

د. بوقرة رابح
جامعة المسيلة - الجزائر

تأهيل العمالة في ظل الاستثمار الأجنبي
ونقل التكنولوجيا

- دراسة حالة الشركة الجزائرية للأسمنت
(ACC) بالمسيلة -

ملخص:

لقد شهد العالم خلال النصف الثاني من القرن الماضي وبداية القرن الحالي تغيرات عديدة في الميدان الاقتصادي والتطور التكنولوجي السريع، والذي من خلاله أصبحت الهيمنة الأحادية تفرض نفسها على سياسات واقتصاديات الدول النامية وربما حتى على سيادتها.

الجزائر كغيرها من الدول النامية عرفت الكثير من الإصلاحات والتغيرات الهيكلية والتي مست الكثير من الجوانب الاقتصادية والمالية والإدارية، وللخروج من دائرة الإخفاقات التنموية شرعت الحكومات الجزائرية المتعاقبة من بداية التسعينات حتى الوقت الراهن في سن التشريعات التي تسهل تدفق الرأسمال الأجنبي كبديل استثماري ودخول التكنولوجيا المتطورة التي تخدم تلك الاستثمارات وتعزز القاعدة الهيكلية التنموية من جهة، ثم وضع حد لتفشي ظاهرة البطالة التي أخذت إلى حد كبير بالتوازنات الاقتصادية الوطنية من جهة أخرى والاهتمام بتأهيل اليد العاملة من جهة لأخرى.

Summary

The world has witnessed during the second half of the last century and the beginning of this century many changes in the economic field and rapid technological development, which has become hegemonic unilateralism which imposes itself on the policies and economies of developing countries and perhaps even on its sovereignty.

Algeria, like other developing nations has known many of the reforms and structural changes, which affected many of the economic and financial and administrative aspects, and breaking the cycle of development failures. Algerian successive governments initiated from the beginning of the nineties until now to adopt legislation to facilitate the flow of foreign capital investment and the entry of alternative advanced technology that serve those investment and strengthen the rule of structural development of hand, then put an end to the spread of the phenomenon of unemployment, which breached largely balances on the national economic interest and other qualifying labour on the other.

انتهجت الجزائر نظام الاقتصاد الموجه منذ الاستقلال، الذي اعتمد على سياسة التخطيط المركزي والاعتماد على فكرة الملكية الجماعية، حيث أحدثت التشريعات المختلفة نظام التسيير الذاتي، ثم تلاه نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات، هذه التشريعات أحدثت فجوة كبيرة في الحياة الاقتصادية نتيجة عدم الاهتمام بالقطاع الخاص في النشاطات الاقتصادية من جهة وصعوبة دخول الاستثمارات الأجنبية من جهة أخرى.

بعد نهاية السبعينات بدأت فكرة التحول نحو الانفتاح¹ مما أحدثت هذه المرحلة بعض التشريعات الجديدة منها إعادة الهيكلة، ثم فتح المجال نسبيا للقطاع الخاص وكان أهمها قانون 25/88 المتعلق بتوجيه الاستثمارات الاقتصادية الوطنية، ثم قانون إعادة تنظيم المؤسسات الاقتصادية.

بداية التسعينات بدأت التشريعات تأخذ منحى جديداً حول المسار الاقتصادي الجزائري منها إصدار قانون النقد والقرض 10/90، ثم الأمر رقم 22/95 المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية والمعدل بالأمر 12/97.

كل هذه الإصلاحات كانت تركز على محور أساسي يتمثل في إعادة بعث النشاط الاقتصادي الذي أصابه الركود أو بالأحرى الجمود التام، وكان من نتائج هذه الإصلاحات المتمثلة في إعادة الخصخصة إهمال الشريحة الأساسية والتي تعتبر الطرف الأساسي في هذه المعادلة والمتمثلة في إدارة الموارد البشرية أي تأهيل العمالة، فيلاحظ أنه بدلا من أن تهتم الحكومات المتعاقبة في فترة التسعينات على إعادة تأهيل اليد العاملة وإصلاح نظام التسيير، نجد أنها أولت اهتماما لتأهيل المؤسسات الاقتصادية العمومية من أجل التخلص منها لاحقا (حقيقة كان هناك ضغط من صندوق النقد الدولي على هذه الحكومات)، لكن كان بالإمكان العمل على المحورين تأهيل المؤسسات وتأهيل اليد العاملة في نفس الوقت.

وفي هذه الفترة أي فترة التسعينات بدأ الحديث كثيرا عن الاستثمار الأجنبي، والذي بدأ يمارس دورا أساسيا في عملية الخصخصة في الجزائر، إذ يعمل على تعزيز توجه الدولة نحو اقتصاد السوق وبالتالي فتح المجال الاقتصادي أمام القطاع الخاص سواء المحلي منه أو الأجنبي.

إن حاجة الدولة الهادفة للنهوض بتنمية شاملة إلى رؤوس أموال وشعورها بالعجز في بلوغ هذه التنمية الشاملة دون مساعدات من قبل المؤسسات الاقتصادية الدولية الفاعلة

أصبح أمرا ضروريا، لذلك سعت الدولة نحو تهيئة ظروفها لاستقطاب مثل هذه الأموال وترقية استثماراتها داخليا، وكان من نتيجة استقطاب الرأسمال الأجنبي ترقية القطاع الخاص وتشجيعه وحمايته وضمان حركيته تشريعا وإجرائيا.

ونظرا للدور المهم الذي يلعبه الاستثمار الأجنبي ونقل التكنولوجيا في الاقتصاد الوطني، وتأثيراته العديدة على العمالة، فإنه يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى تأثير الاستثمار الأجنبي ونقل التكنولوجيا على تأهيل العمالة وإدارة الموارد البشرية بالجزائر؟

انطلاقا من هذا التساؤل يمكن وضع الفرضيتين التاليتين:

- تأثيرات ونتائج الاستثمار الأجنبي على تأهيل العمالة وإدارة الموارد البشرية إيجابية من الناحية النظرية والعملية.

- نقل التكنولوجيا تساهم في رفع المستوى التأهيلي للعمالة وتغيير غمطها الوظيفي.

تظهر أهمية البحث من خلال إبراز الاستثمارات الأجنبية ونقل التكنولوجيا كإحدى الخيارات التي تتبعها الدول النامية، من أجل التنمية الاقتصادية، إدارة الموارد البشرية وتأهيل العمالة ولإبراز هذه الأهمية تم إجراء دراسة ميدانية على مؤسسة " الشركة الجزائرية للإسمنت (ACC) بالمسيلة.

سيتم معالجة هذا البحث في المحاور التالية:

- تطور مفهوم إدارة الموارد البشرية
- وظائف إدارة الموارد البشرية
- معايير تنمية الموارد البشرية والتشغيل
- الضمانات والامتيازات الممنوحة للمستثمرين في ظل تأهيل العاملة بالجزائر
- التطور التكنولوجي وتأهيل اليد العاملة بالجزائر
- التعريف بالشركة الجزائرية للإسمنت ACC:
- برامج تأهيل اليد العاملة على مستوى الشركة ACC
- خاتمة واقتراحات

I) تطور ومفهوم إدارة الموارد البشرية

أولا- التطور: إدارة الموارد البشرية بشكلها الحديث ليست وليدة الساعة إنما هي نتيجة لعدد من التطورات التي يرجع عهدها إلى بداية الثورة الصناعية، تلك التطورات التي

ساهمت في إظهار الحاجة إلى وجود إدارة موارد بشرية متخصصة ترعى شئون الموارد البشرية في المؤسسة، فهناك أسباب عديدة تفسر الاهتمام المتزايد بإدارة الموارد البشرية كوظيفة متخصصة، ومن هذه الأسباب²:

(أ) التوسع والتطور الصناعي في العصر الحديث، ساعد على ظهور التنظيمات العمالية المنظمة، حيث بدأت المشاكل بين الإدارة والعمال مما أدى إلى الحاجة لإدارة متخصصة ترعى وتحل مشاكل العمال في المؤسسة.

(ب) التطور الثقافي للعاملين مما أدى إلى زيادة الوعي نتيجة ارتفاع مستواهم الثقافي والتعليمي، ومم أدى للحاجة إلى وجود متخصصين في إدارة الموارد البشرية ووسائل حديثة للتعامل مع النوعيات الحديثة من الموارد البشرية.

(ج) زيادة التدخل الحكومي في العلاقات بين العمال أصحاب العمل بإصدار قوانين وتشريعات عمالية، مم أدى إلى ضرورة وجود إدارة متخصصة تحافظ على تطبيق القوانين لتجنب وقوع المؤسسة في مشاكل مع الحكومة.

(د) ظهور النقابات والمنظمات العمالية التي تدافع عن العمال وتطلب الأمر ضرورة الاهتمام بعلاقات الإدارة بالمنظمات العمالية، مما أدى إلى أهمية وجود إدارة متخصصة لخلق التعاون بين الإدارة والمنظمات العمالية

ومستقبلاً يمكن النظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها في نمو متزايد لأهميتها في كافة المنشآت نتيجة التغيرات السياسية والتطورات التكنولوجية، وأيضاً الضغوطات الاقتصادية والتغير المستمر في مكونات القوى العاملة من حيث المهن والتخصصات، ويجب التأكيد على استخدام المفاهيم الجديدة مثل هندسة الإدارة والجودة الشاملة في مجال إدارة الموارد البشرية، إلخ... من المصطلحات.

ثانياً- المفهوم: إدارة الموارد البشرية تعتبر جزءاً من الإدارة والتي تعني بشؤون الأفراد العاملين من حيث التعيين والتأهيل والتدريب وتطوير الكفاءات. كما أعطي تعريفاً لها بأنها "جذب وتنمية الأفراد الذين يمتلكون المواهب والمهارات والكفاءات اللازمة للشركات لكي تتنافس في بيئة متغيرة ومعقدة"³.

ويعتبرها البعض الآخر بأنها "فن اجتذاب العاملين واختيارهم و تعيينهم وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم والكيف لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء"⁴.

وبعد استعراض لبعض المفاهيم لإدارة الموارد البشرية نرى أنها سلسلة من الإجراءات والأسس تهدف إلى تنظيم الأفراد للحصول على أقصى فائدة ممكنة من الكفاءات البشرية واستخراج أفضل طاقاتهم من خلال وظائف التخطيط والاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتقييم والحوافز المالية والمعنوية.

ومن هذه التعاريف وغيرها تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية، حيث قامت إدارة الموارد البشرية بتبني مدخلين للموارد البشرية والذي يمكن أن تستفيد المؤسسات من خلالهما وهما زيادة الفعالية التنظيمية وإشباع حاجات الأفراد كما أعتبر مدخل الموارد البشرية أن كلاً من أهداف المؤسسة وحاجات الأفراد يكملان بعضيهما البعض ولا يكونا علي حساب أحدهما، لذلك أظهرت الأبحاث السلوكية الحاجة إلى معاملة الأفراد كموارد بدلاً من اعتبارهم احد عوامل الإنتاج. ومن أهم الأسس والمبادئ التي يقوم عليها هذا المدخل نجد⁵:

- الأفراد هم استثمار إذا أحسن إدارته وتنميته يمكن أن يحقق أهداف المؤسسة ويزيد إنتاجيتها.
- إن سياسات الموارد البشرية لا بد أن تُخلق لإشباع حاجات الأفراد النفسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها.
- بيئة العمل لا بد أن تهنيء وتشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم.
- برامج وسياسات الموارد البشرية لا بد أن تُنفذ بطريقة تراعي تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المؤسسة من خلال عملية تكاملية تساعد على تحقيق هذا التوازن الهام.
- ظهور ميثاق حقوق الإنسان الذي ساعد العاملين في المؤسسات على معرفة حقوقهم وواجباتهم وعلى تبني تنظيمات مثل اتحادات العمال مما أدى بالعمال على الاحتجاج ضد أي تعسف، وبالتالي فإن هذه الظروف أجبرت المؤسسات بطريقة مباشرة أو ضمنية على التعامل مع الموارد البشرية كفرد منتج يجب أن يدرّب ويحترم.

II) وظائف إدارة الموارد البشرية

تختلف وظائف الموارد البشرية من مؤسسة لأخرى بحسب حجم المؤسسة وأنشطتها إلا أن هناك عددًا من الوظائف الأساسية للموارد البشرية في أي تنظيم وهي⁶:

(ا) التوظيف وهو عملية مكونة من عدة خطوات صممت لتزويد المؤسسة بالعمال المناسبين للوظائف المناسبة. هذه الخطوات تتضمن (توصيف الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، توفير الموظفين من خلال الاستقطاب ثم الاختيار ثم التعيين).

ويعتبر توصيف الوظائف البداية الحقيقية لعمل إدارات الموارد البشرية لأنه يحدد الأعمال والمهارات المطلوبة بعد تحديد أهداف المؤسسة، كما يستخدم توصيف الوظائف كأساس لوضع نظام سليم لاختيار وتعيين الأفراد ويساهم أيضًا في تحديد الاحتياجات الدقيقة من الموارد البشرية. يتبين هنا أن من أهم بنود تخطيط الموارد البشرية أنها تهدف إلى التنبؤ باحتياجات المؤسسة من الأفراد وتطوير خطط واضحة تبين عدد العاملين الذين سيتم توظيفهم (من خارج المؤسسة) و الأفراد الذين سيتم تدريبهم (من داخل المؤسسة) لسد هذه الاحتياجات.

(ب) التدريب و التطوير الذي يكون بعد توصيف الوظائف لمعرفة المهارات المطلوب توافرها في الأفراد المعنيين لشغل وظيفة معينة. والتدريب هو العملية التي تقوم على تزويد الأفراد بالمعلومات والخبرات و المهارات اللازمة لأداء أعمالهم بفعالية، وأن التدريب والتطوير يكون محفوظا بعدة مزايا منها زيادة الإنتاجية ورفع معنويات الأفراد وتقليل الحاجة للإشراف عن قرب وتخفيض حوادث العمل وتعميق المعرفة المتخصصة وتعزيز استقرار ومرونة التنظيم. وأرى أن التدريب يساعد المنظمات على تحقيق الاكتفاء الذاتي وبالتالي تقليل الاعتماد على الخبر الأجنبي.

(ج) التقييم وهو القياس للتأكد من أن الأداء الفعلي للعمل يوافق معايير الأداء المحددة، ويعتبر التقييم مطلب حتمي لكي تحقق المؤسسة أهدافها بناءً على المعايير الموضوعية. إن تقييم أداء الموظفين هو عبارة عن مراجعة لما أنجزوه بالاعتماد على وصفهم الوظيفي ومعايير عملهم، كما يوفر تقييم الأداء معلومات عن المهارات التي يحتاجونها للقيام بمهامهم على أكمل وجه، كذلك أن التقييم قد يستخدم لتنمية الفرد من خلال تحديد الاحتياجات التدريبية له ومعرفة مدى تقدمه نحو الكفاءة.

(د) الأجور والحوافز حيث تعرف الأجور بأنها هي ما يُدفع للفرد بالساعة أو اليوم أو الشهر مقابل قيامه بالعمل، وتشترك جميع المؤسسات في دفع نظام الأجور إلا أنها تختلف في نظام الحوافز. وتعتبر الأجور ضمان حصول العاملين على أجر عادل يتناسب مع أعباء وظائفهم، ويجب أن تكون عملية الأجور والحوافز نتيجة طبيعية لعملية توصيف الوظائف والتقييم. ولكن القائمين على الموارد البشرية أدركوا أن الأجور قد توفر قدرًا من الرضا للعاملين لكنها لا تولّد فيهم الحماس أو الدافع للعمل المتقن أو الإبداع، لذا كان

لزاماً وضع نظام للحوافز يساهم في مكافأة المبدع ويشجع غير المبدع على الإبداع، وتنوع طرق الحوافز ما بين مادية كزيادة في الأجر أو المكافأة و ما بين معنوية كترقية أو شكر أو مدح أو مشاركته في إبداء الرأي وغيرها.

(III) معايير تنمية الموارد البشرية والتشغيل

أولاً: كغيرها من الدول العربية لقد تمت المصادقة على الإتفاقيات الدولية في مجال تنمية الموارد البشرية أهمها الإتفاقية رقم (142) لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية والتي تنص على أن تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب تكون على اتساق وثيق بالإستخدام، كما وضعت الإتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات والبرامج كما يلي⁷ :

(أ) احتياجات وامكانيات ومشاكل الإستخدام على المستوى القومي والمحلي.

(ب) مستوى التطور الإقتصادي والإجتماعي.

(ج) العلاقة بين أهداف الإستفادة من الثروة البشرية وباقي الأهداف الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

(د) يجب أن تهدف هذه السياسات والبرامج إلى تحسين مقدرة الفرد على أن يتفهم بيئة العمل والجو الإجتماعي.

(هـ) يجب أن تشجع هذه السياسات والبرامج وتساعد جميع الأفراد على قدم المساواة وبدون أي تمييز على تنمية واستخدام قدراتهم المهنية.

كما تضع التوصية رقم (117) الأحكام والمبادئ العامة للتدريب المهني وتدعو إلى إقامة شبكة من الوسائل للتدريب وكيفية إدارة هذه الوسائل وترتيبات التعاون بين مختلف المعاهد والتنظيمات المعنية بالمعلومات المطلوب تجميعها عن فرص التدريب في كل مهنة.

ثانياً: كما تمت المصادقة على العديد من الإتفاقات العربية الخاصة بالتدريب ومن أهمها الإتفاقية رقم (9) لسنة 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني والتي تنص في أحكامها على التأكيد على إحتياجات الفرد التدريبية والمهنية وتزويده بالقدر الكافي من المعلومات لإعطائه صورة واقعية عن الفرص التدريبية المتاحة والتي تتناسب مع قدراته وخبراته وإستعداداته الفسيولوجية والنفسية في ضوء فرص العمل المتاحة والمتوقعة.

ومن أهم ما تؤكد عليه الاتفاقيات السابقة ما يلي:

- مساعدة طالبي العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب.

- تسهيل التحرك الوظيفي أو الإقليمي.
 - تشجيع استخدام فئات معينة من طالبي الوظائف مثل المعاقين أو الشباب.
 - توفير الإرشاد والتدريب المهنيين للشباب والكبار بما يلائم احتياجات سوق العمل.
 - توفير الدعم للدخل في حالة التعطل عن العمل.
- وحتى يمكن الوصول إلى الاستخدام الكامل يتحتم انتقاء السياسات الاقتصادية الكلية والقطاعية والمؤسسية وسياسة الموارد البشرية وسوق العمل والسياسات الاجتماعية هذا فضلاً عن إيجاد مناخ مناسب للتنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل على المستوى المحلي والعربي والعالمي على نحو يوفر المرونة في سوق العمل ويحسن من كفاءة استخدام الموارد البشرية، وقد أقر مؤتمر العمل العربي الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل في دورته الثلاثين عام 2003 كبديل متطور عن استراتيجيتين سبق له أن أقرهما الأولي بعنوان " استراتيجية تنمية القوى العاملة العربية " وقد أقرت عام 1985، والثانية " الإستراتيجية العربية للتشغيل " وقد أقرت عام 1993 حيث من الطبيعي أن ترتبط تنمية القوى العاملة بالتشغيل وقد راعت هذه الإستراتيجية سرعة التغير في مُعطيات أسواق العمل العربية ومجالات تنمية القوى العاملة العربية وتشغيلها، وكان من أهداف وآليات الإستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل:
- التأكيد على أن العمل قيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد إقتصادية وإجتماعية.
 - تنمية القوى العاملة العربية في إطار التنمية البشرية المستدامة والتكامل العربي.
 - زيادة الإنتاجية بصورة مستدامة.
 - تحقيق التشغيل الكامل للقوى العاملة العربية.
 - توافق تنمية القوى العاملة والتشغيل مع اقتصاد السوق ومظاهر العولمة.
 - خفض معدلات البطالة في الدول العربية التي تعاني من ارتفاعها، ومواجهة مشكلة بطالة الشباب من حملة المؤهلات الدراسية.
 - زيادة فرص تشغيل المرأة العربية، والعناية والتشغيل في القطاع غير المنظم.
 - توطين الوظائف في البلدان قليلة السكان وذات موارد مناسبة.
 - توجيه التعليم والتدريب لخدمة تنمية التشغيل والتلاؤم مع احتياجات سوق العمل كميًا ونوعياً.
 - تقليل سلبيات برامج التعديل الهيكلي على التشغيل والتدريب والأجور.

- تعزيز فرص التشغيل للمتقنين العرب بين البلدان العربية، والمحافظة على فرص التشغيل للمهاجرين العرب.
- تنمية وتنظيم معلومات سوق العمل، وتطوير نُظم إدارة التشغيل في البلدان العربية، وتطوير مكاتب التشغيل الحكومية.
- دعم نجاح منطقة التجارة الحرة العربية الكبرى.

IV) الضمانات والامتيازات الممنوحة للمستثمرين في ظل تأهيل العاملة بالجزائر

منذ أن قررت الجزائر تحسين مناخ الاستثمار وفتح الاقتصاد للمنافسة الأجنبية قامت السلطات العمومية بتوفير أكبر قدر ممكن من الضمانات والتسهيلات⁸ قصد طمأنة المستثمرين الأجانب، حيث تمثلت هذه الضمانات في الشروع في وضع التشريعات المناسبة لها ثم التصريحات العلنية على مستوى المناسبات والمحافل الدولية.

ولقد ظهرت كافة التشريعات الخاصة بالإصلاحات الاقتصادية والاستثمار الأجنبي مطمئنة للمستثمرين سواء من أصول جزائرية أو أجنبية، نذكر من هذه التشريعات ما يلي:

- المصادقة على اتفاقية تشجيع الاستثمار بين دول اتحاد المغرب العربي بالمرسوم الرئاسي رقم 420/90.
- إصدار العديد من القوانين والمراسيم الخاصة بالاستثمار الوطني والأجنبي، مثل المرسوم التشريعي 12/93 المتعلق بترقية الاستثمار والمراسيم التنفيذية له.
- تنظيم المنافسة الحرة وترقيتها وحمايتها ومعاينة كل من يعيقها في كافة الأنشطة بما في ذلك الخدمات، وذلك بواسطة مجلس المنافسة، الأمر رقم 06/95 المتعلق بالمنافسة.
- الترخيص للمستثمر الأجنبي بتحويل مبلغ أصل استثماراته وأرباحه، المرسوم التنفيذي رقم 93/95 .
- المصادقة على الاتفاقية الموحدة لاستثمار رؤوس الأموال في الدول العربية، مرسوم رئاسي رقم 306/95.
- المصادقة على الاتفاقية المتضمنة إحداث الوكالة الدولية لضمان الاستثمار، بمرسوم رئاسي رقم 345/95.
- المصادقة على اتفاقية تسوية المنازعات المتعلقة بالاستثمارات بين الدول ورعايا الدول الأخرى، المرسوم الرئاسي 346/95.

- التوصية بدعم كافة المستثمرين وإزالة الصعوبات التي تعيق تدفق الاستثمار الأجنبي،
المرسوم التنفيذي رقم 319/97 والمرسوم التنفيذي 320/97 والمتعلقة بصلاحيات
تنظيم وسير الوكالة الوطنية لترقية وتدعيم الاستثمار.

- المصادقة على انضمام الجزائر إلى الشراكة العربية للاستثمار، المرسوم الرئاسي رقم
334/98.

- المرسوم التنفيذي رقم 282/01 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار
وتنظيمها وسيرها.

يبدو من هذه التشريعات أن الحكومات الجزائرية المتعاقبة حاولت إعطاء ضمانات
كافية للمستثمرين الوطنيين والأجانب وتوفير مناخ استثماري حر وشفاف أساسه
المصلحة المتبادلة.

وتشجيعا للتوظيفات الرأسمالية نتيجة الاستثمارات فقد تم تقديم الامتيازات
المتحصل عليها المستثمر نتيجة استثماره متمثلة في:

- الإعفاء من دفع حقوق نقل الملكية فيما يخص كل المقتنيات العقارية التي تتم في إطار
الاستثمار⁹.

- تخفيض نسبة حق التسجيل إلى 2 % .

- تكفل الدولة بتهيئة الأشغال القاعدية أو التعويض لها.

- الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة على السلع والخدمات التي تدخل مباشرة في إنجاز
الاستثمار.

- إعفاء الأرباح الناتجة من الاستثمارات¹⁰ من الضرائب لفترة محددة.

- حرية تحويل وحركة رؤوس الأموال.

- حماية كاملة للمشروعات الأجنبية من مخاطر التأميم أو المصادرة.

V) التطور التكنولوجي وتأهيل العمالة بالجزائر

مع التطور السريع الذي حققته التكنولوجيا، خاصة في العشريتين الأخيرتين، أصبح
من الضروري إجراء تغييرات في الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية من حيث تأثير
التكنولوجيا على خصائص العمالة فيما يتعلق بالتغيرات على الهيكل التنظيمي داخل
المؤسسة، الحجم، النوعية، المهارات المطلوبة وغيرها.

أ) التكنولوجيا وحجم العمالة: لقد كان الاعتقاد السائد لدى العمال والنقابات العمالية بأن إدخال التكنولوجيا له تأثير على حجم العمالة¹² وبالتالي قد قوبل ببعض المقاومة، غير أن بعض النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات تؤكد عكس ذلك، حيث أثبتت أنه بتطور التكنولوجيا توسعت التخصصات وأدخلت تخصصات ووظائف جديدة مع تطور وتنوع على مستوى الإنتاج.

ب) التكنولوجيا والمهارات: يلاحظ المتابعون للتطور التكنولوجي أن للعامل دور بالمصنع الحديث ينحصر في عدد محدود من الحركات المتكررة والتي يسهل استيعابها بقدر محدود من التدريبات ودون الحاجة إلى مهارات متميزة.¹³ كما أصبح الاهتمام أكبر على المهارات الفردية باستيعاب المعارف والمعلومات عن الآلات وكيفية التشغيل لها وعن الأجزاء المساعدة وعن المواد الخام المستعملة والقدرة على الحصول واستخراج البيانات بصورة دقيقة وواضحة.

ج) التكنولوجيا وتأهيل التكوين: يشكل التكوين الركيزة الأساسية لتكوين يد عاملة مؤهلة قادرة على العمل بالمؤسسة الاقتصادية وغيرها، لذلك يجب الاهتمام بالتكوين والاستفادة من المساعدات التقنية والمادية والمالية في إطار برامج MEDA والتي تعمل على تكوين اليد العاملة قصد تأهيل التشغيل، وبالتالي جلب رؤوس الأموال الأجنبية واستقطاب الأسواق، في هذا المجال يجب اتخاذ الإجراءات التالية¹⁴:

- إصلاح قطاع التكوين لتأهيل اليد العاملة .
- إعداد برامج واسعة للتكوين و الرسكلة الموجهة لإطارات المؤسسة، والذي يرقى إلى مستوى الشراكة الفعلية بين الطرفين¹⁵ .
- تحسين التكوين وفق متطلبات السوق لتوفير يد عاملة مؤهلة .
- الاهتمام بمراكز البحث العلمي والجامعات والمعاهد و ذلك من خلال تسخير كافة الشروط الضرورية لترقية الخدمات المقدمة.
- تشجيع الاستثمار في مجال البحث والتطوير.
- الاهتمام بالمعرفة والعنصر البشري الذي أصبح أهم عنصر لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات في دعم عملية صنع القرار، والبحوث والتطوير، وتصميم وتطوير المنتجات.

(VI) التعريف بالشركة الجزائرية للإسمنت ACC:

تعد الشركة الجزائرية للإسمنت أحد فروع أوراسكوم، وتعد من أكبر الشركات في هذا الميدان على المستوى الوطني، وتعتبر أولى شركات القطاع الخاص في مجال الإسمنت بالجزائر، مقر الإنتاج يقع ببلدية حمام الضلعة على بعد 20 كلم تقريبا من مقر ولاية المسيلة وعلى بعد حوالي 240 كلم من الجزائر العاصمة، أما المقر الإداري للشركة فيقع بجريدة بالجزائر العاصمة.

تحتوي الشركة على خطى إنتاج لإنتاج الإسمنت المخصص للبناء، تكلفة الخط الأول بلغت 260 مليون دولار، ودخل عملية الإنتاج في فيفري 2004، بينما تكلفة الخط الثاني بلغت 190 مليون دولار، ودخلت عملية الإنتاج في جوان 2005 وذلك بالاعتماد على تكنولوجيا عالية وأسس تسيير وإنتاج عالمي، وقد قدرت حصتها في السوق الوطنية بنسبة 20 %.

بالنسبة لحجم العمالة فقد بلغ 721 عامل من سنة 2002 إلى نهاية سنة 2005 موزعين حسب الجدول رقم (1).

جدول رقم (1): يبين حجم العمالة بالشركة من 2002 إلى 2005

السنوات	2002	2003	2004	2005
إطارات	19	92	126	145
أعوان التحكم	1	195	348	470
أعوان التنفيذ	8	52	86	106
المجموع	28	339	560	721

المصدر: إدارة الموارد البشرية للشركة

ما يلاحظ من الجدول رقم (1) أن حجم العمالة بالشركة في ارتفاع مستمر من سنة 2002 إلى سنة 2005 مما يؤكد على أهمية المؤسسة ودورها في زيادة التوظيف، وفي النمو المتسارع والمتزايد في حجم العمالة.

ومن خلال الجدول رقم (1) يمكن استنتاج تصنيف اليد العاملة حسب الفئات المهنية لمعرفة أثر التطور التكنولوجي على تأهيل اليد العاملة بالشركة، فالجدول رقم (2) يبين فئات التصنيف لليد العاملة.

جدول رقم (2) : يبين تصنيف اليد العاملة بالشركة

الصنف	أعوان التحكم	إطارات	أعوان التنفيذ	المجموع
المجموع	471	144	106	721
النسبة المئوية	65.33	19.97	14.70	100

المصدر: إدارة الموارد البشرية للشركة

يلاحظ من الجدول رقم (2) أن نسبة أعوان التنفيذ هي النسبة الأقل فتتمثل نسبة 14.70 % وهذه الفئة تضم العمال اللذين عادة ما يؤدون أعمالا ثانوية ويدوية في نفس الوقت، تليها نسبة الإطارات وتمثل نسبة 19.97 % وتظم المهندسين والإطارات الإدارية المؤهلة للتسيير، أما النسبة الأكبر 65.33 % فتتمثل أعوان التحكم، حيث هذه النسبة تظم مختلف التقنيين بالشركة بالإضافة إلى العمال المهرة مما يدل وبكل وضوح على أن الاهتمام الأكبر الذي توليه الشركة لليد العاملة يتمثل في اليد العاملة التقنية، هذا يعني أن الشركة تبحث على اليد العاملة المؤهلة، كما أن الشركة قامت بدورها بتأهيل اليد العاملة في بعض الاختصاصات في بعض الدول الأوروبية وفي مصر. هذا التنوع والتباين في نسب الفئات المهنية، واستحواذ فئة أعوان التحكم على النسبة الأكبر، يرجع إلى طبيعة نشاط الشركة والمهام الموكلة لكل فئة، خاصة وأن الشركة تتميز بتكنولوجيا عالية توصف بأنها من التكنولوجيات الحديثة جدا ونتيجة لهذا التطور التكنولوجي للشركة فإن النسبة الأكبر توجد في اليد العاملة المؤهلة. ويتجسد هذا بوضوح في توزيع اليد العاملة على قطاعات ودوائر الشركة وهذا حسب الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) : يبين توزيع اليد العاملة على قطاعات ودوائر الشركة

المجموع	أعوان التنفيذ	أعوان التحكم	إطارات	القطاع أو الدائرة
32	/	30	02	الشحن
28	10	13	05	الشؤون الإدارية
10	/	4	6	مديرية الشركة
07	/	02	05	الشؤون المالية
07	/	05	02	الموارد البشرية
05	/	/	05	الإعلام الآلي
61	56	05	02	الإمداد والتوزيع
105	05	84	16	القطاع 1
135	/	115	20	القطاع 2
98	01	81	16	القطاع 3
60	02	39	19	القطاع 4
71	01	58	12	القطاع 5
55	03	35	17	القطاع 6
05	01	/	04	التمويل
32	27	01	04	على مستوى المشروع
10	/	/	10	الشؤون التجارية
721	106	470	145	المجموع

المصدر: إدارة الموارد البشرية بالشركة

ما يلاحظ من الجدول رقم (3) أن النسبة الأكبر من اليد العاملة المهرة تعمل بالقطاعات الستة مما يدل على أن الاهتمام باليد العاملة ذات الخبرة مطلوب جدا بالشركة لأن القطاع (1+2+3) تمثل قطاعات الإنتاج بينما القطاع (4+5+6) تمثل القطاعات المساعدة للعمليات الإنتاجية، لذا نجد أن نسبة 72.68 % من اليد العاملة متمثلة في أعوان التحكم أي العمال التقنيين وأصحاب الخبرات.

بالنسبة للقطاع (1) يوجد 84 عون تحكم يعملون على الآلات مباشرة دون التحكم عن بعد، ويشرق عليهم 16 إطار بمساعدة 5 أعوان تنفيذ، فيلاحظ أن نسبة

الإشراف تمثل 19 % وهذه تعتبر نسبة إشراف عالية لها تأثير على زيادة الإنتاج والإنتاجية للشركة.

أما القطاع (2+3) فيعمل بهما 196 عامل مع 36 إطار إشراف. العمل بهما آليا مما يتطلب نسبة إشراف تمثل 18.37 %، كما أن هذين القطاعين يمثلان تكنولوجيا الشركة، وأي طارئ يمكن أن يعطل العملية الإنتاجية.

أما القطاعات (4+5+6) فهي قطاعات مساعدة للقطاعات السابقة وتتطلب مراقبة كثيفة مما يلاحظ أن عدد الإطارات بهذه القطاعات يمثل 48 إطار مع عدد من العمال 132 وبمساعدة 6 أعوان تنفيذ، ومما يدل على نسبة إشراف 36.36 %

(VII) برامج تأهيل اليد العاملة على مستوى الشركة ACC

نظرا لطبيعة التكنولوجيا بالمصنع فإنه يحتم عليها إجراء دورات تدريبية لليد العاملة بالشركة، فالشركة تقدم نوعان من التدريبات للعمال، تدريبات تقنية وتدريبات نظرية.

بالنسبة للتدريب التقنية فهي تدريبات للعمال التقنيين مع الآلات مباشرة، من حيث تشغيل الآلة والتحكم فيها ومعرفة الخلل الممكن الحدوث مع إمكانية التصحيح في حالة العطب الخفيف، فالتدريب يكون بالمصنع مباشرة عن طريق مختصين أجانسب، أو يكون بمراكز تدريب بالجزائر عن طريق مؤسسات متخصصة في هذا المجال مثل إيفاكت أو وكلاء مثل سيمتر، كيتايلر وأطلس كوبو، وأحيانا يكون التدريب خارج الجزائر بمصر تحت إشراف شركة ABB السويسرية أو الشركة الدانمركية FLS .

أما بالنسبة للتكوين النظري فهو مهم كذلك حيث تقوم الشركة بإعطاء محاضرات في جميع ميادين التخصصات والآلات على مستوى المصنع، فتقدم محاضرات حول أهداف الشركة وطموحاتها المستقبلية وعن أهداف التكوين وتأهيل اليد العاملة، كما تقوم بتعريف الآلات نظريا وأجزاء المصنع وطرق العمل به بالإضافة إلى ذلك فهي تفتح النقاشات حول المقترحات التي يمكن أن يستفاد منها مستقبلا. ومن خلال النقاش مع مدير مصلحة التكوين بالشركة فقد أقر بأن العمال لهم اهتمامات ورغبة كبيرة في التدريب والتعلم، كما أظهروا مستوى عال في الميدان.

خلاصة واقتراحات:

دراسة موضوع إدارة الموارد البشرية وتأهيل اليد العاملة في إطار الاستثمار الأجنبي ونقل التكنولوجيا يبقى موضوعاً مفتوحاً أمام كل مهتم بهذه الميادين وهو موضوع تتغير دراسته حسب الأهداف والاستراتيجيات المتبعة من طرف الحكومات وحسب حجم الاستثمار وهدف المستثمر الأجنبي، وحسب الزمن كما لوحظ ويلاحظ في المراحل التاريخية لتطور إدارة الموارد البشرية، لكن ما يمكن الإشارة إليه في هذا البحث يتمثل في الملاحظات التالية:

- بالنسبة للفرضيتين تأثيرات ونتائج الاستثمار الأجنبي على العمالة إيجابية من الناحية النظرية والعملية، ونقل التكنولوجيا تساهم في رفع المستوى التأهيلي للعمالة وتغيير نمطها الوظيفي، فقد تحققنا من خلال الشركة الجزائرية للاسمنت.

- ساهم المستوى العالي للتكنولوجيا المستخدم من طرف الشركة في تطوير إدارة الموارد البشرية وفي رفع المستوى التأهيلي لليد العاملة من خلال برامج التدريب التقنية والنظرية ومن خلال التكوين بالخارج لإطارات الإشراف.

- كما ساهم إدخال التكنولوجيا والاستثمار الأجنبي في خلق مناصب شغل كبيرة فيلاحظ أحداث 721 منصب شغل بمنطقة المسيلة ومحطة استثمارية واحدة.

- كما أن الشركة ساهمت في حل مشكل ندرة الاسمنت بالجزائر ولو جزئياً، مما يعني مساهمتها في البناء الوطني.

أما بالنسبة للتوصيات التي يمكن أن تكون على مستوى هذا البحث فيمكن تقديمها كالتالي:

- تشجيع الاستثمارات الأجنبية التي تستعمل تكنولوجيا حديثة والتي لها دور في خلق مناصب شغل معتبرة وتساهم في تأهيلها في نفس الوقت.

- التركيز على الاستثمار الأجنبي المنتج مع التسهيلات الضريبية لفترات معينة مدروسة بكل دقة وخاصة الاستثمارات التي تساهم في خلق فائض قيمة في الاقتصاد الوطني ككل وتقوم بعمليات البحوث والتطوير على مستوى إدارة الموارد البشرية.

- حل مشكلة العقار الذي يعتبر عائقاً لكل أنواع الاستثمار.

- (1) محمد بلقاسم بهلول، الجزائر بين الأزمة السياسية والاقتصادية، مطبعة حلب سوريا، 1993 .
- (2) الحزامي، عبد الحكم احمد. إدارة الموارد البشرية إلى أين التحديات التجارب التطلعات . القاهرة: دار الكتب العلمية للنشر وتوزيع، 2003.
- (3) العلاق بشير عباس، المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف، بنغازي، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع و الإعلان، 2004.
- (4) نفس المرجع السابق.
- (5) ثومسون، روزمري. إدارة الأفراد. ترجمة حزام ماطر المطيري. الرياض: النشر العلمي و المطابع جامعة الملك سعود، 2004.
- (6) الأسس المهنية لإدارة الموارد البشرية. 2 مايو 2006. <http://www.ngoce.org/psg3-1.htm>
- (7) محمد صبري الشافعي، واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية، ندوة متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية، منظمة العمل العربية، 2005
- (8) جبار محفوظ، فرص الاستثمار في سوق رؤوس الأموال الجزائرية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، العدد، 2001/01، ص 115.
- (9) محمد الصالح حرار، دراسات قانونية، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، دار القبة للنشر، العدد 2002/02، الجزائر، ص. 126
- (10) شريط عابد، دراسة تحليلية لواقع وآفاق الشراكة الاقتصادية الأورو متوسطية - حالة دول المغرب العربي - أطروحة دكتوراء دولة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر، 2004، ص. 46
- (11) اليحياوي يحيى، العولمة، أية عولمة، إفريقيا الشرق، المغرب، 1999، ص. 41 .
- (12) مصطفى محمود أبوبكر، الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2006، ص. 465

13) نفس المرجع السابق، ص. 469

14) ناصر مراد، شروط نجاح اتفاق الشراكة الأورو جزائري جامعة البليد / الجزائر،
2007

WWW.ULUM.NL :Summer 4th Year: Issue 35

15) قصاب سعدية، الاقتصاد الجزائري بين التأهيل للشراكة الأوروبية والأداء للاندماج
في الاقتصاد العالمي، مداخلة في الملتقى الدولي حول أهمية الشفافية ونجاعة الأداء
للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة
الجزائر، 2003.