ISSN: 2437-0827
DOI:5424/IJO/21547
مجلة دراســـات في علم اجتماع المنظمات
المجلد: 10 العدد: 01 السداسي الأول 2022

مشاريع المقاولاتية واستثمارها في الموارد البشرية عن طريق المناولة (دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر بولاية بشار)

بن علي حنان[1]، لعجال باية[2]

[1] دكتوراه علم اجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر2، hanane-nona-009@hotmail.com

[2] دكتوراه علم اجتماع المنظمات والمناجمنت، جامعة الجزائر2، bayaladje@gmail.com

تاريخ الاستقبال: 2022/06/27 تاريخ القبول: 2022/07/21 تاريخ النشر: 2022/08/15

ملخص:

تعتبر حاجة المؤسسات للتميز من بين الأسباب التي أدت بها إلى تبني المناولة في استراتيجياتها إلا أنها لتحقق ذلك لابد عليها أن تظفر بالخيار الأمثل في اختيارها للمؤسسات المناولة المناسبة، بحيث تعمل هذه المؤسسات على تغذية إنتاج وتطوير خدماتها بإدخال تعديلات عليها، وتطبيق ابتكارات جديدة وتعد هذه المؤسسات كمؤسسات صغيرة ومتوسطة أنشأت بغرض سد النقص الذي تعاني منه المؤسسة، ومن خلال ذلك يتم فتح مناصب شغل تستثمر فيها الموارد البشرية والطاقات الفكرية والبدنية المناسبة لسد الحاجة.

كلمات مفتاحية: الاستثمار في الرأس المال البشري ؛ المناولة ؛ المقاولة ؛ مؤسسة اتصالات الجزائر

Abstract:

The need for institutions to distinguish among the reasons that led to the adoption of handling in their strategies, but to achieve this the institution must be the best choice in the selection of appropriate handling institutions, so that these institutions feed the production and development of services by introducing amendments, These institutions are only small and medium enterprises established to fill the shortfall suffered by the institution and through this are opening positions in which invest human resources and intellectual and physical capacity appropriate to meet the need.

Keywords: Investment in capital Human.; Handling; Entrepreneurship; Algeria Telecom Corporation.;

المرسل: الاسم الكامل، الإيميل: bayaladje@gmail.com .

1. مقدمة

يضم الاقتصاد الوطني لأي دولة من الدول مجموعة متشابكة من المؤسسات التي تعمل في مجالات النشاط الاقتصادي المختلفة ، أين تنشأ بين تلك المؤسسات علاقات تعامل متنوع .

وتلعب مثل هذه المؤسسات دورا هاما في تحقيق التنمية وخاصة تلك العاملة في مجال المناولة، لما تتمتع به من مزايا في مجالات عدة وأهمها المهارات والابتكارات والقدرة على المنافسة من جهة ومن جهة أخرى امتصاص القدر الكبير من اليد العاملة البطالة.

وتعتبر الجزائر من بين الدول التي انتهجت سياسة دعم الشباب من خلال مساعدتهم في إنشاء مؤسسات خاصة بهم، كما أن الجرائر الآن تتوفر على أكثر من 300 مؤسسة صغيرة ومتوسطة في مجال المناولة، ومن خلال هذا العدد المتواضع سنحاول إعطاء دراسة تحليلية بمقابلة بعض المبحوثين الذين استفادوا من مناصب العمل من خلال المقاول الذي تعامل مع آلية المناولة وتحليل المعطيات التي تسمح لنا بالوصول إلى معرفة الآلية ومسارها ودورها في دفع وتشجيع المقاولاتية وفتح مناصب للاستثمار الأنجع في الموارد البشرية المختلفة والمتنوعة و من خلال ما قدمناه نصل إلى اقتراح الإشكالية الآتية :

كيف تساهم المقاولاتية عبر عقود المناولة في دعم الاستثمار الأمثل للموارد البشرية ؟

2. التأصيل النظري للدراسة:

1.2 مشكلة البحث:

ممكن تحديد مشكلة البحث عبر السؤالين الآتيين:

1-كيف تستثمر المؤسسة المورد البشري من خلال آلية المناولة ؟

2- كيف تساهم آلية المناولة في تشكيل الهوية الاجتماعية للعمال وإدماجهم مهنيا عبر مشاريع المقاولة ؟

2.2 أهمية البحث:

برهنت الوقائع على **أهمية** المناولة التي أصبحت تشكل أهم أبرز الاستراتيجيات الحديثة و أكثرها قدرة على تحقيق التنمية الصناعية بجميع البلدان المتقدمة فقد مكنت المؤسسات التي اخدت بها مايلي : تنظيم النشاط ، تحقيق التخصص ، تقسيم العمل ، الحد من النفقات ، زيادة الكفاءة ، تنظيم المكاسب ، رفع القدرة التنافسية . وساعدت من خلال التنمية الاقتصادية في تطوير المجال الاجتماعي والثقافة المحلية لكل دولة وذلك لارتباطها الوثيق بالمقاولاتية . وهذه الأخيرة التي يتم بواسطتها الاستثمار الامثل في الطاقات البشرية المحركة لكل الموارد والطاقات المتنوعة الأخرى . وهذا ما يبرز اهمية هاته الدراسة.

3.2 هدف البحث:

الهدف من هذه الدراسة هو إجراء دراسة أو مسح سوسيولوجيي لعملية التشجيع المقاولاتي عن طريق عقود المناولة وذلك بما يقود الى الاستثمار الأمثل للمورد البشري بكل الطرق والوسائل المساعدة على ذلك من خلال فتح مجال الشغل وتوفير الطاقات الأجدر لتطوير المقاولاتية وتماشي سيرورة المناولة وتحقيق المؤسسة لأهدافها وتنمية المجتمع ككل، والذي يتم من خلاله القضاء على الآفات الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة والاستغلال الأمثل للطاقات المادية والبشرية والاستغلال الأمثل للموارد المحلية.

4.2 فرضيات الدراسة:

1- تعمل المؤسسة بآلية المناولة اعتمادا على مشاريع مقاولاتية تفتح من خلالها مناصب توظف فيها موارد بشرية .

2- من خلال المناولة يتم دمج الفرد المستفيد من العمل عن طريق المقاول بحيث يتم تشكيل هويته الاجتماعية ودمجه مهنيا داخل المؤسسة وخارجها بكافة الطرق المساعدة على ذلك.

5.2 مفاهيم الدراسة:

أ-مفهوم المقاولاتية : فالمقاول حسب Say و Cantillonهو شخص مخاطر يقوم بتوظيف أمواله الخاصة ويعتبر Cantillon عدم اليقين عنصرا أساسيا في تعريفه للمقاول ، حيث يعرفه وبغض النظر عن نشاطه ، بأنه الشخص الذي يشتري أو يستأجر بسعر أكيد ليبيع أو ينتج بسعر غير أكيد.[1]

أما بالنسبة إلى Sayالأمر الذي يميز المقاول وخاصة الصناعي هو قدرته على تطبيق العلم و المعرفة، حيث فرق بين كل من العالم الذي يدرس قوانين الطبيعة و يقوم بإجراء البحوث [2]، المقاول والعامل الذي يعمل لحسابهما ، فالمقاول يقوم باستغلال المعارف التي يمتلكها العالم من أجل إنتاج سلع ذات منفعة ، ويعتمد في ذلك على العامل الذي تتمثل همته في انجاز العمل[3].

ب-تعريف المناولة: رغم تطور مفهوم المناولة إلا أنه لا يوجد تعريف متفق عليه للمناولة الأسس العلاقاتية التي تربط المؤسسة الآمرة والمؤسسات المناولة (المنفذة للأعمال). حسب منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ONUDI فآن المناولة هي اتفاق يقوم خلاله رب العمل بتكليف مؤسسة أو عدة مؤسسات بعملية انتاج جزء أو مكونات أو مجموعات فرعية أو توفير بعض الخدمات الصناعية المكملة التي تعد ضرورية لإتمام المنتج النهائي للمؤسسة الآمرة وهذا يقود المناولين الصناعية لقيام بالأنشطة المبنية بموجب شروط المؤسسة الآمرة بما يسمح لهم المناولين بعد ذلك للوصول الى مستويات تخصص أعلى في مجالات و قطاعات محددة ، حسب JEAN-CLAUDE THAYRE فإن المناولة هي ان لمؤسسة ما السلطة على المؤسسة المناولة قصد الإنتاج حسب المعايير المحددة من طرفها[4].

التعاقد من الباطن هو عبارة عن عقد باطني (عقد فرعي) يعطي لشركة ما حاصلة على عقد رئيسي تم إبرامه مع جهة ما تسمى "صاحبة الشغل " بتكليف شركة أو جهة أخرى تسمى "المتعاقد من

الباطن " ، بتنفيذ جزء من هذا العقد أو كله[5]. وإن مصطلح المناولة هو مصطلح متعارف عليه في دول المغرب العربي و دول شمال إفريقيا ، أما بالنسبة للدول العربية في المشرق العربي فالمصطلح المتعارف عليه هو التعاقد من الباطن أو المقاولة من الباطن وتسمى بالإنجليزية Outsourcing أما بالفرنسية La sous-traitance [6] .

وتسمى المؤسسة التي تقوم بالتكليف أو طلب العمل بالمؤسسة "الآمرة بالأعمال " والمؤسسة التي تقوم بالأعمال , المؤسسة "المنفذة أو المناولة ". ويقوم هذا المفهوم على أساس وجود عنصرين أساسيين هما: وجود علاقة مباشرة بين المنشأة الآمرة بالأعمال وشبكة المنشآت المنفذة لها أو المجهزة. وجود عقد ينظم العلاقة والمصالح المشتركة بين المنشآت الآمرة بالإعمال والمؤسسات المنفذة[7].

ومن دوافع و أهداف المناولة :

تتعدد الدوافع المحفزة على الاهتمام بهذا النوع من المشروعات ، و تتبع هذه الدوافع أساسا من الأدوار التي تحدثها في العديد من مجالات التنمية .

مصدرا مهما للاستخدام ولتوفير فرص العمل : تمثل الأعمال الصغيرة مصدرا بالغ الأهمية لتوفير فرص الأعمال ، ففي الدول الغربية ، حيث تهيمن الشركات العملاقة ، و بكل مؤشرات الحجم ، أكثر من 50 % ممن يعملون في أعمال صغيرة ، كما تعتبر مصدر مهم لخلق فرص العمل حيث أثبتت الدراسات في الولايات المتحدة الأمريكية و بريطانيا أن الأعمال الصغيرة تستحدث وظائف جديدة أكثر بكثير من الأعمال متوسطة الحجم و الكبيرة . زيادة التراكم الرأسمالي ، و تعبئة المدخرات القومية . المساهمة كصناعات فرعية و مغذية للمشروعات الكبيرة . تلبية جزء من السوق المحلي خاصة من السلع التي يمكن إنتاجها بشكل اقتصادي.

هذا بالإضافة إلى دوافع أخرى منها **شخصية:** الدافعية نحو إنشاء مشروع صغير **واجتماعية:** كاستمرار مشروع الأسرة أو وراثة المشروع أو تحسين الوضع الاجتماعي، **والفرص المتاحة:** المناخ الايجابي اتجاه تشجيع المشروعات الصغيرة و النمو المتزايد لقطاع الخدمات و استمرار معدلات التغير في العالم التي خلقت فرصا جديدة أمام رواد الأعمال .و فيما يخص أهداف المناولة نجد ما يلي :-تنمية التخصص وتقسيم العمل.- توسيع قاعدة النسيج الصناعي - تعزيز التشابك والتكامل الصناعي، -تحقيق الاستخدام الامثل للطاقات الإنتاجية،- تشجيع التنمية الجهوية[8].

ث-مفهوم الموارد البشرية :

لغة: المورد: بمعنى العطاء أو الزيادة. مثلا يقال: أورد لي مالي. أي أعطاني أو زادني المال لانتفع به. مورد بشري: أعطاني بشرا أستطيع استغلاله للصالح العام.

اصطلاحا: يعرف احمد زكي بدوي المورد البشري على انه "دلك الجزء من السكان الذي يمكن استغلاله في النشاط الاقتصادي وتمثل الموارد البشرية لأي دولة اعز مواردها الطبيعية بحكم ما تمتاز به من إمكانيات النمو والقدرة على تسخيرها في الموارد الأخرى "

من خلال هدا التعريف يتبين أن المورد البشري عبارة عن مجموعة أفراد من المجتمع يمكن استغلال جزء منهم في النشاط الاقتصادي بحيث يعتبر هدا المورد أهم الموارد التي يملكها أي مجتمع ودلك راجع لامتلاك هدا العنصر المهارة والكفاءة اللازمة لتحويل الموارد الأخرى إلى إنتاجية وربحية والتحكم والسيطرة عليها.

3. المعالجة السوسيولوجية:

1.3 الدراسات السابقة:

دراسة عز الدين تونيس وخليل أسالا المعنونة ب التأثيرات الثقافية على السلوكات التسييرية للمقاولين الجزائريين .

يرى أصحاب هذه الدراسة أن ظهور المقاولين هو مصبوغ بالتأثير الثقافي الخاص بالسياق و الوسط الجزائري ، فالعديد من الباحثين أضاروا لأهمية تأثير الثقافة الوطنية على السلوكات التسييرية للمقاولين ،هذا هو المقترح الذي حاول الباحثان دراسته في السياق الجزائري و ذلك من خلال إتباعها للنموذج السوسيو ثقافي في دراسة المقاولة و بالتحديد المقاربة النظيرة لهوفستد كما أنهما حددا مرحلة ما بعد الدخول في عملية المقاولة لموضوع داستهما ومن نتائجها :

هناك قيم ثقافية قوية تصنع السلوكات التسييرية للمقاول الجزائري كالجماعية ، غياب الرؤية المقاولاتية .. الخ ، غياب الثقافة التسييرية ، دور المتغييرات البيئية في التأثير على الاتجاهات المقاولاتية والطموحات المصرح بها من قبل المقاولين في حد ذاتهم[9] .

دراسة بوطالب قويدر حول المناولة :

توصل من خلال دراسته إلى أن سياسة المناولة في بعض الأحيان تصميمها بسيط ولكن تنفيذها صعب على أرض الواقع، تلعب المعلومات و إدارتها دورا حاسما في نجاح سياسة التعاقد وتسعى المؤسسة إلى توسيع شراكتها الصناعية لمتعاقدين باطنيين من الخارج.

نرى بأن كل من الدراستين السابقتين حول المناولة اعتبرتا المناولة كأداة لتحقيق هدف استراتيجي، أما الاختلاف فيكمن في الهدف بحد ذاته بحث كان هدف الدراسة السابقة هو كيفية تأثير المناولة على قرارات الأعمال أما موضوع الرسالة فهدفها هو كيف تساهم على نمو المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

2.3 أهم مقاربات التحليل:

المقاربة السلوكية :

عمل الكثير من المختصين في العلوم السلوكية على الإجابة على الكثير من التساؤلات المتعلقة بطبيعة المقاولة و خصائص المقاول ، ذلك من خلال معالجتهم للمقاول بالمقاربة بالسمات الشخصية و المقاربة النموذجية[10] .

هذه المقاربة ترتكز على الخصائص البسيكولوجية للمقاولين مثل الصفات الشخصية والدوافع والسلوك بالإضافة إلى أصولهم و مساراتهم الاجتماعية لذا نجد ماكس فيبر اهتم بنظام القيم و دوره في إضفاء الشرعية و تشجيع أنشطة المقاولاتية كشرط لا غنى عنه للتطور الرأسمالي ، في نفس الإطار نجد ماكليلاند ونظريته حول الانجاز، والذي حاول تفسير سلوك المقاول من خلال الحاجة للإنجاز والحاجة للقوة.

المقاربة العملياتية:

هذه المقاربة أظهرت القيود المفروضة على المقاربة السابقة ، واقترحت الاهتمام بماذا يفعل المقاول وليس شخصه ، حيث تعدد وتنوع المقاولين والمقاولات ومشاريعهم عند العديد من الباحثين لدراسة المسار المقاولاتي هذا الأخير يمكن تعريفه كما يلي:" المسار المقاولاتي يتضمن جميع الوظائف والنشاطات والأفعال المتضمنة لإدراك الفرص وإنشاء المؤسسة التي تلحقها، من خلال هذا التعريف نلاحظ تصورين اثنين ، الأول يتعلق بالطهور التنظيمي (إنشاء مؤسسة) والثاني يعتبر المقاولة ظاهرة ترتكز على إنشاء وتنظيم مؤسسات جديدة ، كما أن النموذج التفاعلي المتبني من قبل **GARTNER** يتكون من أربعة أبعاد " البيئة، الأفراد ، المسار، والتنظيم ".

4. المقاولاتية كأداة للاستثمار في الموارد البشرية عن طريق آلية المناولة:

1.4 أهمية استراتيجية المناولة في تنمية المؤسسات :

تتمثل هذه الأهمية في النقاط التالية:

1- تقوم المنشآت الصغيرة بإنتاج كميات من المكونات أو الأجزاء الوسيطة حسب طلبات التعاقد بتكلفة أقل وجودة أعلى عما إذا تم إنتاجها في الشركات الكبيرة (الأم).

2- يساعد هذا النظام على تطوير وتنويع المنتجات طبقا لاحتياجات السوق – كما يساعد علي الاستغلال الأمثل للطاقات المتاحة وتأهيل الوحدات الصناعية بما يعظم قدراتها على تصدير منتجاتها ومواجهة المنافسة في الأسواق المحلية والدولية .

3- تستفيد المنشآت الصغيرة والمتوسطة من الشركة الأم في ظل نظام التعاقد من الباطن بالحصول علي التكنولوجيا الحديثة لتطوير وسائل الإنتاج وأساليب الإدارة.

4- يساعد نظام المناولة على تعميق التصنيع المحلي وزيادة الإمكانيات التصنيعية خاصة في المعدات الاستثمارية وإحلال المنتجات المحلية محل الواردات.

5-الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة ، والتصرف الدقيق والمحكم في وسائل إنتاجها.

6-تنمية وتنظيم النشاط الإنتاجي في الوحدات الصناعية ورفع قدرتها الإنتاجية والتنافسية وزيادة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي .

7-تساهم بشكل غير مباشر في تشغيل العمالة الوطنية و تقليص نسب البطالة وبالتالي رفع مستوى الدخل ورفاهية المواطن.

8-دعم النسيج المؤسساتي المحلي وتشجيع المؤسسات على التخصص في مجال التقنيات الحديثة ويكون بذلك توزيع العمل بين المؤسسات الصناعية أكثر إحكاما ، وتوازنا وتساعد الجودة العالية في الإنتاج والسرعة في الانجاز على مواكبة التطور العالمي والمنافسة الدولية .

9- تساعد في الحد من نزيف العملات الصعبة الذي يستخدم في استجلاب منتجات من الخارج تنتج محليا أو يمكن إنتاجها محليا بجودة عالية .

10- يشكل نشاط المناولة محورا أساسيا من استراتيجيات المنشآت في الدول المتقدمة التي تمكنت بواسطة هذا الأسلوب من تنمية وتطوير منتجاتها.

11-أتبث استراتيجية المناولة مساهمتها في تحسين و تطوير القدرات الإنتاجية للمؤسسة الاقتصادية ، و كذا رفع مستوى الرفاهية الاجتماعية من خلال تخفيض نسبة البطالة و زيادة فرص التشغيل ، و بالتالي تحقيق تنمية اقتصادية تسمح بالاندماج شيئا فشيئا في الاقتصاد العالمي .

12- تتجه الجزائر إلى توسيع رقعة المناولة من خلال برنامج عملي لتطوير وبناء الموارد البشرية ، ما يشكّل تحولا لمساري التنمية والاندماج الاقتصادي[11] .

2.4 الاستثمار في الموارد البشرية من خلال آلية المناول:

تعمل المؤسسات مند زمن بعيد وفق آلية المناولة ، التي تدفع بها المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و تشجع بها المقاولاتية بمختلف انواعها و مستوياتها وباختلاف منتجاتها ، فمن خلال المناولة يتم إعطاء المشاريع المتعددة و المختلفة في زمان و مكان معين لمقاول ما على حسب نوعية الخدمة التي يقدمها هذا الأخير فبعدما يكون لديه عددا من العمال لا يتجاوز عشرة عمال في المثال ، بعدما تقوم المؤسسة بمناولته المشروع فحسب المدة والتكلفة وحجم المشروع فالأمر يصبح ضروري لفتح مناصب عمل جديدة لاستثمار وتوظيف موارد بشرية (عمال) يتولون اعمال معينه لإنجاز المشروع في مدته و قبل آجاله المحدد. وبالتالي فنرى بأن المناولة تساهم في استثمار الموارد البشرية و دفعها للعمل بتوليها مناصب تسمح بتوظيف طاقاتها وقدراتها التي تعود عليها كموارد بشرية بالنفع وعلى المؤسسة المصغرة او المقاول وعلى المؤسسة الام المناوِلة ككل. ومنه فنقول بأن المناولة آلية لتشجيع الاستثمار في مختلف الموارد البشرية بتوظيفها و تكوينها وترقيتها وبناء معارفها وفق المنصب و نوعية المهنة الممتهن بها، الأمر الذي يجعل العامل او المورد يبني قدراته ويبرز طاقاته الفكرية و البدينة ، فيثبت ذاته و ينمي شخصيته ويسعى لتحقيق رغباته و اهدافه الاجتماعية من خلال أرباح هذا المنصب أو العمل الذي يشغله .

5. الإجراءات المنهجية للدراسة التطبيقية (التحليل الميداني):

1.5 تقنيات جمع البيانات:

أ – المقابلة :

المقابلة هي المحادثة التي تتم بين القائم بالمقابلة والمبحوث ، بغرض جمع البيانات التي يحتاج إليها البحث ، و لذلك فهي تختلف عن الحديث العادي الذي قد لا يهدف إلى تحقيق غرض معين ، و المقابلة من أكثر الوسائل استخداما في جمع البيانات في الكثير من العلوم الإنسانية ، نظرا لميزاتها المتعددة و مرونتها . و هي إحدى أهم وسائل جمع البيانات ، و هي وسيلة يقوم بواسطتها الباحث أو مساعدوه بتوجيه عدد من الأسئلة لعضو العينة و تدوين إجاباته . فهي إذن عملية اجتماعية صرفة تحدث بين شخصين ، الباحث أو المقابل الذي يستلم المعلومات و يجمعها و يصنفها ، و المبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقابل[12]

انطلاقا من التعاريف السابقة بكون المقابلة وسيلة أساسية من وسائل جمع البيانات كالاستبيان والملاحظة والقياسات و الوثائق، إلا أن المقابلة ينفرد بخاصية أساسية . و هي أنها تلزم المقابل الباحث أن يحتك مباشرة بالمبحوث وعن القرب منه، ولذا هي " عملية صرفية "، بمقتضاها يقترب الباحث الاجتماعي من المبحوث ويسائله أسئلة تدور حول موضوع بحثه، شريطة أن يكون هذا المبحوث من أفراد العينة ، وبعد المسائلة أو خلالها يتم تسجيل الإجابات التي يعطيها المبحوث عن الأسئلة التي يطرحها عليه الباحث[13].

ب–الملاحظة :

نعتمد في الدراسة على الملاحظة المنهجية المقصودة التي توجه الانتباه و الحواس والعقل الى طائفة خاصة من الظواهر و الوقائع لإدراك ما بينها من علاقات و روابط و نستخدم الملاحظة بموضوعية أي البعد عن الذاتية ، و كلية الملاحظة أي عدم إهمال أي عنصر من عناصر الموقف الملاحظ " [14]"كما يعرف الدكتور غريب سيد أحمد الملاحظة على أنها المشاهدة الدقيقة لظاهرة ما "[15].

2.5 مجالات الدراسة:

أ)– المجال المكاني:

إن طبيعة موضوعنا تقتضي أن تكون دراستنا الميدانية في مؤسسة تعتمد على موارد بشرية أكثر منها موارد أخرى ، تمت الدراسة في ولاية بشار الولاية رقم 08 من دولة الجزائر يحدها شمالا ولاية النعامة وجنوبا ولايتي أدرار و تندوف و شرقا ولايتي غرداية و البيض وغربا دولة المغرب. و بالتحديد في مؤسسة اتصالات الجزائر . التي تخدم موضوع دراستنا بالدرجة الأولى نظرا لتعاملاتها وفق المناولة و الاستثمار الامثل في الموارد البشرية من خلال مؤسسات مقاولاتية معينة و مؤسسة اتصالات الجزائر هي : مؤسسة عمومية جزائرية تأسست عام 2003 تنشط في مجال الهاتف الثابت والنقال موبيليس وخدمات

الإنترنت جواب والاتصالات الفضائية.نشأت بموجب قانون فبراير 2000 المرتبط بإعادة هيكلة قطاع البريد والمواصلات لفصل قطاع البريد عن قطاع الاتصالات ، وقد دخلت رسمياً في سوق العمل في 1 يناير 2003.، و بلغت الحصة المالية الإجمالية المعدة لتطوير والتهيئة الاستثمارات ب 203976 مليون دينار جزائري، و بلغ عدد مشتركيها في الهاتف حتى عام 2008 5.128.262 مشترك منها 2.922.731 مشترك في الهاتف الثابت أما عدد مشتركي الهاتف النقال فبلغ أكثر من 11 مليون مشترك بموبيليس نهاية سنة 2010 .ومازالت تشهد توافد اعداد هائلة من المشتركين بالملايين نحو شبكة الانترنت **G**3و 4**G**و **WIFI** لحد الساعة الامر الذي جعلها كمؤسسة فاعلة وفعالة في المجال الاتصالاتي هذا دافعتا بقطاع الاتصالات والاقتصاد لدى الدولة الجزائرية في تطور وتحول جدري.

ب)- المجال الزماني: تتم الدراسة من سنة 2016 الى سنة 2017

ت)- المجال البشري: تتم الدراسة حول الموارد البشرية، ذكوراً و إناثاً، من مختلف الأعمار والطبقات والثقافات والمستويات الدراسية الذين يعملون وفق المؤسسات المقاولة من طرف عقود المناولة في مؤسسة اتصالات الجزائر.

3.5 منهج الدراسة:

نظراً لطبيعة الظاهرة الإنسانية و خصائصها التي تعوق في الكثير من الأحيان تطبيق المنهج التجريبي عليها ، وجد كبديل منهج آخر تميل إليه البحوث الاجتماعية غالبا ، وهو المنهج الوصفي **Methode descriptive** ، وتعتبر مادلين غرافيتز المنهج مجموعة من العمليات ذات الطابع الذهني التي يعمل من خلالها العلم على بلغ الحقيقة ، كما أنه أي المنهج مجموعة من الأنماط الملموسة للتنظيم من خلال خطوات البحث العلمي[16] . فالمنهج الوصفي هو منهج علمي يقوم أساسا على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة ، على أن تكون عملية الوصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث و الدراسة ، على أن تكون عملية الوصف تعني بالضرورة تتبع هذا الموضوع ومحاولة الوقوف على أدق جزئياته وتفاصيله ،والتعبير عنها تعبيراً أما كيفيا أو كميا : تعبيراً كيفيا وذلك بوصف حال الظاهرة محل الدراسة ،وتعبيرا كميا وذلك عن طريق الأعداد والتقديرات والدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة وعلاقتها بغيرها من الظواهر . "وهو بمثابة اتفاقية ثقافية دقيقة نسبيا يتم من خلالها تناول الموضوعات المعرفة "[17] إلا أن أخذ الوصف كمنهج علمي، لا نعني به الوصف بمفهومه الساذج البسيط وإنما نعني به الوصف العلمي ، وشتان بين الوصف العلمي والوصف الشاعري ، فالثاني هو وصف انفعالي يتجه إلى ما خلفه الموضوع من أثر في نفسية الشاعر، فهذا الوصف ذاتي كما أنه لا تهمه علل الموضوع الذي يصف، الوصف العلمي الذي يصلح أن يكون منهجا علميا فيه يتخذ الوصف كبديل عن التجربة المخبرية ،فإنه وصف يتجه مباشرة إلى الموضوع وليس إلى أثره ،كما أنه وصف يكفل قدرا كبيرا من الموضوعية والعلية التي يتطلبهما الفعل العلمي[18].

وهذا ما اعتمدت عليه هذه الدراسة في مسح الظاهرة و وصفها وصفا دقيقاً يساعد على معرفة أسبابها وتأثيرها ونتائجها.

4.5 عينة الدراسة:

تأتي أهمية التعيين أو تشكيل العينات من كونه في أغلب الأحيان ، جميع المعطيات ، تحول دون الباحث الاجتماعي و قيامه بدراسة ميدانية تشمل جميع المجتمع الإحصائي أو الأصلي للظاهرة الاجتماعية التي يدرس ، فربما يخونه في ذلك عامل الوقت ، بحيث أنه لو استجوب جميع أفراد المجتمع الإحصائي لأخذ البحث الاجتماعي وقتا أقل ما يقال عنه طويل ، أو تخونه المعطيات المادية ،إذ البحث الاجتماعي الميداني يتطلب معطيات مادية كالاستمارات أو المقياس المطبوعة و التنقل إلى المستجوب ، وغيرها من المستحقات المادية التي تكون باهظة و مكلفة جدا ، لو كان البحث الميداني يشمل جميع أفراد المجتمع الإحصائي و "هذه الطريقة أكثر شيوعًا في البحوث العلميَّة ؛ لأنَّها أيسر تطبيقًا وأقلُّ تكلفة من دراسة المجتمع الأصليِّ ؛ إذْ أنَّه ليس هناك من حاجة لدراسة المجتمع الأصليِّ إذا أمكن الحصول على عيِّنة كبيرة نسبيًّا ومختارة بشكلٍ يمثِّل المجتمع الأصليَّ المأخوذة منه ؛ فالنتائج المستنبطة من دراسةِ العيِّنة ستنطبق إلى حدٍّ كبير مع النتائج المستخلصة من دراسة المجتمع الأصليِّ ، فالعيِّنة جزء من المجتمع الأصليِّ و بها يمكن دراسة الكلِّ بدراسة الجزء بشرط أن تكونَ العيِّنة ممثِّلةً للمجتمع المأخوذة منه[19] . ولذا يلجأ الباحث إلى دراسة المجتمع الأصلي من خلال عينة Echantillon يشكلها و يعتقد وفق أسس علمية أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثلا جيدا .

أما الدراسة فكانت باختيار العينة العشوائية و التي تسمى بالاحتمالية ، وهي تقوم على إعطاء الباحث فرصا متساوية لكل الوحدات في تمثيل المجتمع الأصلي ، وعلى أساس ذلك ووفق طريقة احتمالية يختار الباحث عينة من الوحدات بشكل عشوائي ، وهو يعتقد أن الوحدات الأخرى لها نفس الدرجة في تمثيل المجتمع الأصلي.[20]

6. تحليل الجانب الميداني للدراسة:

بعد النزول لميدان الدراسة ومقابلة 4 من مسئولي القطاع أو الفرع الخاص بالدراسة والعاملين به أو مساعديهم و مقابلة 6 من المقاولين المتعاملين معهم وفق آلية المناولة ، و 12 عاملا بمشاريع المقاولاتية هذه .

وبعد طرح مجموعة الاسئلة تمت **الاجابة من طرف المبحوثين وتم تلخيصها على النحو التالي :**

إنّ مؤسسة اتصالات الجزائر تعمل بآلية المناولة كأهم الآليات في تسيير وتنمية القطاع ككل فالمناولة هي وسيلة و آلية يعمل بها فرع من فروعها وهو عبارة عن مكتب اداري في داخل المؤسسة ، يسيره مسئول يعمل به مساعدين بإجراءات إدارية وتسييرية وتنموية للقطاع كافة ، فيقوم هذا الفرع عند

الحاجة لمشروع ما على وضع اعلانات عبر الجرائد الوطنية لاستقطاب او جدب المقاولون لذلك، فيتم الأمر ويضع المقاول الملف المالي الخاص بتكلفة كل المشروع (الفاتورة) والملف الإداري الذي به مجموعة الوثائق المطلوبة للتعاقد معه، أما في حالات مستعجلة لمشروع ما فيتم الاتصال بمقاولين معينين سبق وأن تعاملت معهم المؤسسة، فيتم سير المشروع وفقهم، فيعمل المقاولين على توسيع رقعة التوظيف حيث يكون المقاول مسبقا يتعامل مع عشرة عمال فقط، لكن باستلامه للمشروع فيتم دمج مجموعة افراد نسميهم عمال لدى المقاول فيزيد عددهم ليسير المشروع في الزمن و المكان المحدد.

وهذا ما نسميه استثمار المورد البشري أو الطاقات البشرية لأن المناولة تتعامل مع عدة مؤسسات صغرى ومتوسطة، منها المتكلفة بصيانة الشبكات ومنها الخاصة بربط القنوات الهاتفية ومنها الخاصة بتركيب الانترنت والاجهزة ومنها مؤسسات أمنية خاصة بتوفير عمال الأمن والوسائل المادية لذلك، ومنها مؤسسة خاصة بتوفير عمال النظافة للمؤسسة والضروريات المادية لهم.. الخ.

فيقوم المقاول باختيار العمال المناسبين حسب الشروط المطلوبة في انجاز المشروع، ويقوم بتأمينهم ويختص بتكوينهم وتطويرهم وتنميتهم بكافة الوسائل والبرامج المساعدة على ادماجهم داخل المنصب ولضمان سير العمل كما هو مطلوب وفي الآجال المحدد له. فهنالك عمال يسيرون وفق شروط المؤسسة وثقافتها وهنالك من يتبع قوانين والثقافة التسييرية للمقاول، وهنالك بعض المشاريع التي يتم مراقبتها من طرف المسؤول عن فرع المناولة ويتابعها خطوة بخطوة ، وهنالك بعض المشاريع التي لا يتم مراقبتها، وهذا حسب نوعية المشروع، وطريقة دفع الأجرة للعمال تكون عن طريق المقاول.

7. الخاتمة والتوصيات:

نؤكد في نهاية الدراسة على أن مؤسسة اتصالات الجزائر تعمل بشكل مستمر و بارز بآلية المناولة التي تدفع بها وتشجع المشاريع المقاولاتية المتعددة والمتنوعة، الأمر الذي يُستثمر من خلاله مجموعة موارد بشرية تُكوَّن و تُبني وفق برامج وطريقة تسيير هادفة تعود على المورد البشري بالفائدة وعلى المقاول والمؤسسة بالربح ويصل كل من هؤلاء إلى غاياته وأهدافه المسطرة ، وتحقق اندماجه مع نفسه وذاته ومع مؤسسته العامل بها ومع محيطه ومجتمعه ككل. وبالتالي فالمؤسسة المناولة تستثمر في الرأس المال البشري بالطريقة الناجحة والصحيحة التي تحقق بها الأرباح.

ونلخص أهم النقاط التي توصلت إليها الدراسة وما جاء به المبحوثين فيما يلي:

- تعمل المؤسسة بآلية المناولة اعتمادا على مشاريع مقاولاتية تفتح من خلالها مناصب توظف فيها موارد بشرية مختلفة المعايير .
- تستثمر المؤسسة الموارد البشرية داخل وخارج المؤسسة بنظام آلي من المناول إلى المقاول.
- يؤثر على العامل عوامل داخلية و خارجية ينتج عنها اندماج الفرد العامل مهنيا .
- ينعكس الاندماج المهني آثار عدة حول الاندماج الاجتماعي و تشكيل الهوية الاجتماعية للأفراد

التوصيات:

من خلال الدراسة الميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر بالخصوص فرع المناولة فيها ومقابلة مجموعة المقاولين المستفيدين من عقود المناولة وكذا العاملون في مناصب شغل هاته المشاريع المقاولاتية لاحظنا وجود العديد من النقاط التي وجب الوقوف عليها للخروج بتوصيات من الممكن أن تكون إضافة ايجابية للمؤسسة الام والمقاول والعامل المستفيد من ذلك منها:

- العمل على ترقية المؤسسة الام (اتصالات الجزائر) بكل الطرق والوسائل الدافعة لذلك .
- تتبع كل الخطوات التي تعمل بها المناولة من قبل لجان مراقبة في اعطاء المشاريع و مناولتها .
- الحرص على انجاز المشاريع بأتم معنى الكلمة في الوقت المحدد وبالمعايير المقاس عليها مسبقا.
- الانتقاء والتوظيف الأنجع والصحيح للموارد البشرية في توليها لمناصب الشغل من طرف المقاول.
- مساعدة المورد (الموظف) على الإنتاج المهني أكثر والاجتماعي كذلك، وذلك بتوفير جو العمل المناسب وفق الشروط والمعايير الدافعة لذلك.

8. قائمة المراجع:

[1]– أحمد عياد ، **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي** . ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، الطبعة الثانية. ص 40 .

[2] الجودي محمد علي ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير بعنوان " **نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي** ، الجزائر ، 2007 ،ص 20 .

[3] دباح نادية،"**دراسة واقع المقاولاتية في الجزائر وآفاقها**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستير، الجزائر، 2012، ص 52 .

[4] مريم بن داود، انصاف كبدي، **اثر المناولة على الشركات البترولية**، غرداية، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس، غرداية، 2013، ص 35 .

[5] علالي فتيحة ، فاطمة الزهراء عراب، **تنشيط المناولة الصناعية كخيار استراتيجي هام لدعم وترقية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالجزائر**، بملتقى ورقلة بعنوان استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، ورقلة ، 2015 . ص 64 .

[6] سنوسي كريمة، **المناولة الصناعية كآلية لخلق المؤسسات الصغيرة المتوسطة وتفعيل نشاطات فيها دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ورقلة** ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجيستير، ورقلة ، 2013 . ص 48 .

[7] عمر شريف، **دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة العاملة في مجال استقطاب اليد العاملة دراسة حالة مقارنة بين الجزائر و فرنسا** "، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة بجامعة المسيلة ، المسيلة ، 2014 . ص 70 .

[8] كمال رزيق، **الإبداع والابتكار كمدخل استراتيجي لتطوير المناولة الصناعية في الجزائر**، مجلة الاقتصاد ،الجزائر جامعة البليدة. بدون سنة ، ص 23 .

[9] بدراوي سفيان، **ثقافة المقاولة لدى الشباب الجزائري المقاول دراسة ميدانية بولاية تلمسان**، مذكرة تخرج لنيل شهادة الدكتوراه تخصص علم اجتماع التنمية البشرية بعنوان . تلمسان ، 2012 . ص 59 .

[10] نفس المرجع ، ص 29 .

[11] علالي فتيحة : المرجع السابق ، ص 79 .

[12] أحمد عياد ، المرجع السابق ، ص 126 .

[13] نفس المرجع . ص 129 .

[14] نفس المرجع ، ص 131 .

[15] عبد الحميد عطية، **نظريات ونماذج تطبيقية في طريقة العمل مع الجماعات**، دار المعرفة الجامعية، الجزائر، 2004 ، ص274.

[16] بدراوي سفيان، المرجع السابق، ص 72.

[17] أحمد مصطفى خاطر، **استخدام المنهج العلمي في بحوث الخدمة الاجتماعية**، المكتب الجامعي،2008 ، تلمسان .ص 42.

[18] أحمد عياد، المرجع السابق ، ص 62 .

[19] عبد الرحمن بن عبد الله الواصل، **البحث العلميُّ : خطواته ومراحله – أساليبه ومناهجه – أدواته ووسائله – أصول كتابته**. الطبعة الثانية ، دار المعرفة ، الجزائر ، 2002 ، ص 43 .

[20] أحمد عياد : المرجع السابق ، ص 114 .