

مقدمة

لقد أصبحت التنمية أملاً بالنسبة لكافة الشعوب الطامحة إلى مستقبل أفضل، ولن يتحقق هذا الأمل دون تنمية شاملة تمس كافة مناحي الحياة، دون استثناء. غير أن التنمية الشاملة تبقى مهمة صعبة المنال دون وجود آليات تساهم في تحقيق أهدافها المرسومة، وتأتي في مقدمة هذه الآليات وجود جهاز إداري قادر على تحمل مسؤولياته.

فالأجهزة الإدارية تلعب دوراً أساسياً في تسيير شؤون الحياة المختلفة والدفع بها إلى الأمام وقيادة المستوى التنموي لأي بلد والنهوض به، فهي أداة للتقدم والتطور، حيث أثبتت الدراسات الميدانية والبحوث الأكاديمية أن سر نجاح أو فشل المجتمعات المختلفة يعود بالدرجة الأولى إلى فهم وتحليل الظاهرة الإدارية المعقدة، وإيلائها العناية الكبيرة.

ولعل من أولى مهام الإدارة دورها في استثمار الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة أفضل استثمار، من أجل تحقيق مختلف الأهداف المنشودة على أحسن وجه، ومنه نستنتج دورها الهام والخطير في نفس الوقت، باعتبارها أداة وصل ووساطة بين الأهداف من جهة والإمكانات المتاحة من جهة أخرى.

ومن خلال سعي دول وحكومات العالم الثالث إلى تحقيق أكبر قدر من التنمية بادرت إلى إعطاء دور هام للأجهزة الإدارية، وبخاصة منها أجهزة الإدارة المحلية للقيام بالمهام المسندة إليها. على اعتبار أن الإدارة المحلية هي الأقرب في تعاملها مع عامة الشعب، فهي نقطة البداية بالنسبة لكل عمل تنموي.

والجزائر من بين دول العالم الثالث التي أخذت على عاتقها مهمة وضع أسس قوية للنهوض ببنائها الاقتصادي والاجتماعي، أنشأت أجهزة إدارية ومؤسسات مختلفة تتحمل عبء ومهام الدولة في مختلف المجالات؛ وبازدياد هذه المهام والوظائف وتنوعها، أسندت مهمة إدارة المرافق المحلية إلى سلطات منبثقة من المجتمع المحلي يتم اختيارها عن طريق الانتخاب، وتتمثل في (الولاية والبلدية). ويعتبر هذا النمط من أشهر التقسيمات الإدارية السائدة، لأنه يعبر بصدق التسلسل الهرمي للدولة، انطلاقاً من أبعد نقطة عن المركز وأقربها إلى المواطن أي كان، في هرمونية متكاملة مع الحكومة. وتجسيدا لذلك، فقد اعتبرت البلدية بمثابة هيئة محلية لها اختصاصات متعددة، منحت لها كافة الصلاحيات لتجعل منها أداة لخدمة المواطن. وتكون بالتالي أداة تنسيق بين الحكومة والشعب لخدمة الصالح العام. ولتحقيق هذه المهمة على أكمل وجه، ينبغي أن تعتمد الإدارة المحلية على استثمار مواردها البشرية استثماراً أمثل، من خلال اعتمادها

على مقاييس كمية ونوعية في تحديد احتياجاتها من الموظفين وتوزيعهم توزيعاً جيداً وعادلاً بين مختلف مصالحها، لتكون من دون شك إدارة متكاملة من حيث مواردها المادية والبشرية.

إن عملية استثمار الموارد البشرية بفعالية تمكن الإدارة المحلية من ترسيخ هيبته ومصداقيته، من خلال توظيف مختصين أكفاء استناداً إلى تحليل علمي للوظائف، بدل توظيف عشوائي لا يراعي الشروط المتعارف عليها في هذا المجال، فتساهم بذلك في إضعافها سواء لمحدودية التخصص والكفاءة أو لعدم حاجة الإدارة المحلية لهم؛ الأمر الذي يؤدي إلى تضخم عدد الموظفين بالإدارة المحلية وما ينجم عنه من مظاهر سلبية لها تأثيرها السلبي على التنمية المحلية. وغير خاف، أن التجربة الجزائرية في التنمية قد مرت بمراحل تاريخية وسياسية تباينت واختلقت فيما بينها بشكل أو بآخر في تعاملها مع الإدارة وموظفيها تماشياً مع السياق العام؛ بحيث يبدو أن سياسة الدولة قد ساهمت في ترسيخ بعض الممارسات السلبية في التوظيف تحت شعارات مختلفة. وسعياً منا في معرفة ما هو كائن تتجه الدراسة نحو الاستقصاء الميداني لتشخيص هذه الظاهرة والوقوف على أهم أبعادها وتأثيراتها، ومحاولة إيجاد الطرق المناسبة لمعالجتها؛ وفي الصدد جاءت الدراسة الحالية بعنوان التضخم الإداري والتنمية المحلية إيماناً منا بضرورة الاهتمام بمثل هذه المواضيع الهامة والجديرة بالدراسة والبحث. وتحقيقاً لذلك فقد قسم البحث إلى قسمين أساسيين: قسم نظري وآخر ميداني.

وقد شمل القسم النظري أربعة فصول جاءت كالتالي:

• **الفصل الأول:** وقد اختص بطرح الإشكالية مع إثارة مجموعة من التساؤلات، كما تضمن أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، مبرزاً من خلال ذلك الدور الريادي والهام الذي تلعبه الإدارة في قيادة المستوى التنموي من خلال تكامل مواردها المادية والبشرية. كما شمل هذا الفصل أيضاً أهداف الدراسة، والتطرق تحديداً إلى الأهداف الواقعية والمنطقية باعتبارها النقطة المحورية التي تركز عليها كل خطوات الدراسة. ثم تعرضنا إلى بعض الدراسات السابقة، وكذلك توقفنا مع أهم المفاهيم المتداولة في البحث والتي يمكن اعتبارها بمثابة الكلمات المفتاحية لهذا الموضوع، وهذه المفاهيم هي: الإدارة العامة، التنمية، إدارة الموارد البشرية، التضخم الإداري، الإدارة المحلية، التنمية المحلية، الإصلاح الإداري والتنمية الإدارية.

• **الفصل الثاني:** وقد جاء عنوانه "الإدارة وتنمية المجتمع"، تطرقنا فيه إلى وظائف الإدارة وأهم خصائصها، وتوقفنا عند الإدارة بالأهداف باعتبارها أسلوباً إدارياً حديثاً يهدف إلى تفعيل الإدارة من خلال التركيز على تنفيذ أهدافها بكفاءة وفعالية وتنافسية، كما تعرضنا إلى أهمية الإدارة في تحقيق الأهداف التنموية. كما تضمن هذا الفصل أيضاً الإشارة إلى نظريات التنمية من خلال رؤية نقدية، وقدمنا من خلال ذلك الاتجاه النظري الذي اعتمدناه في دراستنا الحالية والمتمثل

في الخصوصية التاريخية، بحيث أكدنا على ضرورة تبني نظرية إدارية (جزائرية) رشيدة تتفق مع ظروفنا وأهدافنا وإمكاناتنا، وتكوين إداريين محليين لممارستها وفقا لخصوصيتنا المحلية. ثم تعرضنا إلى تنمية المجتمع المحلي من خلال مداخله وعناصره، ثم انتقلنا إلى أهميته وأهدافه وصولا إلى المعوقات التي تعترض تنمية المجتمع المحلي، وركزنا بصفة خاصة على المعوقات الإدارية. وفي نهاية الفصل قمنا بعملية ربط بين الإدارة وتنمية المجتمع.

• **الفصل الثالث،** وعنوانه "الإدارة وتنمية الموارد البشرية" وخصص لعرض أهم عمليات تنمية الموارد البشرية المتمثلة في الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب وتقييم الأداء وتنمية المسار الوظيفي. ثم التطرق لأهم أهداف إدارة الموارد البشرية ، مع التأكيد على العلاقة التبادلية بين الإدارة وتنمية الموارد البشرية.

• **الفصل الرابع:** وتضمن واقع الإدارة المحلية المتضخمة، وفيه تم التطرق إلى أهم سمات وخصائص إدارات دولنا (العالم الثالث والعالم العربي الجزائر)، وركزنا بصفة خاصة على أهم صفة بهذه الإدارات والمتمثلة في التضخم الإداري باعتبارها سمة عامة وغالبة في جميع الإدارات، وصولا إلى نمط إدارة الموارد البشرية بها، ثم تطرقنا بعد ذلك إلى تطور الإدارة المحلية وإلى مستوياتها المتمثلة في الولاية والبلدية، وحاولنا إبراز الاختصاصات الاجتماعية والاقتصادية والإدارية لكليهما. وفي الأخير تعرضنا بشيء من التفصيل إلى تضخم الإدارة المحلية وحاولنا إبراز أهم أسبابها وأهم المظاهر السلبية الناجمة عن هذه الظاهرة.