



REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET
POPULAIRE

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA
RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة عمار تليجي بالأغواط

UNIVERSITE AMAR TELIDJI LAGHOUAT

العلوم السياسية

SCIENCES POLITIQUES

قسم ادارة الموارد البشرية

DEPARTEMENT DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية

الموضوع

دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الانتقال الطاقوي في الجزائر

تحت اشراف الدكتور : دحماني العيد

من إعداد الطالبة : عمران مسعودة

اعضاء لجنة المناقشة

قرزو بغداد

مرزوق مولاي

الدفعة 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

قال تعالى:

"قال رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

صدق لله العظيم

الحمد والشكر لله على توفيقنا لإتمام هذه المذكرة.....

من باب قول الحكمة "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتوجه بوسام التقدير و خالص الشكر و الامتنان إلى الجهود المباركة التي دعمتني وأنارت مسيرتي وأوصلتني إلى برّ الأمان من أجل إتمام هذه المرحلة من مسيرتي العلمية.... إلى جميع من قدم لي العون و المساعدة و المشورة و من شاركني أعباء الدراسة والبحث لإتمام هذه المذكرة ونخص بالذكر:

الأستاذ دحماني العيد المشرف على هذا العمل الذي لم ييخل عليا بملاحظاته واقتراحاته فرحات

إلى كافة أعضاء كلية العلوم السياسية وأساتذة قسم ادارة الموارد البشرية بجامعة الأغواط إلى كل من قدم لي المعلومة، النصيحة والدعم المعنوي .

إلى كل من ساهم في انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد و تميز بالعطاء دون كلل أو ملل

وكل الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة



إهداء

الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين
الحمد لله الذي وفقنا إلى إتمام هذا العمل

إلى أعز ما أملك في هذا الوجود إلى الأيدي التي تعطي ولا تأخذ... إلى من كانوا
للتضحية علامة... إلى من سهر في تربيتي وحرصا على تنشأتي وتعليمي... إلى من أفتخر بهما
وتطيب نفسي بقرّيهما ولا تقوى على بعدهما... إلى من مهما قلت ومهما فعلت ومهما كتبت فلن
أوفيها حقهما... إلى والدي الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما
إلى من لطالما ساندوني ودعموني ووقفوا إلى جانبي كلما احتجت إليهم... إلى إخوتي الأعزاء
حفظهم الله ورعاهم وإلى جميع أفراد العائلة من الصغير إلى الكبير
إلى من مسحوا الدمعة في الشدة ورسموا البسمة في الضيق... إلى من فاح الورد بشداهم
وطرب القلب بذكراهم... إلى رفاق الدرب وأصدقائي الأوفياء وفقهم الله جميعا كلّ في مجاله
وحقق أمانيتهم وبلغهم مرادهم
إلى جميع أسرة قسم العلوم السياسية من إداريين وأساتذة وطلبة تمنياتي لهم بالنجاح
والتوفيق
إلى كل من تذكّرهم نفسي ولم يذكرهم قلبي... إلى كل من وسعهم قلبي ولم تسعهم ورقتي
إليهم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع.

مقدمة

يشهد العالم حالة من التغير والتحول الكبير و المتسارع على جميع الأصعدة، منها الصعيد الطاقوي الذي عرف توجه أغلب الدول إلى الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة حيث تصدرت هذه الأخيرة المشهد الطاقوي في العالم، مما يخفف التبعية لمصادر الطاقة التقليدية بما يضمن تكلفة أقل وبيئة أنظف في سبيل تحقيق متطلبات الموارد البشرية .

تشير التوقعات إلى استحواذ الطاقات المتجددة على ثلثي الاستثمارات العالمية في مجال توريد الكهرباء وهو ما يثبت الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة. يوفر الانتقال الطاقوي فرصة لتحقيق هدفين أساسيين في آن واحد، الأول يتمثل في تخفيف تبعية الدول للطاقات التقليدية وتعويضها بمثلتها المتجددة أما الثاني فيتمثل في تطوير إدارة الموارد البشرية وعليه يمكن القول أن الانتقال إلى الاعتماد على الطاقات المتجددة أصبح اليوم يشكل خيارا إستراتيجيا حتميا لا يمكن تجاهله وضرورة ملحة من أجل ضمان تحقيق متطلبات وأبعاد الموارد البشرية.

الجزائر ومن جهتها قامت بإطلاق برنامجها الوطني للطاقات المتجددة للفترة 2011_2030 وذلك في إطار استغلال إمكانياتها من الطاقات المتجددة وفي إطار استعداداتها لعهد ما بعد النفط قامت بتسطير برنامج طموح لتطوير وتنمية الطاقات المتجددة، معتمدة على نظرة ورؤية تقوم على إستراتيجية تركز حول الاستثمار في الطاقات المتجددة على رأسها الطاقة الشمسية لما تتوفر عليه من إمكانيات هائلة من هذا المورد حيث أدركت الجزائر أن لا خيار لها من أجل ضمان أمنها الطاقوي من الدرجة الأولى إلا التوجه الفعلي والعملي نحو الاعتماد على الطاقات المتجددة.

مبررات الدراسة :

أمام تزايد الاهتمام بالطاقات المتجددة و الانتقال الطاقوي خاصة في الجزائر، و في ظل هذه الأهمية التي يتضمنها هذا الموضوع، تتجلى دوافع و أسباب اختيارنا لهذه الدراسة في عدة أمور أبرزها ما يلي:

- الاهتمام الشخصي بالطاقات المتجددة و دور إدارة الموارد البشرية و تأثيرها في ذلك، نظرا لأهمية الطاقات المتجددة الكبيرة على الساحة الدولية و المحلية.
- التقلبات الكثيرة و عدم الاستقرار في أسعار البترول و تأثيراته الكبرى على الاقتصاديات الريفية على غرار الاقتصاد الجزائري مما يتطلب البحث عن بدائل ناجعة من أجل معالجة هذا الخل و تحقيق النمو الاقتصادي.
- محاولتنا الجادة في توظيف النظريات و إثراء المكتبة الجامعية بما تتضمنه هذه الدراسة من معارف و معلومات.

المبررات موضوعية :

- في ظل حادثة هذا الموضوع نجده فرض نفسه بشكل واسع ، وتمحور تجل الدراسات حوله في مختلف الدول من بينها الجزائر على وجه الخصوص ، التي تسعى للبحث والتطور في هذا المجال.
- ثراء الجزائر بمختلف الطاقات، مع قلة الدراسات والأبحاث التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية والطاقة.

المبررات الذاتية :

- ما يدفعني لمعالجة هذا الموضوع هو اهتمامي الشخصي به والحرص البحث في معجاليه نظرا لأهميته البالغة التي لها أثر رجعي على تطور اقتصاد الجزائر مع انها تزخر بمصادر طاقوية هامة.
- الاهتمام بمحاولة دمج موضوع الانتقال الطاقوي وإدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

تعتبر الطاقة العصب الحيوي لأي دولة ما في عالمنا المعاصر وعنصر مهما في تحقيق التنمية وهو ما يبرر سعي هذه الدول لامتلاك وتطوير التقنيات التي تمكنها من تحقيق أمنها الطاقوي وتعزيزه وتبنيها للسياسات الطاقوية الطموحة والناجعة في سبيل ذلك من خلال تسطير برامج فعالة والعمل على

السيطرة على مصادر ومنابع الطاقة، في المقابل نجد أن لاستغلال الطاقات التقليدية أثرا سلبيا بالغاً على سلامة البيئة التي تعتبر الحاضنة الحيوية الوحيدة لاستمرار الحياة البشرية لذا برزت الحاجة الملحة للتوجه لاستغلال طاقات نظيفة صديقة للبيئة تعرف بالطاقات المتجددة و هذا ما نسعى إليه من خلال دراستنا لهذا الموضوع.

يتميز موضوع البحث بطابع منفرد ذلك أن الجزائر لا تختلف عن باقي دول العالم في هذه المقاربة، حيث يدرك القائمون على هذا الشأن ضرورة و أهمية وضع إستراتيجية طموحة و تسطير برامج هادفة لتنفيذ عملية الانتقال الطاقوي من نظام حالي قائم يعتمد بالأساس على مصادر الطاقة الأحفورية إلى نظام بديل دائم نظيف و آمن يعتمد على مصادر الطاقة المتجددة، لاسيما إذا علمنا أن الجزائر تحوز و تتوفر على مؤهلات و خصائص طبيعية و بيئية جبارة تساعدها على تجسيد هذا الخيار بنجاح و تؤهلها لتبوء مكانة مرموقة عالميا.

أهداف الدراسة:

تتجلى أهداف الدراسة في:

- تبيان الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق الانتقال الطاقوي.
- توضيح مدى زيادة الوعي بأهمية الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة و ضرورة ترشيد استهلاك الطاقات التقليدية بهدف حماية حق الأجيال القادمة في الاستفادة منها.
- إظهار إمكانيات و مقدرات الجزائر من الطاقات المتجددة.
- إبراز إستراتيجية الجزائر و سعيها للاعتماد على الطاقات المتجددة من خلال تبني البرنامج الوطني للطاقات المتجددة مع الإشارة إلى التحديات التي يواجهها هذا البرنامج و سبل مواجهتها و آفاق هذا البرنامج.

أدبيات الدراسة:

نجد أن هناك دراسات تناولت جوانب من الموضوع تتمثل فيما يلي:

1. لبعء التنموي المحلي للتحوّل الطاقوي في الجزائر دراسة في إطار المخطط الطاقوي 2011- 2030مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية العدد 03، 2018

مجلة لبعء القادر روشو حيث اهتمت هذه الدراسة بمدى اعتبار التحوّل الطاقوي كمحدد أساسي للتنمية المحلية في الجزائر و إبراز ضرورة التحوّل إلى نموذج يعتمد على الطاقات المتجددة في الجزائر توصلت الدراسة إلى أنه و رغم الجزائر تعتبر من الدول السبّاقة إلى الاهتمام بالطاقات المتجددة 1980 غير أنها متأخرة جدا من حيث الانجازات و النتائج المرجوة المرتبة 18 إفريقيا و 06 عربيا.

2. استغلال الطاقة الشمسية بالجنوب الجزائري: الواقع والآفاق الملتقى الدولي الأول مال وأعمال: 2019.

سميحة جديدي اهتمت هذه الدراسة بواقع الاستثمار في الطاقة الشمسية بالجزائر و آفاقه و توصلت إلا أنه و رغم الجحود المبذولة في تطوير الطاقات المتجددة إلا أنها تضل بعيدة عن المستوى العالمي أو عن نظيرتها في الدول العربية التي حققت خطوات كبيرة في هذا المجال كالإمارات العربية و المغرب¹

3. مقال لليلى لعجال حول الانتقال نحو الطاقة المتجددة كمقاربة لتحقيق الأمن الطاقوي في الجزائر المجلة الجزائرية الأمن والتنمية ، المجلد 9 ، العدد 2020، 16، جامعة تبسة.

في هذا المقال تم تسليط الضوء على دور الاستثمار في الطاقة المتجددة كأحد أهم المقاربات الطاقوية في تحقيق الأمن الطاقوي، باعتباره أفضل الخيارات عن الطاقة التقليدية المهددة بالنضوب. حيث عملت الكاتبة إلى توضيح مفهوم الانتقال و الأمن الطاقوي ثم مصادر الطاقة المتجددة و كذلك تطرقت إلى مقدرة الجزائر في مجال الطاقات المتجددة و توجهاتها نحو الاستثمار في هذا المجال.

¹ زناد سهيلة ، مذكرة بعنوان الانتقال الطاقوي كخيار استراتيجي لتحقيق التنمية المستدامة 2020- 2021

4. دراسة حورية دشانة بعنوان " الطاقة المتجددة في الجزائر: دراسة في التحديات"، مذكرة ماستر من جامعة بسكرة"

عالجت في هذه الدراسة إشكالية ما مدى إمكانية توجه الجزائر نحو الطاقة المتجددة في ظل تحديات استغلاله وتوصل الى ضرورة تجاوز الاقتصاد الريعي الذي يعتمد أساسا على صادرات المحروقات في الجزائر من خلال تشجيع قطاعات أخرى بديلة من شأنها ان تحقق النمو الاقتصادي و التنمية الحقيقية وفي مقدمتها قطاع الطاقات المتجددة وقطاع السياحة من القطاعات التي من شأن تطويرها و الاستثمار الناجح فيها يحقق عوائد مرتفعة للاقتصاد الجزائري وينعكس على رفاه المجتمع. وانطلاقا من الدراسات السابقة يخصص هذا الموضوع الربط بين السياسات الطاقوية المتبعة من قبل الجزائر وربطها بمسألة الأمن البيئي على اعتبار الجزائر تواجه تحديات التدهور البيئي نتيجة اعتمادها المفرط على مصادر الطاقة الاحفورية لتطرح أمام صناع القرار ضرورة التوجه نحو الاستثمار في الطاقات و المصادر المتجددة مستقبلا من اجل ضمان وضع سياسات طاقوية مستدامة تراعي متطلبات تحقيق الأمن البيئي.

إشكالية الدراسة:

لقد اتجهت الاهتمامات من قبل الباحثين السياسيين و اعتمادهم على أدبيات تخص الموارد البشرية و استراتيجية الانتقال الطاقوي في الجزائر إلى الخوص في هذا المجال و التوسع فيه أكثر. من خلال هذا المنطلق وبناءا على ما سبق ذكره، تبرز لنا إشكالية الدراسة والمتمثلة في السؤال الرئيسي التالي :

كيف يمكن لإدارة الموارد البشرية ان تساهم في تحقيق الانتقال طاقوي في الجزائر ؟.

و من هنا تثير المشكلة عددا من التساؤلات يمكن تحديدها فيما يلي:

- 1- ماهي اهم المفاهيم المتعلقة الموارد البشرية ؟
- 2- ماذا نقصد بالانتقال الطاقوي ؟ وفيما تكمن أهميته ؟ وما علاقته بالموارد البشرية؟
- 3- ما هي إستراتيجية الجزائر من أجل تحقيق الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة؟

حدود الدراسة:

تكمن الحدود المكانية للدراسة في الجزائر من خلال استعراض و تشخيص واقع الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة ومدى تأثير إدارة الموارد البشرية على الانتقال الطاقوي.

فرضيات الدراسة :

يتطلب تحليل الإشكالية اختبار مجموعة من الفرضيات التي تعتبر كإجابة مبدئية على مختلف الأسئلة المطروحة و التي يمكن إخضاعها للاختبار لاكتشاف مدى صحتها أو ضعفها في معالجة هذه الإشكالية و هي كالتالي:

- تلعب إدارة الموارد البشرية دورا مهما في تحفيز الانتقال الطاقوي في الجزائر و هذا من خلال اعتبار الأفراد كموارد يمكن أن يحققوا فوائد و مزايا كثيرة لكل من المؤسسة و الفرد على حد سواء، حيث أن وجود دافعية عالية لدى الأفراد و قدراتهم التطبيقية يؤدي إلى جودة و مقدار العمل و هذا بدوره يؤدي إلى إنتاجية و ربحية عالية للمؤسسة.
- تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها العنصر الأساسي أو المورد الأساسي للتنظيم و التي يمكن من خلالها تحقيق الكفاءة في الأداء و بلوغ المستويات المرغوبة من النجاح و التميز في العمل.
- تكمن مدى نجاعة استراتيجية الجزائر للانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة في تبنيها للبرنامج الوطني للطاقات المتجددة و إظهار إمكانيات و مقدرة الجزائر من الاستثمار في الطاقات المتجددة.
- تعتبر الطاقة العصب الحيوي لأي دولة و في هذا الصدد تطمح الجزائر لاعتماد استراتيجية هادفة و طموحة من أجل تحقيق التنمية و هذا من خلال استراتيجية الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة.

صعوبات الدراسة:

كأي بحث علمي تراود الباحث صعوبات في الدراسة. تتلخص الصعوبات التي واجهتنا في إعداد هذه الدراسة في:

- بعض العراقيل لاسيما ما تعلق منها بالجانب الذي يخص المادة العلمية المتمثلة في المراجع خاصة الكتب منها لاسيما إذا علمنا أن موضوع الدراسة يعتبر حديث العهد بالجزائر و لا يزال في بداياته.
- ضيق الوقت المخصص لإعداد الدراسة.

ادوات الدراسة :

الاطار المفاهيمي :

يتضمن شرح مجموعة من المصطلحات التي لها علاقة بموضوع الدراسة.

- إدارة الموارد البشرية.
- الأمن الطاقوي .
- الانتقال الطاقوي.
- الطاقات المتجددة.

الإطار النظري:

و ينقسم إلى فصلين

الفصل الأول جاء تحت عنوان التأسيس النظري و المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية حيث قسم إلى ثلاثة مباحث، تضمن المبحث الأول مفهوم الموارد البشرية و المفاهيم المرتبطة بها. أما المبحث

الثاني فتطرقنا فيه إلى المداخل النظرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية و بخصوص المبحث الثالث تناولنا فيه عصرنة الموارد البشرية.

أما الفصل الثاني كان تحت عنوان: الإطار التنظيمي و الهيكلي في تحقيق الانتقال الطاقوي. قسم بدوره إلى أربع مباحث المبحث الأول تطرقنا فيه إلى أهمية و أبعاد تبني مقاربة الانتقال الطاقوي في الجزائر ، أما المبحث الثاني حاولنا من خلاله إبراز علاقة و مظاهر تأثير الموارد البشرية في الانتقال الطاقوي، و بخصوص المبحث الثالث فتم تخصيصه لشرح الطاقات المتجددة و البرنامج الوطني للطاقات المتجددة و أهدافه، أما المبحث الرابع فتضمن استراتيجيات و تحديات الانتقال الطاقوي.

الإطار المنهجي:

يعتبر المنهج طريقا للوصول إلى الدراسة العلمية الصحيحة و إحدى الوسائل التي لا يقوم البحث بدونها، و حتى نعطي الموضوع محل الدراسة حقه من التحليل و التدقيق و تسليط الضوء على مكوناته، و بالتالي نتمكن من بلورة رؤية تساعد على تجاوز الإشكالية باقتراح حلول و إجابات موضوعية و واقعية، تم الاعتماد على المنهج الوصفي من أجل الإلمام بالجوانب النظرية للدراسة، لهذا فقد اعتمد البحث على التكامل المنهجي الذي يقوم على استعمال عدة مناهج من بينها المناهج التالية:

• المنهج الوصفي:

للمنهج الوصفي مزايا عديدة على هذه الدراسة من حيث أنه يلائم دراسة الظواهر الاجتماعية و يصفها وصفا موضوعيا من خلال البيانات و المعلومات المحصل عليها و التي تستهدف تصوير و تحليل و تقويم خصائص مجموعة معينة أو موقف معين، و ذلك بهدف الحصول على معلومات كافية و دقيقة عنها دون الدخول في أسبابها أو التحكم فيها و يرتبط معنى التوصيف بالإجابة عن السؤال ماذا؟ و يتجسد في كشف الدلالات الملاحظة في الظواهر المعطاة، عبر عملية أساسية تتمثل في التصنيف الذي يتم من خلال اكتشاف روابط ثابتة نسبيا بين الخصائص، ولا ينفصل الوصف عن التحليل الذي يجيب عن السؤال كيف ؟ والتفسير الذي يجيب عن السؤال لماذا؟²

² حجاب محمد منير ، أساسيات البحوث الاعلامية والاجتماعية (القاهرة ، دار الفجر ، للنشر والتوزيع ، ط2002، ص152

ويقوم المنهج الوصفي على جمع المعلومات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والانتقال الطاقوي ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للحصول على مصطلحات مقبولة، أو هو تحديد خصائص وابعاد كل من ادارة الموارد البشرية والانتقال الطاقوي ، وتوصيف العلاقات بينها ، بهدف الوصول الى هدف علمي متكامل لها.

خطة البحث

مقدمة

الفصل الأول: التأسيس النظري و المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية

المبحث الأول مفهوم الموارد البشرية و المفاهيم المرتبطة بها

المطلب : 1 مفهوم الموارد البشرية

المطلب : 2 المفاهيم المرتبطة بالموارد البشرية

المطلب : 3 تنمية الموارد البشرية

المبحث الثاني: وظائف و أهمية الموارد البشرية

مطلب : 1 العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية

مطلب : 2 وظائف إدارة الموارد البشرية

مطلب : 3 أهمية الموارد البشرية

المبحث الثالث: المداخل النظرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية

مطلب : 1 مدخل ميكانيكي

مطلب : 2 مدخل الموارد البشرية

مطلب : 3 مدخل العلاقات الإنسانية

الفصل الثاني: الإطار التنظيمي و الهيكلي في تحقيق الانتقال الطاقوي في

الجزائر

المبحث الأول: أهمية و أبعاد تبني مقاربة الانتقال الطاقوي في الجزائر

مطلب : 1 مفهوم الطاقات المتجددة و الانتقال الطاقوي

مطلب : 2 دوافع و خيارات الانتقال الطاقوي في الجزائر

مطلب : 3 أهمية الانتقال الطاقوي في الجزائر

المبحث الثاني: علاقة و مظاهر تأثير الموارد البشرية في الانتقال الطاقوي

مطلب :1 الجوانب الهيكلية و التنظيمية في الانتقال الطاقوي (استحداث مؤسسات وزارات

تشريعات قوانين إدارة مختصة)

مطلب : 2 آفاق الانتقال الطاقوي في الجزائر

مطلب : 3 محددات الانتقال الطاقوي في الجزائر (الإمكانيات المادية و البشرية)

المبحث الثالث: الطاقات المتجددة في الجزائر

مطلب :1 دوافع و إمكانيات الطاقات المتجددة في الجزائر

مطلب : 2 البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2030 - 2011

مطلب : 3 أهداف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2030 - 2011

المبحث الرابع: استراتيجيات و تحديات الانتقال الطاقوي في الجزائر

مطلب : 1 استراتيجيات الانتقال الطاقوي في الجزائر

مطلب : 2 متطلبات و خبرات الانتقال الطاقوي في الجزائر

مطلب : 3 تحديات تحقيق الانتقال الطاقوي في الجزائر

خاتمة

لقد أصبحت النظرة الحديثة لإدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في المؤسسة وهي لا تقل أهمية من باقي الوظائف الأخرى وذلك لأهمية وتنامي الدور الذي تقوم به الموارد البشرية في تحقيق الكفاءة الإنتاجية ودعم خطط وبرامج المؤسسة التنموية ولذلك فان مفهوم إدارة الموارد البشرية قد اتسع ليشمل أنشطة رئيسية مثل تحليل وتوصيف الوظائف تخطيط الموارد البشرية جذب واستقطاب الموارد البشرية للعمل بالمؤسسة تدريب وتنمية الموارد البشرية. وهذا الأمر يعطينا دلالة واضحة على أهمية الموارد البشرية في تلبية المتطلبات الآنية والمستقبلية للاقتصاديات المجتمعية بحيث تكون أساس التنمية ومحركها الأساسي لأن المورد البشري في الأساس طاقة ذهنية وفكرية يكون الرأسمال الحقيقي للمنظمة الحديثة ولهذا فهي تنظر إليه باعتباره أساس النجاح أو الفشل ولهذا هناك من يعرف الموارد البشرية بأنها " بالدرجة الأولى طاقة ذهنية وقدرة فكرية وعقلية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصرا فاعلا وقادرا على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي.

المبحث الأول: مفهوم الموارد البشرية والمفاهيم المرتبطة بها

المطلب الأول: مفهوم الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية أحد الركائز الأساسية التي يمكن الاستخدام العقلاني و الرشيد لها من تحقيق الكفاءة في الأداء و بلوغ المستويات المرغوبة من النجاح و التفوق و التميز في العمل و أحد المقومات الجوهرية اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

ويؤكد الكاتب جيفري فيفر على أهمية الموارد البشرية بقوله " إن نجاح المؤسسات و تحقيق كفاءتها التنظيمية يعتمد على طاقتها البشرية و هي مصدر للميزة الإستراتيجية التنافسية في المنظمات الحديثة لهذا يجب الاستثمار في المورد البشري والعناية به" و يضيف أيضا " إن أهمية مواردنا البشرية و كيفية إدارتها تزداد يوما بعد يوم لأن المنطلقات الأخرى للتنافس بدأت تفقد ميزتها من يوم و لهذا فقد حظي موضوع الموارد البشرية باهتمام العديد من الباحثين و المفكرين والعلماء و أرباب العمل و العمال أنفسهم بعد إدراك أهمية الموارد البشرية في تحقيق معايير الجودة و تعظيم إنتاجية المنظمات و تحول النظرة إلى الأفراد من كونهم عنصرا من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى حد إلى كونهم أصل من أصول المنظمة التي يمكن الاستثمار فيها و زيادة قيمتها بالنسبة للمنظمة و اعتبارهم موردا أساسيا من مواردها الذي يحقق الثروة و نواتج العمل المرغوبة.¹

¹ غربي علي وآخرون: تنمية الموارد البشرية دار الهدى للنشر والطباعة – عين مليلة الجزائر 2002 ص 24

و بعد أن أدركت المنظمات أهمية الاستخدام الأمثل للطاقات وقدرات ومهارات وخيرات هذه الموارد فقد قامت بإدماجها كجزء هام من التخطيط الاستراتيجي لها باعتبار المورد البشري هو العنصر الأساسي الذي يحدد الهدف العام من عمليات التطوير والتنمية في المنظمة ودعم طاقات وإمكانيات المنظمة والوفاء بمتطلبات البيئة الداخلية والخارجية لها لذلك فهي تسعى إلى تكوين قوة عمل مستقرة و منتجة و فعالة و متفهمة و متعاونة و تنافسية و واعية و مؤثرة إيجابيا في عمليات التنمية و التطوير التي تقوم بها المنظمة و ذلك من خلال محاولتها تنمية قدراتها العقلية و الفكرية و مهاراتها التقنية و الإنسانية و تحسين قدراتها على التفكير الاستراتيجي و رفع مستويات الإنتاج و الإنتاجية لديها و من ثم رفع الإنتاجية الكلية للمنظمة.

ويعتبر اصطلاح الموارد البشرية اصطلاحا حديثا وقد حل بالتدريج محل اصطلاح الأفراد أو القوى العاملة سنة 1970 حيث قامت الجمعية الأمريكية لإدارة الأفراد بتغيير المصطلح إلى إدارة الموارد البشرية حتى يكون متماشيا ومتوافقا مع أدوار الإستراتيجية المتزايدة للموارد البشرية في المنظمات.

"إن مصطلح الموارد البشرية يشمل جميع السكان في المجتمع الذي يمكن إعدادهم للدخول في دائرة الاستغلال الاقتصادي بدءا من الأطفال الرضع حتى الشيوخ المسنين". ويشير هذا المفهوم إلى أن الإنسان يعد موردا اقتصاديا أما ذلك الجزء المعد فعلا للمساهمة في عملية الإنتاج فهو الذي من قبيل عوامل الإنتاج و بالطبع فإن الجزء الذي يساهم في

العملية الإنتاجية هو الذي يعتبر بمثابة مداخلات و على ذلك فالأطفال الذين تقل أعمارهم عن سن معينة ولا يسمح لهم بدخول قانون العمل و كذلك الطلبة الذين لم ينهوا بعد مراحل تعليمهم المختلفة ليسوا أعضاء في القوى العاملة و لكنهم يشكلون جزءا من الموارد البشرية و لا يمكن اعتبارهم من عوامل الإنتاج إلا بعد إعدادهم للمشاركة و المساهمة في العملية الإنتاجية أما الجزء من الموارد الذي يشترك فعلا في الإنتاج فهو الذي يعد من قبيل المداخلات".²

ولذلك فإن الموارد البشرية هم جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما بينما تعني القوى العاملة الفئة من سكان البلد القادرة على العمل والراغبة فيه وبهذا المعنى فإن القوى العاملة هي ذلك الجزء من الموارد البشرية والذي تتراوح أعمارهم بين الحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل وتتوافر لديهم القدرة على العمل إلى جانب الرغبة في هذا العمل والبحث عنه أو الممارسة الفعلية له. وفي نفس السياق نجد من يعرف الموارد البشرية بأنها " كل المقومات المتوفرة في مجتمع ما والتي تمثل فرصا يمكن استغلالها لإحداث التنمية بذلك المجتمع".³

كما أنها تعرف بأنها " العنصر القادر على حسن استخدام العناصر الإنتاجية المتاحة للمنظمة من موارد مالية ومعدات وآلات وتجهيزات ومواد خام ووقت بالكفاءة

² الجمل هشام مصطفى: دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي والنظام المالي الوضعي، دراسة مقارنة، 2006، ص 172

³ عاشور أحمد صقر: إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1997، ص 12

والفعالية المطلوبتين وبالتالي فإن كفاءة هذه الموارد البشرية يعكس بالنتيجة كفاءة الأداء التنظيمي"⁴.

وبهذا يكون المورد البشري هو المحرك الأساسي والمؤثر المباشر على نتائج العملية الإنتاجية داخل المنظمة من خلال محاولة الاستفادة من القدرات العقلية وكذا المهارات المختلفة التي يتمتع بها هذا المورد. ولذلك تعرف الموارد البشرية بأنها تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي الخبرات والقدرات والمهارات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين فيها بحماس واقتناع.

وبهذا المعنى نجد أن تجارب الدول المتقدمة قد أكدت بأن الكوادر البشرية المؤهلة والمدربة فنيا ساعدت على تحقيق معدلات مرتفعة من النمو الاقتصادي من خلال زيادة الإنتاج والإنتاجية فيما أوضحت تجارب الدول النامية مدى تأثير النقص في الموارد البشرية المؤهلة والمدربة على برامج وخطط التنمية فيها.⁵

وهذا الأمر يعطينا دلالة واضحة على أهمية الموارد البشرية في تلبية المتطلبات الآنية والمستقبلية للاقتصاديات المجتمعية بحيث تكون أساس التنمية ومحركها الأساسي لأن المورد البشري في الأساس طاقة ذهنية وفكرية يكون الرأسمال الحقيقي للمنظمة الحديثة ولهذا فهي تنظر إليه باعتباره أساس النجاح أو الفشل ولهذا هناك من يعرف الموارد البشرية

⁴ بربر كامل: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، دار المستقبل للنشر والتوزيع، بيروت، 1976، ص 11

⁵ الخولي أسامة، جمال حسن مختار: التكنولوجيا والموارد البشرية والاعتماد على الذات، دار الشباب للنشر والترجمة والتوزيع، 1987، ص 67

بأنها " بالدرجة الأولى طاقة ذهنية وقدرة فكرية وعقلية ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصرا فاعلا وقادرا على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي"⁶.

و يؤكد هذا التعريف على أن الموارد البشرية تلعب دورا بارزا وفعالا، في تحقيق الغايات النهائية التي وجدت من اجلها المنظمة حيث تسيطر على النواحي الفنية للكفاءة المتمثلة أساسا في التقدم الآلي والتكنولوجي والمواد الخام الموجودة المتوفرة في المنظمة وتصميم العمل وطرق وأساليب الإنتاج والتأثير على كفاءتها وفعاليتها كما تسيطر على النواحي الإنسانية لها أيضا من حيث القدرة على الأداء الفعلي والذي يتحدد بالتعليم والخبرة والتدريب والقدرة الشخصية والمهارات والكفاءات والتكوين النفسي والجسماني للموارد البشرية وكذلك على الرغبة في العمل والذي يتحدد بالظروف المادية والاجتماعية للعمل وحاجات ورغبات الأفراد المختلفة والمتنامية باستمرار.⁷

وليس أدل على قيمة الموارد البشرية في تحقيق التنمية الشاملة والمتوازنة وتطوير المنظمة وتعظيم مخرجاتها مما قاله "الفريد مارشال" في كتابه "أصول الاقتصاد" "من أن فئة متعلمة من الناس لا يمكن أن تعيش فقيرة وذلك لان الإنسان بالعلم والمعرفة والوعي والطموح والقدرة على الخلق والإبداع يستطيع أن يسخر كل قوى الطبيعة ومصادرها و ما في باطن الأرض وما فوقها والارتفاع بمستوى معيشته وتوفير الحياة الكريمة " ⁸ وتأسيسها

⁶ غربي علي وآخرون: نفس المرجع السابق، ص 67

⁷ السلمي علي: إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص 25

⁸ الجمل هشام مصطفى: المرجع السابق، ص 47

على ما تقدم فإن الموارد البشرية هي تلك الجموع من الأفراد الموجودين في المنظمة والتي تعمل على تحقيق الأعمال المسندة إليها عن طريق خبراتها وقدراتها ومهارتها الفنية والعملية المكتسبة".

المطلب الثاني: المفاهيم المرتبطة بالموارد البشرية

1 الموارد البشرية

الموارد لغة هي المصادر والوسائل أو الثروة والمورد هو المكان الذي يأتي إليه الناس للحصول على شيء يحقق نفعا لهم بمعنى أن المورد قد يكون مصدرا ماديا أو معنويا وإذا تم استخدامه بطريقة فعالة فإنه يحقق منفعة ما⁹. والموارد البشرية هي مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم خبرتهم سلوكياتهم اتجاهاتهم وطموحاتهم كما يختلفون في وظائفهم مسؤولياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية.¹⁰

2 الإدارة

هي الجهاز الذي يمكن من خلاله دفع مؤسسات المجتمع المنظمة إلى العمل وأداء مهامها والتعرف على أنها تنسيق الموارد البشرية وغير البشرية من أجل تحقيق أهداف المنظمة.¹¹

⁹ | لظاهر نعيم إبراهيم: تنمية الموارد البشرية، دار عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن، 2009، ص 08

¹⁰ الكلالدة طاهر محمود: تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2007، ص 17

¹¹ صالح عادل حرحوش: إدارة الموارد البشرية، دار عالم الكتاب الحديث، عمان، الأردن، 2009، ص 17

3 الكفاءة

هي حسن الاستفادة من الموارد البشرية فالإدارة عليها مسؤولية استخدام العناصر البشرية والمالية حسن استخدام أي كفاءة.

4 المهارة

هي قدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد وتشير إلى قدرة الفرد على التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب.

5 المعارف

هي مجموعة من المعلومات المحصل عليها والتي تساعد على فهم شيء أو مجموعة من الأشياء. وهي نوعان معرفة نظرية ويقصد بها المعرفة العلمية والتقنية التي تطبق على شكل إجراءات وقرارات والمعرفة التطبيقية وهي المحصلة من الخبرة.¹²

6 الأداء

وهو انعكاس المورد البشري لمدى قدرته على تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أي القدرة على تحقيق النتائج.

¹² صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، دار البدر للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2007، ص 20

7 المواقف والتصرفات

المواقف هي مختلف الاعتقادات الأحاسيس والأفكار المسبقة والمستمدة من التجارب السابقة والتي توجه تصرفات الفرد تجاه شيء ما. كما أنها تؤثر مباشرة على سلوكه وتصرفه في المنظمة.

8 رأس المال البشري

وتمثل العامل البشري في المنظمة إلى جانب الذكاء المهارات الخبرات التي تعطي للمنظمة كيانها المميز وتتكون العناصر البشرية للمنظمة من الأفراد القادرين على التعلم والتعبير والتي إذا تم استخدامها بشكل حسن تضمن بها المنظمة امتداد طويل المدى.¹³

المطلب الثالث: تنمية الموارد البشرية

إن دافعية الموظف ومهاراته تعد من العوامل المهمة بالنسبة للنجاح التنظيمي كذلك فإن سرعة وحجم التغييرات المعاصرة دفعت إلى إيلاء أنشطة تنمية الموارد البشرية مزيداً من الاهتمام وذلك بغرض تزويد أفراد المنظمة بما يلزم لمواجهة هذه التحديات. وعلى الرغم من توفر أدلة دامغة على فاعلية أنشطة تنمية الموارد البشرية إلا أنها لا تمثل وصفاً سحرية لعلاج كافة المشكلات فالتحديات المعقدة والمتعددة التي تواجهها العديد من المنظمات كالعولمة وازدياد تنوع القوة العاملة يزيد من صعوبة نجاح جهود تنمية الموارد البشرية وما لم يتم اختصاصيو التدريب وتنمية الموارد البشرية باختيارات مدروسة للمحتوى التتموي وطرائق

¹³ مدحت أبو نصر محمد: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2008، ص 25

تقديمه فإن نتائج العديد من جهود تنمية الموارد البشرية ستفشل في الارتقاء إلى المستوى المرجو منها.

وبناء على ما تقدم ذكره سنتطرق في هذا المبحث إلى النقاط التالية: مفهوم كل من التدريب وأهدافه وأنواعه مفهوم تقييم الأداء والصعوبات المتعلقة به بالإضافة إلى تخطيط المسار الوظيفي للمورد البشري بالمنظمة.

تتركز تنمية الموارد البشرية عن طريق التدريب على تغيير أو تحسين معرفة الأفراد ومهاراتهم واتجاهاتهم إذ يتضمن التدريب تزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة للقيام بمهمة أو عمل ما ويتضمن ذلك أحيانا تغيير الاتجاهات بالإضافة إلى ذلك فإن عملية تقييم الأداء للعاملين تعد من الأدوات المفيدة في تحفيز العاملين وتنميتهم في المنظمات كافة. كما أنه يعد وسيلة مهمة للتحقق من مدى إمكانية قيام الأفراد بالعمل وفقا لمعايير الأداء يمكن أن ينظر إليه على أنه وسيلة مهمة للتحقق من مدى إمكانية معرفة ما هو مطلوب عند تأديتهم للأعمال التي يكلفون بها.¹⁴

1 مفهوم التدريب:

1 " التدريب هو النشاط الذي يهدف إلى تنمية قدرات الفرد أو الأفراد على أداء العمل

وبالتالي فهو يقوم بإعطاء الفرد مجموعة من القدرات اللازمة لأداء العمل".

¹⁴ العزاوي نجم عبد الله، جواد عباس حسين: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار البازوزي العممية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 367

2" عرفه بعض الباحثين على أنه نشاط مخطط يهدف إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والاتجاهات مما يجعل الفرد أو تلك الجماعات لائقة للقيام بأعمالها".

3 " ينصرف مفهوم التدريب إلى كونه الوسيلة التي يمكن من خلالها اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة بأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد في التصرف نحو الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة".¹⁵

4" يمثل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة إلى رفع الكفاءة الإنتاجية والخدمية وتحسين أساليب العمل. ولعل السبب في هذه المكانة على المستويات الإدارية المختلفة هو الإيمان الفعال الذي يلعبه التدريب في تطوير وتنمية الكفاءات البشرية مما يساعد على تحقيق أهداف المنشأة بكفاءة".

ومما سبق يمكن أن نستخلص التعريف الشامل التالي " التدريب هو عملية تعلم لمعارف وطرائق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في قنليات الأفراد لأداء أعمالهم ولذلك فإن فهم مبادئ التعلم والأخذ بها تعد من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة".¹⁶

¹⁵ أبو بكر مصطفى محمود: الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 2008، ص229

¹⁶ المبيضين صفوان محمد ، الأكلبي عائض بن شافي: التخطيط في الموارد البشرية، دار البازوزي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص111

2 أهداف وأنواع التدريب

أولاً: أهداف التدريب

إن الهدف الأساسي من التدريب هو تحديد الفجوة أو جوانب القصور في مهارات أو معارف أو اتجاهات شاغلي الوظائف في المؤسسة والتي يجب معالجتها من خلال الجرعات التدريبية المناسبة حتى تتمكن هذه الموارد من ممارسة مهامها بالأداء المطلوب وإن هذا التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية يعتبر المدخل الطبيعي للمرحلة التالية أي تصميم البرامج التدريبية. والتي تتوقف فعاليتها على درجة الدقة في تحديد الاحتياجات التدريبية. بالإضافة إلى أنه عند تحديد الحاجات التدريبية يتم توضيح ومعرفة الأهداف المطلوب تعلمها ومن خلال تحديد الأهداف يتحدد السلوك. ومن الجدير بالذكر أن هذه الخطوة تساعد المدرب والمتدرب على معرفة ما هو مطلوب منهم ومن ثمة تقويم نتائج البرنامج ونجاحه¹⁷

ثانياً: أنواع التدريب

لقد اختلفت الآراء حول أنواع التدريب الاختلاف الاحتياجات التدريبية بالنسبة للفرد والمنشأة والمجتمع وعلى ضوء ذلك يمكن تقسيمها إلى ما يلي:

¹⁷ المبيضين صفوان محمد: نفس المرجع السابق، ص112

1 التدريب في ضوء احتياجات المنشأة

وينقسم إلى نوعين: التدريب التخصصي ويشتمل هذا التدريب على الخبرات والمهارات المتخصصة لمزاولة مهنة أو عمل متخصص. والتدريب القيادي وهو ذلك التدريب الذي يغطي احتياجات التدريب المطلوب إجراؤه للقادة أو الرؤساء في المستويات التالية:

2 التدريب لمستوى الإشراف الأول

هو ذلك المستوى من العاملين الذي يقع على عاتقهم مسؤولية قيادة وإدارة العمل الذي يمارسه عاملون آخرون لا يقومون بدورهم بالإشراف على عمل الآخرين.

3 التدريب لمستوى الإدارة الوسطى

وهو ذلك المستوى الذي يبدأ مباشرة قوة مستوى الإشراف الأول وإلى مستوى أقل مباشرة من مستوى الإدارة العليا. ولهذا المستوى أهمية بالغة في زيادة وكفاءة العمل في الأجهزة المختلفة.

4 التدريب لمستوى الإدارة العليا

وهو ذلك المستوى الذي يتضمن الوظائف الرئيسية التي تكون من مسؤولياتها وضع السياسات العامة للمنشأة واتخاذ القرارات الأساسية.

5 التدريب في ضوء احتياجات الدولة وينقسم إلى نوعين

التدريب الداخلي: وهو التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين أفراداً أو جماعات في داخل الدولة بالمراكز التدريبية المتخصصة أو منشآت العمل.

التدريب الخارجي: وهو ذلك النوع من التدريب الذي يهدف إلى تنمية الأفراد العاملين أفراداً وجماعات خارج الدولة وخاصة الدول النامية التي هي في حاجة ملحة إلى مساعدة الأسر الدولية لمساعدة العاملين فيها لافتقارها إلى التجارب والخبرات.¹⁸

6 التدريب في ضوء احتياجات الأفراد : وينقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

التدريب الذاتي: وهو ذلك التدريب الذي يقوم به الفرد لتطوير مهاراته على أن تتوافر له الظروف التي تساعد على تنميته نفسه بنفسه في عمله كتوافر نظام الحوافز التشجيعية والظفر برعاية من غيره على صورة معاونة.

التدريب الفردي: ويعني تدريب كل موظف على حدة ويتم هذا التدريب بطرق أهمها: التدريب أثناء العمل نقل الموظف بصفة مؤقتة لأداء أعمال أخرى تكليف الموظف بأعمال ذات مسؤولية أعلى.

التدريب الجماعي: ويقصد به تدريب أكثر من موظف معاً وفي غير أوقات العمل الرسمية وقد يتم في مركز التدريب بالمنشأة إذا وجد أو خارجها. وعادة ما يعفى الأفراد خلال فترة

¹⁸ مصطفى محمود أبو بكر: نفس المرجع السابق، ص 256

التدريب من الدوام الرسمي ومن أهم طرق التدريب الجماعية المحاضرات (lectures) المؤتمرات (conférences) الندوات أو حلقات الدراسة (séminaires) التطبيق العلمي (démonstration) تمثيل الأدوار (roleplaying) المناقشات (discussions) .

7 التدريب في ضوء احتياجات العمل وينقسم إلى

التدريب السابق: ويطلق عليه التدريب أثناء الدراسة الأكاديمية وهو ذلك التدريب الذي تغلب عليه الصفة النظرية.

التدريب التوجيهي: وهدفه تعليم الموظف أو العامل الجديد بعمله ومهامه المسندة له وظروف عمله واتصالاته ويطلق عليه أيضا التدريب الإرشادي أو الابتدائي.

التدريب أثناء العمل: وهو التدريب الذي يحصل عليه الموظف من الرؤساء في العمل ويتم ذلك من خلال التوجيه المستمر من الرؤساء إلى المرؤوسين أثناء تأدية العمل.¹⁹

ثالثا: خطوات عملية تقييم الأداء والعوامل المؤثرة عليها

1 خطوات تقييم الأداء: لتقييم الأداء خطوات محددة يمكن تلخيصها فيما يلي:

¹⁹ أبو بكر مصطفى محمود: نفس المرجع السابق، ص 256

الخطوة الأولى: تحديد أسس المساءلة عن العمل وأهدافه

وتتلخص أسسها في البيانات المسجلة للعمل الواجب إنجازه من قبل الموظفين وكيفية تقييم هذا العمل وفي بعض الحالات تكون المعايير أو أسس المساءلة عن العمل هي مسؤوليات العمل المحددة الواردة في توصيف الوظيفة.

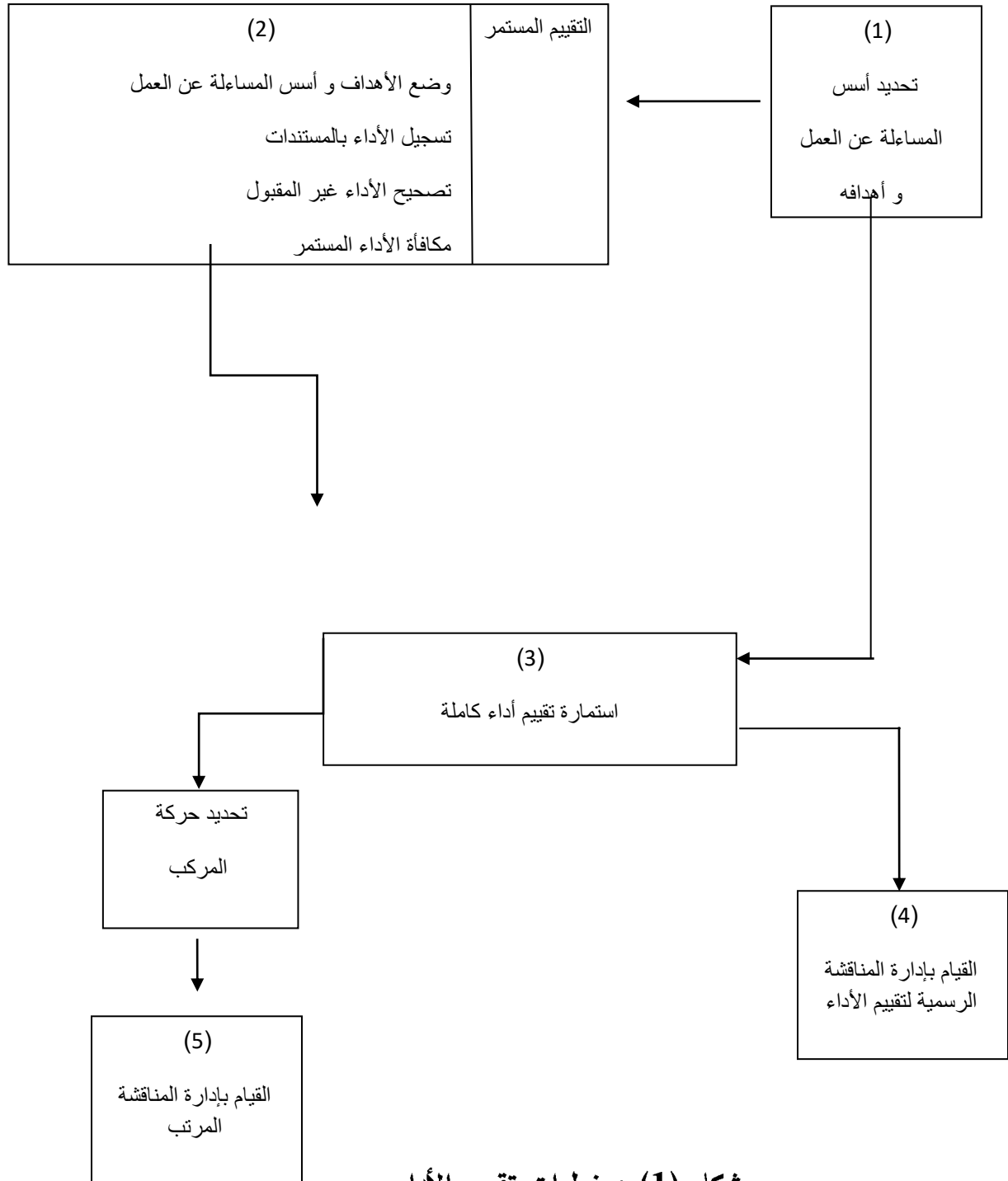
وفي حالات أخرى يتم اشتقاق هذه الأسس من خلال أساليب تخطيط العمل والتي يتم فيها تفصيل المسؤوليات الرئيسية للوظيفة وأهدافها. والغرض من هذه الوظيفة مزدوج: فهي أولاً تزود الموظف بفهم واضح للعمل الذي من المتوقع أن يقوم به، كما أنها ثانياً تمكن من وضع أسس مساءلة وأهداف واضحة خارج دائرة دورة التقييم.

الخطوة الثانية: التقييم المستمر

وذلك بأن يكون المدير على دراية بأداء كل موظف وذلك من خلال الملاحظة الشخصية كلما أمكن ذلك، كما أنه يجب أن يراقب التقدم تجاه تحقيق الأهداف السابق وضعها بالإضافة إلى توفيره للتغذية المرتدة حتى يمكن توضيح، تطوير، وتعديل الأهداف وأسس المساءلة وتصحيح الأداء غير المقبول قبل فوات الأوان، مع مكافأة الأداء المتميز بالمديح والتقدير.

الخطوة الثالثة: استكمال استمارة تقييم الأداء

حيث يجب على الإدارة أن تضمن أو تؤكد أن نفس معايير القياس تطبق على كل الموظفين الذين يؤيدون نفس العمل.²⁰



شكل (1) : خطوات تقييم الأداء

²⁰ لعزاوي نجم عبدالله ا، عباس حسين جواد: نفس المرجع السابق، ص384

ثانياً: إدارة الموارد البشرية

لقد اختلفت وجهات النظر في الحياة العملية، في تحديد مفهوم موحد ودقيق للإدارة الموارد البشرية " Humain Ressource management " ، فقد رأت النظرة التقليدية لها، بأنها مجرد وظيفة قليلة الأهمية تنحصر أعمالها في القيام بالأعمال التنفيذية الروتينية كحفظ المعلومات عن العاملين في الملفات والسجلات ومتابعة النواحي المتعلقة بالعاملين كضبط أوقات الحضور والانصراف والإجازات والترقيات وصرف الأجور والرتبات. أما النظرة الحديثة لإدارة الموارد البشرية فقد أصبحت من أهم الوظائف الإدارية في المؤسسة وهي لا تقل أهمية من باقي الوظائف الأخرى وذلك لأهمية وتنامي الدور الذي تقوم به الموارد البشرية في تحقيق الكفاءة الإنتاجية ودعم خطط وبرامج المؤسسة التنموية ولذلك فإن مفهوم إدارة الموارد البشرية قد اتسع ليشمل أنشطة رئيسية مثل تحليل وتوصيف الوظائف تخطيط الموارد البشرية جذب واستقطاب الموارد البشرية للعمل بالمؤسسة تدريب وتنمية الموارد البشرية وزيادة دافعهم للعمل أكثر.²¹

ولهذا فقد تعددت تعريفات إدارة الموارد البشرية تبعاً للمداخل التي ينطق منها الباحثون فيعرفها جمال الدين محمد المرسى في كتابه الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين بأنها الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول

²¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص23

المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية وتطويرها وتحفيزها والحفاظ عليها بما يمكن من

تحقيق الأهداف التنظيمية بأعلى مستويات الكفاءة والفعالية.²²

كما يعرفها "بيريتي" بأنها إحدى الوظائف الإستراتيجية التي على رفع وتحسين أداء الموارد البشرية بالشكل الذي يسمح بالمساهمة في الأداء الكلي للمؤسسة وذلك عن طريق إيجاد أحسن توافق بين حاجات المؤسسة منى الموارد البشرية في الوقت الحالي أو في المستقبل وبين ما هو متاح منها داخل المؤسسة أو في سوق العمل. أما "إمري وقونين" فيعرفانها بأنها مجموعة الأنشطة والمهام الضرورية لمعالجة القضايا والمتعلقة بالموارد بشرية في المؤسسة وتنقسم هذه المهام إلى مهام إدارية وهي: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ومهام فنية أو تنفيذية تتعلق بالموارد البشرية كما تعرف بأنها " مجموعة البرامج والوظائف والأنشطة المصممة لتعظيم كل من أهداف الفرد والمنظمة"²³.

ومن وجهة نظر Flippo وفان إدارة الموارد البشرية هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المؤسسة.

²² المرسى جمال الدين محمد: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، الاسكندرية، ب.ط 2003، ص16

²³ محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1999/98، ص16

ونستدل من التعريفات السابقة الذكر بأن إدارة الموارد البشرية تمثل إحدى الوظائف الهامة التي تختص باستخدام المورد البشري والاهتمام بالاستثمار فيه من خلال مجموعة من الأنشطة كما يلي:

1 توصيف الوظائف

2 تخطيط الموارد البشرية

3 البحث والاستقطاب للموارد البشرية

4 التدريب والتطوير التنظيمي

5 تحفيز الموارد البشرية

6 تقييم الأداء.

7 تحسين بيئة العمل.²⁴

و من هنا يتبين لنا أن وظيفة إدارة الموارد البشرية قد تطورت بحيث أصبح لها دور استراتيجي داخل المؤسسة يتطلب كفاءات متخصصة لمزاولة الجوانب المتعددة من نشاطاتها فأصبحت تمارس مهامها متخصصة إلى جانب المهام التنفيذية و لهذا عرفها أحد الباحثين بقوله " هي الإدارة الإستراتيجية التي تعني بصياغة استراتيجيات و سياسات الموارد البشرية

²⁴ صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص31

بالتوافق مع الفرص البيئية و استراتيجيات الأعمال و الهيكل التنظيمي بهدف تحقيق المزايا التنافسية بواسطة العنصر البشري" و الذي يعتبر من العوامل الحاسمة في بناء و تفعيل القدرات التنافسية للمؤسسة. ولذلك سعت هذه الأخيرة ولا تزال تسعى إلى تبني مفاهيم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وتغيير نظرتها إلى العنصر البشري من اعتباره مجرد تكلفة يجب خفضها إلى أدنى المستويات وأنه عنصر من عناصر الإنتاج إلى كونه من أهم وأثمن أصول المؤسسة والمصدر الحقيقي للقيمة المضافة.

و على هذا الأساس يجب أن يتميز المورد البشري بمجموعة من الخصائص التي تمكنه من الارتقاء بالمؤسسة لأعلى المراتب التنافسية العالمية والمحلية ومن هذه الخصائص نذكر ما يلي:

- القدرة على التعامل في سوق مفتوح يتميز بالتقلب والفجائية.
- المرونة والقدرة على التخلص من أساليب العمل النمطية إلى أساليب متغيرة وغير جامدة لمواكبة حركة التغييرات والتطورات التي تحدث داخل المؤسسة وخارجها.
- الاهتمام باكتساب المعرفة الجديدة وتجديد الرصيد المعرفي ومواصلة التنمية الذاتية في فروع المعرفة والخبرة الأكثر توافقا مع متطلبات العمل الجديدة.
- القدرة على تحمل المسؤولية وممارسة الصلاحيات وتوفير درجة كافية من الاستقلالية وعدم الاعتماد على الغير.

- القدرة الابتكارية والإبداعية العالية واستثمار القدرات الفنية والمهارات الإنسانية والفكرية وتقديم الأفكار الخلاقة والمقترحات والحلول للمشكلات وابتداع الطرق والأساليب الجديدة.
- القدرة على التفكير الحر والتحرر من المفاهيم التقليدية.
- الطموح والتطلع إلى مستقبل أفضل.
- قبول التحديات واعتبارها فرصا قد لا تتكرر لإثبات الذات وتحقيق التفوق والتفرد والتميز.²⁵

- وتمارس إدارة الموارد البشرية دورها في ظل جملة من المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية التي يجب أخذها بعين الاعتبار حتى تحقق الفعالية التنظيمية. و لتتمكن من ذلك تعمل على استغلال الموارد البشرية الى جانب الموارد الأخرى بشكل أمثل من خلال تطوير أفرادها و تنمية قدراتهم الفكرية و الذهنية و توجيه سلوكياتهم وجهودهم ناحية تحقيق مختلف الاستراتيجيات و الأهداف بما يساير تغييرات البيئة و يؤدي إلى تحقيق ميزة تنافسية تتمكن بواسطتها من مواصلة مشوارها و استمرارها بحيث تتكامل وظيفة إدارة الموارد البشرية مع باقي الوظائف الأخرى الموجودة داخل المؤسسة تحت مظلة الاتفاق و الانسجام و التلاؤم و التكامل من أجل التكيف مع كل ما يحدث في البيئة الخارجية للمؤسسة باعتبارها الإطار الذي تتحرك و تعيش فيه.

²⁵ عبد الباقي صلاح الدين محمد: إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص32

و نلاحظ من تعريف الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية أن هذه الإدارة تمثل في أساسها نظاما يتكون من عدة عناصر مترابطة فيما بينها و تتفاعل فيما بينها و بين البيئة الخارجية للمؤسسة و تتمثل الغاية الأساسية للنظام في تحقيق الاستثمار الفعال للموارد البشرية بالاعتماد على تبني استراتيجيات مناسبة و تنفيذ خطط و برامج تعمل على تحسين أداء الموارد البشرية و تمكين المؤسسة من تحقيق ميزة تنافسية على الأمد البعيد. إضافة إلى ما سبق يمكن إدراج العناصر التالية كأبعاد لمفهوم الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية:

- الاهتمام بالبناء العقلي والفكري والمعرفي للمورد البشري.
- المشاركة الإيجابية في اتخاذ القرار وتحمل المسؤوليات.
- الاهتمام بمحتوى العمل.
- البحث عن آليات استثمار القدرات الفكرية.²⁶
- تركيز التنمية البشرية على تنمية الإبداع والابتكار وتنمية المهارات الفكرية واستثمارها.
- تنمية العمل الجماعي والأداء الجماعي.

²⁶صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، المرجع السابق، ص34

المبحث الثاني: وظائف وأهمية الموارد البشرية

المطلب الأول: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية

هناك عدة عوامل تؤثر على إدارة الموارد البشرية سواء كانت هذه العوامل داخلية أو خارجية فمنها ما يؤثر على كفاءة هذه الإدارة ومنها ما يؤثر على وضعها التنظيمي نوجز هذه العوامل فيما يلي:

أولاً: العوامل المؤثرة على كفاءة إدارة الموارد البشرية

إن قدرة إدارة الموارد البشرية على أداء وظائفها المختلفة ليست مطلقة وإنما تحددها مجموعة من العوامل تتمثل فيما يلي

1 العوامل الداخلية: وهي تتمثل في توفر الخيرات والكفاءات اللازمة بالإضافة إلى الخبرة العلمية في مجال التخصص كما أن مجال عمل إدارة الموارد البشرية يصطدم باللوائح وتعقيدات روتينية أو بعبادات أو تقاليد اجتماعية ذلك بالإضافة إلى عنصر هام جداً وهو مدى التعاون الذي تحصل عليه من الإدارات والأقسام الأخرى بالمشروع.

2 العوامل الخارجية: وهي التشريعات والقوانين التي تصنع مجموعة من الشروط والقيود التي تنبغي أن تراعيها هذه الإدارة عند مزاوله نشاطها بالإضافة إلي التنظيم الاقتصادي للدولة الذي يحدد المجالات الأساسية لممارسة المدير سلطاته في اتخاذ القرارات كما أن

للتنظيم الاجتماعي تأثير في نمط العلاقات الاجتماعية القائمة أساليب التفكير والعادات والتقاليد المختلفة وكل ذلك يؤثر في إدارة الموارد البشرية.²⁷

ثانيا: العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية

يتفق الكثير من الكتاب بان هيكل إدارة الموارد البشرية ووضعها التنظيمي يتحدد بمجموعة من العوامل من بينها:

1 أدوار إدارة الموارد البشرية: تعد الأدوار التي تؤديها إدارة الموارد البشرية في المنظمة عاملا مهما في تحديد وضعها التنظيمي في المنظمات المعاصرة التي تعيش بيئة تنافسية وميلا متزايدا نحو العولمة مما دفع هذه المنظمات إلى تشجيع إدارة الموارد البشرية لممارسة أدوار متعددة بهدف تحسين الإنتاجية ونوعية حياة العمل والاستجابة لمتطلبات البيئة الاقتصادية والقانونية والتكنولوجية.

2 حجم المنظمة : ويؤثر حجم المنظمة في تقرير الوضع التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في المنظمة فزيادة حجم المنظمة وتنوع نشاطها يفرض في بعض الأحيان التزام على المنظمة باستحداث أنشطة إدارات لم تكن معروفة سابقا أو أنشطة جديدة داخل الإدارة الوظيفية ذاتها.

²⁷ الصيرفي محمد: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار قنديل للنشر و التوزيع، عمان، 2003، ص 22-23

3كثافة المورد البشري: كلما استلزم الأمر وجود إدارة متخصصة في تخطيط استخدام العنصر البشري وتوجيهه وقيادته ومراقبة أدائه فان تعدد والتنوع في نشاطات إدارة الموارد البشرية يكاد يكون السمة المميزة في المنظمات التي تستخدم المورد البشري بكثافة فينعكس هذا الاهتمام بوضوح الوضع التنظيمي لإدارة المورد البشرية في المنظمة وفي بناءها التنظيمي فبتالي فان المنظمات من هذا النوع تميل إلى أسلوب الإدارات الوظيفية ومنها الموارد البشرية.²⁸

4المستوى التقني: تلعب التقنية دورا أساسيا في تحجيم أدوار ونشاطات إدارة الموارد البشرية وذلك بسبب إحلال الآلة محل عنصر العمل وهذا الأخير يمكن أن يؤثر سلبا على إدارة الموارد البشرية في المنظمة.

5 توفر الكوادر الإدارية الكفاء: تحتاج إدارة الموارد البشرية لكي تمارس عملها بكفاءة إلى كوادر إدارية متخصصة تفهم مسؤوليات الإدارة أولا وتحاول عكس بهذه المسؤوليات بإجراءات ونظم وقواعد عمل ثانيا لذا فان الكادر المتخصص بالإدارة الموارد البشرية يمثل عائق أمام المنظمات في استخدام إدارة متخصصة بهذا المورد بالرغم من كبر حجمها وتحدد أنشطتها وكثافة استخدامها لعنصر العمل.

²⁸ الصيرفي محمد: نفس المرجع السابق، ص24

المطلب الثاني: وظائف إدارة الموارد البشرية

تختلف أنشطة الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى نظرا لأن وظيفة الموارد البشرية من الوظائف المرتبطة بالمنظمة ذاتها وظروفها أي أنها متميزة وهناك العديد من الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية فمنها ما تقوم به منفردة مثل تعويضات والمزايا وبرامج تحليل العمل وأبحاث الاتجاهات و خدمات الأفراد ومنها ما تقوم به من مع إدارات أخرى في المنظمة مثل المقابلات الشخصية برامج الإنتاجية الدافعية وبرامج التنمية والتدريب والتخطيط المهني وتقييم الأداء وتسير وظائف الموارد البشرية لتلك الواجبات والمهام التي تؤدي سواء في المنظمات الصغيرة أو كبيرة الحجم وتهتم وظائف إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة المتوسعة والتي تؤثر تأثيرا على مجالات عديدة وتشمل هذه الأنشطة بعضا مما يلي: ²⁹

- تحليل العمل لي تحديد المتطلبات الخاصة بالأعمال الفردية للمنظمة.

- التنبؤ بالمتطلبات الأفراد اللازمين للمنظمة لتحقيق أهدافها

- تنمية وتنفيذ خطة لمقابلة هذه المتطلبات

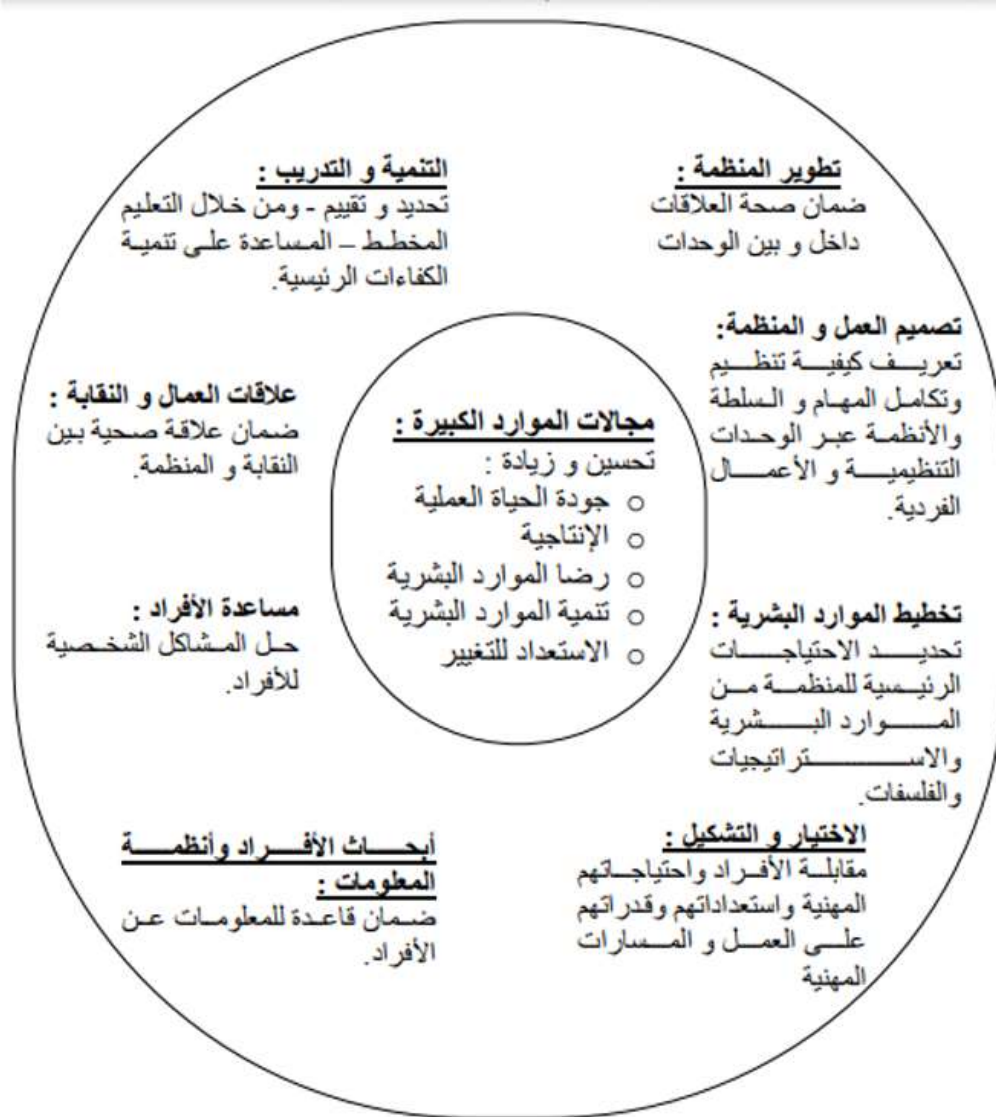
- استقطاب الأفراد الذين تحتاجهم وتتطلبهم المنظمة لتحقيق أهدافها

- اختيار وتعيين أفراد لشغل وظائف معينة داخل المنظمة

²⁹ رمضان بدر حامد أحمد: إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2 ، 1993-1994 ، ص22

- تقديم الفرد للعمل وتدريبه
- تصميم وتنفيذ البرامج الإدارية وبرامج التطوير التنظيمي
- تصميم أنظمة تقييم الأداء
- مساعدة الأفراد في تنمية خطط التطوير
- تصميم وتطبيق أنظمة التعويضات لكل العاملين
- تصميم أنظمة الرقابة والانضباط والتظلمات
- تصميم وتطبيق البرامج لضمان صحة وأمن الأفراد وتقديم المساعدة للأفراد لحل مشكلاتهم الشخصية والتي تؤثر على أدائهم في العمل.
- تصميم وتنفيذ أنظمة اتصال الأفراد. ويظهر الشكل الموالي عجلة الموارد البشرية التي تمثلها الجمعية الأمريكية للتنمية والتدريب كجزء من المجهودات لإظهار مهام إدارة الموارد البشرية.

الشكل رقم (2): وظائف إدارة الموارد البشرية³⁰



المصدر: راوية محمد حسن، المرجع نفسه، ص 24

نظرا لتباين تعريفات إدارة الموارد البشرية فان وظائفها قد اختلفت فيه الرؤى

بالإضافة إلى الوظائف السابقة الذكر يمكن إدراج تقسيم آخر لمهام الإدارة) الموارد البشرية

يرتكز على مكونات هذه الأخيرة بحيث أن كل نوع يكمل الآخر بحيث يتحقق في نهاية

³⁰ محمد حسن: مرجع سابق ، ص23

المطاف الهدف الرئيسي والمتمثل في تنمية وتطوير الموارد البشرية عن طريق ممارسة الأنشطة التالية "التوظيف والتطوير ويشمل هذا الجانب النشاطات التالية"³¹

الاختيار التعيين الإحلال الترقية النقل التدريب خبرات العمل خطط الأداء التقييم الاستشارات.

2 التخطيط للقوة العاملة: ويتضمن النشاطات التالية دراسة التنبؤات الاقتصادية دراسة توقعات سوق العمل تخطيط الأعمال دراسة تنبؤات القوة العاملة دراسة خطط المنظمة خطط التوظيف.

3 الأداء التنظيمي: ويقصد به دراسة البيئة والعوامل المؤثرة فيها وتشمل المناخ القدرة التنظيمية الاتجاهات الحوافز المكافآت الاتصالات تطوير المنظمة خطة التعويضات نظام الاتصالات نمط الأداء التركيب التنظيمي السياسات الإجراءات.³²

4 التقييم والتحليل: ويدخل ضمن هذا العمل دراسة النتائج مقابل التوقعات دراسة العوامل الخارجية المؤثرة في نتائج جودة المخطط تقييم الأداء دراسة النتائج والأسباب دراسة نقاط القوة دراسة نقاط الضعف والجدير بالذكر أن وظائف إدارة الموارد البشرية لا تكون بمنأى أو بعيد عن المستويات التنظيمية فهي تعمل في شكل تكاملي لتحقيق أهداف و سياسة المنظمة ومن بين أهم الأدوار التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية بالموازاة مع مهامها نذكر :

³¹ إبراهيم حمد العبود و آخرون: تخطيط القوى العاملة، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1993، ص19-21

³² سامية الخولي و حسين الجمال مختار: التكنولوجيا و الموارد البشرية و الاعتماد على الذات، دار الشباب للنشر و الترجمة، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ط1 ، 1987، ص71

- معاونة الإدارة العليا في السياسات المرتبطة بالموارد البشري وفي تحقيق التكامل بين إستراتيجية الموارد البشري والتخطيط الطويل الأجل وإستراتيجية المؤسسة في النمو والتطور.
- معاونة الإدارة التنفيذية في تطبيق الأساسات الخاصة بالموارد البشرية.
- معاونة الإدارة العليا والإدارة التنفيذية في التقييم والسيطرة على منظومة الموارد البشرية عن طريق نظام متكامل لمعلومات للموارد البشرية هذا النظام الذي يهدف إلى تقييم مدى نجاح في تنفيذ السياسات الخاصة بالموارد البشرية
- التعرف على المشاكل وتحديد موقعها وطبيعتها.
- التأكد المستمر لدى أفراد المؤسسة على دورهم في الحصول على ما تتوقعه الإدارة العليا.
- القيام بالدراسات من الجوانب والعوامل التنظيمية والفنية والاجتماعية التي تمس الموارد البشرية بهدف تطوير سلوكيات المؤسسة كوحدة ديناميكية متكاملة.

المطلب الثالث: أهمية الموارد البشرية

تمثل الموارد البشرية أهمية إستراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة فلا يكمن بل من المستحيل أن يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد الأخرى مثل) المالية المادية إذا كانت المنظمة تقتصر إلى الأفراد ذوي المهارات والمؤهلين والنادرين على أداء وظائفهم). فنحن نعيش عصر العولمة والتحقق من القواعد القانونية وزيادة الاهتمام بالتطورات الفنية وكلها ساعدت في زيادة حد المنافسة بين المنظمات ومن ثم فهي في حاجة إلى الموارد بشرية تلتزم بتحقيق

مثل هذه الدرجة من المنافسة فأهمية الموارد البشرية وكيفية إدارتها تزداد يوم بعد يوم لأن النطاقات الأخرى للمنافس بدأت تفقد ميزتها من يوم لآخر.³³

فأسس النجاح كالتيكنولوجيا تتغير بسرعة كبيرة بتالي أصبح الحفاظ على التفوق أمر صعب المنال أما الشركات التي كانت تعتمد على حماية في مواجهة المنافسة فان القوانين العالمية المحلية كأسس للمنافسة قد أصبح بدون معنى بسبب سهولة نقل المواد من مكان لآخر. والسؤال الذي يطرح نفسه هو: لماذا تتجح بعض المنظمات في الاستفادة من الفرص المتاحة والممكنة لها في السوق بينما منظمات أخرى لا تتجح في هذا الشأن؟

يجيب عن هذا السؤال توماس بيتيرز بقوله) إن المدخل الرئيسي لاستمرار والنجاح في ضل بيئة الأعمال غير المستقرة لا يتمثل في الاعتماد على الأساليب الكمية أو العقلية بقدر ما يتمثل في العوامل صعبة القياس مثل سلوك العاملين والجودة وخدمة العملاء) وقد تعرض آخر لظاهرة التطور التكنولوجي في المنظمة ودلالاتها التنظيمية حيث توصل إلى أن العنصر البشري يمثل العنصر الحاكم في تحقيق التكيف مع التطور التكنولوجي في المنظمة الحديثة). وتكمن أهمية الموارد البشرية كذلك من خلال المحاور الرئيسية كالتالي:

1. الموارد الاقتصادية أساس الاستقبال والنفوذ الاقتصادي.

2. الموارد البشرية أداة تنافسية.

³³ لبرونلي سعاد نايف ا: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار البهاء للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 2007، ص10

3. العقول المبدعة تعظم القيمة المضافة.³⁴

4. العقول المبتكرة تخفض فاتورة التكنولوجيا المستوردة.

5. الموارد البشرية الفاعلة أداة لزيادة الصادرات.

6. استقطاب العقول أصبح ساحة للصراع العالمي.

7. الإدارة الفاعلة للموارد البشرية تعزز الأمن القومي.

المبحث الثالث: المداخل النظرية لإدارة الموارد البشرية

نشأت البدايات الحقيقية لدراسة نظرية المنظمة وصياغة متغيراتها البنائية و السلوكية في القرن الماضي و يرى العديد من المهتمين بنظرية المنظمة أن هناك محورين أساسيين يمكن استخدامهما في دراسة التطورات الحاصلة في هذا الحقل لكل منهما مؤيديه ومعارضيه فقبل سنة 1960 كانت الفلسفة المسيطرة في مجال نظرية المنظمة هي فلسفة النظام المغلق CLISED SYSTEM ثم تغيرت بعد ذلك إلى فلسفة النظام المفتوح OPEN SYSTEM إذ أصبح التأكيد على أهمية تحليل متغيرات البيئة الخارجية إلى جانب تعزيز الرؤية بأهمية تحليل المتغيرات الخاصة بالبيئة الداخلية.

إن مضمون الموارد البشرية كمفهوم حديث لاستعمال والتداول يختلف عن مضمون إدارة الأفراد و ذلك لاختلاف فلسفة و الأسس التي ينهض عليها كلا المفهومين قد مرت

³⁴ البرونلي سعاد نايف: نفس المرجع السابق، ص 11

التنظيمات بعدة مراحل كانت لها مفاهيم مختلفة وكل مفهوم هو نتيجة منظور معين ساهم في توضيح بعض جوانب الفنية والخصائص التي يتميز بها التنظيم وقد تبلورت في تطورات التي لحق بالفكر الإداري في ثلاث مداخل رئيسية هي:

1. المدخل الميكانيكي

2. مدخل العلاقات الإنسانية

3. مدخل الموارد البشرية

المطلب الأول: المدخل الميكانيكي الكلاسيكي

ويقصد به النظرات القديمة التي تفسر السلوك الإنساني وباختلاف نماذجها فإنها افترضت أن الأفراد كسالى و غير قادرين على تنظيم و تخطيط العمل و غير عقلانيين وأنهم انفعاليين، و لذلك فإنهم غير قادرين على أداء أعمالهم بصورة سليمة و فعالة ومن هنا بدأت افتراضات هذه النماذج الكلاسيكية تؤمن بضرورة فرض نموذج رشيد و عقلاني و قوي على العاملين و ذلك للسيطرة و التحكم في السلوك داخل المنظمات.

امتد هذا النموذج خلال الفترة من أواخر القرن الثامن عشر إلى بداية 1950. حيث كان التحدي الأساسي الذي واجه الإدارة هو اكتشاف الأسلوب الأمثل لمعالجة عناصر المادية والبشرية، في ظل المتغيرات التي أحبتها النتائج الأولى للثورة الصناعية. وقد تمثل هذا التحدي في شقين يتمثلان في:

- كيفية زيادة الكفاءة الإنتاجية) المخرجات/ المدخلات) وجعل العمل الأكثر يسرا في الأداء.

- كيفية تحفيز العاملين للاستفادة القصوى من جهودهم في تشغيل الآلات.³⁵

ومن أهم النماذج أو النظريات الرئيسية التي ظهرت خلال تلك الفترة و التي كونت الفكر الإداري الكلاسيكي أو) المدخل الميكانيكي) نجد:

1. نظرية الإدارة العلمية

2. نظرية المبادئ الإدارية

3. النظرية البيروقراطية

1 نظرية الإدارة العلمية

نشأت حركة الإدارة العلمية و تطورت في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة بين 1900 و 1920 و ذلك لتلبية الحاجة الشديدة إليها فقد شهدت هذه الحقبة تطورا اقتصاديا أساسيا شمل التوسع في طرق ووسائل المواصلات الحديثة و زيادة و تركيز عدد السكان في المدن و التوسع في التصنيع واستخدام الآلات الباهظة التكاليف و اتسعت الأسواق الداخلية وازدادت أسواق التصدير.

³⁵ حسين عبد الحميد رشوان أحمد: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004، ص53-54

و من العوامل الأساسية التي ساعدت على النهضة الصناعية في ذلك الوقت ظهور الاختراعات العلمية الحديثة و تطور التكنولوجيا من ناحية و ظهور فئة من المنظمين الذين تخصصوا في عمليات الإدارة و التنظيم و كان فريدريك تايلور Fredric w Taylor (1856-1915) الرائد الأول للإدارة العلمية أو بالإدارة العلمية نشر في عام 1911 كتابه الشهير مبادئ الإدارة العلمية " ذاكر فيه أن الهدف الأساسي للإدارة هو ضمان تحقيق أعلى أرباح لها و للعاملين ".³⁶

وكان يرى أن أغلب العاملين يؤدون أعمالهم بدون مواصفات واضحة ومحددة الأمر الذي جعلهم يفقدون كفاءتهم في العمل وينجزون الأعمال بقابلية أقل من قابليتهم وطاقاتهم الحقيقية كما أن بالإمكان معالجة هذه المشكلة تنظيمياً إذا استطعنا تدريب العاملين وتقديم المساعدة لهم لكي ينجزوا أعمالهم بالأسلوب الصحيح.³⁷

ولقد استخدم تايلور دراسة الوقت لقياس الحركات والمهام المطلوبة في عمل من أجل تجديد أقل وقت لأكثر الحركات ملائمة للعمل وللعامل.

كما استخدم تايلور " دراسة حركة من أجل اختيار أقل الحركات جهداً وأكثرها إنتاجية لكي يستخدمها العامل في أداء العمل أي أنه يسعى للوصول إلى أحسن طريقة في أداء العمل كل ذلك من أجل أن تحقق المنظمة أهدافها بفعالية أفضل.

³⁶ حسين عبد الحميد رشوان أحمد: نفس المرجع السابق، ص55

³⁷ مؤيد سعيد السالم: تنظيم المنظمات دراسية في تطور الفكر التنظيمي خلال مئة عام، الطبعة 01، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002، ص55

ويرى تايلور أنه بالإمكان الاستفادة من المفاهيم الهندسية الموضوعية و العقلانية في حل المشاكل الإدارية و قد رغب في تخفيض استخدام أساليب الإدارة غير العلمية في صناعة القرارات الإدارية مناصرا في ذلك ما يعرف ب "الإدارة بالنظام و المعايير " لقد تمت دراسة تايلور في ورشة بها 75 عاملا يقوم كل منهم بنقل 12.5 طنا من الحديد خلال فترة العمل إلا أنه لاحظ أنهم يسرفون من حركاتهم التي يؤدونها بحركات زائدة عن اللزوم مما يؤدي إلى ضياع الجهد و الوقت و الإنتاج. لقد اختار تايلور لتنفيذ خطته مهاجرا طموحا اسمه " سميث " و اقترح عليه العمل بقطعة بدل الأجر اليومي كأن طلب منه أن ينفذ الأوامر بحذافيرها فكان أن نقل هذا العامل 47,5 طنا من الحديد خلال فترة العمل كما أدت النتيجة إلى انخفاض عدد العمال من 500 إلى 140 عاملا، و حققت الشركة ربحا مقداره 75000 دولار في السنة.³⁸

مبادئ الإدارة العلمية

لقد تطورت حركة الإدارة العلمية على يد تلاميذ تايلور من بعده وقد تبلورت مبادئها كالتالي:

__ العمل

__ التخصص وتقسيم العمل

³⁸ بوفلجة غيات: مبادئ التسيير البشري، دار المغرب للطباعة و النشر، الجزائر، دون سنة نشر، ص16

_ الرشد في العمل والإدارة

_ هيكل التنظيم والتسلل الرئاسي

_ استخدام الحوافز الاقتصادية لتشجيع الأفراد على العمل

وغير خاف أن الإدارة العلمية واجهت مجموعة من الانتقادات من بينها أن توصف بنظرية الآلة و ذلك لإغفالها الجوانب الإنسانية للفرد او العامل الإنساني داخل التنظيم باعتباره آلة تنظيم آلة من منظور اقتصادي يقوم على استغلال طاقات الفرد الفيزيائية في العمل متناسبة عواطفه و الفروق الفردية الموجودة بين الناس لذلك اهتم تايلور و أتباعه من المهندسين الصناعيين بدراسة الوقت و الحركة ووضع أفضل فنون الحركة الفيزيائية للآلة ذاتها و ليس للفرد.

2 نظرية المبادئ الإدارية

و تتمثل هذه النظرية في أعمال كل من هنري فايول H.Fayol و جيليك Gulick و يرويك Urwick و غيرهم من الذين ركزوا في تحليلاتهم علي الأسس العلمية الإدارية داخل التنظيمات و طبيعة مبدأ تقسيم العمل كخاصية هامة داخل مجال العمل التنظيمي و لكن لهذه النظرية كانت جذورها العميقة و المبكرة في كتاب (ادم سميث A.Smaith " ثروة الأمم " و تركيزه بالذات على أهمية تقسيم العمل بشكل خاص .تركز هذه النظرية على أهمية مبدأ

تقسيم العمل هذا بالإضافة إلى أهمية و التحكم و السلطة والإشراف داخل التنظيمات الحديثة.³⁹ لقد وضع فايول 14 مبدأ يمكن من خلالها الاضطلاع بأنشطة الإدارة و هي: ⁴⁰

- 1- تقسيم العمل.
- 2- السلطة والمسؤولية: السلطة هي الحق في إصدار الأوامر و تلقي الطاعة من الآخرين أما المسؤولية فهي مقدار المساءلة الناجمة عن التمتع بحق إصدار الأوامر.
- 3- النظام: الالتزام بالأنظمة التنظيمية و عدم الإخلال بالأوامر.
- 4- وحدة الأمر: يعني أن يتلقى الفرد الأوامر من رئيس واحد.
- 5- وحدة التوجيه: صياغة النشاطات ذات الهدف الواحد في خطة واحدة وتشكل وحدة تنظيمية يديرها مسؤول واحد
- 6- خضوع المصلحة الشخصية للمصلحة العامة.
- 7- مبدأ المكافأة والتعويض.
- 8- المركزية: تعني تركيز السلطة بيد الرؤساء.
- 9- تدرج السلطة: تسلسل السلطة من أعلى إلى أسفل الهرم التنفيذي.

³⁹ عبد الله محمد عبدالرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص307

⁴⁰ العميان محمود سلطان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة 01، دار وائل للنشر، الأردن، 2001، ص 41-42

- 10- الترتيب: وضع كل شيء في مكانه الصحيح والمناسب سواء كان ماديا أو بشريا.
- 11- المساواة في المعاملة: لضمان الولاء التنظيمي للعاملين.
- 12- الاستقرار الوظيفي: المحافظة على الأفراد الأكفاء في المنظمة والحد من دوران العمل وتسرب العمالة.
- 13- المبادأة: تشجيع العمال على الابتكار والتفكير الخلاق.
- 14- روح الفريق والتعاون ومن الواضح أن نظرية المبادئ الإدارية متشابهة إلى حد كبير مع نظرية الإدارة العلمية في تركيزها على عدة خصائص داخل بناء التنظيمات مثل: التخصص، تقسيم العمل، الإنجاز والفاعلية، الضبط والإشراف.⁴¹

3 نظرية البيروقراطية

يعرف المعجم العربي الأساسي "لاروس" البيروقراطية بأنها (الحكم بواسطة كبار الموظفين). كما يرى أحمد زكي بدوي أنها "عبارة عن تنظيم يقوم على السلطة الرسمية و على تقسيم العمل الإداري - وظيفيا- بين مستويات مختلفة و على الأوامر الرسمية التي تصدر من رئاسات إلى رؤوسين، و يعتبر التنظيم البيروقراطي ترشيد للعمل الإداري، وقد يدل المصطلح على الأداة الحكومية أو التنظيم الحكومي. كما يستخدم للتعبير عن سيطرة الموظفين دون مبالاة بمصالح الجماهير ودون مسؤولية أمامهم ". و قد عالج العالم الألماني

⁴¹ العميان محمود سلطان: نفس المرجع السابق، ص43

ماكس فيبر Max Weber (1864 - 1920) النظرية البيروقراطية كنظام عقلاني يتناسب مع المجتمع الصناعي في العالم الغربي، و قدم فيبر آراؤه في البيروقراطية في سياق نظريته الخاصة بهيكل السلطة و التي قادته إلى تحليل المنظمات وفقا لعلاقات السلطة الموجودة فيها. وكانت دراسته في هذا المجال تنبع من نقطة أساسية تتركز بالتساؤل التالي: لماذا يطيع الأفراد الأوامر ولماذا يتصرفوا وفقا لما يقال لهم؟

Why individuals obeyed commands, why people do as they told?

كما قدم في دراسته توضيحات على جانب كبير من الأهمية لاسيما في مجالات القوة والسلطة والشرعية "فالقوة " تعني القدرة أو القابلية في إرغام الآخرين بغض النظر عن مقاومتهم الشخصية.⁴²

أما "الشرعية" فتعني تقبل الأفراد للقوة لأنها متفقة وقيمهم الخاصة. كما استخدم مصطلح "السلطة" بمعنى الدمج بين الجانبين القوة والشرعية أي إطاعة الأوامر وتقبلها طوعية من قبل المرؤوسين. لقد ميز فيبر بين ثلاث نماذج للسلطة يستند كل منها إلى نمط خاص من الشرعية (أي مقبولة اجتماعيا) ويرتبط بنوع معين من الأجهزة الإدارية، وهذه النماذج هي السلطة الكاريزمية السلطة التقليدية (الوراثية) والسلطة القانونية الرشيدة.

⁴² فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي و التنظيمي، الطبعة 09، دار قباء، مصر، 2001، ص317

خصائص النموذج المثالي للبيروقراطية

حدد فيبر خصائص النظرية البيروقراطية بالعناصر التالية:

- تقسيم العمل والتخصص.
- وضوح خطوط السلطة عن طريق التسلسل الرئاسي.
- إتباع نظام الجدارة في تعيين وترقية العاملين واعتبار الإدارة مهنة تحتاج للتأهيل والتدريب.
- وجود قواعد وتعليمات محددة لسير العمل.
- الاهتمام بالتوثيق وتنظيم سجلات العمل.
- الاسمية في علاقات العمل داخليا وخارجيا.
- الاهتمام بدفع أجور وتعويضات عادلة للعاملين.

ومن المآخذ على نموذج فيبر أنه يشير فقط إلى البناء الرسمي للتنظيم الإداري متجاهلا العلاقات غير الرسمية والتي يمكن أن تدعم السلطة الرسمية للقائد إذا ما أحسن استخدامها. كما يؤخذ عليه الأثر السلبي لمبدأ التسلسل الإداري على الموظف في خوفه من الأوامر مما لا يشجعه على المبادرة.⁴³

⁴³ لقريوتي محمد قاسم ا: نظرية المنظمة و التنظيم، الطبعة الأولى ، دار وائل، الأردن، 2000، ص65-66

كما أن الأجر الثابت قد يؤدي إلى عدم تقدير الإنتاج الفردي للموظف ويجعل روح المشاركة في العمل مفقودة بين الموظفين. وقد لخص بعضهم هذه المآخذ والسلبيات:

الآلية: نتيجة الإهمال الطبيعية النفسية للإنسان، ومعاملته كآلة.

التناقض: مبدأ التدرج الهرمي يتعارض مع مبدأ الخبرة والتدريب كأساس لاختيار الموظفين.

الانغلاق: فجاح التنظيم لا يتوقف على الخصائص الداخلية فحسب بل يرتبط بالبيئة الخارجية وهذا ما لم يأخذ به فيبر لأن البيروقراطية تعالج التنظيم كنظام مغلق.

الجمود: نتيجة منطقية للتحديد القاطع للاختصاصات والمسؤوليات بحيث يمكن التنبؤ بالسلوك ومحاسبة الأفراد، إن جمود السلوك الوظيفي قد يحقق أهداف البيروقراطية لكنه في الوقت نفسه يؤدي إلى مزيد من المتاعب لجمهور المتعاملين في المنظمة.

وخلاصة لما سبق فإن الفكر الإداري الكلاسيكي كان له فضل التأصيل العلمي للإدارة كحقل تخصص ولكنه اتسم بالطابع المادي وأغفل العنصر البشري كعامل محرك للإدارة، كذلك نجد أن النظريات السابقة تشترك في أنها ركزت على العوامل الداخلية للمنظمات وأهملت العوامل و المتغيرات في البيئة الخارجية و تأثيرها على المنظمة.⁴⁴

⁴⁴ بن حبتور عبد العزيز صالح: الإدارة العامة المقارنة، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، الأردن، 2000، ص103

المطلب الثاني مدخل العلاقات الإنسانية

لم تتمكن النظريات الكلاسيكية من فهم خصائص التنظيمات و ذلك لإهمالها لعنصر أساسي و فعال و هو الجانب البشري و ماله من أثر على فعالية التنظيمات ففي أوائل القرن عشرين بدأ التأكيد على العامل الإنساني في منظمات الأعمال يترك أثره على تفكير الإدارة و على بدا التأكيد على العامل الإنساني في المنظمات الأعمال يترك أثر على تفكير الإدارة و على خلاف منظري الفكر الكلاسيكي الذين كانوا مدراء ممارسين فان منظري العلاقات الإنسانية كانوا من الأكاديميين و علماء الاجتماع و النفس و السلوك و ظهرت حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل للنظريات الكلاسيكية و إهمالها لدور العامل الإنسان فركزت الصورة أكثر اهتماما على الجوانب النفسية و الاجتماعية للفرد في المنظمة باعتبار أن العوامل الإنسانية و الشخصية و الغير رسمية تمارس تأثيرا حاسما على الكيفية التي يتم بها الأداء و ما يتمخض عنه من نتائج.

لقد أدت العديد من العوامل في فترة الثلاثينيات 1930 إلى تبني حركة العلاقات الإنسانية منها:

- ظهور تشريعات نظام المساومة الجماعية بين النقابات والإدارة في الولايات المتحدة

الأمريكية سنة 1935 حيث بدأت الإدارة تبحث عن طرق جديدة للتعامل مع الأفراد.⁴⁵

⁴⁵ راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار العلمية، مصر، 2003، ص17

- طالب الباحثون السلوكيين الذين اجروا بحاث في مجال العمل بالاهتمام بالعامل الإنساني أو الجانب الإنساني فالمديرون الذين فشلوا في كف أيدي النقابات في التدخل في شؤون مصانعهم سعوا إلى تقوية العلاقات الإنسانية وتحسين شروط العمل كسياسة بديلة للتصالح مع النقابات.

و يمكن تعريف العلاقات الإنسانية في مجال العمل بأنها مجال من مجالات الإدارة يعني بإدماج الأفراد في موقف العمل بطريقة تحفزهم إلى العمل بأكبر إنتاجية مع تحقيق التعاون بينهم و إشباع حاجاتهم الاقتصادية النفسية و الاجتماعية ، يتضح من هذا التعريف أن للعلاقات الإنسانية أهداف ثلاثة هي:⁴⁶

- تحقيق التعاون بين العاملين
- الإنتاج
- إشباع حاجات الأفراد الاقتصادية والنفسية والاجتماعية

تعتبر الدراسة التي تمت بإشراف التون مايو Eltin Mayo أستاذ علم النفس بجامعة هارفرد بين 1926 و 1932 المعروفة بدراسة هوثورن التي تمت في شيكاغو Electric Company' s Hawthorne works in Chicago Wester بداية الحركة الإنسانية في الإدارة خلال القرن العشرين و قد بينت هذه الدراسة أن هناك ترابطا بين

⁴⁶ سلاطنية بلقاسم: العلاقات الإنسانية في المؤسسة" مجلة العلوم الإنسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2003، ص40-41

السلوك و العواطف و أن للجماعة أثر على سلوك الفرد و أن للمعايير الجماعية أثر كبير في وضع أسس مخرجات المستخدم الفرد و أن أثر متغير (النقود) يعتبر ثانويا بالنسبة لمحزونات الفرد إذا ما تمت مقارنته بأثر معايير الجماعة و عواطفها و إحساسها بالأمن. استقدم مايو لإجراء دراسته حول أثر تحسين الإضاءة في المصنع على أداء العاملين ومعنوياتهم، وقد قسم مايو مجموعة الدراسة إلى فريقين: فريق التجربة وفريق المراقبة، فوجد زيادة في الإنتاجية وارتفاع المعنويات لدى الفريقين. الفريق الذي زادت عنده الإضاءة والفريق الذي بقيت عنده الإضاءة ثابتة، ثم خفض الإضاءة قليلا فلم تتأثر الإنتاجية أو المعنويات لدى الفريقين. وبعد تكرار العملية خلص مايو إلى ما يلي:⁴⁷

- أن التحفيز لا يقتصر على النواحي المادية فقط بل يتعداها إلى النواحي المعنوية.
- إن التحفيز الفردي لا يكفي ولا يجزي إلا إذا من خلال مجموعة العمل التي يشعر العامل من خلالها بالطمأنينة والالتزام والانتماء.
- أن بيئة العمل ليست فقط بيئة إنتاج فحسب بل هي بيئة يعيش فيها العامل ويبني فيها علاقات شخصية تتجاوز العلاقات الرسمية ولا تقل أهمية عنها في التأثير على سلوكه داخل المنظمة.
- إن إشعار العامل بأهميته والمجموعة التي ينتمي إليها أمر ضروري لرفع الروح المعنوية للعاملين التي تؤثر إيجابا في زيادة الإنتاجية.

⁴⁷ هاني عبد الرحمن الطويل صالح: الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، الطبعة 03، دار وائل للنشر، الأردن، 2001، ص41

- إن ردود فعل العاملين على الإدارة العليا وما يصادفهم من صعوبات ومشاكل في العمل لا تأتي بشكل فردي بل من خلال المجموعات التي ينتمون إليها.

من هنا بزت أهمية العلاقات الإنسانية داخل المنظمة في سلوك العاملين ودور القائد في التحكم في ذلك السلوك. حيث اعتبر رواد هذه المدرسة أن الجو الاجتماعي في العمل هو الأساس في التأثير على إنتاجية العاملين وتفاعلهم مع الإدارة. وعموماً يمكن القول إن مدخل العلاقات الإنسانية قدم إسهامات عديدة في تطوير بعض مفاهيم الفكر الإداري والتي كانت سائدة في المنهج الكلاسيكي. يتمثل أهمها فيما يلي وكما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (1) إسهامات مدخل العلاقات الإنسانية في تطوير الفكر الإداري

العناصر الإدارية	سمات الفكر الكلاسيكي
البيئة الخارجية	مستقرة
التنظيم	بناء بيروقراطي، مغلق، قائم على التخصص
مصدر السلطة	الحق في القيادة، قوة فرض الطاعة
موقع صنع القرار	مركزي في قمة التنظيم
اتجاه الاتصال	رأسي من أعلى إلى أسفل

المعلومات	تقارير مركزة على نتائج الأعمال الموجهة إلى القيادة العليا
أسلوب الإشراف	محكم، مباشر، مركز على تحقيق مستويات الإنتاج المستهدف
افتراضات نظم الأفراد	الأفراد متشابهون، منعزلون، ليس لديهم دوافع العمل، منفذون للتعليمات
سياسات التدريب	ترتكز على تنمية الجانب المادي للإنسان (القوة الجسمية، المهارات اليدوية)
الحوافز	مادية (أجور، مزايا عينية، المقومات ، المقومات المادية لمكان العمل)

صبجي العتيبي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، الطبعة الأولى، دار حامد، الأردن،

2002، ص 33

إن مدرسة العلاقات الإنسانية لم تأت فلسفتها بجديد، فقد ظلت مشاكل الإنتاجية هي محور الذي تدور فيه نظرية نظرية العلاقات الإنسانية بمعنى أن هدف الاعتراف بالتنظيمات غير الرسمية للعاملين وتحسين القيادة ورفع الروح المعنوية للعمال هي وسائل تستخدمها

الإدارة لزيادة الإنتاجية، حيث أن فلسفة الإدارة العلمية كانت تقوم على تدريب العامل وتحفيزه ماديا لكي يزيد من إنتاجيته. فإن فلسفة مدرسة العلاقات الإنسانية كانت تقوم على أن الاعتراف بالجماعات العمالية الصغيرة وتغيير أسلوب الإشراف والقيادة للعمال من أسلوب الشدة والعنف إلى الأسلوب الإنساني الرقيق هما أساس رفع إنتاجية العامل فظلت هذه المدرسة تدعو الإداريين إلى تغيير أسلوب تعاملهم مع العمال ليصبح أسلوب الإقناع الظاهري و التلطف معهم بديلا عن أسلوب التسلط الذي كان سائدا.

المطلب الثالث: مدخل الموارد البشرية

يعتبر مدخل الموارد البشرية حديث نسبيا في إدارة الأفراد، فقد بدأ استعماله مع مطلع السبعينات من القرن العشرين حيث أكدت البحوث والدراسات في مجال العلوم السلوكية على أن اعتبار الأفراد كموارد وليسوا مجرد أناس يتحركون ويتصرفون فقط على أساس مشاعرهم وعواطفهم يمكن أن يحقق فوائد ومزايا كثيرة لكل من المؤسسة والفرد على حد سواء. ويقوم مدخل الموارد البشرية على ما يلي:

- أن الأفراد هم عبارة عن استثمار إذا أحسنت إدارته وتنميته.
- لابد من توجه السياسات والبرامج والممارسات لإشباع الحاجات النفسية (العاطفية) والاقتصادية للفرد.⁴⁸

⁴⁸ المرسي جمال الدين محمد: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص53-54

- لابد أن تهيأ بيئة العمل بحيث تشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم لأقصى حد.
- برامج وممارسات الموارد البشرية يجب أن توضع وتنفذ مراعية تحقيق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المنظمة وتتحقق هذه المهمة من خلال عملية دائرية والتي يساعد فيها كل من المنظمة والأفراد بعضها البعض على مقابلة أهدافهم.
- حيث أن وجود دافعية عالية لدى الأفراد وقدراتهم التطبيقية يؤدي إلى جودة ومقدار العمل بدرجة كبيرة. وهذا يؤدي إلى إنتاجية وربحية عالية للمؤسسة. مما يؤدي إلى تقدير عالي للأفراد وبدوره يؤدي إلى دافعية عالية وهكذا تستمر العملية في علاقة دائرية. يتمثل المحور الأساسي في فكر هذا المدخل في العمل على خلق القدرة التنافسية واعتبار الموارد البشرية الفعالة هي الركيزة الأساسية لهذه القدرة.
- فالموارد البشرية هم العنصر الأساسي أو المورد الرئيسي للتنظيم وهم بما يتمتعون به من دوافع واتجاهات وميول، بالإضافة إلى تكوينهم الجسماني وقدراتهم الفيزيولوجية إنما يمثلون واحدا من المتغيرات المحددة للسلوك التنظيمي. لقد تكاملت مفاهيم حديثة في إدارة الموارد البشرية تتناول قضايا استثمار الموارد البشرية من منظور شامل ومتكامل يعكس كل الإسهامات والإضافات الإيجابية لتيارات فكرية متجددة مستمدة من العلوم السلوكية، بحوث ومداخل التطوير التنظيمي " نظرية النظم " مدخل إدارة الجودة الشاملة. وترتكز الفلسفة الجديدة لإدارة الموارد البشرية على الدعائم التالية:

- الإنسان طاقة ذهنية في الأساس.

- الإنسان يعمل برغبة في الإنجاز.

- الإنسان يحتاج إلى نمط متحرر من القيادة

- الإنسان يبذل حيث يعمل ضمن فريق متجانس

كما يركز هذا المدخل على إدارة العنصر البشري من حيث أهميته وحاجاته ووحدته وتكامله واندماجه بالمنظمة. ويعتبر مدخلا سلوكيا يركز على مجموعة من سياسات الموارد البشرية التي تتوافق مع استراتيجيات المنظمة⁴⁹.

ويمكن أن نوضح الفرق بين الفلسفة القديمة والجديدة لإدارة الموارد البشرية من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (2) يوضح الفرق بين الفلسفة القديمة والفلسفة الجديدة للموارد البشرية

الفلسفة القديمة	الفلسفة الجديدة
اهتمت بالقوة العضلية للإنسان وقدراته البدنية والمادية (البناء الجسمي للإنسان)	تهتم بعقل الإنسان وقدراته الذهنية وإمكانياته في التفكير والابتكار والمشاركة في حل المشاكل والتجديد والتطوير

⁴⁹ جمال الدين محمد المرسى: نفس المرجع السابق ص54

لذلك تميل إلى الاهتمام بمحتوى العمل وما يثيره من طاقات الفرد الذهنية وما يمثله من تحديات تستفز فكر الإنسان وعقله	لذلك فقد ركزت على الجوانب المادية في العمل من أجور ومكافآت، مكان وبيئة العمل المادية
--	--

من خلال ما سبق يتبين لنا أن الفكر التنظيمي وكنتيجه للتطور العلمي والتكنولوجي انتقل في تركيزه من اعتبار الإنسان آلة إلى الاهتمام بالجانب الإنساني واعتباره أساس العملية الإنتاجية في التنظيم والتكامل بين مختلف عناصر العملية الإنتاجية وضرورة التنسيق بينها، فأصبحت المهارة الفنية والنظرية والاجتماعية مطلوبة من العامل بعدما كان التركيز على المهارة اليدوية. فزاد الاهتمام بمشكلات الدوافع والروح المعنوية في المؤسسات العصرية فالمراحل التي مرت بها فلسفة العمل وظروفه ساهمت كلها في تشكيل ذهنية العامل ونظرته للمهام المهنية، كما أن ظروف العمل تطورت لصالح رفاهية العمل وراحة العامل حتى يعود بالفائدة على المؤسسة.

هناك من يميز بين ثلاث مداخل رئيسية لدراسة الموارد البشرية وهي:

المدخل الإداري

يركز هذا المدخل على دراسة العمليات الإدارية، حيث يبدأ بالتعرض للأهداف التنظيمية وخطط الموارد البشرية وعمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين وتحليل الوظائف وتقييمها

هذا إلى جانب دراسة تنظيم الجهاز المعني بإدارة الموارد البشرية وعلاقته بالأجهزة الأخرى في المنظمة، بالإضافة إلى تناول أنشطة تنمية الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي وتقييم الأداء وتحفيز العاملين وتحسين بيئة العمل.

مدخل النظم

تحتل الموارد البشرية مكانتها من خلال النظام الكلي للمنظمة، ومن ثم فإن مجهودات الموارد البشرية يتم تقييمها من خلال مدى مساهمتها في تحقيق الأهداف العامة للمنظمة. وفقا لهذا يتم دراسة الموارد البشرية كنظام فرعي مفتوح، يؤثر ويتأثر بالأنظمة الفرعية الأخرى مثل نظام الإنتاج والعمليات ونظام التسويق وغيرها من النظم التي تتأثر وتتوثر في النظام البيئي الكلي للمنظمة.

المدخل الإستراتيجي

يركز هذا المدخل على دراسة وتحليل أنشطة الموارد البشرية وربطها بغايات وأهداف واستراتيجيات المنظمة. وفي ظل هذا المدخل يتم الربط بين جهود تخطيط الموارد البشرية والتوجهات الإستراتيجية للمنظمة، حيث يصبح العنصر البشري أحد الأسلحة لتحقيق الميزة التنافسية وتحسين أوضاع المنظمة السوقية ونتائج أعمالها.⁵⁰

⁵⁰ المرسي جمال الدين محمد: نفس المرجع السابق، ص56

وينظر المعنيون بدراسة الأفراد وفقا لهذا المدخل إلى أهمية التركيز على إدارة العنصر البشري من حيث أهميته وحاجاته ووحدته وتكامله واندماجه بالمنظمة، وهو يعتبر مدخلا سلوكيا. فمدير الأفراد عليه أن يأخذ الأسعار والجوانب السلوكية في تنفيذه للوظائف الاستشارية لوظائف الأفراد وإدارة الموارد البشرية.

وفقا لهذا المدخل تركز على مجموعة من سياسات الموارد البشرية المتوافقة من استراتيجيات المنظمة.

ويعتبر هذا المدخل الذي استندنا عليه في استعراضنا لجوانب إدارة الموارد البشرية فهذه الدراسة، إذ يعد أحد أهم المداخل القيمة والتكاملة في ذات الوقت. حيث تزايد الاعتراف الإداري في الآونة الأخيرة بأهمية العنصر البشري باعتباره أحد العناصر الحاكمة في تحقيق النجاح للمنظمة المعاصرة من خلال مساهمته في تحقيق الميزة التنافسية باستمرار.⁵¹

الخلاصة

يتوقف نجاح تكوين المنظمة ماديا وبشريا على فاعلية العنصر البشري وعلى مدى توافر الخبرات والمهارات القادرة على استغلال العناصر المادية والتنظيمية. و من هنا تظهر أهمية إستراتيجية إعداد العنصر البشري و تزويده بالمهارات و القدرات الضرورية لأداء الأعمال، و كذلك تبرز عملية أخرى و هي استقطاب و اختيار الأفراد و توظيفهم كونها أهم خطوة في تكوين قوة العمل القادرة عليه و الرغبة فيه إلا أن ذلك مرتبط كله بأداء العاملين، و التي

⁵¹ محمد عباس سهيلة، علي حسن علي: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 1999، ص21-22

تعتبر خطوة نهائية لقياس مدى قدرة الموظفين في تحقيق قدراتهم و مد يد العطاء لهم في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.

لذلك يعتبر موضوع اختيار و استقطاب الموارد البشرية من المواضيع المهمة التي بات الاهتمام بها يشغل المفكرين و الباحثين في الحقول العلمية لاسيما الدراسات السياسية و الاجتماعية، حتى أصبحت المؤسسات الاقتصادية تبحث عن آليات حقيقية لتفعيل الكادر البشري من خلال وضع الأسس السليمة في كيفية اختياره و توظيفه في المؤسسة، و لعل نجاح المنظمات حاليا في تحقيق أهدافها مرهون باختيارها و استقطابها للمورد البشري بالمقابل فشل المنظمة يعود إلى حد بعيد إلى بعض الممارسات المنافية لاختيار هذا المورد. ومنه فهذه الدراسة جاءت لإبراز العلاقة بين وظيفة استقطاب واختيار المورد البشري وأداء العاملين داخل المؤسسات. ومن ناحية أخرى ركزت هذه الدراسة على تقييم أداء العاملين الذي يشكل هو الآخر ركنا أساسيا في رفع مستوى إنتاجية المؤسسة. حيث يلعب الدور الفعال في الكثير من العمليات الإدارية مثل عمليات الاختيار والاستقطاب. وبالتالي خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج والمقترحات عليها تساهم وتكشف عن الملامح الحقيقية التي يواجهها العمال خاصة تقييمهم لأدائهم.

سلكت معظم دول العالم في العقدین الأخيرین طریقاً یكفل لها سد احتياجاتها الطاقوية وتحقیق أمنها الطاقوي بشكل یضمن لها الحفاظ على البيئة وتحقیق متطلبات التنمية المستدامة. حیث أضحى خيار الانتقال الطاقوي نحو الاعتماد على الطاقات المتجددة وما تتميز به من استمرارية وديمومة، نظافة ونقص تكلفة أولوية لدى هذه الدول في المقابل يتم التوجه نحو التخلص التدريجي وتقليل الاعتماد على الوقود الأحفوري ومخلفاته، ومن هذا المنطلق لجأت إلى استحداث ووضع الميكانيزيمات والبرامج اللازمة لتحقيق وتجسيد هذا الخيار.

المبحث الأول: ماهية الانتقال الطاقوي

في ظل المتغيرات الحاصلة والمعطيات الراهنة بخصوص الاستغلال المفرط للطاقات الأحفورية المهددة بالنفاد والنضوب، و تأثيرات استغلالها على سلامة البيئة المعيشية للإنسان و تبعا لتوفر بدائل طاقوية مستدامة و نظيفة برزت الحاجة الملحة لاستغلال تلك البدائل و الاستفادة منا من أجل الحد من التبعية للمحروقات و البحث عن نموذج تنموي مستدام و هذا ما توفره عملية الانتقال الطاقوي.

المطلب الأول: التأسيس النظري للانتقال الطاقوي

السياق التاريخي للانتقال الطاقوي

لم يكن خيار الانتقال الطاقوي نحو الاعتماد على بدائل طاقوية للوقود الأحفوري لاسيما الطاقات المتجددة وليدا للصدفة أو مجرد خيار، و إنما تولد نتيجة للعديد من التراكمات و الأوضاع الاقتصادية، السياسية و البيئية. حيث تواجه حتمية الحفاظ على البيئة التي تأثرت بشكل كبير بتغير المناخ نتيجة للاحتباس الحراري معضلة أخرى حيث تتمثل في ثلاثية الخيارات الطاقوية (احترام البيئة، أمن الطاقة، المساواة في الحصول على الطاقة)، وفي هذا السياق يجب التذكير بأنه لطالما أبدت جميع دول العالم اهتماما و قلقا بشأن ضرورة ضمان أمن طاقوي كاف غير أن هذه الحتمية ليست بالأمر المستجد، فخلال أزمة النفط التي عرفها

السوق العالمي سنة 1973 سطرت كافة دول العالم الصناعية برامج بحث قصد التخلي عن التبعية للطاقات الأحفورية.

كما عرف سوق الطاقة العالمي في سبعينات القرن الماضي نكستين، وشهد الاقتصاد العالمي بسبب تداعياتهما أزميتين رئيسيتين في هذا الشأن. حيث أدى الارتفاع الكبير لأسعار النفط في سنة 1973 و الذي اعتبره المختصون بداية لأزمة سنة 1979 إلى زعزعة الوعي العالمي فيما يخص تبعية الاقتصاد العالمي للموارد الأحفورية فقد ارتفع سعر برميل البترول الخام آنذاك بثلاثة أضعاف ما سجله في العامين السابقين. علاوة على ذلك فقد أظهرت الأبحاث أن النفط لم يعد يعتبر موردا وفيرا والوصول إليه ليس بالأمر الهين، وأمام هذا الوضع اضطرت بعض البلدان للبحث عن حلول مبتكرة تحت شعار موحد مفاده الرصانة فيما يتعلق بالمحروقات والطاقات البديلة، فخلال ثمانينيات القرن الماضي اعتبرت الطاقة الشمسية موردا مجانيا لا ينضب وأحد المصادر البديلة الواعدة.⁵²

لقد لعبت الظروف الاقتصادية والسياسية في ذلك الوقت دورا بارزا في بروز إرهابات وبوادر التحول نحو نظام طاقوي بديل يخفف التبعية لنظام الوقود الأحفوري وما عزز هذا الخيار أكثر هو زيادة الاستهلاك العالمي للطاقة بشكل جعل من سعي الدول لتحقيقها أمنا الطاقوي أمرا لا مناص منه يجب العمل على تحقيقه من خلال وضع جميع الخيارات والاستراتيجيات المتاحة، كما عرفت أسواق النفط مؤخرا تقلبات كثيرة و انهيار لأسعار

⁵² حمام غنية سهام: الطاقات المتجددة السياق، التطبيقات و الأفاق المستقبلية، مجلة الجيش، وزارة الدفاع الوطني الجزائرية، العدد 691 سنة 2021، ص32

البتترول جعل من المراهنة عليه انتحارا اقتصاديا بالنسبة للدول المنتجة، يقابل ذلك التلوث البيئي الكبير جراء استغلال الوقود الأحفوري و الذي بات يشكل أكبر تهديد لسلامة البيئة و ظهور ما يعرف بالاحتباس الحراري. كل هذه العوامل وغيرها فرضت خيار التوجه نحو الاعتماد على نظام طاقوي بديل فعال ونظيف ومستدام ويخفف التبعية المفرطة للطاقات الأحفورية التقليدية يشكل أولوية دولية في عالمنا المعاصر، يترجمها العمل الجبار والسعي الدؤوب لمختلف الدول على توفير جميع الظروف التي تساعد على تسريع هذا المسار أكثر من أي وقت مضى.

تعريف الانتقال الطاقوي

هو عنصر أساسي للانتقال البيئي فهو يشير إلى المرور من نظام الطاقة الحالي (استخدام الموارد غير المتجددة) إلى مزيج الطاقة التي تقوم أساسا على الموارد المتجددة و هو يعني ضمنا تطوير بدائل للوقود الأحفوري، و الذي يعتبر من الموارد المحدودة و غير المتجددة (ناضبة) بالإضافة إلى بعض أنواع الوقود الانشطارية (المواد المشعة مثل اليورانيوم و البلوتونيوم) و يوفر الانتقال الطاقوي استبدال الطاقة التقليدية تدريجيا عن طريق مصادر الطاقة المتجددة و بالتالي الانتقال الطاقوي هو الانتقال من الطاقات التقليدية (الأحفورية)

إلى صناعة الطاقات المتجددة التي تتميز بوفرته وديمومتها، و هذا حفاظا على البيئة و الاحتياجات المستقبلية للأجيال، دون المساس بمتطلبات الأجيال الحالية من الطاقة.⁵³

يقصد به أيضا بالانتقال من نمط معين لإنتاج واستهلاك الطاقة إلى نمط استهلاك طاقي أكثر نجاعة وفعالية، هذا النمط مبني على توفر المصادر الطاقوية الخاصة بكل بلد قصد المحافظة على البيئة، كما يقصد بالانتقال الطاقوي أيضا الانتقال من نظام إنتاج واستهلاك للطاقة يركز على الطاقة الأحفورية غير المتجددة إلى خليط طاقي بكثافة كربونية أقل ونسب متزايدة للطاقات المتجددة.⁵⁴

يمثل الانتقال الطاقوي Energy Transition تغييرا جذريا في عملية إنتاج الطاقة واستهلاكها، حيث يعتبر أحد مكونات التحول البيئي، ولا ينجم الانتقال الطاقوي عن التطورات التقنية والأسعار وتوفر مصادرها فحسب. بل من الإرادة السياسية للحكومات والشعوب والشركات أيضا م من يرغبون في الحد من الآثار السلبية لهذا القطاع على البيئة. وقد وضعت عدة مؤسسات حكومية ومنظمات غير حكومية تعريفات وتصورات عن الانتقال الطاقوي. وغالبا تدور هذه السيناريوهات المطروحة حول التحول من نظام الطاقة الحالي القائم على استخدام مصادر الطاقة غير المتجددة، إلى مزيج من أنظمة الطاقة المعتمدة

⁵³ سنوسي بن عيو و آخرون: استراتيجية التحول الطاقوي وفق برنامج الطاقات المتجددة 2030، مجلة مدارات سياسية، المجلد 2، العدد 7، سنة 2017، ص38

⁵⁴ روشو عبد القادر البعد التنموي والمحلي للتحول الطاقوي في الجزائر، دراسة في إطار المخطط الطاقوي 2011-2030 ن مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، المجلد 9، العدد 3، 2008، ص131

بشكل أساسي على المصادر المتجددة، ويشمل ذلك بدائل للوقود الأحفوري والموارد المحدودة وغير المتجددة.

أنواع الطاقة

على الرغم من سيادة النفط لمصادر الطاقة حالياً، إلا أن الإنسان القديم تعرف على مصادر الطاقة كأشعة الشمس والرياح وتعامل معها واستفاد منها. فتعددت تطبيقات هذه المصادر وتطورت على التوازي مع تطور نمط عيش الإنسان وتطور حاجاته للطاقة. حيث يمكن تمييز مصدرين للطاقة هما:

- مصادر الطاقة التقليدية (ناضبة).

- مصادر الطاقة المتجددة (غير ناضبة).

أ - الطاقة التقليدية:

تعرف الطاقة التقليدية بأنها " تلك التي يكون رصيدها في الطبيعة ثابت ويتناقص عبر الزمن مع زيادة عمليات الاستخدام والاستخراج مما يجعلها معرضة للنفاذ"⁵⁵.

كما سميت الطاقة التقليدية بالطاقة الأحفورية لأنها عبارة على مصادر ناضبة سوف تنتهي عبر زمن معين، وهذا لكونها متوفرة في الطبيعة بكميات محدودة وغير متجددة.

⁵⁵ خميسة عقابي: النفط في العلاقات الأمريكية العربية، دراسة حالة الزائر (1990-2014)، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، 2015، ص17

تتواجد الطاقة التقليدية بكميات ثابتة عبر الزمن التخطيطي وتتناقص نتيجة عمليات الاستغلال ويؤثر معدل الذي تستخرج به في الوقت الحاضر على إمكانية إنتاجه في المستقبل.

(ب) - الطاقة المتجددة:

تعرف الطاقة المتجددة بأنها " تلك الطاقة التي تجد مصدرها باستمرار و أنها غير قابلة للنضوب و ليس لها عمر افتراضي من الناحية العملية و هي مصادر قائمة و متوفرة مادامت الحياة قائمة بخلاف مصادر الطاقة التقليدية.⁵⁶

الطاقة المتجددة خيار هام لمجابهة مختلف المشاكل إذ تتشكل من الطاقة الشمسية ، طاقة الرياح، الطاقة المائية و الطاقة العضوية. حيث تساهم هذه المصادر بشكل كبير لأمن الإمدادات الطاقوية خاصة ما تعلق منها بالطاقة المائية و الرياح التي يمكن إنتاجها محليا. كما تحتل الطاقة المتجددة مكانة هامة على اعتبار إن مصادرها تعتبر مصادر طويلة الأجل و متجددة، كذلك مجانية و ذلك لأنها مرتبطة بالموارد الطبيعية، كذلك يتوقع أن تساهم في تلبية حاجات الإنسان من الطاقة و بنسبة عالية.⁵⁷

⁵⁶ شبوطي حكيم و خليفة:أحلام مجهودات الجزائر في مجال استخدام الطاقات المتجددة، ورقة بحثية قدمت في ملتقى دولي، المدينة، نوفمبر 2015، ص03

⁵⁷ يحيوي فاطمة الزهراء: الطاقات المتجددة كاستراتيجية بديلة للثروة النفطية، ورقة بحثية في ملتقى دولي، المدينة، نوفمبر 2015، ص10

مصادر و أشكال الطاقة المتجددة

يواجه استخدام الطاقة الأحفورية قيود من بينها قضايا التلوث ونضوب الاحتياطي و المخزون و كذلك مشكلة النمو الديموغرافي و تطلعات النمو الاقتصادي وتغير هذه القيود كافية للبحث على مصادر متجددة من بينها.

_ الطاقة الشمسية: تعد الشمس من أكبر مصادر الضوء و الحرارة الموجودة على

وجه الأرض وتتوزع هذه الطاقة المتولدة من تفاعلات الاندماج النووي داخل

الشمس.⁵⁸

_ الكتلة الحيوية: و هي الطاقة التي تستمد من المواد العضوية من النباتات أو المخلفات الحيوانية أو الزراعية أو النفايات وهناك أساليب مختلفة لإنتاج الوقود الحيوي منها الحرق المباشر و غير المباشر أو طرق التخمير أو التقطير ويعد غاز الإيثانول واحد من أفضل أنواع الوقود المستخلصة من الكتلة الحيوية و هو يستخرج بشكل رئيسي من بعض المحاصيل الزراعية.

_ طاقة المد و الجزر: تنشأ هذه الطاقة من خلال الجاذبية بين الأرض و القمر وهناك أماكن معينة في العالم مناسبة لهذا النوع من الطاقة وتنطلق الفكرة من استخدام التغير

⁵⁸ مداحي محمد: الطاقات المتجددة كخيار استراتيجي في ظل المسؤولية عن حماية البيئة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، 2012، ص101

الشديد لوضع الماء في بعض المناطق من الشاطئ الذي يصل ارتفاع الماء فيها إلى 10 أمتار أو أكثر من ذلك.⁵⁹

طاقة الرياح : الطاقة الهوائية هي الطاقة المستمدة من حركة الهواء و الرياح واستخدام هذا المصدر منذ أقدم العصور سواء في تسيير السفن الشراعية وإدارة طواحن الهواء لطحن الغلال و الحبوب أو رفع مياه الآبار و تستخدم مباشرة أو يتم تحويلها إلى طاقة كهربائية من خلال مولدات صغيرة لرفع المياه الجوفية إلى السواحل الشمالية .⁶⁰

طاقة الحرارة: تعبر من الصور الأساسية للطاقة التي يمكن أن تتحول كل صور الطاقة إليها فعند تشغيل الآلات المختلفة باستخدام الوقود ، تكون الخطوة الأولى حرق الوقود و الحصول على طاقة حرارية تتحول بعد ذلك إلى طاقة ميكانيكية أو إلى نوع آخر .

طاقة الحرارة الجوفية: يتمثل مبدأ حرارة الأرض الجوفية في استخراج الطاقة الموجودة في التربة لاستعمالها في شكل تدفئة أو كهرباء حيث ترتفع الحرارة أساسا من سطح الأرض نحو باطنها و ارتفاع درجة الحرارة يتغير حسب العمق و يتم إنتاج هذه الطاقة أساسا عن الطريق النشاط الشعاعي الطبيعي للصخور المكونة للقشرة الأرضية .⁶¹

⁵⁹ بن محاد: استهلاك الطاقة في الجزائر، ص13

⁶⁰ غربي و بن حورة العربي: الطاقات المتجددة و الغاز الصخري، ص08

⁶¹ فروحات حدة: الطاقات المتجددة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة لواقع مشروع تطبيق الطاقة الشمسية في الجنوب الكبير في الجزائر، مجلة الباحث، العدد 11، 2012، ص151

الطاقة المائية : يعود تاريخ الاعتماد على الماء كمصدر للطاقة إلى ما قبل اكتشاف الطاقة البخارية في القرن الثامن عشر حيث استخدم الإنسان مياه الآبار في تشغيل بعض النواعير التي كانت تستعمل لإدارة مطاحن الدقيق وآلات النسيج و نشر الأخشاب.⁶²

دور الطاقات المتجددة

أولاً: دور الطاقات المتجددة في تحقيق البعد الاقتصادي

يعتبر قطاع الطاقة المحرك الرئيسي و العنصر الفعال في تحقيق اطر و متطلبات تنمية مستدامة حقيقية تؤدي بدورها إلى تحقيق نمو اقتصادي متكامل و فعال لاسيما إذا علمنا ان اي تنمية اقتصادية تكون مقرونة بمدى قدرة الدول على ترشيد استهلاك الطاقة و التحكم في إمداداتها وتوفير موارد موثوقة دائماً كما ونوعاً حيث تكون نتيجة تحسن أداء مختلف القطاعات وزيادة فعاليتها ونجاعتها مع توفير فرص عمل جديدة وزيادة الإنتاجية.

يتجلى هذا الدور أساساً في ضمان الإمداد بالموارد الطاقوية من مصادر مستدامة و نظيفة من خلال زيادة دور قطاعات الطاقة المتجددة في رسم المشهد الطاقوي بما يضمن لهذه الدول الحفاظ على مكانتها في أسواق الطاقة العالمية وتعزيز نموها الاقتصادي مع إضافة صفة الديمومة اي تحقيق تنمية اقتصادية مستدامة وبيئية.

⁶² موساوي رفيقة و موساوي زهية: دور الطاقات المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة المالية و الاسواق، 397

هذه المزايا تعكس الاهتمام العالمي المتزايد و التوجه للاستثمار في مشاريع الطاقة المتجددة وما توفره من فوائد اقتصادية جمة.

تساهم الطاقات المتجددة في تغيير أنماط الإنتاج و الاستهلاك التقليدية إلى أنماط مستدامة بالإضافة إلى تنويع مصادر الطاقة وقدرتها على تلبية الاحتياجات المتزايدة للطاقة كما يساهم استغلال الطاقات في إطالة عمر مخزون الطاقات الأحفورية بما يضمن للأجيال القادمة الاستفادة منها.

كما أن الاستثمار في الطاقات المتجددة يوفر فرص عمل جديدة لاسيما بالقطاع الزراعي بالإضافة إلى المساهمة في تنمية الأرياف وتحسين الظروف المعيشية مما يسمح باستقرار السكان بها.

ثانيا :دور الطاقات المتجددة في تحقيق البعد الاجتماعي

إن إسهامات الطاقة المتجددة في تحقيق التقدم الاقتصادي للدول تسهم لا محالة في زيادة رفاهية الشعوب و رقيها يساعد علي تلبية الحاجات الإنسانية الأساسية كما يسهم في القضاء على الفقر وتحسين المستوى المعيشي و الصحي للمواطنين وهذا لا يتسنى طبعاً إلا من خلال تطبيق مبدأ الطاقة المستدامة حق الجميع حيث يضمن هذا المبدأ حق الحصول على الطاقة وكفاءة استخدامها يكون حوالي ثاني سكان العالم لا تصل إليهم موارد الطاقة

الضرورية لممارسة مختلف نشاطات الحياة الكريمة بينما الثالث الذي تصل إليه بصورة ضعيفة.

إن التأثيرات الناجمة عن استخدام الطاقات المتجددة على الشق الاجتماعي للناس عديدة ومتعددة و بعيدة كل البعد عن استغلال مثلتها من الطاقات التقليدية فتحسين المستوى المعيشي و التعليمي و النظام الصحي للشعوب له اثر بالغ في تكريس و تجسيد البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة يتطلب تحقيقه تدعيم الجهود والسياسات الرامية إلى تعميم استخدام مختلف الطاقات المتجددة المتوفرة حسب خصوصية كل بلد وكل منطقة حيث يتيح التنوع الذي يتميز به هذا النوع من الطاقات وتوفره بشكل واسع ودائم في كل الأقطار الاستفادة من مزايا هذا النظام الطاقوي الذي يعد بمستقبل مشرق على جميع الأصعدة.

ثالثا: دور الطاقات المتجددة في تحقيق البعد البيئي

في ظل الاضطرابات و التغيرات المناخية التي يشهدها العالم أصبح التفكير في العمل على الحد من الانبعاثات الكربونية المسببة للاحتباس الحراري الناتجة أساسا عن استخدام الطاقات الأحفورية ضرورة ملحة فقد أصبح لزاما على الجميع على نظام طاقوي بديل نظيف يركز على استغلال الطاقة المتجددة الدائمة بمختلف أشكالها وأنواعها بما يضمن الحفاظ البيئي و السلامة البشرية إذ يتيح هذا الخيار للدول استغلال مصادر الطاقة المتوفرة محليا باعتبارها مصدر إمداد طاقوي آمن لا يكمن أن يستنفذ و صديق البيئة لذا أصبح اليوم اللجوء إلي الاعتماد أكثر على هذا النوع من الطاقات يشكل تحديا لدي دول العالم قاطبة

أكثر من أي وقت مضى كونه يشكل ملاذاً آمناً للحفاظ على المناخ و البيئة ككل من خلال التقليل من الانبعاثات الدفينة و الحد من ظاهرة الاحتباس الحراري التي تشكل خطراً محدقاً على الوجود البشري على ظهر الأرض وعلى مختلف الأنظمة البيئية.

إن الطاقات المتجددة تتيح وتوفر إمكانيات و خيارات جديدة بالاهتمام يتم عبرها تأمين الحاجيات الطاقوية للشعوب وتجسيد بعض المكتسبات الاجتماعية من جهة مع الحفاظ على النظام البيئي من جهة أخرى بما يسمح باستمرار الحياة البشرية و تكريس ما يعرف بالتنمية المستدامة فإنها تعتبر جوهر ولب التنمية المستدامة و يتوقف على استغلالها الكثير من الجوانب الحياتية الضرورية للإنسان.

المطلب الثاني: أهمية الانتقال الطاقوي

إن لعملية الانتقال الطاقوي أهمية بالغة تكمن بالأساس في ضمان الدول لأمنها الطاقوي و تخفيف تبعيتها للطاقات التقليدية (الوقود الأحفوري) بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى تحقيق تنمية على جميع المستويات مع تخفيض نسب التلوث و عدم الإضرار بالبيئة. و هذا من شأنه أن يؤدي إلى تحقيق تنمية مستدامة منشودة. حيث تعتبر سياسة الانتقال الطاقوي استراتيجية واضحة المعالم، و لها دور فعال في تحقيق أمن الإمدادات الطاقوية خاصة في ظل المستجدات الدولية من تغير لأسعار الوقود الأحفوري و تأثيراتها السلبية على البيئة بالإضافة إلى مشكلة نضوبها و ذلك من خلال:

■ الاستخدا م التدريجي و المرحلي للطاقات المتجددة كبديل دائم عن الوقود الأحفوري في مجال توليد الكهرباء خاصة من عملية تحويل طاقة الرياح و الطاقة الشمسية لسهولة استغلالها و توفر التكنولوجيا اللازمة لذلك.

■ تشجيع المنظمات الدولية لمثل هذا النوع من المبادرات (الانتقال نحو الطاقات المتجددة) من خلال تقديم الإعانات و الاستشارات.

■ العمل على فتح أسواق خاصة بمنتجات الطاقة المتجددة عن طريق الانتقال الطاقوي ما يساهم في تسويق هذه المنتجات و انخفاض تكلفتها، و بالتالي تصبح قادرة على منافسة الطاقات التقليدية.

■ انتقال تكنولوجيا الانتقال الطاقوي بشكل سريع و على كافة المستويات يساهم في انخفاض سعرها و بالتالي تمكن جميع الدول من اقتنائها، ما يرجح الكفة لصالح الطاقات المتجددة من ناحية التكاليف.⁶³

كما أن لتنفيذ عملية الانتقال الطاقوي نحو الاعتماد على الطاقات المتجددة و ما يتميز به هذا النوع من الطاقات من مزايا و فوائد يضمن ما يلي:⁶⁴

■ إمكانية الاستخدام المحلي لمصادر الطاقات المتجددة ما يضمن الأمن القومي.

⁶³ نفس المرجع السابق، ص40

⁶⁴ توات نصرالدين: دور الطاقات المتجددة في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة، دراسة برنامج الطاقات المتجددة و الفعالية الطاقوية بالجزائر، ص3

- مصدر الطاقة المتجددة لا يمكن أن ينضب أو يدمر البيئة المحلية أو الإقليمية أو العالمية.
- إمكانية الاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة في نظم توليد الكهرباء غير المركزية باعتبار أنها منظومة طاقوية فعالة أقل عرضة لانقطاع التيار من الأنظمة المركزية.
- لا تتسبب في تلويث الجو أو الأرض أو البحار، في حين أن تلوث الهواء الناجم عن قطاعات النقل و الطاقة جعل من المدن أماكن خطر على الصحة العامة.
- التخفيف عن الاقتصاديات مصاعب تذبذب أسعار الوقود التقليدي فالاعتماد على مصادر الطاقة المتجددة المحلية يحمي الاقتصاديات المحلية من الصدمات الناتجة عن تأرجح أسعار مشتقات المضاربة في أسواق السلع العالمية.
- نظام توزيع منظومات توليد الكهرباء من الطاقة المتجددة أكثر أمنا في حال استهدافها و إن حدث ذلك ستكون الأضرار البيئية محدودة جدا.
- تؤمن نظم الطاقة المتجددة فرص عمل جديدة للعاملين المؤهلين على نحو متسارع.
- تعتبر عامل رئيس في تخفيف الفقر في المجتمعات النائية، حيث تمثل حلا نموذجيا لحاجات الطاقة الأساسية.
- تعزيز إمدادات الطاقة للسكان.

■ تنويع مصادر الطاقة

المطلب الثالث: دوافع و خيارات الانتقال الطاقوي

أ)- دوافع الانتقال الطاقوي

توجد ثلاث دوافع رئيسية تشجع الدول و تحفزها إلى الانتقال نحو الاعتماد على الطاقات المتجددة و هي:

أولاً: تحقيق الأمن الطاقوي

يعتبر هذا الدافع من بين أهم العناصر التي تلعب دوراً هاماً في توجه الدول نحو الاعتماد على الطاقات المتجددة خاصة مع بروز الإحصائيات التي تشير إلى تضائل الاحتياطات المتبقية من الطاقات الأحفورية و محدوديتها الزمنية يقابلها تزايد الاستهلاك العالمي. لقد عرفت الوكالة الدولية للطاقة الأمن الطاقوي على أنه "تواصل الاستقرار في الأسعار المقبولة التي هي في المتناول مع استمرار الاهتمام بقضايا البيئة" و باعتبار أن الطاقة تحتل صدارة اهتمام الدول على المستوى العالمي و الوطني فقد سعت الوكالة الدولية للطاقة إلى تعزيز الأمن الطاقوي في الدول الأعضاء بالوكالة.⁶⁵

يعرف أيضاً أمن الطاقة من خلال ثلاثة مظاهر. فالمظهر الأول يقوم على تقليص أو تحديد إمكانيات التعرض في دولة أو منطقة ما لانقطاع في توافر الطاقة من مصدرها و هو بعد

⁶⁵ لعجال ليلي: الانتقال نحو الطاقات المتجددة كمقاربة لتحقيق الأمن الطاقوي بالجزائر، المجلة الجزائرية للأمن و التنمية، المجلد 09، العدد 16، سنة 2020، ص165

قصير المدى. و المظهر الثاني للمفهوم هو العمل على تأمين الطاقة على المدى الطويل بضمان سريان النظام العالمي للطاقة و توافر الكمية المطلوبة منها سواء كانت نفطا أو غازا و غيرهما مع تزايد الطلب. و ثالث المظاهر هو العمل على تطوير أشكال استهلاك الطاقة و ترشيده تقنيا لتقليل الضرر بالبيئة من أجل تنمية متوازنة.⁶⁶

ثانيا: تحقيق الأمن الاقتصادي

يرتبط بشكل وثيق بتحقيق الدول لأمنها الطاقوي من خلال انتهاج سياسة الانتقال نحو الاعتماد أكثر على الطاقات المتجددة بدلا من الطاقات التقليدية التي يتطلب إنتاجها جهدا أكبر و تكلفة أكثر، حيث يتميز الاستثمار في مجال الطاقات المتجددة بأنه أقل تكلفة من نظيره في الطاقات الأحفورية. و هذا راجع بالأساس إلى تحسين و تطور التكنولوجيا و التقنية المستعملة في إنتاج الطاقات المتجددة و عدم تكلفتها. كما من شأن فتح باب الاستثمار في الطاقات المتجددة جلب المستثمر الأجنبي مما يوفر فرصة الحصول على التكنولوجيا المتطورة في هذا المجال بالإضافة إلى تكوين الموارد البشرية للتحكم في استغلال هذه التكنولوجيا. كما أن لاستغلال الطاقات المتجددة أثرا إيجابيا على ميزانية الدولة و الاقتصاد الوطني ككل من خلال توفير الطاقة و تقليل العبء المالي المترتب على الاستغلال كما يتيح لها فرصة أكبر للتصدير. هذا كله من شأنه المساعدة على تحقيق الاستقرار الاقتصادي للبلد و تقادي الوقوع في أزمات اقتصادية أو على الأقل تخفيف تبعاتها.

⁶⁶ المرجع السابق، ص 165

ثالثاً: تحقيق الأمن البيئي

مع أن هذا العنصر يحظى باهتمام أكبر لدى الدول المتقدمة إلا أنه يعتبر دافع جد مهم من أجل تحقيق تنمية مستدامة باعتبار الطاقات المتجددة طاقات نظيفة و صديقة للبيئة و بإمكانها أن تساهم في تقليل الانبعاثات الكربونية المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري. حيث بإمكان الحد من الاعتماد على مصادر الطاقة الأحفورية الملوثة للبيئة و الاعتماد أكثر على الطاقات المتجددة أن يضمن لنا بيئة نظيفة ملائمة لحياة الأفراد و الأنظمة الحية. لذا يعتبر استغلال الطاقات المتجددة البديل المستقبلي الحتمي و الأمن للطاقات التقليدية.

(ب)- خيارات الانتقال الطاقوي

بالرغم من أن مصادر الطاقة التقليدية لا تزال تحتل صدارة المشهد الطاقوي العالمي إلا إن التحول الى بعض مصادر الطاقة الأخرى البديلة أصبح أكثر إلحاحاً من ذي قبل من أجل ضمان الحاجيات الطاقوية من جهة و الحفاظ على سلامة و امن البيئة من جهة أخرى وهو ما يستدعي البحث في الخيارات و البدائل الطاقوية المتاحة و تبني الاستراتيجيات المناسبة لضمان استغلال المستدام لها حيث تتمثل هذه الخيارات فيما يلي :

أولاً : الكفاءة الاستخدامية للطاقة

هي أساس الخيارات الطاقوية البديلة وقد فرضت نفسها بعد أزمة البترول لسنوات السبعينات حتى اشتد الطلب على النفط و هذا ما أدى إلى إعادة النظر في طرق الإنتاج و استعمال الطاقة في الصناعة و النقل و قطاع الخدمات كما أن المشاكل البيئية وانبعاث الغازات

الدفينة كان له دور كذلك في إعادة النظر فيها و تبنيها في السياسات الطاقوية المستدامة و على أية حال فأيا كانت الصورة في المستقبل فان إتباع وسائل معينة لعلاج المشاكل الناشئة من الاستخدام غير الرشيد أو الكفاء سيؤدي في النهاية إلى إمكانية استمرارية قدرة الموارد الطاقوي على الوفاء للاحتياجات للطاقة لفترة .

ثانيا : التكنولوجيا المتطورة لاستغلال المصادر الأحفورية للطاقة

هي الخيار الذي يمكن من خلاله تحقيق استدامة طاقوية للتكنولوجيا المتطورة سمحت بتحسين ظروف استغلال هذه المصادر و قللت من انبعاث الغازات الدفينة وسمحت كذلك برفع نسبة البترول و الغاز مما أدى إلى زيادة أعمارها الافتراضية .

ثالثا : الطاقة النووية

تزود الطاقة النووية دول العالم بأكثر من 16% من الطاقة الكهربائية التي يحتاجها فهي تلبي ما يقارب 35% من احتياجات دول الاتحاد الأوروبي ففرنسا وحدها تحصل على 77% من طاقتها الكهربائية من التفاعلات النووية و مثلها ليتوانيا .

رابعا: الطاقة النابضة غير التقليدية (الغاز الصخري و البترول الصخري)

تعزز الحديث عن العصر الذهبي للغاز مع انطلاق ما يمكن تسميته بالثورة الغاز الصخري في الولايات المتحدة الأمريكية لاسيما خلال العقد الأول من الألفية وثمة عدة سيناريوهات حول المسار المستقبلي لهذا العصر الذهبي المرتقب للغاز ففي حال استمرار ثورة الغاز

الصخري في الولايات المتحدة الأمريكية وامتدادها لدول أخرى سيكون بوسع مستهلكي الطاقة توقع مستقبل زاهر يسيطر عليه الغاز الرخيص ولكن في المقابل إذا ما انحسرت هذه الطاقة في الولايات المتحدة الأمريكية و ثبت أن هناك تضخيما لها وتأكدت صعوبة استنساخها في دول أخرى من العالم فسيكون من المتوقع الحصول نقص كبير في إمدادات الغاز على المستوى المتوسط. يعرف الغاز الصخري على أنه غاز يتشكل في أحجار تسمى الإردواز و يكون محبوسا بين طبقاته و ينتمي الغاز الصخري إلى فئة الغازات الطبيعية الغير تقليدية .

خامسا: الطاقات المتجددة

يقصد بها مجموع المصادر الطاقوية القابلة لتجدد غير نابضة و التي لا ينتج عن استخدامها تلوث البيئة أو على الأقل قدر قليل منه ومصادر الطاقة المتجددة تختلف جوهريا عن الوقود الأحفوري من بترول و فحم وغاز طبيعي أو الوقود النووي الذي يستخدم في المفاعلات النووية ولا تتشا عن الطاقة المتجددة في العادة مخلفات كثاني أكسيد الكربون أو غازات ضارة أو تعمل على زيادة الاحتباس الحراري وكما يحدث عند احتراق الوقود الأحفوري أو المخلفات النووية الضارة أو الناتجة عن المفاعلات النووية .

المبحث الثاني: علاقة و مظاهر تأثير الموارد البشرية في الانتقال الطاقوي

المطلب الأول: الجوانب الهيكلية و التطبيقية في الانتقال الطاقوي (استحداث مؤسسات،

وزارات، تشريعات قوانين إدارة مختصة)

ترتبط صناعة السياسات الطاقوية المتجددة بالجزائر بجملة من القوانين و المؤسسات التي

تتنظم في إطارها ترقية السياسة الوطنية للطاقة المتجددة و ذلك وفقا لما يأتي:

1 الإطار التشريعي: يمكن أن نذكر في الإطار التشريعي للطاقة المتجددة بالجزائر العديد

من القوانين التي تم المصادقة عليها:

- القانون 09/99 الصادر في جويلية 1999 و المتعلق بالتحكم في الطاقة، و جاء هذا

القانون يوضح السياق العام للسياسة الوطنية في مجال التحكم في الطاقة و ما هي الوسائل

المحددة في ذلك (الجزائرية، 1999)

- القانون رقم 01/02 الصادر في 05 فيفري 2002 و المتعلق بالكهرباء و التوزيع

العمومي للغاز حيث يشرح هذا القانون إجراءات ترقية إنتاج الكهرباء بالاعتماد على الطاقة

المتجددة (الجزائرية، القانون رقم 01 /02 الصادر في 05 فيفري 2002 والمتعلق

بالكهرباء و التوزيع العمومي للغاز، 2002).

- القانون المتعلق بترقية الطاقات المتجددة في إطار التنمية المستدامة رقم 09/04 الصادر

في 04 أوت 2004 ، حيث ينص هذا القانون على ترقية الطاقات المتجددة لأغراض

التنمية المستدامة و صياغة برنامج وطني لترقية الطاقات المتجددة كما جاء ينص على إنشاء مركز وطني للطاقات المتجددة (الجزائرية، القانون رقم 09/04 المتعلق بترقية الطاقات المتجددة في إطار التنمية المستدامة، 2004).

2 الإطار التنظيمي و المؤسساتي: قامت الجزائر في إطار سياسة ترقية الطاقات المتجددة بالاعتماد على تأسيس جملة من المؤسسات و الهياكل التنظيمية لتشجيع الاهتمام بالطاقات المتجددة و تتمثل في:

المحافظة السامية للطاقات المتجددة: تأسست سنة 1982 تهدف إلى تنظيم استغلال الطاقات المتجددة استنادا إلى 5 مراكز تنمية و تجريبية توفر الدعامه العلمية و التكنولوجية لبرامجها و الصناعية لبرامجها التتمويه.⁶⁷

مركز تنمية الطاقات المتجددة: يعتبر المركز مؤسسة عمومية ذات طابع علمي تكنولوجي أنشأ بتاريخ 1988/03/22 ، يتولى القيام بوضع برامج بحثية و تنفيذها، و التطوير العلمي و التكنولوجي، و أنظمة الطاقة من خلال استخدام الطاقة الشمسية و الضوئية و طاقة الرياح و الطاقة الحرارية. كما يعمل على نشر و دمج العديد من الانجازات و المشاريع على مستوى القطر الوطني .

⁶⁷ بوعشير: 2011، ص 184

في هذا الإطار قام المركز بعقد جملة من الشراكات وطنيا و دوليا فعلى المستوى الداخلي تم عقد اتفاقيات منها:

- اتفاقية شراكة علمية تقنية مع أبرو 2010 Aprue المتعلقة بتطوير المسخنات المائية الشمسية.

- شراكة مع المعهد الجزائري للتطبيع أيارور(2011-2014) المتعلقة بتطبيع المعدات الشمسية الحرارية.

- شراكة مع شركة الطاقات الجديدة الجزائرية 2011-2013 المتعلقة بخبرة تجميع الطاقات الشمسية الحرارية.

أما على المستوى الدولي فقد تم الاعتماد على المشاركة الجزائرية في البحث و التنمية الأوروبية ضمن البرنامج الغطاري السادس للإتحاد الأوروبي (RTD) و ذلك من خلال مشروع تعاون الكهرباء المتجددة (REELCOOL) و الذي يهدف إلى نقل التكنولوجيا و نشر المعرفة التكنولوجية و العمل على تطوير نظام ضوئي و دمج نظام هجين يتضمن الطاقة الشمسية و الكتلة الحيوية، و كذلك مشروع تعزيز البنية التحتية لجودة الطاقة الشمسية في المغرب العربي 2012 ، و يهدف إلى تحسين المطابقة بالنسبة لنظم الطاقة

الشمسية و تكوين بنية تحتية إنتاجية ذات فعالية و توحيد تكنولوجيات الطاقة الشمسية في المغرب العربي، و أيضا مشروع ديزرتاك الجزائري الألماني⁶⁸.

- وحدة تنمية الأجهزة الشمسية (UDES): تم تأسيس هذه الوحدة بموجب المرسوم الرئاسي الصادر في فيفري 1988، و قد تم إدماج هذه الوحدة في مركز الطاقات المتجددة و تعمل على القيام بتنفيذ الدراسات و البحوث التطويرية للعمليات التكنولوجية، فضلا عن توليها إنجاز الدراسات التقنية و الاقتصادية بهدف ضمان الحصول على التكنولوجيا الحديثة.

- وحدة البحث في الطاقات المتجددة في الوسط الصحراوي (URERMS): هي عبارة عن هيكل بحثي أسس بموجب القرار الوزاري رقم 76 المؤرخ في 22 ماي 2004 ، تعمل في إطار البرنامج الوطني للبحث في الطاقات المتجددة. و هي المسؤولة عن تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالبحث و التجريب من أجل تعزيز و تطوير الطاقات المتجددة في المناطق الصحراوية.

- الشركة الجزائرية المختلطة (NEAL): تم إنشاء هذه الشركة من خلال الشراكة بين سونا طراك و سونا لغاز و مجموعة سيم-السميد الصناعي لمتيجة بهدف تطوير الموارد الطاقوية المتجددة.

⁶⁸ خيرة، 2016. ص. 410-411

- وحدة الأبحاث التطبيقية في مجال الطاقة المتجددة (UREAR): ترتبط هذه الوحدة بمركز تنمية الطاقة المتجددة تأسست سنة 1999 ، و تسعى لأن تكون أرضية دولية للتجريب و نقطة اتصال مع القوى الإقليمية في ميدان الطاقة المتجددة. و تساهم من خلال برامج البحوث في زيادة القدرة على التحكم في تطوير مختلف التقنيات .

- وحدة البحث في الموارد و الطاقات المتجددة (URMER): تأسست سنة 2004 تتمركز أنشطتها حول توحيد الموارد و الطاقات المتجددة، و تعمل على تشجيع البحوث و عمليات التدريب بالنسبة للإطارات، و تقوم أيضا بتنظيم ملتقيات و مؤتمرات علمية تطرح من خلالها مختلف المشاكل و المواضيع في ميدان الطاقة المتجددة و محاولة الحصول على نتائج من خلال أوراق البحث المقدمة. كل ذلك بهدف خلق شراكة مع مختلف المراكز المحلية و الوطنية في سياق تعزيز و تطوير البحث في مجال الطاقة المتجددة و الاستجابة للمشاكل الطاقوية في الدولة .

المطلب الثاني: آفاق الانتقال الطاقوي

اعتمدت الجزائر برنامجا طموحا في مجال تنمية و تطوير الطاقات المتجددة يضمن لها آفاق واعدة سيمكنها في حال نجاحه من تحقيق حصة تقدر بحوالي 27 من الحصيلة الوطنية لإنتاج الكهرباء من الطاقة المتجددة جزء منها يخصص لتغطية الاستهلاك الداخلي و الباقي يوجه للتصدير مما سيوفر للجزائر موردا طاقويا هاما فضلا عن تحقيق الوفرة المالية و

الاقتصادية و خلق فرص عمل مما يساهم في تحسين شروط الحياة ورفع مستوى الدخل الفردي الوطني الإجمالي.

يمكن استغلال الطاقة المتجددة من تحقيق الأمن الطاقوي للبلاد و تحقيق التنمية المستدامة مع الحفاظ على نظافة و سلامة البيئة وتتطلع الجزائر من خلال برنامجها للانتقال الطاقوي إلى تقييم ودائع الطاقة المتجددة لديها ومن ثم التحكم في عملية التحويل و تخزين هذه الطاقات وتطوير المهارات اللازمة لذلك بدء من الدراسة وانتهاء بالإنجاز عن المشاريع المستقبلية تم الإعلان عن إنشاء القطب التكنولوجي للطاقات المتجددة بغرداية سيتم انجاز من قبل وحدة البحوث التطبيقية في الطاقات المتجددة التابعة لمركز تنمية الطاقات المتجددة بدعم و إشراف من المديرية العامة للبحث التكنولوجي و التطوير العلمي و يضم المشروع اربع منصات تكنولوجية تتمثل في الطاقة الشمسية الكهروضوئية و الطاقة الشمسية الحرارية كما يضم منصة إنتاج الهيدروجين من مصادرة متجددة أخرى لتطبيقات الطاقة الشمسية في الزراعة.

تعتزم الجزائر خلال فترة 2030 - 2020 انجاز مركز للموافقة على المنتجات الخاصة تجهيزات الطاقات المتجددة و بلوغ نسبة إدماج تفوق 80 من خلال توسيع القدرة على الإنتاج الخلايا الكهروضوئية وسوف تتميز هذه الفترة بتطوير الشبكة الوطنية للمقولة لصناعة الأجهزة الضرورية في بناء محطات شمسية كهروضوئية، كما ستميز بالتحكم الكامل في نشاطات الهندسة و التزويد وبناء المحطات ووحدات تحلية المياه المالحة.

وإضافة إلى تصدير الكهرباء المنتجة من الطاقات المتجددة سيتم تصدير المهارة و الأجهزة التي تدخل في إنتاج الكهرباء انطلاقا من الطاقات المتجددة.

كما تتطلع الجزائر في الفترة ذاتها إلى بلوغ نسبة إنتاج تقدر بـ 80 بفضل توسيع قدرة المرايا توسيع قدرة صنع السوائل الناقلة للحرارة أو أجهزة تخزين الطاقة وتوسيع قدرة صنع أجهزة كتلة الطاقة وصنع وتزويد و إنجاز محطات عن طريق الإمكانيات الخاصة، هذا وتصبو الجزائر إلي الوصول خلال الفترة 2030 - 2021 إلى نسبة إدماج تصل إلى 80 بفضل توسيع قدرات صناعة الأعمدة ودورات الرياح بإمكانيات خاصة و التحكم في نشاطات الهندسة و التزود و بناء محطات تحلية المياه المالحة.

في إطار الشراكة الاجتماعية والاقتصادية لتنفيذ البرنامج الوطني للطاقات المتجددة دعت الفدرالية الجزائرية للأرباب العمل بتاريخ 24 ماي 2021 إلى الإسراع في تجسيد مشروع الانتقال الطاقوي وترجمته على المستوى العملي والميداني من خلال اتخاذ الإجراءات المناسبة لتفعيل هذه الخطوة تحقيقا للنتائج المسطرة على صعيد الكفاءة الطاقوية ترشيد النفقات العمومية وخلق مناصب العمل.

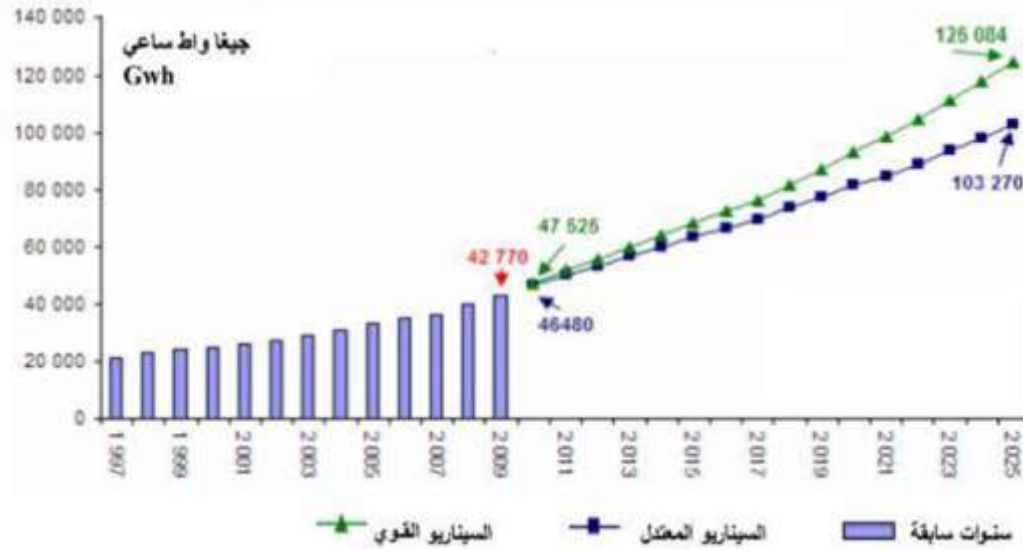
شدد رئيس لجنة الطاقة على مستوى الكن فدرالية على أن التوجه نحو الانتقال الطاقوي الحقيقي و استغلال الطاقات المتجددة ليس اختيار بقدر ما هو ضرورة تفرضها جملة من المعطيات الحالية مشيرا إلى أن اللجنة أعدت خارطة طريق لتجسيد هذا البرنامج من خلال طرح 41 مقترحا يأخذ بعين الاعتبار كل الجوانب المشاركة في هذه المعادلة و بتالي

التوصل إلى النموذج الجزائري 100 ودعا إلى وضع الإطار القانوني و التنظيمي المناسب لهذا النوع من الاستثمارات باعتباره أحد العراقيل التي تواجه تأطير النشاط في هذا المجال و العمل بالمقابل من ذلك على إطلاق يد المتعاملين الاقتصاديين الراغبين في النشاط في القطاع وترك مهمة الضبط للمصالح المختصة في الدولة.

إن ترجمة هذا البرنامج كما هو منصوص عليه في خارطة الطريق المفتوحة سيساهم في إنشاء مناصب العمل المباشر و الغير مباشرة من منطلق إنتاج المتجددة يسهم في خلق 8.8 مليون منصب شغل في العالم و هو ما يمثل 10 مناصب العمل مقابل كل جيغا وات تنتج وبالتالي فانه و بالنسبة للجزائر _يضيف_ يمكن إنشاء 300 ألف منصب شغل مقابل تحقيق هدف إنتاج 30 جيغا وات في آفاق سنة 2050.

يبقى الشيء المؤكد أن الطاقات المتجددة ستحظى مستقبلا باهتمام أكبر من طرف الدولة لاسيما في إنتاج الكهرباء ورفع نسبة دمجها ضمن النظام الطاقوي و ستأخذ حيزا هاما ضمن اهتمامات الدولة نظيرا للمزايا التي توفرها و مساهماتها في تحقيق التنمية المستدامة.

الشكل رقم (3): تطور الإنتاج الوطني للكهرباء باستعمال الطاقات المتجددة آفاق 2025



المصدر: قاسي محمد اليمين، الاستراتيجيات الطاقوية البديلة لتجسيد مبادئ التنمية

المستدامة، مجلة التمويل و الاستثمار و التنمية المستدامة، 2016 ، ص50.

لهذا فإنه من المفيد جدا للقائمين على السياسة الطاقوية الجزائرية المضي قدما في تعزيز و تنمية و تطوير قدراتها و إمكانياتها من الطاقات المتجددة لاسيما الطاقة الشمسية التي تعد من أكبر الموارد المستدامة التي تزخر بها، فضلا عن باقي الطاقات كطاقة الرياح و طاقة المياه الجوفية، حيث يعتبر الاستثمار في هذه الطاقات الخيار الاستراتيجي الأنسب الذي يجب أن تتبناه و تكرسه الجزائر من أجل تحقيق متطلبات التنمية المستدامة.

المطلب الثالث: محددات الانتقال الطاقوي

- يرتبط الانتقال نحو استغلال الطاقات المتجددة بالجزائر بأهمية هذا المورد من جهة، و فكرة نضوب النفط مستقبلا. لذلك تكمن أهمية الطاقة المتجددة في تحقيق الأهداف الحالية و المستقبلية في إطار أبعاد السياسة الطاقوية المتجددة النازعة نحو ضمان التنمية المستدامة و

على هذا جاء اهتمام الجزائر بالانتقال نحو الطاقات المتجددة قصد تحقيق الأمن الطاقوي وفقا للمحددات التالية:

- تحقيق الوفرة الاقتصادية و هذا عبر خلق فرص أكبر للعمل مما يساهم في تحسين شروط الحياة و رفع مستوى دخل الفرد و الدخل الوطني الإجمالي. فضلا عن تطوير فرص الوصول إلى الموارد الطاقوية في المناطق المعزولة.⁶⁹

- يعتبر الانتقال نحو الطاقة المتجددة مدخلا نحو ضمان تحقيق الأمن الطاقوي من خلال المساهمة في التحول الاستراتيجي من تصدير الطاقة التقليدية إلى قطب هام في مجال الطاقة المتجددة عالميا.

- الحفاظ على البيئة في إطار الانتقال الطاقوي: تحتل مسألة البيئة أهمية قصوى في إطار مفهوم الانتقال نحو الطاقات المتجددة. الأمر الذي دفع بالجزائر إلى دمج المسألة البيئية ضمن البرنامج الوطني للصياغة السياسات الطاقوية، كل ذلك في إطار ثنائية متكاملة قوامها الترابط بين الأمن البيئي و الأمن الطاقوي و منه تحقيق الأمن القومي الجزائري. و تقوم السياسة الطاقوية المتجددة في هذا السياق على ترقية و تطوير استعمال الطاقة الأكثر

⁶⁹ زاوي، 2017، ص. 21

تلوثا، و تطوير التسيير البيئي للطاقة و إعادة تأهيل المناطق الملوثة و كذلك ترقية استعمال الغاز الطبيعي.⁷⁰

- تحقيق التنمية المستدامة في إطار الانتقال الطاقوي: تحدد سياسة الجزائر الطاقوية في إطار تحقيق مفهوم التنمية المستدامة بمنظومة قانونية و تشريعية تعزز من حقوق الأجيال القادمة في استغلال الطاقة، و كذلك السعي نحو استخدام الطاقة المتجددة التي تهدف إلى إضافة 22 جيغاوات من الطاقة المتجددة بحلول 2030 و 4.5 قبل حلول 2020 ، من أجل الحفاظ على حقوق الأجيال القادمة في مجال استغلال الطاقة و تجاوز إشكالية نضوب الموارد التقليدية (Grigoriev.2016. p.p. 18-16).

المبحث الثالث: الطاقات المتجددة في الجزائر

المطلب الأول: واقع وإمكانيات الطاقات المتجددة في الجزائر

سعت الجزائر للبحث عن سبل بديلة لاستغلال الطاقة لما بعد النفط كما مهدت الديناميكية الطاقة الخضراء بإطلاق خطة إستراتيجية لتطوير الطاقة المتجددة و الفعالية الطاقوية و هذا من خلال الاعتماد على موارد الطاقات المتجددة و تحوز الجزائر على ثروة هامة من هذه الموارد منها:

أولاً: الطاقة الشمسية

⁷⁰ رحمان، 2008، ص. 178-181

تقدر مساحة الجزائر بأكثر من 2.3 مليون كيلومتر مربع و تمثل الصحراء منها نسبة 80% وهي بذلك تشكل ميزة هامة للبلاد جعلتها أحد أكبر حقول الطاقة الشمسية فهي تتوفر على مخزون هائل من هذه الطاقة وهذا ما أعلنت عنه محافظات الطاقات المتجددة و الفعالية الطاقوية شهر ديسمبر 2020، حيث أوضحت أن الجزائر تمتلك أحد أكبر حقول الطاقة الشمسية في العالم مع فترة تشميس بأكثر من 2000 ساعة سنويا على كامل التراب الوطني تقريبا حيث يمكن أن يصل إنتاج الإشعاع الشمسي إلى 5.5 كيلو واط /ساعة (حوالي 1860 كيلو واط /ساعة لكل متر مربع من الشمال) و 6.6 كيلو واط /ساعة (حوالي 2410 كيلو واط /ساعة في السنة لكل متر مربع في الجنوب الكبير) لذلك تحتل الطاقة الشمسية حيزا هاما في البرنامج الطاقوي الجديد الذي يهدف إلى توفير 22000 ميغاواط من قدرة توليد الكهرباء من خلال استخدام الطاقة الشمسية خلال الفترة بين 2011_2030 .

حيث وكما أشرنا يبلغ متوسط إشراقة الشمس في أراضي الجزائر 200 ساعة سنويا و مجموع تلقي الطاقة الشمسية في الجزائر 169400 تيرا واط /سنويا أي ما يعادل استهلاك 3700 مليار متر مكعب من الغاز الطبيعي و هو رقم يمثل ما يعادل ثمانية أضعاف احتياطات الغاز الطبيعي في البلاد.⁷¹

ثانيا: طاقة الرياح

⁷¹ لعجال بوزيان: التنمية المستدامة محددات و تحديات، ص306

يتغير المورد الريحي في الجزائر من منطقة لأخرى نتيجة للتضاريس و تنوع المناخ. حيث تنقسم الجزائر إلى منطقتين جغرافيتين أساسيتين هما الشمال الذي يحدده البحر الأبيض المتوسط و تكون سرعة الرياح فيها على العموم معتدلة، و منطقة الجنوب التي تتميز بسرعة أكبر للرياح مقارنة بالشمال. و تمتلك الجزائر مناطق غنية بسرعة الرياح يبلغ متوسطها 5م/ثانية في منطقة تيندوف، تيارت، و وهران ، و في أقصاها إلى أكثر من 6م/ثانية في منطقة أدرار، تيميمون، و عين صالح و هي حقول مناسبة لإنشاء مزارع رياح لإنتاج الطاقة الكهربائية. و يمكن القول أن سرعة الرياح في الجزائر معتدلة و تتراوح ما بين 2 إلى 6م/ثانية و هي طاقة ملائمة لضخ المياه خصوصا في السهول المرتفعة. غير أن التكلفة الباهضة لإنجاز منصات طاقة الرياح يعد أحد الأسباب الرئيسية في عرقلة تجسيدها على أرض الواقع⁷².

ثالثا: الطاقة الجوفية

يوجد في الجزائر أكثر من 200 مصدر ساخن في شمال البلاد، حيث أن ثلثي هذه المنابع تفوق حرارتها 45 درجة مئوية. كما يحتوي الحوض الرسوبي أسفل الصحراء على احتياطات هامة من المياه الساخنة التي لم تستغل و تعد من أهم الثروات الطبيعية غير المستغلة فإلى جانب توليد الكهرباء يمكن أن تساهم الطاقة الجوفية في ترقية القطاع الفلاحي ببلادنا خاصة في مناطق الجنوب. فالطاقة الحرارية المتدفقة من جوف الأرض

⁷² غازي إلهام: الانتقال الطاقوي- استراتيجية وطنية لتطوير الطاقات المتجددة، مجلة الجيش، وزارة الدفاع الوطني الجزائرية، 2021

توفر فرصا كبيرة للإنتاج الغذائي المستدام. فضلا عن وجود منابع أخرى تصل درجة حرارتها إلى 118 ° في عين ولمان و 199 ° في بسكرة، الأمر الذي يدعو إلى إنشاء محطات لتوليد الكهرباء بها ⁷³.

رابعا: الطاقة الكهرومائية

تشكل الطاقة الكهرومائية مصدرا محدودا للطاقة في الجزائر لمحدودية المياه و الأنهار و هذا رغم كمية الأمطار الكبيرة و التي لا يتم الاستفادة من معظمها نتيجة لضعف قدرة التعبئة، بالإضافة إلى عوامل أخرى مثل تركيز التساقط في مناطق معينة من الوطن. حيث و رغم أن كميات المياه المتساقطة على التراب الوطني تقدر ب 68 مليار متر مكعب لكن أغلبها لا يستغل و تتجه نحو البحر، و تقدر الموارد المتجددة حاليا ب 25 مليار م3 منها حوالي 3/2 لموارد المياه السطحية. يوجد حاليا 103 سد منها 50 سدا في الخدمة.

خامسا: طاقة الكتلة الحيوية

بالنسبة لموارد الطاقة الحيوية بالجزائر فهي تتمثل أساسا في الموارد الغابية لاسيما الغابات الاستوائية في شمال البلاد. حيث تمثل 10% من المساحة الإجمالية للبلاد، و باقي المساحة تتمثل في منطقة صحراوية. و تمثل الطاقة الإجمالية لهذا المورد 37 ميغا طن معدل نفط/سنة بقدرة استرجاع تقدر ب 3,7 ميغا طن معادل نفط/السنة أي بمعدل 10% ⁷³

⁷³ ليلي لعجال: الانتقال نحو الطاقة المتجددة كمقاربة لتحقيق الأمن الطاقوي، المجلة الجزائرية للأمن و التنمية، المجلد 9، 2020، جامعة تبسة

و من جهة أخرى تتشكل الطاقة الحيوية من موارد النفايات الزراعية و الحضرية و التي تقدر ب 5 مليون معادل نفط، حيث يمثل هذا المورد حقلا قادرا على استيعاب 1,33 مليون طن معادل نفط سنويا⁷⁴.

المطلب الثاني: البرنامج الوطني للطاقة المتجددة

أطلقت الجزائر سنة 2011 برنامجا هاما و واعداد في مجال تثمين و تطوير الطاقات المتجددة يمتد على مدى عشرين إلى غاية آفاق 2030 حيث تم اعتماده من طرف الحكومة الجزائرية بتاريخ 2 فيفري 2011 بهدف تنمية و استغلال الطاقات المتجددة التي تمتلكها على غرار الطاقة الشمسية و طاقة الرياح، حيث و علاوة على البعد البيئي و العمل على تنويع المصادر الطاقوية للبلاد و تمديد العمر الافتراضي لاحتياطياتها من المواد الأحفورية و تحقيق أمنها الطاقوي.

تسعى الجزائر من خلال هذا الإجراء إلى تحقيق اقتصاد مستدام يجسد متطلبات التنمية المستدامة لبلادنا. و هو ما يجعل له يكتسي أهمية كبرى إذ يعتبر من أهم المشاريع المستقبلية للطاقات المتجددة. و في خضم هذا البرنامج تم إنشاء صندوق للطاقة المتجددة بموجب القرار التنفيذي رقم 423-11 في ديسمبر 2011 لدعم و تمويل الاستثمار في مجال

⁷⁴ نفس المرجع السابق، ص169

الطاقات المتجددة⁷⁵، و قد تم تسطير و وضع ثلاث مراحل أساسية لتنفيذ هذا البرنامج حسب ما يلي:

- المرحلة الأولى: (2011-2013): تخصص لإنجاز المشاريع الريادية (النموذجية) لاختيار مختلف التكنولوجيات المختلفة .

- المرحلة الثانية: (2015 - 2014): تتميز بالمباشرة في نشر البرنامج.

- المرحلة الثالثة: (2030 - 2016): تكون خاصة بالإنجاز .

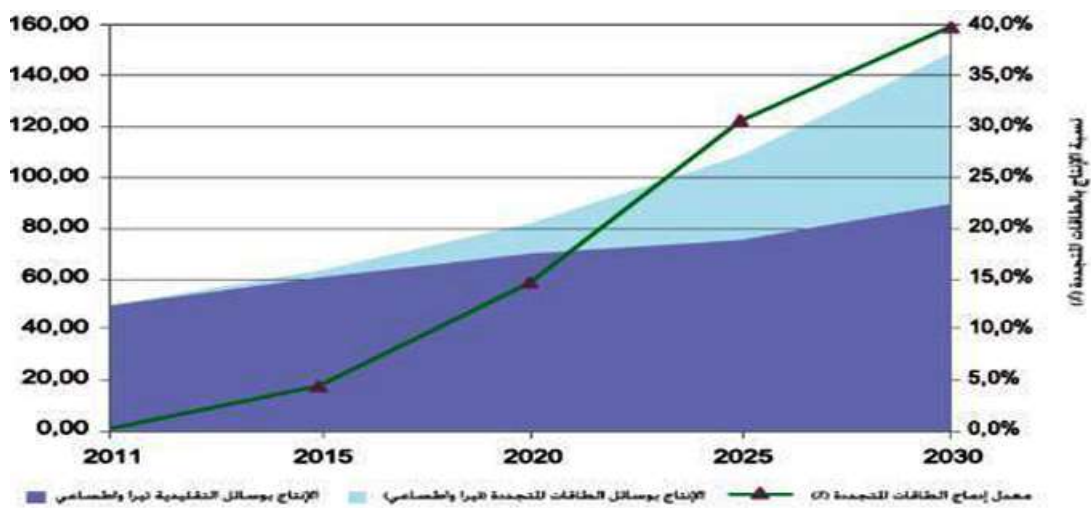
يتمحور هذا البرنامج على تأسيس قدرة ذات أصول متجددة تقدر بحوالي 22000 ميغاواط خلال الفترة الممتدة ما بين 2011-2030 منها 12000 ميغاواط موجهة بتغطية الطلب الوطني على الكهرباء و 10000 ميغاواط للتصدير و سيكون حوالي 40% من إنتاج الكهرباء موجه للاستهلاك الوطني من أصول متجددة و تشكل الطاقة الشمسية المحور الأساسي لبرنامج الطاقات المتجددة إذ يتوقع أن تساهم 37% من مجمل الإنتاج الوطني للكهرباء بين 2011-2030 و طاقة الرياح تشكل المحور الثاني للتطور و التي تقارب حصتها 3% من مجمل الإنتاج الوطني للكهرباء لسنة 2030.

ويشمل البرنامج إنجاز 60 محطة ما بين شمسية وكهروضوئية وشمسية حرارية وحقول لطاقات الرياح و غيرها، وسيسمح تحقيق هذا البرنامج بالوصول في أفق 2030 لحصة من

⁷⁵ بختي فريد و آخرون، ص53

الطاقات المتجددة بنسبة 27% من الحصة الوطنية لإنتاج الكهرباء. كما أن إنتاج 22000 ميغاواط من الطاقات المتجددة التي يهدف هذا البرنامج إلى تحقيقها من شأنه أن يوفر 300 مليار مكعب من حجم الغاز الطبيعي أي ما يعادل 8 مرات استهلاك الوطني لسنة 2014.

الشكل رقم(4) : تغلغل الطاقات المتجددة في الإنتاج الوطني (2011-2030)



نلاحظ من خلال هذا الشكل أن استراتيجية الجزائر لدمج الطاقات المتجددة في المزيج الطاقوي يمر عبر مراحل دون التخلي المطلق عن استغلال الطاقات الأحفورية و هو ما يفسر توجه الدولة نحو تنويع مصادرها الطاقوية و الدمج التدريجي للطاقات المتجددة في المزيج الطاقوي الوطني و النظام الطاقوي الاقتصادي.

المطلب الثالث: أهداف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2011-2030

تطمح الجزائر من خلال إطلاق البرنامج الوطني للطاقات المتجددة إلى تحقيق عدة أهداف، أهمها العمل على دمج الطاقات المتجددة في المزيج الطاقوي بما يسمح و تحقيق متطلبات التنمية المستدامة كما سيساهم هذا الإجراء في الحفاظ على الطاقات الأحفورية و ضمان حق الأجيال القادمة من الاستفادة من هذه الثروة. و يهدف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة إلى تحقيق:

- سنة 2013: تأسيس قدرة إجمالية تقدر ب 110 ميغاواط.
 - سنة 2015: تأسيس قدرة إجمالية تقارب 650 ميغاواط.
 - سنة 2020: تأسيس قدرة إجمالية بحوالي 2600 ميغاواط و احتمال تصدير ما يقارب 2000 ميغاواط.
 - سنة 2030: تأسيس قدرة إجمالية بحوالي 1200 ميغاواط للسوق الوطني و من المحتمل تصدير ما يقارب 10000 ميغاواط.
- هدف الجزائر من خلال هذا البرنامج تحقيق 27% من الحصة الوطنية لإنتاج الكهرباء بحلول سنة 2030 كما أن إنتاج 22000 من الطاقات المتجددة التي يطمح إلى تحقيقها من خلال هذا البرنامج سيسمح بتوفير و ادخار 300 مليار متر مكعب من الغاز الطبيعي ما يعادل 8 مرات من الاستهلاك الوطني لسنة 2014 على سبيل المثال:

الجدول رقم(3): توزيع أهداف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة (2015-2030):

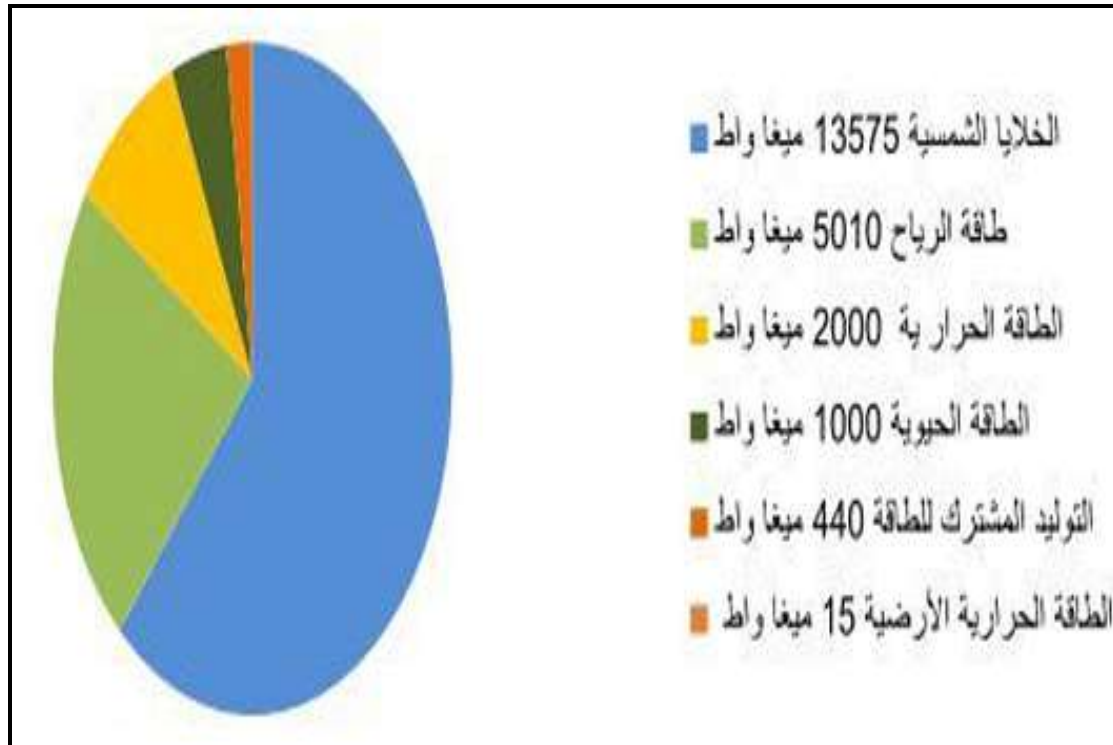
المجموع	المرحلة الثانية 2030-2021	المرحلة الأولى 2020-2015	
13575	1575	3000	الخلايا الشمسية
5010	4000	1010	الرياح
2000	2000		الحرارة الشمسية
440	250	190	توليد مشترك
1000	640	360	الكتلة الحيوية
15	10	05	الحرارة الجوفية
22000	17475	4525	مجموع

المصدر: أ.لطيف عبد الكريم و آخرون- الطاقات المتجددة في الجزائر و فرص تحقيق

الانتقال الطاقوي- مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية 2019 ، ص15.

الشكل رقم(5): أهداف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 22000 ميغاواط آفاق

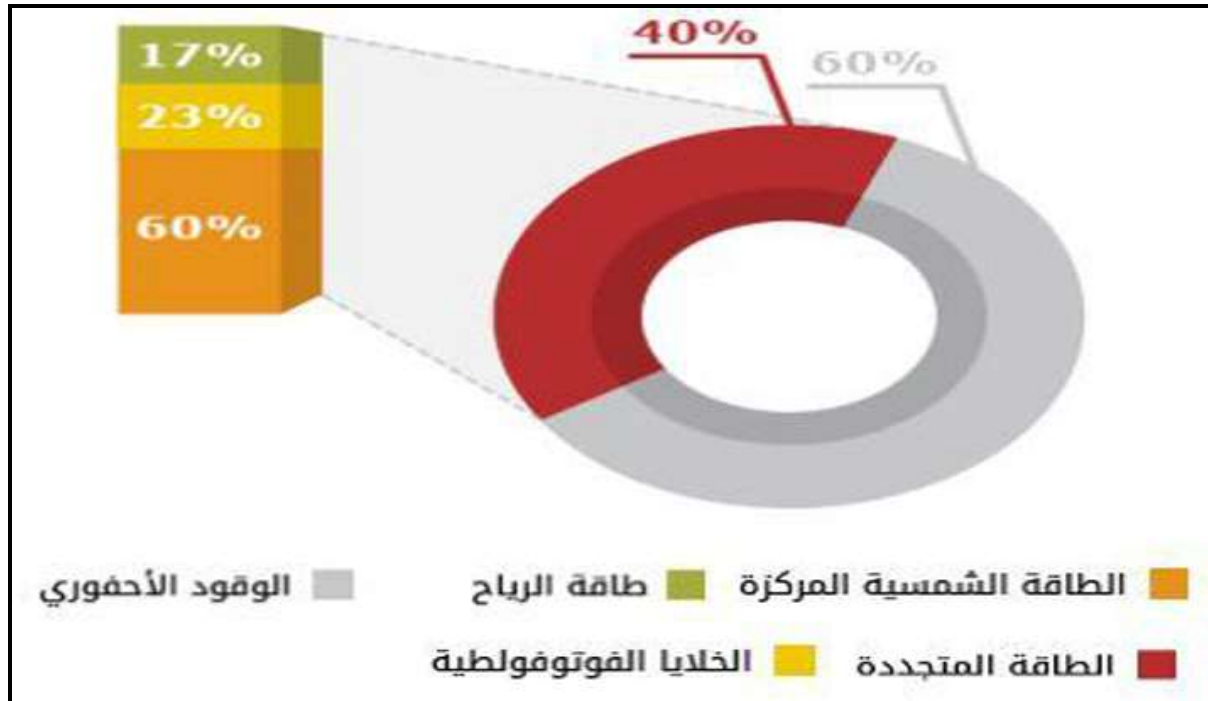
2030



المصدر: البوابة الجزائرية للانتقال الطاقوي

إذا ما تحققت النتائج المرجوة فإنها حتما ستؤثر على المنظومة الطاقوية للجزائر من خلال دمج الطاقات المتجددة و إسهامها في المجال الطاقوي و التنموي للبلاد و هو ما يفسر تواجد الطاقات المتجددة في طبيعة اهتمامات الدولة الجزائرية و صميم سياستها الطاقوية الاقتصادية لغاية سنة 2030 باعتبارها أداة فعالة لتحقيق النمو و التطور الاقتصادي المستدام.

الشكل رقم(6): أهداف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة بحلول آفاق 2030



المصدر: شعباني لطفي و آخرون - التجربة الجزائرية في مجال ترقية الاستثمار في

الطاقات المتجددة دراسة تحليلية للبرنامج الوطني journal of contemporary

bussiness and economic studies/ p 103.vol.2.n.2

من خلال القيام بقراءة تحليلية لهذا الشكل يتضح لنا جليا أن إدماج الطاقات المتجددة في المنظومة الطاقوية يمثل تحديا كبيرا في الجزائر و خيارا استراتيجيا بصفته ضامنا للحفاظ على احتياجات الطاقة الاحفورية من جهة ومن جهة أخرى المساهمة في تنويع مصادر إنتاج الكهرباء و تحقيق التنمية المستدامة مع ضمان الحفاظ على البيئة من خطر الانبعاثات الغازية وهذا ما يدفع حتما إلى تثمين وتطوير هذه الطاقات على نطاق واسع لاسيما الطاقة الشمسية نظرا للإمكانيات الكبيرة التي تزخر بها بلادنا من هذا المورد الطبيعي

هذا التوجه اكده الرئيس عبد المجيد تبون الذي اعتبر ان ذلك الارتباط مع المحروقات و التوجه نحو الطاقات المتجددة لم يعد خيارا بالنسبة لبلادنا بل حتمية لا مناص منها بالنظر الى الطبيعة المستقبلية التي أصبحت تطبع أسعار النفط وما يترتب عن ذلك من ضغوط على الموارد المالية للبلاد.

المبحث الرابع: استراتيجيات، متطلبات وتحديات الانتقال الطاقوي

إن تنفيذ عملية الانتقال الطاقوي يتطلب تخصيص إستراتيجيات معينة وتوفير عناصر يتطلبها التنفيذ الجيد من أجل ضمان نجاح هذه العملية مع ضرورة ضبط وتحديد الخيارات المتاحة لأجل ذلك.

المطلب الأول: إستراتيجيات الانتقال الطاقوي

أولا: الاستهلاك الأمثل للطاقة

يتم ذلك من خلال العمل على تخفيض استهلاك الطاقة الخاصة بعملية التدفئة كعزل المباني، وتطوير وتحسين وسائط التدفئة مبتكرة وتتماشى مع خصوصية الطاقات المتجددة وتطوير وسائل النقل المتعددة عن طريق الاختيار الأمثل للمركبات المطابقة لمتطلبات الاستدامة، وانتهاج سبل جديدة لتشغيل المركبات بالطاقات البديلة إضافة إلى تحقيق كفاءة استخدام الكهرباء في جميع المجالات الحياتية في العمليات الصناعية والمعدات الكهربائية وفي المنازل وتكنولوجيا المكاتب الالكترونية والمعلومات.

ثانيا: اعتبار الانتقال الطاقوي المحرك الأساسي لعملية التنمية

ذلك يجعل المنافسة الاقتصادية لكبريات الشركات المنتجة للمواد الطاقوية تتجه نحو الاستغلال الأمثل والكفاء للموارد الطاقوية والتي تمكنها من استغلال الطاقات المتجددة كبديل للطاقات التقليدية بالإضافة تحسين صورتها وتوفير مناصب عمل جديدة.

ثالثا: التخطيط لعملية الانتقال الطاقوي

تتم هذه العملية بإدماج جميع المتعاملين في مجال الطاقة وفق خطط وبرامج معدة مسبقا تهدف إلى توفير جميع الاحتياجات الطاقوية دون المساس بالبيئة وحقوق الأجيال المستقبلية والحالية.

برنامج الفعالية الطاقوية

يكمّن الهدف من الفعالية الطاقوية في إنتاج نفس المنافع أو نفس الخدمات باستعمال أقل طاقة ممكنة ويتضمن هذا البرنامج أعمالا تشجع على اللجوء إلى أشكال الطاقة الأكثر ملائمة لمختلف الاستعمالات والتي تتطلب تغيير السلوكيات وتحسين التجهيزات ويتمثل برنامج العمل في مجال الفعالية الطاقوية فيما يلي:

- العزل الحراري للمباني

- تطوير سخان الماء الشمسي

- تعميم استهلاك المصابيح ذات الاستهلاك المنخفض للطاقة

- إدخال النجاعة الطاقوية في الإدارة العمومية

- ترقية الفعالية الطاقوية في القطاع الصناعي

- ترقية غاز البترول المميع/ وقود

- ترقية الغاز الطبيعي/ وقود

- إدخال التقنيات الأساسية لتكييف الهواء بالطاقة الشمسية

المطلب الثاني: متطلبات الانتقال الطاقوي

إن التوجه لتبني عملية الانتقال الطاقوي و المضي في طريقها يحتاج و يتطلب توافر ثلاثة شروط رئيسية تتمثل في:

أولاً: التكنولوجيا

تلعب التكنولوجيا دوراً حاسماً في الانتقال من مصدر طاقي إلى آخر. فاختلال ميزان الطاقة في فترة معينة سيؤدي إلى البحث عن بديل ملائم. و خلال فترة الانتقال تتلاءم التكنولوجيا مع البديل الطاقوي الجديد. حيث أن هناك علاقة تبادلية بين مصدر الطاقة البديل و التكنولوجيا و يعتبر الكثيرون أن التحدي الذي يواجهه العالم هو تحدي تكنولوجي و ليس مشكلة طاقة لأن ما شهدته العالم في السابق كان نتيجة لضعف الإمكانيات التكنولوجية

في الاستفادة من المصادر الطبيعية المختلفة للحصول على طاقة جديدة و الإتاحة و الوفرة للمصدر الطاقوي البديل بما يضمن استغلاله لفترة طويلة بإجراء تحول نوعي، أي أن يساهم هذا المصدر في تلبية الاحتياجات التي تتطلبها تكنولوجيات بعينها بما يحقق طفرة اقتصادية و خدمية في الوسط المستخدم فيه هذه التكنولوجيا و كذا إمكانية الاعتماد عليه في مواجهة الطلب على الطاقة وقت الحاجة و تقادي قصور الإمدادات التي تترك جانب الطلب.

ثانيا: الكفاءات البشرية

بالرغم من أن الدور المهم الذي تلعبه التكنولوجيا في حالة التحول الطاقوي إلا أن ذلك لا يلغي دور المورد البشري المسير لذلك التحول إذ يستلزم التوجه للطاقات البديلة توافر الموارد و الإطارات البشرية ذات الكفاءة التي تتولى الإشراف على تقديم هذا المورد للاستغلال على نطاق واسع بالاستعانة بالتكنولوجيا المتاحة.

ثالثا: الجدوى الاقتصادية

إن أهم ما يتحكم به تحول أي دولة ما عن مصدرها الأساسي للطاقة نحو مصادر بديلة مهما كانت طبيعتها هو مستوى الجدوى الاقتصادية من استغلاله و يتوقف ذلك على مدى سهولة و يسر الحصول على المصدر الطاقوي البديل بتكلفة اقتصادية تسمح لفئات واسعة من المستهلكين الاستفادة منه.

كما يتطلب الانتقال الطاقوي بالإضافة إلى ما سبق ذكره توافر عدة عوامل أخرى لا تقل أهمية تضمن نجاحه لاسيما منها:

أولاً: ضمان التمويل

تعتبر عملية تمويل مختلف البرامج و الاستثمارات المتعلقة بالانتقال الطاقوي عاملاً ذا أهمية كبيرة من خلال تخصيص أغلفة مالية و ميزانيات لتجسيد هذه العملية و في هذا الصدد يشير تقرير الوكالة الدولية للطاقات المتجددة المسمى "خارطة طريق الطاقات المتجددة في غضون عام 2030 " إلى " أن هذا الجهد يتطلب 16% في الميزانيات المخصصة أي ما يقارب 15 بليون دولار أمريكي من النفقات المخصصة لقطاع الطاقة فقط أي ما يعادل 2% من الناتج المحلي الإجمالي للدول كما يستلزم مسار الانتقال الطاقوي تحكماً أفضل و تسييراً جيداً للتكلفة".

ثانياً: الإطار التشريعي و القانوني

يتطلب الانتقال الطاقوي توفير بيئة تشريعية و قانونية يتم الاحتكام إليها كما يتم بموجبها تأطير و تنظيم هذه العملية بالشكل الذي يضمن و يتيح تنفيذها بسلاسة و تنظيم محكم من دون تداخل للصلاحيات و في إطار منظم. فدائماً و وفقاً لتقرير الوكالة الدولية للطاقات المتجددة "فإن الاعتماد على القوانين و اللوائح المتعلقة بالطاقات المتجددة و الحرص على

الاعتماد على التغيير في أنماط الاستهلاك الخاص بكل دولة سيساعد حتما و بشكل فعال على المضي قدما في مسار الانتقال الطاقوي".

ثالثا: الإطار المؤسسي

بالإضافة إلى الإطار القانوني و التشريعي يتطلب تنفيذ عملية الانتقال الطاقوي توافر و إنشاء مؤسسات و هيئات تسهر على مراقبة و مراقبة و تنفيذ هذه العملية الإستراتيجية و تضمن تطبيق القوانين و التشريعات المنبثقة لهذا الغرض. كما تعنى بتطوير البحث العلمي و ترقيته و ضمان التكوين البشري للتحكم في التكنولوجيا المستعملة في هذا المجال.

رابعا: توفر الموارد الطبيعية

إن توفر الموارد الطبيعية التي يسمح استغلالها بتحقيق انتقال طاقوي قادر على توفير مصدر طاقوي فعال و مستدام أمر مهم للغاية. حيث تتمايز دول العالم عن بعضها البعض في مخزونها و قدراتها من مختلف الموارد الطبيعية ذات الاستخدام الطاقوي.

خامسا: الإرادة السياسية

تتمثل في مدى استعداد صناع القرار في مختلف الدول ورغبتهم و حماسهم لتبني و تجسيد عملية الانتقال الطاقوي في بلدانهم و قدرتهم على تحقيق ذلك من خلال العمل على توفير المناخ المناسب و متطلبات و مستلزمات إنجاح هذه العملية.

المطلب الثالث: التحديات التي تواجه استغلال الطاقات المتجددة في الجزائر

تعتبر الجزائر من الدول الغنية بمصادر الطاقة الأحفورية وهي أحد العوامل التي يمكن أن تخفف من اندفاع المسؤولين نحو استغلال مصادر الطاقة المتجددة، خوفا من إحداث تأثير سلبي في منظومة إنتاج النفط وأسعاره. وقد برز ذلك في توجه الجزائر نحو استغلال الغاز الصخري في آفاق 2030. حيث تمتلك الجزائر ثالث مخزون في العالم باحتياطي يقدر بنحو 20 ألف مليار مكعب بديلا للنفط المتوقع نفاذه خلال العقدين القادمين. وهو ما يبقي على هيمنة قطاع الربح على الاقتصاد الوطني.

ارتفاع رأس المال اللازم لمشاريع الطاقات المتجددة، كما أن العائد على الاستثمار يحتاج إلى وقت أطول من مصادر الطاقة الأحفورية يحتم على الجزائر الدخول في شراكة مع الاستثمار الأجنبي أو المنح الخارجية المرتبطة بصناديق التنمية النظيفة.

المساحات الكبيرة من الأراضي التي يجب تخصيصها لمشاريع طاقة الرياح والطاقة الشمسية. وهو ما يتطلب سياسات وبرامج واضحة لاستخدامات الأراضي وتمليكها للدولة، ورغم المساحات الهائلة التي تتمتع بها الجزائر فهي تعاني من صعوبة في توفر الأوعية العقارية.

محدودية القدرات التصنيعية المحلية لمعدات إنتاج الطاقة المتجددة وعدم القدرة على المنافسة مع الشركات العالمية نتيجة عدم كفاية الموارد البشرية الوطنية. و هو ما يضطر

السلطات إلى الاستعانة بالمكاتب الاستشارية الدولية، إضافة إلى ضعف المخصصات المالية للبحث العلمي و التطوير لمعدات الطاقة المتجددة.

إن إنتاج واستخدام التكنولوجيات المقدمة في إنتاج الطاقة الشمسية وطاقة الرياح والوقود الحيوية يحتاج إلى تضافر جهود عدد كبير من الشركاء منهم شركات التصنيع والمستخدمين والسلطات التشريعية والتنفيذية ذات الصلة والبحث العلمي وغيرها، كما يجب تحديد الأدوار وخطط التنفيذ ووضع نظام إداري متكامل للتنسيق بين هذه الأطراف من أجل الوصول إلى إنتاج الطاقة من مصادر متجددة. والجزائر تفتقر للجانب التنسيقي وتعاني من صعوبة التخزين.

إن قلة الاهتمام باستخدام المصادر المتجددة لإنتاج والفهم الخاطئ لطبيعة عمل وتطبيقات تكنولوجيات الطاقة المتجددة من قبل الأطراف المعنية والمجتمع بأسره يشكل عائقا كبيرا في الاعتماد على المصادر المتجددة في إنتاج الطاقة. وهنا يبرز دور الإعلام والتوعية للدفع نحو تأهيل الأفراد والمجتمع نحو مفهوم صحيح لإنتاج الطاقة من مصادر نظيفة ومن وصديقة للبيئة. الأمر الذي يساعد على توضيح الحقائق الاقتصادية والبيئية والفنية في هذه المجالات.

سبل علاج المشاكل التي تواجه استغلال الطاقات المتجددة في الجزائر

تعاني الجزائر من اقتصادها الربحي المبني على عائدات النفط والغاز وهي في مرحلة جديدة تتشكل فيها سوق إقليمية جديدة بين أوروبا وشمال إفريقيا، لا تحتل فيها الجزائر نفس الموقع الذي احتلته في سوق المحروقات بسبب أهمية المنافسين في مجال الطاقات المتجددة وعلى رأسهم المغرب. ولذلك يتطلب الأمر من الجزائر توخي مجموعة من الخطوات من أجل تجنب التحول من ربح بترولي إلى ربح شمسي، وذلك من خلال:

تلبية الطلب الداخلي:

معدلا تاريخيا للاستهلاك الوطني من الطاقة الكهربائية بلغ أزيد من 10 جيغاواط مابين 26-27 جويلية 2013، مما أدى إلى اقطاع الكهرباء في عديد الولايات. كما يتوقع أن يصل الطلب على الكهرباء إلى حوالي 25000 ميغاواط في آفاق 2030 وإلى استهلاك مقدر ب 150 تيرا واط/سا، فالسوق المحلية أول من السوق الدولية في حالة العجز عن تلبية الطلب الداخلي.

استباق خطوات المنافسين:

تضم السوق الجديدة للطاقات المتجددة منافسين جدد فضلا عن المنافسين التقليدية كالمغرب ومصر، خاصة وأن المميزات النسبية في سوق الطاقة الأحفورية غير المتوفرة في السوق

الجديدة. بل هي مقارنة تماما خاصة بالنسبة للطاقة الشمسية وهو ما يتطلب اكتساب مميزات نسبية جديدة من خلال رؤية شاملة تجمع بين البعدين الاقتصادي والسياسي.

التسعير على أساس السوق:

تحتاج الجزائر في بداية المرحلة الاقتداء بالتجربة الألمانية بمنح أسعار تفضيلية لمنتجات الطاقة المتجددة تشجيعا لانتشار الألواح الشمسية.

إطلاق نسيج صناعي متخصص في الطاقة المتجددة:

يشمل سوق المواد وسوق الخدمات وسوق الشغل

تحفيز الابتكار التكنولوجي: وذلك من خلال تقييم العمل الإبداعي الوطني للمشاركة الفعالة في المخططات الاقتصادية وليس فقط في ملتقيات أو أيام سنوية.

الخلاصة

أضحت عملية الانتقال الطاقوي في الجزائر تكتسي أهمية كبيرة وتعتبر ضرورة حتمية تستدعي توفر إرادة سياسية قبل كل شيء ترافقها رقابة دقيقة وصارمة لطريقة وكيفية تسيير وتنفيذ هذا البرنامج مع تخصيص اعتمادات مالية كافية للاستثمار في هذا المجال مع الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة ذات الجودة العالية مع تشجيع التكوين والبحث العلمي. إلى جانب نشر الوعي لدى المجتمع المدني بأهمية هذا التوجه والتشجيع

على استخدام الطاقات المتجددة.

تعتبر سياسة الانتقال الطاقوي استراتيجية واضحة المعالم ولها دور فعال في تحقيق أمن الامدادات الطاقوية خاصة في ظل المستجدات الدولية من تغير لأسعار الوقود الأحفوري وتأثيراتها السلبية على البيئة بالإضافة إلى مشكلة نضوبها وذلك من خلال:

- الاستخدام التاريخي والمرحلي للطاقات المتجددة كبديل دائم عن الوقود الأحفوري في مجال توليد الكهرباء، خاصة من عملية تحويل طاقة الرياح والطاقة الشمسية لسهولة استغلالها وتوفر التكنولوجيا اللازمة لذلك.

- العمل على فتح أسواق خاصة بمنتجات الطاقة المتجددة عن طريق عملية الانتقال الطاقوي ما يساهم في تسويق هذه المنتجات وانخفاض تكلفتها، وبالتالي تصبح قادرة على منافسة الطاقات التقليدية.

- انتقال تكنولوجيا الانتقال الطاقوي بشكل سريع وعلى كافة المستويات يساهم في انخفاض سعرها، وبالتالي تمكن جميع الدول من اقتنائها. ما يرجع الكفة لصالح الطاقات المتجددة من ناحية التكاليف.

لأن المستقبل سيكون باتجاه الطاقات المتجددة فإن أي استثمار فيها سيكون استثمارا للمستقبل، حيث يتعين على الجزائر المضي قدما في سبيل تعزيز مكتسباتها الطاقوية خاصة

أنها تتوفر على كامل الإمكانيات التي تؤهلها للنجاح في هذا الاستثمار وهذا لا يتسنى إلا من خلال تطوير وتنمية البرنامج الوطني للطاقات المتجددة.

الخلاصة

أضحت عملية الانتقال الطاقوي في الجزائر تكتسي أهمية كبيرة وتعتبر ضرورة حتمية تستدعي توفر إرادة سياسية قبل كل شيء ترافقها رقابة دقيقة و صارمة لطريقة و كيفية تسيير و تنفيذ هذا البرنامج مع تخصيص اعتمادات مالية كافية للاستثمار في هذا المجال مع الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة ذات الجودة العالية مع تشجيع التكوين و البحث العلمي. إلى جانب نشر الوعي لدى المجتمع المدني بأهمية هذا التوجه والتشجيع على استخدام الطاقات المتجددة.

تعتبر سياسة الانتقال الطاقوي استراتيجية واضحة المعالم ولها دور فعال في تحقيق أمن الامدادات الطاقوية خاصة في ظل المستجدات الدولية من تغير لأسعار الوقود الأحفوري وتأثيراتها السلبية على البيئة بالإضافة إلى مشكلة نضوبها وذلك من خلال:

- الاستخدام التاريخي والمرحلي للطاقات المتجددة كبديل دائم عن الوقود الأحفوري في مجال توليد الكهرباء، خاصة من عملية تحويل طاقة الرياح والطاقة الشمسية لسهولة استغلالها وتوفير التكنولوجيا اللازمة لذلك.

- العمل على فتح أسواق خاصة بمنتجات الطاقة المتجددة عن طريق عملية الانتقال الطاقوي ما يساهم في تسويق هذه المنتجات وانخفاض تكلفتها، وبالتالي تصبح قادرة على منافسة الطاقات التقليدية.

- انتقال تكنولوجيا الانتقال الطاقوي بشكل سريع وعلى كافة المستويات يساهم في انخفاض سعرها، وبالتالي تمكن جميع الدول من اقتنائها. ما يرجع الكفة لصالح الطاقات المتجددة من ناحية التكاليف.

لأن المستقبل سيكون باتجاه الطاقات المتجددة فإن أي استثمار فيها سيكون استثمارا للمستقبل، حيث يتعين على الجزائر المضي قدما في سبيل تعزيز مكتسباتها الطاقوية خاصة أنها تتوفر على كامل الإمكانيات التي تؤهلها للنجاح في هذا الاستثمار وهذا لا يتسنى إلا من خلال تطوير وتنمية البرنامج الوطني للطاقات المتجددة.

يعتبر العنصر البشري في المنظمات من أهم عناصر العمل لذلك يجب أن نتعرف على الأبعاد البشرية لإدارة الموارد البشرية من الناحيتين العملية و النظرية .حيث أن الاهتمام بالموارد البشرية و رعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة والنامية على السواء في الوقت الحاضر ، و يرجع هذا الاهتمام كون الموارد البشرية تمثل عنصر مهم من عناصر الإنتاج .و عليه فإن إدارة الموارد البشرية تتعامل تخطيطيا وتوجيهيا و رقابة مع الفرد في المنظمة الذي يتميز بحاجات و رغبات و قيم واتجاهات وسلوك قد لا يتماثل فيه آخر في بيئة عمله .و لتلك الأهمية فقد وجهت المنظمات جل اهتمامها إلى إدارة الموارد البشرية فهي تلك المصلحة التي ينكب عملها الأساسي حول تسيير الفرد منذ لحظة البحث عنه في سوق العمل و حتى لحظة انتهاء علاقته بالمنظمة .و لذلك فإن محاولة دراسة كيفية إدارة الموارد البشرية بكفاءة أصبحت ضرورية و حيوية و هذا ما يحتم تواجد إدارات يعتبر العنصر البشري في المنظمات من أهم عناصر العمل لذلك يجب أن نتعرف على الأبعاد البشرية لإدارة الموارد البشرية من الناحيتين العملية و النظرية .حيث أن الاهتمام بالموارد البشرية و رعايتها يعد أهم ظاهرة تشغل بال المسؤولين بالدول المتقدمة والنامية على السواء في الوقت الحاضر ، و يرجع هذا الاهتمام كون الموارد البشرية تمثل عنصر مهم من عناصر الإنتاج .و عليه فإن إدارة الموارد البشرية تتعامل تخطيطيا وتوجيهيا و رقابة مع الفرد في المنظمة الذي يتميز بحاجات و رغبات و قيم واتجاهات وسلوك قد لا يتماثل فيه آخر في بيئة عمله .و لتلك الأهمية فقد وجهت المنظمات جل اهتمامها إلى إدارة

الموارد البشرية فهي تلك المصلحة التي ينكب عملها الأساسي حول تسيير الفرد منذ لحظة البحث عنه في سوق العمل و حتى لحظة انتهاء علاقته بالمنظمة .و لذلك فإن محاولة دراسة كيفية إدارة الموارد البشرية بكفاءة أصبحت ضرورية و حيوية و هذا ما يحتم تواجد إدارات و أجهزة تهتم بذلك.

أصبحت دول العالم في الوقت الحالي تدلي اهتماما كبيرا للنمو والتطور الاقتصادي و التكنولوجي .لذا فالتوجه الحديث أصبح يبحث في كيفية تحقيق هذا الهدف لكن ليس على حساب الوسط البيئي الذي نعيش فيه .فالطاقات التقليدية مثل البترول و الفحم والغاز، لمتفعل سوى تدمير البيئة .و بالتالي فقد كان الحل للحفاظ على وتيرة النمو الاقتصادي والتكنولوجي مع الحفاظ على البيئة، هو اللجوء إلى مصادر أخرى للطاقة لا تؤثر سلبا على البيئة، مثل الطاقة الشمسية، طاقة المياه، و طاقة الرياح وغيرها.

جاء الاهتمام العالمي بالانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة المتوفرة بشكل هائل في الطبيعة و بساطة استغلالها و كفاءتها العالية مما جعلها تحتل مكانة هامة في الأجندة الطاقوية للدول .لهذا يمكن تسمية هذا العصر بعصر الطاقات المتجددة رغم عدم إمكانية التخلي الكلي عن الطاقات التقليدية .و بالنسبة للجزائر فقد سعت إلى إدماج الطاقات المتجددة ضمن المزيج الطاقوي و تطويرها و تشجيع استغلالها لعدة اعتبارات أهمها أن الانتقال الطاقوي يعتبر أداة تضمن وضع حد للتبعية للمحروقات و تساهم في تحقيق النمو

الاقتصادي في ظل الاستدامة و الانتقال من اقتصاد ريعي يعتمد بالأساس على مداخل النفط إلى اقتصاد يقوم على أساس التنمية المستدامة .بالإضافة إلى تعزيز و ضمان الأمن الطاقوي للبلاد و تنويع المصادر الطاقوية، هذا الأمر دفع بالجزائر إلى تبني واعتماد إستراتيجية وطنية لتطوير و تنمية الطاقات المتجددة في بلادنا في ظل البرنامج الوطني

للطاقات المتجددة 2011 - 2030

اختبار الفرضيات

الفرضية الأولى :جاءت بعنوان " الموارد البشرية و أسباب عصرة الموارد البشرية"

تعتبر الموارد البشرية أحد الركائز الأساسية التي يمكن الاستخدام العقلاني و الرشيد لها من تحقيق الكفاءة في الأداء و بلوغ المستويات المرغوبة من النجاح و التفوق و التميز في العمل و أحد المقومات الجوهرية اللازمة لعملية التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

الفرضية الثانية :تحت عنوان " أهمية الانتقال الطاقوي في الجزائر "للانتقال الطاقوي أهمية كبيرة في الجزائر فقد مهدت الجزائر لديناميكية الطاقة الخضراء من خلال برنامج الطاقات المتجددة و الفعالية الطاقوية خلال الفترة . 2030 - 2011 و يعتبر استقلال الطاقة الشمسية أساس في هذا البرنامج كون أن الجزائر تتوفر على إمكانيات كبيرة في هذا المجال ولم يقتصر البرنامج على الاهتمام بعملية الإنتاج فقط بل تعدد إلى ترشيد الاستهلاك و الاهتمام بسبل تحقيق الكفاءة الطاقوية .كما تواجه الجزائر صعوبات كثيرة على المساحات

الكبيرة من الأراضي التي يجب تخصيصها لمشاريع طاقة الرياح و الطاقة الشمسية و محدودة القدرات التصنيعية المحلية لمعدات إنتاج الطاقة المتجددة وعدم القدرة على المنافسة مع الشركات العالمية.

الفرضية الثالثة :و كانت بعنوان " استراتيجية الجزائر و تحديات الانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة"، في إطار سعيها للانتقال الطاقوي نحو الطاقات المتجددة ، قامت الجزائر بتبني استراتيجية وطنية من خلال إطلاق البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2011 - 2030 - الذي يعنى بتطوير وتنمية الطاقات المتجددة بغية دمجها ضمن المزيج الطاقوي للبلاد .هذاالبرنامج يتمحور حول استغلال الإمكانيات الهائلة للطاقة الشمسية التي تتوفر عليها و كذا طاقة الرياح بدرجة أقل من خلال إنجاز المحطات الشمسية و مساحات و مزارع الرياح و تنمية الربط الكهربائي بين الشمال و الجنوب إلى غاية 2030 و الذي سيسمح بإضافة 22 جيغاوات من الطاقة المستمدة من الموارد المتجددةآفاق . 2030 حيث يمثل العنصر العنصر البشري أهم مدخلات النظام الإنتاجي و أعظم القوى المؤثرة في تحديد هوية المنظمة الحديثة ورسم معالم مستقبلها، ذلك أن المنظمات و المؤسسات الإدارية الناجحة تطبق النهج العلمي و تبحث عن الكفاءة و المهارة اللازمة لنجاحها و تفوقها.

نتائج الدراسة

أسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها:

□ الطاقة المتجددة طاقة نظيفة و متوفرة في الطبيعة بشكل هائل دائم و مستمر، لكنها

تحتاج للتكنولوجيا من أجل استغلالها.

□ يمكن اعتبار الطاقة المتجددة عنصرا مكملا لصناعة الطاقة الأحفورية و ليس بديلا لها.

□ النموذج الطاقوي العالمي الحالي الذي يركز على استغلال الطاقات الأحفورية يشكل

تهديدا صريحا لأمن و سلامة الإنسان و بيئته.

□ يمكن للتكنولوجيا المتطورة أن تلعب دورا هاما في الاستغلال الأمثل للطاقات المتجددة.

□ نتائج و ثمار البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2030 - 2011 يتوقع أن تبدأ بالظهور

على المديين المتوسط و البعيد.

□ ضرورة الحفاظ على الطاقة من خلال استخدامها بعقلانية.

□ إجراء بحوث خاصة في مجال الطاقة.

□ الدعوة إلى اعتماد استراتيجيات وطنية و إقليمية لكفاءة الطاقة و الطاقة المتجددة.

□ ضرورة زيادة البحث و التطوير في مجال تقنيات الطاقة المتجددة.

إنشاء مراكز و معاهد متخصصة في تكوين الإطارات في مجال الطاقة

الاستفادة من التجارب الناجحة لمختلف الدول الرائدة في مجال الطاقات المتجددة.

آفاق الدراسة

ختاما و في نهاية هذه الدراسة يمكننا تقديم و اقتراح بعض المواضيع و الإشكاليات

التي تعتبر جديرة بالبحث لاحقا:

الطاقات المتجددة البديل القادم للطاقات الأحفورية.

قراءة استراتيجية الجزائر لتطوير و تنمية الطاقات المتجددة في ظل البرنامج الوطني

2030 - 2011 .

مستقبل الطاقات المتجددة في الجزائر كبديل لمصادر الطاقة التقليدية.

الطاقات المتجددة و آفاقها المستقبلية في الجزائر.

المراجع و المصادر المعتمدة

1- الكتب:

علي غربي و خرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للنشر و الطباعة
،عين مليلة الجزائر، 2002

أحمد صقر عاشور: إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة الجامعية،
الاسكندرية، 1997،

كامل بربر: إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي، دار المستقبل
للنشر و التوزيع، بيروت، 1976،

أسامة الخولي ، حسن مختارجمال: التكنولوجيا و الموارد البشرية و الاعتماد
على الذات، دار الشباب للنشر و الترجمة و التوزيع، 1987،

علي السلمي: إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية ، دار غريب للطباعة و
النشر و التوزيع، القاهرة، 2001 ،

نعيم إبراهيم الطاهر: تنمية الموارد البشرية، دار عالم الكتاب الحديث، عمان،
الأردن، 2009،

طاهر محمود الكلالدة: تنمية و إدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر
و التوزيع، عمان، 2007 ،

عادل حرحوش صالح: إدارة الموارد البشرية، دار عالم الكتاب الحديث،
عمان ، الأردن، 2009،

عبد الباقي صلاح الدين: إدارة الموارد البشرية، دار البدر للنشر و التوزيع و
الطباعة، عمان، 2007،

- محمد مدحت أبو نصر: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2008
- نجم عبدالله العزاوي، عباس حسين جواد: الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العممية للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2010،
- مصطفى محمود أبو بكر: الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 2008،
- صفوان محمد المبيضين، عائض بن شافي الأكلبي: التخطيط في الموارد البشرية، دار البازوري للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2012،
- صلاح الدين محمد عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002،
- جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي و العشرين، الدار الجامعية، الاسكندرية، ب.ط 2003،
- محمد الصيرفي: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، دار قنديل للنشر و التوزيع، عمان، 2003،
- حامد أحمد رمضان بدر: إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2 ، 1993-1994 ،
- أسامة الخولي و حسين مختار الجمال: التكنولوجيا و الموارد البشرية و الاعتماد على الذات، دار الشباب للنشر و الترجمة، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ط1 ، 1987،
- سعاد نايف البرونلي: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، دار البهاء للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن، 2007،

- مؤيد سعيد السالم: تنظيم المنظمات دراسية في تطور الفكر التنظيمي خلال مئة عام، الطبعة 01، عالم الكتب الحديث، الأردن، 2002، ص55.
- غيات بوفلجة: مبادئ التسيير البشري، دار المغرب للطباعة و النشر، الجزائر، دون سنة نشر، ص16
- عبدالله محمد عبدالرحمن: علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003
- محمود سلطان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة 01، دار وائل للنشر، الأردن، 2001
- فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي و التنظيمي، الطبعة 09، دار قباء، مصر، 2001
- محمد قاسم القريوتي: نظرية المنظمة و التنظيم، الطبعة الأولى ، دار وائل، الأردن، 2000
- عبد العزيز صالح بن حبتور: الإدارة العامة المقارنة، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية، الأردن، 2000
- راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار العلمية، مصر، 2003
- هاني عبد الرحمن، صالح الطويل: الإدارة التربوية و السلوك التنظيمي، الطبعة 03، دار وائل للنشر، الأردن، 2001
- جمال الدين محمد المرسي: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2003
- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي: إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، 1999، ص21-22

المقالات:

- بلقاسم سلاطنية: العلاقات الإنسانية في المؤسسة" مجلة العلوم الإنسانية، العدد 05، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، ديسمبر 2003،
- زاوي , ر.ق (2017) . ديسمبر. (تفعيل تبني الطاقات المتجددة لتعزيز الامن الطاقوي . مجلة دراسات و ابحاث اقتصادية في الطاقة المتجددة (07)
- رحمان , آ (2008) . ديسمبر . (النفط و التنمية المستدامة . " ابحاث اقتصادية و ادارية . 190-178 PP , (04)

الرسائل الجامعية:

- هشام مصطفى الجمل: دور الموارد البشرية في تمويل التنمية بين النظام المالي الإسلامي و النظام المالي الوضعي، دراسة مقارنة، 2006،
- راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998-1999 ،
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان: علم اجتماع التنظيم، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 2004،
- راهيم حمد العبود و آخرون: تخطيط القوى العاملة، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 1993،
- بوعشير. م" (2011). دور و اهمية الطاقات المتجددة في تحقيق التنمية المستدامة " جامعة قسنطينة

قائمة المراجع

- خيرة . ل (2016) . اكتوبر "(25 26) الطاقة المتجددة كالية لاستدامة الامن الطاقوي في الجزائر . "جامعة قالمة الجزائر،
- دشانة، حورية. "الطاقة المتجددة في الجزائر: دراسة في التحديات" مذكرة ماستر، جامعة بسكرة، 2017.
- خميسة عقابي: النفط في العلاقات الأمريكية العربية، دراسة حالة الجزائر (1990-2014)، مذكرة ماجستير، جامعة بسكرة، 2015،
- محمد مداحي: الطاقات المتجددة كخيار استراتيجي في ظل المسؤولية عن حماية البيئة، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة الشلف، 2012،

المؤتمرات:

- سميحة جديدي: استغلال ثروة الطاقة الشمسية بالجنوب الجزائري الواقع و الآفاق الملتقى الدولي الأول مال و أعمال ، 2019.
- عبد الرحمان محمد الحسن: التنمية المستدامة و متطلبات تحقيقها ملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة.
- حكيم شبوطي و أحلام خليفة: مجهودات الجزائر في مجال استخدام الطاقات المتجددة، ورقة بحثية قدمت في ملتقى دولي، المدينة، نوفمبر 2015،
- فاطمة الزهراء يحيوي: الطاقات المتجددة كاستراتيجية بديلة للثروة النفطية، ورقة بحثية في ملتقى دولي، المدينة، نوفمبر 2015،

المجلات:

- حمام غنية سهام: الطاقات المتجددة السياق التطبيقات و الآفاق المستقبلية مجلة الجيش وزارة الدفاع الوطني الجزائري، 2021.

- إلهام غازي: الانتقال الطاقوي استراتيجية وطنية لتطوير الطاقات المتجددة
مجلة الجيش وزارة الدفاع الوطني الجزائري، العدد 691، 2021.
- سنوسي بن عبو، سعيدة طيب: إستراتيجية التحول الطاقوي وفق برنامج
الطاقات المتجددة 2030، مجلة المدارات السياسية، المجلد 2، العدد 7، 2018.
- عبد القادر روشو: البعد التنموي المحلي لتحرير الطاقوي للجزائر دراسة في
إطار المخطط الطاقوي 2011- 2030 مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، المجلد 9
، العدد 03، 2018.
- ليلى لعجال: الانتقال نحو الطاقة المتجددة كمقاربة لتحقيق الأمن الطاقوي في
الجزائر المجلة الجزائرية الأمن و التنمية، المجلد 9 ، العدد 16، 2020، جامعة
تبسه.
- سعيدة سنوسي: برامج الطاقة المتجددة الفاعلية الطاقوية آلية لتجسيد الاستدامة
دراسة حلة الجزائر مجلة التواصل في الاقتصاد والإدارة والقانون، العدد 42،
2016.
- حدة فروحات: الطاقات المتجددة كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة
لواقع مشروع تطبيق الطاقة الشمسية في الجنوب الكبير في الجزائر، مجلة الباحث،
العدد 11، 2012،
- رفيقة موساوي وزهية موساوي: دور الطاقات المتجددة في تحقيق التنمية
المستدامة، مجلة المالية والاسواق، 397

ملخص الدراسة

يتوقف نجاح تكوين المنظمة ماديا و بشريا على فاعلية العنصر البشري و على مدى توافر الخبرات و المهارات القادرة على استغلال العناصر المادية و التنظيمية ، و من هنا تظهر أهمية استراتيجية اعداد العنصر البشري و تزويده بالمهارات و القدرات الضرورية لأداء الأعمال ، و كذلك تبرز عملية اخرى هي استقطاب و اختيار الأفراد و توظيفهم كونها أهم خطوة في تكوين قوة العمل القادرة عليه و الرغبة فيه إلا ان ذلك مرتبط كله اداء العاملين ، و التي تعتبر خطوة نهائية لقياس مدى قدرة الموظفين في تحقيق قدراتهم و مد يد العطاء لهم في سبيل تحقيق اهداف المنظمة .

لذلك يعتبر موضوع اختيار و استقطاب الموارد البشرية من المواضيع المهمة التي بات الاهتمام بها يشغل المفكرين و الباحثين في الحقول العلمية لاسيما الدراسات السياسية و الاجتماعية ، حتى اصبحت المؤسسات الاقتصادية تبحث عن آليات حقيقية لتفعيل الكادر البشري من خلال وضع الاسس السليمة في كيفية اختياره و توظيفه في المؤسسة ، و لعل نجاح المنظمات حاليا في تحقيق أهدافها مرهون باختيارها و استقطابها للمورد البشري بالمقابل فشل المنظمة يعود إلى حد بعيد إلى بعض الممارسات المنافية لاختيار هذا المورد ، و منه فهذه الدراسة جاءت لإبرازها العلاقة بين وظيفة استقطاب و اختيار المورد البشري و اداء العاملين داخل المؤسسات لاسيما مديرية الصيانة بالاغواط التابعة لمؤسسة سونا طراك و التي هي بنفس القدر تسير مع تحقيق أهداف الأفراد و أهداف المنظمة على حد سواء ، و من ناحية اخرى ركزت هذه الدراسة على تقييم اداء العاملين الذي يشكل هو الآخر ركنا اساسيا في رفع مستوى انتاجية المؤسسة ، حيث يلعب الدور الفعال في الكثير من العمليات الادارية مثل عمليات الاختيار و الاستقطاب ، و بالتالي خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج و الاقتراحات عليها تساهم تكشف عن الملامح الحقيقية التي يواجهها العمال خاصة تقييمهم لأدائهم .

Abstract

The success of the composition of the organization depends materially and humanly on the effectiveness of the human race and on the availability of expertise and capable skills to exploit the physical elements and regulatory, and from here show the importance of developing human resources, and provide him with the skills strategy and the necessary capacity to perform the work and another operation is also highlights the polarization and selection of personnel and employment as the most important step in the formation of the labor force capable of it and wishing it except that all this is linked to the performance of employees, which is considered the final step to measure the ability of employees to fulfill .their potential and reach out to tender this organization

So is the subject of choice and attract human resources of important topics that Pat attention occupies thinkers and researchers in the fields of science, particularly of political studies and social even become economic institutions are looking for real mechanisms to activate the human staff through the development of sound fundamentals in how selected and employed in the enterprise and perhaps the success of currently organizations in achieving their objectives depends on choosing and attracting human resource contrast, the organization failed due largely to some of the practices contrary to choose this supplier real Valohmah that can be highlighted in this issue is to bring the relationship between the function of attracting and selecting human resource and employee performance within the institutions, especially the work of management institutions if it wants to go in the right direction and equally in the achievement of individual goals and objectives of the organization alike, and it the subject of evaluating the performance of employees constitutes a cornerstone in raising the level of productivity of the organization as it plays an active role in many of the Administrative processes such as selection processes and the polarization of this highlights the importance of the subject of evaluating the performance of workers in the disclosure of the true features that workers faced by their assessment of their performance, which is a success for the organization .

المحتويات	الصفحة
مقدمة	أ_ ل
الفصل الأول: التأصيل النظري و المفاهيمي لإدارة الموارد البشرية	13
المبحث الأول مفهوم الموارد البشرية و المفاهيم المرتبطة بها	14
المطلب 1 مفهوم الموارد البشرية	13
المطلب 2 المفاهيم المرتبطة بالموارد البشرية	18
المطلب 3 تنمية الموارد البشرية	20
المبحث الثاني: المداخل النظرية الحديثة لإدارة الموارد البشرية	35
مطلب 1: مدخل ميكانيكي	35
مطلب 2: مدخل الموارد البشرية	38
مطلب 3: مدخل العلاقات الإنسانية	42
المبحث الثالث: عصرنة الموارد البشرية	44
مطلب 1: دوافع و أسباب عصرنة الموارد البشرية	45
مطلب 2: مجالات عصرنة الموارد البشري	55
مطلب 3: البعد الاقتصادي في عصرنة المورد الموارد البشرية	60

65.....	خلاصة الفصل الأول
68.....	الفصل الثاني: الإطار التنظيمي و الهيكلي في تحقيق الانتقال الطاقوي في الجزائر.....
70.....	المبحث الأول: أهمية و أبعاد تبني مقاربة الانتقال الطاقوي في الجزائر.....
70.....	مطلب 1: مفهوم الطاقات المتجددة و الانتقال الطاقوي
81.....	مطلب 2: دوافع و خيارات الانتقال الطاقوي في الجزائر
84.....	مطلب 3: أهمية الانتقال الطاقوي في الجزائر.....
89.....	المبحث الثاني: علاقة و مظاهر تأثير الموارد البشرية في الانتقال الطاقوي.....
89.....	مطلب 1: الجوانب الهيكلية و التنظيمية في الانتقال الطاقوي.....
93.....	مطلب 2: آفاق الانتقال الطاقوي في الجزائر.....
97.....	مطلب 3: محددات الانتقال الطاقوي في الجزائر (الإمكانيات المادية و البشرية).....
99.....	المبحث الثالث: الطاقات المتجددة في الجزائر.....
99.....	المطلب الأول: دوافع و إمكانيات الطاقات المتجددة في الجزائر.....
103.....	المطلب الثاني: البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2011-2030.....
106.....	المطلب الثالث: أهداف البرنامج الوطني للطاقات المتجددة 2011-2030
110.....	المبحث الرابع: استراتيجيات و تحديات الانتقال الطاقوي في الجزائر.....

مطلب 1: استراتيجيات الانتقال الطاقوي في الجزائر.....	110
مطلب 2: متطلبات و خبرات الانتقال الطاقوي في الجزائر.....	112
مطلب 3: تحديات تحقيق الانتقال الطاقوي في الجزائر	116
خلاصة الفصل الثاني	119
الخاتمة العامة.....	123
قائمة المراجع	100
الفهرس.....	108
الملخص	113