

المحور الثاني دور الموارد البشرية في تنفيذ إستراتيجية القطاع العمومي

1- تطور إدارة الموارد البشرية في القطاع العمومي

شهدت الجزائر منذ استقلالها سنة 1962 إلى غاية 2006 ثلاثة أنظمة للإدارة الموارد البشرية للوظيفة العمومية، كل نظام تم وضعه كان نتيجة لسياق اجتماعي وسياسي واقتصادي خاص تطلب التأقلم معها لمحاولة التعامل مع كل مرحلة وفق إطارها وواقعها من خلال وضع أساليب وأنماط تسيير فعالة من شأنها تنمية وتطوير الهيئات الإدارية والاقتصادية .

ولفهم الأسباب التي استدعت الإصلاحات لا بد من التطرق إلى مختلف الأنظمة الخاصة بقطاع الوظيفة العمومية التي تم تطبيقها في الجزائر منذ السنوات الأولى من الاستقلال إلى غاية سنة 2006 ، تاريخ صدور آخر قانون أساسي للوظيفة العمومية. وذلك بالتركيز على مميزات كل مرحلة على حدا وانعكاساتها على الأداء الإداري ككل، ويمكن دراسة هذا التطور من خلال أربعة مراحل:

- المرحلة الانتقالية تمتد من 1962 إلى 1966

- مرحلة التكيف تمتد من 1966 إلى 1978

- مرحلة توحيد عالم الشغل تمتد من 1978 إلى 1990

- مرحلة إصلاح الوظيفة العمومية

أولا : واقع إدارة الموارد البشرية عادة الاستقلال

تبنّت الجزائر في عام 1962 تاريخ استعادة السيادة الوطنية نظام الوظيفة العمومية الذي أفرزته الأحكام القانونية السارية المفعول في الحقبة الاستعمارية، لاسيما الأمر الفرنسي لعام 1959 المستقاة أحكامه من قانون 1946 وهي النصوص التي صدر بشأنها قانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962، الذي بموجبه ضمن استمرار الحياة الإدارية ونشاط المؤسسات، حيث يقضي بتمديد العمل بالتشريعات الفرنسية، ما عدا ما يتنافى و السيادة الوطنية، (الملغى بموجب الأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 يوليو 1973). وهو النظام القائم على فكرة البنية المغلقة التي تعتمد على الاحتراف و ضمان استقرار الوظيفة، شأنها في ذلك شأن غالبية بلدان إفريقيا التي تحررت من الاستعمار الفرنسي ، فنقلت عن فرنسا مفاهيم وأنظمة وتقاليده وخبرات إدارية فنية لغوية وبشرية، لم يكن من السهل تفاديها في هذه الفترة الحساسة من تاريخ الجزائر المستقلة .

عانت إدارة الموارد البشرية في هذه المرحلة من عدة نقائص وذلك راجع لاستقلال الجزائر واستعادة سيادتها حديثا، ففي هذه المرحلة كانت الإدارة الجزائرية في وضع صعب، ويرجع ذلك إلى

- نقص فادح في التأطير بسبب الفراغ الذي خلفه الاستعمار الفرنسي ، لا سيما الهجرة المكثفة للعديد من قدماء الموظفين الفرنسيين، وصعوبة استخلافهم بموظفين عموميين جزائريين يتمتعون بمؤهلات وقدرات تمكنهم من تولية الوظائف العمومية المتخصصة في الجزائر.

- اختلاف الإيديولوجية والثقافة والتوجهات الأساسية المقررة من قبل السلطة العمومية الجزائرية التي أقامت دولة من الناحية القانونية على معالم دستور 1963 الذي جعل الحكم في يد السلطة التنفيذية، تحت مراقبة وإشراف الحزب المكلف بالتنشيط والتصور، وتحقيق فعالية السلطة واستقرار مؤسساتها من جهة و نظام مغلق مستوحى من بيئة ليبرالية من جهة أخرى .

- اتسمت هذه الفترة أيضا بانعدام التوازن والانسجام في هياكل الوظيفة، كثرة النصوص القانونية (التشريعية والتنظيمية) المنظمة للوظيفة العمومية القديمة والجديدة، اغلبها أعدت لبلد متقدم مما جعل تبني النموذج الوطني الفرنسي للوظيفة العمومية في الجزائر غير فعال، فظهرت إدارة ضعيفة وغير ناجحة وعاجزة عن التسيير والتنمية.

توجت المرحلة الانتقالية بصدور نصوص عديدة كانت ترمي إلى إعادة الاعتبار إلى الموظف الجزائري الذي طالما حرم من تولية الوظائف العمومية وهضمت حقوقه المهنية، من عزل من وظيفته أثناء فترة الاحتلال بسبب مشاركته في حرب التحرير أو تلك المتعلقة بإعادة إدماج بعض الإطارات،

المغاربة والتونسيين والفرنسيين، ضمن الإطارات الجزائرية (بدواعي الحاجة) ومن تلك النصوص نشير إلى ما يلي:

- الأمر رقم 1/62 المؤرخ في 1962/07/6 المتعلق بإعادة إدماج بعض الموظفين في مناصبهم.
- الأمر رقم 140/62 المؤرخ في 1962/09/12 المتعلق بإدماج الموظفين التابعين للإطارات الفرنسية والمغربية والتونسية ضمن الإطارات الجزائرية.
- كما صدر المرسوم 62 / 503 المؤرخ 1962 / 07/17 الذي حدد الإجراءات الكفيلة بالالتحاق بالوظيفة العمومية.
- لقد تم في هذه المرحلة إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية بموجب المرسوم رقم 62-526 المؤرخ في 18 سبتمبر 1962 وهي من الإدارات الأولى التي تم استحداثها بعد الاستقلال مباشرة لمباشرة مهامها التنظيمية وبسط سيادة الدولة من خلال الاعتماد على مؤسسات عمومية مسيرة من طرف كفاءات محلية. عرفت المديرية العامة للوظيفة العمومية منذ إنشائها عدة إحقاقات مؤسساتية وتغييرات تنظيمية دون المساس بموقعها وشكلها كمديرية عامة، فقد تم إحقاقها بمصالح رئاسة الجمهورية وبوزارة الداخلية وترقيتها إلى وزارة منتدبة، لتلغي هذه الوزارة من جديد في عام 2000 إلى أن تم وضعها مؤخرا لدى الوزارة الأولى، وهذه الإحقاقات المتكررة يعكس أهمية ودور هذه المؤسسة من خلال إعطائها سلطة واستقلالية تسمح لها بممارسة وظيفتها بدون قيد أو ضغوطات و سنركز مطلبنا خاصا بها في الفصل المقبل .

ثانيا مرحلة التطوير والتكيف 1978/ 1966

تعتبر المرحلة الانتقالية 1966-1966 مرحلة تمهيد لمرحلة ثانية وهي مرحلة تنسيق وانسجام، وتقويم لعيوب المرحلة الأولى، وأمام هذه الحالة كان لزاما على الحكومة، اتخاذ الإجراءات الضرورية والحتمية بوضع نصوص و تدابير إجرائية تحكم وتنظم إدارة الموارد البشرية في الوظيفة العمومية تتماشى و مقومات الشعب الجزائري ، مع تحديد العلاقة بين الموظف والدولة ، ودور كل موظف بالنسبة للخدمة العمومية . ولهذا الغرض سعت الحكومة الجزائرية في شهر سبتمبر 1965 ، بإنشاء لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة لعمومية عرض على الإدارات الجزائرية، ثم عرض المشروع على مجلس الوزراء للمناقشة وذلك في أفريل 1966 تم مناقشته بعد ذلك في مجلس قيادة الثورة في مايو 1966 و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133 و الذي يبين المبادئ التي تسيّر الإدارة العمومية في الجزائر . شهدت هذه المرحلة مراجعة لأهم المبادئ العامة التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية و من أهمها:

- إقرار مبدأ ديمقراطية الوظيفة العمومية ومساواة المواطنين في تولي الوظائف العمومية . والضمانات الممنوحة لأعوان الدولة ، كالحق في المشاركة في تسيير حياته المهنية بواسطة مختلف اللجان الاستشارية والتقنية (المتساوية الأعضاء) التي أكدت جميعها على المبادئ العامة التي تحكم الوظيفة العمومية
- رسم التوجه نحو اعتماد نظام اللامركزية في التسيير، وهو التوجه الذي أكدته صدور التنظيم الجديد للبلديات الذي اعتبر بمثابة المحك للقضاء الحقيقي على رواسب الماضي، و الشرط الأساسي لإصلاح أجهزة الدولة في إطار انتهاج سياسة لا مركزية السلطة التي من خلالها تتحقق وحدة البلاد على أسس ديمقراطية حقيقية أساسها الثقة في القاعدة .وهي من الأهداف التي نص عليها ميثاق البلدية ونظمت على أساسها الانتخابات البلدية بتاريخ 05 فيفري 1967.
- التزام الوظيفة العمومية تجاه السلطة السياسية و هو المبدأ الذي أملتته ضرورة انصهار الوظيفة العمومية في بوتقة المشاركة في بناء المجتمع مثلها في ذلك مثل الجماعات العمومية الأخرى، كواجب ملتقى على عاتق كل موظف، و من ذلك ما نصت عليه المادة 20 من قانون الوظيفة العمومية ألفت بعض الواجبات النوعية، كضرورة القيام بمقتضيات الوظيفة و احترام الدولة، فأصبح الموظف مطالب بإبراز موقف واضح تجاه الاختيارات و الأهداف السياسية للدولة.

- الاهتمام بمنظومة التكوين الإداري، وذلك بإنشاء معاهد ومدارس للتكوين المتخصص قصد مواجهة الاحتياجات المتزايدة لخدماتها كما وكيفا ، حيث شهدت سنة 1964 ميلاد المدرسة الوطنية للإدارة التي عمدت لها مهمة الإعداد و التأهيل وتحسين المستوى والمعارف الضرورية للإطارات بمستوى جامعي، قبل الالتحاق بخدمة الوظيفة العمومية، تلاها إنشاء مراكز للتكوين الإداري عام 1968 لنفس الغرض، كلفت في تكوين إطارات التحكم والتنفيذ في مختلف الأسلاك والرتب سواء الوزارية المشتركة منها أو النوعية، إلى جانب اهتماماتها عمليات الإلتقان والتكوين عن طريق المراسلة والتحصير للامتحانات والاختبارات، ولهذا الغرض نصت المادة 02 من الأمر رقم 133 / 66 على أن الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية أن تتخذ الإجراءات القانونية الضرورية قصد التكفل بتكوين المترشحين للوظيفة العمومية و كذا تحسين مستوى الموظفين و ترقيةهم. ثم تبعه صدور المرسوم رقم 52 / 69 المؤرخ في 12 مايو 1969 الذي يعد بمثابة الإطار القانوني للتكوين والإلتقان في المجال الإداري من حيث ضمان إعداد المترشحين للوظائف العمومية وتحسين وضعيتهم وترقيتهم بعد الالتحاق بها، وذلك في مختلف فروع قطاع الوظيفة العمومية الأخرى.
- عملت السلطات العمومية خلال هذه المرحلة، على تحقيق الانسجام لهياكلها ونصوصها المتنوعة ذات العلاقة بمراجعة المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية الجزائرية مع اعتماد على النظام الموحد للأجور وفق تدرج الموظفين.
- كما تم الاهتمام بضرورة انسجام شبكة الأجور والمرتبات بين جميع العمال، بحيث شرعت السلطات العمومية في سنة 1974 بتشكيل لجنة وطنية عهدت لها مهمة دراسة واقتراح سياسة وطنية تهدف إلى خلق نظام منسجم للأجور على مستوى الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي

ثالثا مرحلة توحيد عالم الشغل

إدارة الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية في هذه الفترة عرفت مرحلتين مهمتين هما صدور القانون الأساسي العام للعامل سنة 1978 يليه صدور القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال قطاع المؤسسات والإدارات العمومية سنة 1985

- **القانون العام للعامل الصادر 78-12**

وهي المرحلة التي انطلقت رسميا في سنة 1978 تاريخ صدور القانون الأساسي العام للعامل بالقانون رقم 12 / 78 المؤرخ في 5 أوت 1978 لتستمر إلى غاية عام 1990 ، تاريخ إلغاء سريان هذا القانون على القطاع الاقتصادي وعلاقات العمل الفردية الأخرى بالقانون رقم 11 / 90 ليظل ساري المفعول في قطاع الوظيفة العمومية إلى غاية صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لقد صدر هذا النص في ظل التباين السائد بين قطاع الوظيفة العمومية والقطاع الاقتصادي وحاول وضع الأسس والقواعد العامة لتنظيم عالم الشغل وتوحيد النظام القانوني الذي يحكم العمال في مختلف القطاعات العامة منها والخاصة اقتصادية كانت أو إدارية، وهذا ما يتضح من المادة الأولى منه التي جاء فيها: "...يحدد هذا القانون حقوق العامل والواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه..."،

لقد اعتبر كل عامل مستخدم، كما اعتبر قطاع الوظيفة العمومية دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل، يخضع شأنه في ذلك شأن باقي فروع النشاط الأخرى إلى قانون أساسي نموذجي.

كان الهدف من تدشين هذه المرحلة الجديدة هو توحيد عالم الشغل من حقوق وواجبات والعمل على إعادة تنظيمه وتطويره، في مختلف قطاعات الشغل دون تمييز بينها، كغاية سطرت للاستجابة لمتطلبات المجتمع ومقتضيات التنمية التي تتطلب ديناميكية ومرونة أكثر في مجال التسيير والإدارة من جهة و ترسيخ الفكرة السائدة آنذاك أن الوظيفة العامة لا يمكنها القيام بدور المحرك للتنمية إلا إذا كانت وظيفة عمومية وطنية بمعنى إدماجها في مجموع النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد من جهة أخرى.

اعتبر القانون الأساسي العام للعامل «قطاع الوظيفة العمومية» دون ذكر تسميته من فروع قطاع الشغل ويخضع إلى قانون أساسي شأنه شأن باقي النشاطات الأخرى (المادة الثانية ق أ ع ع)، ووفقا لهذه

المرجعية خصّ المشرع الجزائري (قطاع الوظيف العمومي) بأحكام نوعية، منها المادتين 2 و 3 من القانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 بتسمية جديدة (المؤسسات والإدارات العمومية)، كقطاع نوعي مستقل ، بأنظمة وقواعد قانونية خاصة تحكم المسار المهني للمنتميين إليه، صدرت في نص خاص في مرحلة جد متأخرة من تاريخ تطبيق القانون الأساسي العام للعامل، أي في عام 1985 بصور المرسوم 59 / 85 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

- صدور القانون الأساسي النموذجي الخاص بقطاع المؤسسات والإدارات العمومية

نجم عن هذا التوحيد عدم الانسجام القانوني الذي حال دون الإدماج الكامل للوظيفة العمومية في هذا القانون الذي يعتمد على تصورين متناقضين لعلاقات العمل، يتمثل الأول في كونه مستوحى من نظام الوظيفة العمومية المغلقة، والتصور الثاني يتمثل في تطبيق نظام متكيف مع احتياجات النشاط الاقتصادي والتجاري على الموظّفين، وكنتيجة حتمية لهذه الوضعية المتناقضة، دفع إلى التفكير في وضع قانون يتوافق مع بيئة الموظف العمومي ، و هو ما ظهر مع القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و هو ما يعرف بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

من أهم ما مّيز أحكام هذا المرسوم، أنه جاء مزيجا بين المبادئ الأساسية التقليدية للوظيفة العمومية وبين فلسفة عالم الشغل الجديدة القائمة على وحدوية القانون المطبق على العامل والعمل المجسدة بالقانون الأساسي العام للعامل لعام 1978 ؛ كما أنه لم يميز بين مفهوم الموظف والعامل ووسع في نطاق تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي النموذجي ليشمل العديد من المؤسسات والإدارات العمومية التي تتكون من المصالح التابعة للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ومصالح المجلس الشعبي الوطني التي تقوم بوظيفة السلطة التشريعية والمجلس الأعلى للمحاسبة والهيئات العمومية. مع أن هذا القانون يكرس نفس السياسة التي اتبعها المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 إلا أنه حسم بعض القضايا التي كانت غامضة فيه مثل حصر قطاع نشاط المؤسسات و الإدارات العمومية، استبعاد المؤسسات العمومية أو التجارية لأنها خاضعة لمبادئ المحاسبة التجارية و ليس المحاسبة العمومية.

رابعا مرحلة إصلاح إدارة الموارد البشرية في قطاع الوظيفة العمومية سنة 1989 إلى 2006

لم يكن صدور القانون رقم 12 - 78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل وبعده المرسوم 59 - 85 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي المطبق على عمال المؤسسات و الإدارات العمومية مجرد نصوص قانونية تحدد وتنظم صيرورة الحياة الإدارية لموظفي الإدارات العمومية في الدولة، بل انه يعتبر عملا تأسيسا للوظيفة العمومية في الجزائرية ، إلا أن إرساء وظيفة عمومية وطنية يرتبط بمدى تناسق هذه النصوص حول المفاهيم والأسس الكبرى للوظيفة العمومية ، و هذا ما تفنّقه هذه القوانين مما أدى إلى المزيد من الغموض في النصوص التنظيمية، و السبب في ذلك حسب بعض المختصين في القانون والإدارة العامة، يعود إلى كون فكرة توحيد عالم الشغل التي جاء بها إصلاح 1978 لم تكن معالمها قد تبلورت و ترسخت في ذهن المشرع، على اعتبار انه لم يلغ القانون الأساسي للوظيفة العمومية لعام 1966 برمته، ولم يحتفظ به كمنهج آخر، له فلسفته وخصائصه ونطاقه.

- المرحلة الأولى سنة 1989 إلى 2006

تبنت الدولة الجزائرية في التسعينيات من القرن الماضي إصلاحات عميقة أستهدف من خلالها النهوض بمنظومة الوظيفة العمومية و تكيفها مع التطورات و التحولات التي عاشتها البلاد سيما مع نهاية سنوات الثمانينات و ذلك في ظل تغير توجهها الإيديولوجي بموجب دستور 1989 م، الذي أقر مبدأ الديمقراطية والإصلاحات الشاملة في النظام الجزائري، وأكد على مبدأ حق العمل و حمايته والمساواة في الحقوق والواجبات .فأثمرت هذه الإصلاحات بصور نصوص تشريعية عديدة ذات الصلة، تتعلق بالقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل الذي ينظم علاقات العمل، ولكون أن أحكام هذا القانون وردت بصفة عامة و جب صدور نصوص تنظيمية لتفصيلها. كما ترتب عن ذلك أيضا صدور عدة قوانين ذات طابع تنظيمي منها القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب والقانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 بمفتشية

العمل، والقانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم ، والقانون رقم القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي، الأمر 97-03 المؤرخ في 11 يناير الذي يحدد المدة القانونية للعمل، تلتها نصوص قانونية أخرى تعدل وتنم النصوص السابقة.

غير أن أهم التعديلات الجوهرية التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية تطبيقا لمقتضيات التسيير الحديث كانت بداية من سنة 1995 ، و لعل من أهمها إقرار اعتماد سياسة توقعية و تنبؤية لتسيير الموارد البشرية و ذلك بالنص على إعداد ما يعرف بالمخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 95-126 المؤرخ بتاريخ 29 أفريل 1995 المعدل و المتمم للمرسوم رقم . 66-145 هذا المخطط الذي سمح بالتخلي عن التسيير الإداري للمستخدمين و القائم على نظام الرقابة المسبقة (رقابة المشروعية) و تبني تسيير تقديري و توقعي للموارد البشرية قائم على نظام الرقابة اللاحقة . ما شجع الدولة و سعيا لتهيئة الوظيفة العمومية الاعتماد سنة 1999 م على الوزارة المنتدبة المكلفة بالإصلاح الإداري و الوظيفة العمومية لقيادة مسار الإصلاح و ترقية نظام الوظيفة العمومية.

- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 2006

الوظيفة العمومية، شأنها شأن الوظائف الاقتصادية الأخرى، في حاجة ملحة إلى تأقلم مستمر يتلاءم مع التحولات السياسية و الاقتصادية الجارية، التي تتطلب المرونة في المعاملات و الترشيد في التسيير و الديناميكية في التغييرات المؤسساتية، بما يمكنها من الانصهار مع محيطها الداخلي و الخارجي. الأمر الذي يوجب ضرورة أكثر إحاحا لوضع قانون أساسي عام للوظيفة العامة جديد و متكيف مع المستجدات الحالية، خاصة و أن هذا القطاع مازال مسيرا بنصوص قانونية و تنظيمية تم وضع غالبيتها قبل الإصلاحات أي قبل دستور 1989 أثبتت في مجملها عدم قدرتها على مسايرة البيئة الجديدة للموظف و المهام الجديدة الموكلة له في ظل الدور الجديد للدولة . مما يستوجب سرعة تغييرها، لكي تساير النمط الجديد الذي تبنته احتياجات المواطن، بعد أن تزايدت الأعباء الملقاة على عاتق الإدارة، و ضرورة أخرى دستورية ، ذلك أن المواد 51 و 122 و 126 ، من دستور 1996 نصت على ضرورة وضع نص تشريعي لتحديد الضمانات الأساسية للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، و من جهة أخرى هي ضرورة قانونية لوضع حد للفراغ القانوني و ظاهرة التطبيق الجزئي لأحكام و نصوص متفرقة و البعض منها يعتبر في حكم الملغى

قامت السلطات العمومية باقتراح أكثر مشروع لقانون أساسي عام للوظيفة العمومية على المجلس الشعبي الوطني منذ سنة 1990 ، و لكن لم يصدر قانون ينظم هذا القطاع إلى غاية سنة 2006 حيث صدر الأمر رقم 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمشاركة القطاعات المعنية وكذا الشريك الاجتماعي، واستشارة متخصصين وخبراء مؤهلين في هذا المجال ، الذي حدد القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، وقد تضمن هذا القانون 224 مادة موزعة على إحدى عشر 11 بابا، حيث وضع الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية لاسيما مجال تطبيق هذا القانون و طبيعته علاقة الموظف بالإدارة المستخدمة، الأنظمة القانونية الأخرى للعمل، ضمانات و واجبات الموظف، تنظيم مساره المهني، الوضعيات القانونية للموظف و نظامه التأديبي و إنهاء خدمته.

جاء الأمر رقم 06/من أجل تطوير وتكيف هذه الآلية القانونية مع المعطيات الجديدة المتعلقة بدور الدولة و حقوق و واجبات و ضمانات لموظف العام وتحديد المسؤوليات القانونية المهنية والإدارية والمدنية والجنائية لكل من الإدارة العامة والموظف العمومي، وذلك من خلال إقراره لنظام المسار المهني (نظام السلك) كاختيار أساسي للوظيفة العمومية في الجزائر ، وأيضا من خلال تنظيمه لمختلف مراحل المسار المهني للموظف بدءا من التوظيف مروراً بالترقية و التقييم و نظام التأديب و تحديد الحقوق و الواجبات ، وكذا النص على مشاركة الموظفين في تنظيم و تسيير حياتهم المهنية داخل الإدارة العامة.

جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 2006 ليحدث إصلاحا شاملا وعميقا في قطاع الوظيفة العمومية وهذا من خلال اعتماده على نص كامل وليس مجرد تعديلات طفيفة لبعض نصوص القوانين القديمة مما يعكس إرادة المشرع في إحداث تغيير جذري في قطاع الوظيفة العمومية وقد مس هذا التغيير

والإصلاح كل موضوعات الوظيفة العمومية بدءاً من المبادئ والأسس التي تقوم عليها و يضع إطاراً قانونياً يسمح بتكريس مرجعيات وأسس تأخذ بعين الاعتبار الحقائق الجديدة السائدة في الإدارة العمومية وكذا التحولات التي عرفتها البلاد في السنوات الأخيرة بما يكفل إعادة الاعتبار إلى مكانة الوظيفة العمومية في الجزائر .

2- دور الموارد البشرية في تنفيذ إستراتيجية القطاع العمومي

تلعب الموارد البشرية دوراً حيوياً في تنفيذ إستراتيجية المؤسسات الحكومية الإدارية، حيث تعتبر العنصر البشري هو المحرك الأساسي في تحويل الرؤية والأهداف الإستراتيجية إلى واقع ملموس من خلال إدارة العنصر البشري بفعالية. فيما يلي توضيح لهذا الدور بأبعاده المختلفة:

✓ محاذاة الكفاءات مع الأهداف الإستراتيجية

- التخطيط القوي للقوى العاملة: تحليل الفجوات بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية، وتصميم خطط التوظيف والتدريب لسد هذه الفجوات.
- التوظيف الاستراتيجي: جذب كفاءات تتماشى مع قيم المؤسسة وأهدافها، مع التركيز على المهارات القيادية والتقنية التي تدعم الأولويات الحكومية (مثل الابتكار، التحول الرقمي، أو تحسين الخدمات العامة).
- التدريب والتطوير: تصميم برامج تدريبية تُعزز المهارات المطلوبة لتنفيذ الإستراتيجية، مثل إدارة المشاريع، التحول الرقمي، أو التعامل مع الجمهور.

✓ إدارة التغيير وتعزيز الثقافة التنظيمية

- قيادة التحول: تيسير عملية التغيير عند تبني استراتيجيات جديدة (مثل التحول إلى الحكومة الإلكترونية)، عبر التواصل الفعال مع الموظفين وتخفيف مقاومة التغيير.
- بناء ثقافة مؤسسية داعمة: تعزيز قيم مثل الشفافية، المساءلة، والتركيز على النتائج، والتي تُعتبر أساسية في المؤسسات الحكومية لضمان تحقيق الأهداف الإستراتيجية بكفاءة.
- تعزيز الانتماء: ربط أهداف الموظفين الشخصية بأهداف المؤسسة، مثل إبراز دورهم في خدمة المجتمع أو تحقيق رؤية الدولة.

✓ نظام فعال لإدارة الأداء

- ربط الأفراد بالأهداف: تصميم مؤشرات أداء فردية ومؤسسية (KPIs) تتماشى مع الإستراتيجية، مثل قياس جودة الخدمات المقدمة للمواطنين أو سرعة الإنجاز.
- التقييم والتغذية الراجعة: توفير تقييمات دورية تُركز على النتائج الإستراتيجية، مع تقديم حوافز معنوية ومادية للموظفين المتميزين.
- المساءلة: ضمان التزام الموظفين بالمعايير الأخلاقية والتنظيمية، خاصة في المؤسسات الحكومية التي تُعنى بالمصلحة العامة.

✓ تعزيز الاستدامة والاستعداد للمستقبل

- تخطيط التعاقب الوظيفي: تحديد الأدوار الحيوية في المؤسسة وإعداد قادة مستقبليين قادرين على قيادة الإستراتيجيات طويلة المدى.
- المرونة التنظيمية: تطوير هياكل مرنة تسمح بالتكيف مع التحديات المستقبلية (مثل الأزمات أو التغييرات التشريعية).

✓ الامتثال للأنظمة والسياسات الحكومية

- ضمان التوافق القانوني: مراجعة السياسات الداخلية لتتوافق مع القوانين واللوائح الحكومية (مثل قوانين التوظيف أو الشمول المالي).
- تعزيز النزاهة: تنفيذ برامج تدريبية حول الأخلاقيات الوظيفية ومكافحة الفساد، مما يُعزز ثقة الجمهور في المؤسسة.

✓ الابتكار وتبني التكنولوجيا

- دمج الأدوات الرقمية: تدريب الموظفين على استخدام أنظمة ذكية (مثل الذكاء الاصطناعي أو تحليل البيانات) لتحسين كفاءة الخدمات الحكومية.

- تشجيع الابتكار: إنشاء حاضنات أفكار داخلية أو مسابقات لإلهام الموظفين لتقديم حلول مبتكرة تدعم الإستراتيجية.
- ✓ تعزيز الشراكات والتواصل
- التعاون مع الجهات الأخرى: التنسيق مع الإدارات الحكومية الأخرى أو القطاع الخاص لتحقيق أهداف مشتركة (مثل مبادرات التوظيف المشتركة)
- إشراك أصحاب المصلحة: التواصل مع الجمهور والموظفين لفهم احتياجاتهم وتعديل الإستراتيجية بناءً على التغذية الراجعة

✓ بناء ثقافة مؤسسية داعمة:

- تعزيز القيم المؤسسية: نشر القيم التي تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- خلق بيئة عمل إيجابية: توفير بيئة عمل محفزة وداعمة للموظفين.
- تعزيز التواصل الفعال: تشجيع التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين.

أهمية دور الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية:

- تحسين الأداء: تساهم إدارة الموارد البشرية الفعالة في تحسين أداء المؤسسات الحكومية وتحقيق أهدافها.
- زيادة الإنتاجية: من خلال توظيف وتطوير الكفاءات المناسبة، يمكن للمؤسسات الحكومية زيادة إنتاجيتها وتقديم خدمات أفضل للمواطنين.
- تحقيق التنمية المستدامة: تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة من خلال بناء كوادر بشرية مؤهلة وقادرة على مواكبة التغيرات.
- تعزيز الشفافية والمساءلة: تلعب دوراً هاماً في تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال وضع أنظمة وإجراءات واضحة لإدارة الموارد البشرية.
- إجمالاً، تعتبر الموارد البشرية شريكاً استراتيجياً في المؤسسات الحكومية، حيث تساهم في تحقيق الأهداف الإستراتيجية من خلال إدارة العنصر البشري بكفاءة وفعالية.