحين الناجحين نهائيا في أجل أقصاه 8 أيام من تاريخ إمضاء المحضر المذكور أعلاه.

1- سلوى تيشات ، مرجع سابق ، ص 88 .

ويتم تنصيب المعنيين وجوبا في وظائفهم من أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ التوقيع على محضر الإعلان عن النتائج النهائية ، و هكذا فإن قرارات تعيين المترشحين تسري ابتداء من تاريخ تنصيبهم . (1)

ونشير إلى أنه في حالة عدم استجابة أحد المترشحين الناجحين للاستدعاء الذي تلقاه من طرف المؤسسة أو الإدارة المعنية في خلال شهر من تاريخ تبليغهم يتم استبداله مباشرة بأول مترشح مسجل في القائمة الاحتياطية و التي تبقى سارية المفعول إلى غاية تاريخ 31 ديسمبر من السنة المعنية.

2-2-2-2- مسابقات التوظيف على أساس الشهادات:

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة كطريقة أولى ، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه، والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة ، ويعتمد هذا النمط من التوظيف على 5 معايير لانتقاء المترشحين، المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 و تتمثل هذه المعايير في :

- 1- ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة .
- 2- تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.الأعمال و الدراسات المنجزة عند الاقتضاء .
- 3- الخبرة المهنية.
- 4- نتائج المقابلة مع لجنة الاختبار . (2)

و كون المرحلة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات هي نفسها المتبعة

1- سلوى تيشات ، مرجع سابق ، ص89.

2- نفس المرجع ، ص90.

نشير إلى أن المدة المخصصة لفتح المسابقة وتنظيمها تختلف بحيث يجب تنظيم المسابقة على أساس الشهادات في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر ، ويتشكل لهذا الغرض لجنة المحادثة مع المترشحين وتتكون من:

1- ممثل الإدارة المعنية.

2- موظف أو موظفين يحوزان على نفس الرتبة على الأقل.

وفي حالة عدم تمكن الإدارة من تعيين موظف من نفس الرتبة يمكن لها اللجوء إلى تعيين موظف من نفس الرتبة ينتمي إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى.

تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل المؤسسة أو الإدارة المعنية و يتم تقييمهم بين صفر (0) و أربعة (4) نقاط على الأكثر، وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة أو المؤسسة المعنية الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة .⁽¹⁾

بعد الانتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة أو الإدارة المعنية باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لتقوم بدراسة ملفات المترشحين للمسابقة على أساس الشهادة ، ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها سابقا ، وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر و تحضير قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق، ويتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة و تسلم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ إمضاء المحضر ليتم بعدها إخطار المترشحين الناجحين في أجل أقصاه 08 أيام و الإمضاء على محضر النتائج النهائية ، ويجب على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر على الأكثر و إلا تم استبداله بمترشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق .

1- سلوى تيشات ، مرجع سابق ، ص 91.

3. الرأسمال الاجتماعي:

يعني الرأسمال الاجتماعي بصورة عامة ، أن العلاقات التي يكونها الأفراد تمثل مصدرا قويا للحصول على منافع و أرباح ، ولذلك فإن هذا النمط من الرأسمال يتشكل من العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد و الأسر و الجماعات بحيث تتيح هذه العلاقة الفرصة للوصول إلى فوائد أو موارد قيمة .(1)

ويعرف كلومان الرأسمال الاجتماعي أنه على خلاف صور الرأسمال الأخرى فهو لا يوجد في الأشخاص ولا في الواقع المادي ، إنما يوجد في العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ويتشكل من الالتزامات و التوقعات فيما بين الأفراد و إمكانية الحصول على المعلومات والمنافع .(2)

وتستلزم عملية إعادة إنتاج الرأسمال الاجتماعي حدا أدنى من التجانس الموضوعي بين أعضاء الجماعة ، كما تستلزم جهدا متواصلا للحفاظ على تماسك الجماعة و تضامنها ، وتستلزم كذلك مزيدا من الإدراك و الوعي المتبادل بين أعضاء الجماعة أيا كان شكلها (أسرة ،أمة ، جماعة أو حزبا سياسيا).

وبورديو يؤكد على أن مفهوم رأسمال الاجتماعي يشير إلى الموارد التي يمتلكها الأفراد سواء كانت موارد كمية أو كيفية ، والتي يمكن أن تستخدم بطريقة إستراتيجية للحصول على مزايا وموارد أخرى اقتصادية على وجه الخصوص، ولذلك فإن الرأسمال الاجتماعي يمثل قوة تساعد على خلق وترشيح مزايا اجتماعية للفاعلين.(3)

ولقد أسهمت رؤية بورديو للرأسمال الاجتماعي بخلق أبحاث إمبريقية استوحت منه أو تأثرت بنموذجه للرأسمال الاجتماعي ، بحيث أحد هذه الأبحاث قدم دليلا قويا على الارتباط بين الرأسمال الاجتماعي والحصول على وظائف أفضل و الترقى المهني المبكر و الأرباح العالية و الرعاية الصحية و العضوية

1-حسني إبراهيم عبد العظيم ،الجسد والطبقة ورأسمال الثقافي: قراءة في بيولوجيا بيبير بورديو ،مجلة إضافات (المجلة العربية لعلم الاجتماع)، العدد 15، 2011، ص18.

2- عزت حجازي،رأس مال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية ،المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الثالث و الأربعون ، العدد الأول، 2006، ص1.

3-حسني إبراهيم عبد العظيم،مرجع سابق، ص21.

و النفسية ، وكشف اتجاه آخر من هذه البحوث عن أن نقص الرأسمال الاجتماعي قد فاقم مشكلة الفقراء و الإقصاء الاجتماعي هو أحد أشكال نقص الرأسمال الاجتماعي الذي يؤدي بالأفراد وكل الجماعات غير المستفيدة من الامتيازات الاجتماعية إلى السقوط في دائرة الفقر .

وبهذا فإن رؤية بورديو تقدم فهما أفضل لقواعد شبكة العلاقات و الاتصالات بمالكي رأسمال اجتماعي في الحصول على فوائد مهمة في مواقع اجتماعية متنوعة خاصة عملية التوظيف .

3-1- مكونات رأس المال الاجتماعي و خصائصه :⁽¹⁾

عند تناول مكونات رأس المال الاجتماعي من خلال التعريف المتفق عليه: أنه يعبر عن الروابط و العلاقات الاجتماعية التي يكونها و ينضم إليها مجموعة من الأفراد في إطار بناء اجتماعي لخدمة أهدافهم المشتركة، سنجد أن رأس المال الاجتماعي ينطوي على العناصر التالية:

1- بناء اجتماعي يمتد من الأسرة ليشمل جماعات الجيرة والأصدقاء و النوادي و ما يطلق عليه جماعات المساعدة الذاتية، كما يضم مؤسسات المجتمع المدني و المؤسسات بكافة صورها و أحجامها .

2- مجموعة من الروابط و العلاقات الاجتماعية، التي تتكون في إطار هذا البناء و التي تقوم على مجموعة من المبادئ العامة كالثقة و التبادلية و الالتزام بما تفرضه العضوية في هذه الجماعة من واجبات .

3- فائض من الموارد الفيزيكية و البشرية يمتلكها أفراد الجماعة .

4- الأفراد الذين ارتضوا الانضمام طوعية إلى هذا البناء الاجتماعي شريطة أن يتوفر في الأفراد الرغبة في

التعاون مع بعضهم البعض لتحقيق استفادة متبادلة فيما بينهم ، بما يمكنهم من الاستفادة بالشكل الأمثل من المواد التي توفرها الجماعة .

1-انجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي، ط1 ، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ، مصر ، 2005، ص24 .

3-2- مصادر رأس المال الاجتماعي:

ثمة مصادر عدة تمتد من الجماعات الاجتماعية الأولية كالأسرة و جماعة الجيرة، لتشمل المؤسسات غير الرسمية بما فيها جمعيات تنمية المجتمع و جماعات المساعدة الذاتية، كما أن رأس المال الاجتماعي يتولد في المؤسسات الحكومية منها و غير الحكومية بما في ذلك الجمعيات الأهلية والنقابات و الأحزاب.

وقد قدم مشروع البنك الدولي لدراسة رأس المال الاجتماعي في البلدان النامية، مجموعة من المصادر تمثلت كما أوضحها البرنامج في الأتي: (1)

أ- الأسرة : تمثل المصدر الأول والأساسي للرأسمال الاجتماعي إذ تضع أسس العلاقة بين الفرد و المجتمع المحيط به، من خلال دورها في تنمية ثقة الفرد في الآخرين، كما تلعب الأسرة دورا هاما في توفير الآليات اللازمة لتحقيق الرفاهية الاقتصادية وذلك عن طريق تنمية الروابط و العلاقات غير الرسمية، خصوصا في إطار الأسرة الممتدة للمساعدة و التعاون داخلها بما يجعلها بمثابة شبكة للضمان الاجتماعي تقدم الخدمات و المساعدات لأعضائها في فترات الأزمات الاقتصادية أو الاجتماعية.

ب- الأئنية: اعتبر الباحثون الرابطة الأئنية أحد مصادر الرأسمال الاجتماعي إذ تؤثر على طريقة تنشئة الأفراد و تساهم في تشكيل وعيهم و أفكارهم اتجاه أنفسهم و اتجاه الآخرين، و هي بذلك تساهم في ربط مجموعة من الأفراد معا، و من ثمة ربطهم أو عزلهم عن المجتمع المحيط، كما تستطيع أن تحشد الموارد و تعبئها لخدمة أهداف محددة ، و تساهم الروابط الاثنية أيضا في إتاحة المزيد من الفرص أمام أعضائها لتحقيق أهداف مشتركة.

ج- المجتمع المدني: يعد المجتمع المدني أحد المصادر الهامة و الأساسية لتكوين رأس المال الاجتماعي، و ذلك في بعض المجتمعات خاصة المتقدمة منها والتي تتميز بارتفاع مستوى الوعي العام لدى مواطنيها و ارتفاع معدلات المشاركة في الحياة المدنية.

1-انجي محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص25.

و يلعب المجتمع المدني دوراً محورياً في مساعدة أفراد المجتمع على تكوين الثقة التي تربط الأفراد ببعضهم من أجل القيام بنشاط معين، و هو أمر ضروري لنجاح أي مؤسسة لأنها بذلك تمنحمن لم تتح له الفرصة من قبل المشاركة وفرصة الاندماج من الآخرين من أنشطة هامة.

و ثمة مصادر أخرى لرأس المال الاجتماعي غير التي تم ذكرها تتمثل في جماعات الجيرة، جماعات الأصدقاء، و غيرها و تتساوى هذه المصادر في أهميتها، و ما يميز أحدها عن الآخر هو السياق الذي تعمل فيه.

3-3-3 صور رأس المال الاجتماعي:⁽¹⁾

3-3-3-1 رأس مال اجتماعي رسمي: و يشمل الروابط و العلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار أبنية اجتماعية رسمية كالمؤسسات الحكومية و مؤسسات المجتمع المدني.

3-3-3-2 رأس مال اجتماعي غير رسمي: يقصد به مجموعة الروابط و العلاقات الاجتماعية التي تتكون في إطار الأبنية الاجتماعية التقليدية غير الرسمية كمجمعات الجيرة و الأصدقاء و يسهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة لا يحفز على المشاركة في شؤون المجتمع، و لا يتجاوز حدود العلاقات الأسرية، و شبكات القرابة.

من جانبه قدم "روبرت بوتنام" محاولة لتصنيف رأس المال الاجتماعي وفقاً للثقة الناتجة عن استخدامه، و ذلك على النحو التالي:

***رأس مال اجتماعي عابر:** ويتمثل في الروابط و العلاقات الاجتماعية التي تتشكل في إطار أبنية اجتماعية متنوعة، و لا تقوم هذه العلاقات و الشبكات على الروابط التقليدية، كالدين أو العرق أو النسب، و إنما تعتمد على ارتباط أعضائها بمجموعة من الأهداف العامة، و يساهم هذا النوع في تكوين نمط من الثقة المجتمعية المعممة، التي تدفع المواطنين للمشاركة في شؤون مجتمعهم.

1-انجي م حمد عبد الحميد ، مرجع سابق الذكر ، ص 27

*رأس مال اجتماعي رابط : تتمثل في الروابط و العلاقات الاجتماعية التي تتشكل في إطار أبنية

اجتماعية مغلقة، و تعتمد هذه الشبكات و الأبنية الاجتماعية على الروابط التقليدية، و لا تتولد لدى أعضاء هذه الشبكات رغبة في المشاركة خارج نطاق جماعاتهم، و ذلك لتكون نمط من الثقة الفردية أو الشخصية.

3-4- مستويات الرأس الاجتماعي:

يتسم مفهوم الرأس المال الاجتماعي بالديناميكية (أي الحركة، الحيوية) من خلال مستويين:

الأول: الرأس مال الاجتماعي العضوي، وهو الرصيد الذي يملكه الفرد أو الجماعة من العلاقات الاجتماعية، أو من القيم، أو حتى من الرموز المكانة أو الهيبة و القوة و السلطة و التي تجعله يحتل موقعا محددًا في نظام التدرج الاجتماعي القائم.

الثاني: الرأس مال الاجتماعي المتغير أو المتحرك وهو الطريقة التي يستخدم بها رصيد الفرد من رأس المال الاجتماعي و لا يوصف هذا الاستخدام بأنه إيجابي أو سلبي.⁽¹⁾

4. التوظيف عن طريق الانترنت:

إن المجتمعات المعاصرة شهدت العديد من التحديات التي فرضت نفسها على طبيعة الحياة فيها وعلى أسلوب عملها و عمل منظماتها المختلفة، و من أبرز هذه التحديات هو تقدم تقنيات المعلوماتية و الاتصالات و بشكل خاص تكنولوجيايات الانترنت، حيث هذه الأخيرة أثرت كثيرا على الفرد بحيث أصبح من الصعب أن يتذكر كيف كانت حياته قبل دخولها ، حيث أصبحت الانترنت أو الشبكة العنكبوتية في متناول الجميع خصوصا الشباب الأكثر استخداما لها حيث وصل تأثير هذه الشبكة بما فتحتها من آفاق عبر شاشة الحاسوب أو الهاتف النقال إلى تغيير مجرى حياة البعض، و من أهم الجوانب التي طالتها تأثير الانترنت هو "الوظيفة"

1_الطيب مصطفى، يونس محمد أمين، خدمات التوظيف الإلكتروني نموذج لتقديم مواقع الانترنت، الجزائر، ص2.

التي يحلم بها كل شاب، و بلا شك يرسم اختيارها مسير حياته، فلا يستطيع أيا من حديثي التخرج أو الراغبين في البحث عن وظيفة أن يغفل مواقع الانترنت التي تقدم الوظائف الكترونيا .

و في مجال الأعمال تشهد مواقع الوظائف الالكترونية ثورة في توظيف الباحثين عن عمل، و استطاعت أن تزيد من كفاءتها للدرجة التي جعلها تساهم بشكل فعال في اتخاذ قرار التعيين، لقد أصبح هذا الوسيط مجربا و مختبرا و أصبح أداة موثوق بهاو أساسية، و يعول عليها الباحثون عن عمل و أصحاب العمل كمصدر رئيسي يستخدم بشكل أوحده أو كمكمل للطرق التقليدية في التوظيف، و لقد حدث تحول جذري في الأسلوب التي تستخدمه الشركات في التوظيف بفضل القيمة و الكفاءة و سهولة استخداممواقع التوظيف الالكترونية.⁽¹⁾

و لقد تزايد عدد مواقع التوظيف الالكتروني في العالم عامة و الجزائر خاصة و ذلك نتيجة للتطور التكنولوجي السريع، و نذكر منها مواقع التوظيف الالكترونية، و بيئة الخدمات الالكترونية.⁽¹⁾

4-1- مواقع التوظيف الالكتروني:

إن خدمة التوظيف الالكتروني تعد من أهم الخدمات التي يجب أن تتوفر في منظومة سوق العمل، و تهدف إلى تقليل الهوة بين أصحاب العمل و بين الباحثين عن العمل و ذلك من خلال استخدام القنوات الالكترونية (الانترنت)، و تساعد هذه الخدمة على تخفيض ما يسمى "البطالة الاحتكارية" "chômage frictionnel"، هي البطالة التي سببها الرئيسي غياب المعلومات عن جانبي سوق العمل (الباحثون عن العمل و أصحاب الأعمال) ، و تنبع أهمية هذه الخدمة كونها تحقق مبدأ الشفافية و العدالة في قضايا التوظيف، و تقوم هذه الخدمة بتنفيذ العمل المطلوب باستخدام قوائم موازنة، تمثل كل قائمة منها مجموعة من المهن في سوق العمل بحيث يقوم الباحث عن عمل و صاحب العمل باستخدام قائمة المقارنة نفسها، و هذا ما يمكن النظام من إنجاز مستوى

المطالبة بين أصحاب العمل والباحثين عن العمل

1- الطيب مصطفى، يونس محمد أمين، مرجع سابق، ص3.

4-1-1- التوظيف الإلكتروني:

يقصد بالتوظيف الإلكتروني مجموعة الأدوات ذات الطبيعة الإلكترونية، و تعمل بسرية تامة باستخدام برنامج تشغيل يقوم على مقابلة من كل جانبي الطلب و العرض من القوى العاملة باستخدام قوائم وصف الأعمال والمهن، و يمكن تعريف التوظيف الإلكتروني على أنه "استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات بما فيها الانترنت في إجراءات توفير الموارد البشرية اللازمة. ويمكن التوظيف عبر شبكة الانترنت وفق ثلاثة أشكال:

• مواقع الشركات الكبرى :

تستقبل أغلب و إن لم تكن جميع الشركات الكبرى طلبات التوظيف من الراغبين بالعمل عبر مواقعها الخاصة على شبكة الانترنت، حيث غالبا ما تخصص هذه الشركات بمواقعها الإلكترونية قسما خاصا للتوظيف تعلن فيه عن الوظائف الشاغرة، و تستقبل فيه السير الذاتية للراغبين بالحصول على الوظيفة الشاغرة.

• مواقع وسيطة:

هناك مواقع متخصصة للبحث عن الوظائف الشاغرة في تخصصات عدة فهذه المواقع التي تلعب دور الوسيط بين الباحث عن وظيفة وعارضها و الشركة تقدم قائمة بأهم الوظائف المتوفرة حيث غالبا ما تخصص قسما منفصلا للوظائف المتوفرة في كل دولة، الأمر الذي يسمح للراغبين بالبحث عن وظائف بدول أخرى غير بلدانهم البحث.⁽¹⁾

1-الطيب مصطفى، يونس محمد أمين، مرجع سابق، ص4.

• مواقع متخصصة :

و هناك مواقع أخرى أكثر تخصصا، حيث لا تعلن عن الوظائف المتاحة في الشركات إلا في دولة معينة، حيث يكون فيها البحث أكثر تخصصا، فهي تفتح خدمات موقعها فقط أمام الشركات في دولة محددة.

4-1-2- بيئة الخدمات الإلكترونية:

في خضم النمو السريع لاستخدام تكنولوجيا الانترنت، يحصل اليوم تحول في عالم الأعمال هذا التحول النوعي أدى إلى بروز عصر الخدمة الإلكترونية، و هو مفهوم يجد مكانه في نقطة التقاء اتجاهين إستراتيجيين مهمين للغاية يتمثل الأول في تحول أو انتقال الاقتصاد بشكل عام من سلع إلى خدمات أما الثاني فيتجسد في التوسع الهائل و السريع في اقتصاد المعلومات و الشبكات الإلكترونية.⁽¹⁾

4-2- مزايا خدمة التوظيف الإلكتروني:

*** اختصار الوقت في التوظيف:**يسمح التوظيف الإلكتروني بالتفاعل المباشر و باستمرار عملية البحث عن

التوظيف على مدار الساعة و طول الأسبوع، ويمكن لصاحب العمل الإعلان عنوظيفة في وقت قليل يعادل 20 دقيقة على موقع وظائف إلكتروني دون حدود لحجم الإعلان و يبدأ باستقبال السير الذاتية في الحال، فالتوظيف الإلكتروني أسرع بمعدل 70% من وسائل التوظيف التقليدية و يزيد من سرعة دورة التوظيف التقليدية في كل مرحلة من نشر الإعلان إلى استقبال السير الذاتية.⁽¹⁾

*** تكاليف توظيف منخفضة:** إن تكلفة الإعلان عن الوظائف و البحث عن الأشخاص المناسبين في بوابات

التوظيف يمكن أن تكون كلفتها أقل بنسبة 90% من التكلفة التي تنتج عن استخدام شركات البحث أو وسائل الإعلان التقليدية.

1- الطيب مصطفى، يونس محمد أمين، مرجع سابق، ص5.

2- نفس المرجع ، ص6.

***انتشار أوسع للشركات:** يستفيد كل من أصحاب العمل و الباحثين عن العمل بشكل كبير من مواقع

التوظيف الالكترونية عبر نطاق البحث الواسع الذين يحصلون عليه غير تلك المواقع.

***إحداث أدوات الغربية:** تسمح أدوات الفرز أو الغربية الحديثة للشركات أو مسؤولي التوظيف بالوصول إلى

صاحب الكفاءة الأنسب باستخدام ما يصل إلى 24 معيارا متوفرا على موقع الكتروني، و التي تتضمن الدولة

التي يقيم بها الباحث عن العمل و المهارات المطلوبة و الدراسة المنجزة و المستوى الوظيفي و الخبرات

السابقة و غيرها من المعايير، و قد أدى ذلك إلى زيادة فعالية عملية التوظيف عبر الانترنت و مستوى

الباحثين عن العمل.

***توفير فرص إظهار العلامة التجارية للشركات:** يستطيع اصحاب العمل استخدام إعلاناتهم لإظهار

العلامة التجارية للشركة و صورتها و قيمها للباحثين عن العمل كي يظهروا بأنهم أحد أفضل أصحاب العمل.

***أحدث أدوات الإدارة:** تدار عملية التوظيف كلها من مكان واحد يسمح لصاحب العمل بالإعلان عن

الوظائف الشاغرة و استلام السير الذاتية و غربلة الباحثين عن عمل و تصنيفهم والاتصال بالمرشحين بشكل

منفرد أو كمجموعة، و تتبع النشاطات كافة من "صفحتهم الشخصية" المزودة بأعلى درجات الفاعلية و السرية، و

ليستطيع الباحثون عن عمل تتبع حالة طلبهم أيضا في كل مرحلة من مراحل عملية التوظيف من الصفحة

الشخصية بهم، و يسمح ذلك لطرفي عملية التوظيف التمتع بتجربة مميزة (1).

***المحافظة على السرية:** توفر مواقع التوظيف الالكترونية إمكانية الحفاظ على السرية لكل من أصحاب

العمل و الباحثين عن عمل، ويستطيع أصحاب العمل البحث عن السير الذاتية في قاعدة البيانات دون الإعلان

عن الوظيفة إذا كانت ذات طبيعة حساسة، أو يمكن لهم الإعلان عنها مع إبقاء اسم الشركة خفيا.

1- الطيب مصطفى، يونس محمد أمين، مرجع سابق، ص7 .

***يفتح المجال للمبادرة:** تقع عملية التوظيف تحت سيطرة صاحب العمل أو مسؤول التوظيف التامة من خلال التوظيف عبر الانترنت ، إذ يستطيع الاتصال مباشرة بالباحثين عن العمل المؤهلين و لا تتطلب هذه العملية وسيط لبحث ويغربل و يقيم و يختار الأشخاص الذين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة، كون مسؤول التوظيف أو صاحب العمل هو الوحيد الذي يدير عملية التوظيف، فإن ذلك يكسبه معرفة مميزة عن طبيعة السوق و تنافسية هذه الوظيفة، كما بإمكانه ضمان إيجاد الشخص الأكثر تأهيلا و الأنسب للوظيفة على المدى البعيد.

*** يفتح المجال لبناء قاعدة بيانات مرجعية:**يستطيع أصحاب العمل حفظ السير الذاتية المتميزة التي حصلوا عليها من خلال عملية البحث التي أجريت لبناء قاعدة بيانات خاصة بهم تضم أصحاب أفضل الكفاءات الذين تمت غربلة سيرهم الذاتية بهدف أي استخدام مستقبلي.⁽¹⁾

4-3 - التوظيف الإلكتروني بالجزائر:

التوظيف الإلكتروني مفهوم قد يبدو جديدا على الجزائريين و غريبا على الجزائر التي لازالت بعيدة نوعا ما عن هذه التقنيات الرقمية، لكن هذه الصيغة الجديدة للتوظيف نجحت في أن تكون وسيطا فعالا بين الباحث عن العمل و المؤسسة، فرغم التأخر الذي تعاني منه الجزائر في مجال استغلال تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال و الرقمنة مقارنة بغيرها من البلدان العربية حتى لا نقول الأوروبية، فإن المؤشرات الحالية تبرز نموا مشعا في امتلاك هذه التقنيات و استغلالها بوجود 4.7 ملايين مستخدم جزائري للانترنت في بداية 2011 وفي إطار مساعيها لدعم قطاع تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال و تشجيع استعمالها في المجالات الاقتصادية، تعمل الحكومة على تطوير إستراتيجية سمتها "الجزائر الإلكترونية 2013" بدأت أولى خطوات تجسيدها باستعانة من وزارة البريد و تكنولوجيايات الإعلام و الاتصال بأحد مواقع التوظيف الإلكتروني ليكون ضمن الطاقم الفني لدراسة

1-الطيب مصطفىوي ، يونس محمد أمين ، مرجع سابق ، ص7.

و تنفيذ هذه الإستراتيجية، تجدر الإشارة إلى المديرية العامة للتوظيف العمومية أطلقت موقعا خاصا بها للتوظيف

هو : www.dgfp.gov.dz .⁽¹⁾

ويمثل emploitic.com أكبر موقع الكتروني للتوظيف بالجزائر عبر الانترنت، أنشئ في أبريل 2006 يتصفحه يوميا 15 ألف شخص، أي ما يعادل 450 ألف متصفح شهريا كما يحصي 200 ألف مرشح، و باحث عن عمل مسجل و 2500 شركة و مؤسسة مسجلين كأعضاء دائمين يقدمون عروض العمل، وأما عن مناصب العمل التي منحتها خلال 2009، فقد بلغت 7 آلاف منصب حسب إحصائياته مما يعطيه أفضلية في التقييم بالنسبة لعدد المترشحين و المؤسسات المسجلة به بالإضافة إلى بساطة تصميمه ، و سرعة تحميل صفحاته يتميز أيضا بتوفره على الكثير من أدوات التواصل لكن ما يميزه عن غيره هو تنظيمه لطبقات صالون التوظيف المهني عبر شبكة الانترنت بمشاركة مؤسسات و مختصين و مهنيين في مجال الموارد البشرية، و ما يعاب هذا الموقع أنه بلغة واحدة و هي الفرنسية فقط.⁽²⁾

5. العوامل المؤثرة على عملية البحث عن التوظيف:

تتأثر عملية البحث عن التوظيف بمجموعة من العوامل منها ما يعود للشخص نفسه ومنها ما يعود للمجتمع، هذه العوامل هي التي تحدد حظوظ الباحث عن الشغل في الحصول أو عدم الحصول على منصب العمل، و هو ما يطلق عليه بالتشغيل، هذا الأخير قد يكون ضعيفا، متوسطا أو قويا يعبر عن ذلك الوقت الضروري اللازم لإيجاد منصب عمل انطلاقا من فترة البحث عن الشغل، و هذه المدة قد تطول أو تقصر بمعنى آخر قياس التشغيل قد يكون بالأسابيع، الشهور أو حتى السنوات حسب المميزات التي يملكها طالب الشغل و حسب ظروف الحياة الاجتماعية التي يتواجد فيها، هذا الكلام ينطبق على كلمة الشهادات الجامعية حيث تبرز مجموعة من العوامل المتداخلة تتحكم في مدة الحصول على منصب عمل نذكر منها:

1-الطيب مصطفى، يونس محمد أمين، مرجع سابق، ص8.

2-نفس المرجع، ص9.

5-1- السن:

قد يتحدد الحصول على منصب عمل بسحب فئات السن أي أنه كلما كان البطال شابا أدى ذلك إلى ارتفاع حظوظه أكثر في الحصول على منصب عمل الذي يبحث عنه، و هذا ما يجعلنا نقول أن كبار السن يعانون من ضعف في التشغيل، لكن في بعض الأحيان كلما كان البطال شابا أدى ذلك إلى صعوبة الحصول على منصب عمل مستقر و مؤهل، بمعنى الشاب يعاني من صعوبة الحفاظ على الشغل الأول فيكون بذلك مرشحا أكثر للحركة قصد الاستقرار مقارنة مع كبار السن.

و لهذا الغرض نجد البعض من حملة الشهادات الجامعية عند عملية البحث عن التوظيف يطمحون أكثر للاستقرار في منصب العمل، لأن إمكانية الحصول على شغل مؤقت يؤدي إلى حراك نظام الشغل بحثا عن شغل دائم ليكون الأول وسيلة الثاني.⁽¹⁾

كما يؤثر عامل السن بصورة واضحة على حامل الشهادة الجامعية، حيث يؤدي تقدم السن في بعض الأحيان إلى توترات نفسية حادة ينجم عنها الفشل، خاصة إذا علمنا أن الطرف الثاني في المعادلة و هم عارضو الشغل قد يتجهون إلى توظيف من هم أقل سنا من خلال تحديدهم للحد الأقصى للسن المناسب للتوظيف.

5-2- الجنس:

قد يكون الأخذ بفكرة مفادها أن الذكور لهم حظوظ أكثر من الإناث في الحصول على منصب عمل مأجور معقولا إلى حد ما خاصة في حالة الزواج و الإنجاب بالنسبة للمرأة، لأن الأعباء العائلية كثيرا ما تعيق المرأة أكثر من الرجل في عملية البحث عن التوظيف و هذا راجع إلى أن المرأة تكون أقل ارتباطا من الرجل بنظام الشغل هذا بعد الزواج، لكن في حالة العزوبية فإن الأمر قد يختلف خاصة عندما ينطبق الأمر على خريجي

1- سعود حجال، خريجو الجامعات بين البطالة و البحث عن التوظيف، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم اجتماع تنظيم

و عمل، الجزائر، 2001/2000، ص80

الجامعات، فبعد التخرج بالنسبة للذكور فإن الإستراتيجية في عملية البحث عن الشغل قد تتحدد بكيفية معالجة مشكل الخدمة الوطنية مما يعني أن حظوظ الظفر بمنصب عمل لدى الذكور المعنيين بهذا المشكل تقل مقارنة مع الإناث اللواتي يتجهن بصفة مباشرة إلى نظام الشغل.

5-3- مستوى التكوين:

تشير إحدى الدراسات أنه كلما كان مستوى التأهيل عال كان ذلك باعثاً على الظفر بمنصب عمل أكبر لدى الباحث عنه، تبقى هذه الفكرة معقولة إذا ما كان التوظيف يتم بعقلانية، و لكن في بلادنا و أمام نظام شغل شبه مغلق يسير بعشوائية، في بعض الأحيان يجد حاملو الشهادات الجامعية بالرغم من مستواهم العالي صعوبة في الدخول إلى عالم الشغل، بل يزداد الأمر غرابة عندما نرى أن أشخاصا ليس لهم المستوى الذي يتمتع به حملة الشهادات الجامعية و هم يعملون في بعض المناصب التي أعدت خصيصا لخريجي الجامعات و وظفوا بطريقة غير عقلانية أي بطريقة المحاباة و العشوائية... الخ، و لذلك نجد البعض من حاملي شهادات التعليم العالي هم في حالة بطالة و قد تتعدد الأسباب إلا أن الفكرة التي أشرنا إليها تعد من أحد هذه الأسباب.⁽¹⁾

5-4- مدة البطالة:

تلعب مدة البطالة دورا بارزا في عملية البحث عن التوظيف، فقد تنعكس طول مدة البطالة سلبا على خريجي الجامعات و يمثل بالنسبة للمستخدمين عائقا في التوظيف، حيث يفرض علينا المنطق أن نقول بأن المستخدم يحاول الحصول على استثمار ناجح للرأس مال الإنساني، و لهذا فهو قد يختار حامل الشهادة الذي لم تمضي عليه مدة بطالة طويلة، لأن هذه الأخيرة قد تؤدي إلى فقدان و تلاشي المعلومات التي اكتسبها خريج الجامعة في مرحلة التكوين بفعل ظروف الحياة الاجتماعية غير العادية التي يمر بها مجتمعنا.

1- سعود حجال ، مرجع سابق ، ص 81

3-5- المنطقة الجغرافية:

تختلف ميكانيزمات خلق الشغل باختلاف المنطقة الجغرافية، ذلك لأن سياسة التوازن الجهوي التي انتهجتها الجزائر في ميدان التشغيل تبرز أن بعض المناطق تحظى بوجود مكثف للمؤسسات الاقتصادية و المصانع الإنتاجية... الخ، أي مصادر الشغل تكون بشكل مكثف في مناطق جغرافية، أما في أخرى فتقل فيها مصادر الشغل أو تنعدم و نجد صعوبة في الحصول على منصب عمل ملائم، و قد يزيد هذا في مدة بطالته مما يؤدي إلى حراك جغرافي مرتقب نحو المناطق التي فيها خلق للشغل و هذا ما يولد انتقالية جراء نقص المعلومات الخاصة بتحركات سوق العمل في المنطقة الجغرافية التي يلجأ إليها.⁽¹⁾

و بالتالي فإن الشغل قد يتأثر بمجموعة من العوامل المتعددة و التي لم نستطع في هذا العصر إبرازها كلها، إلا أن الفكرة التي نود أن نلفت النظر إليها هي أن الرأس مال الإنساني إضافة إلى الرأس مال لاجتماعي القوي قد يؤدي إلى حظوظ أوفر بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية في الظفر بمناصب عمل.

1- سعود حجال ، نفس المرجع ، ص 82

خلاصة :

في الأخير نستخلص أن عملية البحث عن التوظيف تتأثر بمجموعة من العوامل، هذه العوامل هي التي تحدد حظوظ الباحث عن عمل في الحصول أو عدم الحصول عليه، كما تتأثر بالطريقة التي يتبعها الباحث في عملية البحث انطلاقاً من فترة البحث عن الشغل، و هذه المدة قد تطول أو تقصر بمعنى أن قياس التشغيل قد يكون بالأيام، الأسابيع أو الشهور أو حتى السنوات، حسب الميزات التي يملكها الباحث عن وظيفة و كذا الطريقة التي يتبعها.

الباب الثاني :

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع :

التعريف بميدان الدراسة

وخصائص العينة

تمهيد:

في هذا الفصل نحاول النزول بموضوع الدراسة إلى الميدان بغرض التحقق من فرضياتنا وإعطاء تحليل سوسيولوجي لها وبداية لابد لنا من التعرف على ميدان دراستنا إضافة إلى التعرف على خصائص الفردية لخريجي الجامعات.

1 - التعريف بميدان ومجال الدراسة :**1-1 - ميدان الدراسة :**

يمثل ميدان الدراسة المجال المكاني ، أو المكان الذي ينزل إليه الباحث بغرض تطبيق أسئلة استمارته ، و نظرا لطبيعة موضوعنا ، و الذي يهتم بخريجي الجامعات الباحثين عن عمل ، فقد لجأنا إلى ميدان حر و قمنا باختيار دائرة الاخضرية ولاية البويرة بسبب قربها من مقر إقامتنا ، إضافة إلى احتوائها على مجموعة من وكالات التشغيل التي يتوافد إليها خريجو الجامعات بكثرة .

1-2 - المجال الزمني للدراسة :

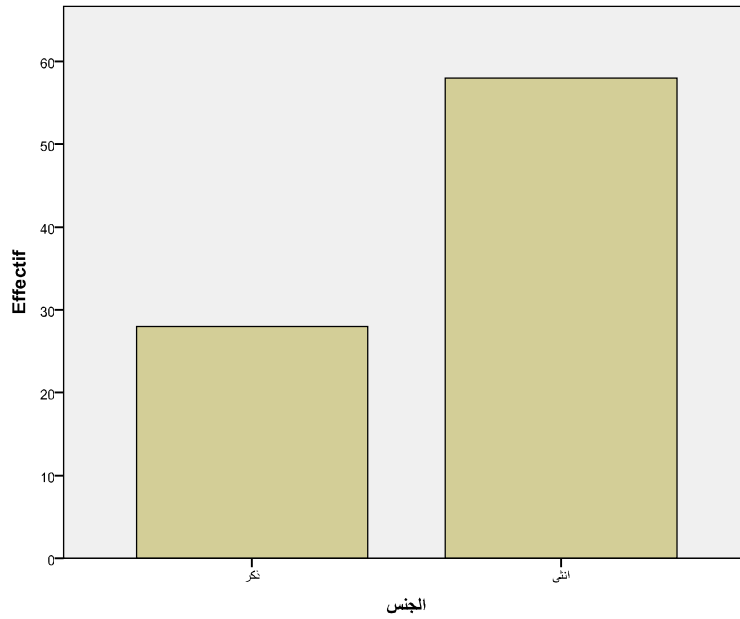
نقصد بالمجال الزمني المدة الزمنية التي استغرقتها دراستنا هذه ، ويضم المدة الزمنية التي استغرقتة الجزء الأولى من الدراسة أي الجانب النظري ، و الذي دام من شهر ديسمبر إلى شهر أفريل ، كما يضم الجزء الثاني من الدراسة و الذي نعني به الجانب الميداني ، و قد نزلنا إلى الميدان منذ شهر فيفري و قمنا في هذه المرحلة بصياغة أسئلة الاستبيان الذي قمنا بتوزيعه في شهر أفريل لتبقى المرحلة الأخيرة و التي قمنا من خلالها بتحليل النتائج و تفسيرها و دامت هذه المرحلة إلى نهاية شهر ماي .

2 - خصائص العينة :

لقد قمنا بصياغة مجموعة من الأسئلة التي تخص بيانات شخصية حول العينة ، والتي سنحاول التطرق إليها في هذا الفصل من خلال الجداول التالية :

الجدول رقم 01: توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
32,55	28	ذكر
67,44	58	أنثى
100	86	المجموع

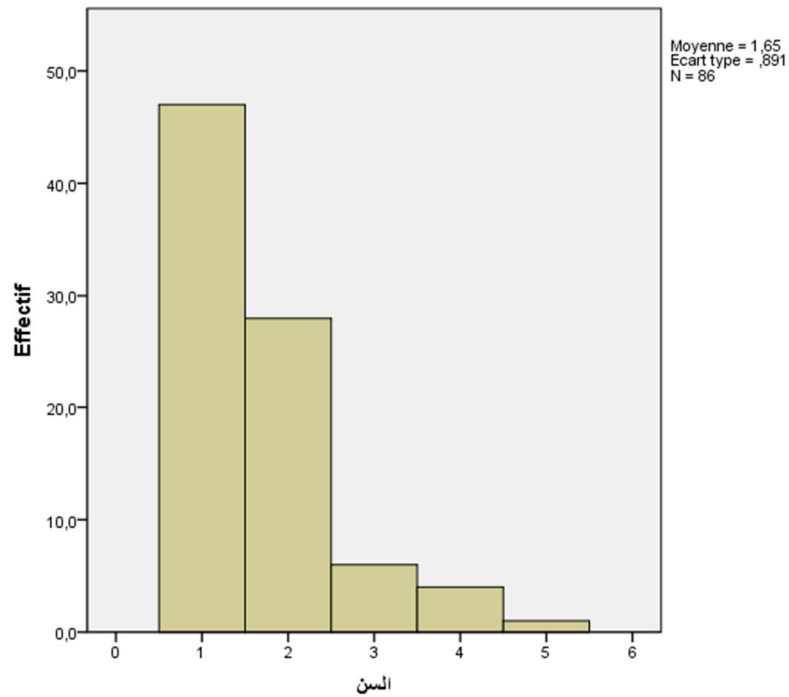


المصدر: من إعداد الطالب

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كلا الجنسين يبحثون عن عمل ، ولكن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور ، بحيث بلغت نسبة الإناث 67,44 % مقابل نسبة 32,55 % من الذكور و بالتالي فان نسبة معتبرة من الباحثين عن عمل هم من الإناث و هذا نتيجة لعدم التزام الإناث بالخدمة الوطنية مقارنة بالذكور ، ومن خلال ملاحظتنا لنتائج الجدول، نستنتج أن الإناث هن الأكثر بحثا عن الوظيفة .

جدول رقم 02 : يمثل توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	السن
54,65	47	26-23
32,55	28	29-26
6,97	6	32-29
5,81	5	35-32
100	86	المجموع



المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول رقم 02 يتضح لنا أن نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 23 - 26 سنة

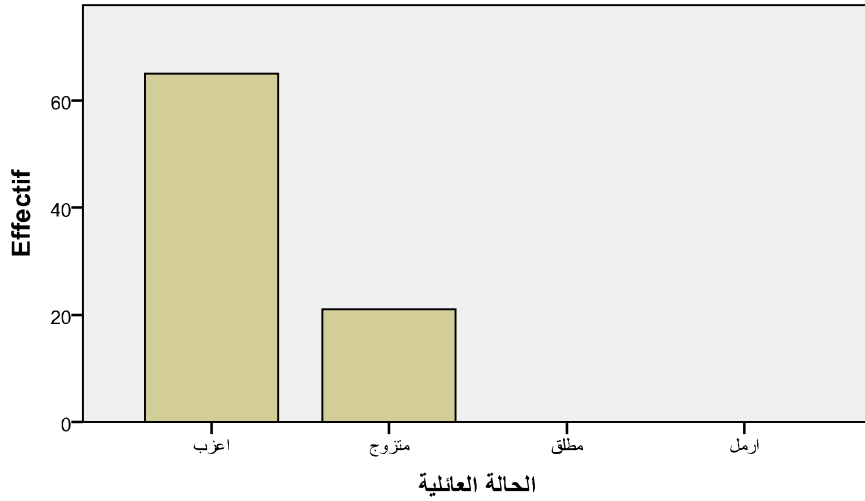
يمثلون أعلى نسبة ، بحيث تقدر نسبهم ب 54% ، بينما 5,81% هي الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 32 -

35 سنة التي تمثل أقل نسبة ، و يعود ارتفاع نسبة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 23 و 26 سنة لكون

هذه الفئة أكثر بحثا مقارنة بالفئات العمرية الأخرى .

جدول رقم 03 : يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	65	75,58
متزوج	21	24,41
المجموع	86	100

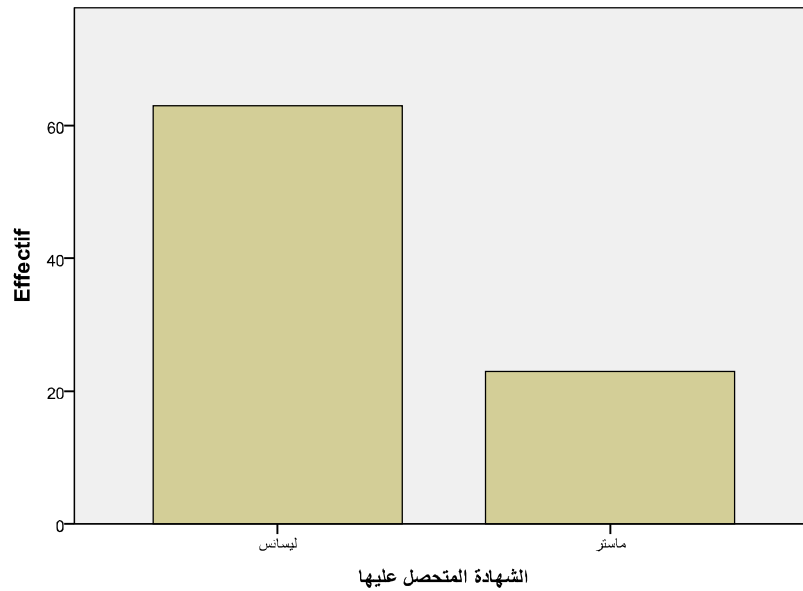


المصدر: من إعداد الطالب

يوضح لنا هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين هم عزاب وتقدر نسبتهم بـ 75,58% ، بينما تأتي بعدها نسبة 24,41% من المتزوجين . وبالتالي نستنتج أن فئة العزاب الشباب الذين يبحثون عن وظيفة دائمة و مستقرة تمكنهم من إثبات أنفسهم كفاعلين في المجتمع من جهة ، و من جهة أخرى ليتمكنوا من تحقيق الاستقرار المادي و المعنوي الذي يسمح لهم بالتخطيط لمستقبلهم الشخصي .

الجدول رقم 04 : توزيع المبحوثين حسب الشهادة المتحصل عليها

النسبة المئوية	التكرار	الشهادة
73,25	63	ليسانس
26,74	23	ماستر
100	86	المجموع

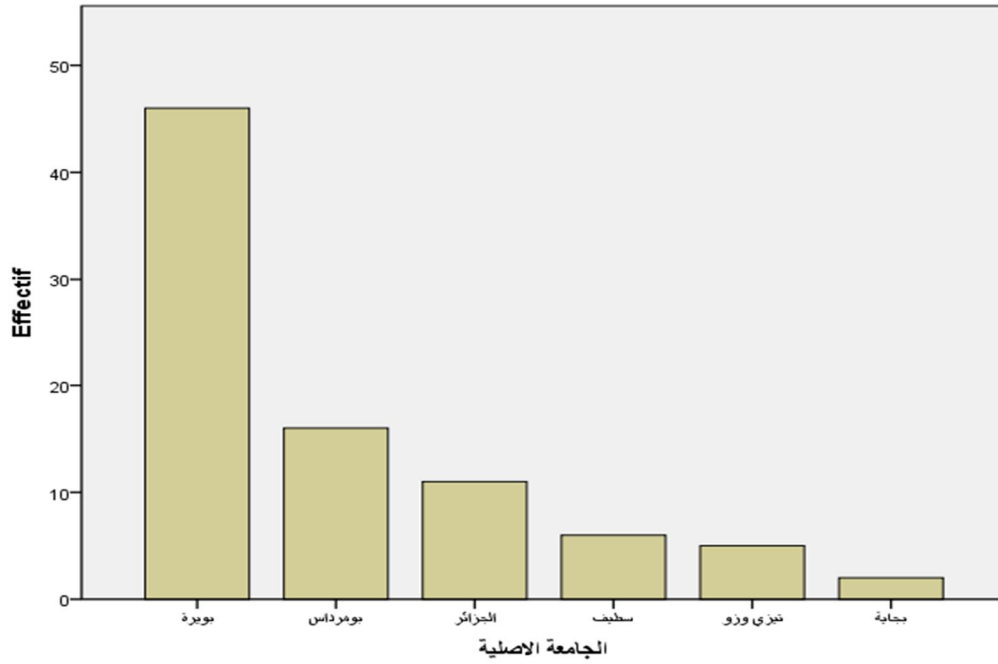


المصدر: من إعداد الطالب

نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن أعلى نسبة من أفراد العينة سجلت لدى المبحوثين الذين يحملون شهادة ليسانس 73,25 % ، مقارنة بأقل نسبة التي قدرت ب 26,74% من حاملي شهادة ماستر ، و نتائج الجدول توضح أن المتحصلين على شهادة ليسانس هم الأكثر بحثاً عن وظيفة ، و هذا راجع لكون المدة التي يقضيها حامل شهادة ليسانس في التكوين أقل من المدة التي يقضيها حامل شهادة ماستر ، و بالتالي فإنه يفضل التخلي عن الشهادة الأعلى من اجل تحقيق أهدافه العملية بشكل أسرع .

جدول رقم 05 : يمثل توزيع المبحوثين حسب الجامعة الأصلية

الجامعة الأصلية	التكرار	النسبة المئوية
البويرة	46	53,48
بومرداس	16	18,60
الجزائر	11	12,79
سطيف	6	6,97
تيزي وزو	5	5,81
بجاية	2	2,32
المجموع	86	100

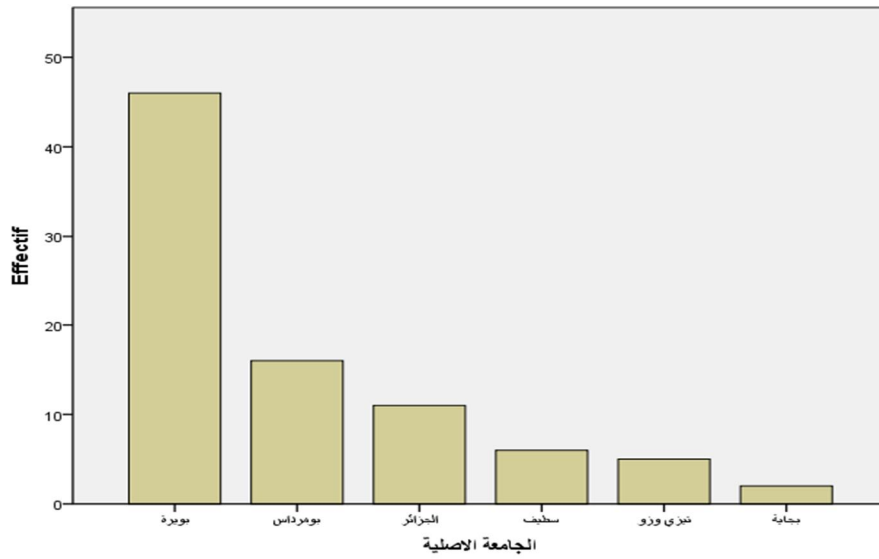


المصدر: من إعداد الطالب

نلاحظ من خلال الجدول رقم 05 أن نسبة المبحوثين الذين تخرجوا من جامعة بويرة هي اكبر نسبة و قدرت ب 52,9 % مقارنة بالولايات الأخرى ، حيث قدرت أقل نسبة ب 2,32 % لدى جامعة بجاية ، وهذا راجع لكون عينة بحثنا مأخوذة من وكالات التشغيل في بلدية الاخضرية ولاية بويرة .

جدول رقم 06 يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
علم الاجتماع	22	25,58
علم الاقتصاد	16	18,60
حقوق	21	24,41
أدب عربي	10	11,62
إنجليزية	4	4,65
تاريخ	5	5,81
تربية بدنية	2	2,32
علم النفس	6	6,97
المجموع	86	100

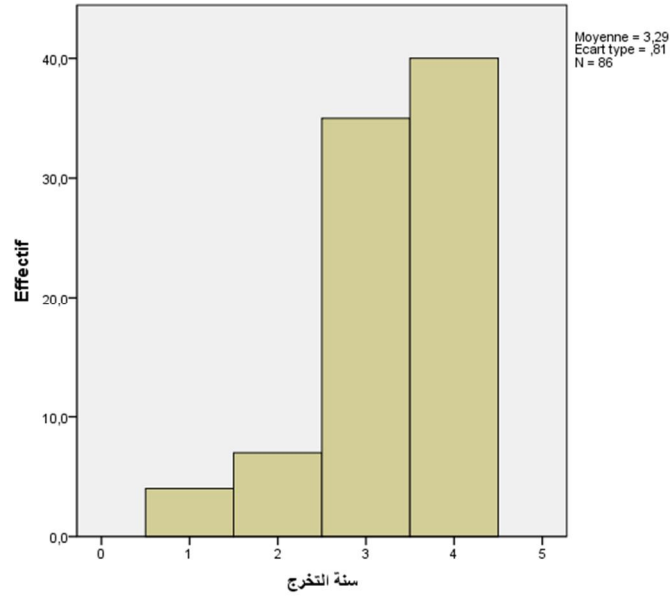


المصدر : من إعداد الطالب

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 06 أن نسبة المبحوثين المتحصلين على شهادة جامعية تخصص علم الاجتماع هي النسبة الأكبر و التي تقدر ب 25,58 % مقارنة بتخصص تربية بدنية الذي بلغت نسبته ب 2,32 % ، وهذا يبين أن حاملي شهادة في علم الاجتماع هم الفئة الأكثر بحثا عن التوظيف .

جدول رقم 07 : يمثل توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج

سنة التخرج	التكرار	النسبة المئوية
2006-2003	4	4,65
2009 - 2006	7	8,13
2012 - 2009	35	40,69
أكثر من 2012	40	46,51
المجموع	86	100



المصدر : من إعداد الطالب.

من خلال الجدول رقم 07 يتضح لنا أن نسبة المبحوثين الذين تخرجوا بعد سنة 2012 يمثلون أعلى نسبة حيث تقدر بـ 46,51% ، بينما تقدر أقل نسبة بـ 4,65% و هي فئة المبحوثين المتخرجين ما بين سنة 2003 و 2006 ، وهذا يبين أن المتخرجين حديثا هم الأكثر بحثا عن وظيفة لكونهم شباب يحملون آمالا كبيرة في التوظيف .

خلاصة :

من خلال تحليلنا للبيانات الواردة في الجداول الإحصائية و التي جمعت عددا من صفات المبحوثين و بيانات عامة حولهم ، تم التوصل إلى التالي :

- معظم المبحوثين شباب في مقتبل العمر (في العشرينيات) كما أن اغلبهم عزاب .
- معظم المبحوثين لديهم شهادة ليسانس و هم الأكثر بحثا عن وظيفة مقارنة بحاملين شهادة ماستر .
- اغلب الخريجين قد تخرجوا من جامعة البويرة كما أن اغلبهم متحصلين على شهادة جامعية تخصص علم الاجتماع .
- معظم المبحوثين الذين تخرجوا بعد سنة 2012 هم الأكثر بحثا عن وظيفة، لكونهم شباب لديهم طموحات كبيرة يريدون تحقيقها بواسطة التوظيف .

خلاصة:

من خلال تحليلنا للبيانات الواردة في الجداول الإحصائية والتي جمعت عددا من صفات المبحوثين وبيانات

عامة حولهم، تم التوصل إلى النتائج التالية:

- معظم المبحوثين شباب في مقتبل العمر (في العشرينيات) كما أن أغلبهم عزاب.
- معظم المبحوثين لديهم شهادة ليسانس وهم الأكثر بحثا عن وظيفة مقارنة بحاملين شهادة ماستر.
- أغلب الخريجين قد تخرجوا من جامعة البويرة كما أن أغلبهم متحصلين على شهادة جامعية تخصص علم الاجتماع.
- معظم المبحوثين الذين تخرجوا بعد سنة 2012 هم الأكثر بحثا عن وظيفة ،لكونهم شباب لديهم طموحات كبيرة يريدون تحقيقها بواسطة التوظيف.

الفصل الخامس :

برامج التشغيل كطريقة للبحث

عن التوظيف

تمهيد:

إن توظيف الموارد البشرية، هي العملية الإدارية الهامة بحيث الهدف منها هو تحقيق والانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف ومتطلبات الوظيفة الشاغرة بحيث أن التوظيف هو أول أمر يتجه إليه خريج الجامعة بعد الانتهاء من دراسته ، أين يتبع مجموعة من الطرق للبحث عن عمل وذلك عن طريق لجوئه إلى وكالات التشغيل ومسابقات وغيرها ،وفي هذا الفصل سنقوم بتحليل نتائج الفرضية الأولى والتي تنص على خريجو الجامعات يعتمدون على أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة للبحث عن التوظيف.

1- برامج التشغيل :

جدول رقم 08 يمثل توزيع المبحوثين حسب الطريقة المتبعة في البحث عن وظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الطريقة
34,56%	66	وكالات التشغيل
32,98%	63	مسابقات التوظيف
17,80%	34	التوجه إلى المؤسسة مباشرة
7,85%	15	إعلانات الجرائد
6,80%	13	مواقع الانترنت
100%	191	المجموع

ملاحظة: اختار المبحوثون أكثر من إجابة .

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة هي 34,56% من المبحوثين يستخدمون وكالات التشغيل ، و تأتي بعدها نسبة 32,98% يتخذون مسابقات التوظيف كطريقة في البحث عن وظيفة ، تليها نسبة 17,80 % تمثل المبحوثين الذين يتوجهون إلى المؤسسة مباشرة ، ثم نجد نسبة 7,85% استخدموا إعلانات الجرائد، في حين قدرت أقل نسبة ب 6,80 % بالنسبة للمبحوثين الذين اتخذوا مواقع الانترنت كطريقة للبحث عن التوظيف. و من خلال هذه النتائج، نستنتج أن أغلب المبحوثين يتبعون وكالات التشغيل كطريقة للبحث عن وظيفة، وهذا راجع لسهولة الاستفادة من عقود في إطارها ، كما أنها قد ترجع أيضا إلى كونها تمكن العامل في إطارها

من اكتساب نقاط تساعد في مسابقات التوظيف، هذه الأخيرة التي تمثل نسبة معتبرة لا يمكن إهمالها تقدر ب 32,98% من المبحوثين الذين لجؤوا إليها للبحث عن وظيفة. ومن هنا يمكن القول أن خريجي الجامعات يعتمدون على برامج التشغيل المسخرة من قبل الدولة من أجل تحقيق هدفهم المتمثل في إيجاد منصب عمل، وبالتالي فإن برامج التشغيل تلعب دورا هاما في توفير عمل للخريج.

جدول رقم 09 : يمثل توزيع المبحوثين حسب توجههم إلى مكاتب التشغيل

النسبة المئوية	التكرار	التوجه إلى مكاتب التشغيل	
63,15%	60	ANEM	توجه
36,85%	35	ADS	
87,96%	95	المجموع	
12,04%	13	لم يتوجه	
100%	108	المجموع	

* ملاحظة: اختار المبحوثون أكثر من إجابة.

من خلال الجدول رقم 09 نلاحظ أن 87,96% هي نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأنهم قد توجهوا إلى مكاتب التشغيل خلال بحثهم عن وظيفة و تمثل نسبة 63,15% المبحوثين الذين سجلوا في وكالة التشغيل (ANEM) و نسبة 36,85% سجلوا في وكالة التنمية الاجتماعية (ADS) وبمقابل نسبة 12,04% من المبحوثين لم يتوجهوا إلى مكاتب التشغيل خلال بحثهم عن وظيفة .

و بالتالي نستنتج أن اغلب خريجي الجامعات يلجؤون إلى مكاتب التشغيل التي سخرتها الدولة لهذه الفئة الاجتماعية ، خاصة الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب وهذا راجع ربما لسهولة التحصل عليها كونها لا تحوي شروط صعبة كالخبرة المهنية المطلوبة في معظم إن لم نقل كل ملفات التوظيف والتي لا تقل في الغالب عن 5 سنوات ، والتي صارت حلقة مفرغة يدور فيها الخريجين الجزائريين ، فلكي يتحصل الخريج على وظيفة لابد من خبرة و للحصول على خبرة فهو يحتاج لوظيفة ، ولهذا فإن مكاتب التشغيل عامة و عقود ما قبل التشغيل خاصة تبقى ملاذهم الوحيد الذي يلجؤون إليه للحصول على وظيفة و اكتساب خبرة التي تمكنهم من التوظيف في المستقبل في المؤسسات الكبرى وبالتالي فإن هذه الوكالات بتوفيرها لمناصب عمل لهؤلاء الخريجين فهي تلعب دورا هاما و أساسيا في عملية بحثهم عن وظيفة

جدول رقم 10: يمثل مدى مساهمة مكاتب التشغيل في الحصول على عقد عمل والطريقة المستخدمة في البحث عن وظيفة

المجموع		مواقع الانترنت		إعلانات الجرائد		التوجه إلى المؤسسة مباشرة		مسابقات التوظيف		وكالات التشغيل		الطريقة المستخدمة
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	مساهمت المكاتب
%100	76	%6,57	5	% 6,57	5	%11,84	9	%31,58	24	%43,42	33	ساهمت
%100	86	%7,61	8	%9,52	10	%12,38	13	%38,09	40	%32,38	34	لم تساهم
%100	181	%7,18	13	% 8,21	15	%12,15	22	%35,35	64	% 37,01	67	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 37,01 % من المبحوثين استخدموا وكالات التشغيل للبحث عن وظيفة تدعمها نسبة 43,42 % من المبحوثين ساهمت المكاتب في حصولهم على عمل و نسبة 32,38 % لم تساهم في حصولهم على عقد عمل و بالمقابل نسبة 7,18 % من المبحوثين الذين استخدموا مواقع التوظيف في الانترنت للبحث عن وظيفة تدعمها 7,61 % ممن لم تساهم مكاتب التشغيل في حصولهم على وظيفة و 6,57 % ممن ساهمت في حصولهم على وظيفة .

ومن خلال نتائج هذا الجدول يتضح لنا أن معظم المبحوثين الذين استخدموا وكالات التشغيل كطريقة للبحث عن وظيفة قد ساهمت الوكالات في حصولهم عليها ، وهذا يدل على أن خريجي الجامعات قد وفقوا باعتمادهم على مكاتب التشغيل في عملية بحثهم عن وظيفة ، في حين نجد نسبة معتبرة من الخريجين ممن توجهوا إلى مسابقات التوظيف بنسبة 35,35 % وهذا يؤكد التنوع الممكن في الوسائل التي تستطيع أن تحقق مطلبا وظيفيا .

الجدول رقم 11: يمثل توزيع المبحوثين حسب تسجيلهم في برنامج عقود ما قبل التشغيل

و نظرتهم لهذا البرنامج .

المجموع		لم أسجل		سجلات		التسجيل فيه النظرة له
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	42	%7,14	3	%92,86	39	حل مؤقت
%100	11	%36,36	4	% 63,63	7	بطالة مقنعة
%100	17	%58,82	10	%14,18	7	بدون فائدة
%100	12	% 25	3	% 75	9	سيئة
%100	4	% 25	1	% 75	3	مادية
%100	86	% 24,42	21	% 75,58	65	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 75,58% من المبحوثين قد سجلوا في برامج عقود ما قبل التشغيل تدعمها نسبة 92,85% من المبحوثين الذين ينظرون إلى هذا البرنامج على أنه حل مؤقت و 41,17% ينظرون إليه على أنه بدون فائدة ، وبالمقابل 24,42% هي نسبة المبحوثين الذين لم يسجلوا في برنامج عقود ما قبل التشغيل تدعمها نسبة 58,82% من المبحوثين الذين ينظرون إليه على أنه برنامج بدون فائدة و 7,14% ينظرون إليه على أنه حل مؤقت .

و بالتالي نستنتج أن معظم خريجي الجامعات الذين يبحثون عن عمل يلجؤون إلى التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت لغاية إيجاد بديل له كما صرح أحد المبحوثين ، باعتبار أن هذه العقود عبارة عن عقود محددة المدة و ليست عمل دائم يضمن لهم الاستقرار المادي و المعنوي ، حيث أن العاملين في إطاره لا يعتبرون أنفسهم كباقي العمال الدائمين فهم يعيشون في خوف دائم من عدم تجديد عقودهم ، وبالتالي فإن هذه الخاصية تمثل عائق وظيفي للمسجلين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل. في حين أن الخريجين الذين لم يسجلوا فيه يرون انه بدون فائدة أي أن العمل فيه وعدمه نفس الشيء ، فهو لا يحقق لهم أهد

جدول رقم 12 : يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية و الهدف من التسجيل في إطار عقود ما قبل التشغيل

المجموع		سهولة الاستعادة منها		لا يوجد فرص ولست مخيرا		من اجل المرتب		اكتساب نقاط تساعدك في مسابقات		معرفة الحياة المهنية		اكتساب خبرة		الهدف من التسجيل الحالة العائلية
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	161	% 8,69	14	%22,36	36	% 9,93	16	%19,87	32	%18,01	29	%21,11	34	أعزب
%100	44	% 6,81	3	% 20,45	9	% 20,45	9	% 13,63	6	%15,90	7	%13,63	6	متزوج
%100	205	%8,29	17	%21,95	45	%9,26	19	% 18,53	38	%17,56	36	%19,51	40	المجموع

* ملاحظة : هناك بعض المبحوثين أجابوا على أكثر من إجابة

من خلال الجدول رقم 12 يتضح لنا أن نسبة 21,95% تمثل المبحوثين الذين أجابوا أنهم لا يملكون هدفاً من التسجيل بل لعدم وجود فرص عمل و أنهم غير مخيرين ، تدعمها نسبة 22,36% من المبحوثين العزاب و 20,45% من المبحوثين المتزوجون و بالمقابل نجد نسبة 8,29% من المبحوثين صرحوا بأن الهدف من التسجيل في برنامج عقود ما قبل التشغيل لسهولة الاستقادة منه، تدعمها 8,69% من المبحوثين العزاب و 6,81% من المتزوجين .

وبالتالي فإن أغلب المبحوثين الذين لا يملكون هدفاً معيناً للتسجيل و يرجعون تسجيلهم لعدم وجود فرص عمل هم من العزاب و هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن للحالة العائلية دور في تحديد الهدف من التسجيل في إطار عقود ما قبل التشغيل ، ففي حين يلجأ إليه المتزوجون من أجل المرتب و لو كان قليلاً كونهم يعيلون أسراً و ينفقون على المنزل فإن العزاب يلجؤون إليه لعدم حصولهم على فرص عمل و في ظل غياب بديل آخر . ومن خلال هذا يظهر لنا الاختلاف في الهدف من التسجيل في برامج عقود ما قبل التشغيل لدى العزاب و المتزوجين حيث أن العزاب أقل مسؤولية من المتزوجين و يسجلون كونهم لم يجدوا بديل أحسن منه .

جدول رقم 13: يمثل توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية وتلبية العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل لحاجياتهم

المجموع		بدون إجابة		لايلبي شيء		النفسية		الاجتماعية		المالية		المهنية		العمل فيه يلبي لك الحالة العائلية
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	92	15,21	14	29,35	27	15,21	17	15,21	14	10,86	10	10,86	10	أعزب
100	24	12,5	3	33,33	8	16,66	4	16,66	4	12,5	3	8,33	2	متزوج
100	116	14,65	17	30,17	35	18,10	21	15,51	18	11,20	13	10,34	12	المجموع

*ملاحظة : اختار المبحوثون أكثر من إجابة

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 30,17% من المبحوثين يرون أن العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يلبي شيئاً و يتأكد هذا لدى المبحوثين المتزوجين بنسبة 33,33% و 29,35% من المبحوثين العزاب وبالمقابل 10,34% هي نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأن العمل في إطار برامج عقود ما قبل التشغيل يلبي لهم حاجياتهم المهنية، وهذا ما تؤكد نسبة 10,86% للعزاب و 8,33% للمتزوجين.

من خلال نتائج هذا الجدول يمكن القول أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل لا يلبي شيئاً للعاملين في إطاره خاصة المتزوجين لأنهم يعيلون عائلاتهم وينفقون عليها بحيث أن المرتب الذي يتقاضونه لا يلبي حاجياتهم خاصة مع تزايد متطلبات الحياة ، كما أنه لا يحقق طموحاتهم في تحقيق ذواتهم ،لأن مؤهلاتهم العلمية تمكنهم من شغل منصب أحسن ، بالإضافة إلى أن دورهم في المجتمع لا يكون من خلال هذا النوع من العقود بل بإمكانهم الحصول على بديل أفضل و هذا راجع لكونه عمل مؤقت، فهو نسق سياسي يتألف من أدوار يقوم بها مجموعة من الفاعلين من أجل إسكات الشباب و الحصول على تأييد شعبي و يلجأ إليه الخريجين كبديل وظيفي لعدم تحصلهم على منصب عمل دائم .

2-مسابقات التوظيف:

جدول رقم 14: يمثل توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين المشاركة في مسابقات التوظيف

والإيمان بجدواها

المجموع		لم أشارك		شاركت		المشاركة في المسابقات الإيمان بها
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
% 100	45	% 13,33	6	% 86,66	39	أؤمن
% 100	51	% 7,84	4	% 72,54	37	لا أؤمن
% 100	86	% 11,63	10	% 88,37	76	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 88,37% من المبحوثين شاركوا في مسابقات التوظيف ، تدعمها نسبة 86,66% من المبحوثين الذين يؤمنون بأن هذه المسابقات ستمكنهم من الحصول على وظيفة ، و 72,54% لا يؤمنون بذلك ، و بالمقابل نسبة 11,63% تمثل المبحوثين الذين لم يشاركوا في مسابقات التوظيف تدعمها نسبة 13,33% من المبحوثين الذين يؤمنون بإمكانية حصولهم على وظيفة عن طريقها ، و 7,84% منهم لا يؤمنون بذلك .

وبالتالي فإن معظم المبحوثين شاركوا في المسابقات التوظيف وهم يؤمنون بأنها ستمكنهم من الحصول على وظيفة على الرغم من أن الوظائف قد أصبحت تتسم بالندرة في وجود العديد من حاملي الشهادات الجامعية الطالبين للعمل ، و هذا إن دل على شيء إنما يدل على أن هؤلاء الخريجين يثقون بأن مؤهلاتهم العلمية و

المهنية هي التي ستوفر لهم عمل ثابت و مرموق و يتحقق هذا عن طريق المشاركة في مسابقات التوظيف ،
لما أصبح لها من دور في عملية التوظيف .

جدول رقم 15: يمثل توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين المشاركة في مسابقات التوظيف

و رأيهم فيها.

المجموع		لم تجرى		جرت		المسابقات جرت وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة
ك	%	ك	%	ك	%	
10	100 %	72	94,73 %	5	6,94 %	شاركت
76	100 %	6	60 %	3	30 %	لم أشارك
86	100 %	78	90,70 %	8	9,30 %	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 90,70% من المبحوثين يرون أن مسابقات التوظيف لا تجرى وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة ،والذي يؤكد ذلك هو مشاركتهم فيها بنسبة 94,73 % ، و 60% من لم يشاركوا، و بالمقابل نسبة 9,30% تمثل المبحوثين الذين صرحوا بأنها جرت وفق مبدأ الجدارة والكفاءة تدعمها نسبة 30% الذين لم يشاركوا في مسابقات التوظيف، و 6,94% من شاركوا فيها .

وبالتالي فإن معظم المبحوثين المشاركين في مسابقات التوظيف يرون بأن المسابقات لا تجرى وفق الجدارة والكفاءة وهذا راجع إلى انتشار ظاهرة الوساطة والمحسوبية بين المترشحين وانعدام الشفافية في الاختبارات ،وهذا ما صرح به أغلب المبحوثين حيث اقروا بعدم وجود عدل حتى في طريقة المعاملة أو في طرح الأسئلة على

المترشحين، وهنا يمكن القول أن التفرقة العنصرية قد تكون معوقا وظيفيا للأشخاص الذين يؤمنون بالحصول على وظيفة عن طريق مسابقات التوظيف، ولكن تبقى هي ملاذهم الذي يلجؤون إليه وما يؤكد ذلك نسبة المشاركة فيها التي تقدر ب 94,73% .

خلاصة:

توصلنا من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابقة ، والتي تخص الفرضية الأولى التي تنص على أن "خريجو الجامعات يعتمدون على أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة للبحث عن التوظيف " و تتمثل النتائج المتوصل إليها فيما يلي :

- أغلب المبحوثين يلجؤون إلى برامج التشغيل في البحث عن وظيفة عن طريق وكالات التشغيل من أجل تحقيق هدفهم المتمثل في إيجاد منصب عمل .
- معظم المبحوثين يتوجهون إلى مكاتب التشغيل التي سخرتها الدولة لسهولة الاستفادة منها ولاكتساب خبرة تمكنهم من الحصول على وظيفة أحسن .
- معظم المبحوثين الذين اعتمدوا على وكالات التشغيل في بحثهم ساهمت هذه الأخيرة في تحصيلهم لعقد في إطار عقود ما قبل التشغيل .
- اغلب المبحوثين المسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل و ينظرون إليه بأنه حل مؤقت وليس عمل دائم ويعملون فيه ريثما يجدون عملاً آخر .
- أغلب المبحوثين يرجعون تسجيلهم لبرنامج عقود ما قبل التشغيل إلى عدم وجود فرص عمل وكونهم ليسوا مخيرين فهم مسجلين فيه لأنه لا بديل آخر .
- أغلب المبحوثين يرون أن العمل في إطار ما قبل التشغيل لا يلبي شيئاً للعاملين في إطاره و ذلك راجع لكونه عمل مؤقت .
- معظم المبحوثين شاركوا في مسابقات التوظيف ويؤمنون بأن هته المسابقات ستمكنهم من الحصول على وظيفة .

- معظم المبحوثين الذين شاركوا في مسابقات التوظيف يرون أن المسابقات لم تجرى وفق مبدأ الجدارة والكفاءة هذا راجع إلى انتشار ظاهرة الوساطة بين المترشحين، ولكن رغم ذلك تبقى هي ملاذهم الذي يلجؤون إليه.

خلاصة:

توصلنا من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابقة ، والتي تخص الفرضية الأولى التي تنص على أن "خريجو الجامعات يعتمدون على أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة للبحث عن التوظيف " و تتمثل النتائج المتوصل إليها فيما يلي :

- أغلب المبحوثين يلجؤون إلى برامج التشغيل في البحث عن وظيفة عن طريق وكالات التشغيل من أجل تحقيق هدفهم المتمثل في إيجاد منصب عمل .
- معظم المبحوثين يتوجهون إلى مكاتب التشغيل التي سخرتها الدولة لسهولة الاستفادة منها ولاكتساب خبرة تمكنهم من الحصول على وظيفة أحسن .
- معظم المبحوثين الذين اعتمدوا على وكالات التشغيل في بحثهم ساهمت هذه الأخيرة في تحصيلهم لعقد في إطار عقود ما قبل التشغيل .
- اغلب المبحوثين المسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل و ينظرون إليه بأنه حل مؤقت وليس عمل دائم ويعملون فيه ريثما يجدون عملا آخر .
- أغلب المبحوثين يرجعون تسجيلهم لبرنامج عقود ما قبل التشغيل إلى عدم وجود فرص عمل وكونهم ليسوا مخيرين فهم مسجلين فيه لأنه لا بديل آخر .
- أغلب المبحوثين يرون أن العمل في إطار ما قبل التشغيل لا يلبي شيئا للعاملين في إطاره و ذلك راجع لكونه عمل مؤقت .
- معظم المبحوثين شاركوا في مسابقات التوظيف ويؤمنون بأن هته المسابقات ستمكنهم من الحصول على وظيفة .

الفصل السادس :

الطرق البديلة لبرامج التشغيل

تمهيد:

العمل هو عبارة عن وظيفة اقتصادية مسجلة في سياق اجتماعي ، وعلى الباحث عن العمل أن يؤسس علاقات وارتباطات مع مختلف الفئات الموجودة في المجتمع وخصوصا الفئة المساندة ، لاسيما في المراحل الأولى من عملية البحث ، وتكون بذلك نشاطات الباحث عن عمل تمارس في شبكة اجتماعية وتضامن عائلي، وتصبح بذلك الأدوار الاقتصادية والاجتماعية قوية ، كما أن الباحث عن وظيفة لا يكتفي بالرأسمال الاجتماعي كبديل لبرامج التشغيل ويلجأ أيضا إلى مواقع التوظيف الإلكتروني (الانترنت) التي فيها من السرعة والدقة ما يسمح له باستخدامها للبحث عن التوظيف، وفي هذا الفصل سينصب اهتمامنا في تحليل الفرضية الثانية التي تنص على أن خريجي الجامعات يلجؤون إلى طرق بديلة لبرامج التشغيل المنتهجة من قبل الدولة كرأسمال الاجتماعي والانترنت.

1- الرأسمال الاجتماعي :

جدول رقم 16 : يمثل توزيع المبحوثين حسب تصورهم لرأسمال الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرار	تصور الرأسمال الاجتماعي
22,1%	19	مفيدة
42,42%	42	غير قانونية
38,38%	38	غير أخلاقية
100%	99	المجموع

*ملاحظة: أجاب المبحوثون أكثر من إجابة .

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن 42,42% من المبحوثين يرون أن اللجوء إلى الرأسمال الاجتماعي غير قانوني ،ثم تليها نسبة 38,38% الذين صرحوا بأنه غير أخلاقي في حين نجد أقل نسبة 22,1% بالنسبة للذين يرون أنه مفيد .

وبالتالي فإننا نستنتج أن أغلب المبحوثين لهم تصور بأن الرأسمال الاجتماعي غير قانوني ولا يجب الاعتماد عليه في البحث عن التوظيف ، كونه لا يعتمد على معايير موضوعية ويرسي مبدأ المساواة في التوظيف ولكن بالرغم من هذا إلا أن بعض المبحوثين يرون أنه قد يكون مفيدا في بعض الأحيان ويقرون بأنه لو سنحت لهم الفرصة لاستغلال رأسمالهم الاجتماعي في البحث عن التوظيف لفعلا بدون أي ممانعة ، مرجعين السبب لكون هذه الطريقة أصبحت المسيطرة في مجتمعنا ، وذلك من خلال الدور البارز الذي يلعبه

الرأسمال الاجتماعي في صياغة المشكلات الاجتماعية كقفر والبطالة ما يجعل هؤلاء الخريجين يعلمون بأنه غير أخلاقي لكنهم يلجؤون إليه عندما لا يجدون بديل آخر وهذا ما جعل منه ذو أهمية في حياة الخريجين.

جدول رقم 17: يمثل توزيع المبحوثين حسب علاقة السن بالعمل على تكوين علاقات شخصية

المجموع		لم أكون علاقات		كونت علاقات		العمر على تكوين علاقات
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
%100	47	%57,44	27	%42,55	20	26 - 23
%100	28	%78,57	22	%21,22	6	29 - 26
%100	6	%66,66	4	%33,33	2	32-29
%100	5	%60	3	%40	2	35 - 32
%100	86	%65,12	56	%34,88	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن 65,12% من المبحوثين لم يعملوا على تكوين علاقات شخصية قوية قبل الانطلاقة في البحث عن وظيفة ، و تتأكد لدى المبحوثين ذوي أعمار تتراوح ما بين 26 و 29 سنة بنسبة 78,57% ، ونسبة 57,44% لدى المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 23 و 26 سنة، ومقابل ذلك نجد نسبة 34,88% نسبة المبحوثين الذين عملوا على تكوين علاقات قبل الانطلاقة في البحث عن وظيفة و تتأكد لدى 42,55% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 23 و 26 سنة ، و 21,42% من المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 26 و 29 سنة .

وعليه يمكن القول بأن أغلب خريجي الجامعات لم يعملوا على تكوين علاقات شخصية قبل الانطلاقة في البحث عن وظيفة خاصة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 23 و 26 سنة ، على الرغم من الدور الذي تلعبه شبكة العلاقات الشخصية في مجتمعنا ، و ربما يعود هذا إلى رغبتهم في مواجهة الصعوبات بالاعتماد على أنفسهم ، فهناك من اختار الدرب الصعب لتحقيق أهدافه، أو لأنهم لم يتعرضوا لصعوبات تستلزم تدخل أفراد الشبكة لذا لم يكونوا بحاجة إلى تكوينها ، علما أن هناك نسبة هامة من المبحوثين 34,88 % سعوا إلى تكوين علاقات و ذلك بربط العلاقات الشخصية مع أشخاص يتمتعون بنفوذ في جهات معينة ، لأنه كما أشار بعض المبحوثين سابقا من الصعب إيجاد منصب عمل بدون وساطة حيث تعتبر هذه الأخيرة البديل الذي يتخذه الخريجون للبحث عن وظيفة في ظل عدم إمكانية الحصول عليها عن طريق أجهزة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة بطريقة قانونية، حيث أصبحت هي حلهم الذي يلجؤون إليه للظفر بالوظيفة.

جدول رقم 18 : يمثل توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين دور العلاقات الشخصية و الإيمان

بالوساطة بأنها الطريقة الأنجع للحصول على وظيفة

المجموع		ليست سبب في عدم حصولي على عمل		سبب عدم حصولي على عمل		دور العلاقات الشخصية الإيمان بالوساطة
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
100%	73	31,50%	23	68,49%	50	أؤمن
100%	13	69,23%	9	30,76%	4	لا أؤمن
100%	86	37,20%	32	62,79%	54	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتضح لنا أن أغلبية المبحوثين أجابوا بأن ضعف علاقاتهم الشخصية سبب في عدم حصولهم على وظيفة بنسبة 62,79% تدعمها نسبة 68,49% من المبحوثين الذين يؤمنون بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة ، و 30,76% من المبحوثين الذين لا يؤمنون بذلك ، بالمقابل 37,20% من المبحوثين الذين أجابوا بأن ضعف علاقاتهم الشخصية ليس سبب في عدم حصولهم على وظيفة تدعمها نسبة 69,23% لا يؤمنون بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة ، و 31,50% من المبحوثين يؤمنون بذلك .

من خلال نتائج و معطيات الجدول نستنتج أن أغلب خريجي الجامعات يرجعون سبب عدم حصولهم على وظيفة إلى ضعف علاقاتهم الشخصية ، فهم يؤمنون بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة ، وقد صرح أغلب مبحوثينا أن المؤسسات أصبحت لا تهتم بكفاءة و لا بشهادة المتقدم للوظيفة بقدر ما تهتم برأسماله الاجتماعي و أصوله ، ومن هنا أصبح لحامل الشهادة الجامعية مخاوف في عدم حصوله على وظيفة وذلك بالرغم من أن له كفاءة وشهادة إلا أن انتشار المحسوبية و البيروقراطية في الوسط المهني حالا دون ذلك ، لتصبح بذلك الوساطة أو الرأسمال الاجتماعي بديل لبرامج التشغيل المسطرة من قبل الدولة ، وهذا ما يبرز لنا لا معيارية التوظيف في مؤسساتنا .

2-الانترنت:

جدول رقم 19 : يمثل توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين الجنس و العلم بوجود مواقع التوظيف

الالكتروني

المجموع		اعلم		لا اعلم		العلم بوجود مواقع التوظيف الإلكتروني	الجنس
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار		
% 100	28	% 75	21	% 25	7		ذكر
% 100	58	%81,03	47	%18,97	11		أنثى
% 100	86	%79,06	68	%20,9	18		المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن نسبة 79,06 % من المبحوثين أجابوا بأنهم على علم بوجود هذه المواقع ، تدعمها نسبة 81,03% من الإناث و 75% من الذكور، و بالمقابل نسبة 20,93 % الذين أجابوا بأنهم لا يعلمون بوجودها تدعمها 25 % من الذكور و 18,97% من الإناث .

وبالتالي فإن أغلب المبحوثين لهم علم بوجود هذه المواقع و الإناث هم النسبة الأعلى ، وعليه يمكن القول أن للجنس تأثير في مدى العلم بوجود مواقع التوظيف الإلكتروني ، فالإناث يقضون أغلب أوقات فراغهم في المنزل ومن أجل ملء فراغهم يلجؤون إلى تصفح مواقع الانترنت كما صرحت بعض المبحوثات ، ومن خلال الممارسة اليومية أصبح لديهن دراية بمواقع التوظيف التي يمكن استغلالها في عملية البحث عن وظيفة ، في حين أن الذكور أقل علما بهذه المواقع مقارنة بالإناث لأن الذكور لهم التزامات و مسؤوليات أكثر خارج المنزل ،

وبالتالي ليس لديهم الوقت الكافي لتصفح هذه المواقع ، ومع زيادة مواقع التوظيف في الجزائر خاصة مع التطور التكنولوجي الحاصل بحيث أصبحت البديل الذي يعول عليه الباحثون عن عمل من أجل تقليص الفجوة بينهم وبين أصحاب العمل.

جدول رقم 20: يمثل توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين اللجوء إلى مواقع التوظيف الإلكتروني

وتقييم وجودها

المجموع		غير مجدية		حل مؤقت		تخدم مصالح خريج الجامعة		تقييم المواقع الانترنت اللجوء إلى مواقع الانترنت
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
100 %	32	62,15 %	5	15,62 %	5	68,75 %	22	لجأت
100 %	54	40,74 %	22	31,48 %	17	27,78 %	15	لم ألجأ
100 %	86	31,39 %	27	25,58 %	22	43,02 %	37	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 43,02 % من المبحوثين يقيمون مواقع البحث عن وظيفة عن طريق الانترنت على أنها تخدم مصالح خريج الجامعة ، و يتأكد هذا لدى المبحوثين الذين لجؤوا إلى عملية بحثهم عن وظيفة بنسبة 68,75 % و 27,78 % من المبحوثين لم يلجؤوا إليها ، بالمقابل نجد 25,58 % من

المبحوثين الذين يقيمون مواقع البحث عن وظيفة عن طريق الانترنت على أنها حل مؤقت ، و يتأكد هذا لدى 31,48 % لم يلجؤوا إليها ، و 15,62% من المبحوثين لجؤوا إليها .

وبالتالي نستنتج أن خريجي الجامعات الباحثين عن وظيفة قد لجؤوا إلى مواقع البحث عن وظيفة في الانترنت على اعتبار أنها تخدم مصالحهم ، وهذا كونها تمتاز بالسرعة و الدقة و التكلفة المنخفضة عن الطرق التقليدية ، وهذا لأن شبكة الانترنت قد أصبحت في متناول الجميع و يستخدمها معظم الشباب في حياتهم اليومية ، وذلك من خلال شاشة الحاسوب أو الهاتف النقال فهم على دراية يومية بهذه المواقع ويلجؤون إليها للحصول على وظيفة التي يحلم بها كل متخرج فلا يستطيع كل من الباحثين عن العمل أو المتخرجين الجدد أن يغفلوا عنها إذ تعتبر وحدة هامة داخل المجتمع في إطار نسق ثقافي يعول عليه الباحثون عن عمل كمصدر رئيسي يستخدم بشكل أوجد أو كمكمل للطرق التقليدية في التوظيف .

جدول رقم 21 : يمثل توزيع المبحوثين حسب التخصص وتقييم وجود مواقع التوظيف

الالكتروني

المجموع		غير مجدية		حل مؤقت		تخدم مصالح خريج الجامعة		تقييم المواقع التخصص
النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	
% 100	22	% 31,81	7	%18,18	4	%50	11	علم الاجتماع
% 100	16	% 56,25	9	% 18,75	3	%25	4	علم الاقتصاد
% 100	21	% 28,57	6	% 28,57	6	% 42,85	9	حقوق
% 100	10	% 40	4	% 40	4	% 20	2	أدب عربي
%100	4	% 25	1	-	-	% 75	3	إنجليزية
% 100	5	-	-	% 20	1	% 80	4	تاريخ
% 100	2	-	-	% 100	2	-	-	تربية بدنية
% 100	6	% 16,67	1	% 16,67	1	% 66,67	4	علم النفس
% 100	86	% 32,55	28	% 24,81	21	% 43,02	37	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن 43,02% من المبحوثين صرحوا بأن وجود مواقع التوظيف في

الانترنت تخدم مصالح خريج الجامعة و تمثل الاتجاه العام ، وتتأكد لدى المبحوثين الحاملين لشهادات في

تخصص تاريخ بنسبة 80% ، والمبحوثين ذوي شهادات في تخصص أدب عربي ب 25% ، وبالمقابل نجد

24,81% من المبحوثين الذين صرحوا بأن وجود مواقع التوظيف في الانترنت يعتبر حل مؤقت للخريج في عملية بحثه عن وظيفة ويتأكد ذلك لدى المبحوثين الحاملين لشهادة تربية بدنية بنسبة 100% ، و المبحوثين الحاملين لشهادة علم النفس بنسبة 16,67%.

وبالتالي فإن أغلب المبحوثين يرون أن مواقع التوظيف في الانترنت تخدم مصالح الخريج وهذا ما يؤكد الجدول السابق في حين يلعب التخصص دور فعال في طريقة تقييم هذه المواقع ، وتخصص تاريخ هم النسبة الأعلى وأنهم بحكم أنهم يدرسون التاريخ في الماضي لديهم تصورات للفترة الزمنية السابقة وكذلك لهم معرفة بالواقع الذي يعيشون فيه. فهم يقيمون هذه المواقع أنها تخدم مصالحهم وبإمكانهم الاعتماد عليها في البحث عن وظيفة حيث تعتبر الانترنت من بين الظواهر الجديدة في مجتمع الجزائري التي أصبحت تلعب دورا كبيرا في بناء المجتمع فقد مست جميع مجالات الحياة حتى التوظيف من خلال مواقع عدة للتوظيف الالكتروني.

جدول رقم 22: يمثل توزيع المبحوثين حسب العلاقة بين التخصص وصعوبة الحصول على وظيفة

المجموع		انعدام الاقتصاد في الجزائر		الوساطة		طريقة التي تتبعها في البحث		مدة التكوين الجامعي		التخصص الجامعي		صعوبة ترجع إلى التخصص
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
% 100	22	% 9,09	2	%22,72	5	% 9,09	2	% 9,09	2	% 50	11	علم الاجتماع
% 100	16	%12,05	2	%18,75	3	% 25	4	% 25	4	%18,75	3	علم الاقتصاد
% 100	21	-	-	%28,57	6	% 42,75	9	%9,52	2	%19,04	4	حقوق
% 100	10	% 10	1	% 30	3	-	-	% 10	1	% 50	5	أدب عربي
% 100	4	% 50	2	% 25	1	% 25	1	-	-	-	-	إنجليزية
% 100	5	-	-	% 20	1	% 40	2	-	-	% 40	2	تاريخ
% 100	2	-	-	% 50	1	% 50	1	-	-	-	-	تربية بدنية
% 100	6	-	-	-	-	-	-	%16,67	1	%83,33	5	علم النفس
% 100	86	% 8,1	7	%23,26	20	% 22,1	19	%11,62	10	%34,89	30	المجموع

من خلال الجدول رقم 22: نلاحظ أن هذا الأخير يميل إلى نسبة 34,89% من المبحوثين الذين أكدوا أن صعوبة الحصول على وظيفة ترجع إلى التخصص الجامعي ، تدعمها نسبة 83,33% من المبحوثين المتحصلين على شهادة في علم النفس، و 18,75% من المبحوثين المتحصلين على شهادة في علم الاقتصاد، مقابل ذلك نجد 8,1% من المبحوثين أجابوا بأن صعوبة الحصول على وظيفة راجع إلى قلة مناصب العمل في الجزائر تدعمها نسبة 50% لدى المبحوثين المتحصلين على شهادة في اللغة الانجليزية و 10% .

وبالتالي فإن معظم المبحوثين يرون أن صعوبة الحصول على وظيفة يرجع إلى التخصص الجامعي، وهذا دليل على أن التخصص الجامعي يشكل معوق وظيفي يواجه الخريجين أثناء بحثهم عن وظيفة، خاصة المتحصلين على شهادات في علم النفس وهذا راجع لكون هذا التخصص غير معتمد عليه من قبل أفراد المجتمع و لهم نظرة سلبية له وبالتالي فهو يشكل للخريجين الذين يحملون شهادة في هذا التخصص انه عائق يمنعهم للظفر بوظيفة .

جدول رقم 23 : يمثل توزيع المبحوثين حسب الطريقة الأنجع للبحث عن وظيفة

النسبة المئوية	التكرار	الطريقة الأنجع
58,6	51	مسابقات التوظيف
40,2	35	الوساطة
100	86	المجموع

من خلال الجدول رقم 23 يتضح لنا أن نسبة المبحوثين الذين يرون أن الطريقة الأنجع للبحث عن وظيفة هي المشاركة في مسابقات التوظيف بنسبة 58,6% مقابل 40,2% من أفراد العينة الذين أجابوا بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للحصول على وظيفة، وبالتالي فإن أغلب المبحوثين يرون في مسابقات التوظيف

الحل الأنجع في عملية البحث عن وظيفة، وهذا راجع لكون مسابقات التوظيف تمنح وظيفة دائمة ومستقرة خاصة إذا تمت بشكل قانوني أي بنزاهة.

خلاصة :

توصلنا من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابقة، والتي تخص الفرضية الثانية التي تنص على أن " خريجو الجامعات يلجؤون إلى طرق بديلة للبحث عن التوظيف كالرأسمال الاجتماعي والانترنت " وتتمثل النتائج المتوصل إليها فيما يلي :

- أغلب المبحوثين يرون أن اللجوء إلى الرأسمال الاجتماعي هو غير قانوني وغير أخلاقي من جهة ومن جهة أخرى يرونه مفيد من أجل الحصول على وظيفة .
- أغلب المبحوثين هم شباب لم يكونوا علاقات شخصية ولكنهم يرون أنه من الصعب إيجاد منصب عمل بدون تكوين علاقات شخصية .
- أغلب الخريجين يرجعون سبب عدم حصولهم على وظيفة إلى ضعف علاقاتهم الشخصية ويؤمنون بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة وهذا راجع لانتشار المحسوبية والبيروقراطية في الوسط المهني.
- أغلب المبحوثين يعلمون بوجود مواقع التوظيف الالكتروني والإناث هم النسبة الأعلى،و يتوجهون إليها للبحث عن وظيفة ويعتبرون أنها تخدم مصالحهم كونها تمتاز بسرعة والدقة والتكلفة المنخفضة.
- معظم المبحوثين يرجعون صعوبة الحصول على وظيفة إلى التخصص الجامعي وذلك لعدم تكامل الأدوار بين الجامعة وسوق العمل.
- معظم المبحوثين يرون أن مسابقات التوظيف هي الطريقة الأنجع للحصول على وظيفة إذا تمت بشكل قانوني وبنزاهة.

خلاصة :

توصلنا من خلال النتائج المعروضة في الجداول السابقة، والتي تخص الفرضية الثانية التي تنص على أن " خريجو الجامعات يلجؤون إلى طرق بديلة للبحث عن التوظيف كالرأسمال الاجتماعي والانترنت " وتتمثل النتائج المتوصل إليها فيما يلي :

- أغلب المبحوثين يرون أن اللجوء إلى الرأسمال الاجتماعي هو غير قانوني وغير أخلاقي من جهة ومن جهة أخرى يرونه مفيد من أجل الحصول على وظيفة .
- أغلب المبحوثين هم شباب لم يكونوا علاقات شخصية ولكنهم يرون أنه من الصعب إيجاد منصب عمل بدون تكوين علاقات شخصية .
- أغلب الخريجين يرجعون سبب عدم حصولهم على وظيفة إلى ضعف علاقاتهم الشخصية ويؤمنون بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة وهذا راجع لانتشار المحسوبية والبيروقراطية في الوسط المهني.
- أغلب المبحوثين يعلمون بوجود مواقع التوظيف الالكتروني والإناث هم النسبة الأعلى،و يتوجهون إليها للبحث عن وظيفة ويعتبرون أنها تخدم مصالحهم كونها تمتاز بسرعة والدقة والتكلفة المنخفضة.
- معظم المبحوثين يرجعون صعوبة الحصول على وظيفة إلى التخصص الجامعي وذلك لعدم تكامل الأدوار بين الجامعة وسوق العمل.
- معظم المبحوثين يرون أن مسابقات التوظيف هي الطريقة الأنجع للحصول على وظيفة إذا تمت بشكل قانوني وبنزاهة.

الاستنتاج العام

الاستنتاج العام :

من خلال تحليلنا للجداول السابقة توصلنا إلى الاستنتاج التالي:

- أن أغلب المبحوثين هم شباب في مقتبل العمر عزاب باحثين عن عمل يلجؤون إلى برامج التشغيل التي سخرتها الدولة من أجل الحصول على وظيفة من خلال وكالات التشغيل ومسابقات التوظيف ، كما أن معظمهم مسجلين في إطار عقود ما قبل التشغيل وذلك لعدم وجود فرص عمل ولسهولة الاستفادة منه ، بحيث يعتبرونه عمل مؤقت ولا يلبي لهم شيئاً ، كما توصلنا أيضاً أن أغلبهم مشاركين في مسابقات التوظيف لعدة مرات ويؤمنون بحصولهم على وظيفة عن طريقها ، برغم من أنهم يرون أنها لا تجرى وفق مبدأ الكفاءة و الجدارة بل وفق الوساطة و البيروقراطية ولكن تبقى هي الحل الذي يلجؤون إليه طمعا في الحصول على وظيفة .

وبالتالي فإن الفرضية الأولى والتي تنص على أن خريجي الجامعات يلجؤون إلى برامج التشغيل للبحث عن وظيفة قد تحققت .

- أغلب المبحوثين يرون أن سبب عدم حصولهم على وظيفة راجع إلى ضعف العلاقات الشخصية بحيث يرجعون صعوبة حصولهم عليها إلى التخصص الجامعي وذلك لعدم وجود تكامل بين الجامعة وسوق العمل ، و توصلنا إلى أن المبحوثين يرون أن الرأسمال الاجتماعي غير قانوني ولكن مفيد في نفس الوقت ويتوجهون إليه عند الحاجة، وأيضاً أن أغلب المبحوثين يعلمون بوجود مواقع التوظيف الإلكتروني ويلجؤون إليها كونها تخدم مصالح خريج الجامعة كما تمتاز بسرعة والدقة والتكلفة المنخفضة وذلك لما تلعبه من ادوار كبيرة في المجتمع بحيث أصبحت تمس كل القطاعات وحتى التوظيف بحيث يعتبرونها كبديل يلجؤون إليه عندما لا توفر لهم أجهزة التشغيل مناصب عمل ولذلك يعتمدون على طرق عديدة من اجل إيجادها ، كما توصلنا أيضاً أنهم يؤمنون بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة، ولكن يرون أن الطريقة الأنجع للحصول على وظيفة هي المسابقات إذا تمت بنزاهة و بشكل قانوني.

وعليه يمكن القول أن الفرضية الثانية والتي تنص على أن خريجو الجامعات يلجؤون إلى طرق بديلة للبحث عن التوظيف قد تحققت من خلال الرأسمال الاجتماعي و الانترنت.

خاتمة

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تقديم بحث سوسيولوجي لموضوع هام في الحياة الاجتماعية، يتمثل في استراتيجيات البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات بحيث أن العمل له أهمية كبيرة في حياة الأفراد فبالإضافة إلى كونه المصدر الوحيد للرزق وكسب العيش، فإن له أهمية اجتماعية إذ يعطي قيمة للفرد الذي يمارسه ويميزه عن البطل، وهذا ما جعل الأفراد يبحثون عنه بأي طريقة كانت خاصة المتخرجين من الجامعات والحاملين لشهادات جامعية، حيث كان موضوع دراستنا يهدف إلى إكتشاف أو معرفة السبل التي يستعملها خريجي الجامعات لإيجاد منصب عمل.

وبعد قيامنا بدراسة ميدانية والتي شملت عينة من الخريجين الذين يبحثون عن عمل بحيث يلجؤون إلى مختلف الوكالات ومكاتب التشغيل لإيجاده ويشاركون في مختلف المسابقات للحصول عليه وذلك لتحقيق الإحساس بأهميتهم حتى وإن لم يكن ضمن نطاق المناصب المقترحة من طرف الدولة، فهم يلجؤون إلى استعمال طرق أخرى في البحث عن التوظيف كمواقع التوظيف الإلكتروني والرأسمال الاجتماعي كبديل من أجل تلبية الحاجة في العمل لإشباع احتياجاتهم في ظل الظروف الاجتماعية الصعبة بحيث أن أجهزة الدولة لم تتح لهم هذه الفرصة .

ولكن الشيء الذي لاحظناه في دراستنا الميدانية هو انتشار ظاهرة البيروقراطية والمحسوبية والوساطة في الحصول على منصب عمل وخاصة في مسابقات التوظيف ومكاتب التشغيل ولكن بالرغم من هذا هم بحاجة ماسة للعمل ليثبتوا شخصيتهم ووجودهم لذلك يلجؤون إلى مختلف الطرق والوسائل للظفر بوظيفة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. المراجع باللغة العربية

أ. الكتب

- 1- إحسان محمد إحسان ، علم الاجتماع الاقتصادي ، ط1، دار وائل للنشر ، عمان ، 2005.
- 2- أحمد خليل قرعان ، حرا حشة إبراهيم محمد علي ، الإدارة الحديثة ، ط1 ، دار الإسراء للنشر ، عمان ، 2004.
- 3- أحمد زايد ، النظريات الكلاسيكية و النقدية ، ط1، نهضة للطباعة و النشر و التوزيع ، مصر، 2006 .
- 4 - أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية "انجليزي ، فرنسي ، عربي " ، مكتبة لبنان ، بيروت ، 1978 .
- 5- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجديدة للنشر و التوزيع ، مصر ، 2004 .
- 6- السيد عبد العاطي السيد ، النظرية في علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية، مصر ، 2008.
- 7- إنجي محمد عبد الحميد ، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي ، ط1، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ، مصر ، 2005.
- 8- بو بكر بوخرسية ، دراسات في التسيير الموارد البشرية ، ط 1 ، المحمدية ، الجزائر ، 2008 .
- 9- جورج فيردمان و بيار نافيل ، رسالة في سوسولوجيا العمل ، ترجمة حيدر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 .
- 10- حسن إبراهيم بلوط ، إدارة الموارد البشرية من منظور إستراتيجي ، ط1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ، 2002 .
- 11 - حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ، مديرية النشر لجامعة قالمة ، الجزائر ، 2004 .

- 12- راوية محمد حسن ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 .
- 13- راوية حسن ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، 1997 .
- 14- ربحي مصطفى عليان ، عثمان محمد غنيم ، مناهج البحث العلمي : النظرية و التطبيق ، ط1، دار الثقافة ، عمان ، 2007
- 15- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ على الإدارة العامة ، كلية الحقوق ، عين الشمس ، 1997.
- 16- صلاح الدين عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1، عمان ، الأردن ، 2000.
- 17- صلاح الشاوي ، إدارة الأفراد العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1999 .
- 18- عادل حسن ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1998
- 19- عبد الحميد رشوان ، ميادين علم الاجتماع و مناهج البحث العلمي ، ط1، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 .
- 20- عبد الله محمد عبد الرحمان ، النظرية في علم الاجتماع "النظرية السوسيولوجية المعاصرة " ، دار المعرفة الجامعة الإسكندرية ، مصر ، 2006
- 21- عمر وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية "بعد الاستراتيجي " ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1، عمان ، الأردن .
- 22- فرانسيس فوكوياما ، الثقة الفضائل الاجتماعية و تحقيق الازدهار ، ط1، مركز الإمارات للدراسات و البحوث الإستراتيجية ، أبو ظبي ، 1998 .
- 23- فيصل حسونة ، إدارة الموارد البشرية ، دار أسامة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن ، 2008.
- 24- مالك بن نبي ، شبكة العلاقات الاجتماعية ، ترجمة عبد الصبور شاهين ، ندوة مالك بن نبي ، 1974 .
- 25- ماهر عليش محمد ، إدارة الموارد البشرية ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1979 .

26- مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل ، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع ،عمان ، الأردن ، 2009 .

27- منصور احمد منصور ، المبادئ العامة في إدارة و تخطيط القوى العاملة ، وكالة المطبوعات ، الكويت ، 1975 .

28- موريس أنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية : تدريبات علمية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصة ، الجزائر ، 2004.

29- ناصر دادي عدون ، البطالة و التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي من خلال حالة الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010.

30- نجم عبد الله العزاوي و عباس حسين جواد ، تطور الموارد البشرية ، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، 2010.

31- نهال فريد مصطفى، أساسيات الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، 1991.

32- نور الدين شنوفي ، أنظمة و آلية تسيير الموارد البشرية في المؤسسات و الإدارات العمومية ، الحراش ، الجزائر ، 2011 .

ب. الرسائل و الأطروحات :

33- سعود حجال ، خريجو الجامعة بين البطالة و البحث عن التوظيف ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، الجزائر ، 2000/ 2001

34- سلوى تيشات ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في العلوم الاقتصادية، 2010/2009.

35- محمد الطاهر عيسات ، توظيف خريجي الجامعات ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، الجزائر ، 1999.

36- مصطفى بوضياف ، تحديات التشغيل في أسواق العمل ، منظمة العمل الدولية، المركز الدولي للتدريب، 2008.

37- نعيمة نيار ، الخلفية المهنية و الاجتماعية للشباب المنشئ للمؤسسات المصغرة ، مذكرة مقدمة لنبل شهادة ماجستير في علم الاجتماع ، 2008/2007

ج. الجرائد و المجلات:

38- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، القانون الأساسي للوظيفة العامة ،العدد 46، المتعلقة بالأمر رقم 06-03، المؤرخ في جويلية 2006.

39- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، علاقات العمل ، العدد 17، المتعلقة بالأمر رقم 11-90 ،المؤرخ في 21 افريل 1990.

40- حسن إبراهيم عبد العظيم ، الجسد والطبقة و الرأسمال الثقافي : قراءة في بيولوجيا بيير بورديو ، مجلة إضافات (المجلة العربية لعلم الاجتماع) العدد 15، 2011.

40- عزت حجازي ، الرأسمال الاجتماعي كأداة تحليلية في العلوم الاجتماعية ، المجلة الاجتماعية القومية ، المجلد الثالث و الأربعون -العدد الأول 2006 .

2. المراجع باللغة الأجنبية :

41-Akoun André , ansart pierre, dictionnaire de sociologie , le robert sewil 1993.

42-François Gresle ,et (AL) :dictionnaire de science humaines sociologie psychologie social anthropologie , Nathan, 1990.

المواقع الالكترونية:

43-www.ons.dz

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة العقيد أكلي محند أولحاج بالبوية

معهد العلوم الإنسانية و الاجتماعية

فرع علم الاجتماع

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان

إستراتيجيات البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات

دراسة ميدانية لعينة من خريجي الجامعة

هذه عينة مصممة للقيام بدراسة أكاديمية لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل. لذا نرجو

منكم إفادتتنا بالإجابة على الأسئلة بكل وضوح وموضوعية حتى يكون للدراسة مصداقية علمية علما أنها

موجهة لأغراض علمية و تكون في سرية تامة .

و شكرا

السنة الجامعية 2015/2014

استمارة البحث

المحور الأول: بيانات عامة

1. الجنس: ذكر أنثى
2. السن:
3. الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
4. الشهادة المتحصل عليها:
5. التخصص:
6. سنة التخرج:

المحور الثاني: بيانات خاصة ببرامج التشغيل .

8. هل قمت بالبحث عن عمل مباشرة بعد تخرجك؟ نعم لا
9. ماهي الطريقة التي استخدمتها في البحث عن وظيفة؟
 - وكالات التشغيل
 - مسابقات التوظيف
 - التوجه إلى المؤسسات مباشرة

- أخرى.....

10. هل توجهت إلى مكاتب التشغيل بعد تخرجك؟ نعم لا

-إذا كانت الإجابة "بنعم" ماهي هاته المكاتب؟.....

11. هل ساهمت هذه المكاتب في حصولك على عقد عمل؟ نعم لا

-إذا كانت الإجابة "نعم" ما نوع هذا العقد؟.....

12. هل سجلت في برنامج عقود ما قبل التشغيل؟ نعم لا

13. ما هو هدفك عندما سجت في إطار عقود ما قبل التشغيل ؟

- اكتساب خبرة
- معرفة الحياة المهنية
- اكتساب نقاط يمكنها مساعدتك في مسابقات التوظيف
- من أجل المرتب
- لا يوجد فرص و لست مخيرا
- سهولة الاستفادة منها
- أخرى

14. هل العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يلبي لك حاجياتك:

- المهنية
- المالية
- الاجتماعية
- النفسية
- لا يلبي شيئا
- أخرى.....

15. هل تعتقد أن عقود ما قبل التشغيل تهدف إلى :

- تبني مشاكل الشباب و إخراجهم من البطالة
- تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة
- الإدماج المهني
- أخرى.....

16. ماهي نظرتكم لبرنامج عقود ما قبل التشغيل بصفة عامة؟

17. هل شاركت في مسابقات التوظيف؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة "نعم" حدد كم مرة؟

18. هل ترى إن هذه المسابقات جرت وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة؟ نعم لا

- في كلتا الحالتين وضح ذلك:

19. هل حصلت على توصيات قبل المشاركة في مسابقة ما؟ نعم لا

20. هل ساعدتك هذه التوصيات على النجاح في المسابقات؟ نعم لا

21. هل تؤمن بإمكانية حصولك على وظيفة عن طريق مسابقات التوظيف؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة ب"لا" لماذا؟

المحور الثالث: بيانات خاصة بالرأسمال الاجتماعي

22. هل عملت على تكوين علاقات شخصية قبل الانطلاقة في البحث عن وظيفة؟ نعم لا

23. هل ساعدك أشخاص في عملية البحث عن وظيفة؟ نعم لا

- اذا كان الجواب نعم ماهو العمل الذي يمارسه هذا الشخص؟

24. ماهي طبيعة علاقتك معه؟

- جوار

- صداقة

- أخوة

- قرابة

- أخرى.....

25. هل تؤمن بأن الوساطة هي الطريقة الأنجع للظفر بوظيفة؟ نعم لا

26. ماهي تصوراتك للرأسمال الاجتماعي كطريقة للبحث عن وظيفة؟

- مفيدة

- غير أخلاقية

- غير قانونية

- أخرى.....

27. هل ترى بأن ضعف العلاقات الشخصية سبب في عدم الحصول على وظيفة؟ نعم لا

المحور الرابع: بيانات خاصة بمواقع التوظيف.

في ظل التطور و التقدم التكنولوجي للشبكة العنكبوتية (الانترنت) ظهر ما يسمى بمواقع التوظيف .

28. هل أنت على علم بوجود هذه المواقع؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم كيف علمت بها؟.....

29. هل لجأت لهذه المواقع في عملية بحثك عن وظيفة؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟.....

30. هل تتوقع أن هذه المواقع بإمكانها تقليص الفجوة بين الباحث عن وظيفة و العارض لها؟

نعم لا

31. هل سمعت بحصول أي شخص عن وظيفة باستخدامه الانترنت؟ نعم لا

32. مواقع التوظيف الالكتروني تمتاز بالسرعة والتكلفة المنخفضة عن الطريقة التقليدية .

- مارأيك في ذلك؟.....
.....

33. ماهو تقييمك لوجود هذا الموقع؟

- تخدم مصالح خريج الجامعة

- حل مؤقت

- غير مجدية

- أخرى.....
.....

34. هل ترى أن صعوبة حصولك على وظيفة ترجع إلى:

- تخصصك الجامعي

- مدة تكوينك الجامعي

- الطريقة التي تتبعها في البحث عن التوظيف

- أخرى.....
.....

35. حسب رأيك ما هي الطريقة الأنجع للبحث عن التوظيف؟ ولماذا؟.....
.....
.....
.....
.....