

الوظيفة العامة في الجزائر بين العولمة والعصرنة

مصايح فاطمة\*

جامعة الجيلالي اليابس/ سيدي بلعباس/الجزائر

fatimamessabih55@gmail.com

تاريخ القبول: 2021/09/29م

تاريخ الارسال : 2021/09/24م

#### ملخص:

نظرا لما يشكله موضوع الوظيفة العمومية من رهانات كبيرة في عصرنة الإدارات العمومية، لاسيما في ظل التحولات العميقة التي أفرزتها البرامج الإصلاحية المتعددة التي عرفتھا الإدارة العمومية الجزائرية والتي تتمحور أساسا حول إصلاح وعصرنة الإدارة والخدمة العمومية، فإن الوظيفة العمومية مدعوة حاليا و بإلحاح لإعادة النظر في تنظيمها و سيرها وطرق تدخلها، لتحقيق عصرنة شاملة، و وضعها في السياق العام للتوجهات الحديثة في الفكر الإداري .

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة، العولمة، العصرنة.

---

\* المؤلف المرسل: الدكتورة مصايح، الايميل : fatimamessabih55@gmail.com

مقدمة:

إن الجزائر باعتبارها جزءا من هذا العالم، معنية كغيرها من الدول لمواكبة المتغيرات المتسارعة التي أفرزتها العولمة، فهي مطالبة بعصرنة وظيفتها العمومية، كونها الأداة الأساسية لتحقيق التغيير، و هذا متى أرادت أن تسير التطورات المذهلة التي يشهدها العالم، و تلتحق بركب الدول المتقدمة. فبالرغم من الإرادة السياسية للدولة للنهوض بهذا القطاع، و التي ترجمتها مختلف مسارات الإصلاح منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، ما زالت الوظيفة العمومية الجزائرية، تعاني من مظاهر البيروقراطية و التباطؤ و الجمود في العمل، بالإضافة إلى غياب نظرة مستقبلية في التسيير تسمح لها بمواكبة تلك البيئة المتغيرة. وعليه فان إعادة النظر في الأساليب الحالية لتسيير قطاع الوظيفة العامة، أصبح ضرورة ملحة من اجل تحقيق مسعى العصرنة. لهذا ارتأينا وسم مقالنا هذا، بالعنوان التالي: " الوظيفة العامة بين العصرنة والعولمة"، و يستمد هذا المقال أهميته في كونه يركز على قطاع الوظيفة العامة، بحكم حجمه ودوره في تحقيق أهداف الدولة، والبحث عن كيفية تدارك الضعف الإداري المتعلق بتسيير المورد البشري في هذا القطاع الحساس. كما أن موضوع عصرنة الوظيفة العمومية يعتبر من المواضيع التي حظيت باهتمام الدول لا سيما المتطورة منها. فالدولة الحديثة أصبحت هي المسؤولة عن التخطيط للتنمية بإبعاها المختلفة ، والجزائر باعتبارها من بين الدول التي تسعى لمواكبة الحداثة في كل المجالات، السياسية و الاقتصادية، والإدارية يتعين عليها تنمية الإدارة عبر تطوير أجهزتها وتبسيط إجراءات العمل فيها ، والاهتمام بالعنصر البشري الذي هو الأداة الفاعلة والمتحركة داخل الجهاز الإداري برتمه. لذا يجب أن يتضمن النظام القانوني للوظيفة العمومية القواعد التي تكفل حسن اختيار الموظفين عند التعيين وأثناء العمل، وأن تضمن لهم مستوى معيشي جيد حتى يقدموا الخدمة العامة للمواطنين، بطريقة فعالة و متضمنة لكل مواصفات الجودة. لذا وجب على الحكومة الجزائرية الإسراع في إجراء تحديث وعصرنة لإدارتها العمومية، للخروج من الأزمة و لمسايرة التطورات العالمية والالتحاق بركب الدول المتقدمة الناجحة في هذا المجال، والتساؤل المتبادر للأذهان، هو عن إمكانية نجاح السلطات الجزائرية في عملية تطوير وعصرنة الوظيفة العامة، عن طريق تطوير الإدارة العمومية لإخراجها من المشاكل العديدة بصفة عامة، والبيروقراطية بصفة خاصة؟

ولمحاولة تبسيط الإشكالية المطروحة نقوم بطرح الأسئلة التالية:

\*ماذا نقصد بالوظيفة العمومية، والعولمة في نفس الوقت؟

\* ما هي أهم مشاكل الإدارة العمومية الجزائرية؟

\* ماذا نقصد بعصرنة الإدارة العمومية، وهل تسير الجزائر في الطريق الصحيح نحو تحقيق هذه

العصرنة الإدارية؟

ومحاولة منا للإجابة عن هذه التساؤلات، قسمنا مداخلتنا هذه إلى مبحثين رئيسيين، حيث تناولنا في الأول الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والعمولة، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه واقع و آفاق إصلاح الوظيفة العمومية.

#### المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة والعمولة:

تحتل الوظيفة العمومية في عالمنا المعاصر، مكانة مرموقة باعتبارها أداة ومظهرا من مظاهر ممارسة سلطة الدولة، فإلى جانب الاضطلاع بدورها السياسي والإداري في النظام المؤسساتي، فهي مطالبة لا سيما في الدول النامية، بالتكيف مع مقتضيات العصرنة، من خلال التحكم في مواردها البشرية كما ونوعا، وفي تسخيرها و تعبئتها في خدمة التنمية المستدامة، وهذا ما نريد التحدث عنه في هذا المبحث.

#### المطلب الأول: المفهوم النظري للوظيفة العامة و سماتها الأساسية:

مما لا شك فيه أن للتطور الحضاري أثرا واضحا على وظيفة الدولة، وتدخلها في كافة الميادين الاقتصادية والاجتماعية و السياسية، و لقد شهد القرن الحالي زيادة واضحة في المسؤوليات الملقاة على عاتق الدولة، خاصة في سعيها الدائم لتحقيق المستوى المعيشي الملائم لجميع أفراد الشعب (جلبي، 2008، صفحة 19)، و هذا ما جعل الوظيفة العمومية الشريان الحيوي، لتحقيق أهداف المجتمع، والنهوض بمستواه في كافة المجالات السياسية والاقتصادية، والاجتماعية من غير تفرقة بين دول متقدمة و أخرى نامية. وعليه سنتناول من خلال هذا المطلب الإطار المفاهيمي للوظيفة العامة، ونبين سماتها الأساسية.

#### الفرع الأول: المفهوم النظري للوظيفة العامة

يحمل اصطلاح الوظيفة العامة معاني كثيرة ذات مفاهيم متباينة، فهي في الأصل مجموعة من المهام التي ينجزها الموظف العام أثناء تأدية عمله، ويحدد مدى نجاحها مجموعة عوامل في مقدمتها درجة تطور التشريعات والأنظمة والاستراتيجيات والسياسات العامة المتبعة، ومدى توافر الموارد المالية والتجهيزات

اللازمة. والاهم من ذلك جميعا قدرة الموظف العام على أداء مهامه على الوجه الأمثل، ولكن إذا أردنا الوقوف على معنى دقيق لاصطلاح الوظيفة العامة، فيجب أن نتطرق إلى معناها العضوي، ثم نعرض على المعنى الموضوعي لها، وبالتالي نكون قد أعطينا لمفهوم الوظيفة العامة حقه.

**أولا- المعنى العضوي:** يراد بالوظيفة العامة بناء على هذا المعنى، أنها "مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العمومي، منذ دخوله للخدمة وحتى خروجه منها" (جعفر، 2007، صفحة 38).

إن هذا التعريف للوظيفة العامة يرتبط بالنظام القانوني للموظف العام، كونه تضمن عبارة القواعد القانونية، التي هي من وضع المشرع في الدولة. ونظرا لأهمية الوظيفة العامة، تقوم كل دولة بسن تشريعات تنظمها، وتحدد طبيعتها، وصولا إلى كيفية الالتحاق بها، وكذا الحقوق والواجبات المرتبطة بها، إلى غير ذلك من الجوانب الأخرى الذي يقوم التشريع وكذا التنظيم ببيانها.

**ثانيا- المعنى الموضوعي:** يتسم هذا المعنى بالطابع الفني، وبناء عليه فإن الوظيفة العامة هي "مجموعة المهام والاختصاصات يناط القيام بها لشخص معين، إذا توافرت فيه بعض الشروط الضرورية لتولي أعباء هذه الوظيفة (الجوهرى، بدون سنة نشر).

و بالرغم من اختلاف المعنيين في تعريفهما للوظيفة العامة، حيث يغلب على الأول الجانب لقانوني، في حين يغلب على الثاني الجانب الفني، فإن هذا لا يعني وجود تعارض بينهما، بل هو مجرد اختلاف في الزاوية التي ينظر من خلالها للوظيفة العامة، فعلماء الإدارة العامة يركزون على الجانب الفني، في حين يركز فقهاء القانون الإداري على الجانب القانوني، وفي الحقيقة أنهما يكملان بعضهما البعض. أما موقف المشرع الجزائري من ذلك، فنرى انه لم يصرح بتبني أي من المفهومين، إلا أن التأمل في قانون الوظيفة العامة، الساري المفعول والصادر بمقتضى الأمر رقم 06-03 (المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية عدد 46)، يؤدي إلى القول أن المشرع الجزائري اخذ بالمفهوم العضوي بشكل أساسي، وبالمفهوم الموضوعي بشكل ثانوي. إضافة إلى أن الوظيفة العامة تركز على نظامين أساسيين، وهما النظام المفتوح والنظام المغلق، و لكل دولة الخيار في اعتماد احد النظامين ذلك حسب السياسة الإدارية المنتهجة فيها، والجزائر باعتبارها من الدول المتأثرة بالأسلوب

الفرنسي، فإنها تعتمد على خيار النظام المغلق، ويظهر ذلك جليا من خلال مواد القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بمقتضى الأمر 06-03. ومبرراتها في ذلك تكمن في المحافظة على توازن واستقرار الخدمة العمومية وضمان استمرارها، مما يضيف عليها بعض السمات الأساسية التي تجعل منها مترسخة في النظام العام المنتهج في الجزائر (مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، 2013، صفحة 102).

#### الفرع الثاني: السمات الأساسية للوظيفة العامة في الجزائر

إن الظروف السياسية والاجتماعية والتاريخية جعلت الجزائر تنهل من النموذج الفرنسي، الذي يتسم بدائمة شغل الوظيفة وشخصية شاغلها، واعتبار الوظيفة العمومية عملا مستقرا يخضع لنظام قانوني متميز، يختلف عما هو معمول به في القطاع الخاص. والنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر يتميز بعدة سمات يمكن ذكرها كالاتي (خري، 2012، صفحة 13):

\*التوظيف يتم من طرف الإدارات المركزية التي تسهر على تطبيق قواعد شغل الوظائف العمومية من أجل تولية مناصب شاغرة وفق قانون واحد و موحد لإجراءات التوظيف في كل القطاع الحكومي.

\*التوظيف في النظام الجزائري مطبوع باهتمامه بشخص الموظف ذاته، فالأولوية أعطيت للموظف على حساب الوظيفة. ويتضح هذا من خلال عدم تطرق النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى الوظيفة باعتبارها مجموعة من المهام والأعمال وإنما تعرض لتعريف الموظف، ولم يشترط لشغل الوظيفة سوى شروط شخصية وعمامة وبعض الأوصاف اللصيقة بشخص الموظف. وهذا يبين أن المشرع الجزائري يأخذ بشخصية الموظف على غرار النظام المغلق.

\*يتسم التوظيف في ظل النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بطابع الديمومة وذلك تماشيا مع رغبة المشرع الجزائري في خلق نوع من الاستقرار الوظيفي للموظفين، ويظهر هذا من خلال محتوى المادة الرابعة من النظام الأساسي العام للوظيفة العامة الجزائري الصادر بمقتضى الامر 06-03 والتي تنص على: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري.."، وبهذا يعتبر المشرع الجزائري دائمية الوظيفة واستقرارها بمثابة الركن الأول في تعريف الموظف، و الركن الثاني هو ترسيمه بعد قضاائه فترة تربصية وجيزة. وبهذا فإن علاقة

الموظف بالدولة علاقة تعاقدية نظامية. وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري حينما نص صراحة على الوضعية النظامية للوظيفة في المادة السابعة من نفس الأمر رقم 06-03 الخاص بالوظيفة العمومية بتأكيده: " يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية "

وينتج عن هذه الوضعية ما يلي :

\*الالتحاق بالوظيفة يتم بقرار إداري منفرد، ويتم تركها كذلك بقرار إداري.  
\*ارتكاز التوظيف بالجزائر على الجانب المالي كما هو في سائر مختلف الدول التي تأخذ بالنظام المعلق في ميدان الوظيفة العمومية.

\*الموظف خاضع لأحكام عامة موجودة سلفا، لا دخل له في وضعها أو تحديد محتواها وتسري على جميع الموظفين.

\*تعديل أحكام الوظيفة العمومية يعود للإدارة وحدها دون انتظار قبول أو رفض الموظف لها ، حتى وإن كان التعديل يمس بوضعيته القانونية ، ويجب أن يكون التعديل عاما ومجردا ، كما يجب أن يتم هذا التعديل بمقتضى قواعد تشريعية من نفس درجة القواعد المعدلة.

#### المطلب الثاني: تأثير العولمة على عصنة الوظيفة العامة في الجزائر

يشهد العالم حاليا وتحديدا منذ بداية الثمانينات تطورات جذرية ومتغيرات متسارعة في اتجاه الانفتاح الكامل لكافة النظم بمختلف أبعادها السياسية والاقتصادية، والاجتماعية والثقافية دون تمكين أي نظام أن يعيش في عزلة عن الكيان العالمي ، نتيجة التطورات التكنولوجية وامتداد ثورة المعلومات والاتصالات إلى معظم أنحاء العالم مما أدى إلى إحداث تغييرات في الفكر والمفاهيم الاقتصادي، وأساليب ووسائل العمل والإنتاج، وقلب موازين القوى بين المجتمعات، وبالتالي أصبحت العولمة تشكل تحديا للسياسات الاقتصادية والإدارية، والتنمية الاجتماعية في الجزائر. ذلك أن هذه الأخيرة أصبحت تمر بمرحلة تغيير وتحولات جذرية، تشكل تحديا جديا للبنى القائمة فيها وتوازنها الاجتماعية، ولما كانت الوظيفة العمومية شأنها شأن الوظائف الاقتصادية في حاجة ملحة إلى تأقلم مستمر مع التحولات السياسية والاقتصادية الجارية، وبعبارة أخرى، إعادة تكييف وتأهيل دورها ومواردها بما يمكنها من الانسجام مع أساليب العولمة. ولأن عصنة الوظيفة العمومية ليس بالأمر الهين، وذلك بالنظر إلى التحديات التي تفرضها العولمة، فإن انتقال الجزائر إلى تبنى اقتصاد السوق، مرهون في جانب كبير منه بوجود وظيفة عمومية مؤهلة على تحقيق

توجهات السلطة العمومية، من خلال إعداد النصوص الملائمة، وتطبيق الإصلاحات المرغوب فيها بصفة فعلية.

### الفرع الأول: مفهوم العولمة

تتباين التعريفات لظاهرة العولمة بسبب اختلاف زوايا النظر إليها ، فالسياسيون يعتقدون أن العولمة ظاهرة انتهاء الحدود الجغرافية السياسية بين الدول ، وميلاد حكومة عالمية واحدة يمتد أثرها على المواطنين وهم في دولهم المختلفة بحيث تسهم في تدعيم الحقوق السياسية للأحزاب، وحقوق الإنسان وحرية أينما يكون على اختلاف الدول التي ينتمي إليها في الواقع ، والاقتصاديون يعتقدون أن العولمة هي حرية الاقتصاد وانتقال رؤوس الأموال الضخمة ، وإقامة الشركات العملاقة وحرية التجارة وانتقال السلع والخدمات والأفراد بين دول العالم دون قيود تذكر، لان الشركات لم تعد تنتمي إلى هوية دولة بعينها فهي شركات بلا هوية وتنتج للعالم كله ، وأصحاب الثقافة يرون أن العولمة هي ثقافة واحدة على جميع ثقافات فتعرض الهوية الثقافية الذاتية إلى الجمود والضعف ، وبالتالي استلاب الهوية الذاتية وذوبانها في ثقافة العولمة الجديدة، لأنها أصبحت الثقافة الوظيفية التي تلبى احتياجات الإنسان في واقع الحياة. والاجتماعيون يعتقدون أن العولمة تعزز للطبقات الاجتماعية وزيادة الفروق بين الطبقات وتعميق البطالة بين الناس وزيادة الفقر وانحسار الضمان الاجتماعي ، وصراع بين العروق في الدول الإقليمية . والإعلاميون وأصحاب تكنولوجيا المعلومات يرون أن العولمة هي توجه المنظومة الإعلامية والاتصالية إلى الجمهور العالمي عن طريق الفضائيات الهوائية المتصلة بالقنوات التلفزيونية وانتقال المعلومات عبر شبكة عالمية من بروتوكولات لجعل العالم قرية كونية صغيرة تتبادل المعلومات بشفافية (كامل، 2007).

ومن الناحية الإيديولوجية ، فالعولمة تعبر بصورة مباشرة عن إرادة الهيمنة على العالم من خلال لجوئها إلى الإعلام لإحداث التغيرات المطلوبة وخلق قوة هيمنة إقليمية، تكون حليفة أو تابعة لها وإضعاف قوى الهيمنة الإقليمية الساعية إلى تحقيق استقلالية تامة. ومن خلال هذه المفاهيم يلاحظ أن العولمة تمتاز بعدة خصائص منها(كامل، 2007، صفحة 18):

- يتحدد بعد مفهوم العولمة بصورة واضحة لا يختلف فيها اثنان.

-يشكل مفهوم العولمة جوانب متعددة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإعلامية ويمكن دراستها حسب المهتمين في هذه الأبعاد.

-إن العولمة تكسب الأقوال والأشياء الصفة العالمية ، وتصبح معرفة في العالم كله.

-العولمة هي التداخل بين قضايا السياسة والثقافة والاقتصاد، والإعلام دون انتماء هذه القضايا إلى بلد معين(السامرائي، بدون سنة).

-العولمة ناتجة عن تطورات التكنولوجيا والاتصالات، والمعلومات وإلغاء الحدود بين الدول، فالتطور في تكنولوجيا وشبكات الانترنت والحاسوب الصغير يسمح للإنسان أن يتجول في كل العالم دون أن يكون مراقبا بالمعنى الضيق.

-العولمة هي صيغة جديدة من انتقال رؤوس الأموال والسلع المنتجة، إضافة إلى المعلومات والأفكار من أماكن محلية إلى العالم كله، دون قيود تجارية أو حدود سياسية عن طريق شركات عملاقة بلا هوية.

-العولمة هي نظام عالمي جديد بدأ يظهر بعد سقوط جدار برلين والاتحاد السوفييتي وتقدم شبكات المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات. إضافة إلى ذلك تتطلب العولمة عمليات تدريب وتأهيل مستمرة وخصوصا في الفترة الحالية، من أجل إيجاد كادر خبير قادر على دراسة السياسات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، والسياسية التي تعمل من خلالها قوى العولمة، ورصد هذه السياسات والعمل على إيجاد خطط وبرامج مناسبة، لدرء الأخطار الناجمة عن العولمة قدر المستطاع وإمكانية الاستفادة من المنجزات العلمية، والتقنية المواكبة لظاهرة العولمة، وكذلك التدريب والتأهيل للموظفين القائمين على رأس الوظيفة العمومية، والجدد من أجل معرفة استخدام التكنولوجيا الجديدة(سامي، 2014).

#### الفرع الثاني: تأثير العولمة على الوظيفة العامة في الجزائر

إن العولمة بمفهومها الاقتصادي هي في الأساس تحول العالم الى منظومة من العلاقات الاقتصادية المتشابكة التي تزداد تعقيدا لتحقيق سيادة نظام اقتصادي واحد (عمر، 2004، صفحة 163)، والإصلاحات التي تعرفها الجزائر والتي تهدف إلى إقامة اقتصاد السوق، هي في الأساس مواكبة للعولمة في كل المجالات، والتي تقتضي أيضا تكييف الإدارات والمؤسسات العمومية مع هذه التغيرات، فالانفتاح مثلا على الاستثمار الوطني والأجنبي ينتج عنه بالضرورة إعادة مراجعة سلوكيات وممارسات الإدارة وموظفيها



في علاقاتهم مع المؤسسات الخاصة، وإضفاء نوع من النزاهة والمصداقية في تعاملاتها مع جذب ثقة المتعاملين، وهذا شرط أساسي لتحفيز المستثمر للاستثمار دون أدنى تخوفات. ولظاهرة العولمة تأثير مباشر على مهام الوظيفة العمومية، والتي أصبحت مطالبة بتكفل أفضل بمهام التخطيط، والتنظيم، والتوجيه والرقابة، والتقييم. ومن أهم مظاهر هذا التأثير نذكر ما يلي (الصيرفي، 2007، الصفحات 82-83):

**أ- تأثير العولمة على مهمة التخطيط:** نظرا لصعوبة التنبؤ بالمستقبل بسبب المتغيرات الاقتصادية والسياسية والمالية على مستوى العالم، فقد أصبح لمهمة التخطيط في الإدارة العامة دور هام، نظرا لأنها تضع الاحتمالات المستقبلية وعلى أساسها تضع الخطط الإدارية، ويساعدها في ذلك نظام المعلوماتية أي الانترنت، مما يؤسس تكاملا بين الوظائف الإدارية والموظفين، وبين المستفيدين من خدمات الإدارات العامة، مما ينعكس إيجابا على الوظيفة العمومية.

**ب- تأثير العولمة على مهمة التنظيم:** من أبرز مظاهر تأثير العولمة على وظيفة التنظيم ما يلي: -وجود تناسب و تناسق بين توجهات الوظيفة العمومية و الظروف الاقتصادية و السياسية التي يعيشها المجتمع الجزائري في الداخل و الخارج، وذلك بالتركيز على التنظيم بمكوناته المختلفة من هياكل وعلاقات و مسؤوليات، ووسائل تستخدمها الإدارة تكون متناسبة مع هذه التوجهات و الظروف، مما يؤدي إلى خلق مرونة ملائمة على أساسها يبني التنظيم الإداري ويطور باستمرار، وبالتالي تفادي التنظيمات الوظيفية التقليدية.

-توزيع المسؤوليات والصلاحيات بالتناسب مع مستوى كفاءة الأفراد.

**ج- تأثير العولمة على مهمة الرقابة والتقييم:** للعولمة تأثير هام على مجالي الرقابة والتوجيه الإداري، ويظهر ذلك من خلال:

-اعتماد معايير ومواصفات عالمية للرقابة، وتوظيف التكنولوجيا في مجال التوجيه.

-زيادة الربط بين نظام الأجور والتدريب والحوافز ونظام تقييم الأداء، مع اعتماد الموضوعية في هذا التقييم.

د-تأثير العولمة على مهمة الضبط في الوظيفة العامة الحديثة: إن تحلي الدولة الجزائرية عن التسيير المباشر للمرافق العمومية، قد أدى إلى تحويل جزء من صلاحياتها إلى سلطات ضبط مستقلة مكلفة بالسهر على احترام قواعد المنافسة الشريفة، إضافة إلى أن العمل بنظام الضبط يكفل تقديم أحسن الخدمات و بأقل تكلفة، لذا تحول لمثل هذه السلطات أكثر الصلاحيات في إطار مهمة التكفل بتسيير كافة المصالح والخدمات، دون إقحام المؤسسات الحكومية في ذلك. مع التركيز على مراجعة وتكييف نظرية تقسيم العمل بين مختلف المؤسسات العامة بما يستجيب والطلبات الاجتماعية المتزايدة والمعقدة والتي يعرفها المجتمع الجزائري (مقدم، الوظيفة العامة و آفاقها في الجزائر في ظل العولمة، 2006، صفحة 271).

#### المبحث الثاني: واقع وآفاق إصلاح الوظيفة العامة بالجزائر

فكما هو جار به العمل في معظم الدول الديمقراطية والتي سبقتنا في مجال تطوير النصوص القانونية وخاصة في ما يتعلق بنظام الوظيفة العمومية، حيث جعلت منها أداة ناجعة في سير العمل الإداري للدولة. إلا أنها أي الوظيفة العامة لا تخلو من نقائص وثغرات تستدعي إعادة النظر لمسيرة حتمية التطور، كما هو الشأن في جل القوانين والتنظيمات، لأن إنجازات الإدارة تحتاج إلى تطوير بالفعل ، فإلى جانب المصالح التي تعمل بشكل جيد هنالك مصالح تعمل بشكل رديء أولا تعمل بالمرّة ، ومما لاشك فيه أن تجاهل هذه الحقيقة لن يقود إلا إلى ترسيخ الفوضى، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث، حيث نستعرض في المطلب الأول: واقع الوظيفة العمومية بالجزائر، ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى آفاق إصلاح الوظيفة العمومية بالجزائر.

#### المطلب الأول : واقع الوظيفة العمومية بالجزائر

تعرف الوظيفة العمومية الجزائرية وضعية غير مرضية تماما، لأن هناك مواطن الضعف ومظاهر الخلل المسجلة عليها كثيرة ومتعددة من هياكل بطيئة إلى غياب الجدارة والمساواة في التوظيف، إلى كثرة النصوص المنظمة لهذا المجال وقدمها، وبتالي سنتطرق إلى أهم الإشكالات التي تعرفها الوظيفة العمومية في الجزائر، وهي كثيرة.

### الفرع الأول: قدم النصوص القانونية المتحكمة في الوظيفة العمومية

بعد تفحص أهم النصوص التي تم الموظفين نستنتج أنها تنقسم إلى قسمين (شافية، 2008، صفحة 55):

-النصوص العامة أو المشتركة التي تم جميع الموظفين (حتى العسكريين)، بالإضافة إلى الدستور. تتوزع هذه النصوص إلى مراسيم رئاسية ومراسيم تنفيذية، ومراسيم تنظيمية، إضافة إلى الأمر رقم 06-03 وهو بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية، و من أهم التشريعات المنظمة لها في الجزائر.

-النصوص الخاصة ببعض فئات الموظفين: الأعدوان العموميون، الإعلاميون، المهندسون، التقنيون، موظفو وزارة التعليم، الباحثون في التعليم العالي، الأطباء والصيدالة وجراحي الأسنان، وزارة الصحة، موظفو الجماعات المحلية .. الخ.

إن هذه النصوص عديدة ومتنوعة وقد تحمل مفاهيم مختلفة من فئة إلى أخرى، أقدمها النظام الأساسي للوظيفة العامة، مما يعني أنه متجاوز ولا يمكن أن يتجاوب مع مقتضيات العولمة، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي طرأت على الجزائر خلال هذه السنوات. والتي تتحكم في كل من الأعدوان العموميين وفئة التقنيين والإداريين، لنكتشف غياب الموضوعية في التشريع المتحكم في الوظيفة العمومية، ثم أنها تحد من مبادرة الموظف بحكم واجب الطاعة والامتثال لتعليمات وأوامر الرؤساء مما يركز الثقافة السلطوية بدل ثقافة التواصل التي تحفز على البذل والعطاء، والتشارك والمشاركة الفعالة والمسؤولة للموظف، ثم أنها قوانين معقدة ومتشعبة حيث تختلف المسارات الوظيفية من فئة إلى أخرى.

### الفرع الثاني: إشكاليات التوظيف والمغادرة الطوعية

**أولاً: التوظيف:** لقد كان حجم التوظيف في الجزائر في السنوات الأولى كبيراً، وفي فترة وجيزة مما أثار مشاكل عويصة ذات طابع اجتماعي من جهة، وعلى مستوى أداء الخدمة والكفاءة من جهة أخرى، لما ساد من عدم المساواة والجدارة في التوظيف، إلا أن مجال التوظيف في ما يتعلق بالوظيفة العمومية الجماعية عرف تطوراً مهولاً ما بين 1977 و 1993، وخاصة سنة 1990 لتشغيل الشباب العاطل، حيث عمقت مشكل التكوين والفعالية في العمل، وذلك بعدم أخذ بعين الاعتبار حجم نفقات الجماعات المحلية، وما يمكن أن تشكله هذه التوظيفات من عبء كبير على ميزانية الجماعات المحلية، خصوصاً تلك التي تعاني من نقص في المداخيل، أو التي ليس لها مداخيل أصلاً، إضافة إلى أن هذا الكم

الهائل من أصحاب الشهادات الذين وظفوا خلال هذه العملية ، ووزعوا على مختلف الجماعات المحلية بالجزائر، لم يخضعوا لأي تكوين، فإذا كان الهاجس من وراء هذه العملية، هو امتصاص البطالة التي تفتشت بشكل خطير خلال هذه المرحلة في صفوف أصحاب الشهادات العليا ، وذلك بإدماج العديد منهم في أسلاك الوظيفة العمومية، لكن الجانب السلبي لهذه العملية، هو أنها أثقلت كاهل ميزانيات الجماعات المحلية ، ولم تحد من ظاهرة البطالة والدليل على هذا هو أن العاطلين أصحاب الشهادات الجامعية قد تضاعفوا بشكل كبير.

**ثانيا: المغادرة الطوعية:** كثر الحديث منذ بداية سنة 2005 عن عملية المغادرة الطوعية ، والتي تستهدف إحالة حوالي أكثر من 30 ألف موظف عمومي على التقاعد المبكر. والمبرر في ذلك أن هذه العملية ستقلص من نسبة نفقات التسيير مما يخفف من الأعباء المالية للميزانية، الشيء الذي سيؤدي إلى حركة اقتصادية تمتص نسبة من الأيدي العاملة المعطلة خصوصا حملة الشهادات العليا. لكن منذ صدور تقرير البنك الدولي سنة 1995 ما فتئ عدد كبير من الاقتصاديين والمسؤولين الجزائريين يدعون في إطار المفهوم العكسي للعولمة إلى التقليل من حجم كتلة الرواتب والأجور السائدة في القطاع العمومي، خاصة بين سنتي 2015 و2019، معتبرين بأن تسريح أعداد كبيرة من موظفي الإدارات العمومية أو تجميد التوظيف العمومي من شأنه أن يرفع من درجة كفاءة الإنجاز في القطاع العمومي. لكن التجربة التي عاشتها بلادنا الجزائر في إطار سياسة التقويم الهيكلي والمتمثلة في تجميد مستوى المرتبات والأجور والحد من التوظيف العمومي ترتبت عنها آثار ومشاكل اجتماعية واقتصادية لا يستهان بها. فقد عمقت هذه الوضعية من حالة الكساد، علما بأن أجور الموظفين وإن كانت تشكل أهم وأكبر بنود الإنفاق العمومي الجاري في الميزانية العامة، إلا أنها من ناحية أخرى تعتبر المصدر الأساسي لإنفاقهم، وبالتالي فإن تخفيضها من خلال تجميد الأجور والتوظيف، خلق أوضاع اقتصادية واجتماعية جديدة تفاقمت و انعكست سلبا على مردودية الموظفين، وعلى المستوى المعيشي للمواطن الجزائري (شافية، 2008، الصفحات 66-67).

### المطلب الثاني : آفاق إصلاح الوظيفة العمومية بالجزائر

إن الوظيفة العمومية هي التي عبرها يتم تقديم خدمات المرفق العمومي باسم الدولة الجزائرية للمواطنين ، بواسطة النشاط الإداري الذي يقوم به الموظفون والموظفات على مستوى مختلف الإدارات العمومية والجماعات المحلية، مركزيا ومحليا. وبهذا المعنى فإن الوظيفة العمومية أداة أساسية في يد الدولة الجزائرية لدعم التنمية وتأطيرها وإشباع حاجيات المواطنين.

### الفرع الأول : آفاق إصلاح الوظيفة العمومية بالجزائر

الوظيفة العمومية شأنها شأن الوظائف الاقتصادية، التجارية والمصرفية، في حاجة ملحة إلى تأقلم مستمر يتلاءم مع التحولات السياسية والاقتصادية الجارية، والتي تتطلب المرونة في المعاملات والترشيد في التسيير والديناميكية في التغييرات المؤسساتية، كما أن الإدارة المعاصرة، لم تعد إدارة سلطوية بل إدارة خدمات قائمة على الأهداف والنتائج، وتعتمد على إستراتيجية واضحة، لا سيما في مجال الموارد البشرية، حيث أن بقاء مرافقها من زوالها مرهون بمدى تحقيق الغرض من إنشائها، وفي حدود التكلفة المخصصة لها، وهي مطالبة أكثر من أي وقت مضى، بالعمل على تعبئة وتثمين الموارد البشرية المتاحة، لاسيما الكفاءات منها. لذا يجب على الدولة الجزائرية أن تقوم بإصلاحات عميقة للوظيفة العمومية عبر فتح نقاشات عمومية عميقة من شأنها أن تمكن من تقييم واقع الوظيفة العمومية والوقوف على الاختلالات التي تعترضها، ومن بين أهم الاقتراحات لتطوير الوظيفة العمومية ، ما يلي:

-إعادة النظر في عملية المغادرة الطوعية التي يتم الإعداد لها داخل الوظيفة العمومية الجماعية، لكي لا تتكرر الأخطاء السابقة وذلك عبر التخطيط الرزين والسليم وفق رؤية واضحة من هذه العملية.

-وضع تصور واضح حول إمكانية التوظيف بموجب عقد شغل محدد المدة، لكي لا يؤسس لهشاشة العمل وعدم استقراره على مستوى الوظيفة العمومية من جهة، ومن جهة أخرى لا يكون هناك تعارض مع التوجه العام للوظيفة العمومية التي اتخذتها الجزائر، حيث سيكون الانتقال من النظام الفرنسي المرتكز على الدوام في الوظيفة إلى النظام الأمريكي المعتمد على التعاقد، أي الانتقال من النظام المغلق إلى النظام المفتوح.

-مراجعة فورية لسياسة الأجور في الوظيفة العمومية، وذلك بتقليص الفوارق التي تعرفها الأجور وذلك لتحديدها في نسبة 1 إلى 10 بدل 1 على 33، حسب المعطيات الرسمية. وهنا يمكن أن نستحضر

رواتب وزرائنا التي تساوي 42 مرة الحد الأدنى للأجور مقابل نظرائهم بفرنسا الذين يتقاضون 11 مرة فقط الحد الأدنى للأجور، كما يمكن أن نتساءل عن عدد البرلمانيين والميزانية التي تتطلب أجورهم، أضف إلى كل هذا المنح والتعويضات التي يتقاضاها الموظفون السامون والذين يمثلون 1 % من الوظيفة العمومية ، حيث إن منظومة الأجور بالوظيفة العمومية نموذجاً صارخاً لغياب العدالة الاجتماعية وأن الوضع يستدعي تدخلاً سريعاً وعاجلاً لتسوية الاختلالات الفظيعة. \*القضاء على المحسوبية في التوظيف والتخلص من الموظفين الأشباح، أي الذين يمارسون وظائفهم بالاسم فقط، حيث تعتبر هذه الظواهر عائقاً أساسياً في وجه تطوير الوظيفة العمومية بشكل عام مما يتطلب محاربتها بقوة. إن ما هو مطروح اليوم من خلال النقاش العمومي، هو المطالبة بمراجعة النظام الأساسي للوظيفة العمومية، مصحوب بمجموعة من الإجراءات المتعلقة بتقييم أداء الموظفين وممارسة حق الإضراب، فالإجراءات المحدثة والمستجدات القانونية المطروحة، تترجم الاختيارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المتبعة في البلاد المندرجة في سياسة الليبرالية الاقتصادية، التي تفرض تخلي الدولة عن الوظائف الاجتماعية لصالح القطاع الخاص، وأن تقتصر على الوظائف الأساسية، مع الحرص على الحفاظ على التوازنات المالية العمومية وميزانية الأداء، وضبط نسبة التضخم والمراهنة على القطاع الخاص. إن هذه الاختيارات في جوهرها تغيب توازن سوق العمل وتنشيط التشغيل مقابل المحافظة على التوازنات المالية التي تقتضي التخفيض المتواصل لمصاريف الاستثمار العمومي، وبالتالي الضغط على خلق مناصب الشغل بالوظيفة العمومية، وهذا ما أكدته المادة 24 من الدستور الجزائري لسنة 2020 الصادر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20/442 ( المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية عدد 82)، من خلال نصها على ما يلي: "يحظر استحداث أي منصب عمومي أو القيام بأي طلب عمومي لا يستهدف تحقيق المصلحة العامة.."، وبالتالي فقد منع المؤسس الدستوري الجزائري استحداث أي منصب عمومي بدون سبب أو مبرر قانوني، ويفسر ذلك بالعقلنة في تسيير المناصب والموارد البشرية، ولكي يكون استحداث المناصب في المرافق العمومية ومؤسسات الدولة الهدف من ورائه تحقيق المصلحة العامة، وتقديم خدمة للمواطن.

#### الفرع الثاني: محاور عصنة الوظيفة العامة

تتلخص رهانات التحديث أو العصنة في الجزائر في إدخال التكنولوجيا وتحويل المعرفة إلى خدمات، لمجاعة التطور الحاصل في البيئتين الداخلية والخارجية، لتحقيق رضا الموظف والمواطن وبلوغ جودة الخدمة والمنتج،

وكنظرة واعية للدولة الجزائرية بأن عصنة الإدارة العمومية سيكون الباب المؤدي إلى تحديث سياسي وتبني دولة الحق والقانون، اقترحت إصلاحات مست ميادين كبرى وحساسة ويمكن ترجمتها على الشكل التالي: -عصنة وترشيد الإدارة العمومية: وهي سياسة مطابقة لتجديد الخدمة العمومية المطبقة في الدول الغربية، ويتم ترشيد المؤسسات العمومية الجزائرية بإدخال نماذج تسيير القطاع الخاص (تجديد وسائل وأنظمة التسيير)، وتوسيع مجال تسيير الخدمة العمومية للمؤسسات الخاصة والمجتمع المدني إلى جانب خلق حركية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية. إضافة إلى دعم التناسق بين مختلف الإدارات المركزية وإعادة توزيع المهام بين الإدارات المركزية والإقليمية لإنعاش التنمية الاقتصادية والاجتماعية و يتم ذلك ب:

-الاستعانة بأولى الخبرات للتحكم في تكاليف الإدارة العمومية وتقليصها. -التكامل بين المصالح المكلفة بمحاربة الغش بجميع أشكاله. أما عن جهود الدولة الجزائرية في عصنة الجهاز الإداري فتمتدحور حول:

\*عصنة مناهج العمل وتعميم استعمال الإعلام الآلي وشبكة الإعلام الداخلية.

\*تشجيع التكوين المتخصص، وذلك بإعادة النظر في سياسة التكوين المعتمدة من طرف المدرسة الوطنية للإدارة، وكذلك رد الاعتبار لمراكز التكوين المهني.

\*تخفيف إجراءات وآجال إنجاز المشاريع.

\*تطوير وتعزيز الشفافية في عمل الإدارة العامة. وبالفعل فقد تحلت الدولة الجزائرية عن بعض القطاعات جزئياً، لترك مجال التسيير للقطاع الخاص، كما هو الحال في قطاع البريد والمواصلات، والذي استطاع الخروج من سياسة الإدارة التقليدية بخلق المنافسة بين الخواص (نجمة، جازي، موبيليس)، بينما احتفظت الدولة ببعض القطاعات كالتربية والصحة، كما تم إعادة هيكلة بعض المؤسسات العمومية، كالكهرباء والغاز الطبيعي التي تتحول من مؤسسة عمومية، صناعية وتجارية تحت الوصاية إلى مؤسسة عمومية اقتصادية وتجارية، وإنشاء مؤسسات عمومية مستقلة لتوزيع المياه والتهنية خاضعة لقواعد تجارية في التسيير. أما فيما يخص طرق التسيير العمومي، تم إدخال عملية التعاقد وإشراك أفراد القانون الخاص في استغلال الخدمة العمومية خاصة الموانئ، المطارات والطرق السيارة.

\*إعادة توزيع المهام بين الإدارة المركزية والمحلية: تحظى الإدارات المركزية بمكانة هامة في مشروع إصلاح الدولة لقرها من السلطة السياسية، ويتمثل تحديثها في إعادة توجيهها نحو المهام الإستراتيجية عن طريق إعادة تنظيمها وتحديد الكفاءات القيادية التي ستقوم بمهكلة وتنظيم أعمال الحكومة، والتنسيق ما بين الوزارات حتى لا تبقى هذه الأخيرة مشغلة بتنفيذ المهام الروتينية، وتنقل إلى التنظيم والتنسيق، والتنبؤ والرقابة، وتقييم السياسات العامة لضمان تماسك واستمرارية الخدمات العمومية. أما فيما يخص الإدارة المحلية فقد ركزت الإصلاحات على ضرورة إعادة الاعتبار للجماعات المحلية (البلدية والولاية) وإدخال تصنيف إداري جديد، قائم على المناطق تعزيزا للديمقراطية المحلية، وكون اللامركزية العمود الفقري لترشيد علاقة الدولة بالأقاليم ومبدأ أساسي للتنظيم الإداري، تحظى بحضور ملفت في الخطابات السياسية، فالسلطات المحلية هي الأقرب إلى مشاكل المواطنين، ولهذا عمدت الدولة إلى تحويل السلطات والكفاءات الإدارية والتقنية إلى هذه الوحدات، فقد سطرت وزارة الداخلية والجماعات المحلية برنامجا لترقية وتأهيل الإطارات على المستوى المحلي، عن طريق تزويد الجماعات المحلية منذ 2003 بالإطارات المؤهلة من تقنيين وإداريين.

\*إعادة تشكيل جهاز التكوين، عبر استرجاع مراكز التكوين المهني وإنشاء مؤسسات أخرى عبر مناطق الوطن. ولترقية مكانة الجماعات المحلية ودورها في كافة المجالات، تم اتخاذ التدابير التالية: \*مراجعة وتعديل قانوني البلدية والولاية: لتكييف الإدارة المحلية مع واقع التعددية السياسية وتأكيد مكانة اللامركزية في مسار التنمية الوطنية. وتعزيزها كفضاء للديمقراطية وهذا ما تجسد فعليا من خلال مبادرة الرئيس الجزائري عبد المجيد تبون قبل إجراء الانتخابات المحلية في نوفمبر 2021.

\*ترشيد مساهمة الجماعات المحلية: وذلك فيما يتعلق بتسيير الحياة المحلية بتكوين أعوان مصالح البلدية خاصة التقنية منها، وتحسين الخدمة للمواطن إلى جانب ترشيد مساهمتها في التنمية الوطنية ودعم مخططات التنمية، والتهيئة الإقليمية على المستوى ألولائي والبلدي.

\*تحسين الطاقات المالية للجماعات المحلية: وهذا بتزويدها بالوسائل المالية التي تسمح لها بتحقيق أهدافها التنموية وترشيد نفقاتها، بتحميلها المسؤولية أكثر في تحديد الوعاء الجبائي وبعض نسب الضرائب . \*دعم مشاركة المواطنين في التكفل بالشؤون المحلية: وهذا بترقية مشاركة المجتمع المدني في التكفل بالشؤون المحلية، في ظل احترام المهام المسندة للإدارة والمنتخبين المحليين.



\*تتمين الموارد البشرية: باعتبار العنصر البشري هو محرك التنمية في كل بلد، سعت الدولة الجزائرية إلى ترقية ظروف الوظيفة العمومية لضمان جاذبيتها، بدءا من شروط التوظيف إلى غاية وضع قواعد لنهاية الخدمة مرورا بتقويم شروط التعيين، الترقية، التكوين... إلخ، ومراجعة قانون التوظيف العمومي. كما تم إعادة النظر في حقوق وواجبات أعوان الدولة بشكل يضمن الموارد البشرية، ويساهم في بلوغ النوعية في التسيير بإضفاء المرونة على القوانين، وتحديث مناهج إدارة الأفراد بما يتلاءم مع الدور الجديد للدولة، حيث تم تحديث قانون أساسي لكل فئة من أعوان الدولة، موظفي الجماعات المحلية، موظفي المؤسسات العمومية... إلخ، كما يشجع هذا القانون الجديد عنصر الكفاءة بتحديد راتب الموظف وفقا لمؤهلاته ومستواه التعليمي، لكي تدرج أقدميته في الوظيفة كمرتبة فعلية. وفي إطار سياستها لتحسين مستوى الكفاءات على المستوى المحلي قامت الدولة الجزائرية، بالاستعانة بالجهات التالية:

- عقد شراكة مع المعهد المتخصص في التسيير والتخطيط وموظفي الإدارة المحلية.  
- عقد شراكة مع المدرسة الوطنية للإدارة لتكوين -عقد شراكة مع جامعة التكوين المتواصل لتكوين رؤساء البلديات، هذا إلى جانب مراجعة القوانين الأساسية الخاصة بأعوان وزارة الداخلية والجماعات المحلية.  
- إلغاء نظام الأرشيف الوطني الورقي و استبداله بنظام أرشفة الكتروني، مع ما يحمله من ليونة في التعامل مع الوثائق و المقدرة على تصحيح الأخطاء الحاصلة بسرعة، و نشر الوثائق لأكثر من جهة في أقل وقت ممكن، و الاستفادة منها في أي وقت كان.

-تحسين وعصرنة المصالح العمومية عن طريق إدخال الرقمنة في الإدارة العمومية، والتي تهدف إلى: \*تقليل كلفة الإجراءات الإدارية و ما يتعلق بها من عمليات.

\*استيعاب عدد أكبر من العملاء في وقت واحد، إذ أنّ قدرة الإدارة التقليدية بالنسبة إلى تخلص معاملات العملاء تبقى محدودة، و تضطّرهم في كثير من الأحيان إلى الانتظار في صفوف طويلة. \*إلغاء عامل العلاقة المباشرة بين طرفي المعاملة، أو التخفيف منه إلى أقصى حد ممكن مما يؤدي إلى الحد من تأثير العلاقات الشخصية، و النفوذ في إنهاء المعاملات المتعلقة بأحد العملاء، و هذا ما أكده المؤسس الدستوري الجزائري في الدستور الجديد لسنة 2020، الصادر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 20/442 (والمؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، والصادر في الجريدة الرسمية عدد82)، فقد منع استغلال الوظائف العامة بهدف الثراء، بدون سبب، وهنا ربط المؤسس الدستوري الجزائري الوظيفة بمكافحة

الفساد، وجعل منها عمل في خدمة المواطن. والهدف من كل ذلك هو حماية المال العام وحصانة الوظيفة العامة وحياد المرافق العامة، والعمل على استمراريتها، لأن فساد الموظف يعني الاخلال بالمبادئ القائمة عليها كل المرافق العامة.

وخلاصة القول، أن "عصرنة المرافق العامة (وبالتالي الوظيفة العامة) يحقق فاعلية كبيرة بالنسبة لحقوق المستفيدين من المرفق العام، او المنتفعين بها، وذلك لأنه ييسر طرق الاستفادة من هذه الحقوق بشكل عالي الدقة، وكذلك فان تطبيق نظام الادارة الالكترونية يعد تطبيقا حيا، ومواكبا لقابلية المرفق العام للتغير والتطوير في أي وقت." (شاهين، 2021، صفحة 113) .

#### الخاتمة:

في النهاية يجدر بنا أن نؤكد أن الإدارة العمومية الجزائرية في حاجة كبيرة إلى تغيير جذري لوضعيتها وأن هناك ضرورة لتحديد الإستراتيجية الملائمة لتطورها، ووضع مخطط علمي وواقعي يهدف لوضع نهاية للتخلف الإداري، وجعل إدارة الغد أكثر تكيفا مع جزئيات النظام الاقتصادي، والاجتماعي وحتى السياسي الحالي والمستقبلي للجزائر. ويشكل تكوين وتأهيل الرأس مال البشري بالإدارة العمومية، ضرورة آنية لضمان انخراطه السريع، كقوة مؤثرة، في حركية الإصلاحات وديناميكية تحديث الوظيفة العامة، ومطلبا ملحا لكسب رهانات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ذلك أن صعوبة التوظيف والتضخم الوظيفي وندرة الوظائف، والأوضاع المالية الحالية كلها مبررات لإعادة النظر في الأساليب المعتمدة في مجال الإدارة، من خلال منظومة تنطلق من التفكير الإبداعي. وتجعل من القدرة على التخطيط للموارد البشرية، ضرورة ملحة لتلبية حاجيات الحاضر والمستقبل. وهذا لن يتأتى إلا بإصلاح نظام التعليم، لان دعم الوظيفة العامة بموارد بشرية مؤهلة يتطلب تحسين نوعية التعليم، وتدعيم مردودية المنظومة التربوية كخطوة أساسية في مجال الاستثمار في رأس المال المعرفي، باعتباره الممول الوحيد للوظيفة العامة بالموظفين. كما أن إيجاد حلول للمعوقات التي يمكن أن تكبح سير النظم المعلوماتية، و التقنية في إطار رقمنة المرفق العام، يؤدي بالضرورة إلى عصرنة الوظيفة العامة، ومواكبتها لمتطلبات العولمة، ولا ننسى أهمية إصدار التشريعات القانونية اللازمة لذلك. ولا بد من التأكيد على أن الإدارة الجزائرية بدلت جهودا لتطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية العاملة بها، حيث تبنت الحكومة ضمن برنامجها آليات تنظيمية ومؤسسية حديثة، لتنسيق الجهود في مجال التكوين وكسب رهانات الحداثة والعصرنة، ومن الأكد انه بهدف

الاستثمار الأمثل في الرأس مال البشري، أصبح من الضروري جعل التكوين المستمر حقا للعاملين بالإدارة العمومية وواجبا على كل مزاوول لوظيفة من وظائفها، بما يمكن من ربط التكوين المستمر بآليات التدبير التوقعي للوظائف والكفاءات.

#### CONCLUSION :

In the end, it is worth emphasizing that the Algerian public administration is in great need of a radical change to its status, and that there is a need to determine the appropriate strategy for its development, and to develop a scientific and realistic plan aimed at putting an end to administrative underdevelopment, and making the administration of tomorrow more adaptable to the particulars of the current and future economic, social and even political system. for Algeria. The formation and rehabilitation of human capital in the public administration is an immediate necessity to ensure its rapid involvement, as an influential force, in the dynamism of reforms and the dynamism of modernizing the public job, and an urgent requirement to win the bets of economic and social development, because the difficulty of employment, job inflation, scarcity of jobs, and the current financial conditions are all justifications for reconsideration In the methods adopted in the field of management, through a system that stems from creative thinking. It makes the ability to plan for human resources an urgent necessity to meet the needs of the present and the future. This will only be achieved by reforming the education system, because supporting the public service with qualified.

human resources requires improving the quality of education, and strengthening the profitability of the educational system as an essential step in the field of investment in knowledge capital, as it is the only financier of public employment with employees. Also, finding solutions to the obstacles that could hinder the functioning of information and technical systems within the framework of digitizing the public facility, necessarily leads to the modernization of the public service, and its keeping up with the requirements of globalization, and we do not forget the importance of issuing the necessary legal legislation for this. It must be emphasized that the Algerian administration has made efforts to develop the capabilities and skills of the human resources working in it, as the government has adopted within its program modern organizational and institutional mechanisms, to coordinate efforts in the field of training and win the stakes of modernity and modernity, and it is certain that with the aim of optimal investment in human capital, it has become It is necessary to make continuous training a right for public administration

employees and a duty for each practitioner of one of its functions, so as to link continuous training with mechanisms of predictive management of jobs and competencies.

#### قائمة المراجع:

- أحمد عبد العال صبري جليبي، (2008). نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، مصر، دار الجامعة الجديدة.
- أحمد مصطفى عمر، (2004)، اعلام العولمة وتأثيرها في المستهلك، الطبعة الثانية، سلسلة كتب المستقبل العربي(24).
- الدويكان محمد كامل، (2007)، دور الجامعات الاردنية في مواجهة العولمة الثقافية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، الاردن، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية.
- أنس جعفر، (2007)، الوظيفة العامة، مصر، دار النهضة العربية.
- بوراش شافية،(2008)، سياسة التوظيف في ظل اصلاح الوظيفة العامة في الجزائر (2005-2007)، أطروحة ماجستير ، 66-67، جامعة الجزائر 3.
- سعيد مقدم. (2013). الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة. ديوان المطبوعات الجامعية.
- سعيد مقدم،(2006)، الوظيفة العامة و أفاقها في الجزائر في ظل العولمة. أطروحة دكتوراه ، الجزائر، كلية العلوم الادارية ، جامعة بن عكنون.
- صهيب ياسر محمد شاهين،(2021)، أثر الادارة الالكترونية على مبادئ سير المرفق العام، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، المجلد 08، العدد 03، باتنة، الجزائر.
- عبد العزيز الجوهري، (بدون سنة نشر).دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- علي سامي. (2014)، الادارة في عصرنة العولمة والمعرفة، سما للنشر والتوزيع، مصر.
- محمد أحمد السامرائي، (بدون سنة)، العولمة السياسية ومحاطرها على الوطن العربي، مجلة الفكر السياسي، العدد 14، العراق.
- محمد الصبري،(2007)، القيادة الادارية والابداعية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية،مصر.
- هاشمي خرفي،(2012)، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الاجنبية، دار هومة للنشر، الجزائر.

#### Bibliography List

1. Ahmed Abdel-Al Sabri Chalabi, 2008, The Merit System in Assuming Public Offices, Egypt, New University House.
2. Anas Jaafar, 2007, Public Service, Egypt, Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
3. Abdelaziz El-Gohary, without publication year, a comparative study with a focus on Algerian legislation, University Publications Office, Algeria.

4. Saeed Moghadam, 2013, The Public Function between Development and Transformation from the Perspective of Human Resources Management and Professional Ethics, Diwan of University Publications, Algeria.
5. Hashemi Kharfi, 2012, The Public Service in the Light of Algerian Legislation and Some Foreign Experiences, Homa Publishing House, Algeria.
6. Al-Duwaikan Muhammad Kamel., 2007, The role of Jordanian universities in the face of cultural globalization from the point of view of faculty members. [PhD thesis]. Jordan, College of Graduate Studies, University of Jordan.
7. Muhammad Ahmad al-Samarrai, without a publication year, political globalization and its dangers to the Arab world, 14, Iraq: Journal of Political Thought.
8. Ali Sami, 2014, Management in the Modernization of Globalization and Knowledge. Egypt: Sama for Publishing and Distribution.
9. Ahmed Mustafa Omar, 2004, the media of globalization and its impact on the consumer. Second Edition. An unknown place: The Arab Future Books Series (24),
10. Muhammad Al-Serafy, 2007, Administrative and Creative Leadership. Egypt: Dar Al-Fikr Al-Jamii, Alexandria.
- 11-Said Moghadam, 2006, the public job and its prospects in Algeria in light of globalization. PhD thesis. Algeria: Faculty of Administrative Sciences, Ben Aknoun University.
12. Borash is healing. Employment policy in light of the reform of the public service in Algeria (2005-2007). Master's Thesis, University of Algiers 3, 2008.
13. Sohaib Yasser Muhammad Shaheen, June, 2021, the impact of electronic management on the principles of public utility functioning. Batna, Algeria: Al-Bahith Journal for Academic Studies, Volume 08, Issue 03.

مجلة الحكمة للدراسات والأبحاث      المجلد 01 العدد 02 بتاريخ 2021/09/30

ISSN print/ 2769-1926    ISSN online/ 2769-1934

**Public service in Algeria between globalization and modernity**

Messabih fatima

Al-Jilali Aliabes University / Sidi Bel Abbes/Algeria

fatimamessabih55@gmail.com

**Abstract:**

In view of the great challenges that the issue of the public service poses in the modernization of public administrations, especially in light of the profound transformations that have resulted from the numerous reform programs that the Algerian public administration has known, which revolve mainly around the reform and modernization of the administration and public service, the public service is now urgently called upon to reconsider its organization. And its progress and methods of intervention, to achieve a comprehensive modernization, and to put it in the general context of modern trends in administrative thought.

**Keywords:** Publicservice, globalization, modernity.