

الخاتمة

تعتمد المؤسسات الحديثة (العمومية والخاصة) في تحقيق أهدافها بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية أداء العاملين بها .

فالعنصر البشري بما يتميز به من موهبة ورغبة في العمل يعتبر أهم عنصر من عناصر الإنتاج ، وأهم مورد حيوي ومحوري تمتلكه المؤسسة ، أما الموارد الأخرى من أموال ومعدات وآلات فهي عوامل مساعدة ، فالإنسان بتخطيطه وحسن تدبيره واستخدامه لهذه الموارد يحقق الكفاءة الإنتاجية والأداء الجيد الذي تهدف إليه المؤسسات .

ومن أجل بلوغ تلك الأهداف يتعين على المؤسسات بمختلف أنواعها العمل على حفز العاملين عن طريق تحريك الدوافع الإنسانية بتطبيق الحوافز المادية والمعنوية لترغيبهم في العمل والاستمرارية فيه ، ولن يتحقق ذلك إلا إذا ارتكزت على أسس موضوعية وعادلة لتقييم الوظائف بغرض التوصل إلى نظام سليم للأجور ، وتقييما فعالا للأداء من أجل مكافأتهم ماديا ومعنويا ، أو من أجل تحسين أدائهم عن طريق الإرشاد ، التدريب ، النقل ، الترقية وغيرها .

والجزائر بما تشهده من تحولات اجتماعية واقتصادية ، لا سيما انتقالها من التخطيط المركزي إلى اقتصاد السوق ، يفرض على قطاعها العمومي أن يلعب دورا مميزا سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي ، لأن كفاءة أداء الدولة لمواجهة المنافسة العالمية يتوقف على كفاءة أداء العاملين بها أيا كانت مواقعها التنظيمية ، وذلك لإعطاء أهمية للوظيفة العمومية وتطوير دورها وأساليبها .

ويعتبر قطاع الصحة العمومية إحدى هذه القطاعات التي تساهم في تحقيق التوازن الاجتماعي (استقرار المجتمع) والاقتصادي (أي زيادة إنتاجية و أداء الموارد البشرية الوطنية) للدولة ، وبالتالي تحقيق معايير الجودة الشاملة .

وبالرغم من الأهمية الإستراتيجية لهذا القطاع الحيوي في تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية للدولة ، إلا أن هناك الكثير من المشكلات التي تعترض الأداء الفعال للعاملين به ، الشيء الذي انعكس سلبا على نوعية وجودة الخدمات الصحية العمومية ، وذلك لعدم وضوح الأهداف السامية للقطاع الصحي العمومي ، وعدم وجود نظام مرن للأجور

والمكافآت يراعي الأعباء الوظيفية ومتطلبات الحياة اليومية للعاملين، إضافة إلى عدم وجود مناخ تنظيمي محفز يسمح للعاملين بالمشاركة في اتخاذ القرارات، وعدم وجود نظام للمعلومات والاتصالات الداخلية تاركا المجال للغموض والإشاعات، زيادة إلى انعدام دافعية العاملين نحو العمل وتحسين مستوى أدائهم، وهو ما يؤكد انتشار ظاهرة التسبب والإهمال الناتج عن انخفاض الرضا الوظيفي في محيط العمل .

إن إصلاح المنظومة الصحية (المؤسسة الصحية) يتطلب حصر جميع المعوقات التي تحول دون تحسين جودة الخدمات الصحية، حيث يراعى فيها جانب بالغ الأهمية وهو تحفيز وتحريك دوافع العاملين عن طريق تهيئة الظروف المادية والمعنوية بهدف تحسين أدائهم، ومن تم تحسين نوعية الخدمات الصحية العمومية، ويتطلب ذلك ما يلي:

- منح المؤسسة الصحية العمومية في الجزائر الاستقلالية الحقيقية والفعالية لتسيير مواردها البشرية، حتى تتمكن بكل حرية من ترشيد سياستها في مجال التوظيف والتدريب، التحفيز... وغيرها .

- التخطيط السليم في توزيع الموارد البشرية بين المصالح الاستشفائية مع دراسة الأداء وتقييمه.

- تنفيذ مجموعة من البرامج التكوينية والتدريبية المتخصصة في مجال تنمية الكفاءات، وهذا من خلال تصميم برامج متكاملة وفعالة، وتستجيب لتطلعات العاملين، مع ربط عملية التدريب بالترقية .

- إعادة النظر في الأجور والمكافآت والتحفيزات (المادية والمعنوية) المحددة بقوانين الوظيف العمومي، والتي لم تعد تتماشى مع متطلبات المعيشة الحالية، والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على المجتمع الجزائري .

- خلق علاقات عملية إنسانية (أكثر انسجاما وتكاملا) بين مختلف الانتماءات الفئوية الموجودة بالمؤسسة الصحية العمومية.

وفي الأخير لا يفوتنا أن نشير إلى أنه بالرغم من التطور النوعي والملموس الذي عرفه نظام الوظيفة العمومية بصفة عامة، والمؤسسة الصحية بصفة خاصة منذ الاستقلال

إلى يومنا هذا ، إلا أن ذلك لم يرقى إلى مستوى التطورات التي عرفها المجتمع الجزائري في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية وغيرها .