

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان -

كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تحت إطار

مدرسة دكتوراه تخصص - مالية عامة -

## الموضوع

مدى مساهمة الإنفاق العام في تفعيل

المنظمات غير السوقية

دراسة حالة - مراكز التكوين المهني في

تحت إشراف البروفيسور:

باركة محمد الزين

من إعداد الطالب:

معلاش يوسف

لجنة المناقشة:

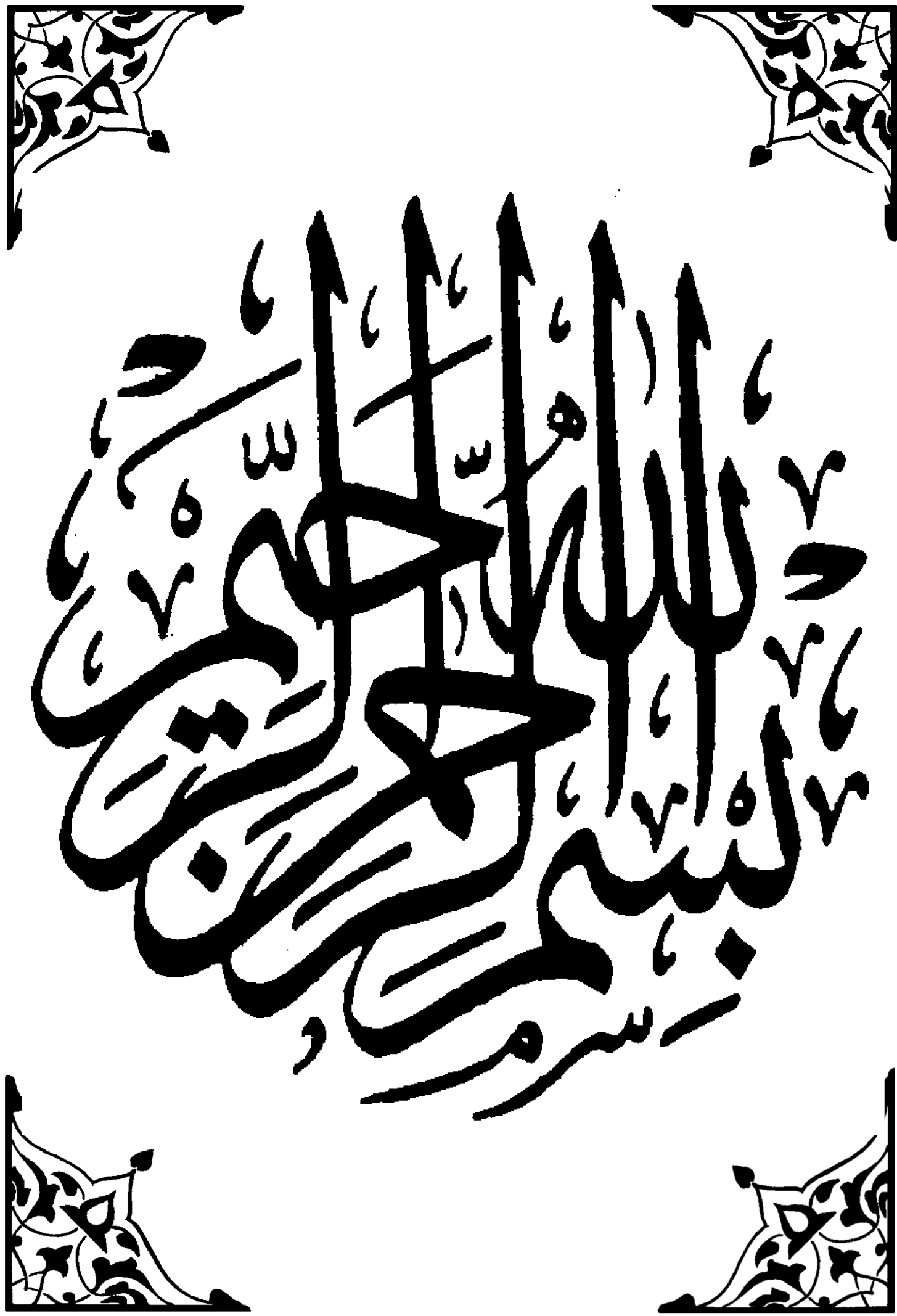
د شعايب بغداد..... أستاذ محاضر..... رئيسا

أ د باركة محمد الزين..... أستاذ التعليم العالي..... مشرفا

د بزاوية محمد..... أستاذ محاضر..... ممتحنا

د بودلال علي..... أستاذ محاضر..... ممتحنا

السنة الجامعية: 2010-2011



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ  
وَالَّذِي يُضَوِّبُ الْمَوْتِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(...ربنا لا تزغ قلوبنا بعد إذ هديتنا وهب

لنا من لدنك رحمة إنك أنت الوهاب...)

الآية 08 من سورة آل عمران

## الإهداء

إلى من قال الله في حقهما  
(...ولا تقل لهما أف ولا تنهرهما وقل لهما  
قولا كريما...) اللذين دعواتهما ذلت  
لي كثير من الصعاب خاصة أمي العزيزة  
- أطال الله في عمرها -  
وإلى الذي كان و ما زال في ضميري وأصبح  
اليوم في عالم الحق والذي  
رحمة الله عليه -  
إلى الذي طالما تعاوننا واجتهدنا معا أخي  
الكريم  
-  
حفظه الله -

العبد الضعيف إلى الله يوسف

## التشكرات

(...رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل

صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين...) الآية 19 سورة النمل

بصدق الوفاء والإخلاص أتقدم إلى مشرفي الأستاذ الدكتور باركة

محمد النزين على نصائحه القيمة التي مكنتني من إخراج الرسالة في شكلها

النهائي، كما لا يفوتني أن أتقدم إلى السادة أعضاء اللجنة على قبولهم مناقشة

هذه الرسالة وصرّفهم جزء من وقتهم الثمين لأجل قراءتها

وأتقدم بخالص شكري وعظيم امتناني إلى كل من ساعدنا من قريب

أو من بعيد

أخوكم يوسف

## المخلص

ظهر منذ القديم أهمية نظام التكتلات الجماعية للأفراد ، و منذ بداية ق 20 برزت الأهمية القصوى لهذه التكتلات من خلال مصطلح المنظمات التي تنوعت واختلفت أشكاله على غرار مسمى المنظمات غير السوقية و التي يعتبر هدفها الأول هو تحقيق خدمة معينة للمجتمع، لذا نرى في الآونة الأخيرة اهتمام السياسات العامة للدول بتفعيل هذه المنظمات من خلال النفقات العامة و التي تعتبر الأداة الأساسية لسياسة المالية العامة للدولة، وقد انتهجت الجزائر في هذا المجال سياسة انفاقية هامة ومتصاعدة في تفعيل هذه المنظمات، من بينها مراكز التكوين المهني، و قد ظهرت فعالية هذه النفقات العامة على مراكز التكوين المهني من خلال متغيرين أساسيين قمنا بمحاولة دراستهم، وهما زيادة عدد المنخرطين أو المتربصين في هذا المجال (1990-2009)، السياسات العامة لإدماج المتخرجين من المراكز إلى عالم الشغل لنفس الفترة نفسها.

# مقدمة عامة

ظهر على العالم العديد من التغيرات والتحويلات خاصة منذ بداية ق20، والتي مست مختلف المجالات والميادين من بينها الاقتصاد الذي يعتبر عصب الحياة، وقد ظهر جليا هذا التحول لباب الاقتصاد العالمي من خلال ظواهر مختلفة، على سبيل المثال الثورة التكنولوجية الهائلة التي شهدناها ويشهدها العالم، وظهور وتطور بعض المفاهيم كمفهوم العولمة وأثره على اقتصاديات الدول، وكذا تحرير التجارة العالمية، التنمية الاقتصادية، ومختلف الظواهر الأخرى المتعلقة بالاقتصاد، إلا أن اثر هذه الظواهر انشطر إلى شطرين أساسيين :

**الشرط الأول** تعلق بالدول المتقدمة فقد أدت هذه التغيرات إلى زيادة درجة التنافس بين هذه الدول، بحيث تتحكم هذه الدول بمكانزمات ومقاييس إطار التنافس على غرار الغزو التنافسي للمنتجات ذات الجودة العالية بأقل تكلفة ممكنة، وهذا ما يجعلها مميزة ومهيمنة على الدول النامية، وهذا ما يجرنا للحديث على **الشرط الآخر أو الثاني** المتعلق بالدول النامية والتي أصبحت أمام تحد كبير وهو الانخراط في النظام العالمي الجديد، والتي تسعى جاهدة إلى كسب هذا الرهان من خلال قضية أساسية تتمثل في قضية التنمية الاقتصادية، والتي تعد إحدى الاهتمامات الكبرى والخيار الرئيسي الوحيد للتحرر من أسر التخلف الاقتصادي

ومن هذا المنطلق وضعت الدول النامية " التنمية" قضيتها الأولى ومعركتها الرئيسية، وفي سبيل ذلك جندت مواردها المتاحة- المادية والبشرية- لتحقيق ذلك الهدف الكبير ووجهت أسلحتها لخوض تلك المعركة فهي تتقدم حيناً وتتأخر حيناً آخر ولو أن الفارق بينها وبين الدول المتقدمة يبقى واسع.

وقد تباينت تلك الدول في الإستراتيجية التي تبنتها لخوض تلك المعركة بحيث مارست هذه الدول تجارب مختلفة ومناهج متعددة أملا في الوصول إلى الإستراتيجية المثلى الكفيلة بتحقيق طموحاتها الاقتصادية واللاحق بركب الدول ذات الاقتصاد المتقدم.

ولما كانت عملية التنمية عملية واعية وتزداد أهمية هذا الوعي بالنسبة للمجتمعات النامية التي تعاني من التحديات الهائلة والمعقدة في الوقت الذي لا تتمتع إلا بمقدرات محدودة، وفي ظل كذلك المنافسة الشديدة، فإنه لا بد من أن يكون الخيار الوحيد هو التثبيت بالمنهجية العلمية من قبل صانعي السياسات الاقتصادية الكلية. إن السياسة الاقتصادية تشمل مجموعة من السياسات التي تعمل كل منها على كمية أو أكثر من الكميات الهامة، كالسياسة المالية والسياسة النقدية والائتمانية وسياسة سعر الصرف والسياسة التجارية.

و بما أن السياسة المالية تحتل مكانة هامة بين السياسات الأخرى لأنها الأداة الأوسع التي تستخدمها الدولة في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها في مختلف المجالات، وهو الذي يعكس دورها ومدى تدخلها في الحياة الاقتصادية، وبما أن علم المالية شهد تطوراً كبيراً في فكرته وأهدافه ووسائله تبعاً للتطورات التي تعاقبت على المجتمعات وتطور دور الدولة من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة، وهو تطور لم يقتصر أثره على علم المالية فقط، بل إنه قد انعكس على مفهوم النظام المالي فنقله من السياسة المالية المحايدة إلى السياسة المتدخلة، حيث تُعتبر السياسة المالية المرآة العاكسة لدور الدولة في كل عصر من العصور، فحينما غابت الدولة كسلطة منظمة للمجتمع ضعف دور السياسة المالية، وحينما ظهرت الدولة كسلطة منظمة ولكن دورها كان محدوداً تحت تأثير الإيديولوجيات السائدة آنذاك فكان دور السياسة المالية هو الآخر محدوداً.

وظل الأمر كذلك حتى طرأت تغييرات متعددة اقتصادية واجتماعية حول دور الدولة وضرورة تدخلها في كافة مجالات الحياة، ومن هنا ظهر دور السياسة المالية مؤثراً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وأن دور السياسة المالية يختلف من دولة إلى أخرى تبعاً لاختلاف طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في كل دولة من الدول، وبما أن للسياسة المالية أدواتها المتعددة التي تعد من أهم أدوات الإدارة الاقتصادية في تحقيق التنمية الاقتصادية والقضاء على المشاكل التي تعوق الاستقرار الاقتصادي فبالإضافة إلى الآثار التوزيعية والتخصيفية لأدوات السياسة المالية توجد



أثار استقرارية تتمثل في دور الإنفاق العام والضرائب في التأثير على الطلب الكلي ومن ثم على المتغيرات الاقتصادية الكلية، حيث يعتبر الإنفاق العام إحدى هذه المتغيرات الاقتصادية المهمة وأحد أدواتها الرئيسية.

و قد شهدت نظرية النفقات العامة تطورات عديدة مواكبة مع تطور دور الدولة، ففي القديم كانت تعتبر النفقات العامة كظاهرة لتحطيم الثروات المعبئة من خلال الضريبة على الأشخاص الخاصة (1)، حيث لا تعتبر لها أي دور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية،

أما في ظل النظرية الكلاسيكية اعتبرت النفقات العامة ذات طابع حيادي لا يمس الهيكل الاقتصادي والاجتماعي داخل الدولة (2).

و قد ازدادت أهمية الإنفاق العام في ظل الفكر المالي الحديث مع تعاضم وتوسع دور الدولة، حيث أصبحت تعتبر النفقات العامة نفقات ايجابية تهدف إلى تحقيق آثار اقتصادية وسياسية ومالية إلى جانب مجال مهم وهو المجال الاجتماعي، حيث أصبحت تعتبر من أبرز أدوات تدخل الدولة فعالية في مختلف المجالات ولاسيما في تقديم الإعانات والمساعدات على المستوى الفردي (الأشخاص) أو الجماعي (على مستوى المنظمات)، وقد تميز العالم المعاصر بالتزايد المستمر في إعداد المنظمات حتى أصبح يطلق على ق20 بأنه قرن المنظمات، بحيث أصبح على الإنسان أن يقضي معظم وقته في المنظمات، كما لم تعد هذه المنظمات خاصة بمجال واحد من مجالات الحياة الإنسانية بل تعددت مجالات المنظمات لتشمل جميع المجالات سواء اقتصادية، اجتماعية، سياسية، كما أنه لم يصبح هدف جميع المنظمات تحقيق الربح فقط بل تعددت أنواع المنظمات لتشمل منظمات مختلفة تتغير أهدافها، وطرق تسييرها، من بين هذه المنظمات نجد منظمات سوقية تهتم بالربح ومنظمات غير سوقية ليس هدفها الأساسي تحقيق الربح في الدرجة الأولى بل تقديم خدمات للأفراد في المقام الأول كالصحة والتعليم ومختلف النشاطات الأخرى والمتعددة.

<sup>1</sup> Lalumerie Pierre, Les Finances publique, Armand Colin, collection, page 214

<sup>2</sup> د زين العابدين ناصر، علم المالية والتشريع المالي، دار النهضة العربية مصر، 1971، ص35

كما أن من أبرز مظاهر ق20 الاهتمام الكبير للدول وخاصة الدول المتقدمة بالعنصر البشري من جانب التعلم والتكوين لزيادة إنتاجيته وفعاليتته، وكان من أهم التوجهات للمنظمات غير السوقية في هذا العصر الاهتمام بالمنظمات التكوينية والتعليمية، فقد أشار المكتب العالمي للعمل أن الوسيلة المفضلة حتى تصبح الدولة أكثر قدرة على المنافسة تتمثل في زيادة إنتاج العمل والمدخلات مستخدمة في ذلك أساليب التكوين المرن والفعال وبزيادة الاستثمار لتحسين الكفاءات.

### الإشكالية

أخذت الجزائر منذ الاستقلال على عاتقها العمل على تشييد مجتمع عصري، وسوق اقتصادي واجتماعي فعال، وقد راهنت في تطبيق ذلك على خطوات أساسية من بينها تحسين المقدرة العملية للكتلة البشرية العاملة من خلال برامج كان من أهمها وأبرزها سياسة الدولة للإنفاق العام من أجل تنشيط سياسة المنظمات غير السوقية الخاصة بالتكوين المهني

و من هنا تتمحور معالم اشكائتنا كالتالي:

ما مدى مساهمة الإنفاق العام في تفعيل المنظمات غير السوقية، وبالتالي أثرها على مراكز التكوين المهني في دراسة حالة الجزائر ؟

وينشق من صميم هذه الإشكالية الرئيسية أسئلة فرعية أخرى تدور وتتمحور

الدراسة شكلا ومضمونا وتحليلا في الإجابة عليها تتمثل في:

- ما هو مفهوم ومراحل التطور التي مرت بها النفقات العامة ؟
- ما هي آثارها الاقتصادية ؟
- ماذا نقصد بالقطاع غير السوقي ؟
- ما هي خصائص هذه المنظمة التابعة للقطاع غير السوقي؟
- بما أن مراكز التكوين المهني تعتبر منظمات غير سوقية باعتبارها لا تسعى لتحقيق الأرباح في الدرجة الأولى بل تقديم خدمات معينة فما هي التطورات الحاصلة في سياسة التكوين المهني في الجزائر ؟

- ما هي علاقة السياسة الإنفاقية العامة بالتكوين المهني أي مدى تفعيل سياسة الدولة الإنفاقية وتأثيرها على تطوير وتفعيل منظمات قطاع التكوين المهني من جهة وما علاقتها بعالم الشغل من جهة أخرى ؟

### فرضيات الدراسة

تقوم هذه الدراسة على فرضيتين أساسيتين هما:

1. مقارنة مدى تأثير تطور نسبة النفقات العامة المخصصة للتكوين المهني بسياسة تطور المنتسبين إليها مع اختلاف الأنماط.
2. دور سياسة الإنفاق العام في التأثير على مخرجات مراكز التكوين المهني مع المتطلبات العصرية لعالم الشغل.

### أسباب اختيار الموضوع

يعود اختيارنا لهذا الموضوع لعدة أسباب نذكر منها:

مع التطورات الهائلة و الكبيرة التي تحدث في العالم، و خاصة ما تعلق بالمنظمات غير السوقية و الدور التي تساهم فيه في إنعاش السياسة الاقتصادية و الاجتماعية المنتهجة للدولة وكمساهمة متواضعة منّا رأينا أن نكتب في هذا الموضوع، كما أن الموضوع شيق للدراسة باعتبار النفقات العامة محور أساسي في الوقت الراهن وإطار خصب للتحكم في الاقتصاديات الوطنية.

### أهمية البحث

مما سبق اتضح لنا أنّ تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية يفترض مراعاة عدة معايير، كما أنّ تطور الوقائع الاقتصادية قد انعكس على تطور النفقات العامة، وأثر تدخلها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها من المجالات الأخرى، وهذا انعكس على تنوع المنظمات القائمة في مختلف تلك المجالات، ومن بين هذه المنظمات التي برزت في الوقت الراهن المنظمات غير السوقية التي أصبحت تشغل حيز كبير في حياة الدولة ولا سيما في تأثيرها على أنماط حياة أفراد المجتمع صحيا وثقافيا ودينيا ... من بين هذه المنظمات غير السوقية المنظمات التكوينية أو مراكز التكوين المهني المسماة في دولتنا الممولة من خلال النفقات العامة وحصتها المقررة في الميزانية العامة، لذا تظهر أهمية البحث لدور النفقات العامة في تفعيل تلك المنظمات غير السوقية.

### أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى محاولة معرفة العلاقة التي تربط النفقات العامة والمنظمات غير السوقية والمتمثلة في مراكز التكوين المهني، أي مدى تأثير هذه النفقات المخططة والمبرمجة من طرف السلطة التنفيذية في تطوير وتفعيل هذه المراكز وأثرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية الوطنية.

### منهج وأدوات الدراسة

تضبط عملية البحث العلمي مراحل عدة تبدأ بتحديد المشكلة ثم وضع الفرضيات وبعدها تجميع البيانات ثم تحليلها وصولاً إلى التعميمات<sup>(3)</sup>.

تعتمد الأبحاث العلمية على مناهج تفرضها شروطاً كثيرة أهمها طبيعة مشكلة البحث ومنه

تعريف منهج البحث بأنه مجموعة الأسس النظرية العلمية التي يتوقف على أساسها معالجة موضوع معين لمعرفة الحقائق العلمية.

تحقيقاً لهدف البحث وفي ضوء طبيعته وأهميته ومفاهيمه وفروضه وحدوده، وحتى نستطيع الإجابة عن أسئلة البحث والإمام بكل جوانبه، واختبار صحة الفرضيات المذكورة سابقاً في ضوء ما يتوفر لنا من بيانات ومنه ركزنا في بحثنا هذا على:

\* المنهج الوصفي الاستقرائي عن طريق استقراء الدراسات والأبحاث والكتب والدوريات العربية

والأجنبية التي تمت وذلك لخدمة هدف البحث.

- بالإضافة إلى المنهج التحليلي وذلك بهدف تحليل البيانات التي تتوافر عن

مشكلة البحث وفي إطار الإشارة إلى واقع الجزائر سنعتمد على البيانات الرقمية الرسمية الصادرة عن وزارة المالية، وزارة التكوين والتعليم المهنيين، والديوان الوطني

للإحصائيات، تقارير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، وتجدر الإشارة هنا إلى أن اتساع عنوان البحث وشموليته لن يتيح تعميق التحليل.

<sup>3</sup> جمعة احمد حلمي وآخرون، أساسيات البحث العلمي في العلوم الاقتصادية والمالية والإدارية دار صفاء للنشر

والتوزيع، عمان، 1999، ص44

## محتويات الدراسة

قسمت هذه الدراسة إلى ثلاث فصول أساسية:

**الفصل الأول** تمثل في دراسة النفقات العامة من حيث المفاهيم والقواعد والخصائص والتطورات التي شملت هذه النفقات العامة منذ القديم بالإضافة إلى الآثار الاقتصادية لها أما **الفصل الثاني** فركزنا حول دراسة المنظمة مع معرفة بعض المفاهيم والعلاقات المرتبطة بينها، ثم انتقلنا إلى التخصيص من خلال معرفة مفهوم وخصائص المنظمة غير السوقية،

أما في **الفصل الثالث** والأخير فتطرقنا الدراسة حول دراسة أهداف وخصائص وأنماط التكوين المهني بصفة عامة، ثم خصصنا الدراسة حول وضعية التكوين المهني في الجزائر مع دراسة تحليلية لمركز تكوين مهني باعتباره منظمة غير سوقية من خلال رؤية حول التطورات الحاصلة للنفقات العامة وما مدى تأثيره على احتواء الفئة الشبابية بالإضافة إلى الرهانات المستقبلية التي تواجهه في ظل التحولات الكبيرة التي يشهدها الاقتصاد الوطني من خلال ارتباطه بعالم الشغل.

# الفصل الأول

## النفقات العامة

الفصل الأول النفقات العامة

مقدمة الفصل

تعتبر النفقات العامة المرآة العاكسة لدور الدولة في مختلف المجالات سواء اقتصادية، اجتماعية، وغيرها من المجالات الأخرى، وارتبط ذلك مع تطور دور الدولة من الدولة الحارسة، الدولة المتدخلة إلى الدولة المنتجة (المعاصرة)، فتطورت النفقات العامة حيث زاد حجمها وتعددت أنواعها، وأصبحت أداة رئيسية من أدوات السياسة المالية والسياسية الاقتصادية. ومع تطور طبيعة السياسة المالية من السياسة المالية المحايدة إلى السيادة المالية المتدخلة، تطورت دراسة النفقات العامة وأصبحت تحتل مكانا بارزا في النظرية المالية.

وتهدف دراستنا إلى النفقات العامة إلى معرفة الأثر الذي تولده على المنظمات غير السوقية، وفعاليتها في التسيير وبالتالي تأثيرها على حياة المواطنين اقتصاديا واجتماعيا والاسترشاد بهذا الأثر في وضع قواعد عامة تسيير عليها سياسة الإنفاق العام على النحو الذي يحقق أهداف السياسة الاقتصادية للدولة.

وعلى هذا الأساس، فإن دراستنا للنفقات العامة تضمنت المباحث التالية:

◀ المبحث الأول: ماهية النفقات العامة

◀ المبحث الثاني: صورة تطور الإنفاق العام في الفكر الاقتصادي

◀ المبحث الثالث: الآثار الاقتصادية للنفقات العامة

المبحث الأول ماهية النفقات العامة

تزامن التطور وزيادة الاهتمام بالنفقات العامة مع تطور مفهوم الدولة ووظائفها المختلفة وهذا من خلال مرورها بعدة مراحل، مما أدى إلى تحول النفقات العامة من حياديتها التي انعكست على توجهات التقليديين الذين لم يولوا اهتمامات كبيرة للنفقات العامة، بل كانت نظرهم إليها تقنية قانونية فقط، إلى تأثيرها على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، حيث أصبحت تعد من أهم أدوات السياسة المالية التي يتم من خلالها التأثير في مختلف مجالات النشاطات الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الأول مفهوم النفقة العامة (الإنفاق العام)

تعددت مفاهيم تعريف النفقة العامة، نذكر منها :

1. مبلغ من المال يخرج من خزينة الدولة، سداد لحاجة عامة<sup>(1)</sup>
2. استخدام مبلغ من المال من قبل هيئة عامة، تحقيقا لمنفعة عامة<sup>(2)</sup>
3. كم قابل للتقويم النقدي، يأمر بإنفاقه شخص من أشخاص القانون العام إشباعا لحاجة عامة<sup>(3)</sup>

ومن خلال هذه التعريف نستنتج أن الإنفاق العام يعرف على أنه مجموع المبالغ النقدية التي يقوم بإنفاقه شخص عام قصد الحصول على الموارد اللازمة بهدف إشباع الحاجات العامة وفقا لما يرسمه القانون المنظم لهذه الهيئات وفي الحدود التي يضعها ويتبين من هذا التعريف أن النفقة العامة تتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي:<sup>(4)</sup> على شكل مبلغ نقدي، صدورها من هيئة عامة، الغرض منها تحقيق النفع العام.

أولا : النفقة العامة مبلغ نقدي

إذا كانت الدولة تقوم باستخدام جزء من موارد المجتمع لإنتاج وإشباع الحاجات العامة، إلا أن الحصول على تلك الموارد واستخدامها لقيام بوظائفها في مختلف المجالات من تشييد المدارس(تقديم الخدمات التعليمية)، وتشبيد المستشفيات(لتقديم

1 د عبد المنعم فوزي، المالية العامة والسياسة المالية، المعارف، الإسكندرية، 1987، ص61  
2 د صالح الرويلي، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص25  
3 د حامد عبد الحميد دراز، مبادئ المالية العامة، الإسكندرية، 2000، ص378  
4-د محرز محمد عباس، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2008، ص55



الخدمات الصحية)، وتشبيد المحاكم لتقديم خدمة العدالة<sup>(1)</sup> يستلزم عليها القيام بإنفاق مبالغ نقدية للحصول على الموارد المطلوبة، كما أنها تستخدم تلك المبالغ ثمناً لرؤوس الأموال الإنتاجية التي تحتاجها للقيام بالمشاريع الاستثمارية التي تتولاها ولمنح الإعانات الاقتصادية، والاجتماعية وغيرها.

ومما لا شك فيه أن إنفاق الدولة لمبالغ نقدية هي الوسيلة الوحيدة التي تلجئ إليها الدولة للحصول على هذه السلع والخدمات، ولتحقيقها لرؤوس أموال إنتاجية، وكذا منح المساعدات والإعانات، وهذا أمر طبيعي فاستخدام الدولة للنقود يتماشى مع الوضع السائد في ظل اقتصاد نقدي تقوم عليه جميع المبادلات.

هذا ما يميز النفقات العامة في الدول الحديثة عن غيرها من الوسائل التي استعملتها الدول فيما مضى، كقيام الدولة بمصادرة جزء من ممتلكات الأفراد، أو الاستيلاء جبراً على ما تحتاجه من أموال ومنتجات دون تعويض أصحابها تعويضاً عادلاً، إلا أن هذا الوضع قد زال بعد انتهاء مرحلة اقتصاد المقايضة أو كما يسمى بالتبادل العيني، وبعد أن صارت هذه الأداة الوحيدة في التعامل والمبادلات.

و يرجع اتخاذ النفقة العامة شكل نقدي إلى عدة عوامل : اقتصادية، اجتماعية، وسياسية مما جعلت من الإنفاق النقدي من بين أفضل الطرق المتبعة للنفقة العامة التي تقوم بها الدولة ولاسيما في حصول الدولة على الخدمات والمنتجات لتسيير المرافق العامة أو لمنح المساعدات والإعانات المختلفة، ومن بين هذه العوامل ما يلي :

☞ قد أدى تطور النظام الاقتصادي العالمي من الاقتصاد العيني إلى الاقتصاد النقدي إلى ذبوع استعمال الدولة للنقود في عملية الإنفاق، مما سهل كذلك من متطلبات النظام الحديث إلى ترسيخ مبدأ الرقابة بصورها المتعددة على النفقات العامة ضماناً لحسن استخدامها وفقاً للإحكام والقواعد التي تحقق حاجات العامة للأفراد.

☞ إن نظام الإنفاق العيني بما قد يتبعه من منح بعض المزايا العينية<sup>(2)</sup> يؤدي بالإخلال بمبدأ المساواة والعدالة بين الأفراد في الاستفادة من نفقات الدولة وفي توزيع الأعباء والتكاليف العامة بينهم.

1-د عبد العزيز عثمان، المالية العامة مدخل تحليلي معاصر، الدار الجامعية، 2008، ص462

2-د محرزى محمد عباس، مرجع سابق، ص57

❦ أدى انتشار مبادئ الديمقراطية في العالم إلى حمل الدولة إلى عدم إكراه الأفراد على تأدية أعمالهم عن طريق السخرة لتتأني هذا مع حرية الإنسان وكرامته وفضلا عن اتسام هذه الأعمال بالبطء وعدم الكفاية.

ونتيجة للأسباب والعوامل السابقة الذكر، تأخذ النفقات العامة دائما وغالبا صورة نقدية، إلا أن بعض الكتاب رفضوا هذه الفكرة وقد عرفوا النفقة العامة كما ذكر سابقا على أنها "كم من المال" وليس كما نقديا مما سمح بإدخال النفقات العامة العينية التي تقدمها الدولة لبعض أفراد المجتمع، أو كأن تكون الإعانات على شكل صورة عينية لبعض الدول كما في حالة الكوارث أو الأزمات، ولكن حتى تدخل الإعانات العينية ضمن النفقات العامة يتعين أن تكون قابلة للتقويم النقدي وهذا ما يتضمنه كم من المال، ومن بين أمثلة تلك النفقات العامة:

الأراضي التي تقوم الدولة بتخصيصها لبعض أفراد المجتمع الذين ينتمون لجهات معينة (الشرطة، أو غيرهم من جهات الأمن الأخرى....) دون قيام تلك الجهات أو الأفراد بدفع مقابله من خلال بعض الاستثناءات قد تلجأ السلطات العامة إلى الاستيلاء الجبري ومصادرة بعض ممتلكات الأفراد وذلك لتسيير وتشغيل بعض المرافق العامة ولا سيما في أوقات الحروب والأزمات الحادة.

إلا أنه لا تعتبر المزايا العينية مثل السكن المجاني، أو المزايا النقدية كالإعفاءات من الضرائب، أو المزايا الشرفية كمنح الألقاب والأوسمة التي تقدمها الدولة لبعض القائمين بخدمات عامة أو لغيرهم من الأفراد من باب أنها نفقات عامة (1)

و من هنا أصبح الإنفاق النقدي هو الإنفاق التي التجأت إليه الدولة دون غيره من الوسائل الأخرى، كما ترتب عليه ازدياد النفقات العامة وبالتالي ازدياد حجم الضرائب

### ثانيا : صدور النفقة عن هيئة عامة

لا يمكننا اعتبار المبالغ النقدية التي تتفق لأداء خدمة معينة من باب النفقة العامة إلا إذا صدرت من شخص معنوي عام والمقصود به الشخص التي تنظم قواعد القانون العام علاقته بغيره من الأشخاص الطبيعيين والمعنويين (2) وبالتالي يقصد بها الدولة

1 د عادل حشيش ود مصطفى رشدي، مقدمة في الاقتصاد العام (المالية العامة)، الجامعة الجديدة للنشر، 1999، ص148

2 د حامد عبد المجيد دراز، مرجع سابق، ص383

بمختلف مستوياتها الحكومية، أي سواء على المستوى المركزي أو على مستوى جماعاتها المحلية (الولاية، البلدية) بما في ذلك الهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية المعنوية، أي أن كافة المبالغ التي تنفقها الدولة بمناسبة ممارستها وقيامها بنشاطاتها ومهامها العامة وبموجب سيادتها تعد نفقات عامة. وعلى هذا الأساس فإن النفقات التي ينفقها شخص خاص (طبيعي أو معنوي) لا تعتبر نفقة عامة حتى ولو كانت تستهدف منفعة عامة. وقد انتهج الفكر المالي في سبيل التفرقة بين النفقة العامة والنفقة الخاصة، أي في سبيل تعريف النفقة العامة على معيارين: (1) أولاً: المعيار القانوني الذي يستند إلى الطبيعة القانونية لمن يقوم بالإنفاق وهذا ما يعرف بالمعيار التقليدي الكلاسيكي. ثانياً: المعيار الوظيفي يستند إلى طبيعة الوظيفة التي يصدر عنه الإنفاق العام.

### 1- المعيار القانوني (المعيار التقليدي)

يعبر عن المعيار الكلاسيكي، ويرتكز عن التفرقة بين النفقة العامة والنفقة الخاصة إلى الطبيعة القانونية لمن يقوم بالإنفاق، أي الشخص القائم بالإنفاق أياً كانت طبيعة هذا الإنفاق، وتعتبر نفقة عامة تلك التي يقوم بها الأشخاص المعنوية العامة أي أشخاص القانون العام<sup>(2)</sup>، والشخص العام يكون الدولة بما في ذلك الهيئات والمؤسسات العامة ذات الشخصية المعنوية، وبذلك لا تعتبر نفقات عامة تلك النفقات أو المبالغ التي ينفقها أشخاص القانون الخاص اعتباريين كانوا أو طبيعيين حتى ولو كان الغرض منها تحقيق نفع عام.

ويستند أيضاً هذا المعيار إلى اختلاف طبيعة النشاط الذي يقوم به أشخاص القانون العام عن ذلك الذي يباشره أشخاص القانون الخاص، هذا الاختلاف ينصرف بصفة أساسية إلى أن شخص القانون العام يهدف أساساً إلى تحقيق المصلحة والمنفعة العامة، ويعتمد في ذلك على سلطته وسيادته التي يخولها له القانون والمتمثلة في سلطة إصدار القوانين

1 Maurice Duverger, *institutions financières, pais, 1975, p ;u ;f , page 44*

2 -د- زينب حسين عوض الله، مبادئ المالية العامة، الفتح للطباعة والنشر، 2003، ص48

أو القرارات الإدارية، بينما يهدف أشخاص القانون الخاص إلى تحقيق المصلحة الخاصة والربح بالدرجة الأولى، ويعتمد في سبيل ذلك على التعاقد والتبادل. هذا الاختلاف بين نشاط الأشخاص العامة ونشاط الأشخاص الخاصة يعود إلى طبيعة الدولة الحارسة، وهي تلك الطبيعة التي تقصر نشاط الدولة على القيام بالخدمات الجماعية الأساسية مثل الأمن، تسيير بعض المرافق العامة، وبطبيعة الحال فإن هذه الخدمات تحقق نفعاً عاماً تهدف له الدولة بموجب ما تتمتع به من صلاحيات وسيادة على إقليمها.

وفي ظل هذا الدور للدولة ظل المعيار القانوني لتحديد طبيعة النفقة ثابتاً لمدة طويلة، إذ أنه يجسد ويعكس الوضع السائد في تلك الفترة، ومع تطور دور الدولة وتوسعه وازدياد تدخلها في جوانب الحياة الاقتصادية تغيرت صفتها من دولة حارسة، متدخلة إلى دولة منتجة، إذ لم يعد يقتصر دور الدولة على تلك الدوائر التقليدية الضيقة التي تتميز عن دائرة نشاط الأشخاص الخاصة بل امتد هذا الدور ليشمل كثيراً من الأعمال التي تدخل ضمن نشاط الأشخاص الخاصة مثل أنشطة الإنتاج، التوزيع، الاستثمار. و من ثم فإنه إذا كان المعيار القانوني قد توافق مع فكرة اعتبار نشاط الدولة كدولة حارسة فقط، فإن هذا المعيار لم يعد يتلاءم مع وحدة تحديد طبيعة النفقة العامة، وإلى ذلك استنتج بعض الاقتصاديون إلى عدم كفاية الاعتماد على المعيار القانوني وذلك نظراً لانهايار الأساس الذي بني عليه وهو الذي يعود إلى اختلاف طبيعة نشاط الدولة عن نشاط الأفراد، وقدموا لذلك معيار آخر يدخل في حساباته اتساع نطاق نشاط الدولة لتشمل أنواع كثيرة من نشاطات الأفراد، ويعتمد في ذلك على طبيعة الوظيفة التي تصدر عنها النفقة العامة وجدير بالملاحظة أن المعيار القانوني، وهو ينصرف إلى اختلاف طبيعة نشاط الأشخاص العامة عن طبيعة الأشخاص الخاصة، يمكن أن يحتفظ باستقلال ذاتي، مع الإمكان الأخذ بهذا المعيار في ظل الدور الجديد للدولة بحيث تكون نفقة عامة تلك التي تصدر عن الأشخاص العامة، وبصرف النظر عن طبيعة الوظيفة التي تصدر عنها<sup>(1)</sup>.

1 د رفعت المحجوب، المالية العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1971، ص40

## 2- المعيار الوظيفي

يرتكز هذا المعيار أساسا على التفرقة بين النفقة العامة والنفقة الخاصة من خلال طبيعة الوظيفة التي تصدر عنها النفقة، لا على الطبيعة القانونية التي يقوم عليها، من هنا لا يمكننا اعتبار جميع النفقات الصادرة عن الأشخاص العامة نفقات عامة، بل فقط تلك الأنشطة والنفقات التي تقوم بها الدولة بصفتها السلطة السيادية، أما النفقات التي تقوم بها الدولة أو مختلف الأشخاص العامة وهي بصدد ممارسة نشاط اقتصادي مماثل للنشاط الذي يمارسه الأفراد، فإنها تعتبر نفقات خاصة ، فهي تستهدف قياس تأثير التدخل الحكومي في الحياة الاجتماعية للجماعة بصفة عامة والاقتصادية بصفة خاصة. ومن ناحية أخرى تعتبر نفقات عامة تلك التي فوضتها الدولة بعض سلطاتها الأمرة للأشخاص الخاصة أو المختلطة بين الخاصة والعامة، ويؤخذ على هذا الرأي أنه لا يتفق مع القول الذي يقصر النفقات العامة على تلك التي تقوم بها الهيئات العامة، وهو ما يفقد النفقة العامة معناها، كما أنها تعتبر دائرة النفقات العامة تلك النفقات التي تقوم بها الدولة إشباعا للحاجات العامة والتي استجبت على أثر تطور دور الدولة، أي تجاهلا للتطور الذي لحق بمالية الدولة، فالوظائف الجديدة التي أضيفت مع تطور الدولة تعتبر أكثر أهمية من تلك الوظائف التقليدية ومن ثم فإنه يترتب على الأخذ بهذا المعيار عدم إمكان قياس مدى مساهمة الدولة والهيئات العامة في الاقتصاد الوطني، وعلى وجه الخصوص عدم إمكان معرفة الدور الذي يقوم به القطاع العام في الحياة الاقتصادية للجماعة

ومن خلال كل ما ذكرناه فإن المعيارين السابقين لا يفيان بتعريف أوسع وشامل للنفقة العامة، فالهدف الأساسي من التعريف هو قياس مدى مساهمة الهيئات العامة في الحياة الاقتصادية وتقدير آثار ذلك تقديرا سليما فالمعيار القانوني يضيق من حيز نطاق هذه النفقات نظرا لارتباطه بالفكر الكلاسيكي الذي يحصر دور الدولة في إطار محدود، فهو يقصر النفقات العامة إلا على النفقات الهادفة إلى تمويل وظائفها العادية المحدودة، أما بالنسبة للمعيار الوظيفي فهو يعتبر بعيدا عن فحوى هذه النفقات إذ يرى أن المشروعات الخاصة حتى ولو مارست بعض صور السلطة الأمرة لا يمكن اعتبارها من النفقات العامة لذا يرى العديد من الكتاب على ضرورة التوسع في تعريف النفقة

العامة بحيث تشمل كافة النفقات التي تقوم بها الدولة أو مؤسساتها العامة، الوطنية والمحلية، بغض النظر عن الصفة السيادية أو السلطة الآمرة أو طبيعة الوظيفة التي يصدر عنها الإنفاق بما في ذلك من مواكبة لتطور الدولة وتوسعه<sup>(1)</sup>.

### ثالثاً : الغرض من النفقة العامة تحقيق النفع العام

يعد هذا العنصر تحقيقاً لمفهوم النفقة العامة، فبدونه لا تكون النفقة العامة ولو حتى كانت صادرة من أحد الأشخاص الفانون العام، ويستند هذا العنصر على سنيين أولهما يتمثل في أن المبرر الوحيد للنفقة العامة هو وجود حاجات عامة تتولى الدولة أو غيرها من الأشخاص العامة إشباعها نيابة عن الأفراد، ومن ثم يجب أن يكون الهدف الأساسي من النفقات العامة هو إشباع الحاجات العامة ومن ثم تحقيق المنفعة أو المصلحة العامة، وبالتالي لا يمكن اعتبار إنفاق المال العام بغرض تحقيق منفعة خاصة نفقة عامة. غير أنه يصعب في كثير من الأحيان من معرفة ما إذا كانت إشباع تلك الحاجات غرضه تحقيق حاجات عامة أو خاصة وبالتالي تحقيق نفع عام أم حاجات خاصة شخصية، فمن المعلوم أن هدف كل نشاط إنساني أيا كان نوعه هو إشباع حاجات يمكن أن تنقسم إلى قسمين، قسم يقوم بإشباعه النشاط الخاص، وهو ما يعرف بالحاجات الخاصة على سبيل المثال الحاجة إلى الغذاء، الملابس، وقسماً يقوم بإشباعه النشاط العام وهو ما يعرف بالحاجات العامة كالحماية، العدالة،...، كما ينبغي أن نلاحظ انه لا توجد بين هذين النوعين من الحاجات فروق جوهرية، إلا إذا استثنينا الحاجات الجماعية ذات الأهمية الأساسية التي لا يمكن بطبيعتها أن تقوم بقضائها سوى هيئات عامة ولما كان لا يوجد بين هذين النوعين من الحاجات فروق موضوعية ولا حدود ثابتة فان ما يعتبر حاجات عامة في دولة ما قد يكون حاجات خاصة في دولة أخرى، كما أنه يمكن أن يكون كذلك في نفس الدولة حاجات عامة حالياً أما فيما مضى كانت حاجات خاصة، فنطاق الحاجات العامة في مجتمع معين وفي لحظة معينة يتوقف على طبيعة دور الدولة السياسي، الاجتماعي، والاقتصادي، ومن ثم فهو يتفاوت من نظام إلى آخر

1 د سوري عدلي ناشد، المالية العامة النفقات العامة الإيرادات العامة الميزانية العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2006، ص33

وبالرغم من تلك الحقيقة فقد كانت طبيعة الحاجات العامة موضع خلاف بين كتاب المالية العامة من خلال عدة معايير<sup>(1)</sup> :

- اعتمد الفريق الأول في تحديد الحاجات العامة على طبيعة من يقوم بالإشباع، وبالتالي تعريف الحاجات العامة بأنها الحاجات التي تقوم بها السلطة العامة بإشباعها عن طريق الإنفاق العام.
  - واعتمد الفريق الثاني في التفريق بين النوعين أي الحاجات العامة أو الخاصة على تحديد الشخص الذي يحس بالحاجة، فالحاجات العامة هي حاجات جماعية.
  - أما الفريق الثالث فاعتمد في التفرقة بينهما على معيار اقتصادي، وهو ما يعرف بقانون أقل مجهود، فإشباع الحاجات العامة لا يخضع إلى هذا المعيار أي تحقيق أكبر منفعة ممكنة بأقل تكلفة ممكنة، إذ يكون على الدولة أن تقوم بإشباع هذه الحاجات بصرف النظر عن هذه الموازنة بين المنفعة التي تتحملها والمنفعة التي تعود عليها.
  - واعتمد الفريق الرابع على المعيار التاريخي، حيث اعتبر الحاجات العامة تلك التي يدخل إشباعها في نطاق دور الدولة التقليدي، أي في نطاق فكرة المرافق العامة، وهي بصفة أساسية الدفاع، الأمن، والعدالة.
- رغم تلك المعايير المختلفة إلا أنه لا تكفي لتبيان التفرقة بين الحاجات العامة والحاجات الخاصة، وبالتالي إظهار طبيعة الحاجات العامة، وربما يرجع السبب الرئيسي إلى أنه لا توجد بين هذين النوعين من الحاجات فواصل دقيقة، مما يبقي لتحديدها سوى اللجوء إلى العنصر الملموس الوحيد وهو طبيعة الهيئة القائمة بقضاء الحاجة، ولذا يطلق معظم كتاب المالية اسم "الحاجات العامة" على الحاجات التي تقوم بإشباعها هيئات عامة مهما كانت تلك الحاجات<sup>(2)</sup>.
- وتتمثل تلبية الهيئات العامة لإشباع الحاجات العامة يكون بواسطة قيامها بخدمات يطلق عليها خدمات عامة، والخدمات العامة نوعان هما :

1 د رفعت محجوب، مرجع سابق، ص4

2 د محمود رياض عطية، موجز في المالية العامة، دار المعارف بمصر، 1969، ص4

- خدمات عامة غير قابلة للتجزئة وتتميز بصفة عامة بأنها لا يمكن تجزئتها إلى وحدات منفصلة، ويرجع ذلك في غالب الأمر إلى طبيعة الخدمة في حد ذاتها، حيث لا يمكن تنظيمها ولا القيام بها إلا لفائدة الجماعة كلها.
- خدمات عامة قابلة للتجزئة، مما يسمح بقياس مدى انتفاع الشخص بالخدمة، ويتوقف نطاقها على الطبيعة السياسية والاجتماعية، والاقتصادية لدور الدولة في المجتمع.

أما السند الثاني لتحقيق النفقة المنفعة العامة وهو يتمثل في ضرورة سيادة مبدأ العدالة والمساواة بين المواطنين في تحمل الأعباء العامة، فالمساواة في تحمل عبء الضرائب لا يكفي لتحقيق هذه المساواة إذا أنفقت حصيلة الضرائب في تحقيق منافع خاصة لبعض الأفراد أو الفئات الاجتماعية دون غيرهم لما في ذلك من تخفيف العبء الضريبي عنهم .

كما أنه لا يمكن أن يتسع مفهوم النفع العام ليشمل تحقيق بعض الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، فالإنفاق العام قد يكون يهدف إلى تقليل الفجوة في توزيع الدخل بين الأغنياء والفقراء، أي التوزيع الأمثل للموارد<sup>(1)</sup>، كما يمكن أن يهدف الإنفاق العام إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي مثل محاولة الحد من مشكلة البطالة.

### المطلب الثاني تقسيمات النفقات العامة

تتخذ النفقات العامة صوراً متعددة ومتنوعة، ففي السابق وفي ظل الدولة الحارسة لم يكن تقسيم النفقات العامة موضوعاً يثير شغف الباحثين الاقتصاديين حيث كانت النفقات العامة محدودة وموجهة لتقديم خدمات معينة تقوم بها الدولة، أي أن النفقات كانت من طبيعة واحدة إلا أنه مع ازدياد تنوع وظائف الدولة وازدياد مظاهر تدخلها في الحياة العامة أي تحولها من خزانة الدولة الحارسة إلى خزانة الدولة المتدخلة ازدادت أهمية تقسيم النفقات العامة ولا سيما في اختلاف الأنواع المتعددة من النفقات العامة اختلافًا بينا سواء من ناحية مضمونها أو من ناحية آثارها الاقتصادية ونتائجها المالية، وبالرغم من تعدد وتنوع النفقات العامة سواء على مستوى الكتابات الاقتصادية والمالية أو على المستوى التطبيقي الذي تظهره موازنات الدولة، إلا أن هذه التقسيمات في

1 Luc weber, L'état Acteur économique , page 215



مجمّلها النظري والتطبيقي تستند على معيارين رئيسيين المعيار الاقتصادي والمعيار الوظيفي<sup>(1)</sup>.

### أولاً : المعيار الاقتصادي ( التقسيمات الاقتصادية )

يقصد بالتقسيمات الاقتصادية للنفقات العامة تلك التقسيمات التي تستند على معايير علمية تظهر فيها الطبيعة الاقتصادية بوضوح شديد<sup>(2)</sup> إلى هذه التقسيمات عند تحليل الآثار الاقتصادية للنفقات العامة ومعرفة نتائجها المالية، أي بغرض معرفة آثار النفقات العامة على الحياة الاقتصادية للجماعة (الاقتصاد الوطني)، وكذلك الآثار التي ترتكز على بعض القطاعات أو الأنشطة الاقتصادية وتحديد الآثار الاقتصادية للنفقات العامة يشير صعوبة مالية، فمن ناحية كل نفقة عامة لها آثار اقتصادية مباشرة وأخرى غير مباشرة، لذلك فإنه من الضروري أن يجرى تقسيم النفقات العامة تبعاً لطبيعته الاقتصادية على أساس آثارها المباشرة وحدها مع استبعاد الآثار غير المباشرة في الحساب، فهي تفسد التقسيم لأنه يجعل كل النفقات أياً كان غرضها تؤثر في كافة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع.

ونظراً للأهمية التي يشغلها هذا التقسيم فهو يتم الاعتماد عليه في إعداد الميزانيات العامة الحديثة كميزانية التخطيط والبرمجة، كما أن نطاق التقسيمات الاقتصادية للنفقات العامة يتم الاستناد من خلالها إلى عدد من المعايير في تصنيف النفقة، ومن أهم تلك المعايير<sup>(3)</sup> : معيار الغرض من النفقة، معيار طبيعة النفقة، معيار دورية النفقة.

#### 1- معيار الغرض من النفقة

استناداً إلى هذا المعيار يمكن تقسيم النفقات العامة تبعاً للهدف المسطر لبلوغه أو كما اعتاد تسميتها " بالتقسيم الوظيفي " أي تبعاً لاختلاف وظائف الدولة، فقيام الدولة بأداء مجموعة من الخدمات ذات طبيعة واحدة إنما يتم لوظيفة من وظائف الدولة.

1 د سعيد عبد العزيز عثمان، مرجع سابق، ص 469

2 سوزي عدلي ناشد، مرجع سابق، ص 76

3 د سعيد عبد العزيز عثمان، مرجع سابق، ص 470

## الفصل الأول: النفقات العامة

وقد ميز الكتاب بين ثلاث وظائف أساسية للدولة وهي الوظيفة الإدارية، الوظيفة الاجتماعية، الوظيفة الاقتصادية، وبالتالي يتم تقسيم النفقات العامة إلى ثلاث أنواع :

### 1-1 النفقات الإدارية

يقصد بها النفقات المتعلقة بسير المصالح العامة واللائمة لأداء الدولة لوظائفها وتشمل هذه النفقات، النفقات الإدارية العامة، الدفاع، الأمن، والعدالة، والأقسام السياسية وهي نفقات الحاجات العامة في الميادين التقليدية واللائمة لحماية الأفراد داخليا وخارجيا وإحلال العدالة.

### 2-1 النفقات الاجتماعية

هي النفقات المتعلقة بالأغراض والأهداف الاجتماعية للدولة، والمتمثلة أساسا في الحاجات العامة التي تؤدي إلى التنمية الاجتماعية للأفراد وهذا عن طريق توفير أسباب زيادة مستوى الرفاهية لأفراد المجتمع .

وتشمل هذه النفقات على مبالغ مالية موجهة نحو قطاعات مختلفة سواء قطاع التعليم والتكوين، الصحة، السكن، النقل...، وأهم هذه النفقات تلك المتعلقة بقطاع التعليم والتكوين فهي تعبر عن العامل الأساسي لتقدم ورفاهية المجتمع في كل من البلدان المتقدمة والنامية على السواء، فهي تشكل في الوقت الحاضر الجزء الأكبر من الإنفاق العام في الدول المتقدمة من ناحية وعلى التأمينات الاجتماعية<sup>(1)</sup> من ناحية أخرى.

### 3-1 النفقات الاقتصادية

هي تلك النفقات التي تتعلق بقيام الدولة بخدمات معينة لتحقيق أهداف اقتصادية بصورة أساسية، كما سمي هذا النوع من النفقات بالنفقات الاستثمارية فالدولة تعمل على تزويد الاقتصاد الوطني بخدمات أساسية ، كما يدخل في أداء هذه الوظيفة مختلف أنواع الإعانات الاقتصادية التي تمنحها الدولة للمشروعات العامة والخاصة، يكتسي هذا النوع من النفقات أهمية كبيرة في الدول النامية ويرجع ذلك إلى أن الدولة تقوم بنفسها بعمليات إنشاء رؤوس الأموال نظرا لكونها تحتاج إلى نفقات كبيرة.

و يمكن تلخيص هذه الوظائف بالنسبة للجزائر في الجدول التالي :

الجدول رقم(1): الوظائف الأساسية لتقسيم النفقات العامة في الجزائر

## الفصل الأول: النفقات العامة

الوظائف والبنود الأساسية	بنود الإنفاق حسب النشرات المالية الإحصائية
الوظيفة الإدارية والسيادية	الإدارة العامة، العدالة، الشرطة، الدفاع، الخدمات العامة المتعلقة بالبحث العلمي، النفقات المشتركة المتعلقة بالإدارة العامة
الوظيفة الاقتصادية	الزراعة، الصناعة، النقل، الاتصالات السلكية واللاسلكية، التجارة، السياحة
الوظيفة الاجتماعية	التعليم والتكوين، الصحة، الضمان الاجتماعي، المساعدة الاجتماعية، التضامن الاجتماعي، الخدمات الجماعية، السكن، أمن ونظافة المدن، الترفيه، الأنشطة الموجهة للشباب والرياضة، الشؤون الدينية والأوقاف، الثقافة

**La source :** Statistique Financière : Direction générale du plan et des études économiques

### 2- معيار طبيعة النفقة

استنادا إلى هذا المعيار يتم التمييز بين نوعين من النفقات، النفقات الحقيقية، والنفقات التحويلية، كما أنها تقوم هذه التفرقة على أساس تحليل طبيعة النفقات التي تقوم بها الدولة.

#### 1-2 النفقات الحقيقية

هي تلك المبالغ المالية التي تصرفها الدولة في المقابل الحصول على سلع أو خدمات أو رؤوس أموال منتجة، كالأجور، وأسعار السلع والخدمات، والمهام اللازمة لإدارة المرافق العمومية إلى جانب النفقات الاستثمارية أو الرأسمالية. ومن ثم فإن هذه النفقات تمثل دخول حقيقية حصل عليها أصحابها في مقابل ما قدموه للدولة من عمل أو خدمات، ومعنى ذلك أن هذه النفقات تؤدي إلى خلق دخول جديدة يجب أن تضاف إلى باقي الدخل المكونة للدخل الوطني<sup>(1)</sup>.

#### 2-2 النفقات التحويلية

فهي تتمثل في النفقات الحكومية التي تتم في اتجاه واحد فقط حيث تكون من جانب الحكومة إلى بقية قطاعات الاقتصاد الوطني ( الإعانات الاقتصادية لبعض المنتجات أو المؤسسات، نفقات المساعدة والتضامن، المساهمة في تمويل بعض أنظمة الحماية الاجتماعية) وذلك دون أن تحصل في مقابلها على أية خدمة أو سلعة شرائية من بعض

1 د محمد الرزاز، د عاطف صدقي، المالية العامة، القاهرة، 1995، ص54

الأفراد إلى البعض الآخر، وبناء على ذلك فإنها لا تمثل في حد ذاتها عنصرا من عناصر الدخل الوطني، وإنما تعمل كهدف لضمان عدالة نسبية في إعادة توزيع المداخل على الفئات الاجتماعية توزيعا قد يؤدي ولكن بطريقة غير مباشرة إلى التأثير في حجمه، فالنفقات التحويلية ترد على دخول موجودة من قبل ولا تؤدي إلى خلق إنتاج جديد، وقد اعتمد كتاب المالية في التفريق بين هذين النوعين من النفقات العامة على ثلاث معايير متداخلة: (1)

\*المعيار المقابل: هو ما تحصل عليه الدولة من الأموال المادية أو الخدمات مقابل نفقاتها.

\*معيار الزيادة المباشرة في الإنتاج الوطني: وتكون هنا النفقات الحقيقية هي النفقات المنتجة

\*معيار من الذي يقوم باستهلاك الموارد العينية وعوامل الإنتاج: أي المعيار المستعمل مباشرة للقوة الشرائية.

وقد أصبحت تشكل النفقات التحويلية جزءا كبيرا من الإنفاق العام حيث اعتبرت أداة رئيسية من أدوات السياسة المالية تحقق بها الدولة أغراضها الاجتماعية والاقتصادية، وتنقسم النفقات التحويلية إلى ثلاث أنواع(2):

أ- النفقات التحويلية الاقتصادية: مثل الإعانات بغرض تخفيض أسعار السلع الضرورية.

ب- النفقات التحويلية الاجتماعية: مثل التأمينات الاجتماعية وتعويضات البطالة.

ج- النفقات التحويلية المالية: مثل أقساط فوائد الدين العام.

ومن بين أهم صور الإنفاق الناقل للإعانات التي تمنحها الدولة للأفراد والمؤسسات بصورة مطلقة أو في إطار عملية شراء أو بيع تقوم بها هيئة عامة (3)

و في إطار هذه الإعانات يفرق بين الإعانات الاجتماعية، والإعانات الاقتصادية

كما أن مجال الإعانات الاقتصادية يتفرع بناء على مقياس البحث عن الهدف من منح

الإعانة بين تلك المتعلقة بالاستغلال، إعانات تحقيق التوازن، إعانات التجهيز، وإعانات

1 د رفعت محجوبا، مرجع سابق، ص 98

2 - عاطف صدقي ومحمد الرزاز، مرجع سابق، ص 57.

3 د محمد دويدار، دراسات في الاقتصاد المالي، الدار الجامعية، القاهرة، 1985، ص 67

التجارة الخارجية<sup>(1)</sup>.

### 3- معيار دورية النفقة

وفقا لهذا المعيار يتم تقسيم النفقات العمومية إلى نفقات عادية ( نفقات جارية) ونفقات غير عادية (نفقات رأسمالية).

يقصد بالنفقات العادية هي تلك النفقات التي تتكرر بصورة دورية ومنتظمة في ميزانية الدولة أي كل سنة مالية، على سبيل المثال أجور العمال، نفقات تحصيل الضرائب....، والمقصود بالدورية أو التكرار ليس تكرار كميتها أو حجمها، ولكن تكرار نوعها في كل ميزانية حتى ولو اختلف مقدارها من وقت إلى آخر، كما يجب تغطي عن طريق إيرادات عادية ( أهمها الضرائب ).

أما النفقات غير العادية فهي تعرف بتلك النفقات التي لا تتكرر بصورة عادية ومنتظمة في ميزانية الدولة، ولكن تلجئ إليها الدولة عند الحاجة إليها في فترات استثنائية، على سبيل المثال وقوع كوارث طبيعية فهي تحدث بصورة فجائية، كما أنها يجب أن تسدد من موارد غير عادية ( كالقروض العامة، الإصدار النقدي الجديد).  
مما سبق يمكن القول أن سبب تقسيم النفقات العامة إلى نفقات عادية ونفقات غير عادية إنما يرجع بالضرورة إلى الحاجة لتحديد مدى الالتجاء إلى الموارد غير العادية لتغطية النفقات العامة، أي أن فكرة النفقات غير العادية قد استخدمت لتبرير اللجوء إلى الموارد غير العادية (القروض والإصدار النقدي). وهناك عدة معايير للفرقة بينهما<sup>(2)</sup>:

أ- **الانتظام والدورية**: فإذا كانت النفقات دورية ومنتظمة فتعتبر عادية مثل الأجور، وإن لم تكن كذلك فهي غير عادية ومنها مثلا تمويل الحروب ومواجهة الكوارث.

ب- **طول فترة الإنفاق**: فإذا كانت فترة الإنفاق العام خلال السنة فتعتبر نفقة عادية، أما إذا امتدت لأكثر من سنة فتكون غير عادية.

ج- **معيار توليد الدخل**: فإذا كانت النفقات تعطي دخلا فتعتبر نفقة غير عادية، مثل اللجوء إلى الاقتراض للقيام بالمشروعات العامة التي تعطي دخلا يغطي فوائد هذا

1 د محرز محمد عباس، مرجع سابق، ص74

2 A. Wagner : traité de science des finances, (sans date) , Paris PP191-192

## الفصل الأول: النفقات العامة

القرض، أي أن القرض يخصص لتغطية نفقات تعطي إيرادات تكفي لدفع فائدته وللقيام بتسديده، فعندئذ تعتبر هذه النفقات غير عادية، أما إذا كانت النفقات لا تولد دخلاً، فتعتبر نفقات عادية.

د- معيار الإنتاجية: فإذا كانت النفقات غير منتجة أو ما يسمى بالنفقات الاستهلاكية أي لا تؤدي إلى زيادة الإنتاج الوطني فهي نفقة عادية، أما إذا كانت منتجة تؤدي إلى زيادة الإنتاج الوطني فهي نفقة غير عادية مثل النفقات المخصصة لإنشاء المدارس.

و- معيار المساهمة في تكوين رأس المال العيني: تكون النفقة عادية طبقاً لهذا المعيار إذا كانت لا تساهم في تكوين رأس المال كمثل التي تلزم بتسيير المرافق العامة وتسمى بالجارية أو ما يعرف أيضاً بالنفقات الإدارية.

أضف إلى ذلك أن القروض أو الإصدار النقدي اللذان يمكن اللجوء إليهما لتغطية النفقات غير العادية لم يعد يعتبران كإيرادات غير عادية بسبب اللجوء الدولة إليهما لتغطية العجز المنظم للميزانية في نطاق السياسة المالية، بحيث أصبحت من الإيرادات العامة العادية

وأمام هذا الوضع فإن الفكر المالي الحديث قد اتجه إلى التمييز بين نوعين من النفقات الجارية، والنفقات الرأسمالية، حيث إذا كانت تساهم في تكوين رؤوس الأموال العينية فهي نفقة غير عادية<sup>(1)</sup>.

فالنفقات الجارية أو كما يسمى بالنفقات التسييرية هي تلك النفقات اللازمة لتسيير المرافق العامة، وإشباع الحاجات العامة مثل دفع أجور الموظفين، مستلزمات الإنتاج،....، أي أنها تواجه النفقات العادية، وهي لا تساهم في زيادة رؤوس الأموال العينية للمجتمع، وإنما لإشباع الحاجات العامة الجارية، ويمكن أن تشمل هذه النفقات الجارية على نفقات إدارية، اجتماعية، واقتصادية تبعا للتقسيم الوظيفي للنفقات العامة، كما يمكن التمييز في داخلها على نفقات حقيقية ونفقات تحويلية، ويتم التمييز داخل النفقات العامة الجارية بين الأجور ومستلزمات الإنتاج، ونفقات خدمة الدين، والتحويلات إلى قطاعات أخرى<sup>(2)</sup>.

1 د علي لطفي، أصول المالية العامة، مكتبة عين شمس، القاهرة، ص 25.

2 د زينب حسين عوض الله، مرجع سابق، ص 42.

## الفصل الأول: النفقات العامة

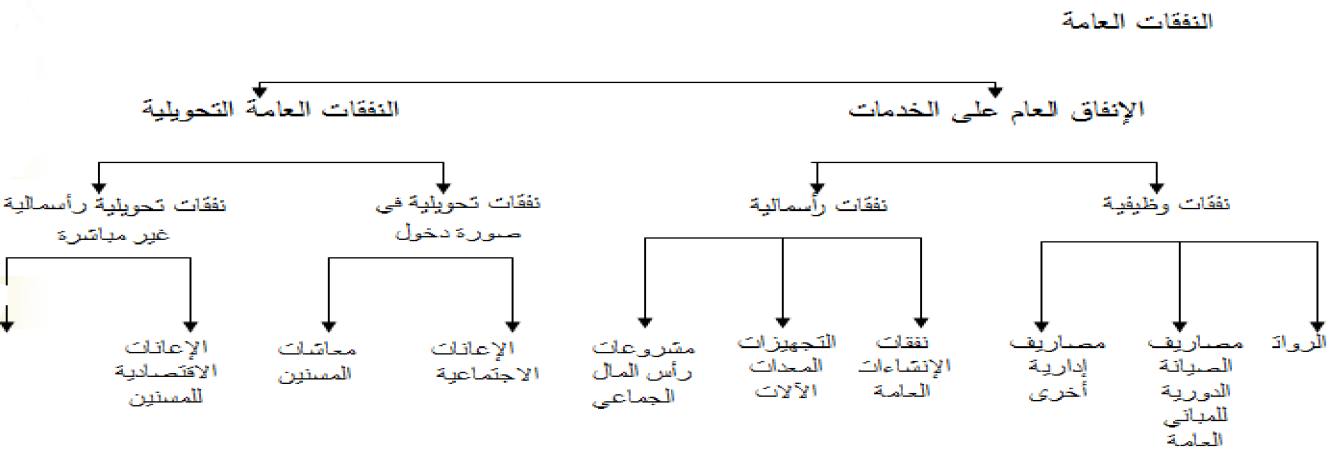
أما النفقات الرأسمالية أو الاستثمارية هي تلك النفقات المتعلقة بالثروة، أي التي تخصص لتكوين رؤوس الأموال العينية في المجتمع وبالتالي نفقات تقابل نفقات غير عادية، وتبعاً للتقسيم الاقتصادي الشائع يشمل التكوين الرأسمالي العناصر التالية :

- الإنشاءات الجديدة في كافة الأنشطة الاقتصادية
- النفقات الرأسمالية الخاصة بالإصلاحات والإضافات الرئيسية التي تؤدي إلى إطالة عمر الأصول الرأسمالية، وزيادة قدرتها وطاقتها، أما النفقات التي تتمثل في الصيانة العادية والإصلاحات العادية فتعتبر إنفاقاً جارياً.
- النفقات التي تخصص لزيادة المخزون من السلع<sup>(1)</sup>

ولتسهيل عملية التقسيم كذلك، يمكن إرجاع الاتفاق العام إلى نوعين رئيسيين من الإنفاق هما الإنفاق العام على الخدمات، والنفقات العامة التحويلية، بحيث تندرج تحت كل نوع من النوعين أنواع أخرى فرعية كما هو موضح في الشكل الموالي:

### الشكل رقم(1): تقسيم النفقات العامة

#### تقسيم النفقات العامة



المصدر: محمد عفر وأحمد فريد، الاقتصاد المالي والموضعي والإسلامي (بين النظرية والتطبيق) مؤسسة شباب الجامعة- الإسكندرية 1999، ص 57- 58.

### ثانياً : المعيار الوظيفي ( التقسيمات الوضعية)

يقصد بالتقسيمات الوضعية للنفقات العامة هي التقسيمات التي يتم الاستناد إليها في تصنيف النفقات العامة الخاصة بالميزانيات العامة سواء في نطاق الفكر التقليدي أو في نطاق الفكر الحديث ومن بين أهم تلك التقسيمات:

1 د زينب حسين عوض الله، مرجع سابق، ص42

التقسيم الإداري للنفقات العامة التي تتم من خلاله تقسيم النفقات العامة تبعا للهيئات الإدارية التي تقوم بها، وبصرف النظر عن أوجه نشاط هذه الهيئات، أي بصرف النظر عن الوظائف التي تقوم بها هذه الهيئات.

وينصرف التقسيم الوظيفي إلى تقسيم النفقات العامة تبعا للوظائف التي تقوم بها الدولة دون اهتمام بطبيعة النفقة.

ويقسم المشرع الجزائري النفقات العامة للدولة إلى نفقات تسيير ونفقات استثمار<sup>(1)</sup>.

### 1- نفقات التسيير

يقصد بنفقات التسيير تلك النفقات الضرورية لسير أجهزة الدولة الإدارية والمكونة أساسا من أجور الموظفين، مصاريف الصيانة.... وغيره من المصاريف، ومنه لا يمكننا ملاحظة أي قيمة مضافة منتجة تحملها هذه النفقات للاقتصاد الوطني، أي أنها لم تقم بعملية إنتاج أية سلعة حقيقية، فهذا النوع من النفقات موجه أساسا لإمداد هيكل الدولة بما تحتاجه من أموال حتى تتمكن من تسيير دواليب المجتمع على مختلف أوجهه، حيث توزع حسب الدوائر الوزارية في الميزانية العامة، وهي تعبير يتطابق إلى حد كبير مع دور الدولة المحايدة ما دام أنها لا تهدف إلى التأثير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية وكل ما تحدثه من آثار فهو غير مباشر، لذلك تسمى كذلك بالنفقات الاستهلاكية.

تجمع نفقات التسيير في قواعد قانون المالية الجزائري إلى أربعة أبواب هم (2) :

1- أعباء الدين العمومي والنفقات المحسومة من الإيرادات : يشمل هذا الباب على

الاعتمادات الضرورية للتكفل بأعباء الدين العمومي بالإضافة إلى الأعباء المختلفة

المحسومة من الإيرادات ويشمل هذا النوع على خمسة أقسام هي:

- القسم الأول: دين قابل للاستهلاك (اقتراض الدولة)

- القسم الثاني: الدين الداخلي - ديون عائمة (فوائد سندات الخزينة)

- القسم الثالث: الدين الخارجي

1 المادة 23 من القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07/07/1984 المتعلق بقانون المالية

2 المادة 24 من القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07/07/1984 المتعلق بقانون المالية



- القسم الرابع: ضمانات (من أجل القروض والتسييلات المبرمة من طرف الجماعات والمؤسسات العمومية)
- القسم الخامس: نفقات محسومة من الإيرادات (تعويض على منتجات مختلفة)
- 2- تخصصات السلطات العمومية: تمثل الاعتمادات الموجهة لتسيير المؤسسات الإدارية السياسية ذات الطبيعة السيادية مثل المجلس الشعبي الوطني، مجلس الأمة، المجلس الدستوري... الخ، وباعتبار أن هذه النفقات مشتركة لكل الوزارات فان النفقات التي يتضمنها الاسمين الأول والثاني يجمع في ميزانية التكاليف المشتركة<sup>(1)</sup>
- 3- النفقات الخاصة بوسائل المصالح : وتشمل كل الاعتمادات التي توفر لجميع المصالح ووسائل التسيير المتعلقة بالموظفين والمعدات ويضم ما يلي:
- المستخدمون - مرتبات العمل، المستخدمون - المنح والمعاشات، المستخدمون - النفقات الاجتماعية، معدات تسيير المصالح، أشغال الصيانة، إعانات التسيير، نفقات مختلفة
- 4- التدخلات العمومية: تتعلق بنفقات التحويل التي هي بدورها تقسم بين مختلف أصناف التحويلات حسب الأهداف المختلفة لعملياتها وتضم:
- التدخلات العمومية والإدارية (إعانات للجماعات المحلية).
  - النشاط الدولي (مساهمات في الهيئات الدولية).
  - النشاط الثقافي والتربوي (منح دراسية).
  - النشاط الاقتصادي (إعانات اقتصادية).
  - إسهامات اقتصادية (إعانات للمصالح العمومية والاقتصادية).
  - النشاط الاجتماعي (المساعدات والتضامن).
  - إسهامات اجتماعية (مساهمة الدولة في مختلف صناديق المعاشات... الخ).
- إن كل نفقات التسيير المحصورة في الأبواب الأربعة تقسم في قانون المالية في الجدول - ب - الملحق بقانون المالية بالشكل التالي:

1 د لعمارة جمال، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص54

## الفصل الأول: النفقات العامة

الباب الأول والثاني يتعلقان بالأعباء المشتركة في الميزانية العامة، يتم تفصيلها وتوزيعها بمقتضى المرسوم الرئاسي، أما الباب الثالث والرابع فيهما وزارات ويتم توزيعهما عن طريق مراسيم التوزيع.

ينقسم الباب إلى أقسام ويتفرع القسم إلى فصول ويمثل الفصل الوحدة الأساسية في توزيع اعتماد الميزانية وعنصر مهم في الرقابة المالية، ويتفرع الفصل إلى مواد، والمادة إلى فقرات.

### الجدول رقم(2): توزيع الاعتمادات بعنوان ميزانية التسيير لسنة ما حسب كل دائرة وزارية(لجدول ب)

المبالغ	الدوائر الوزارية
.....	رئاسة الجمهورية..
.....	مصالح رئيس الحكومة
.....	الدفاع الوطني
.....	الداخلية والجماعات المحلية.
.....	الشؤون الخارجية
.....	العدل
.....	المالية
.....	الطاقة والمناجم
.....	الموارد المائية
.....	المساهمة وترقية الاستثمارات
.....	التجارة
.....	الشؤون الدينية والأوقاف
.....	المجاهدين
.....	التهيئة العمرانية والبيئة
.....	النقل
.....	التربية الوطنية
.....	الزراعة والتنمية الريفية.
.....	الأشغال العمومية
.....	الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات
.....	الثقافة
.....	الاتصال
.....	المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

## الفصل الأول: النفقات العامة

التعليم العالي والبحث العلمي	.....
البريد وتكنولوجيات الإعلام والاتصال	.....
العلاقات مع البرلمان	.....
التكوين والتعليم المهنيين.	.....
السكن والعمران	.....
الصناعة	.....
العمل والضمان الاجتماعي	.....
التشغيل والتضامن الوطني	.....
الصيد البحري والموارد الصيدلية.	.....
الشباب والرياضة	.....
السياحة	.....

**المصدر:** قانون رقم 5-16 المؤرخ في 31/12/1-المتضمن قانون المالية لسنة ن

### 2- نفقات الاستثمار

يتم توزيع هذه النفقات حسب الخطة الإنمائية السنوية للدولة وتظهر في الجدول (ج) الملحق بقانون المالية السنوي حسب القطاعات، وتتفرع إلى ثلاث أبواب<sup>(1)</sup> الاستثمارات المنفذة من طرف الدولة، إعانات الاستثمار الممنوحة من قبل الدولة، النفقات الأخرى برأس المال.

والتصنيف الذي تعتمد عليه هذه النفقات هو التصنيف الوظيفي الذي يسمح لها بإعطاء وضوحاً أكثر لتأثير نشاط الدولة الاستثماري وعليه تدون نفقات التجهيز وفق ما يلي:

أ- العناوين: تقسم نفقات التجهيز إلى ثلاثة عناوين (أبواب) وهي:

الاستثمارات التي تنفذ من طرف الدولة وتتمثل في النفقات التي تستند على أملاك الدولة أو على المنظمات العمومية، إعانات الاستثمار الممنوحة من قبل الدولة، النفقات الأخرى برأسمال.

ب- القطاعات: تجمع نفقات التجهيز في عناوين حسب القطاعات (عشرة قطاعات) هي: المحروقات، الصناعة التحويلية، الطاقة والمناجم، الفلاحة والري، الخدمات المنتجة، المنشآت الأساسية الاقتصادية والإدارية، التربية والتكوين، المنشآت الأساسية

1 المادة 35 من قانون 84-17 المتعلق بقانون المالية

## الفصل الأول: النفقات العامة

الاجتماعية والثقافية، المباني ووسائل التجهيز، المخططات البلدية للتنمية مع الإشارة إلى أن القطاع قد يضم عدد معين من الوزارات.

**ج- الفصول والموارد:** تقسم القطاعات إلى قطاعات فرعية وفصول ومواد حيث نتصور بطريقة أكثر وضوح ودقة وذلك حسب مختلف النشاطات الاقتصادية التي تمثل هدف برنامج الاستثمار، حيث أن كل عملية تكون مركبة من قطاع، وقطاع فرعي، وفصل ومادة. كأن نقول مثلا العملية رقم 2423 فهي تشمل على:

- القطاع 2.....الصناعات التحويلية
- القطاع الفرعي 24.....التجهيزات
- الفصل 242.....الصلب
- المادة 2423.....التحويلات الأولية للمواد

ويمكن توضيح تصنيف نفقات التجهيز في الجدول - ج - الموالي:

**جدول رقم(3): توزيع النفقات ذات الطابع النهائي لسنة ما حسب القطاعات الجدول - ج -**

اعتمادات الدفع	رخص البرامج	القطاعات
.....	.....	الصناعة
.....	.....	الزراعة والري..
.....	.....	دعم الخدمات المنتجة
.....	.....	المنشآت القاعدية الاقتصادية والإدارية
.....	.....	التربية والتكوين
.....	.....	المنشآت القاعدية الاجتماعية والثقافية
.....	.....	دعم الحصول على السكن
.....	.....	مواضيع مختلفة.
.....	.....	المخططات البلدية للتم
		المجموع الفرعي للاستثمار
	-	آجال استحقاقات تسديد سندات الخزينة
	-	ممتلكات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
	-	دعم النشاط الاقتصادي(تخصيصات لحساب التخصيص الخاص وخفض نسب الفوائد)

## الفصل الأول: النفقات العامة

		البرنامج التكميلي لفائدة الولايات
		احتياطي لنفقات غير متوقعة
		المجموع الفرعي للعمليات برأس المال
		مجموع ميزانية التجهيز

**المصدر:** قانون رقم 5-16 المؤرخ في 31/12/1- المتضمن قانون المالية لسنة ن يتسم هذا النوع من النفقات بإنتاجيتها الكبيرة ما دامت أنها تقوم بزيادة حجم التجهيزات الموجودة بحوزة الدولة، فالشهرة التي تحضا بها هذه النفقات تجد جذورها في تحاليل الاقتصاد البريطاني " جون ماينارد كينز" الذي برهن أن في فترة ركود اقتصادي تقوم نفقات الاستثمار بإعادة التوازن الاقتصادي العام من خلال دور مضاعف الاستثمار.

- وترجع أهمية تحديد هذه التقسيمات لكونها تخدم أغراضا متعددة من أبرزها:
- تسهيل صياغة وإعداد البرامج، حيث إن حسابات الدولة مرتبطة ببرامج معينة تتولى الأجهزة والهيئات العامة تسييرها فيجب ترتيب تلك الحسابات بطريقة يسهل معها صياغة وإعداد هذه البرامج.
  - تحقيق الكفاءة والفعالية في تنفيذ الميزانية وهذا أمر بديهي حيث إن كفاءة تنفيذ الخطة المالية للدولة ( الميزانية) يتطلب ضرورة تقسيم الميزانية حتى يمكن قياس كفاءة تنفيذ كل برنامج.
  - خدمة أهداف المحاسبة، المراجعة، المراقبة، والاعتماد.
  - تسهيل دراسة الآثار المختلفة للأنشطة العامة المختلفة ومعرفة تطورها، حيث أن تقسيم النفقات العامة يسهل التعرف على تكلفة كل نشاط وتطورات تلك التكلفة وأهميتها النسبية بالمقارنة بالأنشطة الأخرى.
  - تمكين البرلمان من إجراء رقابة فعالة على الدور المالي للدولة، مما يجعل الحكومة تقوم بإنفاق المبالغ المالية في السبل التي قرر لها وليس في الأوجه الأخرى.

### المطلب الثالث قواعد الإنفاق العام

إن تحديد الإنفاق العام للدولة يتم وفقا لأسس وضوابط معينة يجب عدم تجاوزها من أجل تحقيق الهدف المرجو منه، وهو إشباع الحاجات العامة. و مما يجدر الإشارة إليه أن تلك القواعد تتأثر بشكل كبير بأسس وظائف الدولة التقليدية من جهة وكذلك تبعا للنهج السياسي والاقتصادي والاجتماعي السائد من جهة أخرى، بمعنى آخر أنه كلما تقلص دور الدولة بشأن التدخل في الأنشطة الاقتصادية المختلفة واقتربت من دور الدولة الحارسة، فإن الإنفاق العام يتحدد بالقدر اللازم فقط للقيام بدورها المتعلق بسير المرافق العامة وبعض الأنشطة التي يعجز الأفراد عن القيام بها، وهو ما أطلق عليه بحيادية النفقة العامة، ولقد ساد هذا الوضع خلال ق18، ق19 وترتب على ذلك تقليل النفقات العامة.

ولقد تغير الوضع بعد تدخل الدولة بشكل كبير في الحياة الاقتصادية بداية من ق20 مما أدى إلى زيادة وتنوع النفقات العامة على نحو استلزم استحداث قواعد ومبادئ لتسيير النفقات العامة في سبيل تحقيق أهداف اقتصادية وسياسية.

### أولا : محددات الإنفاق العام

لكي يتمكن الإنفاق العام من تحقيق الاهداف والآثار المنتظرة منه لإشباع الحاجات العامة، فإن هذا يستلزم تحقيق أمرين، أولهما تحقيق أكبر حجم ممكن من المنفعة، أما ثانيهما فهو أداة الاقتصاد في النفقات، مع الأخذ في الحسبان أهمية وضرورة وجود طرق ومناهج للرقابة التي تتضمن توجيه النفقات العامة نحو الأبواب ذات المصلحة الشاملة للأفراد دون تبذيرها<sup>(1)</sup>.

### 1- قاعدة المنفعة

يقصد بهذه القاعدة أن يكون الهدف من النفقات العامة دائما هو تحقيق أكبر منفعة ممكنة، وتعتبر هذه القاعدة قديمة في الفكر الاقتصادي ومحل إجماع سواء التقليديين أو الحديثين من منظري المالية العامة.

والمقصود بتحقيق المنفعة أو الفائدة هو أن يتم الإلمام بالاحتياجات الإجمالية والحقيقية للمصالح العمومية لتقدير كل مصلحة أو مرفق، أو كل باب من أبواب النفقات على ضوء احتياجات كل المصالح وأوجه الإنفاق الأخرى، كما يجب أيضا أن توزع مبالغ

1 د محرزى محمد عباس، مرجع سابق، ص82

النفقات العامة بحيث تكون المنفعة المترتبة على النفقة الحدية لكل وجه من أوجه الإنفاق مساوية للمنفعة المترتبة على النفقة الحدية في الأوجه الأخرى من جهة، وأن تكون المنفعة المترتبة على النفقة الحدية في كافة أوجه الإنفاق مساوية للمنفعة المترتبة على النفقة الحدية للدخل المتبقي في يد الأفراد بعد دفع التكاليف العامة، وهذا يعني تطبيقاً لقاعدة توازن المستهلك<sup>(1)</sup>.

و فكرة المنفعة العامة وتحديدتها تثير إشكالية وضع قاعدة دقيقة في تحديد مقدارها ولا سيما إذا أخذنا بعين الاعتبار الآثار المتعددة للنفقات، ومن الممكن الاسترشاد بعاملين هما:

**العامل الأول** مقدار الدخل النسبي (نصيب كل فرد من الدخل الوطني).

**العامل الثاني** طريقة توزيع الدخل الوطني على الأفراد.

فكلما زاد مقدار الدخل النسبي وقل التباين بين دخول الأفراد كلما أدى ذلك إلى تحقيق رفاهية الأفراد، وينبغي لتحقيق هذه الرفاهية أن تتجه سياسة الدولة من جانب إيراداتها وإنفاقها نحو العمل على زيادة الدخل الوطني وكذا تقليل الفوارق بين دخول الأفراد.

### 2- قاعدة الاقتصاد في النفقة

تتعلق هذه القاعدة بتجنب السلطات العمومية من تبذير الأموال العامة لما قد يسبب ذلك من ضياع أموال ضخمة دون أن تولد أية قيمة مضافة أو أن تحمل أية منفعة، إلى جانب أن عدم اقتصاد السلطات المالية للمبالغ المالية الموضوعية تحت تصرفها في إطار الميزانية العامة للدولة، ومن خلال تسيير المرافق العامة بأقل التكاليف يدفع إلى ظهور و بروز مظاهر سلبية في المجتمع من بينها انعدام ثقة الشعب في مؤسسات الدولة، واتساع رقعة الغش والتهرب الضريبي.

ولتحقيق هذه الوفرة من النفقات العامة يتطلب اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان حصول الدولة على احتياجاتها بأقل التكاليف وهذا ما يفسر لنا شكل الإجراءات المتعلقة بعملية الإنفاق العام، وهي إجراءات الرقابة على الإنفاق العام، وتمارس الرقابة من

1 د سوري عدلي ناشد، مرجع سابق، ص52

خلال ثلاث جهات هي الإدارية، السياسية، جهات أخرى مستقلة، وبذلك تأخذ الرقابة أشكالاً ثلاثة :

### 1-2 الرقابة الإدارية

هي تلك الرقابة التي تتولاها وزارة المالية من قبل الهيئات العمومية نفسها أو من قبل إدارات أخرى، وبواسطة موظفين متخصصين أو بواسطة موظفين آخرين تكون من صلاحياتهم ممارسة بعض أعمال الرقابة على التنفيذ، وهذه الرقابة تشمل مختلف مراحل تنفيذ العمليات المالية، وعلى الرغم من تعدد أنواع الرقابة الإدارية حسب طبيعة نشاط مختلف الهيئات العمومية، وخصوصيات مهامها وتنظيمها وسيرها، فإنه يمكن حصر أهمها في الرقابة المالية القبلية، ورقابة المفتشة العامة للمالية (1).

### 2-2 الرقابة القضائية لمجلس المحاسبة

يوجد ضمن البناء المؤسساتي لمعظم الدول المعاصرة مؤسسات للرقابة المالية ورغم اختلاف تسميته وتنظيمه وصلاحيته من بلد إلى آخر إلا أنه يتمتع بالاستقلال الضروري كما أنه يتزود بالسلطات والصلاحيات الواسعة لقيام برقابة فعالة لتسيير الأموال العمومية

وفي الجزائر يتمثل هذا الجهاز في "مجلس المحاسبة" الذي يعود إنشائه الفعلي سنة 1980 بموجب القانون رقم 80-05 المؤرخ في 01/03/1980 والمتعلق لممارسة وظيفة المراقبة من مجلس المحاسبة، وذلك بعد تأسيسه القانوني سنة 1976.

### 3-2 الرقابة السياسية (البرلمانية)

ينصرف مفهوم الرقابة السياسية أساساً إلى ممارسة البرلمان لسلطاته الرقابية على الحكومة والتي من بينها حقه في الاطلاع على كل ما يتعلق بالوضعية المالية العامة في الدولة، وهو ما يمكنه من التدخل عند الاقتضاء (عن طريق التشريع) لفرض ما يراه ضرورياً من تدابير رقابية على تسيير الأموال العمومية، وبعبارة أخرى فإن البرلمان كونه مسؤولاً مباشرة أمام المواطنين ملزم بأن يضمن لهم حسن استعمال الأموال التي

1 د محمد محرزى عباس، مرجع سابق، ص134



يدفعونها للخرينة العمومية كمكافئين بالضرائب، ويدخل في هذا الإطار من باب أولى مراقبة تنفيذ ميزانية الدولة من طرف الحكومة.

### ثانيا : حدود الإنفاق العام

لقد تعددت المعالم أو العناصر التي تجمع لرسم حدود الإنفاق، وكان من بين أهمها:

#### **1- إيديولوجية الدولة (فلسفة الدولة)**

إن العوامل الإيديولوجية السائدة في دولة معينة تؤثر على حدود الإنفاق، فإذا كانت الدولة سائدة فيها الإيديولوجية الفردية فإن حجم النفقات العامة وتنوعها يقل بالنسبة للدخل الوطني، ويعود ذلك أن دور الدولة في ظلها يقتصر على قيامها بوظائفها التقليدية وبالأنشطة التي يعرف عنها بالنشاط الخاص ( الدولة الحارسة) أما عدا ذلك فهو لحرية الأفراد.

أما في ظل الإيديولوجية التدخلية يتمثل دور الدولة بالتدخل في العديد من الشؤون الاقتصادية التي كان من الممكن أن يقوم بها النشاط الخاص، كاستغلال بعض المشاريع الإنتاجية، وتقديم الخدمات المجانية، ويترتب على ذلك ارتفاع حجم النفقات العامة لمواجهة الزيادة في الأنشطة التي تقوم بها الدولة بالإضافة إلى زيادة تنوعها. و أخيرا في ظل الإيديولوجية الجماعية تقوم الدولة بمعظم الأنشطة الاقتصادية، وتملك المجموعة أدوات الإنتاج بالإضافة إلى قيامها بدورها التقليدي، فإن حجم النفقات العامة يزيد بشكل كبير وترتفع نسبتها إلى الحد الذي تكاد تتطابق فيه مع الدخل الوطني ذاته، وتعدد أنواع هذه النفقات بقدر احتياجات الأفراد بالإضافة إلى حاجات الدولة ذاتها وكانت هذه الفكرة مهيمنة لدى الدول المنتجة ذات النمط الاشتراكي قبل انهيارها.

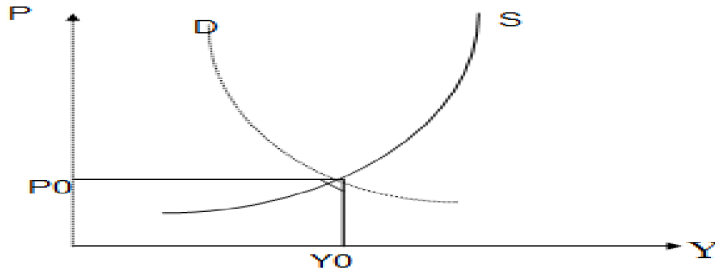
#### **2- مستوى النشاط الاقتصادي**

تؤثر الظروف والعوامل الاقتصادية التي يمر بها الاقتصاد الوطني في حجم النفقات العامة وحدودها، حيث أن هناك علاقة حتمية بين النفقات العامة وبين المستوى العام للنشاط الاقتصادي الذي ينظر من خلاله حالة التشغيل، والدخل الوطني، والمستوى العام للأسعار ومدى تأثير كل منها بمستوى الطلب الفعلي، فالإنفاق العام أصبح الآن من أهم الوسائل التي تستخدم في إحداث التوازن الاقتصادي والاجتماعي، وفي التأثير على حجم الطلب الكلي الفعلي، ومنه على مستوى الاقتصاد العام في جملته، ومن تم يمكن

## الفصل الأول: النفقات العامة

أن يتحدد حجم النفقات العامة بالنسبة إلى تحقق الاستقرار الاقتصادي المرتكز على توازن الإنتاج على الطلب الكلي ( الاستهلاكي والاستثماري).  
نقوم بعملية الجمع بين جانبي العرض الكلي والطلب الكلي في الاقتصاد الوطني لتحديد قيمة التوازن لكل من مستوى السعر، مستوى الناتج والدخل  $Y$  ، مستوى الاستخدام  $N$  ، وسعر الفائدة  $I$

الشكل رقم(2): تقاطع بين منحنى العرض الكلي و الطلب الكلي



المصدر: د ضياء المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص357

عند تقاطع منحنى العرض الكلي مع منحنى الطلب الكلي يتحدد مستوى التوازن النقطة ذات الإحداثيات  $p_0 y_0$  ويمكن الاستعانة باستخدام هذه القيم في منحنى IS LM في جانب الطلب للحصول على مستوى قيمة  $I_0$  عند مستوى التوازن، وكذلك في دالة الإنتاج من جانب العرض لتحديد مستوى توازن العمل  $N_0$  (1).

سنتطرق إلى عملية التحليل التي بواسطتها يتم الوصول إلى قيم التوازن لهذه المتغيرات الأربعة ومدى تأثيرها بالمتغيرات الخارجية، وقد تكون التغيرات نتيجة الإنفاق الحكومي من أجل تغير مستويات التوازن أو نتيجة الهزات التي يتعرض إليها الاقتصاد الوطني، مثل ارتفاع كبير في أسعار البترول، أو تطور مستوى التكنولوجيا...، ومن تحليل منهجي لكل من العرض الكلي والطلب الكلي حصلنا على أربعة مجاهل في أربعة معادلات،  $Y, N, P, i$  ثلاث من هذه المعادلات تمثل شروط التوازن في كل من سوق السلعة، سوق النقود، سوق العمل، وتعتبر المعادلة الرابعة عن دالة الإنتاج

$$Y=L (Ly - t(y) ) + t (i) + g \quad \text{سوق السلعة :}$$

1 د ضياء المجيد الموسوي، مرجع سابق، ص357

$$Y/P = l(i) + k(y) \quad \text{سوق النقود :}$$

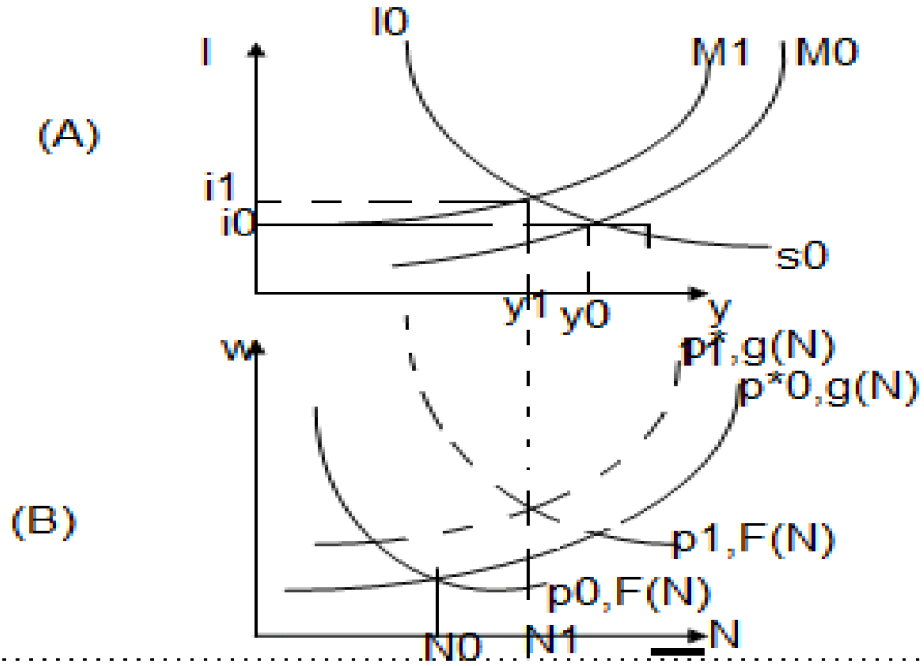
$$P * f(N) = px * g(N) \quad \text{سوق العمل :}$$

$$Y = y(N, k) \quad \text{دالة الإنتاج:}$$

مع افتراض ارتباط  $px$  ب  $p$  بحيث أن  $px$  يزداد بزيادة  $p$  وحتى ندرك عملية تحقيق التوازن نبدأ بالتحليل بعملية عدم التوازن يتضح من الشكل التالي (a) بحيث أنه عند مستوى سعر التوازن الأول  $p_0$  يتطلب التوازن في سوق السلعة وسوق النقود أن يكون سعر الفائدة عند مستوى  $i_0$  والدخل ( الإنتاج ) عند مستوى  $y_0$

و من الشكل الثاني (b) يتضح أنه عند مستوى سعر  $p_0$  يتطلب تحقيق التوازن في سوق العمل أن يكون الاستخدام عند مستوى  $N_0$ ، فإذا تم ربط الشكلين بحيث يقع مستوى الإنتاج مباشرة فوق مستوى الاستخدام المناظر إليه يصبح بالإمكان ملاحظة أن مستوى الناتج المعروض عند مستوى سعر  $p_0$  هو أقل من مستوى الناتج المطلوب وعلى ذلك يعتبر النموذج في حالة عدم توازن، وطالما أن الطلب على الناتج يفوق عرضه تأخذ مستويات الأسعار بالارتفاع، وتستمر هذه الارتفاعات حتى يتحقق التوازن، وتعني زيادة الأسعار انخفاض العرض الحقيقي للنقود، ومن ثم يأخذ منحنى LM بالانتقال نحو الأعلى، ويؤدي الانقباض في سوق النقود إلى رفع أسعار الفائدة والتي بدورها تؤدي إلى انخفاض مستوى الاستخدام متسببا في انخفاض أكبر في مستوى التوازن للدخل والإنتاج في سوق السلعة.

و في نفس الوقت يؤدي ارتفاع مستويات الأسعار إلى زيادة الطلب على العمل، واستعداد المؤسسات على دفع الأجور النقدية إلى أعلى في محاولتها إلى جذب المزيد من وحدات العمل، وبازدياد الأسعار يزداد إصرار العمال على رفع مستوى الأجور النقدية متسببين في انتقال منحنى عرض العمل إلى أعلى، ولكن في ظل افتراض التسوية غير التامة تكون الزيادة في  $px$  أقل من الزيادة في  $p$ ، وبالتالي لن ينتقل منحنى العرض بنفس مقدار الانتقال في منحنى الطلب وعلى ذلك ينخفض معدل الأجر الحقيقي ويرتفع مستوى الاستخدام ويزداد مستوى الإنتاج من خلال دالة الإنتاج الشكل رقم(3): حالة عدم التوازن بين الطلب الكلي و العرض الكلي



المصدر: د ضياء المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، ط3،

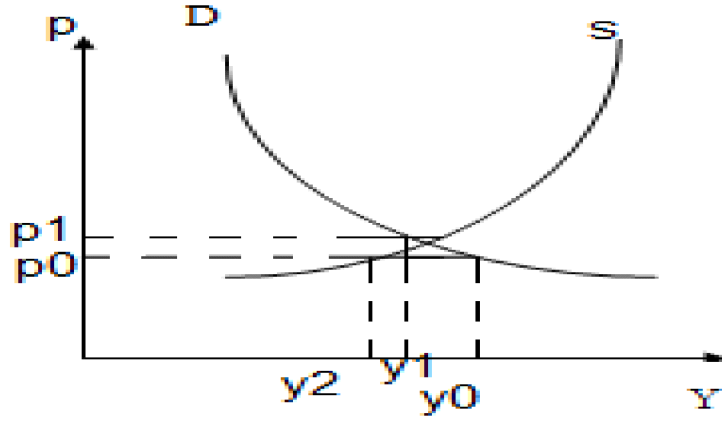
ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص360

ويشير الشكل استمرار ارتفاع مستويات الأسعار في بلوغ مستوى  $p_1$ ، وعنده يكون قد تم التخلص من فائض الطلب الأول، ويؤدي التوازن في سوق العمل إلى تحقيق مستوى الإنتاج  $y_1$  المساوي إلى ذلك المستوى من الدخل المناظر إلى مستوى التوازن في كل من سوق السلعة وسوق النقود.

و يمكن النظر إلى عملية التسوية هذه من خلال التغيرات الحاصلة في الطلب الكلي والعرض الكلي في الشكل التالي، حيث يشير هذا الشكل إلى وجود فائض الطلب قدره  $y_0 - y_2$  عند مستوى سعر  $p_0$  وعند ارتفاع السعر ينخفض الطلب على الإنتاج بمقدار  $y_0 - y_2$  ويزداد العرض بمقدار

$y_1 - y_2$  وتؤدي هذه التغيرات إلى التخلص من فائض الطلب عند مستوى سعر التوازن  $p_1$  ومستوى الإنتاج (=الدخل)  $y_1$

الشكل رقم(4): تغيرات منحنى الطلب الكلي و العرض الكلي



المصدر: د ضياء المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص361

### المبحث الثاني: صورة تطور الإنفاق العام في الفكر الاقتصادي

يعتبر الإنفاق العام أحد الأدوات المهمة الخاصة بالسياسة المالية، والتي تعتبر هي دورها الأداة التي تستخدمها الدولة في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها في مختلف المجالات، وبما أن علم المالية شهد تطوراً كبيراً في فكرته وأهدافه ووسائله تبعاً للتطورات التي تعاقبت على المجتمعات وتطور دور الدولة من الدولة الحارسة إلى الدولة المتدخلة، إلى الدولة العصرية (المنتجة)، وهو تطور لم يقتصر أثره على علم المالية فقط، بل إنه قد انعكس على مفهوم النظام المالي فنقله من السياسة المالية المحايدة إلى السياسة المتدخلة، وبما أن الإنفاق العام هو إحدى المتغيرات المتعلقة بالسياسة المالية مر هو كذلك عبر تاريخ الفكر الاقتصادي بعدة مراحل، تحدد فيها

مفهومه وحجمه حسب دور الدولة والوظائف المنوطة به، وكان هذا التطور واضح بين المذاهب الاقتصادية المتعددة كالفكر الاقتصادي الكلاسيكي في ظل النظام الاقتصادي الحر والدولة الحارسة وكذلك الفكر الكينيدي في ظل الدولة المتدخلة بالإضافة إلى الفكر النقدي والفكر الاشتراكي.

### المطلب الأول : الإنفاق العام في المجتمعات القديمة

كانت تعكس السياسة المالية في العصور القديمة غياب السلطات المنظمة للمجتمع وغياب أي تأثير لها، فالإنفاق العام ما قبل الفكر الكلاسيكي (التجاربيين والطبيعيين) تميز في تلك المرحلة من مراحل الفكر الاقتصادي بعدم وجود إطار شامل ومنظم ومحدد المعالم حول السياسة المالية للدولة وتأثير على النشاط الاقتصادي، فنجد أن أفلاطون وأرسطو قد اهتموا بضرورة تدخل الدولة مباشرة في مراقبة الأسعار ومنع الاحتكار وتحقيق عدالة التوزيع فضلاً عن تحديد مجالات الإنفاق العام (التعليم، الأمن، الحروب) هذا فضلاً عن الإنفاق التمويلي (الإعانات) والتي أقرها كأخذ بنود الإنفاق العام في حين اعتبرها أرسطو عملية تتم بين الأفراد بدافع الحب والصدقة وبدون تدخل من جانب الدولة<sup>(1)</sup>.

وقد أقر توماس الأكويني بضرورة تدخل الحكومة بصورة مباشرة في مراقبة الأسعار ووضع حدود دنيا وعليها لها، ومنع الاحتكار وكذلك الحد من أي تصرفات شخصية قد تتعارض مع الصالح العام، وهذا ما رفضه (ORASM)، إذ لا يجوز لجوء الحكومات لمصادرة الملكيات وإدارتها بنفسها بدعوى الصالح العام، كما أضاف أن كان للدولة دوراً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية فإن أحد عناصر تمويل هذه الدول هي الضرائب<sup>(2)</sup>، وبالتالي إلغاء دور الإنفاق العام ومع الاتجاه إلى تعظيم دور الدولة في إدارة الشؤون التجارية والاقتصادية -في عصر التجاربيين- اتجه أنظار المفكرين إلى دور الضرائب في النشاط الاقتصادي إذ أوضح (Thomas Min) خطورة الضرائب نظراً لإمكانية تسببها في عدم الاستقرار الاقتصادي، لذلك يعد هذا المصدر غير أساسي

1 حمدي عبد العظيم، السياسة المالية والنقدية في الميزان ومقارنة إسلامية، مكتبة النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 164-167.

2 حمدي عبد العظيم، مرجع سابق، ص 170-171

لتمويل نشاط الدولة بل يجب أن تعتمد في التمويل على زيادة قدرتها على التصدير وتحقيق فوائض في موازين المدفوعات.

وقد رأى W.PETTY أن فرض الضرائب لا يؤدي إلى تدهور النشاط الاقتصادي، بل على العكس، يمكن أن تؤدي إلى ازدهاره، وذلك إذا كانت تتفق في الخدمات العامة التي يستفيد منها المجتمع، وأوضح ضرورة عدم الإفراط في فرض الضرائب لأن ذلك سيؤدي إلى سحب أموال من دائرة النشاط الاقتصادي، كما نادى ويليام بيتي بعدم الإسراف في الإنفاق العام وترشيده وقصر دور الدولة على تقديم الخدمات الرئيسية (الإدارة، العدل، الدفاع) مع إمكانية تخصيص جزء من الإنفاق كدعم للعاطلين عن العمل (1).

و في إطار فلسفة الفيزيوقراط الرافضة لأفكار التجاريين والتي تنادي بضرورة ترك النظام الاقتصادي حراً حتى يمكن للقوانين الطبيعية أن تحركه حركة منتظمة وتوجهه نحو التوازن الطبيعي<sup>(2)</sup>، أكد FRANCOIS Quesnay باعتباره من أهم أقطاب تلك المدرسة على وجوب تخلي الدولة عن تدخلها في النشاط الاقتصادي، وبالتالي لم يصف الطبيعيين أي إسهامات أخرى في مجال السياسة المالية<sup>(3)</sup>.

مما سبق يتضح أن دور الدولة الاقتصادي والاجتماعي قد حصر في أقل الحدود الممكنة الأمر الذي أفقد السياسة المالية وبالتالي الإنفاق العام كل أثر فعال على الاقتصاد الوطني، وبالتالي اعتبر دور النفقات العامة مهمشاً كلياً.

### المطلب الثاني : الإنفاق العام في الفكر الكلاسيكي

لقد وجه الاقتصاديون التقليديون جانباً لا بأس به من اهتماماتهم لدراسة موضوع المالية العامة وبالتالي الإنفاق العام، متأثرين في ذلك بفلسفة الحرية الاقتصادية، التي تحد من تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية ويجب أن يُقتصر دورها على الدفاع (حماية المجتمع ضد الاحتلال من الخارج) والحفاظ على الأمن (حماية كل عضو في المجتمع

1 عبد الرحمن يسرى، تطور الفكر الاقتصادي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997، ص 159-161.

2 - عبد الرحمن يسرى، مرجع سابق، ص 173.

3 - جورج نابهانز، تاريخ النظرية الاقتصادية، ترجمة صقر أحمد صقر، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1997، ص 81.

من الظلم الآخرين) والعدالة ودعم المؤسسات والأشغال العمومية (1)، دون محولة التأثير على حرية النشاط الاقتصادي الذي اعتمد على الحوافز الفردية وفقاً لقواعد المنافسة الحرة وقانون السوق (2)، فهي كما شبهها آدم سميث رجل الحراسة الليلي (3). وفي ظل هذا الإطار الفكري لم يعط الكلاسيك أية أهمية تذكر لدراسة طبيعة وتوزيع ومحددات الإنفاق العام بين مختلف القطاعات الاقتصادية، فقد كانت النظرية المالية التقليدية نتيجة منطقية تعكس فلسفة المذهب الاقتصادي التقليدي الذي يقوم على: - قانون ساي للأسواق، والذي عادة ما يُصاغ في العبارة الشهيرة "العرض يخلق الطلب المساوي له" (4) وجوهر قانون ساي هو الاعتقاد بأن النظام الاقتصادي الحر يخلو من العوامل الذاتية ما يضمن له دائماً ذلك المستوى من الدخل الوطني الذي يتم عنده استغلال كل طاقته الإنتاجية، بمعنى أن النظم الرأسمالية تتجه تلقائياً إلى التوازن المستقر عند مستوى التشغيل الكامل لموارد المجتمع الإنتاجية، وتفسير ذلك أن عبارة قانون ساي تؤكد علاقة سببية مباشرة بين الإنتاج والإنفاق، فأى زيادة في الإنتاج (العرض) سوف تخلق زيادة معادلة لها في الدخل النقدي، ولما كانت النقود في تفكيرهم وسيط للتبادل ليس إلا، وبالتالي ليس هناك مبرر لاحتفاظ الأفراد بها، فأى زيادة في الدخل النقدية سوف تتحول إلى زيادة معادلة في الإنفاق على السلع والخدمات، وبالتالي كل زيادة في الإنتاج سوف تخلق تلقائياً زيادة معادلة لها في الإنفاق لشراء هذا الإنتاج الجديد (5).

- مدلول اليد الخفية لآدم سميث والذي يعتبر من أهم المفكرين الكلاسيك فهو مؤلف كتاب "ثروة الأمم" عام 1776، والذي دعا إلى عدم تدخل الدولة والاعتماد على آلية السوق (اليد الخفية) في إعادة التوازن، وكانت نظريته للإنفاق العام بأنه غير منتج من حيث خلق الثروة، وبالتالي لم يقبل سميث فكرة أن الإنفاق العام يخلق الطلب الفعال

1, Elsevier 1-ALAN.J.Auerbach and Martin Feldstein ,Hand book of Public Economics , Volume 1, Elsevier , 5edition , 2005 , p3

2 - المرسي السيد حجازي، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، بيروت، 2002، ص 291.

3 - جورج نابهانز، نفس المرجع، ص 116.

4 - عبد الفتاح قنديل، سلوى سليمان، الدخل القومي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1979، ص 90.

5 - حامد عبد المجيد دراز، دراسة في السياسة المالية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ص 40.



ويزيد من النمو الاقتصادي بل انه يحول الثروة من القطاع الخاص إلى العام أي لإغراض غير منتجة.

وقد أثرت هذه الآراء على الاقتصاديين الذين جاءوا من بعده أمثال ديفيد ريكاردو Ricardo David (1772-1823) الذي كان موافقا لآدم سميث بأن الإنفاق العام يقتصر على الدفاع والعدالة والأشغال العامة، ويعتقد ريكاردو كذلك أن الإنفاق العام لا يرفع من النمو الاقتصادي وأنه يتم تحويل الثروة من القطاع الخاص إلى العام.<sup>(1)</sup>

يرى Jean-Baptiste Say (1767-1832) أن الإنفاق العام لا يختلف من حيث المبدأ عن الاستهلاك الخاص ففي كلتا الحالتين هناك ضياع للثروة ودعا إلى تقييد حجم الإنفاق العام واعتبره عملاً ضرورياً لتوفير رأس المال واستخدامه في الصناعة والتجارة ولعل عبارته الشهيرة " إن أفضل النفقات أقلها حجماً، وأن أقل الضرائب أحسنها " خير ما يعبر عن وجهة رأي الكلاسيك اتجاه الإنفاق العام،<sup>(2)</sup> وكان من رأي (G.jéze) أن علم المالية العامة يقوم على فكرة معينة هي أن هناك نفقات يتعين تغطيتها.<sup>(3)</sup>

وتأكيداً لهذا الحكم جاء رأي "John Stuart Mill" (1806-1873) عندما قيد تدخل الدولة للصالح العام وذلك في المجالات التي لا يقبل عليها الأفراد، وعارض في نفس الوقت تدخل الدولة خارج الحدود التي وضعها "آدم سميث" للنشاط العام بصفة أساسية إلا أنه كان مقتنعاً بجدوى تدخل الدولة في المجالات التي ليس للقطاع الخاص إقبال عليها.

ومنه نستنتج أن أهم خصائص الفكر الكلاسيكي حول مفهوم الإنفاق العام تتمثل فيما يلي:

- قصر وظيفة الإنفاق العام بصفة أساسية على خدمات الأمن والدفاع والعدالة

1- Takuo Dome; **The Political Economy of Public Finance in Britain 1767-1873**

،Rotiedge Taylor and Francis Group ;pp.41.

2 - د- الصديق نصر الشاذلي، الإنفاق العام ودور الدولة في الماضي والحاضر، مصر، 2009/05/18،

<http://www.ceolibya.com/inc/print.php?id=3135>

3 - د- يونس أحمد البطريق، المالية العامة، دار النهضة العربية، بيروت 1984، ص9.

- حياد الإنفاق العام بمعنى عدم وجود أي تأثير له على المجال الاقتصادي والاجتماعي حيث رأى المفكرين الكلاسيك بأن تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية سوف يؤثر على تصرفات الأفراد بأي شكل من الأشكال وبالتالي يؤدي إلى اختلال في التوازن العام .

- منح الدولة للإنفاق العام الأولوية الأولى في التقدير، حيث أن دور الدولة توفير الإيرادات اللازمة لتغطية هذه النفقات دون أن يكون لها أي غرض اقتصادي، اجتماعي أو سياسي<sup>(1)</sup>.

- الاهتمام بالتوازن المحاسبي للميزانية العامة (تساوي جانب الإيرادات العامة مع جانب النفقات العامة) أي عدم قبول عجز ولا يسمح بتكوين فائض،<sup>(2)</sup> وبالتالي أكد الكلاسيك على ضرورة توازن الميزانية أنه المبدأ الواجب تحقيقه دون اللجوء إلى الإصدار النقدي أو الاقتراض لأن النفقات العامة موجهة أساساً للاستهلاك وهذا سوف يؤدي إلى التضخم وفي ذلك يقول "آدم سميث": "إن الميزانية الجيدة الوحيدة هي الميزانية المتوازنة"<sup>(3)</sup>.

خلاصة القول أن الفكر الكلاسيكي لم يعط أهمية كبيرة لدراسة الإنفاق العام انطلاقاً من فكرة أن تحقيق الاستقرار والازدهار الاقتصاديين إنما يتحققان بصورة عفوية بدون تدخل للدولة، وأن اهتمامهم انصب حول التوافق بين الموارد القليلة و الاحتياجات المتزايدة<sup>(4)</sup> وظلت هذه الأسس سائدة، إلى أن تعرضت اقتصاديات الدول ذات الأفكار الكلاسيكية للعديد من الهزات، وعندما زادت حدة هذه الأزمات بصفة خاصة في سنوات العشرينات والثلاثينات من القرن الماضي وخلقّت هذه الأزمات ظروفاً جديدة أثبتت بما لا يدعو مجالاً للشك أن تلقائية توازن الاقتصاد القومي ليس أمراً واقعاً، وخلال هذه الأزمات تعرضت الاقتصاديات الرأسمالية، لقدرة من البطالة في الموارد

1 - عبد المجيد القاضي، اقتصاديات المالية العامة والنظام المالي في الإسلام، مطبعة الرشد، الإسكندرية، بدون تاريخ نشر، ص323.

2 - د نواز عبد الرحمن الهيتي، د منجد عبد اللطيف الخشالي، المدخل الحديث في المالية العامة، الطبعة الأولى، دار المناهج، عمان، 2005، ص18.

3 - سميرة بوخالفة، السياسة الميزانية في اطار برامج التصحيح الهيكلي دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999، ص31.

<sup>4</sup> Grvasio Semedo, économie des finances publiques, page9

المادية والإنسانية على السواء لا يمكن التغاضي عنها. وقد زلزلت هذه الأزمات أسس الاعتقاد في تلقائية التوازن باليد الخفية<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثالث: الإنفاق العام عند الفكر الكينيزي

بعد أن سادت النظرية الكلاسيكية لفترة طويلة من الزمن وما أملت على الإنفاق العام من دور محدود وقاصر، فإن التطورات الكبيرة السياسية والاقتصادية التي أحاطت بالعالم في الثلاثينات والأربعينات من القرن الماضي، متمثلة في الكساد العالمي (1929-1933) والحرب العالمية الثانية أدت إلى تغيير بعض المعتقدات في الدول الرأسمالية، حيث بدأت الدعوة إلى المزيد من التدخل الحكومي في الحياة الاقتصادية في محاولة الحد من الآثار المترتبة عن هذه الظروف، ولقد كان كينز من أوائل الاقتصاديين الذين نادوا بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف الوصول إلى حالة التشغيل الكامل والمحافظة على نوع من الاستقرار الاقتصادي<sup>(2)</sup>، حيث ظهرت أفكار الاقتصادي John Maynard Keynes من خلال كتابه الشهير " النظرية العامة في التشغيل والفائدة والنقود"، والذي صدر في عام 1936، والذي تضمن نقدا شديدا للنظرية الكلاسيكية، حيث افترض أن التوازن لا يمكن أن يحدث تلقائياً كما اعتقد الكلاسيك، وإنما لابد من ضرورة تدخل الدولة باستخدام السياسة الملائمة للوصول إلى الوضع التوازني المنشود، وبالتالي تغيرت النظرة إلى النفقات العامة تغيراً جذرياً فقد تم تزايد الاهتمام ليس فقط من حيث الحجم وإنما أيضاً من حيث مكوناتها وأهدافها ومعايير تحديدها ونوعيتها بما يؤدي إلى تحسين مستوى الرفاهية في المجتمع.

و لقد ركز على مفهوم الطلب الكلي والتغيرات فيه كمحدد أساسي للتغيرات التي تحدث في المستوى التوازني للدخل الوطني، كما اعتقد أن العجز في الطلب الكلي هو سبب حالة الكساد التي سادت العالم بداية الثلاثينات ومنه فإن زيادة معدلات النمو في مكونات الطلب الكلي ستؤدي لزيادة حجم العمالة والتوظيف، ثم الاقتراب من مستوى التوظيف

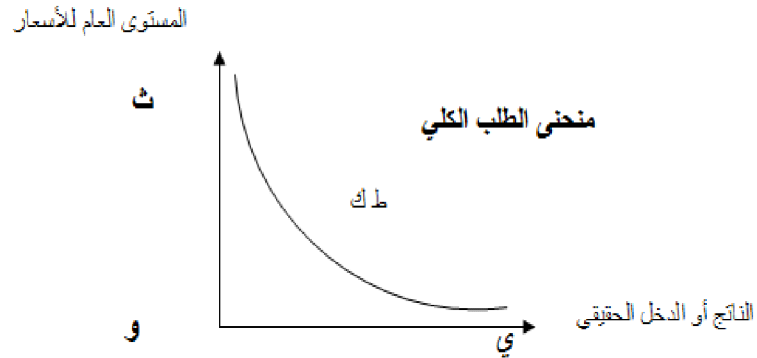
1 - حامد عبد المجيد دراز، مرجع سابق، ص18.

2- Levine (Chars.) and Rubin (Irene), **Fiscal Stress and Public Policy**, Sage Publication, Beverly Helis, London, 1980, p13.

الكامل<sup>(1)</sup> أي أن علاج أزمة الكساد العالمي تتم من خلال أدوات السياسة المالية وخاصة الإنفاق العام والذي يساهم في زيادة الطلب الكلي الذي يتمثل في "تلك المبلغ المتوقع إنفاقها سواء كان ذلك من أجل اقتناء الأغراض الاستهلاكية والاستثمارية"، أي هو مجموع الاستهلاك والاستثمار<sup>(2)</sup>، من أجل زيادة الإنتاج والتشغيل والقضاء على البطالة، وبالتالي إنقاذ النظام الرأسمالي من الخطر الذي يهدده نتيجة لوجود البطالة<sup>(3)</sup>. ويمكن توضيح شكل كل من منحنى الطلب العرض الكليين وفقاً للمفهوم الكينيزي فيما يلي:

أ- **منحنى الطلب الكلي**: يعبر منحنى الطلب الكلي عن العلاقة العكسية بين المستوى العام للأسعار والنتاج أو الدخل الحقيقي والمتمثلة في الشكل التالي:

الشكل رقم(5): **منحنى الطلب الكلي**



المصدر: د مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، ص46  
يتضح من الشكل، أنه كلما ارتفعت الأسعار انخفض مستوى الدخل الحقيقي، والعكس صحيح، ارتفاع الأسعار سيخفض من مكونات الطلب الكلي، مما يؤدي بدوره إلى انخفاض الدخل الحقيقي، أما المكونات التي ترفع من الطلب الكلي حسب "كينز" تتمثل في الإنفاق العام الذي له دور كبير في الرفع منه وذلك من خلال ما يأتي :

### 1-زيادة الطلب الاستهلاكي ويتحقق ذلك من خلال:

- 1 -د محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص176.
- 2 - د عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2005، ص63.
- 3 - د مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2008، ص45.

## الفصل الأول: النفقات العامة

أ - إعادة توزيع الدخل بين الأفراد توزيعاً قريباً إلى المساواة أو تخفيض التفاوت في توزيع الدخل والثروات، ذلك أن أصحاب الدخل العالية يدخرون جزءاً من دخولهم في حين أن أصحاب الدخل المنخفضة ينفقون كل أو معظم دخولهم على الاستهلاك، مما يعني زيادة الطلب الكلي، فالتفاوت في توزيع الدخل في الدول الرأسمالية هو سبب من أسباب زيادة الادخار وعدم كفاية الطلب الكلي ووجود البطالة، ولهذا يتوجب تدخل الدولة لتقليل هذا التفاوت في الدخل عن طريق فرض ضرائب تصاعديّة على الأغنياء وإنفاقها على الفقراء .

ب - قيام الدولة بتقديم الخدمات الضرورية إلى أصحاب الدخل المحدودة مجاناً أو بأسعار رمزية بهدف زيادة مستوى الاستهلاك الكلي.

### 2-زيادة الطلب الاستثماري ويتم ذلك من خلال :

أ - قيام الدولة نفسها عند حدوث ارتفاع معدل البطالة بإقامة مشاريع استثمارية.

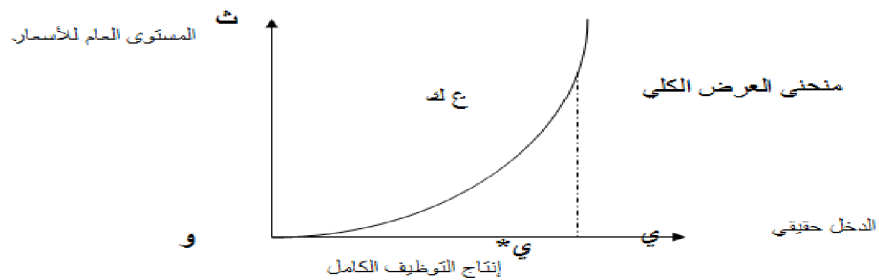
ب - تقديم إعانات للمستثمرين الخواص من خلال تخفيض سعر الفائدة على القروض وكذلك تخفيض نسبة الضرائب أو ما يسمى "بالإنفاق الجبائي" ، وكل هذه التخفيضات هي بمثابة دعم من طرف الدولة في شكل إنفاق حكومي غير مباشر.

كما أيد الاقتصادي الأمريكي Alvin Hansen في كتابه "السياسة المالية

والدورات الاقتصادية" تحليلات كينز للمشكلات الاقتصادية وكذلك السياسات النشطة للحكومة من خلال الإنفاق الحكومي في مسعاها لتحقيق الاستقرار الاقتصادي.

ب- **منحنى العرض الكلي**: يوضح منحنى العرض الكلي العلاقة الطردية بين المستوى العام للأسعار والدخل الحقيقي.

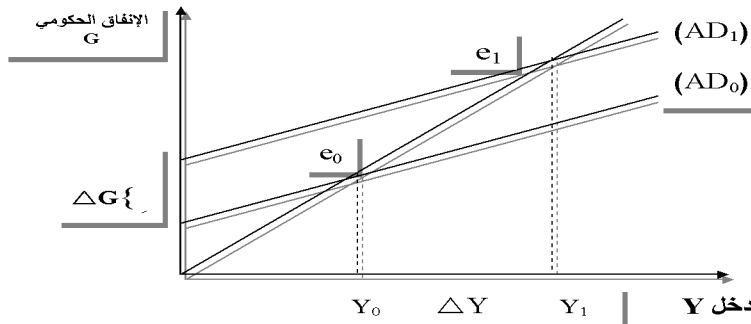
### الشكل رقم(6): منحنى العرض الكلي



المصدر: د مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، ص47

يتضح من الشكل، أن زيادة الإنتاج أو الدخل الحقيقي تكون مصحوبة بارتفاع في الأسعار والعكس صحيح حتى نصل إلى مستوى التوظيف الكامل و حسب كينز دائماً أن الدخل الوطني التوازني يتحقق عند تقاطع كل من منحنى الطلب الكلي والعرض الكلي، وأن هذا المستوى التوازني قد يتحقق عند مستوى يزيد أو يقل عن مستوى التوظيف الكامل<sup>(1)</sup> وبالتالي ضرورة تدخل الدولة باستخدام السياسة المالية بشقيها ويمكن توضيح دور الإنفاق العام في علاج أزمات الركود الاقتصادي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(7): "تموج تقاطع كينز" بين الإنفاق الكلي والعرض الكلي.



Source ; MICHEL Dévoluy , **Théories macroéconomiques** , 2<sup>e</sup> édition, Armand colin , Paris, 1998.

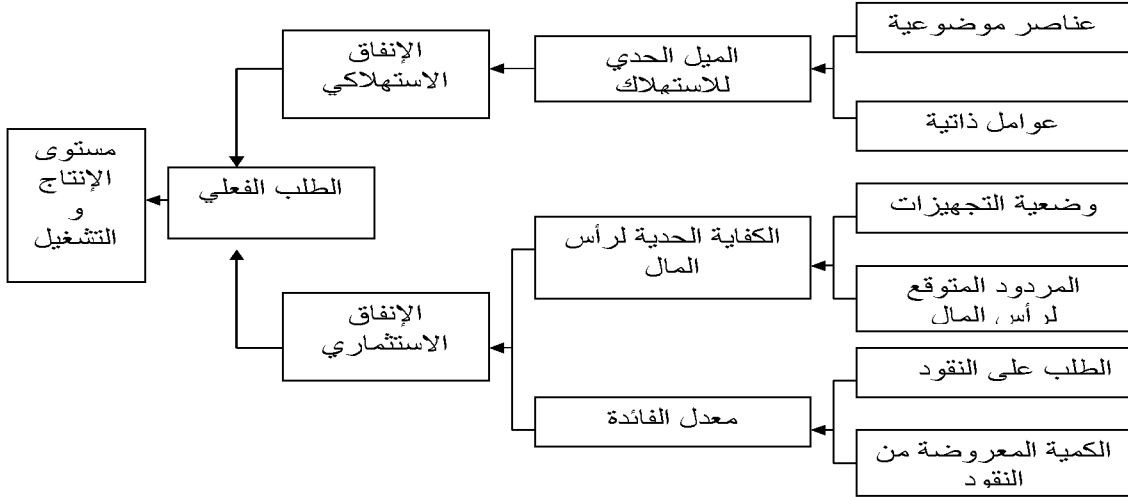
من خلال الشكل البياني السابق يمثل الطلب الكلي مجموع الإنفاق الاستثماري (AD0)، أما العرض الكلي يمثل بالخط 45 درجة، وتمثل نقطة التقاطع (e1) نقطة التوازن بين الطلب الكلي والعرض الكلي عند مستوى الدخل الكلي (Y0)، ولكن عند مستوى هذا الدخل التوازني توجد فجوة انكماشية (تقدر بالمسافة  $\Delta G$ ) فإذا قامت الدولة بزيادة حجم الإنفاق العام ليتم القضاء على هذه الفجوة يزداد الدخل التوازني إلى (Y1) (دخل العمالة الكاملة).

كما يلاحظ الزيادة في الدخل الكلي ( $\Delta Y$ ) أكبر من الزيادة في الإنفاق الحكومي ( $\Delta G$ ) ويرجع ذلك إلى ظاهرة مضاعف الإنفاق الحكومي.

1 - محمود فوزي أبو السعود، مرجع سابق، ص178.

وحسب التحليل الكينيزي فان للإنفاق العام بشقيه الاستهلاكي والاستثماري دور كبير في تكوين الطلب العام والذي بدوره يؤثر على الإنتاج ومنه على مستوى الاستخدام. ولتوضيح أكثر دور الإنفاق العام نلاحظ الشكل البياني التالي :

الشكل رقم(8): توضيح طبيعة متغيرات النموذج الكينيزي.



المصدر: فرحي محمد، النمذجة القياسية وترشيد السياسات الاقتصادية مع دراسة خاصة لسياسة الإنفاق العام بالجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1999، ص 87

و خلاصة القول أوضح كينز أن الاقتصاد الوطني يتصف بالتصحيح الذاتي دائماً، فالقوة التصحيحية التلقائية تتسم بالضعف، كما أن الاقتصاد الوطني أساساً غير مستقر، ومن ثمّ فالتدخل الحكومي ضرورة لا مفر منها للتأثير على المستوى العام للنشاط الاقتصادي وتصحيح الخلل في آليات السوق، وذلك من خلال تعديل الحكومة لوضعها المالي أي الانتقال بدور الدولة من مرحلة الدولة الحارسة إلى مرحلة الدولة المتدخلة، ومنه كانت النظرية الكينزية نقطة تحول في الفكر الاقتصادي والسياسة المالية، وقد بدأ التحليل الكينيزي بنقد التحليل التقليدي ورفض قانون ساي للأسواق الذي يتضمن أن العرض يخلق الطلب المساوي له وتلقائية التشغيل الكامل، وخلص التحليل الكينيزي إلى أن مستوى التشغيل والإنتاج إنما يتوقف على الطلب الكلي الفعال، وأن الطلب لا يتحدد تلقائياً عند المستوى الذي يحقق التشغيل الكامل لموارد المجتمع الإنتاجية.

و وفقاً للتحليل الكينيزي، فإن توازن التشغيل الكامل لا يتحقق تلقائياً كما تذهب إليه النظرية التقليدية، وإنما قد يتحقق التوازن عند مستوى أقل من التشغيل الكامل، وبالتالي يخلص التحليل الكينيزي إلى أن الانحراف عن التشغيل الكامل هو الوضع المعتاد في النظام الاقتصادي، بمعنى أن هناك قدر من البطالة الإجبارية تظهر في سوق العمل<sup>(1)</sup>. ونتيجة لكل هذا تخلت السياسة المالية عن قواعدها التقليدية (سالفة الذكر) واتخذت مفهوماً وظيفياً وأصبحت ذات معنى أوسع من المعنى السابق، فهي تعني وفقاً للمفهوم الكينيزي، مجهودات الحكومة لتحقيق الاستقرار وتشجيع النشاط الاقتصادي، فتعدت أهدافها النطاق المالي لتساهم في تغيير البنيان الاقتصادي والاجتماعي للدولة، ولذلك أطلق عليها اسم السياسة المالية المتدخلة لتمييزها عن السياسة المالية المحايدة وبالتالي خروج النفقات العامة من حياديتها، وأصبحت الدولة هي المسؤولة عن سلامة وقوة الاقتصاد الوطني ككل، كما أصبحت السياسة المالية أداة رئيسية ومسؤولة عن تحقيق التوازن الاقتصادي عند مستوى التوظيف الكامل للموارد الإنتاجية عن طريق التأثير على الطلب الفعال في الاقتصاد وتتمتع السياسة المالية في هذا الشأن بالقدرة على التأثير المباشر على مستوى النشاط الاقتصادي.

وبالتالي أصبحت السياسة المالية تستخدم لمواجهة التقلبات الدورية غير المرغوبة في النشاط الاقتصادي، فتغير الإنفاق الحكومي أو الضرائب سوف يؤديان إلى تغيير ملموس في الطلب الكلي، وبالتالي مستوى الناتج والتشغيل وذلك على الرغم من وجود أثر المزاحمة، كما أن الميزانية المتوازنة لا تعني بالضرورة حياد السياسة المالية، بل على العكس من ذلك لما لها من تأثير ملحوظ على النشاط الاقتصادي، وذلك وفقاً لنظرية مضاعف الوحدة أو ما يطلق عليه مضاعف الموازنة المتوازنة (BALANCED BUDJET MULTIPLIER)<sup>(2)</sup>.

وسادت هذه الأسس الجديدة للسياسة المالية خلال الأربعينات، وأفاض زملاء Hansen

1 - عبد الفتاح قنديل، سلوى سليمان، مرجع سابق، ص 146.

2 - Rudinger Dornpusch, Stanly Fisher, **Macro Economics**, Mccraw, Hill International Booklom, 1984, p87.



وتلاميذه في تحليل أدوات السياسة المالية وإمكانيتها محاولة إرساء قواعد السياسة المالية تحت أسماء: المالية التعويضية والمالية الوظيفية<sup>(1)</sup>.  
و لقد بدأ منطقياً نجاح هذه الأسس للسياسة المالية عند تطبيقها في اقتصاديات الدول المتقدمة، حيث أمكن باستخدامها المساهمة في إخراج اقتصاديات هذه الدول من أزمة الكساد الكبير ومعالجة الضغوط التضخمية التي ظهرت خلال الحرب العالمية II. و لقد دفع هذا النجاح لأسس السياسة المالية ببعض الاقتصاديين إلى المطالبة بتطبيق نفس الأسس التي أتبعته في الدول المتقدمة على اقتصاديات الدول النامية<sup>(2)</sup> للنهوض بمستويات النشاط الاقتصادي والقضاء على البطالة الإجبارية والمقنعة ورفع حجم الإنتاج والدخل الوطني، ومنه تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية، وعلى هذا ظهر إلى جوار السياسة الاقتصادية سياسة مالية تتفق معها وتستخدمها الدولة للتأثير عليها وتوجيهها الوجهة التي تراها وهي في هذا التأثير تزداد قوة كلما اتسع مدى نشاط الدولة الاقتصادي.

### المطلب الرابع: الإنفاق العام في الفكر الاقتصادي الاشتراكي

تختلف ماهية وأهمية الدور الذي تلعبه السياسة المالية بصفة عامة والسياسة الإنفاقية بصفة خاصة في الدول الرأسمالية عن الدول النامية، وعن الدول الاشتراكية، فكما عرفنا أن دور البلدان الرأسمالية يتمثل على تهيئة البيئة المواتية لازدهار القطاع الخاص ونموه من جهة والعمل على التخفيف من حدة التقلبات التي تطرأ على مستوى النشاط الاقتصادي الكلي والعمل على تأمين استقرار مستوى الأسعار والتشغيل الكامل فيما إذا تعرض الاقتصاد إلى تقلبات حادة يعصف بالتوازن الاقتصادي.  
فإن المجتمعات الاشتراكية تتخذ من الملكية العامة لأدوات الإنتاج أساساً لاقتصادها وكذلك التعاون والسيطرة المشتركة على الأرض ووسائل الإنتاج<sup>(3)</sup>. بالإضافة إلى التخطيط المركزي الشامل كأسلوب لإدارة الاقتصاد الوطني، كما تتولى الخطة الوطنية

1 - حامد عبد المجيد دراز، مرجع سابق، ص 35.

2 - حامد عبد المجيد دراز، مرجع سابق، ص 36.

3- محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي، مطبعة التونى، الإسكندرية، 1993، ص 167.

## الفصل الأول: النفقات العامة

مسؤولية الموازنة بين الموارد المادية والموارد البشرية، وتوجيهها نحو المجالات التي تولد نموا اقتصاديا متوازنا لفروع الاقتصاد.(1).

فبالنسبة للدول الاشتراكية يلعب الاستثمار العام دورا كبيرا، ومن ثم تبرز أهمية السياسة المالية بصفة عامة والسياسة الإنفاقية بصفة خاصة في إشباع الحاجات الإنسانية للمجتمع من خلال قيام الدولة بعملية الإنتاج والتوزيع كما تحددها الخطة العامة الاقتصادية والاجتماعية، وقد أوضح كل من " Karl Marx (1883/1818) " ورفيقه " Engels (1895/1820) " أن الاشتراكية هي نظام اقتصادي واجتماعي بحيث يكون هدف الإنتاج هو تلبية حاجات الناس بدلا من تحصيل الربح لفائدة مالكي وسائل الإنتاج، وذلك وفق سياسة عامة تعتمد على التخطيط الشامل، وأن هذا الأسلوب الاقتصادي يساهم في المساواة بين طبقات المجتمع ونبذ التناحرات الطبقية، وبالتالي فقد أعطى الفكر الاشتراكي للدولة دور كبير وهو ما أصبح يعرف بالدولة المنتجة، وأدى ذلك إلى تطور في نظريته إلى النظام المالي للدولة ومن ضمن ذلك سياسة الإنفاق العام التي اعتبرها الوسيلة الكفيلة بتحقيق أهداف الخطة المسطرة من خلال خصائص معينة:

◀ تولي الدولة مسؤولية الإنفاق على توفير مختلف السلع والخدمات العامة وأدائها في ذلك القطاع العام المسيطر على الاقتصاد الوطني، الذي بدوره يعمل على تحقيق مدخرات عامة تتحول إلى إنفاق استثماري يقود إلى نمو الناتج الوطني.

◀ يهدف الإنفاق العام في الفكر الاشتراكي إلى تحقيق الأهداف الاقتصادية بالإضافة إلى الأهداف الاجتماعية من تخصيص وتوزيع الموارد وبهدف تحقيق المصلحة العامة.

◀ كبر حجم النفقات الاستثمارية وضخامتها وتوظيفها في شكل مخططات تنموية شاملة لكل مناحي الحياة وتهتم بالنواحي الاقتصادية والاجتماعية معا.

من ناحية أخرى ينتقد بعض الاقتصاديين النظام الاشتراكي بأنه لم يفلح في مواجهة التطورات وأصبح يضعف أمام التحديات العالمية من خلال عدم إعطائه فرص للقطاع الخاص وأصبح القطاع العام يتحمل كل هموم الاقتصاد وهذا ما كان وراء فشله وانهاره.

1 - بلقاسم رابح، محددات وأبعاد النفقات العامة في النظم الاقتصادية، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1999، ص61.

### المبحث الثالث الآثار الاقتصادية للنفقات العامة

أدى التطور الذي لحق جميع الدول إلى التوسع في الإنفاق العام بصفة مستمرة وإلى تنوع وتغير هيكله، وإلى استخدامه بغرض التأثير في الاقتصاد الوطني وعلى كافة جوانب المجتمع سواء كانت سياسية، اجتماعية، أو مالية. من هنا تبدو أهمية دراسة آثار النفقات العامة من الناحية الاقتصادية في كونها تحقق أغراضا معينة وبالتالي يمكن استخدامها كأداة لتحقيق أهداف اقتصادية معينة، وتتوقف الآثار الاقتصادية للنفقات العامة على عوامل عديدة منها طبيعة هذه النفقات والهدف الذي ترمي لتحقيقه، وطبيعة الإيرادات اللازمة لتمويلها، والوضع الاقتصادي السائد ولا شك أن أهم أثر للنفقات العامة إشباع الحاجات العامة، وبذلك يمكن تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

**المطلب الأول:** الآثار الاقتصادية المباشرة للنفقات العامة.

**المطلب الثاني:** الآثار الاقتصادية غير المباشرة للنفقات العامة.

### المطلب الأول الآثار الاقتصادية المباشرة للنفقات العامة

رأينا أن النظرية التقليدية كانت تقصر الدولة على القيام بوظائف أساسية تتمثل في الأمن، وبعض الاستثناءات لبعض النشاطات الاقتصادية اللازمة لقيام وتوسع النشاط الخاص ونتيجة فانه كان ينظر لآثار النفقات العامة على الإنتاج باعتبارها محايدة، أما إذا قامت الدولة استثناءا بالإنفاق العام على مشروع عام يتعين أن يحكمها مبدأ الربح المالي، ومثل المشروع العام في ذلك مثل المشروع الخاص في هذه الربحية المباشرة للإنفاق العام وبالتالي إنتاجيته تتحقق عندما يزيد الإيراد الناتج من بيع الخدمة أو السلعة التي تقوم بها الدولة على الإنفاق اللازم لأدائها أو لإنتاجها، كذلك قد يترتب على

الإنفاق العام ربحية غير مباشرة إذا ما أدى الإنفاق العام إلى زيادة الدخل الوطني ينتج منها زيادة في الإيراد العام<sup>(1)</sup>.

وقد أدى اتساع وظائف الدولة وأغراضها إلى تزايد الإنفاق العام وبالتالي إلى ازدياد آثاره الاقتصادية، وأصبحت بذلك النفقات العامة أداة رئيسية في معالجة التقلبات الاقتصادية خاصة في الدول المتقدمة، كما أصبحت أداة تستخدمها الدولة للإسراع في عملية التنمية خاصة في البلاد النامية، أو ضمان معدل نمو مرتفع في الناتج الوطني وذلك في البلدان المتقدمة من خلال الإنفاق الاستثماري في بعض الفروع الرئيسية للنشاط الاقتصادي وهكذا أصبح الأصل هو تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية بقصد التأثير، وينعكس على التدخل في الناتج الوطني، ومن ثم يقاس الأثر الاقتصادي للإنفاق العام بأثره على الإنتاج الوطني.

### أولاً: أثر النفقات العامة في الإنتاج الوطني

تؤثر النفقات العامة في الإنتاج والعمالة من خلال تأثيرها على حجم الطلب الكلي الفعلي بحيث تمثل النفقات العامة جزءاً هاماً من هذا الطلب وتزداد أهميته بازدياد مظاهر تدخل الدولة في حياة الأفراد، والعلاقة بين النفقات العامة وحجم الطلب الكلي يتوقف على حجم النفقة ونوعها، ويتوقف الإنتاج الوطني على نوعين من العوامل أولاً القوى المادية للإنتاج وهي التي تشكل القدرة الإنتاجية الوطنية، وثانياً العوامل الاقتصادية وتنصرف إلى الطلب الفعلي، ويجب التفرقة بين نوعين من النفقات العامة نفقات استثمارية، ونفقات استهلاكية.

الإنفاق الاستهلاكي يكون الجزء الأكبر من الإنفاق الكلي، ففي النظرية الكينزية يتقرر الإنفاق الاستهلاكي الكلي وفق مستويات الدخل الشخصي المتاح فكلما يزداد الدخل الشخصي تزداد قدرة المجتمع على الإنفاق وتزداد رغبتهم في زيادة مستوى الاستهلاك الكلي، وفعلاً أيدت الدراسات الإحصائية وجود علاقة ارتباطية فردية بين الإنفاق الاستهلاكي الكلي والدخل الكلي وهي العلاقة التي يطلق عليها دالة الاستهلاك<sup>(2)</sup>.

1 د محمد ويدر، مرجع سابق، ص 97

2 د نزار سعد الدين العيس، د إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط1، 2006، ص 162

أما النفقات العامة الاستثمارية فتحتل أهمية خاصة سواء في المدى القصير أو المدى الطويل، ففي المدى القصير ينحصر تأثيره على مستوى الإنفاق الكلي والتغيرات الحاصلة فيه وبالتالي يؤثر على مستوى الإنتاج الكلي والدخل الكلي، ومما يزيد من أهميته كونه شديد الحساسية وكثير الثقل تبعاً لتوقعات المستثمرين بالنسبة لعوائد الاستثمار بعكس الإنفاق الاستهلاكي الذي يتصف عموماً بالاستقرار بالنظر لصعوبة التغيير في العادات الاستهلاكية، أما في الأمد البعيد فإن أهميته تستند إلى تأثيراته على تراكم السلع الإنتاجية وزياد الطاقات الإنتاجية في البلد والتي تعتبر مصدراً مهماً من مصادر النمو الاقتصادي، ولذا من المهم جداً أن نفهم طبيعة الإنفاق الاستثماري والعوامل المؤثرة فيه، ومن ناحية أخرى يكون الإنفاق العام جزءاً هاماً من مكونات الطلب الفعلي لأنه يؤدي إلى زيادة طلب الدولة على سلع الاستهلاك وعلى سلع الاستثمار.

و الجدير بالإشارة إلى أنه مع إعادة النظر في دور الدولة في النشاط الاقتصادي أصبح ينظر إلى إنتاجية النفقات العامة أو فعاليتها من نواحي عديدة من بينها:

- نوعية النشاط الذي يقوم به الإنفاق العام وهل يمكن تركه إلى الإنفاق الخاص حيث تعمل قوى السوق بفعالية، ويركز هذا الجانب على تخصيص الموارد العامة.
- مدى تحقيق الأغراض التي تريد الدولة بلوغها من النشاط الذي يتطلب تدخلها بعد إعادة التفكير في دور الدولة وغالباً ما تحدد هذه الأغراض بالنظر إلى مدى تحقيقها للتنمية البشرية للأفراد وهي الغاية النهائية من أي نمو أو تنمية.
- مدى تحقيق الخدمة بأقل تكلفة ممكنة ويركز هذا الجانب على فاعلية إنتاج النفقة العامة وذلك بتحليل كل من النفقة والعائد<sup>(1)</sup>.

تختلف آثار الإنفاق العام في الإنتاج باختلاف أنواع النفقات العامة بحسب أغراضها، وقد تتنوع هذه النفقات ليشمل أثرها النفقات العسكرية، النفقات الاجتماعية، والإعانات الاقتصادية، وسنركز في هذا الجانب على النفقات الاجتماعية، والإعانات الاقتصادية، لارتباطها بموضوعنا.

### 1- أثر النفقات الاجتماعية

1 د حسين زينب عوض الله، مرجع سابق، ص 69

تشمل هذه النفقات العامة الاجتماعية نوعين من الإنفاق

- النوع الأول يخصص لإنتاج سلع وخدمات تستخدم في تحقيق أغراض اجتماعية خاصة لتكوين "رأس المال الإنساني" ويتمثل هذا الفرع من الإنفاق في تلك المتعلقة بالمرافق العامة الخاصة بالصحة، التعليم والتكوين، والثقافة، والإسكان...، ويهدف بطريقة مباشرة في زيادة الناتج الوطني.
- أما النوع الثاني فيخصص لإعطاء إعانات اجتماعية سواء عينية أو نقدية للطبقات الفقيرة في حالات المرض، والشيخوخة، والبطالة ويسمى هذا النوع من الإنفاق بالتأمين الاجتماعي، ويؤثر هذا النوع بطريقة غير مباشرة على الإنتاج الوطني، أما أثرها المباشر فيتم أساساً على إعادة توزيع الدخل لصالح فائدة الفئات الاجتماعية سائلة الذكر مما يؤدي إلى رفع دخولها، وبالتالي إلى زيادة استهلاكها مما يؤثر على الطلب الفعلي بالزيادة، وهذا بدوره يؤدي إلى زيادة الإنتاج عن طريق المضاعف.

### 2- أثر الإعانات الاقتصادية

تستخدم الدول الإعانات الاقتصادية في أغراض مختلفة ولعل من أقدم هذه الأغراض استخدام هذه الإعانات كجزء من سياسة الأسعار وبالخصوص كوسيلة لمقاومة التضخم إلا أن هذه الإعانات تستخدم أيضاً في الوقت الحالي بقصد إعادة التوازن إلى بعض المشاريع، أو إلى بعض القطاعات أو بقصد تجهيزها أو دعم بعض الصناعات، و بصورة عامة أصبحت الإعانات الاقتصادية تهدف بصفة أساسية إلى زيادة الإنتاج الوطني وإلى زيادة القدرة الإنتاجية للاقتصاد الوطني، وذلك بأكثر من طريقة أهمها (1):

- تحقيق استقرار الأسعار.
- ضمان استمرار نشاط اقتصادي معين وذلك بتعويض المشروعات ذات النفع العام عما تقدمه من خدمات.
- دعم الصادرات مما يؤدي تحسين ميزان المدفوعات ومن ثم تحسين النشاط الاقتصادي.

**ثانيا : آثار النفقات العامة على الاستهلاك**

تؤثر النفقات العامة على الاستهلاك بصورة مباشرة فيما يتعلق بنفقات الاستهلاك الحكومي أو العام، أو من خلال ما توزعه الدولة على الأفراد في صورة مرتبات أو أجور تخصص نسبة كبيرة منها لإشباع الحاجات الاستهلاكية للأفراد، وتتمثل هذه النفقات في:

**1- نفقات الاستهلاك الحكومي أو العام**

يقصد بنفقات الاستهلاك الحكومي ما تقوم به الدولة من شراء سلع أو خدمات لازمة لسير المرافق العامة ومن أمثلتها النفقات التي تدفعها الدولة في سبيل صيانة المباني الحكومية وشراء الأجهزة والآلات والمواد الأولية اللازمة للإنتاج العام أو لأداء الوظائف العامة، والنفقات المتعلقة بالمصالح والوزارات الحكومية، ويرى بعض المنظرين إن هذا النوع من النفقات يعد نوعا من تحويل الاستهلاك من الأفراد إلى الدولة فبدلا أن تعطي الدولة هؤلاء الأفراد دخولا كبيرة تمكنهم من استهلاك هذه السلع أو الخدمات فإنها تقوم بتقديمها إليهم.

**2- نفقات الاستهلاك الخاصة بدخول الأفراد**

من أهم البنود الواردة في النفقات العامة هي ما يتعلق بالدخول بمختلف أشكالها من مرتبات أو أجور أو معاشات التي تدفعها الدولة إلى موظفيها وعمالها وبطبيعة الحال فإن الجزء الأكبر من هذه الدخول ينفق لإشباع الحاجات الاستهلاكية الخاصة من سلع أو خدمات، وتعد هذه النفقات من قبيل النفقات المنتجة لأنها تعتبر مقابل لما يؤديه هؤلاء الأفراد من أعمال وخدمات فتؤدي مباشرة إلى زيادة الإنتاج الكلي.

**ثالثا : آثار النفقات العامة على نمط توزيع الدخل الوطني**

يقصد بنمط توزيع الدخل الوطني الكيفية التي يوزع بها بين فئات المجتمع ونصيب كل طبقة منه، وكقاعدة عامة يتحدد نم توزيع الدخل الوطني بطبيعة طريقة الإنتاج فبالنسبة إلى المجتمع الرأسمالي يقوم بالإنتاج على أساس الكمية الفردية لوسائل الإنتاج والعمل الأجير ومدى سيطرة الوحدة الإنتاجية على السوق وبالتالي فإن هذه العوامل مجتمعة تؤثر على أسس توزيع الناتج الصافي بين الطبقات والفئات الاجتماعية المختلفة على النحو التالي :

العمل والإنتاجية - الملكية الفردية لوسائل الإنتاج - النفوذ الشخصي أو السياسي ويظهر هنا دور الدولة تحت تأثير الضغط السياسي للطبقات العاملة في التأثير على نمط توزيع الدخل، أي عن طريق إعادة توزيع الدخل، ويتجلى هنا تأثير النفقات العامة كوسيلة في يد الدولة تستطيع أن تستخدمها لتحقيق هذا الغرض وذلك بزيادة القوى الشرائية لبعض الطبقات أو الفئات ذات الدخل المنخفضة .

### المطلب الثاني الآثار غير المباشرة للنفقات العامة

لا يقتصر الإنفاق العام على إعطاء الأثر الأولي والسابق التعرض إليه وإنما يعطي آثارا متتالية على الإنتاج والدخل والاستثمار والادخار وذلك من خلال سلسلة الدخل النقدية التي يثيرها الإنفاق العام الأولي، ولما كان مستوى الدخل الوطني يتحدد وفقا للتحليل الكينيزي بمستوى الطلب الفعلي وهذا الأخير يتكون من الإنفاق الاستهلاكي الشخصي، والإنفاق الاستثماري الخاص، والإنفاق الحكومي، صافي الصادرات<sup>(1)</sup> وأن أية زيادة في المكونات الأربعة السابقة للطلب الفعلي تؤدي إلى زيادة الدخل الوطني، كما تنتج الآثار الاقتصادية غير المباشرة للنفقات العامة من خلال دورة الدخل وهي ما تعرف من الناحية الاقتصادية بأثر المضاعف والمعجل<sup>(2)</sup>.

و يطلق على أثر المضاعف " الاستهلاك المولد "، كما يطلق على أثر المعجل " الاستثمار المولد "، ويرتبط أثر النفقة العامة على الاستهلاك بالأثر المترتب على الإنتاج نتيجة التفاعل كل من المضاعف والمعجل، و بمعنى أوضح فإن النفقة العامة لا تؤثر فقط على الاستهلاك بتأثير عامل المضاعف ولكنها تؤثر في ذات الوقت على الإنتاج بصورة غير مباشرة بتأثير عامل المعجل. و سنتعرض للآثار الاقتصادية غير المباشرة للنفقات العامة من خلال أثري المضاعف والمعجل على النحو التالي:

### أولا : أثر المضاعف

يؤدي التوسع في النفقات العامة إلى توزيع دخول جديدة في صورة أجور عمال أو مرتبات موظفين، وأرباح وفوائد، وأسعار المواد الأولية، أو ريع على الأفراد، وهؤلاء

1 د نزار الدين العيسى، إبراهيم سليمان القطف، مرجع سابق، ص 122

2 د عبد الهادي النجار، مبادئ الاقتصاد المالي، دار النهضة العربية مصر ، 1988 ، ص 122



يخصصون جزء من هذه الدخول لإنفاقه في بنود الاستهلاك المختلفة، ويقومون بادخار الباقي وفقا للميل الحدي للاستهلاك والادخار، فالميل الحدي للاستهلاك هو عبارة عن نسبة الزيادة في الاستهلاك إلى الزيادة في الدخل وتسمى بدالة الاستهلاك، أما الميل الحدي للادخار هو عبارة عن نسبة الزيادة في الادخار إلى الزيادة في الدخل وهو ما يسمى بدالة الادخار.

كما أن الدخول التي تتفق على الاستهلاك تؤدي إلى خلق دخول جديدة لفئات أخرى وتقسم ما بين الاستهلاك والادخار والدخل الذي يوجه للادخار ينفق جزء منه في الاستثمار وبذلك ستمر حلقة توزيع الدخول من خلال ما يعرف بدورة الدخل التي تتمثل في الإنتاج - الدخل - الاستهلاك ، مع الملاحظة أن الزيادة في الإنتاج والدخل لا تتم بنفس مقدار الزيادة في الإنفاق ولكن بنسب مضاعفة، ولذلك يسمى بالمضاعف. فالمضاعف في التحليل الاقتصادي هو المعامل العددي الذي يشير الزيادة في الدخل الوطني المتولدة من الزيادة في الإنفاق وأثر زيادة الإنفاق الوطني على الاستهلاك ولما كان أثر المضاعف ذا علاقة بالميل الحدي للاستهلاك، فهو يزيد بزيادة الميل الحدي للاستهلاك وينخفض بانخفاضه.

### الصيغة الجبرية للمضاعف<sup>(1)</sup>

تشير عملية المضاعف في الاقتصاد الكلي إلى التغير الحاصل في الناتج الكلي والدخل الكلي نتيجة لتغير أحد عناصر الإنفاق الكلي، وبشكل عام نستطيع أن نعرف المضاعف بأنه نسبة بين تغييرين هما التغيير في الناتج الكلي أو الدخل الكلي إلى التغيير في الإنفاق الكلي كما يلي :

المضاعف (m) = التغيير في الناتج الكلي (dy) / التغيير في الإنفاق الكلي (dAE)  
مع العلم أن عناصر الإنفاق الكلي هي: الإنفاق الاستهلاكي (C)، الإنفاق الاستثماري (I)، الإنفاق الحكومي (G)، الإنفاق الخارجي أو صافي الصادرات (X-M)، لذا فإن التغيير في الإنفاق الكلي يمكن أن يحصل نتيجة تغير أي عنصر من هذه العناصر الأربعة، وبالتالي فإن عملية المضاعف يمكن أن تنطبق على التغيير في أي منها، إلا أن كينز اهتم بشكل خاص بالإنفاق الاستثماري في تفسير حدوث التقلبات الاقتصادية

1 د نزار سعد الدين العيسى، إبراهيم سليمان قطف، مرجع سابق، ص 221، 226، 227، 228

لأن الإنفاق الاستثماري يختلف عن الإنفاق الاستهلاكي بأنه أكثر تقلباً مع تقلبات الحالة الاقتصادية.

و لكن في التطبيق العملي تصعب معرفة التغير الكامل في الدخل الكلي والنتائج الكلي لأن عملية المضاعف هي ليست عملية فورية وإنما تستغرق فترة قد لا تقل على ثلاث سنوات أو أكثر من ذلك، ولكن باستخدام الصيغة الجبرية للمضاعف نستطيع أن نتوصل إلى تقدير مسبق لتأثير أي تغير في الإنفاق الكلي وفيما يلي نبين الصيغة الجبرية للمضاعف:

فإذا افترضنا دالة الاستهلاك

$$C = a + by \dots\dots(1)$$

فان الميل الحدي للاستهلاك  $MPC = dc / dy = b$

و في حالة التوازن الكلي يتساوى الإنفاق الكلي  $(C+G+I)$ ، الناتج الكلي  $(Y)$  أي أن:

$$Y = C+I+G \dots\dots (2)$$

و بالتعويض عن  $(C)$  بما يساويها في المعادلة (2) نحصل على ما يلي:

$$y = a+by +I+G \dots\dots(3)$$

و بتحويل  $(by)$  إلى الجانب الأيسر من المعادلة (3) نحصل على ما يلي :

$$y-by = a+I+G$$

$$y (1-b) = a+I+G$$

و بقسمة الطرفين على  $(1-b)$  نحصل على:

$$y = a/1-b + (1/1-b)I + (1/1-b)G$$

و:  $dy = a/1-b + (1/1-b)dI + (1/1-b)dG$

و منه نستنتج أن قيمة المضاعف:

$$m = dy/ dI = 1/1-b = 1/1-MPC = 1/1-MPS$$

و كذلك:  $Dy/dG = 1/1-b = 1/1-MPC = 1/1-MPS$

فإذا استطعنا تقدير الميل الحدي للاستهلاك من دالة الاستهلاك يمكننا بسهولة التوصل إلى قيمة المضاعف وبالتالي احتساب تأثير أي تغيير في الإنفاق الاستثماري، أو الحكومي.

### العوامل المؤثرة في نتائج المضاعف

إن الاقتصاد في الواقع ليس بالبساطة بحيث تؤدي إلى زيادة الإنفاق الكلي إلى زيادة فورية في الإنتاج والدخل ومضاعفهما بالدرجة التي احتسبناها في قيمة المضاعف البسيط، وإنما الواقع الاقتصادي هو أكثر تعقيدا وتشابكا من ذلك، وفيما يلي نبين أهم العوامل المؤثرة في نتائج مضاعف الاستثمار ومضاعف الإنفاق الحكومي.

### 1/ درجة استجابة المستهلك للتغيرات في الدخل الحقيقي

إن الإنفاق الاستهلاكي يعتمد على جملة عوامل اجتماعية فيزيولوجية واقتصادية وأن ليس من السهل تغير العادات الاستهلاكية بمجرد زيادة أو انخفاض الدخل الحقيقي، وقد استطاع الاقتصاديون نظريا وعمليا تحديد بعض المتغيرات التي تؤثر على القرارات الاستهلاكية للفرد والمجتمع وهي : /أ/ عامل التكيف - ب/ التوقعات المستقبلية للدخل - ج/ عامل الثروة

### 2/ التغيرات السعرية

افترضنا عند تحليلنا لتأثير زيادة الإنفاق الاستثماري ومضاعف الاستثمار البسيط أن الأسعار تبقى ثابتة وهذا يعني أن كل زيادة في الإنفاق تقابلها زيادة مماثلة في الإنتاج والدخل، ولكن في الواقع يمكن أن تبقى الأسعار ثابتة أو أن تتغير تبعا لحالة استخدام الطاقات والموارد الإنتاجية، فإذا كانت هناك طاقات وموارد فائضة كما يحصل في فترات الركود أو الكساد الاقتصادي فإن افتراض ثبات الأسعار يقارب الواقع أي يمكن زيادة الإنتاج بدون زيادة في الأسعار، ولكن مع استمرار زيادة الإنتاج وانخفاض البطالة والتقرب أكثر فأكثر من مستوى الاستخدام الكامل للإنتاج يصبح افتراض ثبات الأسعار أمرا غير واقعي وبذلك يتحول جزء من سلسلة الزيادات في الطلب الاستهلاكي الناتجة عن زيادة الإنفاق الاستثماري إلى ارتفاع المستوى العام للأسعار بدلا من أن يتحول إلى زيادة حقيقية في الإنتاج والدخل مما يقلل من قيمة مضاعف الاستثمار، وكلما كان ارتفاع الأسعار أكبر انخفضت قيمة المضاعف أكثر حتى تصل في حالة الاستخدام الكامل للموارد الإنتاجية إلى الصفر أي أن الزيادة في الإنفاق الكلي تتحول بالكامل إلى ارتفاعات سعرية بدون أية زيادة حقيقية في الإنتاج.

### 3/ الضرائب والاستيراد

في بداية بحثنا للمضاعف افترضنا لأغراض التبسيط (اقتصاد مغلق) أي أن الإنفاق الكلي يتكون من ثلاثة أجزاء فقط هي: الإنفاق الاستهلاكي، الإنفاق الاستثماري، والإنفاق الحكومي، واستبعدنا بذلك جزأين مهمين من الاقتصاد الكلي هما النشاط الضريبي والقطاع الخارجي، كما يجب أولاً أن نتذكر بأن قيمة المضاعف الاستثماري هي عبارة عن مجموع قيم الزيادات في الإنتاج والدخل الناتجة عن الزيادة في الإنفاق الاستثماري لذا فإن أي مؤثر على قيمة المضاعف يجب أن يأتي تأثيره من خلال ما يحصل لهذه الزيادات في الإنتاج والدخل المتولدة عنه.

### ثانياً: أثر المعجل

بالإضافة إلى الآثار غير المباشرة التي تترتب على الإنفاق العام في الدخل الوطني وفي التشغيل خلال الحلقات المتناقصة من الاستهلاك المتولد من الإنفاق الأول، فإن آثاراً غير مباشرة أخرى تترتب على النفقات العامة من خلال الزيادة التي تحدثها في الطلب على أموال الاستثمار وهي ما تعرف بالاستثمار المولد، وهذا كذلك ما يعرف بأثر المعجل، وينصرف اصطلاح المعجل في التحليل الاقتصادي إلى أثر زيادة الإنفاق العام أو نقصه على حجم الاستثمار، حيث أن الزيادات المتتالية في الطلب على السلع الاستهلاكية يتبعها على نحو حتمي زيادات في الاستثمار، والعلاقة بين هاتين الزيادتين يعبر عنها بمبدأ المعجل.

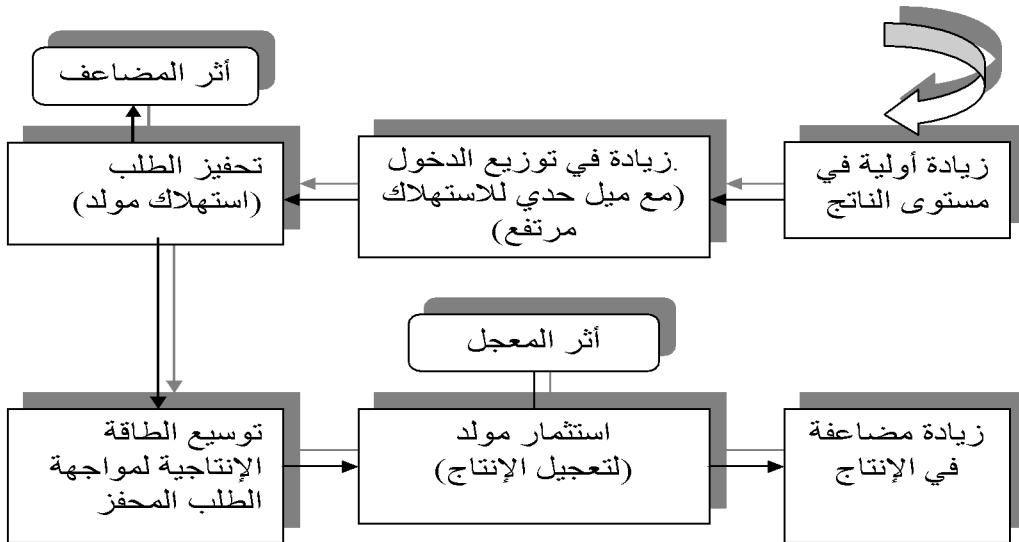
فالمعجل يبين أن العلاقة بين تغير الطلب على المنتجات سواء في نطاق الاستهلاك أو الاستثمار، وتغير النشاط الاستثماري، وفي هذا النطاق نجد أيضاً أثراً مضاعفاً آخر يسمى بالمعجل تمييزاً له عن أثر المضاعف الذي تكلمنا عنه، ولأنه يجعل من آثار هذا الأثر الأخير فزيادة الإنفاق العام تسمح بما تحدثه من زيادة أولية في الإنتاج الوطني بإحداث زيادة في الاستثمار بنسبة أكبر، والمعجل هو النسبة بين قيمة الاستثمار وقيمة الزيادة في الإنتاج، ولما كان معامل رأس المال أي العلاقة الفنية بين رأس المال والإنتاج تختلف من قطاع إلى آخر ومن صناعة إلى أخرى، وهكذا يختلف أثر المعجل باختلاف الإنفاق الأولي، فإذا وجه الإنفاق الأولي إلى منتجات الفروع الأولى كان المعجل كبيراً، إما إذا وجه إلى فروع المنتجات الثانية فإنه يكون أقل، ولا يقتصر أثر الإنفاق الأولي على زيادة الدخل عن طرق الإنفاق على الاستهلاك فقط وفقاً لمبدأ

## الفصل الأول: النفقات العامة

المضاعف وإنما يتعداه كذلك إلى الزيادة في الاستثمار المشتق وفقا لمبدأ المعجل، فإذا أريد أن نأخذ في الاعتبار الآثار الكلية للإنفاق الأولي (الاستثمار الذاتي) سواء فيما يتعلق بالإنفاق على الاستهلاك أو فيما يتعلق بالطلب على الاستثمار يلزم التفاعل المتبادل بين مبدأي المضاعف والمعجل، وهذا التفاعل المتبادل هو الذي يحدث آثار تراكمية في النواحي الاقتصادية في كل من الدخل والإنتاج والاستهلاك والاستثمار (أي في الكميات الاقتصادية الكلية)، كما أنه يحدث آثار انكماشية تترتب على إنقاص الاستثمار الأولي (الاستثمار الذاتي) عن معدله الطبيعي تحدث نقصانا في كل الكميات الكلية السابق ذكرها. ويمكن تحديد آلية عمل أثر المضاعف و المعجل من خلال الشكل الموالي:

### الشكل رقم(9): آلية عمل أثر المضاعف والمعجل

زيادة أولية في الإنفاق العام



المصدر: د نواز د عبد الرحمن الهيتي، د منجد عبد اللطيف الخشالي، المدخل الحديث في المالية العامة

### خاتمة الفصل الأول

يظهر جليا من خلال دراستنا لهذا الفصل أهمية الإنفاق العام كأداة في تطبيق السياسات الاقتصادية والاجتماعية التي ترغب الدولة في تدعيمها وتحسينها، وذلك عن طريق الآثار المترتبة من استخدام النفقات العامة، وقد أصبحت النفقات العامة تعتبر في الوقت الراهن الأسلوب الأمثل في تحقيق الرفاهية للمجتمع والوصول به إلى الازدهار والتطور، فكلما كانت سياسة الإنفاق العام موجهة بطريقة رشيدة، ومثالية في تحقيق أهدافها كانت آثارها الايجابية واضحة على المجتمع بمختلف مكوناته وأنماطه

## الفصل الأول: النفقات العامة

ومع اختلاف القطاعات العامة التي تسعى الدولة إلى تطويرها وتحسين مردوديتها من خلال النفقات العامة المقدمة لمختلف المنظمات المكونة لتلك القطاعات سواء تعلقت بشقيها نفقات التجهيز أو نفقات التسيير، برزت في الفترة الأخيرة الأهمية الكبيرة للمنظمات غير السوقية وما لآثارها على القطاعات الاقتصادية والاجتماعية للدولة على غرار المنظمات السوقية.

فما هي ميكانيزمات المنظمات بصفة عامة؟ وما هي دلائل قياس فعاليتها وكفاءاتها وأدائها والتميز فيما بينها؟

وبالتالي ما هي المنظمات غير السوقية؟ وما هي خصائصها؟

# الفصل الأول

## النفقات العامة



# الفصل الثاني

تسيير المنظمات

غير السوقية

# الفصل الثالث

مراكز التكوين

المهني في

الجزائر

# مقدمة عامة

# خاتمة عامة



# قائمة المراجع

# الفهرس



الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

مقدمة الفصل الثاني

لقد شهد العالم تحولات عديدة ومتنوعة، فمع اتساع نشاط الإنسان وخصوصيته الاجتماعية التي يعيشها مع الأفراد الآخرين، جعل توجهات العالم إلى وضع تكتلات مختلفة يتعايش من خلالها الإنسان، أسست هذه التكتلات على شكل منظمات مختلفة، ولقد شهدت هذه المنظمات المختلفة بدورها تطورات وتحولات كبيرة أدت إلى شمولها مختلف المجالات، حيث لم تعد مقتصرة على النشاط الاقتصادي أو الاجتماعي اللذان يعتبران المحوران الأساسيين للفرد داخل المجتمع بل أصبحت تشغل مجالات أخرى، فقد ظهرت منظمات تحتل مكانة سياسية، ثقافية، إيكولوجية، ...، وغيرها من المجالات الأخرى، ولو أن غرض المنظمات باختلافها عند إنشائها في المقام الأول هو قدرتها على إشباع حاجات معينة من حاجات المجتمع التي توجد فيه، ولكن رغم تعدد وتنوع تصنيف هذه المنظمات من وجهات نظر مختلفة إلا أنها تقع تحت إطارين أو خانيتين أساسيتين هما إما وضعهما تحت خانة منظمات سوقية، أو منظمات غير سوقية، فالمنظمات السوقية هدفها واضح وهو تحقيق الربح في المقام الأول لبقائها واستمرارها في الحياة الاقتصادية والمنافسة الشرسة من قبل المنظمات الأخرى في ظل العولمة، أما الإطار الثاني وهو ما يتعلق بالمنظمات غير السوقية فهي منظمات تسعى لتقديم الخدمات في الدرجة الأولى وليس في تحقيق الربح، لهذا أصبحت تحتل مكانة كبيرة وواسعة داخل المجتمع كما أنها أصبحت تشغل كذلك قطاعات رئيسية كالتعليم والتكوين، الصحة، السكن، ...، وغيرها من القطاعات الأخرى و مع تزايد ونمو هذه المنظمات داخل المجتمعات ازداد الاهتمام بفعاليتها وكفاءتها وبالتالي آثارها على المجتمع، ومدى تأقلمها مع الوقت الراهن، وكذا مدى مساهمة الدولة وسياساتها في تطوير هذه المنظمات.

لذا ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث هي:

◀ المبحث الأول: ماهية المنظمة (ذكر مفاهيم وخصائص وأنواع المنظمة بصفة عامة).

◀ المبحث الثاني: تحليل مفهوم الأداء في المنظمة.

◀ المبحث الثالث: المنظمات غير السوقية (ذكر المفاهيم والخصائص).



المبحث الأول: ماهية المنظمة

لقد شغلت المنظمة ولا تزال حيزا كبيرا ومعتبرا في كتابات وأعمال الكثير من الكتاب سواء الاقتصاديين لارتباطها الوثيق بالاقتصاد، أو الاجتماعيين ، بمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية، باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع.

و نظراً للتحويلات والتطورات التي تشهدها الساحة الاقتصادية والاجتماعية إلى حدّ الساعة، فإن المنظمة آنذاك لم تعد هي نفسها المنظمة حالياً، فبالإضافة إلى تنوع وتعدد أشكالها ومجالات نشاطها فقد أصبحت أكثر تعقيدا وأصبح الأمر يستدعي اعتماد منهج جديد وملائم للدراسة والتخلي عن المنهج التقليدي التحليلي، الذي يعالج النظام ككل، بدون معرفة أجزائه والعلاقات الرابطة بينها ومحيط النظام.

المطلب الأول: مفهوم المنظمة

لقد تعددت واختلقت تعريفات أو إعطاء مفهوم موحد للمنظمة، إلا أن كلمة المنظمة أو كما تعني بالفرنسية "organisation" شملت مدلولين أساسيين في تحليلها: المدلول الأول يعني أنها وظيفة تمارسها إدارة المنظمة. أما المدلول الثاني فينظر إليها باعتبارها منظمة قائمة بذاتها، لذلك فانه من الأهمية بما كان أولا وقبل كل شيء أن ندرك أن فكرة المنظمة الحقيقية تنشأ من منطلق أن الفرد وحده غير قادر على تحقيق أو إشباع جميع حاجاته أو رغباته، وبسبب انفجار الفرد إلى القدرة، والقوة، والوقت فانه يجد نفسه في حاجة إلى الاعتماد على الآخرين لمساعدته في تحقيق هذه الاحتياجات، وعندما ينسق مجموعة من الأفراد جهودهم فإنهم يكتشفون بأنهم يستطيعون عمل وانجاز أكثر مما يستطع أن يقوم به كل فرد منهم على حدا. وقد استند مفهوم المنظمة على عدة أفكار أساسية نذكر منها :

أشار Schein بان إحدى الأفكار الأساسية التي يعتمد عليها مفهوم المنظمة هي فكرة تنسيق الجهود في خدمة المساعدة المتبادلة<sup>(1)</sup> ومن أجل أن يكون التنسيق مفيد يجب أن يكون هناك أهداف يحتاج إلى تحقيقها وأن يكون هناك اتفاق عليها.

1 ا.د محمد بهجت جهد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث ، بيروت، ط1، 1999، ص115

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

أما الفكرة الثانية التي يستند إليها مفهوم المنظمة فكرة تحقيق الأهداف والأغراض المشتركة عن طريق تنسيق الأنشطة.

وقد تعلقت الفكرة الثالثة التي تستند إليها في أن المنظمات تتكون من عدد كبير من الوحدات، وتبعاً لبعض النظريات فإن الاختلاف بين هذه الوحدات تنشأ من الفكرة الأساسية وهي تقسيم العمل.

فالمنظمات على هذا الأساس تمثل ضرورة أوجدتها الحاجة إليها لمقابلة احتياجات الناس، ولقد ازداد عدد المنظمات في المجتمع الحديث بالدرجة التي أصبح يطلق عليها بحق "مجتمع المنظمة"، إلى جانب أنها أصبحت يعتمد عليها في تحقيق أغراض اجتماعية على نطاق واسع سواء منظمات تجارية، صناعية، خدمية، تعليمية، هدفها الربح، أو غير هادفة إلى تحقيق الربح، ولهذا تعددت مفاهيمها نذكر من بينها :  
فقد عرفت على أنها مجموعة العلاقات المتبادلة بين الأفراد والجماعات والتي تؤدي إلى تعاونهم من أجل تحقيق الأهداف المحددة سالفا (1).

أما chaster Barnard فقد عرف المنظمة بأنها نسق من الأنشطة المنسقة شعورياً أو أنها قوى منظمة من شخصين أو أكثر تقوم بانجاز مجموعة من الأنشطة من خلال التنسيق الهادف المدروس والشعوري (2).

و يؤكد هذا التعريف على أهمية التنسيق للأنشطة التي يقوم بها أعضاء المنظمة إذ يتوقف انجاز الأهداف على هذا التنسيق، وليس على تلك الأنشطة فقط التي يقوم بها هؤلاء الأعضاء.

كما عرفت المنظمة بأنها مجموعة من الناس تربطهم علاقات رسمية لتحقيق الأهداف التي من أجلها أنشئت المنظمة (3) ووفقاً لهذا التعريف فإن للمنظمة ثلاث خصائص :

- إن جميع المنظمات تضم جماعات من الناس
- إن جميع المنظمات تعمل لتحقيق هدف ما يبرر وجودها واستمرارها

1 William, L. Morrow, **public administration**, 2nd Edition, N.Y Randon house, 1980, p370

2 Richard H.Hall, **organisation**, N.J prentice, inc, Englewood clibbs K 1982 K p28-29

3 د علي الشريف، د محمد سعيد سلطان، مبادئ الإدارة، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1982، ص 219

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- إن جميع هذه المنظمات تتضمن درجة من الرسمية التي تحدد الاتجاه السلوكي للعاملين

أما etzioni عرفها على أنها: وحدات اجتماعية أو تجمعات إنسانية مكونة بصورة متعمدة لتحقيق أهداف معينة.(1)

بينما عرفها bakke بأنها: أنظمة مستمرة من الأنشطة الإنسانية والمتناسقة التي تستخدم مجموعة من الموارد الأساسية، المادية، المالية، الفكرية، الطبيعية في نظام متميز فريد بكل المشكلات، يعمل على إشباع الرغبات الإنسانية متفاعلا مع غيره من النظم في البيئة المحيطة.(2)

ومن خلال هذه التعاريف نستنتج أن المنظمة هي عبارة عن نظام أو وحدة اجتماعية يتم تصميمها على شكل تنظيم معين وذلك لتحقيق أهداف محددة باختلاف أنواعها سواء كانت منظمات صناعية، تجارية، زراعية، أو خدمية، منظمات هادفة إلى الربح، أو منظمات غير هادفة إلى تحقيق الربح.

### المطلب الثاني: خصائص المنظمة

رغم اختلاف تحديد مفهوم موحد للمنظمة إلا أن مختلف الكتاب اجتمعوا على أن للمنظمة ثلاث خصائص رئيسية تتمثل في:

- المنظمة عبارة عن نظام
- تصمم على شكل تنظيم
- تعمل على تحقيق الأهداف

### أولا: المنظمة عبارة عن النظام

#### 1/ مفهوم النظام

إن المنهج التحليلي الكلاسيكي المبني على التفريق بين العلوم المختلفة ( البيولوجيا، الاقتصاد، التسيير، علوم البيئة،...) يدركها بصفة منعزلة وبالتالي فالارتباط بينها يكون مفقودا، وكما هو معروف لذا المنهجيين العلميين أن المنهج التحليلي هو من

1- محمد بهجت جاد الله كشت، المنظمات وأسس إدارتها، مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1424هـ-2003، ص119.

2- محمد ناجي جوهر، الاتصال التنظيمي، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، ط1، 1421هـ-2000، ص15.

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

المناهج العلمية القديمة والمستعملة على مر أزمنة الدراسات العلمية والتي يقتضي استخدامها في دراسة أي ظاهرة هو تجزئتها إلى عناصرها الأساسية، ومن ثم دراسة تأثير كل عنصر لوحده على هذه الظاهرة مع الأخذ بالاعتبار ثبوت العناصر المتبقية، وهي طريقة متماثلة لدى الرياضيين بالمشنقات الجزئية (التفاضلات الجزئية)، وبعد تأثيرات كل العناصر منفصلة على الظاهرة المدروسة، تبحث عملية العنصر الفعال من ناحية التأثير على تلك الظاهرة ويعتبر عنصرا أساسيا والذي من خلاله نعرف الظاهرة، وعلى العكس من ذلك فإن الطريقة النظامية تأخذ بعين الاعتبار الارتباطات الموجودة والمحتملة بين عناصر الظاهرة المدروسة وهو الشيء الذي يسمح بإدراك معظم قواعد التسبير والتنظيم لمختلف الأنظمة، فالمنهج النظامي يسمح إذا بإعطاء نظرة موحدة لمختلف أنظمة الطبيعة والمجتمع، ومن ثم إبراز القوانين اللازمة لدراسة المنظمة، ومن هذا المنطلق ووفق هذا التصور فإن الباحثين قدموا مفاهيم مختلفة عنه. عرف VON BERTALANFFY<sup>(1)</sup> مفهوم النظام على أنه مجموعة من العناصر المتفاعلة، أما ROSNAY عرفه على أن النظام يكمن في " مجموعة عناصر في تفاعل ديناميكي والمبنية على هدف.

كما أن للمنظمة نظامين هرميين هما: هرم المالكين في القمة - هرم الموظفين في القاعدة

هذا التعريف التقليدي يدل بوجود مستويات هرمية وتدفق المعلومات أفقيا وعموديا من أجل اتخاذ القرارات كمل يلي:

الشكل رقم(10): المستويات الهرمية للمنظمة

المساهمين
مجلس الإدارة
الرئيس

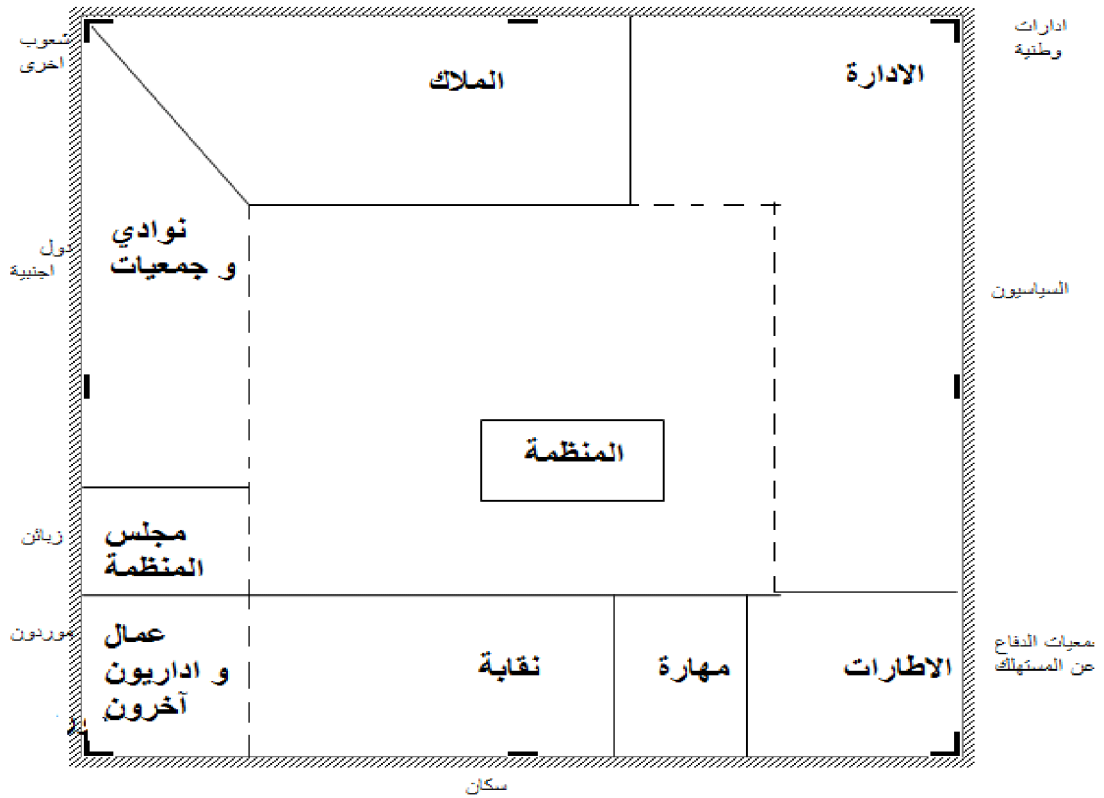
1 Von bertalanffy ludwing , *Théorie générale des systèmes*, ED DSynod, 1973

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

المدير العام
إطارات عليا
مدير الإشراف
عمال إداريون

**المصدر:** محمد بوبتن، عملية اتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، مارس 1994، ص 149-150  
 كما أن المنظمة نقطة تمركز أنظار مجموعة الملاحظين العاملين، فحسب رأي البعض هي نقطة تمركز حولها دوائر الملاحظين، المشاركون ذوي القوى وسلطات مختلفة وذلك كما يظهر في الشكل التالي:

**الشكل رقم (11): نقطة تمركز أنظار مجموعة الملاحظين العاملين**



**المصدر:** REVUE D'INFORMATIQUE DE GESTION N=150

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

و لمعرفة مفهوم النظام الذي يعتبر من أهم خصائص المنظمة سوف ندرس خصائص هذا النظام ومركباته.

### 1-1 خصائص النظام

حسب MELESE فان للنظام أربعة خصائص ضرورية تمكنه من تحقيق أهدافه:

أولا : القدرة على المراقبة : هذا يعني مدى تمكن نظام القيادة عن تثبيت النظام المقاد على الطريق المرسومة له والمؤدية نحو تحقيق الأهداف.

ثانيا: التأقلم ADAPTATION وتعني مدى تمكن النظام من مسايرة التغيرات التي تطرى في المحيط.

ثالثا: قوة التعلم Capacité d'apprentissage ويقصد به مدى تمكن النظام من الاستفادة من كيفية معالجة الحالات التي فرضت التأقلم على أساس توظيفها في حالات مماثلة.

رابعا: المصدقية: هذا يعني الثقة الممنوحة للنظام وتقاس بأدائها ومخرجاته. و يكون النظام إما مفتوحا أو مغلقا، فالنظام المفتوح يكون مرتبطا دائما بالبيئة ويتبادل معها الطاقة والإعلام ويعد القصور الحراري (Entropie) أي الطاقة المستخدمة، مثل هذا النظام يسمى بالنظام الديناميكي.

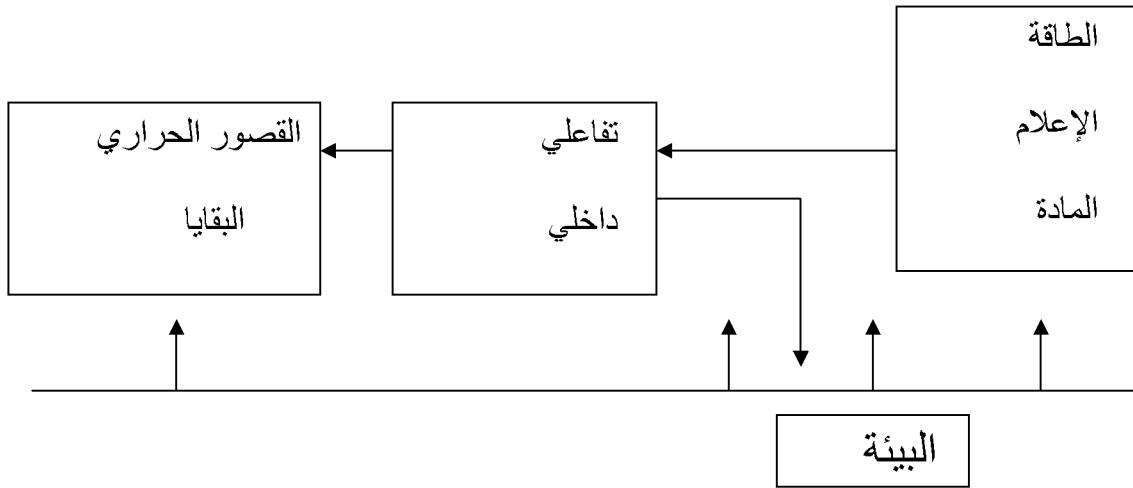
وحسب " KATZ et KAHN " (1) فان النظام المفتوح يكمن في " مجموعة من العناصر الخاصة، مميزة ومركبة بحيث أن أي تغيير يحدث في أي إحدى عناصره يؤدي إلى ردود فعل التسوية في كل العناصر الأخرى.

و بالتالي فان التوازن النظام المفتوح يحدث بصفة ديناميكية، الشيء الذي يسمح له بالتأقلم مع تغيرات المحيط، وهذا ما يظهر في هذا الشكل:

1 KATZ.KAHN , The social psychology of organisations , John Wiley and sons , New York , 1966

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

### الشكل رقم (12): كائنا حي: المنظمة

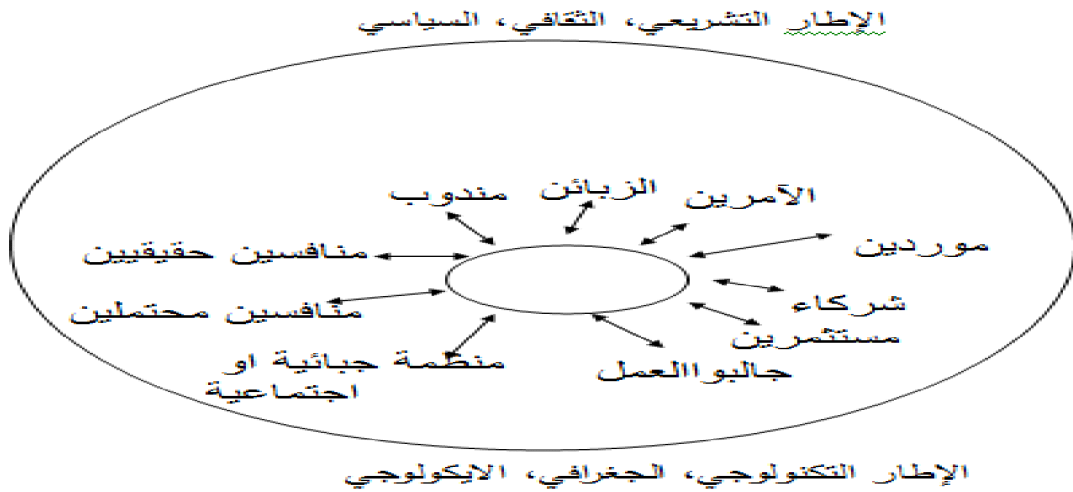


المصدر: د بن حبيب عبد الرزاق، اقتصاد و تسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص6

أما في النظام الآخر وهو النظام المغلق فإنه لا يكون تبادلا مع المحيط فهو يعيش باحتياجاته الذاتية ويراكم القصور الحراري بداخله إلى أن يصل إلى الحد الذي يمنعه من القيام بعمله.

إن هذه لأبسط الصور لمكونات النظام لأنها في الحقيقة هناك صور أخرى كثيرة ومتنوعة ومنظمة بصفة تسلسلية مثل الشكل الموالي الذي يوضح التأثيرات الكبيرة للبيئة على المنظمة

### الشكل رقم (13): مضمون البيئة



المصدر : ROBERT REIX, Système d'information et Management des organisations ,4eme édition, 2002, page 51

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

### 2-1 مكونات النظام

إن دراسة أي نظام مرتبط أولاً بتعريف صفته البنيوية بمعنى تنظيمه في المكان ومن ثم صفته الوظيفية أي تنظيمه في الزمان.

#### 1-2-1 الصفة البنيوية

للنظام حدود تفصله عن الخارج وبما أنه متكون من عناصر مرتبطة فهي تسهل أولاً التبادلات للطاقة، الإعلام والمادة، وثانياً تسمح بتكوين مخازن له العناصر.

#### 2-2-1 الصفة الوظيفية

إن التنظيم الزمني يعني ظهور مفاهيم التدفقات - السدادات ( المفاتيح ) - المدة تمر تدفقات المادة والإعلام والطاقة بين المخازن وإن دور السدادات يكمن في مراقبة المنسوب لمختلف الإمدادات، ومفهوم المدة يعني سرعة المرور في شبكة الاتصال أو سرعة التخزين.

### 3-1 تطور النظام

كما عرفنا سابقاً أن النظام المفتوح مبني أساساً على التبادلات مع البيئة، فهو يزود منها ليقوم بتحويلات اللازمة ثم يبعد القصور الحراري، وأن عملية التزويد هذه والحركة التبادلية المذكورة تتطلب انضباطاً ذاتياً مبني على أساس الحلقات ذات المفعول العكسي، وهذا الارتداد العكسي يوضح في إطار حلقتين :

حلقة المفعول العكسي الايجابي - حلقة المفعول العكسي السلبي.

حلقة المفعول العكسي الايجابي تتمثل في تسريع عملية التحويلات بنفس الوتيرة لطريقة المخرجات.

أما الحلقة الثانية المفعول الرجعي السلبي فهي عكس الحلقة الأولى تعطي التوازن والضبط.

### 4-1 أهمية الطريقة النظامية

إن هذه الطريقة تتمحور حول مبدأ لتوحيد بين نظم الطبيعة والمجتمع، وتتطلب موضوعاً عاماً وإجمالياً الذي يسمح بصياغة نماذج عامة تدرس بالطريقة الصورية " Simulation" ودراسة الحفاظ وتكرار النظم في البيئة (المحيط) التي تسمح بالبحث عن القوانين المشتركة، ولهذا تهتم الطريقة النظامية بمعرفة وتحديد الأهداف، ولا تهتم



## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

بالتفاصيل كما هو الحال بالنسبة للطريقة التحليلية التي ترجع النظام إلى مكوناته البسيطة، ثم تقوم بدراسة مفصلة لشرح العلاقات بين هذه المكونات بحيث يدرس النظام بغض النظر عن التغيير والتطور الديناميكي لكل المتغيرات ومن ثم تستنتج القوانين العامة.

و مثالا على ذلك لناخذ دالة الطلب

$$D_x = f(P_x, R, G, R_y, \dots)$$

إذا افترضنا ثبات العناصر الأخرى فان:  $D_x = f(P_x)$

إن نجاح النظام الديناميكي يستوجب مراعاة الشروط ثلاث التالية:

• الملائمة مع البيئة (المحيط)

• الفعالية الداخلية

• الانسجام بين مختلف العناصر

فالنشاط الإنساني عموما هو عبارة عن منظمة أو مشروع، فعندما نتكلم عن نظام مدرسي أو تكويني أو صحي ، أو ما شابه ذلك فهي تتميز بأنها أنظمة مصاغة ومبنية من أجل أداء وظيفة حيوية فعلى سبيل المثال تكمن وظيفة النظام التكويني في صياغة ونشر برامج التعلم والتدريب للشباب الملتحق بمراكز التكوين، وهكذا بالنسبة للأنظمة الأخرى

وعليه فان لكل النشاطات الإنسانية لها بنية وظيفية تتمثل في أهداف وكل هذا يلخص في نموذج IPEMER:

I : مدخلات الموارد - P : الطريقة، العملية أو المدرج - E : المخرجات، النتائج أو

الأهداف في المدى القريب - M : المهمة، الأهداف في المدى البعيد - E : البيئة

PL : politique et légal

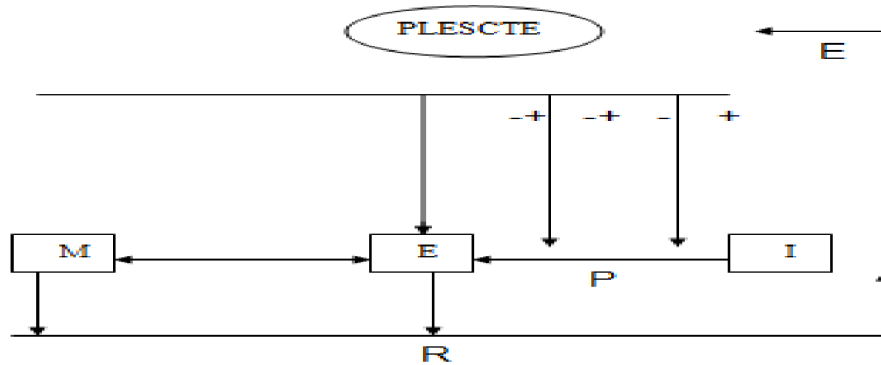
Écon : E

Social et culturel : SC

Tech Ecologie : TE

R : حلقة الرجوع، الإعلام

الشكل رقم (14): نموذج IPEMER



المصدر : د بن حبيب عبد الرزاق، اقتصاد و تسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص13

### ثانيا: تصم المنظمة على شكل تنظيم

يعتبر التنظيم من الضروريات والأساسيات الإدارية، سواء كان ذلك من حيث إسهام التنظيم في تحقيق أهداف المنظمة، أو من حيث ضمان الكفاءة في أداء الأعمال، أو من حيث تحقيق نوع من التعاون كشرط أساسي لانجاز المسؤوليات والأعمال المختلفة، وذلك على أساس أن التنظيم في أبسط معانيه تجميع للأنشطة في وحدات تنظيمية من أجل تحقيق الأهداف المحددة بكفاءة عالية. إذن التنظيم هو إحدى الوظائف الإدارية للمنظمة وهو يتضمن تحديد أوجه النشاطات المختلفة في المنظمة وتوزيعها على العناصر الإنسانية فيها، ولهذا فان الوظيفة لها أهميتها القصوى لكونها تربط بين وظائف المنظمة المختلفة سواء إنتاج، تسويق، مالية، أفراد وغيرها من الوظائف الأخرى من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

### 1- مفهوم وتغيرات التنظيم

#### 1-1 مفهوم التنظيم

لقد اختلفت التعريفات بالنسبة لوظيفة التنظيم :

فقد عرفت من طرف Donald Clough بأنه ترتيب الأعمال أو الأنشطة في وحدات طبيعية وسهلة القيادة، مع تحديد العلاقات الرسمية بين أولئك الذين يعينون أو يخصصون للقيام بتلك الأعمال المختلفة.

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

أما Louis A. Allen فقد عرف التنظيم بأنه عملية تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي أداءه مع تحديد وتفويض المسؤولية والسلطة، وإقامة العلاقات لغرض تمكين الأشخاص من العمل بأكثر فعالية لتحقيق الأهداف.

وعرف H. Koontz et C.O Dnnel التنظيم هو تجميع لأوجه النشاط اللازمة لتحقيق الأهداف والخطط وإسناد هذه النشاطات إلى إدارات تنهض بها، وتفويض الصلاحيات اللازمة لإدارتها.

أما George Terry فعرف التنظيم هو تقسيم العمل إلى عناصر ومهام ووظائف وترتب بها في علاقات سليمة وإسنادها إلى أفراد بمسؤوليات وسلطات تسمح بتنفيذ سياسات المنظمة.

و من هنا نرى أن التنظيم يشمل ثلاثة جوانب :

أ/ الجانب الأول: يتمثل في عملية دراسة محيط العمل الإداري الذي يمثل العنصر الأساسي للتسيير ( عمليات الإداري وسلوكياته وقراراته....).

ب/ الجانب الثاني: يتعلق بمفهوم المنشأة الاجتماعية التي هي إطار العمل للإداري أي للجانب الأول وهنا ندرس البنية التدريجية، ، السلطة، الاتصالات، تشكيل القرارات، العلاقات مع المحيط والارتباط المتبادل بين مختلف وحدات المنظمة، وهو يسمى بنظرية التنظيم.

ج/ الجانب الثالث: والذي يشمل الوضع الحقيقي أي التطابق المتداخل بين الجانبين الأولين، هذا يعني تشكيلة السلم الإداري تحقق بواسطة التنظيم كعملية ونتيجتها

### 2-1 تغيرات التنظيم

يعرف التنظيم على المستوى الحركي كهيكلة وترتيب الموارد، حسب الأهداف المحددة وذلك على أساس مقياسين: العقلانية والفعالية<sup>(1)</sup>.

يمكننا من خلال هذا التعريف معرفة التغيرات التي تكون أساس لعملية الهيكلة وبالتالي يمكن دراسة التغيرات على الجانبين: السكوني والحركي مع إدخال حلقة المفعول العكسي أو الرجعي.

1 د عبد الرزاق بن حبيب، ، مرجع سابق، ص54

**1-2-1 الجانب السكوني: والذي ينطوي على :**

**➤ الاندماج المتبادل بين الأشخاص والعمليات**

هذا الاندماج مبنيا أولا على العمليات والأدوار التي يقوم به الأفراد وثانيا على التفاعل بينهما: يتم تعريف العمليات الأساسية على أساس التمييز في سيرورة التقسيمات التحتية المتواصلة، أي سلسلة وسائل وأهداف حيث كل مستوى يكون هدفا للمستويات السفلى التي تتمثل في وسائل، ويكون بدور وسيلة للمستويات العليا التي تتمثل في هدف، هنا يدرك العمل في إطار مادي.

- إن العمليات تمارس من طرف الأفراد الذين يخصص لهم أدوار لدمج العمليات إن هذه الأدوار تتمثل في القواعد والإجراءات والمعايير للسلوك والأفعال، وبما أن العملية تعرف العمل في إطار مادي وتقني فالدور يعرف العملية حسب الأفراد اللذين يقومون بانجازها.

**➤ التشخيص والتموقع لمدارج الإعلام والقرارات**

- تشخيص القرارات: وهو يحدد من خلال أنماط القرارات.  
- التموقع « Localisation »: إن تموقع القرارات يتم على أساس الثنائية "عملية - دور" التي تكون وحدة اخذ القرارات، أي نقوم باختيار الأشخاص اللذين يقومون بأخذ القرار في عملية ما وتحديد المستوى الذي يتم فيه موازنة النزاعات، يعطينا هذا التموقع من جهة نظرة واضحة حول درجة المركزية واللامركزية القائمة في المؤسسة ومن جهة أخرى يظهر لنا نمط المشاركة في التسيير.

- إن التنسيق الكلي لمختلف القرارات في المنظمة يعكس هيكله القرارات داخل المنظمة

أخيرا من الضروري أن نشير أن هيكله القرارات تبقى مبنية من طرف الإعلام والاتصال، وهنا تظهر أهمية التدريجات في تسيير الإعلام وتطوير الاتصال.

**1-2-2 الجانب الحركي**

إن هذا الجانب يكمن في القدرة والطاقة على تحريك الجانب السكوني، في هذا الجانب يكمن العنصر المحوري في علاقات السلطة من جوانبها الشكلية كالدوافع، الإسهامات، المسؤولية، المكافآت والعقوبات.



## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

للتنظيم نظرياته المختلفة والمتعددة والمتناقضة بعضها مع البعض وهذا التناقض صحي أدى إلى تطور المفاهيم والنظريات حول التنظيم وفروعه وهيكله واختصاصاته، وعبر التاريخ لا يمكن أن نتطرق إلى كافة هذه المحاولات لبناء هذه المدرسة أو تلك لذا سنقدم حصيلة معظم النظريات من خلال ثلاث مدارس هي :  
المدرسة الكلاسيكية، مدرسة العلاقات الإنسانية، مدرسة التسيير

### 1-2 المدرسة الكلاسيكية

لقد ارتبط اسم هذه المدرسة مع منظرين من أمثال :

Gulick, Gilbreth, Guntt, Riley, Mooney, Weber, Fayol, Taylor,  
Urnick, C.Bernard

و تمثلت مبادئها الكبرى في :

- وحدة القيادة والإدارة
  - تقسيم العمل وتخصص الوظائف
  - تعقد التنظيم
  - مركزية السلطة
  - التحليل العقلاني والعلمي للعمل
  - الفصل بين الوظائف
  - إيجاد امثل طريقة لأداء أي عمل
- و من ابرز المفكرين في هذه المدرسة:

### 1- Frederick .W Taylor (1856 – 1915)

من أهم كتب Taylor في هذا المجال كتاب "مبادئ الإدارة العلمية" والذي تطرق إلى أهم مبادئه والمتمثلة في:

- إحلل الطرق العلمية القائمة على التجارب مكان كل الطرق البدائية القديمة
- الفصل بين التخطيط وبين تنفيذ الخطط حتى يتسنى لكل فرد أن يعمل كفاءة ممكنة للحصول على الأجر العادل لعمله

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- اختيار العمال وتدريبهم حسب الأساليب العلمية ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب له<sup>(1)</sup>.

- تعاون المسيرين مع العمال لانجاز الأعمال

- العدل في تقسيم المسؤوليات

### 1-Henry Fayol (1841 – 1925)

يعتبر أب التسيير، ركز على الكفاية الإنتاجية مثل Taylor، ولكن بينما كان اهتمام

Taylor بتسيير العمليات الصناعية على المستوى القاعدي إلا أن Fayol ركز

اهتمامه بتسيير المدراء والعمليات التسييرية لذاتها على مستوى القمة

و تتمثل مبادئ التسيير عند Fayol فيما يلي :

- تقسيم العمل.
- السلطة والمسؤولية.
- الانضباط.
- وحدة الأوامر.
- وحدة التوجيه.
- خضوع المصلحة الفردية للمصلحة المشتركة.
- اللامركزية أو تفويض السلطة.
- التدرج التربوي للسلطة.
- تعويض الموظفين.
- النظام.
- الإنصاف والمساواة.
- المبادرة.
- استقرار الأشخاص.
- روح الجماعة.

<sup>1</sup> LESNARD.C, *organisation et gestion, d'entreprise*, éd, Dunod, paris, 1994, p 232.

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

و على الرغم من أن المدرسة الكلاسيكية باستبدالها الحدث بالأساليب العلمية ساهمت كثيرا في إرساء قواعد التسيير تنظيرا وممارسة إلا أنها تعرضت لكثير من الانتقادات أهمها:

- اللجوء إلى مبدأ الطريقة المثلى الوحيدة (the one best way) يعني ضبط العمال كالألات.

- النظر إلى أفراد المؤسسة من زاوية التنظيم الرسمي وعوامل العقلانية الاقتصادية فقط.

- جمود وعدم مرونة مبادئ النظرية الإدارية.

- الإفراط في التخصص وتقسيم العمل وهذا ما يؤدي إلى الانهيار المعنوي الكامل للعامل

- تجاهل حقيقة الطبيعة البشرية بإغفال آثار الصراعات، السلوك الجماعي، التنظيم غير الرسمي.

### 2-2 مدرسة العلاقات الإنسانية

ومن الباحثين البارزين في هذه النظرية هم:

MASLOW, MAYO, LEWIN, LIKERT, MAC GREGOR

انطلقت هذه المدرسة من فرضية وجود علاقة وثيقة بين الإنتاجية وظروف العمل، ومن المبادئ الأساسية لهذه المدرسة هي:

- لا مركزية السلطة والمسؤولية

- البحث على العلاقة المبنية على الثقة والعلاقات الشخصية المتبادلة

- تعزيز العمل الجماعي

- تحسين جوا العمل

- تحسين الاتصال والتآزر

- التركيز على ديناميكية المجموعات

- تكوين المسؤولين في العلاقات الإنسانية

ومن أبرز الباحثين لهذه المدرسة **Elton Mayo (1880 - 1949)**

و تتلخص أهم الأفكار التي استنتجها :



## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- إن شعور العاملين بالرضي يلعب الدور الأول في زيادة الإنتاج وفي القضاء على الشكاوي، وقد يكون لهذا الشعور تأثير يفوق تأثير الظروف المادية، ولهذا فان تحفيز الأفراد على العمل وحثهم على تقديم كل إمكانياتهم في أداء المشروع يتحقق عن طريق تحسين الروح المعنوية لديهم.

- إن الحالة المعنوية للإنسان داخل المشروع لا تتكون من معزل عن الجماعة التي يعمل داخلها، وإنما تتأثر بعلاقاته مع زملائه في العمل وبالعلاقات مع الإدارة - إن التعويض المادي الذي يتقاضاه العامل لقاء عمله ليس كل شيء بالنسبة له، وقد لا يكون له دور في زيادة الإنتاج وتقليل تكاليفه بقدر الدور الذي تحتله الاعتبارات النفسية - يرى العمل التسييري يتوزع بين ثلاثة أجهزة أو عناصر وهي:

1- الإدارة العليا ويعبر عنها ADMINISTRATION

2- التنظيم ويعبر عنه MANAGEMENT

3- الجهاز التنظيمي التنفيذي ويعبر عنه ORGANISATION

وعلى الرغم من النتائج التي توصلت إليها هذه المدرسة لا سيما تفسير السلوك التسييري داخل المؤسسة إلا أنها تعرضت لكثير من الانتقادات بسبب:

- إغفال الجوانب الخارجية عن الجانب الإنساني
- التركيز على الحوافز المعنوية وإهمال الحوافز المادية

### 2-3 مدرسة التسيير

إن هذه المدرسة الأخيرة تطورت على يد الباحثين البارزين في مجال التسيير من أمثال :

Lorsch, Chandier, Woodward, Drucker, March, Simon, Cyert,

Mintzberg, Lussato, Gelinier, Grosier, Back et Mouton

لقد طور هؤلاء العلماء المدارس السابقة بالاستفادة من جوانب الضعف والنقص فيها، والبحث عن المدرسة المثلى للواقع الاقتصادي والمحيطي والزمني، وجاءت هذه المدرسة بمبادئ جديدة وقديمة ممزوجة معا نحو الكمال أو لبعضه، والتي تتلخص في المبادئ التالية:

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- الطريقة النسبية والمتعددة للبنية
- تطبيق النظرية النظامية
- نظرية السياق الحتمي
- الإدارة حسب الأهداف
- التخطيط الاستراتيجي
- تطوير أشكال جديدة لتنظيم العمل
- تطبيق الطرق " اجتماعية - تقنية " و " اجتماعية - اقتصادية " لحل المشاكل التنظيمية
- تخطيط التغيير
- الأولوية في العنصر المنهجي للتنظيم

### 3- مكونات التنظيم وخطواته

يعتمد التنظيم على عناصر ومكونات أساسية وهو العمل، والأشخاص وأماكن العمل والعلاقات، وهذه العناصر أو المكونات الأربعة يجب أخذها في الاعتبار عند القيام بوظيفة التنظيم وحتى يكتمل الهيكل التنظيمي للمنظمة فإن عملية التنظيم تمر بمجموعة من المراحل أو الخطوات وهي: <sup>(1)</sup>

- معرفة الهدف: يعتبر معرفة الهدف من الأمور الهامة بالنسبة لأي منظمة وذلك لأن الجهود التنظيمية يجب أن تكون متماشية مع الهدف المراد تحقيقه وذلك لأن معرفة الهدف تساعد في تحديد المتطلبات الأساسية للعمل.
- تقسيم العمل إلى أنشطة جزئية: ويرجع تقسيم العمل إلى أسباب عدة منها:
  - إن العمل أكبر من أن يؤديه شخص واحد ومن ثم ينبغي تقسيمه حتى يتمكن عدة أشخاص من تأديته.
  - تقسيم العمل يساعد على توزيعه على أعضاء الجماعة، بحيث يمكن أن يقوم كل عضو من أعضاء الجماعة بجزء من هذا العمل.

1 د محمد بهجت جهد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، مرجع سابق، ص 209

## الفصل الثاني: تسير المنظمات غير السوقية

- تقسيم العمل يرتبط بالتخصص، وذلك على أساس أن الفرد إذا تخصص في جزء من العمل يمكن أن يكتسب مهارة في أدائه وبالتالي يزداد الإنتاج.

- تجميع الأنشطة في مجموعات أو وحدات عملية: وتتم هذه العملية بعد أن يتم تقسيم العمل إلى أنشطة جزئية حيث يتم تجميع الأنشطة السابق تقسيمها في وحدات تنظيمية أو إدارية ( إدارات، أقسام، وحدات، مكاتب ) ويمكن أن يتم التجميع على أساس التشابه أو التماثل في الأنشطة، وهناك أسس متعددة لتجميع الأنشطة وهذه الأسس تختلف من منظمة إلى أخرى حسب الظروف التي تعمل فيها المنظمة والتي تفرض عليها اختيار أساس معين دون غيره حيث أنه أقدر على المساعدة على تحقيق هدف المنظمة.

### 4- الهيكل التنظيمي

يقصد بالهيكل التنظيمي للمنظمة البناء أو الإطار الذي يحدد الإدارات أو الأجزاء الداخلية فيها، فهو يبين التقسيمات التنظيمية والوحدات التي تقوم بالأعمال والأنشطة التي يتطلبها لتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يحدد خطوط السلطة ومواقع اتخاذ وتنفيذ القرارات

مع العلم أنه ليس هناك هيكل تنظيمي أمثل صالح التطبيق لأي منظمة، لأنه من خصوصياته أنه يعتمد على أهداف المنظمة وطبيعة عملها وظروفها المحلية كما أن العوامل التي تؤثر على اختيار الهيكل التنظيمي المناسب تتمثل فيما يلي:

- حجم المنظمة
- التكنولوجيا
- التخصص والقدرات الإنسانية
- تأثير البيئة
- مكان عمل المنظمة
- مدة حياة المنظمة

4-1 نماذج الهيكل التنظيمي: هناك نموذجان رئيسيان للهيكل التنظيمي :

### \* النموذج البيروقراطي

و يمكن تمييز ثلاث أنواع أساسية له وهي:

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- التنظيم التنفيذي
- التنظيم الوظيفي
- التنظيم التنفيذي الاستشاري

### ◆ التنظيم التنفيذي

ويسمى أيضا بالتنظيم التربوي أو التنازلي، ويتكون هذا الهيكل التنظيمي من علاقات رأسية تربط بين الوظائف بالمستويات الإدارية المختلفة، تتحرك السلطة رأسا من أعلى التنظيم إلى قاعدته بشكل مباشر ومتصل.

### ◆ التنظيم الوظيفي

يقوم على أساس التخصص في تقسيم العمل وأول من اقترح التنظيم الوظيفي F.TAYLOR سنة 1903 فقد طالب بأن يعين لكل منظمة عدد من المديرين الفنيين يتخصص كل منهم في عمل فني متميز.

### ◆ التنظيم التنفيذي الاستشاري

هو نوع للهيكل التنظيمي يجمع بين النوعين السابقين، حيث يحاول تحقيق مزاياها معا وتفادي أهم محاذير كل منهما، وهو يقوم على أساس الاستعانة والاستشارة بين الفنيين من المختصين الذين تنحصر مهمتهم في تقديم النصح والإرشاد إلى الذين يملكون السلطة التنفيذية.

### \* النموذج الطبيعي أو العضوي

ويسمى أيضا بالنموذج المفتوح وهو نموذج تنظيمي متطور على النموذج البيروقراطي وفي هذا النوع يحدد لكل مدير وحدة إدارية، أهداف محددة، ونتائج معينة عليه أن يحققها، ويمنح مقابل ذلك الحرية في التصرف داخل إدارته. ويصلح هذا النموذج في الأحوال التي يصعب التنبؤ بها فتلجأ إليه المنظمات التي تعيش في بيئات غير مستقرة ومن الأنواع المستخدمة لهذا النموذج ما يسمى بتسيير المشروع أو المصفوفة التنظيمية، والفكرة الأساسية لسير المشروع أو المصفوفة التنظيمية أن يأخذ الشكل التنظيمي لمشروع شكل مصفوفة هندسية ذات الأبعاد الرأسية والأفقية، فهناك السلطات الوظيفية التنفيذية التي تمارس من الأعلى إلى الأسفل، وهناك السلطات الفنية التي تمارس أفقيا بين مدير المشروع والقطاعات التابعة له، وبموجب هذا الشكل

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

يكون لكل مدير مشروع أو وحدة تنظيمية ميزانية خاصة وله سلطة على المشروع أو الوحدة، كما أن الميزة الرئيسية لهذا الشكل التنظيمي هي المرونة التي تعطي المنظمة الفرصة لأن تجدد أعمالها في ظل كل الظروف التي تخضع للتنبؤ، كما يعتبر الشكل من التنظيم وسيلة فعالة في انجاز المشاريع المعقدة (1).

### ثالثاً: تحقيق الاهداف

#### 1- نظام الأهداف

تتبنى المنظمة في إدارة أعمالها نظام الأهداف الذي تستطيع أن تدرك من خلاله نظام الغاية المرجوة منه، ويمكن أن تكون للأهداف تفسيرات مختلفة تعكس غرضاً معيناً تريد المنظمة تحقيقه، مثلاً قد يستخدم مفهوم الأهداف للتعبير عن الدور الذي تلعبه المنظمة من خلال تواجدها أو التعبير عن قيود تلتزم المنظمة من تحقيقها أو التعبير عن مستوى معين من الانجاز لا بد على المنظمة من تحقيقه خلال فترة معينة....، وغالباً ما يستخدم مفهوم الأهداف معايير تتم على أساسها معرفة الأداء بالمنظمة وذلك أثر القيام بالمقارنة بالأهداف المخططة والانجازات المحققة وبتحديد التأخرات والانحرافات.

#### 2- أنواع الاهداف

إن من أبرز المنظرين في هذا المجال P. DRUCKER أول من نادى بتعدد الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها وذلك بتحديد تلك الأهداف في كامل المجالات التي من شأنها أن تساعد على الاستمرارية ونموها، ويرى P. DRUCKER أن هناك ثمانية أهداف رئيسية يتمحور عليها نشاط المنظمة والتي تتبلور فيما يلي :

- حصة السوق
- الإنتاجية
- الربحية

1 د. فؤاد الشيخ سالم، د. اسمية الدهان، د. فؤاد زيان رمضان، د. محسن، مخامرة، كلية الاقتصاد والتجارة، عمان - الأردن

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- الابتكار
- الموارد
- مستويات الأداء
- الاعتناء بالعمل
- المسؤولية الاجتماعية

و يؤكد P. DRUCKER بأن إهمال أحد هذه الأهداف من طرف المنظمات يؤثر سلبا على بقية الأهداف.

يرى من جهة أخرى ORSONI (1) أن الهدف يعرف بواسطة أربع مكونات وهي:

- صفة القياس
- سلم التقييم
- المعيار
- البعد الزمني

من خلا هذا التحليل المبسط للمنظمة بشكل عام، أي باختلاف أنواعها و تعدد أشكالها إلا أنها تقوم على ثلاث أشياء أساسية هي عبارة عن نظام، كما أنها تصمم على شكل تنظيم، تعمل على تحقيق أهداف معينة، تضبط هذه الأساسيات فيما بينها لقياس مدى كفاءتها و فعاليتها لدرجة أدائها.

و بالتالي سندرس في المبحث الموالي هذه المفاهيم و ارتباطها بالمنظمة بشكل عام.

---

1 ORSONI J, *Management Stratégique*, édition Best, 1990

المبحث الثاني: تحليل مفهوم الأداء، والفعالية، والكفاءة، والإنتاجية في المنظمة

يشغل موضوعات هذه المفاهيم في المنظمات اهتمام الباحثين والممارسين، سواء على المستوى الكلي (الدول والقطاعات الاقتصادية) أو على المستوى الجزئي (المنظمات الربحية وغير الربحية والأفراد) خاصة موضوع الأداء، ويرجع هذا الاهتمام إلى البحث بالضرورة عن الأداء المرتفع باعتباره مقياس النجاح، فعلى مستوى الإدارة كان الاهتمام بالأداء أكبر باعتبار أن المسؤولية عن تحقيق النتائج تقع أساساً على عاتق المديرين، أما العاملين فيتنكفون بتنفيذ القرارات والأوامر فقط، وقد تولد عن هذا الاهتمام الكثير من الدراسات لتحديد مفهوم الأداء، ورغم ذلك يبقى يعاني من صعوبة التحديد، لهذا سنحاول في هذا البحث معالجة تحديد مفهوم الأداء، وتميزه عن المفاهيم الأخرى وبيان مصادره في المنظمة، وذلك من خلال المطالب التالية:

**المطلب الأول: مفهوم الأداء وخصائصه**

**المطلب الثاني: بعض المفاهيم الأخرى الأساسية وارتباطها بالأداء (الفعالية، الكفاءة)**

**المطلب الثالث: العلاقة بين الأداء والإنتاجية**

المطلب الرابع: مصادر الأداء في المنظمة

المطلب الأول مفهوم الأداء وخصائصه

يستخدم مصطلح الأداء performance على نطاق واسع في ميدان الأعمال، ورغم ذلك يبقى من الصعب إعطاء تعريف محدد وبسيط له، لأنه ينتمي إلى عائلة المصطلحات متعددة المعاني أو كما يسميها Annick Bourguignon بـ "الكلمات الحقائبية Les mots valises أو الكلمات الأسفنجية Les mots éponnés"<sup>(1)</sup>، ويقصد بذلك أنها قد تتوافق مع كلمات كثيرة كما أنها تحمل تفسيرات واسعة، هذا ما يبين أن فكرة الأداء تبقى غامضة بفعل استخدامها في عدة ميادين سياسية، اجتماعية، وإدارية، أما في ميدان الممارسة فإنه مفهوم متعدد الأبعاد يطابق عدة معاني، ومع ذلك نحاول في هذا المطلب تحديد تعريف للأداء وتعيين الخصائص التي يتميز بها.

أولاً- تعريف الأداء:

إن أصل كلمة الأداء اللغوي هو من الإنجليزية to perform وتعني إنجاز، تأدية، أو إتمام شيء ما: عمل، نشاط، تنفيذ مهمة<sup>(2)</sup>.  
و قد تعددت التعاريف الخاصة بمفهوم الأداء :

1 Le petit LAROUSSE , dictionnaire encyclopédique illustré, 1998, P : 117  
2 سهيل إدريس، المنهل: قاموس فرنسي عربي، ط31، بيروت، دار الآداب، 2003، ص: 895 .



## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

فيقصد بمفهوم الأداء" المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام لتحقيقها، وهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها"<sup>(1)</sup>.

يبين هذا التعريف أن الأداء هو المخرجات التي ينتجها نظام معين ( فرد، آلة، منظمة...) وذلك باستعمال مدخلات معينة، أي الوسائل المستخدمة في إنتاج المخرجات أما في المؤسسة الأداء له عدة مفاهيم في مجال التنظيم، ويسمح لنا بمعرفة درجة تحقيق المهنة لأهدافها المسطرة، وهو عبارة عن شكل من أشكال الكفاءة في سياق يحدد لنا أهم النقاط التي تركز عليها هذه الأخيرة."

ويلخص Carla Mendoza, Pierre Bescos مفهوم الأداء في البعدين التاليين<sup>(2)</sup>:

\* الأداء في المنظمة هو كل ما يساهم في تحسين الثنائية: قيمة- تكلفة فقط، فليس من الضرورة حسب رأيهما أن نسمى أداء ما يساهم في تخفيض التكلفة أو زيادة القيمة لوحدها.

\* الأداء في المنظمة هو كل ما يساهم في تحقيق وبلوغ الأهداف الإستراتيجية، أي الأهداف ذات المدى المتوسط والطويل.

أما من منظور مدرسة النظم فيشير الأداء إلى "قدرة على التكيف مع البيئة والاستقرار وتحقيق الروح المعنوية العالية للعاملين وحسن استغلال الموارد المتاحة"<sup>(3)</sup>.

إن هذا التعريف يضع الأداء ضمن مدخل متكامل يسمح بإعطاء صورة واضحة لإدارة المنظمة وقيادة العاملين بها، وذلك بأخذ العوامل التي تؤثر على الأداء والمتمثلة في علاقة المنظمة بالبيئة، الروح المعنوية للعاملين، استقرار المنظمة وقدرتها على التكيف مع بيئتها، وأخيرا حسن استغلال الموارد المتاحة، لذلك فهذا التعريف يعطي نظرة شاملة للأداء تماشيا مع مبادئ مدرسة النظم.

1 عايدة خطاب، التخطيط الاستراتيجي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1989، ص: 35 .

2 P. BESCOS, C. MENDOZA, Le management de performance, Ed Comptables Malesherbes, Paris, 94, P : 219

3 علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1984، ص: 290.

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

إذن يبقى مفهوم الأداء قضية إدراك تبعاً لاستعماله، أي أنه ينتقل بين عدة معاني حسب المستعملين<sup>(1)</sup>:

- فقد يعني نتيجة العمل عندما يعبر عن درجة إنجاز وتحقيق الأهداف المسطرة من طرف المنظمة.

- قد يعني النجاح، وهذا ما قد يجعله ذو دلالة ذاتية أي أنه يرتبط بالحكم الخاص القيمي للمنظمة (أو الفرد)، فقد يعتبر مستوى أداء معين مرتفعاً بالنسبة لمنظمة (أو فرد) وقد يعتبر منخفضاً بالنسبة لمنظمة (أو فرد) أخرى، وهذا ما يجعل قيمة مفهوم الأداء التطبيقية (عند الممارسة) قابلة للنقاش.

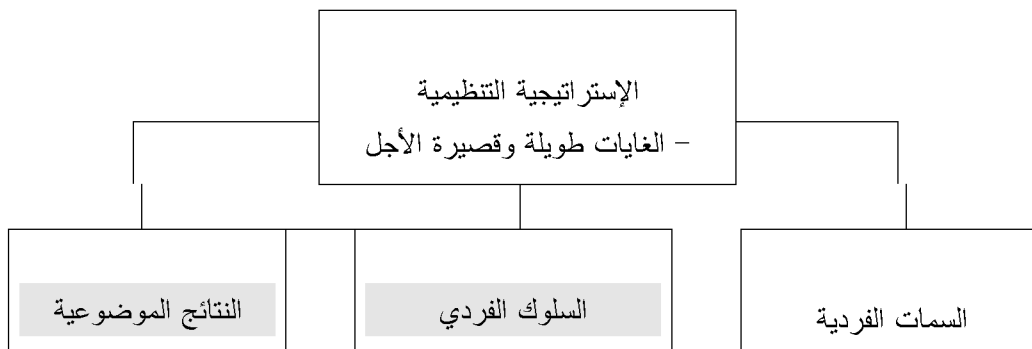
- الأداء قد يعني العمل أو الفعل الذي يقود إلى النجاح، وهو ما يجعله سيرورة processus تستخدم فيها القدرات الكامنة في المنظمة أو الفرد، أي المراحل والخطوات المتتابعة التي تعطي النتيجة أو العمل.

من خلال التعاريف السابقة للأداء يمكننا أن نستخلص التعريف التالي:

الأداء هو "قدرة المنظمة على تجسيد أهدافها المسطرة في نتائج فعلية والتي تحققها المنظمة من خلال الاستغلال الأحسن لمواردها المتاحة في ظل ظروف بيئتها الخارجية.

❖ ولفهم أكثر لعملية الأداء، ومحدداته الرئيسية سنعرض الشكل التالي:

### شكل رقم (16): نموذج إدارة الأداء في المنظمات



2 H. BOISLANDELLE, **Dictionnaire de gestion**, Ed Economica, Paris, 1998, PP : 318- 319 .

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية



المصدر: جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، ص 405

❖ إن الشكل التالي والمتمثل في نموذج الأداء في المنظمات يوضح بأن السمات مثل المهارات والقدرات هي التي تمثل المواد الخام للأداء

### ثانيا- خصائص مفهوم الأداء

نتيجة لصعوبة تحديد مفهوم الأداء بفعل اختلاف آراء الباحثين والممارسين حوله، ارتأينا محاولة تحليل بعض خصائص مفهوم الأداء لعل ذلك يوضح أكثر معناه. يضم الأداء مجموعة من الخصائص التي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

#### 1- الأداء مفهوم واسع

يختلف مدلول الأداء باختلاف الجماعات أو الأفراد الذين يستخدمونه، فبالنسبة لمالكي المنظمة قد يعني الأرباح، أما بالنسبة للقائد الإداري فقد يعني المردودية والقدرة التنافسية، أما بالنسبة للفرد العامل فقد يعني الأجور الجيدة أو مناخ العمل الملائم، في حين قد يعني بالنسبة للزبون نوعية الخدمات والمنتجات التي توفرها له المنظمة، لذا يبقى الأداء مسألة إدراك يختلف من فرد لآخر ومن جماعة لأخرى، ومن منظمة أخرى<sup>(1)</sup>، وهذا ما يطرح إشكالية صعوبة ضبطه وقبوله وفقا لمعايير معتمدة من جميع الفاعلين داخل وخارج المنظمة.

1 J. Y. SAULQUIN, *Gestion des ressources humaines et performances des services*, Revue de GRH, N:36, Juin, Pari, 2000, P : 20

## 2- الأداء مفهوم متطور

إن مكونات الأداء تتطور عبر الزمن، إذ أن المعايير التي يتحدد الأداء على أساسها سواء كانت معايير داخلية للمنظمة أو تلك التي تحددها البيئة الخارجية تكون متغيرة، إذ أنه قد توجد توليفة معينة من العوامل البشرية، التقنية، المالية والتنظيمية تجعل الأداء مرتفعا في موقف أو ظرف معين دون أن يكون ذلك في موقف أو ظروف أخرى، لأن هذه التوليفات متعددة ومتغيرة عبر الزمن<sup>(1)</sup>، لذلك فإن التحدي الأساسي الذي يواجه الإداريين هو إيجاد التوليفة المناسبة لتحقيق الأداء المرتفع.

## 3- الأداء مفهوم شامل

يفضل بعض الباحثين استخدام مدخل شامل عند دراسة الأداء، لذلك يقترحون مجموعة واسعة من المؤشرات المتكاملة لقياسه، حيث يوضح بعضها البعض، وهي ذات علاقة بالأهداف العديدة للمنظمة، إذ أن المعايير المالية وحدها غير كاملة وغير كافية للتعبير عن أداء المنظمة، لذلك يجب أن تستخدم إلى جانبها معايير غير مالية وخاصة المعايير البشرية والاجتماعية لتكملها، وهي تشكل أساس النجاح في المستقبل كونها توفر نظرة شاملة وضرورية عن الأداء في مجالات متعددة<sup>(2)</sup>.

## 4- الأداء مفهوم غني بالتناقضات

إن الأداء تحدده مجموعة من العوامل منها ما يكمل بعضها البعض، ومنها ما يكون متناقضا، ويظهر هذا التناقض مثلا عندما يسعى الإداريون إلى تحقيق هدف خفض تكاليف الإنتاج، والسعي في نفس الوقت إلى تحقيق هدف تحسين النوعية في الخدمات والسلع، لذلك فإن مكونات الأداء تتطلب تحكما مستديما، وبما أن مكونات الأداء ليس لديها كلها نفس الأهمية النسبية، لذا على الإداري أخذ الأولويات بعين الاعتبار، إضافة إلى محاولة التوفيق بينها.

## 5- الأداء ذو أثر رجعي على المنظمة

1 M. GODET, Les dangers de la seul réactivité, Revue de gestion, N : 16, Paris, 1990, PP : 91- 92

2 J. Y. SAULQUIN, OP-CIT, P : 20.

## الفصل الثاني: تسير المنظمات غير السوقية

يؤثر أداء المنظمة على سلوكيات العمال والإداريين، فإذا كانت النتائج المحققة بعيدة عن الأهداف المسطرة، فإنه يتوجب عليهم إعادة النظر في البرامج والخطط وحتى في الخيارات الإستراتيجية، لذلك فمعرفة مستوى الأداء عن طريق قياسه وتقييمه يهدف إلى اتخاذ الإجراءات التصحيحية لبلوغ الأداء المستهدف<sup>(1)</sup>.

### المطلب الثاني: بعض المفاهيم الأخرى الأساسية وارتباطها بالأداء (الفعالية، الكفاءة)

إن مفهوم الأداء غالبا ما يختلط مع بعض المفاهيم التي تعتبر قريبة منه، إلا أنه رغم ذلك يوجد بينها وبين الأداء اختلاف، ولعل من أهمها ارتباطا بالأداء: الفعالية والكفاءة، لذلك وقصد تحديد أدق لمفهوم الأداء سنحاول إيجاد الفرق بينه وبين كل الفعالية والكفاءة

**أولا- الفعالية *l'efficacité*** تعني الفعالية "فعل الأشياء الصحيحة"<sup>(2)</sup>، وهي تهتم بنجاح المنظمة في تحقيق غاياتها على المدى البعيد، وهي ترتبط بتحقيق مصلحة كافة الأطراف ذات العلاقة بالمنظمة، بحيث توضع الأهداف الصحيحة والمناسبة لتحقيق وإشباع حاجات كل طرف.

فالفعالية تعرف ببساطة على أنها "القدرة على بلوغ الأهداف المسطرة وذلك مهما كانت الإمكانيات المستخدمة في ذلك"<sup>(3)</sup>.

هذا يبين أن الفعالية هي مسألة تحقيق النتائج بصرف النظر عن المجهودات التي بذلت للوصول إليها، فالمهم في الفعالية هو النتائج وليس النشاطات أو الجهود المبذولة، لذلك ينظر إلى الفعالية من زاوية الأهداف الموضوعية وليس الموارد المستخدمة، لذا فإن مفهوم الفعالية يتعلق بمدى تحقيق المنظمة لأهدافها

كما تعرف الفعالية - كميًا - بأنها "النسبة بين النتائج المحققة والأهداف الموضوعية مسبقا، ولهذا فكلما كانت النتائج قريبة من الأهداف كانت المنظمة فعالة"<sup>(4)</sup>، ويمكن التعبير عن الفعالية بالعلاقة التالية:

1 H. OUACHRINE, *Gestion de la force de vente et performance de la fonction commerciale*, Thèse de magistère, INC, Alger, 2003, P : 337.

2 أحمد ماهر، الإدارة: المبادئ والمهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002، ص: 23.

3 عبد الرزاق بن حبيب، مرجع سابق، ص: 26.

4 H. M. BOISLANDELLE, OP-CIT, P : 140.

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

$$\frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}} = \frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{الموارد المستخدمة}} = \text{الفعالية}$$

إلا أن تعريف الفعالية لا ينحصر في هذه العلاقة الكمية التي تعتبر بعض مدارس الإدارة وخاصة مدرسة النظم وعلى رأسها W.Bennis أنها كلاسيكية، فالفعالية يمكن تعريفها وفهمها من خلال عدة أبعاد، فقد تشير إلى قدرة المنظمة على البقاء والتكيف مع تغييرات البيئة، بالإضافة إلى تحقيق النمو والمردودية، كما قد تعرف بمدى تحقيقها للأهداف التي قامت من أجلها، وبالتالي فهي تتعلق بالأهداف طويلة الأجل ( الإستراتيجية )، متوسطة الأجل ( التكتيكية ) وقصيرة الأجل ( العملية )<sup>(1)</sup>.

إن أهمية الفعالية تكمن في أنها تتجاوز فكرة الربح كمؤشر وحيد للأداء في المنظمات الربحية، كما أن استنادها على فكرة تحقيق الأهداف يجعلها هامة حتى بالنسبة للمنظمات غير الربحية، وبالتالي المنظمات التي تسمى بالمنظمات غير السوقية. **ثانيا- الكفاءة efficiency**: تعرف الكفاءة ببساطة على أنها "إنجاز الأعمال بطريقة صحيحة"<sup>(2)</sup>، وهي بذلك تشير إلى الطريقة الاقتصادية التي يتم بها إنجاز الأعمال والنشاطات واستغلال الموارد المتاحة.

كما تعني "الحصول على أكبر كمية من المخرجات ( النتائج ) نظير استخدام أقل كمية أو أقل تكلفة (الموارد والوسائل )، بعبارة أخرى إبقاء التكاليف في حدودها الدنيا والنتائج في حدودها القصوى، لذلك فالكفاءة مفهوم يربط بين المخرجات والمدخلات فكلما كانت المخرجات أكبر من المدخلات تم الحكم على المنظمة بأنها ذات كفاءة"<sup>(3)</sup>.

يتضح من التعريف السابق أن الكفاءة تهتم بكمية الموارد المستخدمة لبلوغ الأهداف المحددة، ويمكن التعبير عن الكفاءة بالنسبة بين الأهداف المسطرة والوسائل المستخدمة لبلوغ هذه الأهداف وفق العلاقة التالية:

<sup>1</sup> ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار المحمدية، 1998، ص: 341.  
<sup>2</sup> ديف فرانسيس، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن أحمد الهيجان، الرياض، معهد الإدارة العامة للبحوث، 1995، ص: 91

<sup>3</sup> Michel GARVAIS, *Contrôle de gestion*, Ed Économico, Paris, 1994, P : 14.

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

$$\frac{\text{المخرجات المحققة}}{\text{المخرجات المسطرة}} = \frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{الأهداف المسطرة}} = \text{الكفاءة}$$

### ثالثا- مقارنة بين الكفاءة والفعالية .

هناك ارتباط وثيق بين الكفاءة والفعالية، لكن هذا لا يعني أنهما مترادفان، فقد تكون المنظمة ذات كفاءة إذا أنتجت كمية معينة من المخرجات باستخدام أقل قدر من المدخلات، إلا أنه رغم ذلك لن تكون فعالة إلا إذا حققت الأهداف التي سطرته مسبقا، وهو ما يبين أن الفعالية أوسع من الكفاءة، لأنه من غير المعقول أن نتصور منظمة تحقق أهداف طويلة ومتوسطة المدى وتحافظ على البقاء (فعالية) إذا كانت تقوم بتبذير مواردها (بدون كفاءة)، لذلك إذا نظرنا إلى الفعالية على أنها درجة نجاح المنظمة في تحقيق أهدافها الإستراتيجية، فإن الكفاءة تعتبر أحد العناصر الهامة في تحقيق الفعالية<sup>(1)</sup>، وهو ما جعل الكثير من الدراسات تنظر إلى الفعالية كمتغير تابع لعدد من المتغيرات المستقلة منها استخدام أقل الموارد لتحقيق الأهداف المسطرة أي الكفاءة، والجدول التالي يعطي مقارنة أكثر تفصيلا بين الكفاءة والفعالية:

### جدول رقم(3): مقارنة بين الفعالية والكفاءة

تهتم	تعالج	تحلل	معايير القياس
بالوسيلة	الموارد	كيفية الوصول	المدخلات مثل: العمل، المعومات، المواد، المعدات الخ
بالهدف	النتائج	نقطة الوصول	المخرجات مثل: الأرباح، العائد، رقم الأعمال... الخ

المصدر: نور الدين شنوفي، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2005، ص 170.

<sup>1</sup> A. HAMADOUCHE, Critères de mesure de la performance dans les entreprises industrielles dans les PVD, Thèse de doctorat, Alger, FSESG, 1993, P : 137.

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

من الجدول السابق نستنتج أن الكفاءة لا تعادل الفعالية ولكنها أحد عناصرها، كما أن الكفاءة ليست شرطا كافيا للفعالية ولكنها متطلبا ضروريا لها، حيث لا يمكن بلوغ الأهداف المسطرة إلا بالاهتمام بالوسائل المستعملة لتحقيقها، كما أن دراسة نقطة الوصول (تحقيق الأهداف) يتطلب بالضرورة تحليل طريق الوصول إليها (كيفية استخدام الموارد)، وإذا كانت تحديد مستوى الكفاءة يعتمد على المدخلات كمعايير لقياسها، فإن تحديد مستوى الفعالية يعتمد على النتائج أو المخرجات كمعايير لقياسها، ولذلك فالجدول يبين أن الكفاءة لا تعادل الفعالية ولكنها أحد عناصرها، كما يبين أن الكفاءة ليست شرطا كافيا للفعالية ولكنها متطلب ضروري لها.

### رابعا- علاقة الأداء بالفعالية والكفاءة

يشير KHEMAKHEM Ahmed أن أداء مركز مسؤولية ( منظمة، وحدة، قسم، ورشة... الخ ) يعبر عن " الكفاءة والفعالية التي يحقق بها هذا المركز الأهداف التي سطرها"<sup>(1)</sup>،

بمعنى آخر أن الأداء يترجم في الفعالية (تعظيم المخرجات أو تحقيق الأهداف المسطرة) والكفاءة (تدنية المدخلات أو ترشيد استخدام الموارد)

### الجدول رقم (4): العلاقة بين الأداء والفعالية والكفاءة

الأداء	الفعالية	الكفاءة	
فعل أفضل شيء بأفضل طريقة Doing the right thing right	فعل أفضل شيء Doing the right thing	فعل الشيء بطريقة أفضل Doing the thing right	المفهوم
متكامل	شامل أفقي نوعي	جزئي عمودي كمي	المدى

<sup>1</sup>A. KHEMAKHEM, La dynamique de contrôle de gestion, Ed Dunod, Paris, 1992, P 311.



## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

المصدر: BERRAH.L. l'indicateur de performance, éd, CEPADUES, paris, 2002: P131،

و يمكن أن نستنتج من خلال الجدول السابق أن الكفاءة ترتبط بالمدى القصير والمتغيرات ذات الطابع الكمي، بينما الفعالية ترتبط بالمدى الطويل والمتغيرات النوعية - الظاهرة التنظيمية كمتغير أساسي يناقش من زاوية الفعالية - بينما الأداء يقدم لنا نظام متكامل مدخلاته تتمثل في الفعالية والكفاءة، ومخرجاته تتمثل في تحقيق الأهداف المعطى عنها

كما يمكن التعبير عن الأداء بالعلاقة التالية:  $\text{الأداء} = \text{الفعالية} \times \text{الكفاءة}^{(1)}$

إذن فالأداء المرتفع يعني تحقيق الأهداف المسطرة بأقل قدر من الموارد في العمل أي الفعالية والكفاءة معاً، لذلك فهو يترجم الظاهرتين في آن واحد:  
- درجة بلوغ الهدف أو الأهداف المحددة (الفعالية)  
- الطريقة التي تم بها تحقيق النتائج (الكفاءة).

إلا أن الفعالية تتأثر أكثر بعلاقة المنظمة بالبيئة الخارجية وقدراتها على التكيف واستغلال الفرص وتجنب التهديدات لتحقيق النمو والبقاء، أما الكفاءة فتعتمد أكثر على مدى استغلال المنظمة للموارد برشاده، وبما أن الأداء يشمل البعدين (الكفاءة والفعالية) فإنه يتعلق بمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وهو ما يجعله يمثل مؤشراً لنجاعة المنظمة أمام العاملين فيها والمتعاملين معها.

### المطلب الثالث: العلاقة بين الأداء والإنتاجية.

تعتبر الإنتاجية من المفاهيم الوثيقة الصلة بالأداء، مما جعل الباحثين والممارسين يستعملونها كبديلين لبعضهما رغم ما بينهما من فروق، وقصد توضيح العلاقة بينهما نتناول أولاً تعريف الإنتاجية.

#### أولاً- تعريف الإنتاجية:

تستخدم الإنتاجية كمفهوم في كل أنواع المنظمات السوقية وغير السوقية، الإنتاجية والخدمية.

<sup>1</sup> عابدة خطاب، العولمة وإدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001، ص: 434 .

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

توجد للإنتاجية تعاريف متعددة يمكن تجميعها في ثلاث مجموعات أساسية هي:

- الإنتاجية هي كفاءة استخدام الموارد- الإنتاجية هي نسبة المخرجات إلى المدخلات
- الإنتاجية تشمل الكفاءة والفعالية معا.

### 1- الإنتاجية هي كفاءة استخدام الموارد

تعرف الإنتاجية بأنها "استخدام الموارد من قوى بشرية، معدات، مواد، رأسمال وغيرها لتحقيق المخرجات والمتمثلة في المنتجات والخدمات"<sup>(1)</sup>.

نلاحظ في هذا التعريف أن الإنتاجية تتمثل في استخدام أقل قدر من الموارد وعوامل الإنتاج المختلفة للحصول على مخرجات، وهو ما ينطبق على الكفاءة.

كما تعرف الإنتاجية بأنها "تحسن مستمر في كفاءة المنظمة الناتج عن الاستعمال الكفاء للموارد والعمل والآلات المتاحة"<sup>(2)</sup>.

نلاحظ إذن من هذا التعريف أن الإنتاجية تتمثل في التحسن الدائم في استعمال الموارد من قبل المنظمة، وهو ما يعطيها مفهوما ديناميكيا متطورا، حيث تتطلب جهودا متزايدة لتحسين الكفاءة.

إن هذا التداخل بين الكفاءة والإنتاجية هو ما جعل بعض المؤلفين العرب يستعملون عبارة الكفاءة الإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية بدل مصطلح الإنتاجية لوحده.

### 2- الإنتاجية هي نسبة المخرجات إلى المدخلات

أي أن الإنتاجية هي مقياس ومؤشر للكفاءة، ويعود هذا التعريف إلى الاقتصاديين الذين يعتبرون الإنتاجية أنها مؤشر يعبر عن مدى حسن استخدام الموارد النادرة في الإنتاج قصد تحويلها إلى سلع وخدمات.

فالإنتاجية تمثل بأنها "العلاقة بين الموارد(المدخلات المستخدمة في العملية الإنتاجية لإنتاج سلعة أو خدمة ) وبين النتائج من تلك العملية( المخرجات) "<sup>(3)</sup>.

1 عبد الرحمن بن عنتر، نحو تحسين الإنتاجية وتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2004، ص: 6.

2 إبراهيم عبد الحكيم، الكفاية الإنتاجية في الصناعة العربية، مجلة التنمية الصناعية العربية، عدد9، 1990، ص: 22.

3 نفس المرجع، ص: 20.

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

يبين هذا التعريف أن الإنتاجية هي علاقة رياضية بين المدخلات والمخرجات، مما يجعلها أداة يستخدمها المسير للتقييم والحكم على العملية الإنتاجية

يعرف Heinz Wehrich الإنتاجية بأنها "نسبة المخرجات إلى المدخلات خلال فترة زمنية محددة مع ضرورة الاهتمام بالجودة"<sup>(1)</sup>.

يضيف هذا التعريف شرط الجودة في المنتجات والخدمات والعملية الإنتاجية، حيث أن انخفاض جودة المخرجات يؤدي إلى انخفاض قيمتها مقارنة مع قيمة المدخلات، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض النسبة بينهما، وهو يسبب انخفاض الإنتاجية، ويضيف التعريف عامل الزمن، حيث أن عملية الإنتاج يتم قياس إنتاجيتها في فترة محددة، والإنتاجية تتغير من مدة لأخرى.

إذن فالإنتاجية هي مقياس يمكن أن تكتب على النحو التالي:

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{النتائج المحصلة}} = \frac{\text{النتائج المحصلة}}{\text{المدخلات}}$$

### 3- الإنتاجية تشمل الكفاءة والفعالية معا:

حيث أن اعتبار الإنتاجية هي الكفاءة أو مؤشرا من مؤشراتهما، إنما هو المعنى الضيق والمحدود لها، أما مفهوم الإنتاجية الأشمل فهو الذي يتضمن كل من الكفاءة والفعالية في آن واحد، وهذا ما يذهب إليه Paul Mali حيث يرى أن "الإنتاجية تربط بين الفعالية للوصول إلى الأهداف والكفاءة في حسن استخدام الموارد وعناصر الإنتاج المتاحة بغية بلوغ هذه الأهداف"<sup>(2)</sup>.

كما تعرف الإنتاجية بأنها "الاستعمال الكفء للموارد من قوى بشرية، معدات، مواد خام، رأسمال وغيرها، وهي تتضمن الحصول على أعظم وأفضل المخرجات من خلال هذه المدخلات"<sup>(3)</sup>.

يتبين من التعريفين السابقين أن الإنتاجية تربط بين:

- المخرجات المعبر عنها بالأهداف المحققة التي تخضع باستمرار إلى التساؤل عما تم تحقيقه وذلك مقارنة بما تم تسطيره وتخطيطه (إشارة إلى الفعالية)

1 عبد الرحمن بن عنتر، مرجع سابق، ص: 10.

2 Michel GARVAIS, OP-CIT, P : 15.

3 عبد الرحمن بن عنتر، مرجع سابق، ص: 7.

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- المدخلات المعبر عنها بوسائل والأساليب المتبعة للوصول إلى الأهداف المحققة والتي بدورها تخضع باستمرار إلى التساؤل عما تم فعله لبلوغ النتائج (إشارة إلى الكفاءة)، ومنه يمكن التعبير عن الإنتاجية بالعلاقة التالية:<sup>(1)</sup>

$$\text{الإنتاجية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}} = \frac{\text{مجموع النتائج المحصلة}}{\text{إجمالي الموارد المستخدمة}} = \frac{\text{الفعالية}}{\text{الكفاءة}}$$

إلا أن صياغة الإنتاجية بهذه الطريقة تجعل زيادة الإنتاجية مرهون بتخفيض الكفاءة، وهذا أمر غير منطقي، لذلك يجب إعادة صياغة العلاقة لتصبح كما يلي:

$$\text{الكفاءة} + \text{الفعالية} = \frac{\text{المخرجات}}{\text{المدخلات}} + \frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{المعايير}} = \frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{الموارد المستخدمة}} + \frac{\text{النتائج المحققة}}{\text{الأهداف المسطرة}}$$

ويرى David BAIN أن الإنتاجية تشمل الكفاءة والفعالية معاً، أي أن الإنتاجية تشمل الفعالية التي يتم بها الحصول على النتائج أو المخرجات، والكفاءة في استخدام الموارد التي تساهم في تحقيق هذه النتائج، أي أن الإنتاجية المرتفعة تتطلب كل من الفعالية والكفاءة<sup>(2)</sup>.

### ثانياً- أهمية الإنتاجية للمنظمة:

على مستوى المنظمة، تعكس الإنتاجية كفاءة وفعالية الإدارة في استغلال الموارد والإمكانيات المتاحة للمنظمة بالاستخدام العقلاني والرشيد لأساليب عمل أكثر ملائمة، وذلك عن طريق تشكيل توليفة من عوامل الإنتاج المختلفة، كما أن انخفاض الإنتاجية يعبر عن أنها لم تحسن استغلال الموارد والإمكانيات المتوفرة، لذلك نجد المسؤولين دائماً يبحثون لقياس الإنتاجية سواء على مستوى المنظمة أو أحد مكوناتها للحكم على نجاعة التسيير لديهم .

1 علي عبد الله، مرجع سابق، ص: 13 .

2 عبد الرحمن بن عنتر، مرجع سابق، ص: 16 .

## الفصل الثاني: تسير المنظمات غير السوقية

### ثالثا- قياس الإنتاجية<sup>(1)</sup> :

تعتبر الإنتاجية بكونها نسبة أو علاقة رياضية بين متغيرين، مما يجعلها تترجم شدة واتجاه هذه العلاقة، إلا أنه إذا كانت الغاية هي إصدار حكم على مدى كفاءة وفعالية عنصر معين من عناصر الإنتاج (رأس المال، العمل الأرضي)، وهو ما يعرف بالإنتاجية الجزئية، فإنها تتحدد وفق الصيغة التالية:

المخرجات الكلية

$$\frac{\text{المخرجات الكلية}}{\text{كمية عنصر واحد أو أكثر من عناصر الإنتاج}} = \text{الإنتاجية الجزئية}$$

أما إذا كان القصد هو الحكم على مدى كفاءة أو فعالية عناصر الإنتاج مجتمعة ( إنتاجية المنظمة)، وهو ما يعرف بالإنتاجية الكلية، فإنها تتحدد وفق الصيغة التالية:

$$\frac{\text{المخرجات الكلية}}{\text{كمية كل عناصر الإنتاج}} = \frac{\text{المخرجات الكلية}}{\text{المدخلات الكلية}} = \text{الإنتاجية الكلية}$$

### رابعا- علاقة الإنتاجية بالأداء:

إذا كان كل من الفعالية والكفاءة مؤشرا هاما للأداء، فإن الإنتاجية باعتبارها تضمهما معا أو على الأقل تشمل الكفاءة، فإنها تعتبر أفضل مؤشر للحكم على الأداء، وهو ما يبينه الجدول التالي.

#### الجدول رقم(5): العلاقة بين الكفاءة والفعالية والإنتاجية كأبعاد هامة للأداء

عالية	إنتاجية متوسطة:	إنتاجية مرتفعة:
الفعالية	تحقيق الأهداف مع إفراط في استخدام الموارد	تحقيق الأهداف مع استخدام أمثل الموارد
منخفضة	إنتاجية منخفضة:	إنتاجية متوسطة: عدم تحقيق
	عدم تحقيق الأهداف مع سوء استخدام الموارد	الأهداف لكن استعمال أمثل الموارد

1 نور الدين شنوفي، مرجع سابق، ص: 180 .

المصدر: أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية،

الإسكندرية، 2000، ص31

نلاحظ من الشكل أن الإنتاجية تربط بين الفعالية والكفاءة، حيث تكون الإنتاجية في مستوى منخفض عن انخفاض كل من الكفاءة والفعالية، وقد تكون في مستوى متوسط في حالة انخفاض الكفاءة أو الفعالية، أما الإنتاجية المرتفعة فتتطلب كفاءة وفعالية مرتفعتين أي تحقيق الأهداف المسطرة باستخدام أفضل للموارد، وهو ما يجعل الإنتاجية أفضل في التعبير عن الأداء من الكفاءة والفعالية، سواء كانتا معا أو على انفراد.

إن الإنتاجية تعكس درجة الرشد في الأداء سواء كان العمل فنيا أو إداريا، أي كيفية استخدام أساليب وطرق الإنتاج المؤدية للنتائج، وهي من المعايير الكمية ( الفئة الثانية من التعاريف ) في قياس الأداء، وهذا ما يعطيها صفة الموضوعية والدقة في الحكم على الأداء، إلا أن الإنتاجية تبقى من مقاييس الحكم على الأداء في المدى القصير فقط نظرا لارتباطها أكثر باستخدام الموارد في العملية الإنتاجية أي ما يتم القيام به.

#### المطلب الرابع : مصادر الأداء في المنظمة

تتكون المنظمة من عدة مكونات: بشرية، مالية، مادية، تنظيمية وهي كلها تساهم في الأداء بدرجات متفاوتة دون أن ننسى ما للبيئة الخارجية من تأثير على أداء المنظمة، لذلك تشكل العناصر السابقة مصدرا للأداء وفق التقسيم التالي<sup>(1)</sup>:

#### أولاً- الأداء الظاهري Performance extrinsèque

يتمثل الأداء الظاهري في الفرص التي توفرها البيئة الخارجية للمنظمة، والتي من خلال إدراكها واستغلالها تحقق المنظمة أداء، من هذه الفرص نذكر: انفتاح أسواق جديدة واعدة، أسعار تنازل مغرية لمنظمات أخرى، براءات اختراع يتم استثمارها، أزمات تعاني منها منظمات منافسة، ظهور قوانين حكومية مدعمة... الخ، هذه الفرص مع أنه لا يمكن إسنادها أساسا لأداء المنظمة ( أداء داخلي) لأنه ليس للمنظمة دور في

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

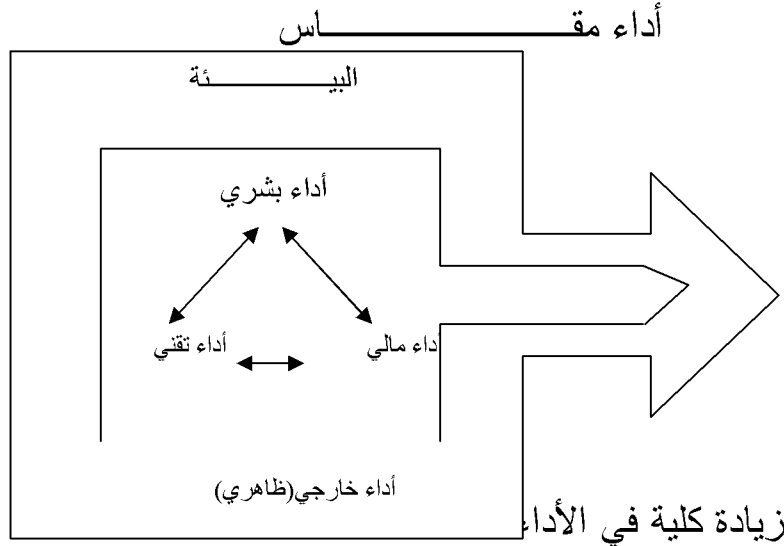
خلقها، ولهذا يطلق عليه أداء ظاهري أي غير حقيقي، ورغم ذلك فإن مبادرة المنظمة باكتشاف هذه الفرص واستغلالها يدل على أداء داخلي (ذاتي).

أما قدرة المنظمة على تجنب التهديدات التي تظهر في البيئة الخارجية فيدل على أداء داخلي بفعل العمل الذي تقوم به المنظمة لمواجهتها.

### ثانيا- أداء ذاتي Performance intrinsèque

يتمثل الأداء الذاتي في أداء المنظمة في مجموعها، بفعل الجهود التي يبذلها الجميع في العمل واستغلال موارد المنظمة، وهو ما ينتج من توليفة من الأداءات حسب الشكل التالي:

الشكل رقم(17): مصادر الأداء



المصدر: B. MARTORY, D.CROZET, Gestion des ressources humaines:

pilotage social et performances, 5ème édition, Dunod, Paris, 2002, P : 165

نلاحظ من الشكل أن التفاعل بين موارد المنظمة سواء كانت بشرية، تقنية، أو مالية إضافة إلى التفاعل بين المنظمة وبيئتها الخارجية وما فيها من فرص وتهديدات هو ما يعطينا في النهاية الزيادة الكلية في الأداء سواء كان مصدره داخليا أو خارجيا، وإن كان الأداء الداخلي هو المعبر فعلا وبدرجة أساسية عن أداء المنظمة.

من خلال هذا المبحث نرى الأهمية القصوى لمعرفة بعض المفاهيم و المبادئ التي تساعدنا في معرفة العلاقات و التداخلات التي تربط بين هذه المعارف الأساسية التي تربط داخل المنظمة، و فيما يلي سندرس بصفة تفصيلية أي الخصائص المتعلقة

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

بالمنظمات غير السوقية، بعدما درسنا بصورة تفصيلية و دقيقة لخصائص شكل المنظمة عامة، و لذا سنتخصص في المبحث الأخير إلا بالخصائص التي تميز المنظمة غير السوقية عن المنظمة السوقية.

### المبحث الثالث: المنظمات غير السوقية

لقد برزت في الآونة الأخيرة مدى أهمية المنظمات غير السوقية وتأثيراتها على الاقتصاد، والمجتمع ككل لا سيما في دور الخدمات المقدمة من خلالها لتطوير رفاهية المجتمع، وقد ارتبطت هذه الأهمية بالقطاعات الرئيسية التي أصبحت تشغلها هذه المنظمات خاصة التعليم والتكوين، والصحة الذين يعتبرون قطاعات حساسة في المجتمع، كما اقترنت أهمية هذه المنظمات مع السياسة المتبعة من طرف الدولة أي



## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

بالسياسة الإنفاقية التي ستدعم بها هذه الدولة تلك المنظمات أو بصورة أعم القطاع غير  
السوقي

### المطلب الأول : معالم القطاع غير السوقي

#### أولا تعريف القطاع غير السوقي

يعرف القطاع غير السوقي على أنه مجموعة من المنظمات الاقتصادية التي لا  
يهدف نشاطها إلى تحقيق الأرباح، بل أن نشاطها هو أكثره يخصص بتوفير الخدمات،  
حتى ولو كانت المنظمة تمارس نشاط إنتاجي سلمي على سبيل المثال ورشات الحماية  
من خلال هذا التعريف يمكن ترجمة معيارين أساسيين لهذا القطاع:

- الغاية غير الربحية للمنظمات

- تمويلاتها الخاصة

1. غاية غير ربحية : بحيث لا يعتبر الهدف الأساسي لهذه المنظمات تحقيق الربح،  
بل يعتبر هدفها الأول المصلحة الجماعية بدل استرجاع الأموال المستثمرة، فهي  
إذا منظمات تهدف في الأساس إلى دعم نشاط أو عدد من الأنشطة العامة أو  
الخاصة بدون أي مصلحة تجارية أو غرض ربحي أو الدعوة إليه أو الانخراط  
فيه.

ينشط هذا الشكل من المنظمات في مجالات واسعة كالمساعدات الإنسانية والبيئة  
وحماية الحيوان والتعليم والفنون والرعاية الصحية والقضايا الاجتماعية والمؤسسات  
الخيرية والسياسة والدين والبحوث والرياضة وغيرها من المساعي، تعود هذه  
المؤسسات ذات الغاية غير الربحية لعدم كفاية ميكانيزمات السوق مما جعل هدف  
هذه المصالح ليس فقط تزويد إجابة مناسبة وذات نوعية بالنسبة إلى احتياجات  
الأشخاص والشركات ولكن الاهتمام بتحرير العمال وأصحاب الحقوق<sup>(1)</sup>.

2- تمويل خاص: يعني تحصيلها على أنواع أخرى من الموارد عوض عملية  
البيع فقط ( المساعدات العمومية، الاشتراكات، الإعانات... ) لتغطية تكاليف  
الإنتاج،

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

في الواقع المنظمات للقطاع غير السوقية تظهر عامة من النظام القانوني أو التشريع القانوني، فهي كيان للقطاع العام أو منظمات خاصة على شكل جمعيات تعاونية أو تأسيسية.

أما في المفهوم الأكثر تخصيصاً والأكثر انتشاراً، فطبيعة النشاطات للقطاع غير السوقية هي نشاطات معدودة للقطاع التي تجمع المنظمات ذات النشاطات التي تختص فروع التعليم والتكوين، النشاط الاجتماعي، الصحي، السياحي، الأعمال المتعلقة بالإدارات العمومية، وغيرها من النشاطات الأخرى<sup>(1)</sup>.

كما أنه حالياً يعتبر نشاطات القطاع غير السوقية نشاطات تكوينية مماثل لفروع نشاطات القطاع السوقية<sup>(2)</sup>.

### الشكل رقم(18): التعريف الواقعي للقطاع غير السوقية

معيار نظرية للتعريف بالمنظمات غير السوقية	معيار الغاية : ليس الربح معيار الموارد: غير سوقية أو مختلط	
التشريعات القانونية	ABSL، تعاونيات، جمعيات خدمية، المصالح العمومية، المؤسسات العمومية	
فروع النشاطات تتعلق (معيار النشاطات)	المعنى الموسع	المعنى الضيق ل غير السوقية
	كلها	ما عدا الإدارات العمومية و النشاطات الخاضعة للسوق

**La source :** Michel Marée ،ASBL et secteur non marchand en Belgique : analyse statistique de l'emploi , p4

### ثانياً: العلاقة بين القطاع غير السوقية والاقتصاد الاجتماعي

لا يمكن المزج بين القطاع غير السوقية والاقتصاد الاجتماعي والذي يعتبر القطاع الثالث والذي يفرق بين القطاع الخاص للربح الصافي والقطاع العمومي

1 « Contours et statistiques du non-marchand en Belgique » (M. Marée et S. Mertens), Editions de l'Université de Liège, 2002.

2 Philippe Dryon, Estelle Kreslo, Les Relations collectives dans le secteur non marchand, CRISP, 2002

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

وفق مجلس والون "le Conseil Wallon" للاقتصاد الاجتماعي (1990) "الاقتصاد

الاجتماعي يتكون من نشاطات اقتصادية تمارس من خلال المؤسسات، أساسا

التعاونيات، الجمعيات، المؤسسات العمومية التي تتكون من المبادئ التالية :

- غاية المصلحة أو عضوية الجماعة بدل الربح
  - استقلال التسيير
  - إجراءات اتخاذ القرار في صفة ديمقراطية
  - أولوية العمل والعمال عوض رأس المال في توزيع المداخل
- كما أن الجدول التالي يظهر مناطق القطاع غير السوقي والتي تظهر في الخانات 5-6-8-9، أما الاقتصاد الاجتماعي فيظهر في الخانات 4-5-6

### جدول رقم(6): مناطق القطاع غير السوقي

	القطاع الخاص		القطاع العمومي	
	الربح الصافي	الصافي غير الربحي	الصافي غير الربحي	الربح الصافي
معيار الغاية معيار الموارد				
الموارد السوقية (البيع)	(1)	(4)	(7)	(10)
الموارد المختلطة	(2)	(5)	(8)	(11)
الموارد غير السوقية	(3)	(6)	(9)	(12)

**La source:** Le secteur non marchand en Belgique, Centre d'économie sociale, Université de Liège

### ثالثا : دور الربح في المنظمات غير السوقية

معظم الخبراء يعتبرون أن الضوابط الأخلاقية والقانونية في توزيع الربحية على المساهمين أو الملاك هو ما يميز بين المنظمات غير الربحية (غير السوقية)

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

والمشروعات التجارية. هناك إشكالية في مسمى هذه المنظمات بين الخبراء فالبعض يطلق عليها منظمة غير ربحية (بالإنجليزية: organization Non-profit)، وآخرون يستخدمون مسمى منظمة لا تسعى للربح (بالإنجليزية: not-for-profit organization). ولا يوجد أفضلية لمسمى على الآخر حيث أن الجدل لم يحسم بشكل نهائي لصالح أحد المسميين.

السمة الأساسية المميزة لهذه المنظمات أنها لا تعمل من أجل توليد الربح (الدخل)، فالربح يلعب دور أكثر محدودية بالنسبة لتسيير المنظمات في القطاع غير السوقية.

وقد تتقبل المنظمة غير السوقية الأموال والأشياء ذات القيمة المادية وتحفظ بها وتتفقا. ويجوز لها أيضاً من الناحيتين القانونية والأخلاقية إجراء استثمارات أو إقامة تجارة ذات عائد ربحي. ولكن هذا المدى الاستثماري أو الربحي في العادة يكون مشروطاً بشكل قانوني من حيث الحجم والمجال والربحية وكيفية الاستخدام، عادة ما تكون هذه المنظمات ممولة من تبرعات أو هبات من القطاع الخاص أو القطاع العام أو كليهما وتمتلك أفضلية الاستثناء من الضرائب.

### المطلب الثاني: خصائص المنظمات غير السوقية

#### أولاً: المحيط القانوني

تنظيم القطاع غير السوقية يخضع إلى مؤشرات قانونية وضريبية مختلفة عن المنظمات التجارية، كما أنه يخضع تقريباً إلى ضريبة الشركات. أهمية الاعتبارات القانونية تكمل لا سيما في اختيارات قواعد التقييم وبالتالي متعلق جزئياً بقطاع المؤسسات أو المنظمات غير الربحية والتي تقلل جزئياً النزاع المحتمل بين إلزامية تقديم حسابات المؤسسات وإرادة التنظيم في تخفيض التهرب الضريبي.

#### ثانياً: نشاطات المصلحة

تطورت منظمات القطاع غير السوقية خاصة في مجال نشاط المصلحة، هذا ما أدى إلى إنشاء خاصية القطاع غير السوقية لأن قطاع الخدمات يشغل حالياً مكان يعادل ومرجح في القطاع التجاري فهو أكثر تكراراً مقابل منظمات القطاعات السوقية وغير

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

السوقية التي توجد في تنافس على لوازم المصالح ( العلاجات الطبية، التعليم والتكوين، النقل ...)، نشاط المصلحة يمثل مجموعة خاصيات والتي توضع مشكلة أمام المحاسبة، على سبيل المثال المشكلة الموضوعية في العلاقة الموارد المستهلكة لعرض خدمة وكمية الخدمة الموردة فالمشكلة تكمل في القياس الكمي أو مستخرج الوحدة النقدية، وحدة قياس المحاسبة، ونوعية الخدمات المعروضة.

### ثالثا : خصائص أخرى للقطاع غير السوقي

تمتلك منظمات القطاع غير السوقي خصائص أخرى يمكنها التفرقة بينها وبين منظمات القطاع السوقي ، فعلى سبيل المثال أكبر تهديد موجود والذي يتعلق بتحديد الأهداف ونوعية الإستراتيجية المتبعة مما يتحول إلى أكثر تعقيد على حساب التطور المنشود، فهناك اختلافات عديدة تتمثل في:

- فوارق في قواعد تسيير المنظمات (خصوصا القواعد التي تدعى بقواعد حوكمت المنظمة).
- فوارق في اتجاهات المنظمة ( خاصة اتجاه ذو حدين للمهنيين من جهة، وللإداريين من جهة أخرى ).
- أهمية التأثيرات السياسية على النشاطات ووزن التقليد لذا المنظمات غير السوقية أو المنظمات في القطاع غير السوقي<sup>(1)</sup>.
- و تتمثل الخصائص المشتركة بين القطاع السوقي والقطاع غير السوقي في المبادئ المشتركة بينهما و تتمثل في:
- إنتاج وتوزيع السلع والخدمات يخضع لاستعمال الموارد النادرة والقليلة الموجودة في الطبيعة.
- وسائل التمويل الخاصة هي راجعت إلى الموارد الخارجية الممنوحة للاستعمال في تغطية نفقات هذه المنظمات.
- أشكال القروض المختلفة هي مرجع و ضمان لتكملة نقصان الموارد اللازمة لتمويل نشاطات المنظمة.

1 ANTHONY R et YONG D, Management control for non profit Organization, 1988, Irwin, p49

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

- الوجود المالي للمدى طويلة الأجل هو ضرورة حتمية لاستمرار المنظمات.
- الحصول على معظم الموارد ( مادية، عمل، رأس المال البشري...) ضروري لممارسة النشاطات في مجال الصفقات التي تعمل في أسواق منظمة ( سوق العمل، سوق السلع والخدمات...).

\* أوجه الاختلاف بين المنظمات في القطاع السوقى وغير السوقى

- مبادئ الاختلاف بين نوعي المنظمات يمكن محورتها على الوجه التالي: (1)  
مبدأ هدف المؤسسة أو المنظمة التجارية هو تعظيم الربح، فهذا الهدف هو تحت طائلة نوع التسيير، اتخاذ القرار ومراقبة نوع التنظيم، أي أن دور الربح في المنظمات السوقية هو دور أساسي ومهم في تسيير المنظمات التجارية ( السوقية )، فهو المعيار الوحيد لتوجيه قرارات وسياسات المنظمة، كما أنه معيار يقيس أداء المنظمة، كما يقوم بقياسات تقنية وكمية عن جاهزة المنظمة للمتغيرات الاقتصادية، يسمح كذلك بمقارنة النشاطات الصناعية، والنشاطات التجارية ومصالح مختلفة أخرى، أما دور الربح في المنظمات غير السوقية، فهو يلعب دور جد محدود بحيث لا يسمح بتوجيه اختيار الإدارة لأحسن الحلول التعااقبية، فهو إذن لا يتعلق بهدف القطاع غير السوقى.
- اختلاف في مصدر المنتجات بين نوعي المنظمات:  
منتجات المؤسسات التجارية تستعمل خاصة في البيع سواء السلع أو الخدمات أما بالنسبة لمنتجات المنظمات غير السوقية فالبيع يمثل شيء إضافي وهي تتحصل على مواردها من نفقات الدولة، أو الاشتراكات، وغيرها...
- استعمال الموارد في المنظمات غير السوقية أحيانا هو خاضع إلى قيود ممولي أو بالأحرى ملاك رأس المال.
- المحاسبة العمومية هي أكثر استعمالا في المنظمات غير السوقية، حيث تعتبر ميكانيزم نموذجي لمراقبة النفقات، بعكس المنظمات التجارية التي قليلا ما تستعمل هذه المحاسبة

## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

- كما أن قانون المحاسبة الخاصة عند القطاع غير السوقى ليس متطورا مقارنة بالمحاسبة الخاصة عند القطاع السوقى ( التجارى ).  
رغم هذا الاختلاف إلا أن عناصر التشابه فى أنشطة القطاعين وموضوع المحاسبة هو أكثر أهمية مقارنة بالاختلافات (1).

### المطلب الثالث: التحليل المالى للمنظمات غير السوقية

تطورت أدوات التحليل المالى لتطوير الأداء الاقتصادى والمالى للمنظمات التجارية للقطاع السوقى، فقياس النوعية المالية للمنظمة ترجع أساسا من خلال ثلاث مقاييس يجب احترامها وتوفرها، وتتمثل هذه المقاييس فى:

- التوازن المالى
- السيولة المالية أو القدرة على الوفاء
- الربحية

أما عند تقييمنا للحالة المالية بالنسبة للمنظمات غير السوقية يجب وضع أدوات تحليل مالى ذات خاصية تتناسب مع منظمات القطاع غير السوقى، فمن خلال ثلاث مقاييس العامة للتحليل المالى المتبعة فى المؤسسات نجد أن التوازن المالى، والقدرة على الوفاء يظلوا موجودين، أما فيما يخص المقياس الثالث المتعلق بالربح فإنه يلغى بالنسبة للمنظمات غير السوقية كما ذكرنا سابقا.

كما أن الحالة المالية لأي منظمة تقدر من خلال وجهات نظر مختلفة، قد تكون من المالكين، أو الزبائن، العمال، ممثلو السلطة العامة وغيرهم إلا أنه كل وجهة عليها اللجوء إلى ثلاث مقاييس: القدرة على الوفاء والسيولة المالية، المردودية، التوازن المالى<sup>(2)</sup>.

### أولا: القدرة على الوفاء والسيولة المالية

### " La Solvabilité et La Liquidité "

1 De Rongé, De Wolf M, « un cadre comptable pour le secteur non – marchand », in actes du colloque « Le droit Comptable dans la société » des, Octobre 1996, page 205 - 206

2 De Boeck, Larcier, NON MARCHAND Management, Droit et Finance, édition De Boeck Université, 2000, page 126 - 127

## الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية

قدرة وفاء المؤسسة أو كل منظمة منتمية سواء للقطاع السوقى أو غير السوقى تحدد من خلال قدرتها على تسديد الديون فى الآجال المحددة للاستحقاق، وبالتالى فالقدرة على الوفاء تمثل أمر حتمى وضرورى لكل المنظمات التى تمارس نشاط.

أما فيما يخص السيولة المالية فىمكن تقديرها على الأقل من خلال وجهين مختلفين:

1. يمكن للمسير الداخلى أن يستعمل تنبؤات خاصة بخزينة وينظمها فى ميزانية

خاصة بالخزينة، ملخص هذه المجموعة من الميزانيات التنبؤية الخاصة بالاستغلال أو خارج الاستغلال تعمل على ضمان واحترام مبدأ السيولة المالية، كما يمكن الحصول على تمويل إضافى فى حالة عدم كفاية الإيرادات فى تغطية النفقات.

2. التحليل الخارجى لا ينظم من خلال المعلومات التنبؤية للخزينة، فهو يتم على

أساس المقارنة بين السيولة المالية الموجودة فى الأصول واستحقاقات جانب

الخصوم، وهذا من أجل تقييم الأخطار المحتملة لتقل السيولة المالية فى

المؤسسة.

### ثانياً: الأداء الاقتصادى والمالى: الربحية

#### " La Rentabilité "

كما اشرنا سابقاً هدف المنظمات غير السوقية ليس استرجاع المبالغ المنفقة أو

بالأحرى رأس المال، لأن دور الربح فى تسيير هذه المنظمات هو محدود ولا يعتبر

من مقاييس المنظمة ذات القطاع غير السوقى.

يعتبر دور الربح مهم بالنسبة للمنظمة التجارية ( السوقية ) من خلال:

- إذا كانت السنة المحاسبية تعبر عن خسارة بالنسبة للمؤسسة السوقية، فإنه لا بد

من تغيير أسس تسيير الموارد المتاحة للمنظمة لكي لا تقع المؤسسة فى مرحلة

متقدمة أخرى فى حالة الإفلاس.

- أما فى حالة نهاية السنة المحاسبية بفائض كبير من الربح هذا يترجم أن

المؤسسة لا تعرض مستوى كاف من الخدمات مقارنة بالموارد المتاحة للمنظمة.

يعتبر تحصل على أقصى حد من الربح الهدف الأول لأي مؤسسة من نشاطها لكن إبقاء

هذا المستوى على المدى البعيد لضمان سيرورة الاقتصادية للمؤسسة هو الهدف التى



## الفصل الثاني: تسبير المنظمات غير السوقية

تحاول أي مؤسسة لتحقيقه، فالمنظمة غير السوقية عليها كذلك تحقيق نتيجة ايجابية وهو ما يعني تحقيق ربح ولو بدرجة أقل عن المؤسسة التجارية، وهو ما يعني وجود هذا المقياس في المنظمات غير السوقية ولو بدرجة اعتماد عليه أقل. كما أن معظم المنظمات غير السوقية لا تتصرف في رأس مالها أو أموالها الخاصة، كما أنها تحقق أرباح ولا تقوم بتوزيعها مما يسمح للمؤسسة من إنشاء احتياطي يدعم القدرة على الوفاء لذا المنظمة في استحقاقات الديون المتركمة عليها.

### ثالثا: التوازن المالي

#### " L'équilibre financier "

التوازن المالي يفصل بين:

- من جهة الهيكل الظرفي للوسائل (الأصول) والموارد (الخصوم) لذا المنظمة.
  - ومن جهة أخرى هيكل موارد المؤسسة الحقيقية ( الأموال الخاصة، الديون ).
- و بما أن المنظمات غير السوقية لا تهدف إلى الربح، وهي تعتبر منظمات خدمية بالدرجة الأولى، يشغل القطاع غير السوقي في ميزانيات الدول عدة مجالات من بينها :
- التعليم والتكوين.
  - الصحة.
  - الضمان الاجتماعي.
  - الثقافة.
  - الشباب والرياضة.
  - الشؤون الدينية والأوقاف وغيرها من المجالات الأخرى.

كما أن موضوعنا يتمحور حول المنظمات غير السوقية المتعلقة بمنظمات التكوين المهني، سنتخصص بالدراسة في هذا القطاع الذي يعتبر مهم في وقتنا الحالي

### خاتمة الفصل

من خلال دراستنا إلى هذا الفصل نرى الدور المهم التي أصبحت تلعبه المنظمات غير السوقية في المجتمع سواء كانت المنظمات على سبيل المثال المستشفيات، المدارس، مراكز التكوين المهني، أو غيره من المنظمات غير السوقية الأخرى، حيث أصبح لها دور فعال مثلها مثل المنظمات السوقية الاقتصادية ذات الأهداف الربحية المحضة، من خلال الخدمات الكبيرة التي تقدمها إلى المجتمع على الإطلاق من الفرد البسيط، أي الطبقات الكادحة إلى الطبقات الغنية، كما أن خصوصياتها التنظيمية والبنوية، والتي تعلق بالمنظمات غير السوقية التابعة للقطاع العام جعلها ترتبط وتتأثر بصفة كبيرة مع السياسات العامة للدولة واتجاهاتها المستقبلية، خاصة ما تعلق بالشق الانفاقي أي النفقات العامة، حيث تساهم بنسبة كبيرة في إنشاء وعصرنة هذه المنظمات غير السوقية، وبما أن دراستنا تتمحور حول التكوين المهني في الجزائر وبصفة أعمق المنظمات غير السوقية المتعلقة بمراكز التكوين المهني في الجزائر ومدى مساهمة وتأثير النفقات العامة فيها، سنتطرق في الفصل الثالث والأخير إلى هذه النقطة بصفة تحليلية.

# الفصل الثالث

مراكز التكوين

المهني في

الجزائر

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

### مقدمة الفصل الثالث

لقد حرصت الدولة في السنوات الأخيرة على إعطاء أهمية كبيرة للتكوين، بحيث وضعت لذلك كل الإمكانيات المالية والمادية لإنجاح العملية التكوينية، وعملت على اختيار العناصر وإعداد برامج تكوين متنوعة، وقد تظهر أهمية دراسة التكوين التي تضمنه الدولة وخاصة منه التكوين المهني، ذلك التكوين المتموقع ما بين التكوين الأولي الذي تضمنه الهياكل التابعة لوزارة التربية وعالم الشغل.

ومع التغيرات السريعة الحاصلة في العالم وبالتالي في مجتمعنا أدت إلى زيادة الطلب على التكوين المهني المانح للأهلية المهنية للشباب المتسرب من مقاعد الدراسة، فهو يوفر اليد العاملة المؤهلة للمؤسسات الاقتصادية، وبذلك فإن التكوين المهني من خلال توفيره للكفاءات المهنية المتنوعة فهو يعمل على التقليل من تكاليف استيراد اليد العاملة أيا كان مجال اختصاصها وكفاءتها.

وقد مر قطاع التكوين المهني في الجزائر بمراحل وتحولات متعددة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالمراحل التاريخية والتحولات التي مرت بها الجزائر عموما، وقطاعها الاقتصادي والسياسي بالخصوص، وقد تميزت كل فترة بجملة من الخصائص والميزات تبلورت عن هذه المراحل مكتسبات مادية وبيداغوجية تحسب للقطاع أحيانا وتعود عليه أحيانا أخرى، ومن بين أهم المكتسبات التي تحسب إلى قطاع التكوين المهني تغطية كل سنة جزء كبير من الشباب المتسرب من الدراسة والذي بدون مؤهل يدمجه في الحياة العملية، مما يصبح لدور مركز التكوين المهني دور مهم وأساسي في التسهيل للشباب في الدمج في الحياة العملية من خلال مؤهلات تكوينية قد اكتسبها الشاب في أثناء الدراسة التي تلقاها في المراكز والتخصصات الذي اختاره.

وقد قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث أساسية :

◀ **المبحث الأول:** نظرة مجملية حول التكوين

◀ **المبحث الثاني:** نظام التكوين المهني في الجزائر

◀ **المبحث الثالث:** مدى تأثير الإنفاق العام في تطوير وتفعيل مركز التكوين المهني

## المبحث الأول: نظرة مجملّة حول التكوين

### المطلب الأول: عموميات حول التكوين

إن التوجهات والتغيرات الجديدة التي يشهدها العالم، ألزم على دول العالم كافة والدول المتقدمة خصوصا بإتباع سياسات تنمية كفيلة بازدهار تلك الدول والاستمرار في تقدمها، وذلك من خلال شروط عديدة من بينها توافر الكفاءات المهنية الضرورية لتجسيد تلك السياسات، وبالتالي التوجه الكبير إلى العنصر البشري المتعلم والمتكون، حيث أصبح التكوين المهني والتقني للأفراد من بين أهم عوامل نجاح لتحقيق وتنفيذ تلك السياسات.

### أولا: التطور التاريخي للتكوين.

لقد مر التكوين بمراحل متعددة عرف من خلالها تطورا كبيرا اكتسب من خلاله تقنيات وأساليب تكنولوجية جديدة أهمها مرحلتين وهما:

#### **1/ مرحلة ما قبل 1950**

تنقسم هذه المرحلة إلى فترتين تتميز كل منهما عن الأخرى بمميزات (1):

#### **1-1 مرحلة التكوين بالمكان**

تعرف بمرحلة الجماعات، امتدت إلى بداية القرن العشرين، ظهرت في البداية على شكل تكوين في المكان من أنواع التمرن، هذه الطريقة التي تقوم على اكتساب معارف كانت متداولة حتى القرن الماضي، كما كانت الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها إثبات جدارة الموارد البشرية، ففي فرنسا ابتداء من سنة 1845 تم الشروع في إنشاء مجموعات لتدريس فروع خاصة في التجارة والصناعة، التي حملت " اسم ملحق " كان الهدف من ذلك هو ربط التكوين بميادين أخرى مثل: القانون التجاري، الرسم الصناعي.

#### **2-1 مرحلة التمهين الصناعي**

امتدت فترة هذه المرحلة من بداية القرن العشرين إلى نهاية الخمسينات بعد الحرب العالمية الثانية، أين أصبح التكوين حقيقة واقعية. بعد 1945 تم نقل البرنامج الأمريكي

<sup>1</sup> Lakhder sikiou, *Gestion du personnel*, 3 éme édition, les éthicien d'organisation, canada 1990 p : 291.

إلى الدول الأوروبية، والذي عرف بـ « Twi, training within industry » واستمر إلى نهاية 1950، ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملكه من المعارف التي تحصل عليها في المدرسة أو كتمرن قبل دخوله النهائي لسوق العمل أي ما يعرف «Apprentissage».

## 2/ مرحلة ما بعد 1950

### 1-2 مرحلة قانون لمس التكوين

تميزت سنوات الستينات بالتسارع في الاكتشافات التكنولوجية، فبمجرد بداية سنوات الستين تسبب التسارع في مشاكل تمثلت في تكيف المنظمات معه، لأن العمال لم يواكبوا هذا التسارع، فأصبح تكوين المستخدمين بالنسبة للمنظمات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية، ففي فرنسا رأت كل من النقابة وأرباب العمل أثناء القيام بالمفاوضات سنة 1968 في، ضرورة دراسة الوسائل التي تسمح بمشاركة الحكومة في تحقيق تكويننا وتدريباً مهنياً أفرزت هذه المفاوضات قانون لمس التكوين، وذلك في 16 جويلية 1971.

أما كندا، فابتداء من سنة 1967، لاحظت الحكومة الفيدرالية الحاجة إلى اليد العاملة الماهرة وقررت تحمل التكوين من طرف المدارس والمنظمات.

### 2-2 مرحلة التقنيات الجديدة في التكوين

منذ سنوات السبعينات اتجه الاهتمام إلى تثمين ضرورة الحصول على التكوين في معظم المؤسسات، حيث أصبح العمال ذوي خبرة ومعرفة جيدة، وذلك في كل المهن الممارسة، فأضحى للجوء إلى برنامج التكوين أمر ضروري، وظهرت في هذه المرحلة أنواع مختلفة ومتطورة في مجال التكوين من بينها وأحدثها التكوين بالبطاقة والتكوين الافتراضي على شبكة الانترنت.

### ثانياً: مفاهيم حول التكوين

تعددت تعاريف التكوين، حيث أن كل تعريف نظر إلى التكوين من زاوية تختلف عن الأخرى ولكن شملت التعلم والتدريب.

إن التكوين عملية تزويد الموظف بمهارات ومعارف، وقواعد سلوك موجهة لتطوير أداء وظيفته ولاستعمال تقنية حديثة تتعلق بها أو بأهلية الشغل ووظيفة أعلى في

المستقبل<sup>(1)</sup>. كما يتضمن أحداث تغير في سلوك المستخدمين وقابليتهم تيسر وتسهل بلوغ أهداف التنظيم فإذا جرى التكوين بكيفية مناسبة، فإن ذلك يؤدي إلى اكتساب المعنيين المهارات والقدرات والمعارف التي تضمن تغيير سلوكهم لصالح التنظيم أو المنشأة التي يعملون بها<sup>(2)</sup>.

إن التكوين هو عملية منظمة مستمرة، محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات محددة سلوكية، فنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة، حالية ومستقبلية، يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها والمجتمع الكبير ينجم عنها تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، هدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل، والأنماط السلوكية، المهارات الملائمة، العادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء، والاقتصاد في التكلفة، والجهود المبذولة والوقت المستغرق.

كما ارتبط التكوين ببعض المفاهيم الأخرى كالتعليم، والتنمية البشرية.

### مقارنة التكون بالتعليم

إن العديد من الباحثين قارنوا التعليم بالتكوين، إذ يختلف التعليم عن التكوين في أن الأول يسعى لاكتساب المتكون معلومات وخبرات، واتجاهات خاصة بالعمل، في حين أن الثاني يركز على إعطاء الفرد معارف ومعلومات وقدرات عامة موجهة لشخص وذلك باستثناء بعض أنواع التعلم التي تشمل بطبيعتها على تكوين عملي كالطب، التعلم الفني والحرفي<sup>(3)</sup>.

### مقارنة التكوين بالتنمية البشرية

التكوين هو نقل مهارات معينة، يغلب عليها أن تكون مهارات حركية إلى المتكونين وتوجيههم لإتقان تلك المهارات إلى مستوى مقبول، أما التنمية البشرية فيقصد بها

1 حسين حسن عمار، إدارة شؤون الموظفين، مطابع الإدارة العامة، السعودية 1991، ص 113  
2 محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف، تقنيات، الجزء 2 ديوان مطبوعات الجامعية الجزء 2، 1995، ص 105  
3 حسين حسن عمار: مرجع سابق، ص: 114

تطوير مهارات العامة للعاملين ليصبحوا أكثر استعدادا لقبول متطلبات مهام جديدة قدمت لهم (1)

وما يمكن أن نستخلصه مما سبق أن التكوين بصفة عامة هو عملية منظمة وهذا لأنه نشاط يقوم على أساس التخطيط والتنظيم، وهو عملية مستمرة، بحيث يكون ملازما للفرد قبل تعيينه وحتى نهاية حياته المهنية، إذا التكوين:

- يهتم بالفرد نفسه بعكس التعليم الذي يهتم بموضوع التعلم.
- عملية واقعية بحيث توضع برامج التكوين حسب احتياجات واقعية حالية ومستقبلية.
- عملية شاملة أي تخص كافة فئات العاملين، من تغيرات سلوكية، فنية وذهنية.
- يعمل على مساعدة العاملين على كسب الفعالية والكفاءة في أعمالهم مع الزيادة في إرضاء الفرد.

### ثالثا: شروط التكوين

لأجل تحقيق الأهداف المرجوة من التكوين فإنه يتحتم ضبط مجال التكوين بشروط وركائز أساسية تتمثل في:

- \* يجب أن يكون لدى الأفراد رغبة في التعلم قبل قبولهم التوجه للتكوين وهذا راجع لوجود أشخاص لديهم حسن المعرفة والاهتمام ويحسون بفخر الانجاز الممتاز ويرغبون في الحصول على تقدير الأداء لعملهم ومن الضروري أن تكون هناك رغبة واهتمام لدى المتكون فيما يتعلق ببرنامج وأهداف التكوين
- \* يجب أن يتناسب التكوين مع الحاجات الفردية للمتكونين، حيث يحتاج المشرف قبل تعليم أو تكوين شخص ما، على أداء أي نوع من العمل، إلى تحديد ما يستطيع الفرد القيام به بالفعل وما يعرفه، حيث تتضح معالم التكوين من واجبات مسؤول التكوين ملائمة التكوين لشخص بدلا من ملائمة الشخص لتكوين.
- \* يجب أن يتم التكوين تحت إشراف مشرف كفؤ، حيث أن هذا الأخير يكون دائما وثيق الصلة برجاله وعمل مسؤول التكوين هو مساعدة المشرف وإرشاده بخصوص الاحتياجات والأساليب والترتيبات وتقييم النتائج الخاصة بالتكوين.

1 – bervety hymen, training for productivity, American management association, extension institute s1, 1988, P2



\* يجب أن يتساوى التكوين مع معدل ما يستطيع الفرد تعلمه كلما كان معدل التكوين بطيئاً بالنسبة لقدرة الفرد على التعلم، كلما كان الفارق أكبر والتكوين الذي يتم وفق معدل يتناسب مع القدرة على التعلم ليس مجنناً فحسب ولكنه ضروري. إن الأشخاص بإمكانهم أن يتعلموا حين يكونهم أحد على كيفية القيام بالعمل ولكن أفضل من ذلك هو أن يتعلموا من خلال القيام بالعمل تحت توجيهه .

\* يجب أن يكون التكوين مخططاً، مجدولاً، منفذاً ومقيماً حسب منهج يجب أن تحتوي خطة التكوين على قائمة بالأفكار والمهارات الأساسية للعمل الذي يكون من أجل الشخص، كما يجب أن توضح تواريخ إتمام كل بند من بنود خطة التكوين ويمكن أن يعدل الجدول فيما بعد ليناسب المعدل الذي يتعلم الشخص حسب أو عندما تنفذ خطة التكوين يمكن استخدامها للمراجعة وإضافة الملاحظات المناسبة.

إن التكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي، التأمين ضد البطالة، فقدان التوظيف أو عدم ملاءمة الفرد لعمله، كما هو وسيلة لتطوير قدرات الموظفين، ليسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب ومن جانب آخر فإن الدول التي تعتبر الخدمة العامة مهنة ينبغي أن ينقطع لها الموظف تسعى لتجعله في مستوى التوقعات التي يفوضها عليه التقدم الوظيفي، وذلك عن طريق زيادة مهاراته وتطوير سلوكه وعلاقته الوظيفية، للاستمرار في الخدمة والتدرج في مستوياتها طوال حياته العملية.

#### رابعاً: أهمية التكوين وأهدافه

##### 1/ أهمية التكوين

تظهر أهمية التكوين من النتائج المحققة والمنظرة، فله فائدة اجتماعية ويعتبر وسيلة ذات أهمية كبيرة في تنمية الفرد والمجتمع والمتمثلة في:  
أ- تخفيض حوادث العمل: يساعد التكوين العاملين على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطاء على تخفيض معدلات حوادث العمل، وهذا بدوره يقدم للمنظمة فوائد كثيرة ووفرات كبيرة في النفقات.

- ب- تخفيض معدلات دوران العمل: يؤدي التكوين دورا هاما في تخفيض حالات ترك العمل والتأخر والغياب وتخفيض أيضا الشكاوي والمنازعات بين العاملين. (1)
- ج- زيادة الإنتاجية: إن اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى التزايد الذي يكون مستمرا في الجوانب الفنية للوظائف والأعمال. في الوقت الحاضر تدعو الحاجة إلى التكوين المنظم حتى يتوافر لدى الفرد على الأقل الحد الأدنى الملائم لهذه الأعمال.
- د- رفع معنويات الأفراد: بمعنى أن التكوين يكسب الفرد القدر المناسب من المهارات التي تؤدي الزيادة ثقته بنفسه ويحقق له نوع من الاستقرار النفسي، كما أن تعميق العلاقات الحسنة بين الأفراد والإدارة العامة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية للأفراد.
- هـ- استمرارية التنظيم واستقراره: إن استقرار التنظيم أو قدرته على الحفاظ على فاعليته، رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين مثلا يتحقق من خلال وجود رصيد من الأفراد المكونين والمؤهلين لشغل هذه المناصب أو المراكز فور حلولها لأي سبب من الأسباب.
- و- المرونة: تعني قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع التغييرات في حجم العمل ويتطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة لنقلهم إلى أعمال قد تحتاج إليهم بالإضافة إلى ذلك فالتكوين يسمح بتخفيض دوران العمل فالأفراد المكونين حتما تكون لهم دراية عن الأعمال التي يقومون بها.
- ي- تحسين سمعة المنظمة: حيث تؤدي عملية التكوين إلى تحسين علاقات المنظمة ب جماهيرها الخارجية من زبائن ومرودين ومنظمات وهيئات حكومية وعاملين.

## 2/ أهداف التكوين

يهدف من وراء التكوين سد حاجيات المؤسسة من اليد العاملة ذات الكفاءة المهنية المطلوبة وهذا باستخدام الأفراد للموارد المتاحة بشكل اقتصادي دون إسراف.

[1 سليمان خليل فارس، عيسى شحادة، يسرى مباركة، إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، سوريا 2000 ص 186.

إن أعظم أهمية للتكوين تكمن في كسب معلومات تقنية ومفاهيم قاعدية مهمة قد تكون قانونية، تقنية، إدارية مع تحسين التصرفات لكي يكون المتكون على علاقة بالمنصب الموجه له.

يمكن تلخيص أهداف التكوين فيما يلي:

- \* ضمان التنسيق بين قدرات ومعارف الأفراد.
- \* تكيف المستخدمين لمهام محدودة وللتغير في الوظائف.
- \* المحافظة على درجة من القدرات الأساسية لتقدم التنظيم.
- \* تحسين مكانة المستخدمين الجدد للاستعمال الأحسن للمعدات والأدوات.
- \* تشجيع فاعلية المستخدمين الجدد للاستعمال الأحسن للمعدات والأدوات.
- \* تخفيض الحوادث والانصرافات من العمل.
- \* المساهمة في إعداد برامج التنمية وسياسة الموارد البشرية.
- \* الرفع من التقدير الذاتي لكل عامل.
- \* المساهمة في تطوير الوقاية و حماية المستخدمين في الأنظمة الجديدة.
- \* تحسين الألفاظ اللغوية والقضاء على القلق أثناء تقديم البحوث المهنية.
- \* التكيف مع متطلبات المحيط المتغير باستمرار.
- \* تشجيع العلاقات بين المستخدمين مع تحليل للأوضاع التنظيمية.
- \* خلق الإحساس بالانتماء لدى العمال داخل المنظمة.
- \* يسمح أو يسهل للإدارة بتحضير العمال الأكثر كفاءة لترقيتهم.
- \* المساعدة على إدماج أحسن العمال في المكان والوقت المناسب.
- \* مساعدة المنقطعين عن العمل على الاندماج السريع في الأنظمة الجديدة.
- \* مساعدة المسؤولين على ضمان توازن في الموارد البشرية وهذا للاستجابة للاحتياجات المنظمة فيما يخص كل مصلحة.

وقد أضحت للتكوين المهني في الوقت الراهن أهمية كبرى، فقد أصبح مجال فعال يساهم في مساعدة طالبي العمل للحصول على التكوين من جهة كما يعمل على تحسين و إعادة تدريب العمال حتى يتكيفوا مع التطورات المتجددة باستمرار، وقد ظهرت من

خلال ذلك تعدد وجهات النظر حول ضبط مفهوم للتكوين المهني لا تختلف كثيرا عن التعريفات المتعلقة بالتكوين

\* فقد عرف على أنه مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى إعداد الشباب للعمل سواء كعمال أجراء أو مستقلين كما يتعلق في ذات الوقت بالإعداد للأعمال المهنية العامة وباكتساب خبرات خاصة وهو يضم من ناحية ثلاثة إجراءات التي توفيق القوة العاملة للتغيرات التي تحدث في الاقتصاد والمجتمع، كل هذا من أجل المقاومة الايجابية للبطالة<sup>(1)</sup>.

\* يسمى التكوين المهني عند بعض الدول العربية بالتدريب المهني ترجمة لكلمة Vocationnel Training وهو يعرف على أنه إعداد الأفراد مهنيا وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع إنتاجيتهم وإكسابهم مهارات جديدة، بمعنى آخر التكوين المهني هو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات والخدمات الحرفية المهنية<sup>(2)</sup>.  
\* وقد حددت منظمة العمل الدولية للتكوين المهني تعريفا له على النحو التالي على أنه وسيلة لإعداد العمال المهرة ومتوسطي المهارة، أو رفع مستوى مهارة العاملين، أو تمويل بعض العمال من مهنة إلى أخرى لضرورة اقتصادية.  
\* كما أنه يقصد كذلك بالتكوين المهني كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ويتمثل ذلك سواء في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية بهذه المهنة<sup>(3)</sup>

\* أما معجم التكوين المهني فعرف التكوين المهني بأنه أنشطة تستهدف توفير المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة الأداء الكفاء وأفعال لمهنته أو مجموعة مهنية، وقد تعددت أشكاله من تكوين أولي إلى لاحق، تجديدي أو متخصص مرتبط بالعمل، فعلى سبيل المثال التكوين المهني الأولي أو الابتدائي مخصص للمتربصين الشباب والكبار الذين لا يملكون تأهل مهني، أما التكوين المتجدد أو المتواصل فهو متعلق بالعمال

1 احمد عبد الخالق، احمد بديع بليغ، تحرير التجارة العالمية في دول العام النامي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص58

2 طيب الحضري، رؤية مستقبلية للتدريب المهني، تقرير المدير العام لمكتب العمل الربوي، القسم الأول مؤشر العمل العربي، الدورة الخامسة ن مارس 1978، ص8

3 George El Gozi, *Automation et Humanisme*, France Calmann Lévy, 1972, page 293

ويكون مفتوح بشكل دائم ويهدف إلى تحسين مستواهم النهائي وتطوير قدراتهم المكتسبة.

### المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني

تختلف أنماط التكوين المهني من حيث تنوع أساليبها وطرقها، فلكل نمط أهداف وميزات تميزه عن غيره، وسنتطرق فيما يلي إلى بعض أنماط وأنواع التكوين المهني:

#### أولاً: أنماط التكوين المهني

1. **النمط المؤسسي** : يعتمد هذا النمط على طرق التعلم والتكوين في المراكز التكوينية لمدة معينة بغية التربص والتدريب لفترة محددة.
  2. **النمط الميداني** : في هذه الحالة يلتحق المدرب بموقع العمل مباشرة سواء كان حاصلًا بأجر أو بدون تلقيه لأجر حيث يتلقى هناك المهارات والمؤهلات المهنية خلال الممارسة الفعلية.
  3. **النمط المزدوج** : يتميز هذا النمط بجمعه أساليب وطرق النمطين السابقين بحيث يتلقى العامل تكوينًا نظريًا في مراكز التكوين، ثم يقوم في المرحلة الثانية بتطبيق ما تعلمه في أرض الواقع، أي مواقع العمل، وبالتالي فهو يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي في آن واحد.
- و تدرج ضمن هذه الأنماط عدة أنواع تختلف من حيث الأهداف وأساليب التنفيذ.

#### ثانياً: أنواع التكوين المهني

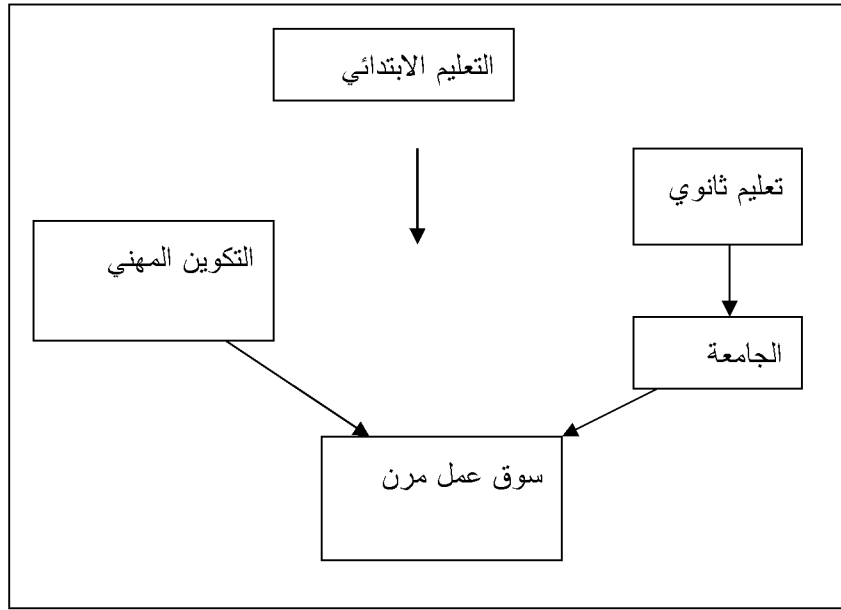
##### 1/ التكوين التعاوني (1)

التكوين التعاوني هو من الأنماط التكوينية الشائعة في العديد من الدول المتقدمة (وم، ا، كندا) فبرنامج هذا التعليم يوفر فرص عمل جزئي للمتربصين أو المتدربين في المؤسسات خلال مدة التكوين المتصلة بحقل الاختصاص حيث يتم التنسيق بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات لتوفير فرص العمل الجزئي ومن ثم يقوم المعلمون بزيارة المتدربين في مواقع العمل دورياً، كما يخضع أداءهم أيضاً لتقويم من طرف المشرف

1 طارق علي العاني، نصير احمد السامرائي، علي خليل التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، 2003، ص92 - 94

في موقع العمل، و لعل من أبرز الدول مستخدمة لهذا النمط هي و م ا أو كما تدعى بالطريقة الأمريكية.

الشكل رقم(19): النموذج الأمريكي للتكوين التعاوني  
النموذج الأمريكي



**La source :** Jaques Gaude, L'insertion des Jeunes et les politiques d'emploi Formation, page 12

إن الميزة الأساسية للنظام الأمريكي هي أن يعرض نفس المسار الدراسي لكل الشباب حتى نهاية الثانوي في أثناء إعادة تنظيم يتمحور على تعميق المعارف العامة وامتهان المهن الجديدة المتكيفة مع عصر الاتصالات يعتبر التكوين المهني الثانوي للولايات

المتحدة الأمريكية كأداة للحفاظ على التلاميذ المحرومين من النظام المدرسي، فهو يعمل على دمجهم وتحضيرهم لعالم الشغل.

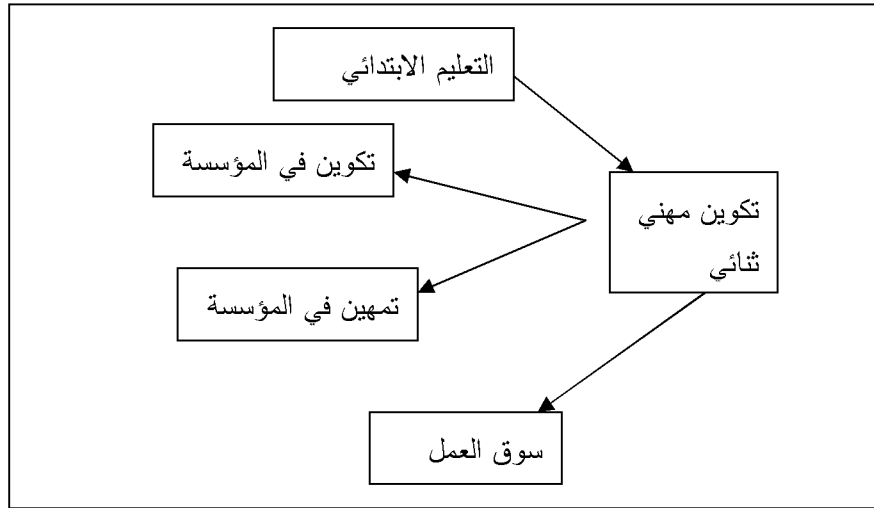
## 2/ التكوين المتناوب

يختلف هذا النمط من التكوين عن النمط السابق في أسلوب التنفيذ فهو لا يوفر أجور للمتكونين بالضرورة لأن مراكز التكوين هي المتولية بالأمر وليست المؤسسات، ولكن هذا لا يلغي دور المؤسسة أو المنظمة فهي تلعب دورا محوريا في توفير للمتربصين المهارات الأساسية وذلك طالما يحوي هذا التكوين جانبا تطبيقيا ينفذ في مواقع العمل أي المؤسسات، ومدة تنفيذ هذا البرنامج تختلف من دولة إلى أخرى ، كما أنه غالبا تكون مدة التربص سنة أو ستة أشهر.

و يطبق هذا النمط من التكوين سواء في الدول النامية أو المتقدمة ومنها الدول العربية تحت تسميات مختلفة.

تعتبر ألمانيا من الدول الرائدة في استخدام هذا النمط من التكوين.

### الشكل رقم(20): النموذج الألماني للانتقال المنظم



La source : Jaques Gaude, L'insertion des Jeunes et les politiques d'emploi Formation, page 9

في إطار هذا النظام يتم التكوين كمحصلة لجهود جهتين مختلفتين : الشركات والمدارس المهنية حيث أن الملتحق بالتكوين المهني في إطار هذا النظام يجمع بين كونه متدربا وطالبا في نفس الوقت، وتحدد الصفة الأولى بموجب عقد

التكوين أو ما يعرف باسم عقد الاستخدام، وهو العقد الذي يبرم مع صاحب العمل لهذا الغرض

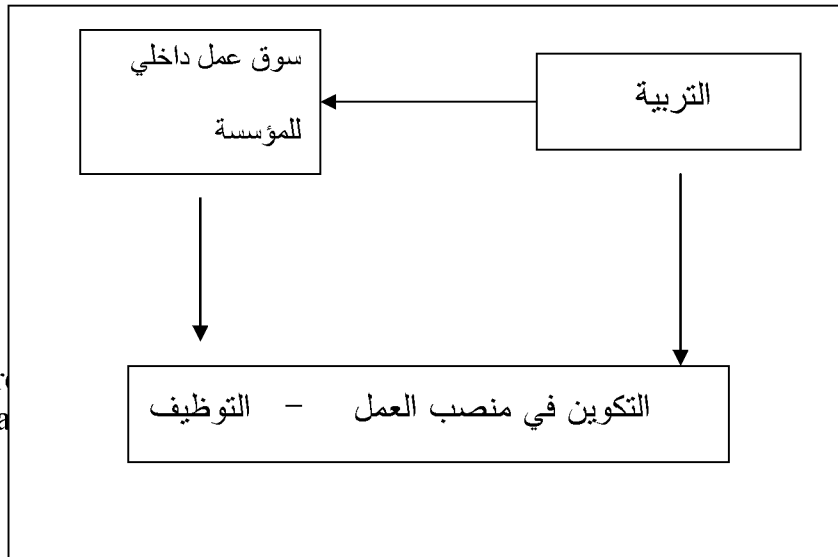
و طبقا لقوانين المدرسة لطالب المدرسة المهنية الحق في الدراسة يوم أو يومين في الأسبوع، ويشغل باقي الأسبوع في موقع العمل، ويتوج هذا المسار بشهادة تستخرج من غرفة الصناعة والتجارة<sup>(1)</sup>، تتمثل فعالية هذا النظام في مرونته فهو أكثر مرونة حيث يسمح للطلبة المهنيين والتقنيين في الالتحاق بـ "Gymnasium المدارس التمهيديّة" في أي وقت.

### 3/ التكوين التجديدي

يهدف هذا النوع من التكوين إلى تجديد المعارف والمهارات التي قد أغفلت ولو جزئياً بسبب الانقطاع عن العمل لمدة طويلة، ويساهم أيضاً في الإلمام بكل جوانب الوظيفة المشغولة بغرض الاستغلال الجيد للقدرات، كما أن التكوين التجديدي يهدف أيضاً إلى تهيئة الفرد إلى اكتساب المعارف الإضافية، وعموماً تتمثل مجموعة المزايا على العمال فيما يلي:

- توسيع وتطوير مهاراتهم
- تأهيلهم لأعمال إضافية
- تهيئة قدراتهم الأساسية للتماشي مع التكنولوجيا الحديثة
- تفيدهم في التحرك والانتقال بين أعمال ومهن مختلفة

الشكل رقم(21): الطريقة اليابانية للتكوين التجديدي





**La source :** Jaques Gaude, L'insertion des Jeunes et les politiques d'emploi  
Formation, page 9

انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات التي جعلها في مصاف الدول الكبرى، وهذا ما يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ في التكوين:

- استقبال برامج التكوين المهني على أسس خلفية تعليمية تسمح بالنمو والتطور.
- عدم قبول الأفراد في التكوين المهني ما لم يكونوا أكملوا مرحلة التعليم الإلزامي بما يضمن النحو العقلائي والجسماني.
- عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانتظام في برامج تكوينية تكسهم المهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها.
- تنويع برامج التكوين بما يتوافق مع قدرات وظروف كل فرد، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة التي ترعاها الدولة.
- العناية ببرامج التوجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل، ويبدأ التوجيه منذ المرحلة الابتدائية حيث يسجل لكل تلميذ سجل مهني خاص، ينتقل هذا السجل مع الطالب من فصل لآخر إلى غاية استقراره في مكتب العمل الذي يستعين به في عملية التوجيه.

كما أن هناك نماذج أخرى للتكوين

### ثالثا: أشكال التكوين داخل المنظمة

يعتبر التكوين داخل المنظمة أو المؤسسة من الطرق الحديثة والجيدة في تكوين الرأس المال البشري خاصة فيما يتعلق بديمومته واستمراره في متابعة العمال وتدريبهم بانتظام وحسب القواعد والمتغيرات الحديثة.

فحسب Bernard Gillet يرتكز التكوين على مفهومين أساسيين:<sup>(1)</sup> المفهوم الأول يتعلق بعملية تكييف العامل مع منصب عمله لأداء المهام الموكلة إليه بأسرع مدة ممكنة، بطريقة محددة، حتى يتمكن من تحقيق أكبر إنتاج ممكن. أما المفهوم الثاني فيراعي حاجة الفرد العامل إلى التعلم باستمرار لزيادة كفاءته في تسيير علاقاته المهنية. إذن التكوين داخل المنظمة بمثابة أداة تطوير وتجديد أكثر منها أداة تعليم<sup>(2)</sup>. هناك عدة أشكال للتكوين داخل المنظمة منها:

### 1/ التكوين أثناء العمل<sup>(3)</sup>

يعتبر هذا النوع من التكوين من أقدم الطرق المستخدمة للتكوين، ولعل ذلك يرجع إلى ارتباطه ارتباطا وثيقا مع ظهور مفهوم العمل في المجتمعات القديمة، وتتجلى تلك الصورة الخاصة بالتكوين متمثلة في الاحتكاك المباشر للعمال في بيئة العمل، وذلك راجع إلى بساطة العمل من خلال التقنيات المتبعة آنذاك.

### 2/ التدريب

ظهر هذا المصطلح في المجال الإداري بداية من سنوات الخمسينات من خلال المفكر MACE&MALHER الذي أصدر كتابه سنة 1978 " التدريب لتحسين نجاعة العمل"

و يتعلق هذا الشكل من التكوين في مساعدة وتدريب المسؤولين للعمال الذين يقعون تحت إشرافهم مباشرة.

### 3/ تدوير العمل

يهتم هذا الشكل من التكوين بعملية نقل الأفراد العاملين من قسم إلى آخر داخل المؤسسة مع تكوين وتوجيه من قبل مكون.

<sup>1</sup> Bernard Gillet, *Améliorer la formation professionnelle par l'étude de travail*, Ed, organisation, Paris, 1973, page16

<sup>2</sup> Jean Diverrez, *politique et techniques de direction du personnel*, ED, entreprise, 6<sup>e</sup> édition, paris, page127

<sup>3</sup> Alain Meignent, *Manager la formation*, ED, laison, paris, 2003, page 219

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

يتميز هذا النوع بمساعدة المؤسسة في الحالات الاستثنائية من خلال تعويض أحد العمال لزميله شاغر لمنصب آخر في حالة الغياب.

### 4/ الكفالة التعليمية

تدعى كذلك بالرعاية التعليمية وهي علاقة مهنية يقوم بموجبها شخص ذو مستوى تدريجي عالي وخبرة مهنية كبيرة بتطوير مؤهلات شخص آخر يعمل في نفس الحقل المهني ولكن بشرط ذو خبرة ابتدائية أو قليلة مقارنة مع الأول، وتكون هذه الكفالة بعيدة عن الإطار الكلاسيكي المبني بين الرئيس والمرؤوس. و قد تتمثل بعض ايجابيات هذا الشكل من التكوين في استفادة المكفول من بعض برامج التنمية الشخصية والمهنية تركز على احتياجاته الخصوصية، كما تسمح له من زيادة تعلمه بسرعة ومضاعفة خبراته، كذلك تسهل من تقاسم المعارف وتشجيع العمل الجماعي.

و تعتبر هذه الأشكال من التكوين تحت مسمى نمط تكوين تقليدي وفيما يلي نمط تطور هذا النوع من التكوين في العالم خلال فترة 10 سنوات عن طريق الجدول التالي:

الجدول رقم(7): تطور نفقات التكوين التقليدي في العالم بين الفترة 1995-2005

الوحدة : مليار دولار

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
تكوين تقليدي	52	56	58	60	62	64	65	65	63	58	45

**La source :** A.BENDIABDELLAH, BENABOU, La formation dans le prolongement de E- management, colloque international, formation, production de compétences et GRH

التكوين الالكتروني

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

و هو الشكل الحديث للتكوين، حيث يعتبر مجموعة من الطرق والأدوات التي تستعمل تكنولوجيا حديثة، تهدف إلى تحسين نوعية التكوين مع سهولة الوصول إلى مصدر المعلومات، مع إمكانية التعاون والتبادل باستعمال الانترنت.

الجدول رقم(8): تطور نفقات التكوين الالكتروني في العالم بين الفترة 1995-

2005

الوحدة : مليار دولار

السنوات	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
تكوين الالكتروني			1	1	1	2	3.6	6.3	11	19	36

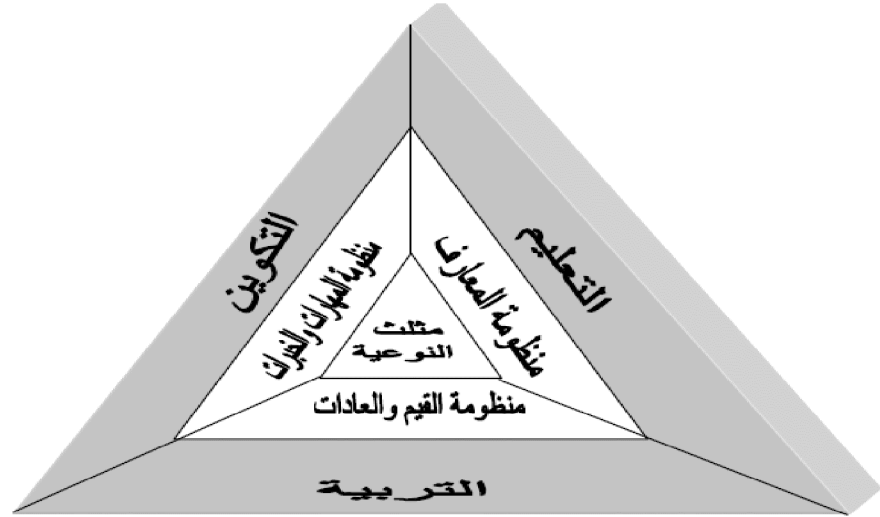
**La source :** A.BENDIABDELLAH, BENABOU, La formation dans le prolongement de E- management, colloque international, formation, production de compétences et GRH

### المبحث الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر

يتكون النظام التربوي الجزائري من ثلاث قطاعات تقع تحت الوصاية الإدارية والتربوية لثلاث وزارات منفصلة وهي وزارة التربية الوطنية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التكوين والتعليم المهنيين، ويضم:

- تعليما أساسيا وإجباريا لكل الأطفال يدوم تسع سنوات ويتكون من مرحلتين، التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط ويتوج بشهادة التعليم المتوسط.
- تعليما ثانويا يستغرق ثلاث سنوات ويتوج بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي.
- تكوينا مهنيا يوفر تكوينا أوليا وتكوينا مستمر يتوج بشهادات مهنية أو تأهيل مهني في فروع واختصاصات مهنية متعددة، و هذا ما يظهر في الشكل التالي:

شكل رقم(22): النظام التربوي الجزائري



**المصدر:** عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية، الأسس العلمية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، ص 30

### المطلب الأول تطور الجهاز الوطني للتكوين المهني في الجزائر

اهتمت الجزائر منذ الاستقلال بقطاع التكوين المهني، إذ انشأت منذ أوت 1962 مندوبية التكوين المهني وترقية الإطارات من أجل تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية المعلنة، معظم مراكز التكوين المهني الموجودة بعد الاستقلال وعددها 49 تركها المعمر أنشئت لتكوين يد عاملة تستجيب لاحتياجاته. و قد تخصصت هذه الهياكل بالتكوين في مهن البناء، تكوين الفتيات في تخصصات الفن المنزلي والصناعة التقليدية كنسيج الرابي الخياطة... وغيرها من الحرف التقليدية الأخرى

و قد تميزت مرحلة 1962-1969 بفترة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ إستراتيجية للتنمية. وتمثلت الإستراتيجية لتلك الفترة في محورين أساسيين هما:

1. إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال:

- ✓ توظيف وتكوين المسيرين والمكونين.
- ✓ إعادة فتح مراكز التكوين المهني وضم تلك التابعة.
- ✓ فتح اختصاصات جديدة تستجيب للاحتياجات الاقتصادية.

2. تطوير طاقات وقدرات التكوين من خلال:

- ✓ توسيع ورفع قدرات المراكز الموجودة.
- ✓ بناء 18 مركز جديد.
- ✓ إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP بمقتضى الأمر رقم 45/67 المؤرخ في 1967/03/27.
- ✓ إنشاء معهدين للبناء والأشغال العمومية بمقتضى الأمر رقم 106/67 في 1967/12/26.

وقد رسمت المعالم الأساسية لقطاع التكوين المهني الجزائري في مرحلتين أساسيتين من النمو والتطور تمثلتا فيما يلي: (1)

### أولاً: المرحلة الأولى 1970-1980

انطلقت هذه المرحلة مع بداية السبعينات حيث واجه قطاع التكوين المهني طلب متزايد عليه نظراً للتوسع الكبير للنشاط الاقتصادي نتيجة ارتفاع المحروقات مما أدى إلى الضرورة القصوى والملحة التي كانت تقتضي تزويد الاقتصاد الوطني باليد العاملة المؤهلة من أجل دعم جهود التصنيع، وبما أن مسار التصنيع المكثف آنذاك اصطدم بعجز جهاز التكوين المهني لعدم وجود مؤسسات كافية للتكوين وغياب التكوين الفعال فيها، هذا ما ألزم السلطة في هذه المرحلة بوضع المخطط الرباعي الأول 70-73 الذي حدد مجال تدخل التكوين المهني للتكفل بفئة الراسبين في المنظومة التربوية بتكوينهم مهنياً حسب متطلبات الاقتصاد.

المهام التي أوكلت للتكوين المهني مع تحضير سياسة فعالة لذلك وفق ما يلي:

- ◆ على كل قطاع أن يحدد احتياجاته من اليد العاملة مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الفورية والمستقبلية اللازمة.
- ◆ برامج التعليم والتكوين عليها أن تتلاءم من خلال مضامينها وطرقها والاحتياجات الاقتصادية الحقيقية.

ليتم في نهاية السبعينات التهيئة المباشرة في تخصيص جهاز وطني للتكوين المهني من قبل السلطات العمومية حيث أصبح هذا الجهاز يعمل بالتنسيق بين الوزارة المكلفة

1 بوفلجة غياث، تأملات في واقع التكوين المهني بالجزائر، محاضرات الملتقى حول التعليم والتكوين، دفاتر المجلس الأعلى للتربية، العدد 6، ص 199-202

بالتكوين المهني والمجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني الذي انشأ في 03 جوان 1978 بنفس الطبيعة التي تأسس عليها في أوت 1962.

### ثانيا: المرحلة الثانية : بداية من 1980

بدأت هذه المرحلة بداية من سنوات الثمانينات حيث عبرت الدولة من خلال المخطط الخماسي ( 1980 – 1984 ) عن إرادتها القوية والمتوجهة إلى انجاز جهاز حقيقي عام للتكوين المهني وهذا بإشراك مختلف القطاعات والمؤسسات في مفهومه وتنفيذه: - في سنة 1980 وصل عدد المراكز إلى 72 مركزا، ليتضاعف العدد بثلاث مرات في إطار مخطط التنمية في قطاع التكوين، حيث أصبحت تقدر عدد المراكز في سنة 1985 ب 272 مركز وبزيادة قدرة استيعابية ب 70000 منصب تكوين. - تأسيس في سنة 1980 الأمانة العامة المكلفة بالتكوين المهني. - المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار المؤسس في سنة 1967 والمكلف بتكوين المكونين تم تحويله ابتداء من سنة 1982 إلى المعهد الوطني للتكوين المهني والذي أوكلت له مهمة إعداد برامج التكوين والتحسين الإداري البيداغوجي للمؤطرين (مقتصدين، مساعدين بيداغوجيين...).

- تطوير أنماط التكوين المتناوبة بإشراك عدة قطاعات اقتصادية وقد تميز هذا خاصة ب:

سنة 1982 ظهر نمط جديد من التكوين تمثل في إصدار قانون متعلق بالتمهين للاستجابة للطلب الاجتماعي لتكوين الشباب الذين يملكون مستوى مدرسي متدني، والعمل على مساهمة عدة مؤسسات وحرفيين في تكوين اليد العاملة من أجل حاجاتهم الخاصة وحاجات الاقتصاد وبموجب هذا القانون تغيرت مراكز التكوين المهني لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين.

- إصدار مراسيم 1982 تنظم وتؤسس مشاركة المؤسسات في الجهد الوطني للتكوين حيث طبقت هذه المراسيم القانون المتضمن ذاتية المؤسسات في سنة 1988. أدمج سنة 1984 التكوين المهني بالمراسلة أو كما يسمى بالمركز الوطني للتعليم المهني عن بعد CNEPD.

- إنشاء هيئات للدعم التقني البيداغوجي.

رغم هذه التحولات والخطوات الكبيرة التي خطاها جهاز التكوين المهني في التحسين والتطور إلا أن تطوره لم يشفي الآمال المتوقعة منه ولا سيما لأسباب مختلفة نذكر منها:

\* أزمة النمو التي عرفها القطاع فيما يخص التوسع في الطاقات الخاصة في التشييد والتجهيز التأطير.

\* عزلة نسبية للتكوين المهني عن الوسط المهني.

\* ضعف الهندسة البيداغوجية للقطاع.

\* الأولوية التي منحت للراسبين في المجال التربوي، حيث في منتصف الثمانينات تم تحويل الجهاز الوطني للتكوين المهني إلى أداة لامتنصاص الشباب المقصون من النظام التربوي، خاصة الخارجين من التعليم الأساسي.

\* عدم وجود مخطط وطني للتكوين المهني، حيث أن مختلف الأنظمة التحتية تسير حسب منطقتها الخاص.

\* غياب التشاور والتنسيق بين نشاطات قطاعات التكوين في حين أن صلاحياتها في هذا الميدان كانت واضحة.

كما أن من خلال تدهور أسعار المحروقات سنة 1986 وما تبعتها من أزمات اقتصادية واجتماعية، أدى إلى تخلي العديد من المؤسسات العمومية عن مهامها التكوينية، و في خضم الإصلاحات الاقتصادية، فتح ملف التكوين المهني سنة 1990، في إطار مخطط أوصى بعدة إجراءات منها : (1)

\* إنشاء مجالس استشارية تعمل على توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل.

\* توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الاقامي مع تنويع الشعب والتخصصات.

\* دعم عملية التكوين بتأطير من مستوى جامعي.

\* لا مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني.

\* إحداث مؤسسة للدراسة والبحث، تقوم برصد حركة إدماج حملة شهادات التكوين المهني في سوق العمل.

\* فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص.



\* المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي، واستعمالها ضمن اتفاقيات.

\* في سنة 1999 أنشأت وزارة التكوين المهني.

### المطلب الثاني: تطور الإطار التنظيمي والتشريعي لنظام التكوين المهني

تميز الإطار التشريعي والتنظيمي المتعلق بالتكوين المهني بفترتين أساسيتين:

#### أولاً: الفترة الأولى ( 1962 – 1989 )

سجلت هذه الفترة ظهور قانون العمل سنة 1978 الخاص بالجزائر والذي يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، حيث شهدت الفترة التي سبقتها ومنذ الاستقلال فراغاً قانونياً وتنظيماً ولا سيما تنظيم علاقات العمل مما اضطر ترك القوانين الفرنسية إلى غاية 1975/07/05 (1) وهي سنة الانطلاق في سن القوانين والنظم الخاصة. أشار قانون العمل لسنة 1978 قانون 78-12 في بابه الخامس على التكوين، والذي نص فيه خصوصاً على مبدأ تنظيم أعمال التمهين وأعمال التكوين المستمر، إذ عرف من خلال مادته 171 التكوين كعامل للترقية الاجتماعية والمهنية للعمال وضمان للتنمية الاقتصادية للبلاد.

و قد نص على أن عملية التكوين في كل الميادين هي اهتمام وطني واجب على العمال، هيئة المشغلين والدولة، كما سرد هذا القانون في الأخير الأهداف التي ينبغي أن تستهدف كل عملية تكوين خاصة:

- تكوين المستخدم الذي تحتاج إليه هيئة المشغلة.

- ضمان تكوين مستمر الذي يسمح للعمال بعصرنة وتطوير معارفهم.

تنظيم أعمال التمهين التي تسمح للشباب باكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضروريتان لممارسة أي مهنة كانت.

#### قانون 81 - 07 المؤرخ في 27 / 06 / 1981 والمتعلق بالتمهين المهني

عرف هذا القانون من خلال مادته الثانية التمهين بأنه : طريقة للتكوين المهني، يهدف إلى اكتساب تأهيل مهني أولي أثناء العمل معترف به يسمح بممارسة مهنيو في مختلف

1 احمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 25،

قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج الموارد والخدمات، و يتم اكتساب هذا التأهيل، من خلال ممارسة عملية متكررة ومندرجة لمختلف العمليات المرتبطة بممارسة المهنة المعينة، ومن خلال تكوين نظري وتكنولوجي مكمل يتم في هياكل التكوين المتعددة، تحت إشراف الإدارة المكلفة بالتكوين المهني (1).  
و قد نص هذا القانون على العقد الذي يربط المشغل بالمتهم خلال مدة التمهين، وعرف هذا القانون من خلال مادته 10 على أن عقد التمهين هو الذي من خلاله يتعهد المشغل بتأمين تكوين مهني منهجي وتام للمتهم، والذي يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديه طيلة مدة العقد ليتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا.  
إنهاء عقد التمهين يتم أصلا بانقضاء مدته التي تتراوح ما بين سنة على الأقل وثلاث سنوات على الأكثر، إلا انه قد يتم فسخ العقد قبل انقضاء مدته.  
تطرق قانون 81-07 كذلك إلى التزامات كل من المتهم والمستخدم، وكانت على النحو التالي: (2)

التزامات المستخدم: السهر على تحقيق تمهين تدريجي يسمح باكتساب التأهيل المهني المنصوص عليه في العقد، إعلام اللجنة المهنية في الحالات الطارئة التي تستوجب تدخلها  
إخبار ولي المتهم في حالة غياب متكررة، أو تعرضه لحادث أو أي أمر يستلزم تدخله.

التزامات المتهم: أداء المهام المسندة إليه في إطار الأعمال المرتبطة بالتمهين احترام مواعيد العمل القانونية والمواظبة على دروس التكوين التكميلي، طاعة المشغل في حدود العقد.

كما هيأ قانون 81 - 07 مكان الاتحادات المهنية بشأن مساهمتهم في أعمال التكوين وهم:

الغرفة الوطنية للتجارة، الغرفة التجارية للولاية، الغرف الوطنية للصناعات التقليدية والحرف فهي تساهم من خلال:

1 الجريدة الرسمية، العدد 26، 1981/06/27

2 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002، ص 161

تحديد مدة التمهين، تحديد التخصصات الخاصة بالتمهين، إعداد البرامج البيداغوجية، اختيار وتكوين أساتذة التمهين.

### المرسوم التنفيذي 81 - 392 المؤرخ 26 / 12 / 1981

تضمن هذا المرسوم تطبيق أحكام القانون 81 - 07 المتعلق بالتمهين، يهدف إلى تبين التكوين النظري والتكنولوجي المخصص للمتمهين، حيث يتم هذا الشكل من التكوين إما في الهياكل التابعة للقطاع وإما على مستويات المؤسسات. كما يعالج هذا المرسوم الكيفيات التطبيقية لتسجيل عقد التمهين وكذا التصديق عليه.

### المرسوم 81 - 393 المؤرخ 26 / 12 / 1981

يتعلق هذا المرسوم بإنشاء، تنظيم، وتسيير المعهد الوطني لترقية وتطوير التكوين المهني والتمهين في المؤسسة، والذي يهدف إلى تموين مساعدة تقنية وبيداغوجية للمؤسسات في إطار ترقية وتطوير التكوين المهني للأشخاص، الهياكل، والهيئات المعنية بالتمهين.

### المرسوم 82 - 298 المؤرخ 04 / 09 / 1982

يتعلق هذا المرسوم بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة، حيث حدد في مواده الخامسة، السادسة، السابعة، والثامنة الأنماط الأربعة للتكوين.

### ثانيا : الفترة الثانية ( بداية من 1990 )

#### قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>(1)</sup>

شرع في هذا القانون ابتداء من الأحكام الأولى للمادة السادسة سجل التكوين المهني كحق معترف به للعامل، كما منح إمكانية التغيب للعامل قصد متابعة دورات تكوينية مهنية.

### المرسوم 91 - 141 المؤرخ 11 / 05 / 1991

حدد هذا المرسوم شروط إنشاء ومراقبة المؤسسات المعتمدة للتكوين المهني، فهو يعطي المبادرة الخاصة إمكانية إنشاء مؤسسة تكوين مهني لكي تخصص للتعليم بعوض

1 أخبار التكوين، دليل النصوص التشريعية والقانونية 1990

أو مجاني، كما أن هذه المؤسسات تخضع آليا لمراقبة تقنية من قبل القطاع المكلف بالتكوين المهني

**المرسوم 97 - 197 المؤرخ 18 / 05 / 1997**

جاء هذا المرسوم تعديلا للمرسوم 78 - 135 المؤرخ 03 / 06 / 1978 والمتضمن إنشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني.

شرع هذا المجلس في دوراته سنة 1998، وكان هدفه الأساسي يكمن في المساهمة من خلال الآراء والتوصيات في إعداد وتحديد سياسة وطنية للتكوين المهني.

**المرسوم 98 - 355 المؤرخ 10 / 11 / 1998**

المتضمن إنشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.

**القانون رقم 07-08 المؤرخ 23/02/2008**

المتضمن القانون التوجيهي للتكوين و التعليم المهنيين.

يهدف هذا القانون إلى تحديد الأحكام الأساسية المطبقة على التكوين و التعليم المهنيين و إطار تنظيمهما المؤسساتي ، فهو يشمل المرفق العمومي للتكوين و التعليم المهنيين أي التكوين المهني الأولي بما في ذلك التمهين و التكوين المتواصل، و التعليم المهني.

**مرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 06/10/2009**

المتضمن القانون الأساسي للمعهد الوطني للتكوين و التعليم المهنيين.

**مرسوم تنفيذي رقم 09-713 المؤرخ في 06/10/2009**

المتضمن إنشاء معاهد للتكوين المهني.

**قرار وزاري مشترك المؤرخ في 90/12/2009**

المتضمن تحديد كفايات تنظيم التكوين التكميلي للإدماج في رتبتي نائب مقتصد مسير و مقتصد مسير لمؤسسات التكوين و التعليم المهنيين و كذا محتوى البرامج.

**المطلب الثالث: تطور نظام وهياكل قطاع التكوين المهني في الجزائر**

**أولاً: نظام التكوين المهني في الجزائر**

إن نظام التكوين المهني في الجزائر يتكون من أربعة شبكات تتضمن كل شبكة

مؤسسات تكوين مستقلة:

شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

شبكة المدارس الخاصة.

شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني التابعة للوزارات الأخرى.

شبكة مؤسسات التكوين التابعة للشركات الاقتصادية.

ونحن سنختص في بحثنا على شبكة المؤسسات العمومية للتكوين المهني.

### ثانيا: هياكل التكوين المهني في الجزائر

\* مراكز التكوين المهني والتمهين " CFPA "

و توفر تكويننا من المستوى 1 إلى المستوى 4.

\* المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني " INSFP "

تقدم تكويننا في المستوى 4 و 5.

\* المعهد الوطني للتكوين المهني " IFP "

يبلغ عددها 6 (1) وهو مكلف بالهندسة البيداغوجية وبتكوين للمؤطرين.

بالإضافة إلى أن هناك هياكل الدعم والتي تتمثل في:

\* معاهد التكوين المهني " INFP "

تتكفل معاهد التكوين المهني بتكوين وتحسين مستوى رسكلة المدربين ومستخدمي

الإدارة. كما تساهم في إعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني.

يبلغ عدد هذه المعاهد 6 متواجدة بستة ولايات من البلاد.

\* مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات " CERPEQ "

يقوم هذا المعهد بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهتم

قطاع التكوين المهني بالإضافة إلى مراقبة إدماج المتخرجين من التكوين المهني في

العمل.

\* المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل " IDEFOC "

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

يقوم هذا المعهد بتقديم المساعدة البيداغوجية والتقنية للمؤسسات الاقتصادية وللهيئات قصد تطوير وترقية التكوين المتواصل . كما يقوم، بالتعاون مع المؤسسات العمومية والخاصة، برسكلة مؤطري ومعلمو التمهين.

\* المركز الوطني للتعليم عن بعد " CNEPD "

يوفر هذا المركز تكوينا مهنيا عن بعد في مختلف التخصصات وتحضير الامتحانات الوطنية للتكوين المهني.

\* الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل " FNAC "

تتمثل مهام الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل في التسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهين وعلى التكوين المتواصل. كما يقوم بنشاطات الإعلام حول تطوير التكوين المتواصل والتمهين.

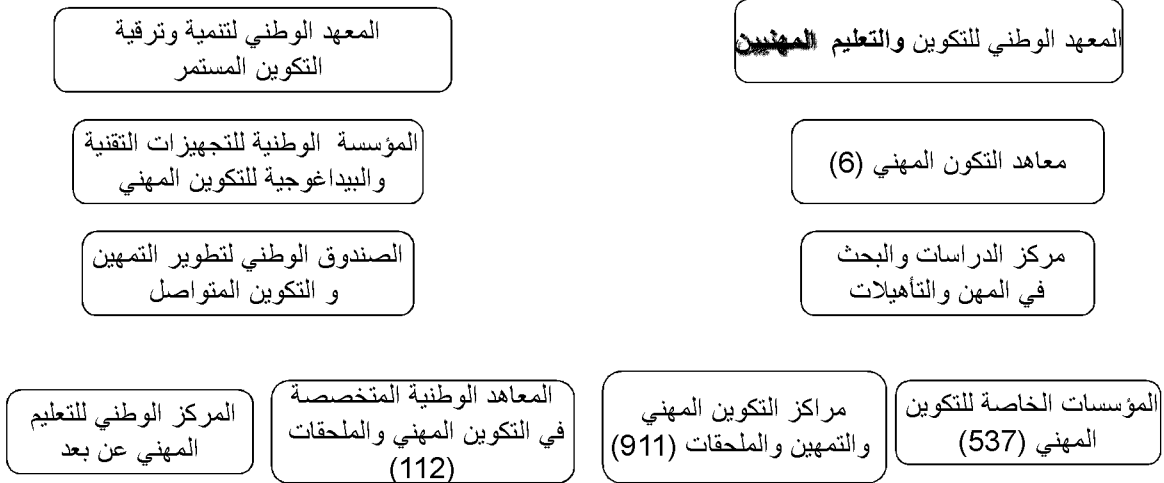
\* المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني " ENEFP "

تتمثل مهام هذه المؤسسة في اقتناء، تركيب وصيانة التجهيزات التقنية البيداغوجية لقطاع التكوين المهني .

ويمكن تمثيل هذه الشبكة في الشكل التالي:

شكل رقم(23): شبكة مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين

## شبكة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين



La source : [www.mefp.gov.dz](http://www.mefp.gov.dz)

### ثالثا: أنماط التكوين المهني في الجزائر

يتم التكوين من المستوى 1 إلى المستوى 5 في شكل تكوين أولي أو متواصل، وتتمثل هذه المستويات في:

المستوى الأول: تكوين عمال متخصصين.

المستوى الثاني: تكوين عمال وعمال مؤهلين.

المستوى الثالث: تكوين عمال وعمال ذوو مؤهلات عالية.

المستوى الرابع: تكوين تقنيين.

المستوى الخامس: تكوين التقنيين الساميين والإطارات الوسطى.

و تتم هذه المستويات من خلال أربعة أنماط هم:

\* التكوين الاقامي

\* التمهين

\* التكوين عن بعد

\* التكوين المسائي

## 1- التكوين الاقامي

يعتبر هذا النمط من التكوين المهني الشكل التقليدي للتكوين المهني، حيث تتم دوراته بجانبها النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني والتمهين. و يعرف على أنه تكويناً يتم تقديمه كلياً بمؤسسة التكوين المهني وبدعم بتربص مهني في نهاية التكوين (1).

كما يتميز هذا التكوين الاقامي بـ:

- برنامج أو محتوى بيداغوجي للتكوين.
- تجهيز تقني بيداغوجي كدعم للتكوين.
- ورشة للتكوين

تتراوح مدة التكوين الاقامي من 12 الى 30 شهرا حسب التخصصات.

كما أن هذا النوع يعتبر من التكوين السائد نظراً للإقبال المتزايد عليه من قبل المتربصين وتوجد ثلاث دورات للتسجيل في التكوين المهني تفتح في: يناير - مارس - سبتمبر، حيث يظهر أغلبية الملتحقين بهذا النمط من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية.

## 2- التمهين

يتم هذا النمط من التكوين المهني بالتناوب بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات والورشات الإنتاجية سواء كانت عامة أو خاصة، حيث يتم التكوين داخل هذه الأخيرة تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكويناً نظرياً مدته أربع ساعات أسبوعية مكملًا بتكوين تطبيقي على مستوى هذه المؤسسات.

و حسب قانون 81 - 07 المؤرخ 27 / 06 / 1981 في مادته الثانية " التمهين هو نمط من التكوين المهني يهدف إلى اكتساب مؤهلات مهنية أولية معترف بها أثناء

1 معجم مصطلحات التكوين المهني المعهد الوطني للتكوين المهني، ديسمبر 1998 ص:7.



العمل، تسمح بمزاولة مهنة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي المرتبطة بإنتاج السلع والخدمات" (1)

يتميز خصائص هذا النمط بأنها مرتبطة فيما بينها حيث نجد:

محتوى بيداغوجي.  
مكون لديه تأهيلا تقنيا بيداغوجيا لأداء  
في مؤسسة التكوين المهني  
مهمته.

ورشة للتمهين.

تجهيز تقني كدعامة للتكوين التطبيقي.  
رئيس أو المشرف على التمهين لديه.

في المؤسسة

تأهيلا يسمح له بأداء مهمته المتمثلة في نقل المعارف  
و المهارات.

تتراوح مدة التكوين عن طريق التمهين من 18 إلى 36 شهرا حسب التخصصات.  
وبهذا يعتبر نمط التمهين طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة، إذا أحسن استغلالها من جهة  
وكان هناك انسجام واتصال بين مسؤولي التكوين المهني ومسؤولي المؤسسات  
الإنتاجية من جهة أخرى، كما انه نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية بما انه اقل  
تكلفة، كما يساهم في الاندماج المهني للعديد من الممتهين.

### 3- التكوين المهني عن بعد

وهو نمط يتم من التكوين عن طريق المراسلة يتكفل به المركز الوطني للتكوين  
المهني عن بعد " CNEPD " ، أدخل في سنة 1984 من خلال المركز السالف الذكر،  
والذي عمل في سنة 1988 على تنصيب هياكل عملية سمحت له بالشروع في نشاطاته  
البيداغوجية، كما أنشأ على المستوى الجهوي هياكل دعم.

يعتبر التكوين عن بعد نمطا معترفا به دوليا وهو يتم وفق ثلاثة أشكال تختلف  
عن بعضها من حيث الدعائم البيداغوجية المستعملة.

- التكوين بالمراسلة أو عن بعد على أساس إيصال دعامة واحدة والتمثلة في البطاقة البيداغوجية.
  - التكوين عن بعد من خلال دعامتين بيداغوجيتين: إيصال بطاقة بيداغوجية تتبع بتجمعات دورية على شكل ملتقيات أو تربصات تطبيقية.
  - التكوين عن بعد بواسطة دعامتين بيداغوجية: لإيصال بطاقة بيداغوجية مدعمة بأشرطة سمعية - بصرية.
- يخضع المتربصين في هذا المجال من التكوين لخصص تطبيقية في مراكز التكوين المهني، تبلغ مدة التكوين سنتين ليتوج المتربص بعدها بشهادة تقني.

#### 4- التكوين المهني المسائي

وجه هذا النمط من التكوين بالدرجة الأولى لفائدة العمال الذين يرغبون في تحسين أدائهم وإعادة تكوينهم، حيث يتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد انتهاء الدوام، وقد عرف هذا التكوين تطورا بداية من التسعينات ولكن بخطى متواضعة، ومع بداية الألفية الجديدة بدأ هذا النمط يحتل مكانه وسط الأنماط الأخرى.

وتتمحور خصائص هذا التكوين حول ثلاث محاور أساسية وهي:

- محتوى بيداغوجي للتكوين.
  - تجهيز تقني وبيداغوجي كدعامة للتكوين.
  - مكون لديه تأهيلا وتقنيا وبيداغوجيا يساعده في أداء مهمته
- كما تتراوح مدة التكوين من 8 إلى 15 شهر حسب التخصصات.
- إلى جانب هذه الأنماط يتم التكوين المهني من خلال العديد من التخصصات حيث تحتوي المدونة على 461 تخصص للتكوين<sup>(1)</sup> منظمة في 22 فرع:
- البناء، الأشغال العمومية، الري.

الصناعات الميكانيكية والحديد- الصناعات المعدنية- ميكانيك، محركات، عربات- كهرباء، إلكترونيك- الخشب والتأثيث- الكيمياء، المطاط، المواد البلاستيكية- الصناعة الغذائية- صناعة الزجاج والمرايا- التقنيات السمعية البصرية والاتصال- تقنيات الإدارة والتسيير- البنوك والتأمينات- الإعلام الآلي- آلات النسيج- الألبسة والخياطة-

<sup>1</sup> CNES, projet de rapport national sur le développement humain ; page 83

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

الجلود- صناعة الاستساخ- الزراعة- الفنادق والسياحة- الصناعة اليدوية (الخدمائية).- الصناعة التقليدية-الصيد البحري.

كما أن مدة التكوين المهني تتغير حسب مستويات التكوين، التخصصات، والأنماط حيث تتراوح بين 12 شهر، 15 شهر، 18 شهر، 24 شهر، 30 شهر لتمنح بعد انقضاء المدة ونجاح المتربص في الامتحان النهائي شهادات مختلفة منها:

شهادة التكوين المهني المتخصصة - شهادة الكفاءة المهنية - شهادة التحكم المهني - شهادة تقني - شهادة تقني سامي.

أما بالنسبة لمستويات التأهيل فهي تتمثل فيما يلي :

### الجدول رقم(9): مستويات التأهيل لمراكز التكوين المهني

الشهادات	الأصناف	مستوى التأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصصة	عامل متخصص	الأول
شهادة الكفاءة المهنية	عامل مؤهل	الثاني
شهادة المهارة المهنية	عامل عالي التأهيل	الثالث
شهادة تقني	تقني	الرابع
شهادة تقني سامي	تقني سامي	الخامس

المصدر: دليل مراكز التكوين المهني

**المبحث الثالث : مدى تأثير الإنفاق العام في تطوير وتفعيل مراكز التكوين المهني**

تعتبر النفقات العامة أهم سياسة مؤثرة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع و بالتالي في منظماتها المتعلقة خاصة بالقطاع العام ، و من بين أهم هذه المنظمات غير السوقية في الوقت الراهن التي شهدت طفرة و تطورات كبيرة ، و اهتمام كبير من خلال السياسة العامة للدولة ، قطاع التكوين المهني و بالتالي مراكز التكوين المهني.

**المطلب الأول : السياسة الإنفاقية المتبعة في تطوير قطاع التكوين المهني في**

**الجزائر**

**أولاً: تطور النفقات العامة المخصصة لقطاع التكوين المهني**

شهدت النفقات العامة الخاصة بقطاع التكوين المهني قفزة نوعية، مع دخول الجزائر في بداية التسعينات، حيث أصبح قطاعا فعالا ومن المكونات الهامة للقطاع الاقتصادي الجزائري على غرار الكفاءة المهنية للعنصر البشري التي يفرزها في تلبية الحاجيات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، لذا أولت الدولة أهمية كبيرة لهذا القطاع من خلال سياسة انفاقية تصاعدية كما هو مبين في الجدول التالي.

**الجدول رقم(10): تطور النفقات العامة لقطاع التكوين المهني من 1991-2009**

**الوحدة: 100مليون دينار جزائري**

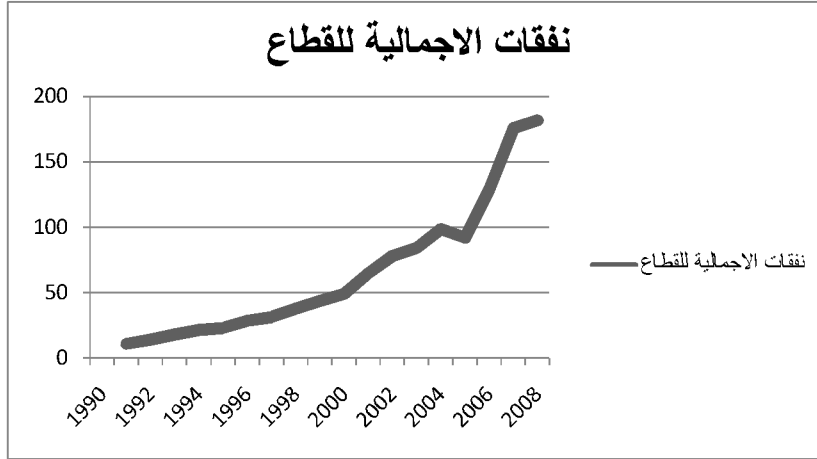
السنوات	النفقات العامة الإجمالية لقطاع التكوين المهني
1990	=
1991	11
1992	14,13
1993	17,99
1994	21,63
1995	23,05
1996	28,62
1997	31,65
1998	37,8
1999	44,09
2000	49,3
2001	65,19
2002	78,29
2003	84,64
2004	98,8

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

2005	92,24
2006	129,76
2007	176,12
2008	181,88

المصدر: استنتاجات الطالب من قوانين المالية 1991 إلى 2008

الشكل رقم(24): تطور النفقات العامة المقدمة لقطاع التكوين المهني من 1990-2008



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(10)

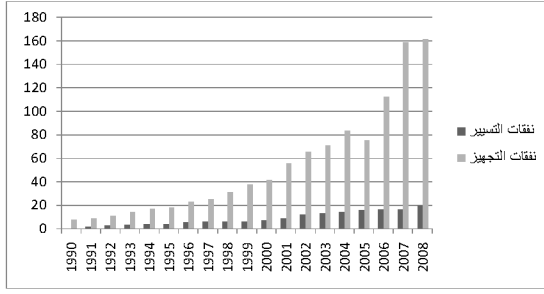
نرى من خلال الشكل التطور الواضح والهائل للنفقات العامة المقدمة لقطاع التكوين المهني للفترة الممتدة من 1990-2008 حيث كانت حصة النفقات العامة سنة 1991 11 مليون دج، لتتطور وتبلغ سنة 2008 181.88 مليون دج، وهذا يوضح السياسة الايجابية المنتهجة من طرف الدولة نحو القطاع، أي من خلال السياسة الإنفاقية العامة المتبعة من طرف الدولة نحو الرفع و الرقي بالقطاع، ولا سيما مع بداية الألفية الجديدة، فمن سنة 2000 كانت تبلغ قيمة النفقات 49.3 مليون دج لتصبح وتنتقل سنة 2008 إلى حوالي 182 مليون دج

وفيما يلي سيوضح الجدول التالي تقسيمات النفقات العامة من حيث تطور نفقات التسيير و نفقات التجهيز المقدمة للقطاع خلال نفس المدة

الجدول رقم(11): تطور نفقات التسيير و نفقات التجهيز المقدمة لقطاع التكوين المهني من 1990-2009  
الوحدة: 100مليون دينار جزائري

السنوات	نفقات التسيير	نفقات التجهيز
1990	-	8,05
1991	2	9
1992	3,13	11
1993	3,49	14,5
1994	4,23	17,4
1995	4,55	18,5
1996	5,72	22,9
1997	6	25,65
1998	6,2	31,6
1999	6,3	37,79
2000	7,5	41,8
2001	9,13	56,06
2002	12,5	65,79
2003	13,23	71,41
2004	14,8	84
2005	16,4	75,84
2006	16,99	112,77
2007	17,05	159,07
2008	19,87	162,01

الشكل رقم(25): تطور نفقات التسيير والتجهيز للقطاع خلال الفترة الممتدة من 1990-2008



**المصدر:** إعداد الطالب من خلال الجدول رقم (11)

يظهر الشكل التطور الذي لحق بكلا النفقات أي نفقات التسيير ونفقات التجهيز منذ سنة 1990 ، ففي خلال 10 سنوات الأولى نرى تطورا و لكن بوتيرة بطيئة عكس بداية سنة 2000 التي تسارعت فيها قيم النفقات المقدمة للقطاع، وهو يظهر خاصة التطور الكبير الحاصل في نفقات التجهيز وهذا دليل على أن السياسة العامة للدولة اتجهت في انجاز مشاريع عملاقة تمثلت في زيادة هياكل قطاع التكوين المهني لتلبية الاحتياجات و زيادة تطوير هذا القطاع الحساس.

### **ثانيا: تطور هياكل قطاع التكوين المهني " مراكز التكوين المهني "**

قد شهد قطاع التكوين المهني تطورات وتحولات كبيرة خاصة ما تعلق بالانجازات والمشاريع الكبرى في إرساء منظومة هيكلية كبيرة تواكب الاحتياجات المتزايدة في هذا القطاع من خلال توجهات الشباب لهذه المراكز، وقد انتهجت الدولة لتحقيق هذا الغرض سياسة اتفاقية موسعة في إنشاء مراكز تكوين المهني ومعاهد تلبية التزايد المستمر لعدد الطلبة الملتحقين بالمراكز التكوينية. و قد تمثلت زيادة المنشآت من مراكز التكوين المهني والتمهين من خلال الجدول التالي، و الذي يظهر تطور عدد مراكز التكوين المهني باختلاف أنواعها مع قدراتها البيداغوجية في المجال الممتد من 1997-2009 :

### **جدول رقم (12): تطور مراكز التكوين المهني من الفترة 1997 إلى 2009**

السنوات	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

CFPA	403	418	434	457	462	508	523	524	555	574	608	628	662
القدرات البيداغوجية	128508	135091	138863	154285	158940	167980	160775	162860	174800	182330	190080	204900	218760
INSFP	28	28	37	54	54	67	71	71	74	78	83	89	99
القدرات البيداغوجية	13175	12835	18585	27835	27085	31015	30920	31380	33375	34875	36225	41250	49525
IFP	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
القدرات البيداغوجية	2070	2970	2070	2070	2070	2220	2220	2120	21120	21150	21150	21170	22140
مجموع المراكز	437	452	477	517	522	581	600	601	635	658	697	723	767
مجموع القدرات البيداغوجية	143753	150896	159518	184190	188095	201215	193915	196360	229295	238355	228455	267320	290425

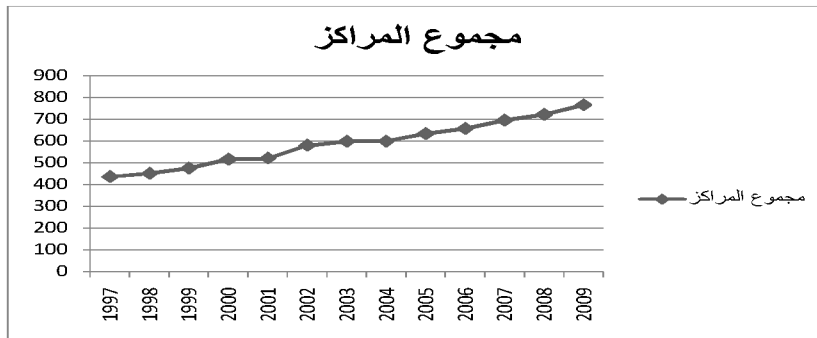
المصدر: موقع [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

الإذاعة الجزائرية: في حوار حول تطورات قطاع التكوين المهني

من خلال الجدول نرى التطور الملحوظ الذي شهده القطاع في زيادة المنشآت من الفترة الممتدة من سنة 1997 إلى 2009 في جميع الأشكال أو المنظمات التي يحتويها القطاع

ففي سنة 1997 كان مجموع المراكز التي يحتويها القطاع 437 مركز ليتضاعف سنة 2009 إلى 767 أي بزيادة نسبة 175%، ويرجع هذا إلى السياسة الاتفاقية الاستثمارية المتبعة من طرف الدولة كما ظهر في الجدول السابق، و لإيضاح هذا التطور نقوم بوضع الشكلين التاليين:

الشكل رقم(26): تطور مراكز قطاع التكوين المهني من 1997 إلى 2009



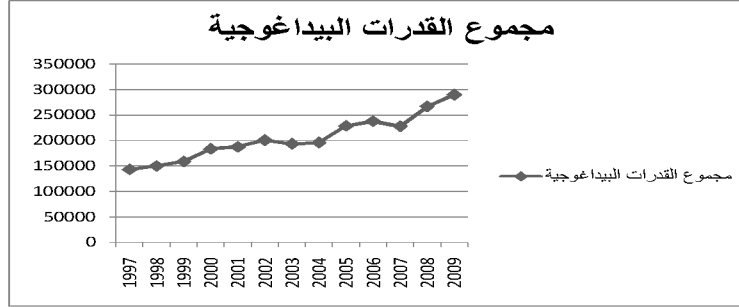
المصدر: إعداد الباحث من خلال الجدول رقم(12)



## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

تزامن هذا التطور لترسانة مراكز التكوين المهني مع تطور وتضاعف القدرات البيداغوجية ليصل سنة 2009 بنسبة 200% عن سنة 1997، وهذا ما يظهر كذلك في الشكل التالي المبين أدناه:

الشكل رقم(27): تطور القدرات البيداغوجية من 1997 إلى 2009



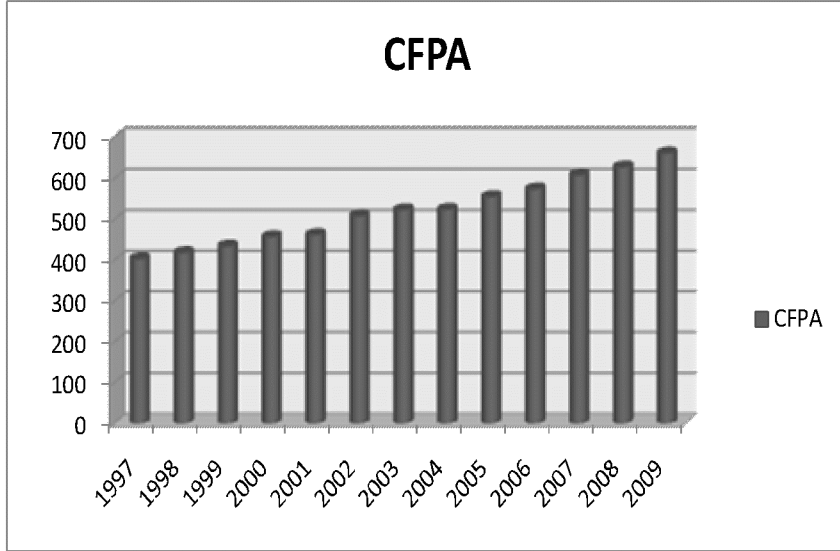
المصدر: إعداد الباحث من خلال الجدول رقم(12)

ففيما يخص تطور كل فئة من قطاع التكوين المهني، فهي كالتالي:

فبالنسبة لمراكز التكوين المهني والتمهين :

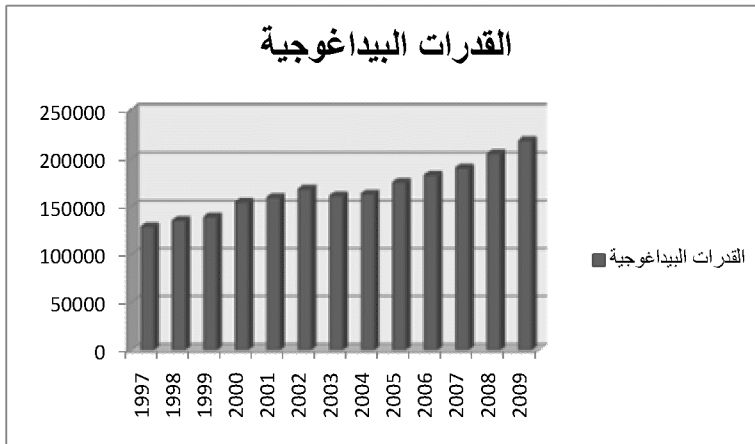
من سنة 1997 إلى سنة 2004 زادت المراكز بنسبة 130 %  
أما من سنة 2005 إلى 2009 أي الخماسي الأخير فزادة النسبة ب 130% أي أن  
في خلال 5 سنوات الأخيرة تضاعفت المنشآت بنفس النسبة مع الفترة الممتدة من  
من 1997-2004، وهذا يظهر الرغبة والضرورة القصوى التي أوليت لهذا القطاع  
للأهمية التي يقتضيها في تطوير و ترقية العنصر البشري و بالتالي المجتمع، واقترن  
هذه الزيادة للمنشآت مع تزايد القدرات البيداغوجية لهذه المراكز، حيث قدرت الزيادة  
من 1997-2009 بحوالي نسبة 170%، وهذا دليل على زيادة الملتحقين بمراكز  
التكوين المهني والتمهين، وهو ما يظهر في الشكلين التاليين :

الشكل رقم(28): تطور مراكز التكوين المهني والتمهين من 1997-2009



المصدر: استنتاجات الطالب من خلال الجدول رقم(12)

الشكل رقم(29): تطور القدرات البيداغوجية من 1997-2009

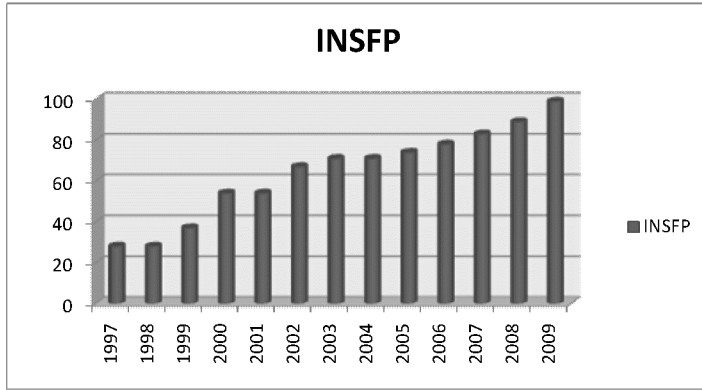


المصدر: استنتاجات الطالب من خلال الجدول رقم(12)

بالنسبة المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

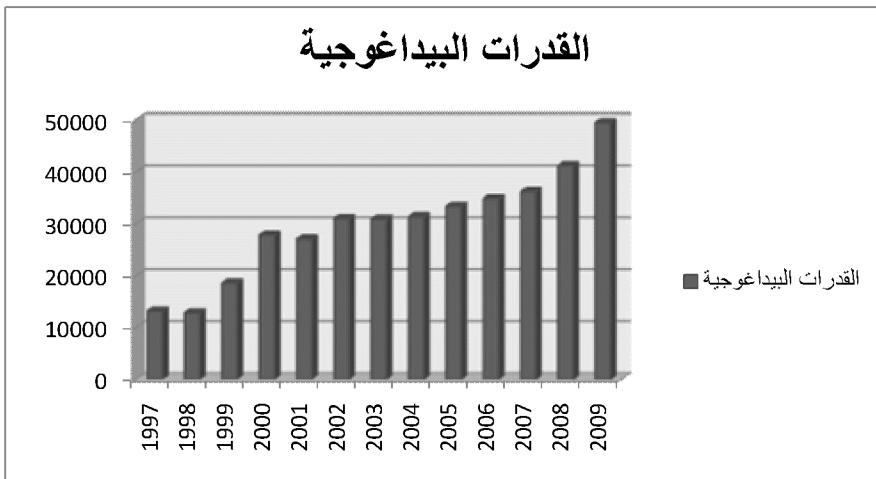
شهدت هي كذلك تطورات ملموسة من حيث المنشآت أو القدرات البيداغوجية فمن سنة 1997 التي كانت تبلغ 28 مركز بقدرات بيداغوجية تقدر ب 13175 تحولت سنة 2009 إلى 99 منشأة بقدرات بيداغوجية تقدر ب 49525 أي بزيادة نسبة 350%، 375% على التوالي، وهذا ما يظهر من خلال الشكلين التاليين :

الشكل رقم(30): تطور INSFP من 1997-2009



المصدر: استنتاجات الطالب من خلال الجدول رقم(12)

الشكل رقم(31): تطور قدرات البيداغوجية INSFP من 1997-2009



المصدر: استنتاجات الطالب من خلال الجدول رقم(12)

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

أما فيما يخص معاهد التكوين المهني فهي ظلت على حالها 6 معاهد. مع العلم أن ملاحق المتعلقة بمراكز التكوين المهني والتمهين، والمعاهد المتخصصة في مراكز التكوين المهني تمثلت في الفترة الممتدة من 2000-2007 على النحو التالي:

### جدول رقم(13): تطور الملاحق من 2000-2007

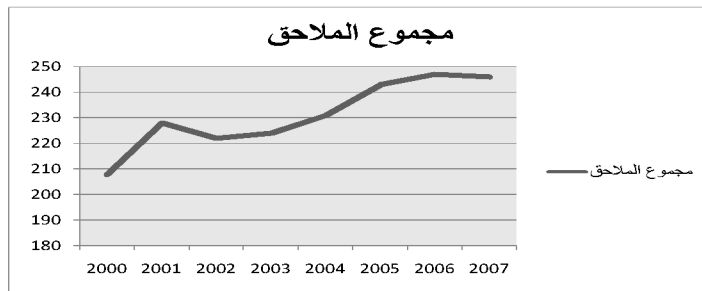
السنوات	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ملاحق مراكز التكوين المهني والتمهين	178	199	200	203	210	223	228	225
ملاحق المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني	30	29	22	21	21	20	19	21
مجموع الملاحق	208	228	222	224	231	243	247	246

المصدر: موقع [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

نرى من خلال الجدول تطور الملاحق ولو بنسبة ضئيلة، وهذا راجع بالخصوص إلى تحول هذه الملاحق إلى مراكز للتكوين المهني، كما أنه يظهر من خلال الجدول أن ملاحق مراكز التكوين المهني و التمهين هي أكثر شيوعا مقارنة بالملاحق الأخرى ، و هذا أمر بديهي لأن نسبة الملتحقين بهذه المراكز تمثل أكبر نسبة مقارنة بالأنظمة الأخرى.

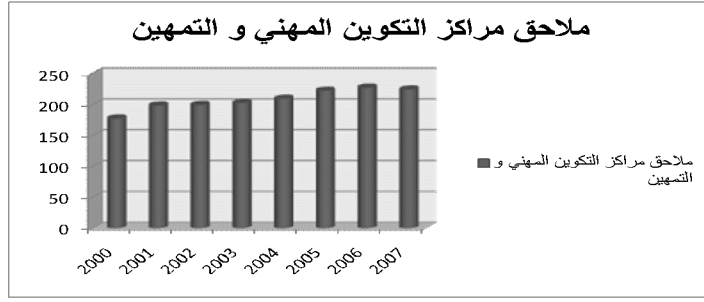
و يظهر هذا التطور البطيء من خلال الأشكال التالية :

### شكل رقم(32) : تطور مجموع الملاحق من 2000-2007



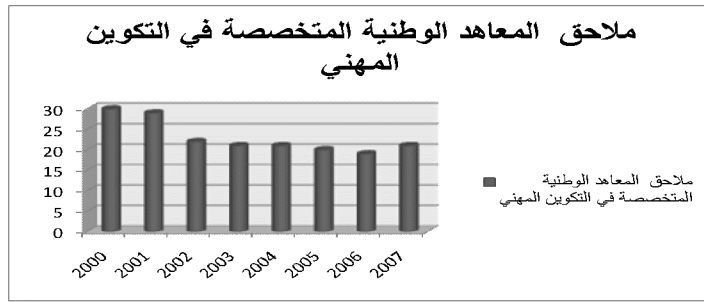
المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(13)

شكل رقم(33): تطور الملاحق بالنسبة لمراكز التكوين المهني والتمهين، والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني من 2000-2007



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(13)

شكل رقم(34): تطور الملاحق بالنسبة للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني من 2000-2007



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(13)

ثالثا: تطور أنماط قطاع التكوين المهني

1-تطور مجمل المتربصين في قطاع التكوين المهني

جدول رقم(14): تطور المتربصون في أنماط التكوين المهني من 1990-2007

السنوات	التكوين الاقامي	التمهين	التكوين المسائي	التكوين عن بعد	مجموع المتربصين
1990	97619	85283	400	30800	214102
1991	91298	80136	492	40277	212203
1992	101364	81266	4284	41500	228414
1993	108841	83092	4488		196421
1994	120552	97939	4414		222905
1995	121448	102051	3944	13700	241143
1996	128338	104223	5465	13321	251347
1997	132372	102983	6657	11861	253873
1998	139783	103828	9482	11284	264377
1999	146844	103053	9539	10189	269625

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

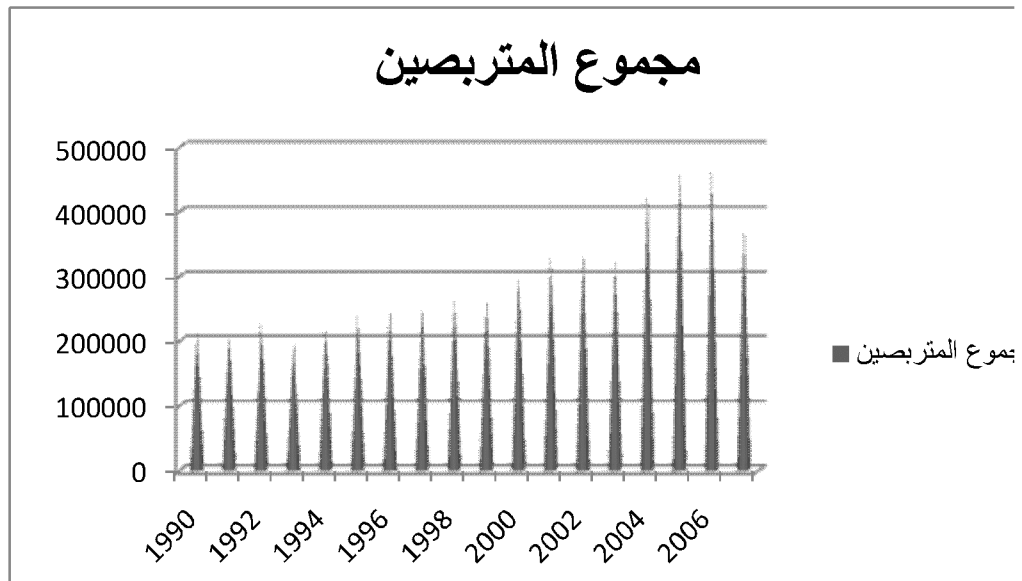
2000	162025	113141	14897	13501	303564
2001	187413	119144	16610	10334	333501
2002	185980	120165	17714	14938	338797
2003	171043	120900	16636	14853	323432
2004	225723	170968	22922	13771	433384
2005	223758	198883	23874	20938	467453
2006	210943	202579	20136	29866	463524
2007	176052	183899	21179	31505	381130

المصدر: موقع [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

### تقرير السنوي لمجلس الاقتصادي و الاجتماعي لسنة 2008

بما أن الدولة قد اهتمت بزيادة المنشآت وقدراتها البيداغوجية، قد انعكس ذلك على زيادة المتربصين والملتحقين بهذه المراكز، وخاصة مراكز التكوين المهني والتمهين لاكتساب المهارة المهنية وبالتالي مهنة مستقبلية، وقد برز هذا التطور من خلال مجالين من 1990-1999 نرى أن التطور الذي مس المتربصين كان بنسبة صغيرة تقدر ب 125% أما من الفترة 2000-2007 فكانت نسبة الزيادة ب 170%، يعني زيادة كبيرة في عدد الملتحقين في هذه الفترة الأخيرة، والاهتمام المتزايد بهذه المنظمات غير السوقية التي توفر مهنة يستطيع العيش من خلالها الشاب، ويظهر هذا التطور من خلال الشكل التالي الموضح أدناه:

شكل رقم(35): تطور مجموع المتربصين بمراكز التكوين المهني من 1990-2007

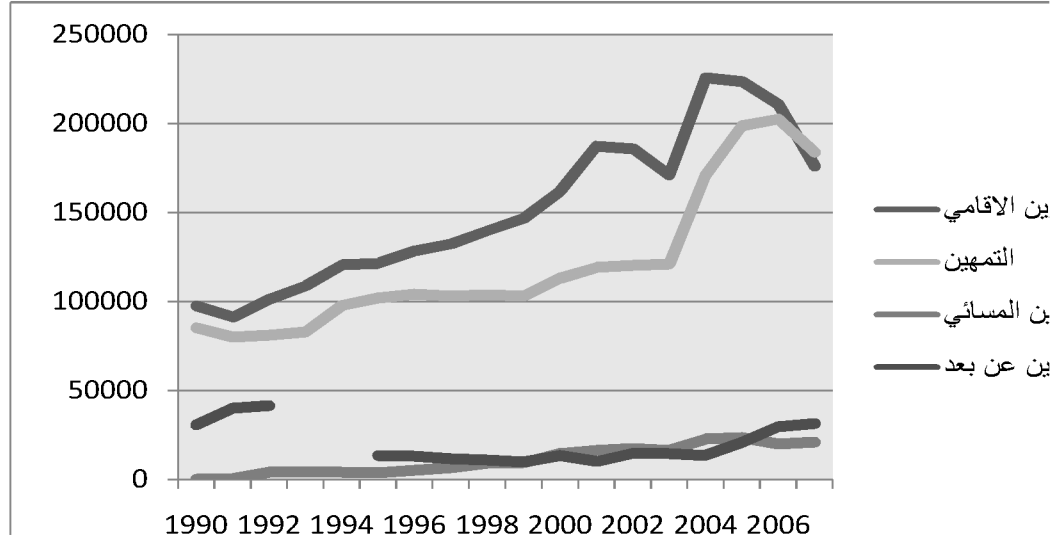


المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(14)

## 2- تطور عدد المتربصين من خلال أنماط التكوين المهني

من خلال الجدول نرى التطور الذي مس جميع أنماط التكوين المهني من خلال عدد المتربصين بالمراكز، وهذا ما يظهر في الشكل التالي المبين أدناه:

شكل رقم(36): تطور عدد المتربصين من خلال أنماط التكوين المهني(1990-2007)



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(14)

من خلال الشكل التالي نرى التطور الكبير الذي مس خاصة نمطي التكوين الاقامي والتمهين مقارنة بالنمطين الآخرين وهما التكوين المسائي والتكوين عن بعد، والذي بدءا في التطور والبروز كنمطين أساسيين بداية من الألفية الجديدة، وهذا راجع لظروف سياسية أي الحقبة الماضية التي كانت تعيشها الجزائر و التي تمثلت خاصة في العشرية السوداء.

أما فيما يتعلق بنسبة الذكور والإناث بدأت كذلك زيادة نسبة الإناث في النمو والتوجه إلى هذه المنظمات غير السوقية بداية من سنة 1998 حيث أصبحت نسبة الإناث تقدر بـ42.8% مقارنة بسنة 1994 بنسبة 29% وهي في تزايد في هذه السنوات الأخيرة، ففي سنة 2004 بلغت النسبة 44.5% راجع خاصة بدخول تخصصات جديدة مثل تخصص خاص بالنساء الماكثات في البيت في مراكز التكوين المهني.

المطلب الثاني: دراسة عينة لمركز تكوين مهني

يعتبر مركز التكوين المهني والتمهين منظمة لها مدخلات ومخرجات تقوم العمل عليها، سواء تعلق الأمر بنفقات عامة بشقيها نفقات التسيير والتجهيز ، أو مخرجات تتمثل بالخصوص عدد الطلبة المتربصين وبالتالي المتخرجين من المركز، ومن هذا المنطلق نرى أن هذه المنظمة ليس هدفها الأساسي تحقيق الأرباح، وإنما تحقيق خدمة معينة، وبالتالي تعتبر هذه المنظمة منظمة غير سوقية، ففي كل سنة يغادر مقاعد الدراسة آلاف التلاميذ، مواجهين قرار " مواجهة الحياة العملية " أي حياة عملية دون مؤهل مهني، ولكي يكتسب هذا التلميذ المتسرب من الدراسة المؤهل يتوجه إلى مؤسسات التكوين المهني، أو كما يسمى بمراكز التكوين المهني، معاهد، مراكز كل حسب مؤهلاته الدراسية وطموحاته المستقبلية. هذه الطموحات تأخذ صيغة عملية عبر مختلف أنواع التكوين المتوفرة، كما أصبحت في الآونة الأخيرة الأهمية لا تقتصر على امتصاص المتسربين من الدراسة وإنما حتى العمال الموظفين و كذا الراغبين على الحصول على مؤهل آخر إلى جانب مؤهلهم المتحصلين عليه عاديًا دون مراكز التكوين المهني.

كما أصبح يرعى هؤلاء المتربصين جمع من الإطارات: أساتذة، إداريين ساهرين على توفير الشروط البيداغوجية والمادية لحسن سير الأداء التكويني في المؤسسات، وتعتبر النفقات العامة المقدمة من طرف الدولة في هذا الإطار سبب أساسي في تفعيل وتطوير هذه المنظمات.

### أولاً: : دراسة تحليلية لمركز التكوين المهني والتمهين

يعد مركز التكوين المهني والتمهين قاعدة المؤسسات التكوينية وأكثرها انتشاراً.

#### 1- تعريفه

إن مراكز التكوين المهني و التمهين مؤسسة عمومية ذات صفة إدارية تمتاز بالخصوية المعنوية والاستقلالية المالية، يخضع المركز لسلطة وزارة التكوين المهني والتمهين<sup>(1)</sup>.

1 Décret exécutif n° 92-27 du 20 janvier 1992 portant statut type des centre de CFPA, JO20 J 1992, Article N°01



إن نشأة المركز مرتبطة وصدور مرسوم حكومي بعد أن كان المركز موضوع اقتراح من طرف الوزارة الوصية، يتضمن المرسوم مقر المركز، في بعض الأحيان يمكن أن تضاف إلى المركز ملحقة.

## 2- مهامه للمركز المهام التالية:

أ- ضمان التكوين المهني الأولي المتعلق بـ:

\* العمال المتخصصين.

\* العمال المؤهلين.

\* العمال ذوي التأهيل العالي.

\* العمال ذوي الكفاءة والتفنين.

ب - ضمان التكوين المتواصل الخاص بالمستويات السابقة.

ج - تنظيم في إطار اتفاقيات، بناء على طلب من الدولة، الجماعات

المحلية المؤسسات المهتمة بالعمل، مؤسسات اقتصادية، كل أداء يؤدي إلى:

\* تنظيم دورات تكوينية في إطار التكوين بالبطاقة.

\* تنظيم دورات تكوينية في إطار التكوين التحويلي.

د - المبادرة في كل عملية من شأنها أن تضمن الإدماج المهني لخرجي

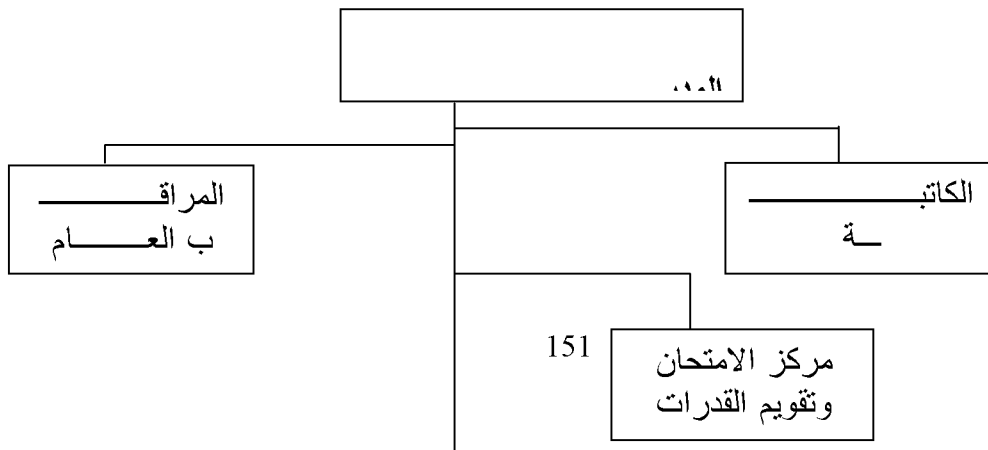
التكوين المهني.

هـ - تقييم المكتسبات المعرفية المهنية لدى عمال المؤسسات الاقتصادية

## 3- الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين:

يأخذ غالبا مركز التكوين المهني و التمهين الشكل النموذجي التالي:

الشكل رقم(37): الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني و التمهين



المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان |

4- تسييره:

يسير المركز من طرف المدير والى جانبه المجلس الإداري البيداغوجي  
ولجنة التوجيه التقني البيداغوجي.

أ - المدير: هو أعلى منصب في المركز في المنطلق كان أستاذا فترقى  
ليصبح مسيرا بيداغوجيا وماليا للمركز.

ب - المجلس الإداري: يتكون المجلس الإداري من:

- \* المدير الولائي للتكوين المهني.
  - \* المدير الولائي للشباب والرياضة.
  - \* ممثل الوكالة الوطنية للعمل.
  - \* ممثل عن المجلس البلدي.
  - \* ممثلين إلى أربعة ممثلين للقطاع الاقتصادي.
  - \* مدير المركز والمحاسب، حيث يضمن المدير أمانة الاجتماع.
- مدة عمل المجلس الإداري هي ثلاثة سنوات، يعمل المجلس على متابعة الأداء  
البيداغوجي للمركز مثل اختيار التخصصات المفتوحة.
- ج - لجنة التوجيه التقني البيداغوجي:

يرأسها المدير وتضم:

- \* النواب التقنيين البيداغوجيين.
- \* ممثلين عن الأساتذة منتخبين لمدة 3 سنوات.
- \* ممثلين إلى أربعة للمؤسسات الاقتصادية المعنية بالتكوين المضمون من طرف المركز.
- \* مستشار التوجيه بالمركز.
- \* ممثل المتربصين المنتخب.
- تهتم اللجنة بإبداء الرأي ومناقشة ما يلي:
- \* تنظيم مضمون البرامج التكوينية والطرق التكوينية.
- \* توظيف الأساتذة الدائمون والمؤقتون.
- \* تنظيم الامتحانات.
- \* التوافق التنظيمي البيداغوجي.

#### ثانيا : تأثير النفقات العامة على مركز التكوين المهني والتمهين

ارتأينا في هذه الدراسة إلى تحليل الأثر على المستوى الجزئي وبالتالي أخذ عينة متمثلة في مركز التكوين المهني والتمهين لتلمسان 1 أو كما يدعى بمركز التكوين المهني والتمهين " سيدي سعيد"، حيث بدأ هذا المركز العمل سنة 1971، وتمثلت الدراسة لنا من سنة 1990 إلى غاية سنة 2009، حيث سنبرز في هذه الدراسة تطور النفقات العامة في هذه المدة ومدى تأثيرها على تطوير أداء مركز التكوين المهني والتمهين من خلال متغير واحد وهو عدد الشباب الملتحق بالمركز بمختلف أنماط التكوين

#### 1- تطور النفقات العامة المقدمة إلى المركز

جدول رقم(15): تطور النفقات العامة المقدمة للمركز في الفترة الممتدة من 1990

إلى 2009 الوحدة: ا د ج

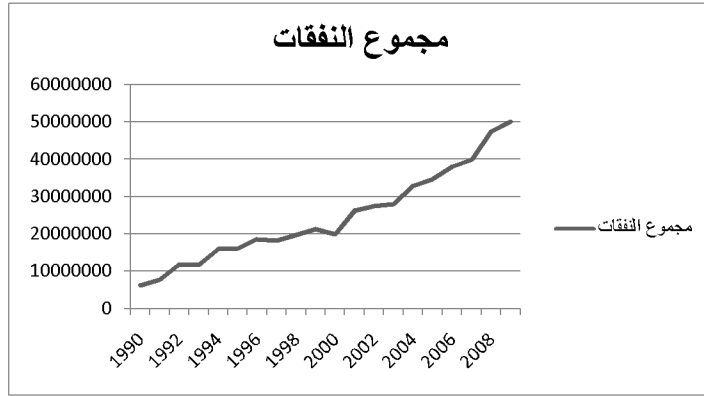
السنوات	مجموع النفقات
1990	6240181
1991	7674770
1992	11877056,6

1993	11650306
1994	15883949
1995	16089195
1996	18574373
1997	18176885
1998	19713366
1999	21317033
2000	19927999
2001	26290527
2002	27374138
2003	27894808
2004	32908168
2005	34687768
2006	38069918
2007	39944001
2008	47475717
2009	50117338

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

من خلال القراءة الأولية للجدول نرى التطور الملحوظ الذي شهده مجموع النفقات العامة المقدمة للمركز من سنة 1990 والتي كانت تبلغ مجمل النفقات 6240181 دج إلى غاية سنة 2009 والتي بلغت نفقاتها العامة 50117338 دج وهي التي تمثل 8 أضعاف مقارنة بسنة 1990، وهذا يدل على سعي السلطات العمومية المستمر إلى تطوير قطاع التكوين المهني من خلال مراكز التكوين المهني والتمهين حتى على المستوى الجزئي.

الشكل رقم(38): تطور النفقات العامة المقدمة إلى المركز من 1990-2009



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم (15)

وفيما يلي سنقوم بدراسة تحليلية للنفقات العامة أي من خلال نفقات التشغيل و نفقات التجهيز ونسبة كل واحدة منهم مقارنة بإجمالي النفقات العامة خلال نفس الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009

جدول رقم (16): تطور نفقات التشغيل و نفقات التجهيز، مع النسب المخصص لهما خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009

الوحدة: ا د ج

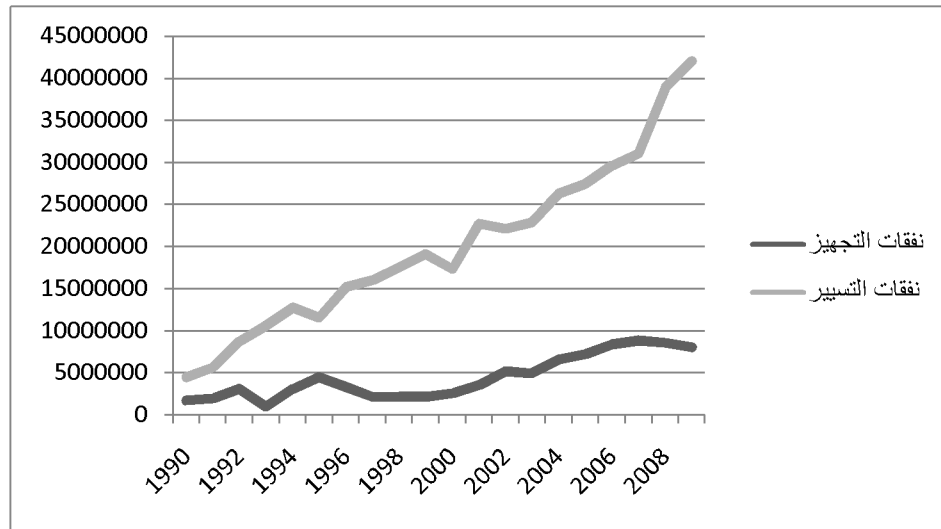
السنوات	نفقات التجهيز	نفقات التشغيل	مجموع النفقات
1990	1731609	4508572	6240181
1991	2001910	5672860	7674770
1992	3117481	8759576	11877056,6
1993	1006451	10643855	11650306
1994	3081230	12802719	15883949
1995	4498361	11590834	16089195
1996	3369281	15205092	18574373
1997	2137931	16038954	18176885
1998	2180154	17533212	19713366
1999	2193427	19123606	21317033
2000	2559961	17368038	19927999
2001	3536507	22754020	26290527
2002	5229651	22144487	27374138
2003	5229651	22144487	27374138
2004	5229651	22144487	27374138
2005	5229651	22144487	27374138
2006	5229651	22144487	27374138
2007	5229651	22144487	27374138
2008	5229651	22144487	27374138
2009	5229651	22144487	27374138

### الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

2003	4945653	22949155	27894808
2004	6581106	26327062	32908168
2005	7233564	27454204	34687768
2006	8395751	29674167	38069918
2007	8860501	31083500	39944001
2008	8602567	38873150	47475717
2009	8027475	42089863	50117338

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

الشكل رقم(39): تطور نفقات التسيير والتجهيز 1990-2009



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(16)

من خلال الجدول نرى التطور الذي مس كلا النفقات، سواء نفقات التسيير ونفقات التجهيز، ولكن من خلال الشكل نرى التطور السريع الذي مس نفقات التسيير مقارنة بنفقات التجهيز، و هذا طبيعي بالنسبة للمستوى الجزئي.

فبالنسبة لنفقات التسيير كانت تبلغ سنة 1990 4508572 دج ، أما في سنة 2000 أصبحت تبلغ 17368038 دج وهو ما يدل على مضاعفتها ب 4 أضعاف، أما في سنة 2009 فبلغت قيمة نفقات التسيير 42089863 دج يعني زيادة ب 9 أضعاف مقارنة بسنة 1990، نستنتج من هذا أن نفقات التسيير المتمثلة في مصاريف عديدة أهمها نفقات المستخدمين قد تضاعفت بنسبة كبيرة وهذا راجع لزيادة العمال من أساتذة ومسيرين وغيرهم من الموظفين الآخرين، و بالتالي هو راجع إما للزيادات المقدمة من

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

الدولة في الأجور، أو زيادة كمية أي زيادة العمال لتلبية وتوفير الظروف الجيدة للمتربصين

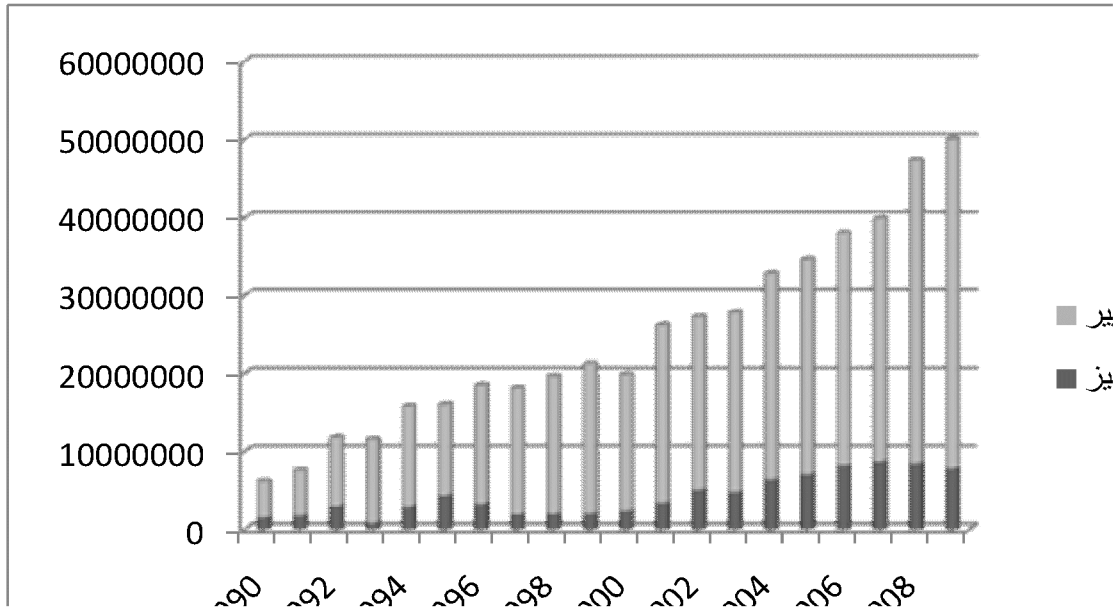
أما بالنسبة لنفقات التجهيز فبلغت سنة 1990 1731609 دج، وقد تضاعفت سنة 2000 ب1.5 ضعف حيث بلغت 2559961 دج، أما في سنة 2009 ب4 أضعاف حيث بلغت القيمة 8027475 دج، وتعتبر هذه نسبة التطور قليلة مقارنة بنسبة نفقات التسيير، وهذا ما سيظهر في الجدول الموالي، المتعلق بتطور نسب كل من النفقات التسيير أو التجهيز

الجدول رقم(17): تطور كل من نفقات التسيير و نفقات التجهيز مقارنة بالنفقات العامة خلال نفس المدة(%) لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان|

السنوات	التجهيز نفقات%	نفقات التسيير %
1990	0,2775	0,7225
1991	0,2608	0,7392
1992	0,2625	0,7375
1993	0,0864	0,9136
1994	0,194	0,806
1995	0,2796	0,7204
1996	0,1814	0,8186
1997	0,1176	0,8824
1998	0,1106	0,8894
1999	0,1029	0,8971
2000	0,1285	0,8715
2001	0,1345	0,8655
2002	0,191	0,809
2003	0,1773	0,8227
2004	0,2	0,8
2005	0,2085	0,7915
2006	0,2205	0,7795
2007	0,2218	0,7782
2008	0,1812	0,8188
2009	0,1602	0,8398

المصدر: إعداد الطالب من خلال استنتاجات الجدول رقم(15)

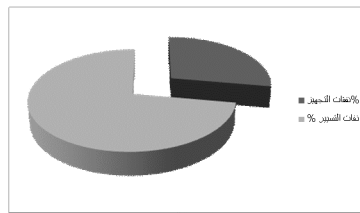
الشكل رقم(40): التطور النسبي لنفقات التسيير والتجهيز لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان 1



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(17)

من خلال الشكل يظهر أن نسبة نفقات التسيير أكبر من نفقات التجهيز وهذا منطقي للضرورة القصوى التي تقتضيها هذه النفقات في التسيير الجيد للمركز، وللتفصيل أكثر نأخذ عينة لسنتي 1990، 2009 والمتمثلة في الشكلين التاليين :

الشكل رقم(41): نسبة كل من نفقات التسيير ونفقات التجهيز سنة 1990 لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان 1



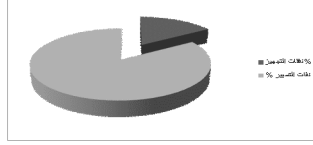
المصدر: إعداد الطالب من خلال الشكل رقم(40)

فبالنسبة لنفقات التسيير بلغت سنة 1990 72% من إجمالي النفقات العامة المقدمة للمركز مقارنة بنفقات التجهيز التي بلغت 28% من إجمالي النفقات



أما في سنة 2009 فبلغت نسبة نفقات التسيير 84% وبالنسبة لنفقات التجهيز فبلغت 16% ، وهذا ما يظهر في الشكل التالي:

الشكل رقم(42): نسبة نفقات التسيير ونفقات التجهيز سنة 2009 لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان



المصدر: إعداد الطالب من خلال الشكل رقم(40)

من خلال هذين العينتين نرى أن النسبة المقدمة لنفقات التسيير مقارنة بالنفقات العامة قد تطورت مقارنة بنفقات التجهيز التي تضاعلت نسبتها مقارنة مع سنة 1990. من خلال ما سبق نستنتج الملاحظات التالية:

\* التطور الكبير التي شهدته النفقات العامة الإجمالية خلال السنوات 19، وهذا يدل على الاهتمام الكبير التي أصبحت تلعبه هذه المنظمات غير السوقية والمتمثلة في مراكز التكوين المهني في تلبية حاجات المجتمع، وهو تكوين الشباب الراغب في الحصول على مهنة مستقبلية، مساعدة له في الحياة الاجتماعية، مع العلم أن هؤلاء الشباب هم أغلبيتهم الغير المتفوقون في دراستهم، أي الراسبين من الطور التعليمي العام لذا أصبح إلزاما عليهم الحصول على كفاءة مهنية للدخول في عالم الشغل.

\* التطور السريع لنفقات التسيير مقارنة بنفقات التجهيز مما يدل على تطور المنظومة التسييرية للمركز من خلال زيادة عدد المستخدمين من أساتذة، إطارات تسييرية، عمال آخرين، أو كبرامج التكوينية للعمال لتلبية وتوفير النوعية المثلى لبرامج التكوين المقدمة للمتربصين وتحسين فعالية هذا الأداء التكويني لهذه المنظمات.

## 2-تطور عدد المتربصين في المركز

أخذنا نفس العينة، والمتمثلة في نفس عدد السنوات من سنة 1990 إلى غاية سنة 2009 وقمنا بدراسة مجمل عدد المتربصين الملحقين بالمركز مع نسبة كل من الذكور والإناث المتربصين في جميع أنماط التكوين المتوفر عليها المركز

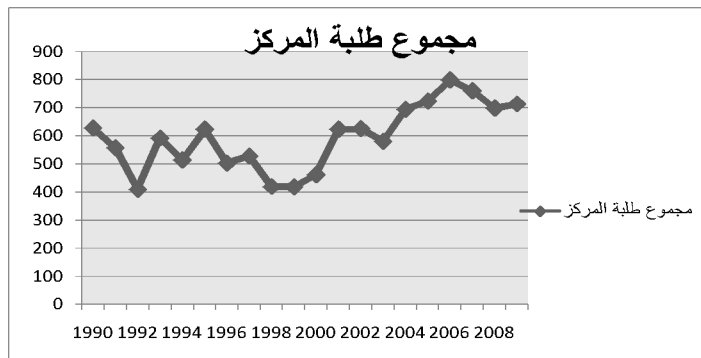
1-2 تطور الإجمالي لعدد المتحقين بالمركز

جدول رقم(18): تطور الإجمالي لعدد المتحقين بالمركز (1990-2009)

السنوات	مجموع طلبة المتحقين بالمركز
1990	629
1991	558
1992	410
1993	593
1994	515
1995	624
1996	504
1997	529
1998	420
1999	419
2000	463
2001	624
2002	626
2003	581
2004	695
2005	724
2006	799
2007	761
2008	699
2009	714

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

الشكل رقم(43): تطور الإجمالي لعدد المتحقين بالمركز



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(18)

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

من خلال الجدول والشكل التالي نرى التطور البطيء والمتذبذب للملتحقين بالمركز خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009، ففي سنة 1990 بلغ عدد الملتحقين بالمركز 629 متربص، أما في سنة 2000 فبلغ 463 متربص، وهذا يعني تدني نسبة الملتحقين بالمركز، ثم بدأ في التطور من جديد ليبلغ سنة 2009 714 متربص وهي تمثل أكبر نسبة لعدد المتربصين في المركز خلال 19 سنة الماضية.

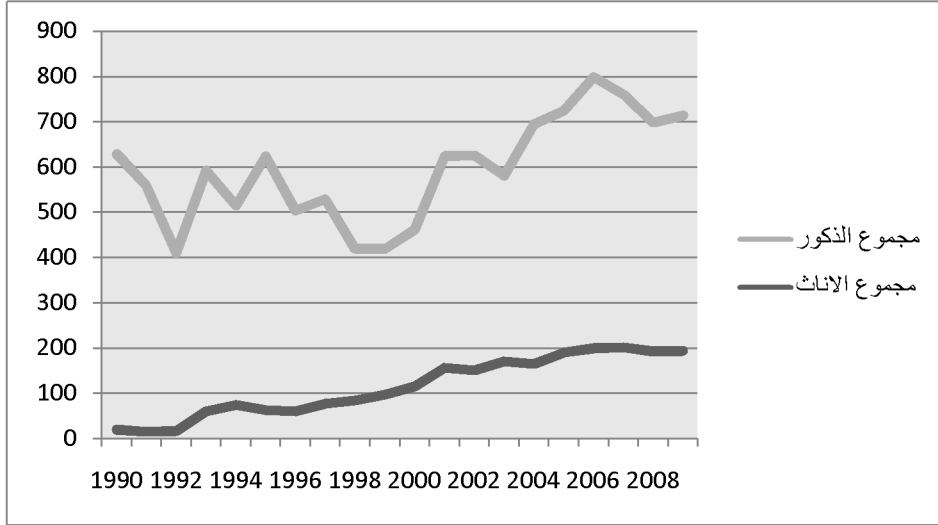
### 2-2 التطور الإجمالي لعدد الذكور والإناث الملتحقين بالمركز

جدول رقم(19): التطور الإجمالي لعدد الذكور والإناث الملتحقين بالمركز(1990-2009)

السنوات	مجموع طلبة المركز	مجموع الإناث	مجموع الذكور
1990	629	20	609
1991	558	15	543
1992	410	17	393
1993	593	61	532
1994	515	75	440
1995	624	64	560
1996	504	60	444
1997	529	78	451
1998	420	85	335
1999	419	97	322
2000	463	116	347
2001	624	157	467
2002	626	151	475
2003	581	171	410
2004	695	165	530
2005	724	190	534
2006	799	200	599
2007	761	202	559
2008	699	193	506
2009	714	194	520

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

شكل رقم(44): التطور الإجمالي لعدد الذكور والإناث الملتحقين بالمركز



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(19)

بالنسبة للذكور: نرى التذبذب الملحوظ خلال الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى 1999، فعلى سبيل المثال بلغ عدد الذكور سنة 1990 609 متربص، أما في سنة 1999 فبلغ عدد المتربصين 322 وهو ما يدل على التدهور الواضح لعدد الذكور الملتحقين بالمركز

أما بداية من سنة 2000 فبدأ التطور من جديد، وزيادة نسبة المتربصين من الذكور ليبلغ سنة 2009 520 متربص.

بالنسبة للإناث: نرى التطور خلال الفترة كلها ففي سنة 1990 كان عدد المتربصات 20 فقط ليبلغ سنة 2009 - 194 متربص أي حوالي 10 أضعاف وهي تدل على الدور التي أصبحت تلعبه مراكز التكوين المهني في العمل بالنسبة للإناث لاكتساب المهن المساعدة لهم في الحياة الاجتماعية من خلال ما سبق نستنتج ما يلي :

- يظهر جليا أن نسبة الذكور الملتحقين بالمراكز تفوق نسبة الإناث، وهذا يدل أن التخصصات المتواجدة في المركز تتعلق بفئة الذكور أكثر من التخصصات المخصصة للإناث.

- التطور الكبير التي شهدته نسبة الملتحقين من الإناث خلال الفترة تدل على الاهتمام الكبير للإناث في اكتساب المهارات المهنية التي تساعدهم في الحياة الاجتماعية.

### 2-3 تطور عدد المتربصين من خلال أنماط التكوين الموجودة في المركز \* نمط التمهين

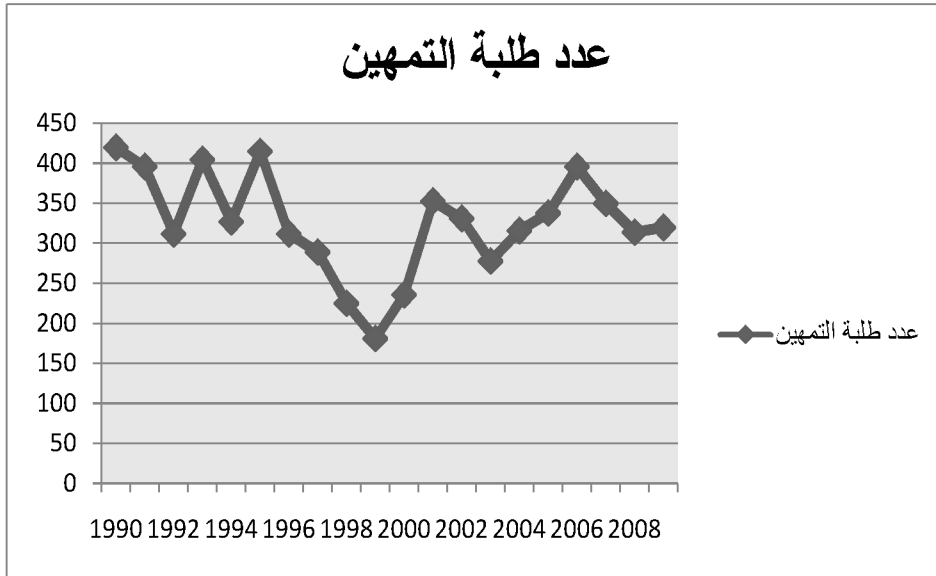
هو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية بما انه اقل تكلفة، كما يساهم في الاندماج المهني للعديد من الممتهين. و قد تحصلنا من إدارة المركز على جدول تطور المتربصين في هذا النمط في خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009 المبينة في الجدول أدناه.

#### الجدول رقم(20): الخاص بعدد المتربصين من خلال نمط التمهين(1990-2009)

السنوات	عدد طلبة التمهين	الإناث	الذكور	% الإناث	% الذكور
1990	420	20	400	4,76	95,23
1991	396	15	381	3,78	96,21
1992	312	17	295	5,44	94,55
1993	405	18	387	4,44	95,55
1994	327	17	310	5,19	94,80
1995	415	27	388	6,50	93,49
1996	312	27	285	8,65	91,34
1997	289	31	258	10,72	89,27
1998	225	31	194	13,77	86,22
1999	181	31	150	17,12	82,87
2000	236	43	193	18,22	81,77
2001	353	76	277	21,52	78,47
2002	331	74	257	22,35	77,64
2003	278	68	210	24,46	75,53
2004	316	54	262	17,08	82,91
2005	338	75	263	22,18	77,81
2006	396	75	321	18,93	81,06
2007	350	58	292	16,57	83,42
2008	314	46	268	14,64	85,35
2009	320	58	262	18,125	81,875

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

يظهر من خلال الجدول المعطيات التالية بالنسبة لإجمالي طلبة التمهين :  
من سنة 1990 إلى سنة 1999 تدني عدد الملتحقين بهذا النمط من التكوين حيث انه كان سنة 1990 420 متربص (عدد المتربصين إجمالاً) ليصل سنة 1999 181 متربص، أي انخفاض في عدد المتربصين.  
من سنة 2000 إلى سنة 2006 زاد عدد المتربصين الملتحقين بالمركز، ففي سنة 2000 ارتفع العدد مقارنة بسنة 1999 بنسبة 130% ثم بدا في التصاعد إلى غاية سنة 2006 ليلعب عدد الملتحقين 396 متربص أي بزيادة مئوية 218 %، ثم عاد في التذبذب في السنوات الأخيرة، وهذا ما يظهره الشكل التالي المبين أدناه:  
الشكل رقم(45): تطور عدد طلبة التمهين في المركز



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(20)

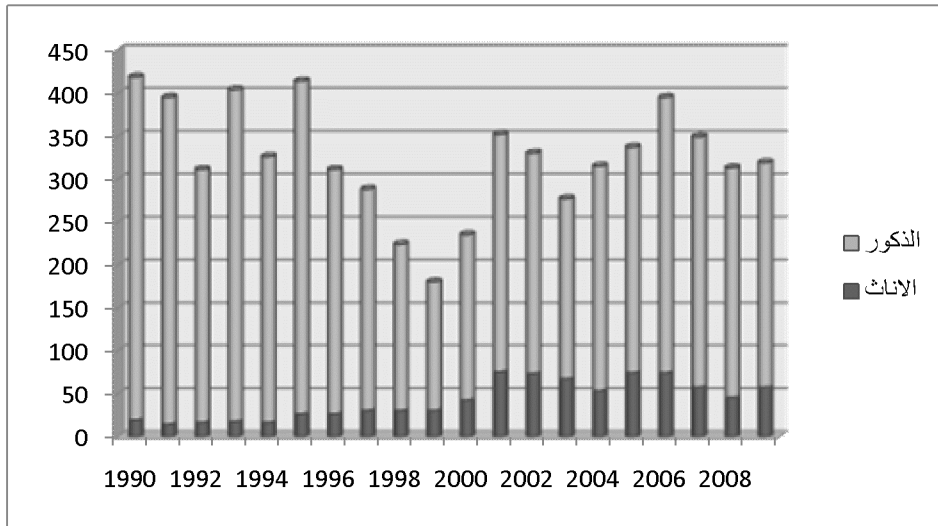
أما فيما يخص المعطيات الخاصة بتطور عدد الذكور والإناث يظهر لنا من خلال الجدول بالنسبة للذكور ما يلي:  
إن الفترة الممتدة لعشر السنوات الأولى أي 1990-2000 انخفاض لعدد الطلبة ففي سنة 1990 كان يقدر عدد المتربصين ب 400، أما في سنة 2000 أصبح يقدر

ب193 متربص، أما بالنسبة ل10 سنوات الثانية بدأ في التطور ولكن بوتيرة بطيئة ومتذبذبة

أما فيما يخص الإناث فكان التطور من سنة 1990 حيث كان عدد المتربصات 20 ليصبح سنة 2001 76 متربصة، ثم في الفترة الثانية أصبح ينخفض ويرتفع تارة أخرى، ولكن مقارنة بالفترة الأولى فالملتحات بالمركز أكثر وهذا يعني قفزة نوعية في إتباع هذا النمط

و هذا ما يبرزه الشكل التالي:

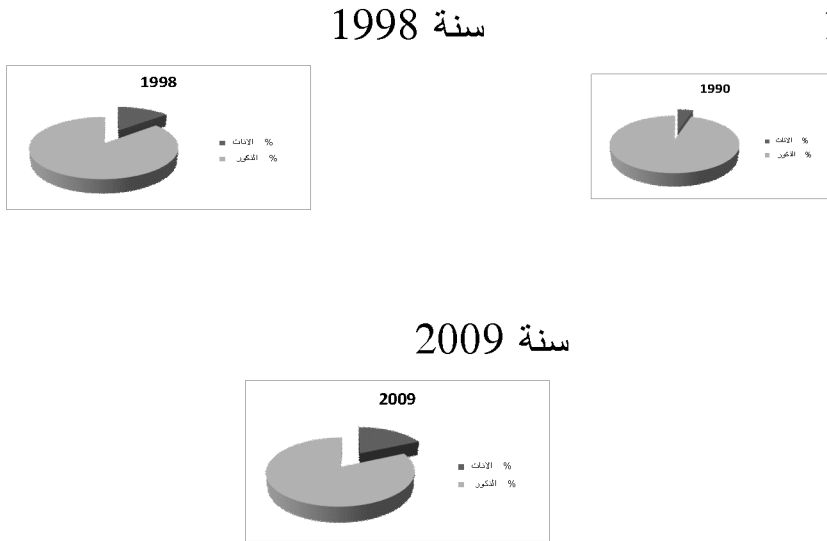
الشكل رقم(46): تطور نسبة الملتحقين من الذكور و الإناث



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(20)

كما نلاحظ من خلال هذا الشكل التطور الذي مس خاصة فئة الإناث الملتحات بالمركز بصفة عامة دون معرفة تطور نسب الفئتين مقارنة بإجمالي عدد الطلبة، وبالتالي سنأخذ عينة لثلاث سنوات متفرقة نرى من خلالها هذا التطور الذي مس الفئتين، وهذه السنوات متمثلة في 2009-1998-1990

الشكل رقم(47): مقارنة تطور نسب الملتحقين من الذكور و الإناث من خلال ثلاث عينات 1990، 1998، 2009



المصدر: إعداد الطالب من خلال الشكل رقم(46) من خلال هذه الأشكال الثلاث يظهر التطور الكبير الذي مس خاصة فئة الإناث، والإقبال المتزايد على هذا النمط من التكوين، رغم أن الفئة الكبرى من متربصي هذا النمط من التكوين تبقى فئة الذكور.

#### \* نمط التكوين المسائي

ندرس فيما يلي جدول تطور المتربصين في هذا النمط من التكوين المبين أدناه جدول تطور عدد المتربصين في نمط التكوين المسائي من الفترة الممتدة من سنة 1990 الى غاية سنة 2009.

جدول رقم(21): تطور متربصي نمط التكوين المسائي للمركز (1990-2009)

السنوات	طلبة التكوين المسائي
1993	78



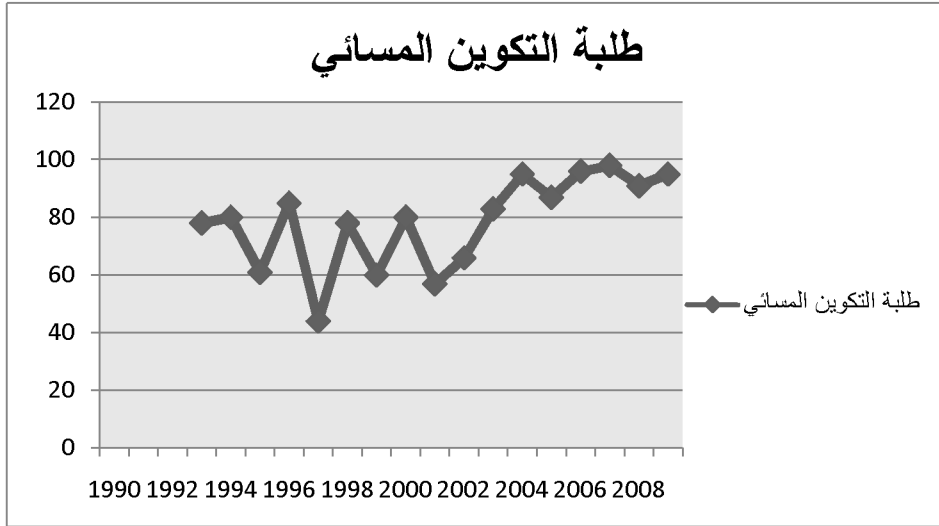
### الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

1994	80
1995	61
1996	85
1997	44
1998	78
1999	60
2000	80
2001	57
2002	66
2003	83
2004	95
2005	87
2006	96
2007	98
2008	91
2009	95

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

الملاحظة الأولى من خلال الجدول يظهر لنا أن الثلاث سنوات الأولى 1990-1991-1992 لم تحتوي على متربصين لأن المركز في تلك الفترة لم يستعمل هذا النمط من التكوين، وبدأ في استعمال نمط التكوين المسائي بداية من سنة 1993 حيث يظهر التطور النسبي ليبلغ سنة 2009 95 متربص، وهذا التطور يظهر من خلال الشكل التالي:

شكل رقم(48): تطور طلبة التكوين المسائي



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(21)

و فيما يلي نبرز ما يتعلق بتطور هذه النسبة للفئتين ذكور وإناث، و ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم(22): تطور عدد المتربصين من فئة الذكور والإناث لنمط التكوين المسائي(1990-2009)

السنوات	الإناث	الذكور	الإناث %	الذكور %
1993	43	35	55,12	44,87
1994	53	27	66,25	33,75
1995	23	38	37,70	62,29
1996	24	61	28,23	71,76
1997	17	27	38,63	61,36
1998	34	44	43,58	56,41
1999	28	32	46,66	53,33
2000	44	36	55	45
2001	28	29	49,12	50,87
2002	29	37	43,93	56,06
2003	54	29	65,06	34,93
2004	53	42	55,78	44,21
2005	57	30	65,51	34,48
2006	63	33	65,625	34,375
2007	67	31	68,36	31,63
2008	70	21	76,92	23,07

### الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

2009	68	27	71,57	28,42
------	----	----	-------	-------

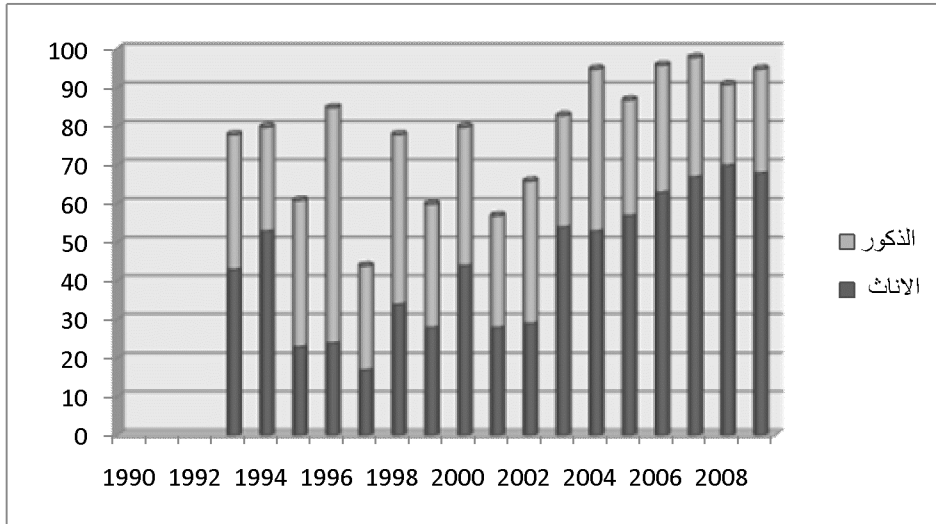
المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

من خلال الجدول يظهر التطور الكبير الذي لحق بفئة الإناث مقارنة بفئة الذكور. فبالنسبة للإناث كان عدد المتربصات سنة 1993 43 ليصل سنة 2009 68 متربصة أي بزيادة نسبة 150 %.

أما بالنسبة لفئة الذكور فهناك انخفاض ففي سنة 1990 35 متربص لينخفض سنة 2009 إلى 27 متربص.

هذا يدل على أن نسبة فئة الإناث في هذا النمط من التكوين أكبر من فئة الذكور، وهذا راجع للتخصص الغالب في هذا المجال وهو تخصص تعلم مبادئ الإعلام الآلي وهذا التطور يظهر من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم(49): تطور نسبة الملتحقين من الذكور و الإناث لنمط التكوين المسائي(1990-2009)



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(22)

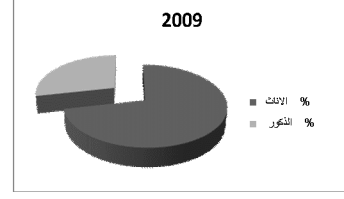
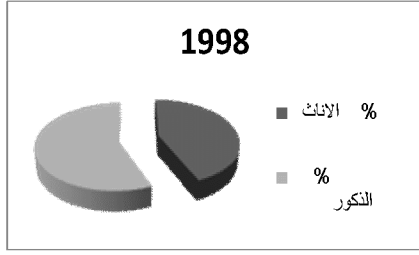
و لو أخذنا عينة لسنتين تظهر من خلال الشكلين التاليين:

الشكل رقم(50): مقارنة تطور نسب الملتحقين من الذكور و الإناث من خلال عيتين 2009، 1998

سنة 2009

سنة 1998

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

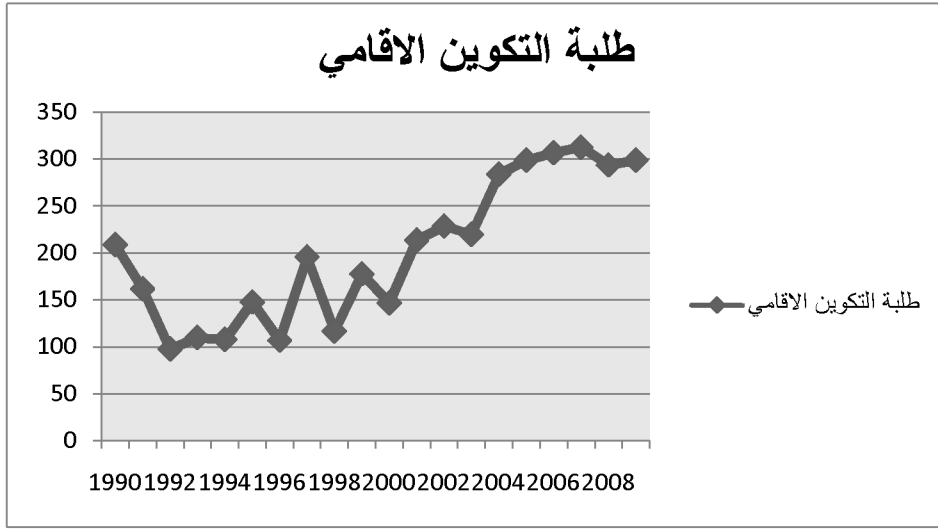


المصدر: إعداد الطالب من خلال الشكل رقم (49)  
و بالتالي يظهر الاهتمام الكبير لفئة الإناث بهذا النمط من التكوين مقارنة بفئة الذكور.  
\* نمط التكوين الاقامي  
يظهر فيما يلي جدول تطور المتربصين لنمط التكوين الاقامي للمركز.

جدول رقم (23): تطور عدد المتربصين في نمط التكوين الاقامي (1990-2009)

السنوات	طلبة التكوين الاقامي
1990	209
1991	162
1992	98
1993	110
1994	108
1995	148
1996	107
1997	196
1998	117
1999	178
2000	147
2001	214
2002	229
2003	220
2004	284
2005	299
2006	307
2007	313
2008	294
2009	299

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان  
شكل رقم (51) : تطور طلبة التكوين الاقامي (1990-2009)



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم(23)

يظهر من خلال الشكل التطور الملحوظ للملتحقين بهذا النمط من التكوين من المتربصين .

ففي الفترة الممتدة من سنة 1990 إلى سنة 1994 نرى الانخفاض في هذا النمط حيث كان يبلغ سنة 1990 209 متربص وفي سنة 1994 انخفض إلى 108 متربص، أي بنسبة انخفاض قدرت 193%، أما بداية من سنة 1995 فبدأ في الارتفاع حيث كان يبلغ 148 متربص ليصل سنة 2007 إلى 313 متربص، رغم انخفاضه في السنتين الأخيرتين، وقد قدرت نسبة الارتفاع بحوالي 211 % .

و قد قسم هذا العدد من المتربصين خلال هذه الفترة بين فئتي الذكور والإناث كالتالي:

جدول رقم(24): تطور عدد المتربصين من فئة الذكور والإناث لنمط التكوين

الاقامي(1990-2009)

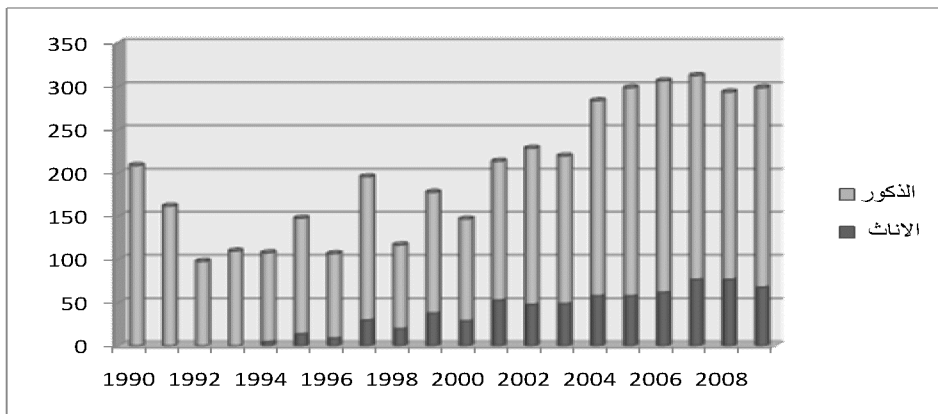
السنوات	الإناث	الذكور	الإناث %	الذكور %
1990		209	0	100
1991		162	0	100
1992		98	0	100
1993		110	0	100
1994	5	103	4,62	95,37
1995	14	134	9,45	90,54

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

1996	9	98	8,41	91,58
1997	30	166	15,30	84,69
1998	20	97	17,09	82,90
1999	38	140	21,34	78,65
2000	29	118	19,72	80,27
2001	53	161	24,76	75,23
2002	48	181	20,96	79,03
2003	49	171	22,27	77,72
2004	58	226	20,42	79,57
2005	58	241	19,39	80,60
2006	62	245	20,19	79,80
2007	77	236	24,60	75,39
2008	77	217	26,19	73,80
2009	68	231	22,74	77,25

المصدر: مركز التكوين المهني و التمهين تلمسان

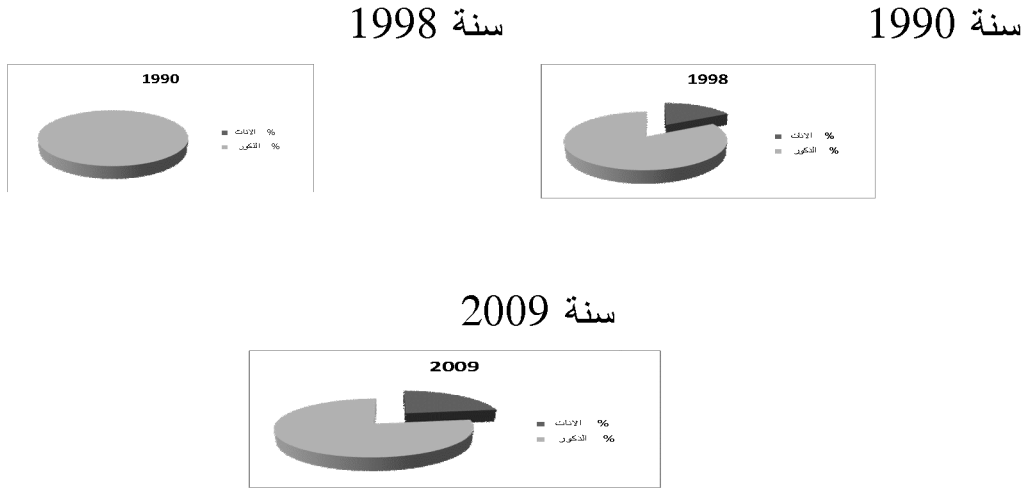
نرى من خلال الجدول أن تطور عدد المتربصين من الذكور كان يشبه التطور الإجمالي فمن 1990 إلى 1994 كان في انخفاض، ومن سنة 1995 بدأ في الارتفاع. أما بالنسبة لفئة الإناث فالسنوات الأربع الأولى لم يكن هناك متربصات بهذا النمط، وبداية من سنة 1994 بدأ التطور واضحا، و الاهتمام بهذا النمط من التكوين. الشكل رقم (52): تطور عدد المتربصين من فئة الذكور والإناث لنمط التكوين الإقليمي (1990-2009)



المصدر: إعداد الطالب من خلال الجدول رقم (24)

أما بالنسبة لتطور نسب كل فئة بالنسبة لإجمالي الطلبة كل السنة فهو يظهر من خلال السنوات التالية:

الشكل رقم(53): مقارنة تطور نسب الملتحقين من الذكور و الإناث من خلال عينات 1998، 1990، 2009



المصدر: إعداد الطالب من خلال الشكل رقم(52)

من خلال هذه الأشكال الثلاث نرى التطور الملحوظ بالنسبة لفئة الإناث للالتحاق بهذا النمط من التكوين خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009، حيث كانت النسبة سنة 1990 0 % لتنتقل سنة 1998 إلى 17 %، ثم في سنة 2009 إلى نسبة 22 % سنة 2009.

من خلال كل ما سبق لدراسة هذه العينة من المنظمة غير السوقية، و المتمثلة في مركز التكوين المهني و التمهين لسيدي سعيد نرى ما يلي:

- \* التطور الذي مس عدد الملتحقين بالمركز مع مختلف الأنماط المذكورة خلال مجال السنوات المدروس و لو بتذبذب.
- \* عدد المتربصين من فئة الذكور أكبر من عدد المتربصات من فئة الإناث.
- \* خط سير تطور الإناث في المجال المدروس كان أكثر سرعة مقارنة بفئة الذكور، مما يدل على المحطة المهمة التي أصبحت تلعبها مراكز التكوين المهني لفئة الإناث للاندماج بعالم الشغل.
- وبالتالي تأثير النفقات العامة في المتغير الأول وهو عدد المتربصين بالمراكز لكلا الفئتين.

المطلب الثالث: علاقة نظام التكوين المهني في الجزائر بقطاع التشغيل

أصبح نظام التكوين المهني في الجزائر يلعب تحدي ودورا كبيرا أمام الدولة في خضم التطورات الكبيرة التي يشهدها العالم، فقد أصبح من العناصر الأساسية في تطوير الدولة اقتصاديا واجتماعيا من خلال زيادة الوعي لذا الشباب وذلك عن طريق اكتساب مهنة مستقبلية، بالخصوص أن جل الملتحقين بهذه المراكز هم من المتسربين من قطاع التعليم الوطني، هذا أولا أما من الناحية الثانية فان نظام التكوين المهني ارتبط بقطاع فعال ألا وهو عالم الشغل، الذي أصبح يهتم أكثر في الفترة الأخيرة بتوفير الملتحق بهذا العالم أي عالم الشغل على شهادات بالإضافة إلى الكفاءات المهنية.

### أولا: علاقة التكوين المهني بالتشغيل (نتائج سنة 1998)

إن من الظواهر الأساسية لتنمية أي دولة ما اقترن خاصة بالعنصر البشري الذي يعتبر النواة الأساسية في خلق تنمية مستدامة، ولتأهيل هذا العنصر البشري كان لا بد من إتباع أنظمة متعددة من بينها نظام التكوين المهني الذي يجب أن يحول ويصدر لأننا نواجه اليوم تحولات سريعة وحرية للمبادلات بما في ذلك الموارد البشرية التي يمكنها عبور الحدود بشرط الكفاءة والمؤهلات المهنية.

لقد تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينيات إلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30 %، ونسبة البطالة ارتفعت بشكل كبير حيث كانت:

- سنة 1987 في حدود 17 % - سنة 1995 في حدود 28 % .

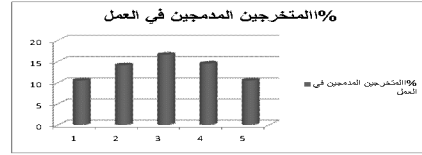
- سنة 1999 في حدود 30%

وكان من أسباب هذه النسبة الكبيرة للبطالة خاصة في سنوات التسعينات تدهور مستوى إدماج أصحاب الشهادات عامة، و المتخرجين من قطاع التكوين المهني خاصة في قطاع التشغيل ، أما في فترة الثمانينات فكانت المؤسسات الوطنية العمومية تمتص غالبية المتخرجين من نظام التكوين المهني، حيث كان يتميز النظام الاقتصادي آنذاك بحالة نمو جيدة ومرتفعة، ففي فترة التسعينات كانت نسب إدماج المتخرجين من مراكز التكوين المهني بعالم الشغل متفاوتة، وهذا ما يظهر في الشكل التالي:

الشكل رقم(54): عدد المندمجين في عالم الشغل المتخرجين من مراكز التكوين المهني



## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر



### المصدر: مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات

من خلال الشكل يظهر نسبة المدمجين خلال سنة 1992 كانت 10.5%، لتبلغ سنة 1996 أكبر نسبة لها ب 16.6%، ثم سنة 1998 10.5%، وتبقى هذه النسب ضئيلة مقارنة بنسب المتخرجين البطالين، حيث أن سنة 1995، 1997، بلغت 85.9%، 85.5% على التوالي، وفي خضم هذه الفعالية الضعيفة والمتمثلة في إدماج المتخرجين سواء من قطاع التعليم العالي أو قطاع التكوين المهني، قام مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات " CERPEQ " التابع لهياكل قطاع التكوين المهني بالعديد من البحوث خلال التسعينات وكانت من أهم النتائج المتحصل عليها سنة 1998 ما يلي:

1- توزيع المتخرجين حسب التخصص، الجنس، نوعا التكوين و مستوى التكوين دفعة 1998. يظهر من خلال الجدول التالي:

		نوع التكوين									
		تمهين					مقيّم				
المجموع	التخصص و الجنس	المستوى الخامس	المستوى الرابع	المستوى الثالث	المستوى الثاني	المستوى الأول	المستوى الخامس	المستوى الرابع	المستوى الثالث	المستوى الثاني	المستوى الأول
		تقني سامي	تقني	عامل ذو تأهيل عالي	عامل مؤهل	عامل متخصص	تقني سامي	تقني	عامل ذو تأهيل عالي	عامل مؤهل	عامل متخصص
77	ذكور				54			03	19	01	
69	إناث				09			60			
25	ذكور			01	11		12	01			
59	إناث				10			16	12	20	01
41	ذكور			03	21					17	
17	إناث								15	02	
08	ذكور				04				03	01	
49	إناث		01	08	02			01	32	05	
29	ذكور				15			01	01	09	03

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

18		01	01				04	12		إناث	تأمين
21			01	01		01		18		ذكور	أشغال الري
28							05	22	01	إناث	
26						11	14		01	ذكور	بناء حديد
08			01			06		01		إناث	
12						02	06	04		ذكور	حدادة و ميكانيك
01			01							إناث	
07			06						01	ذكور	كيمياء و بلاستيك
01									01	إناث	
01			01							ذكور	جلود و دباغة
10					08	01		01		إناث	
20						09		08	03	ذكور	كهرباء و إلكترونيك
03						03				إناث	
530	-	02	14	136	-	20	52	155	140	11	المجموع

الجدول رقم(25): توزيع المتخرجين حسب التخصص، الجنس، نوعا التكوين و مستوى التكوين دفعة 1998

La source : CNES, rapport sur la formation professionnelle 2003 page 283-286

### 2- إستراتيجية حاملي الشهادات اتجاه سوق العمل دفعة 1998

#### 2-1 حسب التخصص و الجنس

يكشف لنا التقرير أن السلوكيات الأساسية لحاملي الشهادات الخاصة بـ دفعة 1998 حسب التخصص و الجنس.

- تشكل حالتني " مباشرة الشغل " أو " البحث عنه " أقل النسب إذ تعبر عن السلوك الحاسم الذي يتبناه مجمل حاملي الشهادات.

يجسد هذا السلوك بالدرجة الأولى حاملو الشهادات تخصص " خشب و تأثيث " بنسبة 50,87 % ( 49,12 % إناث و 14,58 % ذكور) و بالدرجة الثانية حاملو الشهادات تخصص " حرف و خدمات " بنسبة 44,70 % ( 32,94 % إناث و 11,76 % ذكور) يليه تخصص " حرف تقليدية " بنسبة 32,72 % ( 24,13 % إناث و 8,62 % ذكور ) . أما باقي التخصصات فقد سجلت نسب ضعيفة في المباشرة تتراوح ما بين ( 00 % و 18,18 % ).

- يبحث عن الشغل نسبة 91,16 % و هي أكبر نسبة يحملها تخصص " بناء حديدي " ويعيش هذه الحالة الذكور بكثرة وبنسبة تقدر ب 70,58 % مقابل 20,58 % إناث. يليه تخصص " كهرباء و إلكترونيك " بنسبة 86,91 % منها 73,91 % ذكور و 13,04 % إناث . كذلك حاملي الشهادات تخصص " ميكانيك و حدادة " بنسبة 84,61 % كلهم ذكور .

- يبحث عن الشغل كذلك ما بين ( 12,5 % و 72,91 % ) يجسده حاملي الشهادات تخصص " كيمياء و بلاستيك " بالدرجة الأولى و تخصص " أشغال الري " بالدرجة الثانية و في الأخير تخصص " بنك و تأمين " .  
- تتراوح نسب الذين واصلوا الدراسة ما بين ( 5,83 % و 50 % ) يحمل هذا السلوك بقوة تخصص "أشغال الري" إناث ثم تخصص " كيمياء و بلاستيك " .  
- تكشف النسب عن مختلف الحالات الممكنة بعد التخرج بأن " تأدية الخدمة الوطنية " تأتي كسلوك رابع يفضله المعنيون بها، حيث تتراوح نسبتهم باختلاف تخصصاتهم ما بين ( 00 % و 8,1 % ) يجسده في المقدمة حاملي تخصص " إعلام ألي " و تخصص " حرف و خدمات " .

- أما حالة " غير الطالبين للعمل " تأتي في الرتبة الأخيرة حيث تتراوح نسبة حاملي الشهادات إزاء هذه الحالة ما بين ( 3,44 % و 3,53 % ) و هو يخص حاملي الشهادات تخصص " حرف تقليدية " و " حرف و خدمات " .

## 2-2 حسب نمط التكوين والجنس

إن سلوكيات حاملي الشهادات خريجي مراكز التكوين المهني عند نهاية تكوينهم وذلك حسب نمط التكوين والجنس دفعة 1998 يظهر كالتالي.

- تظهر أقل نسبة لحاملي الشهادات عند نهاية التكوين حالة " مباشرة الشغل " كسلوك يتبناه المتخرجين للنفوذ في سوق الشغل بنسبة 33,52 % لتكوين تمهين . حيث يعيش هذه الحالة الإناث بنسبة 9,82 % و الذكور بنسبة تقدر ب 23,7 % .  
يبحث عن الشغل نسبة 12,14 % من حاملي الشهادات تكوين تمهين و الأغلبية كلها ذكور إذ قدرت نسبتهم 11,56 % و الباقي إناث.

- تكشف النسب عن مختلف الحالات الممكنة بعد التخرج أن " تأدية الخدمة الوطنية " تأتي كسلوك ثالث يفضله المعنيون بها، حيث قدرت نسبتهم بـ 11,56 % ممتهين.
- تفضل نسبة قليلة من حاملي الشهادات تمهين مواصلة الدراسة كلهم إناث و قدرت هذه النسبة بـ 1,15 % .
- أما بالنسبة لتكوين مقيم فتظهر أرفع نسبة لحاملي الشهادات عند نهاية التكوين حالة " البحث عن الشغل " كسلوك يتبناه المتخرجين للنفوذ في سوق الشغل بنسبة 68,94 % حيث قدرت نسبة الإناث بـ 39,12 % أما الذكور بـ 29,82 % .
- يباشر الشغل نسبة 20,04 % و يجسد هذا السلوك بالدرجة الأولى الإناث ثم بالدرجة الثانية الذكور بالنسب التالية 17,84 % و 2,2 % على التوالي.
- يواصل الدراسة نسبة 4,64 % ذكور و 6,35 % إناث.

### 2-3 حسب مستوى التكوين و الجنس

- يكشف لنا عن السلوكيات الأساسية لحاملي الشهادات دفعة 1998 حسب مستوى التكوين والجنس كالتالي.
- يباشر الشغل نسبة 100 % من حاملي الشهادات ذوي المستوى الخامس حيث سجل الإناث أكبر نسبة في المباشرة تقدر بـ 93,55 % مقابل 6,45 % ذكور.
  - يليه حاملي الشهادات ذوي المستوى الثالث بنسبة تقدر بـ 33,05 % اتجاه نفس الحالة والأغلبية كانت للإناث دائما و قدرت بـ 31,35 % .
  - يبحث عن الشغل نسبة 58,48 % من المتخرجين من نفس المستوى ( 34,75 % إناث و 23,73 % ذكور).
  - أما النسبة المتبقية تواصل الدراسة.
  - يباشر الشغل بنسب متماثلة من المتخرجين ذوي المستوى الرابع والثاني وهي على التوالي: 23,07 % و 23,50 % . كانت نسبة الإناث و الذكور تقدر بـ ( 13,84 % و 9,23 % ) للفريق الأول و ( 11,99 % و 11,61 % ) للفريق الثاني.

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

- سجل حاملي الشهادات ذوي المستوى الأول أضعف نسبة في مباشرة الشغل قدرت ب 6,66 % ذكور و يسعى 93,33 % للبحث عنه و يحمل هذا السلوك بقوة الذكور بنسبة 80 % .

- تواصل الدراسة نسبة تتراوح ما بين ( 7,36 % و 21,53 % ) و هي تخص حاملي الشهادات ذوي المستوى الرابع ذكور بالدرجة الأولى و بالدرجة الثانية المستوى الثاني لنفس الجنس ( ذكور ) .

- تؤدي نسبة 5,66 % من حاملي الشهادات ذوي المستوى الثاني الخدمة الوطنية.

### ثانيا: السياسة الجديدة في إدماج الشباب في عالم الشغل

قامت الدولة بوضع برامج وهياكل عديدة ومتنوعة وهامة في مجال الإدماج والتشغيل خلال السنوات الأخيرة و خاصة بداية من سنة 2008 أهمها:

- دعم تنمية المبادرات المقاولية

- دعم ترقية الشغل المأجور

### 1- دعم تنمية المبادرات المقاولية

يعتمد العنصر الأساسي الأول لترقية تشغيل الشباب على دعم المبادرات المقاولية، وفي هذا الإطار تجدر الإشارة إلى انه هناك ثلاث أجهزة عملية :

- جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب البطال الموجه للشباب ذوي المشاريع والبالغين بين 19 و 35 سنة
- الجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة المخصص للبطالين البالغين من 35 إلى 50 سنة
- جهاز القرض المصغر المسير من طرف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر المخصص لتحفيز التشغيل الذاتي وتطوير المهني الصغيرة

### جدول رقم(26): حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق المؤسسة المصغرة

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب(1999-2007)		الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة(2005-2007)		المجموع	
عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل

الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

239944	86670	20757	7569	219187	89101
--------	-------	-------	------	--------	-------

**La source :** CNES, rapport sur la formation professionnelle

جدول رقم(27): استحداث مناصب الشغل عن طريق المؤسسة المصغرة من بداية سنة

2008 إلى 2008/07/31

المجموع		الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة		الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب	
عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع	عدد مناصب الشغل	عدد المشاريع
16492	6643	2398	1786	14094	4857

**La source :** CNES, rapport sur la formation professionnelle 2008

من خلال الجدولين نرى الإقبال الملحوظ للشباب على هذه النمط من المبادرة المقاولية ففي خلال 10 سنوات قدرت مشاريع الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب 93958 وعدد مناصب الشغل قدرت ب 233281 منصب شغل، أي 23328 منصب شغل كل سنة وهذا امتصاص للبطالة، مع العلم أن نسبة كبيرة من مشاريع هذه الوكالة خاص بالمتخرجين من مراكز التكوين المهني

## 2- دعم ترقية الشغل المأجور

خلال سنة 2008، تمت إعادة النظر في مسألة كيفية إدماج الشباب خاصة حاملي الشهادات وذلك من طرف قطاع العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الذي شجع "الإدماج المهني"، وكذا من طرف قطاع التضامن الوطني عن طريق "الإدماج الاجتماعي"

### الإدماج المهني عن طريق جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) :

تم خلال سنة 2008 تطبيق إستراتيجية جديدة لتطوير التشغيل ومكافحة البطالة. وفي هذا الإطار، تم وضع جهاز لدعم الإدماج المهني لفائدة الشباب البالغين من 18 إلى 35 سنة والمسجلين لذا الشبكة الوطنية للتشغيل ANEM بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ويتمثل الهدف المرجو منه رفع النسبة المئوية للتوظيف المستمر من 12% إلى 33%، وجاء هذا الجهاز من خلال المرسوم التنفيذي رقم

08-126<sup>(1)</sup>، تسييره وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل على مستوى الولايات. يرمي هذا الجهاز إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج للتكوين والتشغيل والتوظيف يتضمن:

- \* دعم أكثر لفائدة المستخدمين للتحكم في تكلفة التشغيل.
  - \* التحفيز على التشغيل من خلال تقاسم تكاليف الأجور مع المستخدم بعد فترة الإدماج
  - \* التكفل بنشاطات التكوين التأهيلي وتحسين المستوى خلال فترة الإدماج يطلب من المستخدم وسيخصص لهذا الغرض نسبة 15% من ميزانية الجهاز لتمويل هذه التكوينات
  - \* إدراج نظام عقود التشغيل/التكوين ينتهي بتوظيف دائم للشباب وتتحمل ميزانية الدولة بنسبة 60% من مصاريف التكوين في حدود 6 أشهر على الأكثر.
- وهناك ثلاثة أشكال للعقود حسب مستوى التعليم:

- عقود الإدماج حاملي الشهادات بالنسبة لخريجي التعليم العالي والتقنيين السامين خرجي مراكز التكوين المهني، بأجر إجمالي قيمته 12325 دج، 10100 دج على التوالي ومعدل اشتراك سنوي يساوي 5% تتحمله الدولة، قد بلغ عدد طلباتهم في أكتوبر 2006 166000 طلب توظيف، أي 14% من مجموع طلبات التوظيف<sup>(2)</sup>.

- عقود الإدماج المهني بالنسبة للشباب ذوي مستوى التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تكويننا تمهينيا والذي قدر عددهم 64% من مجموع البطالين<sup>(3)</sup>: بأجر إجمالي قيمته 6100 دج في الإدارة والهيئات العمومية 8000 دج في القطاع الاقتصادي بمعدل اشتراك قدره 7% متكلفة بها الدولة.

- عقود التكوين/الإدماج بالنسبة للشباب الذين لا يملكون لا تكويننا ولا مؤهلا وتبلغ نسبتهم 22% من مجموع البطالين.

1 المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز دعم الإدماج المهني

www.ons.dz 2

www.ons.dz 3

- وتتراوح مدة مساهمة الدولة في دفع أجور الشباب الداخلين في هذا الإطار بين ثلاث سنوات بالنسبة لحاملي الشهادات وسنة بالنسبة لعديمي المؤهلات، كما يُمنح الدعم للمستخدمين من أجل تسهيل توظيف حاملي الشهادات عبر صيغة (عقد عمل مساعد) يضمن للمستخدمين مساهمة الدولة في أجور الشباب الحاملين للشهادات بصورة متناقصة وخلال على امتداد خمس سنوات.
  - مساهمة الدولة في الأجر في إطار عقد عمل الدعم.
  - تحديد هذه المساعدة بالأجر القاعدي المرجعي.
  - الصنف رقم الاستدلاي 498 (جامعي) و10 رقم الاستدلاي 453 (تقني سامي) لعقد حاملي الشهادات.
  - الصنف 8 رقم الاستدلاي 379 لعقد الإدماج المهني.
  - الصنف 3 رقم الاستدلاي 252 للتوظيف العمومي لعقود التكوين والإدماج. و تدفع لمدة 3 سنوات لعقود حاملي الشهادات. سنتين لعقود الإدماج المهني. سنة واحدة لعقود التكوين والإدماج.
- إن النتائج المسجلة منذ تطبيق هذه الآلية تفسر نوعا من الشغف لدى الهياكل المستخدمة. وفي الواقع، تم تسجيل قرابة 305000 عرض في الإدارة والقطاع الاقتصادي، حيث ارتفع عدد التوظيفات بهذا الأخير إلى 42636.

#### الإدماج الاجتماعي عن طريق (جهاز الإدماج الاجتماعي) :

- يتم التطرق إلى مسألة إدماج الشباب من زاوية التضامن أيضا. فخلال سنة 2008، تم وضع جهاز للإدماج الاجتماعي للشباب الحاملين على شهادات (المرسوم التنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 30 أفريل 2008) تسييره وزارة التضامن الوطني عبر وكالة التنمية الاجتماعية. هذا الجهاز موجه للشباب البالغين من 19 إلى 35 سنة الحاملين لشهادات وليس لهم دخول، ويهدف إلى:
- الإدماج الاجتماعي للشباب الحاملين لشهادات.



- ترقية نشاط التنمية ذات المصلحة المحلية، لاسيما في المناطق والمجالات غير المستغلة أو غير المفتوحة بصورة كافية.
  - محاربة الفقر، والحرمان والتهميش.
- وفي الختام، رغم التزام السلطات العمومية بمحاربة بطالة الشباب، إلا أنه لا يزال هناك نوع من اللاتوافق والصعوبات في التعاون حول تصور وتطبيق آليات التشغيل. إذ ينبغي أن تقيم عواقبها الحقيقية على السكان البطالين من ناحية التأثير على علاقة التكلفة/بالنجاحة.

### ثالثا: النتائج المستخلصة

من خلال كل ما ذكرناه سابقا في هذا الفصل نرى أننا اعتمدنا في دراستنا المتواضعة على عنصرين أساسيين لمعرفة دور النفقات العامة في تطوير وتفعيل قطاع التكوين المهني:

1- دراسة تأثير النفقات العامة على المنظمة غير السوقية بذاتها أي مراكز التكوين

المهني في الجزائر، من خلال :

- زيادة عدد الملتحقين بمختلف مراكز التكوين المهني، سواء مراكز التكوين المهني والتمهين، المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، معاهد التكوين المهني، وهنا نرى الزيادة المستمرة للملتحقين مما يعني التأثير الواضح للسياسة العامة المنتهجة من طرف الدولة في زيادة اهتمام الشباب بهذا القطاع مع العلم أن معظم الملتحقين سابقا كانوا من التلاميذ الذي يلفظهم النظام التربوي في إطار التكوين الأساسي، والعمال والبطالين في إطار التكوين المتواصل، أما خريجو التعليم المهني فهم فقط تلاميذ السنة الرابعة متوسط في إطار ما يعرف بإعادة توجيه تدفقات التعليم الإجباري، هذا يدل كله أن الهدف الاستراتيجي لزيادة النفقات العامة وهو تجنب مخرجات نظام تربوي بدون تأهيل وهو البعد الذي تسعى تحقيقه الوزارة الوصية بالتدرج آفاق 2020، أما في السنوات الأخيرة أصبح حتى الموظفون و الحاملون لشهادات علمية يلتحقون بمراكز التكوين المهني بغية الحصول على تطبيقات وزيادة خبرة مهنية.

- ومن هذا المنطلق أبرمت الجزائر اتفاقية مع الاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها من 2003 إلى 2009 بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب 49 مليون أورو، يهدف هذا المشروع إلى: (1)
    - زيادة قدرات نظام التكوين المهني في الاستجابة إلى حاجيات الأفراد والمؤسسات لضمان تكيف أحسن لعرض التكوين المهني أمام الطلب الاقتصادي الاجتماعي
    - تكيف نظام التكوين المهني مع اقتصاد السوق
    - منح فرص أفضل للأفراد فيما يخص الاندماج والرسكلة في سوق العمل
  - التأثير الواضح لكل نمط من التكوين المهني على منظومة الملتحقين بمراكز التكوين المهني، مع إضافة أنماط تتأقلم مع المتغيرات الجديدة التي تعيشها الدولة، كاستحداث تكوين خاص بالمرأة الماكثة في البيت، والذي وضع قيد العمل في فيفري 2004 بمنشور وزاري (2) يهدف إلى تأهيل مهني واكتساب مهارة تمكنها من الحصول على عمل إنتاجي والمساهمة في تطوير الاقتصاد الوطني.
  - زيادة نسبة الفتيات الملتحقة بمراكز التكوين المهني تزامنا مع زيادة الاختصاصات التي تهم الفتيات.
- 2- دراسة تأثير النفقات العامة على إدماج المتخرجين من مراكز التكوين المهني بسوق العمل:
- \* ارتباط المناصب الشغل المنشأة ارتباطا وثيقا بالنفقات العامة لا سيما مخططات دعم الإنعاش الاقتصادي، أجهزة تشغيل الشباب
- رغم المبادرات والبرامج العديدة التي تسعى من خلالها الدولة في إدماج عدد كبير من الشباب في سوق العمل، إلا أن سوق العمل بالجزائر يتميز بكونه سوق بطالة، مساهمة القطاع الخاص والقطاع الأجنبي فيه ضعيفة، سوق عمالة غير مؤهلة، ويمكن تلمس ذلك من خلال:

- تؤكد طلبات العمل المسجلة في الوكالة الوطنية للتشغيل سواء حسب مستويات التعليم أو التأهيل ضعفها، إذ تشكل مستويات التعليم الدنيا، وفئة بدون تأهيل النسبة الأكبر من طلبات العمل، فبالنسبة لمستويات التأهيل سنة 2007 تشكل الفئة بدون تكوين نسبة 42.06% من طلبات العمل، فئة مساعدين عائليين 36.69% وهي نسب عالية مقارنة بنسبة 8.41% أعوان تحكم، تقنيون 04.52%، تقنيون سامون 4.3% .
- تداخل الصلاحيات وغياب التنسيق بين الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم التشغيل، وكالة التنمية الاجتماعية، الصندوق الوطني لتأمين البطالة، مع عدم قدرتها في خلق مناصب شغل قارة وإزالة الفوارق بين المناطق.
- رغم النفقات العامة المقدمة من طرف الدولة في تشجيع الإدماج إلا أنها تبقى مجمل النفقات المخصصة للشغل ولمكافحة البطالة لا تمثل سوى 1.1% من الناتج المحلي الإجمالي، وهي نسبة ضعيفة مقارنة ببعض النسب المسجلة في اقتصاديات السوق على المستوى العالمي، حيث تتراوح النسب المرتبطة بمستوى النفقات العمومية الخاصة بتدابير سياسة التشغيل ما بين 2% و 5% من الناتج المحلي الإجمالي في بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية<sup>(1)</sup>.
- الاهتمام المتزايد للسلطات العمومية بحاملي شهادات التعليم العالي وخاصة أولئك الذين يبحثون عن منصب عمل لأول مرة على حساب الشهادات الأخرى، ولاسيما حاملي شهادات التكوين المهني، مما يفسر ضعف هذه الأجهزة في استقطاب هذه الفئة، فحسب تحقيق لمركز الدراسات والأبحاث حول المهني والكفاءات CERFEQ، ما يتراوح بين 10% و 20% فقط

1 تقرير أجهزة الشغل، لجنة علاقات العمل، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الدورة العامة العشر، الجزائر، 2002

من خرجي التكوين المهني يتم إدماجهم في سوق العمل، مما يعني عدم قدرة هذه البرامج على إدماج هذه الفئة<sup>(1)</sup>.

### خاتمة الفصل الثالث

تأثر التكوين المهني بالمراحل الاقتصادية والسياسية التي مرت بها الجزائر، وقد أصبح الهرم المؤسسي غني بضمخة الهياكل القاعدية التي أنشأت وأصبحت تعد

---

1 BERKANE YUCEF, L'adéquation emploi formation post obligatoire en Algérie, doctorat d'état, faculté des science économique et de gestion , Sétif, 2006

## الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر

بالمئات بإضافة إلى هياكل الدعم من مؤسسات تهتم بتطوير أنماط معينة من التكوين وأخرى ينصب اهتمامها بتكييف الإطارات والتطور التكنولوجي السريع، تزامنا ذلك مع زيادة الاهتمام الكبير للدولة بهذا القطاع الذي يعتبر في الآونة الأخيرة قطاعا حساسا في التنمية الاقتصادية للدولة، ومن أجل مساعدتها على مكافحة البطالة والذي يعتبر الشغل الشاغل للدولة، وللقضاء على هذه الآفة لا بد من تأهيل وتكييف قطاع التكوين المهني مع مقتضيات سوق العمل من جهة، ومن جهة أخرى زيادة نسبة المنتمين في عالم الشغل من أصحاب الشهادات المهنية.

# خاتمة عامة

الخاتمة العامة

من خلال الدراسة المتواضعة لهذه المذكرة نرى أن المنظمات غير السوقية أصبحت من القوائم الأساسية المكتملة لتفعيل النشاطات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع، ولا سيما أنها تلعب دورا مهما في قطاعات حساسة، وذات أهمية كبيرة بالنسبة للسياسة العامة للدولة على غرار المنظمات غير السوقية الصحية، السكنية، التعليمية وغيرها من القطاعات الحساسة الأخرى، كما أنها تشمل إما قطاعات عامة، أو تكون ذات ناحية خصوصية أي تنتمي للقطاع الخاص، وبذكر القطاع العام لا بد من استلزام العلاقة الخاصة بالسياسة الإنفاقية للدولة، فالنفقات العامة لها دور أكبر في تحديد الاتجاهات التي تسعى الدولة إلى تطويرها وزيادة فعاليتها على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، فالتحولات السريعة التي شهدتها الاقتصاد العالمي، وتعدد أقطاب الإنتاج، وعولمة المبادلات، عوامل ولدت جوا من المنافسة الحادة، بحيث أن الدول التي طورت واستوعبت العلوم والتكنولوجيا هي وحدها كفيلة بعصرنة وسائل إنتاجها في مجال السلع والخدمات وفرض مكانتها في سوق في طريقها إلى الانفتاح المتزايد، وتحسين صادراتها، واستعادة توازن ميزانها التجاري والحفاظ على مناصب العمل، وباختصار تحقيق نهضتها وقدرتها على الصمود والبقاء.

وتشكل البطالة والاستغلال المحدود لليد العاملة إحدى أهم انشغالات للعديد من البلدان، بما فيها البلدان المتطورة، وقد أدى تسارع وتيرة العولمة والتطور التكنولوجي إلى تغيير المعطيات على مستوى سوق العمل لما تقتضيه من حركية، وما تفرضه من مقتضيات في مجال التربية والتكوين والتأهيل.

وفي هذا المنظور، أصبح التكوين رهانا حقيقيا بالنسبة للمجتمع، بل شرطا ضروريا تتوقف عليه قدرة الدول على البقاء والصمود نظرا للدور الذي يلعبه في ترقية المعارف والعلوم والتخفيف من الانعكاسات الاجتماعية التي يقتضيها الانتقال إلى اقتصاد أكثر انفتاحا.

ولقد لعبت النفقات العامة دورا مهما في تحديث المنظمات غير السوقية المتعلقة بمراكز التكوين المهني، أي كما يسمى بمراكز التكوين المهني وبذلك تحقيق الاهداف التي سطرت إليها السياسة العامة للدولة، في تفعيل دور مراكز التكوين المهني خاصة في استقطاب

المتسربين من التعليم العام والتي تمثل سنويا ما بين 3% و5%<sup>(1)</sup>، والتحاق فئات كانت في الماضي تعتبر مهمشة (الفتيات، النساء الماكثات بالبيت)، وقد قطع قطاع التكوين المهني ومعه السياسة الإنفاقية للدولة أشواطا كبيرة وشاقة منذ الاستقلال، ولا يزال يواصل مسيرته حتى الآن حيث تمكن من انجاز العديد من الهياكل البيداغوجية مع تجهيزاتها حيث بلغت عدد الهياكل سنة 2009 1135 مؤسسة تكوينية<sup>(2)</sup>.

ومن المفروض أن تكون العلاقة بين مكونات المنظومة التكوينية وسوق العمل علاقات مفصلية وتكاملية وأكثر من ذلك استراتيجيه أي أنها نظام مكمل للنظام الإنتاجي، لكن واقع الحال اثبت عكس ذلك، فقلما يجد المتخرجين من مراكز التكوين المهني عمل فان الإحصائيات الأخيرة تدل على أن نسبة 10% إلى 20% من المتخرجين يندمجون في عالم الشغل، وهذه نسبة قليلة جدا بالنسبة للأهداف المسطرة من طرف الدولة المبنية على إدماج أكبر نسبة من الشباب في عالم الشغل وبالتالي امتصاص نسبة كبيرة من البطالة. ومن خلال دراستنا هذه هدفنا إلى معرفة مساهمة الإنفاق العام في تفعيل المنظمات غير السوقية المتعلقة بمراكز التكوين المهني من خلال متغيرين:

الأول يتعلق بتأثير النفقات العامة على عدد الملتحقين بمراكز التكوين المهني من خلال فترة محددة.

أما المتغير الثاني فيتعلق بتأثير النفقات العامة على إدماج المتخرجين من مراكز التكوين المهني بعالم الشغل.

و قد توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

\* التزايد والاهتمام المستمر التي توليه الدولة لهذا القطاع من خلال السياسة الإنفاقية المتزايدة سنة عن سنة في تطوير هذا القطاع، وزيادة الهياكل القاعدية المتعلقة به ففي الفترة الممتدة من 2005-2009 استفاد قطاع التكوين والتعليم المهنيين على سبيل المثال من برنامج استثماري مهم، إنجازه يدعم ويحسن بصفة هامة سياسة القطاع للتكفل بالطلب الاجتماعي والاقتصادي في مجال التكوين المهني. كانت المنجزات كالتالي:

#### الأعمال المبرمجة:

<sup>1</sup> إحصائيات وزارة التربية الوطنية 2008  
<sup>2</sup> إحصائيات وزارة التعليم والتكوين المهنيين



## 1- البناء:

08 - معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني - 81 - مركز للتكوين المهني  
 12 - ملحقة لمراكز التكوين المهني - 98 - داخلية - 14 - مقر لمديريات التكوين  
 المهني - (إنشاء 23.850 منصب تكوين إضافي)

## 2- تجهيز وعتاد:

- 1250 فرع تجهيزات تقنية بيداغوجية - إصلاح 800 تجهيز تقني بيداغوجي  
 - تجديد 2000 تجهيز تقني بيداغوجي - شراء شاحنات صهاريج ومكيف هواء لولايات  
 الجنوب الكبير - تجهيز المعاهد بحافلات  
 \* زيادة عدد الملتحقين بالمراكز من سنة إلى أخرى والذي مس الجنسين الذكور والإناث،  
 وخاصة جنس الإناث الذي تأثر أكثر في السنوات الأخيرة، وقد شهد معدلات نمو كبيرة  
 مقارنة بفئة الذكور ، حيث من بين أهم خصائص هذا النمو شموله فئة النساء الماكثات  
 بالبيت وتخصيص لهم فرع جديد خاص بهم لتأمين لهم في المستقبل مهنة تساعد على  
 الحياة العملية.  
 \* استيعاب مؤسسات التكوين المهني على فئة كبيرة من الراسبين في مجال التعليم العام،  
 والبالغ عددهم في السنوات الأخيرة 600000 تلميذ، وهذا ينعكس بالإيجاب والسلب  
 فعلى الناحية الإيجابية تمكين هؤلاء المتسربين من الحصول على فرصة لتأمين حياتهم  
 باكتسابهم مهارات تكوينية لإيجاد عمل، أما من الناحية السلبية توليد الشعور بالرفض  
 والازدراء جراء تعلق التكوين المهني إلا بالمتسربين من القطاع التعليم العام، أما في  
 السنوات الأخيرة لم يعد يقتصر فئة الملتحقين بالمراكز على فئة المتسربين بل تعداه ليشمل  
 حتى فئة العمال الذين يريدون تطوير مهاراتهم وزيادة اكتساب معارف أخرى من خلال  
 الأنماط المتبعة في مراكز التكوين المهني، على سبيل المثال نمط التكوين المسائي.  
 \* الخطوات الكبيرة التي تسعى من خلالها الدولة في إدماج الشباب خاصة الحامل  
 للشهادات الجامعية أو التكوينية بعالم الشغل خاصة في الآونة الأخيرة من خلال تنصيب  
 العديد من الأجهزة والوكالات الوطنية لدعم وتشغيل الشباب، إلا أن الواقع يفرض نفسه  
 بعدم تمكن الدولة حتى الآن من احتواء نسبة البطالة الكبيرة التي تمس فئة الشباب  
 المتخرج، وبالتالي ضعف العلاقة بين عالم الشغل ونظام التكوين المهني.

ومن هذا ارتأينا من خلال رؤيتنا البسيطة العمل على التوصيات التالية:

- أصبح الارتباط بين مخاطر البطالة ونوعية التكوين المهني والتقني أكثر وضوحا، حيث أصبح الهدف الأساسي من اكتساب المعرفة يكمن في التحضير الجيد للاقتحام في الحياة العملية، ويترتب عن ذلك مبادرات عديدة ترمي إلى تطوير التكوين التقني والمهني وتدعيمه في أن واحد.
- التطوير الكمي لقدرات الاستقبال للاستجابة إلى الطلب الإجتماعي ووسائل المعدات المتوفرة وكذا تحسين نوعية التكوين، تطوير الأنماط التكوينية الأخرى، والاستعمال الأمثل للموارد البشرية .
- تكيف التكوين المهني مع تطور سوق العمل والتكنولوجيا، حيث أن بعض الفروع تجاوزها الزمن، مما يستدعي إنشاء فروع أخرى، وقد أدت الضغوط أولا إلى التنظيم العقلاني لأنماط التكوين تجسد في نفس الوقت في تقليص عدد فروع التكوين حسب الاختصاصات وإدخال مجموعة أوسع من المعارف العامة والتقنيات في كل الإختصاصات كفيلة بتسهيل تغيير النشاط المهني.
- الضمان لنظام التكوين المهني دوره كمثل وعون لإنتقال الشباب من النظام المدرسي إلى نظام العمال الموظفين، مع ضمان التأهيل لكل تلميذ مقصى من النظام التربوي.
- تحضير الشباب لمواجهة المسارات الموصلة لمنصب عمل مأجور أو إلى مهنة مستقلة مع إشراك مؤسسات التكوين في الأجهزة الحالية المعدة لمساعدة الشباب على الإدماج.
- اشتراكات نظام التكوين المهني في سياق التسوية لتتمكن الجزائر من بداية إنجاز وفي أحسن الظروف اتفاقياتها في إطار الشراكة والتبادل الحر مع أوروبا والإنضمام إلى المنظمة العالمية للتجارة.
- عدم تجاهل القطاع الغير الرسمي الذي يزخر بقدرات اقتصادية وإمكانيات تشغيل معتبرة في التوجه الحالي الهادف إلى التكفل بحاجات الإقتصاد والمجتمع.

- تعزيز الملائمة بين سياستي التكوين والتشغيل من خلال إعادة النظر في النظم التعليمية والتكوينية حيث تستجيب مخرجاتها لإحتياجات سوق العمل وتفتح على القطاع الخاص وعلى العمل للحساب الخاص وتنمي روح المبادرة الفردية في الشباب حاملي الشهادات.
- تشجيع الدولة الشباب المتخرجين من قطاع التكوين المهني بإنشاء وتطوير مشروعات خاصة صغيرة وحرفية من خلال منحها قروضا ميسرة لهم.

# قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

الكتب

- زين العابدين ناصر، علم المالية والتشريع المالي، دار النهضة العربية، 1971
- عبد المنعم فوزي، المالية العامة والسياسة المالية، المعارف، الإسكندرية، 1987
- صالح الرويلي، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988
- حامد عبد الحميد دراز، مبادئ المالية العامة، الإسكندرية، 2000
- محرز محمد عباس، اقتصاديات المالية العامة، ديوان المطبوعات الجامعية
- عبد العزيز عثمان، المالية العامة مدخل تحليلي معاصر، الدار الجامعية، 2008
- عادل حشيش ود/مصطفى رشدي، مقدمة في الاقتصاد العام (المالية العامة)، الجامعة الجديدة للنشر، 1999
- زينب حسين عوض الله، مبادئ المالية العامة، الفتح للطباعة والنشر، 2003
- رفعت المحجوب، المالية العامة، دار النهضة العربية القاهرة، 1971
- سوري عدلي ناشد، المالية العامة النفقات العامة الإيرادات العامة الميزانية العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2006
- محمود رياض عطية، موجز في المالية العامة، دار المعارف بمصر، 1969
- محمد الرزاز، د عاطف صدقي، المالية العامة، القاهرة
- عاطف صدقي ومحمد الرزاز، المالية العامة، القاهرة، 1995
- محمد دويدار، دراسات في الاقتصاد المالي، الدار الجامعية، 1985
- علي لطفى، أصول المالية العامة، مكتبة عين شمس، القاهرة
- محمد عفر وأحمد فريد، الاقتصاد المالي والموضعي والإسلامي (بين النظرية والتطبيق) مؤسسة شباب الجامعة- الإسكندرية 1999،
- لعمارة جمال، منهجية الميزانية العامة للدولة في الجزائر، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004
- ضياء المجيد الموسوي، النظرية الاقتصادية التحليل الاقتصادي الكلي، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005
- حمدي عبد العظيم، السياسة المالية والنقدية في الميزان ومقارنة إسلامية، مكتبة النهضة العربية، 1986

- عبد الرحمن يسرى، تطور الفكر الاقتصادي، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 1997
- جورج نابهانز، تاريخ النظرية الاقتصادية، ترجمة صقر أحمد صقر، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1997
- المرسي السيد حجازي، مبادئ المالية العامة، الدار الجامعية، بيروت، 2002
- عبد الفتاح قنديل، سلوى سليمان، الدخل القومي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1979
- حامد عبد المجيد دراز، دراسة في السياسة المالية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية
- الصديق نصر الشائبى، الإنفاق العام ودور الدولة في الماضي والحاضر، مصر، 2009/058/18،
- يونس أحمد البطريق، المالية العامة، دار النهضة العربية، بيروت 1984
- عبد المجيد القاضي، اقتصاديات المالية العامة والنظام المالي في الإسلام، مطبعة الرشاد، الإسكندرية
- نواز عبد الرحمن الهيتي، د منجد عبد اللطيف الخشالي، المدخل الحديث في المالية العامة، الطبعة الأولى، دار المناهج، عمان، 2005
- محمدي فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004،
- عمر صخري، التحليل الاقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الخامسة، 2005
- مدحت القرشي، تطور الفكر الاقتصادي، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2008
- محمد دويدار، مبادئ الاقتصاد السياسي مطبعة التونى، الإسكندرية، 1993
- نزار سعد الدين العيس، د إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي مبادئ وتطبيقات، ط1 2006
- عبد الهادي النجار، مبادئ الاقتصاد المالي، دار النهضة العربية ، 1988
- محمد بهجت جهد الله كشك، المنظمات وأسس إدارتها، المكتب الجامعي الحديث، ط1، 1999
- علي الشريف، د محمد سعيد سلطان، مبادئ الإدارة، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1982
- محمد بهجت جاد الله كشت، المنظمات وأسس إدارتها، مصر: المكتب الجامعي الحديث، 1424هـ - 2003
- محمد ناجي جوهر، الاتصال التنظيمي، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي، ط1، 1421هـ - 2000
- عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000

- فؤاد الشيخ سالم، د. اسمية الدهان، د. فؤاد زيان رمضان، د. محسن مخامرة، كلية الاقتصاد والتجارة، عمان - الأردن
- سهيل إدريس، المنهل: قاموس فرنسي عربي، ط31، بيروت، دار الآداب، 2003
- عايذة خطاب، التخطيط الاستراتيجي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1989
- علي محمد عبد الوهاب، العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، القاهرة، مكتبة عين شمس، 1984
- جمال الدين محمد المرسى، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية،
- أحمد ماهر، الإدارة: المبادئ والمهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2002
- ناصر دادى عدون، اقتصاد المؤسسة، الجزائر، دار المحمدية، 1998
- ديف فرانسيس، القيم التنظيمية، ترجمة عبد الرحمن أحمد الهيجان، الرياض، معهد الإدارة العامة للبحوث، 1995
- عايذة خطاب، العولمة وإدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2001
- علي السلمي، الإدارة الإنتاجية، القاهرة، مكتبة الإدارة الجديدة، 1994
- أحمد ماهر، السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000
- حسين حسن عمار: إدارة شؤون الموظفين، مطابع الإدارة العامة، السعودية 1991
- محمد رفيق الطيب، مدخل للتسيير، أساسيات، وظائف، تقنيات، الجزء 2 ديوان مطبوعات الجامعية الجزء 2، 1995
- سليمان خليل فارس، عيسى شحادة، يسرى مباركة: إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، سوريا 2000
- احمد عبد الخالق، احمد بديع بليغ، تحرير التجارة العالمية في دول العام النامي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002
- طيب الحضري، رؤية مستقبلية للتدريب المهني، تقرير المدير العام لمكتب العمل الريبي، القسم الأول ن مؤشر العمل العربي، الدورة الخامسة ن مارس 1978
- طارق علي العائي، نصير احمد السامرائي، علي خليل التميمي، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، الطبعة الأولى، بنغازي، 2003
- عبد المعطي عساف، التدريب وتنمية الموارد البشرية : الأسس العلمية، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن
- احمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992

- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2002،

### المذكرات

- سميرة بوخالفة، السياسة الميزانية في إطار برامج التصحيح الهيكلي دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1999
- فرحي محمد، النمذجة القياسية وترشيد السياسات الاقتصادية مع دراسة خاصة لسياسة الإنفاق العام بالجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1999
- بلقاسم رابح، محددات وأبعاد النفقات العامة في النظم الاقتصادية، رسالة ماجستير في الاقتصاد، جامعة الجزائر، 1999
- محمد بويتن، عملية اتخاذ القرارات في إطار المنظور النظامي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، معهد العلوم الاقتصادية، مارس 1994
- عبد الرحمن بن عنتر، نحو تحسين الإنتاجية وتدعيم القدرة التنافسية للمؤسسة، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر

### التقارير و الملتقيات

- بوفلجة غياث، تأملات في واقع التكوين المهني بالجزائر، محاضرات الملتقى حول التعليم والتكوين، دفاتر المجلس الأعلى للتربية، العدد 6
- معجم مصطلحات التكوين المهني المعهد الوطني للتكوين المهني، ديسمبر 1998
- الإذاعة الجزائرية حوار مع وزير التكوين المهني و التمهين
- تقرير السنوي لمجلس الاقتصادي و الاجتماعي لسنة 2008

### القوانين

- المادة 23 من القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07/07/1984 المتعلق بقانون المالية
- المادة 24 من القانون رقم 84-17 المؤرخ في 07/07/1984 المتعلق بقانون المالية
- المادة 35 من قانون 84-17 المتعلق بقانون المالية
- قانون 78-12 قانون العمل لسنة 1978
- قانون 81 - 07 المؤرخ في 27 / 06 / 1981 والمتعلق بالتمهين المهني
- لمرسوم التنفيذي 81 - 392 المؤرخ 26 / 12 / 1981
- المرسوم 81 - 393 المؤرخ 26 / 12 / 1981
- المرسوم 82 - 298 المؤرخ 04 / 09 / 1982
- قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل



- المرسوم 91 - 141 المؤرخ 11 / 05 / 1991
- المرسوم 97 - 197 المؤرخ 18 / 05 / 1997
- المرسوم 98 - 355 المؤرخ 10 / 11 / 1998
- القانون رقم 07-08 المؤرخ 23/02/2008
- مرسوم التنفيذ رقم 09-316 المؤرخ في 06/10/2009
- مرسوم تنفيذي رقم 09-713 المؤرخ في 06/10/2009
- قرار وزاري مشترك المؤرخ في 09/12/2009
- قوانين المالية سنة 2008، 1991

المراجع باللغة الفرنسية

الكتب

- Lalumerie Pierre , Les Finances publique, Armand Colin, collection
- Maurice Duverger, institutions financières, pais, 1975, p ;u ;
- Luc weber, L'état, Acteur économique
- A. Wagner : traité de science des finances,(sans date) , Paris
- Elsevier 1-ALAN.J.Auerbach and Martin Feldstein ,Hand book of Public Economics ,Volume 1,Elsevier ,5edition ,2005
- Takuo Dome ; The Political Economy of Public Finance in Britain1767-1873 ;Rutledge Taylor and Francis Group
- Levine (Chars.) and Rubin (Irene), Fiscal Stress and Public Policy, Sage Publication, Beverly Helis, London
- Rudinger Dornpusch, Stanly Fisher, Macro Economics, McGraw, Hill International Booklom, 1984
- William, L. Morrow, public administration, 2nd Edition, N.Y Random hause, 1980
- Richard H.Hall, organisation N.J prentice, inc, Englewood clibbs K 1982
- Von bertalanffy Ludwig , Théorie générale des systèmes, ED DSynod, 1973
- KATZ.KAHN , The social psychology of organisations , John Wiley and sons , New York , 1966

- 
- ROBERT REIX, Système d'information et Management des organisations ,4eme édition, 2002
  - ORSONI J, Management Stratégique, édition Best, 1990
  - Le petit LAROUSSE , dictionnaire encyclopédique illustré, 1998
  - P. BESCOS, C. MENDOZA, Le management de performance, Ed Comptables Malesherbes, Paris
  - H. BOISLANDELLE, Dictionnaire de gestion , Ed Economica, Paris, 1998
    - J. Y. SAULQUIN, Gestion des ressources humaines et performances des services, Revue de GRH, N:36, Juin, Pari, 2000
  - M. GODET, Les dangers de la seul réactivité, Revue de gestion, N : 16, Paris, 1990
  - Michel GARVAIS, Contrôle de gestion, Ed Economica , Paris, 1994
    - A. KHEMAKHEM, La dynamique de contrôle de gestion, Ed Dunod, Paris, 1992,
  - BERRAH.L. l'indicateur de performance, éd, CEPADUES, paris,2002
  - LESNARD.C, organisation et gestion, d'entreprise, éd, Dunod, paris, 1994
    - B. MARTORY, D.CROZET, Gestion des ressources humaines: pilotage social et performances, 5ème édition, Dunod, Paris, 2002
  - « Contours et statistiques du non-marchand en Belgique » (M. Marée et S. Mertens), Editions de l'Université de Liège
  - Philippe Dryon, Estelle Kreslo, Les Relations collectives dans le secteur non marchand, CRISP
  - Michel Marée ,ASBL et secteur non marchand en Belgique : analyse statistique de l'emploi
  - Le secteur non marchand en Belgique, Centre d'économie sociale, Université de Liège
  - ANTHONY R et YONG D, Management control for non profit Organization, 1988, Irwin

- Objectives of financial Reporting by No business Organizations , Stamford, Conn , 1980
- ANGLER C and BERNSTEIN L , Advanced Accounting , 2nd edition , 1989 , Irwin
- De Rongé, De Wolf M, « un cadre comptable pour le secteur non – marchand », in actes du colloque « Le droit Comptable dans la société » des, Octobre 1996
- De Boeck, Larcier, NON MARCHAND Management, Droit et Finance, édition De Boeck Université, 2000
- lakhder sikiou « Gestion du personnel », 3 éme édition, les éthicien d'organisation, canada 1990
- bervety hymen, training for productivity, American management association, extension institute s1, 1988
- George El Gozi, Automation et Humanisme, France Calmann Lévy, 1972
- Jaques Gaude, L'insertion des Jeunes et les politiques d'emploi Formation
- Bernard Gillet, Améliorer la formation professionnelle par l'étude de travail, Ed, organisation, Paris, 1973
- Jean Diverrez, politique et techniques de direction du personnel, ED, entreprise, 6° édition, paris
- Alain Meignant, Manager la formation, ED, liaison, paris, 2003

## التقارير و الملتقيات

- world Bank, world développement
- Statistique Financière : Direction générale du plan et des études économiques
- [http: www.ceolibya.com/inc/print.php?id=3135](http://www.ceolibya.com/inc/print.php?id=3135)
- REVUE D'INFORMATIQUE DE GESTION N=150
- UNISOC – Le Secteur Non-Marchand.mht
- Jean Lamaure, Formation et emploi, enquête sur une relation, Revue projet, 1995, n°244

- A.BENDIABDELLAH, BENABOU, La formation dans le prolongement de E- management, colloque international, formation, production de compétences et GRH
- Fondation Européenne pour la formation, pratiques et dispositifs de formation des formateurs en Algérie, Turin, Décembre 2001
- Journal officiel, 30 Juin 1981, n°26
- CNES, projet de rapport national sur le développement humain
- www.ONS.dz
- CNES, rapport sur la formation professionnelle2003
- CNES, rapport sur la formation professionnelle2008

المذكرات

- H. OUACHRINE, Gestion de la force de vente et performance de la fonction 1 commerciale, Thèse de magistère, INC, Alger, 2003
- A. HAMADOUICHE, Critères de mesure de la performance dans les entreprises industrielles dans les PVD, Thèse de doctorat, Alger, FSESG, 1993

# الفهرس

## الفهرس

الصفحات	العناوين
	الإهداء
	التشكرات
	خطة البحث
	الملخص
أ	المقدمة العامة
1	الفصل الأول: النفقات العامة
1	مقدمة الفصل
2	المبحث الأول: ماهية النفقات العامة
2	المطلب الأول: مفهوم النفقة العامة (الإتفاق العام)
2	أولاً: النفقة العامة مبلغ نقدي
4	ثانياً: صدور النفقة عن هيئة عامة
5	1- المعيار القانوني (التقليدي)
7	2- المعيار الوظيفي
8	ثالثاً: الغرض من النفقة العامة تحقيق النفع العام
10	المطلب الثاني: تقسيمات النفقات العامة
11	أولاً: المعيار الاقتصادي (التقسيمات الاقتصادية)
11	1- معيار الغرض من النفقة
11	1-1 النفقات الإدارية
12	2-1 النفقات الاجتماعية
12	3-1 النفقات الاقتصادية
13	2- معيار طبيعة النفقة
13	1-2 النفقات الحقيقية

13	2-2 النفقات التحويلية
14	3- معيار دورية النفقة
17	ثانيا : المعيار الوظيفي ( التقسيمات الوضعية)
18	1- نفقات التسيير
21	2- نفقات الاستثمار
23	المطلب الثالث قواعد الإنفاق العام
24	أولا: محددات الإنفاق العام
24	1- قاعدة المنفعة
25	2- قاعدة الاقتصاد في النفقة
25	1-2 الرقابة الإدارية
26	2-2 الرقابة القضائية لمجلس المحاسبة
26	2-3 الرقابة السياسية ( البرلمانية)
26	ثانيا : حدود الإنفاق العام
26	1- إيديولوجية الدولة(فلسفة الدولة)
27	2- مستوى النشاط الاقتصادي
31	المبحث الثاني: صورة تطور الإنفاق العام في الفكر الاقتصادي
31	المطلب الأول: الإنفاق العام في المجتمعات القديمة
33	المطلب الثاني: الإنفاق العام في الفكر الكلاسيكي
36	المطلب الثالث: الإنفاق العام عند الفكر الكينيزي
42	المطلب الرابع : الإنفاق العام في الفكر الاقتصادي الاشتراكي
44	المبحث الثالث الآثار الاقتصادية للنفقات العامة
44	المطلب الأول الآثار الاقتصادية المباشرة للنفقات العامة

45	أولا : أثر النفقات العامة في الإنتاج الوطني
46	1- اثر النفقات الاجتماعية
47	2- اثر الإعانات الاقتصادية
47	ثانيا : آثار النفقات العامة على الاستهلاك
47	1- نفقات الاستهلاك الحكومي أو العام
48	2- نفقات الاستهلاك الخاصة بدخول الأفراد
48	ثالثا : آثار النفقات العامة على نمط توزيع الدخل الوطني
48	المطلب الثاني الآثار غير المباشرة للنفقات العامة
49	أولا: اثر المضاعف
52	ثانيا: اثر المعجل
55	خاتمة الفصل الأول
56	الفصل الثاني: تسيير المنظمات غير السوقية
56	مقدمة الفصل الثاني
57	المبحث الأول: ماهية المنظمة
57	المطلب الأول : مفهوم المنظمة
59	المطلب الثاني : خصائص المنظمة
59	أولا : المنظمة عبارة عن النظام
59	1- مفهوم النظام
62	1-1 خصائص النظام
64	1-2 مكونات النظام
64	1-3 تطور النظام
64	1-4 أهمية الطريقة النظامية
66	ثانيا: تصمم المنظمة على شكل تنظيم
66	1- مفهوم وتغيرات التنظيم



66	1-1 مفهوم التنظيم
67	2-1 تغيرات التنظيم
69	2- تطور نظريات التنظيم
70	1-2 المدرسة الكلاسيكية
72	2-2 مدرسة العلاقات الإنسانية
73	3-2 مدرسة التسيير
74	3- مكونات التنظيم وخطواته
75	4- الهيكل التنظيمي
75	1-4 نماذج الهيكل التنظيمي
77	ثالثا: تحقيق الاهداف
77	1- نظام الاهداف
77	2- أنواع الاهداف
77	المبحث الثاني: تحليل مفهوم الأداء، الفعالية، الكفاءة، الإنتاجية في المنظمة
80	المطلب الأول: مفهوم الأداء و خصائصه
80	أولاً- تعريف الأداء
82	ثانياً- خصائص مفهوم الأداء
84	المطلب الثاني: تمييز الأداء عن بعض المفاهيم الأخرى
84	أولاً- الفعالية l'efficacité
85	ثانياً- الكفاءة l'efficience
86	ثالثاً- مقارنة بين الكفاءة والفعالية
87	رابعاً- علاقة الأداء بالفعالية والكفاءة
89	المطلب الثالث:العلاقة بين الأداء والإنتاجية
89	أولاً- تعريف الإنتاجية
92	ثانياً- أهمية الإنتاجية للمنظمة

92	ثالثا- قياس الإنتاجية
92	رابعا- علاقة الإنتاجية بالأداء
93	المطلب الرابع : مصادر الأداء في المنظمة
94	أولا- الأداء الظاهري Performance extrinsèque
94	ثانيا- أداء ذاتي Performance intrinsèque
96	المبحث الثالث: المنظمات غير السوقية
96	المطلب الأول : معالم القطاع غير السوقي
96	أولا تعريف القطاع غير السوقي
98	ثانيا :العلاقة بين القطاع غير السوقي و الاقتصاد الاجتماعي
99	ثالثا : دور الربح في المنظمات غير السوقية
99	المطلب الثاني: خصائص المنظمات غير السوقية
99	أولا:المحيط القانوني
100	ثانيا: نشاطات المصلحة
100	ثالثا : خصائص أخرى للقطاع غير السوقي
102	المطلب الثالث: التحليل المالي للمنظمات غير السوقية
103	أولا: القدرة على الوفاء و السيولة المالية
103	ثانيا: الأداء الاقتصادي و المالي: الربحية
104	ثالثا: التوازن المالي
105	خاتمة الفصل الثاني
106	الفصل الثالث: مراكز التكوين المهني في الجزائر
106	مقدمة الفصل الثالث
107	المبحث الأول: نظرة مجملية حول التكوين
107	المطلب الأول:عموميات حول التكوين

107	أولا: التطور التاريخي للتكوين
107	1/ مرحلة ما قبل 1950
107	1-1 مرحلة التكوين بالمكان
107	2-1 مرحلة التمهين الصناعي
108	2/ مرحلة ما بعد 1950
108	1-2 مرحلة قانون لمس التكوين
108	2-2 مرحلة التقنيات الجديدة في التكوين
108	ثانيا: مفاهيم حول التكوين
110	ثالثا: شروط التكوين
111	رابعا: أهمية التكوين، مبادئه وأهدافه
111	1/ أهمية التكوين
112	2/ أهداف التكوين
114	المطلب الثاني: أنماط التكوين المهني
114	أولا: أنماط التكوين المهني
114	1/ النمط المؤسسي
115	2/ النمط الميداني
115	3/ النمط المزدوج
115	ثانيا: أنواع التكوين المهني
115	1/ التكوين التعاوني
116	2/ التكوين المتناوب
118	3/ التكوين التجديدي
119	ثالثا: أشكال التكوين داخل المنظمة
120	1/ التكوين أثناء العمل
120	2/ التدريب
120	3/ تدوير العمل

120	4/ الكفالة التعليمية
122	المبحث الثاني: نظام التكوين المهني في الجزائر
122	المطلب الأول : تطور الجهاز الوطني للتكوين المهني في الجزائر
123	أولا : المرحلة الأولى 1962-1980
124	ثانيا : المرحلة الثانية بداية من 1980
126	المطلب الثاني: تطور الإطار التنظيمي و التشريعي لنظام التكوين المهني
126	أولا : الفترة الأولى ( 1962 – 1989 )
129	ثانيا : الفترة الثانية ( بداية من 1990 )
130	المطلب الثالث: تطور نظام و هياكل قطاع التكوين المهني في الجزائر
130	أولا: نظام التكوين المهني في الجزائر
130	ثانيا: هياكل التكوين المهني في الجزائر
132	ثالثا: أنماط التكوين المهني في الجزائر
133	1- التكوين الاقليمي
133	2- التمهين
134	3- التكوين المهني عن بعد
135	4- التكوين المهني المسائي
137	المبحث الثالث : مدى تأثير الإنفاق العام في تطوير وتفعيل مركز التكوين المهني
137	المطلب الأول : السياسة الإنفاقية المتبعة في تطوير قطاع التكوين المهني في الجزائر
137	أولا: تطور النفقات العامة المخصصة لقطاع التكوين المهني
140	ثانيا: تطور هياكل قطاع التكوين المهني " مراكز التكوين المهني "

146	ثالثا: تطور أنماط قطاع التكوين المهني
146	1- تطور مجمل المتربصين في قطاع التكوين المهني
147	2- تطور عدد المتربصين من خلال أنماط التكوين المهني
148	<b>المطلب الثاني: دراسة عينة لمركز تكوين مهني</b>
149	أولاً: : دراسة تحليلية لمركز التكوين المهني التمهين
149	1- تعريفه
149	2- مهامه
150	3- الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني والتمهين
150	4- تسييره
151	ثانيا : تأثير النفقات العامة على مركز التكوين المهني والتمهين
152	1- تطور النفقات العامة المقدمة إلى المركز
157	2-تطور عدد المتربصين في المركز
158	1-2 تطور الإجمالي لعدد الملتحقين بالمركز
159	2-2 التطور الإجمالي لعدد الذكور والإناث الملتحقين بالمركز
161	2-3 تطور عدد المتربصين من خلال أنماط التكوين الموجودة في المركز
171	<b>المطلب الثالث:علاقة نظام التكوين المهني في الجزائر بقطاع التشغيل</b>
172	أولاً: علاقة التكوين المهني بالتشغيل(نتائج سنة 1998)
173	1-توزيع المتخرجين حسب التخصص، الجنس، نوعا التكوين و مستوى التكوين دفعة 1998.
174	2- إستراتيجية حاملي الشهادات اتجاه سوق العمل دفعة 1998
174	1-2 حسب التخصص و الجنس
175	2-2 حسب نمط التكوين والجنس

175	2-3 حسب مستوى التكوين و الجنس
176	ثانيا: السياسة الجديدة في إدماج الشباب في عالم الشغل
176	1- دعم تنمية المبادرات المقاولية
177	2- دعم ترقية الشغل المأجور
180	ثالثا: النتائج المستخلصة
184	خاتمة الفصل الثالث
185	الخاتمة العامة
190	قائمة المراجع
I	الفهرس
XI	قائمة الجداول
VIX	قائمة الأشكال

#### قائمة الجداول

12	الجدول رقم(1): الوظائف الأساسية لتقسيم النفقات العامة في الجزائر
20	الجدول رقم(2): توزيع الاعتمادات بعنوان ميزانية التسيير لسنة ما حسب كل دائرة وزارية(الجدول ب)
22	جدول رقم(3): توزيع النفقات ذات الطابع النهائي لسنة ما حسب القطاعات الجدول - ج -
87	جدول رقم(3): مقارنة بين الفعالية والكفاءة
88	الجدول رقم (4): العلاقة بين الأداء والفعالية والكفاءة
93	الجدول رقم(5): العلاقة بين الكفاءة والفعالية والإنتاجية كأبعاد هامة للأداء
98	جدول رقم(6): مناطق القطاع غير السوقي
121	الجدول رقم(7): تطور نفقات التكوين التقليدي في العالم بين الفترة

	2005-1995
121	الجدول رقم(8): تطور نفقات التكوين الالكتروني في العالم بين الفترة 2005-1995
136	الجدول رقم(9): مستويات التأهيل لمراكز التكوين المهني
137	الجدول رقم(10): تطور النفقات العامة لقطاع التكوين المهني من 2009-1991
139	الجدول رقم(11): تطور نفقات التسيير و نفقات التجهيز المقدمة لقطاع التكوين المهني من 2009-1990
140	جدول رقم(12): تطور مراكز التكوين المهني من الفترة 1997 إلى 2009
144	جدول رقم(13): تطور الملاحق من 2007-2000
146	جدول رقم(14): تطور المتربصون في أنماط التكوين المهني من 2007-1990
152	جدول رقم(15): تطور النفقات العامة المقدمة للمركز في الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009
153	جدول رقم(16): تطور نفقات التسيير و نفقات التجهيز، مع النسب المخصص لهما خلال الفترة الممتدة من 1990 إلى 2009
155	الجدول رقم(17): تطور كل من نفقات التسيير و نفقات التجهيز مقارنة بالنفقات العامة خلال نفس المدة(%) لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان
158	جدول رقم(18): تطور الإجمالي لعدد الملتحقين بالمركز(1990- 2009)
159	جدول رقم(19): التطور الإجمالي لعدد الذكور والإناث الملتحقين بالمركز(1990-2009)
161	الجدول رقم(20): الخاص بعدد المتربصين من خلال نمط

	التمهين(1990-2009)
164	جدول رقم(21): تطور متربصي نمط التكوين المسائي للمركز(1990-2009)
166	جدول رقم(22): تطور عدد المتربصين من فئة الذكور والإناث لنمط التكوين المسائي(1990-2009)
168	جدول رقم(23): تطور عدد المتربصين في نمط التكوين الاقامي(1990-2009)
169	جدول رقم(24): تطور عدد المتربصين من فئة الذكور والإناث لنمط التكوين الاقامي(1990-2009)
173	الجدول رقم(25): توزيع المتخرجين حسب التخصص، الجنس، نوعا التكوين و مستوى التكوين دفعة 1998
177	جدول رقم(26): حصيلة استحداث مناصب الشغل عن طريق المؤسسة المصغرة
177	جدول رقم(27): استحداث مناصب الشغل عن طريق المؤسسة المصغرة من بداية سنة 2008 إلى 2008/07/31

#### قائمة الأشكال

17	الشكل رقم(1): تقسيم النفقات العامة
27	الشكل رقم(2): تقاطع بين منحنى العرض الكلي و الطلب الكلي
29	الشكل رقم(3): حالة عدم التوازن بين الطلب الكلي و العرض الكلي
30	الشكل رقم(4): تغيرات منحنى الطلب الكلي و العرض الكلي
37	الشكل رقم(5): منحنى الطلب الكلي
38	الشكل رقم(6): منحنى العرض الكلي
39	الشكل رقم(7): "نموذج تقاطع كينز" بين الإتفاق الكلي والعرض الكلي.
40	الشكل رقم(8): توضيح طبيعة متغيرات النموذج الكينييزي.



54	الشكل رقم(9): آلية عمل أثر المضاعف والمعدل
60	الشكل رقم(10): المستويات الهرمية للمنظمة
61	الشكل رقم(11): نقطة تمركز أنظار مجموعة الملاحظين العاملين
63	الشكل رقم(12): كائنا حي: المنظمة
63	الشكل رقم(13): مضمون البيئة
66	الشكل رقم(14): نموذج IPEMER
69	الشكل رقم(15): عناصر مدرج التنظيم
82	شكل رقم(16): نموذج إدارة الأداء في المنظمات
94	الشكل رقم(17): مصادر الأداء
97	الشكل رقم(18): التعريف الواقعي للقطاع غير السوقي
116	الشكل رقم(19): النموذج الأمريكي للتكوين التعاوني
117	الشكل رقم(20): النموذج الألماني للانتقال المنظم
118	الشكل رقم(21): الطريقة اليابانية للتكوين التجديدي
122	شكل رقم(22): النظام التربوي الجزائري
132	شكل رقم(23): شبكة مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين
138	الشكل رقم(24): تطور النفقات العامة المقدمة لقطاع التكوين المهني من 1990-2008
139	الشكل رقم(25): تطور نفقات التسيير والتجهيز للقطاع خلال الفترة الممتدة من 1990-2008
141	الشكل رقم(26): تطور مراكز قطاع التكوين المهني من 1997 إلى 2009
141	الشكل رقم(27): تطور القدرات البيداغوجية من 1997 إلى 2009
142	الشكل رقم(28): تطور مراكز التكوين المهني والتمهين من 1997-2009

143	الشكل رقم(29): تطور القدرات البيداغوجية من 1997-2009
143	الشكل رقم(30): تطور INSFP من 1997-2009
144	الشكل رقم(31): تطور قدرات البيداغوجية INSFP من 1997-2009
145	شكل رقم(32) : تطور مجموع الملاحق من 2000-2007
145	شكل رقم(33): تطور الملاحق بالنسبة لمراكز التكوين المهني والتمهين، والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني من 2000-2007
145	شكل رقم(34): تطور الملاحق بالنسبة للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني من 2000-2007
147	شكل رقم(35): تطور مجموع المتربصين بمراكز التكوين المهني من 1990-2007
147	شكل رقم(36): تطور عدد المتربصين من خلال أنماط التكوين المهني(1990-2007)
150	الشكل رقم(37): الهيكل التنظيمي لمركز التكوين المهني و التمهين
153	الشكل رقم(38): تطور النفقات العامة المقدمة إلى المركز من 1990-2009
154	الشكل رقم(39): تطور نفقات التسيير والتجهيز 1990-2009
156	الشكل رقم(40): التطور النسبي لنفقات التسيير والتجهيز لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان
156	الشكل رقم(41): نسبة كل من نفقات التسيير ونفقات التجهيز سنة 1990 لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان
157	الشكل رقم(42): نسبة نفقات التسيير ونفقات التجهيز سنة 2009 لمركز التكوين المهني و التمهين تلمسان
158	الشكل رقم(43): تطور الإجمالي لعدد الملتحقين بالمركز

160	شكل رقم(44): التطور الإجمالي لعدد الذكور والإناث الملتحقين بالمركز
162	الشكل رقم(45): تطور عدد طلبة التمهين في المركز
163	الشكل رقم(46): تطور نسبة الملتحقين من الذكور و الإناث
164	الشكل رقم(47): مقارنة تطور نسب الملتحقين من الذكور و الإناث من خلال ثلاث عينات 1990، 1998، 2009
165	شكل رقم(48): تطور طلبة التكوين المسائي(1990-2009)
167	الشكل رقم(49): تطور نسبة الملتحقين من الذكور و الإناث لنمط التكوين المسائي(1990-2009)
167	الشكل رقم(50): مقارنة تطور نسب الملتحقين من الذكور و الإناث من خلال عینتین 1998، 2009
168	شكل رقم(51) : تطور طلبة التكوين الاقامي(1990-2009)
170	الشكل رقم(52): تطور عدد المتربصين من فئة الذكور والإناث لنمط التكوين الاقامي(1990-2009)
170	الشكل رقم(53): مقارنة تطور نسب الملتحقين من الذكور و الإناث من خلال عينات 1990، 1998، 2009
172	الشكل رقم(54): عدد المندمجين في عالم الشغل المتخرجين من مراكز التكوين المهني

## المخلص

تهتم هذه الدراسة إلى النهج المتبع في الآونة الأخيرة السياسات العامة للدول بتفعيل المنظمات غير السوقية (هدفها الأول هو تحقيق خدمة معينة للمجتمع)، من خلال النفقات العامة و التي تعتبر الأداة الأساسية لسياسة المالية العامة للدولة، وقد انتهجت الجزائر في هذا المجال سياسة اتفاقية هامة ومتصاعدة في تفعيلها، من بين هذه المنظمات مراكز التكوين المهني، وقد ظهرت فعالية هذه النفقات العامة على مراكز التكوين المهني من خلال متغيرين أساسيين قمنا بمحاولة دراستهم هما، زيادة عدد المتربصين في هذا المجال ، السياسات العامة لإدماج المتخرجين من المراكز إلى عالم الشغل لفترة محددة.

**الكلمات المفتاحية:** المنظمات غير السوقية- فعالية النفقات العامة- مراكز التكوين المهني

## **Résumé**

Cette étude se préoccupe de l'approche adoptée dans la récente politique des États pour activer non-marché (l'objectif initial est d'obtenir un service particulier à la communauté), par le biais des dépenses publiques, qui est l'outil de base pour la politique budgétaire de l'Etat, a adopté l'Algérie dans ce domaine politique dépensée important et croissant dans l'activation de ces organisations centres de formation professionnelle, a vu le jour l'efficacité de ces dépenses publiques sur les centres de formation professionnelle au travers de deux variables essentielles que nous essayons de les étudier, l'augmentation du nombre de prédateurs dans ce domaine, les politiques publiques pour l'intégration des diplômés des centres dans le monde de l'emploi pour une période déterminée.

**Mots clés:** les organisations non-marchand - l'efficacité des dépenses publiques - les centres de formation professionnelle

## **Abstract**

This study is concerned to the approach taken in the recent policy of the States to activate non-market (the initial aim is to achieve a particular service to the community), through public expenditure, which is the basic tool for fiscal policy of the state, has adopted Algeria in this area policy expenditure important and growing in the activation of these organizations vocational training centers, has emerged the effectiveness of these public expenditure on vocational training centers through two variables essential we try to study them, increasing the number of predators in this area, public policies for the integration of graduates of the centers to the world of employment for a specified period.

**Key words:** organization non-market - the effectiveness of public expenditure - the vocational training centers