

العنوان

مجلة المؤسسة

مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير
شارع أحمد واكد - دالي ابراهيم 16320 الجزائر 02

الموقع الالكتروني

www.univ.alger3.dz/labo/labo_change_management/index.html

البريد الالكتروني

revuentreprise@gmail.com

حقوق النشر محفوظة للمجلة

: رقم الإيداع القانوني

رقم التسلسل المعياري الدولي : 1439 - 2335 ISSN :

مجلة المؤسسة

مجلة علمية دورية محكمة في العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير

تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية

جامعة الجزائر 3

العدد 4 / 2015

المؤسسة

مجلة علمية دورية تصدر عن مخبر إدارة التغيير في المؤسسة الجزائرية
كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير جامعة الجزائر 3 - الجزائر

الرئيس الشرفي : أ.د شريط رايح ، مدير جامعة الجزائر 3

مدير النشر : أ.د الداوي الشيخ ، مدير المخبر

رئيس التحرير : د. بوسعدة سعيدة

هيئة التحرير : د.د. رياض عبد القاد - أ. بوقلاشي عماد - توارى سهام - رقية بوطويل

اللجنة العلمية و الاستشارية

جامعة المدينة	أ.د , زغدار أحمد	جامعة الجزائر 3	أ.د أقاسم قادة
جامعة المدينة	أ.د , يرقى حسين	جامعة الجزائر 3	أ.د عمر صخري
جامعة الملك سعود الرياض	أ.د , اوكيل محمد سعيد	جامعة الجزائر 3	أ.د أحمد باشي
جامعة الملك سعود المملكة السعودية	د . بورقية شوقي	جامعة الجزائر 3	أ.د عبد المجيد قدي
جامعة سعد دحلب البليدة ,	أ.د , بوخاري محمد	جامعة الجزائر 3	أ.د أحمد حمادوش
جامعة عمان العربية الأردن	أ.د أكثم عبد المجيد الصرارية	جامعة الجزائر 3	أ.د الداوي الشيخ
جامعة عمان العربية الأردن	أ.د علي مفلح الزعبي	جامعة الجزائر 3	أ.د لخلف عثمان
جامعة قسنطينة	أ.د شمام عبد الوهاب	جامعة الجزائر 3	أ.د علي عبد الله
جامعة نابلس فلسطين	أ.د , طارق الحاج	جامعة الجزائر 3	أ.د غول فرحات
المدرسة التحضيرية للاقتصاد والتجارة والمناجمت الجزائر	أ.د حشماوي محمد	جامعة الجزائر 3	أ.د كساب علي
المدرسة العليا للتجارة	أ.د , دراجي سعيد	جامعة الجزائر 3	أ.د خالفي علي
جامعة ورقلة ,	أ.د بن بلغيث مداني	جامعة الجزائر 3	أ.د بن موسى كمال
جامعة وهران	أ.د , زايري بلقاسم	جامعة الجزائر 3	أ.د نوفيل حديد
جامعة الاغواط	أ.د , عبيرات مقدم	جامعة الجزائر 3	أ.د زايد مراد
جامعة الجنان لبنان ,	أ.د , رامز الطنبور	جامعة الجزائر 3	أ.د كواش خالد
جامعة العين الامارات العربية المتحدة ,	أ.د , بلعربي عبد الحفيظ	جامعة الجزائر 3	أ.د , كيسرى مسعود
جامعة العين الامارات العربية المتحدة ,	أ.د , غالب الرفاعي	جامعة الجزائر 3	أ.د حمدي رايح باشا
جامعة الجزائر 3	د . كاريش صليحة	جامعة الجزائر 3	د . شقبق عيسى
جامعة الجزائر 3	د . مقدم يمينة	جامعة الجزائر 3	د , بوسعدة سعيدة

الإفتاحفة

بصدور هذا العدد تكون مجلة المؤسسة قد أكملت عامها الرابع من الصدور المنتظم مساهمةً في تشمف المعرفة ونشرها بغفة تعظم الاستفادة منها من طرف جمهور الباحثف والأساتذة والطلبة هذا من جهة؛ أما من جهة أخرى فإن ذلك يعكس قناعة مخبر إدارة التغيرف في المؤسسة الجزائرف بأهمية ودور عملفة نشر الأبحاث العلمفة المحكمة في تقدم وتطور المجتمعات والدول، وكذا المؤسسات الجامعفة باعتبار أن ذلك يعتبر أحد المؤشرات الأساسية في تصنيف الجامعات على المستوى العالمف.

إن هذا العدد يحتوى على عدة مقالات تعكس إنشغالات حدفثة للباحثف في علوم التسمفر والاقتصاد تتعلق بمفادف إدارة الأعمال، المحاسبة، إدارة الموارد البشرية، التنفمة البشرية، التنفمة المستدامة... الخ؛ مما ففح فرصة للباحثف لتعمفق معارفهم، وتدعمف مصادر بحوثهم؛ خاصة وأن المجلة متاحة على الخط، إضافة إلى صدورها في نسخة ورقفة.

نأمل أن تبقى مجلة المؤسسة منبراً للتواصل بين مختلف الباحثف والمفكرف ففنا وجدوا، وجسرا للتفاعل الإجابف ففن الجامعة وبعفئتها الف تنشط ففها، بما ففقود إلى إفجاد حلول للمشكلات المطروحة، والوصول إلى صنع قرارات رشفدة تساعد على النجاح فف عملفة الاندماج فف الاقتصاد المبني على المعرفة؛ ومن ثم الإسهام فف تحقق التنفمة المستدامة المأمولة.

والله الموفق

مدير المخبر

أ.د. الداوئ الشفخ

شروط النشر بالمجلة

الشروط العامة

- تحرر الورقة البحثية بأحد اللغات التالية: العربية، الفرنسية، والإنجليزية مع تقديم مستخلصين أحدهما بلغة التأليف، والآخر بلغة أخرى من اللغات السالفة الذكر في حدود 10 أسطر لكل مستخلص، مرفقة بكلمات مفتاحية لا يتجاوز عددها 5 كلمات؛
- أن لا تكون الورقة البحثية قد قدمت في نشاط علمي آخر، أو نشرت في مجلة أخرى؛
- أن لا يتجاوز عدد صفحات الورقة البحثية 30 صفحة بالمقاس A4 شاملة المصادر والهوامش والجدول والرسوم التوضيحية؛
- لا ترد الأوراق البحثية المرسلة إلى المجلة سواء قبلت للنشر أم لم تقبل؛
- أن تعد الورقة البحثية بعناية وأن تكون موثقة جيدا بالمصادر العلمية مع الالتزام بالقواعد المنهجية وبالتحليل العلمي؛
- كتابة الهوامش أوتوماتيكيا في نهاية الورقة البحثية؛
- تعطى الأولوية في النشر للدراسات التطبيقية، كما ترحب المجلة بالدراسات النقدية التي تتناول الكتب الجديدة و التعريف بها؛
- يعبر مضمون الورقة العلمية عن آراء أصحابها ولا يلزم المجلة أو المخبر؛
- لا ترسل الأوراق البحثية إلا عن طريق البريد الإلكتروني التالي
revueentreprise@gmail.com

الشروط التقنية للتحرير

تحديد الصفحات

حجم الورق 24 x سم 17

الهوامش: أعلى: 2,0 سم / أسفل: 1.6 سم / يمين: 1.6 سم / يسار: 1.6 سم

نوعية الخط

باللغة العربية Simplified Arabic 14

باللغات الأجنبية Time New Roman 12

الهوامش: تكتب بطريقة آلية

باللغة العربية Simplified Arabic 12

باللغات الأجنبية 12 Time New Roman

العناوين: خشنة

المحتويات

- ...7... تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2004/2012
أ.د. الداوي الشيخ أ. بن زرقة ليلي
- ...27... واقع وتحديات الأعمال المصرفية الإلكترونية المملكة العربية
السعودية أنموذج
د. غربي عبد الحليم ، د. بورقية شوقي
- ...59... مساهمات القطاع الفلاحي في التنمية المحلية في الجزائر ولاية
معسكر نموذجا
د. بوسعدة سعيدة ، أ. مستوي عادل
- ...82... فعالية لجان المراجعة للحد من آثار المحاسبة الإبداعية
د. شقبق عيسى، زغاريحي
- ...102... أثر تكييف النظام المحاسبي المالي مع متطلبات الإفصاح الدولي وتبني
مبدأ القيمة العادلة على جودة المعلومة
،أ.د. زغدار أحمد مخلوفي نعيمة
- ...117... أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تفعيل التغيير التنظيمي
بالمؤسسات العمومية الإستشفائية دراسة حالة : المركز الإستشفائي
الجامعي بني مسوس - الجزائر
أ.يوسف بودلت
- ...149... التوجه نحو الاختيار القائم على أساس الكفاءات للتوظيف في الوظيفة
- العمومية - دراسة ممارسات دولية
بوطويل رقية
- ...166... الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم
أ. بعوني ليلي
- ...177... الإتجاهات الجديدة لنهج التنمية البشرية
أ.بوعزارة أحلام
- ...194... سياسة الاجور ودورها في المحافظة على الموارد البشرية حالة نظام
الاجور لشركة سوناطراك - نشاط المنبع
د.رياض عبد القادر

تطور قطاع التعليم العالي في الجزائر خلال الفترة 2012/2004

The developement of higher education sector in Algeria during 2004-2012

أ.د. الداوي الشيخ - جامعة الجزائر3
أ. بن زرقة ليلي - جامعة يحي فارس - المدينة

الملخص

يهدف البحث إلى التعرف على تاريخ نشأة الجامعة قديما وأهم خصائص الجامعة ذات الطراز العالمي، كما تطلع البحث إلى أهمية التعليم العالي ومبررات وجوده العامة منها والخاصة وكيفية إتباع إستراتيجية تطويرية تسعى في إصلاحه والتحسين من جودته، مع محاولة إسقاط النظر على دولة الجزائر وتشخيص وضعيتة قطاع التعليم العالي فيها إلى جانب أهم التحديات التي تواجهه خلال الفترة 2012/2004.

استخدم الباحث الأسلوب الوصفي في الجانب النظري والأسلوب التحليلي في الجانب العملي، خرج البحث بجملة من التوصيات والمقترحات منها ضرورة استغلال الطاقة الكامنة للتعليم العالي كأحد أهم أعمدة التنمية والاهتمام بالتحصيل النوعي إلى جانب الكمي وذلك من خلال توفير البيئة اللازمة والتمويل الكافي للرفع من مستوى خريجي قطاع التعليم العالي في الجزائر.
الكلمات المفتاحية: التعليم العالي، الجامعة، التدريس، جودة التعليم، الكفاءات، التأطير الجامعي، التمكين الأكاديمي.

Abstract

This study aimed to identify the history of the university invention and its characteristics.

Also study try to clarify the importance of the higher education and its existance justification, and how to follow a strategy for develop it, also improve its quality with an attemp to bring down this theoretical study in Algeria.

Study also aimed to identify the most important challenges facing this sector during 2004-2012.

The researcher used the descriptive method in the theoretical side, but the analytical method in the practical side.

Study recommended that there is an obligation to use the potential energy of the higher education section as a pillar of development and give an importance to qualitative and quantitative results by providing a suitable environment and adequate funding in order to increase the level of higher education section in Algeria.

Keywords : higher education , University , quality education, Teaching, competencies, university framing, academic empowerment.

مقدمة

يعد التعليم العالي قمة الهرم في مؤسسات التعليم، تطور بتطور المجتمع الإنساني وتوسع بتوسع معارفه وثقافته وصولاً إلى ظهور الجامعة كوحدة اجتماعية إدارية منظمة تتألف من مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقة منظمة مع بعضهم البعض، ووفق هيكل تنظيمي واضح ومنسق والكل يسعى فيها إلى تحقيق وبلوغ أهدافها المحددة عن طريق تفاعلها مع البيئة المحيطة.

أضحت بذلك الجامعة في الوقت الحالي تسعى إلى تحقيق أهداف متميزة في خدمة المجتمع المحلي وفي تطوير البحث العلمي، وإعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمتخصصة في حقول المعرفة المتنوعة التي تلبى حاجات المجتمع المحلي، كما تسعى إلى توفير البيئة الأكاديمية والنفسية والاجتماعية الداعمة للإبداع والتميز والابتكار وتنمية وصقل المواهب.

شهد قطاع التعليم العالي في الجزائر تطوراً ملحوظاً بدأ من نيل الاستقلال وأكثر ما يميزه تطور الجانب البشري في تعداد الطلبة والأساتذة، حصل هذا التطور بوتيرة سريعة خلال العقدين الأخيرين والسبب وراء ذلك يرجع إلى تضاعف عدد الطلبة المتوافدين على مؤسسات التعليم العالي نظراً لزيادة الوعي الثقافي للمجتمع والدولة على حد سواء إدراكاً للدور الكبير الذي يشكله هذا الأخير في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وأن دوره يمكن أن يكون إيجابياً وفعالاً في التنمية والتطوير وزيادة الإنتاجية، أو سلبياً فيشذم المجتمع إلى التخلف ويهدر موارده البشرية وكذا المادية.

بناءً عليه يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو واقع وتطور قطاع التعليم العالي في الجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا إلى تقسيم البحث إلى أربعة محاور رئيسية :

- 1 - نشأة التعليم العالي .
- 2 - تعريف التعليم العالي
- 3 - أهمية ومبررات التعليم العالي.

إستراتيجية تطوير التعليم العالي.
واقع قطاع التعليم العالي في الجزائر.
نشأة التعليم العالي

شكل ظهور الجامعة نقطة تحول مهمة في تاريخ التعليم والثقافة، حققت للبشرية تقدماً ملموساً في مجالات الحصول على المعرفة والتبادل العلمي والثقافي بين الحضارات والدول، ارتبط ظهور الجامعة لأول مرة في التاريخ بظهور الكتابة في أرض سومر في بلاد الرافدين، خلال الألف الثالث قبل الميلاد⁽¹⁾ هكذا شهد العراق القديم أول نظام للتعليم في العالم منذ أن شيدت على أرضه أول مدرسة منظمة ذات مناهج وبرامج واضحة وكوادر تعليمية متخصصة في عهد حمورابي ما بين (1750-1792) قبل الميلاد في مدينة سبأ الواقعة حالياً قرب مدينة المحمودية⁽²⁾ لكن التاريخ كشف عن أهم مرحلتين لنشأة وتطور فكر الجامعة والتعليم العالي. من أهمهما الأتي.

1 - 1. مرحلة الجامعة في التاريخ القديم

اعتبر المتصفحون في التاريخ القديم أن مكان نشأة أول الجامعة مثار جدل كبير، هناك من يقول أن أول جامعة عرفها التاريخ هي جامعة بيت مومي التي أقامها البابليون في تل حرم على مقربة من بغداد قبل خمسة آلاف سنة⁽³⁾. تخرج منها علماء مصريين ويونانيون وغيرهم وفيها وضع العراقيون القدماء أسس الجبر وأهم نظريات الهندسة، غير أن البعض يقول أن أولى محاولات التعليم العالي هي الأشرام في بلاد الهند التي يعود تاريخها إلى ألف سنة قبل الميلاد ظهرت في شكل مدارس لتعليم البالغين دفعت بالشاعر الهندي طاغور إلى إنشاء أول جامعة سانتنكيان في البنغال. كما يمكن أن يعود أول ظهور للجامعة في الفترة نفسها إلى شعوب آسيا عندما طورت حضارتها القديمة حين حكم الإمبراطور سون الفترة (2205-2255) قبل الميلاد، حيث قام بتعيين موظفين الدولة على أساس الامتحانات السنوية ومنح الشهادات في تعليم الكبار.

ولعل أقرب اتجاه للجامعة موجود في أكاديمية أفلاطون التي تأسست في أثينا في القرن الخامس قبل الميلاد، حيث تم إنشاء المعهد العلمي المعروف باسم الأكاديمية وفيها استمر التعليم أربعين سنة إلى غاية أن أمر الإمبراطور "جوستيان" بإقفالها سنة 529 ميلادية أي عمرت حوالي ألف سنة.

كذلك يعود إقامة المدارس والجامعات إلى عهد العباسيون قبل ألف سنة، حين أسس الخليفة "هارون الرشيد" بيت الحكمة في بغداد الذي توسع بدوره في عهد المأمون (198-218هـ) بعدها تأسست المدرسة النظامية سنة 459هـ وفتحت أبوابها للتدريس ثم تلتها المدرسة المستنصرية سنة (631-1239 هـ) التي يمكن اعتبارها أول جامعة عربية إسلامية⁽⁴⁾.

وعليه يمكن اعتبار الأكاديميات العربية في الرياضيات والطب والقانون والفلسفة أسلافا للجامعات الأوروبية إلى غاية القرون الوسطى والحديثة أين ظهرت أول جامعة في مدينة بولونا Bologna في إيطاليا سنة 1076 ميلادي، هكذا بدأت قصة التعليم العالي وارتبطت بدايته بالحضارة العربية الإسلامية في شكل مساجد وجوامع تدرس القرآن الكريم وعلومه ومذاهبه الفقهية ثم تعززت بعد الفتوحات الإسلامية الكبرى التي حثت على طلبه ورفع شأنه (5).

1 - 2مرحلة انتشار الجامعة في دول العالم

يقصد بها مرحلة ظهور الجامعات المتخصصة كالجامعات التكنولوجية والطبية والإنسانية والهندسية وغيرها، شهدت الدولة العثمانية أول جامعة سنة 1845 جامعة اسطنبول وفي البلاد العربية ظهر هذا النوع من الجامعات ابتداء من النصف الثاني من القرن التاسع عشر، كالجامعة الأمريكية في بيروت 1866 والجامعة الياسوعية في لبنان 1875 (6) وفي الجزائر سنة 1833 يرجع تاريخها إلى العهد الاستعماري بمبادرة من أساتذة عسكريين في مستشفى مصطفى باشا بالعاصمة تم توقيفها سنة 1835 بقرار من الجنرال "كلوزيل" ثم تم فتحها بقرار من المجلس البلدي سنة 1875 ولم يبدأ نشاطها إلا ابتداء من سنة 1859 (7).

ولعل أولى المحاولات لإنشاء الجامعات والكليات بمبادرات وطنية كانت في بداية القرن العشرين حيث تم إنشاء الجامعة المصرية الأهلية سنة 1908 كلية الآداب، ثم الاعتراف بها رسميا سنة 1925 ثم أصبحت تعرف بجامعة القاهرة سنة 1953 والجامعة السورية في دمشق سنة 1923 وفي ليبيا جامعة قاريونس في بنغازي سنة 1955، كما تأسست جامعة الخرطوم سنة 1916 وجامعة بغداد سنة 1957 وهكذا تنامت الجامعات وتطورت (8). في الجزائر تحولت جامعة مصطفى باشا إلى المدرسة العليا للطب والصيدلة بموجب القانون المؤرخ في 1909/12/30 من بين أهم طلبتها "يوسف بن خدة" الذي تحمل اسمه هذه الجامعة وتدرجيا تم انشاء مؤسسات تابعة لجامعات فرنسية مثل مدرسة الأساتذة ببوزريعة ثم مدرسة التجارة، وفي وهران تم إنشاء أول جامعة سنة 1961 كانت ملحقة بجامعة الجزائر وفي سنة 1967 تحولت إلى جامعة رسميا (9).

تعريف التعليم العالي

قبل الشروع في تعريف التعليم العالي أو الجامعي علينا أولا تحديد الفرق الموجد بين المصطلحين التعليم والتعلم، بالنسبة للتعليم هو نشاط موجه يتم من قبل جهة أو شخص ما لتزويد الفرد المتعلم بالجوانب المعرفية والمهارية، ثم مساعدته على إتقان الخبرة العملية والتعليمية محل التعليم حتى يتمكن من التكيف بينه وبين المجتمع (10) وكلمة «التعليم» تقرر الآلية وفي نفس الوقت البيئة التي يجري فيها تكوين وتطور الإنسان (11).

أما التعلم فهو عملية ذاتية لا تحتاج إلى معلم تتسم بالاستمرارية والتراكم

المعرفي وتعتمد بالخصوص على الدافعية الفردية ناحية التعلم⁽¹²⁾.
وعليه يتوضح لدينا الفرق جليا في كون التعليم يتم من خلال تفاعل طرف خارجي
أي يستدعي الحاجة إلى معلم وبالتالي يغلب عليه طابع التوجيه الخارجي لمدة
زمنية معينة وأما التعلم فهو لا يستدعي الى الطرف الخارجي وإنما يغلب عليه
الاندفاع الذاتي والمستمر في تحصيل التراكم المعرفي .

أما فيما يخص مدلول التعليم العالي Higher éducation يعرف على انه
كل تعليم رسمي Formel éducation يتم في المدارس والمعاهد والكلديات
والجامعات والمتعلمون في هذه المؤسسات التعليمية الرسمية هم صغار السن نسبيا
ولم يسبق لأكثرهم إن دخلوا سوق العمل⁽¹³⁾.

يركز هذا التعريف على المكان الذي يتم فيه ممارسة التعليم العالي أي في الجامعات
والجامعة في حد ذاتها كلمة لاتينية Universitas كانت تعني الجمعية
التي تتولى ممارسة التعليم، لم تأخذ معناها الجامعي الحديث إلا بعد وقت، مفهوم
الجامعة ظهر بعد ما تم الاعتراف بجامعة بولونا كأول جامعة أوروبية في إيطاليا من قبل
البابا وإمبراطور روما المقدس⁽¹⁴⁾.

أما (نابليون برونّا) يعرف التعليم العالي على أنه ذلك المسار الذي يفصل الثانوية
على الحياة العملية مروراً بالتعليم العالي الذي يلي مباشرة مرحلة التعليم الثانوي
لغرض الالتحاق بالمناصب العليا والمكانة الراقية من أطباء ومهندسين ومحاسبين
ورجال قانون ومعلمين⁽¹⁵⁾، كما لا يجب أن يكون التعليم العالي لغرض التعليم فقط
إنما يجب أن يكون تعليماً متخصصاً، تقدمه الجامعة باعتبارها مؤسسة
علمية تعنى بالتعليم العالي والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة، تتمتع بشخصية
اعتبارية وذمة مالية مستقلة وتمنح شهادات متخصصة، كالليسانس وشهادات عالية
كالماجستير والدقيقة كالدكتوراه .

من التعريف يتوضح لنا انه يركز على التخصصات العلمية المتنوعة التي تدرس
في الجامعة .

وللجمع بين التعريفين بإمكاننا تعريف التعليم العالي على انه مرحلة
التخصص العملي في كافة أنواعه ومستوياته رعاية لذوي الكفاءة والنبوغ وتنمية
مواهبهم وسد لحاجات المجتمع حاضره ومستقبله بما يساير التطور المتغير الذي
يحقق أهداف الأمة وغاياتها، ولن يكون إلا بواسطة المدارس المتخصصة
والكلديات والمعاهد العليا والجامعات وغيرها .

أصبح للجامعة خصائص عالمية تحدد درجة تقدمها من أهمها⁽¹⁶⁾ :

أنها ذات اعتبار عالمي في البحث العلمي والتدريس كونها تمتلك عددا من الباحثين
المتميزين عالميا، معترف بتفوقها من قبل الجامعات العالمية الأخرى ومن مؤسسات خارج
منظمة التعليم العالي.

تمتلك عددا من الباحثين المتميزين عالميا وعدد من الأقسام العلمية ذات المستوى العالمي المتميز، يمكنها إنتاج بحوث أصيلة وتطبيقية بكثرة، كما تحصل على أفضل الجوائز العالمية.

تجذب أفضل الطلبة وتنتج أفضل الخريجين، وتجذب أفضل الأساتذة والباحثين العالميين للعمل فيها، تحوى أكبر عدد من طلبة الدراسات العليا والطلبة الأجانب. تحصل على أموال عالمية من جهات عديدة فيما عدا الدولة، كالقطاع الخاص والصناعي والخيري.

توفر لطلبتها وأساتذتها بيئة أكاديمية وعلمية وصحية بأرقى المستويات بالإضافة إلى القيادة والإدارة والرؤية الإستراتيجية.

تخرج طلبة يحصلون على مستوى عال جدا من الوظائف ذات النفوذ في الدولة والمجتمع، لها تاريخ طويل من الناتج ذي المستوى المتميز، تقارن دائما بنظيرتها من الجامعات ذات الطراز العالمي المتميز.

على ضوء هذه الخصائص العالمية نتساءل على محل الجامعة الجزائرية من هذه الخصائص وكيف يمكن من تحسين وتطوير مستوى قطاع التعليم العالي، حتى تتطلع لمستقبل أفضل.

أهمية ومبررات التعليم العالي

اختلف الدافع الرئيسي من وراء خلق وتنمية موارد التعليم العالي فيما بين الدول، بالنسبة للدولة النامية ومن بينها الجزائر يتجسد الدافع في مساعدة الدولة على توفير الحد المقبول من الخدمة التعليمية لأكبر قدر ممكن من الأفراد على غرار الدول المتقدمة التي تميل أكثر إلى تجويد وتحديث العملية التعليمية وتكوين العقلية المبدعة والمتكبرة⁽¹⁷⁾.

1.3 أهمية التعليم العالي

يعد الاهتمام بالتعليم العالي في العصر الحديث من بين أهم المؤشرات التي توضح تقدم الدول ورفيها نظرا لبلوغه الأهمية الآتية:

يعتبر التعليم العالي الاستثمار الأصيل الذي يشكل القاعدة الأساسية لكل استثمار آخر، فهو الدعامة الأولية للأمن القومي وجوهر المنافسة العالمية نظرا لقدرته⁽¹⁸⁾ على تخريج متخصصين قادرين على فهم ومعرفة التقدم العلمي الهائل والانجازات التقنية وقبول التغيرات الهائلة في مختلف مجالات الحياة⁽¹⁹⁾.

تزويد المجتمع باحتياجاته من المهارات والقدرات التي تتطلبها عملية التنمية والتي تساهم مساهمة فعالة في تطوير المعرفة العلمية والتكنولوجية في المجتمع⁽²⁰⁾.

يسمح بظهور واكتشاف القدرات والطاقات البشرية الخلاقة والمبدعة التي يمكن استخدامها لاستغلال مجمل الموارد الاقتصادية⁽²¹⁾.

التعليم العالي والبحث العلمي على وجه الخصوص يعمل على زيادة معدلات

النمو، الأمر الذي أكد عليه Denison أن حوالي 18 % من معدل زيادة النمو في اقتصاديات الولايات المتحدة الأمريكية خلال الفترة 1929 و1957 يعود إلى تقدم التعليم العالي والبحث العلمي⁽²²⁾.

يمكن التعليم العالي من اكتساب معلومات وتوظيفها وتطبيقها وبالتالي كيفية التوصل إلى المعرفة وتقبل الجديد واكتساب مهارات متنوعة عقلية ويدوية من خلال استخدام الأسلوب العلمي في التفكير والقدرة على الابتكار⁽²³⁾.

3 - 2 مبررات التعليم العالي

إلى جانب تطوير وتنمية المعرفة وقابليات الأفراد في المجتمع، يمكننا تقسيم مبررات وجود التعليم العالي إلى مبررات عامة ومبررات خاصة نلخصها في الآتي :

3.1.2 المبررات العامة للتعليم العالي

تتلخص في إتاحة الفرص التعليمية للطلاب وتوفير البيئة المناسبة والمساعدة على النمو والتكيف حتى يتمكنوا من اكتساب الكفاءات الأكاديمية في المجال العلمي، واستكشاف الميولات الفردية في المجال العلمي وتوفير العدالة في فرص التعليم الجامعي لجميع الطلاب الراغبين فيه، حسب ميولاتهم الخاصة وفق المرونة في المعايير المعتمدة للقبول في الجامعة⁽²⁴⁾.

تحقيق الجودة كضرورة ملحة وهامة في القرن الحادي والعشرين وذلك بغرض تحقيق نواتج تعليمية للتنافس في السوق العالمي والإقليمي والمحلي⁽²⁵⁾، وهذا يتم من خلال جودة الناتج التي تتطلب ترجمة احتياجات الطلبة وتوقعاتهم في تحديد الأسس التعليمية في التعليم العالي وتحديد الأهداف التي يمكن إنجازها⁽²⁶⁾.

تنامي دور التقنيات والمعلومات كأساس جديد لتنامي المعرفة، دفع بالتعليم العالي إلى التجديد والتحديث لأجل بلوغ غاية إحداث تغييرا أساسيا على طرق التعليم والتعلم، استنادا على المفردات الحديثة كالتعلم الإلكتروني والإنترنت فائقة السرعة والقريبة الكونية... الخ⁽²⁷⁾.

رفع إنتاجية التعليم العالي بالاعتماد على منطلقين أساسيين أولهما الاتجاه العالمي الذي يؤمن بأن التعليم أصبح استثمارا للموارد البشرية بدءا بمرحلة الطفولة المهملة، والثاني التأكيد العالمي على مصطلح الإنتاجية الذي أصبح واقعا ملموسا في شتى مجالات الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية⁽²⁸⁾.

التكامل الدولي وعولمة التعليم العالي، كاتجاه جديد للنشاط التعليمي الدولي حيث تزايد عدد مراكز البحث لإعداد الكوادر ومحاولة البلدان المتطورة تبني سياسة متفق عليها، واستراتيجية موحدة في مجال التعليم العالي كالمشروع الأوروبي إعلان بولون⁽²⁹⁾.

3.2.2 المبررات الخاصة للتعليم العالي

نلخصها في النقاط التالية :

- التدريس Teaching: التدريس فن أكثر منه علم وحتى يحتل مكانته الصحيحة لا بد أن يكون أحد المقومات التي تحكم نوعية وفعالية التعليم العالي من خلال اشراك الطلبة في عملية التقويم والمرونة في رواتب أعضاء هيئة التدريس، منح جوائز شرفية للمتفوقين في التدريس، دعم الأبحاث العلمية... الخ.

- التوجيه والإرشاد Advising: تركز الجامعة على التدريس أكثر من توجيهه والتقويم الذي يساعد على الاختيار والإرشاد في المجالات الأكاديمية والمهنية وحتى الشخصية للطلاب .

- البحث العلمي Reserch: يعتبر نشاطا أساسيا وخاصة رئيسية تميز الجامعة فإذا كان التدريس وظيفة رئيسية فان البحث العلمي يعزز هذه الوظيفة لأنه يؤثر على نوعية وطبيعة التدريس الجامعي (30).

- المكتبة كمركز للتعليم The library as a learning center .
- المكتبة كمركز لاستخدام التكنولوجيا الحديثة كالتعليم بواسطة الحاسب الالكتروني وأشرطة الفيديو والتعلم الذاتي بالإضافة إلى الدور التقليدي المتعلق بحفظ وصيانة الكتب (31) .

- التنوع Diversity: ويكون ذلك من خلال التنوع في مؤسسات التعليم العالي، كالجامعة العامة والخاصة والكليات والمعاهد والمدارس وذات أهداف متعددة بحيث تكون كل مؤسسة منفردة بنوعها وتسعى الى التفوق .

تعدد الخيارات Options: من الاستراتيجيات الحديثة في التعليم العالي هي تزويد الطلاب بمواد اختيارية يمكن لهم أن يختاروا من بينها ما يناسبهم وتتيح لهم الفرصة لإشباع ميولاتهم، واهتمامهم واستيعاب وجهات نظر جديدة في حقول المعرفة المختلفة المنهاج المناسبة The relevant curriculum: يعني تقديم مواد مختلفة للطلاب المختلفين، مرتبطة حسب الميول الشخصي للطلاب والمشاكل الاجتماعية المعاصرة، ويتم التركيز في المنهاج على التطورات الجديدة المتعلقة بالمقارنات الثقافية والأحداث الانسانية العالمية (32) .

- التمكين Empouverment: يعتبر عنصرا حاسما في مجال تنظيم الأفراد ودفعهم نحو تحقيق الأداء المتميز، ورقابة الأعمال المناطة على المستوى الفردي والجماعي . كذلك هو بالنسبة للجامعة التي تقع على عاتقها هذه المسؤولية حيث تمكن طلبتها من المشاركة واتخاذ القرارات المهمة، من خلال تزويدهم بالمهارات والسلطة المخولة لهم من أساتذتهم وإدارة الجامعة (33) الأمر الذي يساعد على انطلاق طاقاتهم الإبداعية وقدراتهم وخبراتهم ومعارفهم بما يعود على الجامعة بأفضل نتائج.

- المشاركة participation: بمعنى مشاركة الطلاب في اتخاذ القرار تجعلهم يسعون إلى تنفيذه ومتابعته وكذلك نقل مقاومتهم له (43) على العكس إذا ما فرض عليهم القرار من الأعلى، مما يؤدي إلى إثراء القرارات لأنها تصبح متأثرة

بمعلومات وخبرات متنوعة⁽³⁵⁾.

بناء على ما تقدم فإنه لا يزال لدينا فرصة في الإسراع من أجل تدارك الوضع وتغيير في أنماط التعليم العالي والعمل على استخدام الطاقة الكاملة له في أقصى حدودها، حتى يتمكن من تحقيق نقلة نوعية وتغيير اجتماعي ملحوظ نحو التقدم والرفاهية ويستدعي ذلك ان يبني التعليم العالي على أهداف علمية مقرونة بالعمل والنشاط والإنتاج والتطلع إلى مستقبل أفضل خلاق للخلف القادر والكفو الكفيل بتفعيل الخريجين وتأهيلهم نوعيا .

إستراتيجية تطوير قطاع التعليم العالي

المعنى من إستراتيجية تطوير قطاع التعليم العالي هو ضبط وتهيئة منظوماته القانونية والإدارية والاقتصادية والتقنية وغيرها بما يتطابق والحالة النوعية الجديدة للاقتصاد العالمي، المبني على قاعدة نظام مؤسساتي جدير يوفر الإمكانيات وتطوير القطاع بوتيرة تتخطى حالة سوق العمل الوطني اليوم، وباتجاه تلبية الحاجات المستقبلية للاقتصاد من الكوادر الوطنية وتحقيق الأهداف الإستراتيجية في المدى الطويل⁽³⁶⁾.

خصوصا أن أكثر جوانب أزمة قطاع التعليم العالي إثارة للقلق هو عدم قدرة القطاع على توفير متطلبات التنمية مما يجعلها معزولة عن المعرفة والمعلومات والتقانة العالمية في وقت أصبح فيه الإسراع في اكتساب المعرفة وتكوين المهارات الإنسانية المتقدمة، بشرطين مسبقين لتحقيق التقدم. لذلك أصبح من الضروري إتباع إستراتيجية فورية وحمية تقوم على الأتي⁽³⁷⁾.

1.4. ضرورة إصلاح التعليم العالي

إن المنافسة في عالم اليوم كثيف المعرفة يتطلب قوى عاملة عالية التأهيل ومتنوعة المعارف، مما يتطلب نسقا للتعليم العالي على قدر عال من الجودة يرسى دعائم التقدم والإبداع، ويزود خريجيه بالمهارات والمعارف التي تتلاءم مع متطلبات الأسواق الجديدة.

2.4. نشر التعليم وتجويده

يكون ذلك بأسلوب تجديد كامل ومتكامل لبنية التعليم العالي ومحتواه وأدواته، يحمل في ثناياه ما يفجر أديار الطاقات المبدعة القادرة على إنتاج مجتمع جديد وحيوي ومقتدر يقوم على:

التعليم الذاتي أو تعلم التعليم.

تنويع التعليم وتجديد إطاراته.

استغلال التقنيات الحديثة ووسائل الاتصال والإعلام.

التقويم المستمر للتعليم العالي.

إدارة تطوير لا إدارة التسيير.

المشاركة الفعالة لمختلف الفئات الاجتماعية في التعليم.

3.4. تحسين جودة التعليم العالي

من البديهيات التي قد لا تحتاج للتذكير أن التعليم عال الجودة هو مفتاح بناء المعرفة، وأن قصور الجودة وغياب الارتباط بالواقع المعاش يؤدي إلى تعارض كبير بين سوق العمل واحتياجات التنمية من جهة ومخرجات التعليم العالي من جهة أخرى، مثل هذا يؤدي إلى ضعف الإنتاجية وعدم توازن هيكل الأجور وضآلة العائد الاقتصادي والاجتماعي من التعليم.

وفقا لما تقدم يتبادر إلى أذهاننا أن عملية تطوير التعليم العالي يجب أن تشمل زيادة المعروض من العمال المهرة، ورفع معدلات المشاركة التعليمية والنجاح والارتقاء بجودة تشكيلة رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب وتحسين الروابط بين التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وتعزيز الروابط بين التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار الوطني ومواصلة تدويل الروابط الاقتصادية.

كما أنه بإمكان الاستعانة بالإستراتيجية تطوير مؤسسات التعليم العالي المقتبسة من اتحاد الجامعات الأوروبية EUA الذي يضم 850 عضوا في 46 بلد أوروبا يهدف إلى دعم القضايا التي تخص الجامعات الأوروبية على الصعيد الوطني والدولي، كما يعد الإتحاد شريكا رئيسيا لصانعي القرار والسياسة على المستوى الأوروبي فيما يتعلق بسياسة الجامعات والأدوار التي تؤديها بهدف إصلاح وتطوير التعليم العالي الأوروبي ومتابعة ما تم تنفيذه من خطة عمل بولونيا للأعوام (1999-2020) في مجال تطوير التعليم العالي والبحث العلمي والابتكار والتي تستند في مجملها على النقاط التالية: ⁽³⁸⁾

توجيه جميع الإمكانيات نحو إنتاج المعرفة.

الاستخدام الكبير للابتكار التكنولوجي.

تعظيم مساهمة الجامعات في البحث والابتكار والتنمية المستدامة الاجتماعية والاقتصادية.

أن تكون للجامعات إستراتيجية بحثية وخطة مالية لتمويل البحوث.

تشجيع البحوث التعاونية مع شركاء خارجيين.

تحقيق التعاون الدولي في المجال البحثي.

تقديم الأدلة حول تجارب الجامعات في مجال البحث والابتكار لدعم التنمية الإستراتيجية. إتباع سياسة العمل كفريق.

تشكيل هيئة استشارية تقوم بالحوار والتشاور مع المؤسسات التعليمية ذات العلاقة وأصحاب المصلحة في مجال البحث.

دعم الباحثين من خلال تقديم البعثات المتنوعة في البحوث التعاونية الأساسية وتعزيز التخصصات ومهارات البحث والخبرة.

التواصل والحوار وتبادل المعرفة مع المواطنين والمجتمع.

تغيير سياسة المراكز البحثية والجامعات والأنشطة من خلال البحث عن مصادر التمويل

الخارجي من القطاعين العام والخاص. وعليه يبقى نجاح مثل هذه الإستراتيجية وخاصة في الجزائر مرهون بتوفير البيئة المناسبة من الإدارة والتمويل الكافي والسياسة داعمة إلى جانب المرونة في التطبيق لأن حاجتنا للتعليم العالي مستمرة مع الزمن ولكن عملية التعليم متغيرة.

واقع قطاع التعلم العالي في الجزائر ورثت الجزائر بعد الاستقلال جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر، والآن الجزائر تتوفر على الأقل على جامعة واحدة في كل ولاية، تاريخ الجامعة الجزائرية مراراً ومراراً أساسية إلى يومنا هذا، بإمكاننا تقسيمها على النحو التالي:

1.5. المرحلة الأولى 1962 - 1971

تميزت هذه المرحلة بمجموعة من السياسات أهمها تعميم التعليم، تعليم المرأة على وجه التحديد، بالإضافة إلى جزارة التعليم وتحريره من التبعية الثقافية والتكنولوجية والاعتماد على الكفاءات الوطنية، إلى جانب اتباع سياسة التعريب التدريجي خصوصاً في التعليم ما قبل الجامعي⁽³⁹⁾.

2.5. المرحلة الثانية 1971 - 1988

تميزت هذه المرحلة بنقلة نوعية بسبب الآتي: تبني سياسة الإصلاحات سنة 1971 لأجل تطوير وتحديث البرامج. فتح جامعات خاصة بالعلوم والتكنولوجية كجامعة باب الزوار. ديمقراطية التعليم التي ترمي إلى السماح لأفراد المجتمع من الطبقات الشعبية، لأجل تكوين أكبر قدر ممكن من الإطارات لتساهم في عملية التنمية.

ظهر وزارة التعليم العالي البحث العلمي وإعادة الاعتبار لنظام الكليات حيث شهدت الجامعة الجزائرية تقسيم الكليات إلى معاهد. (40)

3.5. المرحلة الثالثة 1988 - 1999

شهدت هذه المرحلة تطورات ملموسة في تاريخ التعليم العالي أهم ما يميزها على وجه الخصوص⁽⁴¹⁾.

الجزارة التامة لإطارات قطاع التعليم العالي.

التوسع في إنشاء الجامعات وتطوير البرامج المقررة.

إتمام سياسة تعريب العلوم الإنسانية وإنشاء مخابر البحث.

4.5. المرحلة الرابعة من 1999 إلى يومنا هذا

تعد هذه المرحلة أكثر المراحل تقدماً مقارنةً بسابقتها بسبب الاهتمامات التالية: تبني نظام ل.م.د خلال السنة الجامعية 2004 - 2005 بموجب المرسوم 371/04 المؤرخ في 2004/11/21.

اتساع الشبكة الجامعية حيث أصبحت 90 مؤسسة تغطي 47 ولاية في انتظار استلام المركز الجامعي بايليزي المنتظر عشية الدخول الجامعي المقبل 2013/2014.

ارتفاع في قدرات الاستقبال البيداغوجي إلى حوالي أكثر من 1.100.000 مقعد بما يمكن من استقبال أكثر من 1.320.000 طالب كحد أدنى.⁽⁴²⁾

خلق أقطاب الامتياز لتشجيع البحث العلمي في أفريل 2010 عقب إصدار قرار البحث العلمي بإفريقيا من قبل تومسون روريتز، وذلك في كل من الهندسة والكيمياء والطاقة، الرياضيات والفيزياء، في انتظار أقطاب الامتياز في علوم السيولوجيا والزراعة والعلوم الاقتصادية والطب.

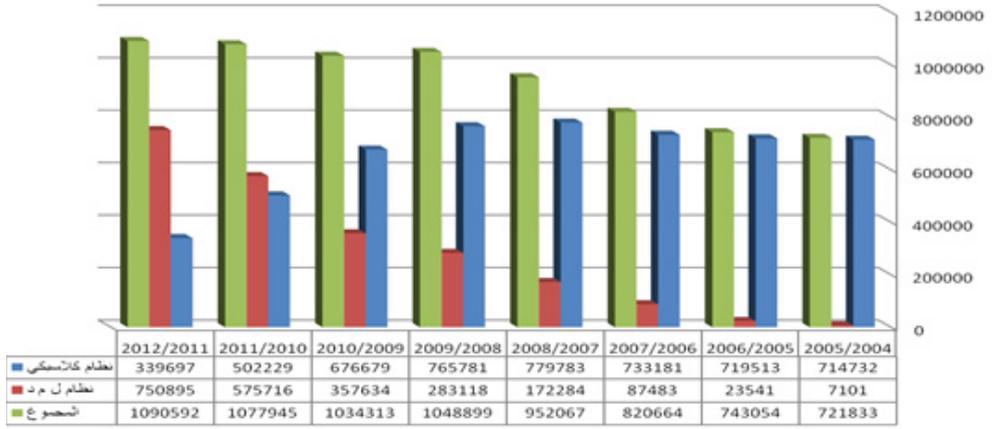
اتساع شبكة مخابر البحث حيث أصبحت تفوق 880 مخبر بحث أغلبها في مجال العلوم الإنسانية⁽⁴³⁾.

تعميم التزويد بالانترنت في كليات ومعاهد الشبكة الجامعية الوطنية وذلك عن طريق ربط مؤسسات الجامعة ومراكز البحث بالشبكة الجامعية الوطنية (Academic Recherche Network ARN) التي هي نفسها مرتبطة بشبكة الانترنت وكذلك بالشبكة الأوروبية للبحث⁽⁴⁴⁾ (GEANT).

لا شك أن مؤسسات التعليم العالي في الجزائر حققت طوال العقود الماضية إنجازات لا يستهان بها ولكنه لا يزال متواضعا وبالقدر اليسير من حيث النوعية والكيفية وإنجازات البحث العلمي مقارنة بالبلدان الأخرى من العالم المتقدم، يعود ذلك إلى مجموعة من التحديات التي سنحاول تحليلها بنوع من التفصيل بداية من سنة 2004 إلى غاية 2012 من خلال المعطيات التالية:

الشكل 01: إجمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب النظام 2012/2004

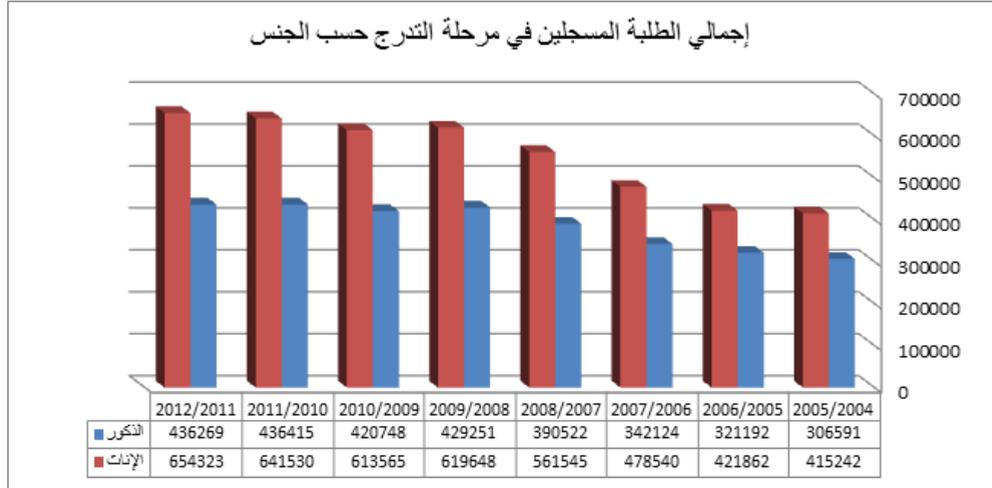
إجمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب النظام



source: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire statistique, N°41, 2012, p42

يشير الشكل رقم (01) إلى إجمالي الطلبة المسجلين حسب النظام الكلاسيكي ونظام ل م د (الليسانس + الماستر) في مرحلة التدرج، يتبين من خلاله التدفق الهائل على مؤسسات التعليم العالي بنسبة 51% من القيد الإجمالي في مرحلة التدرج لسنة 2012/2011 بعد أن كانت هذه النسبة سنة 2008/2007 حوالي 32%، وإن دل هذا عن شيء إنما يدل على زيادة الطلب على التعليم العالي والضغط على مؤسساته التي أصبح يتوجب عليها استيعاب الزيادات المعتبرة في معدلات (45) نجاح امتحان البكالوريا التي بلغت سنة 2004 معدل 42,52% وسنة 2007 معدل 53,27% وسنة 2012 معدل 58,84%، كما يرجع ذلك في الأصل إلى زيادة النمو الديمغرافي والكثافة السكانية اللذان يضغطان على التعليم الأساسي والثانوي ومن ثم التعليم العالي، الأمر الذي يشكل تحديا قويا ينعكس سلبا على كفاءة ونوعية خريجي قطاع التعليم العالي في الجزائر هذا من جهة، ومن جهة أخرى يوضح الشكل أعلاه تزايد معدلات القيد الإجمالي في نظام ل م د خلال السنوات الأخيرة مقارنة مع ما كان عليه سنة 2005/2004 على عكس النظام الكلاسيكي الذي عرف تراجعاً كبيراً قدر بمعدل 52%. الأمر الذي يوضح لنا جلياً كيف أن المناهج المستوردة من الدول الأوروبية لاقت إقبالا كبيرا من قبل الدولة والطلبة الجزائريين، بالرغم من عدم توافق مثل هذه الأنظمة مع البيئة التعليمية الجزائرية بسبب غموض ملامح نظام ل م د، سواء بالنسبة للطلبة أو الأساتذة، فهو بالأصل تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة الاقتصادية والسياسية والمالية والاجتماعية الأوروبية، ويظهر لنا ذلك بوضوح من خلال عدم قدرة وقابلية المؤسسات الجزائرية على استيعاب الكم الهائل من خريجي نظام ل م د وضعف إمكانيات التكوين الميداني الموافق له.

الشكل (02): جمالي الطلبة المسجلين في مرحلة التدرج حسب الجنس 2004/2012



source: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire statistique, N°41,2012, p41

ا) تكملة للشكل رقم (01) كونه يوضح لنا مجموع الإناث والذكور المسجلين في مرحلة التدرج بحيث يوجد ارتفاع في معدلات القيد الإجمالي للإناث والبالغة نسبة 57% مقارنة بمعدل القيد الإجمالي للذكور المقدر بنسبة 42% يمكن إرجاع ذلك إلى مجموعة من الأسباب أهمها:

زيادة المواليد من الإناث على حساب الذكور.

التسرب المدرسي خصوصا فئة الشباب.

الالتحاق بالخدمة الوطنية عند الشباب.

زيادة الوعي والتركيز على تعليم المرأة الجزائرية.

التفاوت الموجود في القيد الإجمالي للطلبة الجزائريين حسب الجنس، يظهر كذلك من خلال تدفق الإناث بنسب عالية على الشعب، كاللغات والآداب بمعدل 82,3% والعلوم الطبيعية بمعدل 79,9% والعلوم القانونية بمعدل 57% والعلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بمعدل 55% على خلاف العلوم التكنولوجية بمعدل 9,1% خلال السنة الجامعية 2012/2011.

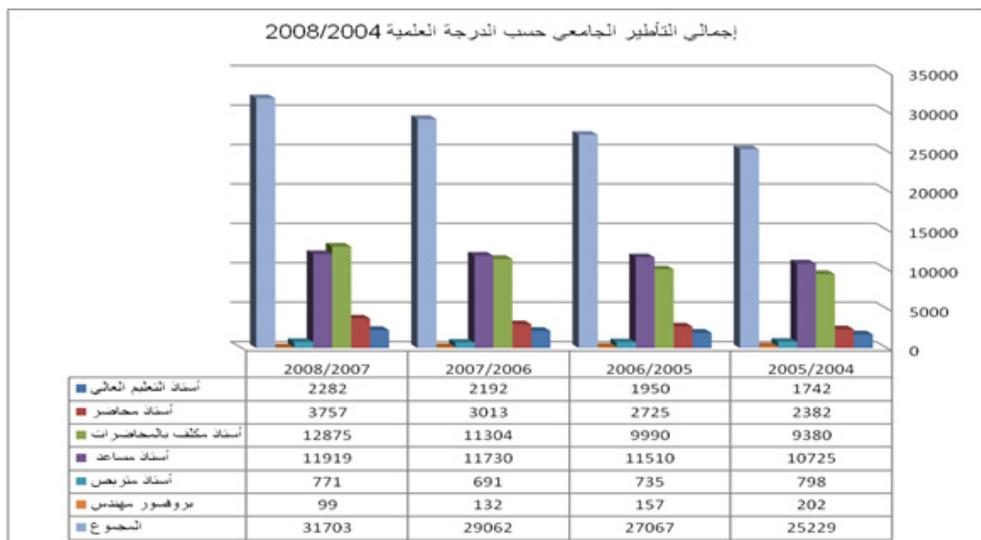
الشكل رقم (03): إجمالي الطلبة المتخرجين في مرحلة التدرج 2004/2011



source: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire statistique, N°41,2012, p43

يظهر من الشكل رقم 03 ارتفاع في إجمالي الطلبة المتخرجين في مرحلة التدرج والبالغ عددهم 246743 خلال السنة الجامعية 2011/2010 أي ما يعادل نسبة 130% بعدما كانت سنة 2007 تصل إلى 36%. هذا راجع بطبيعة الحال إلى التدفق الهائل الذي عرفه قطاع التعليم العالي في الآونة الأخيرة، إلى جانب ضعف المنهج المتبع والطالب على حد سواء مما أدى بالإدارة على مستوى الوزارة والجامعة تركيز على الكم على حساب الجودة، مع مرور الزمن انعكس على المنهاج والمقررات بحيث ظهر نوع من التساهل والتقصير من طرف الأساتذة والإدارة، حيث يتم شحن الطلبة بالمعلومات الجاهزة ثم يطلب منهم استرجاعها يوم الامتحان بطريقة آلية، هذا ما يعرف بالتعليم العالي البنكي، الذي أصبح يمارس بشكل رهيب وليس حصرا على العلوم الإنسانية بل وحتى العلوم التجريبية كالطب وجراحة الأسنان غيرها . الأمر الذي ساعد على تفاقم ظاهرة الغش في صفوف التعليم العالي وتنوع أساليبه، فأصبح بذلك التحصيل الكمي يغلب بكثير على التحصيل النوعي، ومن ثم زيادة المعروض من خريجي الجامعة الجزائرية في مقابل الطلب من سوق العمل، كذلك الإفراط في إنتاج خريجي العلوم الإنسانية على غرار العلوم التطبيقية، ومن ثم انتشار ظاهرة بطالة المتعلمين وانغلاق مسارات التكوين وصعوبة اندماج مخرجات التعليم العالي مع المحيط المهني

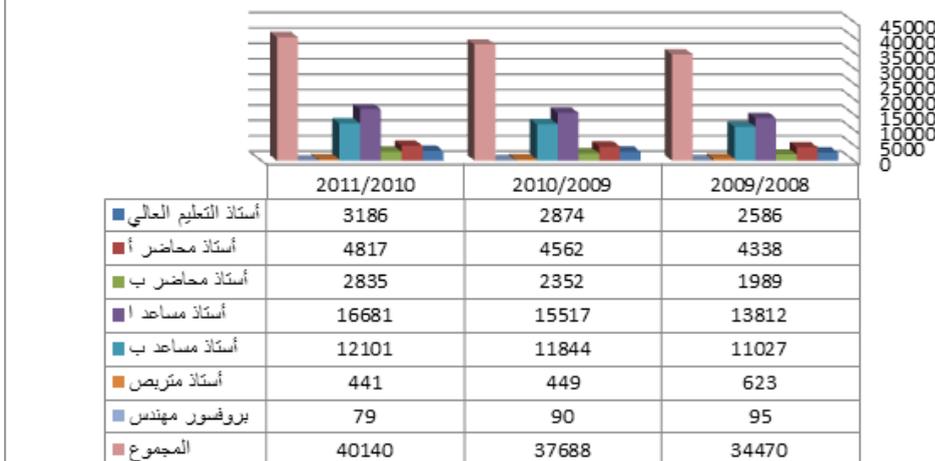
الشكل (04): إجمالي التأطير الجامعي حسب الدرجة العلمية 2011/2004
الجزء (أ)



source: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire statistique, N°40,2011, p42

الجزء (ب)

إجمالي التأطير الجامعي حسب الدرجة العلمية 2011/2008



.source: MESRS/DDP/SDPP/Annuaire statistique, N°40,2011, p42

يوضح الشكل رقم (04) مجموع أساتذة قطاع التعليم العالي في الجزائر حسب درجاتهم العلمية الشكل مقسم إلى جزأين الجزء (أ) حسب التصنيف القديم والجزء (ب) بعد التعديل الذي طرأ على التصنيف أساتذة القطاع خلال العام 2008 .

الشكل يبين التزايد الملحوظ في مجموع أساتذة قطاع التعليم العالي، لكن إذا ما قورن هذا التزايد باجمالي الطلبة لوجدنا أنه يوجد نقص في التأطير الجامعي، على سبيل المثال نسبة التأطير الجامعي لكل طالب خلال العام 2011 بلغت 0,37% وهذه النسبة قليلة جدا، علما أنه من إجمالي العدد 40140 أستاذ جامعي لدينا 15920 أستاذة و 77 أستاذ أجنبي،

وإذا نظرنا إلى درجة الأستاذ المهندس في الجزائر، نجد أنه في تراجع كبير بمعدل 60% ذلك يعود إلى هجرة الكفاءات من الأساتذة إلى الدول المتقدمة باحثين على فرص وظيفية وتعليمية أكثر تقدما، وأما أساتذة التعليم العالي فهما في تزايد بطيء جدا ومن مجموع 3186 أستاذ لدينا 564 أستاذة و 19 أستاذ أجنبي، نسبة أستاذ التعليم العالي لكل طالب جامعي خلال العام 2011 بلغت حوالي 0,29% وهي نسبة قليلة جدا بالمقارنة مع الدول العربية والأجنبية دون أن ننسى أن معظم أساتذة التعليم العالي في الجزائر هم تقريبا في سن التقاعد، لكن الأمر يختلف تماما بالنسبة لدرجة الأستاذ المساعد الذي نال حصة الأسد من إجمالي التأطير الجامعي، السبب يرجع إلى تأخر في مناقشة أطروحة الدكتوراه خصوصا في فئة السيدات النساء، نظرا للظروف العائلية التي يواجهونها وضعف النشر العلمي للمقالات.

كما يفقد القطاع بكثرة لدرجة أستاذ المحاضر خاصة الصنف أ. السبب في ذلك يرجع إلى سوء الظروف الاجتماعية بما فيها السكن وانشغالات العائلية، وكذا المالية حيث مازال الأستاذ الجامعي يشكو من عدم كفاية أجره حاجاته الخاصة وحتى العلمية منها، ضيف إلى ذلك الحالة النفسية التي توصل إليها الأستاذ الجامعي من إحباط شديد، جراء السلوكيات الإدارية والطلابية المعادية في كثير من الأحوال. كل هذا ساهم إلى حد ما في نقص التأطير وهجرة الكفاءات إلى الدول العربية والغربية للبحث البيئية الجامعية المشجعة على استقطاب الكفاءات استثمار قدراتها .

الخاتمة:

أصبح امتداد قطاع التعليم العالي شرطا أساسيا لاندماج الأنظمة الاقتصادية المختلفة في إطار نظام اقتصادي عالمي شديد التطور والتعقد، فهو بمثابة القلعة الحصينة لنخبة من الطلبة الذي يكلف تعليمهم مبالغ طائلة وأحد أهم أعمدة التنمية والقطاعات الحساسة على المستوى العالمي، وبالتالي يشكو من مشاكل عدة وبالأخص في الجزائر حيث تواجه سنويا الضغط المتزايد على المقاعد البيداغوجية مما يشكل انعدام كفاءة القطاعين، التعليم العالي والاقتصادي، حيث يغلب التحصيل الكمي على التحصيل النوعي، وبالتالي اختلال التوازن بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل ومن ثم انتشار ظاهرة البطالة المتعلمة، والاستخدام الناقص للعمالة أي العمل في وظائف دون

مستوى التأهيل.

ولكن لا يعني ذلك أن الجزائر لا تسعى جاهدة في سبيل تطوير خدمة قطاع التعليم العالي والتصدي قدر الإمكان لجميع التحديات التي تقف عائقاً أمام جودة مخرجاته، حيث أجرت إصلاحات عميقة في منظومة التعليم العالي، كما حققت إنجازات لا يستهان بها خلال السنوات العشر الماضية، وهي تتأهب لاستقبال مليوني طالب مع مطلع 2014 وتحتوي تغطية شبه كاملة بالجامعات والمراكز الجامعية، لكن أكثر ما يعاب على هذه الإنجازات أنها لا تزال متواضعة وبالقدر اليسير من حيث النوعية وإنجازات البحث العلمي مقارنة بالدول المجاورة، ويبقى مع ذلك القطاع بحاجة إلى قدر كبير من الإصلاح الجذري والتمويل خارج القطاع الحكومي، إلى جانب الالتزام بمعايير الجودة النوعية كهدف أساسي واستراتيجي على وجه الخصوص.

الهوامش والإحالات

- (1) هاشم فوزي العبادي ويوسف جعيم الطائي - التعليم الجامعي من منظور اداري - قراءات وبحوث، ط 1، دار اليازوري - عمان 2011 - ص35
- (2) رياض عزيز هادي - الجامعات النشأة والتطوير - الحرية الأكاديمية - الاستقلالية، 2010، بغداد، ص04
- 07.WWW.Scbaghdad.Com/e. Librarybayunipup/Universitie.consulter le25
2012a10h00
- (3) عبد الرزاق مطلق الفهد - العالم الأستاذ الدكتور عبد الجبار عبد الله 1963.1969 - مكتب الغفران - سلطان 2009 - ص82
- (4) رياض عزيز هادي - مرجع سابق - ص06.
- (5) محمد عوض الترتوري وأغادير عرفات جويحات - إدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي والمكتبات ومراكز المعلومات ط1 دار المسيرة - عمان 2006 - ص 135.
- (6) رياض عزيز هادي - مرجع سابق - ص12.
- (7) à 20 h 10 2013.01.WWW.http :// ar .Wikipedia.org consulter le 11
- (8) محمد عوض الترتوري - مرجع سابق - ص 137
- (9) . H 10 20 0 2013.01.WWW.http:// Hetudiant . net consulter L10
- (10) . à 22 h 10 2013.01.WWW.Djelfa .Inf / VB / Shou / head .orp -consulter le 05
- (11) محمد محمد إبراهيم إعادة الهيكلة الإدارية للمؤسسات العربية للتعامل مع التحديات والأزمات المعاصرة في ضوء تداعيات الأزمة المالية - الدار الجامعية - الإسكندرية - 2012 ص299.
- (12) جواد كاظم - الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي - ط 1 دار الصفاء - عمان - 2010 ص 22.
- (13) محمد محمد إبراهيم - مرجع سابق - ص 300.
- (14) M.Gillis, Deperkins, M.Roemer, D.Snadgrass.Economie of developement ed :

- .Norton –USA.1992.P.222
- (15) رياض عزيز هادي -مرجع سابق - ص 13.
- Bruno Margliulo.Les grandes questions de l'éducation nationale – ed : L'éducation (16)
.paris .2005.P11
- Francine Pellaud –pour une éducation au développement durable ed : quae (17)
.France –paris.2011.P128
- (18) محمد حسين العجهي - اقتصاديات التعليم -آليات ترشيد الاتفاق التعليمي ومصادر تمويله - دار
الجامعة الجديدة الإسكندرية.2007ص ص 105 و 106 .
- (19) عبد الرحمن عبد السلام جامل - الكفاءات التعليمية في القياس والتقييم -دار المناهج - عمان
2009. - ص 63.
- (20) رفعت عزوز وطارق عبد الرؤوف - اقتصاديات وتمويل التعليم -ط 1 -مؤسسة طيبة -القاهرة.2009-
ص 159.
- (21) ربيحي مصطفى اقتصاديات المعرفة -ط 1 - دار الصفاء عمان.2012ص 168 .
- (22) أحمد على صالح - الإدارة بالذكاءات -منهج التمييز -الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات -ط
1 -دار وائل -عمان 2010 - ص 321.
- Jhon Vaizey economie de l'éducation economie et humanisme ed ouvrieres (23)
paris .1996.P 32
- (24) مجدي إبراهيم محمد - جودة الأداء في المؤسسة التعليمية ط 1.دار الوفاء الإسكندرية - القاهرة
2013.ص 07.
- (25) أحمر الخطيب، الجامعة الافتراضية، نماذج حديثة عالم الكتب الحديثة -أريد - الأردن.2006ص
ص 29.30.
- (26) عصام الدين برير آدم عوض الله - جودة التعلم وأهداف الألفية الثالثة للتنمية - ط 1 - دار الكتاب
الجامعي - العين - الإمارات العربية المتحدة.2010ص 184.
- (27) فتحي الزياد -اقتصاد المعرفة نحو منظور أشمل للأصول المعرفية - ط 1.دار النشر للجامعة -
القاهرة.2011ص 437.
- (28) ميادة محمد فوزي الباسل - دراسات في الاستثمار التعليم ط 1.المكتبة العصرية - مصر.2012ص
06.
- (29) جواد كاظم لفتة -الإدارة الحديثة لمنظومة التعليم العالي ط 1.دار الصفاء -عمان -الأردن 2010-
ص 28.
- (30) أحمد الخطيب - مرجع سابق - ص ص 36 و 39 .
- Mary jean Bowman -éducation et formation - actualités et perspectives ed (31)
.karthala –Paris .2005.P407
- (32) أحمد الخطيب -مرجع سابق ص ص 32 و 35.

- (33) حسان دهنش جلاب وكمال كاظم طاهر الحسيني - إدارة التمكين والاندماج - ط1 دار صفاء - عمان - 2013 ص 21 .
- (34) ربيحي مصطفى عليان - اقتصاد المعرفة - ط1 دار الصفاء 2012. ص 423.
- (35) أسامة محمد شاكر عبد العليم وعمر أحمد أبوهاشم الشريف - المداخل الإدارية الحديثة في التعليم - دار المناهج - المملكة الأردنية الهاشمية - 2010 ص 177.
- (36) جواد كاظم، الإدارة الاستراتيجية لمنظومة التعليم العالي، ط1، دار الصفاء، عمان، الأردن، 2013، ص 41.
- (37) تقرير التنمية الإنسانية العربية، 2003، ص ص 54 و 57.
- سلاطون : European University Association : EUA .
- (38) إستراتيجية تطوير مؤسسات التعليم العالي.
- à 20h30 2013.02.http://anewar.org/debat/show.art aid : 308165 consulter le 15
- .Djamel Guerid, l'université d'hier et aujourd'hui, 8ed, crase.Oran, 1998, p p 7,8(39)
- M. Ghalamallah, la réforme de l'enseignement supérieur en Algérie, rebue El (40)
- .Insan, N°01, centre de recherche Anthropologie, Alger, 1983, p47
- (41) شبايكي سعدان وحفيظ مليكة، لماذا اختارت الجزائر نظام التعليم العالي ل م د، مجلة البحوث والدراسات، جامعة الدكتور ربيحي فارس، العدد 4، المدينة، 2010، ص 12.
- (42) عبد الحكيم جبراني، مدير فرعي بمديرية التنمية والاستشراف بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- à 11h10 2013.02.www.djazait50.dz, consulter le 27
- Hafid Aourag, revue El Bahth, N°03, Direction Générale de la recherche(43)
- scientifique et dU developpement technologique, Alger, 2010, p p 9,16
- (44) تقرير حول حالة تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة، نوفمبر المجلس الإقتصادي الوطني الجزائري 2008، ص 303.
- (45) وزارة التربية الوطنية، الديوان الوطني للامتحانات والمسابقات.

واقع وتحديات الأعمال المصرفية الإلكترونية المملكة العربية السعودية نموذجاً

د. غربي عبد الحليم ، د. بورقية شوقي
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية

ملخص

شهدت الصناعة المصرفية خلال العقود الأخيرة توسعاً كبيراً في التكنولوجيا المصرفية التي من أبرز مظاهرها انتشار الخدمات المصرفية الإلكترونية؛ لما تحقّقه من مزايا عديدة للعملاء.

وتواجه الأعمال المصرفية الإلكترونية مخاطر عديدة تتمثل فيما يلي: المخاطر التقنية، مخاطر الاحتيال، مخاطر ناتجة عن سوء عمل النظام الإلكتروني، مخاطر قانونية، مخاطر فجائية، مخاطر تكنولوجية؛ الأمر الذي يتطلب إدارتها من قبل الهيئات الرقابية والإشرافية. تهدف هذه الورقة البحثية إلى الوقوف على تجربة العمل المصرفي الإلكتروني في المملكة العربية السعودية؛ حيث قررت مؤسسة النقد العربي السعودي عام 2010 إصدار «قواعد الخدمات المصرفية الإلكترونية» لكي تتمكن البنوك السعودية من حماية معلومات عملائها، وتقليل حالات الاحتيال، وإدارة المخاطر المتعلقة بالمصرفية الإلكترونية، وتقليل عدد الشكاوى من مستخدمي المصرفية الإلكترونية... الكلمات المفتاحية: الأعمال المصرفية الإلكترونية، أنظمة المدفوعات الإلكترونية، مؤسسة النقد العربي السعودي، المملكة العربية السعودية.

Abstract

The banking industry knew in recent decades a significant expansion in banking technology, which is the most aspect is the spread of E-Banking because of its advantages for customers.

E-Banking faces many risks which are: technique risks, imitation risks, law risks, surprising risks, technological risks; which requires management by regulators

and supervisors.

The aim of this paper is to describe the experience of E-Banking in Saudi Arabia. SAMA has decided to issue "E-Banking Rules" in 2010; in order to enable Saudi banks to protect customers' information, reduce fraud incidents, and manage e-banking related risks as also to minimize the number of complaints from E-Banking users,

Key words : *E-Banking, Electronic Payments Systems, Saudi Arabian Monetary Agency, Saudi Arabia.*

مقدمة:

يشهد القرن الواحد والعشرون تطوراً نوعياً في الخدمات المصرفية؛ حيث تتسابق البنوك في العالم من أجل تقديم خدماتها المصرفية وفقاً لأحدث ما توصلت إليه تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ مما أدى إلى انتشار استخدام مفهوم الأعمال المصرفية الإلكترونية... وفي إطار جهود البنوك السعودية الهادفة إلى تحسين مستوى الخدمات المصرفية التي تقدمها لعملائها؛ حققت البنوك تقدماً في مجال المصرفية الإلكترونية على نحو مكن العملاء من إنجاز العديد من عملياتهم المصرفية من مواقعهم باستخدام شبكة الإنترنت وباستخدام هواتفهم الذكية؛ دون الحاجة إلى التواجد في فروع البنوك. إن الخدمات المصرفية الإلكترونية التي توفرها البنوك العاملة في السعودية ترتبط بحزمة واسعة من إجراءات الحماية التي تكفل لعملائها الحصانة من ظاهرة «الاحتيال المالي والمصرفي الإلكتروني» التي أصبحت واقعاً ملموساً وتحدياً قائماً أمام جميع الهيئات والمؤسسات التشريعية والرقابية والمصرفية والأمنية والإعلامية...

إشكالية البحث

تتمثل المشكلة البحثية في الإجابة عن السؤال التالي: ما واقع الأعمال المصرفية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية؟ وما التحديات التي تواجهها في المرحلة القادمة؟

أهداف البحث

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحقيق ما يلي:
التعريف على واقع العمل المصرفي الإلكتروني في المملكة العربية السعودية؛
الوقوف على أنظمة المدفوعات الإلكترونية في المملكة العربية السعودية؛
استقراء جهود البنوك السعودية في مواجهة التحديات المصرفية الإلكترونية.

فرضيات البحث

في ضوء إشكالية الورقة وأهدافها؛ يمكن صياغة فروض البحث كما يلي:
تؤثر جهود مؤسسة النقد العربي السعودي في زيادة حجم الأعمال المصرفية الإلكترونية؛
تؤدي أنظمة المدفوعات الإلكترونية السعودية إلى زيادة كفاءة الأعمال المصرفية

الإلكترونية؛

تسهم مؤسسات النظام المصرفي والمالي السعودي في زيادة وعي المجتمع بمخاطر الأعمال المصرفية الإلكترونية.

خطة البحث

ستعالج هذه الورقة البحثية المحاور التالية:

أولاً: واقع العمل المصرفي الإلكتروني في المملكة العربية السعودية؛

ثانياً: أنظمة المدفوعات الإلكترونية في المملكة العربية السعودية؛

ثالثاً: تحديات المصرفية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية.

أولاً: واقع العمل المصرفي الإلكتروني في المملكة العربية السعودية

تطور النظام المصرفي السعودي:

يتكون النظام المصرفي للمملكة العربية السعودية من مؤسسة النقد العربي السعودي (البنك المركزي) والبنوك التجارية، وقد تم تنظيم القطاع المصرفي وفق «نظام مراقبة البنوك» الصادر بالمرسوم الملكي في عام 1966، ويقوم مجلس الوزراء بإصدار تراخيص لإنشاء البنوك، وذلك بناءً على توصيات من وزير المالية بعد الإطلاع عليها من قبل البنك المركزي.

ويعد النظام المصرفي السعودي أحد أكثر الأنظمة سلامة وكفاءة في العالم، وقد بدأ مساره الحديث مع نشأة مؤسسة النقد العربي السعودي في عام 1952. وفيما يلي استعراض لأبرز ما شهده النظام المصرفي السعودي من تطورات:

جدول 1: تطور النظام المصرفي السعودي

الفترة	التطور
1950-1960	بدأت مؤسسة النقد العربي السعودي نشاطها بتاريخ 4/10/1952؛ حيث كانت مدينة جدة مقراً لها ثم فتحت لها فروعاً في (مكة والمدينة 1953، الدمام 1954، الطائف والرياض 1955)، وكانت إحدى المهام الأولى من إنشائها هي تطوير وإيجاد عملة سعودية معتمدة، ثم صدر نظام مراقبة النقد في 16/7/1957
1960-1970	تركز الاهتمام على وضع وصياغة الأنظمة واللوائح المصرفية في ظل اتساع الأعمال المصرفية وقبول المملكة إمكانية تحويل الريال بالكامل في عام 1961. وفي عام 1966 تم إصدار نظام مراقبة البنوك الذي منح مؤسسة النقد العربي السعودي صلاحيات رقابية واسعة.

واقع وتحديات الأعمال المصرفية الإلكترونية المملكة العربية السعودية نموذجاً

1970-1980	نمت أصول البنوك من 3 مليار ريال إلى 93 مليار ريال، وارتفعت الودائع من 2 مليار ريال إلى 68 مليار ريال. وأعلنت الحكومة السعودية عن المشاركة السعودية مع البنوك الأجنبية (سعودة البنوك الأجنبية). وبحلول عام 1980، كان لعشرة بنوك، من أصل 12 مصرفاً في المملكة، حصة مشاركة أجنبية كبيرة، وارتفع عدد فروع البنوك إلى 247 فرعاً.
1980-1990	تراجعت إيرادات الحكومة بدرجة كبيرة من 368 مليار ريال في عام 1981 إلى 104 مليار ريال في عام 1987؛ نتيجةً للانخفاض الحاد في أسعار النفط العالمية. وأحدث هذا الانخفاض ضغطاً كبيراً على نوعية أصول البنوك التي تدهورت مع تباطؤ النمو. وعانت البنوك من القروض المتعثرة؛ مما أدى إلى انخفاض أرباحها.
1990-2000	تم تدشين الشبكة السعودية للمدفوعات «سبان»، تحت إشراف مؤسسة النقد العربي السعودي عام 1990، ويمثل بداية انطلاق الخدمات المصرفية الإلكترونية. وبعد انتهاء أزمة الخليج؛ حدث انتعاش في الاقتصاد، وشهد النشاط المصرفي نمواً سريعاً. ولم تؤثر التقلبات المفاجئة في أسعار النفط والأوضاع الدولية الصعبة على استمرار انتعاش الاقتصاد.
2000-2010	أسندت مهمة الإشراف على قطاع التأمين إلى مؤسسة النقد عام 2003، وانتقل الإشراف على سوق الأسهم من مؤسسة النقد إلى هيئة السوق المالية عام 2004، كما تم البدء بتشغيل نظام سداد للمدفوعات في العام نفسه.
2010-2020	يتواجد في المملكة العربية السعودية حالياً 24 مصرفاً منها 12 مصرفاً وطنياً؛ حيث ارتفع الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الخاص في عام 2012 ليلبغ نحو تريليون ريال. وقد منحت الحكومة السعودية أولوية كبرى لتدريب وتممية الموارد البشرية الوطنية العاملة في هذه البنوك.

المصدر: راجع الموقع الإلكتروني: <http://www.saudi.banks.info/saudi.economy>

لقد أدركت المملكة العربية السعودية بأن الدول التي لا تمتلك أنظمة بنية تحتية فعالة للمدفوعات الإلكترونية تقل فرصها للمنافسة عالمياً، وتصبح أكثر عرضة للتقلبات الاقتصادية؛ ومن ثم أنشأت مؤسسة النقد العربي السعودي «إدارة التقنية البنكية» لتكون مسؤولة عن بناء وتطوير وتشغيل البنية التحتية لأنظمة المدفوعات الإلكترونية بالمملكة العربية السعودية¹.

وقد حصلت مؤسسة النقد العربي السعودي ممثلة بإدارة التقنية البنكية على شهادة الالتزام بمعيار الـ PCI DSS v2.0.2 بهدف توفير مستوى عالٍ من الحماية والسرية للبيانات الخاصة بعمليات بطاقات الدفع

وتقليل مخاطر الاحتيال، اعتمدت مؤسسة النقد العربي السعودي معيار: (PCI DSS-Payment Card Industry Data Security Standard) الذي أقره «مجلس المعايير الأمنية لصناعة بطاقات الدفع» المعني بوضع المعايير الأمنية لبطاقات المدفوعات عالمياً.

وقد بادرت مؤسسة النقد العربي السعودي في أواخر عام 2009 إلى وضع برنامج يهدف إلى رفع مستوى حماية الشبكة السعودية للمدفوعات (SPAN) وبيانات بطاقتها وبطاقات الدفع الائتمانية من خلال تطبيق متطلبات المعيار المشار إليه في أنظمتها وإجراءاتها الداخلية، ولدى البنوك المحلية، إضافة إلى جميع الأطراف ذات الصلة بالعمليات المالية ولاسيما بطاقات الدفع والدين، مثل: مزودي خدمات الربط وشركات توريد أجهزة نقاط البيع وشركات طباعة البطاقات المصرفية ومقدمي خدمة الدفع بواسطة نقاط البيع.

وحصلت مؤسسة النقد العربي السعودي على شهادة التوافق مع المعيار، إضافة إلى حصول جميع البنوك التي تقدم خدمات بطاقات الدفع في المملكة عليها، ويمثل ذلك خطوة هامة من أجل رفع مستوى أمن بيانات وعمليات بطاقات الدفع الخاصة بالعملاء، وتعزيزاً لأمن المعلومات بشكل عام في القطاع المصرفي السعودي.

ومن المناسب الإشارة هنا إلى أن «الالتزام» بمتطلبات المعيار عملية مستمرة وبما يساعد وبشكل مستمر على مراقبة التهديدات الأمنية وتحسين وسائل التعامل معها والتصدي لمخاطر الاختراقات الأمنية لبيانات بطاقات الدفع. وانعكست عملية تطبيق متطلبات المعيار على القطاع بعدد من الفوائد من أهمها: جعل الهيئات أكثر استعداداً للتوافق مع المعايير الأمنية العالمية الأخرى، وتعزيز أساس الإستراتيجيات الأمنية، وإعطاء فرصة جيدة للتعرف على وسائل تحسين كفاءة البنية التحتية لتقنية المعلومات. وفيما يلي شكل يوضح تطور مبادرات مؤسسة النقد العربي السعودي في مجال أنظمة المدفوعات الإلكترونية:

شكل 1:

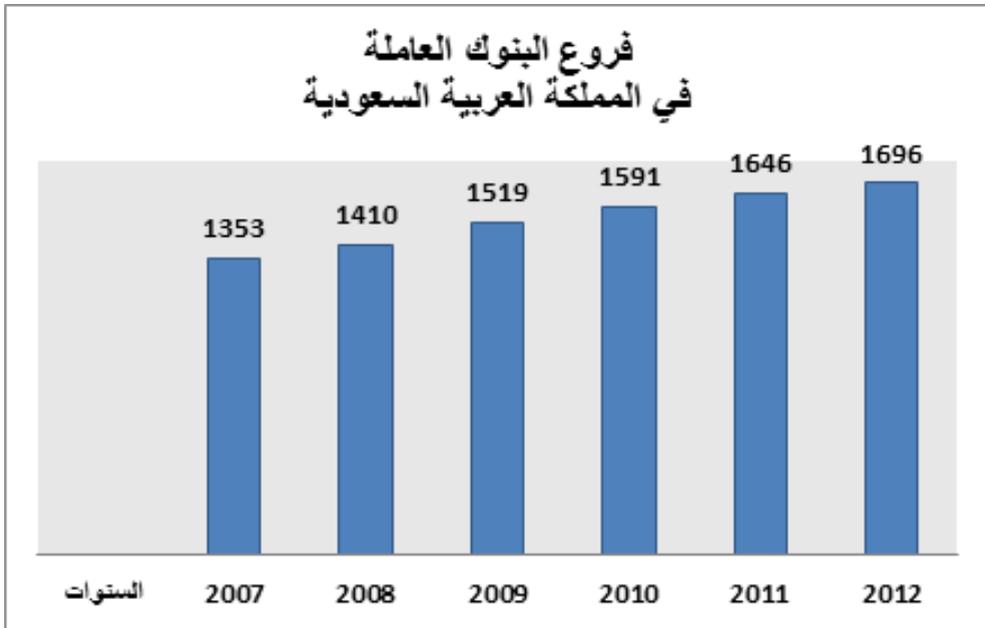


المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «أنظمة المدفوعات بالمملكة العربية السعودية»، 2010، ص: 6.

عدد البنوك وفروعها في السعودية:

تقوم البنوك السعودية المحلية بدورها في خدمة الاقتصاد الوطني وفق أحدث التقنيات الأمانة في مجال الخدمات المصرفية، وقد ارتفع الائتمان المصرفي الممنوح للقطاع الخاص في عام 2012 ليبلغ نحو تريليون ريال، وبلغ عدد البنوك المحلية والأجنبية العاملة في المملكة حالياً 24 مصرفاً منها 12 بنكاً محلياً و12 فرع بنك أجنبي. وبهدف تحقيق انتشار أفضل وخدمة شريحة أكبر من العملاء؛ ارتفع عدد فروع البنوك العاملة في المملكة في عام 2012 بنحو 50 فرعاً ليبلغ عددها نحو 1.700 فرعاً.

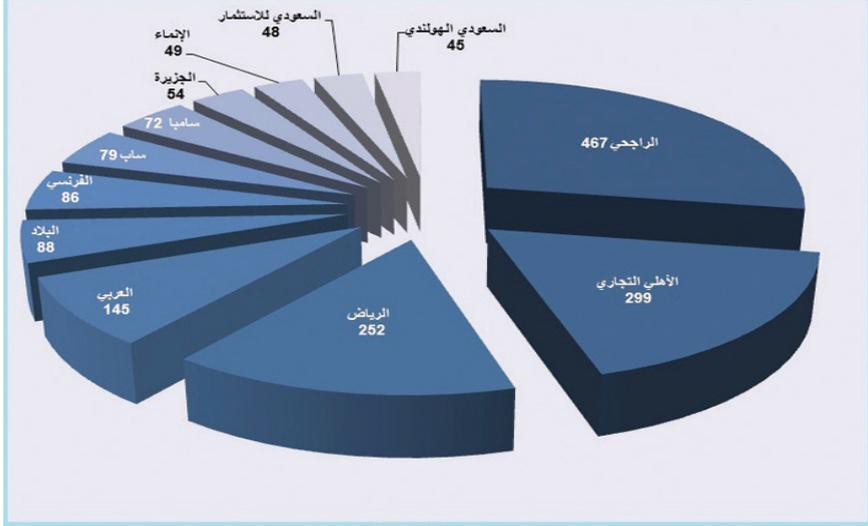
شكل 2: تطور فروع البنوك السعودية خلال الفترة 2007.2012



المصدر: راجع: مؤسسة النقد العربي السعودي، «النشرة الإحصائية الشهرية»، يناير 2013، ص: 43.

ويتصدر مصرف الراجحي القطاع المصرفي من حيث عدد الفروع، مقارنة ببقية البنوك الأخرى بـ 467 فرعاً، يليه البنك الأهلي التجاري بـ 299 فرعاً، ثم بنك الرياض بـ 252 فرعاً.

شكل 3: توزيع فروع البنوك العاملة في المملكة العربية السعودية عام 2012



المصدر: راجع: مؤسسة النقد العربي السعودي، «النشرة الإحصائية الشهرية»، مرجع سابق، ص: 43.

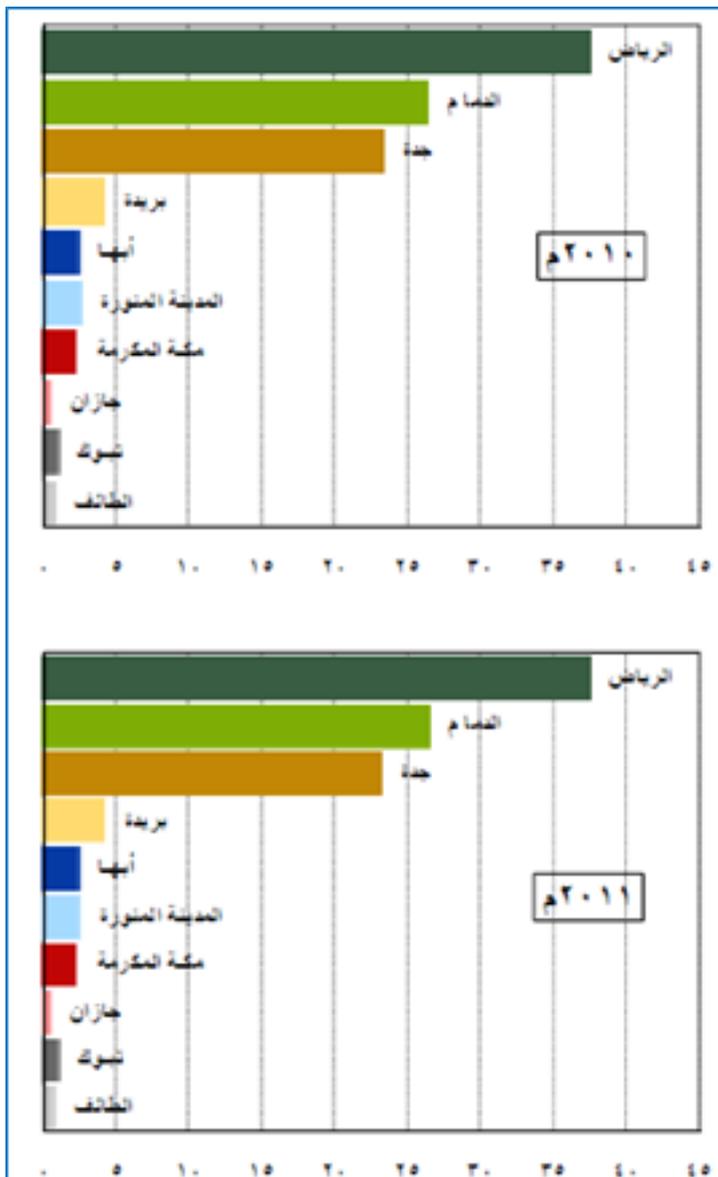
ووفقاً لتوزيع الفروع حسب المناطق الإدارية؛ فإن منطقة الرياض تحظى بما نسبته 30% من الإجمالي، ومنطقة مكة المكرمة بنحو 22.6%، والمنطقة الشرقية بنسبة 18.8%، ومنطقة المدينة المنورة بنسبة 4.6% من الإجمالي³.

واقع التقنية المصرفية في السعودية:

ارتفع عدد الشيكات التجارية والشخصية التي أنجزتها غرف المقاصة بالمملكة في عام 2011 بنسبة 1.8% إلى 60,266 مليون شيك مقارنة بعام 2010، وارتفعت قيمتها بنسبة 6.8% إلى 580.3 مليار ريال. وارتفع متوسط قيمة الشيك عام 2011 بنسبة 5% من 88.230 ريال عام 2010 إلى 92.629 عام 2011.

وبشكل عام ارتفع عدد الشيكات التجارية والشخصية المنفذة من خلال المقاصة الآلية في غرف المقاصة الرئيسية في المملكة، وكان الارتفاع في غرفة الرياض بنسبة 1.8% لتبلغ 2,3 مليون شيك، وفي غرفة الدمام بنسبة 2% لتبلغ 1.7 مليون شيك، وفي غرفة تبوك بأعلى نسبة ارتفاع 5.8% لتبلغ 58.000 شيك. وفي المقابل؛ انخفض عدد الشيكات التجارية والشخصية التي تمت مقاصتها آلياً في غرفة الطائف بنسبة 0.1% لتبلغ 42.500 شيك، وفي غرفة المدينة المنورة بنسبة 0.5% لتبلغ 151.800 شيك.

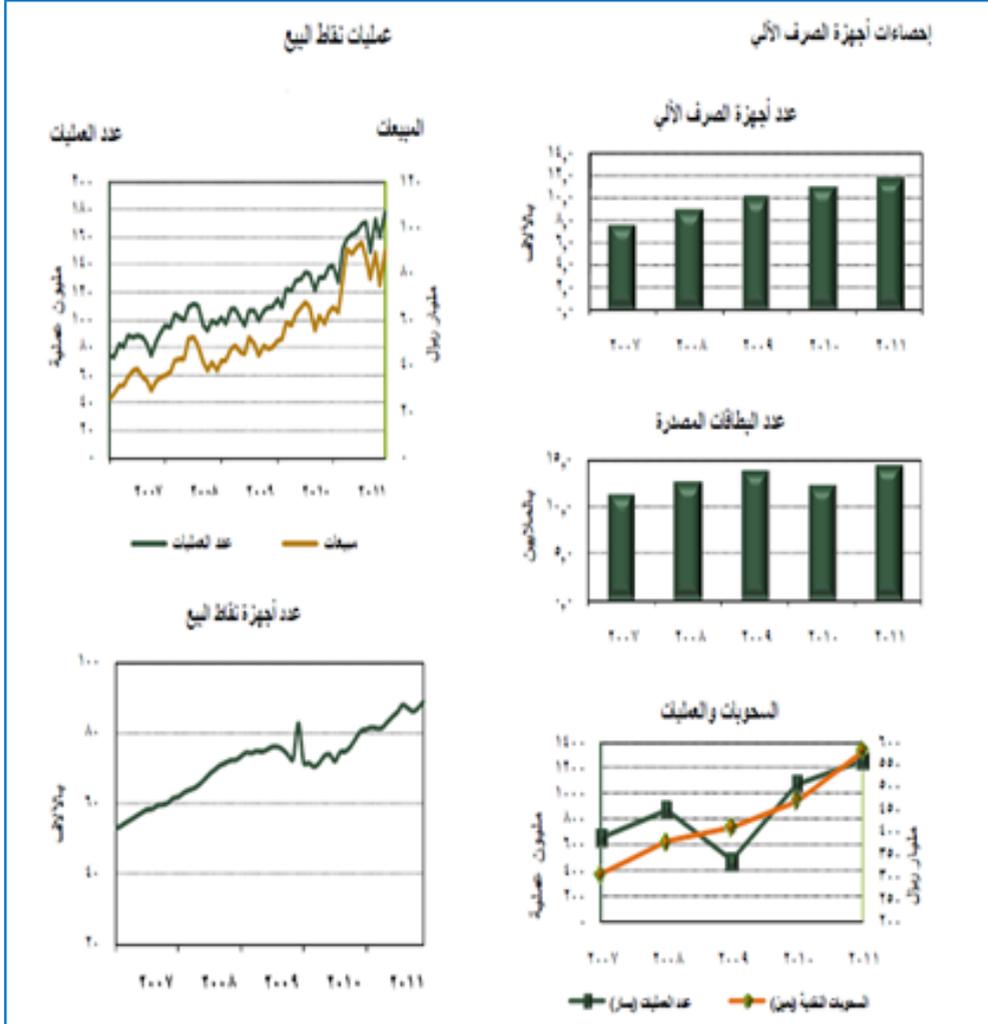
شكل 4: توزيع شيكات المقاصد التجارية والشخصية حسب المدن (2010-2011)



المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، مرجع سابق، ص: 219.

واستمرّ النمو في حجم العمليات المصرفية الإلكترونية لأجهزة الصراف الآلي ونقاط البيع والبطاقات المصرفية؛ الأمر الذي يشير إلى زيادة ثقة العملاء في استخدام التقنية المصرفية الحديثة؛ وذلك على النحو الذي يعكسه الشكل التالي:

شكل 5: تطور أجهزة وعمليات الصراف الآلي ونقاط البيع في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 2011-2007



المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، مرجع سابق، ص: 47.
 وخلال عام 2012 زادت جميع البنوك السعودية من عدد صرافاتها الآلية باستثناء البنك

العربي الوطني؛ حيث تراجع عدد صرافاته بـ 49 صرافاً ليبلغ إجمالي عدد أجهزة الصراف لديه 886 صرافاً، تلاه بنك الرياض متراجعاً بثلاثة أجهزة إلى 2.591 صرافاً في نهاية 2012. وفي المقابل؛ زاد مصرف الراجحي عدد صرافاته إلى 3.297 صرافاً بزيادة قدرها 263 صرافاً في عام 2012، يليه مصرف الإنماء بزيادة قدرها 250 صرافاً ليصل عددها إلى 650 صرافاً نهاية 2012، في حين استقر عدد صرافات البنك السعودي الهولندي عند المستوى نفسه لعام 2011 عند 257 صرافاً.

وبلغ عدد أجهزة الصراف الآلي للبنوك الأجنبية العاملة في السعودية 23 صرافاً موزعة على أربعة بنوك تصدرها بنك الإمارات دبي الوطني بـ 15 صرافاً، يليه بنك مسقط بستة صرافات، وبنك البحرين الوطني وبنك الكويت الوطني بصراف واحد لكل منها.

تجدر الإشارة إلى أن البنوك السابقة لم تزد عدد صرافاتها في عام 2012؛ غير أن بنك الكويت الوطني قلص من عدد صرافاته بجهاز واحد في 2012.

وإضافة إلى عدد الصرافات للبنوك المحلية والأجنبية، يوجد 12 جهاز صراف آلي داخل مباني مؤسسة النقد العربي السعودي؛ ليصبح إجمالي عدد أجهزة الصراف الآلي في السعودية 12.712 جهازاً لعام 2012.

جدول 2: توزيع أجهزة الصراف الآلي في البنوك السعودية خلال الفترة 2007-2012

نهاية الفترة	بنك الأبني التجاري	بنك الرياض	بنك السعودي الفرنسي	بنك العربي الوطني	بنك السعودي البريتاني	بنك الجزيرة	بنك السعودي الهلندي	بنك السعودي للاستثمار	بنك الراجحي
End of Period	The National Commercial Bank	Riyadh Bank	Banque Saudi Franco	The Arab National Bank	Saudi British Bank	Bank Al-Jazira	Saudi Hollandi Bank	Saudi Investment Bank	Al-Rajhi Bank
2007	1,184	1,562	320	705	401	190	179	221	1,921
2008	1,384	2,027	274	842	452	314	169	247	2,266
2009	1,485	2,433	330	899	474	296	221	293	2,460
2010	1,626	2,576	385	927	510	308	245	324	2,750
2011	1,791	2,594	437	935	524	318	257	334	3,034
2012	1,960	2,591	482	886	569	350	257	379	3,297

نهاية الفترة	مجموعة سامبا	بنك البحرين	بنك الإمارات الكويتي	بنك الكويت الوطني	بنك مسقط	بنك الإمام	بنك البحرين الوطني	أخرى *	المجموع
End of Period	Samba Financial Group	AL-Bahad Bank	Emirates NBD	National Bank of Kuwait	Muscat Bank	Alimma Bank	National Bank of Bahrain	Others *	Total
2007	438	400	5	2	3	—	—	12	7,543
2008	476	420	5	2	3	—	—	12	8,893
2009	496	450	12	2	4	82	1	12	9,950
2010	512	497	15	2	5	190	1	12	10,885
2011	520	586	15	2	6	400	1	12	11,766
2012	528	728	15	1	6	650	1	12	12,712

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «النشرة الإحصائية الشهرية»، مرجع سابق، ص: 45-46.
 وبلغ عدد أجهزة نقاط البيع في عام 2012 نحو 93.000 جهازاً؛ وهو ما يشير إلى توسع البنوك السعودية في إتاحة ونشر خدمات نقاط البيع لدى القطاع التجاري في المملكة؛ حيث تتوزع أجهزة نقاط البيع في البنوك السعودية على النحو التالي:

جدول 3: توزيع نقاط البيع في البنوك السعودية خلال الفترة 2007-2012

نهاية الفترة	بنك الأبني التجاري	بنك الرياض	بنك السعودي الفرنسي	بنك العربي الوطني	بنك السعودي البريتاني	بنك الجزيرة * Bank Al-Jazira	بنك السعودي الهلندي	بنك السعودي للاستثمار	بنك الراجحي	مجموعة سامبا	بنك البحرين	بنك الإمام	بنك البحرين الوطني	أخرى *	المجموع
End of Period	The National Commercial Bank	Riyadh Bank	Banque Saudi Franco	The Arab National Bank	Saudi British Bank	* Bank Al-Jazira	Saudi Hollandi Bank	Saudi Investment Bank	Al-Rajhi Bank	Samba Financial Group	AL-Bahad Bank*	Alimma Bank	National Bank of Bahrain	Others *	Total
2007	10,641	6,787	5,341	8,275	5,772	—	5,056	169	14,621	4,892	—	3	—	61,557	
2008	12,625	8,118	5,810	10,135	6,176	—	5,642	173	17,693	5,720	—	321	—	72,851	
2009	16,541	9,851	6,180	11,870	6,976	—	6,613	142	18,070	5,684	—	683	—	82,620	
2010	13,457	10,713	5,147	9,384	7,069	—	7,190	154	21,065	5,381	—	925	—	80,505	
2011	13,491	13,827	5,080	9,394	7,478	802	6,707	202	25,339	5,097	32	1,284	—	88,793	
2012	12,775	12,930	5,922	10,180	7,868	2,321	7,993	553	24,133	5,419	686	1,758	—	92,538	

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «النشرة الإحصائية الشهرية»، مرجع سابق، ص: 48.

ثانياً: أنظمة المدفوعات الإلكترونية في المملكة العربية السعودية

النظام السعودي للتحويلات المالية السريعة (نظام سريع):
تم تشغيل النظام السعودي للتحويلات المالية السريعة والمعروف اختصاراً بـ «سريع» The Saudi Arabian Riyal Interbank Express (SARIE) في 14/5/1997، وقد أحدث نظام «سريع» الذي تم تصميمه وفقاً لمفهوم التسويات الإجمالية الآنية (RTGS) تقدماً في مجال الأعمال المصرفية الإلكترونية في المملكة؛ حيث يشكّل البنية الأساسية التي يعتمد عليها عدد من أنظمة المدفوعات والتسويات المالية المتقدمة، وتشمل هذه الأنظمة ما يلي:
غرف المقاصة الإلكترونية (ACH) وهو نظام لمقاصة الشيكات آلياً؛
الشبكة السعودية للمدفوعات (SPAN) التي تربط شبكات أجهزة الصرف الآلي وتحويل الأموال إلكترونياً عند نقاط البيع (EFTPOS)؛
نظام تسوية الأوراق المالية (تداول)؛
نظام سداد للمدفوعات، وهو نظام مركزي لعرض ودفق الفواتير والمدفوعات الأخرى إلكترونياً.

وتشكّل النقلة التقنية والخدمات المصرفية الحديثة التي أحدثتها نظام «سريع» في القطاع المصرفي السعودي علامة مميزة في تاريخ تطور أنظمة المدفوعات في المملكة منذ إصدار أول ريال معدني سعودي عام 1928، وقد تم اقتباس شعار نظام «سريع» من هذا الريال لربط سلسلة تطور المدفوعات في المملكة.
ويجمع نظام سريع بين وظيفتي المدفوعات المرتفعة القيمة والحجم على حد سواء، كما يُعدّ نظاماً متكاملًا للتسويات الإجمالية الآنية؛ حيث يتيح لكافة البنوك المحلية إجراء التحويلات المالية فيما بينها بالريال السعودي بصورة فورية من خلال حساباتها لدى مؤسسة النقد العربي السعودي، ويعمل طوال 24 ساعة متيحاً الاستفادة القصوى من إمكانياته، إضافة إلى أنه يضمن إنجاز الدفع مع عدم قابلية النقص، كما أنه يعطي البنوك حرية الوصول لحساباتها لدى مؤسسة النقد، ومراقبة مراكزها المالية بصورة مستمرة.

وتتمثل الأهداف الرئيسية لنظام «سريع» فيما يلي⁴:
إجراء التحويلات المالية إلكترونياً وضمان وصولها إلى المستفيد فوراً؛
تقديم خدمات ومنتجات مصرفية متطورة؛
تقليل المخاطر المالية والاستغناء عن حمل النقد بغرض التحويل من بنك إلى آخر؛
خفض تكاليف الخدمات المالية المصرفية؛
تعزيز الأداء المالي وتنظيم المدفوعات المالية في القطاع المصرفي؛
إرساء الأسس التقنية والإجرائية للتطورات المستقبلية مثل التجارة الإلكترونية.

ويستخدم سريع التنظيم الدولي لأرقام الحسابات المصرفية؛ حيث يعمل القطاع المصرفي

في المملكة العربية السعودية بالتنظيم الجديد لأرقام حسابات عملاء البنوك ليصبح متوافقاً مع التنظيم الدولي لأرقام الحسابات المصرفية أو ما يُعرف بـ (إيبان- IBAN)، وهو اختصار لمفهوم الرقم الدولي للحساب المصرفي (International Bank Account Number).

وهذا التنظيم مبني على المواصفات الدولية المتعارف عليها والخاصة برقم الحساب المصرفي (ISO Standard 13616)؛ حيث يحقق هذا التنظيم توحيداً دولياً لترميز وطول عدد خانات رقم الحساب المصرفي؛ مما يجعل الأنظمة التقنية والتشغيلية لدى البنوك تتمكن من قراءة هذه الأرقام بيسر وسهولة؛ ومن ثم تتم معالجة التحويلات المالية دون أخطاء، ويواكب ذلك سرعة في التنفيذ خلال المراحل المتعددة التي تمر بها عمليات التحويل المالي محلياً ودولياً، وتساعد تقنية وتنظيم (IBAN) على استخدام تقنيات التنفيذ الآلي المباشر (Straight Through Processing) وهو ما يعزز من كفاءة الخدمات المصرفية المقدمة للعملاء، ويحسن من أدائها، ويختصر الفترة الزمنية للإجراءات التنفيذية لكل عملية تحويل، كما يوحد عدد خانات أرقام الحسابات المصرفية الخاصة بعملاء البنوك في المملكة العربية السعودية؛ ليصبح طولها متماثلاً لدى كافة عملاء القطاع المصرفي بصرف النظر عن البنك الذي ينتمي إليه العميل. وتتمثل خدمات «سريع» فيما يلي:

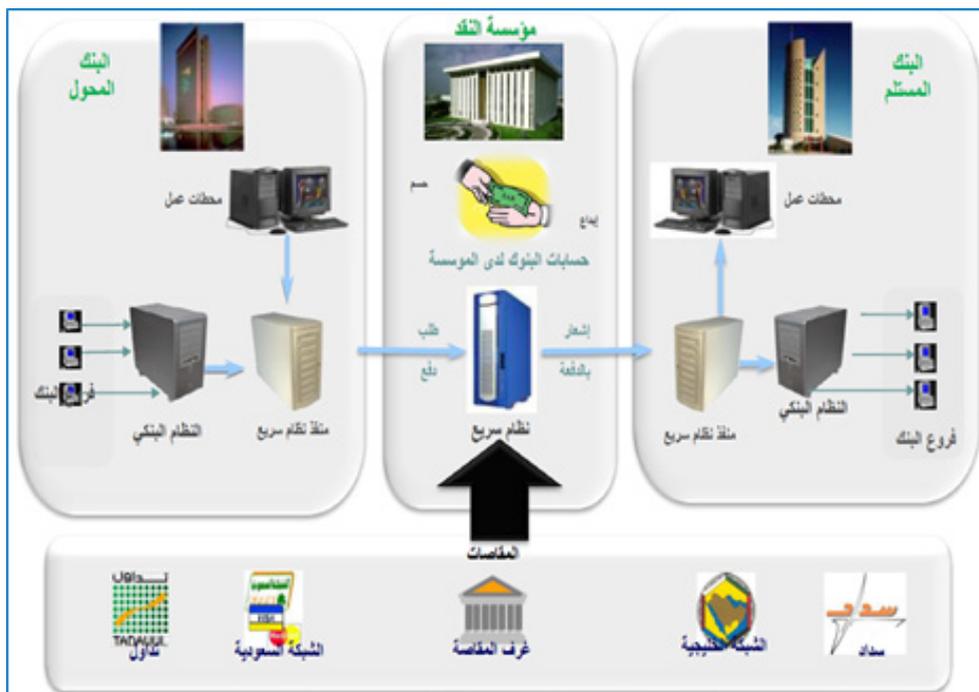
خدمة التحويلات المصرفية: لقد كانت التحويلات بين البنوك وعملائها قبل تقديم نظام «سريع» تنفذ باستخدام طرق تقليدية كالتلكس والشيكات أو حمل النقد بغرض التحويل؛ مما يجعل إنجاز معاملات التحويل واتمامها يستغرق الكثير من الوقت والجهد ويُعرضها إلى عدد من المخاطر، أما ربط جميع أنظمة المدفوعات المالية بين البنوك بواسطة نظام «سريع»؛ فإنه يستطيع العملاء التحويل من وإلى أي حساب مصرفي داخل المملكة العربية السعودية آلياً بيسر وأمان وفي فترة زمنية قياسية؛ خدمة إيداع الرواتب الشهرية: لقد كان صرف الرواتب سابقاً يتم إصدار الشيكات أو الدفع نقداً وهي عملية بطيئة ومجهددة للقطاعين العام والخاص وكذلك للعملاء. أما مع نظام «سريع» فقد أصبح بإمكان المؤسسات الحكومية والتجارية صرف الرواتب والمستحقات الشهرية بصورة آلية؛ بحيث يوفر نظام «سريع» خدمة التحويل السريع للراتب والذي بموجبه يتم تحويل الراتب مباشرة من القطاع أو صاحب العمل إلى الحساب المصرفي الخاص بالموظف، ويغني عن الحضور الشخصي لفروع البنوك، إضافة إلى إمكانية التمتع بمزايا الشبكة السعودية للمدفوعات (SPAN) ونقاط البيع؛ خدمة الحسم المباشر: إن تكرار دفع الفواتير والأقساط الشهرية المنتظمة أحد الأسباب الرئيسية لأزدحام البنوك وانتشار الطوابير والذي يؤدي إلى زيادة العبء على العملاء وموظفي البنوك بصورة غير مقبولة لكلا الطرفين. أما باستخدام نظام «سريع» فإنه يمكن تسوية هذه المدفوعات إلكترونياً دون الحاجة إلى زيارة العميل للبنك شخصياً؛ حيث يسمح «سريع» بأن يقوم أي بنك بإجراء قيد مدين على حساب العميل وتحويل

واقع وتحديات الأعمال المصرفية الإلكترونية المملكة العربية السعودية أنموذجاً

الأموال لحساب المستفيد لدى أي بنك في المملكة وبسقف أعلى للخصم الدوري يُحدّد من قبل العميل.

شكل 6: آلية عمل نظام سريع

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «أنظمة المدفوعات بالمملكة العربية السعودية»، مرجع سابق، ص: 10.



وفيما يلي تطور مبالغ عمليات النظام السعودي للتحويلات المالية السريعة (سريع) خلال الفترة 2011-1998:

جدول 4: تطور مبالغ عمليات النظام السعودي للتحويلات المالية السريعة (سريع)

خلال الفترة 2011-1998 (الوحدة: مليون ريال)

- تشمل عمليات الحسم المباشر ومستحقات مؤسسة النقد على البنوك.
- المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، مرجع سابق، ص: 212.

الجموع	أخرى	مدفوعات ما بين المصارف			مدفوعات العملاء			الفازة
		مجموع 2	مفردة	مجموعاً	مجموع 1	مفردة	مجموعاً	
1+2+3	3							
5248108	16408	4947256	4675272	271984	284444	259589	24855	1998
5630165	9432	5297254	5056889	240365	323479	288315	35164	1999
5249428	3922	4870786	4636368	234418	374720	316389	58331	2000
5805554	4405	5350795	5205888	144907	450354	355741	94613	2001
7304218	7745	6631483	6436254	195229	664990	452469	212521	2002
7223771	6203	6452185	6305160	147025	765383	520288	245095	2003
8024035	8325	6986702	6899006	86796	1029008	735407	293601	2004
10146142	8450	8746517	8629928	116589	1391175	1011538	379637	2005
13839959	9563	12184789	12077171	107618	1645606	1604279	441327	2006
33612849	28720	31802869	3173199	72670	1781260	1320991	550269	2007
35805756	35946	33058182	32979135	79047	2711628	2092324	719303	2008
61134164	17440	58323287	58280884	42404	2793437	2176357	716980	2009
55543997	83859	52578437	52541937	36500	2881701	2015081	866620	2010
54453784	58399	50931773	50894509	37264	3463612	2304258	1159353	2011

الشبكة السعودية للمدفوعات:

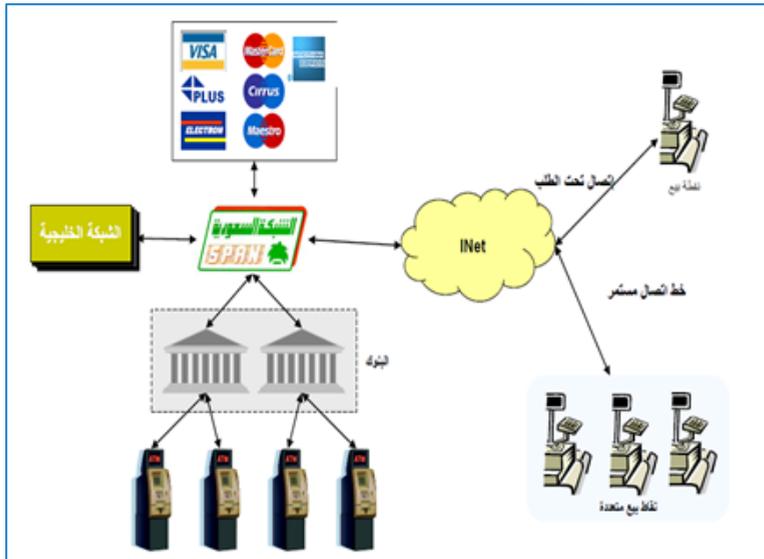
تعدّ شبكة المدفوعات السعودية (SPAN) (Saudi Payments Network) التي أنشئت عام 1990، شبكة المدفوعات الإلكترونية الوحيدة في المملكة العربية السعودية؛ حيث تربط كافة أجهزة الصرف الآلي وطرفيات نقاط البيع في كافة أنحاء المملكة بشبكة مدفوعات مركزية تقوم بدورها بإعادة توجيه العمليات المالية إلى الجهة المضدرة للبطاقة، سواء كانت بنكاً محلياً أو فيزا (VISA) أو أمكس (AMEX) أو ماستركارد (MasterCard).

وتطلب مؤسسة النقد العربي السعودي من كافة البنوك إصدار بطاقات سحب آلي متوافقة بشكل كامل مع الشبكة السعودية للمدفوعات، وتقدم جميع الخدمات للعميل النهائي دون رسوم؛ بصرف النظر عن جهاز السحب الآلي المستخدم أو الجهة المشغلة له أو الجهة المضدرة لبطاقة العميل.

وتهدف الشبكة السعودية للمدفوعات إلى تحقيق ما يلي:

- تشجيع العملاء على استخدام العمل المصرفي الإلكتروني؛
- توفير الوصول إلى النقد في جميع أماكن تواجد أجهزة الصرف الآلي؛
- تنفيذ العمليات لجميع العملاء عبر الوحدات الطرفية (أجهزة الصرف الآلي أو نقاط البيع)؛
- تقليل الطلب على الأوراق النقدية، وزيادة فعالية الخدمات المصرفية.

شكل 7: آلية عمل الشبكة السعودية للمدفوعات



المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «أنظمة المدفوعات بالمملكة العربية السعودية»، مرجع

سابق، ص: 17.

كما ترتبط بالشبكة السعودية للمدفوعات عدد من الشبكات والخدمات؛ نوجزها في الشكل التالي:

شكل 8: الشبكات والخدمات المرتبطة بالشبكة السعودية للمدفوعات



المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «أنظمة المدفوعات بالمملكة العربية السعودية»، مرجع سابق، ص: 21.

وفيما يلي جدول يوضح نمو أجهزة الصرف الآلي والعمليات عبر الشبكة السعودية للمدفوعات خلال الفترة 1991-2011:

جدول 5: نمو أجهزة الصرف الآلي والعمليات عبر نظام الشبكة السعودية والبنوك خلال الفترة 1991-2011

السحوبات النقدية			عدد العمليات (بالآلاف)			عدد البطاقات المصدرة	عدد أجهزة الصرف الآلي	الفترة
المجموع	المصارف	الشبكة السعودية	المصارف	المجموع	الشبكة السعودية			
-	-	-	-	-	-	553079	462	1991
-	-	-	-	-	-	806259	634	1992
12915	-	12915	16875	-	16875	1133183	766	1993
17750	-	17750	24123	-	24123	1562384	914	1994
22269	-	22269	52540	21065	31476	1972759	1124	1995
27167	-	27167	68284	29740	38544	2482938	1359	1996
46560	14034	32526	82781	35804	46977	3052058	1591	1997
71730	33752	37978	97531	41210	56321	3647881	1808	1998
103942	54625	49317	136964	59978	76976	4696342	1998	1999
121262	63583	54625	169446	79032	90414	4775352	2234	2000
136963	66542	70421	219373	104689	1149602	5561353	2577	2001
177755	101333	76422	264443	131060	133383	5616565	3120	2002
171563	89091	82472	231501	171899	149602	6032407	3676	2003
200422	107801	92621	412193	239189	173004	6440893	4104	2004
245902	137677	108225	533203	327758	205445	8041886	4588	2005
279101	150341	128761	626712	37815	248567	9971521	6079	2006
308734	160684	1480505	656491	377578	278913	11104901	7543	2007
379009	194567	184442	871533	533178	338355	12366441	8893	2008
411285	213516	197769	941701	568727	372974	13712905	9950	2009
468389	246907	221482	1074862	656390	418473	12162407	10885	2010
578269	307676	270593	1254761	768776	485985	14261993	11766	2011

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، مرجع سابق، ص: 217.

وتجدر الإشارة إلى أن العمليات عبر نقاط البيع تمثل ما ينفقه المستهلكون عبر بطاقات

الصراف وبطاقات الائتمان في مراكز التسوق الكبيرة ومحلات التجزئة والصيدليات وغيرها...؛ حيث يوضّح الجدول التالي نمو نقاط البيع وعملياتها في المملكة العربية السعودية:

جدول 6: نمو أجهزة نقاط البيع والعمليات خلال الفترة 1993-2011

الفترة	مبيعات(بالآف الريالات)	عدد العمليات	عدد اجهزت نقاط البيع
1993	16500	91688	1201
1994	640000	4499801	9281
1995	2005532	4470498	13088
1996	3214953	6834075	14689
1997	4107314	8667022	14969
1998	5004437	10896137	15086
1999	6278034	14283316	16419
2000	7372991	17970971	18537
2001	10238545	23203974	21631
2002	14729107	33203974	24291
2003	19706775	43018097	29060
2004	23971388	52177384	35521
2005	28075759	66126594	44253
2006	30966299	83131750	52784
2007	39430624	99434671	61557
2008	51403483	120683743	72351
2009	56256358	124830388	82620
2010	71855105	151183608	80505
2011	98904916	190301481	88793

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، مرجع سابق، ص: 219.

نظام سداد للمدفوعات:

نظام سداد للمدفوعات هو أحد أنظمة مؤسسة النقد العربي السعودي، وهو نظام مركزي لعرض ودفع الفواتير والمدفوعات الأخرى إلكترونياً في المملكة العربية السعودية؛ حيث إن مهمته الأساسية هي تسهيل وتسريع عملية دفع الفواتير والمدفوعات الأخرى

عبر جميع القنوات المصرفية في المملكة (فروع البنوك وأجهزة الصرف الآلي والهاتف المصرفي والإنترنت المصرفية).

شكّلت عملية دفع الفواتير في المملكة قبل وجود سداد عبئاً ثقيلاً على البنوك؛ حيث كانت غير عملية وبطيئة. وقد قامت مؤسسة النقد العربي السعودي بالتعميم على جميع بنوك المملكة بقبول تسديد الفواتير في جميع فروعها من قبل أي شخص سواءً كان من عملاء هذا البنك أو غيره، فلم يكن من الضروري أن يكون الشخص عميلاً للبنك الذي يتم تسديد الفاتورة لديه، وكانت البنوك تغطي بعضاً من تكاليفها عن طريق الاحتفاظ بالمبالغ المسددة لمدة 30-7 يوماً.

وقد أجرت مؤسسة النقد العربي السعودي دراسة على آلية تسديد الفواتير في المملكة، ووجدت أن حوالي 60.70% من الفواتير تُدفع نقداً في فروع البنوك 5. ويؤدي العدد الكبير للفواتير المضدرة في المملكة إلى ارتفاع تكاليف البنوك من ناحية مكاتب الاستقبال، ومعالجة المدفوعات، وتكنولوجيا المعلومات ومطابقة الفواتير. بالإضافة إلى أن المستهلكين يستغرقون وقتاً طويلاً من الزمن أمام مكاتب الدفع في البنوك قبل أن يتمكنوا من دفع فواتيرهم.

ونظراً لتقديم البنوك المحلية خدمات السداد لشركة الاتصالات السعودية وشركة الكهرباء عن طريق الربط المباشر مع أنظمتها؛ فقد سعت هيئات أخرى (حكومية وغير حكومية) للاستفادة من هذه الترتيبات، وواجهت هذه الرغبة المعارضة من البنوك المحلية، مع قيام عدد قليل من البنوك المحلية بتقديم بعض الخدمات المحدودة لقطاعات حكومية وغير حكومية من أجل كسب السبق في تقديم هذه الخدمات.

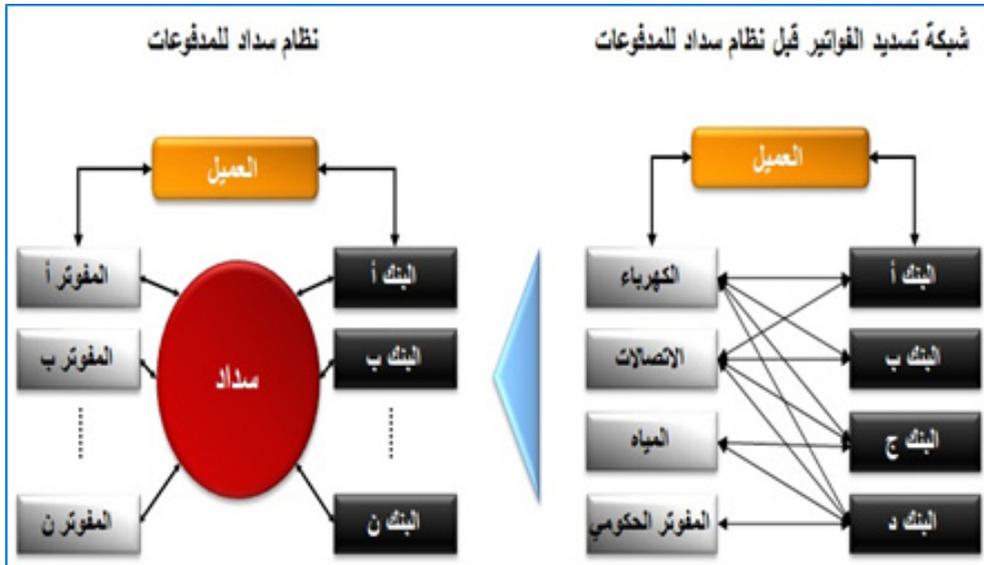
وبناءً على ما سبق؛ فقد برزت الحاجة إلى نظام مركزي يضمن الكفاءة التشغيلية والعدالة لجميع الأطراف لحل هذه التحديات وليكون قاعدة صلبة لأي تطورات مستقبلية، وبناءً عليه طوّرت مؤسسة النقد العربي السعودي رؤيتها لبناء هذا النظام والذي يجعل الحل الفني أسهل لجميع الأطراف؛ وذلك بتقليص الارتباطات المتعددة إلى ارتباط واحد سواءً للبنوك أو الشركات المفوترة؛ حيث يعمل سداد كوسيط بين الطرفين، ويضمن التنظيم المالي توزيع التكاليف والفوائد؛ لذا فإن نظام سداد سوف يتجاوز الخدمات التي توفرها الأنظمة الحالية؛ لأنه يوفر آلية لسداد فواتير مختلفة ولجهات متنوعة، ويحتوي على آلية الإبلاغ المباشر بالسداد. ويسهم هذا النظام في تشجيع المستخدمين على التحول للقنوات الإلكترونية؛ لأنها تشمل قائمة أوسع من المدفوعات المالية المستحقة وعبر خطة تنظيمية وتسويقية لتشجيع المستخدمين بالتحول لهذه القنوات المصرفية.

ويهدف نظام سداد إلى تحقيق ما يلي⁶:

بناء وتشغيل البنية للنظام وضمان تكاملها وحسن تطبيقها وتشغيلها، ومعالجة المدفوعات بكفاءة وموثوقية ومهنية عالية؛

التوسُّع المستمر للنظام عن طريق تطويره بشكل مرن يتوافق مع تقديم خدمات جديدة؛ تشغيل النظام بفعالية عبر تقديم الخدمات بجودة عالية وتكاليف منخفضة؛ تطوير خطة مستقبلية للنظام ورفع مستوى الاستخدام الأمثل لخدمات سداد من قبل القطاع التجاري والحكومي؛ الاستفادة من التطورات التقنية والمبادرات العالمية عبر المتابعة المستمرة؛ تطوير الموارد البشرية الوطنية وتأهيلها لقيادة كافة مهام سداد وتحقيق أهدافها؛ وذلك إدراكاً لأهمية الفرد وقدراته في بناء إدارة فعالة؛ الإلتزام بالمقاييس والمعايير لنظم المدفوعات بشكل يعزِّز تجانس وسرعة وكفاءة تطوير الخدمات المصرفية؛ تقليل مستوى المخاطر التي تحيط بالعمل ووضع الإجراءات الرقابية اللازمة للسيطرة على الآثار السلبية لهذه المخاطر وادارتها بطريقة سليمة.

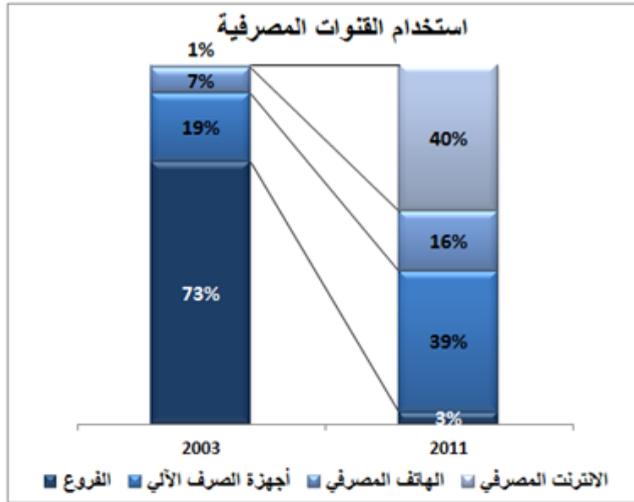
شكل 9: آلية عمل نظام سداد للمدفوعات



المصدر: الموقع الإلكتروني لنظام سداد: <http://www.sadad.com/Arabic/history/Pages/Overview.aspx>

وقد أسهم نظام سداد في نقل العملاء من عمليات التسديد اليدوية إلى قنوات الدفع الإلكترونية؛ حيث تشير المعلومات الإحصائية التي نشرها موقع نظام سداد للمدفوعات إلى تطور استخدام قنوات نظام سداد في اتجاه الخدمات المصرفية عبر الإنترنت التي تسمح لعملاء البنوك بإجراء المعاملات المالية في موقع آمن؛ بما يحقق إنتاجية أكبر وتوفيراً في الوقت والجهد.

شكل 10: معدل استخدام القنوات الإلكترونية قبل وبعد سداد



المصدر: الموقع الإلكتروني لنظام سداد: <http://www.sadad.com/Arabic/Pages/OnlineBanking.aspx>

ويشير تقرير مؤسسة النقد العربي السعودي إلى أنه مع نهاية عام 2011 بلغ عدد المفوترين بنظام سداد 109 مفوتراً، وبلغ عدد البنوك المرتبطة مع النظام للمفوترة نفسها 14 مصرفاً؛ في حين بلغ إجمالي عدد العمليات المنفذة خلال عام 2011 نحو 123.7 مليون عملية، وبإجمالي عمليات بلغ نحو 107.1 مليار ريال⁷.

ثالثاً: تحديات المصرفية الإلكترونية في المملكة العربية السعودية
تحديات الاحتيال المالي والمصرفي في المملكة العربية السعودية:

أدى التوسع في حجم العمليات المصرفية الإلكترونية إلى زيادة في عمليات الاحتمالات المصرفية؛ حيث إن الإقبال الكبير على التقنية الحديثة وخدمات الإنترنت قد يصاحبه مخاطر حقيقية. وقد عمدت مؤسسة النقد العربي السعودي إلى نشر بيانات التحذير من عمليات الاحتيال المصرفي؛ وذلك بسبب كثرتها خلال الفترة الأخيرة.

وتشمل مجموعة أدوات الاحتيال المالي والمصرفي وسائل الاحتيال الإلكتروني والمكالمات الهاتفية ورسائل الجوال وعمليات التزوير وعمليات التحويل "غير الصحيحة"، وإساءة استخدام بطاقات السحب الآلي أو بطاقات الائتمان، والعمليات التي تشمل تزييف العملة، السرقة، الاختلاس، العروض المالية الوهمية، وغسل الأموال

جدول 7: عمليات الاحتيال في المملكة العربية السعودية

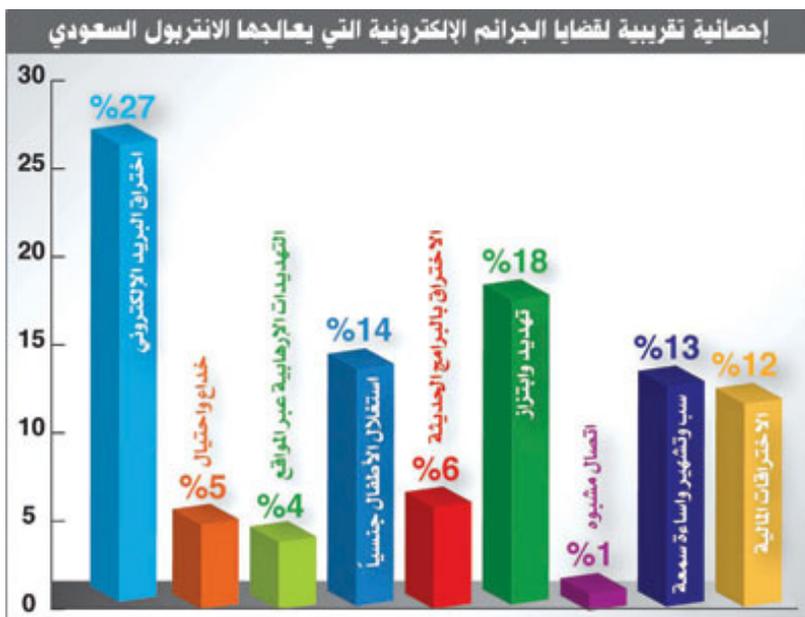
النوع	طريقة الاحتيال	حماية العميل
الاحتيال عبر الهاتف	تكثر المكالمات الهاتفية المجهولة الهوية، والتي يدعي من خلالها المتصل أنه موظف بنك ويطلب من العميل تزويده بمعلوماته الشخصية وبياناته المصرفية عبر الهاتف	تجنّب التجاوب مع طلبات المجهولين والمحافظة على سرية الأرقام والبيانات الشخصية
الاحتيال عبر الإنترنت	- استلام بريد الكتروني من جهة مجهولة الهوية تدعي تحويل مبلغ كبير من الخارج وتطلب مساعدة العميل؛ - تلقي بريد إلكتروني أو رسالة نصية تصل إلى العميل من جهة غريبة تزعم فوزه بجائزة عينية وتشتط على إرسال بياناته المصرفية أو الشخصية لاستلام الجائزة؛ - مواقع إنترنت غريبة أو مشبوهة تدعي بيع منتجات أو تقديم خدمات وتطلب من العميل رقم بطاقته الائتمانية	تجنّب التعامل مع مواقع الإنترنت المجهولة الهوية، وعدم الاستجابة للرسائل الإلكترونية والنصية المشبوهة، وحذفها فوراً من البريد الإلكتروني والجوال
الاحتيال عبر الإعلانات المطبوعة	تزايد إعلانات تسديد الديونيات ومنح التمويل للمشاريع الصادرة عن جهات وأفراد مشبوهين وغير نظاميين	تجنّب الاستجابة إلى هذه الإعلانات والملصقات الصادرة عن شركات مجهولة أو جهات مشبوهة
الاحتيال من مجهول	لا تقتصر عمليات الاحتيال على الاتصالات الهاتفية أو الإنترنت؛ بل تشمل أيضاً المواقف الشخصية التي قد يتعرض لها العميل في أماكن متعددة؛ من بينها ما يلي: - أن يعرض موظفو نقاط البيع على العميل المساعدة في إدخال الرقم السري لبطاقته؛ - أن يعرض شخصاً مجهولاً على كبار السن المساعدة في استخدام الصراف الآلي.	تجنّب الثقة المفرطة بالآخرين والمحافظة على سرية الأرقام والبيانات الشخصية

وتشير إحصاءات الإنترنت السعودي إلى أن قضايا اختراق البريد الإلكتروني تصدرت مجمل قضايا الجرام الإلكتروني بما نسبته 27%، كما بلغت قضايا التهديد والابتزاز عن طريق الإنترنت ما نسبته 18% من مجمل قضايا الجرائم الإلكترونية، بينما سجلت

واقع وتحديات الأعمال المصرفية الإلكترونية المملكة العربية السعودية أنموذجاً

قضايا استغلال الأطفال جنسياً ما نسبته 14%، ووصلت قضايا التشهير وإساءة السمعة إلى 13%، في حين سجلت قضايا الاختراقات المالية 12%، بينما وصلت نسبة الاختراق الإلكتروني بواسطة برامج خبيثة ما قدره 6%، فيما بلغت نسبة الخداع والاحتيال إلكترونياً 5%، ووصلت نسبة التهديدات الإرهابية عبر المواقع 4%، بينما لم تتجاوز شكاوى الاتصالات المشبوهة نسبة 1%.

شكل 11:



المصدر: الاقتصادية الإلكترونية، السعودية، 25/7/2012، ع 6.862، في الموقع الإلكتروني:
http://www.aleqt.com/2012/07/25/article_677367.print

جهود المملكة العربية السعودية في مكافحة الجرائم الاقتصادية والمصرفية الإلكترونية:

قامت المملكة العربية السعودية خلال الأعوام الماضية بدور كبير في مكافحة الجرائم الاقتصادية وعمليات الاحتيال المالي والمصرفي؛ نستعرضها فيما يلي⁸:
إنشاء وحدة التحريات المالية عام 2006 لتقوم بدور تلقي البلاغات في اشتباهاة عمليات غسيل الأموال وتمويل الإرهاب والتحقيق فيها؛
تشكيل لجنة دائمة لمكافحة غسل الأموال؛
تطبيق التوصيات 9+40 المتعلقة بمكافحة عمليات غسيل الأموال، والتوصيات التسع

الخاصة بتمويل الإرهاب الصادرة عن مجموعة العمل المالي (Financial Action Task Force - FATF)؛
استضافة المملكة للعديد من المؤتمرات والندوات والدورات التدريبية المحلية والدولية ذات العلاقة بمكافحة عمليات غسل الأموال؛
استكمال متطلبات التقييم المشترك الذي تم إجراؤه للمملكة من خلال مجموعة العمل المالي (FATF) ومجموعة العمل المالي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENAFATF) في الربع الأول من عام 2009 لتنظيم إجراءات مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب؛
مشاركة المملكة في عضوية مجموعة العمل المالي (FATF) لمكافحة عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب من خلال عضوية مجلس التعاون الخليجي؛
تطبيق قواعد وإجراءات الإفصاح عن المبالغ المالية والنقدية والمعادن الثمينة عند المغادرة أو القدوم من وإلى المملكة؛
إصدار تعليمات خاصة بالتعامل بالشيكات؛
الاستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد؛
حساب إبراء الذمة؛
إصدار نظام مراقبة البنوك؛
إدراج قضايا الاحتيال المالي ضمن قائمة الجرائم الموجبة للتوقيف وربط الإفراج فيها بإنهاء الحقوق؛
التزام المملكة باتفاقية فينا عام 1988 لمكافحة الاتجار في المخدرات والمؤثرات العقلية؛
الالتزام بالاتفاقية العربية لمكافحة الإرهاب لعام 1998؛
الموافقة على الدخول في معاهدة منظمة المؤتمر الإسلامي لمكافحة الإرهاب لعام 1999؛
إصدار إرشادات أمن المصرفية عبر الإنترنت 2001؛
التزام المملكة بكافة متطلبات قرارات مجلس الأمن المتعلقة بمكافحة تمويل النشاطات الإرهابية ذات الأرقام (1456-1455-1390-1373-1368-1333-1267)؛
إقرار الاتفاقية الدولية لقمع تمويل الإرهاب (قرار مجلس الأمن 1373)؛
إصدار نظام لمكافحة عمليات غسل الأموال في عام 2003؛
إصدار اللائحة التنفيذية لنظام مكافحة عمليات غسل الأموال في عام 2005؛
تنظيم المؤتمر الدولي الاول لمكافحة الإرهاب في عام 2005؛
حظر وزارة الثقافة والإعلام نشر إعلانات تسديد الديون التي يدعي أصحابها تسديد القروض المصرفية النقدية واستخراج قروض جديدة بفوائد أقل؛
إصدار هيئة السوق المالية لنظام حوكمة الشركات؛

إصدار هيئة السوق المالية لقواعد مكافحة عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب؛
إصدار نظام مكافحة الجرائم المعلوماتية 2007؛
إصدار نظام للتعاملات الإلكترونية 2007؛
إصدار نظام لمكافحة الغش التجاري 2008؛
إصدار نظام لمكافحة الرشوة 1992؛
إصدار النظام الجزائي الخاص بتزيف وتقليد النقود 1977.

كما قامت مؤسسة النقد العربي السعودي بدور فعال في مجال مكافحة عمليات غسل الأموال والاحتيايل المالي والمصرفي؛ وهي:
إصدار قواعد لفتح الحسابات؛

التعميم على البنوك المحلية باستخدام المعيار الثنائي للتحقق من الهوية؛
إصدار قواعد الخدمات المصرفية الإلكترونية؛

إصدار دليل لمكافحة عمليات الاختلاس والاحتيايل المالي؛

إصدار دليل بقواعد تشغيل البطاقات الائتمانية، إضافة إلى التركيز على تحسين الشفافية ومستوى المعلومات المقدمة للعملاء وضمان السلوك السليم في السوق، وحماية حاملي البطاقات الائتمانية من خلال وضع إطار عام لعملية الإصدار والضوابط المتعلقة بالنشاط؛

القيام بفحص جميع البنوك المحلية للتأكد من توافر الأنظمة الرقابية والأمان للعمليات المصرفية من خلال الهاتف المصرفي؛

دراسة الشكاوى التقنية المتعلقة بالخدمات المصرفية عن طريق الإنترنت؛

تطوير ضوابط لتعزيز أمن العمليات المصرفية من خلال الهاتف المصرفي؛

تزويد البنوك بالمقترحات التي تساعد في عملية الوقاية من التعرض والاستغلال في تنفيذ جرائم غسل الأموال وتمويل الإرهاب؛

دراسة بعض الجوانب والإجراءات الأمنية لأنظمة الخدمات المصرفية الإلكترونية التي تقدمها البنوك لعملائها، وبناء على ذلك تم توجيه البنوك بإضافة وتعديل بعضاً منها لتتواءم مع أحدث وسائل الحماية الأمنية في هذا الشأن لضمان توفير المزيد من الأمان لحسابات عملاء البنوك؛

إصدار دليل خاص بتعليمات عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب لشركات التمويل؛
إصدار عدد من القواعد العامة للبنوك التجارية العاملة في المملكة لمكافحة عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب في عام 1995؛

إصدار قواعد عامة لمكافحة عمليات غسل الأموال وتمويل الإرهاب لشركات التأمين في عام 2008؛

نشر الوعي التام بالجرائم المالية وسبل مكافحتها من خلال عقد عدد من الدورات التدريبية المتخصصة للقضاء من وزارة وديوان المظالم؛

عقد العديد من الدورات التدريبية الموجهة لموظفي البنوك وشركات التأمين؛
عقد دورات وبرامج تدريبية خاصة لمنسوبي الهيئات الأمنية وجرائم مكافحة عمليات
غسل الأموال وتمويل الإرهاب؛
إنشاء وحدات لمكافحة عمليات غسل الأموال (AML) وتمويل الإرهاب (CTF)؛
تطبيق قواعد التعامل مع الحسابات المصرفية "أعرف عميلك" (KYC)؛
إنشاء وحدات لشكاوى العملاء؛
تطبيق المعيار الثنائي للتحقق من الهوية في أبريل 2010؛
إرسال رسائل قصيرة للعملاء بالعمليات المدينة على هواتفهم المحمولة؛
تدعيم البنوك لأنظمتها الحاسوبية والمعلوماتية بأحدث وسائل الحماية المتوافرة على
مستوى العالم في مجال أمن المعلومات وحمايتها؛
إصدار قواعد خدمات الدفع المسبق في المملكة العربية السعودية؛
إنشاء لجنة للإعلام والتوعية المصرفية تحت مسمى «لجنة الإعلام والتوعية المصرفية في
البنوك السعودية»؛ تعنى بتوعية عملاء البنوك وأفراد المجتمع بالمستجدات والمتغيرات
التي تطرأ على القطاع المصرفي في السعودية، علاوة على توعيتهم بأساليب الاحتيال
المالي والمصرفي المختلفة، وسبل الوقاية منها؛
توعية البنوك لعملائها بعمليات الاحتيال المالي والمصرفي، وسبل الوقاية منها من خلال
استخدام القنوات المصرفية المختلفة؛
إطلاق حملات توعية مشتركة بين البنوك بعمليات الاحتيال المالي والمصرفية، وسبل
الوقاية منها مثل: حملة (مرتاح البال، لا تفشيها).
كما أصدرت مؤسسة النقد العربي السعودي «قواعد خدمات الدفع المسبق في المملكة
العربية السعودية» في مارس 2012؛ ضمن خطتها الرامية لنشر الخدمات المصرفية
الإلكترونية وتوفير بطاقات نقد إلكتروني؛ حيث يتم التركيز في المرحلة الأولى على
البطاقات ذات الاستخدام المفتوح المقبولة في كافة أجهزة الصرف الآلي ونقاط البيع،
وفي مرحلة لاحقة تقديم الخدمة المقيّدة (التي تتيح استخدام البطاقات لدى جهة معينة
خاصة أو عامة مثل: بطاقات النقل العام، بطاقات المحلات التجارية)، وكذلك الخدمة
المحدّدة (التي تحصر استخدام بعض البطاقات في قطاعات محددة مثل: بطاقات محطات
الوقود).

وتتعدّد أنواع البطاقات التي يمكن إصدارها مثل: بطاقات الرواتب، وبطاقات الأسرة،
وبطاقات الطلبة وبطاقات الزوار...؛ على النحو الذي يوضّحه الجدول التالي:

جدول 8: المالك المستفيدون من أرصدة الحسابات المسبوقية الدفع

المالك المستفيد Beneficial Owner	حامل البطاقة Cardholder	جهة متعاقدة Contracting entity	طرف الحساب Account Party نوع الحساب Account Type
عامل Employee	عامل Employee	رب العمل Employer	بطاقة رواتب (Payroll Card)
طفل Child	طفل Child	وصي Guardian	بطاقة قاصر (تحت سن ١٨ سنة) Youth Card (U18)
الطالب Student	الطالب Student	الجامعة/الطالب University/Student	بطاقة طالب (Student Card)
زائر Visitor	زائر Visitor	لجنة / زائر Committee/visitor	بطاقة زيارة (مثال: حج و/أو عمرة) Visitor Card (e.g. Hajj and/or Umrah)
رب الأسرة Householder	موظف محلي Domestic Staff	رب الأسرة Householder	بطاقة أسرة (Household Card)
شركة Company	موظف الشركة Co. Employee	شركة Company	بطاقة شركة (بطاقة مصروفات نظرية) Company Card (Petty Cash)
مستفيد من الضمان Welfare Recipient	مستفيد من الضمان Welfare Recipient	الحكومة Government	بطاقة ضمان اجتماعي (Welfare Card)
حامل البطاقة Cardholder	حامل البطاقة Cardholder	تاجر Merchant	بطاقة هدية (Gift Card)
حامل البطاقة Cardholder	حامل البطاقة Cardholder	حامل البطاقة Cardholder	بطاقة أغراض عامة (General purpose Card)

الدفع المسبق في المملكة العربية السعودية»،

مارس 2012، ص: 41.

جهود البنوك السعودية في مجال التوعية بالمصرفية الإلكترونية:

تشير الإحصاءات إلى أن شكاوى عمليات الاحتيال المالي والمصرفي التي تتلقاها البنوك

السعودية تبلغ 4.800 شكوى سنوياً؛ من بين تريليون عملية مصرفية تنجزها البنوك⁹.

وقد شرعت «لجنة الإعلام والتوعية المصرفية في البنوك السعودية» ومنذ نشأتها في

أواخر عام 2006 بإطلاق حملات منظمة للتوعية بالأسس والمعايير السليمة لاستخدام

القنوات المصرفية الإلكترونية والبطاقات المصرفية والائتمانية، وسبل الوقاية من

محاولات الاحتيال المالي والمصرفي؛ حيث حظيت تلك الحملات عبر مراحلها الأربع (حملة

البنوك السعودية للتوعية المصرفية 2009، حملة مرتاح البال 2010، حملة لا تفشيها 2011

و2012) بتفاعل لافت من قبل عملاء البنوك السعودية ووسائل الإعلام المحلية المختلفة

وبقية أفراد المجتمع.

لقد تم تنفيذ أربع حملات توعوية بعمليات النصب والاحتيال المالي والمصرفي خلال الأعوام 2009 و2010 و2011 وأحدثها حملة «لا تفشيها» لعام 2012 والتي من بين أهدافها مايلي¹⁰:

التعريف بالعمليات الاحتيالية التي يتبعها المحتالون وسبل الوقاية منها؛
بيان الأضرار التي تلحق بمن يتجاوب مع هذه الأنواع من عمليات الإحتيال؛
التأكيد على ضرورة قيام المستهدف بتلك العمليات بإبلاغ الهيئات المسؤولة لمعرفة ماهية العملية وإخلاء المسؤولية.

ولعل اختيار «لا تفشيها» عنواناً لحملة التوعية بعمليات الاحتيال المالي والمصرفي؛ يرجع إلى حرص البنوك السعودية على توعية العملاء بأهمية الحفاظ على سرية البيانات الشخصية والمصرفية، وترشيد تداولها وعدم التهاون في الكشف عنها؛ نظراً لكونها تمثل مدخلاً رئيساً لمحاولات التحايل المالي. وقد أبدى عملاء البنوك السعودية تفاعلاً إيجابياً مع الرسائل التوعوية، وتجاوباً ملموساً مع إرشادات البنوك تجاه الآلية السليمة لاستخدام القنوات المصرفية الإلكترونية.

وتقوم أبرز الرسائل التوعوية لحملة "لا تفشيها" على أهمية حصر عمليات تحديث البيانات المصرفية للعملاء عبر فروع البنوك مباشرة، إلى جانب أهمية الحفاظ على سرية وخصوصية الأرقام والبيانات المصرفية والشخصية للعملاء، وعدم الإفراط بالثقة بالآخرين عبر تجنب التجاوب مع طلبات المجهولين لتسديد فواتير ورسوم الخدمات من حسابات العملاء، وتجاهل الرسائل الإلكترونية والمكالمات الهاتفية مجهولة المصدر. كما تدعو الرسائل التوعوية عملاء البنوك إلى أهمية تغيير الأرقام المصرفية السرية بصورة دورية خاصة عند العودة من الخارج مع مراعاة اختيار أرقام غير متسلسلة أو مكررة، والتأكيد على إبقاء جوال العميل المقيد لدى البنك في وضعية التشغيل عند السفر لاستقبال الرسائل المصرفية.

وشددت الرسائل التوعوية لحملة "لا تفشيها" على أهمية إبلاغ البنك عند فقدان العميل لبطاقته المصرفية أو الائتمانية بصورة فورية، مع الحرص على عدم التهاون والتساهل في استخدام البطاقات المصرفية والائتمانية أو الكشف عن الأرقام السرية الخاصة بها.

كما يأتي إطلاق الموقع الإلكتروني للبنوك السعودية¹¹ في مجال التوعية المصرفية ليضيف قيمة معرفية نوعية، ونافذة جديدة للتواصل مع عملاء البنوك السعودية وجميع أفراد المجتمع؛ بهدف رفع مستوى الوعي المصرفي لديهم، وتعزيز ثقافتهم المصرفية من خلال ما يوفره الموقع من معلومات ثرية تعزز من تفاعل البنوك مع العملاء، وتعكس عمق الجهود المشتركة التي تبذلها البنوك السعودية في هذا المجال، التزاماً بمسؤوليتها الاجتماعية تجاه أفراد المجتمع السعودي، وتماشياً مع دورها الحيوي في بناء بيئة مصرفية

معلوماتية آمنة وفاعلة.

ويشتمل الموقع الإلكتروني للبنوك السعودية على مجموعة متنوعة من البيانات والمعلومات الخاصة بتوعية عملاء البنوك وجميع أفراد المجتمع بمفاهيم العمل المصرفي، وبالحقائق والإرشادات المتعلقة بالاستخدامات الآمنة والسليمة للقنوات المصرفية الإلكترونية المختلفة والبطاقات المصرفية، بما في ذلك بطاقات الائتمان، انسجاماً مع جهود البنوك السعودية المشتركة لحماية حقوق العملاء وحصانتهم من عمليات الاحتيال المالي والمصرفي.

وقد أكدت البنوك السعودية على تحقيق انخفاض لافت في حجم بلاغات وشكاوى العملاء الناجمة عن استخدام القنوات الإلكترونية المصرفية المختلفة، ويعود ذلك إلى تزايد وعي العملاء بالمحاذير الموجهة من البنوك تجاه أساليب التحايل المالي والمصرفي، والتزامهم بتعليمات استخدام القنوات المصرفية الإلكترونية.

ومن الواضح أن البنوك السعودية أصبحت تتعامل مع مخاطر الاحتيال كمجموعة واحدة بعد أن كان كل بنك يتصرف بصورة منفردة، ومما لا شك فيه أن هذا التوجه يعزز ثقة العملاء بقدرة البنوك وجدارتها باتخاذ إجراءات فعالة وعملية لحمايتهم من المخاطر التي تدخل ضمن الجرائم المصرفية الإلكترونية.

ولكي تضمن مؤسسة النقد العربي السعودي أن البنوك العاملة في المملكة تقوم بتوفير الحماية الكافية للمعلومات الخاصة بعملائها، وتقليل حالات الاحتيال، وإدارة المخاطر المتعلقة بالمصرفية الإلكترونية، وأيضاً تقليل عدد الشكاوى من مستخدمي المصرفية الإلكترونية، ووضع برامج توعية وتثقيف العملاء؛ فقد أصدرت المؤسسة قواعد وإرشادات تنظم التعاملات المصرفية الإلكترونية في البنوك¹²؛ حيث حددت من خلالها حقوق والتزامات البنوك والعملاء فيما يتعلق بجميع التعاملات المصرفية الإلكترونية، إضافة إلى تحديدها المخاطر المرتبطة بذلك النوع من التعاملات وسبل الوقاية منها والتغلب عليها.

وإدراكاً من هيئة السوق المالية بالمملكة العربية السعودية بأهمية التوعية المالية؛ فقد فتحت قناة جديدة في هذا الجانب تتمثل في إصدارها مجلة «المستثمر الذكي» موجهة إلى الأطفال؛ نظراً لحاجة النشء إلى جرعات توعوية في قطاع المال والاستثمار¹³ من خلال المحافظة على معلوماتهم ومعلومات أسرهم الشخصية والمالية وعدم إفشائها للأخريين؛ بهدف حمايتهم من التعرض لعمليات ابتزاز معلوماتي أو احتيال مالي؛ وذلك بهدف تأسيس جيل واعٍ ماليًا وتهيئته للتفاعل الإيجابي مع المجتمع في شؤون التعاملات المالية.

ويُعد برنامج «المستثمر الذكي» من البرامج المعرفية التفاعلية التي تُعنى بتنمية قدرات الطفل المالية ونشر ثقافة التعاملات المالية السليمة لدى الأبناء؛ حيث يشرف على هذه المجلة نخبة من المختصين بالشأن التربوي والمالي والنفسي وشؤون الأسرة، كُتبت

بلغة ميسرة تناسب الفئة المستهدفة (طلاب المرحلتين الابتدائية والمتوسطة)، وتصابح موادها التحريرية والتوعوية رسومات وصور تتفق مع هدفها الذي يركز على إيصال أكبر عدد ممكن من رسائل التوعية المالية في قالب مبسط مناسب للفئة العمرية المتلقية¹⁴.

الخاتمة

لقد حققت المملكة العربية السعودية خلال الأعوام الماضية إنجازات نوعية في تطوير بنيتها التحتية وشبكة فروعها المصرفية ومنظومتها التقنية، كما طورت أنظمة مدفوعاتها الإلكترونية بما يتفق مع أحدث المعايير الدولية، مثل: نظام غرف المقاصة الإلكترونية ACH، وشبكة المدفوعات السعودية SPAN، ونظام التحويلات المالية الإلكترونية SARIE، ونظام سداد لخدمات تسديد رسوم وفواتير الخدمات العامة SADAD... إن متطلبات المرحلة الحالية تستدعي التركيز على تحفيز مفهوم «الابتكار الإلكتروني» لتقديم جيل جديد من المنتجات والخدمات المصرفية الإلكترونية وأدوات الدفع المصرفية القادرة على الاستجابة لاحتياجات السوق والعملاء المتنامية؛ الأمر الذي سيؤدي إلى الارتقاء بالمجتمع السعودي وتحوله إلى مجتمع مصرفي إلكتروني. ولا شك أن أبرز التحديات القائمة التي تواجه القطاع المصرفي السعودي خلال المرحلة القادمة تكمن في مدى قدرته على توفير موارد بشرية مؤهلة للاستثمار في التقنية المصرفية بالموازاة مع تضافر الجهود المشتركة بين الهيئات المعنية بضمان أمن وسلامة المعلومات والمعاملات المصرفية الإلكترونية؛ الأمر الذي سيؤدي إلى التوجه نحو بيئة تعاملات إلكترونية آمنة وفاعلة في المملكة العربية السعودية.

الهوامش والإحالات

1 See: Committee on Payment and Settlement Systems, "Payment systems in Saudi Arabia", Bank for International Settlements, Switzerland, 2003, pp. 8-12

2 راجع: الموقع الإلكتروني لمؤسسة النقد العربي السعودي: <http://www.sama.gov.sa>

3 راجع: مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، 2012، ص: 45.

4 راجع: الموقع الإلكتروني لمؤسسة النقد العربي السعودي: <http://www.sama.gov.sa>

5 راجع: نظام سداد للمدفوعات، نشرة المدفوعات، ع1، فبراير 2007، ص: 3.

6 راجع: الموقع الإلكتروني لنظام سداد:

<http://www.sadad.com/Arabic/history/Pages/Vission--Mission.aspx>

7 مؤسسة النقد العربي السعودي، «التقرير السنوي الثامن والأربعون»، مرجع سابق، ص: 49.

8 راجع: طلعت زكي حافظ، «دور الإعلام في الوقاية من جريمة الاحتيال المالي»، في الحلقة العلمية

- حول: الظواهر المستجدة للاحتيال المالي وسبل مكافحتها، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 14-16/2/2011، ص: 12-17.
- 9 راجع: الرياض الاقتصادي، السعودية، في الموقع الإلكتروني: <http://www.alriyadh.com/2011/07/03/article647161.html>
- 10 راجع: الموقع الإلكتروني: <http://www.saudi-banks.info/ar/web/antifraud/home>
- 11 راجع: الموقع الإلكتروني: <http://www.saudi-banks.info/home>
- 12 راجع: إدارة التقنية البنكية، «قواعد الخدمات المصرفية الإلكترونية»، مؤسسة النقد العربي السعودي، أبريل 2010، ص: 1-46.
- 13 راجع: الموقع الإلكتروني لهيئة السوق المالية: www.cma.org.sa
- 14 راجع: الموقع الإلكتروني لبرنامج المستثمر الذكي: <http://www.smart.investor.net>

مساهمات القطاع الفلاحي في التنمية المحلية في الجزائر

ولاية معسكر نموذجا

د. بوسعدة سعيدة ، أ. مستوي عادل
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
جامعة الجزائر 3

الملخص:

لقد أصبحت التنمية الاقتصادية مسألة اجتماعية وسياسية تحتل مكانا بارزا في الأمور العالمية، كذلك غدت دراسة التنمية المحلية ومشاكلها تحتل اليوم مركز الصدارة في النقاش العالمي والإقليمي، إذ أن غالبية بلدان العالم الثالث على غرار الجزائر عانت من نكسات متكررة لجهودها المبذولة في تنشيط تنميتها المحلية المدعومة، فلا بد لهذه البلدان من الاعتماد على مواردها وإمكانياتها الخاصة لتعزيز تنميتها خاصة في المناطق الريفية.

حيث أصبحت المشكلة الرئيسية تتمثل في تحريك الموارد المحلية واستعمالها بفعالية، من خلال إستراتيجية «التنمية من القاعدة إلى القمة»، كما تقتضي التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتعددة الجوانب أن يعاد التأكيد مجددا على القطاعات المحركة لها ولعجلة النمو على غرار القطاع الفلاحي.

إذ يعتبر هذا الأخير المحرك الأساسي لأية تنمية كانت خاصة المحلية منها وذلك لكونه قطاع إنتاجي من جهة، وقطاع تمويلي من جهة أخرى، وكذلك قطاع تمويني لبقية القطاعات.

الكلمات المفتاحية: السياسات الفلاحية، التنمية المحلية، القطاع الفلاحي، التشغيل.

Résumé:

Le développement économique est une affaire politique et sociale, et l'étude du développement local et ses problèmes occupe une place centrale dans les débats mondiaux et régionaux, car la plupart des pays du tiers monde -comme l'Algérie- ont subi des échecs répétés dans le domaine du développement locales subventionné, ces pays doivent compter sur leurs propres ressources pour renforcer leurs développement,

notamment dans les zones rurales.

Le principal problème figure dans la mobilisation des ressources locales et leur utilisation de façon efficace, à travers une stratégie de développement de la base au sommet. le développement économique multi forme consiste à valoriser les secteurs considères comme moteur de croissances tel que le secteur agricole.

En effet, Ce dernier (le secteur agricole) est considéré comme le moteur principal de tout développement notamment local, et ce vu qu'il est un secteur productif d'un part, et un secteur financier et approvisionneur pour le reste des secteurs d'autre part

Mots clés: politiques agricoles, le développement local, le secteur agricole, l'emploi

تمهيد:

يحتل القطاع الفلاحي مكانة هامة في اقتصاد أي بلد، حيث يمثل هذا القطاع الركيزة الأساسية للتنمية المحلية بأبعادها الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية وذلك باعتباره دعامة أساسية للقاعدة الاقتصادية لتلك التنمية؛ خاصة الريفية منها، لاسيما من خلال استثمار الموارد الطبيعية المتاحة، توفير فرص التشغيل، وتوفير المواد الأولية للتصنيع والصناعة الغذائية، بالإضافة إلى تحقيق الاكتفاء الذاتي والأمن الغذائي.

والعكس، أي عدم فعالية القطاع الفلاحي سوف يكلف اقتصاد البلد الكثير، فالفاتورة الغذائية تزداد ثقلا نتيجة لتزايد استيراد المواد الغذائية، والتي تشكل بدورها عائقا ماليا في وجه نمو القطاعات الاقتصادية الأخرى. وعليه فأى غياب أو ضعف في السياسة الزراعية لأي بلد سوف يؤدي إلى ركود اقتصادي.

من هذا المنطلق، وبهدف النهوض بالفلاحة الجزائرية انتهجت الدولة عدة سياسات في هذا المجال ضمن مخططات التنمية المحلية لتحسين الوضع الاقتصادي لاسيما من خلال توفير فرص التشغيل، تحسين ميزان التجاري عن طريق تحقيق الاكتفاء الغذائي و زيادة عائدات الصادرات الفلاحية وتوفير فرص الاستثمار والتنمية، ومن هنا تدخل الفلاحة كأحد العناصر الأساسية لمساهمات التنمية المحلية في الجزائر، وعليه يمكن صياغة إشكالية هذا البحث في السؤال الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم القطاع الفلاحي في تحقيق أهداف التنمية المحلية في الجزائر؟

- تقودنا هذه الإشكالية للإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:
- ما هي أهم السياسات الفلاحية التي مريها القطاع الفلاحي في الجزائر؟
 - ما مدى مساهمة القطاع الفلاحي في التنمية المحلية في الجزائر؟
 - ما هو واقع التجربة الفلاحية المحلية لولاية معسكر وما هو دورها التنموي؟

أولا: القطاع الفلاحي الجزائري في ظل التحولات الاقتصادية الحالية.

لقد أعطت الحكومة الجزائرية بعض الأهمية للقطاع الفلاحي، حيث رسمت خطة عملية ترمي إلى تحقيق التوازن والاستقرار الغذائي، وذلك عن طريق تشجيع القطاع الفلاحي وتوفير التسهيلات اللازمة للفلاحين، وعليه شهد القطاع الفلاحي في الجزائر تحولات وفق البرامج الاقتصادية المنتهجة في الجزائر خلال الفترة (2013-1990) وذلك كما يلي:

1 - السياسات الفلاحية المنتهجة في الجزائر خلال الفترة (2000-2013):

لقد اتخذت الدولة الجزائرية في الآونة الأخيرة (خلال الفترة 2000-2013) مجموعة من الإجراءات، التشريعات والقوانين للنهوض بالقطاع الفلاحي، وهي تمثل في نفس الوقت

أسلوب إدارة الدولة للقطاع الفلاحي في سبيل تحقيق أهداف محددة تضمنها كل من البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية الممتد على الفترة (2000-2004) و سياسة التجديد الفلاحي والريفي للفترة (2007-2013).

1-1 البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (2000-2004): يعتبر البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية إستراتيجية كلية تهدف إلى تطور وزيادة فعالية القطاع الفلاحي، وهو مبني على سلسلة من البرامج المتخصصة والمكيفة مع المناخ الفلاحي الجزائري⁽¹⁾، ولقد بدأت الجزائر من خلال وزارة الفلاحة والتنمية الريفية تنفيذ هذا البرنامج منذ سنة 2000 تحت عنوان الأمن الغذائي الدائم، مباشرة من خلال الصندوق الوطني للضبط والتنمية الفلاحية بدون فوائد⁽²⁾.

إذ يهدف هذا البرنامج إلى التحسين المستديم لمستوى الأمن الغذائي الذي تصبو الدولة من خلاله إلى تمكين السكان من اقتناء المواد الغذائية حسب المعايير المتفق عليها دولياً، و تحسين مستوى تغطية الاستهلاك بالإنتاج الوطني، وكذا تنمية قدرات الإنتاج للمدخلات الفلاحية من بذور وشتائل، و الاستعمال العقلاني للموارد الطبيعية، بهدف إحداث تنمية مستدامة. وتحسين مداخل وظروف معيشة الفلاحين، ترقية المنتجات ذات الامتيازات بهدف تصديرها فضلاً عن حماية التشغيل الفلاحي وزيادة قدرات القطاع الفلاحي في خلق مناصب شغل⁽³⁾ وهذا كله بهدف تحسين وعصرنة القطاع الفلاحي.

ولقد تم توسيع هذا المخطط وإعطائه بعد ريفي أي انتقل من المخطط الوطني للتنمية الفلاحية إلى المخطط الوطني للتنمية الفلاحية والريفية (2007-2003)⁽⁴⁾ عملاً بمبدأ إدماج الأنشطة الأخرى من التنمية المحلية.

ويتمحور البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية حول تحفيز وتدعيم المستثمرين الفلاحيين من أجل:

- تنمية المنتجات الملائمة للمناطق الطبيعية بهدف تكثيف وادماج الصناعات الغذائية حسب الفروع؛

- تكييف أنظمة استغلال الأراضي في المناطق الجافة وشبه الجافة وتلك المهدة بالجفاف بتحويلها لصالح زراعة الأشجار المثمرة وزراعة الكروم وتربية المواشي وأنشطة أخرى ملائمة، مع التركيز على إنتاج الحبوب في المناطق المعروفة بقدراتها العالية؛

- تطوير الإنتاج الزراعي والحيواني كافة وكذلك المنتجات ذات الاستهلاك الواسع والمنتجات ذات المزايا النسبية والموجهة للتصدير. وكذا زيادة معدل نمو الفلاحة الصناعي؛

- الحفاظ على العمالة الفلاحية وزيادة طاقة الإنتاج الفلاحي بزيادة حجم العمالة مع تشجيع الاستثمار الفلاحي؛

- تحسين شروط الحياة والمداخل الفلاحية، والاستقرار السكاني؛

- تحسين الميزان التجاري الفلاحي والتحضير لاندماج الفلاحة الجزائرية في المحيط العالمي (الوحدة الأوروبية...)
- تحسين مساحة الأراضي الفلاحية المستغلة والمسقية؛
- رفع نسبة التشجير من 11% إلى 14% في شمال البلاد⁽⁵⁾؛
- إعادة الاعتبار للأصل الطبيعي لمختلف مناطق البلاد، ومكافحة التصحر؛
- توسيع المساحة المخصصة للفلاحة عبر استصلاح الأراضي الفلاحية عن طريق الامتياز حيث قدرت المساحة التي تم انجازها في المرحلة الأولى من هذا البرنامج بـ 600000 هكتار.
- من جهة أخرى ، يركز البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية بالإضافة إلى الإدارة الفلاحية والمعاهد التقنية، على مجموعة من المؤسسات الجديدة والتعاضديات الفلاحية . كما أن تنفيذه يتم وفق نظام تعاوني متجدد، إذ يتم تنفيذ المشاريع (تكثيف، تحويل الأنظمة الزراعية، استصلاح الأراضي عن طريق الامتياز بدعم من طرف صناديق خاصة (الصندوق الوطني للضبط والتنمية الفلاحية وصندوق استصلاح الأراضي عن طريق الامتياز).
- ولبلوغ الأهداف المحددة لبرنامج التنمية الفلاحية، فإن الوزارة الوصية بالقطاع عملت على تطوير عمليات تأطير وتنشيط البرامج عبر ما يلي:
- دعم وتطوير الإنتاج الوطني والإنتاجية في مختلف فروعها؛
- تكييف أنظمة الإنتاج الفلاحي؛
- استصلاح الأراضي عن طريق الامتياز؛
- إعداد برنامج وطني للتشجير؛
- القيام بعملية استصلاح الأراضي بالجنوب.
- ولعل من أهم انجازات البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (2004-2000) ما يلي :
- توسيع مجالات الاستثمار الفلاحي بجميع الفروع الفلاحية النباتية منها و الحيوانية؛
- توفير البنى التحتية للمناطق الريفية كالكهرباء والطريق وغيرها ؛
- حماية الغابات وتوسيعها؛
- توسيع الأراضي الفلاحية والرعيية وإنشاء شبكات الري وتصريف المياه ؛
- تقديم خدمات المساندة للإنتاج الفلاحي والمتمثلة في البحوث والإرشاد والتدريب؛
- المتابعة الصحية الحيوانية والنباتية ؛
- إنشاء الصناديق المدعمة للتنمية الفلاحية والتي نذكر منها: الصندوق الوطني للتنمية الفلاحية ليتحول في سنة 2000 إلى الصندوق الوطني للضبط والتنمية الفلاحية، و الصندوق الوطني لتنمية الاستثمار الفلاحي⁽⁶⁾.

1- 1 سياسة التجديد الفلاحي والريفي (2013-2007): سياسة التجديد الريفي هي السياسة المنتهجة من طرف الدولة بغرض تحسين الأوضاع في الأرياف، حيث تركز سياسة التجديد الريفي على الأمن الغذائي للأسر الريفية وإعادة التوازن البيئي وتحسين ظروف حياة سكان الريف وكذا زيادة استقرارهم، وذلك باعتبارها محاور ذات أولوية في مجال التنمية الريفية.

لقد شمل إعداد سياسة التجديد الريفي خمسة مراحل هي⁽⁷⁾:

- المرحلة الأولى (2003-2002): تشخيص واستشارة (عرض ما تم من دراسات وسبر آراء وزيارات للميدان وحاجات وأمال السكان) و تم تقديم النتائج في مجلس الحكومة جويلية 2003؛

- المرحلة الثانية (2003- 2004): خبرة النتائج وصياغة مشروع الإستراتيجية الوطنية للتنمية الريفية المستدامة؛ المقدم من طرف الوزير المنتدب المكلف بالجماعات المحلية والوزير المنتدب المكلف بالتنمية الريفية، للولايات على مستوى الجماعات المحلية؛

- المرحلة الثالثة (2004- 2005): وتم فيها تنفيذ الإستراتيجية الوطنية للتنمية الريفية المستدامة على أساس تجريبي، و كذا إنجاز الولايات لإستراتيجياتها للتنمية الريفية المستدامة واستغلال معلومات المرحلة التجريبية؛

- المرحلة الرابعة (2006): وتم فيها عرض سياسة التجديد الريفي (الرهانات والمفاهيم والقوة والمبادئ والإجراءات والمقاربات وأدوات التنفيذ والمتابعة والتقييم والبرمجة)، على مجلس الحكومة في فيفري 2006 ، مع القيام بتنصيب اللجنة الوطنية للتنمية الريفية و48 خلية لتنشيط التنمية للولاية في مارس 2006 وإنجاز وثيقة « التجديد الريفي » في أوت 2006.

- المرحلة الخامسة (2006): تضمنت المصادقة على سياسة التجديد الريفي من قبل رئيس الجمهورية، وبداية تنفيذها مدخل 2007.

ولعل من أهم المبادئ التوجيهية التي جاءت بها سياسة التجديد الريفي ما يلي:

- دعم شروط التنمية المنسجمة والمتوازنة؛
- دعم الترابط الاجتماعي ومكافحة التهميش والإقصاء؛
- دعم التكاملية ما بين العمران والريف؛
- تنظيم التآزر ما بين المشاريع والبرامج وتعاضد جهودها؛
- إقحام المجتمع المدني ودعم السياسة التساهمية؛
- بناء المشاريع بشكل تصاعدي (من الأسفل إلى الأعلى)؛

- دعم عمليات اللامركزية بحيث لا تلحق ضررا بمن هو عرضة لذلك ولاسيما في المناطق الريفية النائية جدا؛
- دعم المساواة والعدل في الحصول على الموارد (الإعلام والتمويل والموارد الطبيعية).
- كما أن سياسة التجديد الريفي تتجسد عبر تنفيذ المشاريع الجوارية المندمجة للتنمية الريفية من خلال أربعة أهداف رئيسية تتمثل في:
- عصنة القرى والأرياف والبوادي؛
- تنويع الأنشطة الاقتصادية؛
- حماية وتثمين الموارد الطبيعية؛
- حماية وتثمين التراث الريفي المادي والغير المادي.

2001-

1

(2014

لقد عانت الفلاحة في الجزائر الكثير من التهميش ولفترة طويلة، وبعد تحسن الوضع المالي في الجزائر خلال المرحلة الراهنة، رصدت الدولة الجزائرية ميزانيات معتبرة خلال الفترة (2001-2014) لمختلف القطاعات للنهوض بالاقتصاد الجزائري وتحقيق تنمية اقتصادية شاملة في مختلف القطاعات، وذلك ضمن ثلاث برامج أو مخططات تتمثل فيما يلي:

- برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي خلال الفترة (2001-2004)؛
- البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي (2005-2009)؛
- البرنامج الخماسي (2010-2014).

ويمكن قراءة مدى اهتمام الدولة بالقطاع الفلاحي من خلال تتبع نصيبه من البرامج التنموية السالفة الذكر ، و المبينة في الجدول الموالي:

الجدول رقم 1: حصة القطاع الفلاحي من البرامج والسياسات التنموية الاقتصادية في الجزائر خلال الفترة (2001-2014): (الوحدة: مليار دج)

السنة/ البرنامج	برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي	البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي	البرنامج الخماسي
الفترة	2001-2004	2005-2009	2010-2014
نصيب القطاع الفلاحي	65.4	312	1000
المجموع	525.0	4202.7	21214
نسبة نصيب قطاع الفلاحة	12.4%	7.424%	4.714%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: خلوفي عائشة وآخرون، « تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة على إستراتيجية تنمية الصادرات غير النفطية في الجزائر»، أبحاث المؤتمر الدولي حول: تقييم آثار برامج الاستثمارات العامة وانعكاساتها على التشغيل والاستثمار والنمو الاقتصادي خلال الفترة 2014-2001، 11/12 مارس 2013، جامعة سطيف1.

يتبن من الجدول أعلاه أن هناك ارتفاع في حجم الميزانية المرصودة للبرامج التنموية في الجزائر وذلك من 525 مليار دج (2001-2004) إلى 4202.7 مليار دج خلال (2009-2005) إلى 21214 مليار دج خلال الفترة (2014-2010)، بالمقابل هناك ارتفاع في حجم الميزانية المخصصة لتنمية القطاع الفلاحي وذلك خلال الأطوار الثلاث؛ من جهة أخرى، هناك انخفاض وتراجع في نسبة نصيب القطاع الفلاحي حيث أن هذه النسبة تراجعت من 12.4% خلال الفترة (2001-2004) إلى 7.424% خلال الفترة (2009-2005) إلى 4.714% خلال الفترة (2014-2010)، وهذا ما يفسر بتراجع دور الدولة في تدعيم القطاع الفلاحي مقارنة بالقطاعات الأخرى في الجزائر خلال الفترة (2014-2001).

1- أبرز توجهات تطور القطاع الفلاحي الجزائري خلال الفترة (2013-2000) وفي أفق 2014 :

إن من أبرز توجهات تطور القطاع الفلاحي الجزائري خلال الفترة (2014-2000) ما يلي⁽⁸⁾:

- تطور التسوية الهيكلية لمسألة العقار الفلاحي في إطار مقارنة شاملة ومنسجمة تشمل في الوقت ذاته الأراضي التابعة لأمالك الدولة والأراضي التابعة للخواص والأراضي الغابية وكذا طرق استغلالها بشكل عقلاني وأمن. وتجري عملية تحويل حق الانتفاع إلى حق الامتياز في ظروف حسنة؛

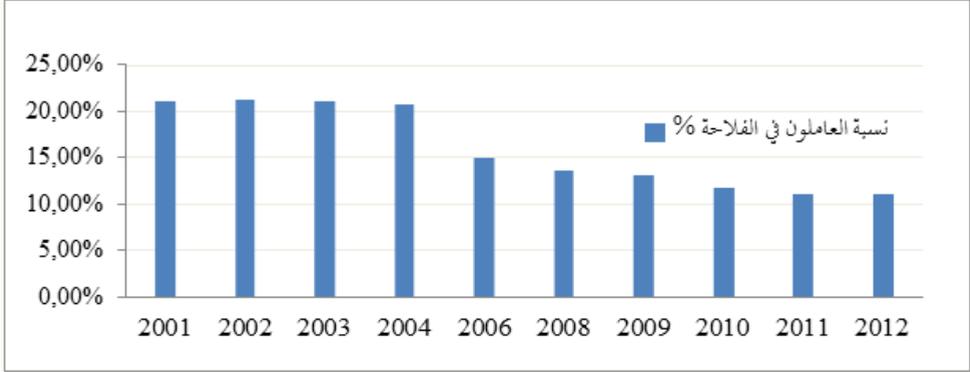
- وضع نظام لضبط المنتجات الفلاحية ذات الاستهلاك الواسع الذي تطلب تطوير قدرات جديدة لمراقبة الفروع وضمان مطابقتها لسلسلة من الإجراءات ذات الطابع المتنوع مما سمح بحماية مداخيل الفلاحين ومربي المواشي وكذا تشكيل مخزون لضمان استقرار الأسواق؛

وقد شملت سياسة التمويل البنكي والدعم خلال نفس الفترة على ما يلي:

- تعزيز التمويل المصرفي الذي يتم عن طريق توفير منتجات مالية ملائمة وتحفيزية موجهة لمرافقة الفلاحين والمربين في تنفيذ مشاريعهم الموسمية ومشاريع الاستغلال والاستثمار، وتتمثل المنتجات الجديدة الميسرة التي تم إطلاقها في قرض الرفيق وقرض التحدي والقروض الميسرة المحددة الأجل.

- تكييف سياسة الدعم المباشر الموجه للتجهيز و عصرنه المستثمرات التي تم استحداثها مؤخرا وتعزيز قدرات الإنتاج للمؤسسات الاقتصادية التي تساهم في تكثيف وتحويل

وتشمين وضبط المنتجات الفلاحية وتربية المواشي.
- تعزيز القدرات البشرية والدعم التقني للمنتجين.



أبرز تطبيق كل الإجراءات المدرجة ضمن برنامج التجديد الفلاحي والريفي مدى أهمية برنامج تعزيز القدرات البشرية والمساعدة التقنية التي تم إطلاقها في أكتوبر 2010. وإذ تشكل حماية البيئة المحور الرئيسي لسياسة التجديد الريفي فقد تم إيلاء أهمية خاصة لحماية الموارد الطبيعية (الأراضي والماء والموارد الجينية) وتعزيزها وتأمينها وكذا توسيع القاعدة الإنتاجية من خلال مكافحة التصحر ومعالجة الأحواض المنحدرة ، دعم تأهيل المساحات الفلاحية ، تسيير التراث الغابي وتوسيعه والحفاظ على الأنظمة البيئية الطبيعية.

ثانيا: درجة إسهام القطاع الفلاحي في التنمية المحلية في الجزائر:

للقطاع الفلاحي دور كبير في التنمية المحلية لاسيما في اقتصاديات البلدان التي تملك المقومات الفلاحية، والوسائل المتاحة والجزائر من البلدان التي تملك الموارد اللازمة التي تجعلها بلد فلاحى يحقق الاكتفاء الذاتي، وعليه يمكن توضيح مدى إسهام القطاع الفلاحي الجزائري في التنمية المحلية كما يلي:

1- دور القطاع الفلاحي في امتصاص البطالة بالجزائر:

يساهم القطاع الفلاحي بشكل أو بآخر في توفير مناصب شغل دائمة أو مؤقتة وفقا للنشاط الفلاحي المزاو؛ حيث أن للفلاحة دور كبير في توفير التشغيل والقضاء على البطالة، على غرار باقي القطاعات الاقتصادية. ويمكن توضيح مدى استيعاب قطاع الفلاحة للعمالمة بتتبع تطورات نسبة العاملين في القطاع الفلاحي من إجمالي العاملين في الجزائر، والذي يوضحه الشكل الموالي .

الشكل رقم 01: نسبة العاملين بالفلاحة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012).

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد:

la Banque mondiale, Agriculture et développement rural, sur le site : <http://www.banquemondiale.org/>, consulté le : 01.09.2013

يلاحظ من خلال الشكل السابق أن نسبة العمالة في قطاع الفلاحي الجزائري تناقصت بشكل تدريجي بدءا من سنة 2001 إلى غاية سنة 2012، إذ انخفضت نسبة العمالة في القطاع الزراعي من إجمالي المشتغلين بحوالي 1% خلال الفترة (2001-2004)، أي من 21,1% إلى 20,7% على التوالي، كما انخفضت نسبة العمالة بـ 6% خلال الفترة (2004-2006)، لتتخفف مجددا بثلاث درجات بالمائة خلال الفترة (2006-2012) أي من 14,9% إلى 11,00% على التوالي، حيث راهنت الحكومة وبشكل خاص على هذا القطاع لتحقيق الأمن الغذائي في غضون سنة 2012، لكن بعد سنة 2004 تقريبا شهد القطاع الزراعي هجرة معتبرة لليد العمالة، حتى سنة 2012 (أنظر الملحق رقم 1) ⁽⁹⁾ والتي تعتبر السنة التي شهدت أصغر نسبة، على الرغم من أنها كانت تندرج ضمن إستراتيجية التجديد الفلاحي والريفي.

من هنا يتبين أن هذه الإستراتيجية التي قامت بها الدولة لم تستقطب اليد العمالة في القطاع الفلاحي وبالتالي التخفيض من نسبة البطالة بل كانت بالعكس إستراتيجية النفور من هذا القطاع وتوسيع نسبة البطالة، وذلك لسبب الاعتماد على المكننة وانخفاض الأجور التي يتقاضاها العمال في هذا القطاع الذي لا توجد نصوص قانونية واضحة تحمي الأجراء وتنظم حياتهم المهنية.

ومما تقدم يمكن القول أن قطاع الفلاحة يساهم بامتصاص نسبة ضعيفة من العمالة في الجزائر مقارنة بقطاعات الخدمات والتجارة والأشغال العمومية والصناعة.

ووعيا من الدولة بدور هذا القطاع في دفع عجلة التنمية في البلاد عن طريق التشبيب وإنشاء مناصب شغل، اتخذت بعض الإجراءات⁽¹⁾ التي ترمي أهدافها الإستراتيجية إلى تحسين مستوى الأمن الغذائي والمشاركة القوية في تحقيق تنمية متوازنة ومتناسقة للأقاليم بدون أي إقصاء أو تهميش، مع المساهمة بشكل معتبر في تحسين ظروف المعيشة والعمل في كل الفضاءات الريفية. من جهة أخرى تركز هذه الإجراءات على أربعة محاور وتضم تنمية منظومة الإنتاج والضبط، واستعمال أجهزة ذات أهداف اقتصادية واجتماعية وايكولوجية، وتعزيز النشاطات ذات المنفعة العامة، وتحسين الإدارة الفلاحية والغائية وتقريبها من سكان الأرياف. وتنفيذ توصيات مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011، ولقد كللت هذه الإجراءات ب⁽¹¹⁾:

- التفكير في إنشاء صندوق لضمان القروض موجه للفلاحين وللأنشطة الريفية

- تقديم قرض ميسر لمرافقة إنشاء المستثمرات الفلاحية الجديدة، وقرض إتحادي ميسر لتعزيز أنظمة ضبط الموارد الفلاحية ومقاربة الشعبة مع توسيع القرض الإيجاري لتدعيم مكننة وعصرنة الفلاحة، وقرض «رفيق» بدون فوائد لتدعيم وتأمين الحملات الفلاحية السنوية، تحسين الخدمات المرتبطة بالفلاحة وتربية المواشي من خلال الأجهزة الصادرة عن القطاعات الأخرى.

1- مساهمة القطاع الفلاحي في توفير الغذاء:

يعتبر الغذاء حاجة أساسية لا يمكن للإنسان الاستغناء عنها، حيث تزداد كمية وحجم هذه الحاجة في أي اقتصاد بازدياد عدد السكان، وتنامي رغباتهم وزيادة دخولهم. ويعتبر القطاع الفلاحي المصدر الأول والوحيد في توفير هذه الحاجة، حيث لا يمكن تعويضه بأي قطاع آخر مهما بلغ الإنسان والدولة من تقدم. و الجدول الموالي يوضح بعض المؤشرات المتعلقة بتوفير إنتاج الغذاء والمحاصيل والماشية في الجزائر خلال الفترة (2005-2011).

الجدول رقم 2: بعض المؤشرات المتعلقة بتوفير إنتاج الغذاء والمحاصيل والماشية في الجزائر خلال الفترة (2005-2011).

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
21 مؤشر إنتاج المحاصيل (138) (2004-2006 = 100)	98,96	102,27	85,9	89,32	123,43	129,89	139,13

مساهمات القطاع الفلاحي في التنمية المحلية في الجزائر ولاية معسكر نموذجا

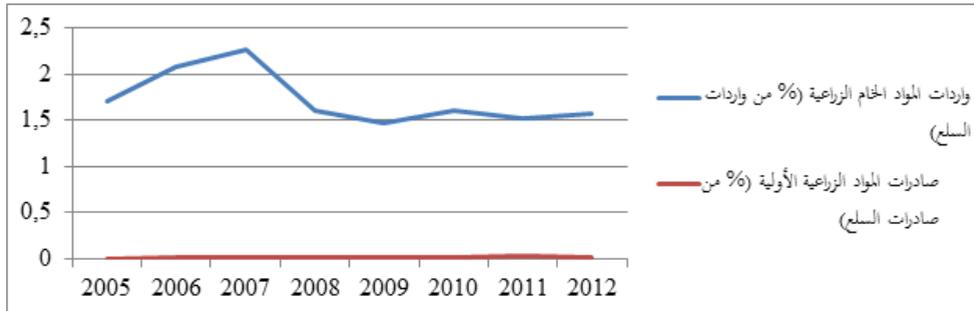
128,98	124,13	119,14	95,96	93,26	103,01	99,06	مؤشر إنتاج الغذاء (2004- (100 = 2006)
112,23	116,2	111,77	104,58	105,5	104,09	99,26	مؤشر إنتاج الماشية (2004- (100 = 2006)

المصدر: بتصرف من الباحثين وبالإع

La Banque mondiale, Agriculture et développement rural, sur le site : <http://www.banquemondiale.org/>,
consulté le :01.09.2013

يُظهر الجدول أعلاه تطور ثلاث مؤشرات خلال الفترة (2005-2011) متعلقة ب مؤشر إنتاج المحاصيل الزراعية وهو يشمل جميع المحاصيل عدا محاصيل العلف، وكذا مؤشر إنتاج الغذاء الذي يغطي المحاصيل الغذائية التي تعتبر صالحة للتناول والتي تحتوي على مغذيات، وتُستبعد القهوة والشاي لأنهما لا يحتويان على قيمة غذائية رغم صلاحيتهما للتناول، بالإضافة إلى مؤشر إنتاج الثروة الحيوانية يشمل اللحوم والألبان من جميع المصادر، ومنتجات الألبان كالجبين، والبيض، وعسل النحل، والحريير الطبيعي، والصوف، والجلود.

والملاحظ أيضا أن هذه المؤشرات الثلاث شهدت منحنى متزايد بشكل عام وبشكل خاص خلال السنوات الثلاث الأخيرة وهذا ما قد يساعد على تجاوز الدولة للتبعية الغذائية للخارج وتقليص فاتورة استيراد المواد الغذائية مما ينعكس ايجابيا على وضعية ميزانها التجاري.



2- تحسين وضع الميزان التجاري:

يسهم القطاع الفلاحي بشكل أو بآخر في تحسن وضعية الميزان التجاري أو الزيادة في عجزه لاسيما من خلال حجم الصادرات والواردات من المواد والمنتجات الفلاحية الموجودة في إحدى بنوده، حيث يتم تحسين وضع الميزان التجاري من خلال زيادة القدرة التصديرية بالنسبة لبعض المواد كالفواكه والخضروات والحمضيات... ومختلف المنتجات الفلاحية القابلة للتصدير (انظر الملحق رقم 2) ، كما يمكن تحسين القدرة الإنتاجية بالنسبة

للمواد الأساسية الأخرى والتي تبقى إمكانية الوصول إلى مستوى جيد من الاكتفاء فيها أمرا واردا، إذ أن كل الشروط متوفرة ما عدا تغيير النظرة الثانوية اتجاه هذا القطاع والتركيز على سبل الاستفادة بالإمكانات الهائلة لهذا القطاع، والجدول الموالي يوضح تطور واردات وصادرات المنتجات الفلاحية للجزائر خلال الفترة (2012-2005).

الجدول رقم 3 : تطور واردات وصادرات المنتجات الفلاحية للجزائر خلال الفترة (2005-2012).

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
واردات المواد الخام الفلاحية (% من واردات السلع)	1,6977	2,0807	2,2572	1,6094	1,4627	1,6073	1,5154	1,5709
صادرات المواد الفلاحية الأولية (% من صادرات السلع)	0,0044	0,0070	0,0056	0,0066	0,0074	0,0158	0,0245	0,0098

المصدر: بتصريف من الباحثين وبالاتماد على:

La Banque mondiale, Agriculture et développement rural, sur le site : <http://www.banque-mondiale.org/>, consulté le : 01.09.2013

الشكل رقم 2- تطور واردات وصادرات المنتجات الفلاحية للجزائر خلال الفترة (2012-2005).

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاتماد على معطيات الجدول السابق رقم 2.

من الملاحظ جليا أنه من خلال البيانين السابقين يتضح ميل كفة نسبة واردات المواد الخام الفلاحية على حساب الصادرات منها (تضم المواد الخام الفلاحية القسم الثاني من التصنيف الموحد للتجارة الدولية)، إذ بقيت نسبة الواردات منها تفوق 1% من إجمالي واردات السلع خلال الفترة (2012-2005)، على عكس نسبة الصادرات منها التي ظلت تؤول إلى الصفر من إجمالي صادرات السلع وذلك خلال الفترة الممتدة من سنة 2005 إلى غاية 2012، وهذا ما ساهم بشكل أو بآخر في عجز الميزان التجاري الجزائري.

ثالثا: التجربة الفلاحية المحلية لولاية معسكر ودورها التنموي.

من خلال هذا المحور يمكن عرض قطاع الفلاحة الجزائري على المستوى الجزئي بشكل خاص حالة ولاية معسكر، لاسيما وان هذه الولاية تعتبر من الولايات الفلاحية في الجزائر وذلك من خلال الوقوف على المؤهلات الفلاحية لولاية معسكر و إلى مكانة القطاع الفلاحي في تحقيق التنمية المحلية.

1- المؤهلات الفلاحية وأهم الشعب الفلاحية في ولاية معسكر:

يمكن عرض المؤهلات والشعب الفلاحية لولاية معسكر كما يلي:

1-1 المؤهلات الفلاحية: تتمثل المؤهلات الفلاحية لولاية معسكر في المناخ، الموارد المائية والمساحات الفلاحية المتوفرة، والتي سنعرضها على النحو التالي:

- المساحات الفلاحية المتوفرة: تقدر المساحة الفلاحية الإجمالية لولاية معسكر بـ 434133 هكتار، أي ما يمثل نسبة 74% من المساحة الإجمالية للولاية كما تبلغ المساحة الفلاحية القابلة للاستغلال: 312800 هكتار. متمثلة في 34000 مستثمرة فلاحية ومساحة مسقية بـ: 37700 هكتار، وتتنوع الأراضي في ولاية معسكر حسب أصل الملكية، حيث تشمل الأراضي التابعة للخوادم نسبة 60%، والأراضي التابعة للدولة نسبة 40%، كما أن استغلال الأراضي الفلاحية من طرف الفلاحين تأخذ نسبة أكبر وأوفر من الأراضي الغير المستغلة وهذا ما يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم 4: هيكل استغلال الأراضي الفلاحية لولاية معسكر لسنوات (2009-2012)

حجم الأراضي بالهكتار			طبيعة الأراضي
2011-2012	2010-2011	2009-2010	الموسم
312787.17	312787	312787	المساحة الفلاحية المستغلة
121346	121346	121346	الأراضي المتبقية
88130	88130	88130	الغابات (أشجار)
3484	3484	3484	حلفاء
0	0	0	المراعي
17118	17118	17118	الأراضي غير المستغلة

المصدر: مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر (مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

يلاحظ من الجدول أن المساحة الزراعية المستغلة بقيت تقريبا كما هي خلال السنوات 2010، 2011-2012 والتي ناهزت 312787 هكتار أي ليس هناك استصلاح للأراضي الزراعية وتوسع في استغلال الأراضي الزراعية في ولاية معسكر. بالإضافة إلى انعدام الأراضي المخصصة للمراعي.

- الموارد المائية: تعتبر الموارد المائية عنصر مهم وضروري في نجاح الفلاحة في ولاية معسكر، حيث تشمل هذه الموارد أربع سدود بطاقة استيعابية مستغلة تقدر بـ 2134 هـم³، و 130 بئر بطاقة استيعابية مستغلة تقدر بـ 13474080 م³ / يوم.

- المناخ: تتميز ولاية معسكر بمناخ متوسطي شبه جاف كما تعرف تنوعات مناخية وسقوط للأمطار لمدة تقارب 06 أشهر في أواخر الخريف وبداية الربيع (450 ملم سنويا)، كمل تتميز هذه الولاية بارتفاع الرياح الآتية من غرب الولاية والتي تحمل للمنطقة رطوبة جد مفيدة، وهذا ما يجعل هذه الولاية منطقة فلاحية.

1.1 أهم الشعب الفلاحية في ولاية معسكر: يمكن تلخيص أهم الشعب الفلاحية في ولاية معسكر كما يلي:

- شعبة الزيتون: تعرف زراعة الزيتون بولاية معسكر انتعاشا في السنوات الأخيرة (بعد 2010) حيث احتلت فيها الولاية المرتبة الأولى وطنيا في إنتاج زيتون المائدة والمرتبة الثانية وطنيا لكل الأنواع سنة 2012 ، وتقدر المساحة المغروسة للزيتون بولاية معسكر 14700 هكتار، منها 11600 هكتار منتجة فعليا، وعدد الأشجار المنفردة من الزيتون تقدر بحوالي 138900 شجرة أي بنسبة 55% من المساحة موزعة على المناطق المخصصة لهذا النشاط على مستوى الولاية (محيط سيق: 4300 هكتار، محيط واد التاغية: 1600 هكتار، محيط تغنيف: 900 هكتار، محيط هاشم: 750 هكتار ومحيط عوف: 650 هكتار⁽⁴¹⁾).

- ومن المتوقع أن يرتفع إنتاج الزيتون للولاية إلى أكثر من 36000 هكتولتر سنة 2014، والجدول الموالي يوضح نسبة الإنتاج المحقق في شعبة الزيتون لولاية معسكر خلال سنة 2011-2012:

الجدول رقم5: نسبة الإنتاج المحقق في شعبة الزيتون لولاية معسكر خلال سنة (2011-2012)

المنتوج	الإنتاج المقرر تحقيقه بالقنطار	الإنتاج المحقق بالقنطار	معدل الإنتاج المحقق	المساحة المجنبة بالهكتار	المردود
الزيتون	350000	373305	107%	12500	30
زيت الزيتون	29800	7987	27%	-	-

المصدر: مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر (مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

- شعبة الخضروات: تقدر المساحة المستغلة لإنتاج الخضرفي ولاية معسكر ب 28100 هكتار، بإنتاج يقدر ب 06 مليون قنطار سنة 2010-2009، حيث تمثل زراعة البطاطا والبصل ثلثي زراعة الخضروات من المساحة المستغلة للخضرف، وتعتبر هذه الشعبة أحد مؤهلات ولاية معسكر والجدول الموالي يبين نسبة الإنتاج المحقق في زراعة الخضروات سنة 2011-2012.

الجدول رقم 6: نسبة الإنتاج المحقق في زراعة الخضروات سنة (2011 - 2012):

المنتوج	الإنتاج المقرر تحقيقه بالقنطار	الإنتاج المحقق بالقنطار	معدل الإنتاج المحقق	المساحة المجنية بالهكتار	المردود
الخضروات	5320000	7100000	133%	29450	241,09
البطاطا	2450000	3552000	145%	11400	312
البصل	1650000	2000000	121%	4525	442
الطماطم الصناعية	1300	-	-	-	-

المصدر: مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر (مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن هناك فائض محقق في إنتاج الخضروات بزيادة تقدر بنسبة 32.66%، وهذا ما يعني تحقيق اكتفاء ذاتي من الخضروات في الولاية؛ خاصة من منتوجي البطاطا والبصل، وعليه يمكن القول حسب معطيات الجدول ومعطيات مصلحة تنظيم الإنتاج والدعم التقني بمديرية المصالح الفلاحية للولاية أن زراعة البصل والبطاطا أصبحت اختصاص مطلق لولاية معسكر.

- شعبة الحبوب: تحتل الحبوب في ولاية معسكر مساحة قدرها 140000 هكتار وإنتاج يقدر بـ 2000200 قنطار خلال موسم 2009-2010، والجدول الموالي يبين حجم الإنتاج الحبوب سنة 2011-2012.

الجدول رقم 7: نسبة الإنتاج المحقق في شعبة الحبوب لولاية معسكر موسم (2011 - 2012)

المنتوج	الإنتاج المقرر تحقيقه بالقنطار	الإنتاج المحقق بالقنطار	معدل الإنتاج المحقق	المساحة المجنية بالهكتار	المردود
القمح الصلب	402.000	374.560	93%	25.363	14,77
القمح اللين	645.000	880.560	137%	51.751	17,02
الشعير	600.000	1.076.300	179%	59.158	18,19
الخرطال	44.000	71.940	164%	5.300	13,57
الأعلاف	1.550.000	1.259.096	81%	32.145	39,17

المصدر: مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر (مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة الإنتاج المحقق من القمح الصلب لا بأس بها، بينما هناك فائض في إنتاج القمح اللين والشعير والخرطال بمعدل إنتاج قارب 137% و179% و164% على الترتيب، مما يعني تحقيق اكتفاء ذاتي يغطي على الأقل احتياجات سكان الولاية من الغذاء.

كما ارتفعت مساحة الأراضي المخصصة للحبوب بولاية معسكر خلال حملة الحرث والبذر الأخيرة بحوالي 2000 هكتار، لتنتقل إجمالاً إلى 143.5 ألف هكتار حسب مديرية المصالح الفلاحية. وأنه أيضاً قد تم تجاوز المساحة المبرمجة لزراعة الحبوب بـ 1300 هكتار حيث مست الحملة المذكورة 25.363 هكتار موجهة لصنف القمح الصلب و51.751 هكتار للقمح اللين و59.158 هكتار للشعير و5.300 هكتار بالنسبة للخرطال. وقد ساعدت في ذلك الظروف المناخية الملائمة والتسهيلات الممنوحة للفلاحين.

- الحمضيات: تعتبر ولاية معسكر من المناطق المنتجة للحمضيات، حيث احتلت هذه الولاية المرتبة الخامسة وطنياً سنة 2011-2012 في إنتاج الحوامض والجدول الموالي يبين مساحة أراضي زراعة الحمضيات في هذه الولاية.

الجدول رقم 8: مساحة أراضي زراعة الحمضيات في ولاية معسكر (2009-2012)

حجم الأراضي بالهكتار			المنتجات الزراعية المواسم
2012-2011	2011-2010	2010-2009	
3.885	3.870	3.674	الحمضيات (ليمون، برتقال)

المصدر: مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

يلاحظ من الجدول السابق أن مساحة الأراضي الفلاحية المخصصة لزراعة الحمضيات في ولاية معسكر تشهد توسع طفيف خلال السنوات الأربع من سنة 2009 إلى سنة 2012. إذ انتقلت المساحة الفلاحية المخصصة للحمضيات من 3674 هكتار خلال سنتي 2009-2010 إلى ما يقارب 3885 هكتار خلال سنتي 2011-2012، أي بزيادة تناهز 211 هكتار.

- شعبة الإنتاج الحيواني: الإنتاج الحيواني يمثل أيضاً تراثاً لا يستهان به في ولاية معسكر متمثلة في 29.000 رأس من البقر من بينها 1.300 بقرة حلوب. مع 46 مليون لتر سنوياً كإنتاج للحليب، يجمع 20% على مستوى وحدات الحليب والجدول الموالي يمثل تطور حجم إنتاج هذه المادة خلال الفترة (2009-2012)

الجدول رقم 9: حجم الثروة الحيوانية لولاية معسكر خلال الفترة (2009-2012).

العدد بالرؤوس			الثروة الحيوانية المواسم
2012_2011	2011_2010	2010_2009	
35.000	33.100	30.970	الأبقار
580.000	550.600	516.064	الأغنام
7.124.500	6.528.600	6.578.400	الدجاج دجاج مربي
898.000	1.260.000	1.119.200	بيض
65.000	62.100	61.500	الماعز
16.000	13.000	15.000	النحل (بالخلية)
9.760	9.600	9.420	الخيول بكل أصنافها

المصدر: مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

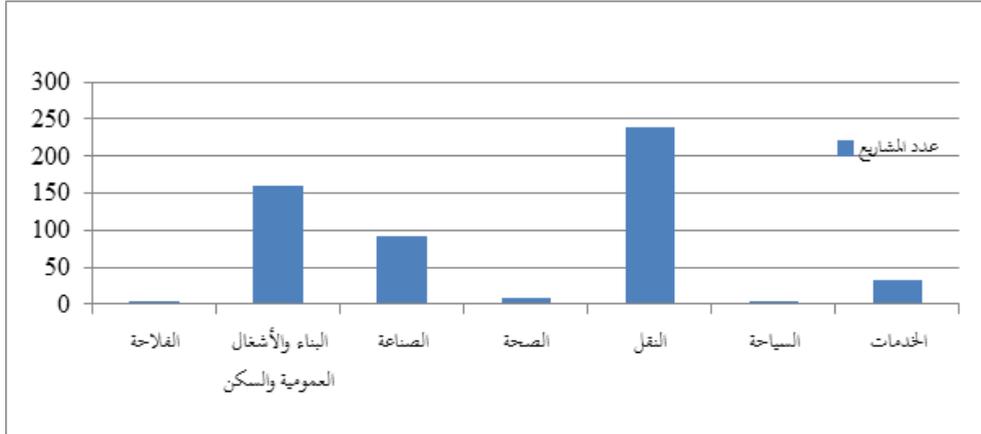
يظهر الجدول أعلاه أن عدد رؤوس كل من البقر والغنم والماعز والخيول في تزايد طفيف خلال الفترة الممتدة من سنة 2009 إلى غاية 2012. بينما شهد الدجاج المربي تذبذب، إذ انخفضت نسبته خلال سنتي 2010_2011 بحوالي 49800 دجاجة إلا أنه عاود الارتفاع خلال سنتي 2011_2012 ليصل إلى حوالي 7124500 دجاجة، بالإضافة إلى انخفاض عدد وحدات البيض خلال سنتي 2011_2012. وكذلك الأمر بالنسبة للنحل خلال سنتي 2010_2011. ويمكن إرجاع هذا التذبذب وعدم الاستقرار في حجم الثروة الحيوانية لولاية معسكر إلى الظروف المناخية التي تمر بها هذه الولاية، وإلى بعض الأمراض التي تصيب هذه الثروة الحيوانية من جهة، وكذا إلى عدم استقرار سوقها من جهة أخرى.

1 - مكانة القطاع الفلاحي في ولاية معسكر ودوره في تحقيق فرص العمل.
حضي القطاع الفلاحي في ولاية معسكر باهتمام لا بأس به من قبل الفاعلين في القطاع، والذي يظهر جليا من خلال عدد المشاريع المدرجة للقطاع وكذا الأظرفة المالية لإنجازها بالإضافة إلى عدد مناصب الشغل التي تفورها.

1- 1 القطاع الفلاحي والمشاريع الاستثمارية: يوضح الشكل الموالي مكانة النشاط

الفلاحي ضمن باقي المشاريع الاستثمارية في الولاية.

الشكل رقم 03: توزيع المشاريع الإستثمارية المصرح بها حسب قطاع النشاط لولاية معسكر خلال الفترة (2012-2002).



المصدر: من إعداد الباحثين انطلاقاً من معطيات مديرية التشغيل لولاية معسكر و المعطيات الواردة في الملحق رقم 3

يلاحظ من الشكل أعلاه أن القسط الأكبر من عدد المشاريع يمس قطاع النقل والبناء والأشغال العمومية ثم الصناعة فالخدمات، بينما يحتل قطاع الفلاحة المرتبة الأخيرة في عدد المشاريع إلى جانب السياحة بخمسة مشاريع استثمارية لكل واحد منهما. أي ما يعادل 1% من إجمالي المشاريع الاستثمارية في الولاية وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالقطاعات الأخرى على غرار قطاع النقل الذي حضي بنسبة قاربت 45% .

وعليه يمكن أن نخلص إلى أن الولاية بدأت بالتوجه نحو قطاعات خدمية بالدرجة الأولى وإلى البناء والأشغال العمومية محاولة بذلك أن تغير من طبيعة نشاط سكانها الأصليين و الالتحاق بركب الولايات الفلاحية الأخرى التي خطت هي الأخرى خطوات نحو العصرية والحداثة على حساب الفلاحة.

1-1 مدى استيعاب قطاع الفلاحة لولاية معسكر لمناصب الشغل مقارنة بالقطاعات الأخرى: رغم أن عدد المشاريع الاستثمارية وكذا المبالغ المقدمة لدعم القطاع الفلاحي لا يمكن مقارنتها بالقيم المالية المخصصة للنشاطات الأخرى إلا أن هناك بالفعل مناصب عمل محققة على مستوى النشاط الفلاحي. وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم 10: تطور العمالة بحسب قطاعات النشاط في ولاية معسكر خلال الفترة (2010_2012)

2012	2011	2010	القطاعات
2488	489	461	الفلاحة
234	317	256	الصناعة
253	336	202	البناء والأشغال العمومية
1810	2078	401	الصناعة التقليدية
3769	6292	1883	القطاع التجاري
1041	1212	605	النقل
9525	10724	3808	المجموع الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين انطلاقا من معطيات مديرية التشغيل لولاية معسكر

نلاحظ من الجدول أعلاه أنه على العموم هناك نمو متزايدا وبصفة مستمرة في اليد العاملة بجميع القطاعات خلال الفترة الممتدة من سنة 2010 إلى غاية سنة 2012 إذ انتقلت العمالة من 3008 عاملا إلى غاية 9525 عاملا في جميع القطاعات بالولاية على الترتيب، وكان لقطاع الفلاحة دور في هذه الزيادة حيث ارتفعت بها العمالة بشكل لافت للانتباه كما هو واضح في سنة 2012 مقارنة بسنتي 2010 و 2011 وهذا نتيجة للسياسات الزراعية المنتهجة من قبل الفاعلين في القطاع من السلطات العمومية والمحلية وإلى زيادة المشاريع الاستثمارية فيه، كما يحتل القطاع التجاري من حيث تطور العمالة المرتبة الأولى من بين القطاعات الأخرى إلا أنه شهد تراجع في سنة 2012 مقارنة بسنة 2011.

الخلاصة:

يعتبر قطاع الفلاحة من أهم القطاعات داخل الجزائر، وقد شهد عدة سياسات فلاحية لتطويره، إلا أن ما يعاب على تلك الآليات عدم استمراريتهما والتبعية للظروف المناخية، إلا أن البرامج التنموية التي عرفها في العشر السنوات الأخيرة بدأت تأتي بنتائج إيجابية في القطاع الذي مازال رغم كل ذلك يجتذب نسبة بسيطة من العمالة مقارنة بقطاعي الخدمات والنقل.

وقد تجلّى لنا من خلال هذه الورقة الدور الفعال الذي يلعبه القطاع الفلاحي في تحقيق التنمية المحلية، كامتصاص البطالة و تحقيق الاكتفاء الذاتي في المنتجات الفلاحية، الامر الذي من شأنه الحد من التبعية الغذائية للخارج التي أثقلت كاهل ميزانية الدولة، التي تمتص الجزء الأكبر منها. ومن ثم الاعتماد على الإنتاج المحلي وتطويره، بالإضافة إلى تحقيق الأمن الغذائي وسد الفجوة الغذائية، وهذا ما تحاول ولاية معسكر أن تلعبه

في هذا السياق للنهوض بالقطاع الفلاحي بها، ليكون لهذا الأخير دورا حاسما في الجانب التنموي المحلي والوطني .

الهوامش والمراجع:

13 12 (8) تمثل سنة الأساس (2004-2006). ويتم احتساب إجماليات المناطق وإجماليات فئات الدخل لغرض مؤشرات إنتاج منظمة الأغذية والزراعة من القيم الأساسية بالدولارات الدولية بعد تعديلها لتتوافق مع فترة الأساس (2004-2006).

1) Endnotes (1) السياسات الفلاحية في الجزائر، على الخط، www.miragri.org/strat - algéria.org/gie_pnda.htm تاريخ الاطلاع: 01.09.2013.

2) محمد العربي ساكر، الفلاحة والأمن الغذائي في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم الاقتصادية والسياسية، الجزائر، الجزء 39، العدد الأول، 2001، ص 85. بتصرف.

3) نور محمد أمين، دور الموازنة في التنمية الفلاحية والريفية كبديل اقتصادي خارج المحروقات، دراسة حالة ولاية تيارت، مذكرة ماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2012، ص 128.

4) نزي عزي الدين، هاشمي الطيب، السياسات الزراعية في الجزائر وسيلة لتحقيق الامن الغذائي، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد 33/ المجلد التاسع، تموز، 2013، ص 10

5) 5 عياش خديجة، سياسة التنمية الفلاحية في الجزائر (دراسة حالة المخطط الوطني للتنمية الفلاحية 2007-2000)، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، 2011، ص 85.

6) غردي محمد، القطاع الزراعي الجزائري وإشكالية الدعم والاستثمار في ظل الانضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر 3، 2012، ص 97.

7) تاريخ الإطلاع: 01.09.2013. http://www.mddr.gov.dz/ppdriStatic_ar (التجديد الريفي، على الخط،)

8) اجتماع تقييمي مصغر مخصص لقطاع الفلاحة والتنمية الريفية، على الخط www.algerische.doc.A_AGR/.../templates/fileadmin/de.botschaft، تاريخ الإطلاع: 02.09.2013.

9) (01) هذه الإجراءات هي مقترحات التي تخص ملفات التشغيل، تمت المصادقة عليها من قبل مجلس الوزراء ليوم 22 فيفري 2011. كما أنها امتداد للمقررات المعلن عنها، في عدة مناسبات، من قبل رئيس الجمهورية شهري جويلية وسبتمبر 2008، فبراير وسبتمبر 2009، وأوت 2010، والمتعلقة بسياسة التجديد الفلاحي والريفي.

11) مداخلة وزير الفلاحة والتنمية الريفية الجزائري، مقترحات وزارة الفلاحة والتنمية الريفية، لتفعيل الإنتاج الفلاحي عن طريق التشبيب واستحداث مناصب الشغل، تنفيذ قرارات مجلس الوزراء المنعقد في 22 فيفري 2011، 27 فيفري 2011.

14) مديرية المصالح الفلاحية لولاية معسكر (مصلحة الإحصائيات الفلاحية).

الملاحق

الملحق رقم 1

الجدول رقم 1- يبين نسبة العاملون في الفلاحة خلال الفترة 2001-2012

السنوات	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
نسبة العاملون في الفلاحة» %	21,1	21,2	21,1	20,7	-	14,9	-	13,7	13,1	11,7	11,01	11,00

المصدر: بتصريف من الباحثين وبالاعتماد:

La Banque mondiale, Agriculture et développement rural, sur le site: <http://www.banquemondiale.org/>, consulté le :01.09.2013

الملحق رقم 2

الجدول رقم 2- حجم الواردات والصادرات لبعض المنتجات الزراعية الجزائرية لعام 2010.

المنتوج	الواردات	مليون دولار أمريكي
القمح	طن 5232370	1251,59
البطاطس	طن 116 650	75,87
التفاح الطازج	طن 113 550	66,27
الموز الطازج	طن 207 860	105,56
الذرة	طن 2783090	65,637
المنتوج	الصادرات	مليون دولار أمريكي
التمور	طن 4 016	22,62
البصل والكراث	طن 3 280	2,82
الكمأ	طن 260	2,2
الشعير	طن 10 990	1,57

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على

Secteur de l'agriculture, <http://www.andi.dz/index.php/fr/secteur-de-l-agriculture>, consul-

10-01-2013

الملحق رقم 3

الجدول رقم-3 توزيع المشاريع الإستثمارية المصرح بها حسب قطاع النشاط لولاية معسكر خلال الفترة 2002 - 2012

المجموع	البناء والأشغال	الصناعة	الصحة	النقل	السياحة	الخدمات	الفلاحة	
543	160	91	9	240	5	33	5	عدد المشاريع
94317	15718	64232	2451	5706	3303	2562	345	القيمة
11308	3613	4523	117	1471	130	1270	184	مناصب الشغل
المجموع	البناء والأشغال	الصناعة	الصحة	النقل	السياحة	الخدمات	الفلاحة	
543	160	91	9	240	5	33	5	عدد المشاريع
100	29,46593	16,758	1,657	44,199	0,921	6,0774	0,921	نسبة المشاريع %

المصدر: من إعداد وبتصرف الباحثين انطلاقا من معطيات مديرية التشغيل لولاية معسكر.

فعالية لجان المراجعة للحد من آثار المحاسبة الإبداعية

د. شقبق عيسى، زغاريحي، طالب دكتوراه
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
جامعة الجزائر3

ملخص:

الإبداع هو الإتيان بجديد أو إعادة تقديم القديم بصورة جديدة أو غريبة؛ بصورة أوضح التعامل مع الأشياء المألوفة بطريقة غير مألوفة، وهذا ما يرمي إليه الإبداع المحاسبي. تأتي هذه الدراسة لتوضيح مدى مساهمة لجان المراجعة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، لعلها تقدم بعض النتائج التي تفيد قطاع الأعمال في مجال تعزيز ثقة المستثمرين في التقارير المالية؛ وذلك بتقديم بيانات مالية خالية من الاحتيال. وذلك من خلال توضيح ماهية المحاسبة الإبداعية (الظهور وأسبابه، مفهوما ودوافع الإدارة من استخدامها)، لجان المراجعة وأهم عوامل تشكيّلها، الشروط الأساسية لتكوين لجنة المراجعة ذات فعالية لتحدّ من آثار المحاسبة الإبداعية؛ في الأخير دراسة لحالة وواقع الجزائر من ممارسات المحاسبة الإبداعية.

الكلمات المفتاحية: الإبداع - المحاسبة الإبداعية - لجنة المراجعة - الفعالية.

Abstract :

Creativity is come up with anything new or re-old offer are new or strange; more clearly dealing with familiar objects in an unusual way, and this is what the creative accounting.

Creativity is come up with anything new or re - submit a new or old exotic ; clearly dealing with familiar things in an unfamiliar way , and this is what is intended to creative accounting .

This study comes to clarify the extent of the contribution of audit committees in the reduction of creative accounting practices , perhaps offer some results that benefit the business sector in the promotion of investor confidence in financial reporting; providing financial statements that are free from fraud. And that by clarifying what creative accounting (history , its causes , its concept and motives of the management of used) , audit committees and the most important factors of its formation, the basic

conditions for the composition of the Audit Committee effective to limit the effects of creative accounting ; in the latter case study and the reality of Algeria of creative accounting practices.

Keywords: creativity - creative accounting - Audit Committee - Hits.

مقدمة:

تهتم المحاسبة بضبط العمليات المختلفة التي تقوم بها المؤسسة وفق قواعد ومبادئ دقيقة؛

أدت الفضائح المالية للشركات العملاقة وما نتج عنها من حالات إفلاس وانهيار إلى الحاجة لإعادة النظر في هياكل مجالس الإدارة من وجهة نظر كل من المستثمرين والإدارة والمشرعين والباحثين، إذ تعود أسباب الانهيارات هذه إلى مجموعة من العوامل، أهمها لجوء الإدارة إلى بعض الإجراءات والسياسات المحاسبية سعياً وراء إحداث تحسين صوري (غير حقيقي) في ربحيتها أو في مركزها المالي، وذلك من خلال الاستفادة من تعدد البدائل المتاحة في السياسات المحاسبية المستخدمة عند إعداد التقديرات المحاسبية بما يخدم أهداف الإدارة دون أهداف الشركة، وهو ما يطلق عليه مصطلح (Creative Accounting) المحاسبة الإبداعية)، ومثال على ذلك الشركتان الأمريكيتان (Worldcome, Xerox)، والشركة الإيطالية (Pramalat)، إذ تسبب التحايل والتضليل في طرائق استخدام المبادئ المحاسبية إلى حدوث تلك الانهيارات؛ مما دفع بمجلس الإدارة والمشرعين والباحثين بتوفير آليات مناسبة تحد من الممارسات المحاسبية المضللة، وتضمن اختيار سياسات إدارية وقرارات محاسبية مناسبة تنتج تقارير مالية موثوقاً بها خالية من الاحتيال والتضليل، وذلك من خلال إيجاد جهة إشرافية رقابية تعمل إلى جانب الإدارة وتتولى مجموعة من المهام منها مراجعة السياسات المحاسبية المطبقة وتقديرات الإدارة بما يحقق أهداف الشركة ومن ثم تحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية؛ لذلك يمكن طرح الإشكالية:

ما هي الخصائص النوعية التي يجب توفرها في لجان المراجعة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية؟ وما هو واقع المؤسسة الجزائرية من ممارسات المحاسبة الإبداعية؟ لمحاولة الإجابة عن هاته الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- س 1: فيما تتمثل دوافع ظهور وتطبيق مفهوم المحاسبة الإبداعية؟
 - س 2: كيف تكوّن لجان المراجعة؟
 - س 3: ما أهم الصفات والنشاطات التي تمارسها لجان المراجعة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية؟
 - س 4: أين تتجلى مساهمة المؤسسة الجزائرية في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية؟ سنحاول الإجابة على هذه التساؤلات من خلال تحليل العناصر التالية:
- أولاً: المحاسبة الإبداعية؛

ثانياً: الإطار النظري للجان المراجعة وعوامل تكوينها؛
ثالثاً: مقومات فعالية لجان المراجعة للحد من المحاسبة الإبداعية؛
رابعاً: واقع الجزائر في الحد من آثار المحاسبة الإبداعية.

أولاً: المحاسبة الإبداعية (Creative Accounting):

إن مفهوم المحاسبة الخلاقة أو الإبداعية وإن بدا للبعض مفهوماً غريباً أو حديثاً، إلا أنه في حقيقة الأمر ليس كذلك، إن هذا المصطلح يثير العديد من التساؤلات حول النشأة، المفهوم، سبب ظهورها وودوافع الإدارة من استخدامها؛ هذا ما سنتعرض إليه في هذا المحور.

I. ظهور المحاسبة الإبداعية

إن المحاسبة الإبداعية تعد حدثاً من مواليد الثمانينات ومن المحتمل أن تكون قد بدأت عندما واجهت الشركات صعوبات في فترة الركود التي حدثت في بداية تلك الفترة التي كان فيها الضغط لإنتاج أرباح أفضل بينما كان من الصعب إيجاد أرباح من أي نوع، وعندما اكتشفت الشركات بأن القوانين تخبرك فقط بما لا تستطيع فعله وليس ما تستطيع فعله، فإذا كنت لا تستطيع أن تكسب الأرباح فإنك تستطيع على الأقل أن تبتدعها، ولقد استمر الركود الأخير فترة طويلة مما تسبب في إجبار الكثير من الشركات التي أبلغت عن أرباح مبتدعة على التصفية.

وخلال العقدين الماضيين أخذ المختصون في علم المحاسبة والتدقيق بدراسة هذه الظاهرة فتناولوها البعض بمفردات مختلفة ولكنها تحمل نفس المفهوم، ومنها المحاسبة الإبداعية، المحاسبة الابتداعية، المحاسبة الابتكارية، المحاسبة الاحتياطية، المحاسبة الخلاقة، وقدما خلال دراستهم وتحليلاتهم لهذه الظاهرة العديد من التعريفات التي وإن اختلفت في التعبير إلا أنها اتفقت في المضمون.¹

فـ Smith 1992 وفقاً لخبرته كمحلل استثماري يقول: «لقد شعرنا بأن الكثير من النمو الظاهري في الأرباح التي حدثت في الثمانيات كانت نتيجة لخفة يد البراعة المحاسبية وليس نتيجة للنمو الاقتصادي الحقيقي»².

وفي ذلك الوقت كسبت المحاسبة الإبداعية الوقت للشركات، ولقد استمر الركود الأخير فترة طويلة وقد أجبرت الكثير من الشركات التي أبلغت عن أرباح «صورية» على التصفية»³.

مفهوم المحاسبة الإبداعية

كمال ناصر 1993: «تحويل الأرقام المالية المحاسبية من وضعها الحقيقي إلى الوضع الذي يفضلُه معدو تلك الأرقام من خلال الاستفادة من القوانين المتاحة أو التغافل عن بعضها أو الاثنين معاً»⁴.

(Amat et al , 1998): «عملية يستخدم فيها المحاسبون معرفتهم بالقواعد المحاسبية في

التلاعب في الأرقام الواردة في حسابات الشركات»⁵.

هي عملية التلاعب في البيانات المالية باستخدام الخيار الانتقائي في تطبيق المبادئ المحاسبية والتضليل في الإبلاغ المالي وأية خطوات متخذة اتجاه إدارة المكاسب أو تلطيف صورة الدخل .

«مجموعة الأساليب والإجراءات التي يعتمدها المحاسب لتحقيق مصلحة بعض أصحاب المصالح في الشركة، وأن للمحاسبة الإبداعية مظهرين أولهما قانوني يصادق عليه مدقق الحسابات الخارجي وينتج من الاستفادة من الثغرات في القوانين والخيارات المتاحة في المعايير المحاسبية المعتمدة ، وثانيهما غير قانوني يصادق عليه مدقق الحسابات الخارجي توافقاً ينتج من التلاعب والتحريف في الأرقام المحاسبية لإظهارها بما يفضل أن تكون عليه وليس ما يجب أن تكون عليه».

من التعاريف السابقة يمكن تلخيص أهم القواسم المشتركة في تلك التعريفات للمحاسبة الإبداعية بالنقاط الآتية :

المحاسبة الإبداعية شكل من أشكال التلاعب والاحتيايل في مهنة المحاسبة. ممارسات المحاسبة الإبداعية تعمل على تغيير القيم المحاسبية إلى قيم غير حقيقية . ممارسات المحاسبة الإبداعية تنحصر في إطار ممارسة الخيار بين المبادئ والمعايير والقواعد المحاسبية المتعارف عليها، وبالتالي فهي ممارسات قانونية . أن ممارسي المحاسبة الإبداعية غالباً ما يمتلكون قدرات مهنية محاسبية عالية تمكنهم من التلاعب بالقيم وتحويلها وتحويلها بالشكل الذي يرغبون فيه.⁶

أسباب ظهور المحاسبة الإبداعية:

يعتبر تضارب المصالح بين الأطراف المختلفة ذات العلاقة بالشركة المصدر الرئيس لظهور المحاسبة الإبداعية. فمصلحة المديرين في تقليل الضرائب والأرباح الموزعة، ومصلحة حملة الأسهم في تعظيم العائد على استثماراتهم، ومصلحة الموظفين في زيادة تعويضاتهم الإدارية المختلفة، والمسؤولين في تحصيل ضرائب أكثر. وتعدد المصالح - رغم تعارضها - هو ما تسبب في انتشار المحاسبة الإبداعية، وقد ذكر Revsine هذا الأمر في بداية التسعينات الميلادية، أي قبل انهيار Enron، حيث قال:

«في بعض الأحيان ولمصلحة طرف واحد أو أكثر من مختلف أطراف التقارير المالية، ينخرطون عمداً في ما يسمى تحريف الانتقائي للقوائم المالية. فعلى سبيل المثال، هذه التحريفات تسمح للمديرين لتحقيق أهداف مكافأة المساهمين للاستفادة من ارتفاع أسعار الأسهم ومدققي الحسابات لاسترضاء عملاء، وواضعي المعايير والمنظمين وصانعي القانون لتلبية الأهداف السياسية، والأكاديميين لكسب ود من المساهمات قسم الجامعات والعملاء التشاور».

كما أن الاختيارية في المحاسبة المتمثلة في بدائل القياس المحاسبي والتقدير والإفصاح التي تتيحها المعايير المحاسبية، والتي تؤثر على مخرجات نظام المحاسبة سواء

بالشكل أو المضمون، إضافة إلى الثغرات الموجودة في أساليب التدقيق الخارجي، كلها ساهمت في انتشار ظاهرة المحاسبة الإبداعية. إضافة إلى أن الحاجة إلى التوقعات المستقبلية، والحاجة إلى التقدير والحكم الشخصي، واختلافات توقيت بعض التعاملات المالية، واختلافات تصنيف القوائم المالية، كلها عوامل منحت المديرين الفرص لابتداع الأساليب المحاسبية القادرة على تعظيم المنافع المؤسسية أو الشخصية أو كليهما معا.⁷

دوافع الإدارة استخدام لأساليب المحاسبة الإبداعية:

التأثير على سمعة الشركة: تُستخدم أساليب المحاسبة الإبداعية أحياناً بهدف تحسين القيمة المالية المتعلقة بأداء الشركات والتي لا تسمح ظروفها التشغيلية أو الاستثمارية من تحقيق هذا التحسن بشكل طبيعي ودون تدخل من إدارة الشركة، وإذا لم يحدث ذلك التدخل من قبل إدارة الشركة سوف تتأثر صورتها بسمعة سلبية تجاه السوق وخصوصاً أمام مساهميها، لذلك فإن أحد دوافع استخدام أساليب المحاسبة الإبداعية يكون هدفه التأثير إيجابياً على سمعة المنشأة.

وأشير هنا إلى حادثة شهيرة حصلت في الولايات المتحدة الأمريكية تمثلت في قيام شركة k-mart بتغيير في بعض سياساتها المحاسبية من أجل إظهار أرباح الربع السنوي بما يفوق 30% من قيمته الطبيعية في ظل السياسات المحاسبية السابقة وذلك كي يتزامن هذا مع خبر سيء يتمثل في تراجعها كأكبر شركة لبيع التجزئة في الولايات المتحدة من المركز الأول إلى الثاني وذلك بغرض إلهاء المستثمرين والمراقبين عن هذا الخبر، وأيضاً من ضمن التأثير على سمعة الشركة يتم التأثير على سعر سهمها في أسواق رأس المال لأن بقاء هذا السهم كما هو سيؤدي إلى انخفاض مستمر لهذا السهم.

الحصول على تمويل أو المحافظة عليه: غالباً ما تسعى إدارات الشركات إلى الحصول على التمويل اللازم بأشكاله المختلفة عندما تعاني الشركات من مشاكل في السيولة اللازمة لاستمرار عملياتها التشغيلية أو الاستثمارية وأحياناً لسداد التزاماتها، ولكي تحصل على تمويل من المؤسسات المالية فإنها سوف تخضع لشروط مرتفعة يجب توافرها قبل الموافقة على منح هذا التمويل ومن ضمن هذه الشروط الواجب توافرها للموافقة على التمويل هو أن يكون نتيجة النشاط والوضع المالي للشركة خلال الفترة من استلام التمويل لغاية سداد أصل التمويل والفوائد المترتبة عليه وهذا الشرط لا يمكن للمؤسسة المالية أن تقدره أو تتوقعه إلا من خلال قراءتها وتحليلها للوضع المالي السابق لهذه الشركات طالبة التمويل، وهنا تلجأ منشآت الأعمال إلى استخدام أساليب المحاسبة الإبداعية بهدف تحسين قيمتها الأمر الذي سيؤثر على اتخاذ القرار الائتماني لدى المؤسسات المالية.

لغايات التلاعب الضريبي: تقوم بعض المنشآت المالية من خلال أساليب المحاسبة الإبداعية من تخفيض الأرباح والإيرادات وزيادة في النفقات وذلك من أجل تخفيض الوعاء

الضريبي الذي سيتم احتساب قيمة الاقتطاع الضريبي بناءً على قيمة هذا الوعاء. لغايات التصنيف المهني: تتنافس العديد من المنشآت المالية التي تعمل في ذات القطاع للحصول على تصنيف متقدم على منافسيها في عمليات التصنيف المهني الذي تجريه بعض المؤسسات الدولية والمحلية ويستند هذا التقييم على العديد من المعايير من ضمنها تقييم القيمة المالية ووضع الشركة من ناحية القوة المالية وبالتأكيد يستدل على هذا من خلال قراءتهم للقوائم المالية الصادرة عن تلك الشركات ولهذا تلجأ العديد من الشركات إلى تحسين قوائمها المالية للحصول على تصنيف متقدم وذلك باستخدام أساليب المحاسبة الإبداعية المختلفة.

لتقوية فرص استفادة الإدارة من المعلومات الداخلية: أحياناً تسمح قوانين بعض الشركات من أن يقوم مدراء وموظفين الشركة من تداول سهم شركتهم بحرية كباقي المساهمين ففي هذه الحالة سيقوم هؤلاء المدراء من استخدام أساليب المحاسبة الإبداعية لتأخير خروج المعلومات الحقيقية إلى السوق الأمر الذي يقوي فرصتهم من الاستفادة بالمعرفة الداخلية لأخبار الشركة.

الحصول على مكافآت كبيرة للمديرين: حيث يقوم المديرون بممارسة أساليب المحاسبة الإبداعية لزيادة الأرباح وخاصة إذا كانت الحوافز والمكافآت الخاصة بهم مرتبطة بتلك الأرباح.

تجنب التكلفة السياسية: تتمثل تلك التكلفة في الأعباء التي قد تتحملها الوحدات الاقتصادية كبيرة الحجم نتيجة القوانين والأنظمة والمتطلبات التي تفرضها الدولة مثل قوانين زيادة معدلات الضرائب أو تحميل الوحدات الاقتصادية بأعباء اجتماعية مرتفعة. تخفيض احتمال انتهاء عقد الدين: إن اتفاقيات الديون غالباً ما يضع فيها الدائنون بعض القيود، مثل: قيود على التوزيعات المدفوعة أو إعادة شراء الأسهم أو إصدار ديون إضافية وإلى غير ذلك من الشروط، وهذه القيود في الغالب يعبر عنها على شكل نسب أو أرقام محاسبية، مثل: مستويات رأس المال العامل أو معدلات تغطية الفوائد أو صافي حقوق الملكية لهذا أحياناً تقوم الإدارة في الشركة التي ترتفع فيها نسبة الديون إلى حقوق الملكية أي تزداد فيها نسبة الرفع المالي إلى استخدام الطرق والسياسات المحاسبية التي من شأنها زيادة الأرباح لتجنب ما يسمى بالتقصير الفني Technical default في اتفاقيات الديون.⁸

ثانياً: الإطار النظري لجان المراجعة وعوامل تكوينها

لقد طرحت فكرة إنشاء وتكوين لجان المراجعة بغرض زيادة مصداقية وموثوقية القوائم المالية التي تعدها الإدارة للمساهمين والمستثمرين وكذلك لمساندة الإدارة العليا للقيام بمهامها المنوط القيام بها بكفاءة وفعالية، ولتدعيم استقلالية المراجع الداخلي، وحماية حيادية المراجع الخارجي، فضلاً عن تحسين جودة أداء نظام الرقابة الداخلية، وما يتبعه من رفع كفاءة أداء عملية المراجعة.

I . نشأة وتطور فكرة لجان المراجعة

ظهرت فكرة تكوين لجان المراجعة في الولايات المتحدة الأمريكية بعد التي الهزات المالية الناتجة عن التلاعب في التقارير المالية لشركة (SEC) (Mckesson & Robbins) التي أسفرت عن قيام كل من بورصة نيويورك (NYSE) ولجنة تداول الأوراق المالية (SEC) بالتوصية بضرورة تشكيل لجنة مكونة من الأعضاء غير التنفيذيين تكون مهمتها تعيين مراجع خارجي وتحديد أتعابه، والهدف من ذلك زيادة استقلاله في إبداء الرأي في التقارير المالية التي تصدرها الشركات؛

وفي عام 1967 أوصى المجمع الأميركي للمحاسبين القانونيين (AICPA) جميع الشركات المقيدة في البورصة بضرورة إنشاء لجنة مراجعة تكون مسؤولياتها حل المشاكل التي قد تنشأ بين المراجع الخارجي وإدارة الشركة والمتعلقة بالنواحي المحاسبية وطريقة الإفصاح عن المعلومات المحاسبية في التقارير المالية؛

أما في عام 1972 فقد أصدرت لجنة تداول الأوراق المالية (SEC) توصيات بإنشاء لجان للمراجعة من الأعضاء غير التنفيذيين من مجلس الإدارة، كما طالبت الشركة بضرورة الإفصاح عن إنشاء لجان المراجعة؛

وفي عام 1987 أصدرت لجنة تريداوي Treadway Committee تقريراً يؤكد أهمية تشكيل لجان المراجعة من الأعضاء غير التنفيذيين، وحدد هذا التقرير أن المسؤولية الأساسية للجان المراجعة تتمثل في دورها في اكتشاف التلاعب والغش ومنعه في التقارير المالية؛

وفي عام 1999 أصدرت لجنة بلوريبون Blue Ribbon Committee مجموعة من التوصيات بهدف زيادة أداء لجان المراجعة بما يهدف إلى زيادة جودة التقارير المالية؛

وفي عام 2002 صدر قانون ساربنس أوكسلي Sarbanes - Oxley الذي ألزم الشركات جميعها بتكوين لجان المراجعة، وقد أكد أهمية دورها في منع حدوث الانهيارات المالية؛ وذلك عن طريق التأكيد على أهمية دورها في إعداد التقارير المالية.

أما على مستوى الوطن العربي فإننا نعرض تجارب بعض الدول العربية في هذا المجال وهي تجارب حديثة نسبياً، فقد صدر في المملكة العربية السعودية قرار وزاري رقم 903 تاريخ 1994/1/23 القاضي بأن تقوم كل شركة مساهمة بتشكيل لجنة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين ممن يتمتعون بمعرفة وخبرة بالقواعد المالية والمحاسبية تسمى لجنة المراجعة.

أما في الأردن فقد كانت البداية عام 1996 حيث ألزم البنك المركزي الأردني البنوك بموجب مذكرته (20720 / 68) بتشكيل لجان مراجعة من بين أعضاء مجلس الإدارة، وبناء عليه صدر عام 2000 قانون البنوك رقم 28 الذي أصبحت بموجبه البنوك ملزمة بتشكيل لجان مراجعة من قبل الأعضاء غير التنفيذيين؛

أما في عام 2008 فقد أصدرت هيئة الأوراق المالية تعليمات ألزمت بموجبها مجالس الإدارة

بتشكيل لجان المراجعة وحددت مهامها وصلاحياتها. أما في سورية فقد صدر القرار رقم 8/ 6/ 2008 عن الحكومة السورية المتضمن تعليمات الإفصاح للجهات الخاضعة لإشراف هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية، وقد تضمن في المادة 16 منه بأنه يتوجب على مجلس إدارة الشركة المصدرة تشكيل لجنة مراجعة كما حدد مهامها وصلاحياتها. وبتاريخ 29/6/2008 أصدرت هيئة الأوراق والأسواق المالية السورية القرار رقم 31 المتضمن نظام الممارسات لإدارة الشركات (آليات حوكمة الشركات المساهمة) حيث ورد في المادة (12) منه بأنه يتوجب على مجلس الإدارة أن يصدر قراراً بتشكيل لجنة مراجعة من أعضائه غير التنفيذيين، كما تضمن القرار في الفصل الخامس منه ضوابط تشكيل لجنة المراجعة وصلاحياتها ومهامها.⁹

ويتبين مما تقدم إن فكرة تكوين لجنة مراجعة لم تنتشر على نطاق واسع في الولايات المتحدة الأمريكية إلا في السبعينات كنتيجة للضغوط المكثفة التي وضعتها هيئة تداول الأوراق المالية (SEC) وبورصة نيويورك للأوراق المالية (NYSE) والبورصة الأمريكية للأوراق المالية (AMEX) وكذلك المجمع الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) على مجالس إدارات الشركات المساهمة العامة هناك .

مفهوم لجان المراجعة:

لا يوجد تعريف أو تحديد علمي دقيق للجان المراجعة، ولكنه يختلف باختلاف المحيط المهني، وكذا مصالحها:

بنك بريطانيا عرف لجنة المراجعة بأنها: " لجنة فرعية تابعة لمجلس إدارة الشركة تكون مسئولة عن متابعة المسائل المالية في الشركة وذلك لمساعدة مجلس الإدارة في اتخاذ القرارات المالية والتي قد لا يكون لديه الوقت أو الخبرة لمعرفة تفاصيلها". أما المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA) بأنها: « الإدارة التي من خلالها يتم كبح جماح التصرفات غير الشرعية من قبل الإدارة العليا للشركات».¹⁰

«لجنة منبثقة من مجلس إدارة الشركة وعضويتها قاصرة فقط على الأعضاء غير التنفيذيين الذين لديهم خبرة في مجال المحاسبة والمراجعة، وتكون مسئولة عن الإشراف على عملية إعداد القوائم المالية، ومراجعة المبادئ والسياسات المحاسبية، ومراجعة وظيفتي التدقيق الخارجي والداخلي، ومراجعة الالتزام بقواعد حوكمة الشركات»؛ وحول ما سبق يتضح من تلك التعريفات أنها تشترك في العناصر التالية:

يتم اختيار لجنة المراجعة من قبل مجلس الإدارة، ومهمتها مساعدة مجلس الإدارة في أداء مهامه الرقابية.

تتألف لجنة المراجعة من أعضاء مجلس الإدارة غير التنفيذيين، ممن يتوفر فيهم الخبرة المالية والمحاسبية.

مسئولية لجنة المراجعة تتعلق بمراجعة عمليات التدقيق الداخلي والخارجي، وفحص

أنظمة الرقابة الداخلية، ومراجعة إعداد التقارير المالية، وكذلك مراجعة الالتزام بقواعد حوكمة الشركات.

تعمل لجان المراجعة كحلقة وصل بين الإدارة والمدقق الداخلي والمدقق الخارجي.¹¹

أسباب إنشاء لجان المراجعة

يمكن القول أن المحافظة على استقلال مدقق الحسابات الخارجي هو الأساس في نشأة فكرة وجود لجنة المراجعة؛ وقد ساعدت كثير من العوامل على زيادة الاهتمام بموضوع لجان المراجعة وأهم هذه العوامل:

تزايد حالات الفشل المالي، الغش والتلاعب للعديد من الشركات والبنوك، إضافة إلى رغبة هذه المؤسسات في تدعيم عملية الرقابة على أنشطتها والتأكد من سلامة تطبيق المبادئ المحاسبية.

زيادة الضغوط من جانب مستخدمي القوائم المالية على الشركات والبنوك لإظهار نتيجة أعمالها ومركزها المالي بصورة حقيقية وسليمة.

حماية المساهمين وذلك بضمان تحقيق استقلال مراجع الحسابات الخارجي عن الإدارة في عملية إبداء رأيه الفني المحايد على القوائم المالية.

حاجة المساهمين في الشركات المساهمة إلى آلية إدارية تساهم في ضبط ورقابة أداء الإدارة كوكيل عنهم خاصة بشأن الأمور المالية والرقابية.

قد يحدث خلاف فيما يتعلق بعملية إعداد التقارير المالية، ما يترتب عليه عدم تدخل أعضاء مجلس الإدارة التنفيذيين في عملية إعداد التقارير، من هنا تبرز أهمية وجود أعضاء غير تنفيذيين داخل مجلس الإدارة.

كذلك فعملية الإشراف الفعال على عملية إعداد التقارير يتطلب قدراً كبيراً من الخبرة والممارسة في المحاسبة والإدارة المالية، هذه الخبرة التي قد لا تتوافر لدى جميع أعضاء مجلس الإدارة في حين نجدها متوفرة لدى أعضاء لجنة التدقيق.¹²

عدم تجانس بين أعضاء مجلس الإدارة وضخامة عددهم أحياناً لا يتناسب مع القيام بمهام شاقة مثل المهام الموكلة إلى أعضاء لجان المراجعة.

مواعيد تقديم التقارير، فبعض الدول تتطلب النشر الفعلي لهذه التقارير سنوياً، مما يستلزم قدراً كبيراً من الوقت والجهد، وقد يكون إشراك كافة أعضاء مجلس الإدارة في هذه العملية يستغرق وقتاً طويلاً إضافة إلى أنه لا يتسم بالكفاءة من ناحية تخصيص موارد مجلس الإدارة.¹³

تشكيل لجان المراجعة وموقعها في الهيكل التنظيمي

يتم تشكيل لجان المراجعة عادة في معظم دول العالم من قبل مجالس إدارة الشركات التي تتولى اختيارهم من الأعضاء غير التنفيذيين، وتحديد مهامهم وواجباتهم، وتحديد مكافأتهم وقبول استقالاتهم والاستغناء عن خدماتهم.

وغالباً ما يكون أعضاء لجنة المراجعة من أعضاء مجالس إدارة ومدراء سابقين في

شركات أخرى أو من كبار رجال الخدمة المدنية والمحالين إلى المعاش أو محاسبين قانونيين، أو من بين أساتذة الجامعات أو السياسيين السابقين والذين لهم خلفية علمية وعملية في مجالات المحاسبة أو إدارة الأعمال أو التمويل أو الاقتصاد ممن يتمتعون بعقلية تحليلية ومقدرة على تقصي الحقائق.

ويتم اختيار لجنة المراجعة لمدة ثلاث سنوات وقد تصل هذه المدة إلى أكثر من سبع سنوات، ثم يتم تغيير جميع أعضائها لضمان استمرار استقلاليتهم وتشجيع الحصول على خبرات وأفكار جديدة دائماً، مع مراعاة أن مدة عضوية اللجنة يجب أن لا تتجاوز مدة عضوية مجلس الإدارة.

ويتم منح أعضاء لجان المراجعة مكافآت لقاء جهودهم المبذولة في أداء مهامهم، كما يجب أن تكون مكافآت أعضاء لجنة المراجعة كافية لجذب وتحفيز الأشخاص ذوي المهارات العالية، ويمكن أن تتضمن أتعاب سنوية وبدل حضور جلسات وأتعاب إضافية مقابل رئاسة اللجنة، وأن تتاح لأعضاء لجنة المراجعة الحصول على مكافآتهم في صور أسهم الشركة.

هذا ويتم عادة تحديد الخصائص والمؤهلات والخبرات المطلوب توافرها في أعضاء اللجنة، ومن ثم اختيار المرشحين الذين تتناسب خصائصهم مع طبيعة المهام المحددة لهم، وحيث أن لجنة المراجعة هي إحدى لجان مجلس الإدارة فهي تقوم بتقديم تقاريرها ونتائج أعمالها له. وموقعها في الهيكل التنظيمي كجهة رقابية يتحدد بحسب تفويض مجلس الإدارة وضمن مسؤوليات وصلاحيات معينة، وبالتالي فهي بمثابة حلقة وصل بين مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية.¹⁴

ثالثاً: مقومات فعالية لجان المراجعة للحد من المحاسبة الإبداعية

تعتبر لجان المراجعة حلقة الوصل بين مجلس الإدارة وكل من المدقق الداخلي والمدقق الخارجي، وهي تلعب دوراً مهماً في الرقابة والإشراف على عمليات الشركات، ويتطلب الوفاء الفعال بهذا الدور وجود أعضاء بهذه اللجان على مستوى ملائم من الالتزام والاستقلال والخبرة والمعرفة والمهارة، وأن يتمتع هؤلاء الأعضاء بالصلاحيات اللازمة للقيام بالمهام المنوطة بهم على أكمل وجه بهدف الحد من آثار المحاسبة الإبداعية.

لذلك فقد أكدت العديد من الهيئات والمنظمات في دول العالم المختلفة على هذه المفاهيم، من خلال تحديد القواعد التي تنظم تشكيل لجان المراجعة والمقومات الواجب توافرها بالشكل الذي يزيد من فاعلية تلك اللجان ويحقق أهدافها وصولاً إلى المنافع المرجوة منها، وهذا موضوع هذا المبحث.

I . خصائص أعضاء لجان المراجعة

إن نجاح لجنة المراجعة في القيام بمسئولياتها ومهامها يتطلب توافر مجموعة من الخصائص في أعضائها تمكنهم من أداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية ومن ثم تحقيق أهداف

لجنة المراجعة. ومن أهم هذه الخصائص التي يجب أن يتمتع أعضاؤها، ما يلي:

1. **الاستقلالية:** يعتبر معيار الاستقلال عن الإدارة من أهم المعايير التي تركز عليها أغلب اللوائح المنظمة لعمل لجنة المراجعة، ويمثل هذا المعيار أحد أهم شروط اختيار أعضاء لجنة المراجعة حيث أنه من الضروري أن يكون أعضاء لجنة المراجعة مستقلين ظاهرياً وحقيقياً عن إدارة الشركة بحيث لا يظهر لمجلس إدارة الشركة وجود علاقة مباشرة أو غير مباشرة بين أعضاء اللجنة ومدراء الشركة التنفيذيين.¹⁵ فقد وضعت إحدى اللجان الأمريكية تعريفاً محدوداً للاستقلال بالنسبة للأعضاء الذين ينضمون إلى لجان المراجعة، حيث أوضحت أن أعضاء لجنة المراجعة يتم اعتبارها مستقلين، إذا لم تكن لديهم أي علاقة بينهم وبين إدارة الشركة من شأنها التأثير عليهم في أداء واجباتهم، وتم وضع مجموعة من الأمثلة لهذه العلاقة منها ما يأتي:
 - أن لا يكون من موظفي الشركة أو إحدى الشركات التابعة لها.
 - أن لا يحصل على أي مكافأة مالية من الشركة أو إحدى الشركات التابعة لها، - بخلاف المكافأة التي يحصل عليها مقابل الخدمة في مجلس الإدارة.
 - أن لا يكون أحد أقاربه موظفاً تنفيذياً داخل الشركة أو إحدى الشركات التابعة.
 - أن لا يكون مديراً تنفيذياً في إحدى الشركات التي لها علاقات تجارية مع الشركة أو إحدى الشركات التابعة لها.

وفي حال توافر أحد هذه الأمثلة في عضو لجنة المراجعة لا يعد مستقلاً، إذ ينبغي أن تفصح الشركات عن هذه العلاقة، بشرط أن انضم هذا العضو إلى لجنة المراجعة سوف يحقق منافع ومزايا من شأنها تفعيل دور اللجنة في الوفاء بمسؤوليته.¹⁶

2. **الخبرة المالية:** إن تعقد الأدوات المالية الحالية، وتعقد هياكل رأس مال الشركات، وظهور صناعات جديدة، والتطبيق لمعايير المحاسبة كلها معاً توضح أهمية وجود أعضاء لجنة مراجعة مؤهلين ذوي دراية مالية بحيث يكون لديهم القدرة على قراءة وفهم القوائم المالية بما في ذلك الميزانية العمومية للشركة، وقائمة الدخل، وقائمة التدفقات النقدية.

وفي هذا المجال قام Sarbanes- Oxley Act, of 2002 في الولايات المتحدة بوضع مجموعة من المتطلبات الواجب توافرها في عضو لجنة المراجعة:

- أن يكون مدققاً خارجياً أو محاسباً سابقاً أو حاصلاً على شهادة علمية في مجال المحاسبة والمراجعة.

- لديه دراية كاملة بالمبادئ المحاسبية المتعارف عليها، وبكيفية إعداد القوائم المالية (GAAP)

- لديه خبرة في إجراءات عملية التدقيق التي يقوم بها المدقق الخارجي.¹⁷

3. عدد أعضاء اللجنة: يختلف عدد أعضاء اللجنة من شركة إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى، وذلك وفقاً لحجم مجلس الإدارة وحجم الشركة وطبيعة نشاطها؛ لكن وبغض النظر عن حجم الشركة ونشاطها ينبغي أن يكون عدد الأعضاء كافياً لتحقيق مزيج من الخبرات والقدرات التي تمكن اللجنة من القيام بالمهام الملقاة عليها وتحقيق أهدافها، مع الأخذ بالحسبان عدم زيادة هذا العدد بصورة قد تحد من اتخاذ القرارات بصورة سريعة وفعالة، وعدم تخفيضه بصورة تحد من أداء اللجنة لأعمالها بكفاءة وفعالية.

وقد لوحظ من خلال الدراسات أن العدد الأمثل لأعضاء لجنة المراجعة يتراوح بين ثلاثة وخمسة إلى سبعة أعضاء، وذلك لضمان استقلالية اللجنة، كما هو الحال في الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وأستراليا، وأن التشكيل الجيد للجان المراجعة يجب أن يجمع بين الخبرة ومناوبة العضوية لضمان استمرار عنصر الخبرة وتحديث وجهات النظر والآراء.¹⁸

4. الاجتماعات: إن تشكيل لجنة المراجعة لا يعني أن مجلس الإدارة يعتمد فعلاً على لجنة المراجعة في تعزيز قدرته الرقابية على السلطات الإدارية بالمنشأة، مما يعني أن دورية الاجتماعات تعتبر مقياس غير متقن لنشاط اللجنة فهو لا يعطي أي مؤشر على العمل المنجز خلال هذه الاجتماعات أو على فعالية اللجنة في تحقيق ما هو مطلوب منها، ولكن من المؤكد أن اللجنة التي لا تجتمع أو تجتمع مرة واحدة في العام، فإن فعاليتها الرقابية تكون بعيدة الاحتمال، ولذا فإن الاجتماعات المتعددة للجنة يمكن أن تكون مقياساً جيداً يعكس مجهود أكبر لمراقبة السلطات الإدارية.

وعلى ذلك فإن عدد اجتماعات اللجنة أمر يخص اللجنة ذاتها حيث يتقرر وفقاً لظروفها الخاصة، كما يرتبط بحجم الشركة من ناحية أخرى، فكلما زاد حجمها زاد تعقد وظيفة مراقبة السلطات الإدارية مما ينتج عنه زيادة في عمل اللجنة واحتياجها إلى مزيد من الاجتماعات. ومن ناحية التكاليف، فإن مجلس الإدارة الذي يعتمد على لجنة المراجعة في تحقيق بعض مسؤولياته الرقابية لن يمانع في تكبد تكاليف لجنة نشطة تجتمع بانتظام دورياً في حالة شعور المجلس بأن ذلك ضرورياً لمراقبة السلطات الإدارية بالشركة.

وفي ضوء ما سبق فإن أربعة اجتماعات على الأقل خلال العام تعتبر الحد الأدنى المطلوب على النحو التالي:

- اجتماع يخصص لتخطيط أعمال اللجنة حيث تلقى خطة المراجعة الداخلية وخطة المراجعة الخارجية ويكون بعد الانعقاد السنوي للجمعية العامة للمساهمين .
- اجتماع يخصص لمناقشة نتائج أعمال المراجع الخارجي والقوائم المالية السنوية ويكون قبل انعقاد مجلس الإدارة المخصص للموافقة على التقرير السنوي .
- اجتماع خلال العام أو في وقت متأخر من العام لفحص مشاكل التقرير المالي ومتابعة تنفيذ ملاحظات المراجعون الداخليون والمراجعون الخارجيون .

- اجتماع يخصص للإعداد للاجتماع السنوي للجمعية العامة للمساهمين.¹⁹

II صلاحيات لجان المراجعة

لا شك أن تحديد صلاحيات وسلطات لجنة المراجعة بصورة تفصيلية وواضحة سوف يمكنها من القيام بأعمالها بكفاءة وفاعلية، الأمر الذي يستوجب منحها الصلاحيات التي تؤهلها للقيام بواجبها وتمكينها من اتخاذ القرارات التي تكفل تحقيق الأداء السليم لكافة أنشطتها.

حيث تستطيع اللجنة الاطلاع على كافة المعلومات والبيانات والتقارير والسجلات والمراسلات، وغير ذلك من الأمور التي ترى اللجنة أهمية الاطلاع عليها، ولها الحق في استدعاء أي موظف في الشركة وطلب أي معلومة منه، ولها أن تستعين بأي طرف خارجي لطلب المشورة سواء كانت قانونية أو فنية أو مالية أو إدارية وكذلك بإمكانها مناقشة المدقق الخارجي والتواصل معه والاستفسار منه عن أي أمر يخص الشركة، وعلى مجلس الإدارة اتخاذ كل الإجراءات التي تكفل للجنة القيام بدورها وتأدية مهامها.

III آليات عمل لجنة المراجعة

من الأهمية وضع خطة متكاملة لتنفيذ آليات ومهام عمل اللجنة بالكفاءة وفاعلية، وذلك من خلال:

- 1 إدراج جميع المهام والمسئوليات التي ينبغي أن تقوم بأدائها لجنة المراجعة في ميثاق مكتوب ويصادق عليه مجلس الإدارة.
- 2 أن يقوم رئيس اللجنة بعمله على أساس التفرغ الكامل، للتنسيق الدائم بين مجلس الإدارة والإدارات التنفيذية والأعضاء الآخرين.
- 3 أن تعقد اللجنة اجتماعاتها بشكل دوري، كما يمكن أن تعقد اجتماعات أخرى كلما دعت الحاجة لذلك.
- 4 اللجنة لحضور اجتماعاتها من تراه من المديرين أو الموظفين أو غيرهم.
- 5 تقوم اللجنة بتوفير الموارد اللازمة لقيام اللجنة بمهامها وتحمل مسؤولياتها، سواء كانت موارد مالية أم بشرية.
- 6 قيام اللجنة بإصدار تقريراً سنوياً يتم نشره ضمن التقارير السنوية، بحيث يتضمن المهام التي نفذتها فعلاً خلال العام، وكذلك عدد أسماء أعضاء لجنة المراجعة والخبرات العلمية والعملية المتوافرة لديهم، وأيضاً عدد اجتماعات اللجنة أثناء العام ونسبة حضور كل عضو فيها.²⁰

V أنشطة لجان المراجعة للحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية

إن قيام لجنة المراجعة بمهامها ينحصر في مساعدة مجلس الإدارة على أداء مهامه بكفاءة وفعالية، والوفاء بمسؤولياته وتنفيذ مهامه الأساسية وخاصة في مجال النظم المحاسبية، وإعداد التقارير المالية، ودعم أنظمة الرقابة الداخلية، ودعم استقلالية المراجعين

الداخليين الخارجيين، وقد تختلف مهام لجنة المراجعة من دولة إلى أخرى، وقد تتنوع على أساس نوع ودرجة تعقيد حجم الأعمال.

وقد استقر رأي معظم الكتاب وأسفرت الممارسة العملية عن أن المهام الرئيسة للجنة المراجعة تكمن في أربعة مجالات أساسية هي كالآتي:

1- الإشراف والرقابة على التقارير المالية وفحصها.

2- دعم وظيفة المراجعة الخارجية.

3- دعم وظيفة المراجعة الداخلية.

4- دراسة نظم الرقابة الداخلية وتقييمها.

ويضيف حماد مجالين هما:

5- دعم حوكمة الشركات.

6- إدارة المخاطر في الشركات.

وبناء على ما سبق، يمكن عرض النشاطات التي تمارسها لجنة المراجعة، والتي تحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية، لكل مهمة من مهامها على حدة وفق الآتي :

1 الإشراف والرقابة على التقارير المالية وفحصها: تتمتع لجان المراجعة بدور حاسم في المراقبة والإشراف على نشاطات الشركة المتعلقة بإجراءات إعداد التقارير المالية التي تقع على عاتق الإدارة وتتجلى نشاطاتها في النواحي التالية:

● مراجعة السياسات المحاسبية المطبقة وتقديرات الإدارة والتأسيس لإجراءات محاسبية فعالة.

● التأكد من أنه تم الإفصاح عن السياسات والمبادئ المحاسبية التي تم اتباعها في إعداد التقارير المالية.

● التأكد من أنه تم الإفصاح عن التغييرات في السياسات المحاسبية لتعرف أثرها في التقارير المالية.

● تقييم سياسات الإفصاح المطبقة في ضوء أهداف التقارير المالية وغاياتها.

● التأكد من كفاية وملاءمة الإفصاح لتحقيق مستوى مرض من المنفعة للتقارير المالية.

● تسوية قضايا الإفصاح المهمة بناء على رأي مراجع الحسابات الخارجي.

● مناقشة التقارير المالية الربعية والسنوية مع الأطراف المعنية داخل الشركة.

● الحد من خطر التقارير المالية الاحتياطية عن طريق تحديد العوامل التي تقود إلى تقارير مالية احتياطية وتعريفها.

2 دعم وظيفة المراجعة الخارجية: تؤدي لجنة المراجعة دوراً مهماً في تحسين جودة المراجعة الخارجية؛ الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى زيادة ثقة المستثمرين والأطراف الخارجية في التقارير المالية، وذلك من خلال دورها في:

● ترشيح وتعيين المراجع الخارجي ذي الخبرة والكفاءة الملائمة.

- تحديد أتعاب المراجع الخارجي.
- مساعدة المراجع الخارجي في أداء مهامه والمحافظة على استقلاله.
- حل النزاعات التي قد تنشأ بين المراجع الخارجي والإدارة.
- تحقيق التنسيق بين المراجع الخارجي والمراجع الداخلي.
- تحديد مجال المراجعة ودراسة ملاحظات المراجع الخارجي وتوصياتها.
- الإشراف على خدمات التأكيد التي يقدمها المراجع الخارجي.
- مناقشة المراجع الخارجي بمدى فعالية السياسات والممارسات المحاسبية المطبقة.

دعم وظيفة المراجعة الداخلية: يرى أغلب الباحثين أنه لا بد من وجود علاقة قوية بين لجنة المراجعة والمراجعة الداخلية، وذلك بهدف التغلب على مشكلات إعداد التقارير المالية، وزيادة فعالية لجنة المراجعة. لذلك يمكن توضيح النشاطات التي تقوم بها لجنة المراجعة فيما يتعلق بدعم وظيفة المراجعة الداخلية على النحو الآتي:

- فحص نشاطات المراجعة الداخلية ومراجعتها.
- فحص خطط المراجعة الداخلية وموازنتها ووظيفتها.
- فحص نتائج المراجعة الداخلية.
- تقييم أداء وظيفة المراجعة الداخلية.
- المشاركة في تعيين موظفي قسم المراجعة الداخلية وترقيتهم وتغييرهم في ضوء كفاءتهم ومؤهلاتهم.
- المشاركة في تحديد أتعاب موظفي قسم المراجعة الداخلية وتعويضاتهم.
- فحص الإجراءات المتبعة من قبل قسم المراجعة الداخلية في تقييم مخاطر التكنولوجيا ومخاطر الإستراتيجية ومخاطر الأعمال.
- على لجنة المراجعة أن تقر هل من الأفضل للشركة الاستعانة بمصادر خارجية لأداء المراجعة الداخلية؟.

4 دراسة نظم الرقابة الداخلية وتقييمها: أكدت أغلب الدراسات أن من أهم مسؤوليات لجنة المراجعة دورها في فحص نظام الرقابة الداخلية، وهو ما أوصت به لجنة تريداوي (Treadway Committee) وذلك لما توفره من تأكيد معقول بخصوص عدم وجود تحريفات بالقوائم المالية؛ وذلك من خلال دورها الإشرافي على إجراءات فحص نظام الرقابة الداخلية وتقييمه، ويمكن أن نبين أهم النشاطات التي تقوم بها لجنة المراجعة تجاه الرقابة الداخلية:

- تقييم ومناقشة مدى كفاية نظام الرقابة الداخلية مع كل من إدارة الشركة والمراجع الداخلي والخارجي، الذي من شأنه أن يؤثر في جودة التقارير المالية.
- دراسة ومناقشة خطط الإدارة للتعامل مع نقاط الضعف المهمة، وخططها المتعلقة باتخاذ الإجراءات التصحيحية.

- مناقشة مدى الالتزام بالقوانين والأنظمة مع كل من الإدارة والمراجع الداخلي والخارجي، وإن دعت الحاجة الاتصال بالمستشار القانوني للشركة.
- دراسة ومراجعة التقارير الخاصة بتطوير إجراءات العمل والنظم المحاسبية والإجراءات المالية والإدارية وإجراءات المراجعة الداخلية واقتراح التعديلات الواجب إدخالها.
- العمل على دعم فعالية هيكل الرقابة الداخلية.

6 دعم آليات حوكمة الشركات: أصدرت مؤخراً العديد من أسواق المال العالمية مجموعة من القوانين التي تدعو لضرورة الالتزام بمبادئ حوكمة الشركات والتي يعد تشكيل لجنة المراجعة أحد مبادئها الأساسية والتي تؤدي إلى الحد من التقارير المالية الاحتمالية مما يزيد في ثقة المستثمرين بتلك القوائم؛ وذلك من خلال قيام لجان المراجعة بالنشاطات الآتية:

- الرقابة على أعمال الشركة.
- الحد من إساءة استخدام مجلس الإدارة لسلطاته.
- تقييم قرارات مجلس الإدارة جميعها.
- مشاركة المساهمين في الرقابة على الإدارة.
- الإشراف على أعمال المراجعة الداخلية والخارجية ومناقشة نتائجها.
- أن تكون التقارير المالية على مستوى عالٍ من الإفصاح والشفافية والملاءمة لمستخدميها.
- التأكد من عدم وجود أي تضارب في المصالح ينتج عنه قيام الشركة بعقد صفقات أو عقود مع أطراف ذوي العلاقة.

إدارة المخاطر في الشركات: فضلاً عن النشاطات السابقة التي تقوم بها لجان المراجعة فإنه يقع على عاتقها نشاطات إضافية تتعلق بالإشراف على المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها الشركة؛ وذلك من خلال النقاط الآتية:

- الإشراف على إدارة المخاطر.
- مساعدة الإدارة في تصميم إستراتيجية إدارة المخاطر تبعاً لأنواع المخاطر المختلفة.
- تقدير مخاطر الاحتيال في كل مستوى من مستويات الإدارة.
- المساهمة في فهم المخاطر لاستثمار الفرص وتخفيف حالة عدم التأكد.
- فهم العلاقة بين إدارة المخاطر ككل والتقارير المالية.
- تقييم كفاية الرقابة على المخاطر بما فيها المخاطر الخارجية.²¹

رابعاً: واقع الجزائر في الحد من آثار المحاسبة الإبداعية

لقد كان من الواجب الضروري على الجزائر أن تواكب التغيرات الحاصلة في المجال الاقتصادي على مستوى المحيط الدولي من جهة، ومن جهة أخرى ظهور بعض مؤشرات الأداء السلبي للمؤسسات الجزائرية خاصة وللإقتصاد الجزائري عامة، كتصنيف الجزائر

ضمن الدول التي يستفحل بها الفساد، فقد صنفت من قبل منظمة الشفافية الدولية في المرتبة 112 من مجموع دول العالم سنة 2011 رغم الإجراءات والتدابير المتخذة؛ مما دفع بالمشرع الجزائري في الشروع في الإصلاحات الاقتصادية قصد مواكبة وتدارك الوضع.

من الإجراءات والتدابير المتخذة إصدار قانون يترجم نصوص الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد عام 2006، إصدار مراسيم تطبيقية تحدد تركيبة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وكيفية تسييرها، إصدار قانون مكافحة غسيل الأموال بتاريخ 05 أفريل 2005، وذلك بعد قضية بنك الخليفة. وقصد تفعيل هذه الإجراءات والتدابير تم إنشاء الجمعية الجزائرية لمكافحة الفساد وهي فرع لمنظمة الشفافية الدولية، والتي أعدت تقارير عن الظاهرة تؤكد الانتشار الواسع لكافة أنواع الفساد الإداري والمالي.

تجلى دعم صندوق النقد الدولي والبنك العالمي لهذه التدابير والإجراءات من خلال تقديم توجيهات للسلطات العمومية، مما دفع بالدولة إلى تكوين لجنة الحكم الراشد، خاصة وأن الجزائر تعتبر من المبادرين في مشروع النيباد الذي يقضي بخضوع الدول الأعضاء لتقييم دوري فيما يتعلق بالحوكمة. من المؤشرات الدالة على توجه السلطات العمومية الجزائرية نحو مكافحة المحاسبة الإبداعية والفساد المالي بشكل عام ما يلي:

● الانتقال إلى الاقتصاد السوق، مما ووجب على المؤسسة الجزائرية الخضوع للالتزامات الدولية والتي تعتمد على الشفافية والإفصاح في إعداد ونشر القوائم المالية. وهذا ما استدعى مراجعة النظام المحاسبي باعتماد نظام محاسبي ومالي جديد وفقا للمعايير المحاسبية الدولية شرع في العمل به ابتداء من سنة 2010.

● إلزام شركات ذات المسؤولية المحدودة اعتماد مراجع حسابات خارجي يعمل وفق مدونة السلوك والأخلاقيات، بعدما كان هذا الإلزام يخص شركات الأسهم فقط. مع إلزامها بنشر النتائج المحاسبية في قوائم مالية معبرة عن المركز المالي.

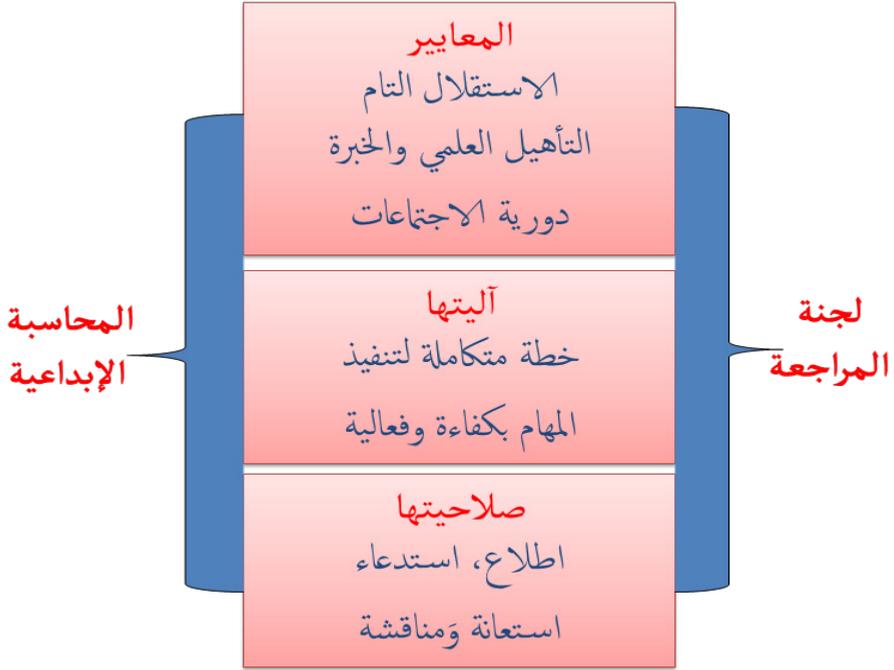
● فتح النقاش حول ضرورة تنظيم مهنة المحاسبة بشكل يمنحها حرية واستقلالية أكبر بتمكين المهنيين من تنظيم أنفسهم بعيدا عن محاولات التدخل الحكومي.

● إصلاح المنظومة المصرفية، ومحاولة تعزيز دور الرقابة الداخلية، كخطوة لإلزام البنوك الجزائرية بالعمل وفق مبادئ الحوكمة المصرفية.

● إنشاء بورصة الجزائر بغرض إيجاد بدائل تمويلية.

● مراجعة القانون التجاري بشكل يوضح كيفية إسناد وتوزيع المسؤوليات داخل المؤسسات. فعادة ما تقع إدارة مجموعة كبيرة من المؤسسات على عاتق رئيس مدير عام، وهذا الأسلوب قليل الفعالية فيما يتعلق بالمراقبة والمساءلة، لأن النصوص القانونية تقضي بأن يراقب مجلس الإدارة المدير العام، ويفقد مجلس الإدارة هذا الدور عندما يكون رئيسه هو المدير العام.

● ساهمت هذه الإصلاحات وغيرها من الإصلاحات في تفعيل المؤسسة الجزائرية، وذلك



من خلال الحد من الفساد المالي والإداري المنتشر بشكل كبير. من خلال محاولتها للتحسيس وإخطار المحاسبين والممارسين من مدققين داخليين وخارجيين بخطورة الوضع وبضرورة التقيد بالموثيق المهنية خاصة المتعلقة منها بالجانب الأخلاقي للحد قد الإمكان من الممارسات السلبية للمحاسبة الإبداعية.²²

في الأخير يمكن اقتراح إطار عام لتفعيل لجنة المراجعة للحد من آثار المحاسبة الإبداعية في الجزائر للارتقاء بالمهنة وذلك في الشكل التالي:

الخاتمة:

بعد محاولة العرض النظري لماهية كل من المحاسبة الإبداعية وكذلك لجنة المراجعة، ومحاولة إيجاد العلاقة الترابطية بينهما، توصلنا إلى النتائج التالية:

- الفضائح المالية للشركات العملاقة وما نتج عنها من حالات إفلاس وانهيار، دفعت بمجلس الإدارة والمشرعين والباحثين بتوفير آليات مناسبة تحد من الممارسات المحاسبية المضللة.
- وبذلك طرحت فكرة إنشاء وتكوين لجان المراجعة لغرض مساندة الإدارة العليا للقيام بمهامها المنوط القيام بها بكفاءة وفعالية.

● الكفاءة في الإدارة العليا يعني كفاءة لجنة المراجعة بدون مناقض.

في الأخير نجد القانون رقم 10 - 01 المؤرخ في 16 رجب عم 1431 الموافق 29 يونيو سنة 2010، يحدد بالتفصيل مهام الخبير المحاسبي، محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد. رغم كل هذا من حين لآخر نسمع خبر فشل وانهيار وفضائح في مؤسسات اقتصادية خاصة وأشد من ذلك عندما تكون مؤسسة عمومية تمس بسمعة الدولة وطنياً ودولياً؛ وبعد توضيحنا للدور الفعال التي تضيفه لجان المراجعة، يمكن بعث رسالة للمشرعين لإضافتها والدفاع عنها في القانون التجاري، لكي تساهم في شفافية وصدق المعلومة المالية من جهة و في تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من جهة أخرى، وفي تنمية، تتطور وازدهار الاقتصاد الجزائري.

الإحالات والمراجع:

- 1- عماد الأغا (2012)، « المحاسبة الإبداعية»؛ مجلة مال وأعمال، الكلية الجامعية للعلوم التطبيقية؛ جامعة الأزهر؛ العدد الثاني؛ ص17.
- 2- عماد سليم الأغا؛ «دور حوكمة الشركات في الحد من التأثير السلبي للمحاسبة الإبداعية على موثوقية البيانات المالية»؛ رسالة ماجستير في المحاسبة؛ كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر - غزة؛ 2011؛ ص81.
- 3- ليندا حسن نمر الحلبي؛ «دور مدقق الحسابات الخارجي في الحد من آثار المحاسبة الإبداعية على موثوقية البيانات المالية الصادرة عن الشركات المساهمة العامة الأردنية»؛ رسالة ماجستير في المحاسبة؛ كلية الدراسات العليا؛ جامعة الشرق الأوسط؛ عمان - الأردن؛ 2009؛ ص8.
- 4- Oriol Amat and John Blake and Jack Dowds; THE ETHICS OF CREATIVE- ACCOUNTING ; Economics Working Paper ; December 1999 ; P3
- 5- 00: 9 2013/12/www.wikipedia.org 05-
- 6- ليندا حسن نمر الحلبي؛ مرجع سابق؛ ص7 و9.
- 7- 00: 9 2013/12/www.wikipedia.org 05-
- 8- عماد الأغا (2012)؛ مرجع سابق؛ ص19 و20.
- 9- رشا حمادة (2010) ؛ « دور لجان المراجعة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية»؛ مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية؛ كلية الاقتصاد؛ جامعة دمشق؛ العدد الثاني؛ ص101-99.
- 10- 22:00 2013/12/http://www.aazs.net/t5695-topic. 04-
- 11 - إياد سعيد محمود الصوص؛ «مدى فاعلية دور لجان المراجعة في دعم آليات التدقيق الداخلي والخارجي (دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في فلسطين)»؛ رسالة ماجستير في المحاسبة والتمويل؛ كلية التجارة، الجامعة الإسلامية - غزة؛ 2012؛ ص31 و32.
- 12 - حسين أحمد حدوح (2008) ؛ « دور لجنة المراجعة في تحسين كفاية نظم الرقابة الداخلية وفعاليتها في الشركات »؛ مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية؛ كلية الاقتصاد؛ جامعة دمشق؛ العدد

- الأول؛ ص-255 256.
- 13 - خنشور جمال وخير الدين جمعة؛ "دور لجان مراجعة الحسابات في تفعيل حوكمة الشركات"؛ الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري يومي 06 / 07 ماي 2012؛ مغير مالية، بنوك وإدارة الأعمال؛ جامعة محمد خيضر - بسكرة؛ ص09.
- 14 - إياد سعيد محمود الصوص؛ مرجع سابق؛ ص36 و37.
- 15 - عبد الله علي المنيف و عبد الرحمن إبراهيم الحميد (1998)؛ «مهام لجان مراجعة ومعايير اختيار أعضائها (دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية)»؛ مجلة جامعة الملك عبد العزيز؛ كلية العلوم الإدارية؛ الرياض؛ العدد11؛ ص46.
- 16 - حسين أحمد دحدوح (2008)؛ مرجع سابق؛ ص259.
- 17 - نبيه توفيق المرعي؛ «دور لجنة التدقيق في تحسين وظيفة التدقيق الداخلي في شركات التأمين الأردنية»؛ رسالة ماجستير في المحاسبة؛ كلية الدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية؛ جامعة جدارا؛ غزة؛ 2009؛ ص28.
- 18 - حسين أحمد دحدوح (2008)؛ مرجع سابق؛ ص261.
- 19 - عماد وليم تامر؛ «دور لجان المراجعة في تدعيم استقلال المراجع الداخلي في البنوك التجارية»؛ <http://www.aliahmedali.com>
- 20 - إياد سعيد محمود الصوص؛ مرجع سابق؛ ص45 - 47.
- 21 - رشا حمادة (2010)؛ «دور لجان المراجعة في الحد من ممارسات المحاسبة الإبداعية»؛ مجلة العلوم الاقتصادية والقانونية؛ كلية الاقتصاد؛ جامعة دمشق؛ العدد الثاني؛ ص102 107.
- 22 - عطوي سميرة وبديسي فهيم (2012)؛ «الحوكمة وقاية من الفساد الإداري والمالي الناتج عن المحاسبة الإبداعية - حالة الشركة الأمريكية لتسويق الكهرباء والغاز الطبيعي (Enron)»؛ مجلة العلوم الإنسانية؛ جامعة محمد خيضر بسكرة؛ العدد 28/27؛ ص32 و33.

أثر تكييف النظام المحاسبي المالي مع متطلبات الإفصاح الدولي وتبني مبدأ القيمة العادلة على جودة المعلومة.

أ.د. زغدار أحمد جامعة يحي فارس-المدية،

مخلوفا نعيمة، طالبة دكتوراه جامعة الجزائر3

ملخص

إن متطلبات الإفصاح المحاسبي الدولي تقتضي ضرورة إعداد مجموعة من القوائم المالية في ضوء المبادئ المحاسبية المقبولة عموماً، بالإضافة إلى المذكرات والإيضاحات المرفقة بها وتقرير مراجع الحسابات وتقرير مجلس الإدارة، مما يقلل من درجة التباين في المعلومات أو ما يسمى باحتكار المعلومات، ولقد اقر النظام المحاسبي المالي بالإفصاح المحاسبي من خلال إعطائه الأولوية للمعايير المتعلقة بإعداد وعرض القوائم المالية، بغية إكتساب القوائم المالية المصدقية والشفافية وتقليص الفروق والنقائص الموجودة بينها وبين القوائم المعروضة حسب معايير المحاسبة الدولية، وبهذا فهو يتوافق مع هدف المرجع المحاسبي الدولي بالتركيز على تحسين نوعية المعلومة المحاسبية، وهذا ما أكده من خلال تبنيه مبدأ القيمة العادلة بإضفائه الجودة للمعلومة المحاسبية.

الكلمات المفتاحية: الإفصاح المحاسبي، النظام المحاسبي المالي، المعلومات المحاسبية، الخصائص النوعية، جودة المعلومة، القيمة العادلة.

Résumé

Les exigences de divulgation de la norme IAS exige la nécessité de préparer un jeu d'états financiers à la lumière des principes comptables généralement reconnus, Ce qui réduit le degré d'asymétrie de l'information ou du soi-disant monopole de l'information.

Le débat sur le thème de la mesure comptable est de choisir le moyen approprié pour afficher des informations mieux, et il est considéré comptabilité en juste valeur en tant que coût historique son influence sur les caractéristiques qualitatives de l'information comptable indépendamment des aspects négatifs associés à chacune Malgré

les utilisateurs soutien des états financiers au coût historique ; Cependant, ils croient qu'il ya un grand avantage pour afficher les éléments d'actif et de passif à la juste valeur en fournissant des informations aux utilisateurs de l'information comptable utiles dans l'estimation de la valeur marchande de l'installation.

Mots-clés: information comptable, les caractéristiques qualitatives , le coût historique, la juste valeur.

مقدمة

تعتبر المحاسبة المالية وسيلة قياس وإيصال المعلومات المالية عن نشاط وأداء شركة معينة للعديد من المستخدمين الخارجيين، منهم المساهمين المستثمرين (سواء الماليين أو المرتقبين) فضلا عن المقرضين وغيرهم.

وتعدّ القوائم والتقارير المالية المنشورة للمؤسسات أحد أهم مصادر المعلومات لمستخدمي القوائم المالية؛ فصحة القرارات لمستخدمي القوائم المالية مبنية على مصداقية وملاءمة القوائم والتقارير المالية.

شرعت الجزائر في تبني معايير محاسبية جديدة تماشيا مع أعمال التوحيد المحاسبية الدولية، حيث سنت العديد من القوانين المتعلقة بهذا المجال، من ضمنها قانون النظام المالي والمحاسبي الجديد المواكب لمتطلبات الإفصاح الدولي من خلال إظهار القوائم المالية للمعلومات الرئيسية التي تهم الطوائف الخارجية عن المشروع والتي تساعد على إتخاذ قراراتها الإقتصادية نحو المشروع بصورة رشيدة، خاصة بتبني مبدأ القيمة العادلة ما أثر زيادة جودة المعلومة المحاسبية.

ويهدف هذا البحث إلى الإطلاع لمعرفة كيفية النظام المحاسبي المالي لمتطلبات الإفصاح الدولي، وتحقيق مبدأ القيمة العادلة التي ستعكس على مستخدمي المعلومات المالية الذين يتوقعون أن تكون المعلومات المنشورة والمفصح عليها في التقارير المالية متصفة بالصحة والدقة والموثوقية حتى تكون ملائمة لمساعدتهم في إتخاذ قراراتهم الإقتصادية.

ويمكن تلخيص إشكالية هذه الدراسة في السؤال التالي: ما هو أثر مواكبة النظام المحاسبي المالي لمتطلبات الإفصاح الدولي؟ وكيف ساعدت القيمة العادلة على تحقيق جودة المعلومة المحاسبية؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية تم تقسيم البحث إلى ثلاث محاور:

1. النظام المحاسبي المالي وضرورة الإفصاح المحاسبي

2. تحسين نوعية المعلومة المحاسبية المالية

3. تبني مبدأ القيمة العادلة من طرف scf في تعزيز جودة المعلومة.

النظام المحاسبي المالي وضرورة الإفصاح المحاسبي

لقد جاء النظام المحاسبي المالي الجزائري ليواكب متطلبات الإفصاح الدولي من خلال تبنيه للمعيار المحاسبي الأول عرض القوائم المالية وفيما يلي شرح أكثر في الموضوع.

1.1 التوجه نحو الإفصاح الدولي

لقد عرف العديد من الكتاب والباحثين مصطلح الإفصاح بعدة تعريفات، فمنها من يتناول معنى الإفصاح في التقارير المالية من حيث كونه عرضاً للمعلومات المهمة للمستثمرين وغيرهم من المستفيدين بطريقة تسمح بالتنبؤ بمقدرة المشروع على تحقيق أرباح في المستقبل وقدرته على سداد التزاماته.

فحسب هندركسن فالإفصاح هو عرض المعلومات المهمة للمستثمرين والدائنين وغيرهم من المستفيدين بطريقة تسمح بالتنبؤ بمقدرة المشروع على تحقيق أرباح في المستقبل، ومقدرته على سداد التزاماته، وإن كمية المعلومات التي يجب الإفصاح عنها لا تتوقف على مدى خبرة القارئ ولكن على المعايير المرغوبة للإفصاح وهي الإفصاح الكامل والإفصاح الكافي والإفصاح العادي.¹

واعتبره آخرون بأنه إظهار للمعلومات المالية سواء الكمية أو الوصفية في القوائم المالية أو في الهوامش والملاحظات والجداول المكملة، مما يجعل القوائم المالية غير مضللة وملائمة لمستخدمي القوائم المالية من الأطراف الخارجية عن الوحدة الاقتصادية التي لديها سلطة أو موارد محدودة للحصول على المعلومات التي ترغبها وذلك لاتخاذ قرارات رشيدة تتعلق أساساً بالاستثمار في الوحدات الاقتصادية أو منح الائتمان لها أو أية قرارات أخرى لها علاقة بالوحدة الاقتصادية على أن يتم الإفصاح في الوقت المناسب حتى لا تصبح المعلومات عديمة القيمة.²

وهناك من يربط درجة الإفصاح وتخفيض حالة عدم التأكد لدى المستفيدين من خلال نشر كل المعلومات الاقتصادية التي لها علاقة بالمشروع سواء كانت معلومات كمية أو معلومات أخرى تساعد المستثمر على إتخاذ قراراته وتخفيض من حالة عدم التأكد لديه عن الأحداث الاقتصادية المستقبلية.³

ولقد اقترحت جمعية المحاسبين الأمريكيين خمسة خطوط عريضة للاسترشاد بها عند توصيل المعلومات المحاسبية للمستفيدين منها من بينها الإفصاح عن عمليات المشروع وأوجه نشاطه عند إعداد التقارير المالية بطريقة تفيد متخذي القرارات وتساعدهم على تقييم نشاطه.

وعليه فموضوع الإفصاح وأهداف القوائم المالية واحدة، فكلاهما يهدف لتحقيق المنفعة من المعلومات المحاسبية، ويستلزم التعرف على أهداف مستخدمي المعلومات ومدى إدراكهم واستيعابهم لها.

ولقد حرصت المنظمات المهنية في معظم الدول المتقدمة والنامية على إصدار معايير خاصة بالإفصاح، من بينها لجنة معايير المحاسبة الدولية (IAS) والتي أولت إهتماماً كبيراً بالإفصاح عن المعلومات المحاسبية وذلك بوضع عدة معايير بهذا الشأن منها المعيار المحاسبي الدولي رقم (1) "الإفصاح عن السياسات المحاسبية"، المعيار المحاسبي الدولي رقم (5) "المعلومات الواجب الإفصاح عنها في البيانات المالية"، المعيار المحاسبي

الدولي رقم (13) ” عرض الموجودات المتداولة والمطلوبات المتداولة“ والذي تم اعتماده من قبل مجلس لجنة معايير المحاسبة الدولية عام 1994، كل هذه المعايير تم تغييرها وحل محلها المعيار المحاسبي الدولي رقم 1 “عرض القوائم المالية المعدل عام 1997 والذي أصبح ساري المفعول على القوائم المالية في الأول من يوليو 1998، وقد عدل هذا الأخير ليفرض تطبيقه ابتداء من 1 يناير 2005.

2.1 مواكبة الجزائر لمتطلبات الإفصاح الدولي

تعتبر الجزائر من البلدان التي إنتهجت منهج الإصلاح في النظام المحاسبي من خلال الانتقال من المخطط المحاسبي (PCN) إلى تطبيق النظام المحاسبي المالي (SCF) وهذا بغية تحقيق مجموعة من الأهداف من أهمها تمكين النظام من إنتاج معلومات مالية مميزة وذات جودة عالية من خلال توفير الأحكام وضبط الممارسات لضمان توفر تلك المعلومات على الخصائص المميزة مثل الملاءمة والموثوقية.

فحسب المخطط المحاسبي الوطني يبلغ عدد القوائم المالية أو الجداول المالية 17 قائمة تتمثل في الميزانية، جدول حساب النتيجة، جدول حركة الأموال و14 جدولا آخر في شكل ملاحق وهي مفروضة على كل المؤسسات مهما كان حجمها ، فهذه الجداول لا تتوافق من حيث الشكل ولا من حيث المضمون مع القواعد والأسس التي تفرضها معايير المحاسبة الدولية⁴ (IAS /IFRS).

هذه المعايير التي أصبحت تغزو جل الدول حتى الدول التي لديها معايير محاسبية محلية خاصة بها أصبحت تعمل على تبني المعايير المحاسبية الدولية بهدف الوصول إلى عالم يطبق معايير محاسبية متماثلة في الأمور والأنشطة المحاسبية كافة، وبالتالي توحيد قاعدة المقارنة بين المعلومات من قبل المستخدمين.

فجاء النظام المحاسبي المالي موليا أهمية كبيرة للإفصاح المحاسبي، من خلال إعطاء الأولوية للمعايير المتعلقة بإعداد وعرض القوائم المالية، وهذا بغية اكتساب القوائم المالية المعدة المصدقية والشفافية وتقليص الفروق والنقائص الموجودة بينها وبين القوائم المعروضة حسب معايير المحاسبة الدولية، وبهذا فهو يتوافق مع هدف المرجع المحاسبي الدولي بالتركيز على تحسين نوعية المعلومة المحاسبية والمالية.

3.1 تطبيق المعيار IAS1 من خلال النظام المحاسبي المالي

يعتبر المعيار IAS1 من أهم المعايير المحاسبية التي يولي لها النظام المحاسبي أهمية كبيرة نتيجة دوره في تحسين نوعية المعلومة المعروضة في القوائم المالية، والتي تعتبر أداة مهمة توفر معلومات كافية وموثوقة وقابلة للمقارنة. وتعد الكشوفات المالية (القوائم المالية) حسب النظام المحاسبي المالي أهم شيء، فالكيانات مطالبة بإعدادها سنويا على الأقل وتتمثل في: 5

__الميزانية

__حسابات النتائج

_ جدول سيولة الخزينة

_ جدول تغير الأموال الخاصة

_ ملحق يبين القواعد والطرق المحاسبية المستعملة ويوفر معلومات مكملة عن

الميزانية وحساب النتائج

هذه القوائم المالية التي كايقت ما نصت عليه الفقرة 8 من المعيار المحاسبي الدولي رقم

(1) على أن القوائم المالية تتمثل في:

_ قائمة المركز المالي

_ قائمة الدخل

_ قائمة التغيرات في حقوق الملكية

_ قائمة التدفقات النقدية

_ الإيضاحات والجداول الإضافية.

هذه القوائم المالية وفقا للقواعد والمبادئ والمعايير المحاسبية تساعد في مجال الإفصاح

والقياس والتقييم المحاسبي حتى تحضى بالقبول العام من قبل معظم الأطراف المستخدمة

والمستفيدة من القوائم المالية.⁶

وفيما يلي عرض مختصر لكل قائمة على حدى:

أ_ الميزانية

تصف الميزانية بصفة منفصلة عناصر الأصول وعناصر الخصوم، وتبرز بصورة منفصلة

على الأقل الفصول التالية عند وجود عمليات تتعلق بهذه الفصول:⁷

_ في الأصول: التثبيتات المعنوية، التثبيتات العينية، الإهلاكات، المساهمات، الاصول

المالية، المخزونات، اصول الضريبة، الزبائن والمدينين والأصول الأخرى المماثلة، خزينة

الأموال الايجابية ومعادلات الخزينة الايجابية.

_ في الخصوم: رؤوس الأموال الخاصة، الخصوم غير الجارية التي تتضمن فائدة، الموردون

والدائنون الآخرون، خصوم الضريبة، المرصودات للأعباء والخصوم المماثلة، خزينة الأموال

السلبية ومعادلات الخزينة السلبية.

ب_ حسابات النتائج:

على عكس ما كان عليه سابقا بالتمييز بين العناصر الجارية والعناصر الإستثنائية،

في النظام المحاسبي المالي لا تظهر المعطيات الاستثنائية بجدول حسابات النتائج، لكن

يتم التمييز بين نتيجة الأنشطة العادية والأنشطة غير العادية.

ج_ جدول سيولة الخزينة

وتظهر أهمية هذا الجدول في أهمية المعلومة الإضافية المتمثلة في تغيرات الخزينة التي

جنتها المؤسسة والتي إستعملتها خلال الدورة ، والتي يعجز كل من الميزانية وجدول

النتيجة عن تقديمها.⁸

إذ يساهم أساسا لتقييم مدى قدرة الكيان على توليد الاموال ونظائرها، وكذلك المعلومات بشأن استخدام هذه السيولة أو التدفقات النقدية، والتدفق النقدي ليس مؤشرا كاملا على أداء المؤسسة، ويشمل صافي المجاميع التالية:

_ صافي تدفقات أموال الخزينة المتأتية من الأنشطة العملية.

_ صافي تدفقات أموال الخزينة المتأتية من أنشطة الاستثمار.

_ صافي تدفقات أموال الخزينة المتأتية من أنشطة التمويل.

د_ جدول تغيرات الأموال الخاصة

والذي يشكل تحليلا للحركات التي أثرت في كل فصل من الفصول التي تتشكل منها رؤوس الأموال للكيان خلال السنة المالية.

والمعلومات الدنيا المطلوب تقديمها في هذا الجدول تخص الحركات المرتبطة بما يلي:
النتيجة الصافية للسنة المالية

تغيرات الطريقة المحاسبية وتصحيحات الأخطاء المسجل تأثيرها مباشرة كرؤوس الأموال

المنتوجات والأعباء الأخرى المسجلة مباشرة في رؤوس الأموال الخاصة ضمن إطار أخطاء هامة.

عمليات الرسملة (الإرتفاع، الإنخفاض، التسديد)

توزيع النتيجة والتخصيصات المقررة خلال السنة المالية.

ه_ ملحق الكشوفات المالية

والذي يشمل معلومات تخص النقاط التالية متى كانت هذه المعلومات تكتسي طابعا هاما أو كانت مفيدة لفهم العمليات الواردة في الكشوفات المالية:¹⁰

القواعد والطرق المحاسبية المعتمدة لمسك المحاسبة واعداد الكشوف المالية.

مكملات الإعلام الضرورية لحسن فهم الميزانية وحساب النتائج وجدول سيولة الخزينة وجدول تغير الأموال الخاصة.

المعلومات التي تخص الكيانات المشاركة والمؤسسات المشتركة والفروع أو الشركة الأم وكذا المعاملات التي تتم عند الاقتضاء مع هذه الكيانات أو مسيرتها:

طبيعة العلاقات، نمط المعاملة، حجم ومبلغ المعاملات، سياسة تحديد الأسعار التي تخص هذه المعاملات.

المعلومات ذات الطابع العام والتي تعني بعض العمليات الخاصة الضرورية للحصول على صورة وفيية.

إذا وقعت حوادث عقب تاريخ إقفال السنة المالية، ولم تؤثر في وضع الأصل أو الخصم بالنسبة إلى الفترة السابقة للإقفال فلا ضرورة لإجراء أي تصحيح غير أن هذه الحوادث

تكون موضوع إعلام بها في الملحق إذا كانت ذات أهمية بحيث يمكن أن يؤثر إغفالها في القرارات التي يتخذها مستعملو الكشوف المالية.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن النظام المحاسبي المالي تبني نفس القوائم المالية الواردة في المعايير المحاسبية الدولية مع وجود فروق في التسمية فقط، كما نلاحظ وجود قائمتين جديدتين أتى بهما النظام المحاسبي المالي الجديد بالنسبة للمخطط المحاسبي الوطني هما جدول سيولة الخزينة وجدول تغيرات الأموال الخاصة، وذلك من أجل تفعيل الإفصاح لما ستوفره هاتين القائمتين من معلومات إضافية عن التدفقات النقدية الداخلة والخارجة من وإلى المؤسسة، وأي تغير في حركة رؤوس الأموال وهو ما يهم المستثمر بالدرجة الأولى.

تحسين نوعية المعلومة المحاسبية المالية

1.2 مدخل للمعلومة المحاسبية

المعلومة المحاسبية هي تلك المعلومة ذات المصادر المختلفة والتي تشكل المادة الحية التي يمكن التعامل معها تحليلاً وتفسيراً وشرحاً ووصفاً لمعالجتها وإخراجها في شكل معلومات تمثل المعطيات التي تفيده في عملية إتخاذ القرارات.¹¹

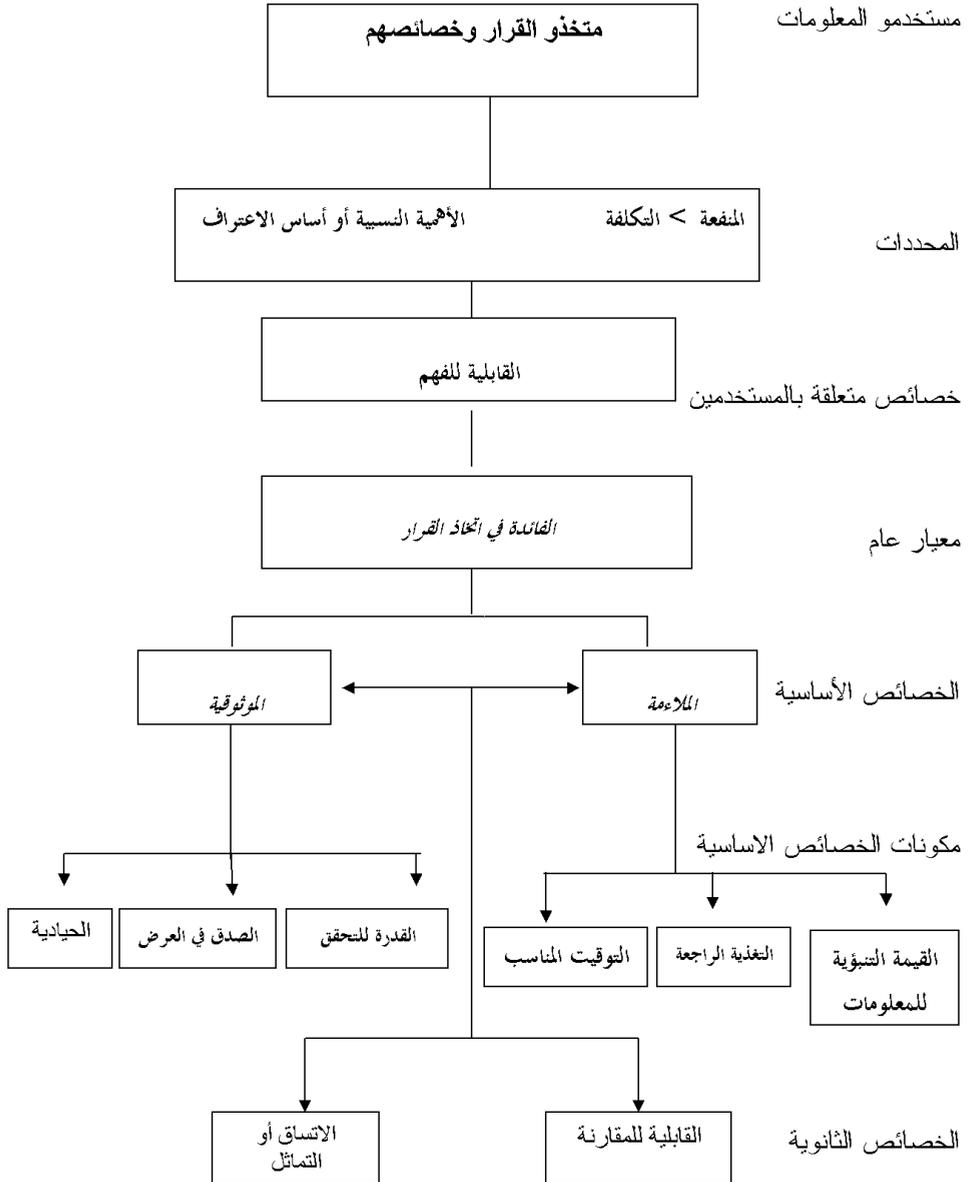
كما تمثل ناتج نظام المعلومات المحاسبي الذي يتم تغذيته بالبيانات من خلال تسجيلها ومعالجتها وإخراجها في شكل قوائم مالية، تكون الغاية منها بمثابة المحرك للإدارة لإستخدامها في إدارة مشاريعها، كما تتوقف فعالية الغدارة على مدى توفير هذه المعلومات المحاسبية اللازمة للتخطيط والتوجيه والرقابة».¹²

الخصائص النوعية للمعلومة المحاسبية

والخصائص النوعية للمعلومة هي صفات تجعل المعلومات المعروضة في القوائم المالية ذات فائدة لمستخدمي المعلومات المحاسبية، وتجعل المعلومات المحاسبية ذات جودة عالية.

هذه الخصائص موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم 1: الشكل الهرمي للخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية 13



المصدر: رضوان حلوة حنان، «النموذج المحاسبي المعاصر من المبادئ إلى المعايير، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص193

إن هناك تبايناً بين مستخدمي المعلومات المالية من حيث مستوى الفهم وكمية المعلومات المجمعة في السابق، أما المعلومة فتخضع لقيود للمقارنة أساسية وهو أن تكون الفائدة المرجوة من الإستخدام أكبر من تكلفة الحصول على المعلومة، كما تكمن أهمية الإعتراف بتلك المعلومات على أساس إرتباطها بالأهمية النسبية لقيمة الشيء المعترف به.

ونجد أنه هناك أربعة خصائص نوعية للمعلومات المحاسبية، القابلية للفهم، الملاءمة، الموثوقية، القابلية لمقارنة.¹⁴
القابلية للفهم

وتتطلب هذه الخاصية قابلية للمعلومات المحاسبية للفهم من قبل المستخدمين للمعلومات المحاسبية، ويفترض أن لدى مستخدمي المعلومات المحاسبية مستوى معقول من المعرفة في مجال المحاسبة وفي أعمال المنشأة ونشاطاتها الإقتصادية، ولديهم الرغبة في بذل الجهد الكافي لدراسة المعلومات المقدمة في التقارير المالية للشركة. كما يجب أن تكون المعلومات بعيدة عن التعقيد والصعوبة.

الملاءمة

حتى تكون المعلومات المالية المعروضة ملائمة يجب أن تكون ذات صلة بالقرار، وبالتالي تؤثر على القرارات الإقتصادية للمستخدمين بمساعدتهم في تقييم الأحداث الماضية والحاضرة والمستقبلية، أو تعديل عملية التقييم السابقة. وتعتبر المعلومات المالية ملائمة لدورها التنبؤي بالأداء المتوقع للمنشأة في الفترات القادمة وبقدرة المنشأة في مواجهة الأحداث والمتغيرات المستقبلية غير المتوقعة. وترتبط ملاءمة المعلومات بطبيعة المعلومات وأهميتها النسبية، فهناك بعض الحالات تكون المعلومات المالية ملائمة بناءً على طبيعة المعلومات، مثل الإفصاح عن قطاع عمل أو قطاع جغرافي جديد له تأثير على تقييم المخاطر والفرص المتوقعة بغض النظر عن أهميته النسبية.

وتعتبر المعلومات مادية (ذات أهمية نسبية) إذا كان حذفها أو تحريفها يمكن أن يؤثر على القرارات الإقتصادية التي يمكن أن يتخذها المستخدمون اعتماداً على القوائم المالية.

الموثوقية

إن توفر المعلومات على خاصية الموثوقية يسمح بتوجيه القرارات، ولتكون المعلومة ذات موثوقية يجب توفر خصائص ضرورية، وهي أن تتوفر على نسبة ضئيلة من الأخطاء وأكثر حيادية في النقل وكذا الأمانة في التعبير، في حالة القوائم المالية تقاس درجة الموثوقية بحجم الأخطاء ودرجة التحيز في نشر المعلومات وعدم التصوير الصادق للأحداث والمعاملات الإقتصادية.

وقد بين مجلس معايير المحاسبة الدولية أن هذه الخاصية تتحقق من خلال الخصائص

الفرعية التالية:

التمثيل الصادق

يجب أن تعبر بصدق عن العمليات المالية والأحداث الأخرى التي حدثت في المنشأة أو من المتوقع أن تعبر عنها بمعقولية.¹⁵
الجوهر فوق الشكل
حتى تعبر المعلومات المالية بصدق العمليات المالية والأحداث الأخرى التي من المفترض أنها تمثلها، فمن الضروري أن تكون عرضت طبقاً لجوهرها وحقيقتها الاقتصادية وليس لشكلها القانوني فقط.

الحياد

تعني خاصية الحياد أن تكون المعلومات المالية غير متحيزة، بحيث لا يتم إعداد وعرض القوائم المالية لخدمة طرف أو جهة معينة من مستخدمي المعلومات المحاسبية على حساب الأطراف الأخرى، أو لتحقيق غرض أو هدف محدد وإنما للإستخدام العام ودون تحيز.
د. الحيطة والحذر

وتعني هذه الخاصية وجود درجة من الحذر في إتخاذ الأحكام الضرورية لإجراء التقديرات المطلوبة في ظل حالات عدم التأكد بحيث لا يتم تضخيم الأصول والإيرادات أو الدخل أو تخفيض للإلتزامات والمصروفات.

الإكتمال

لتكون المعلومات موثوقة، فإن المعلومات الواردة في البيانات المالية يجب أن تكون كاملة ضمن حدود المادية والتكلفة، أي أن حذف في المعلومات يمكن أن يجعلها خاطئة أو مضللة، وبالتالي غير موثوقة ويخفض ذلك من درجة موثوقيتها.
القابلية للمقارنة

وهنا يقصد بقابلية المقارنة للقوائم المالية إمكانية مقارنة القوائم المالية لفترة مالية معينة مع القوائم المالية لفترة أو فترات أخرى سابقة لنفس المنشأة، ويستفيد مستخدمي المعلومات المالية من إجراء المقارنة لأغراض إتخاذ القرارات المتعلقة بقرارات الإستثمار والتمويل وتتبع أداء المنشأة ومركزها المالي من فترة لأخرى وإجراء المقارنة بين المنشآت المختلفة.

إن أهم ما تتضمنه خاصية القابلية للمقارنة إعلام المستخدمين عن السياسات المحاسبية المستخدمة في إعداد التقارير المالية، وعن أي تغيير في هذه السياسات وأثار هذا التغيير بحيث يمكن المستخدمون من تحديد الإختلافات في السياسات المحاسبية المستخدمة في المنشآت المختلفة.¹⁶
والقابلية للمقارنة نوعان:

مقارنة معلومات لعدة سنوات لنفس المؤسسة، في هذه الحالة من الضروري وضع نتائج

لعدة سنوات على القوائم المالية، وتهدف هذه العملية لمعرفة مدى تطور أو تراجع الحالة المالية للمؤسسة.

مقارنة بعض المعلومات المالية (الكمية والوصفية) لعدة مؤسسات تتوفر على خصائص متجانسة مثل (نفس النشاط أو نفس القطاع والحجم ورقم الأعمال والإقليم...).

3.2 جودة المعلومة المحاسبية

وتقاس جودة 17 المعلومة المحاسبية بشكل نسبي ومن معايير قياس الجودة: ¹⁸
أ. المنفعة

بمعنى استخدام المعلومة من أجل منفعة معينة، وتكمن جودة المنفعة في كمية المعلومات وسهولة الحصول عليها، ونميز بين عدة أنواع للمنفعة:
- منفعة شكلية: تجانس الشكل مع احتياجات المستخدم
- منفعة زمنية: الحصول عليها وقت الحاجة لاستخدامها
- منفعة مكانية: سهولة الحصول عليها
- منفعة التقييم (تصحيحية): أهميتها في تقييم القرارات المتخذة.

ب. الدقة

فالمعلومات الدقيقة تكون مهمة في التقييم الدقيق للأحداث في المستقبل، الحاضر والماضي.

ج. التنبؤ

كلما كانت المعلومة مساعدة على التنبؤ كلما كانت أكثر جودة.

د. الفعالية

بمعنى مدى تحقيق المعلومة للأهداف المسطرة، وذلك بمقارنتها مع نتائج استخدامها.

هـ. الكفاءة

بمعنى تكون المعلومة بأقل تكاليف وأكثر منفعة من ورائها.
فعلى المحاسبين أن يصبوا إهتمامهم بصفة المستفيدين من المعلومة من خلال إتجاههم العناية بأعداد قوائم مالية مساعدة على إتخاذ القرارات والتي تمثل مصدر المعلومات المفيدة لإتخاذ القرارات، وعليه فلا بد من إتباع طريقة المحاسبة أو أسلوب الإفصاح الذي يتيح أعظم فائدة للمعلومات.

3. تبني مبدأ القيمة العادلة من طرف scf في تعزيز جودة المعلومة.

لقد إزداد الجدل في الآونة الأخيرة بين نموذجين للتكلفة التاريخية والقيمة العادلة كأساس للقياس في المحاسبة، وذلك من خلال المقارنة بين أولويات الخصائص الواجب توافرها في المعلومات خاصة الموثوقية والملاءمة، إذ تراجع أساس التكلفة التاريخية بشكل واضح لحساب القيمة العادلة.

1.3 مفهوم القيمة العادلة

لقد عرف مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي FASB القيمة العادلة كالتالي: «القيمة العادلة لأصل أو التزام هي المبلغ الذي يمكن أن يشتري أو يباع به ذلك الأصل في معاملة جارية بين أطراف متراضية، أي ليس في عملية بيع جبرية أو بيع تصفية»¹⁹.
في حين عرفها مجلس معايير المحاسبة الدولية على أنها «المبلغ الذي يمكن أن تتم به مبادلة الأصل به أو سداد الإلتزام بين أطراف مطلعة وراغبة في التعامل على أساس تجاري بحث».

وعرفها النظام المحاسبي المالي على أنها: «القيمة الحقيقية والتي تتمثل في المبلغ الذي يمكن من أجله تبادل أصول أو خصوم منتهية بين أطراف على دراية كافية وموافقة وعاملة ضمن شروط المنافسة الاعتيادية»²⁰.
وعليه تمثل القيمة العادلة المبلغ الذي يمكن إستلامه من بيع أصل ما عند وجود رغبة وقدرة مالية بين المشتري والبائع، في ظل عدم وجود ظروف غير طبيعية مثل التصفية، الإفلاس، أو ظروف احتمالية أخرى، فهي سعر يوافق عليه طرفان في صفقة تبادل وهذا ما سهل في حالة وجود أسواق مستقرة.

التوجه نحو مبدأ القيمة العادلة

تعتبر القيمة العادلة أكثر فائدة من التكلفة التاريخية في قياس بعض عناصر الأصول والإلتزامات خصوصا تلك المتعلقة بقياس الأدوات المالية مثل الإستثمار في السندات المالية والأسهم، ولعل أهم تحول أو إنتقال إلى القيمة العادلة يسببه الإنتقادات التي تعرضت لها التكلفة التاريخية.

وتبنى القيم العادلة على أساس ما يلي:

وجود سوق نشط يتعامل في أصناف متجانسة، وأسعار متاحة للجميع.

أطراف غير ذوي علاقة رغبة ومطلعة.

ظروف طبيعية.

تقدير المبلغ المناسب باستخدام أساليب مختلفة وفقا للسوق النشط أو غير النشط. في حالة عدم وجود سوق نشط يكون تقدير القيمة العادلة على أساس أفضل المعلومات المتاحة في ظل الظروف ونتائج أساليب التقييم، وتشمل الأساليب الفنية للتقييم بالإضافة إلى إستخدام أحدث معاملات السوق على أساس تجاري بين الأطراف الراغبة والمطلعة. وجاءت المحاسبة على أساس القيمة العادلة نتيجة للتطور في مجال المعلومات والإتصالات وتقنياتها المختلفة، والذي أدى إلى زيادة الإستثمارات خصوصا الإستثمارات المالية، فكان لا بد من تطوير النظام المحاسبي، ومن جوانب هذا التطور تطوير القياس بالإستناد إلى محاسبة القيمة العادلة، وعلى ضوء هذا قام مجلس معايير المحاسبة الدولية بإصدار معايير تختص بالقياس على أساس القيمة العادلة من بينها: المعيار المحاسبي الدولي 39

والخاص بالأدوات المالية، والمعيار 40 الخاص بالإستثمارات العقارية والمعيار 41 الخاص بالزراعة، والمعيار 32 الخاص بالعرض والإفصاح، والمعيار 36 الخاص بإنخفاض قيمة الأصول والمعيار 16 الخاص بالممتلكات والمصانع والمعدات، وعليه أصبح القياس على أساس القيمة العادلة سائداً في تقييم العديد من الموجودات ما يؤثر على نتائج أعمال المؤسسات.

وفي هذا المجال فقد أجمعت العديد من الدراسات 21 على تمييز محاسبة القيمة العادلة بتزويد مستخدمي التقارير المالية بمعلومات تتوفر فيها خاصية الملاءمة، وذلك بخلاف التكلفة التاريخية، في حين أن المشكلة الرئيسية هي عدم كفاءة وفعالية بعض أساليب قياس القيمة العادلة على تحقيق خاصية الموثوقية، كما هو الحال في محاسبة التكلفة التاريخية.

3.3 تعزيز جودة المعلومة بتبني مبدأ القيمة العادلة حسب النظام المحاسبي المالي تعتبر القيمة العادلة حجر الزاوية للإبلاغ المالي، تؤدي إلى تقديم معلومات مفيدة ذات معنى للأطراف المستخدمة للبيانات المالية وفقاً لمفهوم يعتمد على القيمة الاقتصادية. لهذا نص النظام المحاسبي المالي إلى تحقيق متطلبات الإفصاح الدولي وتطبيق مبدأ القيمة العادلة في تقييم موجودات المؤسسة 22 لأن التكلفة التاريخية لا تعكس القيمة الاقتصادية للموجودات، وبالتالي تقدم معلومات قاصرة لمستخدميها مما يؤثر على اتخاذ القرارات الاستثمارية بشكل رشيد إضافة إلى أنها لا تحقق أهداف الإبلاغ المالي.

فمعلومات القيمة العادلة أكثر ملاءمة لإحتياجات مستخدمي التقارير المالية مقارنة مع معلومات التكلفة التاريخية، حيث أنها تعكس بشكل أفضل الوضع المالي الحاضر، كما أنها تسهل عملية تقييم أداء الماضي، والتنبؤات المستقبلية إلا أنها في نفس الوقت أقل موثوقية من معلومات التكلفة التاريخية، وعليه فهي تحقق أكثر جودة للمعلومة المحاسبية والمالية.

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة خلصنا إلى أن مواكبة الجزائر لمتطلبات الإفصاح الدولي خاصة بتبني مبدأ القيمة العادلة سيؤثر بشكل إيجابي على الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية الواردة في التقارير المالية.

إن لمعايير القيمة العادلة أثر جيد على الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية، بشرط توافر الأسواق المالية الفاعلة، وتوافر القوانين والتشريعات التي تساهم في ضبط أخلاقيات إدارة الشركات المطبقة لمعايير القيمة العادلة، وتوافر الكوادر الفنية المؤهلة للتعامل مع القيمة العادلة

- الإحالات والمراجع.

- 1 حنان رضوان، «تطور الفكر المحاسبي، مدخل نظرية المحاسبة»، الدار العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص447.
- 2 تشوي فريدريك آخرون، "المحاسبة الدولية"، تعريب د.محمد عصام الدين زايد، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض، 2004، ص209.
- 3 خالد أمين عبد الله، "الإفصاح ودوره في تنشيط التداول في أسواق رأس المال العربية"، المحاسب القانوني، العدد92، تشرين الأول، 1995، ص38-44.
- 4 زغدار احمد، سفير محمد، "خيار الجزائر بالتكيف مع متطلبات الإفصاح وفق معايير المحاسبة الدولية(IAS/IFRS)، مجلة الباحث، عدد07، 2009-2010، ص85
- 5 جودي محمد رمزي، "إصلاح النظام المحاسبي المالي الجزائري للتوافق مع المعايير المحاسبية الدولية"، أبحاث إقتصادية وإدارية، العدد 6، ديسمبر 2009، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص79.
- 6 محمد محمود عبد ربه، "دراسات في النظرية المحاسبية، المعايير المحاسبية المصرية ومشكلات التطبيق"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص48.
- 7 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 19، الصادرة في 28 ربيع الأول، عام 1430 الموافق ل 25 مارس سنة 2009، ص23_27.
- 8 محمد بوتين، " المحاسبة المالية ومعايير المحاسبة الدولية، دروس وتطبيقات"، الصفحات الزرقاء، ص79
- 9 فمعظم الدراسات تشير الى اهمية الربح المحاسبي على التدفق النقدي رغم وجود علاقة ايجابية بينهما، مما يجعل الميزانية في المقام الأول.
- 10 وفق المادة 26 من الجريدة الرسمية رقم 19، مرجع سابق ذكره.
- 11 المجمع العربي للمحاسبين القانونيين، " المحاسبة الأساسية وإعداد البيانات المالية"، المطابع المركزة، 2003، ص153.
- 12 عبد المالك عمر زيد، "المحاسبة المالية في المجتمع الإسلامي، إطار تاريخي للمحاسبة"، ج1، ط1، عمان، 2008، ص1.
- 13 رضوان حلوة حنان، "النموذج المحاسبي المعاصر من المبادئ إلى المعايير، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص193.

- 14 محمد أبو نصار، جمعة حميدات، "معايير المحاسبة والإبلاغ المالي الدولية، الجوانب النظرية والعملية"، وائل للنشر، عمان، الأردن، 2008، ص7.
- 15 ناصر محمد علي المجهلي، "خصائص المعلومات المحاسبية وأثرها في إتخاذ القرارات"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة، 2008/2009، ص54.
- 16 رضا إبراهيم صالح، «أثر توجه معايير المحاسبة نحو القيمة العادلة على الخصائص النوعية للمعلومات المحاسبية في ظل الأزمة المالية العالمية»، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية، العدد رقم 02، المجلد رقم 36، يوليو 2009، ص37.
- 17 جودة المعلومة هي الخصائص التي تتسم بها المعلومات المالية وكذا القواعد التي يجب إستخدامها لتقييم نوعية المعلومات المالية.
- 18 نمر محمد الخطيب، صديقي فؤاد، "مدى إنعكاس الإصلاح المحاسبي على جودة المعلومة المحاسبية والمالية"، تجربة الجزائر(النظام المحاسبي المالي SCF)، الملتقى العلمي الدولي حول الإصلاح المحاسبي في الجزائر، يومي 29 و30 نوفمبر 2011، ص315.
- 19 طارق عبد العال حماد، "المدخل الحديث في المحاسبة، المحاسبة عن القيمة العادلة"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص07.
- 20 الجريدة الرسمية رقم 19، في 25/03/2009، ص87.
- 21 من هذه الدراسات: (Lee & Shen ; 2006).
- 22 صبايحي نوال، "الإفصاح المحاسبي في ظل معايير المحاسبة الدولية (IAS /ifrs) رسالة ماجستير، قسم علوم تجارية، فرع محاسبة وتدقيق، جامعة الجزائر3، 2010، 2011، ص159.

أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تفعيل التغيير التنظيمي بالمؤسسات العمومية الإستشفائية دراسة حالة: المركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس - الجزائر -

أ.يوسف بودلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة بومرداس

ملخص:

تعمل المؤسسات العمومية الإستشفائية في ظل بيئة حركية سريعة التغيير، الأمر الذي يستدعي توفر إدارة عملية تتفق مع المتغيرات السكانية المتوقعة كما ونوعا، وتلائم مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية والصحية، بغرض مواجهة التحديات المنتظرة، مما يستوجب عليها تبني توجهات حديثة تعتبر كمداخل للتغيير كإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، وهذا بهدف تحسين الخدمات الصحية المقدمة. ويتطلب تحقيق فعالية إستراتيجية التغيير، ضرورة وضع مجموعة من المؤشرات الموضوعية التي تستخدم للتأكد من جودة عملية التغيير، ثم ربطها بتلك الأنشطة الإستراتيجية التي تساهم في تحقيقها؛ وبشكل عام، تعتبر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المسؤولة عن أهم هذه المؤشرات، بحكم أنها المشرفة على تسيير وتحفيز أهم عنصر حيوي بالمؤسسات الإستشفائية، ألا وهي مواردها البشرية. الكلمات المفتاحية: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، التغيير التنظيمي، إستراتيجيات التغيير، الخدمات الصحية.

:Summary

The public hospital institution works under a rapidly changing and dynamic environment, which requires the availability management process consistent with the expected population variables quantity and quality, and fit with the economic and social developments in healthcare, in order to face the challenges ahead, which requires them to adopt modern trends are entry points for change, such as strategic

.management of human resources, in order to improve the health service provided
And requires the effective strategy change, the need to develop a set of objective
indicators that are used to ensure the quality of the process of change, and then
linked to those activities that contribute to the strategic achievement. And in general
show, the strategic management of human resources is responsible for most of these
indicators, by virtue of it supervising the conduct and stimulate the most vital element
.of the institution hospital, that is human resources

Key words: strategic management of human resources, organizational change,
.change strategies, health services

تمهيد:

تمثل الموارد البشرية أهم مورد إستراتيجي بالمؤسسات العمومية الإستشفائية،
وتكتسي أهمية بالغة في التغيير التنظيمي، فهي تعتبر الجوهر في عملية التغيير،
والمحدد الرئيسي لفعاليتها، حيث تتوقف نتائج هذه العملية على مدى تجاوب العاملين
ودعمهم؛ بحيث تطالب إدارة الموارد البشرية ببذل الجهد المناسب لتفهم وإدراك سلوك
الأفراد وشخصياتهم، والعمل على تطويرها وتغييرها لتتلاءم مع متطلبات وأدوار
المستشفى.

حيث فرضت تحديات البيئة الإستشفائية على المنظومة العمومية للصحة بالجزائر اللجوء
إلى إستراتيجيات التغيير، لجعل إدارة الموارد البشرية وأساليب البناء التنظيمي بها في
حالة انسجام وتقبل لعوامل التغيير المتسارعة؛ ويتمثل الهدف الجوهرى للتغيير في
تقريب الخدمات الصحية من المواطنين، وتحقيق أفضل تغطية للهاكل الإستشفائية
خاصة في المناطق الداخلية والجنوبية للوطن؛ وبناء على ذلك، سنقوم خلال هاته الورقة
البحثية بتناول ذلك مع دراسة حالة المركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس، وهذا بطرح
الإشكالية التالية:

كيف تساهم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تفعيل التغيير التنظيمي

بالمركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس - الجزائر؟

الأسئلة الفرعية: لمعالجة وتحليل هذه الإشكالية نقوم بطرح الأسئلة الفرعية التالية:

1. هل توجد أنشطة ذات بعد إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي
الجامعي، وهل يتم بناء إستراتيجية إدارة الموارد البشرية كباقي الإستراتيجيات الوظيفية
الأخرى الموجودة به؟

2. هل تعتبر دراسة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ضرورية بالمركز الإستشفائي
الجامعي، وهل ينبغي توفر متطلبات ودعائم من أجل دراستها؟

3. هل توجد مقاومة للتغيير من قبل العاملين في مختلف أقسام ومصالح المركز
الإستشفائي الجامعي، وهل تدرك إدارة الموارد البشرية أهمية التغيير التنظيمي
كحتمية ينبغي للمركز الإستشفائي الجامعي تفعيلها؟

4. هل يمكن للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية أن تساهم في تفعيل التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي؟
فرضيات البحث: إن الإشكالية التي نطرحها في هذا البحث، تفرض علينا طرح الفرضيات التالية:

1. توجد أنشطة ذات بعد إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي، ويتم بناء إستراتيجية إدارة الموارد البشرية كباقي الإستراتيجيات الوظيفية الأخرى الموجودة به؛
2. تعتبر دراسة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ضرورة بالمركز الإستشفائي الجامعي، وينبغي توفر متطلبات ودعائم من أجل دراستها؛
3. لا توجد مقاومة للتغيير من قبل العاملين في مختلف أقسام ومصالح المركز الإستشفائي الجامعي، ولا تدرك إدارة الموارد البشرية أهمية التغيير التنظيمي كحتمية ينبغي المركز الإستشفائي الجامعي تفعيلها؛
4. يمكن للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية أن تساهم في تفعيل التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي.

تقسيمات البحث: سنحاول من خلال هاته الورقة البحثية تحليل هاته الإشكالية من خلال أربعة مباحث كما يلي:

1. إدارة التغيير وأنواعه في المؤسسات العمومية الإستشفائية؛
2. دور إدارة الموارد البشرية ضمن إستراتيجية التغيير التنظيمي؛
3. ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق فعالية التغيير التنظيمي؛
4. دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تفعيل التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس - الجزائر.

1. إدارة التغيير وأنواعه في المؤسسات العمومية الإستشفائية:

سوف نتطرق في هذا المطلب لدوافع التغيير في المؤسسات العمومية الإستشفائية، ثم لضرورة التغيير بها، ثم ميادين التغيير التنظيمي وأنواعه في المؤسسات العمومية الإستشفائية، وهذا على النحو التالي:

1.1. دوافع التغيير في المؤسسات العمومية الإستشفائية: تشهد المؤسسات العمومية الإستشفائية الكثير من الانتقاد وعدم الرضا من طرف العاملين والمرضى على حد سواء، من حيث نوعية الخدمة أو حتى في ظل الظروف التي يعمل فيها الموظفون، وتتمثل النقائص التي دفعت للمطالبة بالتغيير في:

1.1.1. التطورات التقنية والتكنولوجية: أدت زيادة البحوث والابتكارات إلى ظهور تقنيات تكنولوجية جديدة في الخدمات الطبية، مثل الجراحة بالمنظار، حيث تكون هاته التقنيات الجديدة بمثابة تهديد للمستشفيات التي لم تواكبها، وفرصا للمستشفيات

التي تتواجد بها، بالإضافة إلى ظهور الحاجة إلى كفاءات بشرية أكثر تدريباً ودافعية للعمل، وظهور أهمية إيجاد نظام اتصالات أكثر كفاءة وفعالية من السابق¹.

2.1.1. زيادة وتباين توقعات المرضى والجمهور: يؤدي زيادة الوعي واتساع الإدراك لدى الجمهور بطبيعة عمل المستشفيات، إلى زيادة توقعات الأفراد مصحوبة بالرغبة في الشكوى، فهم يريدون المشاركة في القرارات المتعلقة بكيفية علاجهم، ومعرفة الخيارات والبدائل المتاحة لخطوات العلاج، والمشاركة في وضع اللوائح الصحية، مما يؤدي إلى انتباه المستشفى أكثر للصورة التي تريد أن تكون عليها².

3.1.1. تقدم التعليم الطبي وتطور خدمات التمريض: أصبح التعليم والتدريب التمريضي يتم في إطار مؤسسي (مدارس التمريض)، بالإضافة إلى التقدم الكبير في التعليم الطبي، وهذا بوضع معايير موحدة تحكم التعليم الطبي في الجامعات والمستشفيات، وارتباط كليات ومدارس الطب مع الجامعات، وظهور نظريات وأسس علمية جديدة يستند إليها الطب، مثل نظرية الجرثومة والمرض Germ-Theory of Dis، ونظرية العوامل المتعددة للمرض Multiple Causation of Dis، مما أثر على عمل المستشفيات ودفعها إلى توسيع أنشطتها وأهدافها، لتشمل إلى جانب رعاية المرضى، أنشطة التعليم والتدريب والبحث العلمي³.

4.1.1. التغيير الديموغرافي والسكاني: وما ترتب عنه من زيادة عدد المعمرين وكبار السن، والذين يشكلون العبء الأكبر على نظم الرعاية الصحية، فعندما يعيش الأفراد أطول يصبحون أكثر تعرضاً للأمراض المزمنة ومضاعفاتها، وبالتالي يكلفون الكثير للحفاظ على بقائهم أحياء⁴.

5.1.1. الموازنة بين أهداف المستشفيات وتحقيق مشاركة فعالة لخدمة المجتمع: وتعني الموازنة بين الحصول على إيرادات مالية تمكن إدارة المنظمة الصحية من تقديم خدمات صحية ذات نوعية عالية، وتقديم تلك الخدمات لكافة شرائح المجتمع بغض النظر عن قابليتهم لدفع مصاريفها، على أن يتم ذلك ضمن رؤية من شأنها أن تقود التحول من الإكتفاء بعلاج المرضى على أساس الحاجة السريرية فحسب، إلى تبني رؤية وقيم شاملة نحو تحسين صحة أفراد المجتمع ككل⁵.

6.1.1. تدني المستوى الخدماتي للمنظومة الصحية الوطنية: يلاحظ أن مشاكل المؤسسات العمومية الإستشفائية جد متشعبة، من ناحية سوء الإستقبال الذي يؤثر سلباً على صورة المستشفى، وهذا ما يدفع بالمريض للتوجه إلى القطاع الخاص، بالإضافة إلى سوء التغطية الصحية من حيث الأكل، النظافة، تعطل الأجهزة الطبية، قلة الأطباء الأخصائيين الذين يغادرون إلى القطاع الخاص بسبب تدني مستوى الأجور⁶.

7.1.1. زيادة معدلات الإصابة والانتشار لأمراض معينة: أدت الزيادة في أشكال

الأمراض المزمنة Chronic Diseases، والمتزامنة مع التغيير في التركيبة العمرية للسكان، وازدياد عادات صحية سيئة كالتدخين والكحول، إلى ظهور أشكال حادة من أمراض القلب والشرابيين، وهذا ما يتطلب العمل بكفاءة أكثر من أجل مواجهة الزيادة في الطلب على الخدمة الصحية، فضلاً عن انتشار أمراض لم تكن موجودة من قبل كالإيدز، مما يشكل تحدي إضافي يتمثل في الفحص المخبري للدم، واتخاذ سلسلة من الإجراءات الوقائية عند إجراء التدخلات الجراحية⁷

2.1. حتمية التغيير في المؤسسات العمومية الإستشفائية: تواجه المؤسسات العمومية الإستشفائية عدة تحديات مع بيئتها الداخلية والخارجية، تجعلها ملزمة بتغيير نمط تسييرها حتى تسترجع مصداقيتها أولاً، وتواجه منافسيها ثانياً، وتكون قادرة على مسايرة الأوضاع لتجد لها مكاناً يؤهلها للبقاء والنمو.

1.2.1. ضرورة التغيير لدعم نمو وتحسين خدمات المؤسسات العمومية الإستشفائية: تعاني المؤسسات العمومية الإستشفائية من رداءة وضعف خدماتها الصحية، ولذا فإن التغيير من شأنه أن يخلق نمواً وتطوراً بها، وهذا من خلال⁸:

- تحسين كفاءة وفعالية وجودة الخدمات الصحية العمومية المقدمة؛
- تسهيل الإتصال بين المسؤولين والعاملين، وجعل العلاقة أكثر مرونة؛
- تعميم التدريب على كافة العاملين لمسايرة ما يجري في البيئة الإستشفائية الخارجية؛
- وضع إجراءات عمل سهلة ومفهومة من طرف الجميع، تساعد على تحسين العلاقات بين الموظفين (إداريين، تقنيين، أطباء، شبه أطباء) بحيث تكون هناك لغة مشتركة توضح أهداف المؤسسة؛
- إرساء ثقافة مؤسسية بالمستشفى شاملة لكل الأطراف دون إقصاء؛
- تحفيز العامل واستشارته عند اتخاذ القرارات، يجعله أكثر ثقة في مسؤوليه مما يدفعه للعمل أكثر.

2.2.1. التغيير كحتمية لمسايرة التطورات: أحدثت التطورات السريعة في العلوم والتكنولوجيا حقائق جديدة، في حين أن المؤسسات الاجتماعية لا تجاري هذا التطور، وبسبب جمود المؤسسة العمومية الإستشفائية من جهة، وتغيير الأوضاع وأساليب العمل، وكذلك ظهور الخصوصية، كان لزاماً على المؤسسة الإستشفائية أن تدرك هذه الضرورة في تغيير مسارها الحالي، فأحسن طريقة للتفكير في تطوير ونمو القدرات، تتطلب العمل على تغيير المؤسسة نحو ما يسميه المختصون بالتنظيم المتمرن، أين تصبح فكرة التغيير ضرورية وهاجس للجميع، حيث تتمركز شيئاً فشيئاً في الفكر والسلوك والمعاملة، لتأخذ معها مراجعة دائمة للسياسات المعتمدة في تسيير المؤسسة؛ ففي معظم الأحيان، تتحد عدة أشكال للتغيير فيما بينها، لتكون برنامج تغيير جذري يهدف للإجابة على حالة أزمة، متنوع بسياسات إصلاحية متزامنة؛ وفي حالة أخرى مشروع

إداري يطبق بصفة منتظمة على المؤسسة، لتتبعه مراجعة عامة لنوع سياسة التسيير، وهكذا فالتغيير يجب أن يكون دوما مستمرا بتحسين برنامج العمل، ويدفع بالعاملين بعيدا نحو التغيير الأحسن.

3.1. ميادين التغيير التنظيمي وأنواعه في المؤسسات العمومية الإستشفائية:
للتغيير التنظيمي عدة أنواع وميادين بالمؤسسات الإستشفائية، نبينها على النحو التالي:

1.3.1. ميادين التغيير في المؤسسات العمومية الإستشفائية: يمكن أن يمس التغيير التنظيمي ميدانين هما: التغيير على مستوى الهياكل، والتغيير على مستوى العنصر البشري في حد ذاته.

أ. التغيير على مستوى الهياكل: فهو يحدد التغيرات الداخلية في التنظيم، من حيث إعادة تنظيم الأقسام الإدارية، مواقع اتخاذ القرارات، وإعادة تحديد السلطة والمسؤولية، والعلاقات بين الإدارات والأفراد وغيرها⁹.

ب. التغيير على مستوى الموارد البشرية: يعتبر العنصر البشري أساس نجاح أي مؤسسة، ولذا يمكن القول أن تطور الهياكل وتغيرها لا يأتي إلا بتغير وتطور العاملين الذين يتحكمون في الهياكل؛ وأول نقطة يمكن التركيز عليها في تغيير العنصر البشري، هي كيفية التأثير في تصرفات العاملين وإدخال عوامل جديدة تدفعهم إلى تقديم مساهمات أكثر؛ لكن الأمر يبدو صعبا، فالكامل يعلم أن من أصعب الأمور التي تتطلب جهودا أكبر وإقناعا أكثر هو تكوين ذهنيات جديدة، وتوجيه الأفراد وفق متطلبات المؤسسة، لأن الفرد أو العامل ينطلق من ثقافته وبيئته، ويستعمل الأساليب التي يعرفها والمتعود عليها، فليس من السهل إقناعه بالتخلي عن المبادئ التي رسخت في ذهنه وتعويضها بأفكار جديدة؛ ويمكن التغيير في سلوكيات العاملين عن طريق تغيير إجراءات التوظيف وطرق التدريب، وتحسين وسائل الإتصال بين الموظفين، لكن هذه الطريقة تعتبر من أصعب الطرق، باعتبار أن هناك اختلافا في الذهنيات ومستويات التكوين الثقافي؛ أما في حالة امتناع أي عامل عن تقبل الإجراءات الجديدة إراديا، فعلى الإدارة اللجوء إلى العقاب بصورة استثنائية؛ ومن الأمور التي تساعد العامل على تقبل الجو الجديد للعمل، هو جعله يحس فعلا أنه ينتمي إلى مؤسسته، وهذا بالنظر في مشاكله والإستماع إليه والتغلب على الخلافات الداخلية؛ وبهذا تصبح الأهداف مشتركة بين جميع الموظفين، بالإضافة إلى تحسيسهم بأهمية آراءهم والأخذ بها أحيانا، واعتبارهم الثروة الأولى والأخيرة لنجاح مؤسستهم؛ وبالنظر إلى المؤسسة العمومية الإستشفائية، يمكن القول أن العنصر البشري مشتت الأفكار، فالطبيب يفكر لوحده، والشبه طبي والإداريون أيضا، فيلاحظ عدم تواجد اتحاد فكري منهجي، والأهداف تكاد غير واضحة ومشاركة¹⁰.

2.3.1. أنواع التغيير التنظيمي في المؤسسات العمومية الإستشفائية: يمكن تصنيف التغيير الذي تتبناه المؤسسات العمومية الإستشفائية إلى أنواع التالية¹¹:

أ. التغيير الفني: ينصب هذا التغيير على الوسائل وليس على الأهداف أو الغايات، ويختلف هذا التغيير في تكلفته وأثره على المؤسسة الإستشفائية، إضافة إلى تأثيره على الكثير من الأنشطة المختلفة، حيث سيحدث طلبا على أهم الأنشطة بالمستشفى كالتمريض والمختبر والأشعة، وصيانة التجهيزات الطبية وغيرها.

ب. التغيير التعديلي: وهو تغيير في أهداف وغايات المستشفى، وليس في الوسائل عكس التغيير الفني، فقرار المستشفى مثلا بإنشاء برنامج للرعاية الصحية الممتدة للمنازل لكبار السن وأصحاب الأمراض المزمنة، هو مثال للتغيير التعديلي، وأي قرار داخل المستشفى يعتمد على التكنولوجيا التي تكون موجودة أصلا فيه.

ت. التغيير التكيفي: ويتضمن تغيرا في كل من الوسائل والغايات في نفس الوقت، وهذا النوع لا يحدث في المؤسسة الإستشفائية بشكل متكرر؛ وعندما يحدث، فإنه يتضمن تعديلا جوهريا في توجه المؤسسة (الغايات والأهداف)، وبذلك ينطوي على تغييرات في الوسائل التي من خلالها تحقق المؤسسة أهدافها المعدلة.

4.1. إدارة التغيير في المؤسسات العمومية الإستشفائية: تعتبر إدارة التغيير في المؤسسات العمومية الإستشفائية إحدى أهم المسؤوليات الإدارية للمدير الصحي، مما يستوجب عليه امتلاك مهارات أساسية لقيادة التغيير، والتي تساعد على اختيار الإستراتيجية الملائمة لتنفيذه، وكذا القدرة على مواجهة الصعوبات التي تحول دون تطبيق التغيير؛ ولكي ينجح قائد التغيير في الدور الذي يؤديه، يجب أن يملك مجموعة من المهارات التي تساعد في التأثير والاستمرار في توجيه سلوك الأفراد، وتصنف هذه المهارات في أربعة فئات رئيسية كمايلي:

1.4.1. المهارات الفنية: وتتضمن مجموعة المهارات المتعلقة بفهم جوانب العمل الإداري، وهي مهارات محددة ومألوفة، وسهلة في اكتسابها وتنميتها؛ ومن أهم السمات والقدرات التي ترتبط بالمهارة الفنية للقائد، نجد القدرة على تحمل المسؤولية، الفهم العميق والشامل للأمور، والإيمان بالهدف وبإمكانية تحقيقه¹².

2.4.1. المهارات الإنسانية: تتعلق هذه المهارات بقدرة القائد على تفهم حاجات ودوافع العاملين معه، ومقدرته على إشباعها، والتي تلعب دورا مهما في تحديد مدى رضا الفرد لعمله¹³؛ كما تؤدي القدرة على معرفة حاجات الأفراد ورغباتهم إلى فهم المثيرات والسلوك الصحيح الذي يؤدي إلى التعامل معها، ومعرفة ردود الآخرين اتجاهها، مما يؤدي إلى فعالية أكثر وإنتاجية أفضل¹⁴.

3.4.1. المهارات الفكرية والتنظيمية: وتشمل مهارات التحليل والتشخيص، وحل

المشكلات واتخاذ القرارات، والإبداع والإبتكار¹⁵؛ أما المهارات التنظيمية فتتضمن معرفة نظريات التنظيم والتطوير التنظيمي، والاستعانة بها لتفسير الظواهر الإدارية، والتنبؤ بالإحتياجات المستقبلية¹⁶.

2. دور إدارة الموارد البشرية ضمن إستراتيجية التغيير التنظيمي:

تعني إستراتيجية التغيير بذل جهود طويلة الأمد لإدخال تغييرات مخططة ومنضبطة داخل المؤسسة، بما في ذلك المظاهر المتعلقة بالتعامل مع عملية التغيير نفسها، وبما أن الأفراد داخل المؤسسة هم أهم عناصرها، فإن المورد البشري يعتبر جوهر عملية التغيير، بحيث تطالب إدارة الموارد البشرية ببذل الجهد المناسب لتفهم وإدراك سلوك الأفراد وشخصياتهم، والعمل على تطويرها وتغييرها لتتلاءم مع متطلبات وأدوار المؤسسة¹⁷.

1.2. أهمية التغيير التنظيمي بالنسبة لإدارة الموارد البشرية: يشكل عدم استقرار بيئة المؤسسة من أن تصبح عملية التغيير عملية مستمرة، وبالتالي فإن كل مؤسسة تجد نفسها في حالة مستمرة من محاولات التوافق مع التغيير، وهذا الوضع يستوجب إستراتيجيا أن تتسم إدارة الموارد البشرية بالتغيير والتطور المستمرين، وأهمية الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في كسب قابلية الأفراد للتغيير، والعمل على إعادة التوازن وتكيف الأفراد والجماعات للتغيير المنشود.

1.1.2. مفهوم التغيير التنظيمي: تعمل المؤسسة اليوم في ظل متغيرات بيئية تتسم بالتغيير المستمر، سواء كانت هذه المتغيرات البيئية اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو تكنولوجية، وتخلق هذه المتغيرات البيئية في الغالب ضغوطا كثيرة على المؤسسات على اختلاف أحجامها أو طبيعة نشاطها أو ملكيتها، مما يحتم عليها ضرورة التكيف والتأقلم مع مثل هذه التغيرات حتى تتمكن من البقاء والإستمرار، ولقد قدم العديد من الباحثين في أدبيات الإدارة تعاريف مختلفة للتغيير التنظيمي.

- فقد عرف التغيير التنظيمي بأنه: « إحداه تعديلات في أهداف وسياسة الإدارة في أي عنصر من عناصر العمل التنظيمي بهدف ملاءمة أوضاع التنظيم، أو استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية في أوجه النشاط الجديدة التي تحقق للتنظيم الأسبقية على غيره من التنظيمات¹⁸».

- ويعرف أيضا بأنه: «تغيير موجه ومقصود وهادف وواع يسعى لتحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي)، بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشكلات¹⁹».

- والتغيير التنظيمي هو: «استجابة ونتيجة طبيعية للتغيير الذي يحدث على التنظيمات، والقدرة على التكيف والاستجابة، وهو حالة لإيجاد التكيف والتوازن للتغييرات التي تحدث في بيئة المؤسسة²⁰».

- كما عرف بأنه: « عملية تغيير ملموس في النمط السلوكي للعاملين وإحداث تغيير جذري ليتوافق مع متطلبات بيئة التنظيم، وأن المحصلة النهائية لتغيير سلوك التنظيم هي تطويره وتنميته²¹».

- وقد عرف كارنزي Carnzi التغيير التنظيمي بأنه: « يعبر عن محاولة أو مجموعة من المحاولات لتغيير هيكل المؤسسة أو أهدافها، أو التقنية المستخدمة فيها أو مهمات العمل بها²²».

من خلال ما سبق، يمكن تعريف التغيير التنظيمي في هذه الدراسة بأنه عملية التحسين المستمرة على كافة أبعاد المؤسسة: البعد الإنساني، والهيكلية والتقني؛ وهذا بغرض تحقيق مستوى من الفعالية والكفاءة التنظيمية، يضمن بقاء واستمرار المؤسسة في ظل الظروف البيئية المتغيرة.

2.1.2. مكانة التغيير بالنسبة لإدارة الموارد البشرية: إن عمليات التغيير لا يجب أن تنفذ بطريقة مخططة ومنضبطة فحسب، ولكن يجب أيضا أن تعالج بشكل لائق حتى تحقق أهدافها المرسومة؛ وبالتالي يجب أن لا تشكل الموارد البشرية بالمؤسسة مشكلة بالنسبة للتغيير، بل يجب أن تكون عاملا مساعدا آخر، مما يؤخذ في الحسبان ويساهم في زيادة مميزات التغيير ويدعمه²³.

إن عدم الإستقرار البيئي يتطلب أن تصبح عملية التغيير عملية مستمرة، وبالتالي فإن كل مؤسسة تجد نفسها في حالة مستمرة من محاولات التوافق مع التغيير؛ وهذا الوضع يستوجب إستراتيجيا أن تتسم إدارة الموارد البشرية بالتغير والتطور المستمرين، بحيث تدور معايير الفعالية في إستراتيجية إدارة الموارد البشرية حول محورين أساسيين؛ يتمثل الأول في مدى ضمان الرضا الوظيفي لدى العاملين، ويتمثل الثاني في ضمان القدرة على تطوير نظام إدارة الموارد البشرية بحيث يكون أكثر استجابة للمتغيرات والتحديات البيئية²⁴.

إن الطريقة التي ستؤثر بها عملية التغيير على الموارد البشرية ستعتمد مباشرة على الدرجة التي ستغير بها الوضع القانوني للمؤسسة، والوضع التعاقدى لمواردها البشرية؛ لذلك يجب دائما التفكير بكل جدية في مدى جاهزة الكفاءات البشرية للتغيير، ومستوى استعدادها لدعمه.

مما سبق، تبرز أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه إدارة الموارد البشرية في كسب موافقة الأفراد وتقبلهم للتغيير من ناحية، والعمل على إعادة التوازن وتكيف الأفراد والجماعات الذين تأثروا نتيجة التغيير من ناحية أخرى، فإدارة الموارد البشرية مسؤولة عن إيجاد التوازن الديناميكي، والذي يتضمن أربعة أبعاد هي²⁵:

- الإستقرار الكافي بما يسهل ويساعد على تحقيق الأهداف الحالية للمؤسسة؛
- الإستمرارية الكافية لضمان إحداث التغيير المنظم في الأهداف والوسائل؛

- تكيفا كافيا للإستجابة الملائمة للفرص والمتطلبات الخارجية، وكذلك الظروف الداخلية المتغيرة؛

- الإبداع الكافي الذي يسمح للمؤسسة بالاستمرار في استباق الأحداث، والمبادرة قبل وقوعها.

كما تعتبر إدارة المورد البشرية من أكثر الإدارات تأثر بالتغيير، لأنها مسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بأهم مورد تمتلكه المؤسسة، لذلك فهي مطالبة بأن تتبنى دورا مبادرا في التنبؤ لكل الظروف والمتغيرات التي تؤثر على تحقيق عملة التغيير بشكل ينسجم مع أهدافها الإستراتيجية.

2.2. معوقات تنفيذ التغيير بالمؤسسات الإستشفائية: تواجه المؤسسات الإستشفائية عدة صعوبات ومعوقات تتمحور في عدة عوامل منها²⁶:

1.2.2. طبيعة مهام الرعاية الطبية: يمتاز العمل داخل المؤسسة الإستشفائية بالدقة المتناهية والحذر الشديد في أداء الخدمة، حيث إن الأمر يتعلق بأثمن ما في الوجود وهو صحة الإنسان، وأي خطأ قد يؤدي بحياة المريض أو يؤدي إلى عجز دائم؛ وتحمل هذه الخصائص مضامين هامة بالنسبة لتنفيذ التغيير التعديلي والتكيفي، حيث ينظر إلى هذه التغييرات بأنها ذات أثر مباشر على الأفراد المعنيين بإنتاج وتقديم الخدمة الطبية؛ ومن جهة أخرى فإن المؤسسات الإستشفائية لديها الميل وبشكل مسبق لتقويم كفاءة التغيير المقترح مسبقا، فلا مجال للمخاطرة في الممارسة الطبية.

2.2.2. طبيعة العناصر البشرية العاملة بالمؤسسات الإستشفائية: يحكم أداء المهنيين الصحيين وخاصة الأطباء مبادئ وأخلاقيات قوية، كمبدأ عدم التسبب بأي أذى لمرضاهم؛ وعلى ذلك، فإن أي عمل يتضمن تحمل المخاطرة أو استعمال طرق جديدة غير مثبتة في الرعاية، يمكن أن ينتج عنه رفض أو انتقاد أعضاء المهنة.

3.2.2. طبيعة البناء التنظيمي بالمؤسسات الإستشفائية: يتميز بناؤها التنظيمي بالتعقيد، وخاصة من حيث مفاهيم السلطة والقوة، وما يتصف به من تعدد الأقطاب، حيث لا بد من التركيز على الأفراد الرئيسيين في المؤسسة الإستشفائية في التغيير التعديلي والتكيفي؛ وحقيقة الأمر أن الكثير من الأفراد ممن هم خارج نقاط السلطة الرسمية يمتلكون قدرا كبيرا من القوة والقدرة على التأثير مثل الأطباء، حيث إن الفشل في استشارة هؤلاء منذ البداية يمكن أن يفشل أو يعرقل جهود التغيير.

4.2.2. طبيعة التعليم والتدريب للمهنيين الصحيين: تركز على الإستقلالية والفردية في اتخاذ القرارات، مما يجعل من الصعب عليهم التكيف مع الأساليب التعاونية والتي تقوم على مبدأ المشاركة، والتي تميز جهود التغيير المخططة؛ فالمؤسسات الصحية لا تتوفر لديها الخبرة الكافية فيما يتعلق بالتعاون والمشاركة في حل مشاكلها.

5.2.2. طبيعة العلاقة بين الأطباء و مرضاهم: أو ما يعرف بالنموذج الطبي، والذي يتعارض مع معظم التغييرات التعديلية والتكيفية، حيث لا يسمح هذا النموذج بالتدخل في العلاقة المباشرة والخاصة بين الأطباء ومرضاهم من أي طرف آخر؛ وهذا يتعارض بشكل كامل مع منهج التطوير التنظيمي الذي يتبعه مستشاروا التطوير التنظيمي، حيث يحاول العمل على حل المشاكل بالتشاور الكامل مع المعنيين الرئيسيين في المؤسسة؛ وبالتالي فإن فشل استشاري التطوير التنظيمي للإستجابة لخصوصية التطوير النموذج الطبي وتوقعاته، يقلل من مصداقية أخصائي التطوير التنظيمي من جهة نظر هؤلاء المهنيين الصحيين.

6.2.2. تعدد الجهات الخارجية ذات المصلحة بأنشطة وعمليات المؤسسات الإستشفائية: حيث تضع المؤسسات الإستشفائية أهمية واهتمام كبير لتمويل أنشطتها وضمان تدفق مالي لها من الخارج، مما يجعل من الصعب عليها تبني تغييرات لا تضمن استمرار التدفق المالي من الجهات الخارجية، وخاصة المستهلكة لخدمات المؤسسات الإستشفائية، مثل شركات التأمين والضمان الصحي.

بالإضافة للمعوقات السالفة الذكر، يعد مصدر التغيير من أهم العوامل التي ترفع من مقاومة الفاعلين له، ذلك أن أي تغيير مفروض يكون مثيرا للمعارضة، لأنه يهدد مراكزهم وسلطاتهم لاسيما إذا لم يكن بناء على طلبهم، لأنه يحمل في طياته معنى ضمنا بالنقد الموجه لهم ولظروف عملهم ولسلوكلهم الذي تعودوا عليه، وبأنهم لا يؤدون أعمالهم على أكمل وجه، مما يرفع من درجة مقاومتهم له، وتنعدم مساعدتهم إلى القائمين به؛ أما إذا كان هذا التغيير بناء على طلبهم، فإنهم ينظرون للقائمين به على أنهم يعملون لصالحهم؛ كما يؤدي التنظيم غير الرسمي دورا كبيرا في الرفع من درجة المقاومة للتغيير، وقد أوضحت عدة دراسات أن إقناع قادة التنظيم غير الرسمي وجلب ثقتهم وانخراطهم في مشروع التغيير قد يؤدي إلى نجاح سيرورة تنفيذه، الشيء الذي لم يكن ممكنا تحقيقه بالإعتماد على الأسلوب الرسمي؛ ويمكن أن نستخلص أن مقاومة جماعات العمل تكون أكبر من مقاومات الفاعلين مجتمعة، لأن سلوك الجماعة لا يمثل سلوكا مماثلا ومطابقا لسلوك الفاعل، فهو مضاعف من حيث القوة؛ كما يلاحظ أن أثر التغيير المقترح في الجماعة غالبا ما يكون أكبر من أثره في الفاعل، وتكون المقاومة متطابقة مع حجمه؛ فإذا كان كبيرا فإن إمكانية ظهور مقاومة شديدة من جانب الجماعة تكون كبيرة، كما تكون الآثار المترتبة عنه على مراكز السلطة والإختصاصات ومسؤوليات الفاعلين الذين يتعلق بهم كبيرة أيضا.

3.2. مجالات التغيير المرتبطة بإدارة الموارد البشرية: يتمثل الهدف الرئيسي لعملية التغيير في مساعدة المؤسسة على تجديد المتطلبات التنظيمية والإدارية لزيادة فعالية الهيكل التنظيمي والوظيفي، مع تدعيم أداء العاملين لواجباتهم وممارسة صلاحياتهم

وفق توجيه استراتيجي تحدده إدارة المورد البشرية، حيث يمكن أن تشمل عملية التغيير كل أقسام التنظيم أو بعض المجالات الوظيفية، ومهما كان الأمر فإن هذه العملية تستدعي القيام ببعض الإجراءات نذكر منها²⁷:

- تعديل أهداف الأنشطة الرئيسية أو الفرعية للتنظيم؛
 - إلغاء بعض الوحدات التنظيمية القائمة أو استحداث وحدات جديدة؛
 - زيادة اختصاصات بعض الأنشطة أو الوحدات الإدارية أو تقليصها.
- وتنعكس آثار التغيير الذي يمس الهيكل التنظيمي على الدليل التفصيلي للتوصيف الوظيفي، بحيث يترتب عليه ضرورة تدخل إدارة الموارد البشرية بالشكل الذي يسمح بدراسة وتقييم هيكل الوظائف، وأحداث التغييرات التي تنسجم مع الوضع الجديد، وينتج عن ذلك اعتمادا بعض الإجراءات نذكر منها:
- استحداث وظائف جديدة وإلغاء وظائف قائمة؛
 - تغيير بعض المسميات الوظيفية أو تعديلها؛
 - تغيير ارتباطات الوظائف وعلاقتها ببعضها البعض ومتطلبات شغلها هاته الوظائف.

إن تحقيق الفعالية المطلوبة في أنشطة إدارة الموارد البشرية المتوافقة مع عملية التغيير التنظيمي، يقتضي ترجمة التغييرات المشار إليها سابقا إلى إجراءات وقواعد تتضمن تهيئة العاملين وتدريبهم وتحفيزهم، على التعامل والتفاعل مع متطلبات التغيير، لذلك يجب القيام بمايلي²⁸:

- دراسة وتقييم الصلاحيات القائمة بالمؤسسة وتحديد مجالات تطورها وتحديثها؛
- إعداد نظام للإستقطاب والإختيار والتعيين، ليشمل مختلف البرامج الهادفة إلى الحصول على الكفاءات البشرية التي تحتاجها المؤسسة، حتى تتجاوز كل مشاكل العجز في الموارد التي تحتاجها عملية التغيير؛
- إعداد نظام تقييم الأداء ليشمل أسس متابعة وتقييم الأداء، والمعايير والأدوات المستخدمة في التقييم.

ويتطلب التغيير إحداث تغييرات وتعديلات في الجوانب التنظيمية وأساليب وإجراءات العمل، لذلك من الواجب تجنيد ودعم الكفاءات البشرية من خلال إيجاد نوع من التوفيق بين الأهداف المشتركة للمؤسسة، وأهداف الانجازات الفردية؛ وبمعنى آخر، يجب التعامل مع التغيير بطريقة تضمن استمالة وإعجاب العاملين، وتبقي النتائج المحققة متوافقة مع الأهداف الجديدة للمؤسسة؛ لذلك يجب التركيز على عوامل الجذب التي تدعم وتقوي عملية التغيير.

4.2. التغيير وطبيعة السلوك الإنساني المقاوم للتغيير: يعتبر الإنسان العنصر الرئيسي والموجه لفعالية عملية التغيير، حيث تتوقف نتائج هذه العملية على مدى تجاوب العاملين ودعمهم؛ وإذا ما نظرنا إلى الأفراد، فإننا نجد أن سلوكياتهم ما هي إلا محصلة تفاعل بين

ثلاثة عناصر أساسية هي: الرغبة، القدرة، والبيئة؛ وهذه العناصر تعتبر مكملة لبعضها البعض²⁹؛ ويشكل أهم تغيير يحدث في التنظيم هو تغيير سلوكيات العمال وتعديلها بشكل يتناسب مع أهداف التنظيم، فأساس التغيير هو دفع العمال لتبني أنماط سلوكية جديدة واعتماد قواعد عمل مختلفة، تسمح للتنظيم بالتطور والنمو³⁰.

ويعني مصطلح مقاومة التغيير ذلك السلوك الهادف إلى الإبقاء على الوضع القائم، وهذا يعني امتناع العاملين عن تحقيق الأعمال التي يستوجبها، أو عدم الامتثال للأوامر والقرارات الهادفة إلى تحقيق التغيير؛ فمقاومة التغيير إذن هي عملية رفض تقبل الجديد، ويكون الرفض من خلال القيام بأعمال مناقضة ومنافية لعمليات التغيير³¹؛ ويلاحظ أن أفراد التنظيم عادة ما يتمسكون بالأوضاع الإدارية والفنية السائدة، ويميلون إلى الإلتزام بالسلوك الوظيفي الذي تعودوا عليه، وبالتالي يحاولون بشدة مقاومة أي إستراتيجية للتغيير؛ حيث يلجئ بعض المديرين التعامل بسلبية مع الأفراد الذين يعبرون على هذا سلوك مقاوم للتغيير، بدون أن يجهدوا أنفسهم في معرفة الأسباب التي دفعت هؤلاء إلى تبني هذا السلوك³²؛ وتظهر مقاومة التغيير كنتيجة لعدة أسباب، تختلف باختلاف نوعية وشكل التغيير المراد تحقيقه، وكذلك باختلاف ثقافة الأفراد العاملين بالمؤسسة، ومن أهم العوامل التي تدفع العاملين إلى مقاومة التغيير نجد مايلي:

1.4.2. ارتباط العمال بالارتباط الذاتي: يقاوم العمال التغيير في حالة اعتقادهم أنهم سوف يفقدون الاعتبار، ونجد هنا غالبية الأفراد المعنيين بالأمر سيهتمون بأنفسهم فقط، ونادرا ما يفكرون في المنفعة العامة التي قد تترتب عن التغيير؛ فالعامل عندما يشعر بأن التغيير سيسبب له تهديدا مباشرا لمصالحه الشخصية والمهنية غالبا ما يلجأ إلى مقاومته، وتمثل هذه المصالح في: القوة والمكانة، ودرجة الجهد المبذول، والمزايا المتحصل عليها³³.

2.4.2. قلّة الفهم والثقة: يميل الأفراد إلى المقاومة عند عدم فهمهم لهدف وآليات التغيير المستهدف، كما ينتج عن تشويه المعلومات تراجع مستوى الثقة واتساع الهوة بين الإدارة والعمال، مما يؤدي إلى أوهام كثيرة يتصور بموجبها الأفراد أن برامج التغيير والتطوير تهدف إلى الإساءة إليهم³⁴.

3.4.2. اختلاف التقييمات: تكون مقاومة التغيير عندما يختلف أفراد التنظيم حول تقييمهم لنتائج وانعكاسات التغيير عليهم وعلى المؤسسة، فالاستجابة لمحاولة التغيير تكون لها علاقة بوجهات نظر المجموعات المختلفة، وتوقعاتهم حول طبيعة هذه النتائج، ومدى مساهمتها في تحسين الوضع الداخلي والخارجي للمؤسسة؛ وفي كثير من الأحيان، يكون تقييم الأوضاع من قبل العاملين مغايرا تماما لما يصرح به المديرون؛ وهنا يتفاعل المديرون مع هذا الاختلاف بشكل سلبي، ويعتبرون أنفسهم أنهم يملكون الرؤية الكافية والتحليل الشامل للواقع، وأن ما يراه العاملون بعيد عن

وضع المؤسسة، ومجالات وأهداف التغيير المراد تحقيقه غير دقيقة؛ وهنا يظهر الجانب الإيجابي لمقاومة التغيير لأنها تساعد على دفع المسؤولين للتحري عن المعلومات الكاملة والدقيقة، وإعادة الحسابات والتحليلات المصاحبة لعملية التقييم والتوقع.

4.4.2. **التخوف من عدم القدرة على تنمية المهارات والسلوك لمقابلة متطلبات التغيير:** من أهم عوامل مقاومة التغيير التي تميز أغلب المؤسسات، نجد تخوف العاملين من عدم قدرتهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم لاستيعاب متطلبات عملية التغيير، إضافة إلى تخوفهم من عدم قدرتهم على تكيف سلوكياتهم بسرعة كافية لتلاءم من حاجيات التغيير؛ والسبب قد يعود إلى محدودية إمكانات بعض العاملين، وعدم استطاعتهم مواكبة التطور الحاصل في المؤسسة³⁵.

3. ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق فاعلية التغيير التنظيمي:

تتطلب عملية التغيير تبني القائمين والمسؤولين عليها مبادئ وقواعد التحليل والبناء الإستراتيجي، نظرا لتأثير هذه العملية على وضع ومستقبل المؤسسة الإستراتيجي؛ وبما أن الأفراد داخل التنظيم هم الأكثر تأثرا بهذه العملية، فإن ذلك سيعني بالضرورة حتمية مشاركة إدارة الموارد البشرية في التخطيط و تنفيذ أنشطة التغيير، إلى جانب مسؤوليتها الإستراتيجية في تفعيل وتدعيم كل الجهود الرامية إلى تجاوز كل العوائق والمشاكل التي تتعرض المؤسسة خلال إنجازها لإستراتيجية التغيير؛ ويتطلب تحقيق فعالية إستراتيجية التغيير، ضرورة وضع مجموعة من المؤشرات الموضوعية التي تستخدم للتأكد من جودة عملية التغيير، ثم ربطها بتلك الأنشطة الإستراتيجية التي تساهم في تحقيقها؛ وبشكل عام تظهر إدارة المواد البشرية في صورة الإدارة المسؤولة عن أهم هذه المؤشرات، بحكم أنها المشرفة على إدارة وتحفيز أكثر العناصر الحيوية داخل المؤسسة.

1.3. **مفهوم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية:** إن اهتمام إدارة المؤسسة بقضايا الموارد البشرية، يعبر عن محاولة إيجاد التوازن الدائم بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين بها؛ وذلك من خلال التعامل مع الأفراد على أساس معيار التكلفة والعائد؛ وأن فهم مدلول الموارد البشرية وتحديد أهميتها ضمن موارد المؤسسة، يوفر المجال لتحديد مدى الحاجة إلى تطبيق مفهوم الإدارة الإستراتيجية على هذا النوع من الموارد³⁶؛ ويتمثل دور إدارة الموارد البشرية في جذب وتنمية الأفراد، الذين يمتلكون المواهب والكفاءة اللازمين للمؤسسة لكي تتنافس في بيئة معقدة ومتغيرة؛ وهذا يعني أن إدارة الموارد البشرية، يجب أن تكون الوظيفة الأكثر أهمية؛ مما يستوجب إدارتها بمنظور إستراتيجي، يأخذ بعين الإعتبار أهداف المؤسسة من جهة وأهداف الأفراد العاملين بها من جهة أخرى³⁷؛ وتوجد مجموعة من التعاريف للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، والتي تشير في مضمونها إلى نفس المعنى، نذكر منها:

- « هي عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بنظام الموارد البشرية بالمؤسسة، والتي تعمل على تحقيق تكييف نظام الموارد البشرية مع الظروف البيئية التنافسية، وعلى تدعيم إستراتيجية المؤسسة وتحقيق أهدافها الإستراتيجية»³⁸.

- « هي اتجاه طويل الأجل لوظيفة إدارة الموارد البشرية، والتي تركز على تحديد أنسب المسارات لكي تنجح المؤسسة في إدارة هذه الموارد، بما لا يتعارض مع النظم والعمليات والموارد البيئية المتاحة لها»³⁹.

- « هي تلك المنهجية الفكرية، التي تركز على اتخاذ القرارات المرتبطة بمنظومة الموارد البشرية، والتي تعمل على تحقيق التفاعل بين هاته المنظومة بأبعادها وعناصرها المختلفة، مع الإستراتيجية العامة للمؤسسة، وبالتالي العمل على تحقيق الأهداف المستقبلية لها»⁴⁰.

- « هي ممارسات جديدة و معاصرة، ترسم سياسة تعامل المؤسسة طويلة الأجل مع العنصر البشري، وكل ما يتعلق بالشؤون التي تخص حياته الوظيفية، وتماشى هذه الممارسات مع الإستراتيجية العامة للمؤسسة، وظروفها ورسالتها المستقبلية، التي تطمح إلى تحقيقها في ظل البيئة التي تعاشها، وما تشمل عليه من متغيرات متنوعة، والتي يأتي على رأسها شدة المنافسة التي تسود الأسواق اليوم»⁴¹.

- « هي مجموعة من الأفعال والتصرفات المنسقة، والتي تهدف إلى تكامل كل من البيئة التنظيمية، المؤسسة، الأفراد والأنظمة، وهذا كله يتضمن ضرورة المشاركة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية، في تكوين وإعداد وتطبيق إستراتيجية العمل ككل»⁴².

فإستراتيجية الموارد البشرية تمكن المؤسسة من أن تبقى فعالة في إدارة أفرادها في ضوء بيئة العمل المتغيرة، حيث تعتبر مدخل شامل لمعالجة المسائل الجوهرية مثل: إدارة التغيير، الثقافة التنظيمية، الخ»⁴³.

وسوف نأخذ بتعريف « راندال شولر Randal Schuler ” من رواد الحقل الإستراتيجي في إدارة الموارد البشرية كتعريف إجرائي، حيث عرفها بأنها: « في الأساس خطط وبرامج لتحديد وحل القضايا الإستراتيجية الأساسية، المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، وتركز إستراتيجية إدارة الموارد البشرية على تحالف كل من ممارسات وبرامج الموارد البشرية للمؤسسة، مع الخطط على المستوى الاستراتيجي ووحدات الأعمال الإستراتيجية، فاتساق ممارسات الموارد البشرية، يعد من الاهتمامات الرئيسية الهامة لكل من المديرين العموميين ووظيفة إدارة الموارد البشرية»؛ كما أكد على كونها كل الأنشطة المؤثرة على تصرفات الأفراد الساعين نحو التعرف على الاحتياجات الإستراتيجية اللازمة، لتنفيذ وبلورة كل الأنشطة المطلوبة داخل المؤسسة»⁴⁴؛ ومن خلال التعاريف السابقة،

يتبين لنا مايلي:

- تعتبر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية نظام يهدف إلى تحقيق الاستثمار الفعال للقدرات والمهارات البشرية، من خلال اعتماد إستراتيجيات ملائمة وبرامج مناسبة تعمل على استغلال كل الطاقات والإمكانات التي تتوفر لدى الأفراد العاملين بالمؤسسة؛
- تعتبر إستراتيجية إدارة الموارد البشرية خطة طويلة الأجل، مكونة من مجموعة من الأنشطة على شكل برامج وإستراتيجيات تتعلق بالعنصر البشري داخل المؤسسة؛ حيث تنسجم مع الإستراتيجية الكلية للمؤسسة، وهي تهدف إلى خلق قوة عمل فعالة وقادرة على تحقيق متطلبات النشاط الإستراتيجي داخل المؤسسة؛

- كما تشير إلى مجموعة الإستراتيجيات والخطط الموجهة، لإدارة التغيير في نظام الموارد البشرية، والتي تعمل على تدعيم إستراتيجية المؤسسة الهادفة إلى مواجهة التغيرات البيئية⁴⁵.

2.3. إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مواجهة مقاومة التغيير: ينبغي على إدارة الموارد البشرية التفكير في مظاهر المقاومة التي قد يبذلها الأفراد عند القيام بأي برنامج للتغيير؛ ومن هذا المنطلق، فإن الواجب الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية هو العمل على التقليل من حدة هذه المقاومة أو احتوائها، من خلال وضع إستراتيجيات مناسبة للتغلب على مختلف أشكال المقاومة المحتملة أو المفاجئة، ومن هذا الإستراتيجيات نجد:

1.2.3. الإستراتيجية الإحتوائية: يقصد بها ما تتخذه إدارة الموارد البشرية من تدابير لمنع ظهور المقاومة، أو العمل للتقليل من أسباب ظهورها؛ وتمثل مهمة هذه الإستراتيجية في العمل على إضعاف أسباب المقاومة، أو حصرها في أقل عدد ممكن من الأفراد أو الجماعات؛ وتنقسم هذه الإستراتيجية إلى قسمين، يتعلق القسم الأول بقيام إدارة الموارد البشرية بالاتصال مع الأفراد بهدف تثقيفهم وإعلامهم بمزايا عملية التغيير وفوائدها، وإقناعهم بأن الهدف الأساسي من التغيير هو خدمة مصالح المؤسسة والعاملين معا، كما يهدف هذا النوع إلى توحيد التصور من خلال نشر المعلومات وتسهيل المناقشات وتقبل الاستفسارات وشرح الغموض، وكل ذلك من شأنه أن يساهم في تقارب الأفكار وتوضيح حسن النوايا وإعادة الثقة في نفوس العمال المعنيين بالتغيير⁴⁶؛ أما القسم الثاني فيتمثل في اعتماد نظام للمكافآت والحوافز يهدف إلى ترغيب العمال في التغيير، ويكون ذلك من خلال قيام إدارة الموارد البشرية بشرح المزايا التي يحصل عليها الأفراد عند إنجاح عملية التغيير؛ كما تقوم بمنح حوافز وامتيازات إلى الأشخاص المحتمل مقاومتهم لأنشطة التغيير، أو تعويض الأفراد المتضررين منه⁴⁷.

2.2.3. إستراتيجية المشاركة: إن أحسن طريقة لإزاحة أي التباس أو غموض هو إشراك العمال في الإعداد لعملية التغيير، والسماح لهم بإبداء آرائهم وتساؤلاتهم واقتراحاتهم، وهو ما يشعرهم بمسؤوليتهم في تحقيق التغيير؛ وعند مشاركة العاملين في المراحل

المختلفة التي تمر بها عملية التغيير، فإن ذلك يساعد في تسيير عملية التغيير ويزيد من إلتزامهم بها، فهم سيكونون مجندين لإنجاحها لأنها من صنعهم؛ وتناسب إستراتيجية المشاركة بعض الحالات التنظيمية، فهي ملائمة إذا كانت عملية التغيير تتسم بالبطء، وتحتاج إلى وقت طويل مع غياب خطة واضحة للتنفيذ، وهنا تكون المشاركة مهمة وفعالة لأنها تسمح بتدنية مظاهر المقاومة⁴⁸.

3.2.3. إستراتيجية التمويه والمراوغة: تلجأ إدارة الموارد البشرية عند وجود مقاومة للتغيير معارضة شديدة إلى استخدام بعض الإستراتيجيات السلبية للحد من مظاهر المقاومة العنيفة، ويكون ذلك بالدخول في مفاوضات وتبادل الآراء حول مجالات التغيير؛ والإتفاق على ما يمكن قبوله وما يمكن تعديله من طرق وإجراءات؛ وعند فشل مثل هذه المفاوضات، يلجأ بعض المسؤولين إلى طرق ملتوية من أجل تمرير مشاريع التغيير، مثل ترغيب بعض الأفراد في دعم التغيير مقابل الحصول على عروض استثنائية مثل الترقيات أو مكافآت معتبرة⁴⁹.

4.2.3. اختيار الإستراتيجية الملائمة: بغض النظر عن أي إستراتيجية تنوي إدارة الموارد البشرية استخدامها، فإن المعايير التي يحدد على أساسها ملائمة إستراتيجية معينة لموقف معين تشمل كل من: التكاليف المتوقعة، مواطن القوة والضعف في الإستراتيجية، التحليل الواقعي لكل حالة مقاومة، مقدار السلطة الممنوحة للنظام المسؤول عن عملية التغيير.

3.3. مساهمة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تدعيم إستراتيجية التغيير: تشارك إدارة المواد البشرية بمختلف أنشطتها في تدعيم إستراتيجية التغيير، حيث تكون لديها مسؤولية إستراتيجية في توفير الموارد البشرية القادرة والراغبة في تحقيق التغيير المطلوب، بالإضافة إلى تحديد معدلات الأداء لكل وظيفة، وتحديد نوعية وحجم العمالة لإنجاز خطة وبرنامج التغيير المستهدف، وإعداد خطة التوظيف بما يتفق وتطور حجم العمل؛ وهذا عبر المراحل التالية:

1.3.3. إعداد الجدول الزمني للتعيينات ونظام الرواتب والحوافز: وذلك من خلال: تحديد أزمته التعيين؛

وضع وتنفيذ برنامج الإستقطاب؛

إجراء الإختبارات اللازمة وإجراء التعيينات المناسبة.

كما يتضمن إعداد نظام الرواتب والحوافز القيام بـ:

دراسة وتحليل مستويات الأجور السائدة وفرض تغييرها، بالشكل الذي ينسجم مع متطلبات التغيير وظروف المؤسسة.

إعداد نظم الحوافز والمنح، والتي تأخذ أشكال مختلفة (حوافز فردية أو جماعية، حوافز مادية أو معنوية).

ويجب أن تراعي في عملية تصميم نظام الحوافز وتحديد أنواعها تحقيق الأهداف التالية:
ربط التحفيز بالأداء والسلوك المنسجم مع التغيير؛
دعم دور المديرين والمشرفين في التوصية والإشراف وتقييم الأداء؛
دعم الولاء والانتماء وتحقيق الرضا الوظيفي⁵⁰.

2.3.3. إعداد نظم و أدلة العمل: تعد نظم وأدلة العمل الترجمة والتوظيف الحركي الجيد للهيكل التنظيمية، وبدون هات النظم والأدلة لا يكون هناك ثمة جدوى من تلك الهيكل؛ حيث يتضمن دليل العمل مختلف الأهداف والنتائج المطلوب تحقيقها بواسطة النشاط في إطار برنامج التغيير، والإجراءات التفصيلية لأداء مهام النشاط، ومختلف النماذج والمستندات اللازمة لأداء النشاط، إضافة إلى خريطة تدفق الإجراءات.

3.3.3. إعداد خطة و موازنة التدريب: ويتضمن ذلك القيام بما يلي:
تحديد احتياجات الأفراد من التدريب، من خلال التعرف على أنواع المهارات والسلوكيات الواجب اكتسابها لتحقيق التغيير المستهدف؛
تحديد أنواع البرامج التدريبية اللازمة لتحسين وتطوير المهارات والقدرات والسلوكيات الوظيفية للأفراد؛

تحديد المحتوى الفني للبرامج التدريبية، وهو يمثل الموضوعات التي يجب أن تغطيها البرامج التدريبية لتنمية المهارات والقدرات المطلوبة، والتي يعتمد عليها في عملة التقاعد والتفاوض مع مراكز التدريب المتخصصة.
إعداد خطة التدريب، ويتم ذلك من خلال تحديد الفئة المخططة لكل برنامج، وأوقات وأماكن تنفيذ البرامج، والمتطلبات الفنية والمادية اللازمة لتلك البرامج.

إعداد الموازنة التقديرية للتدريب، وذلك من خلال تحديد بنود الإنفاق لكافة البرامج التدريبية، وتوقيت استحقاق هذا الإنفاق؛ ووضع ضوابط قياس كفاءة البرنامج التدريبي، ويتم ذلك من خلال تطبيق مجموعة من الأساليب لرصد وتحليل مهارات وقدرات وسلوكيات الأفراد، للتأكد من مدى تماشيها مع أهداف التغيير⁵¹.

4.3. مضمين التغيير في الأنشطة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية: يتطلب الوضع المنشود من طرف إدارة الموارد البشرية ضمن إنجازها لإستراتيجية التغيير دعماً واضحاً من عدة أنشطة، مثل: التخطيط، التدريب والتطوير والحوافز... الخ، حيث يجب أن تتم صياغة إستراتيجية الموارد البشرية في ظل احترام متطلبات كل مرحلة من مراحل التغيير، بحيث تظهر برامج وسياسات الموارد البشرية في شكل عملية ديناميكية متغيرة ومتطورة تعتمد على القراءة الدقيقة والفهم العميق لإستراتيجية التغيير المعتمدة؛ وعلى هذا الأساس، يمكن أن نميز بين ثلاث مراحل للتغيير، وما يقابلها من أنشطة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية⁵².

1.4.3. إستراتيجية إدارة الموارد البشرية خلال مرحلة إنطلاق عملية التغيير: تعتبر مرحلة الإنطلاق أهم مراحل عملية التغيير، لأنها تتعلق بمدى جاهزية النظام وبمدى استعداده لممارسة التطوير والتغيير؛ وعادة ما تحتاج المؤسسة إلى تدعيم ثقافة المخاطرة والرغبة في التجديد والتطوير حتى تستطيع أن تدخل إلى وضع التغيير، وبالتالي تتجاوز فترة التردد والخوف من المستقبل، ولإنجاح هذه المرحلة يجب على إدارة الموارد البشرية أن تراعي خصوصية هذه المرحلة في كل أنشطتها، وذلك كمايلي:

أ. أنشطة الإستقطاب والتوظيف: حتى تعطي إدارة الموارد البشرية الدعم الحقيقي لمرحلة الإنطلاق، ينبغي عليها العمل على استقطاب عمالة شابة تتميز بقدرات تأهيلية عالية، حتى يكون لها هامش تطور في الكفاءة والتأهيل، كما تمتلك القدرة على التجديد والتفتح على التغييرات والتطورات؛ حيث أن استقطاب وتعيين مثل هذه الكفاءات سيكون له أثر كبير على تحفيز الأفراد السابقين بالمؤسسة، بسبب المنافسة التي قد تنشأ بينها، أو بسبب الخوف من الإقصاء؛ لذلك يمكن اعتبار التعيينات الجديدة مؤثر خارجي للأفراد من أجل دعم عمليات التغيير⁵³.

ب. نظام الأجور والمكافآت: يجب أن تكون أنظمة الأجور محفزة ومرنة، وأن تتغير بتغير درجة المساهمة والمشاركة الشخصية في عملية التغيير؛ أما تقييم الأداء، فيجب أن يكون على أساس شخصي ووفق متطلبات النجاح الفردية، أما المكافآت التشجيعية فتتميز بالشكل الفجائي من حيث قيمتها وشكلها؛ وعلى العموم، يجب أن تعمل سياسة الحوافز في مرحلة الإنطلاق على ضمان أكبر مستوى من المشاركة العمالية⁵⁴.

ت. أنشطة التدريب والتنمية المهنية والاجتماعية: إن الآفاق المهنية بالنسبة للعمال في هذه المرحلة كبير، لأن المؤسسة مقبلة على التطور والنمو؛ وعليه، فإن إستراتيجية التدريب والتنمية يجب أن تربط بين المشروع الشخصي للفرد ومشروع المؤسسة، وذلك بواسطة إعداد مخططات تسيير المسارات المهنية وترقية وتطوير الكفاءات، خاصة تلك الكفاءات الإستراتيجية التي تخدم وتدعم إستراتيجية التغيير في كل مراحلها.

2.4.3. إستراتيجية إدارة الموارد البشرية خلال مرحلة التحول وتنفيذ عملية التغيير: في ظل هذه المرحلة تعيش المؤسسة نوع من التردد، فهي من جهة متأثرة بمظاهر التغيير التي تعبر عن النتائج المصاحبة لعملية التحول، ومن جهة أخرى متأثرة بمظاهر المقاومة التي تعكس رغبة بعض الأطراف في المحافظة على الوضع السابق حفاظا على بعض المكاسب أو خوفا من بعض التهديدات؛ ونظرا لأن التوجه نحو التغيير والتجديد أصبح يشكل هاجس الإدارة والأفراد، فإن إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ستكون مطالبة بالعمل الأكثر في سبيل تحقيق أهداف التغيير، وذلك من خلال مختلف أنشطتها الإستراتيجية المتمثلة في:

أ. أنشطة الإستقطاب والتوظيف: في ظل هذه المرحلة، تطالب إدارة الموارد البشرية باعتماد برنامج للإستقطاب، حيث يركز على الأفراد الذين يتميزون بالكفاءة العالية فقط، والقادرين على شغل وظائف محددة ودقيقة، أي تلك الوظائف والمهام التي تخدم مباشرة مشروع التغيير؛ وتعاني المؤسسة على مستواها من بعض العجز، ومن خلال هذا المنطلق لا بد أن تكون إجراءات التوظيف واختيار المرشحين صارمة ودقيقة، بحيث توفر مجال للحصول على الكفاءات التي تحتاجها المؤسسة، والتي تتميز بالمهارة العالية والقدرة الفائقة على التجديد، بالإضافة إلى استعدادها التام مع مختلف موارد المؤسسة وبرامجها التغييرية⁵⁵.

ب. نظام الأجور والمكافآت: تقوم سياسة الأجور والمكافآت في هذا الوضع على اعتماد نظام للأجور يأخذ بعين الإعتبار النجاعة الفردية بالدرجة الأولى، وكذا المساهمة في إنجاز الأهداف الجماعية؛ وعليه، فإن آليات تقييم الأداء لا تعتمد فقط على النتائج الفردية فحسب، ولكن كذلك على مدى تأقلم الفرد مع العمل الجماعي تدعيما لعملية التغيير التي تركز على معيار الأقدمية داخل المؤسسة، لكونها تجسد درجة وفاء الأفراد لمؤسستهم، ومدى تحملهم للأعباء والمشاكل والمخاطر المصاحبة لعملية التغيير⁵⁶.

ت. أنشطة التدريب والتنمية المهنية والإجتماعية: يلعب التدريب الدور المحوري في هذه المرحلة، حيث أن الأفراد القائمين على إنجاز المهام الحالية قد لا يكونون قادرين على القيام بها في مستقبل إذا ما تغيرت متطلبات العمل، وفشلوا هم في تطوير مهاراتهم؛ وبالتالي فإن وضع إستراتيجية للتدريب والتطوير للكفاءات في الوقت المناسب تدعيما لعملية التغيير، ستسمح باحتواء عدد كافي من الأفراد الذي تنسجم خصائصهم وأهدافهم مع خصائص وأهداف التغيير الذي تعمل المؤسسة على إتمامه.

إن قدرة المؤسسة على التغيير يمكن أن تعتمد على قدرة أعضائها على الثقة في بعضهم البعض، وهذا ما يهدف إلى تدريب الحساسية في تحقيقه؛ حيث يعتبر تدريب الحساسية الطريقة الأفضل لتنمية العلاقات الداخلية التي تصمم لمساعدة الأفراد ليكونوا عارفين ومدركين لأنفسهم، ولتأثير الآخرين فيهم. حيث يقوم هذا التدريب إلى زيادة الوعي بأهمية مواصلة عمليات التغيير، وتنمية القدرة على التعاون من أجل تحقيقه⁵⁷.

3.4.3. إستراتيجية إدارة الموارد البشرية خلال تثبيت عملية التغيير: هي مرحلة مراجعة ومتابعة النتائج وتثبيت التغيير المرغوب فيه، وفي ظل هذه المرحلة تسعى المؤسسة إلى اختبار مدى كفاءة إستراتيجيات التغيير المتبعة، ومدى التزام العاملين بكل البرامج المرتبطة بهذه العملية، ومستوى رغبتهم في مواصلة ذلك حتى تحقيق الأهداف المبرمجة؛ ويتم هذا من خلال متابعة مختلف أنشطة الموارد البشرية.

أ. أنشطة الإستقطاب والتوظيف: تميل المؤسسة خلال هذه المرحلة إلى تدعيم سياسة

التوظيف الداخلي، وذلك رغبة منها في تدعيم وتنمية الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي، وبالتالي تشجيع الأفراد أكثر على التمسك بعملية التغيير والعمل على مواصلتها، وهذا لا يعني إلغاء تام لكل أنشطة التوظيف الخارجي، حيث تمارسه إدارة الموارد البشرية بهدف معالجة بعض حالات الإختلال التي تنشأ بسبب العجز في بعض الاختصاصات الضرورية لاستمرار أنشطة المؤسسة⁵⁸.

ب. نظام الأجور والمكافآت : إن الممارسات الإستراتيجية المرتبطة بنظام الحوافز، يجب أن تكون تحقق الربط بين المقابل النقدي والنتائج المحققة على المدى القصير من طرف الأفراد و فرق العمل؛ وتقييم الأداء من خلال النتائج والسلوك، بالإضافة إلى مستوى امتثال الأفراد إلى القواعد والإجراءات التنظيمية؛ وإلى جانب التحفيز المادي الهادف إلى تدعيم الولاء والرضا الوظيفي، تجد إدارة الوارد البشرية حلول معنوية تدعم العملية التغييرية، كتنويع أساليب الإتصال، وتدعيم دور العمال في اتخاذ قرارات التغيير والمحافظة عليه⁵⁹.

ت. أنشطة التدريب والترقية المهنية والإجتماعية: إن تثبيت عملية التغيير تتطلب دور كبير من إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بالتدريب، خاصة إذ أثبتت نتائج تقييم الأداء تراجع الرغبة أو القدرة لدى بعض الموارد البشرية التي لها تأثير في عملية التغيير؛ وليس كافيا من الوجة الإستراتيجية أن نعرف ما نحتاج إليه في مجال الموارد البشرية وأن يدرّب الأفراد إتباعا لذلك، بل يجب أن نجعل العاملين يشعرون بالسعادة نتيجة للتغيير، وأن يدركوا محاسنه من خلال فرض التنمية الداخلية التي يوفرها التنظيم خلال هذه المرحلة⁶⁰.

4. دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تفعيل التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس - الجزائر:

يهدف هذا المبحث إلى تقديم عرض لنتائج الدراسة الميدانية، وهذا من خلال توضيح إجراءات البحث وأدواته، ووصف خصائص مجتمع البحث، وبيان الجوانب المتعلقة بمتطلبات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وأهميتها في تفعيل التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس، باعتباره من أهم التحديات التي تواجه بيئته الإستشفائية.

1.4. إستراتيجيات التغيير الممكن إتباعها بالمركز الإستشفائي الجامعي: توجد العديد من الإستراتيجيات والأساليب التي يمكن أن يستعملها المدراء الصحيون لتنفيذ التغيير في مستشفياتهم، من بين أهمها نجد⁶¹:

1.1.4. إستراتيجيات إعادة التعليم: تعتمد هذه الإستراتيجيات على تقديم الحقائق والمعلومات بشكل موضوعي، حيث أنها لا تقرر خطة مسبقة، بل تستعمل في الأصل كمصدر لتوليد النقاش والأفكار حول معالجة الفجوة بين ما تفعله المؤسسة حاليا وما يتوجب عليها عمله، ومن بين هاته الإستراتيجيات نجد:

أ. إستراتيجية التعليم المستمر: تستعمل هذه الإستراتيجية بشكل خاص في السلك الطبي، حيث يستدعي تسارع التغيير في التكنولوجيا والمعارف في العلوم الطبية، التركيز على التعليم المستمر كمدخل لتفعيل عملية التغيير.

ب. إستراتيجية التغذية الراجعة للدراسات المسحية: تتمثل الفكرة الأساسية في هذه الإستراتيجية في البدء بعملية التغيير التنظيمي من خلال جمع البيانات حول أنشطة التنظيم، وهذا بتوزيع استقصاءات؛ ومن ثم يتم تغذية النتائج لمجموعة من الأفراد لإعطائهم فرصة لاستكشاف معاني ومضامين هذه النتائج، والوصول إلى إجراءات تصحيحية؛ ثم جمع البيانات مرة أخرى بعد تطبيق الإجراء التصحيحي، ويعاد تقويمها لمعرفة أثر الإجراء التصحيحي المراد تغييره؛ وتتمثل الوظيفة الأساسية لعملية التغذية العكسية في إظهار التناقض بين ما تفعله المؤسسة الصحية وما يتوجب عليها فعله، وجعل هذا التعارض واضحا للمشاركين، حيث تؤثر التغذية العكسية على السلوك عن طريق توليد الطاقة عند الأفراد، وتحفيزهم للبدء باتخاذ إجراء تصحيحي، لأنها تقدم للأفراد والجماعات معلومات تتعارض مع إدراكهم ومعتقداتهم؛ فقد تعتقد قيادة الهيئة الطبية بأن الأطباء يقدموا لمرضاهم خدمات رعاية طبية جيدة، إلا أنه بعد جمع البيانات عن مؤشرات جودة الرعاية الصحية المقدمة، نجد أن هاته المعدلات مرتفعة قياسا بالمعايير المقبولة، مما يحفز القيادة على التفكير باتخاذ الإجراءات التصحيحية.

2.1.4. إستراتيجيات الإقناع: على عكس إستراتيجيات إعادة التعليم، تحاول إستراتيجيات الإقناع إحداث التغيير من خلال التحيز المقصود في تصميم وتقديم البيانات والمعلومات للأفراد، فالتركيز هنا هو على بيع الفكرة المراد تبينها، والتي قد تركز على معلومات أساسية أو على معلومات مفرطة، إضافة إلى التلاعب بالأفراد والتأثير على مواقفهم من خلال المناورة والسياسة؛ هذه الإستراتيجيات شأنها شأن إستراتيجيات إعادة التعليم أكثر ما تكون أهمية في المراحل الأولى لعملية التغيير، أي مرحلة إدراك المشكلة ومرحلة تحديد ما يجب عمله، أو في المرحلة الأخيرة أي مرحلة القبول بالتغيير؛ ففي المراحل المبكرة لعملية التغيير، تركز معظم إستراتيجيات الإقناع على مواقف الأفراد بهدف إقناعهم بالتغيير، وهناك أساليب مختلفة للإقناع منها التقريب المتتابع، أسلوب التشابه، أسلوب تشتيت الذهن.

3.1.4. إستراتيجيات التيسير: وتمثل هذه الإستراتيجيات التدخلات التي يتم القيام بها لتسهيل تنفيذ التغيير المطلوب، ويقوم استعمال هذه الإستراتيجيات على افتراض أن المؤسسة الصحية قد أدركت المشكلة وحددت خطة العلاج، وأنها منفتحة للمساعدة الخارجية ولديها الرغبة في الاعتماد على الجهود الذاتية للتغيير؛ ومن بين أهم الإستراتيجيات المستعملة نجد أسلوب بناء الفريق، حيث أن المؤسسات الصحية تعتمد إلى حد كبير على فرق العمل في أداء مهامها، والتي يجب أن تعمل بتناغم وتعاون

لضمان تقديم خدمات رعاية طبية جيدة؛ ورغم ذلك، توجد درجة عالية من النزاع والخلاف والغموض بين مجموعات العمل داخل هذه المؤسسات الصحية، مما ينعكس سلبيًا على فاعلية المجموعات وعلى قدرتها على المشاركة الفعالة في عملية التغيير؛ ويعتبر أسلوب بناء الفريق مدخلا لدعم الأداء الكلي لمجموعة العمل، وقدرتها على تسهيل عملية التغيير ومشاركتها الفاعلة فيها.

4.1.4. إستراتيجيات القوة: تقوم هذه الإستراتيجيات على استعمال العقوبات والردع لضمان تنفيذ التغيير، وإذعان الفرد له؛ وتستعمل إستراتيجيات القوة بشكل خاص عندما تفشل المؤسسة الصحية أو إحدى الوحدات والأقسام فيها إدراك الفجوة الأدائية، حيث تفشل في البدء بعملية التغيير المطلوب؛ إلا أنه يعاب على هذه الإستراتيجيات وبشكل واضح أنها وإن كانت تضمن تنفيذ التغيير، إلا أنها لا تضمن تقبل التغيير.

2.4. إجراءات البحث الميداني: إن إسقاط الإطار النظري لموضوع البحث على أرض الواقع يتطلب توفير إطار منهجي واضح، يحدد الملامح والقواعد الأساسية التي يجرى من خلالها البحث الميداني، وذلك من خلال اختيار الأداة المناسبة للدراسة التي تتلاءم من هدفها وظروفها من جهة، وتكون مفهومة ومرغوب فيها من قبل المستقصى منهم من جهة أخرى، حيث أن اختيار أداة البحث لا يجب أن يكون عشوائيا أو خاضعا للذاتية، بل يجب أن يبنى على أسس متينة للوصول إلى نتائج ذات مصداقية تقدم على أساسها التوصيات الملائمة.

1.2.4. الأدوات المستخدمة في البحث: قمنا بتقديم قائمة الاستبيان المتكونة من مجموعة من الأسئلة، والتي تم إعدادها مسبقا بالرجوع إلى ردود قائمة المحكمين، وهم عبارة عن أساتذة ومهنيين من داخل الوطن ومن خارجه ساهموا في تحسين الاستبيان، وقد تم توجيهه إلى الأفراد داخل مجتمع البحث من أجل إبداء رأيهم فيها، وقمنا بتحليل الاستبيان بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences المعروف تجاريا بـ S.P.S.S لمعالجة البيانات، الإصدار 19، والحصول على النتائج الإحصائية المطلوبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ ، ووفقا لمقياس « ليكرت Likert » ذو 5 درجات والذي يعد الأنسب لمثل هذه الدراسات.

2.2.4. مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث من جميع المفردات التي تشكل مشكلة البحث، وقد يختلف عددهم أو حجمهم حسب هدفها ودرجة دقتها؛ وبالنسبة لدراسنا يتكون مجتمع البحث من كافة العاملين في المناصب العليا بالمركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس ذات العلاقة بالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، والمقدر عددهم بـ: 291، باستثناء المستخدمين المهنيين المقدر عددهم بـ: 36 لكونهم خارج إطار الدراسة، وهم موزعين كمايلي: المستخدمين الإداريين والإطارات: 45؛ المستخدمين شبه الطبيين: 203؛ مستخدمي التكويين شبه الطبي: 7؛ والمستخدمين الإداريين المقدر عددهم بـ: 279، وهم موزعين كمايلي: الإطارات المستخدمين الإداريين: 39؛

المستخدمين الإداريين المنفذين: 240؛ بالإضافة إلى المستخدمين الطبيين العاملين في الصحة العمومية، والمقدر عددهم ب: 74.

3.2.4. عينة البحث: قدر العدد الإجمالي لمجتمع البحث ب: 608 فردا، وتمثل عينة البحث مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من مجتمع البحث لتمثله في الدراسة، وقد قمنا باختيار عينة 50% من مجتمع البحث، والتي قدرت ب: 304 فرد، وهي مقسمة على مختلف المصالح والأقسام الموجودة بالمركز الإستشفائي الجامعي؛ ثم قمنا بتوزيع أداة البحث عليهم (40 نسخة عربية و 264 نسخة فرنسية)، وبعد متابعتهم وجمع الإستبيانات منهم، تم استرداد 247 استبيان، تمثل 81,25 % من إجمالي الإستبيانات الموزعة، وبناء على ذلك فقد خضعت الإستبيانات للتحليل الإحصائي.

3.4. حوصلة نتائج الإستبيان:

كانت نتائج البحث المتعلقة بمتطلبات تطبيق الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي وأهميتها في تفعيل التغيير التنظيمي به كما يلي:

1.3.4. هل توجد أنشطة ذات بعد إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي؟

يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (1.4): الإجابة عن السؤال رقم 1

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
27	68	84	49	19

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 38.4% من المبحوثين غير موافق تماما وغير موافق، و 34.0% محايد، المتوسط الحسابي = 2.86، الإنحراف المعياري = 1.097، وهذا يبين غياب أنشطة ذات بعد إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي.

2.3.4. هل يتم بناء إستراتيجية إدارة الموارد البشرية كباقي الإستراتيجيات الوظيفية الأخرى الموجودة بالمركز الإستشفائي الجامعي؟

يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (2.4): الإجابة عن السؤال رقم 2

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
55	116	43	24	09

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 69.3% من المبحوثين غير موافق تماما وغير موافق، و 17.4% محايد، المتوسط الحسابي = 2.26، الانحراف المعياري = 1.026، وهذا يبين عدم بناء إستراتيجية إدارة الموارد البشرية كباقي الإستراتيجيات الوظيفية الأخرى الموجودة بالمركز الإستشفائي الجامعي.

3.3.4. هل تعتبر دراسة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ضرورية بالمركز الإستشفائي الجامعي؟

يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (3.4): الإجابة عن السؤال رقم 3

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
17	24	33	29	144

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 70.0% من المبحوثين موافق تماما وموافق، و 13.3% محايد، المتوسط الحسابي = 4.05، الانحراف المعياري = 1.315، وهذا ما يبين أن دراسة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية تعتبر ضرورية بالمركز الإستشفائي الجامعي.

4.3.4. هل ينبغي توفير متطلبات من أجل إرساء الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي؟

يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (4.4): الإجابة عن السؤال رقم 4

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
02	17	26	77	125

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الإستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن 81.8% من المبحوثين موافق تماما وموافق، و 10.5% محايد، المتوسط الحسابي = 4.24، الانحراف المعياري = 0.952، وهذا ما يبين أهمية توفير متطلبات ودعائم من أجل إرساء الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي.

5.3.4. هل يوجد مقاومة للتغيير من قبل العاملين في مختلف أقسام ومصالح المركز الإستشفائي الجامعي؟

يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (5.4): الإجابة عن السؤال رقم 5

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
06	13	38	114	76

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 30.8% من المبحوثين موافق تماما، و 46.2% موافق، المتوسط الحسابي = 3.98، الانحراف المعياري = 0.945، وهذا يبين وجود مقاومة للتغيير من قبل العاملين في مختلف أقسام ومصالح المركز الإستشفائي الجامعي. 6.3.4. هل تدرک إدارة الموارد البشرية أهمية التغيير التنظيمي كحتمية ينبغي على المركز الإستشفائي الجامعي تفعيلها؟
يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (6.4): الإجابة عن السؤال رقم 6

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
13	20	79	87	48

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 54.6% من المبحوثين موافق تماما وموافق، و 32.0% محايد، المتوسط الحسابي = 3.55، الانحراف المعياري = 1.057، وهذا يبين أن إدارة الموارد البشرية تدرک أهمية التغيير التنظيمي كحتمية ينبغي المركز الإستشفائي الجامعي تفعيلها.

7.3.4. هل يوجد توجه استراتيجي من طرف إدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي لدفع العاملين إلى تفعيل التغيير التنظيمي وتحسين سلوكياتهم؟
يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (7.4): الإجابة عن السؤال رقم 7

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
15	46	79	83	24

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 43.7% من المبحوثين موافق تماما وموافق، و 31.6% محايد، المتوسط الحسابي = 3.23، الانحراف المعياري = 1.054، وهذا يبين وجود توجه استراتيجي من طرف إدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي لدفع العاملين إلى تفعيل التغيير التنظيمي وتحسين سلوكياتهم.

8.3.4. هل يمكن للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية أن تساهم في مواجهة تحدي التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي؟
يمثل الجدول التالي الإجابة عن هذا السؤال وفق البدائل المقترحة:

الجدول رقم (8.4): الإجابة عن السؤال رقم 8

غير موافق تماما	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
09	18	31	73	116

المصدر: تم تصميم الجدول بناء على معطيات الاستبيان

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن نسبة 76.6% من المبحوثين موافق تماما وموافق، و 12.6% محايد، المتوسط الحسابي = 4.09، الانحراف المعياري = 1.101، وهذا يبين أن الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية يمكن أن تساهم في مواجهة تحدي التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي.

خاتمة:

تعتبر إدارة المورد البشرية من أكثر الإدارات داخل المؤسسة تأثرا بالتغيير التنظيمي، لأنها مسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بأهم مورد تمتلكه المستشفى ألا وهو العنصر البشري، لذلك فهي مطالبة بأن تتبنى دورا مبادرا في التنبؤ بكل الظروف والمتغيرات في البيئة الإستشفائية التي تؤثر على تحقيق عملية التغيير بشكل ينسجم مع أهدافها الإستراتيجية؛ فالأساس في عملية التغيير هو دفع العمال لتبني أنماط سلوكية واعتماد قواعد عمل مختلفة، تسمح للمستشفى من تغيير سلوكيات العمال وتعديلها بشكل يتناسب مع أهداف التنظيم؛ كما ينبغي على إدارة الموارد البشرية التفكير في مظاهر المقاومة التي قد يبذلها الأفراد عند القيام بأي برنامج للتغيير، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي؛ ومن هذا المنطلق، فإن الواجب الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية هو العمل على التقليل من حدة هذه المقاومة أو احتوائها، وذلك من خلال وضع الإستراتيجيات المناسبة للتغلب على مختلف أشكال المقاومة المحتملة أو المفاجئة.

النتائج:

غياب أنشطة ذات بعد إستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بالمركز الإستشفائي الجامعي بني مسوس، وأكد 69.3% من المبحوثين أنه لا يتم بناء إستراتيجية إدارة الموارد البشرية كباقي الإستراتيجيات الوظيفية الأخرى الموجودة بالمركز الإستشفائي الجامعي، أي عدم صحة الفرضية الأولى؛

تعتبر دراسة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ضرورية بالمركز الإستشفائي الجامعي، وأكد 81.8% من المبحوثين أنه ينبغي توفير متطلبات ودعائم من أجل إرسائها ودراستها، أي صحة الفرضية الثانية؛

أكد 77% من المبحوثين أنه توجد مقاومة للتغيير من قبل العاملين في مختلف أقسام

ومصالح المركز الإستشفائي الجامعي، كما تدرك إدارة الموارد البشرية أهمية التغيير التنظيمي كحتمية ينبغي المركز الإستشفائي الجامعي تفعيلها، أي عدم صحة الفرضية الثانية؛

يوجد توجه استراتيجي من طرف إدارة الموارد البشرية لدفع العاملين إلى تفعيل التغيير التنظيمي وتحسين سلوكياتهم؛ وأكد 76.6% من المبحوثين أنه يمكن للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية أن تساهم في تفعيل التغيير التنظيمي بالمركز الإستشفائي الجامعي، أي صحة الفرضية الرابعة.
التوصيات:

العمل على إيجاد نوع من التوافق بين الأهداف الإستراتيجية بالمركز الإستشفائي الجامعي، والأهداف الفردية للعاملين؛ مع الدعم المتواصل من خلال إحداث تغييرات وتعديلات في الجوانب التنظيمية وأساليب وإجراءات العمل؛ إشراك العاملين بالمركز الإستشفائي الجامعي في الإعداد لعملية التغيير، والسماح لهم بإبداء آرائهم وتساؤلاتهم واقتراحاتهم ومناقشاتهم، وهو ما يشعرهم بمسؤوليتهم في تحقيق التغيير؛

ربط إستراتيجية التغيير بالمركز الإستشفائي الجامعي ببرنامج تدريبي ونظام تحفيز ملائم مع المتطلبات التي تقتضيها الأنشطة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية؛ ضرورة مساندة المؤسسات العمومية الإستشفائية لمتطلبات التغيير والتحديات التي تفرضها البيئة الإستشفائية، مع حتمية مشاركة إدارة الموارد البشرية ومسؤوليتها الإستراتيجية في تخطيط وتنفيذ أنشطة التغيير بالمستشفى.

الهوامش والمراجع:

- 1 طلال بن عايد الأحمد، التنظيم في المنظمات الصحية، دون طبعة، مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، مركز البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، 2011، ص: 394.
- 2 ثامر ياسر البكري وغانان عبد الرزاق العبيدي، التسويق الصحي في ظل المتغيرات المعاصرة، المؤتمر العلمي الأول لكلية الإقتصاد والإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، الأردن، ص: 4.
- 3 فريد توفيق نصيرات، إدارة المستشفيات، مكتبة الجامعة الشارقة، إثناء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص: 26.25.
- 4 طلال بن عايد الأحمد، مرجع سبق ذكره، ص: 394.
- 5 فريد كورتل وآخرون، تسويق الخدمات الصحية، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2012، ص: 10.
- 6 مريزق عدمان ومحمد عدمان، التغيير التنظيمي في المؤسسات الصحية: المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالجزائر نموذجا، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، يومي

- 12-13 ماي 2010، جامعة البليدة، ص: 4.
- 7 ثامرياسر البكري، تسويق الخدمات الصحية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2008، ص: 326-325.
- Sylvie LUCAS et Jisette HART, Management Hospitalier: Stratégie nouvelle des 8
.cadres, Edition Lamane, 1ere édition, Paris, 2002, p: 51
- 9 سيد محمد جاد الرب، السلوك التنظيمي: موضوعات وتراجم وبحوث إدارية متقدمة، مطبعة العشري، الطبعة الأولى، القاهرة، 2005، ص: 642.
- 10 مريزق عدمان ومحمد عدمان، مرجع سبق ذكره، ص: 6.
- 11 فريد توفيق نصيرات، إدارة منظمات الرعاية الصحية، دار المسيرة، الطبعة الأولى، عمان، 2008، ص: 314-313.
- 12 محمد براق وعمر حوتية، القيادة وإدارة التغيير بالمؤسسات الاقتصادية، المنتدى الوطني الثاني للمؤسسات: تسيير التغيير في المؤسسة الاقتصادية، جامعة عنابة، يومي 30 نوفمبر و1 ديسمبر 2004، ص: 9.
- 13 عبد العزيز مخير ومحمد الطعامنة، الإتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دون طبعة، القاهرة، 2008، ص: 61.
- 14 فريد توفيق نصيرات، إدارة منظمات الرعاية الصحية، مرجع سبق ذكره، ص: 290.
- 15 سيد محمد جاد الرب، الإتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات الصحية، مطبعة العشري، الطبعة الأولى، القاهرة، 2008، ص: 8.
- 16 محمد براق وعمر حوتية، مرجع سبق ذكره، ص: 11.
- 17 أبو بكر مصطفى محمود، التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، دون طبعة، الإسكندرية، 2003، ص: 363.
- 18 أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة السابعة، الإسكندرية، 2000، ص: 432.
- 19 راوية محمد حسن، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 1999، ص: 290.
- J.P. Amassasse Poulot, Stratigor: Politique Générale - Stratégie - Structure et 20
.Décision, DUNOD, 3eme édition, Paris, 1997, p: 340
- 21 حسين رحيم وعبد الفتاح علاوي، التغيير التنظيمي في منظمات الأعمال: دوافعه، أهدافه ومدخله، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، يومي 12 و 13 ماي 2010، جامعة البليدة، ص: 3.
- 22 عبد الرحمن يوسف درويش، العوامل المؤثرة في اتجاهات العاملين نحو التغيير التنظيمي: دراسة

- ميدانية مطبقة على المؤسسات العاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المجلد رقم: 13، العدد الأول، 2000، ص: 236.
- 23 عبد الباقي محمد صلاح الدين، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2002، ص: 243.
- 24 <http://www.itwarabic.org/course6.htm> : URL : Available from internet : [21.03.2013], on_line, < .
- 25 محمد جمال الدين المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، دون طبعة، الإسكندرية، 2003، ص: 243.
- 26 بتصرف الطالب نقلا عن: مريزق عدمان ومحمد عدمان، مرجع سبق ذكره، ص: 10-11. وفريد توفيق نصيرات، إدارة منظمات الرعاية الصحية، مرجع سبق ذكره، ص: 326-328.
- 27 محمد جمال الدين المرسي، مرجع سبق ذكره، ص: 366.
- 28 محمد جمال الدين المرسي، مرجع سبق ذكره، ص: 369.
- 29 أحمد مصنوعة، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لمواجهة تحديات بيئة الأعمال في الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير: تخصص إدارة الأعمال، جامعة الشلف، 2005/2006، ص: 170.
- 30 Dimitri WEISS, Ressources Humaines, Editions D'Organisation, 3eme édition, 30 .Paris, 2005, p: 544.
- 31 عبد الباقي محمد صلاح الدين، مرجع سبق ذكره، ص: 244.
- 32 أحمد مصنوعة، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لمواجهة تحديات بيئة الأعمال في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 171.
- 33 Dimitri WEISS, Op.Cit, p: 546.
- 34 محمد سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، دون طبعة، عمان، 2004، ص: 327.
- 35 عاصم الأرصي، دراسات معاصرة في التطور الإداري: منظور تطبيقي، دار الفكر العربي للنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 1987، ص: 61.
- 36 علي السلمي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، دون طبعة، القاهرة، 2001، ص: 41.
- 37 يوسف بودلة، دور الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تنمية كفاءات المؤسسة الاقتصادية: حالة مجمع صيدال - فرع أنتيبوتيكال، مذكرة الماجستير في علوم التسيير: تخصص إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البليدة، 2008/2009، ص: 53.
- 38 سملاي يحضيه، أثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية

للمؤسسة الاقتصادية: مدخل الجودة و المعرفة، أطروحة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير، جامعة الجزائر، 2003/2004، ص: 83.

Lynda CRATTION & Others, Strategic Human Resource Management: 39 Corroborate Rhetoric & Humanity Reability , Oxford Publishing Co., without .edition, London, 2003, p:14

40 عايدة سيد خطاب، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في ظل (إعادة الهيكلة - الاندماج - مشاركة المخاطر)، مكتبة عين شمس، الطبعة الثالثة، القاهرة، 2003، ص: 8.

41 عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد إستراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2005، ص: 71.

42 يوسف بودلّة، مرجع سبق ذكره، ص: 54.

43 أشوك شاندا وشلبا كوبرا، إستراتيجية الموارد البشرية، ترجمة: الخزامي عبد الحكيم أحمد، دار الفجر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2002، ص: 35.

44 رواية محمد حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، دون طبعة، الإسكندرية، 2005، ص: 167.

45 عبد الناصر محمد علي حمودة، إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دون طبعة، القاهرة، 2005، ص: 240.

46 أحمد مصنوعة، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لمواجهة تحديات بيئة الأعمال في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 172.

47 <http://www.nauss.edu.on.line>, {27.03.2013}, Available from internet : URL :<sa

48 محمد سلمان العميان، مرجع سبق ذكره، ص: 354.

49 أحمد مصنوعة، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لمواجهة تحديات بيئة الأعمال في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 173.

50 أبو بكر مصطفى محمود، مرجع سبق ذكره، ص: 398-399.

51 أبو بكر مصطفى محمود، مرجع سبق ذكره، ص: 401.

B. Gazier, Les Stratégies Des Ressources Humaines, Editions Dunod, 1ére édition, 52 .Paris, 2001, p: 158

53 بن عيسى محمد المهدي، العنصر البشري من منطلق اليد العاملة إلى منطلق رأس المال الاستراتيجي، الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية، جامعة ورقلة، 10-9 مارس 2004، ص: 6.

54 محمد بن يوسف العطايات، إستراتيجية التغيير و التطوير، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع،

الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2002، ص: 179.

55 أحمد مصنوعة، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق متطلبات التغيير بالمؤسسة الصناعية، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والإستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، المنعقد يومي 8 و 9 نوفمبر 2010، جامعة الشلف، ص: 10.

56 محمد بن يوسف العطيات، مرجع سبق ذكره، ص: 181.

B. Gazier, Op.Cit, p: 163 57

58 أحمد مصنوعة، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لمواجهة تحديات بيئة الأعمال في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص: 179-180.

59 أحمد مصنوعة، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق متطلبات التغيير بالمؤسسة الصناعية، مرجع سبق ذكره، ص: 11.

60 محمد بن يوسف العطيات، مرجع سبق ذكره، ص: 186.

61 فريد توفيق نصيرات، إدارة منظمات الرعاية الصحية، مرجع سبق ذكره، ص: 320-324.

التوجه نحو الاختيار القائم على أساس الكفاءات للتوظيف في الوظيفة العمومية - دراسة ممارسات دولية -

بوطويل رقية ، طالبة دكتوراه جامعة الجزائر 3

ملخص:

برز التوجه نحو التوظيف على أساس الكفاءات الذي يركز على شاغل الوظيفة أكثر من تركيزه على الوظيفة نفسها كبديل للتوظيف التقليدي وما يشوبه من قصور، يتم من خلاله استخدام مجموعة من الأساليب لاختيار الموارد البشرية القادرة على: تشغيل كفاءاتها بالطريقة المناسبة، التنسيق ومعرفة كيفية انتقاء العناصر الأساسية في دفتر الموارد، التكيف مع متطلبات المهمة ضمن حالات مختلفة من أجل تحقيق الأداء المتميز. تهدف هذه الدراسة الى الوقوف على أساليب الكشف عن أكفاء المترشحين للوظيفة العمومية في كل من استراليا، سلطنة عمان، والجزائر. الكلمات المفتاحية: التوظيف، الكفاءات، التوظيف القائم على أساس الكفاءات، الوظيفة العمومية، الاختبارات القائمة على أساس الاختبارات.

Résumé

Aujourd'hui, l'orientation vers le recrutement basé sur les compétences, se concentre sur le titulaire plus que sa concentration sur la fonction elle-même à fin de remplacer le recrutement traditionnel, et cela à travers l'utilisation d'une gamme méthodique de sélection des ressources humaines capables: d'exploiter ses compétences de façon appropriée, la coordination et le savoir comment choisir les éléments de base d'après ses ressources, s'adaptent aux exigences de l'emploi dans les différentes situations afin d'atteindre des performances exceptionnelles. Cette étude vise à essayer de traiter les méthodes de détection des candidats les plus compétents pour occuper un poste dans la fonction publiques en Australie, Oman, l'Algérie.

Mots clés: recrutement, compétences, le recrutement basé sur les compétences, sélection basé sur les compétences, la fonction publique.

مقدمة:

تعرف اغلب المنظمات تغيرات سريعة، متعددة، متشابكة العناصر وشديدة التعقد أصبحت في مجملها تشكل ضغوطات على المنظمات وتهدد وجودها واستمرارها. فقد تأكدت المنظمات أن الموارد المالية، المادية والتكنولوجية أصبحت سهلة الاقتناء - خاصة مع سياسة الانفتاح على العالم. ولن تؤتي ثمارها إلا بوجود موارد بشرية تتمتع بالمعرفة، الالتزام، القدرات المتميزة والمهارات والكفاءات العالية القادرة على تحمل المسؤوليات، كون العنصر البشري يلعب دورا هاما في تحقيق التميز والريادة للمنظمة سواء كانت إنتاجية أو خدمية، عمومية أو خاصة، صغيرة أو كبيرة، في مرحلة النمو أو التطور، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتنفيذ إستراتيجية المنظمة وأساس خلق القيمة.

ونظرا لهذه الأهمية النسبية التي تحظى بها الموارد البشرية في المنظمة مقارنة بالموارد الأخرى، تعد سياسة توظيف وأساليب الاختيار القائمة على أساس الكفاءات من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية وجزء لا يتجزأ من إستراتيجية المنظمة كونها تمد مختلف الوظائف بالكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة من خلال إيجاد علاقة تفاعلية، تكاملية، تبادلية بينهما.

التوجه نحو التوظيف القائم على أساس الكفاءات

إن التطورات السريعة في مجال الصناعات والخدمات والتكنولوجيا تنعكس مباشرة على وضعية الموارد البشرية من حيث عدد و نوعيات الوظائف أو من حيث كفاءات الموارد البشرية. لذلك فإن البحث عن الموارد البشرية بعد تحديد الاحتياج إليها وجذبها والمحافظة (أو الاستغناء) عليها أصبح أمرا في غاية الأهمية.

I.1. الخلفية التاريخية لسياسة التوظيف

تتعدد المنظمات وتتنوع بتنوع أنشطتها ومهامها لكنها تبقى تشترك في أنها تسعى للوصول إلى الهدف الذي أنشأت من أجله. من خلال البحث عن ما يحسن عملها، وينجح مساعيها نحو التميز والريادة.

ركزت بعض البحوث على توجيه جهود المنظمة نحو المورد البشري نظرا لما يملكه من قدرات ومهارات وما يتمتع به من دوافع للعمل، فهو العنصر الرئيسي في تحقيق التميز. وباعتبار الموارد البشرية المصدر الوحيد القادر على استيعاب المفاهيم والأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات، كان من الضروري تطوير عملية الاختيار، من أجل توظيف موارد بشرية تسمح بتحقيق أهدافها، تندمج مع ثقافتها، قادرة على استخدام الكفاءات المناسبة في الوقت المناسب لخلق القيمة لها .

إن مصطلح التوظيف في الأصل، هو مصطلح عسكري استخدم منذ القدم، وتطور مع مرور الزمن ليصبح في شكله الحالي، وعليه سيتم تقديم عرض للخلفية التاريخية لسياسة التوظيف فيما يلي :

فترة ما قبل الثورة الصناعية: تعرف أيضا بالمرحلة الجينية، كانت تقنيات التوظيف بدائية حيث تميزت باستعمال العنف والترهيب للعبيد، بعض القطع الذهبية أو الابتزاز والسجن للجنود، أما المتدربون في بعض المهن والحرف يوظفون بناء على المعرفة. اعتبر العامل هذه الفترة كعنصر إنتاج بسيط وغير مكلف، يبيع قوة عمله دون مطالب كثيرة. كما كانت سياسة التوظيف تتم بناء على السياقات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية.

فترة الثورة الصناعية: وتعتبر هذه الفترة مرحلة ظهور سياسات التوظيف. فمصطلح التوظيف هنا تطور ليأخذ معنى جذب المترشحين للمنظمة، نتيجة تميز العصر الصناعي (القرن 19 و20) بحركة عالية لليد العاملة، ما جعل المنظمات تفكر في تطوير تقنيات للاستقطاب، فخلال القرن العشرين تبلورت عناصر عملية التوظيف، وشيئا فشيئا، أصبح التوظيف يعتمد على مجموعة من العمليات التي تسبق عملية الاختيار.

انطلاقا من 1950: انطلاقا من هذا التاريخ بدأ الاعتراف والتأكيد على سياسة التوظيف، فقد حدثت تغييرات مهمة برزت من خلال الاهتمام بتوضيح مصادر الاستقطاب، الاعتماد على استمارات الطلب، العمل على تنظيم مراحل التوظيف، وضع معايير محددة للاختيار... الخ. كما أصبحت المنظمات تلجا إلى مختصين في تقنيات التوظيف.

كانت المنظمات في الفترة ما بين 1950 و1970 تبحث بشكل أساسي عن عمال متمكنين ويملكون المعرفة. وعليه يركز التوظيف أساسا على المعرفة المدعمة بالشهادات العلمية والمهارات يتم تحصيلها بطريقة طبيعية من خلال الخبرة المهنية. ما بين 1970 و1990 المنظمات أصبحت تبحث عن العمال الذين يمتلكون «مهارات العمل» للتشغيل الفوري لها مع ضمان مستوى الشهادة (المعارف الأولية). نلاحظ في هذه الفترة أن معايير التوظيف توجت نحو البحث عن المهارات العملية (الخبرة المهنية القابلة للنقل فورا immédiatement) ويتم التحقق منها باستخدام طرق وأساليب التوظيف « حسب الموقف mise en situation. وفي السنوات الأخيرة، أحست المنظمات بضرورة ومحدودية سياسات التوظيف المعتمدة، نتيجة الأهداف الجديدة لإدارة الموارد البشرية، والتي من أهمها توظيف وإعداد الموارد البشرية للانتقال نحو وضعية الغد غير معروفة المعالم في بيئة مضطربة، وبالتالي للحصول على هذا الهدف يجب إعداد رؤية واضحة عن الكفاءات البشرية في ضوء الحاجة الحالية والمستقبلية للمنظمة.

I.2. الانتقال من التوظيف الكلاسيكي إلى التوظيف القائم على أساس الكفاءات يعتبر كل من (BARNEY)، (WERNEFELT)، (RUMELT)، (PENROSE)، (COLLIS)»، أن استعمال الميزات التقليدية مثل التكنولوجيا، ورأس المال، والأسواق لا يكفي لوحده لتحقيق الأداء المتميز للمنظمة. فهذه الميزات التقليدية هي ميزات نسبية، ولا تكون ملائمة إلا في المدى القصير. وعليه هناك إجماع من طرف هؤلاء الباحثين على أن الموارد البشرية مصدر للنجاح في المستقبل، وأن معارف ومهارات واستعدادات من خلال

مزجها والتنسيق بينها تتكون كفاءات المورد البشري، التي تعتبر واحدة من العناصر المكونة لكفاءة (compétence) المنظمة. وعليه استخدمت مفاهيم المقاربة المبنية على الموارد والكفاءات لإثبات أن الموارد البشرية هي مصدر للنجاح والتميز كونها خزان لرأس المال البشري، والتأكيد على ضرورة اكتشاف كفاءات الموارد البشرية المترشحة لشغل الوظيفة شاغرة وقدراتها الكامنة لاختيار أكفأها. إن تركيز الجهود على توظيف الكفاءات، هو جزء أساسي لبناء مؤسسة عالية الأداء. ففهم السلوكيات التي تساهم في الأداء المتميز هو الخطوة الأولى في عملية إرساء قواعد نجاح مستقبل المؤسسة.

يرى كل من (P. Laurent et F. Bouard) أن عملية التوظيف هي جذب المترشحين الذين يمتلكون الكفاءات والمهارات والشخصية اللازمة لشغل وظيفة شاغرة في المنظمة، واختيار الأفضل منهم لتلبية متطلبات الوظيفة، إذن فالتوظيف يهدف للحصول على اليد العاملة الملائمة، النادرة، صعبة التقليد والاستبدال، وإلا لن تكون هناك أهمية للاستقطاب والاختيار. وفي الحالة العكسية نكون أمام عملية سد للفراغات وليس توظيف.

يرى (Boyatzis) التوظيف القائم على أساس الكفاءات، بأنه عملية البحث للحصول على الخصائص الفردية التي تشكل العلاقة السببية للأداء المتميز في الوظيفة، ومثلها في المعارف والمهارات بجميع أنواعها، السمات الشخصية، الدوافع، الاستعدادات، السلوكيات، الدور الاجتماعي، صورة الذات... الخ. أي أثناء التوظيف لا بد من إعداد اختبارات قادرة على اكتشاف أهم الكفاءات التي تؤدي إلى تحقيق الأداء المتميز، سواء كانت سطحية أو خفية.

في أمريكا الشمالية، تنسب فكرة التوظيف القائم على أساس الكفاءات إلى (Mc Clelland) التي طرحها سنة 1971. حيث سعى من خلال دراساته، قام بمقارنة الأداء المتميز والعادية، وذلك للعثور على المعيار التي تمثل الأساس لاختيار الموظفين، بمعنى الكشف عن السلوكيات التي تحدد الأداء المتميز، وتوصل إلى أن الخصائص والكفاءات الفردية هي المفتاح لتحقيق أداء متميز.

أما في أوروبا فقد كانت الكفاءات غير مؤكدة ومستهدفة في غالب الأحيان. لقد ظهر الاهتمام بالكفاءات البشرية في الثمانينات في المؤسسات الكبيرة بهدف التدريب، التوجيه والمسار المهني. في التسعينات تم التوجه نحو أداء الموارد البشرية، وتحديد مكونات الكفاءات الثلاثة المتمثلة في: المعارف (كفاءات نظرية)، المهارات (كفاءات تطبيقية) والاستعدادات (كفاءات سلوكية واجتماعية). هذه المؤشرات الثلاثة أصبحت المرجع الذي يتم الاعتماد عليه في اختيار المترشحين.

مما سبق يتضح التنوع في خلفيات «الكفاءات»، هذا التنوع لا يؤدي إلى الاختلاف، بل على العكس، هذه الخلفيات ستؤدي إلى إثراء التكامل. وبناء على هذا الثراء سيتم

فيما يلي عرض جدول للمقارنة بين التوظيف الكلاسيكي والتوظيف على أساس الكفاءات

الجدول رقم (01): مقارنة بين التوظيف الكلاسيكي والتوظيف على أساس الكفاءات

التوظيف الكلاسيكي	التوظيف على أساس الكفاءات	
المنطق	الشهادات و المؤهلات الأكاديمية	الكفاءات
المنهج	استقرائي	استنتاجي
الأسلوب	قائم على السيرة الذاتية وطلبات التوظيف	قائم على القيم والتوقعات المشتركة
المقابلة	سؤال/جواب الأسئلة تستند إلى الدراسات والشهادات	القائم بالمقابلة يوجه النقاش ويسمح للمرشح بالتعبير والحديث الأسئلة قائمة على أساس الأداء والسلوك
الاستخدام	المؤسسات الصغيرة و المتوسطة	نشا من المؤسسات متعددة الجنسيات (كندا والولايات المتحدة الأمريكية)
الأبعاد	المعارف والمهارات	المهارات والاستعدادات
التحسينات	/	تحسين الاتصال، بناء العلاقات، تقييم الكفاءات

المصدر: من إعداد الباحثة

ترجع أهمية عملية التوظيف القائم على أساس الكفاءات، إلى كونها عملية مستمرة تقتضي من المؤسسة الحصول على العدد المناسب والمزيج (المعارف، المهارات، والاستعدادات) المناسب في الوقت المناسب لتحقيق الأداء المتميز.

3.1. الإجراءات الأساسية لعملية التوظيف القائمة على أساس الكفاءات

تمت عملية التوظيف على أساس الكفاءات وفق مجموعة من الخطوات الأساسية، من أجل الحصول على الكفاءات البشرية المرغوبة. هذه الخطوات سيتم التطرق إليها فيما يلي:

التسيير التقديري للوظائف والكفاءات: واحدة من أهم السياسات التي تتبعها إدارة الموارد البشرية والتي يرتبط ظهورها إلى حد ما بظهور مفهوم الكفاءات وتبني الإدارة الإستراتيجية هي سياسة التسيير التقديري للوظائف والكفاءات، التي تسعى إدارة الموارد البشرية من خلالها إلى التحكم في التطورات التي تحدث على مستوى الكفاءات البشرية في المنظمة من جهة، وعلى مستوى الوظائف من جهة أخرى، وذلك من خلال مختلف العمليات والإجراءات من أجل الوصول إلى تقدير الاحتياجات المستقبلية فيما يخص الوظائف غير الموجودة أو التي يمكن زوالها، بالإضافة للكفاءات البشرية الممكن جذبها أو تعويضها.

لقد تم التوجه نحو التسيير التقديري للموارد والكفاءات نتيجة ضعف منهج الوصف الوظيفي الذي يعتمد على عرض مواصفات الوظيفة وتوضيح الحد الأدنى من المتطلبات اللازمة للترشح والحصول عليها. ما يؤدي الى ضعف الروابط الاستدلالية بين متطلبات الوظيفة والصفات الشخصية التي يفترض أنها تلبي المتطلبات. فهو لا يعالج الفروق الفردية الحاسمة التي تخلق الأداء المتميز. ومن هنا تم التوجه نحو اعتماد نموذج التسيير التقديري للوظائف والكفاءات الذي يوفر رؤية استباقية تسعى المؤسسة من خلالها الى ضمان التحكم في وظائفها وكفاءاتها حاضرا ومستقبلا، بمعنى أنه يساعد على ضمان الاتساق بين مختلف سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، كون الموارد البشرية هي أساس خلق القيمة المضافة، وعليه يمكن القول انه تسيير استباقي وقائي للكفاءات البشرية، الوظائف، القيود التي تفرضها البيئة بالإضافة إلى الخيارات الإستراتيجية للمؤسسات. فحسب (F. Kerlan) التسيير التقديري للوظائف والكفاءات لم يوجد من اجل الإلغاء التام لعدم التأكد، أو تفادي التهديدات، إنما وجد من اجل إظهار فضاءات التنقل والتغييرات المحتملة واللعب على الدينامكية.

مرجعية الكفاءات الضرورية للأداء المتميز: تتطلب المؤسسة مهما كانت طبيعة ونوع وحجم نشاطها إلى اكتساب كفاءات معينة. خاصة وان بعض الكفاءات لا يمكن تعليمها في المدارس، لذا تعمل مرجعيات الكفاءات على توضيح الكفاءات المرغوب فيها من اجل الحصول على الأداء المتميز، سواء على مستوى واحد من الوظيفة أو عائلة من الوظائف، فهي إذا أساسية وضرورية للقيام بتوظيف الموارد البشرية، تنقلها داخليا، الاستغناء عنها، وترقيتها.

إن إعداد مرجعية الكفاءات يعتمد بالدرجة الأولى على المواقف التي سيتم شغلها. حيث لا بد أن تكون للمؤسسة رؤية واضحة حول الكفاءات التي ترغب في توظيفها، ومدى قدرة هذه الكفاءات على تقديم نوع أداء من شأنه أن يساعد على تحقيق أهدافها. وهذا ما يؤدي إلى ضرورة تحينها كلما استدعى الأمر ذلك من اجل مساندة تطورات المحيط المهني.

من احدث التقنيات المتاحة لتحديد الكفاءات المرتبطة بالأداء المتميز، نجد طريقة تعرف ب مقابلة الحدث السلوكي (behavioral event interviews) والمقترحة من طرف (Mc Clelland)، تعمل هذه التقنية على القيام بمقابلات مع موظفين متوسطي الأداء وموظفين ذوي الأداء المتميز، ثم إعداد تقارير مفصلة عن الأفكار والإجراءات والتفاعلات التي تمكن كل موظف من تحقيق نتائج محددة تتعلق بالأداء في الوظيفة، ثم يتم ترميز نصوص هذه المقابلات بدقة عن السمات الشخصية، المعارف، المهارات، السلوكيات. تلك المعارف والمهارات والسلوكيات والسمات الشخصية التي تظهر في النصوص تشكل متطلبات الكفاءات الضرورية للوظيفة، وكذا تحديد الكفاءات التي تدفع إلى تحقيق الأداء المتميز.

الاستقطاب القائم على أساس الكفاءات: يمكن القول أن القدرة على اكتشاف الكفاءات البشرية الداخلية والمحافظة عليها، و/أو جذب واستبقاء أفضل الكفاءات البشرية الخارجية، عملية صعبة بسبب زيادة تنقل الكفاءات، ولمواجهة هذا التحدي، تعتمد المؤسسة للوصول إلى الكفاءات على العديد من الأساليب كمايلي:

الاستقطاب المتبادل: بمعنى أن تكون المؤسسة قادرة على إثارة اهتمام المترشحين، وان يكون المترشح قادر على إثارة اهتمام المؤسسة.

الكفاءات البشرية التي تجذب الكفاءات البشرية: بمعنى اعتماد المؤسسة على الاتجاه الذي يدل على الالتزام بضمان تطور كفاءاتها البشرية، تحسين المتطلبات الاجتماعية، تعتمد التسيير التقديري للكفاءات والوظائف الذي يسمح بالتطوير الشخصي والمهني لموظفيها والحفاظ على قدرتهم على الأداء.

الاستهداف عن طريق ما يعرف بـ نافذة على كفاءات الشريك: والتي أشار إليها كل من (doz et hamel)، أين يمكن للمؤسسة استخدام التعاون التنافسي التنافسي لتطوير كفاءاتها من خلال تعلم الكفاءات المتاحة لدى شريكها وفي الوقت نفسه حماية كفاءاتها الخاصة.

النمو الخارجي لاستهداف واكتساب كفاءات بشرية: يأخذ شكل الاندماج أو شكل الاستحواذ. فهو يعتبر فرصة حقيقية لاستهداف كفاءات بشرية غير متاحة في الأسواق، فشاء وحياسة نشاطه بأكمله هو أسلوب لاستهداف الكفاءات والاستفادة الكلية منها. فكفاءات المؤسسة تتأسس على الوضع الجديد الذي يمثل القدرات والإمكانات الجديدة، لتجاوز أزمات وفجوات الكفاءات البشرية من خلال إضافة كفاءات جديدة وتشاركها، تحويل الكفاءات وتفاعلها، مما يؤدي إلى تعظيم أثر مشاركة الكفاءات والاستفادة من أثر الخبرة والتعلم عبر المجالات الوظيفية والتسييرية المختلفة.

تكوين شراكات وتحالفات إستراتيجية: لاكتساب كفاءات لا يمكنها الحصول عليها انطلاقاً من مواردها الذاتية، أو أن تكوينها سيكون بطريقة أسرع أكثر منه عند الاعتماد على الجهود الذاتية للمنظمة. فقيمة التحالف تكمن في قدرة الشركاء على إزالة الخلافات والتعاون الفعال بمرور الوقت والتكيف مع التغيرات والتعليم المتبادل لبناء قيمة جديدة وليس فقط مجرد تبادل الأفكار والمعلومات. فهو يدخل ضمن التعاون التنافسي التعاوني الذي تستطيع المنظمة من خلاله بناء العلاقات، والقدرة على تنسيق مساهمات الشركاء، بمعنى القيام ببناء مشترك لكفاءات جديدة أو إيجاد فرص جديدة لتطبيق الكفاءات الموجودة.

عملية الاختيار والتعيين على أساس الكفاءات: تأتي كمرحلة ثانية بعد عملية استقطاب المترشحين المحتملين، تركز عملية الاختيار على أساس الكفاءات اهتمامها على الأفراد الذين يقومون بالعمل بدلاً من التركيز على العمل الذي يقوم به هؤلاء الأفراد. حيث يتم إعداد نموذج الاختيار انطلاقاً من المكونات الرئيسية للأداء الوظيفي، والتي

تمثل معظم الاختلافات بين الأداء العادي والتميز، عن طريق الاعتماد على مجموعة من الاختبارات والمقابلات التي يجب ان تكون بعيدة عن اختبار القدرات العامة المرتبطة أساسا بالوظيفة، إذ لا بد من الاعتماد على أفضل الطرق القادرة على اختبار المترشحين، واختيار من يحقق القيمة للمؤسسة، والقيمة لا يمكن أن تتحقق إلا إذا كان المورد البشري مناسب لكل من الوظيفة والمؤسسة.

نشير إلى أن بعض الكفاءات تبقى خارج نموذج الاختيار، بسبب إمكانية التحكم فيها نسبيا، من خلال الاعتماد على التدريب في تطويرها.

لا بد أن تكون أساليب التقييم المستخدمة مرتبطة بالمخرجات الأساسية للوظيفة، حيث يستخدم الاختيار على أساس الكفاءات للتنبؤ بالأداء الوظيفي للمترشحين المحتملين، من خلال اعتماد المنظمة على مصادر متعددة من المعلومات والاختبارات... الخ، للوصول الى القرار النهائي. لذلك من الضروري قياس الكفاءات في اختيار المترشحين للوظائف. وعليه من أجل تقييم كل البيانات التي تم جمعها حول الكفاءات طوال العملية، لا بد من توفر مبادئ توجيهية موحدة وواضحة لكل المقيمين، حول أوصاف الكفاءات، نتائج تصنيف كفاءات كل مترشح مقابل كل كفاءة من الكفاءات المطلوبة. ووضع هذه المبادئ يكون قبل البدء في عملية التقييم، من أجل توفير وسائل شفافة وفعالة للفصل بين المترشحين. لذا لا بد من مناقشة معلومات كل مرشح بالتفصيل من أجل تدعيم كل من الكفاءات التي يجري النظر فيها أو العكس. ليتم بعد ذلك تحويل حجم ونوعية المؤشرات الى درجات. وبناء على الدرجات التي حققها المرشحون يتم اتخاذ قرار التعيين الذي يتمثل إما في القبول أو الرفض.

واقع الاختيار القائم على أساس الكفاءات في الوظيفة العمومية غالبا ما يتم استخدام مجموعة من الطرق والأساليب التي تمثل خطوات تحضيرية لعملية الاختيار. هذه الأخيرة مهمة جدا حيث يتم خلالها البحث عن الكفاءات التمييزية في كل مترشح، باستخدام مختلف الاختبارات والمقابلات، بهدف التنبؤ بنسبة نجاح كل مترشح في الوظيفة الشاغرة. نشير إلى أن الأساليب المعتمدة للكشف عن كفاءات المترشحين وطرق تطبيقها، تختلف من وظيفة الى أخرى ومن مستوى الى آخر، في الإدارات أو المؤسسات العمومية، ومن بلد الى آخر، حتى وان كانت وظيفتها العمومية تعتمد على نفس البنية.

II.1. الوظيفة العمومية ومميزاتها

إن الوظيفة العمومية والمفاهيم التي تقوم عليها تختلف باختلاف الإيديولوجية أو الفلسفة السياسية التي تنتهجها الدولة، أهدافها وطبيعتها. ولكن ذلك لا يمنع من قيام قدر من التماثل في موقع ومعالم الوظيفة العمومية ومكانتها في بنية الكيان التنظيمي للدولة وفي أهمية دور الوظيفة والموظف العمومي وأن الخلاف ربما ينحصر ويكمن في درجة تغليب أهمية كل عنصر من عناصر الوظيفة العمومية تبعا لاختلاف فلسفة نظام

الحكم بالدولة، وكذا اختلاف الظروف السياسية والإدارية والتاريخية الخاصة بكل دولة.

تعني الوظيفة العمومية بمفهومها الواسع مجموعة من الأشخاص العاملين تحت تصرف السلطة العامة من أجل تحقيق خدمات عمومية، وبهذا المعنى يدخل في مفهوم الوظيفة العمومية كل أشخاص الإدارة العمومية الذين تربطهم بها شروط قانونية، أما بمفهومها الضيق فلا يقصد بالوظيفة العمومية إلا الأشخاص الذين يخضعون إلى قانون الوظيفة العمومية أي الموظفون العموميون.

يراد بالوظيفة العمومية، بناءً على معناها الشكلي، مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي، منذ دخوله للخدمة وحتى خروجه منها، وبناءً على معناها الموضوعي، فهي تعبر عن مجموعة من المهام والاختصاصات التي يقوم بها شخص معين إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة. بالرغم من اختلاف المعنيين في تعريف الوظيفة العمومية، حيث يغلب الأول الجانب القانوني في حين يغلب الثاني الجانب الإداري، فإن هذا لا يعني وجود تعارض بينهما، فالتعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين.

إن التطرق إلى أنظمة الوظيفة العمومية يقودنا إلى نوعين أساسيين هما: الوظيفة العمومية ذات البنية المفتوحة (Système Ouvert) والوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة (Système Fermé).

أن البنية المفتوحة، تعتبر الوظيفة العمومية كنظام للتشغيل وكعلاقة تعاقدية، تلتزم بمبدأ التأقيت، لها قابلية للتدفق المستمر والتحول بين باقي قطاعات الشغل الأخرى، لها مرونة في تسيير الموظفين، دورها يقتصر على تحديد مواصفات الوظيفة وكفاءات شاغليها. فالموظفون العموميون في من خلال هذه البنية، يوجدون في علاقة حرة مع الإدارة المستخدمة لهم، نتيجة عدم وجود فرق بين الوظيفة العمومية والقطاع الخاص، لذا كل الموظفين يخضعون للقانون العام (Droit Commun). أما في البنية المغلقة، تعتمد الوظيفة العمومية على نظام المهنة الدائمة التي تتسم بصفة الدوام والاستقرار، حيث ينخرط فيها الموظفون الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة لتقلدها، ويظلون يتدرجون في مدارجها، ويربطون حياتهم بها، ويتمتعون بمزاياها حتى تنتهي خدمتهم. وتعد هذه المهنة ذات طابع مميز وتخضع لقانون متميز، ومستقل كلياً عن القانون الخاص، وعليه مصير الموظف العمومي لا يرتبط بوظيفة قارة، بل يمكن للإدارة الاستفادة من خدماته في أي وظيفة أخرى، بحكم أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية قانونية أساسية (Statutaire et Réglementaire).

إن الفرق الأساسي بين بنيتي الوظيفة العمومية هو أن البنية المفتوحة، تجعل منها نظاماً للتشغيل لا يختلف في مجراه عن النظام المطبق على العاملين في القطاع الخاص، أما البنية المغلقة تجعل منها نظاماً لمهنة دائمة.

II.2. الأساليب المعتمدة للكشف عن أكفء المترشحين لشغل الوظيفة العمومية
لقد زاد الاهتمام بالموظفين العموميين وكفاءاتهم، باعتبارهم محور ارتكاز لتنفيذ الأنشطة العمومية. ما أدى بالدول الانجلوسكسونية في أواخر القرن التاسع عشر إلى الاتجاه نحو إنشاء أجهزة مركزية تقوم على تنظيم شؤون التوظيف فيها تحت اسم لجان الوظيفة العمومية. هذه الأجهزة مستقلة ومحيدة تتولى أمر شغل الوظائف العمومية عن طريق إجراء مسابقات علنية النجاح فيها والاختيار يتم وفق مبدأ الكفاءة والتقييد به كأساس لاختيار الموظفين العموميين، واستبعاد أي أساس آخر للاختيار، من أجل تحقيق الأداء المتميز في الوظيفة العمومية.

تعتبر عملية الامتحانات والمسابقات عن مجموعة العمليات والإجراءات والشكليات التي تقوم بها المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية من أجل اختيار الموارد البشرية الكفأة اللازمة لتولي المناصب الشاغرة في ميزانيتها. وعليه سيتم عرض بعض أساليب الاختيار المعتمدة فيما يلي:

الأساليب المعتمدة لاختيار أكفء المترشحين للوظيفة العمومية في استراليا:
يتضمن قانون الوظيفة العمومية لاستراليا الصادر في 1999، مواد تتعلق بالتوظيف والاختيار، وقيم الوظيفة العمومية التي تقضي بأن يكون التوظيف مبنياً على الكفاءة ويتيح الفرص أمام الجميع للترشح في الوظائف العمومية.

تعتبر الكفاءة من المبادئ الثابتة في التوظيف بموجب القانون، حيث تنص قيم الوظيفة العمومية على أن كل مواطن ذي كفاءة يجب أن يجد فرص معقولة للتنافس على الوظيفة العمومية، وأن يحصل الشخص المناسب فقط على تلك الوظيفة. وينص القانون أيضاً على وجوب استناد كافة قرارات التوظيف إلى تقييم كفاءة الشخص ومؤهلاته وعلاقتها بالوظيفة. ويتحمل رؤساء المؤسسات الحكومية المسؤولية في تطوير الإجراءات التي تضمن التوافق مع قيم العمل المتعلقة بالتعيين والاختيار.

تقدم هيئة الوظيفة العمومية مجموعة من الأدوات والنماذج الإرشادية لمساعدة المسؤول لتمكينه في مجال التوظيف، وبوجه عام، تقدم هذه الأدوات والنماذج الإرشادية للمؤسسات الحكومية معلومات تفصيلية حول أفضل الطرق والإجراءات للحصول على الكفاءات والخبرات اللازمة خلال عملية الاختيار، وتركز بشكل أساسي على موضوعات التخطيط، البحث، التقييم، الاختيار والتعيين.

نشير إلى أن المؤسسات الحكومية، تتميز بالمرونة والاستقلالية في إدارة عملية التوظيف في إطار القانون، تتحمل المسؤولية التامة في كل إجراءات التوظيف الخاصة بها. وهذا ما يؤدي إلى اختلاف الإجراءات من مؤسسة لأخرى، تعتمد في ذلك على لجان الاختيار للقيام بكافة المهام المتعلقة بالتوظيف منذ المرحلة الأولى، وبصفة عامة تتبع المؤسسات الأساليب التالية في عملية الاختيار:

التقييم الأولي: يعتمد على المعايير التي تم الإعلان عنها لاختيار المترشحين للوظيفة.

هذه المعايير تركز على تفاصيل حديثة للمهام والواجبات المتعلقة بالوظيفة الشاغرة، كما يجب أن توضح على وجه الخصوص وليس العموم المهارات والمعارف، الخبرات والاستعدادات التي تتعلق مباشرة بالمقدرة على أداء المهام. وهنا التعليمات تركز على التمييز بين المعايير الأساسية اللازمة للأداء والمعايير المرغوبة التي تساهم في نجاح الأداء، هذه المعايير التمييزية لا بد أن تكون مركزة وواضحة تتيح للمترشح سهولة فهم المطلوب.

تقوم لجنة الاختيار بالفرز الأولي للطلبات من اجل إعداد قائمة المترشحين الذين تم اختيارهم مبدئياً لنقلهم للمرحلة اللاحقة من التقييم كالمقابلات الشخصية أو أنواع أخرى من التقييم. فهي إذا قائمة تعبر عن جميع المترشحين الذين يعتبرون أشخاص مؤهلين تتوافق كفاءاتهم مع متطلبات الوظيفة.

عقد المقابلات الشخصية: تعد هذه المقابلات من أكثر أدوات التقييم شيوعاً وممارسة في استراليا، يتم التركيز فيها على جميع المعلومات ذات الصلة بالمهارات والقدرات والاستعدادات التي يمتلكها المترشح ومدى أهليته لتلبية المعايير المحددة للوظيفة، وقدرته على تحقيق النتائج بمستوى الأداء المطلوب. كما تركز أيضاً على السمات الشخصية المرتبطة بالوظيفة، الرغبة في التعلم المستقبلي، والقدرة على العمل ضمن فريق.

تطبيق أساليب التقييم الأخرى: لا بد للمؤسسات العمومية في استراليا إذا ما أرادت الاعتماد على أساليب تقييم أخرى، القيام بتحديد مسبق لأهداف وأغراض عملية التقييم، وجعل المعلومات المتعلقة بهذه العملية معروفة لدى المترشحين.

تسعى لجنة الاختيار لجمع المعلومات عن طريق تطبيق أدوات التقييم الملائمة، والتي تتضمن مراكز التقييم، نماذج التقييم المبنية، أدوات التقييم الذاتي، الاختبارات النفسية، مع العلم بأن اللجنة معنية بالإشراف على تطبيق عملية التقييم والتأكد من مدى سلامة النتائج. ولتنفيذ هذه الأساليب تعتمد الهيئة على المؤسسات الخاصة بتوفير هذه الأدوات.

ملاحظة: في أحيان كثيرة تطلب لجنة الاختيار معلومات إضافية عن المترشحين، تحصل عليها عن طريق شهادات التزكية، يكون محتواها مقتصرًا على الأمور المتعلقة بمدى كفاءة المترشح في الوفاء بالمتطلبات المتصلة بالمهارات والكفاءات والخبرات اللازمة للوظيفة.

المتتبع لمسار عملية الاختيار يلاحظ البطء في الإجراءات وتأخرها، الاعتماد على المؤسسات الخاصة للحصول على خدمات التقييم وبالتالي غياب نظام موحد لأساليب التقييم في عملية الاختيار، قد يؤدي إلى اختلافات تؤثر بشكل سلبي على صدق التقييم نتائج التقييم ومدى إنصافها

الأساليب المعتمدة لاختيار أكفاء المترشحين للوظيفة العمومية في سلطنة عمان

تسهر وزارة الوظيفة العمومية العمانية على تطبيق ومتابعة قانون الوظيفة العمومية الذي صدر بموجب مرسوم سلطاني سنة 2004، والذي يؤكد على الالتزام التام بالتوظيف القائم على أساس الكفاءات .

تطبيق مبدأ التنافس يعد شرطاً ضرورياً للتوظيف وأفضل وسيلة للتقويم والاختيار. لذا تعمل الوزارة بشكل مستمر على دعم برامج عملية التوظيف، جعل مسابقاتها عادلة، وتستند على الكفاءة والفرص المتكافئة، وذلك عن طريق الاعتماد على التوظيف المركزي، الذي يتم من خلال المعالجة الالكترونية لجميع إجراءات التوظيف بدء من تلقي الطلبات لملء الشواغر إلى غاية اختيار الموظفين.

ومما سبق يتضح أن عملية الكشف عن كفاءات المترشحين واختيارهم، تدار وتراقب مركزياً من قبل وزارة الوظيفة العمومية، يتم إجرائها وفق نظام خاصة، يعتمد على أتمتة العملية بالكامل.

ومن أهم الأساليب المعتمدة من قبل وزارة الوظيفة العمومية في سلطنة عمان للكشف عن كفاءات المترشحين للوظيفة الشاغرة نذكر مايلي:

الاختبارات: يتم إجراء الاختبارات، بطريقة مؤتمتة بالكامل، في بيئة موحدة الظروف من حيث التوقيت والتعليمات وقواعد إجراء الاختبارات، إذ تقوم الوزارة بتوفير مختبرات وقاعات مجهزة بأجهزة الإعلام الآلي التي تكون مرتبطة ببنوك للأسئلة تضم حوالي ثلاثين (30) ألف سؤال - في كل مرة يتم تجديد وإضافة الأسئلة يتم إعداده من قبل مختصين أكاديميين. وعليه يقوم المترشح بإجراء الاختبارات المحددة في مجالات الثقافة العامة، الموضوعات الدراسية، والقدرات المعرفية آلياً. أين يتم اختيار عدد متساوي من الأسئلة لكل مترشح تلقائياً من قبل النظام، حسب طبيعة الوظيفة والمؤهله أو الاختصاص المطلوب لها، وبمستوى متقارب لكل مترشح لنفس الوظيفة، وفق مدة زمنية محددة. نشير إلى أن تصحيح الاختبارات يتم هو الآخر بصفة آلية وفورية، ما يمكن المترشح من التعرف على النتائج التي تحصل عليها فور انتهاء الاختبار، وقبل عرض نتائج جميع المترشحين لنفس الوظيفة، لمعرفة الأهلية لمرحلة التقييم التالية، في شاشات العرض داخل وخارج قاعات الاختبارات المخصصة لهذا الغرض.

المقابلات: تعد المقابلات المرحلة النهائية في عملية التقييم. ولكل وظيفة يمكن تكوين لجنة أو أكثر للمقابلات بناء على حجم المترشحين وعدد الوظائف الشاغرة. تتألف اللجنة عادة من ثلاثة أعضاء، يمتلكون المهارات اللازمة لإجراء المقابلات، وتشترط وزارة الخدمة المدنية أن يكونوا ممن سبق لهم المشاركة في حلقات العمل التدريبية على المقابلات والتي يجريها معهد الإدارة العامة، كما أنها توفر التعليمات والإرشادات التوجيهية للمساعدة في إجراء المقابلات. ومن المهم هنا الإشارة إلى أن محتوى المقابلة لا يستند على معلومات من التحليل الوظيفي والمتطلبات العامة للوظيفة الشاغرة ، بل ترمي إلى تقييم شخصية المرشح، وسلوكه، وقدرته على التصرف في

المواقف. وغالبا ما يتم الاعتماد على المقابلات غير المبنية، والتي تمكن أعضاء اللجنة من طرح أي سؤال يروونه مناسب.

وبتتبع مسار عملية الاختيار، نجد أن هذه العملية تعاني من مجموعة إشكاليات سببها الرئيسي هو الاعتماد على الاكاديميين في إعداد أسئلة الاختبارات دون ربطها بمحتوى الوظيفة من جهة ومحتوى الكفاءات المرغوبة لتحقيق الأداء المتميز من جهة أخرى سيؤدي الى إضعاف صدق محتواها، بالإضافة لذلك نلاحظ اعتماد كبير على المقابلات غير المبنية التي تتميز بأنها من بين الأدوات التقييمية الأقل ثباتا، وأضعفها من حيث التنبؤ بالنجاح الوظيفي

الأساليب المعتمدة لاختيار أكفاء المترشحين للوظيفة العمومية في الجزائر عملت الجزائر كغيرها من الدول على تبني مبدأ الكفاءة والاستحقاق في التوظيف العمومي لأنها أرادت دائما أن تنهض بمستوى أداء مؤسساتها وإدارتها العمومية. وذلك عندما اوجب المشرع العمل بنظام المسابقات العامة التي تكشف عن صلاحية المترشح ومقدرته على تولي الوظائف العمومية.

تجري هذه المسابقات بناء على قواعد قانونية تكفل تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المترشحين للوظائف العمومية، وأسس موضوعية تأخذ بعين الاعتبار قدرات وكفاءات المترشحين ومدى صلاحيتهم لتولي هذه الوظائف.

التقييم الأولي: يعتمد على المعايير التي تم الإعلان عنها لاختيار المترشحين للوظيفة. هذه المعايير تشير إلى استفاء الشروط القانونية الأساسية المطلوبة في المترشح، أي أنها تركز على المعايير الأساسية اللازمة للأداء. بعد استلام الملفات تبدأ عملية الفرز لأعداد قائمة المترشحين المقبولين والمرفوضين للمشاركة في المسابقات المفتوحة، حيث تقوم المؤسسة أو الإدارة المعنية بإعلام المترشحين عن قبولهم لإجراء المسابقة أو رفضهم، بواسطة رسائل فردية، عن طريق اللصاق على مستوى هذه المؤسسات والإدارات العمومية، أو بآية طريقة ملائمة.

المسابقات على أساس الاختبار: يتم هذا النوع من المسابقات من خلال إجراء اختبار أو عدة اختبارات، من إعداد هيئة إدارية متخصصة أو الجهة المراد التعيين فيها. لتحديد المفاضلة بين المترشحين على أساس نتيجة الاختبار التي تثبت صلاحية الناجح لتولي مهام الوظيفة العمومية الشاغرة.

المسابقات على أساس الشهادة: تتم هذه المسابقة عن تنقيط يعتمد على دراسة ملفات المترشحين من جهة، والنتائج المحصل عليها عن طريق إجراء مقابلة أو امتحان لاستكمال عملية التنقيط ومن ثم الاختيار.

الفحص أو الاختبار المهني: يهدف إلى التحقق من قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج (ب)، (ج)، (د) وهذا حسب المادة 08 من الأمر رقم 03/06. إن الفحص المهني يتطلب استدعاء المترشحين المعنيين

بالأمر لإجراء المقابلة و/أو الاختبار الذي قد يكون تطبيقي أو كتابي، مع لجنة مختصة مؤهلة قانوناً، تعتمد في عملية التقييم على سلم ومقاييس موضوعية، لانتقاء الأكفاء. الاختيار المباشر: يقتصر هذا النمط فقط على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصاً محدد بصرامة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة وذلك قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية.

عند دراسة حالة الجزائر يلاحظ المتتبع لمسار المسابقات والاختبارات أنها تأخذ حيزاً زمنياً طويلاً، يتم التقيد فيها بالشهادات، المعارف الأكاديمية والعامة، الاختبارات التي غالباً ما تكون كتابية يتقدمها إنشاء موضوع عام، والمقابلات تكون على نفس المنوال. فالمترشح للمسابقة والاختبارات تطرح عليه أسئلة نظرية لا ترتبط بالواقع العملي الذي سيشغله المترشح بعد اجتيازه للمسابقة بنجاح، كما أن الكفاءات التي تؤدي إلى مستوى أداء متميز أو حتى مقبول في ظل هذا الأسلوب يبقى قيد التهميش.

3. II. الاتجاهات العامة لتطوير عملية الاختيار القائمة على أساس الكفاءات في الوظيفة العمومية

تهدف المسابقات والاختبارات للتحقق من المعارف العامة للمترشحين بالإضافة إلى المهارات والسلوكيات المهنية والاستعدادات، والقدرة على توظيفها في الوقت الصحيح وبالشكل الصحيح. لذا لا بد من تصميم المسابقات واختبارات، تجعل لجنة التحكيم قادرة على التأكد من توفر الصفات والكفاءات التمييزية في المترشح لأداء أعمال الوظيفة العمومية بشكل متميز. إلا أن المتتبع لمسار اختيار المترشحين ووزارة أو هيئة الوظيفة العمومية لكل من استراليا، سلطنة عمان، والجزائر يجدها تواجه العديد من التحديات الواجب اجتيازها للتمكن من اختيار أكفاء المترشحين لشغل الوظيفة. إن مختلف السلبات والإشكاليات التي ترتبط بأساليب الكشف عن أكفاء المترشحين لشغل الوظيفة من شأنها، إذا لم يتم التغلب عليها أن تفرغ هذه الأساليب من محتواها وتفقد ميزتها المتمثلة في تزويد إدارة الموارد البشرية بالكفاءات. تمثل عملية اختيار الموظفين إحدى أهم العمليات التي من شأنها الوصول إلى كفاءات الموارد البشرية والاستفادة من تشكيلات متنوعة ومتعددة من الكفاءات، من أجل تلبية الاحتياجات الجديدة للوظيفة، المرتفقين، ومواجهة الرهانات والتحديات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. لذا تعد عملية إعداد بطاقة مواصفات الكفاءات التي تحدد المعارف والمهارات والسلوكيات المرغوبة وإبلاغها لأعضاء لجنة التحكيم من بين الخطوات المهمة في عملية الاختيار. ما يجعل من المؤهل أو الشهادة ممر أولي للمشاركة في المسابقات والاختبارات، لاختيار المترشح الكفاء من بين المترشحين المتساوين من حيث المستوى والتأهيل التعليمي، في ظل الضمانات الأساسية المتمثلة في مراعاة مبدأ المساواة، وقاعدة التنافس وشروط الشفافية من جهة، والعمل على اختيار أساليب قادرة على الكشف عن الكفاءات المرغوبة وما يستلزمه ذلك من دعم للمهنية والموضوعية في المسابقات وتنظيمها من جهة أخرى.

يجب أن تتوفر رغبة صادقة لتحسين الأساليب والتقنيات المعتمد في عملية الاختيار التي يكون أساسها الأول البحث عن من يمتلك مجموعة من المهارات، المعارف، السلوكيات، على استعداد لتحسينها وتطويرها عن طريق التعليم والتكوين المستمرين، بمعنى اختيار مترشح كفاء، قادر على الاندماج مع ثقافة المؤسسة أو الإدارة العمومية، قادر على أن يشكل من خلال معارفه، مهاراته، سلوكياته واستعداداته، التوليفة المناسبة للاستجابة في الوقت المناسب لتحقيق أداء متميز. لذا من المستحسن توفير خدمات استقطاب (e.recruitment) متكاملة للجهات الموظفة وللمترشحين وللجمهور، تنطوي على نوع من الشفافية والديمقراطية، تقلص عدد المترشحين للمقابلات أو الاختبارات النهائية، وتساعد على استكمال الإجراءات في وقتها المحدد. وتبقى عملية الاختيار القائمة على أساس الكفاءات رهينة مهارات وكفاءات أعضاء لجنة التحكيم، لذا من الضروري حسن اختيار أعضاء لجان التحكيم وتحقيق التوازن الأمثل في تشكيلاتها، تدريب أعضاء اللجنة على مختلف الأساليب المعتمدة في عملية الاختيار، لكي يكونوا قادرين على التحكم في مؤشرات الأداء، اختيار الاختبارات والمقابلات المناسبة، وتطوير شبكة لتحليلها من أجل استخلاص واكتشاف الكفاءات المتميزة. فلا يمكن الوصول إلى الكفاءات المرغوبة، إذا لم يكن أعضاء لجنة التحكيم على مستوى عالي من الكفاءة والموضوعية، باعتبارهم أحد العناصر المؤثرة على عملية الاختيار.

خاتمة:

أصبحت تعتبر الموارد البشرية كأصل من الأصول الإستراتيجية للمنظمة، ما أدى إلى وجود صعوبات متزايدة تواجه المنظمة في الحصول على موارد بشرية ذات معارف، مهارات، سلوكيات، قدرات، استعدادات، كفاءات تمكن من تحقيق أداء متميز في المهام الموكلة إليها، في ظل بيئة متغيرة، غير مستقرة، وديناميكية.

تعد الكفاءات من المواضيع التي نالت اهتمام الباحثين في مجال التسيير، ومن أهم الأبحاث في مجال التوظيف القائم على أساس الكفاءات، نجد أبحاث () الذي أوضح من خلالها أن القدرات الأكاديمية، اختبارات المعرفة والذكاء، والشهادات لا تمكن من التقدير الجيد لأداء الوظيفة، فغالبا ما يتم وصفها بالكفاءات الأساسية، لذا فعن طريق التوظيف القائم على أساس الكفاءات تهدف المؤسسة أو الإدارة العمومية إلى الحصول على موارد بشرية ذات كفاءات متميزة هذه الأخيرة هي أساس التمييز بين أصحاب الأداء العادي والأداء المتميز.

لقد أصبح من الضروري التوجه نحو عملية اختيار الموارد البشرية القائمة على أساس الكفاءات، عن طريق استخدام مجموعة من الأساليب والتقنيات التي تتوافق واختيار المترشحين القادرين على تشغيل كفاءاتهم بالطريقة المناسبة وفي الظروف الملائمة، قادرين على التنسيق ومعرفة كيفية انتقاء العناصر الأساسية في دفتر مواردهم، العارفين

بكيفية تنظيمها واستعمالها لتحقيق المهمة الملزمون، بمعنى اختيار أولئك القادرين على تحويل أو التكيف مع متطلبات المهمة ضمن حالات مختلفة قصد تحقيق الأداء المتميز.

الإحالات والهوامش:

- Hadj Nekka: Le DRH de demain et la création de valeur, revue Management & 1
Avenir, n° 4, 2005, p139
- Sekiou et autre, Gestion des ressources humaines, de boeck, Belgique, 2004,:2
2émeed, p 229
- Annick Cohen, Annette Soulier : Manager par les compétences, Wolters Kluwer 3
16.France, 2004, pp15
Hadj Nekka op.cit., p143 4
- Pascal Laurent, François Bouard, économie d'entreprise, d'entreprise, Tome1, les 5
,édifions d'organisation, paris
.P309 ,1997
- 6http://www.orientamento.it/indice/a-summary_of_mcclelland.d.c.1973.testing_for_
_competence_rather_than_for_intelligence
à09H :30 ,2014/03/le09 ,/14.1.american.psychologist.28
- 7Pour plus d'information voir, D.C. Mc Clelland: Testing for Competence rather
than for Intelligence, American
Psychologist, vol1, 1973
- C.E.Bethell.fox : competency-based recruitment and selection, junral pengurusan 8
,awam, jilid2, bilangan1, 2003
p11
- D. Hindley, P. Aparisi : GPEC et PSE(anticiper et accompagner les variations 9
d'effectifs en entreprise), Editions
Eyrolles, France, p14
- F. Kerlan : Guide pour la GPEC, Editions Eyrolles, France, 2012, p19 10
- L.V.Beirendonck : Tous compétences ! (le management des compétences dans 11
,l'entreprise), de Boeck, Belgique
p53 ,2006
- A. Barkatoolah : Valider les acquis et les compétences en entreprise, éditions 12
INSEP consulting, Paris, 2000, p39
- أي الأفكار، التفاعلات والمشاعر التي لا يمكن ملاحظتها مباشرة لطان
- V. Vathanophas et J. Thai.ngam : competency requirement for effective job 13
,performance in the Thai public sector
contemporary management research, vol3, n1, march 2007, p51
S.R. kandula : op.cit, p255 14
- موساوي زهية، خالد خديجة: نظرية الموارد و التجديد في التحليل الاستراتيجي للمنظمات
الكفاءات كعامل لتحقيق الأداء
التميز: المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، كلية
الحقوق والعلوم الاقتصادية، /
مارس، ص

- عمر شريف: أهمية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات في إدارة الموارد البشرية وتنميتها في المؤسسة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد ، ص
C.E.Bethell.fox : op.cit, p16 18
,08/2014/http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/case/McClelland.html, le08 19
à13H :30
C.E.Bethell.fox : op.cit 20
T Essaid, droit de la fonction publique, édition distribution Houma, Alger, 2003, 21
p11
ا.ع.ص.جلي : نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعية الجديدة، مصر، ص
المرجع السابق
C.Hazard : l'adaptation de la gestion des ressources humaines au nouveau contexte 24
de la fonction publique
territorial, diplôme de l'institut d'études politique, filière service public, université
p4 ,2006-Lyon2, 2005
أ.ع.ص.جلي ، المرجع السابق، ص
C.Hazard 26
op.cit
27http://www.apsc.gov.au/publications.and.media/currentpublications/
,2014/03/streamlining.recruitment, le20
à14H :30
http://www.apsc.gov.au/_data/assets/pdf_file/0019/7615/recruitment.guidelines. 28
pdf, le 21/03/2014, à08H55
http://www.apsc.gov.au/_data/assets/pdf_file/0007/6379/crackingthecode.pdf, 29
le 25/05/204, à10H16
https://resources.apsc.gov.au/myaps/home.html, le28/05/2014, à15H :18 30
http://www.mocs.gov.om/MOCS_Site/jobseeker.aspx, le01/06/2014, à22H :45 31
32 المادة من الأمر رقم / المؤرخ في جويلية ، يتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة
الرسمية، العدد ، الصادرة
في جويلية

الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم.

أ. يعوني ليلي

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر3

الملخص:

نحاول في هذا المقال إبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري، باعتباره دعامة أساسية في خلق ميزة تنافسية للمنظمات، كما انه عامل أساسي لتحقيق النمو الاقتصادي للدول حيث تعتبر العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي من الاتجاهات الجديدة في مجال نظريات ونماذج النمو الاقتصادي، خاصة بعد التوجه إلى اقتصاد المعرفة. وتكمن هذه الأهمية خاصة في العائد المحصل عليه من التعليم باعتباره المتغير الأساسي لقياس العائد من الاستثمار برأس المال البشري. الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار، النمو، العائد من التعليم.

Abstract :

Dans cet article, nous essayerons de mettre en évidence l'importance de l'investissement dans le capital humain. Ce dernier est considéré comme un pilier essentiel pour rendre les entreprises compétitives, comme il est également un facteur fondamental pour assurer une croissance économique des pays ; puisque la relation entre le capital humain et la croissance économique est consacrée dans les nouvelles orientations des théories et modèles de la croissance économique, notamment après l'émergence de l'économie de la connaissance.

Cette importance réside essentiellement dans les rendements issus de l'éducation qui est la variable fondamentale de la mesure du rendement sur investissement par le capital humain.

Mots clés: capital humain, l'investissement, la croissance, le rendement de l'éducation

مقدمة:

بدخول عصر التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الأساسي في نجاح المنظمات والاقتصاديات، وظهر بوضوح انه كما يزداد رأس المال المادي (الأصول المادية) عن طريق الاستثمار، فإن الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني. فأصبحت الموارد البشرية والكفاءات الفردية تعتبر رأس مال بشري وفكري كما أنها مخزون قاعدي لا غنى عنه يشتمل على القدرات والمهارات المكتسبة من التعليم والخبرة المحصلة عبر الزمن، والتي يجب تسييرها وفق منظور استراتيجي، من خلال طرق تسيير حديثة كتسيير الكفاءات، تسيير المعرفة وتسيير الجودة والتي من خلالها يتحقق الاستغلال المثمر والتثمين اللائق لتلك الموارد والكفاءات، وهذا ما يدفع بالاقتصاد للنمو المستمر.

وبذلك أصبح العنصر البشري في علم الاقتصاد أداة من أدوات النشاط الاقتصادي وهدف نهائي لهذا النشاط، مع التركيز على دراسة اقتصاديات التعليم باعتبارها العامل الأساسي في تنمية الموارد البشرية التي تهتم بتحليل التعليم في إطار النظرية الاقتصادية، كاستثمار بشري يؤثر في الطاقة الإنتاجية للعنصر البشري ورفاهيته في الحاضر والمستقبل.

كما حضيت دراسة دور رأس المال البشري في النمو الاقتصادي باهتمام خاص بعد أن تبين أن الجزء الأعظم من الدخل القومي الذي حققته الدول المتطورة لا يرجع للنمو الكمي لهذين العنصرين بل يعود إلى تحسين نوعيتهما.

سنحاول في هذه الورقة البحثية تحليل العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والعائد من التعليم، من خلال العناصر التالية:

1- مفهوم رأس المال البشري.

يشير مفهوم رأس المال إلى موجودات وقدرات ستنتج مردوداً أو دخلاً في المستقبل، والعنصر البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في عملية إنتاج المنافع، وبذلك فإن مستقبل البشرية لا يعتمد على المدى المكاني أو الزمان، ولا على الطاقة، ولا على الأراضي الممكن زراعتها وإنما على تنظيم هذا المستقبل الكامن في الذكاء الإنساني وتقدم المعرفة؛ وتمتد جذور مفهوم رأس المال البشري إلى أمد بعيد، فلقد كان آدم سميث المؤسس لهذا المفهوم، عندما اعتبر أن الطاقات الفردية للإنسان، مخزون من رأس المال الإنتاجي¹ غير أن هذا المفهوم لم يتطور إلا بعد الحرب العالمية الثانية من طرف مدرسة شيكاغو، إثر تطرقهم إلى مفهوم اقتصاد التربية الذي أصبح بعد ذلك فرعاً من فروع النظرية الاقتصادية، وفي نهاية الخمسينات بدأ استعمال مفهوم رأس المال البشري بطريقة علمية من طرف شولتز (W.Shultz) وبيكر (Becker G. S).

كما اعتبر «كيندريك» (Kendrick) بأن رأس المال البشري يتمثل في رأس المال الفكري غير المادي وغير الملموس، والذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث

بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل.² ومما سبق فإن رأس المال البشري يمثل كل ما يزيد من إنتاجية العنصر البشري، من مهارات معرفية وتقنية اكتسبها من خلال العلم والخبرة، وتتمثل الميزة الأساسية لرأس المال البشري بكونه غير مادي بطبيعته أو غير ملموس. وبذلك أصبح من الضروري الاهتمام برأس المال البشري وصيانتته عن طريق التدريب، التعليم المستمر والصحة والعناية اللائقة، من أجل تنمية الأفراد والمجتمع ودفع البلاد نحو التقدم والازدهار.

2 / مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري.

يعرف الاستثمار بصورة عامة على أنه الإنفاق الذي يتم على السلع التي لا تستهلك في الفترة الجارية، كالمصانع والبواخر والآلات والمباني وما إلى ذلك.³ أما الاستثمار في رأس المال البشري فيمكن أن يعرف بأنه «استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطناً صالحاً في مجتمعه».⁴ وفي حالة تطبيق الاستثمار على الإنسان، ترتبط المنفعة في زيادة إنتاجية الشخص المتعلم حين حصوله على شهادة معينة ينتج عنها مهارات مستخدمة في مجال العمل.⁵ وبذلك يمكن القول أن الاستثمار في رأس المال البشري هو تخصيص حصة من مدخرات الدولة أو الأفراد لتعليم الأفراد أو تدريبهم بهدف الحصول على أيدي عاملة مؤهلة وذات كفاءة عالية.

3 / أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.

لقد اختلف الاقتصاديون حول الطبيعة التي يأخذها التعليم، وهل يعتبر استهلاكاً أم استثماراً؟، فإذا كان الدافع وراء التعليم هو إتباع التقاليد والحصول على مكانة مرموقة في المجتمع فإن التعليم ينظر إليه كاستهلاك في هذه الحالة، لأن زيادة الثروة تؤدي لزيادة الإنفاق على التعليم، أما إذا كان الهدف من التعليم تحقيق عائد مادي في المستقبل يغطي التكاليف التي ينفقها الأفراد في سبيل التعليم بالإضافة لتحقيق الربح، فإن التعليم في هذه الحالة يعد استثماراً يخلق رأس المال البشري المؤدي لارتفاع الدخل وزيادة الثروة.

ونجد أن شولتز قد انتقد مفهوم النظر للتعليم كاستهلاك، واقترح أن ينظر إليه كاستثمار في البشر، يؤدي بدوره لتراكم رأس المال البشري، ويساهم في تقديم خدمات إنتاجية للاقتصاد ككل، وذلك لأن التعليم يرفع من قدرات الأفراد ومهاراتهم الإنتاجية؛ وبذلك فإنه يعتبر التعليم والاستثمار في رأس المال البشري إستراتيجية فعالة للنمو بالأجل الطويل.

ويؤثر التعليم على النمو من خلال تأثيره على العديد من المتغيرات الاقتصادية الكلية

مثل الإنتاجية، ونصيب الفرد من الدخل؛ ويتحقق الارتباط من خلال تأثير رأس المال البشري على قدرة الدولة على تطبيق وتطوير التكنولوجيا الجديدة، ومع وجود العائد الاجتماعي والعائد الخاص من الاستثمار في رأس المال البشري تتحقق الآثار الجانبية من تراكم المعرفة الفنية (التقنية).

وتبرز العديد من الدراسات أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال دور التعليم في تحقيق النمو الاقتصادي، ومن بين هذه الدراسات نجد الدراسة التي أنجزها "شولتز" حيث وجد أن 20% من النمو الحاصل في الفترة 1929-1957 بالولايات المتحدة الأمريكية راجع إلى تحسن مستوى التعليم⁶؛ كما نجد دراسة «سولو» (R.M. Solow 1957) والتي من خلالها كشف عن أهمية العوامل الأخرى (المتبقية) في زيادة الإنتاج - غير عوامل رأس المال المادي والعمل- حيث يمثل التعليم والمعرفة والتقدم التكنولوجي (التقني) والأبحاث العلمية الجزء الأكبر منها، وقد توصل إحصائياً من خلال دراسته عن اقتصاديات الإنتاج الزراعي التي أجراها على الاقتصاد الأمريكي في الفترة 1909-1949 إلى أن إنتاجية الفرد في الساعة تضاعفت، كما توصل إلى أن العوامل المتبقية لها دور كبير جداً في زيادة الإنتاج، حيث اتضح أن مساهمتها في زيادة إنتاجية كل ساعة عمل واحدة بلغت 87,5% في حين لم يسهم رأس المال المادي إلا بنسبة 12,5% من تلك الزيادة؛ وفي دراسة للاقتصادي البلجيكي «أود اوكريست» (1959) (Odd Aukhrast) على النرويج حاول تحديد دور العوامل التي تؤثر في زيادة الإنتاج باستخدام دالة كوب دوغلاس (Cop-Douglas) وتوصل إلى أن تطوير مستوى عمل العاملين يؤدي إلى زيادة الناتج القومي الإجمالي النرويجي بمعدل 1,8% في السنة، وذلك نتيجة للتحسن المستمر في العوامل البشرية وأثرها في الإنتاج.

كما قامت دراسات حديثة حول الفروق الدولية في الإنتاج لكل عامل، ومعدلات النمو الاقتصادي، بالتركيز على دور رأس المال البشري في التنمية الاقتصادية؛ وفي الواقع تشتمل الآن معظم الدراسات المسحية التجريبية للنمو بعيد المدى، على بعض مقاييس رأس المال البشري؛ فقد جاء "بارو" (1991) مستخدماً بيانات 98 دولة من عام 1960 إلى 1985، ومعدلات الاشتراك الطلابي بالمدارس الابتدائية والثانوية عام 1960 كمعبراً عن رأس المال البشري الأولي، فاستنتج أن لمعدلات الاشتراك آثاراً إيجابية دالة إحصائياً على نمو إجمالي الإنتاج المحلي لكل نسمة، ثم جاء "هانوشيك وكيمكو" (2002) وركزا على آثار نوعية التعليم على النمو الاقتصادي، وذلك عبر استخدام نقاط الاختبارات الدولية كمعبر عن نوعية الأنظمة التعليمية، فاستنتجوا أن لنوعية التعليم آثاراً إيجابية على النمو الاقتصادي⁷.

كما يتحقق النمو الاقتصادي من خلال نمو المدن وازدياد درجة التحضر والذي يتأثر بنمو المعرفة وتراكم رأس المال البشري، وبذلك فإن الاستثمار الحالي في رأس المال البشري (معدل التمدرس) قد لا يكون هو المؤثر على النمو الاقتصادي وإنما الاستثمار

الذي تم في السنوات السابقة.

ويعتبر توفير التعليم الأساسي عالي الجودة وتنمية الطلب على العمل من أهم العوامل لتحقيق النمو لأنه يساهم في كل من الإنتاجية بشكل مباشر، ويقلل من التفاوت في توزيع الدخل، وتعتبر تجربة دول شرق آسيا مثالا واضحا على النمو السريع من خلال سياسات التعليم وتنمية الطلب على العمل.

وتشكك الكثير من الدول النامية من إمكانية تحقيق معدلات مرتفعة للنمو الاقتصادي، ويزداد الشعور بالإحباط عندما توصف تجربة شرق آسيا بأنها معجزة؛ لكن ما تم انجازه في شرق آسيا كان حصاد سياسات أصلحية صممها ونفذها البشر، ويجب على صانعي السياسة في الدول النامية رسم سياسات ملائمة تشجع على اقتسام مكاسب النمو الاقتصادي، من خلال الاهتمام بمستوى التعليم وتشجيع الصادرات، وتشجيع القطاع الخاص.

وبهذا نجد أن التعليم والتدريب والمعرفة بصفة عامة يوفرون عامل المهارة والكفاءة ويضفون ميزة على الأفراد، تسمح لهم بالتخصص.

ومما سبق تتضح أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تحصيل وتوطين المعرفة، غير انه توجد بعض القيود والمحاذير المرتبطة بطرق ضبط المؤشرات المتحركة في حساب مكونات رأس المال البشري، وقد تعرضت المؤشرات المعتمدة في دليل التنمية البشرية للانتقاد خصوصا في مسألة الاختزال⁸، الذي يمثله اختبار هذه المؤشرات للتعبير عن المفردات التنموية بطريقة كمية لا نوعية.

إن الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي في اغلبه لتحقيق منافع طويلة الأجل، وتتمثل في النظرة تجاه طبيعة العمل وهذا يدفع لزيادة القدرات الإبداعية، تحسين الإنتاجية، زيادة الإيرادات، كما يحقق المزيد من الخدمات والسلع، ويحسن العلاقات بين الموردين والعملاء.

4/ قياس العائد على رأس المال البشري.

في وقتنا الحالي بدأ استخدام مفهوم "محاسبة الموارد البشرية"⁹ لظان مرة أخرى بمسمى جديد وهو "قياس رأس المال البشري" في محاولة لوضع قيمة للعاملين كأصول في المنظمة ولقياس التحسينات أو التغييرات في هذه القيم عن طريق استخدام مبادئ المحاسبة القياسية، ويمثل هذا المدخل امتدادا للمبادئ المحاسبية المتعلقة بالتوفيق بين التكلفة والعائد وبين تنظيم البيانات للأصول إلى معلومات في صورة مالية، فالموارد البشرية تمثل أصولا أو استثمارات للمنظمة، والمقاييس المستخدمة لقياس تلك الأصول تتشابه مع مقاييس الأصول الأخرى.¹⁰

ولأنه يصعب قياس رأس المال البشري بالمقارنة برأس المال المادي، اقترح بعض الباحثين أن يتم قياسه بحجم الإنفاق على التعليم أو البحث والتطوير خلال فترة زمنية معينة؛ علما انه من ناحية علمية محضة لا يشكل هذا المقياس الرقمي دليلا على قيمة الأصول

الرأسمالية البشرية، بل قيمة الاستثمار فيها، فتعبير استثمار هنا يعني تراكم رأس المال، أي الفرق مثلا بين قيمة رأس المال بين فترة زمنية وأخرى.¹¹ ويمكننا عرض نظرية رأس المال البشري لمينسر (Mincer) كمثال لطريقة قياس معدل العائد على رأس المال البشري.

أ- نظرية رأس المال البشري لمينسر (Mincer).

إن لمينسر (1958) دور في تطوير نظرية رأس المال البشري التي راج تطبيقها في مجال قياس معدل العائد على رأس المال البشري.

وبهدف تفسير الانحرافات في توزيع الإيرادات استخدم "مينسر" مفهوم رأس المال البشري. حيث يفترض النموذج أن الاختيار الرشيد لوظيفة معينة يتضمن مساواة القيمة الحالية للإيرادات مع مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار، والاختلافات بين الوظائف المختلفة تمثل وفقا للنموذج انعكاسا لاختلاف طول الفترة التدريبية والاختلافات في توزيع الدخل للوظائف المختلفة، بينما تعكس الاختلافات داخل الوظيفة الواحدة نمو وتحسين الخبرة والإنتاجية بتقدم الفرد في السن؛ حيث تظهر في الأعمال المتطلبة لمقدار اكبر من التدريب الزيادة في الإنتاجية.

وقد حدد مينسر ثلاثة أهداف ينبغي تحقيقها من خلال الأبحاث والدراسات في مجال الاستثمار البشري وتمثل في تحديد حجم الموارد المخصصة للتدريب، تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب، وتحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب.

كما استخدم مينسر المبادئ النظرية لتحليل تكلفة التعليم للتطبيق على تكلفة التدريب، فقسم تكلفة التدريب إلى نوعين وهما:¹² التكلفة المباشرة: وتمثل في تكلفة العدد، الآلات، المواد المستخدمة في التدريب وأجور المدربين.

التكلفة غير المباشرة: وتمثل في التكلفة غير الملموسة، تتجسد في تكلفة الفرصة الضائعة.

علما أن تعريف مينسر للتدريب اتسع ليشمل التدريب الرسمي والتدريب غير الرسمي في مجال العمل وأيضا التعليم والخبرة. وبرر ذلك إلى الاعتقاد بأن كل منها يزيد ويحسن من مهارات وإنتاجية الفرد، وبذلك فهي تشكل نوع من أنواع التدريب.

وقد توصل «مينسر» إلى عدد من الاستنتاجات فيما يتعلق بدراسة اثر الاستثمار في التدريب على دخل وسلوك الأفراد العاملين، من أهمها:¹³ كلما زادت مستويات الفرد التعليمية كلما زادت احتمالات حصوله على المزيد من التدريب في العمل.

كلما زاد معدل دوران العامل كلما زادت تكلفة الاستثمار في التدريب.

كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء واستقرار الفرد في المؤسسة.

وترتكز نماذج رأس المال على قرارات الاستثمار في رأس المال البشري بواسطة الأفراد وذلك باستبعاد كل القوى غير التنافسية التي يترتب عليها تفاوت في الدخل.

وتتمثل الافتراضات الأساسية للنموذج كما طوره مينسر فيما يلي:

إن طول فترة التدريب أو التعليم هي المصدر الأساسي في دخول العمال وإن التدريب يرفع من إنتاجية العامل، إلا أن التدريب يتطلب تأجيلاً للدخل لفترة مستقبلية. يتوقع الأفراد، عند اتخاذ قرار التدريب، الحصول على دخول أعلى في المستقبل تعويض تكلفة التدريب.

يفترض أن تقتصر تكلفة التدريب على التكلفة البديلة بمعنى الدخل الذي كان سيحصل عليه الفرد إذا لم يلتحق بمؤسسات التدريب.

يفترض أن لا يقوم الأفراد باتخاذ قرار التدريب في المستقبل بعد انقضاء فترة التدريب الأولى وإن يظل تدفق الدخل المستقبلي بعد نهاية التدريب الأولى ثابتاً خلال الفترة العملية.

يفترض ثبات سعر الفائدة الذي يستخدمه الأفراد في حسم التدفقات المستقبلية. هذا وقد أفضت التطورات في النمذجة إلى تعديل دالة الكسب لتشمل على سنوات الخبرة؛ وعلى العموم فإن معادلات رأس المال البشري بشكلها النيوكلاسيكي (الكلاسيكي المحدث) المبسط القائم على التعليم والخبرة، تأخذ الشكل التالي:

$$R = f(S, E)$$

بحيث: R : هو مستوى الأجر، S : تمثل سنوات التمدرس، E : تمثل سنوات الخبرة.

ويأخذ الشكل الدالي الصيغة نصف اللوغاريتمية التالية، كشكل مبسط للدالة:¹⁴

$$(1) \ln y = \alpha + \beta s + \delta x \epsilon x^2 \dots \dots \dots$$

حيث: x هي سنوات الخبرة والتي تعرف للأفراد على أنها تساوي العمر ناقص سنوات التعليم ناقص سبع سنوات؛ كذلك تم تعديل دالة الكسب لتمكن من حساب معدل العائد على مختلف مستويات التعليم k، وذلك باستخدام عوامل وهمية (Dummies) لهذه المستويات D، حيث تأخذ الدالة الشكل التالي:

$$(2) \ln y = \alpha + \sum \beta_k D_k + \delta x \epsilon x^2 \dots \dots \dots$$

وفي تطبيق هذه المعادلة يتم حساب معدل العائد على مستوى تعليمي معين بطرح معامل تقدير المتغير الوهمي للمستوى التعليمي السابق من معامل تقدير المتغير الوهمي للمستوى المعين وقسمة الحاصل على عدد سنوات الدراسة للمستوى التعليمي المعين:

$$(3) \dots \dots \dots$$

حيث: sk هي عدد سنوات الدراسة للمستوى المعين k.

بالرغم من تحقيق مفهوم قياس رأس المال البشري نجاحاً وشهرة واسعة، غير أنه واجه العديد من الانتقادات، حيث تطور هذا المفهوم ببطء نتيجة الجدل الذي ثار حوله؛ بالإضافة

لوجود مشكلات قانونية بالنسبة لمفهوم أن العاملين يمكن تملكهم والسيطرة عليهم من طرف المنظمة بدعوى أنهم من أصولها، هذا كما أن المنظمات ستبدأ في وضع القيمة المالية لأصولها البشرية في ميزانيتها الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلى التفكير في التكلفة المتزايدة لتطبيق نظام محاسبي لقياس رأس المال البشري.¹⁵

15/ العائد من التعليم.

يحتل العائد من التعليم أهمية واضحة في اقتصاديات التعليم، ويشكل هذا العائد محور النظرة الاقتصادية للتعليم، كما يعتبر هذا العائد المبرر الأساسي الذي يبرر الإنفاق المستمر، والواسع، والمتزايد على التعليم وبذلك يشكل التعليم أكبر استثمار في رأس المال البشري؛ حيث شهد الاهتمام بالتعليم تقدم سريع ومتقارب بين البلدان الفقيرة والبلدان الغنية، فمنذ عام 1970 ارتفع عدد الطلاب من 550 مليون طالب إلى أكثر من مليار طالب¹⁶، كما قابله ارتفاع في عدد المعلمين بشكل سريع بهدف تحسين نوعية التعليم وبذلك تحسين العائد منه، وتحاول بعض الدراسات تصنيف عائد التعليم لما يلي:¹⁷

عوائد استهلاكية ووقتية مثال: إعطاء فرصة للأباء للارتياح من متاعب الأبناء بإرسالهم إلى المدرسة، أو استمتاع بعض الأطفال بالحياة المدرسية والمعيشية وسط الأقران.
عوائد رأسمالية طويلة المدى وذات تأثير في حياة الفرد ومستقبله مثل: زيادة القدرة (والإنتاجية) لدى الفرد واكتسابه مهارة أو عادة القراءة البصيرة والإطلاع المفيد.
عوائد فردية أو شخصية مثل: زيادة دخل الفرد، أو استمتاعه بوقت فراغه.
عوائد اجتماعية مثل: زيادة الإنتاج القومي، زيادة الضرائب على الدخل، زيادة القدرة الذاتية العلمية والتكنولوجية للدولة.
عوائد مالية مثل: زيادة قدرة الإنسان على الادخار، أو حسن الإنفاق.
عوائد غير مالية مثل: زيادة قدرة الإنسان على فهم نفسه، وعلى الابتكار.
كما يمكن النظر لهذا العائد من خلال وجهات نظر مختلفة، فردية، اجتماعية واقتصادية، ومنها ما يلي:¹⁸

من وجهة نظر الفرد.

إن العائد من التعليم بالنسبة للأفراد يتجسد في المنفعة التي تتحقق نتيجة تلبية الفرد لرغباته وحاجته للتعليم، فيتزود بالمعلومات والمعارف التي تتيح له تحقيق الرضا، وإشباع ميوله واتجاهاته؛ فيسهم بالتأثير على المهارات الإدراكية وعلى الطموح الشخصي؛ كما أن تعليم الأبوين يرفع نوعية الطفل وصحته ومكانته اللاحقة.

بالإضافة إلى أن عائد التعليم من وجهة نظر الفرد يمكن أن يتمثل كذلك في كون التعليم استثمار في الإنسان، أي تكوين لرأس المال البشري، والذي يتيح للفرد تحقيق عائد من الاستثمار في تعليم الإنسان حاله حال أي نوع آخر من الاستثمار في رأس المال المادي.

من وجهة نظر المجتمع والاقتصاد.

إن العائد من التعليم من وجهة نظر المجتمع والاقتصاد ككل يتم النظر إليه من خلال كونه يمثل كافة العوائد أو المردودات التي يحققها التعليم للمجتمع والاقتصاد ككل، سواء اتصل ذلك بالعوائد الاقتصادية من زيادة في معلومات ومعارف ومهارات الفرد، التي تزيد من إنتاجيته، أو اتصل الأمر بالعوائد الاجتماعية والتي يمثلها إسهام التعليم في التطوير الاجتماعي والحضاري، وتحقيق درجة ترابط وتماسك وانسجام اجتماعي أكبر، وانخفاض في نسبة الجريمة، وكذلك ينطبق الأمر على العوائد التي ترتبط بالجوانب السياسية والثقافية وغيرها من العوائد المرتبطة بجوانب الحياة الأخرى والتي يلعب التعليم دوراً في تطويرها وتنميتها.

والعوائد من وجهة نظر المجتمع والاقتصاد قد تكون عوائد مباشرة كزيادة إنتاجية الفرد نتيجة تعليمه (عائد اقتصادي مباشر)، أو تكون العوائد غير مباشرة كإسهام التعليم في تحسين المستوى الصحي للفرد نتيجة تعليمه.

كما أن العائد من التعليم يمكن أن يتحقق من خلال إسهام التعليم في زيادة الإنتاج والدخل القومي، وذلك بقياس العلاقة بين زيادة الإنفاق على التعليم، وزيادة الإنتاج والدخل القومي، وهذا ما يؤشر مدى مساهمته في النمو؛ والدراسات عديدة لمثل هذه الارتباطات لكن دون التأكيد، في كل حين، من السببية أو حتى اتجاه العلاقة ومدى فترة الإبطاء، إلا أنه ليس كل تعليم بالضرورة مواتياً للتنمية، فالتعليم قد يؤدي كذلك لما يلي:

يلتهم موارد من الأولى أن تصرف في أوجه أخرى أكثر جدوى .

يسيء توزيع الموارد داخله أو يستعملها بكفاءة متدنية .

يسيء إلى قدرات الأفراد من خلال إيجاد متعلمين غير لازمين لمهن أو يخلق تطلعات غير مبررة وبالتالي يكون سبب بطالة المتعلمين .
يسهم في هجرة الأدمغة .

الخاتمة:

إن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب المستمر للأفراد لرفع مستوى المعرفة لديهم أثبت نجاعته في الدول المتقدمة، وذلك من خلال العديد من الدراسات التي بينت بأنه ساهم في تحقيق النمو الاقتصادي، ارتفاع مستوى معيشة الأفراد وارتفاع مؤشر العمر المتوقع.

غير أن هذا الاستثمار لم يعطي نفس النتائج لدى الدول النامية وذلك راجع لسوء التسيير والاهتمام بالتعليم من حيث الكم لا من حيث النوع، وإذا توفرت النوعية قوبلت بالتهميش مما يدفع بهذه الشريحة إلى الهجرة للبحث عن من يقدرها. وهذا ما ترتب عنه عدم الوصول للنمو الاقتصادي المتوقع رغم الأموال المعتبرة التي استثمرت في مجال التعليم. وحتى يكمل هذا الاستثمار بالنجاح يجب إعادة النظر في السياسات التعليمية وسياسات

التوظيف لهذه الدول، بالإضافة إلى الاعتماد على التسيير الجيد والمتقن والذي تفتقر إليه هذه الدول في الأغلب.

الإحالات والمراجع

(Endnotes)

Douglas gren wlad, Encyclopédie économique, Economica, Paris, 1
.P112

2 إيمان محمد فؤاد محمد، تكوين رأس المال البشري- المؤشر العلمي الثاني والعشرون للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، القاهرة، 2000، ص01.

3 احمد أبو إسماعيل، أصول الاقتصاد، القاهرة، دار النهضة العربية، 1979، ص212.

4 منصور فرغل، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، رأس المال البشري، www.hordiscution.com

5 عبد الله زاهي الرشدان، في اقتصاديات التعليم، دار وائل للنشر، عمان-الأردن، 2001، ص214.

6 الموسوعة العربية، اقتصاديات التعليم، رقم صفحة البحث ضمن المجلد58، http://www.arab.ency.com

7 World Bank Institute Development Studies، بناء اقتصاديات المعرفة - استراتيجيات تنموية متقدمة، ترجمة د. محمد أمين مخيمرود. موسى أبوطه، دار الكتاب الجامعي، العين، 2009، ص63.

8 سالم توفيق النجفي، إبراهيم مراد الدهمة، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي دراسة تحليلية، مجلة بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، القاهرة، السنة العاشرة، العدد26، 2001، ص69.

9 محاسبة الموارد البشرية: انتشار استخدامه في بداية الستينات والسبعينات من القرن الماضي كمدخل جديد للتقييم (تقييم الموارد البشرية)، غير أن الاهتمام بهذا المدخل بدأ بالتراجع في بداية الثمانينيات.

10 جاك فيليب. رون ستون، الاستثمار البشري - أدوات وخطوات قياس العائد، ترجمة إصدارات بميك الإشراف العلمي د. عبد الرحمان توفيق، مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة-مصر، 2003، ص26.

11 إيمان محمد فؤاد محمد، مرجع سبق ذكره، ص01.

12 ميلان كوبر، إدارة مؤسسات التنمية الإدارية، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1985، ص96.

13 سملاي يحضية، اثر التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على

- الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية (مدخل الجودة والمعرفة)، أطروحة دكتوراه دولة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير- جامعة الجزائر، 2004، ص115.
- 14 عماد الدين احمد المصبح، رأس المال البشري في سورية «قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري، ندوة الاقتصاد السوري-رؤية شبابية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، 2005، ص 15.
- 15 جاك فيليب. رون ستون، مرجع سبق ذكره، ص26.
- Rapport sur le développement humain 2010, La vraie richesse des 16 nations, Les chemins du développement humain, PNUD, 2010,CD, p51.
- 17 عليان عبد الله الحولي، محاضرة العائد الاقتصادي من التعليم- اقتصاديات التعليم، الجامعة الإسلامية لغزوة كلية التربية الدراسات العليا، 2009-2010، ص 04.
- 18 للمزيد من التفصيل راجع:
- فليح حسن خلف، اقتصاديات التعليم وتخطيطه، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، اربد- الاردن، 2006، ص221-228.
- عليان عبد الله الحولي، محاضرة التعليم والتنمية- اقتصاديات التعليم، الجامعة الإسلامية لغزوة كلية التربية الدراسات العليا، 2009-2010، ص 08.
- Olivier Debande et Vincent Vandenberghe, Investir dans le capital - humain, Edition Academia- Bruylant, Belgique, 2008, p 45-62.

الإتجاهات الجديدة لنهج التنمية البشرية

أ.بوعزارة أحلام كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة الجزائر 3

الملخص:

يعتبر الإستثمار البشري خير وسيلة لتحقيق الرفاهية من خلال الإهتمام بمختلف جوانب حياة الفرد المادية والمعنوية، وهذه الرفاهية تتحقق إلا بإنسان حر، متعلم و مثقف، وعليه يعتبر الإنسان الثروة الإقتصادية الأولى لكل مجتمع من المجتمعات، فهو محور التنمية، صانعها وهدفها.

لهذا إهتمت تقارير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي منذ 1990 إلى يومنا بالإنسان وجعله الغاية الأساسية للنشاط الإقتصادي و المحرك الأساسي له. وسنحاول في هذه الورقة تبيان الإتجاهات العالمية الجديدة و ماتحملة من مخاطر وعقبات على التنمية البشرية مع البحث عن حلول وسبل لدرئها أو على الأقل التقليل منها، بإسقاط حالة وواقع التنمية البشرية في كل من الجزائر وماليزيا التي تعتبر هذه الأخيرة مثال يقتدى به، كونها أول بلد إسلامي دخل ضمن البلدان الصناعية في آسيا. الكلمات المفتاحية: التنمية البشرية، مخاطر التنمية البشرية، سياسات درء المخاطر، إتجاهات دليل التنمية البشرية، الجزائر، ماليزيا.

Abstract:

Human investment is considered the best way to achieve prosperity through attention to various aspects of the life of the material and moral individual, and this prosperity achieved only through a free, an educated and cultured man. So the human is considered the first economic wealth of each community, he is the center, the maker and the target of development.

For that the human development of United Nations Development Reports are interested to the human and make it a fundamental goal of economic activity and the primary engine for it since 1990 to our day.

We will try in this paper demonstrate the new global orientations and consequent risks and obstacles to human development with the search for solutions and ways of shielding or at least minimize them, to drop the case and the reality of human development in Algeria and Malaysia which is considered an example, because it is the first Muslim country income within the industrialized countries in Asia.

Key words:

human development, human development risks, risks prevention policies, trends in human development index, algeria, malaysia.

مقدمة:

شهد مفهوم التنمية تطورا هاما منذ أربعينات القرن الماضي, فمع إفتقار معظم سكان دول العالم للمتطلبات الأساسية للحياة الكريمة من خدمات أساسية ورعاية صحية وتعليم وبيئة نظيفة, حل مفهوم التنمية البشرية المستدامة محل مفهوم التنمية الإقتصادية الذي يعتبر أوسع وأشمل.

إذ أن التنمية الإقتصادية تركز على هدف التنمية, وهي زيادة الناتج القومي الإجمالي, بينما يركز مفهوم التنمية البشرية على وسيلة التنمية وهم البشر. ومنذ أن أصدر برنامج الأمم المتحدة الإنمائي تقرير التنمية العالمي الأول في عام 1990, حقق معظم البلدان تقدما مستمرا في التنمية و إتجاهات عالمية إيجابية, لكن هدر الأرواح لم يتوقف وسبل المعيشة لاتزال معرضة للخطر و مسارات التنمية عرضة للتعثر, إما بفعل كوارث تسببها الطبيعة, أو بفعل أزمات يصنعها الإنسان في عالم يتغير بخطى متسارعة, رغم أن التطورات في التكنولوجيا والتعليم والدخل تحمل بشائر خير على البشر وما ينجر عن العولمة من مكاسب جمّة على التنمية البشرية, إلا أن هذه الصورة الإيجابية لا تنفي الشعور بالخطر الذي يهدد العالم في سبل العيش, الأمن الشخصي, سلامة البيئة و السياسة العالمية.

فالتقدم الحقيقي للتنمية البشرية لا يقاس فقط بتوسيع خيارات الأفراد و قدرتهم على تحصيل التعليم ووضعهم الصحي الجيد, و العيش في مستوى مقبول و الشعور بالأمان, إنما هو في تحصين الإنجازات و توفير الظروف المؤازرة لإستمرار التنمية البشرية. لهذا سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية تناول نهجا جديدا للتنمية البشرية أكثر شمولاً محوره الإنسان وعالمه العولمة خاصة مع إستعداد الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إطلاق مجموعة أهداف التنمية المستدامة و خطة تنمية لما بعد 2015 و سنأخذ الجزائر كمثال على ذلك و عليه تأتي إشكالية بحثنا كالتالي:

ماهو النهج الجديد للتنمية البشرية في عالم يتعرض للمخاطر ويتغير بخطى متسارعة؟
ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية قسمنا الدراسة إلى المحاور التالية:
أولا: المفاهيم الأساسية للتنمية البشرية و التنمية البشرية المستدامة.
ثانيا: المخاطر التي تعيق التنمية البشرية و سبل درئها.
ثالثا: حالة التنمية البشرية في الجزائر و ماليزيا.

أولا: المفاهيم الأساسية للتنمية البشرية و التنمية البشرية المستدامة

عرف مفهوم التنمية تطورا عبر الزمن, حيث إنتقل من المفهوم التقليدي و هو « الإستثمار الأمثل للموارد الطبيعية», إلى المفهوم المعدل للتنمية و هو «الإستخدام الأمثل للموارد سواء المتاحة لدى أو المتاحة لدى الغير», إلى «التنمية البشرية», إلى «تنمية نوعية

الحياة»¹، إلى تنمية مستدامة تم التنمية الشاملة.

01/النمو والتنمية

في كثير من الأحيان يتم الخلط بين مفهومي النمو والتنمية، مما يستوجب علينا أن نبين الفرق بين هذين المفهومين. فمن الناحية اللغوية نجد أن هناك إختلاف بين مصطلحي النمو والتنمية، فنمو الشيء يعني زيادته أو تغييره إلى حال أكبر أو أحسن أما تنمية الشيء فنعني فعل تحقيق النمو. وهكذا يبدو ومنذ البداية أن النمو يحدث بشكل تلقائي بينما التنمية تحدث بفعل قوى و إجراءات تهدف إلى التغيير²، لذلك يعرف النمو الإقتصادي أنه عملية تلقائية تحصل باستمرار تعاقب تشكيلات إجتماعية معينة و سعيها الدائم للعيش، و يحدث غالبا عن طريق التطور البطيء و بطريقة تدريجية، و عادة ما يصاحبه تعثر كمي أكثر منه كيمي، و يعتبر تدخل الإنسان فيه محدودا³. و يقاس معدل النمو الإقتصادي بمعدل النمو في الناتج أو الدخل القومي الحقيقي أو معدل النمو في الدخل الفردي الحقيقي، ووفق العلاقة التالية:⁴

ومنه يرتكز النمو الإقتصادي على ثلاثة عناصر و هي كالتالي⁵:

معدل النمو الإقتصادي = معدل نمو الدخل القومي - معدل النمو

تحقيق زيادة في نصيب الفرد من الدخل: حيث يتم حسابها وفق المعادلة التالية:

متوسط نصيب الفرد من الدخل المحلي = (المحلي الدخل إجمالي) / (السكان عدد)

أن تكون الزيادة حقيقية ليست نقدية: و تحسب عن طريق المعادلة التالية:

معدل النمو الإقتصادي الحقيقي = معدل الزيادة في دخل الفرد النقدي (معدل النمو الإقتصادي) - معدل التضخم النقدي (معدل النمو الإقتصادي) - معدل التضخم

و أن تكون الزيادة مستمرة ليست عابرة: أي الزيادة على المدى الطويل، و التنمية بمفهومها الواسع هي تلك التغييرات العميقة في الهياكل الإقتصادية و السياسية و لإجتماعية للدولة، و التي يكون من شأنها تحقيق زيادة تراكمية قابلة للإستمرار في الدخل الفردي الحقيقي عبر فترة ممتدة ممن الزمن إلى جانب عدد من النتائج الأخرى غير إقتصادية⁶، بمعنى زيادة قدرة المجتمع على الإستجابة للحاجات الأساسية و الحاجات المتزايدة لأعضائه، بالصورة التي تكفل زيادة درجات إشباع تلك الحاجات عن طريق الترشيح المستمر لإستغلال الموارد الإقتصادية المتاحة، و حسن توزيع عائد ذلك الإستغلال⁷.

و عليه فإن التنمية الإقتصادية هي فعل يستوجب التدخل و التوجيه من قبل الدولة التي تمتلك القدرة على أن تمي المجتمع إقتصاديا بشكل خاص، و هي تقدم المجتمع عن طريق إستنباط أساليب إنتاجية أفضل و رفع مستويات الإنتاج من بشرية خلال إنماء المهارات و الطاقات البشرية و خلق تنظيمات أفضل فالتنمية في الغالب دفعة قوية

للمجتمع من أجل الخروج من التخلف وتكون تغيراً في الكيف والكم معاً، ونعتمد على جهود الإنسان في وضع الخطط والدراسات لتحقيقها، هذا يعني أن التنمية هي نمو إداري مخطط له ويكون الوصول إليه بواسطة إجراءات وتدابير معينة، تتمثل في برامج وخطط وسياسات هدفها تحقيق معدلات معينة، إذن هدف التنمية ليس مجرد زيادة في الإنتاج بل تمكين الناس من توسيع نطاق خبراتهم فالارتفاع بالمستوى الثقافي والاجتماعي والإقتصادي.⁸

02/ التنمية البشرية والإطار الشامل للتنمية

يقوم مفهوم التنمية البشرية الذي يتبناه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي لسنة 1990 على أن «الإنسان هو صانع التنمية وهدفها»، ذلك أن المشاركة الاقتصادية تعكس صنع التنمية، والمشاركة الاجتماعية والسياسية تعكس هدف التنمية، وأن «البشر هو الثروة الحقيقية للأمم»، وأن التنمية البشرية هي «عملية توسيع الخيارات المتاحة أمام الناس»، ومن حيث المبدأ فإن هذه الخيارات بلا حدود وتغير بمرور الوقت، وأهم هذه الخيارات أن يحققوا حياة طويلة خالية من الأمراض، وأن يكتسوا المعرفة ويتمتعوا بمعيشة كريمة.

إلا أن التنمية البشرية لا تنتهي عند هذا الحد، فهناك خيارات إضافية يهتم بها الكثير من الناس، وهي تمتد من الحريات السياسية والإقتصادية والاجتماعية إلى فرص الخلق والإبداع وضمان حقوق الإنسان واحترام الإنسان لذاته، وهو ماسماه آدم سميت، «بالقدرة على مخالطة الآخرين دون الشعور بالخجل».⁹

والمؤشرات المختارة لقياس التنمية البشرية هي: مؤشر الدخل والمتمثل بمتوسط نصيب الفرد من الدخل المحلي الإجمالي الحقيقي حسب القو الشرائية للدولار، ومؤشر التعليم المتمثل بمعدلات محو الأمية ونسب التسجيل في المراحل التعليمية المختلفة، ومؤشر الصحة والمتمثل بالعمر المتوقع عند الولادة.¹⁰ والتنمية الشاملة¹¹ هي عملية مقصودة تشمل كافة مناحي الحياة، وهي تعتمد على تنمية ماذا؟ ولمن؟

03/ التنمية المستدامة والتنمية البشرية المستدامة

هي التنمية التي تلبى احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرات الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها، أو هي تعبير عن التنمية التي تتصف بالإستقرار وتمتلك عوامل الإستمرار والتواصل.

وهي تنمية قابلة للإستمرار وهي عملية التفاعل بين ثلاث أنظمة: أنظمة حيوية، أنظمة إقتصادية، وأنظمة إجتماعية، إضافة إلى احتياجات كل من الجيلين الحالي والمستقبلي، والإستراتيجيات الحديثة المرتبطة بقياس الإستدامة تركز على قياس الترابط بين مجموعة العلاقات، والتي تشمل الإقتصاد واستخدام الطاقة والعوامل البيئية والاجتماعية هي هيكل مستدام.

كما نجد تعريفاً آخر وأكثر شيوعاً، هو التعريف الوارد بتقرير «Brundtland»، تحت عنوان «مستقبلنا المشترك»، وفيما يلي هذا التعريف:¹²
Sustainable development is development that meets the needs of the present generation without compromising the future generation to meet their own needs

ووفقاً لتقرير التنمية البشرية لسنة 2011، فإنه يربط الإستدامة البيئية بالإنصاف، وبعادلة التوزيع، فالإستدامة نابع من إقناعنا بأن أجيال المستقبل لا يجوز أن تحظى بأقل مما تحظى به أجيال اليوم من إمكانات.¹³

وعليه تعرف «التنمية البشرية المستدامة»: على أنها إستراتيجية تنموية شاملة تسعى إلى تمكين الإنسان و بناء قدراته و توسيع خياراته، في مختلف المجالات السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية و كذلك الصحية و البيئية و التعليمية و غيرها، مع التأكيد على الإنصاف و العدالة في توزيع التمار سواء بين الجيل الحالي أو بين الأجيال الحالية و المستقبلية على حد سواء، وذلك لجعل الإنسان مؤهلاً و قادراً على إستثمار المنافع التي تهيؤها العولمة و مواجهة أو تقليل التحديات التي تفرضها.¹⁴

ثانياً: المخاطر التي تعيق التنمية البشرية و سبل درئها

إذا كانت التنمية البشرية تعني توسيع الخيارات، فالمخاطر تنشأ من تقييد الخيارات التي لا تستقيم بدونها التنمية البشرية، كخيارات الصحة، التعليم و التصرف بالموارد المادية و الأمن الشخصي، فعندما يواجه الأفراد المخاطر و تتعرض حياتهم لقيود دائمة على إثر أزمة ما، تتراجع إمكاناتهم على الأمد الطويل.

فالصدمات الشديدة من عدة مصادر، تغير المناخ قد يؤدي إلى كوارث طبيعية من الفيضانات و الجفاف، الصدمات الإقتصادية قد تؤدي إلى البطالة بسبب الركود أو تدهور معدلات التجارة، و الصدمات الصحية قد تؤدي إلى إنخفاض مدخول الأسرة و ارتفاع المصاريف الطبية، و الحروب و النزاعات المدنية تلحق أضراراً جسيمة بالتنمية البشرية.

01/ أنواع المخاطر

تعددت المخاطر التي تواجه البشرية و سنحاول إيجازها فيما يلي:

المخاطر الإقتصادية: تتعرض معظم البلدان إلى أزمات مالية و كوارث طبيعية تعود على الأسر بالسلب، فتهدد دخلهم و رفاهيتهم، راجع لعدم إمتلاكهم لأي دخل خاص بهم، أو أصول مالية أو حماية، و أفضل مثال على ذلك الأزمة الإقتصادية لعام 2008 لا يزال معظم الدول الأوروبية تتخبط في ذلك إذ لا تزال نسب البطالة ترتفع في كل من فرنسا (11%)، إيطاليا (12.5%)، إسبانيا و اليونان (28%).....¹⁵

المخاطر الصحية: تفاقم مخاطر الصحة الناجمة عن الفقر من أخطر المشاكل المهددة بأمن الأسرة و المجتمع، و من الأسباب التي تعرض حياة الجميع للمخاطر، و ليس الفقراء فحسب، فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز، تسارع تفشي الملاريا و السل، حمى الديك

و أنفلونزا الخنازير، الإرهاب البيولوجي....).

عدم المساواة: مشكلة عدم المساواة هي من العوامل التي تعوق مسار التنمية البشرية، إذ تنعكس سلبيًا على النمو والحد من الفقر ونوعية المشاركة الاجتماعية والسياسية إذا ما تجاوزت حدًا معينًا، إذ تؤدي بتقلص حجم الإستثمارات في الخدمات الأساسية والسلع العامة، فتكبح تصاعديّة النظام الضريبي.

البيئة والكوارث الطبيعية: يواجه بلدان العالم مشاكل بيئية تتمثل في ندرة المياه، تردي خدمات الصرف الصحي، تدهور الأراضي وتآكل التربة، تلوث الهواء، هجرة أنواع من النباتات والحيوانات وانقراضها... إضافة إلى مخاطر أخرى كالتصحر والتوسع العمراني والتصنيع الكثيف... كل هذه المخاطر تعيق مسار التنمية البشرية المستدامة.¹⁶

إنعدام الأمن الغذائي: تشكل تقلبات أسعار المواد الغذائية وعدم توفرها مصدر قلق عميق خاصة في أوساط الفقراء، فعقب الأزمة المالية لسنة 2008 أصيب 842 مليون شخص بالجوع في عام 2012، رغم الجهود العالمية المبذولة لتخفيف نسبة الفقر إلى أقل من النصف في 2015 (الأهداف الإنمائية للألفية الثالثة 2015).

إنعدام الأمن الجسدي: تتسبب الحروب والنزاعات الناجمة عن العنف المذهبي والإرهاب والصراع بين العصابات حياة الناس إلى خطر وعدم الإستقرار، كما هو الحال في معظم الدول العربية (بلدان الربيع العربي).

والشكل الموالي يوضح لنا الأشخاص الأكثر عرضة للمخاطر ونوع المخاطر ولماذا.

الشكل رقم 01: الأشخاص الأكثر عرضة للمخاطر ونوع المخاطر ولماذا.

من هم المعرضون؟ لأي مخاطر؟ لماذا



المصدر: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2014، بعنوان: «المضي في التقدم بناء المنعى لدرء المخاطر، ص 9.

02/ السياسات و المبادئ الأساسية لدرء المخاطر و بناء المنعة لتفادي المخاطر و التهديدات التي تعيق مسار التنمية البشرية هناك عدة سياسات و إجراءات إقترحت من طرف هيئة الأمم المتحدة في آخر تقرير لها سنة 2004, تمثلت في سياسات و هي الوقاية, التحصين, و الحماية و الجدول التالي يوضح ذلك:¹⁷

الشكل رقم 02: سياسات درء المخاطر و بناء المنعة



المصدر: البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة, تقرير التنمية البشرية 2014, بعنوان: «المضي في التقدم بناء المنعى لدرء المخاطر», ص 26.

من الجدول نلاحظ أن سياسة الوقاية من الصدمات تقي نزاعات الإستقرار الإقتصادي و تخفف من أثر الصدمات البيئية و تحد من تفشي الأمراض.

أما سياسة التحصين فإقتصرت على أهمية التعليم و الصحة للجميع بالإهتمام بالفرد و بناء منعه البشرية, كتعديل الأعراف و القوانين و حماية الحقوق, القضاء على التمييز و تحقيق المساواة بين الجنسين.

أما السياسة الحماية فهي تسعى إلى الوقاية من الصدمات و بناء منعة الأفراد و المجتمع عن طريق مسارين أولا تعزيز إمكانيات و حماية الخيارات على المستوى الوطني بتأمين خدمات شاملة كالتعليم والرعاية و الصحة و المياه والكهرباء للجميع, وكذلك بتأمين الحماية الاجتماعية الشاملة, ثانيا تعزيز نظام الحكم العالمي لتيسير تأمين السلع العامة و الحد من احتمالات وقوع الصدمات كالقوانين الدولية و المواثيق و الإتفاقيات الدولية خصوصا إعلان الألفية الثالثة.

وإنطلاقا من هذه السياسات نستنتج أربعة مبادئ أساسية و توجيهية من أجل تصميم و تنفيذ هذه السياسات و هي كالتالي:¹⁸

مبدأ الالتزام بالجميع: وتعني إتاحة فرص الحياة المتساوية للجميع بتطبيق مبدأ «Kant» الذي يقول بالمساواة بين الجميع في القيم الإنسانية، «الإنصاف والعدالة». مبدأ إعطاء الأولوية للإنسان: هو ليس فقط اعتماد سياسات محورها الإنسان، بل يشمل كذلك تمكينه من التأثير على السياسات المعتمدة وإبداء رأيه والمشاركة في وضع السياسات.

مبدأ الالتزام بالتحرك الجماعي: يعني تحرك الأفراد ضمن الجماعة يؤدي إلى تضافر إمكانياتهم وخياراتهم الفردية لتصدي المخاطر و تعميق مكاسب التنمية و جعلها أكثر إستدامة.

مبدأ التنسيق بين الدول و المؤسسات الإجتماعية: ينص هذا المبدأ على ضرورة تضافر الدولة والمؤسسات الإجتماعية من أجل حماية الأفراد و المجتمعات من مخاطر أسواق يعتقد انها تنظم نفسها بنفسها.

ثالثاً: إسقاط واقع التنمية البشرية على كل من الجزائر و ماليزيا «دراسة مقارنة»
كشفت تجارب التنمية البشرية في مختلف بلدان العالم عن وجود ثلاث فئات من البلدان وهي:

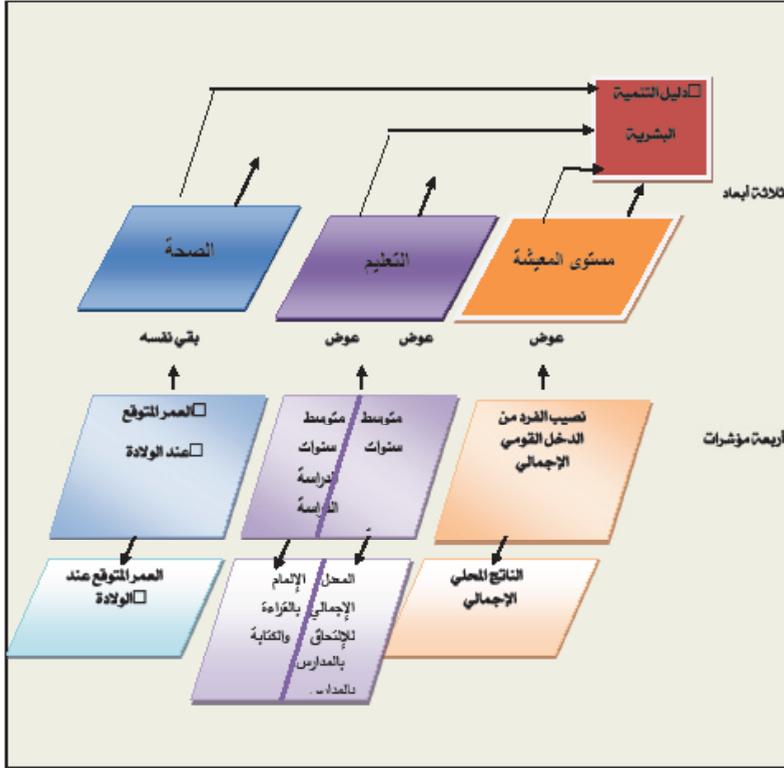
تنمية بشرية متواصلة، وهي البلدان المحافظة على نجاحها في التنمية البشرية. تنمية بشرية متعثرة، وهي البلدان التي إنخفضت فيها سرعة النمو بدرجة جوهرية. تنمية بشرية أضاعت الفرص، وهي البلدان التي أصابت نموها إقتصاديا جيدا، ولكنها لم تستطع ترجمته إلى تنمية بشرية. وتجربة ماليزيا أحسن مثال في التنمسة البشرية التي تثبت خطأ إلحاق ظاهرة التخلف بالعالم الإسلامي، وسنحاول مقارنتها بالجزائر و إلى ماذا يرجع تأخر الجزائر في تحقيق مستويات عالية من التنمية البشرية. لكن في الأول سنحاول معرفة كيف تقاس التطورات التي تسجلها البلدان «مؤشر التنمية البشرية»، وماهي المعايير المعتمدة لإحتساب هذا المؤشر؟.

01/ المعايير المعتمدة في ترتيب الدول على مستوى التنمية البشرية
شهد قياس مستوى التنمية البشرية المعتمد من طرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي عدة تغييرات وتطويرات، حيث تم الإعتماد منذ أول تقرير تم إصداره سنة 1990 على مؤشر التنمية البشرية لكل بلد يأخذ بعين الإعتبار ثلاثة أبعاد أساسية: طول العمر المتوقع (مقاسا بتوقع العمر عند الولادة). المعرفة و تقاس بمعدل إلمام البالغين بالقراءة و الكتابة و معدل مجموع الإلتحاق بالتعليم الإبتدائي والثانوي والعالي.

مستوى المعيشة (مقاسا بالقدرة الشرائية بالإستناد إلى معدل الدخل المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد).¹⁹ إلا أن هذا المؤشر رغم التطور، لم يسلم بدوره من العديد من الإنتقادات المتعلقة على الخصوص بطريقة حسابه و المتغيرات التي تكونه لكن دون المساس

بالأبعاد الثلاثة التي تغطيها ألا وهي الصحة، التعليم ومستوى المعيشة.²⁰ والجديد في دليل التنمية البشرية حسب تقرير التنمية البشرية لعام 2010 هو: استبدال مؤشر الدخل الفردي لقياس مستوى المعيشة المقاس بالنتائج الداخلي الخام على عدد السكان بالدخل الوطني الخام على عدد السكان (يستخدم نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي عوض الناتج المحلي الإجمالي). تعويض المؤشرين المكونين للبعد المتعلق بالمعرفة (التعليم) المتمثلين في معدل الأمية و معدل التمدرس بكل من متوسط سنوات التمدرس ومتوسط سنوات التمدرس المتوقع. بينما مؤشر الصحة المقاس بأمل الحياة عند الولادة بدون تغيير (متوسط العمر المتوقع عند الولادة)، والشكل التالي يوضح ذلك:²¹

الشكل رقم 03: عناصر دليل التنمية البشرية قبل و بعد التعديل



المصدر: تقرير التنمية البشرية 2010، ص 13.

و الملاحظ كذلك في تقرير التنمية البشرية لعام 2010 إدخال مؤشر الفقر المتعدد

الأبعاد لتحديد أنواع مختلفة من الحرمان. والتغيير الهام هو التحول إلى المتوسط الهندسي (الذي يقيس القيمة النموذجية لمجموعة من الأرقام) عوض المتوسط الحسابي، وهكذا يكون دليل التنمية البشرية عبارة عن متوسط هندسي للأبعاد الثلاثة. ولقياس دليل التنمية البشرية يتم تحديد أدنى قيمة و أقصى قيمة على مستوى العالم، بالنسبة لكل معيار من المعايير السابقة على النحو التالي: العمر المتوقع عند الولادة (25 سنة، 85 سنة). الأمية للكبار (0%، 100%). متوسط سنوات الدراسة (15 سنة، صفر سنة). ثم يتم حساب ما يسمى بمستوى الإنجاز لكل معيار كما يلي: وتتراوح قيمة الدليل بين القيمتين الصفر (0) والواحد (1). وعلى ضوء ذلك تم تصنيف الدول تنازليا وفق الدليل المحسوب كما يلي: تنمية بشرية مرتفعة جدا: الدليل أكثر من 0.90 ($IDH > 0.40$). تنمية بشرية مرتفعة: قيمة الدليل محصورة بين ($IDH < 0.90 > = 0.70$). تنمية بشرية متوسطة: قيمة الدليل محصورة بين ($IDH < 0.70 > = 0.50$). تنمية بشرية منخفضة: قيمة الدليل أقل من 0.50 ($IDH < 0.50$). و الآن سنحاول تطبيق هذه الحسابات على واقع التنمية البشرية في كل من الجزائر و ماليزيا كدراسة تحليلية.

02/ واقع التنمية البشرية في كل من ماليزيا و الجزائر (دراسة مقارنة)

لطالما حاولت العديد من الجهات الغربية إلحاق ظاهرة التخلف بالعالم الإسلامي، لكن تجربة ماليزيا في التنمية تثبت خطأ ذلك، فقد استطاعت أن تحقق إنجازات تنموية واضحة أدت إلى تصنيفها ضمن البلدان الصناعية الجديدة في آسيا، إذ تعتبر أول دولة إسلامية تدخل نادي النور الآسيوية، وحسب تقرير التنمية البشرية لعام 2001، صنف الدول المصدرة للتقنية العالمية، واحتلت المرتبة التاسعة من بين 70 دولة، معتمدة في ذلك على مواردها البشرية و مواصلة لمسيرتها التنموية بشروطها الوطنية. هذا وقد استطاعت ماليزيا في أقل من ثلاثين سنة أن تتغير 180 درجة، بعدما كانت دولة غارقة في الجهل و الفقر و المرض لا يعرف أهلها سوى زراعة الأرز، ولا يزيد دخل الفرد الشهري فيها عن 38 دولار وجمالي الدخل القومي للبلاد عن مليارين و 420 مليون دولار عام 1961 أصبح 289 مليار دولار عام 2011 ليصل إلى 313,2 مليار دولار عام 2013. وارتفعت مستويات المعيشة من 460 دولار كدخل سنوي للمواطن إلى نحو 15 ألف دولار عام 2011، بينما الجزائر ورغم تحصلهما على الإستقلال في نفس الفترة إلا أنها لم تحقق مستويات مرتفعة و الجدول التالي يوضح تطور إجمالي الناتج المحلي عبر السنين لكل من الدولتين.²²

الجدول رقم 01: إجمالي الناتج المحلي (القيمة بالدولار الأمريكي)

ماليزيا	الجزائر	البلدان السنوات
44023808215,1766	62045098370,0829	1990
93789473684,2105	54790058957,3718	2000
143533152129,483	103198650297,779	2005
162691922355,145	117026655313,743	2006
193552511883,591	134977867931,582	2007
230988518916,093	171000162581,484	2008
202251384991,501	137211795394,166	2009
247533525517,698	161207304960,455	2010
289548374436,865	199070864637,558	2011
305263811733,187	204331017992,08	2012
313159097400,743	210183410526,104	2013

المصدر: بيانات مقدمة من طرف البنك الدولي على الموقع: www.wordbank.org

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة الناتج المحلي الإجمالي في إرتفاع رغم وجود سنة كانت فيها القيمة منخفضة وهي سنة (2008-2009) راجع لأثر الأزمة الاقتصادية وتأثيرها على كل دول العالم، والجدول الموالي يوضح نسب نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي ومستوى الدخل.

الجدول رقم 02: نسب نمو الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي و مستوى الدخل (%)

السنوات	2010	2011	2012	2013
البلدان				
الجزائر	3,6	2,8	3,3	2,8
ماليزيا	7,4	5,2	5,6	4,7

المصدر: بيانات مقدمة من طرف البنك الدولي على الموقع: www.wordbank.org

لمسنا من خلال الجدول أن ماليزيا تملك رؤية مستقبلية للتنمية و النشاط الاقتصادي من خلال وضع خطط خماسية متتابعة ومتكاملة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بل إستعداد ماليزيا المبكر للدخول في القرن الحالي من خلال التخطيط لماليزيا 2020 و العمل على تنفيذه²⁴، أما الجدول التالي فيوضح تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالأسعار الجارية).

الجدول رقم 03: تطور نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (بالأسعار الجارية)

السنوات	1990	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
البلدان											
الجزائر	2365	1727	3039	3391	3846	4787	3771	4350	5272	5310	5361
ماليزيا	2417	4005	5554	6180	7218	8460	7278	8754	10068	10440	10538

المصدر: 2015World development indicators:structure of output Economy/04/14/2015
على الموقع: <http://wdi.worldbank.org/table/4.2>

وفيما يخص تجربة ماليزيا في التنمية البشرية فإنها تعتبر من أغنى دول العالم بعد الطفرة الاقتصادية المحققة في فترة زمنية وجيزة ويرجع ذلك إلى الإهتمام بالعامل البشري من خلال التعليم والتدريب، والإهتمام بصحته مما يزيد في إنتاجية الفرد و بالتالي الإرتفاع في الإقتصاد القومي، فقد عرف دليل التنمية البشرية الماليزي قفزة نوعية سلاحظها من خلال الجدول الموالي مقارنة بدليل التنمية البشرية في الجزائر رغم كل الجهود المبذولة إلا أن نسبة النمو كانت محتشمة و الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم 04: دليل التنمية البشرية وعناصره في كل من ماليزيا و الجزائر

الأدلة	قيمة دليل التنمية البشرية (HDI)	العمر المتوقع عند الولادة (بالأعوام)	متوسط سنوات الدراسة بالسنوات 2012	العمر المتوقع لسنوات الدراسة بالسنوات 2012	نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي (لمعادل القوة الشرائية بالدولار 2011)	دليل التنمية البشرية 2012	التغير في الترتيب	الرتبة حسب مجموع البلدان
ماليزيا	0,773	75	9,5	12,7	21824	0,770	0	62

أ.بوعزارة أحلام

93	0	0,715	12555	14	7,6	71	0,717	الجزائر
-	-	0,889	40,046	16,3	11,7	80,2	0,890	تنمية بشرية مرتفعة جدا
-	-	0,733	13,231	13,4	8,1	74,5	0,735	تنمية بشرية مرتفعة
-	-	0,612	5,960	11,7	5,5	67,9	0,614	تنمية بشرية متوسطة
-	-	0,490	2,904	9,0	4,2	59,4	0,493	تنمية بشرية منخفضة
-	-	0,700	13,723	12,2	7,7	70,8	0,702	العالم

المصدر: تقرير التنمية البشرية 2014, ص ص 158 , 159.

من خلال الجدول نلاحظ أن ماليزيا تصنف من البلدان ذات تنمية بشرية مرتفعة ($IDH < 0.90 > = 0.70$) مقارنة بالجزائر التي تصنف ضمن البلدان ذات التنمية البشرية المتوسطة ($IDH < 0.70 > = 0.50$) حيث نلمس من الجدول كذلك الفرق الشاسع في قيمة نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي، حيث أن دخل الفرد الماليزي يقارب ضعف دخل الفرد الجزائري هذا ما يؤدي بدوره (ارتفاع الدخل) إلى تحسن في الأحوال البشرية (مستوى معيشي لائق) ما يؤثر بالإيجاب على مستويات التنمية البشرية.

وقد بدأت ماليزيا في تنفيذ إستراتيجية ناجحة لتحقيق التكامل الإجتماعي²⁵، فاستمرت في مجال التعليم التي أولته أهمية بالغة بتأسيس نظام تعليمي قوي يساعدها على تلبية الحاجة من قوة العمل الماهرة والتأكيد على التعليم الأساسي والتقني، والتزامها بمجانبة التعليم الأساسي وتخصيص له جزء يصل إلى 20.4% سنويا من الميزانية العامة²⁶، أما فيما يخص الجزائر فإن الإحصائيات تشير إلى تضاعف مؤشر التعليم بها بتضاعف معدل الالتحاق بالمدارس مقارنة بالأعوام الماضية ووفق تقرير التنمية البشرية لسنة 2014، فإن الجزائر تخصص بنسبة 4.3% من الناتج الداخلي الخام إلى قطاع التربية والتعليم وهذا مقارنة بماليزيا ضعيف جدا (5.1%) ونفس الشيء مقارنة بنسب الإنفاق على الصحة التي ولي الحكومة الماليزية إهتماما بهذا القطاع، و الجدول التالي يبين نسب الإنفاق على التعليم والصحة.

الجدول رقم 05: الإنفاق على التعليم والصحة

الإنفاق على التعليم	الإنفاق على الصحة		
بالنسبة المئوية من الناتج المحلي الإجمالي (2005-2012)	المجموع من الناتج من الموارد الشخصية المحلي الإجمالي (بالنسبة المئوية من مجموع الإنفاق على 2011 الصحة) 2011		
5,1%	41.7%	3,6%	ماليزيا
4,3%	18.2%	3,9 %	الجزائر

المصدر: من إعداد الطالبة إعتمادا على تقرير التنمية البشرية 2014، ص 191.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن النسب المخصصة للإنفاق على الصحة سواء كان من القطاع العام أو القطاع الخاص في ماليزيا يعكس الحالة الصحية للأفراد إذ يرجع تحسن الحالة الصحية للأفراد إلى الإهتمام المتزايد للدولة وزيادة الإنفاق الحكومي لهذا القطاع الحساس مما يؤدي إلى إنخفاض في عدد الوفيات سواء عند الأطفال أو الرضع أو حتى الأفراد.

ووفق التقرير دائما (2014) فإن معدل الإلمم بالقراءة والكتابة عند البالغين الذين يتراوح أعمارهم ما بين 15-25 سنة كمعدل بين الفترة (2005-2012) وصل إلى 98.4% مقارنة بالجزائر الذي بلغ 91.8%، الذي لمسنا فيه إرتفاعا محسوسا، مقارنة بالسنوات الماضية الذي كان يتراوح في ماليزيا إلى 53% سنة 1970، إضافة إلى هذه المؤشرات الثلاثة الأساسية (التعليم، الصحة، الدخل) هناك ثلاثة أدلة جديدة إستعملت من أجل قياس مؤشر التنمية البشرية وهي:²⁷

الأول يقيس عدم المساواة.

الثاني يقيس الفوارق بين الجنسين.

الثالث فيقيس الفقر متعدد الأبعاد.

وهكذا إنتقلت مستويات التنمية البشرية في كل من ماليزيا والجزائر ويمكن توضيح هذا التطور في الجدول التالي:

جدول رقم 06 : إتجاهات دليل التنمية البشرية في الجزائر وماليزيا بالقيم من 1980-2013

السنوات	1980	1990	2000	2005	2008	2010	2011	2012	2013
البلدان									
ماليزيا	0,577	0,641	0,717	0,747	0,760	0,766	0,768	0,770	0,773
الجزائر	0,509	0,576	0,634	0,675	0,695	0,709	0,715	0,715	0,717

المصدر: من إعداد الطالبة إعتمادا على تقرير التنمية البشرية 2014، ص 163

نلاحظ من خلال الجدول إرتفاعا في دليل التنمية البشرية لكل من ماليزيا و الجزائر إلا أنه للإشارة فقط أن ماليزيا عرفت التطور و التقدم و الإزدهار إلا بعدما إعتلى الحكم الدكتور «مهاتير محمد» الذي طبق أفكاره مع بداية الثمانينات بانتهاج سياسة الشفافية و الإستقرار و إستغلال القوى العاملة.... أما الجزائر ورغم التزايد المستمر إستطاعت أن تنتقل إلى مستوى التنمية البشرية المرتفعة، إذ أولت الحكومة الجزائرية إهتماما كبيرا بها، فقد خصصت مبلغ 182 مليار دولار لتحقيق التنمية البشرية ضمن برنامج توطيد النمو الإقتصادي للفترة (2010-2014) ²⁸ أي مايعادل نسبة %45.42 من إجمالي برنامجها للإستثمارات العمومية. ²⁹

من خلال ماسبق نعرض جدول يوضح المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية من خلال الفترة 1980-2013.

الجدول رقم 07: المتوسط السنوي لمعدل نمو دليل التنمية البشرية من خلال الفترة 2013-1980

البلدان	السنوات	1980.1990	1990.2000	2000.2013
ماليزيا		1,05	1,12	0,58
الجزائر		1,25	0,96	0,95

المصدر: من إعداد الطالبة إعتقادا على تقرير التنمية البشرية (2014) ص 191.

يعكس الجدول التحسن الملحوظ لدليل التنمية البشرية خلال الفترات راجع لإهتمام الحكومات خاصة الحكومة الماليزية بمستويات المعيشة و نسبة التمدرس و صحة الأفراد، وفي الجزائر ورغم الجهود المبذولة إلا أننا نلمس تحسن في مستويات التنمية البشرية و أدلتها يقابلها إخفاقات تنموية خاصة في مجال حصة الفرد من الناتج المحلي الإجمالي و نسب إنخفاض الفقراء خصوصا ونحن بصدد إنتهاء مهلة تحقيق الأهداف الإنمائية بإنتهاء سنة 2015.

خاتمة:

أثبتت تجارب الدول في مجال التنمية أن الإنسان هو محور التنمية، و صانع التنمية وهدفها، به تقوم الحضارات و تزدهر، و بسببه تفشل الأمم و تتقهقر، وهذا ما لمسناه من خلال دراستنا لتجربة ماليزيا في التنمية البشرية بإدراكها أهمية الفرد البشري و توظيف التعليم لإعداده ليستطيع مواجهة التحديات و المخاطر التي تعيقه و إستخلصنا جملة من النتائج نلخصها فيمايلي:

ضرورة الإهتمام بالتعليم و البحث العلمي من أجل رفع معدلات نصيب الفرد من الناتج المحلي، للهرب من مصيدة الفقر.

أهمية دور الدولة في تحقيق التنمية و الدفع بعجلة النمو، وتهيئة مناخ مناسب للنشاط الإقتصادي و الإنبطلاق التنموي.

أهمية تحقيق الموازنة في توزيع الدخل وإستخدامه في التنمية البشرية بالتفكير بعدم المساواة كقضية إقتصادية أساسية قبل أن تكون قضية أخلاقية. أهمية الإستجابة والتكيف مع المتغيرات العالمية من أجل تحقيق نمو عالمي وتنمية عالمية شاملة ومستدامة ومنيعة، تنتجها الطبيعة و يصنعها الإنسان. ضرورة العمل على نوعية الأفراد لدرء المخاطر بإنتهاج أسلوب موسع ومنهجي. كل هذا يتطلب المضي في التنمية و حماية الإنجازات من المخاطر والصدمات وبناء المنعة و تعميق التقدم، وتحديد الفئات الضعيفة وإنصافها، و الحد من عدم المساواة و معالجة القصور الهيكليكله من أجل تحقيق تنمية بشرية مستدامة مدى الحياة، وعبر الأجيال.

الهوامش والمراجع

سعد طه علام، «التنمية والدولة»، دار طيبة للنشر والتوزيع والتجهيزات العلمية، القاهرة، مصر، 2004، ص 10.

سحر عبد الرؤوف سليم، عبير شعبان عبده، «قضايا معاصرة في التنمية الإقتصادية»، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2014، ص 79.

سعد فتح الله، «التنمية المستقلة، المتطلبات والإستراتيجيات والنتائج»، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الأولى، 1996، ص 22.

سحر عبد الرؤوف سليم، عبير شعبان عبده، نفس المرجع السابق، ص 80. نفس المرجع السابق، ص ص: 80-81.

إبراهيم العيسوي، «التنمية في عالم متغير»، دار الشروق، 2001، ص 60.

صليحة مقاوسي، هند جمعوني، «نحو مقاربات نظرية حديثة لدراسة التنمية الإقتصادية»، ورقة مقدمة في الملتقى الوطني حول الإقتصاد الجزائري، قراءات حديثة في التنمية، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، مخبر الدراسات الإقتصادية للصناعة المحلية، جامعة الحاج لخضر، باتنة الجزائرية يومي 12-13 ديسمبر 2009، ص .

محمد عبد العزيز عجمية، محمد علي الليثي، «التنمية الإقتصادية، مفهومها، نظرياتها، سياساتها»، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2000، ص 20.

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، «تقرير التنمية البشرية لعام 1990»، مطابع الأهرام، القاهرة، مصر، ص 20.

10 - إبراهيم مراد الدعمة، «التنمية البشرية (الإنسانية) بين النظرية والواقع، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2009، ص 35.

11 بدون مرجع.

12 - علي عطيه مسعود، «التنمية المستدامة و كيفية تحقيقها»، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة أسيوط، مصر العدد 36، يونيو، 2004، ص 89.

13 تقرير التنمية البشرية 2011، «الإستدامة و الإنصاف مستقبل أفضل للجميع»، صادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ص 1.

- 14 - رعد سامي عبد الرزاق التميمي، "العولمة و التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي"، دار دجلة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 69.
- 15 - بيانات مقدمة من طرف البنك الدولي على الموقع: www.wordbank.org.
- 16 - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية 2014، بعنوان: "المضي في التقدم بناء المنعى لدرء المخاطر، ص 22.
- 17 - نفس المرجع السابق، ص 26.
- 18 - نفس المرجع السابق، ص 27.
- 19 - نصيرة قوريش، "التنمية البشرية في الجزائر و آفاقها في ظل برنامج التنمية 2010-2014"، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية 6.2011 ص 36 على الموقع: www.univ.chlef.dz.
- 20 محمد أمين لزعر، "منهجية تقارير المؤسسات الدولية في تصنيف الدول حسب بعض المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية، بين الواقعية و المبالغة"، مجلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد 116، مارس 2014، ص 15.
- 21 - أنظر كل من تقرير التنمية البشرية 2010 على الموقع: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr> 2010.
- 22 - بيانات مقدمة من طرف البنك الدولي على الموقع: www.wordbank.org.
- 23 - عبد الحافظ الصاوي، "قراءة في تجربة ماليزيا التنموية"، مجلة الوعي الإسلامي، العدد 451، السنة 2003، الكويت على الموقع: <http://islammemo.cc/print.aspx?id=3710>.
- 24 - 2015World development indicators:structure of output Economy/04/14/ على الموقع: <http://wdi.worldbank.org/table/4.2>.
- 25 - إبراهيم أحمد السيد إبراهيم، "التعليم والتنمية البشرية-تجارب عالمية"، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، الطبعة الأولى، 2007، ص 82.
- 26 - عاصم شحادة علي، "تمويل البحث العلمي و أثره على التنمية البشرية ماليزيا نموذجاً"، مجلة المستقبل العربي، على الموقع الإلكتروني: www.caus.org.
- 27 - نصيرة قوريش، مرجع سبق ذكره، ص 35.
- (سلطان)راجع: عاصم شحادة علي، مرجع سبق ذكره.
- 28 - صالح نجية، مخناش فتيحة، "واقع إستراتيجية النمو المحلية في الجزائر(2001-2014) و آفاق النمو الإقتصادي
- مجلة رؤى اقتصادية، العدد الثالث، ديسمبر 2012، على الموقع: www.univ.eloued.dz/oar/image/pdf/c9.pdf.
- 29 هويدي عبد الجليل، يحيى عمو، "السياسات الاقتصادية و تحديات التنمية البشرية بالجزائر في إطار الأهداف الإنمائية للألفية"، مجلة الدراسات و البحوث الاجتماعية، جامعة الوادي، العدد السادس، أبريل 2014، ص 230.

سياسة الاجور ودورها في المحافظة على الموارد البشرية

حالة نظام الاجور لشركة سوناطراك - نشاط المنبع

د.رياض عبد القادر استاذ محاضر قسم ب بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير - جامعة الجزائر3.

الملخص

تعمل مديريةية الموارد البشرية على امداد المنظمة بالموارد البشرية اللازمة والقادرة على العمل بالكم والجودة اللازمة وفي الوقت المناسب ، وتطوير قدراتها بشكل مستمر عن طريق التدريب،وتسيير مساراتها المهنية وصيانتها والمحافظة عليها وضمان وفائها لأطول فترة ممكنة وتحفيزها من اجل تحقيق اهداف المنظمة والفرد على حد سواء،وهنا تحتل سياسة الاجور المكانة المهمة ضمن مهام هذه الوظيفة ، خاصة في ظروف المنافسة على الكفاءات، وكذا احتلال الاجور المادي المكان الاهم في نظر الموارد البشرية مقارنة بالمحفزات المعنوية كالتقدير والاعتراف بالجهد.

ونحاول من خلال هذا المقال الاجابة على مدى قدرة نظام الاجور الجديد بشركة سوناطراك من تحقيق الرضى الوظيفي للأفراد والمحافظة عليهم،بالتطرق لمختلف منطلقاته والمنطق الذى بني عليه.

الكلمات المفتاحية: ادارة الموارد البشرية، التحفيز، سياسة الاجور، الولاء التنظيمي، سوناطراك.

Résumé

La mission principale de la direction des ressources humaines est de doter l'organisation par les ressources humaines nécessaire et capable de travailler, en quantité et qualité nécessaires et en temps opportun, et le développement de leurs capacités d'une manière continue à travers la formation et l'entretien de leurs capacités, elle doit les maintenir et s'assurer qu'ils répondent aussi longtemps que possible aux objectifs de l'organisation, et les encourager à atteindre les objectifs de l'organisation et de l'individu en même temps

Dans ce cadre et dans un environnement compétitif, la politique salariale occupe

une position importante dans les fonctions de la DRH, car elle permet de motiver et .fidéliser les compétences

Nous essayons à travers cet article de répondre a une problématique sur la capacité du nouveau système de rémunération de l'entreprise Sonatrach , a atteindre la *Mots clés* : ressources humaines, .satisfaction des individus et à les maintenir .Motivation, politique salariale, salaire ,fidélisation des salariées, Sonatrach

تمهيد

تعتبر المحافظة على الموارد البشرية بالمنظمة وخاصة الكفاءة منها، أهم تحدي تواجهه إدارة الموارد البشرية بعد النجاح في الحصول عليها واجتذابها من سوق العمل وادماجها بالمنظمة، ومن ثم توجيهها لأداء عملها بشكل ملائم وجيد ، ويزداد ثقل هذا التحدي اذا ما تم الاستثمار في هذه الموارد عن طريق التدريب والتطوير والتمكين، خاصة في ظل ظروف المنافسة التي تعرفها هذه المنظمات، والتي إنتقلت من سوق السلع والخدمات إلى المنافسة على الكفاءات البشرية، القدرة على إعطاء الميزة التنافسية المستدامة. مع العلم انه من شروط جودة الميزة التنافسية اكتساب المنظمة لموارد بشرية كفوة وناصرة وصعبة التقليد .

إن أهم العوامل التي تساهم في المحافظة على الموارد البشرية والكفاءات هو التكفل بالجانب التحفيزي لها، وذلك ما تعرضت له نظريات التسيير بمختلف توجهاتها بدءا بالمدرس الكلاسيكية التي اعتبرت الأجر الحافز المادي الوحيد للأفراد، ثم أضيف له الجانب غير المادي بقدم مدرسة العلاقات الإنسانية التي اعتنت بالجانب النفسي للأفراد (التون مايو) من خلال التعديلات المدخلة على ظروف العمل المادية - كالإضاءة وأوقات الراحة - في ما يعرف بتجارب هاورثون ، كما توصل لاكتشاف الأثر النفسي الذي يمارسه الافراد على بعضهم البعض ودوره في تعبئة هذه الموارد بالمنظمة ،وكيفية تعاملهم مع الادارة ومواجهتهم لها، ثم جاءت نظريات الحوافز لتدقق في حاجيات الافراد وكيفية الاستجابة لها ، بدءا بسلم الحاجيات ل «ابراهيم ماسلو»² ، إلى نظرية (Existence, Relatedness, Growth ERG) ل Alderfer³ في سنة 1969 والتي تتوافق مع فكرة ان الحاجة هي الدافعة للأفراد للعمل ، و صاغها في ثلاثة حاجيات، الأولى التواجد وهي حاجيات أساسية و اولية ،ثم العلاقات و الاجتماعية ثم حاجيات النمو والتطور دون الحاجة إلى هرمية وتسلسل هاته الحاجيات ،كما وردت في نفس التوجه نظرية Maclelland سنة 1961 الذي أكد فيها ان الحاجيات أساس لتحفيز الأفراد للعمل ، وقسمها بدوره إلى ثلاث مستويات : الأولى الحاجة إلى الانتماء ،ثم الثقة بالنفس ورفع التحدي ، ثم الحاجة إلى التأثير على الآخرين، ومنه دعوة المسيرين إلى معرفة حاجيات الأفراد وتوجيهها وتعبئتها نحو أهداف المنظمة. وفي ذات السياق ظهرت نظريات تؤكد على

جوهر العمل وجعله أكثر إثارة وتحفيزا للأفراد ، مما يسمح لهم بتطوير كفاءتهم عن طريق تنويع محتويات العمل وتحسين ظروفه، على غرار نظرية العاملين لـ «Herzberg» في سنة ١٩٥٩ ، و النظريات التي تؤكد على اعتبار العدالة التنظيمية حافزا مهما للموارد البشرية لأداء أعمالهم، الى جانب المساواة والتوازن بين ما يقدمه الفرد وما يتحصل عليه من تحفيز واحترام وتقدير وأجر ، ومن بين روادها: Adams سنة 1963 و Greenberg سنة 1987 و Moag و Bies سنة 1986.

لقد أولت ادبيات الفكر التسييري أهمية لدور أنظمة الحوافز و الاجور في تحسين ظروف العمل ورفع انتاجية المنظمة ، ورافق ذلك الاهتمام المتزايد للمنظمات بإعطاء هذا البعد المكانة الملائمة خاصة ضمن الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية، التي تركز على المحافظة على الموارد البشرية وضمان ولائها في ظل بيئة تتسم بالمنافسة على الموارد والكفاءات.

في هذا الموضوع نتطرق الى تجربة سوناطراك كمؤسسة جزائرية تسعى الى تطوير اداء ادارة الموارد البشرية وتفعيل دورها من خلال تطبيق سياسات جديدة للموارد البشرية ، اهمها سياسة الاجور الجديدة، وسنحاول في هذا المقال الاجابة على السؤال التالي : هل سياسة الاجور وحدها كفيلة بالمحافظة على الموارد البشرية بالشركة محل الدراسة في ظل التحديات التي تعرفها ؟

أولاً. سياسة التعويضات والأجور في شركة سوناطراك لمواجهة التحديات :

تملك سوناطراك ميزة تنافسية - بطبيعة المنتج الذي تسوقه - و تسعى للمحافظة عليها ، ولكنها في ظل عدم استقرار الأسعار في السوق العالمي تواجه تحدي تخفيض التكاليف ،اما التحدي الاخر فهو ضمان اطول مدة لاستغلال الثروة - المخزون من الغاز والبتترول - ، والمحافظة على البيئة عن طريق زيادة جودة المنتج وتحسين ظروف وشروط الاستكشاف والاستخراج ، ومع اصدار قانون المحروقات رقم 05-07 المعدل والمتمم بالامر 06-10 والمصادق عليه بالقانون 06-18 في نوفمبر 2006، تم فتح المجال للشركات الراغبة في الاستثمار بالجزائر في مجال البحث والاستكشاف والاستغلال ونقل وتوزيع المحروقات - وهو المجال الذي ظل حكرا لشركة سوناطراك لعدة سنوات - ، ومنه زاد الطلب على الموارد البشرية المتخصصة في القطاع ،وخوما ادى الى بروز ظاهرة تسرب اليد العاملة المؤهلة و المتخصصة في المهن الاساسية، واصبحت مديرية الموارد البشرية مطالبة بتعيين سياساتها في التوظيف والتدريب وتسيير المسارات المهنية، والاجور ،لمواجهة تحدي التسرب الوظيفي المتزايد للكفاءات ،التي هي في الاساس مصدر لخلق القيمة المضافة .

لمواكبة هذه المستجدات تبنت إدارة الموارد البشرية لسوناطراك استراتيجية جديدة في مطلع سنة 2008، تهدف الى تدارك العجز من خلال سياسة التوظيف لتجديد مخزونها من الموارد

البشرية ، و اعادة النظر في سياسة الأجور لكبح هذا التسرب ، وفق مبدأ « تعويض المساهمات الفردية والجماعية » ، كما يعبر نظام الاجور الجديد عن إرادة الشركة تجاه تعويض ومكافأة الجهود المبذولة من قبل الافراد ، لتحقيق العدالة التنظيمية بين مختلف المستويات التنظيمية ، ويبين دور الوظائف ومساهماتها في خلق القيمة المضافة .

ان لسياسة الاجور اثر مباشر على تحفيز و إنتاجية الموارد البشرية ، وهي أداة جذب للموظفين، وان كان الاجر لا يشكل الدافع الوحيد للعمل والمثابرة ، فمن الممكن ان يتحول الى مصدر لعدم الرضى في حالة عدم الاعتناء به ، ويصبح تحديد مكونات الاجر وكيفية دفعه يشكل نقطة حساسة في سياسة ادارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ، كما يعتبر تسيير الاجور نظاما للقيادة ، بمتغيرات متداخلة ومعقدة تأخذ بعين الاعتبار مستوى الافراد وأدائهم، وقيمتهم السوقية مقارنة بالمنافسين ، وفي تصميمها لنظام الاجور تقوم المنظمات بتحقيق التوازن بين ثلاثة معايير :

- التوازن المالي للمنظمة

- التنافسية في سوق العمل

- العدالة التنظيمية الداخلية

ثانيا. نظام الأجور الجديد المعتمد ب سوناطراك :

يهدف نظام الأجور الجديد للشركة و المعتمد منذ بداية 2008 ، إلى مساعدتها في تحقيق إستراتيجيتها وتحسين نتائجها والتميز المستمر، عن طريق تطوير الأداء الفردي والجماعي، والتركيز على درجة المسؤولية الوظيفية والجهد المقدم من قبل الأفراد ، وتعويض هذا الجهد في ظل تحقيق العدالة والشفافية ، وحسب المدير المكلف بنظام الاجور في الشركة، فان النظام حددت له اهداف كبرى اهمها:

- تطوير وتحسين النتائج المحققة في كافة المستويات والمجالات.

- الاتجاه نحو زيادة الحرفية في عمل المؤسسة والأفراد.

- الشفافية وتطوير المسارات المهنية للأفراد والتطور داخل الوظيفة.

و يقوم هذا النظام على جملة من المبادئ :

- العدالة من خلال مكافأة أداء الفرد.

- الاعتراف بالجهودات الفردية و الأداء الجيد.

- النجاعة من خلال الأبعاد المختلفة :

- التغيير المستمر لعصرنة أنظمة التشغيل.

- النجاعة لزيادة الميزة التنافسية

- اندماج و انخراط جميع الافراد في توجهات الشركة

الموثوقية والأمن .

ومن خلال هذه المبادئ تسعى الشركة إلى تحقيق الاهداف التالية :

- الاعتراف المالي (الأجري) بالجهد المبذول للأفراد.

- الشعور بالعدالة.

- نظام تقييم الأداء أكثر موضوعية.

- أجر متغير حسب نتائج الأداء المقدم.

- مسارات مهنية واضحة.

ولتحقيق ذلك تتبع الشركة جملة من إجراءات للوصول الى تطبيق هذا النظام بشكل مناسب :

- إجراءات تصنيف الوظائف والعمال.

- تحديد هيكل الأجور.

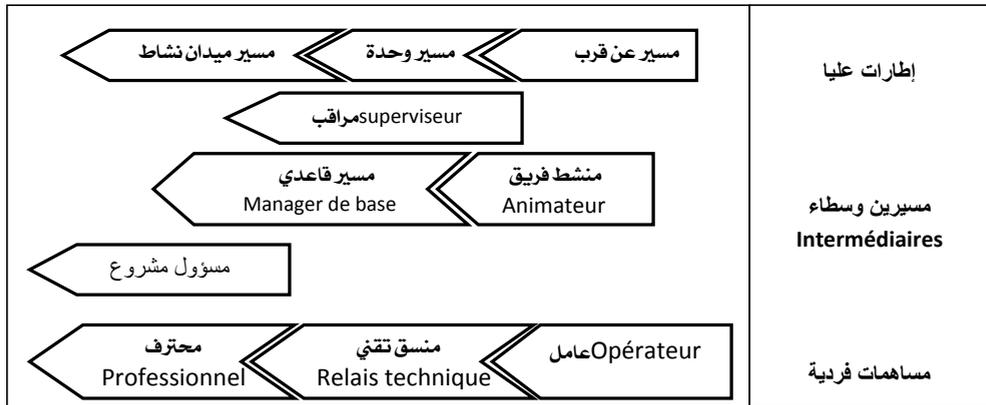
- تصميم وتنفيذ نظام تسيير النجاعة.

- توضيح قواعد التسيير.

وضع حدود الأجور Bandes des salaires

تتم عملية تصنيف العمال حسب الادوار ودرجة المساهمة فيها ، ويعبر الدور (Rôle) عن تجميع للوظائف المتشابهة من حيث المسؤولية والتي لها نفس المساهمة ، وقد شكلت من الوظائف والفروع المهنية ، كما ان الدور مستقل عن مستوى المعرفة العلمية والتقنية الخاصة بكل مهنة ، أي لا يعكس بالضرورة مستوى الشهادة التي يحملها العامل. ويصنف نظام الأجور العمال الى 10 عشرة ادوار وهي عبارة عن :

الشكل 1: توزيع الادوار حسب النظام الجديد للأجور بسوناطراك



المصدر : النظام الجديد للأجور بشركة سوناطراك.

الدور العملي Opérateur: ينفذ المهام البسيطة، المتكررة والقابلة للقياس، باحترام إجراءات تنفيذ هذه المهام والحرص على مطابقتها للمعايير المعمول بها.

دور المنسق التقني Relais technique: يقوم بأداء أعمال معقدة، تتطلب التحكم في التقنية والمعرفة العلمية النظرية والتطبيقية، وله قدر من الاستقلالية، والمبادأة في تنفيذ المهام الموكلة إليه.

دور المحترف Professionnel: يقوم بالدراسات، أو تقديم خدمات تتطلب مستوى عال من التحليل والتلخيص في مجال عمله، ويعمل على رصد التطورات التكنولوجية في تخصصه، و ضمان تقاسم المعرفة مع أعضاء الفريق الذي ينتمي إليه.

دور منشط الفريق Animateur d'équipe: يضمن المستوى الأول من التأطير وتسيير فريق العمل المشكل من مجموعة العمال (Opérateurs) أو المنسقين التقنيين (Relais technique)، وهو الضامن لاحترام إجراءات العمل.

دورالمسير القاعدي Manager de base: يوظف فرق من العمال بمساعدة منشطي الفرق، أو فرق من المنسقين التقنيين أو الحرفيين. يسهر على ترشيد استعمال الوسائل والموارد الموضوعة تحت تصرفه، ويقترح تحسينات لطرق أداء الأعمال.

6 دور مسؤول المشروع Responsable de projet: يسير مشروع بأهداف واضحة، ويقوم بتحديد الموارد اللازمة لتسيير المشروع، والسهر على نجاحه والتزامه بأجاله.

7 دور المراقب Superviseur: هو بمثابة المنسق بين الشركة والعملاء الخارجين أو الداخليين، ويعمل على احترام الاجال والجودة في الاداء.

اما أدوار الإدارة العليا فتكمن في :

8 دور المسير عن قرب: ينظم، ينشط، ينسق بين عدة فرق مع ترتيب الوسائل والموارد الموضوعة تحت تصرفه.

9 دور مسير الوحدة: ينقل توجهات الإدارة الى الفرق التابعة له على شكل خطط عمل، كما يقوم بتقييم نسبة التقدم في تحقيق الاهداف، ويتدخل لمعالجة الاختلالات بطريقة سريعة.

10 دور مسير ميدان نشاط: يكون تحت السلطة المباشرة لعضو من الهيئة التنفيذية للشركة، ويساهم في رسم إستراتيجية المؤسسة في مجال عمله وينقلها للوحدات التي يشرف عليها.

وبناء على كل دور، حدد نظام الاجور(04) أربع محاور للمساهمة في نجاح الشركة في المرحلة الحالية وهي:

1 التغيير: فهي تريد تحديث مختلف أنظمتها للعمل بطريقة جيدة.

2 النجاعة: الشركة تريد أن تكون تنافسية في سوق البترول والغاز.

3 الأمن والسلامة /fiabilité/sécurité: تسعى المؤسسة إلى احترام المعايير والمطابقة فيما يخص السلامة والصحة واحترام البيئة.

4 المشاركة: تريد الشركة مشاركة كل أفرادها في إدامة حياة المؤسسة ونجاحها. ولتحقيق هذه الأهداف يتم تصنيف الافراد حسب الادوار العشر السابقة، بالنظر الى مستوى مساهمتهم في تحقيق المحاور السابقة، ودرجة التحكم فيه، انطلاقا من المستوى الأدنى، حيث يكون العامل في مرحلة التعلم يحاول التعرف على المهام الموكلة إليه في هذا الدور، ثم ينتقل إلى مستوى التطبيق لتنفيذ ما تعلمه، ثم تأتي مرحلة التحكم في الدور، تليها مرحلة المطور لدوره ثم المرحلة الأخير، أين يصبح مرجعا لبقية الأفراد الذين هم في نفس الدور، وبعد ذلك ينتقل إلى دور آخر أين يصبح فيه مبتدءا من جديد.

وعلى هذا الاساس يصبح لكل عامل : دور محدد Role + مستوى مساهمة NC + درجة تحكم DM، ثم يتم تقييمه بصفة سنوية حسب أهداف المساهمة المحددة مسبقا. ويرتكز النظام على نوعين من الأهداف:

1 الأهداف المرتبطة بالنتائج وهي قابلة للقياس، ومستخلصة من المخططات السنوية للمؤسسة وتعكس حجم الإنتاج والمبيعات والاكتشافات والإنجازات.

2 وأهداف مرتبطة بمساهمة الفرد، في محاور النجاعة، التغيير، السلامة والموثوقية(التي تحدثنا عنها فيما سبق).

فتحقيق النوع الأول من الأهداف يؤدي إلى حصول الفرد على مكافأة متغيرة (Partie variable du salaire). أما تحقيق الثانية فهو يؤدي إلى انتقال الفرد من مستوى مساهمة إلى آخر، أو حتى من دور إلى آخر، وهو ما ينجر عنه تغيير في الأجر القاعدي.

مرجع	يعطو	يتحكم	ينفذ	مبتدأ (متعلم)
	عامل Operateur			1
	Relais technique منسمة تقنى			2
	مهنى محترف Professionnel			3
	مسؤول مشروع Responsable de projets			4
	منشط فريق Animateur d'équipe			5
	مسير قاعدى Manager de base			6
	مراقب Superviseur			7
	مسير مباشر ميدانى Manager de proximité			8
	مسير وحدة Manager d'unité			9
	مسير ميدان نشاط Manager d'un domaine d'activité			10

الشكل 2 : تدرج الفرد في الادوار

المصدر: النظام الجديد للاجور بشركة سونطراثل

يوضح هذا الشكل تطور كل دور في مستوى المساهمة في محاور نجاح الشركة، وداخل كل مستوى يوجد ٠٣ درجات من التحكم وهي: -أقل تحكما وبصفة استثنائية Maitrise minime et occasionnelle M.O، تحكم سطحي ولكن مستم Maitrise partielle et fréquente P.F، تحكم كلي ودائم Maitrise total et permanente T.P.

و لتوضيح ما سبق ندرج هذا المثال: عن بطاقة وصفية لوضعية عامل محترف :

الأقدمية في سوناطراك:		الأقدمية في المهنة		الأقدمية في المنصب:	
محترف Professionnel					
وضعية العامل في الدور:			مستوى المساهمة		
مستوى المساهمة	مستوى المساهمة	متعلم	منفذ	متحكم	مطور
محاور المساهمة					
النجاحة			أقل تحكما وبصفة استثنائية MO		
الموثوقية والامن			تحكم سطحي ولكن مستمر PF		
المشاركة		تحكم كلي ودائم TP			
التغيير		تحكم كلي ودائم TP			

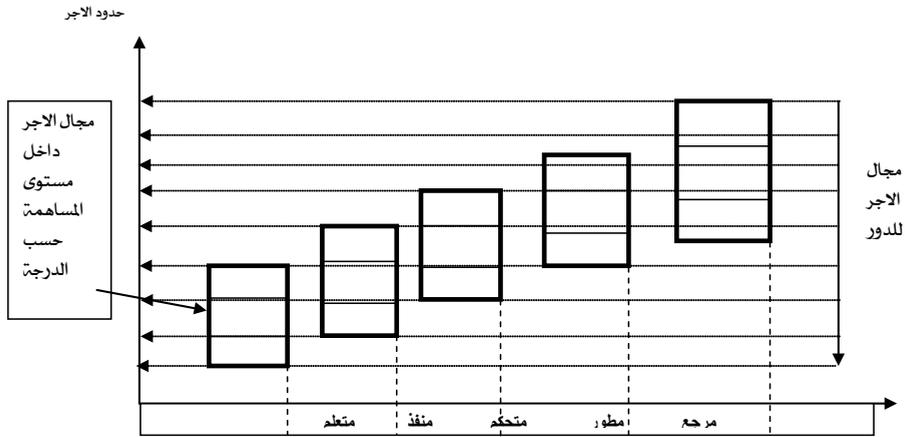
نتيجة التصنيف: مستوى المساهمة : منفذ

لقد خلص تصنيف العامل المحترف موضوع المثال اعلاه الى مستوى - المحترف المنفذ، بناء على الجهود في تحقيق اهداف المساهمة التالية:

- في محور النجاحة، تقييم مساهمة هذا الفرد في الدرجة الأولى من تطبيق ما تعلمه (معارف نظرية وتطبيقية) وهو في حاجة إلى رفع هذه الدرجة إلى مستوى أعلى (TP أو PF) مما يستدعي منه بذل جهد اضافي للتحكم اكثر فيها.
- اما في محور الموثوقية و الامن، فهذا العامل لديه تحكم سطحي لكنه مستمر، مع نتائج اداء مقبولة، وبامكانه أن يبذل جهد إضافي للتحكم في هذه الدرجة للأعلى (TP).

ونظرا لتكم هذا العامل بصفة جيدة في محوري المشاركة والتغيير، يمكنه الانتقال من مستوى المبتدأ المتعلم المستوى الاعلى أي المنفذ

الشكل 3: مجال الاجر حسب الدور ودرجة المساهمة



المصدر : النظام الجديد للاجور بشركة سونا طراك .

بعد تصنيف العمال حسب الادور والمساهمة ياتي الانتقال الى ربطها بمستويات الاجور، وهذه الاخيرة يعبر عنها بما يسمى (مجالات الاجور) ويمكن من خلالها الانتقال من مجال الى مجال اعلى وافضل حسب المساهمة والتحكم.

ثالثا. شروط نجاح نظام الاجور الجديد :

تطبيق النظام الجديد للأجور (مساهمة=مكافأة) أي المكافأة على قدر المساهمة، يتطلب المرور إلى خطوات متكاملة تمس بالدرجة الأولى تحديد درجة المساهمة لكل فرد من خلال نظام تسير النجاعة (Système de management de la performance)، الذي يسمح بـ:

- 1- ترجمة إستراتيجية المؤسسة إلى أهداف ونتائج واجبة التحقيق من قبل كل المستويات التنظيمية، وترتيب أولويات الشركة والتوجه بطريقة منهجية لتحقيقها، مما يسمح بتحسين واقعية مخططات تنمية الشركة.
- 2 - تحقيق غايات الشركة في النجاح، عن طريق رفع حجم الإنتاج ونقل وتسويق المحروقات، مع رفع قدرات البحث والاستكشاف، إضافة إلى تخفيض التكاليف وحماية البيئة وتطوير المعلومات للتسيير الجيد .

3 - خلق مناخ تنافسي بين العاملين يؤدي إلى تحفيزهم على رفع الأداء، إضافة إلى متابعة الأداء بصفة فردية وضمن إشراف أكبر عدد من الأفراد في مشاريع الشركة.

4 - نجاح نظام الأجور، أي تبرير الأجر مقابل الجهد، ومنه تحفيز الأفراد على تحسين أدائهم بصيغة مستمرة.

ان تميز نظام الاجور بصفة المرونة ، يمكن العامل من الحصول على مكافأة أعلى كمقابل للجهود المبذولة، ويفتح امامه افاقا للتطور في مساره المهني، من جهة اخرى يسمح للشركة بتحقيق اهدافها ، الا انه يتطلب المتابعة القريبة والمستمرة لاداء العمال ، والشفافية في التقييم واعلان نتائجه ،والجراة في مكافأة المتميزين من العمال. وهو ما يدفع الى تغيير طرق التسيير والتفكير. والانخراط في منطوق جديد ، يكون فيه الأجر محصلة للأداء ، لأن هذا النظام لا يهدف إلى تغيير كمية الأجر أو سلم الأجور بقدر ما يهدف الى تغيير سلوكيات الأفراد وثقافة التسيير لدى الشركة.

رابعا. قراءة في بعض مؤشرات التسرب الوظيفي بالشركة:

جاء النظام الجديد للاجور لشركة سوناطراك ليستجيب للتطورات التي عرفها محيط عملها، خاصة بعد اعتماد قانون المحروقات الجديد سنة 2006 ، وتزايد المنافسة التي تمارسها الشركات الاجنبية العاملة في القطاع بالجزائر على الموارد البشرية الكفأة العاملة في المهن الاساسية بسوناطراك ، كما جاء هذا النظام ليتجاوز الانسداد الذي عرفه النظام القديم للأجور المبني على سلم اجور ثابت ، تتم فيه ترقية العامل من درجة الى اخرى كل ٦ ستة سنوات في المتوسط ، مع توفر شرط تخفيض عدد الغيابات عن العمل ، اضافة الى قيد شغور المنصب التنظيمي ، فالترقية للمنصب الاعلى لا تعكس بالضرورة، كفاءة او مردودية المورد البشري.

ولتقييم مدى فعالية النظام الجديد للاجور في ضمان ولاء الموارد البشرية ، و اجابة على السؤال المطروح في هذا المقال ، نعرض بعض المعطيات الدالة على التسرب الوظيفي واستمراره في نفس الفترة الذي تزامنت مع تطبيق النظام الجديد للاجور ، وتتعلق هذه المعطيات بنشاط المنبع 1 وهو من اهم الأنشطة الموجودة بالشركة ، كونه يضم ٤٠٪ من العمال ، ويشكل النواة الصلبة والاساسية لخلق الثروة بالمؤسسة (البحث والاستكشاف والاستخراج و استغلال و إنتاج البترول والغاز .

أ. تطور عدد العمال الخارجين الشركة:

الجدول رقم 01: تطور عدد الخارجين من الشركة في نشاط المنبع حسب طبيعة الخروج بين 2011-2014

الاستقالة	نسبة التقاعد المسبق من مج المتقاعدين	التقاعد المسبق	التقاعد القانوني	مجموع المتقاعدين	مجموع الخارجين	السنوات
44	32,73%	182	374	556	844	2011
19	26,93%	157	426	583	768	2012
33	46,09%	412	482	894	1120	2013
33	56,31%	589	457	1046	1280	2014

المصدر: حصيلة النشاط السنوية للموارد البشرية لنشاط المنبع للسنوات المذكورة.

فمن خلال الجدول اعلاه نلاحظ تزايد عدد الخارجين من الشركة لعدة اسباب ،ولعل ابرزها التقاعد الذي يعتبر حقا للعمال بعد سنوات الخدمة (32 سنة عمل فعلي والاشترك في الضمان الاجتماعي ، او العمر 60 سنة مع الاشتراك الادنى 15 سنة) ، ولكن الملفت للانتباه النسبة المتزايدة للتقاعد المسبق والتي تطورت من 32% من عدد المتقاعدين سنة 2011 ، لتصل الى 56% سنة 2014، اي تضاعف العدد بمرتين ونصف ،وهي وضعية تنذر بعدم استقرار الموارد البشرية ونفورها من الشركة رغم التحفيزات التي احدها نظام الاجور ، ويتأكد ذلك بالجدول رقم ٠٢. تزايد الاجر المتوسط السنوي الفرد.

ب. تطور كتلة الاجور السنوية ونصيب الفرد فيها:

الجدول رقم 02: تطور الاجر السنوي المتوسط العامل بنشاط المنبع للفترة 2011 - 2014.

السنوات	كتلة الاجور ب 1000 دج	عدد العمال	الاجر المتوسط ب 1000 دج	نسبة التطور
2011	52634498	18472	2849,42064	
2012	60012153	18820	3188,74352	11,91%
2013	64173468	18088	3547,84763	11,26%
2014	60975549	17555	3473,40068	-2,10%

المصدر: حصيلة النشاط السنوية للموارد البشرية لنشاط المنبع للسنوات المذكورة.

نلاحظ تزايد كتلة الاجور بمعدل سنوي متوسط 10% ،وهو ما يدل على تخصيص مبالغ هامة للأجور ومكافأة

العمال ،إلانه ورغم ذلك لم تتمكن الادارة من كبح ظاهرة التسرب الوظيفي . بالنسبة لسنة 2014 انخفضت كتلة الاجور السنوية ،بما في ذلك الاجر القاعدي الكلي² ، بسبب

تزايد عدد المغادرين من الشركة في اطار التقاعد او الاستقالة ، وهم من ذوي المناصب المهمة و الاساسية للشركة ويتمتعون بأجور عالية.

ت. تطور عدد الخارجين من الشركة في نشاط المنبع حسب المستوى المهني

للاستدلال على ما سبق في الجدول 02 ، نستعرض التركيبة المهنية الخارجين من الشركة بالجدول رقم 03

الجدول رقم 03: تطور عدد الخارجين من الشركة في نشاط المنبع حسب المستوى المهني

السنوات	خروج نهائي	الاطارات	اعوان التحكم	اعوان التنفيذ
2011	844	42%	48%	10%
2012	768	46%	41%	13%
2013	1120	47%	46%	7%
2014	1280	46%	46%	8%

المصدر: حصيلة النشاط السنوية للموارد البشرية لنشاط المنبع للسنوات المذكورة.

يبين الجدول رقم 03 ، ان النسبة الكبيرة من الخارجين من الشركة هم من فئة الاطارات وأعوان التحكم ، وهم الذين تركز عليهم الشركة لخلق الثروة ، و الشاغلين للمهن الاساسية الشركة.

ث. تطور عدد المتقاعدين في نشاط المنبع دون البلوغ سن الستين 60 سنة:

وما زاد من خطر هذه المؤشرات وهو اقبال العمال الاقل من 60 سنة على تقديم ملفات تقاعدهم مثل ما يبين الجدول رقم 04:

الجدول رقم 04: تطور عدد المتقاعدين في نشاط المنبع دون البلوغ سن الستين 60 سنة

السنوات	2010	2011	2012	2013	2014	المجموع
عدد المتقاعدين دون سن 60	466	236	212	421	555	1890
نسبة التطور السنوية		-49,36%	-10,17%	98,58%	31,83%	

المصدر: الحصيلة النشاط السنوية للموارد البشرية لنشاط المنبع للسنة 2014 ، الصادر في ماي 2015، ص12

من بين عدد المتقاعدين البالغ عددهم 1890 عامل، فان 1182 عامل يشتغل في المهن الاساسية والمحورية للشركة، وهم يشكلون 60% من عدد المتقاعدين ، وهو ما يبين تضييع الشركة لكفاءاتها المحورية ، وهم موزعين كمايلي :

- 143 في مجال البحث ،
- 537 في مجال استغلال المخزون،
- 19 في مجال الدراسات والتطوير،
- 08 في مجال متابعة التنفيذ،
- 346 في مجال الصيانة،
- 129 في مجال الامن الصناعي.

خاصة اذا ما علمنا ان عدد المستقيلين والمتزايد عددهم عبر السنوات مثل ما هو موضح في الجدول رقم 01 ينتمي اكثر من 64% منهم بالمهن الاساسية، وهو ما يدل كذلك على عدم قدرة نظام الاجور في المحافظة على الموارد البشرية، أي إصرار العمال على مغادرة الشركة مهما كانت الطريقة (التقاعد او التقاعد المسبق او الاستقالة) وهذا لالتحاق بالشركات المنافسة³، نظرا لقوة الجذب المعتمدة من قبل هذه الشركات على اليد العاملة المؤهلة من خلال إغرائها بالأجر الأعلى وظروف العمل الأحسن.

اضافة لما سبق يمكن ان نضيف عدة أسباب اخرى لتسرب الكفاءات منها :
تخوف العاملين من التغيرات المحتملة للقوانين المنظمة للتقاعد وامكانية إلغاء التقاعد النسبي أو المسبق.

مغادرة العمال على اختلاف فئاتهم المهنية وتخصصاتهم، لالتحاق بالشركات المنافسة العاملة في الجزائر أو بالخارج، خاصة من الذين لديهم أقدمية وخبرة في المهن الأساسية للشركة.

مراجعة الشركة لمكافأة نهاية الخدمة نحو الاعلى، شجع العمال على المغادرة للاستفادة منها ، فاصبح دورها معاكسا لروح النظام الجديد للأجور ، عوض المحافظة على الموارد البشرية، فهي تغري العمال للخروج والحصول على مكافأة قيمة ،وبعد ذلك يلتحقون بالشركات البترولية المنافسة.

عدم تطبيق النظام الجديد ضمن نسق كلي، يتماشى مع باقي سياسات الموارد البشرية الاخرى،كسياسة تسيير المسارات المهنية للأفراد ،ونظام تقييم الاداء ،جعله يفقد قدرا من الاهداف التي جاء من اجلها.

الخلاصة

من خلال تحليل المعطيات التي تم تقديمها في الجداول السابقة، نلاحظ ان النظام الجديد للأجور لم يحقق النتائج المرجوة منه، خاصة في كبح تسرب الكفاءات وذوي الخبرات المتخصصة، نظرا لعدم مصاحبة العملية بتغييرات جوهرية في طرق التفكير و التسيير، إضافة الى عدم تأهيل العمال لتقبل المنطق الجديد في العمل، والمبني على المنافسة في الاداء، من اجل الظفر بالزيادة المستحقة في الاجر، بل اصبح ينظر له على انه زيادة في كمية الاجر فقط، خاصة انه جاء في نفس الفترة التي تم فيها تبني القوانين الاساسية لمختلف قطاعات الوظيفة العمومية، والزيادات المترتبة عنها في الاجور سنة 2008.

ان هذا القصور يدفع إدارة الموارد البشرية لبذل جهد أكبر لتدارك هذه النقائص، وتحليل مسببات التسرب الوظيفي، ومحاولة الوصول الى اجراءات ملموسة تزيد من ولاء العمال، كتوزيع مكافأة نهاية الخدمة على الاجر الشهري للعمال في السنوات العشر الأخيرة، عوض دفعها دفعة واحدة، كما يمكن للشركة اللجوء الى اعطاء العمال امتيازات مادية (كقروض السكن او قروض شراء عقارات)، تسمح للعامل بتحسين مستواه المعيشي، وتجعله يوازن بين البقاء بالشركة او المغادرة للعمل في الشركات المنافسة، كما يستحسن ان تعمل مديرية الموارد البشرية على التناسق بين مختلف سياساتها، والبحث عن التكامل بينها وبين استراتيجية الشركة، بشكل يضمن الانتقال بوظيفة الموارد البشرية من وظيفة ثانوية وتابعة، إلى وظيفة محورية وفعالة، ويتوقف كل ذلك على تحسين نظرة الشركة ومسيرها لوظيفة ادارة الموارد البشرية.

الهوامش

1 Albert David ,La place des chercheurs dans l'innovation managériale ,revue française de gestion 2013/6N235 , p97.

2 قسم «ماسلو» الحاجيات الى: 1 الحاجات الفيزيولوجية.2 الحاجة للامن.3 الحاجة للانتماء.4. الحاجة للاحترام.5. الحاجة لتأكيد الذات

3 Alderfer, C.P. (1969), « An empirical test of a new theory of human needs », Organizational Behavior and Human Performance, vol.4, n°2, p.142-175.

4 McClelland, D.C. (1961), The Achieving Society, Princeton, Van Nostrand.

5. Herzberg, F., Mausner, B. et Snyderman, B.B. (1959), The motivation to work, New York, John Wiley.

6. Adams, J.S. (1963), Toward an understanding of inequity, Journal of Abnormal and Social Psychology, volume 67, n°5, p.422-436.

7. Adams, J.S. (1965), Inequity in social exchange, in Berkowitz L., Advances in Experimental Social Psychology, volume 2, Academic Press, New-York, p.267-299.

8. Greenberg, J. (1987), « A taxonomy of Organizational Justice Theories », Academy of Management Review, vol.12, n°1, p.9-22.

9 .Bies, R.J. et Moag, J.S. (1986), « Interactional justice: communication criteria of fairness », in Negotiation in organizations, Lewicki et al. (dir.), Greenwich, Jai Press, p.43-55.

10; قانون المحروقات رقم 06.18 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006 الجريدة الرسمية العدد 72 ص 12.

11. Jean Marie Peretti, Ressources humaines et gestion des personnes ,Ed :Vuibert,2014,p160.

12. JOUABRI Directeur du Système de rémunération « Système de rémunération pour une gestion moderne des Ressources humaines », Interview Revue Sonatrach , n° 62, Dec 2013.

9 النظام الجديد للاجور بشركة سوناطراك .

النظام الجديد للاجور بشركة سوناطراك .

تضم الشركة اربع أنشطة وهي: المنبع و المصب و النقل و التسويق.

حصيلة النشاط السنوية للموارد البشرية لسنة 2014 ، نشاط المنبع ، الجزائر ماي 2015 ، ص 47.

رياض عبد القادر ، تسيير وتنمية الموارد البشرية ودوره في تحقيق الميزة التنافسية، اطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 3، 2015 .

L'entreprise

Revue scientifique spécialisée dans le domaine des sciences économiques,
sciences commerciales et sciences de gestion

Publiée par

Le Laboratoire de Management du Changement dans l'Entreprise
Algérienne

Université Alger 3

N° 4/2015

Adresse :

Revue de L'entreprise
Le laboratoire de management du changement dans l'entreprise
algérienne
Faculté des sciences économiques, commerciales et de la gestion
2, rue Ouaked- Dely Brahim Alger / Algérie

Site web :

www.univ-alger3.dz/labo/labo_change_managment/index.html

E-mail :

revuentreprise@gmail.com

Droit d'édition réservés à la revue

Dépôt légal :

ISSN : 2335 – 1439

L'Entreprise

Revue périodique scientifique arbitrée spécialisée en sciences économiques, commerciales et sciences de gestion publiée par le laboratoire de management du changement dans l'entreprise algérienne Université Alger 3.

Président d'honneur : Pr. CHERIET Rabah, Recteur de l'Université d'Alger 3.

Directeur de la Publication: Pr. DAOUI Chikh, Directeur de laboratoire.

Rédacteur en chef : Dr. SAIDA Boussaada

Comité de rédaction : -Dr. RIAD Abdelkader

-M. BOUKLACHI Imad

- TOUARI Sihem

- BOUTOUIL Rekia

Membre du comité Scientifique et consultatif

Pr. AKACEM Kada Université Alger 3

Pr. ZAGHDAR Ahmed Université de Médéa

Pr. SAKHRI Omar Université Alger 3

Pr. YERKI Hocine Université de Médéa

Pr. BACHI Ahmed Université Alger 3

Pr. OUKIL Mohamed Saïd Université du Roi Fahd Arabie Saoudite

Pr. KEDDI Abdelmadjid Université Alger 3

Dr. Bourakba Chawki Université du Roi saoud Arabie Saoudite

Pr. HAMADOUCHE Ahmed Université Alger 3

Pr. BOUKHARI Mohamed Univ. de Blida

Pr. Aktham abd-almajed al AMMAN ARAB University sarayreh

Pr. DAOUI Cheikh Université Alger 3

Pr. LEKHLEF Otman Université Alger 3

Pr. Ali Moflih ALZouabi AMMAN ARAB University

Pr. ABDALLAH Ali Université Alger 3

Pr. CHEMAM Abdelouaheb université de constantine

Pr. GHOUL Ferhat Université Alger 3

Pr. TAREK El hadj Université Naplaus Palestine

Pr. BENMOUSSA Kamel Université Alger 3

Pr. HACHMAOUI Mohamed EPSECG

Pr. KHALFI Ali Université Alger 3

Pr. DERRADJI Saïd école supérieure du commerce Algérie

Pr. KESSAB Ali Université Alger 3

Pr. BENBELGHIT Madani Université de Kasdi Merbah Ouargla

Pr. HADID Noufeyle Université Alger 3

Pr. ZAIRI Belkacem Université d'Oran

Pr. ZAID Mourad Université Alger 3

Pr. ABIRAT Mokadem Université de Ammar thelidli Laghouat

Pr. KOUACHE Khaled Université Alger 3

Pr. ATANBOUR Ramiz Université Eldjennane Liban

Pr. KISRA Messaoud Université Alger 3

Pr. BELARBI Abdelhafid Université du Roi Saoud Arabie Saoudite

Pr. HAMDY Rabeh Bacha Université Alger 3

Pr. GHALEB Arifai Université El Ain UAE

Dr. BOUSSAADA Saida Université Alger 3

Dr. KARICH Saliha Université Alger 3

Dr. CHAKABKAB Aïssa Université Alger 3

Dr. MEKADEM Yamina Université Alger 3

Requirements for publication

1. General requirements

- The paper should be written in one of the following languages: Arabic, French or English. An abstract of the paper sent for publication must be enclosed too and written in around 10 lines in the language in which the whole study is written and another abstract should be written in the accepted language other than in which the study is written, and ended with maximum 05 keywords;
- The paper sent for publication must be original, and not submitted for another scientific activity or published elsewhere;
- The number of pages of the paper should not exceed 20 pages measuring (A4) including references, tables and figures;
- The papers sent will not be returned to the authors whether they are approved or not;
- The paper should be carefully prepared and well-documented with scientific sources and should respect the rules of methodology and scientific analysis;
- References should be automatically written at the end of the paper;
- Priority is given in publication to Applied Studies, the journal also welcomes the critical studies dealing with new books and aiming at making them known;
- All studies published in this journal reflect the views of their authors and they do not express the views of the journal or the laboratory;
- Papers are sent electronically at : revueentreprise@gmail.com

2. Technical requirements for writing

- *limitation of the pages*
 - the paper size : 17 cm ×24 cm
 - Margins : Top : 2.0 cm / bottom :1.6 cm / right : 1.6 cm / left : 1.6 cm
- Font type and size : Simplified Arabic (in Arabic)
Times New Roman 12 (in foreign languages)
- References :Simplified Arabic (in Arabic)
Times New Roman 12 (in foreign languages)
- Titles : Bold
- Spaces between lines : 1.15 automatically

Sommaire

L'entreprise et le développement durable entre éthique et astuce marketing <i>M. BELKAID Esma</i>	... 7
Démographie et système algérien de retraite <i>Pr.Hammouda Nacer Edinne - M. MEROUANI Walid</i>	... 21
Les Nouveaux systèmes de paiement et la gouvernance bancaire <i>Pr. KERZABI Abdellatif - M. SENOUCI Kouider</i>	... 39
Impact des facteurs environnementaux sur les pratiques et systèmes comptables <i>M. TATA Imene</i>	... 51

L'entreprise et le développement durable entre éthique et astuce marketing

Esma BELKAID Enseignante, Membre du laboratoire MECAS Management des entreprises et du capital social) - Université Abou Bakr Belkaid essmbe@yahoo.fr

Résumé

L'implication des entreprises dans la démarche du développement durable est impérative. En s'engageant dans cette stratégie, l'entreprise veille à sa propre durabilité mais également à celle du monde qui l'entoure. Elle met en exergue trois défis à relever : celui du bien être social, de la croissance économique et de la préservation de l'environnement. Mais seulement le but premier de toute entreprise reste la maximisation des profits et donc elles se retrouvent souvent entre une tentation de l'utilisation de l'argument du développement durable, même à tort, et une sincérité qui pourra se répercuter sur son chiffre d'affaire. Il est souvent reconnu que les entreprises ne s'intéressent jamais tant à l'éthique que lorsque son absence ou son insuffisance est de nature à contrarier leurs profits tout comme il est reconnu que le marketing est souvent une discipline qui vise à influencer les décisions d'achats des consommateurs et la réputation de l'entreprise auprès de ses parties prenantes.

L'éthique en entreprise vise à prendre en compte sa responsabilité vis à vis de ses employés, de ses clients et de l'environnement. Mais certaines pratiques marketing jouant sur la sensibilité des consommateurs (surtout) à tout ce qui est vert, écoresponsable, équitable,... posent les questionnements suivants : Comment l'attachement au développement durable se traduit il en entreprise ? Et est ce que les entreprises n'utilisent le développement durable que comme stratégie de marketing ?

La présente communication vise à répondre à ces questions et d'autres en s'appuyant sur des exemples d'entreprises ayant servi ou se sont servies de la démarche du développement durable.

Mots clés : Ethique, développement durable, RSE, marketing

الملخص

إشراك المؤسسات في عملية التنمية المستدامة بات أمرا حتميا. من خلال تبني هذه الإستراتيجية، لا تحرص المؤسسة على بقائها فقط ولكن أيضا على ديمومة العالم من

بين إغراء استخدام حجة التنمية المستدامة، حتى ولو كانت واهية، وبين الصدق الذي يمكن أن يؤثر على مبيعاتها. ومن المسلم به في كثير من الأحيان أن المؤسسات لا تهتم أبدا بالأخلاقيات إلا إذا كان غيابها قد يؤثر على أرباحها كما هو مسلم به أن التسويق هو النشاط الذي يعمل على التأثير على قرارات الشراء لدى المستهلكين و على سمعة المؤسسة لدى أصحاب المصلحة فيها.

تبنى الأخلاقيات في المؤسسة يدفعها للأخذ في الاعتبار مسؤوليتها تجاه موظفيها وعملائها والبيئة. ولكن بعض ممارسات التسويق و التي تلعب على حساسية المستهلكين (في الغالب) في ما يخص كل ما هو أخضر، صديق للبيئة وعادل ... يجعلنا نطرح الأسئلة التالية: كيفية الالتزام بالتنمية المستدامة وكيف ينعكس ذلك على عمل المؤسسة؟ هل المؤسسات لا تستخدم التنمية المستدامة إلا كإستراتيجية تسويقية؟

تهدف هذه الورقة إلى الإجابة عن هذه الأسئلة وغيرها من خلال الاعتماد على أمثلة من المؤسسات التي تستخدم أو قد استخدمت نهج التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الاخلاقيات، التنمية المستدامة، المسؤولية الاجتماعية و الاخلاقية، التسويق

Le développement durable consiste à préserver l'avenir des générations futures en conciliant performance économique et respect de l'environnement, des personnes et de l'équité sociale (économies d'énergie, gestion des déchets, sensibilisation du personnel, intégration locale...). Respecter le développement durable passe par des choix difficiles au sein de l'entreprise et laisse des limites assez floues entre se qui doit être fait et ce qui ne le doit pas.

Le traitement des comportements éthiques ou non des entreprises nécessite de cerner la notion d'éthique et celles qui l'entourent et de déterminer le poids du marketing dans une telle démarche.

I. L'éthique en entreprise

L'éthique est de nos jours un sujet incontournable toutes activités confondues. Cependant l'éthique reste une notion difficile à cerner.

I.1 L'éthique en général

Du latin ethica « morale », issu du grec ethikon « habituel », de ethos « coutumes, usages ». Le Robert - Dictionnaire de la sociologie, définit l'éthique comme « *la science de la morale. Cette science s'oriente soit du côté de ses fondements, soit du côté de l'étude de l'ensemble de principes moraux qui régissent les conduites humaines* »²

Tableau 1 Distinction entre éthique et morale

Ethique	Morale
Une disposition individuelle à agir selon les vertus, afin de rechercher la bonne décision dans une situation donnée	Définit des principes ou des lois générales
N'a de sens que dans une situation	N'intègre pas les contraintes de la situation
Admet la discussion, l'argumentation, les paradoxes	Ignore la nuance, elle est binaire

Source : Nillès Jean-Jacques (2003), L'éthique est une compétence professionnelle, Journal du net, http://www.journaldunet.com/management/0404/040432_ethique.shtml

I.2 L'éthique en économie

Le concept d'économie éthique se présente avec pour objet la définition, la promotion et la diffusion dans la vie économique de règles du jeu, de principes et de normes éthiques universellement acceptables susceptibles de favoriser à moyen terme la réconciliation de l'économique, du social, de l'écologique et du culturel et à plus long terme d'assurer leur codétermination dans le processus de mondialisation en cours.³

I.3 L'éthique en entreprise

Pour H. Boyer, l'éthique de gestion parce qu'elle vise le profit de l'entreprise et non la morale de la société, est une question de gestion et non une question d'éthique. Selon lui l'éthique de gestion n'est ni morale, ni philosophique mais avant tout pratique. Elle n'ignore pas plus que les autres membres de la société les principes éthiques de celle-ci.⁴

Aussi, l'éthique dans l'entreprise, au sens large, est la prise en compte d'une responsabilité vis à vis de ses employés, de ses clients et de l'environnement. L'éthique est avant tout un comportement, une ouverture sociale qui doit servir à contrebalancer la recherche de profit à tout prix.

Selon J-Y Naudet, on ne peut pas parler d'éthique de l'entreprise, car c'est un non sens à partir du moment où l'entreprise n'est ni un individu ni une personne. Elle n'est donc pas, en elle-même, sujets d'actes moraux, moins encore d'une éthique. A partir de là « on peut parler de l'éthique en entreprise ou dans l'entreprise. Même s'il faudrait mieux dire l'éthique des hommes, de chaque homme, au sein de l'entreprise. » ce qui poussent à juger plutôt les comportements des dirigeants et des employés que ceux de l'entreprise.⁵

On peut considérer que l'éthique en entreprise est en fait une combinaison de trois dimensions⁶ :

- Une éthique préventive regroupant les notions de sécurité, d'environnement et de santé.
- Une éthique interne centrée sur un respect rigoureux des normes juridiques ainsi que sur l'émergence d'un code interne de déontologie et de la notion d'employabilité.
- Une éthique externe impliquant une plus grande transparence vis à vis de ses partenaires (actionnaires, clients, fournisseurs..).

I.4 La RSE

D'un point de vue managérial, « la RSE constitue les modalités de réponse de l'entreprise aux interpellations sociétales en produisant des stratégies, des dispositifs de management, de conduite de changement et des méthodes de pilotage, de contrôle, d'évaluation et de reddition incorporant de nouvelles conceptions de performances » (Capron, Quairel-Lanoizelée, 2007).⁷

Caroll (1979) qui est un des contributeurs majeurs dans ce domaine, considère que la RSE dans l'entreprise comprend les attentes économiques, légales, éthiques et discrétionnaires que la société a vis-à-vis d'une organisation à un moment donné de l'histoire.

D'ailleurs, Cazal et al.(2011) considèrent que la notion de RSE était formalisée dans la littérature managériale avant même que celle du Développement Durable ne soit investie par les entreprises.

Selon Boidin et al. (2009), « là où l'éthique d'entreprise répondait à un besoin de moraliser les acteurs de l'entreprise, la RSE répond au besoin de moraliser l'entreprise (et en premier rang son activité via son impact social et environnemental) »

I.5 Les niveaux d'obligation morale de l'entreprise

Les niveaux d'obligation morale de l'entreprise peuvent être présentés en quatre niveaux importants :

- Au niveau matériel

Les entreprises devront produire un bilan moral qui nécessite une contribution à l'amélioration des conditions de son environnement (partenariat avec des associations, développement local...) et à la mise en évidence des coûts pour la société de son activité (pollution, restructuration, suppression des emplois...).

- Au niveau de l'emploi

Les citoyens et les employés de l'entreprise attendent une amélioration des conditions de travail et une garantie de formation.

- Au niveau des consommateurs

Les consommateurs cherchent progressivement à être rassurés par le « caractère » de l'entreprise, sa capacité à légitimer moralement ses produits : est-elle intègre, honnête dans ses relations avec ses partenaires sociaux, fournisseurs, employés, etc.

- Au niveau des échanges internationaux

L'exemple le plus frappant reste les délocalisations des entreprises fondées sur des profits économiques au détriment du bien être des habitants du pays d'accueil.

L' exemple le plus frappant reste les délocalisations des entreprises fondées sur des profits économiques au détriment du bien être des habitants du pays d'accueil.

I.6 Quelques visages de l'éthique en entreprise

La recherche d'une légitimation de ses activités pousse l'entreprise à intégrer certains concepts dans son management. Etant responsables des conditions de travail de leurs salariés et de leurs sous-traitants, elles instaurent désormais des codes éthiques, des chartes sociales ou environnementales. Elles vantent aussi des pratiques (à l'exemple de Citigroup ou IKIA) ou des produits écologiques (l'exemple de PUMA ou France Telecom).

Dans ce qui suit certains visages des pratiques éthiques dans les entreprises :

a. Les fonds éthiques (Investissement Socialement Responsable)

« L'investissement socialement responsable (ISR) rassemble toutes les démarches qui consistent à intégrer des critères extra-financiers dans les décisions de placements et la gestion de portefeuilles. » C'est une composante financière du concept de développement durable par laquelle l'investisseur, au lieu de s'intéresser seulement aux critères financiers (rentabilité et risque) prend aussi en considération des critères extra-financiers.

Les fonds éthiques prennent quatre formes essentielles :

- les fonds socialement responsables ou de développement durable : qui intègrent des critères sociaux et environnementaux d'évaluation d'une entreprise cotée croisés avec des critères financiers afin de classer les compagnies les plus performantes d'un point de vue du développement durable,
- les fonds d'exclusion : qui excluent certains secteurs comme l'armement, le jeu, le tabac...
- engagement actionnarial : il s'agit du rôle des actionnaires qui exigent une politique de responsabilité sociale de leur entreprise et n'hésitent pas à user de leur droit de vote en assemblées générales,
- Les produits financiers solidaires et les fonds de partage : il s'agit plutôt d'investissement solidaire que socialement responsable vue la perte financière élevée supportée par les investisseurs pour satisfaire des critères extra-financier.

b. Le commerce équitable

Plusieurs alternatives au commerce international apparaissent pour remédier à la pauvreté et aux inégalités mondiales. Du commerce éthique (qui vise à respecter, dans une approche mondiale, la non-discrimination, rejet du travail forcé, etc), au commerce solidaire (qui vise une solidarité au plan national pour une réinsertion, une redistribution des fonds, une préservation de l'environnement, etc), au commerce alternatif (qui regroupe les alternatives au commerce conventionnel).

La FINE a défini en 2001 le commerce équitable par « *un partenariat commercial, fondé sur le dialogue, la transparence et le respect, dont l'objectif est de parvenir à une plus grande équité dans le commerce mondial. Il contribue au développement durable en offrant de meilleures conditions commerciales et en garantissant les droits des producteurs et des travailleurs marginalisés, tout particulièrement au Sud de la planète. Les organisations du Commerce Équitable (soutenues par les consommateurs) s'engagent activement à soutenir les producteurs, à sensibiliser l'opinion et à mener campagne en faveur de changements dans les règles et pratiques du commerce international conventionnel.* »

En pratique, le commerce équitable se traduit par :

- Des prix définis par les producteurs sur la base des revenus jugés nécessaires pour vivre par les organisations populaires locales et nationales.
- Des commandes qui font l'objet d'un préfinancement important.
- Une collaboration durable et la plus régulière possible entre l'importateur et les producteurs.
- Une priorité aux communautés les plus défavorisées.
- Un refus systématique de l'exploitation du travail, notamment celui des enfants, des femmes et des travailleurs handicapés.

- Des produits de grande qualité ; ceci afin de permettre le développement à long terme du commerce équitable.
- Une production qui respecte au maximum l'environnement (culture biologique, cueillette sauvage, agriculture raisonnée...).
- Une importation des produits la plus directe possible afin d'éviter les intermédiaires coûteux, ce qui permet de mieux rémunérer les artisans et producteurs.
- Un engagement des importateurs à revendre leurs produits à des prix non spéculatifs.

MAX HAVELAAR, une des plus importantes associations du Commerce Équitable tente de promouvoir l'achat de matières premières produites dans des conditions sociales correctes et achetées aux producteurs à un prix leur permettant de sortir durablement de la pauvreté.

c. Le Charity Business

C'est une forme d'engagement dans l'action humanitaire, par le biais d'un partenariat avec une ONG. L'aide se matérialise par un versement d'argent, un don de matériel ou le prêt d'infrastructures.

Les exemples de cette pratique se multiplient, Bulgari propose une bague Save the children; Gucci présente une collection de sacs Tatoon Heart dont 25 % des recettes sont reversées à l'Unicef ; PPR sponsorise le film « Home » de Yann Arthus-Bertrand pour sensibiliser à l'avenir de la planète ; Ecotherm a choisi de s'associer à l'ACF (Action contre la faim) en reversant 20 euros à cette association pour chaque installation de radiateurs ; Volvic (groupe Danone) qui est engagé auprès de l'Unicef chaque litre d'eau acheté entre mars et mai 2012 entraîne un engagement de financer 10 litres d'eau puisés au Sahel ; de même pour les entreprises algériennes qui profitent surtout du ramadhan pour renforcer leur image humanitaire.

D'autres pratiques peuvent être citées, tel que :

- L'audit social externe qui vise à faire évaluer sa politique sociale et environnementale par une agence de notation.
- une hot line pour que les salariés de DUN & BRADSTREET (une société d'informations financières), qui s'ils s'aperçoivent qu'un collègue pioche dans la caisse, peuvent utiliser cette ligne pour le dénoncer. De tels numéros verts sont assez fréquents aux Etats-Unis.
- Un « quotient de réputation » : Charles Fombrun et la société d'études Harris Interactive ont développé qui mesure la réputation de l'entreprise à partir d'entretiens avec des consommateurs (clients ou non). Toutefois, une bonne réputation d'une entreprise n'est pas synonyme de sa santé financière. L'exemple de l'entreprise danoise LEGO dont le chiffre d'affaires a chuté de 25% en 2003 en ayant le QR le plus élevé au Danemark (l'entreprise a une politique sociale irréprochable)

1.7 Le coût du non respect des règles d'éthique

L'entreprise a tout intérêt à adopter un comportement éthique car à défaut elle sera confrontée à des coûts psychologiques, personnels, organisationnels et externes (Laczniak et Murphy, 1993) :

a. Coûts psychologiques : ressentis par la conscience personnelle de celui qui consciemment enfreint une règle d'éthique

b. Coûts personnels : un dirigeant dénoncé publiquement d'avoir enfreint des règles d'éthiques sera pénalisé par l'entreprise, même si celle-ci a exercé des pressions pour qu'il agisse dans ce sens, ce qu'elle ne reconnaîtra évidemment jamais

c. Coûts organisationnels : une entreprise qui a commis un comportement non éthique peut subir de grandes pertes de parts de marché et, en tout état de cause, une perte de crédibilité et de bienveillance à son égard. Comme a été le cas pour Nestlé dans l'affaire du lait en poudre pour bébé vendu dans les pays du Tiers monde ou de Arthur Anderson dans l'affaire Enron

d. Coûts externes : Ce sont les coûts de pollution, les dépenses excessives, les gaspillages, etc., engendrés par des comportements non éthiques et qui doivent souvent être pris en charge par l'État ou par la fiscalité.

II. Le marketing, gestionnaire de la réputation de l'entreprise

Les entreprises, naturellement les plus grandes, sont tellement au cœur de la vie quotidienne qu'elles cherchent à préserver leur réputation. Il s'agit de la réputation dans l'opinion publique, auprès des futurs embauchés, auprès de leurs partenaires clients et fournisseurs, auprès des instances réglementaires nationales et internationales ...

Qui mieux que le marketing pour prendre en main la gestion de la réputation de l'entreprise ? Par définition, il est le garant de l'interface avec l'extérieur simplement parce que l'extérieur c'est d'abord le client.

Les professionnels du marketing sont confrontés à de nombreuses questions éthiques. En effet, leurs décisions peuvent se répercuter sur la sécurité des produits, la véracité de la publicité, l'équité des prix et le juste comportement vis-à-vis des distributeurs. Les problèmes éthiques se posent peut-être même plus fréquemment aux responsables du marketing qu'aux autres managers de l'entreprise, parce que leur rôle est de « chevaucher les frontières » : ils ont affaire à de multiples parties, souvent extérieures à la société, qui sont susceptibles d'avoir des intérêts opposés .

L'analyse des pratiques des entreprises relève beaucoup de dépassements recensés par les associations de consommateurs ou les défenseurs des droits de l'homme :

II.1 Tracking et viol de la vie privée du consommateur

Le tracking consiste au suivi des consommateurs afin de repérer leurs comportements, leurs choix et mêmes leurs avis pour indiquer aux services marketing le bon moment et le bon endroit et la bonne façon de les enrôler.

Ce procédé cherche une maîtrise absolue de l'information sur les achats de chacun au moyen des cartes de crédit, des commandes par Internet ou par téléphone, la connaissance des déplacements effectués grâce aux télépéages sur les autoroutes ou aux retraits d'espèces dans les distributeurs automatiques de billets, voire à l'utilisation du téléphone mobile .

L'utilisation des nouvelles technologies de l'information a fourni aux marketers l'op-

portunité d'améliorer la segmentation des marchés et de cibler le marketing. Cependant, la profession doit faire face à des conflits éthiques car l'utilisation de ces technologies remet en question la vie privée des consommateurs. Plusieurs pratiques, technologies et sources de données utilisées par ces derniers constituent des menaces actuelles ou potentielles pour la vie privée du consommateur.

Dans le même contexte, les pratiques suivantes peuvent être citées :

- Les fausses offres pour voler les coordonnées d'un utilisateur en lui proposant de gagner un iPhone, iPad etc., un objet désirable en tous les cas, et au bout de 20 écrans où on a baladé l'utilisateur, on lui a pris ses coordonnées mais on ne lui offre jamais l'objet en question. Un moyen non déontologique utilisé parfois pour voler les coordonnées d'un utilisateur

- Les transferts de données : ici l'utilisateur achète réellement quelque chose, mais ses données sont exfiltrées à quelqu'un d'autre ou une autre société à son insu. Ceci n'est pas aussi grave que le phishing, puisqu'il ne s'agit pas de vol de données privées, mais cela constitue néanmoins une pratique non déontologique

- La co-régistration est ce système qui permet de demander à un internaute de s'abonner à plusieurs newsletters par exemple à la fois. La déontologie veut que les cases à cocher ne soient pas pré-cochées à l'avance. On a vu cependant bien souvent des cas où l'inverse était vrai, ce qui n'est pas déontologique ;

- Ainsi, grâce à l'efficacité des outils de collecte et de mise en relations du Web, des formats émergent qui sont capables d'exploiter l'énorme quantité de données que les internautes livrent sur leurs blogs, leurs pages personnelles..., souvent sans précautions. Ces formats entendent aussi infiltrer les liens toujours plus nombreux que les internautes tissent avec leurs "cyber-amis".

- Facebook, le réseau social actuellement le plus en vogue de l'Internet, a proposé aux annonceurs l'accès aux "profils" de ses membres et à la multitude de données privées (genre, âge, politiques, religieuses...) qu'ils contiennent. Les internautes auront néanmoins le droit de refuser une telle intrusion. MySpace a aussi lancé son programme de publicités ciblées, qui range les internautes par catégories en fonction de leur profil et des messages qu'ils échangent. Google, le moteur de recherche le plus populaire du Web, utilise déjà son outil de messagerie, Gmail, pour envoyer des publicités ciblées aux internautes.

II.2 Les informations concernant les produits

La politique de produit n'est pas exempte de critiques possibles. Les conditions de qualité annoncée, de sécurité, les informations exactes sur les contenus, sur les dangers éventuels restent des points sensibles dans la communication « éthique » de l'entreprise. La qualité des produits qui ne peut être vérifiée qu'au moment de la livraison, la nature des produits ou leurs effets secondaires non précisés (produits pharmaceutiques ou parapharmaceutiques, régimes alimentaires en tout genre,...)

L'exemple des laits en poudre pour bébés

Les multinationales font l'impossible pour convaincre les nouvelles mamans de préférer leur lait « artificiel » à l'allaitement naturel. Cette stratégie engendre beaucoup de non respect surtout au pays du tiers monde où les risques sanitaires imputables à l'allaitement artificiel sont doubles : il provoque, d'une part, de multiples agressions

microbiennes, virales et parasitaires dues à l'eau souillée, au biberon non désinfecté, à l'absence de moyens de conservation ; il entraîne, d'autre part, une malnutrition massive due à l'excessive dilution du lait en poudre. L'Unicef estime qu'un million et demi d'enfants meurent chaque année des effets directs ou indirects de l'alimentation au biberon. Tout cela aura été évité avec plus de communication et de détails sur l'utilisation du produit.

Le code international de commercialisation de substituts du lait maternel a prévu, entre autres, d'interdire toute publicité, visible ou déguisée, en faveur des poudres de lait, notamment dans les établissements de soins ; de prohiber toute distribution de produits gratuits, même sous forme d'échantillons ; de mentionner systématiquement la supériorité du lait maternel sur toutes les boîtes de lait vendues dans le commerce.

II.3 L'obligation de renouveler ses produits

Les entreprises obligent les consommateurs de part certaines pratiques à renouveler leurs produits :

- Raccourcir artificiellement du cycle de vie des produits et obsolescence accélérée avec lancement de fausses innovations (pour les logiciels et les équipements informatiques)
- Délaisser certains modèles pour les « tuer » par indisponibilité des pièces de rechange,
- guerre des signaux sur les lancements futurs de produits révolutionnaires ou avec des standards différents (électronique, informatique, etc.) pour déstabiliser le marché,

II.4 Fausses promotions et manipulation des prix

En matière de prix et de promotion des ventes: faux rabais pour abuser le client (qui permettent à un vendeur, à partir d'un prix surévalué, de baisser pour arriver, après force palabres, à un prix sur lequel il fait encore une belle marge.), promotions qui n'en sont pas, avantages racoleurs pour manipuler les naïfs, ventes à perte dans la distribution pour mieux ruiner les concurrents les plus faibles, recommandations (obligation ?) de la part de certains pour imposer un prix (fabricants vers détaillants). Nous ne pouvons oublier les ententes qui, à l'insu du consommateur, procurent aux entreprises des situations que la compétition normale devrait interdire.

II.5 Non respect de l'homme et de son bien être

Les consommateurs sont souvent matraquer par une multitude de messages publicitaires : panneaux surdimensionnés, affiches recouvrant tout un immeuble, tunnel publicitaire de 15 minutes à la télévision etc. l'association canadienne Adbusters va jusqu'à parler de « pollution mentale » liée aux impacts négatifs de messages publicitaires inutiles ou malsains (entre 1500 et 3000 messages par personne et par jour) . Ces pratiques sont confortées par des propos des professionnels du domaine :

"keep them simple and stupid and they'll become good consumers" (Bill Bernbach)

« Les consommateurs sont comme des cafards- on les asperge, on les asperge et, au bout

d'un moment, ils sont immunisés. » (David Lubars)

« Nous savions que la publicité ciblait les imbéciles. Je découvre que ça marche aussi auprès des abrutis profonds » (Philippe Geluck)

« Ce que nous vendons à Coca-Cola, c'est du temps de cerveau humain disponible » (Patrick Le Lay)

II.6 Entretenir la frustration (recourir à la peur ou à la crainte) ou jouer sur le sensoriel et les émotions

Le travail de la majorité des publicitaires est de frustrer pour engendrer l'acte d'achat car un individu heureux car un individu heureux étant forcément moins consommateur (à quoi sert d'acheter puisque ce que j'ai actuellement suffit à mon bonheur). La majorité des actions de communication tourne autour de ce concept, très simple : tel ou tel produit (ou service) nous permettra d'être plus heureux, plus comblé dans notre vie et si ce n'est pas le cas la recherche d'un autre est entamée.

Dans le même registre, les marketers utilisent souvent de manière intentionnelle des techniques manipulatrices inappropriées basées sur le recours à la peur, certains parlent même du marketing de la peur (Fear marketing). Prenons l'exemple des cosmétiques, Qu'est ce qu'une crème si ce n'est 95% d'agent de texture, 4,5% de conservateurs et colorants et 0,5% de principes actifs dans le cas d'un produit de bon niveau (ce pourcentage peut varier de 0,05% à 5% en fonction du produit) ?

Dans ce cas, pourquoi un tel produit, aussi simple, dont la formule de base ne change presque pas depuis la nuit des temps peut-il encore se vendre ?

La réponse est simple, il est arrivé au stade ultime, il répond à la peur :

- Peur de vieillir ? Crème anti-ride
- Peur des boutons ? Crème anti-acné
- Peur de la peau qui brille ? Crème anti-reflet
- Peur de la pollution ? Crème anti-pollution
- Peur des pellicules ? Shampoing anti-pelliculaire.
- Protection solaire, anti-transpirant etc.

Plus aucune publicité pour les produits cosmétiques ne joue sur la peur et sur le désir le plus fort : ne pas vieillir.

Le marketing sensoriel regroupe l'ensemble des techniques marketing visant à utiliser un ou plusieurs des cinq sens pour favoriser l'achat d'un produit ou service. Ainsi, certains critiquent la manière de faire des entreprises comme la diffusion d'arômes artificiels de fruits mûrs sur des fruits qui ne le sont pas encore, odeur de cuir sur des produits en ski... L'exemple type de la tromperie est de diffuser une odeur de pain chez un distributeur de pain qui ne le fabrique pas sur place .

II.7 L'utilisation de la mention "Bonne santé"

Le terme « bonne santé » suggère que la consommation d'un produit aura un impact direct et bénéfique sur la santé dans son ensemble. En général, les consommateurs sont motivés par les messages qui apparaissent sur les étiquettes ou par les mes-

sages publicitaires concernant les vertus de certains produits sans vraiment prendre la peine de vérifier ses allégations.

Les marques mettent en avant les bienfaits de leurs produits avant même leur goût. Une célèbre marque de pâtes annonce : « Offrez des raviolis » et précise dans un seul argument « Fraîchement cuisinés, sans conservateurs ». Une autre vante que ses céréales sont « élaborées avec des nutritionnistes » et « à base de recettes simples et sans conservateurs » et signe : « Ce qui fait plaisir à nos enfants doit aussi leur faire du bien » .

L'exemple d'Actimel (yaourt à boire) dont l'argument de vente est fondé sur l'amélioration de la santé et des défenses naturelles de l'organisme. Le spot publicitaire réalisé, laissant penser que ce produit aurait des vertus immunitaires contre les bactéries, a été retiré suite à l'action d'une association de consommateurs. Dans le spot retiré par le groupe Danone, un enfant fait tomber son gâteau dans un bac à sable avant de le porter à sa bouche, et sa mère lui explique qu'il ne risque rien, puisqu'il boit de l'Actimel. Pour les associations de consommateurs, Danone est allé trop loin, dans la mesure où le message véhiculé laisse penser que ce produit immuniserait les consommateurs contre tous les risques de bactéries. L'association de consommateurs a par conséquent demandé le retrait de ce spot, et a obtenu gain de cause auprès du groupe Danone ¹⁷.

II.8 Le greenwashing

Le greenwashing a plusieurs traductions : écoblanchiment, mascarade écologique, verdissement d'image, désinformation verte, etc. Bien des termes pour dénoncer une seule et même chose : l'utilisation de l'environnement comme outil de marketing. Popularisé aux lendemains du Jour de la Terre (22 avril), en 1990, le greenwashing est un terme péjoratif. Il permet d'accuser des entreprises qui profitent de la sensibilité environnementale accrue des citoyens... mais qui ne font pas grand-chose en réalité. Plusieurs exemples sont présentés par les associations de défense de l'environnement ou même des consommateurs :

- McDonald's et la protection des animaux en danger. : le thème central d'une campagne de promotion de ses repas pour enfants (Happy meal) aux États-Unis. Ours polaires, tigres de Sibérie, baleines et tortues marines étaient mis en vedette pour sensibiliser les enfants à la disparition prochaine de certaines espèces animales, mais aussi pour inspirer et motiver les générations montantes à agir pour faire la différence. Seulement, les repas proposés par la chaîne (boeuf, frites et soda) mettent 10 fois plus de pression sur la terre qu'un régime végétarien.

- Le slogan de Volvo « La nature est si belle, lorsqu'elle se pare de ses plus beaux reflets » laisse sous entendre que Volvo préserve la nature alors que sa voiture est une des moins écologiques sur le marché.³⁹

L'association Les amis de la terre a même instauré un prix appelé le prix Pinocchio. Ce prix élie les entreprises les moins respectueuses des principes du développement durable.

Conclusion

Les exemples cités ci-dessus montrent que les pratiques des entreprises peuvent toucher différents piliers du développement durable (social, culturel et écologique) et que le marketing de part sa forte influence sur l'évolution des modes de consommation et de vie en société, est de plus en plus mis en cause par les ONG notamment, qui interpellent les entreprises sur leur responsabilité.

Bien que la RSE ne doit pas être considérée comme une charge pénalisant l'activité de l'entreprise car elle peut contribuer à réaliser des profits, à l'exemple d'IBM, qui grâce à son ouverture à la diversité ethnique, a notablement accru son chiffre d'affaires en relation avec les PME dirigées par les représentants des minorités . Ainsi, un marketing responsable nécessite un engagement profond et durable de toute l'entreprise puisqu'il ne s'agit pas uniquement d'augmenter les ventes, mais de bâtir la crédibilité de la marque dans la durée en impliquant les clients mais aussi les employés, les fournisseurs et toutes les parties prenantes .

Quoi qu'il en soit le problème d'interdépendance entre l'entreprise et son environnement restera toujours d'actualité. Il demeure de souhaiter des marketers de mettre de l'éthique dans leur marketing mais de ne pas faire du marketing de l'éthique.

Notes et renvois

- 2 Akoun A., Ansart P. (1999), Dictionnaire de sociologie, Dictionnaires Le Robert, Seuil
3. Bartoli Henri (2003), Ethique et économie : Médiation du politique, Economie Ethique N°6, UNESCO
4. Boyer André (2002), L'impossible éthique des entreprises - Réflexions sur une utopie moderne, Editions d'Organisation- Fiche de lecture
5. Naudet Jean-Yves (2011), «L'éthique de l'entreprise, non, ça n'existe pas» version numérique consultable sur <http://blog.turgot.org/index.php?post/Naudet-Ethique>
6. Debos Franck, L'impact de la dimension éthique dans la stratégie de communication de l'entreprise : la nécessité communication « responsable »
7. Capron Michel (2011), La responsabilité sociale de l'entreprise : <http://mtpf.mlab-innovation.net/fr/assets/resources/PDF%20OK/Capron%20VF.pdf>
8. Cazal Didier et al. (2011), La Responsabilité sociale de l'entreprise: Nouvelle régulation du capitalisme ? Presses Univ. Septentrion, p 61
9. Boindin Bruno et al. (2009), La responsabilité sociale de l'entreprise : Une perspective institutionnaliste, Presses Univ. Septentrion, p 130
10. Debos Franck, L'impact de la dimension éthique dans la stratégie de développement et de communication de l'entreprise : une nécessité dans un contexte de mondialisation des échanges. Version numérique consultable sur <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/06/23/04/HTML/>
11. En 2004, le grand groupe de services financiers a effectué un test simple sur certains de ses bureaux. L'entreprise a acheté du papier recyclé à 30 % pour ses imprimantes, et a fait faire des photocopies recto-verso par défaut. Ce simple test a permis une réduction de la consommation de papier de 10 tonnes, soit une économie de 100 000 dollars (63 000 euros). L'énergie économisée par la production de papier a par ailleurs généré une réduction importante des émissions de gaz à effet de serre : moins 28 tonnes.
12. Le légendaire fabricant de meubles en kit a réduit les coûts de sa chaîne logistique en s'attaquant aux effets environnementaux et aux coûts financiers liés à la distribution de ses produits. L'entreprise promeut les « paquets plats », qui optimisent le moindre espace de chaque carton. Cela permet à IKEA de remplir ses camions et ses trains de façon plus compacte, leur taux de remplissage a augmenté de 50 %. Résultat : la consommation de carburant a baissé de

15%. Il a par exemple suffi à l'entreprise de réduire de trois centimètres l'emballage d'un canapé pour pouvoir en loger quatre de plus par camion.

13. Puma a lancé un nouvel emballage (la Shoebox) pour tous ses produits dont le packaging est plus soigné que l'ancien et qui s'inscrit totalement dans une démarche de développement durable. Il s'agit d'une armature en carton qui contient un sac réutilisable pour emballer les chaussures. Or, là où l'impact écologique est fort c'est que ce concept permet d'économiser 60% de la consommation d'eau et d'énergie dans le processus de production.

14. Qui a incité ses salariés dans le sud de la France à faire du co-voiturage pour venir au travail.

15. Gaillarde Elisabeth, Guignard Stéphanie (2004), L'investissement socialement responsable : Etat des lieux et perspectives, ADEME, Version numérique consultable sur <http://www2.ademe.fr/servlet/getBin?name=CA5E776686803FD351A19464BE56E4FB1116836392468.pdf>

16. Économie : les fonds éthiques : http://www.france5.fr/environnement/index-fr.php?page=dossiers_article2&id_article=101

17.FINE, est une coordination informelle des acteurs du commerce équitable réunissant les grands réseaux internationaux (FLO, WFTO, EFTA).

18. Le commerce équitable- Définitions et cadres légaux, La plate-forme pour le commerce équitable consultable sur <http://www.commerceequitable.org/lecommerceequitable/definitions-cadres-legaux.html>

19. Le commerce équitable : <http://www.altrafrica.com/PBCPPlayer.asp?ID=60595>

20. Lécuse Sophie (2009), Le luxe parie sur le « charity-business » : <http://www.latribune.fr/journal/archives/edition-du-1905/business-industrie/199847/le-luxe-parie-sur-le-charity-business.html>

21. Rebolu Jérémy (2003), Ecotherm, engagé dans le « charity business » : http://lentreprise.lexpress.fr/publicite-et-communication/ecotherm-engage-dans-le-charity-business_2162.html

22. Litzler Jean-Bernard (2012), Conso : acheter pour mieux donner : <http://www.lefigaro.fr/conso/2012/05/30/05007-20120530ARTFIG00500-conso-acheter-pour-mieux-donner.php>

23. Wolff Philip (2004), Ethique- Défendre des valeurs, ça peut aussi servir ses intérêts, Management, Mars, n°107

24. Lambin, JJ. Et al. (2005), Marketing stratégique et organisationnel, Ed. Dunod, 6ème édition, p75,76

25. Klein Jill G., Craig Smith N., L'indispensable éthique dans la panoplie du marketing, Les Echos : http://www.lesechos.fr/formations/marketing/articles/article_2_10.htm

26. Helfer Jean Pierre (2003), Et si le marketing était éthique par définition ?, IAE de Paris (Université Paris 1 • Panthéon - Sorbonne) – GREGOR, Version numérique consultable sur <http://www.gregoriae.com/dmdocuments/2003-08.pdf>

27. Laury Daniel (2011), 5 escroqueries en e-marketing : <http://visionary.wordpress.com/tag/arnaque/>

28. Phishing : (contraction des mots anglais « fishing », en français pêche, et « phreaking », désignant le piratage de lignes téléphoniques), traduit parfois en « hameçonnage », est une technique frauduleuse utilisée par les pirates informatiques pour récupérer des informations (généralement bancaires) auprès d'internautes.

29. Laville Élisabeth (2009), L'entreprise verte: Le développement durable change l'entreprise pour changer le monde, Pearson Education France, p 293

30. Gardez les simples et stupides et ils deviendront de bons consommateurs.

31. Publicitaire américain, patron de l'agence de pub DDB (Doyle Dan Bernbach)

32. Président, directeur de la création chez BBDO (Batten, Barton, Durstine & Osborn)

33. Illustrateur de BD belge

34. Ancien P-DG de TF1

35. Le marketing sensoriel : manipulation ou différenciation ? Aborder le marketing par tous les sens 36. Le marketing sensoriel : manipulation ou différenciation ?, 14/06/2006 : <http://www.journaldunet.com/management/dossiers/0606139marketing/controverse.shtml>

36. Pierens Aubry (2010), La peur est mauvaise conseillère - Pour en finir avec un trop commode marketing de l'angoisse : <http://www.we-consulting.com/idees/7.html>

37. Danone privé de bac à sable publié le 20/09/2002 (Information traitée dans Stratégies Magazine n°1249) : <http://www.strategies.fr/actualites/marques/r25594W/danone-privé-de-bac-a-sable.html>

38. Deglise Fabien (2010), Les champions de la grande mascarade verte : <http://www.ledevoir.com/environnement/actualites-sur-l-environnement/286657/les-champions-de-la-grande-mascarade-verte>

39. La mascarade écologique : <http://www.multicanal.info/people/genevieve-piquette/pdf/la-mascarade-ecologique.pdf>

40. Boindin B. et al. (2009), La responsabilité sociale de l'entreprise : Une perspective institutionnaliste, Presses Univ. Septentrion, p17

41.Laville Élisabeth (2009), L'entreprise verte: Le développement durable change l'entreprise pour changer le monde, Pearson Education France, p 289

Références

- Akoun André, Ansart Pierre** (1999), *Dictionnaire de sociologie*, Dictionnaires Le Robert, Seuil
- Bartoli Henri** (2003), "Ethique et économie : Médiation du politique", *Economie Ethique* N°6, UNESCO
- Boindin Bruno et al.** (2009), *La responsabilité sociale de l'entreprise : Une perspective institutionnaliste*, Presses Univ. Septentrion
- Boyer André** (2002), *L'impossible éthique des entreprises- Réflexions sur une utopie moderne*, Editions d'Organisation- Fiche de lecture
- Capron Michel** (2011), "La responsabilité sociale de l'entreprise " : <http://mtpf.mlab-innovation.net/fr/assets/resources/PDF%20OK/Capron%20VF.pdf>
- Cazal Didier et al.** (2011), *La Responsabilité sociale de l'entreprise: Nouvelle régulation du capitalisme ?* Presses Univ. Septentrion
- Franck Debos**, "L'impact de la dimension éthique dans la stratégie de développement et de communication de l'entreprise : une nécessité dans un contexte de mondialisation des échanges." Version numérique consultable sur <http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/06/23/04/HTML/>
- Debos Franck**, L'impact de la dimension éthique dans la stratégie de communication de l'entreprise : la nécessité communication « responsable »
- Deglise Fabien** (2010), "Les champions de la grande mascarade verte" : <http://www.ledevoir.com/environnement/actualites-sur-l-environnement/286657/les-champions-de-la-grande-mascarade-verte>

DEMOGRAPHIE ET SYSTEME ALGERIEN DE RETRAITE

Nacer Edinne HAMMOUDA ¹ - Walid MEROUANI ²

1 Directeur de recherche, DDHES, CREAD.

2 Attaché de recherche DDHES, CREAD.

RÉSUMÉ :

Le but de ce travail est d'analyser l'aspect démographique du système algérien de retraite à travers la projection des différentes variables démographiques qui pèsent sur le système et voir leurs effets à long terme sur l'équilibre financier du régime. Nous allons accorder une importance particulière au rapport de vieillissement pour évaluer l'impact d'un éventuel report de l'âge de la retraite à 65 ans sur l'équilibre financier du système. Ainsi, la projection de ce dernier permet d'affirmer que le report de l'âge de retraite à 65 ans atténuera le déséquilibre de la caisse nationale des retraites.

Mots clés : équilibre du système des retraites, variables démographiques, structure par âge de la population, projections, rapport de vieillissement, âge de la retraite.

1-INTRODUCTION

Le vieillissement démographique semble inquiéter beaucoup plus les pays du nord que les pays du sud. Or que le phénomène est d'une dimension mondiale, malgré qu'il est encore à ses début dans les pays du sud, mais les études(DUPÂQUIER, , 2006) ont montré qu'il est plus rapide. La population mondiale vieillit, le rythme de croissance de la population de 60 ans plus est de 3% (ONU), il est plus élevé que la croissance de la population moyenne. Cette dernière évolue à un taux annuel de 2%. Ajoutant à cela, la baisse de la part de la population jeune, et l'incapacité des économies à atteindre le plein emploi ce qui donne toujours plus de retraités pour toujours moins de cotisants, mettant ainsi en péril tout type de système de retraite.

Les débats sur l'avenir des retraites prennent une place de plus en plus importante dans les agendas des responsables politiques et syndicaux voir même dans l'opinion

publique de plusieurs pays. Les incertitudes sur l'avenir des retraites et la crainte portant sur la solvabilité des régimes avec toutes les conséquences qui en découlent les poussent à revoir leurs systèmes, notamment ceux financés par répartition, en vue de les adapter aux mutations socioéconomiques, démographiques et politiques que sont la baisse des taux de fécondité et de mortalité, l'allongement de l'espérance de vie, la progression de la part des personnes âgées dans la population totale.....etc.

L'Algérie n'échappe pas à cette réalité, l'évolution des variables démographiques fait signe d'un vieillissement démographique futur, ces dernières années l'Algérie est entrée dans une transition démographique¹ avec un taux de fécondité de l'ordre de 2,87 en 2010, alors qu'il était de 7 début 1970. La baisse de la fécondité va inévitablement réduire la taille de population active à venir, qui devra pourtant financer un nombre important de retraités pour une période de plus en plus longue. En effet, l'espérance de vie à la naissance frôle les 76 ans pour les hommes et atteint 77 ans pour les femmes(ONS). Ce ci montre bien qu'il y a une rupture avec le régime démographique traditionnel caractérisé par des niveaux élevés de mortalité et de natalité. Ce qui nécessite de prendre des précautions, et mener une réflexion afin d'assurer l'équilibre financier du système algérien de retraite et assurer à nos séniors de partir en retraite dans la dignité. La maîtrise de l'évolution du régime de retraite et la préservation de son équilibre financier constituent donc un véritable défi pour les années à venir.

Quelle seront les mesures à entreprendre pour assurer la viabilité financière du système algérien de retraite ?

Pour répondre à cette question notre travail sera structuré comme suit :

Dans une deuxième section nous allons faire une description du système algérien de retraite, ses principes fondamentaux et ses principales sources de financement.

Les projections des différentes variables démographiques feront l'objet de la troisième section. Comme tout régime de retraite par répartition, le régime algérien de retraite repose pour sa pérennité sur le ratio actif / retraité,

Nous allons évoquer dans une quatrième section le problème de la sous couverture sociale et ce qui engendre comme incohésion sociale et manque à gagner pour la caisse de retraite.

2-BREVE DESCRIPTION DU REGIME ALGERIEN DE RETRAITE :

Le système de retraite Algérien tel qu'il existe aujourd'hui est le fruit de l'évolution de la conjoncture économique et sociale qu'a connu le pays depuis plus d'un demi-siècle.

Au début des années 80, l'Etat a procédé à la refonte du système de sécurité

¹ La transition démographique désigne le passage d'une population ayant des taux de natalité et de mortalité élevés à une population ayant des taux de natalité et de mortalité faibles.

sociale et par là même du système de retraite dont les principales caractéristiques étaient :

- La pluralité des régimes
- La multitude des caisses
- Les disparités des avantages servis d'un secteur à un autre

En effet, avant la promulgation de la loi 83-12 relative à la retraite, il existait plusieurs régimes dont les règles de fonctionnement, de financement et d'organisation étaient différentes d'un régime à un autre. Il s'agit du :

- Régime général non - agricole géré par la caisse Algérienne d'assurance vieillesse «C.A.A.V».
- Régime des mines géré par la caisse de sécurité sociale des mineurs « C.S.S.M ».
- Régime agricole géré par la caisse nationale de mutualité agricole « C.N.M.A».
- Régime des cheminots géré par la caisse des cheminots « C.C ».
- Régime des marins pêcheurs (Gens de Mer) géré par l'établissement national des marins pêcheurs (E.N.M.G).
- Régime de la SONELGAZ géré par la caisse d'assurance et de prévoyance des agents de la SONELGAZ « C.A.P.A.S ».
- Régime des fonctionnaires géré par la caisse sécurité sociale des fonctionnaires pour le volet assurances sociales et la caisse générale des retraités Algériens « C.G.R.A » pour la partie retraite des fonctionnaires de la fonction publique.
- Régime des non-salariés géré par la caisse d'assurances vieillesse des non-salariés «C.A.V.N.O.S ».

Avec la promulgation de la loi 83-12, il a été mis fin aux différents régimes de retraite. Ainsi, depuis 1983, il existe un régime unique de retraite pour les travailleurs salariés, dont la gestion est confiée à la Caisse National des Retraites (CNR). La CAS-NOS pour sa part se charge de la couverture sociale des travailleurs non salariés

2-1-principes fondamentaux

- Principe de répartition : le régime est géré par répartition; les cotisations de l'instant T servent à financer les prestations de l'instant T. Il repose donc sur la solidarité intergénérationnelle.
- Principe d'assurance : le régime fonctionne selon un principe assurantiel autrement dit, les prestations versées sont contributives c'est-à-dire que l'ouverture des droits est conditionnée notamment par le versement de cotisations sur le salaire.

Autres principes :

- Un Régime de retraite unique.
- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des droits.
- Uniformisation des règles relatives à l'appréciation des avantages.
- Unification du financement.

2-2- Principaux paramètres du régime

La population couverte : le régime couvre tous les salariés quelque soit leur secteur d'activité.

Conditions d'ouverture de droit :

Conditions relatives à l'âge : l'âge légal de la retraite est fixé à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes. Cependant des réductions sont accordées :

- A la femme travailleuse : un an de réduction par enfant élevé au moins neuf ans dans la limite de trois enfants.
- Au Moudjahid : l'âge légal est de 55 ans. Une année de réduction pour les invalides à hauteur de 10%. Six mois pour ceux dont l'invalidité est de 5%.
- Une réduction d'âge est également prévue pour le travailleur occupant un poste de travail présentant des conditions particulières de nuisance.

Par ailleurs, il est possible de bénéficier d'une retraite à la demande du bénéficiaire :

- Proportionnelle : à condition d'avoir au moins 50 ans pour les hommes, 45 ans pour les femmes et avoir réuni une durée de travail au moins égale à 20 ans pour les premiers et 15 ans pour les seconds.
- Sans condition d'âge : si le travailleur salarié réunit une durée de travail au moins égale à 32 ans.
- Retraite anticipée : versée aux salariés du secteur économique ayant perdu leur emploi de façon involontaire, pour des raisons économiques et dans le cadre de l'application du programme d'ajustement structurel (compression d'effectifs).

Conditions relatives à la durée d'activité : Le travailleur doit avoir accompli au moins 15 années dont la moitié (7.5) ayant donné lieu à un travail effectif et à un versement de cotisations de sécurité sociale.

2-3- Les principaux avantages servis :

Droit direct

- Une pension de retraite due à l'activité propre du travailleur.
- Une allocation de retraite en faveur des travailleurs qui ne remplissent pas la condition de durée d'activité minimale

-Droit indirect²

- Une pension ou allocation de réversion en faveur :
- Du conjoint survivant
- Des enfants à charge
- Des ascendants à charge

La pension de retraite de droit direct :

Chaque année validée donne droit à un taux de 2.5% (les années de participation à la guerre de libération nationale sont comptées doubles et validé au taux de 3.5%)

Le salaire de référence : Moyenne des cinq années ayant données lieu à la rémunération la plus élevée.

Taux de remplacement : un maximum de 80% (100% pour le travailleur moudjahid).

Montant minimum de la pension : 75% du SNMG³ (pour les travailleurs moudjahid, il est fixé à 2 fois et demi le SNMG)

Montant maximum de la pension : 15 fois le SNMG

- La pension de retraite de droit dérivé :

Le montant de la pension de réversion est réparti entre les ayants droit selon les taux définis par la l'article 34 de la loi 83-12 du 02 juillet 1983 relative à la retraite, comme suit :

Un ou plusieurs conjoints seuls : 75 %

Un ou plusieurs conjoints plus un autre ayant droit :

- Conjoint (s) : 50 %

- Ayant droit : 30 %

Un ou plusieurs conjoints plus deux ou plusieurs autres ayants droit :

- Conjoint (s) : 50 %

- Ayants droit : 40 %

Un ou plusieurs ayants droit en l'absence de conjoint :

- Enfant ou collatérale : 45 %

- Ascendant : 30 %

² Autrement appelé: droit dérivé, réversion.

³ Salaire National Minimum Garanti, actuellement fixé à 18000 Da en 2012

Le montant total des pensions des ayants droit ne peut être supérieur à 90% du montant de la pension.

- L'allocation de retraite directe

Lorsqu'un travailleur ne remplit pas la condition de travail requise, il peut bénéficier d'une allocation de retraite s'il justifie 20 trimestres d'activité au moins (5 ans). Le bénéficiaire d'une allocation de retraite n'ouvre pas droit au relèvement au minimum.

- L'allocation de retraite de droit dérivé

Les allocations de retraite sont reversées aux ayants – droit dans les mêmes conditions que les pensions de retraite.

2-4- Financement du régime

Les principales sources de financement sont :

2-4-1-Les cotisations : le régime est financé principalement par les cotisations salariales et patronales. La répartition des taux de cotisations (salariales et patronales) par branche se présente comme suit :

Tableau 3.1 : Taux de cotisations au 1^{er} Janvier 2008

Branches	A la charge de l'employeur	A la charge du salarié	A la charge des œuvres sociales	Total
Retraite	10%	6.75%	0.5%	17.25%
Retraite anticipée	0.25%	0.25%	/	0.5%

Source : CNR

-Les produits financiers : intérêts

-Les subventions étatiques : l'Etat prend à sa charge les dépenses dites de solidarité nationale :

- Les compléments différentiels : différentiel entre les droits contributifs et les minimums légaux.
- Les indemnités complémentaires, au nombre de trois :

ICPRI : indemnités complémentaires des pensions de retraite et d'invalidité.

ICAR : indemnités complémentaires d'allocation de retraite.

ICPR : indemnités complémentaires des pensions et rentes.

- Autre dépenses (Allocations familiales...)

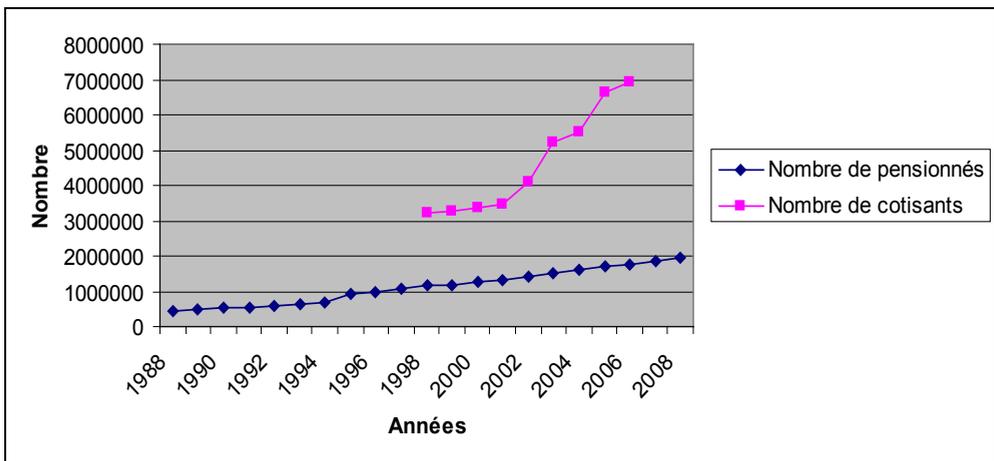
En 2006, les pouvoirs publics ont décidé la création d'un fond national de réserves des retraites, financé à hauteur de 2% des recettes tirées de la fiscalité pétrolière Interpolation

2-5- LE REGIME DE RETRAITE ALGERIEN EN CHIFFRES

L'évolution du nombre de pensionnés et de cotisants :

La caisse nationale de retraite comptait 432 902 pensionnés en 1988. Ce nombre est passé à 909 217 en 1994 puis à 1 948 138 en 2008. Le nombre de bénéficiaires d'une retraite s'est accru de manière régulière avec un taux d'accroissement annuel moyen de 7,97%. Ces augmentations trouvent leur explication dans l'arrivée d'un nombre important de la population à l'âge de la retraite, ainsi dans le dispositif de préretraite institué en 1997 permettant aux travailleurs qui souhaitent quitter prématurément le marché du travail de prendre leur retraite avant l'âge légal fixé à 60 ans.

Figure 1 : l'évolution du nombre de pensionnés et cotisants entre 1988 et 2008



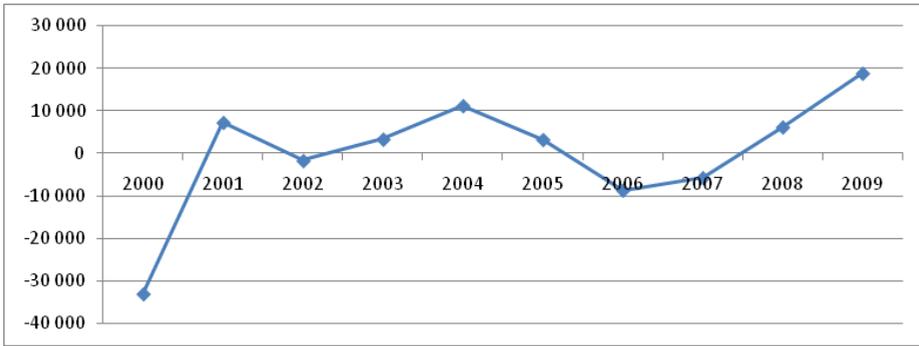
Source : CNR.

Les dispositifs de préretraite et de retraite anticipée par leur nature généreuse ont considérablement augmenté les dépenses de la CNR sans qu'il y ait forcément la contrepartie nécessaire en recettes.

L'équilibre de la CNR

Le système algérien de retraite aura à faire face aux problèmes de déséquilibre financier de la Caisse Nationale des Retraites (CNR). Le solde de cette dernière montre que la situation s'est dégradée ces dernières années. L'évolution très rapide des dépenses par rapport à celle des recettes induit de fortes tensions sur l'équilibre financier de la CNR.

Figure 2 : Evolution du solde trésorerie de la CNR (en millions de dinars)



Source : CNR.ONS.

Le solde recettes –dépenses de la CNR est une variable économique dont l'évolution est fortement dépendante de l'évolution d'autres paramètres à caractère démographique. Un ratio en particulier permet de d'évaluer l'impact démographique sur le système de retraite : le nombre d'actif pour un retraité.

Le système algérien de retraite tel qu'il est décrit supra, évolue dans un cadre démo-économique dont il est indissociable, sa pérennité dépend étroitement de l'évolution des variables démographiques et économiques que nous analyserons dans la section suivante.

3-La situation démographique en Algérie :

Nous allons essayer dans cette section d'étudier l'évolution de la démographie algérienne depuis 1970. Nous allons exploiter les données de l'office national des statistiques. Notre démarche consiste à analyser l'évolution des variables démographique susceptibles d'affecter le système de retraite entre 1970 et 2010. Cette analyse sera suivie d'une projection à l'horizon 2020 des variables en question. Nous utiliserons pour la projection la méthode d'interpolation polynomiale.

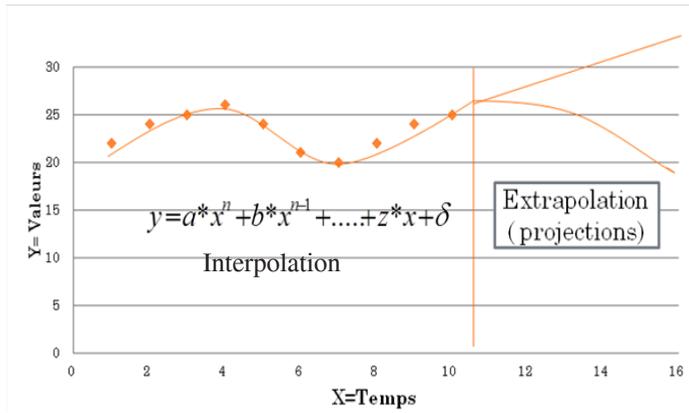
3-1-L'interpolation polynomiale :

Dans notre travail, toutes les variables seront regroupées en un vecteur noté x , et tous les paramètres en un vecteur noté w . Un modèle statique sera désigné par $g(x, w)$: après apprentissage, c'est-à-dire estimation des paramètres w , la valeur que prend la fonction, lorsque les variables prennent un ensemble de valeurs x , constitue la prédiction effectuée par le modèle.

Nous estimons la valeur du paramètre w pour laquelle la valeur calculée par le modèle est aussi proche que possible des points expérimentaux. Il faut donc définir une « distance » entre les valeurs calculées et les points expérimentaux ; la distance la plus fréquemment utilisée est celle calculée par la méthode des moindres carrés.

$$J(w) = \sum_{k=1}^n (P_k - g(x_k, w))^2$$

Figure 3: interpolation polynomiale

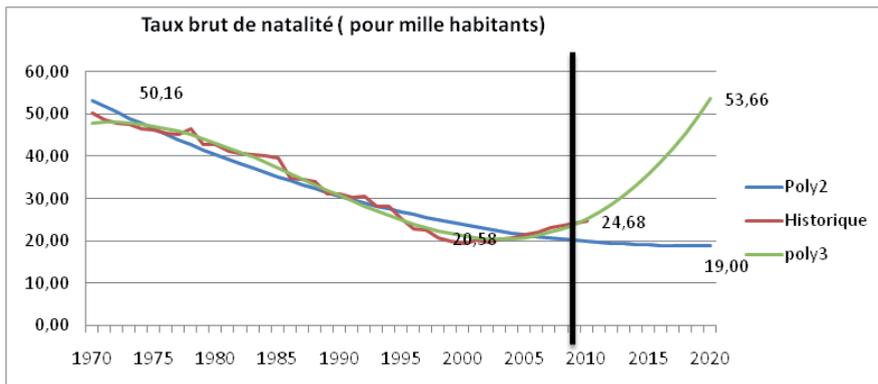


Cette méthode est simple, rapide et facile à comprendre, elle consiste à estimer -sur la base d'un historique de la variable- l'équation de la courbe qui s'ajuste le mieux avec les points expérimentaux. Nous utiliserons l'équation estimée pour se projeter dans le futur. Cependant, elle risque de donner des résultats divergents à très long terme, c'est pourquoi nous nous sommes contenté sur des projections sur 10 ans (jusqu'à 2020) ce qui n'est pas tout de même négligeable.

3-2- La natalité algérienne : Que se passe-t-il ?

La natalité et la mortalité sont les variables essentielles pour expliquer le changement ou la transition démographique. Nous assistons dans beaucoup de pays du monde à une transition démographique, entraînée par la baisse la natalité et de la mortalité, ce qui a donné plus de personnes âgées et moins de population jeune. En Algérie la natalité à connu une baisse continue depuis 1970. Selon les spécialistes (Z Ouadah-Bedidi, 2012), la reprise de la natalité à partir de 2003 n'est que conjoncturelle, les démographes prévoient un réajustement à la baisse de la natalité.

Figure 4 : projection du taux brut de natalité



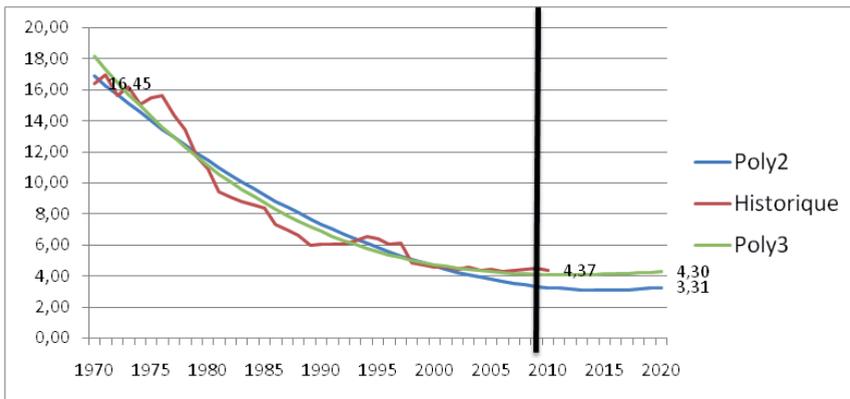
Source : élaboré à partir des données de l'ONS.

Nous avons essayé dans la figure ci-dessus de projeter la natalité en utilisant deux méthodes d'approximation (un polynôme d'ordre 2 et un polynôme d'ordre 3), qui ont donné deux résultats divergents, cependant nous avons opté pour la projection avec le polynôme d'ordre deux qui montre le réajustement à la baisse de la natalité (19 % en 2020) car c'est la projection la plus probable avec le minimum d'erreur d'approximation. Ce qui coïncide d'ailleurs avec les analyses de l'INED. Les enfants qu'on n'a pas désiré avoir aujourd'hui ne seront pas là pour financer nos retraites demain.

3-3-La mortalité : un phénomène plus au moins déterministe.

La mortalité connaît une baisse au niveau mondiale en raison de l'amélioration des niveaux de vie et des conditions sanitaires des populations. Le progrès de la médecine, l'accès aux soins de la population, ont permis une plus grande longévité de la population. La mortalité algérienne ne fait pas exception elle a enregistré une baisse remarquable depuis 1970 comme le montre la figure suivante :

Figure 5 : évolution de la mortalité algérienne.



Source : élaboré à partir des données de l'ONS.

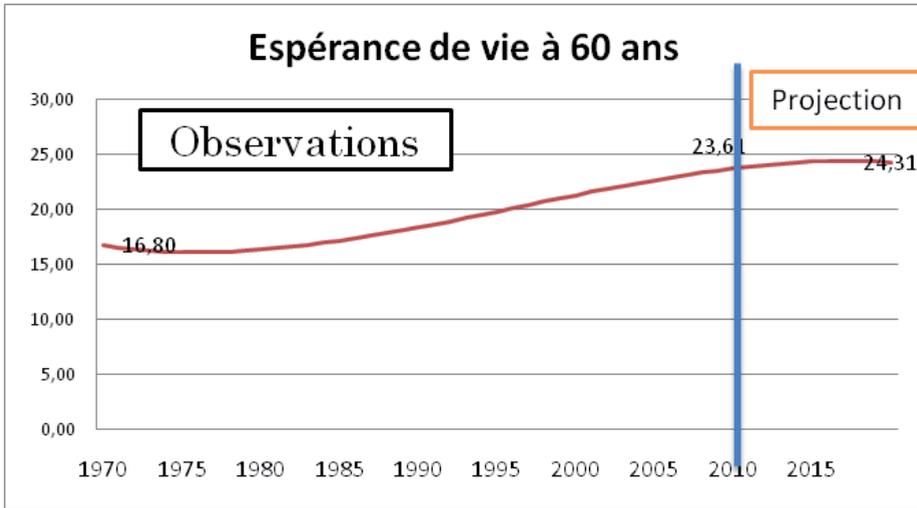
La figure ci-dessus montre que la mortalité algérienne est passé de 16.45% en 1970 pour atteindre 4.37% en 2010, nous avons essayé de projeté la variable à l'horizon 2020 à travers deux polynômes, ces derniers ont donné deux résultats plus au moins convergents, une tendance à la baisse de la mortalité à l'horizon 2020, dans les deux cas (4.30% selon le polynôme d'ordre 3 et 3.31% selon le polynôme d'ordre 2)

3-4-Vivrons-nous plus long temps ?

L'amélioration des niveaux de vie se traduit naturellement par un allongement de l'espérance de vie à la naissance. Malgré la légère différence entre les pays développés et les pays en développements, l'espérance de vie prend une allure croissante au niveau mondiale. Pour le cas des retraites qui nous intéresse, l'espérance de vie à 60 ans (âge légale de départ à la retraite en Algérie) qui mesure le nombre d'année

qu'espère vivre un retraité le jour ou il prend sa retraite, du point de vue régime : c'est le nombre d'années de pension à verser au retraité (dépenses). Cette variable tend à augmenter en Algérie comme le montre la figure suivante :

Figure 6: projection de l'espérance de vie à 60 ans



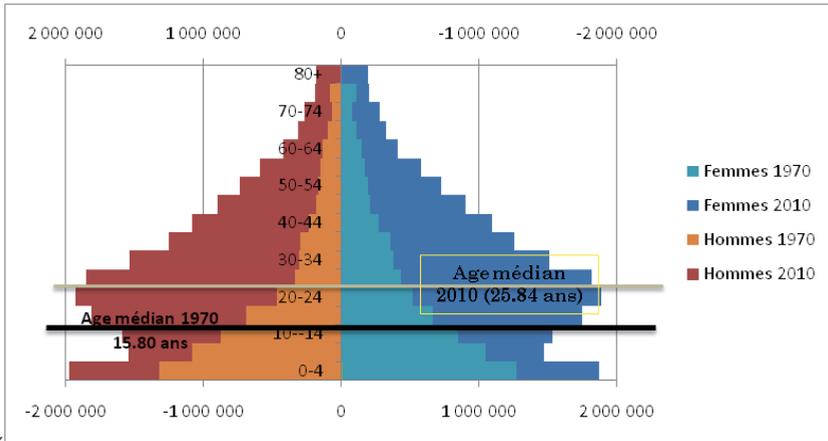
Source : élaboré à partir des données de l'ONS.

La figure ci-dessus montre que l'espérance de vie à 60 ans est passée de 16.8 ans en 1970 à 23.61 ans en 2010, les projections montre une tendance à la hausse pour atteindre 24 ans en 2020. La caisse de retraite doit prévoir alors le versement des pensions pendant 24 ans à un taux de remplacement de 80% pour ses salariés, alors que ces derniers ont cotisé durant leurs vie active avec un taux de cotisation de 17.25%, d'où la question de la neutralité actuarielle du système algérien de retraite. En fait, un simple exercice comparant les cotisations à 17.25% durant la vie active et les pensions à 80% du salaire (toute chose étant égale par ailleurs) pourrait montrer que le système algérien de retraite est une loterie gagnante.

3-5-Pyramide (Toupie) des âges de la population algérienne (1970 et 2010) :

L'évolution de la mortalité et de la natalité a engendré un changement de la structure de la population mondiale. La représentation de la population par âges qui donnait une forme pyramidale pendant un bon nombre d'années, s'est vue transformé en forme de toupie dans plusieurs pays, cela est du à une baisse des naissances ce qui a rétréci la base de la pyramide. En Algérie l'évolution des variables supra a entraîné un changement de la structure de la population algérienne. La comparaison des pyramides des âges entre 1970 et 2010 est donné dans la figure suivante :

Figure 7 : pyramide des âges de la population algérienne (1970 ; 2010)



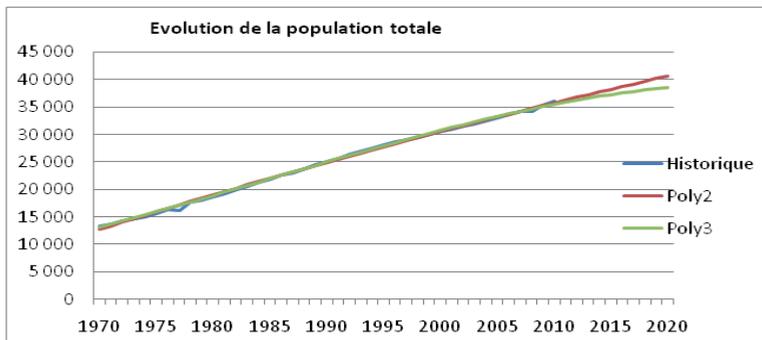
Source : élaboré par l'auteur à partir des données de l'ONS.

Nous avons essayé à travers la figure ci-dessus de comparer la structure de la population algérienne entre 1970 et 2010. La figure montre que nous avons une base plus importante qui est due à une reprise de la natalité en 2010 (888 000 naissances selon l'ONS), la figure montre aussi un effectif d'adultes et de personnes âgées beaucoup plus important en 2010, le nombre de personnes âgées (60 ans et plus) a augmenté avec un taux de croissance annuel moyen de 3% durant la période, alors que la population totale avait augmenté à un rythme moyen de 2%, d'où la vitesse du vieillissement démographique en Algérie. Cela nous a permis de gagner un étage au sommet de la pyramide des âges de 2010, ce qui veut dire la société algérienne compte des personnes de plus en plus âgées.

Par ailleurs, un indicateur du degré du vieillissement d'une population est l'âge médian, celui-ci sépare la population en deux parties numériquement égales. L'âge médian de la population algérienne est passé de 15.80 ans en 1970 à 25.84 ans en 2010, ainsi se confirme la tendance au vieillissement de la population algérienne.

L'évolution de la population algérienne entre 1970 et 2010 a été haussière, elle s'est accrue de 170% comme le montre la figure suivante :

Figure 8 : évolution de la population algérienne



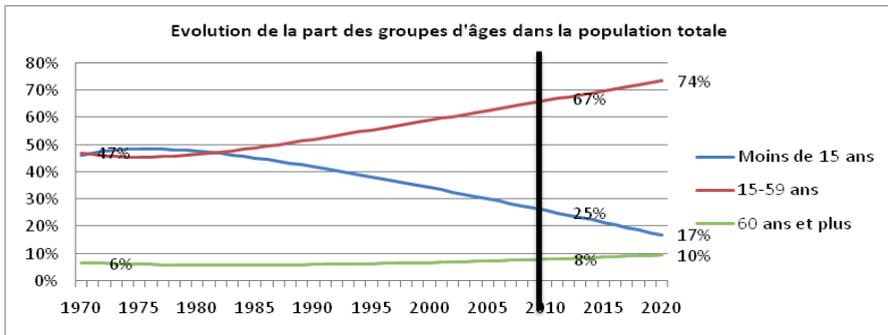
Source : élaboré par l'auteur à partir des données de l'ONS.

La figure ci-dessus montre que la population algérienne est passée de 13 millions d'habitant en 1970 à 36 millions en 2010 (37 millions en 2011), avec un taux de croissance annuelle moyen de 2%. Nos projections à l'horizon 2020 montrent une poursuite de la croissance et donne des valeurs de 38 et 48 millions d'habitant en 2020 pour respectivement la première et la seconde méthode de projection. Cependant ce rythme de croissance n'est pas le même pour toute les franges de la population.

3-6-Un potentiel en population active : avantage à exploiter.

Découpé la population en trois groupes, population inactive de moins de 15 ans, la population potentiellement active entre 15 et 59 ans, qui est sensé prendre en charge la population inactive de moins de 15 ans et la population de plus de 60 ans appelé aussi personnes âgées. Dans le même sens nous avons essayé de projeter la population algérienne par groupe d'âge à l'horizon 2020 ce qui a donné la figure suivante :

Figure 9 : Population par groupe d'âge.



Source : élaborée à partir des données de l'ONS.

La chute de la fécondité a fortement réduit la part de population de moins de 15 ans sans que la part des plus de 60 ans n'ait pour l'instant beaucoup augmenté, la part de la population d'âge actif n'a par conséquent jamais été aussi élevée. Les projections à l'horizon 2020 montrent les mêmes tendances : la baisse de la part des moins de 15 ans va continuer pour atteindre 17% en 2020, une augmentation de la part des personnes âgées (10% en 2020) qui risque de devenir plus rapide, et une augmentation du potentiel de la population en âge de travailler (74% en 2020). Mais cette situation ne durera que quelques décennies, c'est une opportunité alors qui doit être saisi pour se développer économiquement tout en se préparant pour une population plus âgée.

3-7-Le rapport de dépendance :

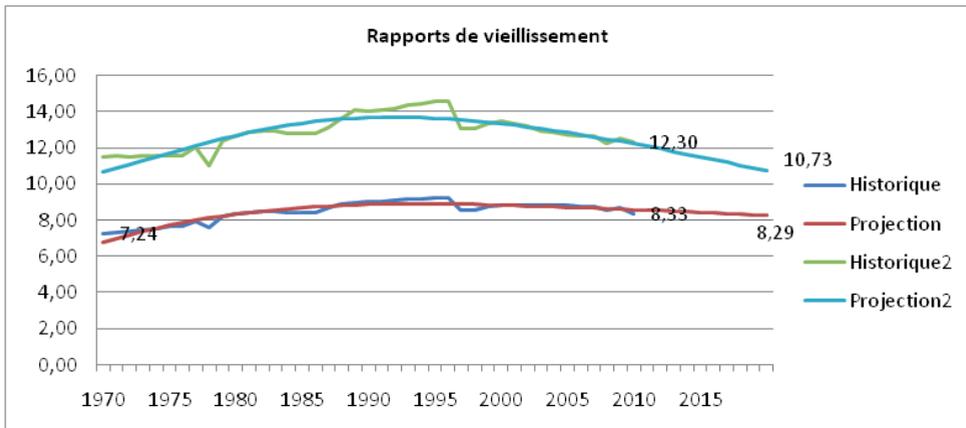
L'équilibre des systèmes de retraite par répartition dépendent fortement du rapport

du vieillissement, c'est le rapport entre la population d'âge actif (15-59 ans) et la population âgée de plus de 60 ans. Il reflète le nombre de personnes âgées à la charge d'un actif potentiel, ou le nombre d'actifs potentiels qui prendrait en charge une personne âgée. Nous avons essayé de l'estimer sous deux hypothèses pour la population algérienne : le premier est le rapport entre la population de 15-59 ans et celle de plus de 60 ans et un second ratio rapporte la population de 15-64 ans à la population de 65 ans et plus. Pour voir un peu l'effet d'un éventuel report de l'âge de la retraite à 65 ans.

$$\text{rapport 1} = \frac{\text{Population de 15-59 ans}}{\text{Population de 60 ans et plus}}$$

$$\text{rapport 2} = \frac{\text{Population de 15-64 ans}}{\text{Population de 65 ans et plus}}$$

Les résultats sont donnés dans la figure suivante :



Source : élaborée à partir des données de l'ONS.

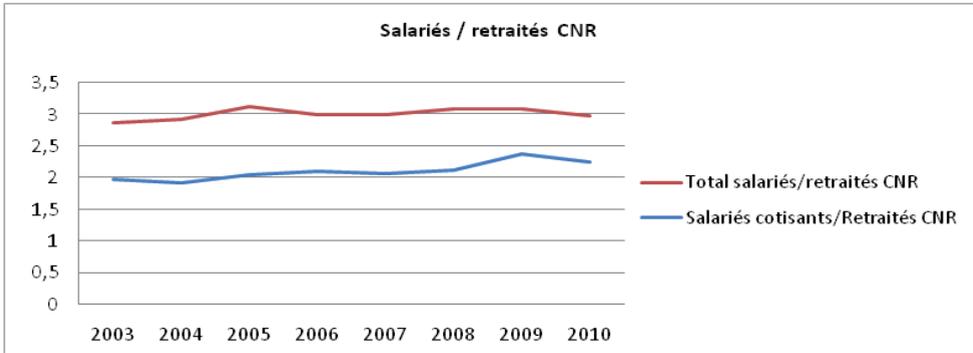
La figure ci-dessus montre que le nombre d'actifs potentiels pour une personne âgée tend à la baisse dans les deux scénarios, le rapport 2 tend à la baisse (10.73 en 2020 contre 12.30 en 2010) le rapport 1 baisse aussi (de 8.33 en 2010 et 8.29 à prévoir en 2020). Néanmoins le rapport 2 est plus important que le premier rapport de vieillissement, ce qui veut dire que l'augmentation de l'âge de la retraite à 65 ans permet d'avoir plus d'actifs pour un retraité et permet alors à la caisse des retraites d'être dans une situation financière plus confortable.

4-Un problème de couverture sociale :

Il est vrai que les limites choisies (15-60 ans ou 15-64 ans) sont très arbitraires, notamment pour le cas algérien, l'âge d'entrée dans la vie active tend à augmenter en raison de la prolongation de la durée moyenne de scolarisation, en outre l'âge de la retraite n'est pas toujours 60 ans. En effet, les dispositifs de préretraite ont chamboulé l'âge de départ à la retraite. Un autre ratio de dépendance s'impose alors pour nous

renseigner sur la viabilité du système algérien de retraite : Le nombre de salariés pour un retraité. La représentation de ce dernier est illustrée dans la figure suivante :

Figure 11 : ratio de dépendance



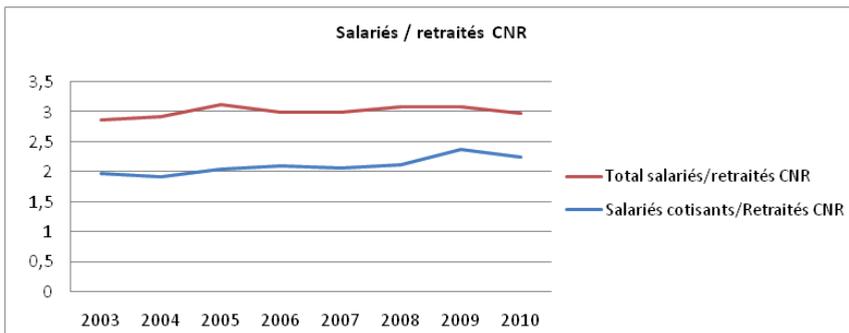
Source : élaboré à partir des données de l'ONS et CNR

La figure ci-dessus montre la stabilité du rapport de dépendance entre 2003 et 2010, et met en lumière, le manque à gagner de la caisse des retraite engendré par la sous couverture des salariés sur le marché du travail. En fait le nombre de salariés estimés par les enquêtes emploi, ne coïncide guère avec le nombre des salariés dans les fichiers des caisses de sécurité sociale : une partie importante de salariés ne sont pas déclarés à la sécurité sociale, et ne s'acquittent pas de leurs cotisations. L'extension de la couverture sociale à cette catégorie des salariés est à notre sens une nécessité absolue car elle vas permettre d'augmenter le nombre de cotisants et réduire le déficit de la caisse des retraites.

4-1- Couverture sociale de la population active :

Cette sous couverture concerne une grande partie de la population active, 50% de la population occupée n'est pas affiliée à la sécurité sociale selon l'enquête emploi auprès des ménages (ONS, 2010), comme le montre la figure suivante :

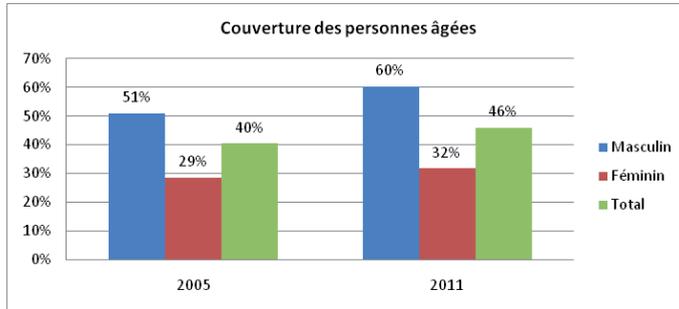
Figure 12 : couverture de la population active.



Source : élaborée à partir des données de l'ONS.

La figure ci-dessus montre la faiblesse de la couverture sociale de la population occupée, la stabilité des taux de couverture durant la période étudiée veut dire qu'aucun effort appréciable n'a été déployé pour étendre la couverture sociale. La non couverture sociale de cette population durant sa vie active va la priver d'une pension de retraite lors de ces vieux jours. En effet, le système de retraite algérien couvre une faible partie de la population âgées de 60 ans et plus. Comme l'illustre la figure suivante :

Figure 13 : taux de couverture des personnes âgées



Source : élaboré par l'auteur à partir des données de la CNR.

La figure ci-dessus montre que la couverture des personnes âgées de 60 ans et plus par le système de retraite est faible aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le taux de couverture des hommes est passé de 51% en 2005 à 60% en 2011. Le taux de couverture des femmes reste très faible, 32% des femmes de plus de 60 ans sont exclues d'une couverture retraite, pire encore, parmi les femmes bénéficiaires, 72% bénéficient d'une pension de réversion, c'est-à-dire qu'elle n'est pas due à sa propre activité, mais la suite du décès de leur conjoint généralement.

CONCLUSION

La loi n°12-83 relative à la retraite a permis d'unifier les différents régimes existants et de créer un régime de retraite unique géré par répartition dont la gestion est confiée à la Caisse Nationale des Retraites (CNR).

La loi de 1983 a également permis l'uniformisation des règles liées à l'appréciation des avantages et celles liées à l'appréciation des droits.

Le régime de retraite n'a cessé d'évoluer depuis, en matière de législation notamment. La situation économique et sociale a fortement influencé l'évolution du régime de retraite puisqu'au milieu des années 90 et suite à la grave crise économique qu'a connu le pays, la CNR a dû se doter d'un nouveau dispositif (préretraite) permettant aux salariés souhaitant quitter prématurément le marché du travail de prendre leur retraite avant l'âge légal fixé à 60 ans. Un autre dispositif, a également été mis sur pied, celui de la retraite anticipée en faveur des salariés pouvant perdre involontairement leur emploi.

Les systèmes de retraite sont directement affectés par les changements démo-

graphiques notamment le vieillissement de la population qui à moyen et long terme posera de graves problèmes de financement aux systèmes de retraite.

Jusqu'à une date récente, la vie d'un individu de sexe masculin était en général toute entière dominée par le travail. De nos jours, on fait des études plus longues, on vit plus longtemps et on prend sa retraite beaucoup plus tôt. Ce qui nous mène à penser à des réformes paramétriques tel que le report de l'âge légal de départ à la retraite.

Les indicateurs de la démographie algérienne montrent une tendance en défaveur de l'équilibre financier du système de retraite. En effet, l'augmentation de l'espérance de vie et la baisse de la natalité augmentera la part des personnes âgées dans la population future, leur prise en charge par des personnes âgées deviendra plus délicate dans le cas d'un système de retraite déficitaire. Leur prise en charge est d'autant plus délicate lorsque ces personnes âgées n'ont pas été cotisantes à la sécurité sociale durant leur vie active, chose qui ne leur permet pas l'accès aux pensions. C'est pourquoi notre démarche s'inscrit dans une perspective d'extension de la sécurité sociale aux travailleurs informels, cette extension va permettre non seulement d'augmenter les recettes du système de retraite et donc d'atténuer son déficit, mais aussi de couvrir la population contre le risque vieillesse, afin d'éviter l'insolvabilité des ces travailleurs lors de leurs vieux jours. Par ailleurs mettre toute la collectivité sous tutelle d'un système de sécurité sociale permet la création d'une certaine cohésion sociale.

Bibliographie

- Amegandjin Julien, 1989, *Démographie mathématique*, Ed Economica, Paris.
- Conseil National Economique et Social, 18^{ème} Session Plénière 22/23 juillet 2001, Evolution des systèmes de protection sociale, perspectives, conditions et modalités permettant d'assurer leur équilibre financier,
- Conférence euro-méditerranéenne, Sécurité sociale: facteur de cohésion sociale, 27-28 mai 2004 Limassol (Cyprus).
- Carl P Simon, Lawrence Blume 2007: *Mathématique pour économistes*, Ed De Boeck Diffusion,.
- Esping-Anderssen Gosta avec Bruno Palier, février 2008, *trois leçons sur l'Etat providence*, ed seuil et la république des idées.
- JOEL, Marie- Eve WITTEWER Jérôme, 2005, *économie du vieillissement*, ed l'Harmattan, Paris
- Joseph J. LaViola Jr, 2003, Double Exponential Smoothing: An Alternative to Kalman Filter-Based Predictive Tracking, Brown University Technology Center for Advanced Scientific Computing and Visualization, USA.
- Lamri larbi, 2004 , *le système de sécurité sociale en Algérie, une approche économique*, OPU;
- Ministère du Travail, de L'emploi et de la Sécurité Sociale, 2010, présentation du système de sécurité sociale algérien.
- Ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière, 2011, situation démographique et sanitaire 2000-2010.
- Ministère de la santé, de la population et de la réforme hospitalière, 2008, enquête nationale à indicateurs multiples, rapport principal.
- Ouadah-Bedidi Zahia, Jacques Vallin et Ibtihel Bouchoucha, 2012, La fécondité au Maghreb: nouvelle surprise, *Population & Societé*, N°484.
- Office National des Statistiques. Algérie en quelques chiffres de 2000 à 2009, Alger.
- Rapport CNEPRU N° M1613/04/2005, Janvier 2007, La question des retraites en Algérie, état des

lieux et perspectives.

Textes législatifs et réglementaires de la sécurité sociale en Algérie.

Zerrouki Kamal: Les régimes de retraite : principes généraux, L'Algérie face à son avenir, association royale des actuaires belges.2008

Site d'internet :

- www.cleiss.fr
- www.cnr-dz.com
- www.ons.dz

Les nouveaux systèmes de paiement et la gouvernance bancaire

Kouider SENOUCI, Maître assistant, Université de Tlemcen. senoucibd1@yahoo.fr
Abdellatif KERZABI, Professeur, Université de Tlemcen Université. kerzabi57@gmail.com

Résumé

En Algérie, les systèmes bancaire et financier sont en deçà de ce qu'exige l'évolution économique à travers le monde. A ce propos, les pouvoirs publics ont pensé à l'introduction des nouveaux systèmes de paiement qui répondent au mieux aux préoccupations des différents utilisateurs et agents économiques. La bonne gouvernance bancaire est conditionnée par l'intégration des TIC¹ et notamment la télécompensation et le système ARTS² et ce afin d'écartier le problème d'opacité des banques dans leurs différentes transactions. L'objectif principal de ce papier est de voir **à quel degré les nouveaux systèmes de paiement peuvent répondre aux exigences d'une bonne gouvernance bancaire.**

Mots clés : Gouvernance-banque-système de paiement-ARTS-télécompensation-Transparence.

Introduction

La réglementation bancaire doit aller de pair avec l'évolution des nouveaux systèmes de paiement pour répondre aux exigences des pouvoirs publics et aux préoccupations des agents économiques.

On ne peut pas parler de gouvernance bancaire sans l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans les systèmes bancaire et financier. Les banques opèrent en asymétrie d'information. Elles détiennent une information privée sur leurs crédits qui est inaccessible à leurs contreparties, échappant ainsi à toute surveillance, à toute discipline de marché. A maintes reprises cette asymétrie s'est traduite par des défaillances aux conséquences économiques et sociales très profondes. L'efficacité du système d'information diminue au maximum le problème d'asymétrie d'information.

Et comme le système bancaire en Algérie ne suivait pas l'évolution économique à travers le monde et surtout avec l'ouverture aux banques étrangères, aux IDE³ et la libéralisation du commerce extérieur. Les pouvoirs publics ont pensé à l'introduction de nouveaux systèmes de paiement qui répondent au mieux aux préoccupations des différents utilisateurs et agents économiques.

Techniquement un système d'information se définit comme un ensemble de composants interreliées qui recueille (ou récupère) de l'information, la traite, la stocke et la diffuse afin d'aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein d'une organisation.⁴

A ce titre, la banque est obligée d'investir dans les réseaux de guichets automatiques ou d'offrir des services bancaires complexes nécessitant d'importants investissements technologiques, uniquement parce que les concurrents le font pour leurs clients⁵.

Avec la mondialisation, l'évolution technologique et le développement de l'économie immatérielle, l'Algérie n'a pu être épargnée de ce monde qui ne cesse de moderniser ses moyens de paiement. A ce propos, notre pays a beaucoup investi dans le domaine de la monétique et a permis aux systèmes bancaire et financier d'évoluer et d'être au même niveau que ceux des pays développés. L'ouverture aux IDE et aux banques étrangères ne peut avoir de sens sans la préparation d'un climat favorable et encourageant qui leur permet d'exercer leur activité librement et sans contraintes. Il reste beaucoup à faire dans le domaine bancaire et les pouvoirs publics en sont conscients de ce qui reste à faire. Beaucoup de moyens financiers pour l'amélioration des systèmes de paiement ont été dégagés, ce qui a amélioré le niveau des banques. A partir de cela, on commence à parler de la gouvernance bancaire, de la performance bancaire et de la relation de la banque avec ses différentes parties prenantes.

Pour ce faire nous aborderons notre travail en cinq points essentiels, le premier sera réservé à la dématérialisation, le deuxième aux mesures d'accompagnement, le troisième aux démarches entreprises pour la mise en place du système de paiement de masse, le quatrième à l'explication des systèmes de télécompensation et ARTS et le dernier à l'impact des nouveaux moyens de paiement sur la gouvernance bancaire.

1-La dématérialisation

La dématérialisation consiste à rendre une chose immatérielle c'est-à-dire n'ayant pas de consistance corporelle (Larousse). La dématérialisation porte sur :

- Le **support** lui-même : Elle consiste à supprimer purement et simplement le support ;
- Les **échanges** :
 - Elle consiste à supprimer les échanges physiques des moyens de paiement et à se limiter à un échange de données et éventuellement d'images
 - Plutôt que d'échanger des « caddies » de chèques physiques.

- Se transmettre des images électroniques : télécompensation.

2- Les mesures d'accompagnement⁶

2-1-Les réformes législatives

- la reconnaissance de l'écrit et signature électronique comme preuve (promulgation par modification du code civil) ;
- la reconnaissance des échanges de données informatiques ;
- la mise en œuvre de la signature électronique
- l'exercice de l'activité de prestataire de services de certification électronique,
- les caractéristiques des procédés techniques du dispositif de création de la signature électronique
- reconnaissance du délit informatique⁷ ;

2 - 2 - la convention interbancaire de télécompensation

Convention établie entre tous les participants du système de télécompensation.

2 - 3 - les règlements de la Banque d'Algérie instaurant la télécompensation

Plusieurs règlements de la Banque d'Algérie sont instaurés pour le fonctionnement de la télécompensation, notamment le règlement 05/04 du 13 Octobre 2005 portant sur le système de règlements bruts en temps réel de gros montants et paiement urgent.

3-Démarches entreprises pour la mise en place du système de paiement de masse

3-1- Le contexte

3-1-1- Le contexte national

- Faible bancarisation de l'activité économique
- Prédominance du marché informel et du fiduciaire

3-1-2- Le contexte international

- Mondialisation des échanges.

3-2 - Les objectifs de la modernisation du système de paiement

- Réduction des délais de paiement ;
- Accroissement de la sécurité des paiements (valeurs et échanges) ;
- Création d'un climat favorable pour le développement et l'émergence de nouveaux instruments de paiement ;
- Mise en conformité du système bancaire par rapport aux normes internationales ;
- Augmentation du taux de bancarisation de l'activité économique.

A toutes fins utiles, nous devons donner un aperçu sur les deux systèmes de paiement tout en démontrant leur importance primordiale et les effets escomptés de leur application.

Ces moyens de paiement se résument dans deux systèmes à savoir : la télécompensation et ARTS (Algerian Real Time Settlement).

4-La télécompensation et ARTS

4-1-La télécompensation

4-1-1-Définition du système de télécompensation

Le système de télécompensation est l'ensemble des dispositifs utilisant l'informatique et l'électronique dans les transactions bancaires.

Le système de télécompensation est un système d'échange d'opérations de masse reposant entièrement sur un réseau de télécompensation décentralisée permettant l'échange direct et en continu des ordres de paiement entre les centres informatiques des banques et le centre de compensation permettant d'exécuter les paiements dans des délais très courts.

En général, un système est un ensemble dont les parties sont indépendantes mais dont le tout existe indépendamment des parties⁸.

4-1-2 - Préalables à la mise en place d'un système de paiement de masse

4-1-2-1- Mise en place du RIB (Relevé d'Identité Bancaire) ;

4-1-2-2- La normalisation des valeurs :

- Normalisation du chèque
- Normalisation du virement
- Normalisation du prélèvement
- Normalisation de la lettre de change

4-1-2-3 - La segmentation du fichier clientèle

4-1-2-4 - Modernisation du réseau de communication (fibre optiques, X 25 (64Kb / s))

4-1-3-Généralités

La nouveauté introduite par la télécompensation est la modernisation du circuit de traitement des moyens de paiement.

La télécompensation repose sur la dématérialisation des instruments de paiement et l'automatisation des échanges électroniques des opérations.

Le système de télécompensation est constitué par l'ensemble des éléments constituant la compensation automatisée. Ce système se caractérise par ce qui suit :⁹

Il est constitué par des dispositifs matériel et logiciel et combinés à des règles permettant l'échange et le calcul des positions des participants à la fin de chaque session.

C'est un système net qui opère, à la fin de chaque cycle d'échange, le calcul des soldes multilatéraux des participants et les transmet pour règlement au système de règlement brut en temps réel (appelé ARTS) ;

Le système est sécurisé contre tous risques opérationnels. Il est doté d'un système de secours qui comprend un back up à chaud et un back up distant et risques de fraude neutralisés par la mise en œuvre de dernières technologies en matière de scellement, de cryptage et de signature des échanges ;

Le système est doté d'une plate forme centrale qui est gérée par un opérateur assurant la régularité et la conformité des opérations traitées selon des règles définies dans une convention interbancaire. Cette convention est signée par les différents adhérents et participants au système.

4-1-4- Description et composantes du système de paiement de masse

Un système de paiement de masse est composé des différents moyens de paiement ainsi que leur système de recouvrement.

Les moyens de paiement de masse sont utilisés par les entreprises et les particuliers pour le règlement de leurs transactions commerciales et la réalisation de leurs opérations financières.

Qu'ils soient à vue ou à échéance, les moyens de paiement répondent à un formalisme propre défini par le législateur (dans le fond que la forme).

4-1-5- Les composants du système

Les composants du système de paiement de masse sont :

- les participants
- la Banque d'Algérie.
- le CPI (Centre de Pré Compensation Interbancaire)

4-1-5-1-Les participants :

Ils sont les acteurs du système de télécompensation et interviennent pour les paiements de masse. Il s'agit des organismes suivants :

la Banque d'Algérie,
les banques,
les établissements financiers,
le Trésor Public,
Algérie Post,
Algérie Clearing (dépositaire central de titres).

4-1-5-1-1-Participant direct :

Le participant direct possède sa propre plateforme reliée au système central de télécompensation. Il est détenteur d'un compte de règlement auprès de la Banque d'Algérie.

Ce participant direct assume une double responsabilité :

- Responsabilité technique vis-à-vis de l'ensemble des participants aux systèmes des «échanges et de compensation des opérations transitant par son intermédiaire pour son propre compte ou celui des banques qu'il représente ;
- Responsabilité financière pour ses propres opérations.

4-1-5-1-2-Participant indirect :

Le participant utilise la plateforme d'un participant direct qui le représente techniquement et non financièrement. Il est détenteur d'un compte de règlement auprès de la Banque d'Algérie.

4-1-5-2-La Banque d'Algérie :

La Banque d'Algérie est l'autorité de supervision du système de paiement. Elle gère les services suivants :

- La centrale des impayés,
- Le fichier des émetteurs agréés pour les prélèvements,
- Impute par le biais du système RTGS (Real Time Gross Settlement System), système de règlement brut en temps réel, au compte des participants direct et indirect, les soldes de la compensation reçus du CPI.
- Participant direct.
- Exercice des missions de surveillance et de régulation du système.

Le système de télécompensation regroupe trois composantes cruciales :

4-1-5-3-Le Centre Précompensation Interbancaire (CPI)

Le CPI est une société par action (SPA) filiale de la banque d'Algérie. Il assure plusieurs tâches, à savoir :

- Remplace les chambres de compensation traditionnelles ;
- Ouvre et clôture le système de télécompensation ;
- Interface entre les plateformes participantes ;
- Organise et gère les échanges de fichiers interbancaires ;
- Détermine le solde de la compensation ;
- Supervise la disponibilité et le bon fonctionnement du système central, des plateformes participantes et du réseau de communication.
- Joue le rôle de certificateur agréé.

4-1-5-3-1- La plate forme centrale de télécompensation

Le CPI gère la plateforme, son rôle est de contrôler et assurer un échange interbancaire sécurisé et automatisé des paiements de masse et leur compensation. Cette plateforme réalise plusieurs fonctions, à savoir :

Le contrôle des échanges : vérification de la régularité des échanges et authentification de l'émetteur effectuant les échanges ainsi que les données reçues.

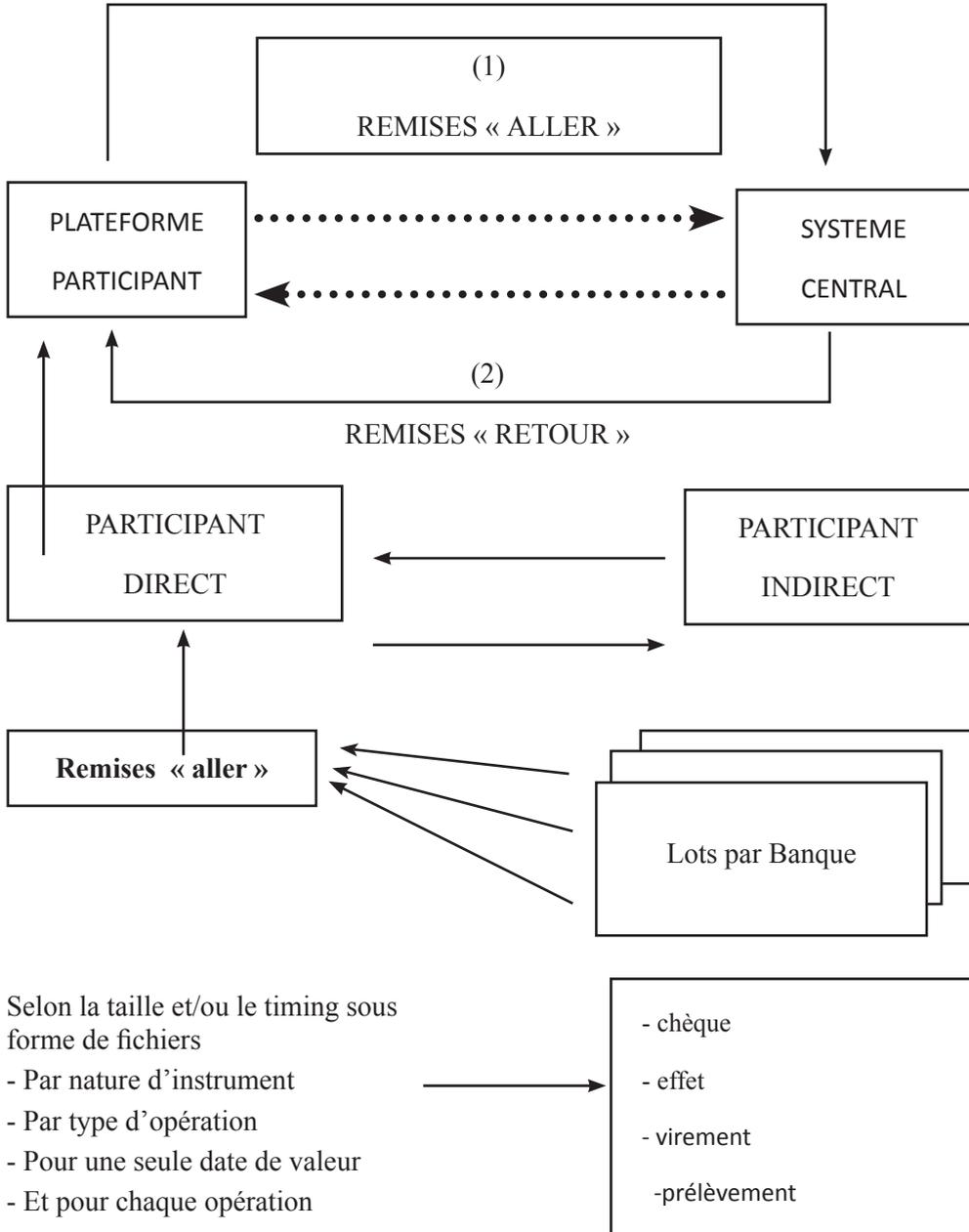
La gestion de la compensation qui consiste en la formulation puis l'envoi des remises à leurs destinataires. Et transmission des comptes rendus des différentes opérations.

La gestion des règlements pour le calcul des soldes des différents participants et le règlement de ces soldes dans le système ARTS.

4-1-5-3-2- La plate forme participant :

La plate forme participant représente le point d'accès au système de compensation. Elle assure la gestion des échanges entre le système d'information du participant et le système central de compensation.

Les schémas ci-après représentent les flux échangés entre participants et traitement effectué par le système de télécompensation :

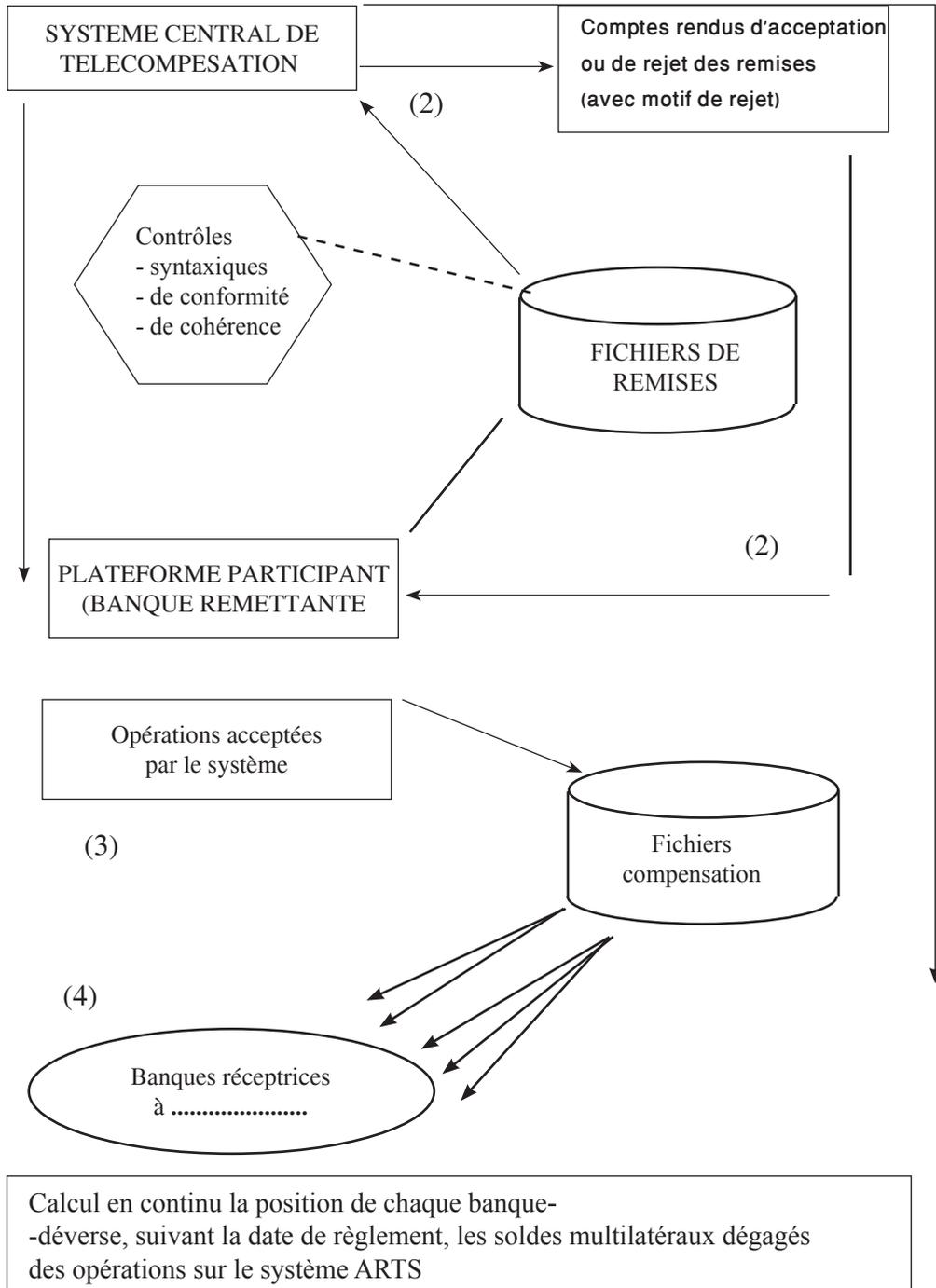


Selon la taille et/ou le timing sous forme de fichiers

- Par nature d'instrument
- Par type d'opération
- Pour une seule date de valeur
- Et pour chaque opération

Source : SADEG Abdelkrim Op.cit. Tome2. Page 47.

Figure n ° 2 : le traitement effectué des différentes opérations par le système central de télécompensation



Source : SADEG Abdelkrim Op.cit. Tome2. Page 47.

4-2-ARTS (Algerian Real Time Settlement) :

L'article 2 du règlement 05-4 de la Banque d'Algérie définit ARTS comme un système qui procède à un règlement interbancaire des ordres de paiement par virements bancaires ou postaux, de montants élevés (supérieurs ou égaux à un million de DZD) et/urgents (inférieur à un million de DZD), émis par des participants à ce système. Le système ARTS est opérationnel à partir du mois de février 2006 en Algérie. C'est un système de paiement de grands montants en temps réel pour les virements dépassant le million de dinars et pour les virements urgents. Ce système permettra à la banque de centraliser la gestion de sa trésorerie en optimisant l'emploi de ses ressources. Ce système est destiné à organiser le règlement de transfert de fonds ou d'instruments financiers

L'infrastructure ARTS appartient à la Banque d'Algérie, opérateur du système

Cette dernière fournit divers services à ses participants , à savoir :

- échange des ordres de paiement ;
- gestion des comptes de règlements ;
- gestion des files d'attente ;
- gestion des systèmes de fourniture de liquidité ;
- transmission des différentes informations relatives aux paiements et / ou fonctionnement su système.

La Banque d'Algérie est responsable du bon fonctionnement du système, elle ne garantit pas la bonne exécution des opérations de paiement.

Les principaux principes d'importance systémique :

Il existe dix principes fondamentaux relatifs aux systèmes de paiement, à savoir :

a- obligation d'existence pour le système d'une base juridique solide et saine dans toutes les juridictions concernées ;

b- obligation de dotation du système de règles et procédures permettant aux participants de bien comprendre l'indice du système sur chacun des risques financiers découlant de leur participation ;

c- la gestion des risques financiers est la principale préoccupation de la conception de systèmes de paiement fiables. Les instruments et incitations adéquats, qui dépendent du type de conception peuvent être les suivants :

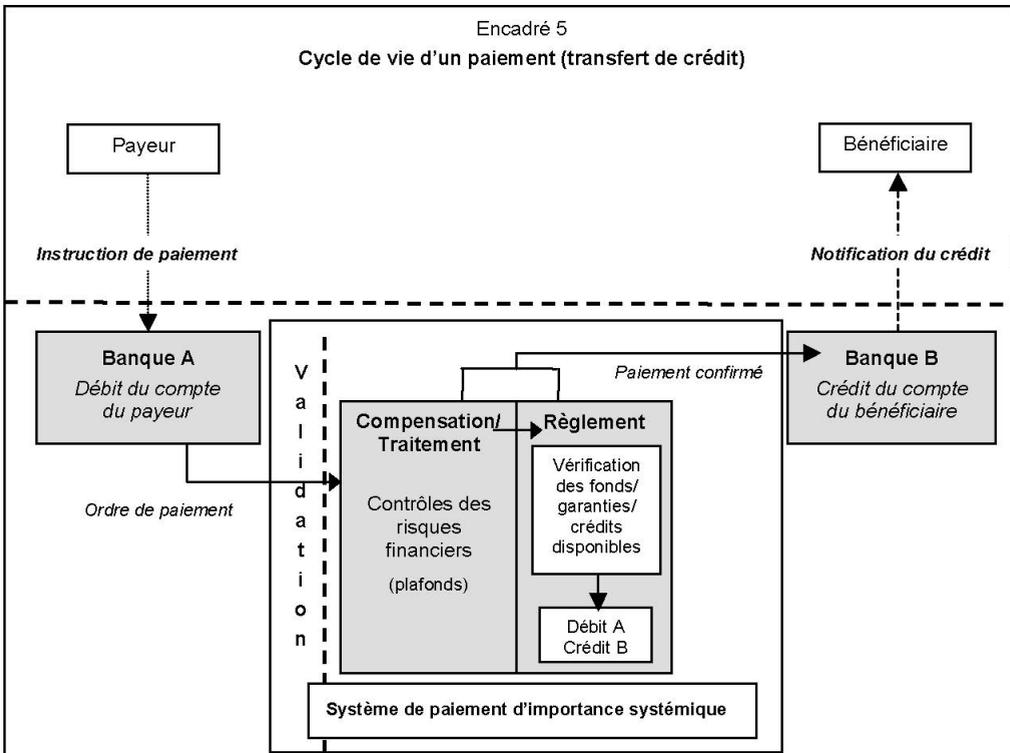
- instruments de gestion du risque de crédit ;
- instruments de gestion du risque de liquidité ;
- instrument à usage général ;
- incitations possible à gérer ces risques.

d- obligation du système d'assurer un règlement définitif rapide à la date de valeur, de préférence en cours de journée et au minimum à la fin de celle-ci ;

e- le système de compensation multilatérale, devrait réaliser en temps opportun des règlements journaliers dans le cas où le participant présentant l'obligation de règlement la plus élevée serait dans l'incapacité de s'exécuter ;

- f- les actifs utilisés pour le règlement devraient de préférence, prendre la forme d'une créance sur la banque centrale ;
- g- le système devrait garantir un haut niveau de sécurité et de fiabilité opérationnelle et prévoir des procédures de secours permettant d'exécuter les opérations journalières en temps requis ;
- h- les concepteurs et opérateurs des systèmes de paiement seraient dans l'obligation de fournir un moyen d'effectuer des paiements à la fois pratique pour l'utilisateur et efficace pour l'économie ;
- i- le système serait obligé d'établir et de publier des critères de participation objectifs, équitables et non discriminatoires ;
- j- les procédures de **gouvernance** du système devraient répondre aux principes d'efficacité, de responsabilité et de **transparence**.

Figure n°3: Cycle de vie d'un paiement (transfert de crédit)



Source : BRI «Principes fondamentaux pour les systèmes de paiement d'importance systémique-Rapport du groupe de travail sur les principes et pratiques applicables aux systèmes de paiement », Janvier 2001, page 25. (www.bis.org/publ/cpss43fr.pdf)

5-Impact des nouveaux systèmes de paiement sur la gouvernance bancaire

La mise en place des nouveaux systèmes de paiement de masse était une nécessité et non pas un choix ; car c'était un prolongement du développement des systèmes bancaire et financier. Nous ne pouvons aller de pair avec l'évolution dans ce domaine sans l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC). Les agences bancaires reçoivent des millions d'informations ou de transactions quotidiennement. Sans l'utilisation des TIC, la banque ne peut ni suivre, ni contrôler, ni réaliser des reporting périodiques et ni arriver à maîtriser sa trésorerie bancaire qui est actuellement localisable à tout moment. Ainsi, la surveillance du ratio Cooke se fait facilement et périodiquement (au temps voulu). La banque d'Algérie (BA) peut à partir des nouveaux systèmes utilisés avoir une main mise sur les banques et éviter des scandales bancaires pouvant surgir (comme c'était le cas de Khalifa Bank et BCIA) et avoir par la suite une veille stratégique. La BA ne peut pas avoir de pouvoir sur les banques sans pour autant détenir l'information financière. Et ensuite, chaque pays ne peut espérer à la venue des IDE et des banques étrangères sans l'instauration desdits systèmes. Dans le domaine des affaires, nous ne pouvons évoluer sans avoir l'**assurance** et la **vitesse** dans la réalisation des différentes opérations car le temps est précieux si on le perd on n'avance pas et on risque de perdre encore plus beaucoup d'opportunités.

Et puisque l'objectif primordial de la gouvernance d'entreprise est la direction et le contrôle des entreprises¹, on ne peut avoir une bonne gouvernance bancaire sans avoir une base de données se posant sur :

- des supports électroniques ;
- des échanges d'informations interbancaires électroniques ;
- des plateformes d'information pour toutes les banques (au niveau des directions des moyens de paiement) ;
- Fichiers de données sur la télécompensation et ARTS (24/24h et 7/7 jours) ;
- Ligne spécialisée X 25 (PTT) pour permettre la circulation de l'information beaucoup plus comptable et financière.

Tous ces moyens doivent être mis à la disposition des institutions financières pour leurs permettre d'accomplir convenablement leurs tâches du côté professionnel. Mais le rôle du gouvernement d'entreprise ne se limite pas à ce point, il se propage à la méthode de direction (gestion) pour anticiper les mauvaises surprises pouvant surgir et au contrôle tout en instaurant des mécanismes de surveillance adéquats (veille stratégique).

Conclusion

La gouvernance bancaire ne peut opérer ni dans un milieu opaque ni dans un milieu où règne le problème d'asymétrie d'information. L'importance, la complexité et la dématérialisation des différentes opérations bancaires, incitent les banques à gérer de près leurs différents agrégats avec des outils modernes tout en se basant sur les technologies de l'information et de la communication et sur les autres techniques de calcul (mathématique, statistiques, économétrie, modélisation...). Ces moyens permettent aux systèmes de contrôle interne de jouer un rôle prépondérant dans la

¹.OCDE 1999-

détection des problèmes et anomalies pouvant provenir d'entités juridiques ou de clients. D'autant plus que le système est caractérisé par une faiblesse de la bancarisation et celle de la densité du réseau, des effectifs en surcharge, une centralisation de l'octroi des prêts et une faible couverture de la demande des services bancaires.

Les nouveaux systèmes de paiement ne peuvent être qu'un remède aux difficultés rencontrées par les secteurs bancaire et financier dans la réalisation des différentes transactions. Ainsi, on ne peut avoir une bonne gouvernance bancaire sans disposer de réels systèmes de paiement allant de pair avec l'évolution technologique universelle. Nos banques et établissements financiers doivent se préparer à l'ère de connections au système financier international afin d'échapper aux mauvaises surprises pouvant surgir.

Références bibliographiques

- Banque des Règlements Internationaux (BRI), «Principes fondamentaux pour les systèmes de paiement d'importance systémique-Rapport du groupe de travail sur les principes et pratiques applicables aux systèmes de paiement », janvier 2001.
- BRI «Glossaire CSPR (Comité sur les Systèmes de Paiement et de Règlement) des termes utilisés pour les systèmes de paiement et de règlement », page 43, Mars 2003.
- Code pénal loi 04/15 du 10-11-2004.
- Kenneth Laudon, Jane Laudon, Eric Fimbel "Management des Systèmes d'information » 9° édition, édition Pearson Education, France, année 2006, page 13-17
- OCDE 1999
- Rambure Dominique, « les systèmes de paiement », (Préface de Christian de Boissieu), Edition Economica, Paris, janvier 2005.
- SADEG Abdelkrim « Réglementation de l'activité bancaire » Tome 2, Edition A.C.A année 2005.
- Société Interbancaire de Formation (SIBF) Algérie « Documentation de formation de télécompensateurs »

Site internet :

www.bank-of-algeria.dz

www.bis.org/pub/cpss43fr.pdf

www.bis.ordre/publ/cpss43fr.pdf

BRI (www.bis.org)

L'impact des facteurs environnementaux sur les pratiques et systèmes comptables.

Imene TATA -Doctorante - Université d'Alger 3

Résumé:

ce travail vise à clarifier l'influence des facteurs environnementaux sur les pratiques et systèmes comptables dans le cadre de la mutation vers une réforme comptable dictée par les exigences économiques mondiales actuelles.

Partant du principe que la comptabilité fonctionne au milieu d'un système économique, financier et politique, dans une société ayant une culture propre, ce qui implique que les systèmes comptables diffèrent d'un pays à un autre. C'est d'ailleurs pourquoi il est jugé nécessaire de définir chacun des facteurs environnementaux influents pour la bonne conception d'un système comptable adéquat.

Mots clés : *système comptable, pratiques comptables, facteurs environnementaux, adaptation*

Summary :

This study aims to clarify the influence of environmental factors on accounting systems as part of the transition to accounting reform dictated by the current world economic requirements.

knowing that the accounting work in the midst of an economic, financial and political system in a society with its own culture, which means that the accounting systems differ from one country to another.

This is why it is considered necessary to examine each of the influential environmental factors to good design of an adequate accounting system .

Keywords : *accounting system, accounting practices , environmental factors, , adaptation.*

Introduction :

La transparence de l'information financière est le reflet de la réalité économique. Elle constitue le résultat espéré de tout système comptable pour assurer le bon fonctionnement des circuits de financement. Dans un environnement en évolution permanente, les techniques comptables classiques n'arrivent plus à répondre à ces exigences et deviennent incapables de produire des informations parfaitement fiables, d'où la nécessité d'adoption de nouvelles techniques comptables.

Nous proposons, au titre du présent article, une approche qui tend à développer la relation entre les différents facteurs environnementaux pouvant influencer le choix d'adoption de nouveaux systèmes comptables.

La première partie sera consacrée à l'exposition des différentes recherches engagées sur ce sujet, afin d'avoir une vue d'ensemble sur les facteurs environnementaux pouvant influencer un système comptable.

La seconde partie, quant à elle, tend à analyser la manière dont ces facteurs influencent les pratiques et les systèmes comptables.

Enfin, la troisième et dernière partie s'intéresse, dans le cadre de la réforme comptable algérienne, à l'examen de deux facteurs à savoir « fiscal » et « mode de financement ».

I- Quels sont les facteurs environnementaux qui influencent les pratiques et systèmes comptables ?

Cette problématique a suscité de nombreuses études. Dans ce qui suit nous allons exposer les différents travaux réalisés sur le sujet et traitant la relation : « facteurs environnementaux - pratiques et systèmes comptables » et ce dans plusieurs pays.

- Etude de Hassan HassabElnaby, Ruth w, Amal A.Said :

« The impact of environmental factors on accounting development: Egyptian longitudinal study ».

Dans cette étude réalisée à l'université de Virginie aux Etats Unis d'Amérique, en 2003, les chercheurs ont tenté d'analyser la relation entre la comptabilité et son environnement en Egypte. Ils ont inclus dans leur étude quatre facteurs environnementaux, « économique, politique, développement du marché de capitaux et privatisation des entreprises de l'Etat ».

Les résultats de cette recherche montrent qu'il existe une relation positive entre le développement comptable en Egypte et les facteurs économiques et politiques. Cette relation est cependant moins importante pour les deux autres facteurs. Elle n'est pas, pour autant, constante et dépend de l'évolution des différentes phases de la démocratie et des réformes économiques.

- Guohua Zhang:

«Environmental factors in China's financial accounting development since 1949 »

C'est une étude réalisée en 2005 à l'université de Rotterdam en Allemagne. Elle avait pour but de déterminer le facteur le plus influent et le plus contribuant dans le développement comptable chinois. Dans sa thèse, Guohua Zhang, a exposé la nature des facteurs environnementaux influents dans la sphère comptable chinoise et a démon-

tré que le facteur politique était auparavant le facteur le plus influent, mais qui a été substitué au fil des années par le facteur économique qui est redevenu le facteur le plus important.

Elina Barbue :

« Harmonisation comptable internationale et environnement comptable: de l'influence à l'interaction ».

Dans cette étude, réalisée en 2005, Elina Barbue étudie la relation entre plusieurs facteurs environnementaux et l'environnement comptable, ainsi qu'entre ces facteurs les uns avec les autres. Les résultats de cette étude ont confirmé l'influence sur l'harmonisation comptable internationale et ce depuis 1960.

- Hamdi Mhidoub :

« Les effets des facteurs économiques, culturels, et institutionnels sur le développement de la comptabilité en Tunisie ».

C'est une étude réalisée en 2007 à l'université Sfax. La problématique de cette étude était de déterminer les facteurs environnementaux contribuant au développement comptable tunisien.

Hamdi Mhidoub a mené une étude statistique analytique en choisissant de tester cinq facteurs « développement économique, culture, environnement institutionnel, privatisation des entreprises publiques et l'ouverture économique ».

Les résultats de cette étude montrent que les facteurs culturels et économiques demeurent les plus influents du développement comptable tunisien.

- Nhu Tuyen Lee :

« Évolution des formes comptables en contexte de transition économique - le cas du Vietnam ».

En 2008, dans le cadre d'obtention d'un doctorat en science de gestion à l'école supérieure de commerce de Paris, Nhu Tuyen Lee réalise une étude visant à interpréter les modèles comptables des mutations économiques qu'a connues le Vietnam. Il a étudié la relation entre les changements économiques et comptables ainsi que l'évolution de ces derniers durant la période 1975-2003.

Selon les résultats obtenus, la comptabilité constitue une mentalité et une pensée économique ne pouvant pas être modifiée sans développer les concepts économique, social et politique lesquels nécessitent une période transitoire considérable.

Ibrahim Moussa :

«Evolution et adaptabilité du système comptable en Lybie par rapport aux changements environnementaux: étude du facteur culturel »

En 2009, pour l'obtention d'un doctorat en science de gestion, Ibrahim Moussa mène une étude visant à tester la pertinence des normes comptables internationales dans le contexte de l'environnement culturel libyen. Il étudie la relation existant entre la culture et le système comptable en se basant sur le modèle de Hofstede et Gray (1988) et constate qu'il y avait une incompatibilité.

Dès lors, qu'il affirme que la culture constitue une contrainte à l'application de ces normes en Libye. Cependant, les résultats montrent que l'adoption des normes comptables internationales est nécessaire à l'intégration totale de la Lybie dans la

sphère économique mondiale.

- **Nacereddine Sadi:**

« **Epistémologie de la normalisation comptable dans les pays en transition à l'économie de marché : l'expérience d'un pays à ex-orientation socialiste : l'Algérie.**

En 2012, lors d'un congrès organisé par l'Association Francophone de Comptabilité, à Grenoble en France, monsieur Nacereddine Sadi, ex président de l'ordre des experts comptables algérien, mène une intervention dans laquelle il expose les mutations comptables accompagnant les transitions économiques. Il s'intéresse particulièrement aux pays en voie de développement nouvellement industrialisés avec une ex-orientation socialiste (cas de l'Algérie).

Il souligne qu'il est nécessaire de ne pas négliger l'importance des facteurs environnementaux pour la réussite de la réforme comptable

A travers l'exposition de ces différentes études et travaux de recherches, menés par des chercheurs de nationalités et tendances différentes, nous pouvons constater que :

- Le nombre important de recherches qui se sont intéressées au sujet de l'influence des facteurs environnementaux sur les pratiques et systèmes comptables.
- Les résultats de ces recherches attestent et confirment l'existence de cette influence.
- Chaque étude a démontré qu'un ou plusieurs facteurs, étaient plus influents que d'autres dans un pays donné. Ceci justifie la diversité des pratiques et systèmes comptables d'un pays à l'autre.

Par ailleurs, il faut souligner que toutes ces études se sont basées sur des travaux de recherches plus anciens, parmi lesquelles, nous pouvons citer : **-Engelmann(1962), Enthoven(1965), Lowe(1967) et Linowes(1969)**, ils ont choisis de travailler sur le facteur : « niveau de développement économique des pays ».

- **Seidler(1967) et Mueller(1968)** ont choisi l'examen de quatre facteurs : « développement de l'économie, la complexité des affaires, la persuasion politique et les systèmes législatifs ».

- **Previts(1975)** a évoqué un large ensemble de facteurs : stabilité de la monnaie, la nature de la propriété, le niveau de la sophistication managériale, la taille et la complexité de l'entreprise, la vitesse de l'innovation technologique et commerciale, la nature de la législation comptable, le statut de la profession comptable, le niveau général de l'éducation, la maîtrise d'une connaissance financière suffisante justifiant la complexification des rapports financiers demandés aux entreprises et enfin le contexte légal des affaires et de la finance.

- **Nair et Frank(1979)** ont démontré l'existence d'une relation cohérente entre les variables économiques et culturelles permettant la réalisation des groupements de pays.

- **Gray (1988)** a créé la première théorie culturelle en comptabilité. Un an plus tard, **Perera(1989)** a appliqué son approche dans les pays développés.

- **Ball** (1995) et **Nobes**(1998) ont travaillé sur les facteurs « nature du financement et culture ».

- **Gbenedio P.O. et al**(1998) ont illustré trente sept facteurs d'influence de l'harmonisation comptable et les ont regroupés en facteurs économiques, sociaux, politiques, légaux et culturels. Ils ont également analysé leur impact dans les pays développés et ceux en voie de développement.

- **Baydoun**(1995) a fait une analyse comparative des modifications de l'environnement économique, politique, social et des affaires entre la France et le Liban. Il a conclu que l'influence de ces environnements est évidente.

- **Luther**(1996) a procédé à l'exploration du développement de la réglementation et de la pratique comptable dans les industries extractives dans cinq pays. Selon lui, le facteur principal expliquant la lenteur du processus d'harmonisation comptable serait d'ordre politique.

En définitif, nous pouvons récapituler par dire que les facteurs environnementaux de type « politiques, économiques, financiers, législatifs, fiscaux, culturels et sociaux » influencent les systèmes comptables.

II- Comment influencent les facteurs environnementaux les systèmes comptables?

On va essayer dans cette partie d'expliquer cette influence à travers les éléments environnementaux ci-après cités, bien qu'il en existe plusieurs autres :

- le système juridique,
- la fiscalité,
- le mode de financement des entreprises,
- l'inflation,
- Le système politique et économique:
- Le colonialisme,
- La profession comptable ;

1. Le système juridique:

On distingue dans les systèmes juridiques deux orientations :

La première, dans les pays de droit coutumier, où les systèmes juridiques ne cherchent pas à donner des règles comptables détaillées applicables à des problèmes particuliers que pourraient rencontrer les entreprises, mais formulent plutôt des règles générales applicables à un grand nombre de cas de figure. C'est le système en vigueur dans tous les pays anglo-saxons.

La deuxième orientation est celle aperçue dans les pays de droit codifié, qui se caractérisent par une législation particulièrement détaillée qui laisse beaucoup moins de place à l'interprétation des juges. C'est pourquoi Lawrence (1996) a indiqué que le système légal constitue une contrainte au développement des normes comptables internationales, dans les pays où les règles comptables sont promulguées par une législation détaillée. Cela constitue par conséquent l'un des plus grands problèmes pour les organismes comptables internationaux qui cherchent à accroître l'harmonisation comptable. On constate donc que la première orientation donne un large espace d'éla-

boration d'instructions à ces différentes institutions comptables, chose qui permettra une meilleure transparence et des délais plus courts contrairement à la deuxième orientation.

2. La fiscalité :

Différentes études ont montré que la fiscalité influence les systèmes comptables. Dans certains pays, la législation fiscale détermine les pratiques comptables, en demandant aux entreprises de déclarer leurs produits, dépenses et résultats, le montant de la taxe à payer peut donc être déterminé et acquitté. Dans d'autres pays, il y'a séparation entre la fiscalité et la comptabilité financière.

Donc, dans les pays où il existe une relation étroite entre la fiscalité et la comptabilité, les entreprises tendent à adopter des pratiques comptables très prudentes (conservatrices) afin de minimiser leurs charges fiscales , ce qui mène à des résultats moins transparents et rend la fiscalité une contrainte devant la bonne application des systèmes comptables.

3. Le mode de financement des entreprises:

Certains chercheurs ont confirmé que la structure de propriété des entreprises constitue une des causes majeures de différence entre les pratiques comptables, Mueller(1968) et Nobes (1983).

En effet, dans les pays où le marché financier est structuré, celui-ci constitue la première source de financement, le système comptable appliqué a pour objectif alors de satisfaire les intérêts des investisseurs, par conséquent, la qualité de l'information comptable publiée est meilleure (Roberts et al). Cependant, dans les pays où la famille, l'État et les banques constituent la source principale de financement, la comptabilité est présumée assurer le rôle de la protection des intérêts des créditeurs, le niveau de publication des informations comptables est désormais faible (Douppnik et Salter, 1995).

4. L'inflation :

Plusieurs recherches ont reconnu l'influence de l'inflation sur les pratiques comptables (Gense, 1985). Celle-ci est toujours associée à la croissance économique et influence sur le système comptable (Radebaugh et Gray, 1997). Son impact se manifeste essentiellement au niveau des méthodes d'évaluation (Raffournier, 2000).

Pour les entreprises installées dans des pays où l'inflation est faible, l'évaluation au coût historique constitue la règle applicable, en revanche, les entreprises situées dans les pays qui structurellement, connaissent une inflation importante (Amérique du sud notamment) ces entreprises ont tendance à pratiquer des réévaluations répétitives de leurs actifs. Ces réévaluations sont des pratiques courantes et sont recommandées par les normes comptables internationales dans les économies qui connaissent des taux d'inflation élevés.

5. Le système politique et économique:

Le système politique du pays constitue l'un des facteurs les plus influents des normes et pratiques comptables (Radebaugh, 1975). Les différences entre les systèmes politiques sont reflétées par les différentes manières d'organiser et de contrôler l'économie. Ceci influence, par conséquent, les objectifs et le rôle de la comptabilité.

Les régimes politiques, comme les systèmes économiques, varient d'une extrême à l'autre. Les systèmes économiques varient de la dépendance totale des forces du marché (Etats-Unis) jusqu'à un contrôle central (Chine). Entre ces deux extrêmes, il y'a divers degrés d'intervention des gouvernements. Ces différences d'implication dans l'économie entraînent des besoins distincts en information, d'où la multitude des systèmes comptables.

Selon Ainajjar(1986), le type du régime politique influence les pratiques comptables, ainsi, il est normal que les normes comptables appropriées pour les économies de marché soient différentes de celles qui seraient optimales pour les économies centralisées. Dans ces dernières, les principes, les méthodes et les techniques d'évaluation comptables sont rigides et contrôlés par l'État, ce type de pratiques a pour objectif de faciliter la planification et les procédures de contrôle.

Les régimes communistes sont profondément impliqués dans le développement des systèmes comptables, pour mieux contrôler leurs économies. Les régimes socialistes le sont aussi, mais leurs exigences envers la comptabilité sont moins rigides. Par contre, les régimes capitalistes sont moins susceptibles de contrôler les pratiques comptables pour atteindre les objectifs politiques (Berry, 1982). Ceci nous laisse dire que les pratiques comptables sont menées à travers des orientations économiques qui sont politiquement décidées.

6. Le colonialisme :

La colonisation constitue un facteur important de transfert des systèmes comptables dans les pays en voie de développement (Engelmann1962 ; Hove1986 ; Chaderton et Taylor1993). Selon Hove, la comptabilité a été non seulement exportée à travers la colonisation, mais elle a été également imposée aux pays les moins développés, sans prendre en considération leurs besoins.

L'imposition d'un système comptable par le pouvoir colonial pourrait être inappropriée et préjudiciable au développement économique des pays colonisés. Les chercheurs le confirment d'ailleurs, pour les pays en voie de développement qui adopteraient ou appliqueraient des systèmes de pays développés, sans modification ni adaptation aux besoins de leurs pays (Briston1978 ; Hagigi et Williams1993).

7. La profession comptable :

La compétence, le nombre, la force des praticiens et l'histoire de la profession comptable d'un pays ont un effet sur la pratique comptable. Une profession déficiente peut amener le gouvernement à intervenir (Gray1988).

Donc, plus le niveau de la profession comptable est élevé plus son pouvoir d'influencer les pratiques comptables est élevé et vice versa.

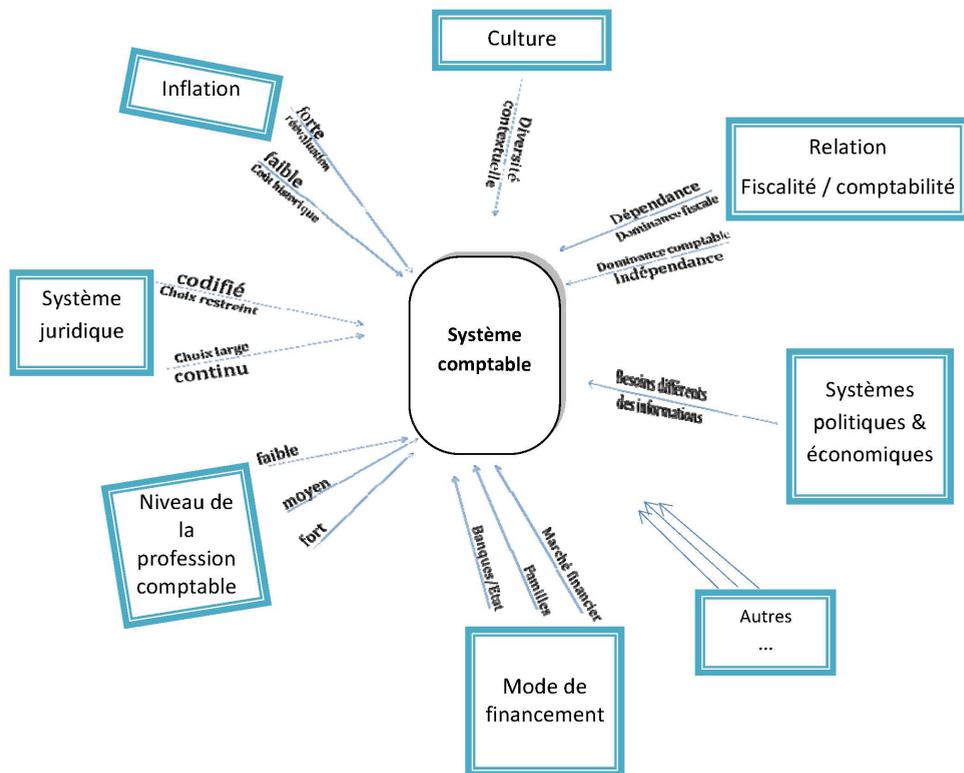
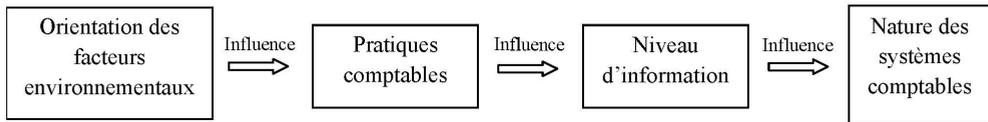
8 . La culture :

Pour expliquer l'influence de la culture sur les valeurs et les pratiques comptables plusieurs études se sont appuyées sur le modèle de Hofstede et Gray (1988) ; Hofstede en 1980 a mis en évidence quatre valeurs culturelles caractérisant la culture de chaque pays, en 1988 Gray relie les valeurs culturelles identifiées par Hofstede aux quatre valeurs comptables : le professionnalisme contre le contrôle légal, l'uniformité opposée à la flexibilité, la prudence contre l'optimisme et enfin

L'impact des facteurs environnementaux sur les pratiques et systèmes comptables.

le secret contre la transparence.

A la fin on peut synthétiser la relation d'influence qui existe entre les facteurs environnementaux et les pratiques des systèmes comptables dans les deux schémas suivants :



Source : Schémas établi par le chercheur, en se référant à l'étude d'Ibrahim Moussa.

III- Comment les facteurs « fiscal » et « modes de financement » influencent-ils le system comptable financier algérien ?

Pour ne pas rester en autarcie avec les mouvements d'internationalisation et de globalisation des différents marchés, l'Algérie est entrée dans un processus de réformes dans différents domaines, et a décidé de réformer son ancien référentiel comptable (PCN) servant à des fins dans la plupart des cas fiscales, par le nouveau référentiel comptable (SCF) dans le cadre du passage d'une économie planifiée vers une économie de marché en s'inspirant des normes comptables internationales IAS/IFRS.

Contrairement à l'ancien système comptable fondé sur une conception qui prend en charge surtout les contraintes juridiques et fiscales, le nouveau système comptable s'attache plutôt à la transcription de manière fidèle des transactions et autres événements, conformément à leur substance et à leur réalité économique, afin de répondre aux besoins des investisseurs qui cherchent une information transparente¹

La question qui se pose : « est-ce que l'environnement comptable algérien, avec ses différents facteurs, permet de bien adopter le SCF ? » surtout avec son application timide et limitée.

On va s'intéresser, ci-après, à l'illustration des deux facteurs « fiscal » et « mode de financement des entreprises » et voir s'ils ne constituent pas un obstacle devant l'application du SCF.

- Le facteur fiscal :

Selon monsieur Nacer Eddine Sadi, expert comptable et ancien président de l'ordre des experts comptables en Algérie « Le nouveau système comptable financier ne paraît pas être en déconnexion avec les lois fiscales, au sens où l'impact de la fiscalité sur les choix comptables paraît toujours présent, si on se réfère à l'article 6 de la loi de finances complémentaire de 2009 instituant un article 141ter au sein du Code des impôts directs et taxes assimilées qui stipule que : « *Les entreprises doivent respecter les définitions édictées par le système comptable financier, sous réserve que celles-ci ne soient pas incompatibles avec les règles fiscales applicables pour l'assiette de l'impôt* ».

Cette disposition fiscale pourrait remettre en cause des choix comptables découlant des nouvelles règles introduites par le SCF, c'est le cas notamment des notions « d'image fidèle », du critère de « significativité », du principe de « prééminence de la substance sur la forme juridique » et de la notion de « juste valeur » lesquelles consacrent une ouverture vers une approche économique des états financiers qui peuvent être en contradiction avec les règles fiscales.

La connexion « comptabilité-fiscalité » va conduire les entreprises à faire des arbitrages dans leurs choix comptables, qui naturellement iront dans le sens des exigences fiscales, d'où le risque de perte du sens des innovations majeures introduites par le nouveau système comptable et financier (SCF)².

Ceci est constaté notamment dans l'une des plus grandes compagnies algériennes «SONATRACH» qui a opté pour le coût historique lors de la réévaluation de ses immobilisations dans un pays où le niveau d'inflation est élevé, malgré que le SCF offre une marge de choix, et cela dans le but d'éviter de supporter des charges fiscales supplémentaires puisque tout écart de réévaluation est imposable selon le réfé-

rentiel algérien.

Pour faire adapter le système fiscal aux règles du nouveau référentiel comptable, l'administration fiscale a apporté des modifications aux articles suivants du code des impôts directs et taxes assimilées : 138ter, 140, 141, 143, 144, 169-174, 185 et 186. Malgré cela, il demeure constaté la nécessité d'introduire de nouvelles dispositions ainsi que l'ajustement de certaines règles à cause de leur non conformité avec les principes du système comptable, notamment en ce qui concerne les règles d'enregistrement des charges déductibles, d'enregistrement des investissements et d'enregistrement à la juste valeur³.

Il est constaté donc, que l'administration fiscale n'est pas encore arrivée à se retrouver avec la nouvelle philosophie du système comptable financier et que le facteur fiscal influence négativement le système comptable et l'empêche de réaliser certains de ses principaux objectifs. Ceci confirme clairement les résultats de la théorie comptable relative à ce facteur.

- Le facteur « mode de financement des entreprises » :

Pour satisfaire ses besoins de financement, l'entreprise dispose d'une panoplie de ressources financières qu'elle peut choisir. Elles peuvent être internes par le réinvestissement des bénéfices non distribués (autofinancement) ou externes par le recours au marché financier ou le secteur bancaire.⁴

En Algérie, l'adoption en 1990 de la loi sur la monnaie et le crédit a permis la réhabilitation du système bancaire, ce qui a favorisé l'épanouissement d'un secteur bancaire privé et l'autonomie des banques publiques, suivi par la constitution d'une bourse des valeurs mobilières, entrée en activité en novembre 1997⁵.

Toutefois, malgré la simplification des conditions d'adhésion et les avantages fiscaux introduits par les récentes lois de finances aux entreprises cotées en bourse, le niveau des transactions dans la bourse d'Alger reste relativement faible et classe la bourse algérienne parmi les plus petites places boursières au monde, avec l'adhésion de six entreprises seulement :⁶

- ERIAD Sétif , entreprise publique agroalimentaire , septembre 1999.
- SAIDAL, groupe pharmaceutique public, septembre 1999.
- l'EGHEL-Aurassi, société de gestion de l'hôtel public, Février 2000.
- SPA Dahli, société dans le secteur immobilier des affaires, Janvier 2009.
- ALLIANCE Assurances, entreprise privée d'assurance, Mars 2011.
- NCA ROUIBA, entreprise privée agroalimentaire, Avril 2013.

Par ailleurs, une série de mesures visant à booster le marché financier en Algérie ont été annoncées par Monsieur Yazid Benmouhoub, Directeur Général de la Bourse d'Alger concernant l'introduction de huit (8) nouvelles entreprises publiques durant le second semestre de 2014 et la signature d'un protocole d'accord avec Euronext, anciennement Bourse de Paris, et la conclusion prochainement d'un partenariat avec la Bourse de Tunis⁷.

On constate donc que le nombre de sociétés cotées reste modeste et les niveaux des échanges et de capitalisations boursières demeurent relativement faibles, compte tenu du nombre colossal des émetteurs potentiellement éligibles au marché boursier

et du niveau appréciable de l'épargne nationale que recèle notre économie.

En se référant au recensement économique de l'année 2011, on constate que l'entreprise algérienne s'oriente principalement à l'autofinancement de ses activités, avec un taux de 88% et un recours au financement bancaire et aux subventions de l'État de seulement 3,5% et 5% respectivement.

Cette orientation peut s'expliquer par plusieurs facteurs:

- Une mentalité et culture d'investissement très limitée et arriérée, justifiée par un rejet de la notion de partenariat chez l'individu algérien, commençant par le simple citoyen qui ne pense pas à faire participer son surplus d'argent avec d'autres personnes, même-si c'est rentable.

De plus, cette façon de penser pousse l'individu algérien à ne pas prendre les risques du marché financier (achat/vente de titres boursiers) mais il va plutôt préférer épargner son argent ou l'investir lui même dans des projets non financiers tels que le foncier, l'agriculture, la construction...etc. Ce comportement a ainsi influencé le facteur **demande** de la bourse algérienne.

- La forme juridique des entreprises algériennes, en majorité individuelles, vu le facteur culturel déjà cité, les investisseurs font de l'ouverture de leur capital social la dernière porte à frapper en cas de besoin de financement.

Ce constat est confirmé par le nombre d'entreprises physiques de 869.164 contre 90.554 entreprises morales, cette situation a vraiment affecté le facteur **offre** du marché financier algérien.

- La nature du système économique algérien, dominé par les pratiques informelles, où beaucoup d'entreprises tendent vers la divulgation non transparente des informations financières, ce qui ne reflète pas leur image fidèle. Ces pratiques visent particulièrement l'évasion fiscale, ce qui n'est pas du tout en ligne avec les principes de la bourse, basés essentiellement sur la transparence.

- Le manque de transparence dans la gestion des sociétés algériennes constitue un obstacle immense, et les informations sont réduites au strict minimum exigé par la loi. Même des sociétés cotées et censées être assujetties au règlement de la bourse en matière de transparence, publient des informations financières plus ou moins réelles⁸.

- Les contraintes juridiques, caractérisées notamment par un retard considérable dans l'élaboration des textes et règlements actualisés en adéquation avec les besoins du marché et de l'économie. Ajouté à cela, les multiples contraintes bureaucratiques et l'insuffisance des actions de sensibilisation visant la promotion de la culture d'investissement par le biais du marché financier.

- L'efficacité du marché financier est fortement liée à la confiance affichée par les investisseurs aux informations disponibles⁹, car la divulgation des informations permet de valoriser et évaluer les résultats et d'orienter, par conséquent, les décideurs sur les actions d'investissement à entreprendre.

Cette situation nous permet de conclure que les entreprises algériennes s'intéressent, lors de l'établissement des états financiers, à garantir les intérêts de l'administration fiscale et des créanciers en premier lieu, plutôt qu'à garantir ceux des investisseurs,

ce qui implique forcément que l'information divulguée ne soit pas exacte, et donc ne répond pas aux aspirations du système comptable financier qui a été adopté pour permettre une qualité meilleure et une transparence des informations divulguées.

Des deux facteurs analysés nous pouvons conclure que la partie destinataire de l'information comptable (propriétaires, administration fiscale, banques, investisseurs ...) demeure l'élément déterminant par rapport à la véracité des données divulguées. Aussi, il est clair de l'analyse des statistiques déjà citées, que les entreprises n'accordent pas d'importance particulière aux informations comptables et financières, vu que les dirigeants sont, souvent, eux mêmes les propriétaires (les sociétés sont familiales).

De même pour les investisseurs, qui s'abstiennent d'investir dans le marché financier à cause de sa faiblesse et sa déficience, alors qu'il devait plutôt fournir des données réelles sur la performance financière des entreprises et leur position concurrentielles. Aussi les banques doivent connaître l'état de santé de l'entreprise afin de mesurer les risques d'insolvabilité, mais ce besoin est très faible suite à la réticence de ce mode de financement.

Ceci nous permet de constater l'étendu de l'impact du facteur « mode de financement des entreprises » sur les pratiques comptables lors de l'établissement des états financiers, et son impact sur le système comptable lui même en l'empêchant d'atteindre les objectifs pour lesquels il a été adopté.

Enfin, nous pouvons dire que ce facteur « mode de financement » peut jouer un rôle déterminant, à l'égard des pratiques comptables et du système comptable financier, à travers notamment, le renforcement des mesures réglementaires visant à garantir une transparence dans la divulgation de l'information comptable et l'élargissement de son champ d'application, ce qui dynamisera le marché financier.

CONCLUSION:

Les travaux de recherches menés ces dernières années ont montré l'influence des facteurs environnementaux (économiques, financiers, politiques, culturels, législatifs, sociaux, fiscaux, etc.) sur l'efficacité et la performance des systèmes comptables. Etant donné que les caractéristiques environnementales diffèrent d'un pays à un autre, ceci implique, en cas d'adoption d'un nouveau système comptable, qu'il est nécessaire de l'adapter aux spécificités environnementales du pays afin d'atteindre les objectifs escomptés.

L'Algérie de sa part, et après adoption du SCF dans le cadre de la réforme comptable, doit introduire une série de procédures dans le domaine fiscal et le domaine de financement des entreprises. Ces deux facteurs paraissent, selon cette analyse basée sur les études précédentes, comme facteurs freinant la bonne application du SCF.

Ceci nécessite donc des mesures sérieuses qui pourront assurer une qualité meilleure de l'information comptable divulguée, en dissociant notamment le résultat comptable du résultat fiscal et en réunissant les conditions qui favorisent le développement du marché financier

(Endnotes)

- 1- Hassan Hassab Elnaby, Ruth w,Amal A.Said ,The impact of environmental factors on accounting development: Egyptian longitudinal study ,critical perspectives on Accounting , Virginia state university,2003
 - 2- Guohua Zhang ,Environmental factors in China's financial accounting development since 1949,Roterdam,2005.
 - 3-Elena Barbu, Harmonisation comptable internationale et environnement comptable: de l'influence a l'interaction, Cahier de recherche, numéro : 2005- 07, Orléans
 - 4- Hamdi Mhidoub,Les effets des facteurs économiques, culturels, et institutionnels sur le développement de la comptabilité en Tunisie, thèse de master,université de Sfax , 2007.
 - 5- Nhu Tuyen Lee ,Évolution des formes comptables en contexte de transition économique
 - 6- le cas du Vietnam- , thèse de doctorat, université de Paris,2008.
 - 7- Ibrahim moussa, Evolution et adaptabilité du système comptable en Libye par rapport aux changements environnementaux: étude du facteur culturel, thèse de doctorat, université d'Auvergne, France, 2009.
 - 8- Nacer Eddine Sadi, Épistémologie de la normalisation comptable dans les pays en transition à l'économie de marché:L'expérience d'un PED du sud à ex –orientation socialiste :l'Algerie, communication Congrè AFC , Grenoble , 2012 .
 - 9- Elena Barbu,op cit, pages 4/ 5.
 - 10- Idem.
 - 11- Ibrahim Moussa, op cit, page 105 /106
 - 12- Ball R., Kothari S., Robinm A., 1999, The Effect of International Institutional Factors on Properties Accounting Earnings, The Journal of Accounting and Economics, 29, No.1. cite par Laila Nadji Madjid El Fetlaoui ; ايجولونكتل اهفيكتت ارشؤمو تمبساحملا تمثيد تامول عمل ا , <http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=72782>.
 - 13- Ibrahim Moussa, op cit, page 106.
 - 14- Ibidem, page 107.
 - 15- idem.
 - 16 - Ibidem, page 109.
 - 17- Ibidem, page 111 /112.
 - 18- Ibidem, page 112.
 - 19- Laila Nadji Madjid El Fetlaoui, op cit, page 290.
 - 20- Benaicha badis, Hamid fatma, Facteur culturel et pratiques comptables en Algérie, revue du chercheur, N°13 -2013, pages 31.
 - 21- Amel Benyekhlef, Le système comptable algérien étude comparative avec les pays de l'Europe de l'Est et les organismes de normalisation comptable internationale, revue du chercheur, N°08-2010, pages 31-32.
 - 22- Nacer Eddine Sadi, op cit, page 21.
- د.جاوحدورضاً، حمدي جلييلة ايمان، آثار تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد على النظام الجبائي و الجهود المبذولة لتكليفه، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قي الجزائر، 05 ماي 2013، ص 10
- 23- Berkal Safia, Les relations Banques/entreprises publiques: portées et limites, thèse de magister, université Mouloud Mammeri,2012, page6.
 - 24- <http://www.sgbv.dz/>
 - 25- http://fr.wikipedia.org/wiki/Bourse_d'Alger

26- Hocine Lamriben, Les premiers visas accordés au second semestre, el Watan ,24/04/2014,

27- B.Mahdi ,Quelques unes des raisons qui empechent le decollage de la bourse d'Alger (Opinion),25/05/2014, le Maghreb émergent , 25/05/2014, <http://www.maghrebemergent.info/finances/bourses/item/37661-quelques-unes-des-raisons-qui-empechent-le-decollage-de-la-bourse-d-alger-opinion.html>

د.جاوحدورضاً، حمدي جلييلة ايمان، آثار تطبيق النظام المحاسبي المالي الجديد على النظام الجبائي و الجهود المبذولة لتكليفه، الملتقى الوطني حول واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة قي الجزائر، 05 ماي 2013، ص 10