

مقياس: التوظيف وإدارة المسار الوظيفي

المحاضرة الأولى

العمل، التوظيف والمهنة

العمل

لقد عُني مصطلح العمل باهتمام الباحثين في مختلف الميادين، فالعلوم التي تهتم بالعمل كثيرة ومتنوعة مثل: علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد، القانون، الطب والهندسة... إلخ، وقد زادت هذه العناية مع تطور حياة الإنسان، شروط العمل ومتطلباته، وفيما يلي سندرج مجموعة من التعاريف التي تطرقت لمفهوم العمل:

- حسب Alain Rey، مصطلح العمل "Travail" ظهر سنة 1130 م، يعود أصله إلى الكلمة اللاتينية Tripaliare وتعني الإكراه، الإلزام والتعذيب [Alain Rey, 1992]، وهي بدورها مشتقة من المصطلح الشعبي Trepalium الموثق سنة 582 م وهو تحريف لـ Tripalium، وهي أداة تستخدم لتقييد وشل حركة الحيوانات من أجل تغيير دعائم الأقدام ((Le ferrage أو لمعالجتهم، وللعبيد من أجل معاقبتهم [Pierre Paster, Richard Breard, 2005, p22]، وهي أداة تتكون من ثلاثة ركائز، اثنين عموديين وواحد بشكل أفقي.

وتطورت عدة نظريات لتفسير مصطلح العمل نحو معناه الحديث، حيث أصبح في القرن 12 يعني العذاب النفسي والمعاناة الجسدية ليأخذ ابتداء من القرن 15 معنى النشاط الإنتاجي.

- كما يعرف العمل من الجانب الاقتصادي على أنه النشاط المعوَّض الذي يسمح بإنتاج السلع والخدمات باعتباره عنصر من عناصر الإنتاج إلى جانب عنصر رأس المال يقدمه عمال مقابل أجر، فقد جاء "آدم سميث" مؤسس المدرسة الكلاسيكية في كتابه "ثروة الأمم" بثلاثة عوامل للإنتاج هي رأس المال، العمل و الأرض، ثم بعده الاقتصاديون النيوكلاسيك الذين اعترفوا بعاملين للإنتاج هما رأس المال والعمل، واجتهدوا في تفسير رأس المال وقسموه إلى عدة عناصر ثانوية رأس المال المادي، رأس المال البشري، رأس المال الفكري، رأس المال الاجتماعي... إلخ [www.wikipedia.org/wiki/travail].
- كذلك، العمل هو مجهود واعٍ يبذله الإنسان على قوى الطبيعة، يأخذ أشكالاً مختلفة عند مستويات تطور قوى الإنتاج في مجموعها، فيصبح عمل العبيد عندما يكون الإنسان نفسه أداة إنتاج، ويصبح العمل المأجور عندما تصبح قوة العمل سلعة [محمد دويدار، 1998، ص185]
- ويعرف العمل على أنه مجهود إرادي نحو غرض نافع [أحمد زكي بدوي، 1968، ص32]

التوظيف:

هو النشاط الذي يقتضي الإعلان عن الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة، ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمة وتعيينهم، وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعة.

بالنسبة لشروط التوظيف وفق التشريع الجزائري، وما جاء حسب المادة 75 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، فهي تنص على ما يلي:

لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظة تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه لخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

ونجد من بين الشروط التي نص عليها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بقانون العمال ما يلي) : حسب المادة 15 :

- لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن 16 سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

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

*وحسب المادة 18 : يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6 أشهر كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لخاصة العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

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

مبادئ التوظيف

يقوم التوظيف على المبادئ التالية

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

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

ج/ مبدأ الكفاءة: هو اختيار أفضل العناصر المتقدمة للوظائف المعلن عليها وأكثرها قدرة على القيام بها.

مراحل التوظيف:

نميز ثلاث مراحل أساسية وهي:

-الاستقطاب.

-الاختيار.

- التعيين.

المهنة

بعد التعرف على مفهوم العمل والوظيفة سنوضح مفهوم المهنة رغم أنه لم يتم تحديده من طرف الباحثين، وهذا ما يتجلى من خلال التعاريف المختلفة كما يلي: (كريم وآخرون، 2003، ص 13)

-1-3 دراسة كارسندرز Karsenderz

تعتبر من أولى الدراسات التي وضحت الفرق بين ما هو مهني وغير مهني من الأعمال، فالمهنة حسبها عبارة عن عمل يعتمد على الذكاء، الدراسات والتدريبات الخاصة على تقنيات معينة بهدف تقديم خدمة ذات مهارة وكفاءة مقابل أجر معين.

-2-3 دراسة أبراهام فليكسнер (1951) Abraham Flexner

تتفق مع الدراسة السابقة، فهي تعتبر المهنة مركبة من مجموعة من الخصائص، وأهم ما يميز الحرفة عن المهنة يكمن في مستوى التعليم، القدرات العقلية والتدريب اللازم لكل منهما. وفي هذا الصدد أدرج ست معايير تميز المهنة عن باقي الأعمال كالآتي:

- ✓ الاعتماد على المهارات العقلية والفكرية أكبر من الاعتماد على المهارات اليدوية والجسمية.
- ✓ وجود الثقافة المهنية، وهي مجموع المعلومات، المعارف، المهارات الفنية والسلوكيات المهنية، القيم والاتجاهات ذات العلاقة مع المهنة.
- ✓ الإعداد للمهنة يتطلب فترة أطول من التعليم والتدريب المتخصصين بمستويات عالية.
- ✓ ترتبط المهنة بالخدمة المقدمة أكثر منها من العائد المترتب عليها.
- ✓ يكون للمهنة روابط مهنية، تكون مسؤولة عن قبول الأفراد وتحديد مستوياتهم والسمات التي تسمح لهم بممارسة المهنة.
- ✓ وجود دستور أخلاقي للمهنة «Déontologie»، يعبر عن مستويات مختلفة للسلوكيات المهنية، يضعه مجموعة من الأفراد، يتحملون مسؤولية مراقبة مدى تنفيذه من قبل باقي الأعضاء.

-3-3 دراسة ليبيرمان Lieberman

زيادة على ما جاء بخصوص المزايا والشروط التي تميز المهنة، أضاف ليبيرمان معيارين هما :

- ✓ تمتع أعضاء المهنة بحرية التصرف في ممارسة مهنتهم.

✓ استمرارية التعلم الذاتي والتكوين أثناء الخدمة حتى يتم الموازنة بين التراكم المعرفي واتخاذ القرارات المحتملة.

كذلك ندرج بعض التعريفات لمصطلح المهنة كما جاء في بعض الدراسات:

- المهنة هي أي نوع من العمل الذي يحتاج إلى تدريب خاص أو مهارة معينة، وبشكل أدق هي عبارة عن ممارسة تتطلب مجموعة معقدة من المعارف والمهارات التي يتم اكتسابها من خلال التعليم الرسمي والخبرة العملية (إبراهيم أبو غزالة، 2018، ص01)
- المهنة هي عبارة عن عمل أو صناعة يقوم بها الشخص لفترة طويلة من الزمن، عكس الوظيفة التي قد تكون سريعة الزوال، فالمهنة تتطور وتنمو خلال فترة زمنية طويلة. المهنة هي عمل تقوم به بكل شغف وحب، وتتطلب منك التخطيط ووضع الأهداف.
- المهنة تعتبر مفهوم تجريدي يتضمن مجموعة من الأعمال المتجانسة في عدد من المؤسسات مثل: الكهرياء، التعليم وغيرها (غربي صباح، 2015، ص56)

ونشير هنا إلى أن المهمة تعتبر أصغر المعالم المكونة للعمل وأهم قطعة أساسية أي بمثابة وحدة العمل ووسيلة للتمييز بين مكونات العمل، وتعرف أيضا بأنها أداء محدود زمنيا الذي يمارس من قبل الموظف في سياق العمل المؤقت (بوثلجة حسين وآخرون، 2017، ص20)