

العلاقة بين الجامعة والمؤسسة الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية

زهرة مصطفى

المركز الجامعي تيسمسيلت

Résumé :

L'objectif de cette étude est l'évaluation de l'intégration entre l'université et l'entreprise économique dans le domaine de la formation des ressources humaines.

Pour spécifier notre problème de recherche, on a proposé une problématique composée de trois questions spécifiques, et nous avons posé trois hypothèses.

Tout d'abord on a commencé par une partie théorique concentrée sur l'université algérienne, son historique, et les projets de réformes qu'a connus. Ensuite on a vu l'entreprise économique algérienne, son historique ainsi que les réformes et les problèmes qu'a connus.

Pour faire la projection du côté théorique, et tester les hypothèses de la recherche, on a fait une étude sur le terrain, et plus précisément sur la relation entre l'université de Blida et quelques entreprises économiques qui se trouvent dans la wilaya de Blida. on a fait des interviews dirigées avec des doyens de trois facultés et leurs adjoints et les chefs des départements, et des interviews avec les responsables des ressources humaines de neuf entreprises économiques.

Les résultats que nous avons obtenus après l'analyse quantitative et qualitative sont les suivants :

- le niveau de formation dans l'université de Blida est moyen, et répond parfois aux besoins des entreprises économiques.
- La relation entre l'université et les entreprises économiques dans le domaine de la formation des ressources humaines est très faible.
- Le système L.M.D peut être efficace en ce qui concerne la relation entre l'université et les entreprises économiques, mais à condition que l'application de ce système soit sérieuse et en partenariat avec tous les différents acteurs concernés.

مقدمة

يخطى التكوين الجامعي في عصرنا هذا باهتمام كبير ومتزايد من قبل المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، باعتباره النشاط الذي يزود المجتمع بأهم احتياجاته من الموارد البشرية المكونة والمؤهلة التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية في مختلف مجالات الحياة.

والتكوين الجامعي بحكم رسالته في المجتمع، وبحكم الأعداد الكبيرة من الطلبة المقبلين عليه، وما يخصّص له من إنفاق، وبحكم ما يواجهه من تحديات، فقد أصبح جدير بكل اهتمام وبحث حتى يحقق الأهداف المرجوة منه، ويتخلص من المشكلات التي تعوقه عن أداء رسالته، تلك الرسالة التي تزداد أهميتها مع كل خطوة يخطوها المجتمع نحو المستقبل. ومن هنا تعددت المؤتمرات والندوات والدراسات التي عقدت على المستويات الدولية والإقليمية والمحلية لبحث جانب أو أكثر من جوانب التكوين الجامعي وما يواجهه من مشكلات وتحديات.

ولا يختلف الوضع كثيرا عن هذا في بلادنا، حيث شهد التكوين الجامعي عدة إصلاحات منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، بغية تحسين مستواه وربطه أكثر باحتياجات المجتمع. إلا أن معظم المؤسسات الاقتصادية أصبحت اليوم ترفض توظيف خريجي الجامعة الجدد وتشترط عليهم خبرة لا تقلّ عن عدد محدد من السنوات في مجال تخصصهم وهذا بدعوى أن تكوينهم لا يتناسب مع احتياجاتها. وأمام هذا الوضع أصبحت تطرح إشكالية التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية.

ومن خلال هذا التقديم، يمكن صياغة إشكالية البحث في التساؤل التالي:

- هل هناك تكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد

البشرية؟

ولتوضيح هذه الإشكالية يمكن تحليلها إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية وهي:

- هل يستجيب التكوين الجامعي لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية؟

- هل هناك علاقة تعاون بين جامعة البليدة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين

الموارد البشرية؟

- كيف يمكن لنظام ل.م.د أن يفعل العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في

مجال تكوين الموارد البشرية؟

وللتحكم أكثر في مسار الدراسة قمنا بصياغة الفرضيات التالية:

الفرضية العامة:

- غياب التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية ينعكس على موقف هذه الأخيرة من التكوين الجامعي.

الفرضيات الفرعية:

- استجابة التكوين الجامعي لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية يؤدي إلى التكامل بين القطاعين.
- التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية يتطلب التعاون فيما بينهما من خلال برامج التكوين ونوع التخصصات.
- يمكن لنظام ل.م.د أن يفعل العلاقة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية من خلال اليسانس المهنية.
- وقد قسمنا هذه الدراسة إلى قسمين: قسم نظري وقسم ميداني.

أولاً: القسم النظري: وتناولنا فيه محورين:

1. مراحل تطور الجامعة الجزائرية:

لقد مرت الجامعة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بعدة مراحل، وكانت تخضع في كل مرحلة إلى مجموعة من الإصلاحات الهيكلية والبيداغوجية، وذلك بغية تكييفها مع محيطها الوطني والدولي، وتمكينها من أداء وظائفها الموكلة إليها بكل كفاءة وفعالية. ومن خلال هذا العنصر سنتطرق إلى مختلف هذه المراحل.

1.1 المرحلة الأولى (1962-1970): خلال سنة الاستقلال 1962م، كانت

المنظومة الوطنية للتعليم العالي تتشكل من جامعة الجزائر وملحقتين لها، واحدة بوهران وأخرى بقسنطينة، حيث بلغ عدد الطلبة فيها 1317 طالباً⁽¹⁾. وقد شكّلت الجامعة الجزائرية طوال فترة الستينات امتداداً للجامعة الفرنسية، في تنظيمها الإداري والبيداغوجي، وفي طرق، ومحتويات و لغة التدريس، وحتى التأطير كان يتكون في أغلبه من المتعاونين الأجانب.

وقد بلغ عدد الطلبة الجامعيين في السنة الدراسية 1962- 1963م حوالي 3718 طالباً، وانتقل هذا العدد في السنة الدراسية 1968- 1969م إلى 13 236 طالباً، مرتفعاً بحوالي 1000 طالب كل سنة، وهذا يعتبر عدداً قليلاً أمام الحاجة الكبيرة للإطارات التي كانت تحتاجها البلاد للبناء والتنمية⁽²⁾.

وقد بينت برامج التخطيط التي شرعت فيها الجزائر في أواخر الستينات من القرن الماضي، أن الاقتصاد الجزائري كان يعاني في المستوى العالي نقصا في الكوادر قدر بحوالي 2 600 كادر، وكان يستعين بمساعدة حوالي 7 000 كادر أجنبي. أما في المستوى المتوسط من الكوادر فقد قدر العجز بحوالي 110 000 كادر، وكانت تستعين الجزائر بمساعدة 20 000 كادر أجنبي. ولتغطية هذا العجز، فقد انتهجت الجزائر سياسة جديدة في التعليم العالي مع بداية السبعينات تمخضت عن إصلاحات 1971م⁽³⁾.

وقد نظمت خلال سنوات 1968، 1970، 1971م ثلاث ملتقيات سميت بملتقيات "التكوين والتنمية" كان هدفها هو تكييف الجهاز التربوي والتكويني طبقا لاحتياجات البلد عموما، واحتياجات الاقتصاد على وجه الخصوص.⁽⁴⁾

وعلى ضوء هذه النظرية التربوية الجديدة التي تضع في المقام الأول متطلبات التصنيع، سلّط المجتمعون في ملتقيات "التكوين والتنمية" نقدا واسعا وشديدا للجهاز التربوي الموجود، ويبدو أن نقطة الضعف الأولى التي وقف عندها المشاركون مطوّلا هي مسألة عدم تكييف الجهاز مع المجتمع ومتطلباته، وعجزه من الناحية الاقتصادية عن مد مختلف القطاعات بالعدد الكافي والنوعية المطلوبة من الإطارات.⁽⁵⁾

وقد شهدت هذه المرحلة أيضا حدثا هاما وهو إنشاء وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في 21/ 07/ 1970م، بعد أن كان التعليم العالي تابعا لوزارة التربية الوطنية، ولهذا يرى بعض الدارسين أن هذا الحدث كان بداية لعملية إصلاح التعليم العالي.

2.1. المرحلة الثانية (1971- 1984): إن الكثير من الباحثين والدارسين، يعتبرون أن الكلمة التي ألقاها السيد محمد الصديق بن يحيى وزير التعليم العالي والبحث العلمي في المؤتمر الصحفي المنعقد في 23 جويلية 1971م، هي الوثيقة المرجعية لإصلاح التعليم العالي سنة 1971م. وقد شملت عملية الإصلاح هذه قطاع التعليم العالي في تنظيمه، برامجه وأهدافه. كما جاءت هذه العملية لتحقيق مجموعة من الأهداف.

1.2.1. أهداف الإصلاحات: لقد جاءت إصلاحات 1971م لتحقيق مجموعة

من الأهداف نعرضها فيما يلي⁽⁶⁾:

1- إحداث القطيعة مع الجامعة الفرنسية، وذلك من خلال تحديد المناهج التربوية، أشكال الامتحانات، وأنماط التسيير والتنظيم، وكذا إحداث تخصصات وأنماط تكوينية جديدة.

2- تدعيم أكثر للمبادئ الأساسية للتعليم العالي، والمتمثلة في التعريب، ديمقراطية التعليم، الجزأة، والتوجه العلمي والتكنولوجي.

3- تكوين الإطارات التي تحتاج إليها البلاد في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

على نسبة النجاح في السنة الأولى جامعي، وعلى عملية التوجيه في السنة الثانية، مما أدى إلى إلغائه في سنة 2000م.

5.1. المرحلة الخامسة (ما بعد سنة 2000م): لقد عرفت الجزائر مع مطلع الألفية

الثالثة فتح عدة ورشات للإصلاح مسّت مختلف القطاعات، ومن بين أهم هذه الورشات هي ورشة إصلاح المنظومة التربوية، التي نصّبت لها لجنة مختصة سميت باللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية، والتي كشفت بعد عملية تقييم لقطاع التعليم العالي عن مجموعة من الاختلالات والنقائص - خاصة في الجانب البيداغوجي - ومن أهمها⁽¹³⁾:

- الالتحاق بالجامعة يقوم على نظام توجيه مركزي، تسبّب في رفض الكثير من الطلبة للتخصصات التي وُجّهوا إليها، ما أدى إلى ارتفاع نسبة الرسوب والتسرّب من الجامعة.

- عدم التلاؤم بين التخصصات الموجودة في الجامعة مع شعب البكالوريا.
- ضعف نظام التقييم، وكثافة الحجم الساعي للدروس والأعمال التطبيقية ما أعاق الطلبة عن المبادرة والعمل الفردي.

- مسارات تكوينية مغلقة وأحادية الاختصاص.
- ضعف نسبة ونوعية التأطير، بسبب ضعف التكوين في ما بعد التدرج.
- التكوين قصير المدى ضعيف، وغير مرغوب فيه من قبل الطلبة، لعدم وضوح القانون الخاص به.

وانطلاقاً من هذه النقائص والاختلالات، فقد تمّ وضع مخطط لإصلاح التعليم العالي، من خلال برنامج عمل على المدى القصير، المتوسط والطويل. وتهدف عملية الإصلاح هذه إلى تحقيق الأهداف التالية⁽¹⁴⁾:

- ضمان تكوين نوعي يأخذ بعين الاعتبار ديمقراطية التعليم العالي.
- تطوير العلاقة التفاعلية بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي الذي تتواجد فيه.
- انفتاح الجامعة على التطورات العالمية خاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا.
- ترسيخ أسس تسييرية تركز على التشاور والمشاركة في إطار استقلالية المؤسسات الجامعية.

وكانت انطلاقة عملية الإصلاح من خلال وضع هيكلية جديدة للتعليم العالي مصحوبة بتحسين وتعديل لمختلف البرامج التعليمية. وتمثلت الهيكلية الجديدة في إدخال نظام "ل.م.د" (ليسانس، ماستر، دكتوراه)، وهذا انطلاقاً من السنة الجامعية 2005/2004م عبر بعض المؤسسات الجامعية، وسنة بعد سنة شهد هذا النظام توسّعا في تطبيقه، وفي الدخول الجامعي 2011/2010 تمّ تعميمه على كل المؤسسات الجامعية عبر الوطن، وتم

بالتالي إلغاء النظام الكلاسيكي. ولعلّ من بين أهم محاسن النظام الجديد هو أنه يعطي أهمية كبيرة للعلاقة بين التكوين الجامعي وعالم الشغل، وذلك من خلال إحداث شهادات مهنية (ليسانس مهني، ماستر مهني). لكن أمام الارتفاع المستمر لنسبة البطالة وسط خريجي الجامعة خصوصا في السنوات الأخيرة، ورفض المؤسسات الاقتصادية لتوظيفهم دون خبرة أصبح يطرح أكثر من تساؤل حول مستوى التكوين الذي أصبحت تقدمه الجامعة لطلابها، وما مدى استجابته لاحتياجات عالم الشغل عموما والمؤسسات الاقتصادية على وجه الخصوص.

2. مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

لقد مرت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بعدة مراحل

هي:

2.1. المرحلة الأولى (من الاستقلال إلى نهاية السبعينات): ولقد مرّت

المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في هذه المرحلة بثلاثة أطوار هي:

2.1.1. المصوّر الأول: التسيير الذاتي للمؤسسات الاقتصادية: ولقد تمّ الإقرار بنظام

التسيير الذاتي، وبدأ العمل به ابتداء من مارس 1963م باسترجاع المؤسسات الاقتصادية التي تركها الاستعمار الفرنسي، والتي كانت تقدّر بـ 400 مؤسسة إنتاجية صغيرة⁽¹⁵⁾.

ولم تدم مرحلة التسيير الذاتي فترة طويلة، حيث بدأت عمليات التأميم وتحوّلت المؤسسات المسيّرة ذاتيا إلى شركات وطنية محددة الوظائف (إنتاج، توزيع، تسويق... إلخ)، وتحت الرقابة المباشرة لأجهزة الدولة⁽¹⁶⁾.

2.1.2. المصوّر الثاني: إنشاء الشركات الوطنية: مع بداية سنة 1965م بدأ

متخذو القرار في إنشاء الشركات الوطنية، حيث تمّ في هذه السنة إنشاء الشركة الوطنية للنفط والغاز "سوناطراك"، الشركة الوطنية للحديد والصلب، الشركة الوطنية للصناعات النسيجية، والشركة الجزائرية للتأمين، ولقد أنشئت هذه الشركات من خلال عملية التأميم الكلي أو الجزئي للشركات الأجنبية التي بقيت تعمل في الجزائر بعد الاستقلال، وأيضا من خلال تحويل بعض المؤسسات المسيّرة ذاتيا إلى شركات وطنية.

وفي نهاية هذا الطور أي في سنة 1970م وصل عدد الشركات الوطنية إلى 30 شركة، والتي كانت تستحوذ على 90% من المؤسسات (345 من أصل 393 مؤسسة)، وتشغل حوالي 95% من العاملين الأجراء (61 600 من أصل 65 000 عامل)⁽¹⁷⁾.

ولقد كانت الشركات الوطنية بمثابة أداة أساسية للتحكم في الاقتصاد الوطني، والانطلاق في المرحلة التنموية، حيث كان تحديد وظائف وأهداف هذه الشركات يتم من

طرف الجهاز المركزي للدولة، وذلك في إطار الإستراتيجية العامة للتنمية، والشيء الذي ميّز الشركات الوطنية في هذه المرحلة هو النقص الكبير في الإطارات الكفأة، واليد العاملة المؤهلة.

3.1.2. المصو الثالث: التسيير الاشتراكي للمؤسسات: مع بداية سنة 1971م،

كانت الشركات الوطنية تنتج حوالي 85% من إجمالي المنتجات الصناعية، وتوظّف حوالي 80% من إجمالي القوى العاملة، ونظرا للأهمية التي أصبحت تحتلها هذه الشركات في الاقتصاد الوطني، فإن الدولة فكرت بجدية في إيجاد نط فعّال لتسييرها، وبما أن النظام الاقتصادي الذي كانت تتبعه الجزائر هو النظام الاشتراكي، فقد كان نط التسيير الاشتراكي هو الأنسب لتسيير هذه الشركات، وهذا من خلال إشراك العمال في تسيير ومراقبة المؤسسات التي يعملون فيها عن طريق مجلس العمال المنتخب، الذي يعمل بالاشتراك مع إدارة المؤسسة في وضع ورسم السياسة العامة لها، ومراقبة نشاطها. غير أن إشراك العمال في التسيير كان شكليا، لأن القرارات الأساسية كانت تتخذ على مستوى الجهاز المركزي للدولة، بدعوى تحقيق التنسيق بين القرارات المتخذة على المستوى المركزي، وانجاز الأهداف المسطرة لتحقيق التنمية الشاملة.

ولقد تميّزت المؤسسات في هذه المرحلة بكون حجمها وارتفاع عدد وحداتها وعمالها ولعلّ هذا ما صعب من عملية التحكم في التسيير الجيد لها، فظهرت فيها عدة مشاكل، كضعف الإنتاجية وانعدام المردودية، إضافة إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة فيها. وأمام هذا الوضع الصعب لهذه المؤسسات قامت الدولة بإجراء إصلاحات عميقة عليها، تمثلت في إعادة هيكلتها مع بداية الثمانينات.

2.2. المرحلة الثانية: إحداث المؤسسات العمومية (1980- 1990م):

لقد توصّلت عملية التشخيص التي قامت بها وزارة التخطيط للفترة ما بين 1967- 1980 إلى مجموعة من النتائج، مفادها أن كون حجم المؤسسات الاشتراكية يعتبر من أهم الأسباب التي صعبت من عملية تسييرها، وبالتالي تم اتخاذ قرار يقضي بإعادة هيكلة هذه المؤسسات الكبرى إلى مؤسسات عمومية صغيرة الحجم، حتى يسهل تسييرها والتحكم فيها، وتحسن وضعيتها المالية التي كانت سلبية، ولقد انطلقت عملية إعادة الهيكلة في الميدان بعد صدور مرسوم 4 أكتوبر 1980م ضمن المخطط الخماسي الأول للتنمية (1980- 1984م)، حيث أنشأت على إثرها اللجنة الوطنية لإعادة الهيكلة التي أوكلت لها مهمة القيام بهذه العملية.

ولقد بدأت هذه العملية بإعادة الهيكلة العضوية، والتي مفادها تقسيم كل مؤسسة كبيرة إلى مجموعة من المؤسسات الصغيرة، حتى يسهل تسييرها والتحكم فيها، وكنيجة لهذه العملية ارتفع عدد المؤسسات من 100 مؤسسة اشتراكية إلى 460 مؤسسة عمومية،

وقد أعقبت عملية إعادة الهيكلة العضوية، عملية أخرى سميت بإعادة الهيكلة المالية، والتي شملت كل المؤسسات المنبثقة عن إعادة الهيكلة العضوية، وهذا لمساعدتها على الانطلاق في النشاط الاقتصادي من جديد⁽¹⁸⁾. ولقد كان الهدف من إعادة الهيكلة هذه هو التخلص من المركزية والبيروقراطية اللتين كانتا تعرقلان المؤسسات الاشتراكية الوطنية عن النشاط الاقتصادي الفعّال، وعن حرية تحديد استراتيجياتها وتنفيذها، وتحمّل مسيرتي هذه المؤسسات لنتائج أعمالهم، وبالتالي التخلص من العبء المالي الكبير الذي كانت تشكله هذه المؤسسات على خزانة الدولة.

إلا أنّ هذا العبء بقي مستمرا، لأن إعادة الهيكلة لم تحقق النتائج المنتظرة منها، وفشلت في تحسين وضعية المؤسسات العمومية وذلك لعدة أسباب، فمثلا على مستوى الموارد البشرية لم يكن هناك إدماج فعلي للعمال والإطارات في عملية إعادة الهيكلة، وتمّ إجراؤها بطرق غير شفافة، إضافة إلى تشتيت الطاقات البشرية، الشيء الذي أضعفها وبدّد جهودها. إضافة إلى أن استمرار تدخل الجهات المركزية في سياسة التشغيل والأجور في هذه المؤسسات أثر سلبا على تسيير الموارد البشرية فيها، حيث لم تكن لها الحرية في وضع سلم أجور خاص بها، يمكنها من تحفيز عمالها ومكافأهم حسب مردوديتهم، إضافة إلى سياسة التشغيل التي لم تكن تخضع لمعايير واضحة وموضوعية، زيادة على غياب طرق التسيير الحديثة في هذه المؤسسات، الشيء الذي ساهم في بقائها على الحالة التي كانت عليها قبل إعادة الهيكلة⁽¹⁹⁾.

3.2. المرحلة الثالثة: اقتصاد السوق (من 1990م إلى يومنا هذا): لم تحقّق عملية إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تمّت في المرحلة السابقة الأهداف المنتظرة منها، وأمام الوضعية الصعبة التي مرّ بها الاقتصاد الجزائري خلال الثمانينات، أين شهدت أسعار البترول انخفاضا كبيرا، الشيء الذي جعل الدولة في وضع مالي حرج، وللخروج من هذه الوضعية الصعبة جاءت الإصلاحات الاقتصادية التي ترافقت مع الإصلاحات الجذرية في المجال السياسي، والتي انبثقت عن الدستور الجديد لسنة 1989 الذي كرّس التعددية السياسية وحرية التعبير، ولقد تمثّلت الإصلاحات الاقتصادية الجديدة في إعطاء الاستقلالية للمؤسسات العمومية، حيث تغيّر شكلها القانوني وأصبحت شركات مساهمة، أو شركات محدودة المسؤولية تعود ملكية كل أسهمها أو حصصها إلى الدولة، وبهذا أصبحت هذه المؤسسات ذات شخصية معنوية، لها رأس مال، وتمتّع بالاستقلالية المالية، وتسيّر طبقا لمبدأ الربحية، وبالتالي تمّ الفصل بشكل واضح بين حق الملكية من جهة، والإدارة والتسيير من جهة أخرى⁽²⁰⁾. فالدولة مالكة لرأس مال هذه المؤسسات لكن لا تسيروها.

لكن رغم هذه الاستقلالية التي منحت للمؤسسات العمومية إلا أنها لم تستطع الخروج من وضعية العجز وسوء التسيير التي ميّزتها منذ المراحل السابقة، مما زاد في تأزم الاقتصاد الوطني وزاد من ثقل العبء المالي على الدولة، خاصة أمام الضائقة المالية التي عرفتھا البلاد خلال هذه المرحلة جرّاء انخفاض أسعار البترول، وارتفاع حجم المديونية وخدمتها، مما تسبّب في ارتفاع التضخم إلى أكثر من 30%، وارتفاع نسبة البطالة التي تجاوزت 25%، وكذا اختلال في ميزانية الدولة الناتج عن عجز مؤسسات القطاع العام التي أصبحت تمتص 5\4 من إيرادات الصادرات⁽²¹⁾. وهذا كله أدخل الاقتصاد في حالة ركود شامل.

وأمام هذه الوضعية الصعبة قامت الدولة بإعادة الهيكلة الاقتصادية والصناعية للمؤسسات العمومية، وذلك وفق ركيزتين أساسيتين هما⁽²²⁾:

أ- إعادة الهيكلة للمؤسسات الاقتصادية: وهي تخص المؤسسات الإستراتيجية و التي لا ترغب الدولة في الاستغناء عنها، وذلك من خلال إتباع برنامج تعديل هيكلي، وفق خطة متوسطة الأجل، عن طريق عقد نجاعة بين الجهات المعنية (البنوك، الوزارة الوصية،... الخ). والهدف من هذه العملية هو الوصول بهذه المؤسسات لتحقيق فعالية وكفاءة تمكنها من دخول اقتصاد السوق بكل ثقة.

ب- عملية الخصخصة: وتمسّ المؤسسات غير الإستراتيجية التي ترغب الدولة في التنازل عنها للخواص.

ولكن إلى غاية 2011م مازالت هناك مجموعة كبيرة من المؤسسات العمومية لم يفصل في أمرها، وتنتظر مصيرها إما إلى الغلق أو الخصخصة، وهذا نتيجة عدم وجود عروض مقبولة لشرائها من قبل الخواص، أو بسبب معارضة العمال لعملية الخصخصة. وخلال هذه المرحلة بدأ يبرز دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني شيئا فشيئا، وذلك من خلال شراء المؤسسات العمومية المخصصة، أو من خلال إنشاء مؤسسات جديدة، خاصة بعد إنشاء الوكالة الوطنية للاستثمار الخاص سنة 1994م، والقيام بإجراءات تحفيزية، كمنح الأراضي بأسعار رمزية، والتخفيف من الضرائب، وتقديم القروض البنكية، وغيرها من الإجراءات المحفزة على الاستثمار⁽²²⁾.

ثانياً: القسم الميداني

من خلال هذه الدراسة الميدانية سنقوم باختبار صحة الفرضيات التي تمّت صياغتها في بداية المقدمة، وذلك بالقيام بدراسة ميدانية حول العلاقة بين جامعة سعد دحلب بالبليدة ومجموعة من المؤسسات الاقتصادية التي تنشط بالولاية وهذا في مجال تكوين الموارد البشرية.

1. الإبحار المنهجي للدراسة

من خلال هذا العنصر سنتعرف على المنهج الذي تمّ استخدامه في الدراسة الميدانية، ومجالات هذه الدراسة، وكذا الأدوات المستخدمة، وفي الأخير نتعرف على العينة وطريقة اختيارها.

1.1. المنهج المستخدم: وتتعدّد مناهج البحث حسب طبيعة الموضوع المبحوث فيه، ودراسنا هذه كيفية اعتمادنا فيها على المقابلات المعمّقة مع عينة من المسؤولين في جامعة البليدة، وعينة أخرى من مسئولي الموارد البشرية في مجموعة من المؤسسات الاقتصادية. لذا استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بوصف وتحليل الوقائع وإخضاعها لتفسيرات سببية، واختبار صحة الفروض من خلال تحليل وتفسير البيانات والمعلومات المجمّعة على ضوء المشاهدات والملاحظات والوقائع.

2.1. مجالات الدراسة

1.2.1. المجال المكاني: لقد تمّت هذه الدراسة الميدانية في مكانين منفصلين هما: جامعة سعد دحلب بالبليدة ممثلة بمجموعة من كلياتها من جهة، ومجموعة من المؤسسات الاقتصادية الموجودة في المنطقة الصناعية بالبليدة من جهة أخرى. الكليات المعنية بالدراسة هي: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، كلية علوم الهندسة وكلية العلوم.

أما المؤسسات الاقتصادية التي شملتها الدراسة فهي 09 مؤسسات عمومية وخاصة.

2.2.1- المجال البشري: لقد اعتمدت دراستنا على مجموعة بحث مكونة من عدة

فئات هي:

- فئة عمداء الكليات: والمكونة من 03 عمداء هم: عميد كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، عميد كلية الهندسة وعميد كلية العلوم.
- فئة نواب العمداء المكلفين بالبيداغوجيا وهم ثلاثة نواب، أي نائب لكل عميد.
- فئة نواب العمداء المكلفين بالبحث العلمي وما بعد التدرج، وهم ثلاثة نواب أيضا، أي نائب لكل عميد.
- فئة رؤساء الأقسام بالكليات الثلاثة والذين يبلغ عددهم، 03 رؤساء أقسام بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 03 رؤساء أقسام بكلية العلوم، 05 رؤساء أقسام بكلية الهندسة.
- فئة مسئولي الموارد البشرية بالمؤسسات الاقتصادية والبالغ عددهم 09 مسئولين من 09 مؤسسات اقتصادية.

3.1. أدوات الدراسة: استخدمنا في دراستنا هذه المقابلة الشخصية نصف الموجهة كأداة لجمع البيانات حول المشكلة محل الدراسة، فهي تضم أسئلة مغلقة نسعى من خلالها إلى الحصول على معلومات دقيقة من المبحوثين، كما تضم أسئلة مفتوحة يكون فيها للمبحوث الحرية الكاملة في إبداء رأيه حولها. ولقد استخدمنا نمطين لاستمارة المقابلة:

4.1. العينة وصريقة اختيارها: بما أن الدراسة التي كنا بصدد معالجتها هي العلاقة التكاملية بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، فإننا اخترنا عينتين اثنتين هما:

أ- العينة الأولى: وتتكون من مجموعة من المسؤولين في الكليات الثلاثة التابعة لجامعة البليدة والتي عرّفناها في المجال المكاني للدراسة، هؤلاء المسؤولين والذين يبلغ عددهم 20 مسئولاً هم عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام التابعين لهذه الكليات. وقد تم اختيار هذه الكليات بطريقة مقصودة، كون أغلب تخصصاتها موجهة للمؤسسات الاقتصادية، وبالتالي فهي أقرب لهذه المؤسسات من غيرها من الكليات، وهذا سيخدم كثيراً دراستنا هذه.

ب- العينة الثانية: وتتمثل في مسؤولي الموارد البشرية لـ 09 مؤسسات اقتصادية عمومية وخاصة، وقد تم اختيار مفردات هذه العينة نظراً لقربها من جامعة البليدة، ولكون هذه المؤسسات تستقبل طلبة الجامعة للتربص لديها، كما قصدناها لكونها توظف لديها خريجي الجامعة.

مناقشة نتائج الدراسة:

من خلال هذا العنصر، قمنا بمقارنة نتائج المقابلات لمجموعتي البحث اللتين شملتهما الدراسة الميدانية، والخروج بحوصلة لهذه النتائج والتي بدورها سنقوم بمقارنتها مع الفرضيات التي وضعناها في بداية الدراسة لاختبار مدى صحتها.

1- تحليل مستوى التكوين في جامعة البليدة ومدى استجابته لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية في ضوء التكامل بين القطاعين:

من خلال المقارنة بين نتائج المقابلات التي أجريناها مع مجموعتي البحث (عمداء الكليات الثلاثة ونوابهم ورؤساء الأقسام بجامعة سعد دحلب بالبليدة، مسؤولي الموارد البشرية ببعض المؤسسات الاقتصادية بالبليدة) نستخلص أن مستوى التكوين في جامعة البليدة متوسط على العموم، وهذا ما ذهب إليه نسبة 55% من مجموعة البحث الأولى،

و89% من مجموعة البحث الثانية، ويرجع هذا إلى عدة أسباب تمّ التطرق إليها خلال عرض وتحليل البيانات.

والتكوين في جامعة البليدة يستجيب نوعا ما لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية، وهذا ما ذهبت إليه نسبة 30% من مجموعة البحث الأولى، ونسبة 78% من مجموعة البحث الثانية، حيث أن هناك نقص في استجابة التكوين لهذه الاحتياجات خاصة من حيث مضمون البرامج الذي يكون قديما في الكثير من الأحيان، وكذا نوع التخصصات التي لا تتماشى مع التطور التكنولوجي الحاصل، وعليه فإن هذا يعبر عن وجود تكامل ضعيف ما بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، ولا يرقى هذا إلى التكامل القوي.

ومن خلال هذه النتائج وبمقارنتها بالفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها أن استجابة التكوين الجامعي لاحتياجات المؤسسات الاقتصادية يؤدي إلى التكامل بين القطاعين، نستخلص أن الفرضية الأولى صحيحة إلى حدّ ما.

2- تحليل علاقة التكامل بين جامعة البليدة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية من خلال التعاون في وضع برامج التكوين والتخصصات:

بالمقارنة بين نتائج المقابلات لمجموعتي البحث الأولى والثانية، نستخلص أنه توجد علاقة تعاون بين جامعة البليدة وبعض المؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، إلا أن هذه العلاقة جدّ ضعيفة، حيث من بين 09 مؤسسات معنية بالدراسة وجدنا مؤسسة واحدة لها علاقة تعاون في مجال التكوين مع قسم واحد من الأقسام 11 التي شملتها الدراسة، وبالمقابل فمن بين هذه 11 قسما وجدنا أن هناك قسمين فقط لهما علاقات تعاون مع مؤسسات اقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية، وهذا ما جعل علاقة التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية ضعيفة، ويعود هذا إلى المشاكل التي لازمت الجامعة الجزائرية منذ نشأتها، والتي شغلتها عن التواصل مع محيطها بما فيها المؤسسات الاقتصادية، خاصة منذ بداية التسعينات حيث تفاقمت هذه المشاكل أكثر فأكثر، وزادت من عزل الجامعة عن محيطها أكثر مما سبق. إضافة إلى المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية والتي شغلتها هي أيضا عن التقرب من الجامعة. ففي ظل النظام الاشتراكي كان الكل تابعا للدولة، حيث كانت هي التي تتكفل بإحداث هذه العلاقة عن طريق آليات وهيئات محددة، كما هو الشأن بالنسبة لمبدأ التوجه العلمي والتكنولوجي الذي انتهجته الجامعة الجزائرية خلال إصلاحات سنة 1971م، والذي كان يهدف إلى

الربط بين التكوين الجامعي واحتياجات المؤسسات الاقتصادية من الموارد البشرية. لكن بالدخول في اقتصاد السوق تخلّت الدولة عن مهمة الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية، وبقي الطرفان شبه منفصلين.

ومن خلال هذه النتائج وبمقارنتها بالفرضية الثانية والتي مفادها، أن التكامل بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية يتطلب تعاوناً من خلال برامج التكوين ونوع التخصصات صحيحة نسبياً.

2- تحليل دور نظام ل.م.د في تفعيل العلاقة التكاملية بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال تكوين الموارد البشرية:

من خلال المطابقة بين نتائج المقابلات لمجموعة البحث الأولى ومجموعة البحث الثانية، نستخلص أن نظام ل.م.د لا يزال مجهولاً عند نسبة كبيرة من مجموعة البحث الثانية 67%، كما لا يزال غامضاً عند النسبة المتبقية من هذه المجموعة. أما بالنسبة لمجموعة البحث الأولى فإن 35% منهم مازالوا يجهلون تفاصيله. وبالتالي فإن هناك نقصاً كبيراً في مجال الاتصال من طرف الجامعة، رغم أن المؤسسات الاقتصادية تعتبر طرفاً فاعلاً في تجسيد وإنجاح هذا النظام.

وفيما يخص مدى إمكانية هذا النظام على تفعيل العلاقة التكاملية بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية في مجال التكوين، فقد أكدت نسبة 65% من مجموعة البحث الأولى بإمكانية ذلك من خلال الشهادة المهنية المستحدثة شرط أن تكون هناك جدية في تطبيقه ومتابعته، رغم كل العراقيل التي تواجهه. فيما لم تعبّر غالبية أفراد مجموعة البحث الثانية عن رأيها، بحجة نقص أو انعدام معرفتها بهذا النظام. وعليه فإنه يمكن القول أن الفرضية الثالثة كانت صحيحة ولو من جانب واحد.

المولم

- 1- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962 إلى 2002 (مطبوعة وزارية)، ص 08.
- 2- محمد غلام الله، بناء الجامعة الجزائرية (ثلاث عقود من الانطلاقات الكمية)، مداخلة في الملتقى الدولي حول المنظومات التربوية في المغرب العربي، الجزائر جوان 2004م.
- 3- رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 149.
- 4- جمال غريد، مشروع الجامعة وإنتاجها (تقرير بحث)، مركز الأبحاث في الأنتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، جامعة وهران، صيف 1998.
- 5- نفس المرجع السابق.
- 6- محمد الصديق بن يحيى، إصلاح التعليم العالي (الخطاب الذي ألقاه في 23 جويلية 1971م)، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 1971م.
- 7- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر من 1962 إلى 2002، مرجع سابق، ص 15.
- 8- غنية فني، التغييرات التنظيمية وأثرها على التحصيل الدراسي في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل، جامعة باتنة، الجزائر، 2004/2005، ص 45.
- 9- سامية تيلولت، الأثر المتبادل بين التعليم العالي والتنمية بالجزائر، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع: تخطيط، جامعة الجزائر، السنة الدراسية 2001-2002، ص 101.
- 10- محمد غلام الله، مرجع سابق، ص ص 08-09.
- 11- BenBouazid (B), communication sur la reforme de l'enseignement supérieur, conseil national de transition, 1995, p09.
- 12- BenBouazid (B), cf. ibid, p09.
- 13- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف إصلاح التعليم العالي، 2004، ص ص 04-06.
- 14- نفس المرجع السابق، ص 06.
- 15- عبد القادر مشدال، أثر إستراتيجية التصنيع على التشغيل بالجزائر - واقع وآفاق - مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، جامعة الجزائر، السنة الدراسية 1998-1999، ص 89.
- 16- إسماعيل عرباجي، اقتصاد المؤسسة، بدون دار نشر، الطبعة الثانية، بدون سنة النشر، ص 18.
- 17- عبد القادر مشدال، مرجع سابق، ص 90.
- 18- إسماعيل عرباجي، ص ص 23-41.
- 19- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، ط 1، 1998، ص ص 178-179.
- 20- نفس المرجع السابق، ص 190.
- 21- نفس المرجع السابق، ص ص 186-193.
- 22- نفس المرجع السابق، ص ص 195-196.

23- محمد غردي، ياسين قاسي، مكانة المؤسسة الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري، الملتقى
الدراسي الثالث حول: القطاع الخاص في الجزائر - واقع وآفاق - جامعة سعد دحلب بالبليدة، يومي
2005/04/ 27-26م.