

ملخص

إن ورقة العمل هذه، تدخل في المحور الثالث وتندرج ضمن إعادة الهيكلة وتطوير النظم الإدارية المنسجمة مع التوجهات العالمية.

إن التطورات التكنولوجية المتسارعة، أدت إلى وجود فجوة كبرى بين البلدان المصدرة للتقنيات الحديثة وبلداننا العربية المستوردة لها، خاصة في ظل تغيرات التسيير الإداري والاقتصادي المتجدد ، لذلك تطلب من المؤسسات القيام بإعادة هيكلة شاملة للهيكل التنظيمي لمسايرة التوجهات العالمية الحديثة وأبرزها هو إعادة توزيع الاختصاصات بين الموظفين والعمال، بما يتلاءم مع الخدمات المتطورة والتي لا تحتاج إلى يد عاملة كثيرة ، حيث تعتبر مشكلة العمالة الفائضة أحد العوائق الهامة في ظل زيادة حدة المنافسة والتطورات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة.

إن وضع استراتيجيات صحيحة في هذا المجال، يؤدي إلى تخفيض التكاليف وتقليل الخسائر من أجل تحقيق التوازن بين الاحتياجات وبين العرض المقدم سواء سلعا أو خدمات.

وفي هذا المجال سنحاول من خلال ورقة العمل هذه التطرق باختصار:

- المفهوم المعاصر لإعادة الهيكلة والذي يساير الجانب الاليكتروني الحالي ،

- دراسة الأسباب المباشرة لعملية إعادة الهيكلة.

- تحديد الوسائل التي يجب اتخاذها للتكيف مع الوضع الحالي، مع مراعاة عدم تأثيرها على اليد العاملة المكونة من الموظفين والعمال.

- التجربة الجزائرية في مجال دمج الموظفين وتحويلهم من المناصب التي أصبحت من اختصاص الإعلام الآلي إلى مناصب أخرى قريبة من تخصصاتهم، بعد القيام بعمليات الرسكلة والتكوين المستمر.

وأخيرا نختم ورقتنا هذه، بأهم النتائج التي توصلنا إليها، مع تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي

من شأنها أن تثري هذا الموضوع المتجدد وجديرة بالتطبيق، ذلك أن إستراتيجية إعادة الهيكلة الإدارية

وخاصة من جانب القوى العاملة، ما هي إلا جزء من إعادة الهيكلة الشاملة.