

يشهد العالم تحولات وتغيرات كثيرة في تركيب المجتمعات والمنظمات، تمثلت في النمو الاقتصادي السريع و التسارع التكنولوجي الهائل، والخصخصة و العولمة، ودخول كثير من الدول النامية مرحلة التصنيع واعتماد أسلوب التنمية والتطوير، والإستراتيجية الأفضل نحو مستقبل أفضل، وهذه التغيرات لم تحدث نتيجة لزيادة رأس المال أو استخدام التكنولوجيا في المنظمات فحسب، بل بالدرجة الأولى من خلال القوى البشرية العاملة في هذه المنظمات، فالعنصر البشري المؤهل والمدرب و الكفو هو أهم عناصر الإنتاج.

وما يقال اللحظة عن الدول المتطورة أنها أصبحت سيدة العالم، من خلال توجيهها للاقتصاد بالطريقة التي تراها، فلا لشيء و إنما لأنها استطاعت أن تتحكم وتسيطر على كل الميكانزمات التي تحكم و تدير وتوجه المجتمع، وعلى رأسها "التنظيم" إذ يعتبر هذا الأخير أحد المشاكل التي لا تزال دول العالم الثالث تعاني منه، رغم التحولات والتقلبات السريعة الحاصلة في العالم، ضف إلى ذلك أن معظم البحوث والدراسات التي أنجزت اهتمت اهتماما بالغا بالتنظيمات، وعلى رأسها التنظيم الرسمي داخل المجال الصناعي، لما له من أهمية على المردودية و تحسين الإنتاج.

و الرؤية الاستراتيجية للتنظيمات، حسب ما توصلت إليه الدراسات و البحوث الاجتماعية الجارية في هذا المجال أصبحت تصاغ بطريقة خاصة، وذلك بمشاركة كل أعضاء التنظيم دون إقصاء أي عضو، باعتبار أن الكل مسؤول عن المؤسسة التي يعمل بها ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة من خلال ذلك.

لكن ورغم ما هو حاصل من تطور و تقدم، إلا أن التنظيم في المجال الصناعي بالنسبة لدول العالم الثالث، يبقى دائما بؤرة إشكال و علامة استفهام، ومع مطلع الستينات من هذا القرن حاولت هذه الدول فتح المجال للمفكرين والباحثين، من أجل الوصول إلى تحقيق نظام اقتصادي صناعي موجه، وكان اهتمامها البالغ في ذلك التركيز على عنصر التنظيم باعتباره العقبة التي تعيق مسيرة التطور و التقدم الصناعي و الاقتصادي.

و الجزائر إحدى هذه الدول التي حاولت الالتحاق بركب التنمية الصناعية، من خلال الاهتمام البالغ و الموجه نحو الصناعات، وما يبين ذلك تلك المراحل التنظيمية التي

اعتمدها، ولكن تزايد مشكلات التنظيم التي كانت جلية في هذه السياسات الصناعية المتوالية، سواء على مستوى المشاركين في التنظيم وضعف مهاراتهم أو انخفاض روحهم المعنوية؟ أو على مستوى إدارة التنظيم وانخفاض الفعالية الإنتاجية وزيادة الخسائر، أو على مستوى تكنولوجيا التنظيم وتكاليفها الباهضة، أو على مستوى بيئة التنظيم وصعوبة التكيف و التوفيق بين أهدافه و متطلبات البيئة واعتبرت هذه العوامل كلها ضرورة لتوجيه العناية لهذه المشكلات لإيجاد حلول لها.

وعملت الجزائر على إتباع سياسة تصنيعية موجهة وخصت لذلك أموالا كبيرة و ضخمة لتنفيذ المشاريع الاقتصادية الاستراتيجية معتمدة في ذلك على العنصر البشري باعتباره القلب النابض والعقل المدبر داخل الوحدات الصناعية، ولكن الملاحظ في كل هذا هو عدم تكيف العمال مع الجو التنظيمي الصناعي، الذي كان سائدا في المراحل التنظيمية السابقة ويعود ذلك إلى عدم اهتمام التنظيمات الرسمية بالعنصر البشري، رغم الدور الكبير الذي يلعبه في العملية التصنيعية ، إذن فالتنظيم الرسمي يعبر عن اللوائح و القوانين و القرارات التي تنظم عملية العمل، كان في السابق متمكزا في أيدي أقلية من أفراد التنظيم حيث أدت هذه الظاهرة إلى حدوث انفصال بين جماعة القوة من ناحية و بين باقي أفراد التنظيم حيث ينقطع الاتصال و تنعدم المشاركة.

و كل هذه التناقضات تسببت في خلق حلقة من المشاكل والصعوبات خلال المسيرة التنموية التي مرت بها السياسة التصنيعية في الجزائر، الشيء الذي دفع بها إلى البحث عن أنماط استراتيجية أكثر فعالية لتسيير هياكلها التنظيمية معتمدة في ذلك على كل قوى المؤسسة (مديرين و مسؤولين و مشرفين و عمال)، للنهوض بالمؤسسة الجزائرية لتحقيق الأهداف المرجوة منها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية.

وتجلى هذا من خلال الاهتمام بالتنظيم الرسمي من خلال الاهتمام بالعنصر البشري فدراسة التنظيم العمودي في ظل تطبيق الاتجاه الإستراتيجي، ودوره في تنمية الموارد

البشرية يعتبر من الموضوعات الهامة و البارزة، لذلك حاولت من خلال هذه الدراسة ترجمة ذلك، ولقد اقتضت دراسة الظاهرة إلى تقسيم البحث وفق ثلاثة فصول نظرية وفصلان يتعلق محتواها بالإطار الميداني للدراسة.

- أما عن الإطار التمهيدي: فقد استهلته بطرح مقدمة عامة وإشكالية البحث, أهمية مشكلة البحث، ضبط مفاهيم البحث، أهداف البحث، الدراسات السابقة.
- وتناولت في الفصل الأول: الاتجاهات النظرية للدراسة مبرزاً أهم الاتجاهات التي تدرس و تفسر عملية التنظيم الرسمي والمتمثلة في:
 - الاتجاهات الكلاسيكية
 - الاتجاه البيروقراطي
 - الاتجاهات الحديثة
 - الاتجاه الراديكالي
 - الاتجاه الاستراتيجي
- وخصصت الفصل الثاني: للتنظيم الصناعي في الجزائر.
- وبينت فيه :
 - التطور التنظيمي لظاهرة التنظيم الصناعي.
 - نبذة عن التنظيم الصناعي في الجزائر.
 - مراحل السياسة التنظيمية للصناعة في الجزائر.
 - واقع التنظيم الرسمي بالمؤسسات الصناعية في الجزائر.
 - هيكل المؤسسات الصناعية واستثمار الموارد البشرية.
- مبرزاً في المبحث الأخير تطور الموارد البشرية قبل الثورة الصناعية وبعدها وفي ظل حركة الإدارة العلمية, ومدرسة العلاقات الإنسانية .
- في حين جاء الفصل الثالث: للآليات التنظيمية الموجهة لتنمية الموارد البشرية وحصرتها في أربع مباحث وهي:
 - القوانين التنظيمية.
 - العلاقات التنظيمية.
 - الخبرات التنظيمية.
 - الثقافة التنظيمية.
- و الفصل الثالث يعكس بوضوح المحاور الكبرى للدراسة، وذلك من خلال التحكم في الآليات باعتبارها تنظيماً رسمياً, ودورها في تنمية الموارد البشرية .
- ثم انتقلت إلى القسم الميداني من البحث والذي يضم فصلين:

الفصل الرابع: الذي تتحدد فيه مجموعة من الأدوات تضبط لنا الجانب المنهجي التقني للبحث، حيث تطرقت فيه إلى:

- فروض الدراسة.

- منهج الدراسة.

- مجالات الدراسة مبينا المجال المكاني والبشري (مجتمع البحث) والمجال الزمني .

و أخيرا أدوات جمع البيانات والمتمثلة في الملاحظة المقابلة والاستمارة والتي ارتأيت أن تكون أسئلتها مفتوحة ومغلقة من أجل تسهيل عملية استخدامها.

الفصل الخامس : والذي يتوقف على تفريغ البيانات في الجداول ،ثم تحليل النسب الإحصائية والكمية التي تترجم جل الحقائق و تعبر عن مجمل التساؤلات (الفروض) ثم في الأخير عرض النتائج التي خلص إليها البحث في ضوء الفروض المعتمدة.

بذلك أصل إلى الخاتمة التي ارتأيت أن تكون استنتاجات عامة لما توصلت إليه

الدراسة.

وكخلاصة لما سبق حاولت حصر التنظيم الرسمي في الآليات التنظيمية المعتمدة لتنمية الموارد البشرية و التي تمثلت في القوانين, العلاقات, الخبرات, الثقافة, باعتباره المحور الذي قامت عليه الدراسة, وهدفي من ذلك هو الوصول إلى مدى تحقيق هذه الآليات للهدف الذي رسمت له في ظل التوجه الإستراتيجي.