



جامعة الشاذلي بن جديد
NIVERSITE CHADLI BENDJEDI

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف



جامعة الشاذلي بن جديد
NIVERSITE CHADLI BENDJEDI

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

الشعبة: علم اجتماع

الرقم التسلسلي:

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين – سناني مختار – عين الكرمة-الطارف

مذكرة مكملّة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتور:

سبرطعي مراد

إعداد الطالبة :

سلطاني لمياء

لجنة المناقشة

الجامعة الأصلية	الصفة	الرتبة	اعضاء اللجنة
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف	رئيسا	أستاذ تعليم عالي	عماد بن تروش
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف	مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر – أ –	سبرطعي مراد
جامعة الشاذلي بن جديد – الطارف	عضوا مناقشا	أستاذ محاضرة – أ –	عثمان مريم

السنة الجامعية: 2019 - 2020

	بسملة
	أشكر
	الاهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	الملخص
	مقدمة
	الفصل الاول : الاطار التمهيدي للدراسة
	اولا: الاشكالية
	ثانيا: اسباب ودوافع اختيار الموضوع
	ثالثا: اهداف الدراسة
	رابعا: اهمية الدراسة
	خامسا: تحديد المفاهيم (لغة ، اصطلاحا، اجرائي)
	سادسا : الدراسات السابقة والتعقيب عليها
	الفصل الثاني: الاطار النظري للتكوين المهني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة
	تمهيد
	اولا: التكوين المهني
	1-تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر

	2-عناصر العملية التكوينية
	3-مبادئ التكوين المهني
	4-اهداف التكوين المهني
	5-فعالية التكوين المهني
	6-انماط التكوين المهني
	7-طرق التكوين المهني
	خلاصة
	ثانيا: تنمية الموارد البشرية
	تمهيد
	1-ماهية تنمية الموارد البشرية
	2-اسباب تنمية الموارد البشرية
	3-المرتكزات الرئيسية لتنمية الموارد البشرية
	4-المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية
	5-العمليات الاساسية لتنمية الموارد البشرية
	6-خصائص واهداف تنمية الموارد البشرية
	7-قياس تنمية الموارد البشرية
	خلاصة

ثالثا: المؤسسة
تمهيد
1-خصائص المؤسسة
2-المتطلبات التنظيمية للمؤسسة
3-معايير تصنيف المؤسسات
4-انواع المؤسسات
5-اهداف المؤسسة
6-مستويات المؤسسة
7-وظائف المؤسسة
خلاصة
الفصل الثالث: الاطر النظرية للتكوين المهني وتنمية الموارد البشرية
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية
تمهيد
اولا: مجالات الدراسة
أ- المجال الزمني

ب- المجال المكاني
ج- المجال البشري
ثانيا : منهج الدراسة
ثالثا: ادوات جمع البيانات
أ- الملاحظة
ب- الاستمارة
رابعا: العينة وكيفية اختيارها
خامسا: عرض البيانات وتفسيرها
أ- تحليل ومناقشة البيانات في ضوء الاسئلة الفرعية
ب- النتائج العامة للدراسة
خاتمة
قائمة المصادر والمراجع
الملاحق

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

قال الله تعالى : " قل لو كان البحر مداد لكلمات ربي لنفد البحر قبل أن تنفذ كلمات ربي ولو جئنا بمثله مددا " الكهف

وقال أيضا: " رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين " النمل

إن الحمد والشكر لله لانجاز هذا العمل المتواضع

نتوجه بجزيل الشكر والتقدير الى جميع الاساتذة الذين مدوا لنا يد المساعدة لانجاز مذكرة تخرجنا ولم ييخلوا علينا ولو بذرة علم منذ بداية الدرب الدراسية الى اليوم خاصة الأستاذ الدكتور المشرف سبرطعي مراد الذي تكرم بالاشراف علينا وامدنا بنصائحه القيمة وتوجيهاته واسهاماته المفيدة نتمى له كل التوفيق في مشواره العلمي المهني والعملية أسعد الله أوقاته بالخير والصحة كما انتقدم بالشكر الجزيل الى كل عمال مركز التكوين المهني والتمهين سناني مختار – عين الكرمة – على ترحيبهم ومدهم يد المساعدة لنا .
والى كل من لم ييخل علينا ولو بكلمة كانت الامل لمواصلة مشوارنا خاصة الزملاء والاصدقاء.

إهداء

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم المشرف
بالشفاعة المخصوص بقيام شريعته الى قيام الساعى والى اه الاطهار واتباعه الاخيار صلاة
باقية ما تعاقب الليل والنهار.

ان الحمد والشكر لله عزوجل الذي منحنا القوة والصحة لانجاز هذا العمل ربي اليك حمدي
وشكري.

اهدي ثمرة جهدي الى التي رفع الله مقانها وجعل الجنة تحت أقدامها الى رمز العطاء التي
علمتني أصول الحياة وسقنتني حنانها الفياض الى من انارت درب حياتي أُمي العزيزة اسعد
الله اوقاتك بالصحة والهناء والعافية والاوقات الطيبة .

الى من اعطاني الامل وولد في التعلق بالارادة والحزن الى من يسعى دائما وراء نجاحي
الذي علمني ان اصبر واصمد امام امواج البحر الثائرة الى من رفعت راسي عاليا افتخارا
به أبي العزيز الغالي اسعد الله اوقاتك بالصحة والهناء والاوقات الطيبة .

الى من تحلو الحياة برفقتهم وتطيب وتشتاق لدعواتهم الى من قامتهم حلو الدنيا ومرها الى
منابع فرحتي وضحكي اخواتي الغالين على قلبي واخوتي اسعد الله اوقاتكم بالخير والصحة
والمسررات

الى الكتاكيت والورود الصغار التي نزين بيتنا مريم -دعاء-مريم زكرياء-محمد حافظ
الاسلام-نؤيد-بشرى-عبد المعز-شهر زاد

الى كل الاهل والاقارب

الى صديقاتي واخوتي في الدراسة نواره - صبرينة - سلمى-حميدة-أميرة-روميساء-إلهام-
خولة

والى كل من هو في قلبي ونسيه قلبي

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
01	الجنس	85
02	السن	86
03	المستوى التعليمي	87
04	الوظيفة	87
05	المستوى المعيشي	88
06	الخبرة المهنية	89
07	الدورات التكوينية الموجودة داخل المؤسسة	90
08	المعارف والمهارات المكتسبة لاداء العمل بنجاح وفعاليتها	91
09	الهدف الاساسي من وراء التكوين المهني	92
10	العوامل الضرورية لتحقيق النجاح المهني ورفع الكفاءة في اداء المورد البشري للعمل	93
11	هل تكوين مهني يؤدي الى تحسين اداء وتنمية المورد البشري في المؤسسة	94
12	راي العمال حول التكوين المهني هل هو سبب الترقية	94
13	جدول يبين توزيع العمال في اطار التكوين المهني حسب وجهة نظرهم	95
14	توزيع العمال حسب نوع الوسائل والاساليب المستعملة	96
15	النهارى والمعارف المحصل عليها خلال الفترة التكوينية	97
16	المقاييس التي ساهمت بكثرة في تعديل السلوك المهني	98
17	توزيع العمال حول الاعتقاد السائد انه كلما ازددت مهارة تخصص بكل ما يتعلق بوظيفتك كلما ازددت حماسا ودافعية نحو تحسين انتاجية المؤسسة	99

100	جدول يبين توزيع العمال حول مكانة التكوين المهني في حياتهم	18
101	توزيع العمال حسب تقييمهم لعلاقات العمل السائدة في المؤسسة	19
102	العلاقات الجيدة مع الزملاء تزيد من الكفاءة المهني	20
103	الصلاحيات في المشاركة في اتخاذ القرارات في مجال عملك	21
104	جدول يبين توزيع العمال حول هل ان الدورات التكوينية عامل اساسي هم في التقليل من حوادث العمل ورفع الروح المعنوية والاحساس بالرضا والانتماء والتقدير	22
105	اهمية التكوين المهني على مستوى الحياة العلمية والعملية كتجربة مروا بها	23
106	اهم المقترحات لتطوير الطرق والبرامج التكوينية في المستقبل	24
107	راي المبحوثين حول كيفية مساهمة التكوين المهني في تحسين وتنمية و تثمين الموارد البشرية في المؤسسة .	25

- عنوان الدراسة: " التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة " دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين سناني مختار – عين الكرامة
- مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم و العمل بجامعة الشاذلي بن جديد – الطارف لسنة 2012-2020 .
- تهدف هذه الدراسة الى تبيان دور التكوين المهني في تحسين وتنمية وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة وتسليط الضوء على التكوين المهني في كونه يمثل استثمار حقيقيا للمورد البشري ويعمل على رفع الكفاءة ويساهم في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة حيث قمت بتقسيمها الى 4 فصول .

*الفصل الاول: الاطار التمهيدي للدراسة

*الفصل الثاني: الجانب النظري للتكوين المهني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

*الفصل الثالث: الاطر النظرية للتكوين المهني وتنمية الموارد البشرية

*الفصل الرابع: الدراسة الميدانية

اعتمدنا في هذه الدراسة على مجموعة من الاسس المنهجية تمثلت في استخدام المنهج الوصفي واستخدمنا الملاحظة والاستمارة في جمع البيانات والمعطيات الميدانية أما العينة فتمثلت في المسح الشامل والذي شمل 20 عاملا .

من أهم النتائج التي خلصت اليها الدراسة :

بعد طرح الاشكالية ومختلف التصورات الفكرية والنظرية التي عالجت موضوع " التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة " والتي اتسمت بتعدد وجهات النظر الفكرية والمنطلقات في معالجتها لهذا الموضوع .

وبعد تفريغ البيانات وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والبيانات في ضوء الاسئلة الفرعية نستخلص مايلي:

- اغلب افراد العينة تتراوح اعمارهم بين 25-30 سنة

- اغلب افراد العينة المبحوثة عبارة عن اطارات وخرجي الجامعات بنسبة 60% اكثر من 33.33% من المبحوثين وبالتالي فان لديهم كفاءة وخبرة في مجال العمل
- اغلب العمال ذو مستوى معيشي حسن .
- معظم العمال لديهم خبرة مهنية بنسبة 80 % وبالتالي فانهم يدركون اهمية الوظيفة التي يقومون بها وهذا يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة من جهة، واهداف العمال من جهة اخرى .
- التكوين المهني يسمح باكتساب طرق ومعارف ومهارات جديدة للمتكونين تفيدهم معرفيا وميدانيا في حياتهم المهنية .
- الدورات التكوينية تسمح للعامل بالحصول على معارف وافكار جديدة وتعمل على رفع الكفاءة للموارد البشري مما يؤدي الى رفع معنوياته واكسابه الثقة بالنفس.
- التكوين المهني يساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل ومتغيراتها ويرفع من مهاراتهم في حل المشاكل وبالتالي فان له دور في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة .

Résumé

Le titre de l'étude: «La formation professionnelle et son rôle dans l'amélioration des ressources humaines dans l'établissement» Une étude de terrain au Centre de formation professionnelle et d'apprentissage Sanani Mukhtar - Ain Al-Karma

•Un mémorandum soumis pour l'obtention d'un master en sociologie de l'organisation et du travail à l'Université Shazly Bin Jadid - Al-Tarif pour l'année 2012-2020.

•Cette étude vise à montrer le rôle de la formation professionnelle dans l'amélioration, le développement et la valorisation des ressources humaines dans l'établissement et la mise en valeur de la formation professionnelle en ce qu'elle représente un réel investissement en ressources humaines et travaille à accroître l'efficacité et contribue à améliorer le climat organisationnel de l'institution, comme je l'ai divisé en 4 chapitres.

*Chapitre un: le cadre d'introduction de l'étude

*Le deuxième chapitre: L'aspect théorique de la formation professionnelle et du développement des ressources humaines dans l'établissement

*Chapitre trois: Cadres théoriques pour la formation professionnelle et le développement des ressources humaines

*Chapitre quatre: Etude de terrain

Dans cette étude, nous nous sommes appuyés sur un ensemble de fondements méthodologiques représentés dans l'utilisation de l'approche descriptive. Nous avons utilisé l'observation et le questionnaire pour collecter des données et des données de terrain. Quant à l'échantillon, il s'agissait de l'enquête globale qui a inclus 20 travailleurs.

Parmi les résultats les plus importants de l'étude:

Après avoir présenté la problématique et les différentes perceptions intellectuelles et théoriques qui traitaient du thème de «la formation professionnelle et son rôle dans l'amélioration des ressources humaines dans l'institution» et qui se caractérisait par la multiplicité des vues et perspectives intellectuelles dans son traitement de cette question.

Après avoir déballé les données et analysé les résultats de l'étude de terrain et les données à la lumière des sous-questions, nous concluons ce qui suit:

- La plupart des membres de l'échantillon ont entre 25 et 30 ans
- La plupart des membres de l'échantillon interrogé sont des cadres et des diplômés universitaires, avec 60% de plus que 33,33% des répondants, et ont donc des compétences et une expérience dans le domaine du travail.

La plupart des travailleurs ont un bon niveau de vie.

•La plupart des travailleurs ont une expérience professionnelle de 80% et ils se rendent donc compte de l'importance du travail qu'ils accomplissent, ce qui contribue à atteindre les objectifs de l'institution d'une part, et les objectifs des travailleurs d'autre part.

•La formation professionnelle permet l'acquisition de nouvelles méthodes, connaissances et compétences pour les éducateurs qui leur sont bénéfiques sur le plan cognitif et sur le terrain dans leur vie professionnelle.

•Les cours de formation permettent au travailleur d'acquérir de nouvelles connaissances et idées, et de travailler à augmenter l'efficacité des ressources humaines, ce qui le conduit à remonter le moral et à prendre confiance en lui.

•La formation professionnelle contribue à faciliter l'adaptation à l'environnement de travail et à ses variables et élève leurs compétences dans la résolution de problèmes et joue ainsi un rôle dans l'amélioration du climat organisationnel de l'établissement.

يعتبر موضوع التكوين المهني من أهم مواضيع الساعة والنقاش حيث يحظى باهتمام كبير في معظم المجتمعات سواء المتقدمة، أو النامية على حد سواء فهو يمثل نقطة تقاطع العديد من العلوم كالاقتصاد، علم النفس، علم الاجتماع وذلك للأثر الذي يزرعه التكوين المهني في المتكون في ميدان تكوينه وميدان عمله لاحقاً.

ان التكوين المهني هو أهم نشاط تقوم به المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها والمحافظة على بقائها واستمراريتها من خلال تقديم معارف نظرية وتطبيقية تزويد المتكونين بمهارات وخبرات عديدة، وكذلك صقل خبرات أخرى تمكنهم من الاستعداد للحياة المهنية، لما يخدم احتياجات سوق العمل من يد عاملة مؤهلة تساهم بصورة فعالة في تحقيق الفعالية والكفاءة والمردودية، فتكوين الموارد البشرية وتنمية كفاءاتها اضحى من اهم وسائل الاستثمار في العنصر البشري واهم منظور تهتم به المؤسسات اليوم .

أي أن المورد البشري هو مورد هام و نفيس و فاصلا في التنمية والتقدم لذا لا بد من الاهتمام به وذلك من خلال تكوينه وتدريبه وتعليمه حتى نمضي قدما في طريق الازدهار والتطور .

ومن هذا المنطق تحاول الدراسة الحالية تشخيص الواقع الفعلي لتنمية كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة بمركز التكوين المهنيين سناني مختار –عين الكرامة ، ولتحقيق هذا المبتغى قسمت الدراسة الى اربعة فصول وهي على النحو التالي:

- الفصل الاول: الاطار التمهيدي للدراسة حيث تطرقنا فيه الى طرح الاشكالية، اسباب ودوافع اختيار الموضوع، أهداف واهمية الدراسة بتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والتعقيب عليها .
- الفصل الثالث:خصص للأطار النظري الذي يضم أساسيات حول التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية .
- الفصل الرابع: والذي خصص للدراسة الميدانية حيث تطرقنا فيه الى الاجراءات المنهجية المنهج – ادوات الدراسة كالاستمارة والملاحظة كذلك تحليل البيانات

الميدانية في ضوء الاسئلة الفرعية والنتائج العامة للدراسة ، بالاضافة الى الملاحق وقائمة المراجع والخاتمة .

- لقد اهتمت هذه الدراسة بالبحث عن دور مراكز التكوين المهني في تحسين وتنمية كفاءة عديدة كدراسة علاقته بسوق العمل او سياسة التشغيل. او الفعالية التنظيمية ...الخ مما يفتح الافاق لدراسات اخرى تهتم بهذه الأبعاد .

أولاً: الإشكالية

الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يعيش في مجتمع تسوده مجموعة من القواعد والنظم والقوانين في ظل ثقافة معينة ، فالمجتمع يتكون من مجموعة من الأنساق الإجتماعية والمؤسسات هذه الأخيرة التي تمتلك ثروة حقيقية ألا وهي الثروة البشرية (أي الموارد البشرية)

يعتبر المورد البشري أساس التنمية في مختلف دول العالم، والمحرك الأساسي والجوهري لأي عمل أو نشاط أو مشروع مهما كانت طبيعته، فهو يساهم وبقوة في تحقيق أهداف وغايات المؤسسة ويعمل على خلق الميزة التنافسية لها. ومن ثم ضمان الديمومة والاستمرارية .حيث أصبحت المجتمعات الحديثة والمتطورة تحرص على تنظيم وتسيير مواردها البشرية باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج وذلك بتوجيهها وتكوينها ورفع مستوى كفاءة الأفراد حتى يمكن الإستفادة من هذه الطاقات في نجاح المؤسسة.

لا شك أن العنصر البشري هو أساس التنمية الدافعة و الحقيقية في أي تنظيم، وأنه مصدر كل الطاقات وأن كل نجاح أو إنجاز يعود إلى الجهد البشري في المقام الأول حتى ولو كانت هناك امكانات مادية أخرى في عملية التنمية أو الإنتاج، إلا أن المورد البشري هو الذي يحدد الاهداف والسياسات ويضع الخطط والبرامج والاستراتيجيات ويقوم بالأداء البشري وتعليمه قدراته وتحسينها بالنمط الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية وبأداء جيد، ولا يتأتى هذا إلا بفضل مجموعة من الوسائل والعمليات التي تساهم في ذلك من بينها: التكوين المهني الذي يعتبر مفتاح النجاح لأي مؤسسة .

يعتبر التكوين المهني خطوة هامة وأساسية في تحسين وتسيير الموارد البشرية في التنظيم المؤسساتي ، فهو عامل مهم وضروري في الحياة المهنية لما تقدمه من معارف جديدة وافكار ومعلومات بهدف

تكوين قوة بشرية منتجة تتمتع بالمهارات والمعارف وبأساليب إبتكارية إبداعية لازمة في عملية الإنتاج. " ومن الدلالات الاحصائية يمكن القول ان التكوين المهني حظي باهمية خاصة تمثلت من 10 سنوات في الرفع المحسوس لتعداداه حيث ارتفع من 171 ألف سنة 2004 الى اكثر من 250 ألف متمهن نهاية سنة 2003 اي بنسبة ارتفاع تقارب 20% ليصل التعدادا الاجمالي للمتربين المسجلين في جميع أنماط التكوين المهني للسنة نفسها إلى أكثر من 500 ألف متربص " ¹

" ومن الامثلة كذلك مجمع سونلغاز فهو يقوم بالتكوين المهني حيث يمتلك معهد للتكوين خاص به، ويعمل على تنظيم العديد من الدورات التكوينية لفائدة المسؤولين والقادة الاداريين والاطارات العليا قصد تطوير مهارتهم سواء كانت دورات قصيرة على شكل ندوات، أو تكوين تخصص مدته أطول بغرض تحقيق الفعالية أو الجودة في العمل، فان المؤسسة تستقطب على مستوى هذه التكوينات أحسن المديبن والاساتذة كمن ذوي الخبرة في الميدان سواء كانوا من الاساتذة الجانعيين او الاطارات العليا المتخصصة، وحيانا مدرين اجانب مما يجعل المؤسسة تخصص ميزانية كبيرة للتكوين المهني. ²

وبالتالي فالتكوين المهني اصبح يعد خيارا لتنمية الطاقات البشرية، حيث يمظر اليه على انه استثمار بشري شانه شأن الاستثمارات الاخرى. فالمورد البشري عندما تكونه تكوينا صحيحا في مجال من المجالات المختلفة فانه سوف يقوم بأداء جيد وفعال ويسعى الى استخدام طرق ومهارات جديدة ومتطورة تساهم في تحقيق اهداف المؤسسة .نجاحها، وتصبح لديه ايضا مسؤولية اكثر اتجاه عمله او مهنته الوظيفية اضافة الى شعور الفرد بالثقة في نفسه ومن هنا فالتكوين المهني هو بمثابة العمود الفقري للمؤسسة والمحرك المحوري لعملية التنمية والانتاج ووسيلة لترقية العامل وارتباطه بعمله.

1 -اسمهان بلوم، يوسف جغلولي: تنمية المورد البشري في ظل أبعاد القيمة المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد التاسع جوان 2017، الجزء الاول، ص 19
2 -محمد ميرود: اشكالية القيادة في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية (سونلغاز نموذجا)، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، العدد التاسع جوان 2017، الجزء الاول، قسم العلوم الاجتماعية، ص 28

وبالتالي يمكن القول أن " التكوين المهني ودوره في تحسين و تنمية الموارد البشرية في المؤسسة " موضوع يحتاج الى دراسة خاصة وبحث علمي دقيق في النواحي العلوم الانسانية والاجتماعية نظرا لاهمية هذا الموضوع الذي من خلاله سنحاول معرفة دور التكوين المهني وكيفية تأثيره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة، ومن هنا جاء تأثيره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة، ومن هنا جاء التساؤل المركزي كالتالي:

- الى اي مدى يساهم التكوين المهني في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة؟
- ومن خلال هذا التساؤل الرئيسي والمركزي استنبطت جملة من الاسئلة الفرعية وهي كالاتي:
- كيف يساهم التكوين المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة؟
- كيف يساهم التكوين المهني في تحسين المهارة للموارد البشرية في المؤسسة؟
- هل التكوين المهني دور في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة؟

ثانيا: اسباب ودوافع اختيار الموضوع:

قمت باختيار هذا الموضوع " التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة " لأسباب عدة نذكر منها :

*الاهتمام الشخصي بموضوع التكوين المهني اكثر من غيره من المواضيع الاخرى، والرغبة الذاتية في الطلاع ومعرفة مكانة هذه العملية ضمن سياسة المؤسسة خاصة واستراتيجية الدولة عامة.

*يعتبر هذا الموضوع من المواضيع الهامة التي تهتم بالموارد البشري لما يقوم به هذا الاخير من دور فعال في عملية التنمية فهو بمثابة ثروة حقيقية لأي مؤسسة .

*من اجل اعدا مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل .

*كون الموضوع مرتبطا بمجال التخصص العلمي.

*محاولة معرفة اهمية التكوين المهني واثره في تحسين وتنمية ورفع اداء المورد البشري في المؤسسة.

اعداد موضوع نقاش من مواضيع الساعة حيث كثر الحديث عنه في الالونة الاخيرة، واصبح ينظر اليه على انه استثمار اساسي ومهم للمورد البشري.

*قلة ونقص الدراسات السوسولوجية حول هذا الموضوع فالمكتبة تفتقر لمثل هذا المواضيع .

ومن هنا اردت تسليط الضوء على دراسة هذا الموضوع والبحث عن خلفياته واثاره ومدى مساهمته في تحسين وتنمية الموارد من جهة والمؤسسة من جهة أخرى.

ثالثا: اهداف الدراسة:

- اثراء المكتبة بمثل هذه المواضيع .
- معرفة وتفسير العلاقة الموجودة بين متغيرات الدراسة
- التعرف على مدى تطبيق المؤسسة لبرامج التكوين المهني واعتمادها عليه باعتباره برنامجا اساسيا في رفع الكفاءة وتحقيق الفعالية.
- محاولة الكشف والتعرف على مدى مساهمة التكوين المهني في تحقيق الاستقرار المهني.
- محاولة الوقوف على مدى رغبة واستعداد الموارد البشرية لتطوير قدراتهم ورفع كفاءاتهم وتحسين مهارتهم في العمل.
- الهدف الاساسي هو اجراء دراسة سوسولوجية امبريقية حول هذا الموضوع.

رابعاً - أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة الكشف عن دور التكوين المهني واثره على تنمية المورد البشري.
 - ان موضوع التكوين المهني يكتسي أهمية بالغة في المجال الاقتصادي والاجتماعي لكل بلد سواء متقدم او متخلف .
 - الفهم والتفسير والوضوح والتنبأ.
- يمكن ان يكون هذا البحث او الدراسة انطلاقة لبحوث أوسع وأشمل ولدراسات أخرى أعمق.

خامساً: تحديد المفاهيم (لغة ، اصطلاحاً ، إجرائياً)

اولاً: التكوين المهني

1- الدلالة اللغوية:

أ- التكوين : جاء التكوين في اللغة للفعل كون أي شكل FORMER او تكون أي تشكل

FORMATION فهو متكون FORMED¹.

- التكوين هو مجموعة من الوظائف المخطط مسبقاً والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف

والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة، ومن ثم تحقيق

أهداف الفاعلية فيها وهو عملية مخططة في إطار الاستراتيجية العامة للمنظمة².

¹ -خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت: دار لسان العرب، ص 600
² -سليمة بوخنان التكوين المهني والكفاءة الانتاجية ، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 اوت 1955 بسكيكدة، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع والديمقراطية ، 2007/2008، ص 12

ب- المهنة:

حسب ماورد في قاموس le petit robrt يقصد بالمهنة الزام محدد يمكن من الحصول على مستلزمات العيش اي ان المهنة هي عنصر اساسي في الحياة الاجتماعية للفرد حيث تكنه من البقاء او هي حرفة تلزم الاشخاص الذين يمارسونها بالتقيد بشكليات معينة وذلك مظرا لمكانتها الاجتماعية وخصوصياتها الفنية والثقافية .¹

المهنة هي تلك النشاط الذي بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد .²

2- الدلالة الاصطلاحية للتكوين المهني :

- يعرفه بوفلجة غياث: على انه تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوكيات المطلوبة في مواقف العمل المختلفة من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية على احسن وجه وفي اقل وقت ممكن.³
- يعرفه عبد الرحمان محمد عيسوي: بانه نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة .حيث يتلقى المتكون برامج تكوينية معينة تؤهله للوظائف التي سوف يشغلها حيث نتناول زيادة كفاءاتهم الانتاجية والمهام بنوع من الالات والتقنيات أو بطرثة جديدة من طرف العمل .⁴

¹ نفس المرجع ، ص 13
² -كمال عبد الحميد، العمل وعلم الاجتماع المهني الاسس النظرية والمنهجية ، بط ، دار غريب، القاهرة، 2002، ص 144

³ -بوفلجة غياث: الاسس النفسية للتكوين ومناهجه، ب ط ، الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص 05

⁴ -عبد الرحمان محمد عيسوي، علم النفس والانتاج، الجزء الاول، الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية ، 2003، ص

• يعرفه صلاح الدين عبد الباقي بانه: نشاط مخطط يهدف الى تزويد الافراد بمجموعة من

المعلومات والمهارات التي تؤدي الى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله.¹

• التكوين المهني هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات

المحددة مسبقا.²

يعرفه أمين عبد العزيز حسن بانه: عملية ديناميكية مستمرة تهدف الى احداث تغييرات مقصودة في

الفرد من حيث المعارف والاتجاهات والخبرات بما يمكنه ان يكون اكثر فعالية واكثر انتاجية.³

يعرفه بول فولكي بانه : اكتساب المعرفة وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في فرع النشاط الذي توجه

اليه الانواق الشخصية والتقليد العائلي ونصائح الموجهين .⁴

يعرفه مصطفى فهمي العطروري بانه: اعداد العامل وتدريبه على مهنة معينة بقصد رفع مستوى كفاية

الانتاج .⁵

2- التعريف الاجرائي للتكوين المهني

من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف التكوين المهني بانه عبارة عن نشاط مخطط وعملية

ديناميكية مستمرة بهدف زيادة المعارف والمهارات وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في العمل داخل

المؤسسة وبعبارة اخرى التكوين المهني هو عبارة عن سلسلة من السلوكات المبرمجة وحلقة من

¹ -صلاح الدين عبد الباقي: ادارة الموارد البشرية ، بط، الاسكندرية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 2000، ص 262

² -حمداوي وسيلة: ادارة الموارد البشرية ، بط ، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص 99

³ -امين عبد العزيز حسن: ادارة الاعمال وتحديات القرن 21، بط ، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر، 2001، ص 347

⁴ -بروكي عبد الواحد ، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، باتنة، 2001، 2002

⁵ -بلقاسم سلاطينية: سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري، قسنطينة، العدد 10 ديسمبر 1998، ص 141

الحلقات التي تساهم في تحسين وتثمين وتنمية المورد البشري هذا الاخير الذي يعتبر المحرك الاساسي والمركزي في اية مؤسسة ويعمل على تحقيق الاهداف المسطرة والمنشودة للمؤسسة .

ثانيا: تعريف تنمية الموارد البشرية

قبل ان نتطرق الى تعريف تنمية الموارد البشرية لابد من ضرورة تحديد المقصود بالتنمية ثم بالموارد البشرية

1- التنمية: ان اول استخدام لكلمة تنمية developpement بالمعنى المعاصر يرجع الى

يوجين ستيلي الذي اقترح خطة لتنمية العالم سنة 1939 .¹

- كما تعرف ايضا بانها : التحريك العلمي المخطط لمجموعة من العمليات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية من خلال ايدولوجية معينة . لتحقيق التغير المستهدف من اجل الانتقال من حالة غير مرغوب فيها الى حالة مرغوب الوصول اليها .²
- وتعرف التنمية وفق التصور الحديث بانها: تعني حصيلة تفاعلات سياسية واقتصادية واجتماعية وادارية متداخلة ومستمرة ، تشكل كل منها وبدرجة متفاوتة عاملا مستقلا وتابعا في ان واحد .³

2-تعريف الموارد البشرية :

- تستخدم المؤسسات على اختلافها نوعين من الموارد لتحقيق اهدافها، الموارد المادية والموارد البشرية، وهذا النوع الاخير هو المحرك والمستخدم للنوع الاول

1 -اسماعيل العربي : التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الجزائر: الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، 1994، ص 32

2 -لعلى بوكميش: مدخل الى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية، ط1، الجزائر ، دار الراية، 2012 ، ص 14

3 -خفس المرجع، ص 14

- يقصد بالموارد البشرية في المشروعات (المؤسسات) جميع الافراد الذين يعملون بها بينما يقصد بها في الدولة جميع الافراد الذين يحملون جنسية هذه الدولة ويقيمون بها بصفة دائمة¹.

- يقصد بالموارد البشرية تلك الجموع من الافراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لانواع معينة من الاعمال والراغبين في اداء تلك الاعمال بحماس واقتناع، ومن ذلك نتعرف الى صفتين اساسيتين في تركيب الموارد البشرية هما:

- صفة القدرة على اداء الاعمال ability

- صفة الرغبة في اداء الاعمال motive

والصفتان متلازمتان ومتفاعلتان، بمعنى انهما تكملان بعضهما البعض ولا غنى للواحدة عن الاخرى، كما ان اداء العمل يتوقف على التفاعل والتكامل بين قدرات الموارد البشرية ورغباتها في اداء العمل².

3- تعريف تنمية الموارد البشرية

- تعرف تنمية الموارد البشرية بانها: اعداد العنصر البشري اعدادا صحيحا بما يتفق مع احتياجات المجتمع، على اساس انه بزيادة معرفة وقدرة الانسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده .

- وقد اشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن البرنامج الانمائي للامم المتحدة سنة 1990 ان التنمية البشرية هي عملية توسيع خيارات الناس واهم الخيارات هي توفير حياة مديدة وصحية،

¹ -لعلى بوكميش، مرجع سابق، ص 15

² -علي غربي واخرون، تنمية الموارد البشرية، الطبعة الاولى، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص 16

والتمتع بمستوى معيشة لائق، وتوفير الحرية السياسية وضمان حقوق الانسان والاحترام

الذاتي.¹

التعريف الاجرائي لتنمية الموارد البشرية :

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن تنمية الموارد البشرية هي عبارة عن عملية ديناميكية وفعالية مستمرة في المؤسسة لا ينبغي ان تتوقف عند اجل محدد وبعبارة اخرى تنمية الموارد البشرية ترتكز بشكل اساسي على تحسين الظروف الحياتية للانسان من ناحية الصحة والتعليم والتكوين لذلك يجب الاهتمام بالموارد البشري كونه المحرك الحقيقي لاي مجهود أو عمل تنموي وذلك بغرض التقدم و التطور المنشود .

ثالثا: تعريف المؤسسة

1-الدلالة اللغوية :

مؤسسة : صيغة المؤنث لمفعول أسس الأسس والأساس كل مُبْتَدَأٍ شيءٍ

والأسس والأساس أصل البناء والأسس مقصور منه وجمع الأسس إيساس مثل عُسّ وعِساس وجمع الأساس أسس مثل قَذال وقُذّل وجمع الأسس أساس مثل سببٍ وأسباب والأسيس أصل كل شيء وأُسّ الإنسان قلبه

مؤسس : اسم فاعل من أسس .

والمؤسس كلّ من أسهم في إنشاء عمل ما ، أو وقّع على العقد الابتدائيّ للشروع بعمل معين يطلق عليه " عضو مؤسس".

والمؤسسة كلمة تدل مدلولين:

¹ -لعلى بوكميش، مرجع سابق ، ص 16

1- عمل ما اي (فعل أسس هو بهذا المعنى خلق و إيجاد شيء)

2- نتيجة هذا العمل بحيث يصبح معطى اجتماعي متميز .

و تستعمل كلمة المؤسسة عادة للدلالة على الشيء المؤسس، فيقال: مؤسسات اقتصادية او مالية او تربوية او سياسية .. إلخ¹.

2- الدلالة الاصطلاحية: المؤسسة هي كل هيكل تنظيمي مستقل ماليا، ويخضع لكل من

الاطار القانوني والاجتماعي وهدفها ، دمج جميع عوامل الانتاج من اجل تحقيق اكبر

قدر ممكن من الانتاج او تبادل السلعة او تبادل الخدمات المختلفة .

-تعرف كارل ماركس للمؤسسة هي نظام تقني اقتصادي يقوم على مجموعة من العناصر المترابطو

والمتفاعلة فيما بينها تتمثل في الوسائل المادية والبشرية والتجهيزية ، تقوم بنشاطات لأجل تحقيق

هدف واحد الا وهو خلق منتج وخدمات .²

3- التعريف الاجرائي للمؤسسة:

هي عبارة عن نسق انشا بطريقة مقصودة تقوم بمجموعة من الخدمات لأفراد المجتمع ويتم فيها

التعامل طبقا للإطار القانوني 0

¹ - <https://www.facebook.com/Alkanon2/> العدل المبين للاستشارات والمرافعات وصياغة العقود وانظمة الشركات والمؤسسات الساعة 13.25 , 25/06/2020

² - www.mawdoo3.com , 25/06/2020 , 17.05

سادسا:الدراسات السابقة والتعقيب عليها

-الدراسة الاولى:

دراسة قامت بها الطالبة صبرينة ميلاط حول موضوع " التكوين المهني والفعالية التنظيمية " دراسة ميدانية بالمحطة الوطنية للكهرباء والغاز (جيجل) لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، في علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع والديموغرافيا، بجامعة منتوري في قسنطينة .

-التساؤل الرئيسي :

* هل هناك علاقة بين التكوين المهني والفعالية التنظيمية؟

-التساؤلات الفرعية:

* هل التكوين المستمر للعمال يؤدي الى تحسين الاداء وزيادة الانتاج؟

* هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العامل وكفاءاته وبين الروح المعنوية لديه؟

* الى اي مدى يساهم التكوين المهني في زيادة معدلات الرضا والاستقرار في العمل؟

اعتمدت الطالبة صبرينة في دراستها الميدانية على طريقة المسح بالعينة وهي إحدى تطبيقات المداخل الوصفية وإحدى أساليب المنهج الوصفي بغية التعرف على واقع متغيرات الدراسة ومدى الدور الذي تلعبه الإدارة في عملية تكوين العمال وتنمية مهاراتهم ومدى تأثيرها على فعالية المؤسسة مجال

الدراسة، كما اعتمدت ايضا على جملة من الأدوات لجمع المعلومات والبيانات الميدانية من بينها:
الملاحظة ، المقابلة، الإستمارة ، السجلات والوثائق.¹

• تمثلت نتائج الدراسة المتوصل اليها فيما يلي:

- ✓ مدى مساهمة التكوين في نجاح المؤسسة وتحقيق الفعالية.
- ✓ اعتبار التكوين ركيزة اساسية في المؤسسة محل الدراسة تسمح بتحسين كفاءة أفرادها وزيادة مهاراتهم.
- ✓ ضرورة حتمية تسمح للعاملين بمواكبة التغيرات والتطورات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والتي غالبا ما تؤدي الى تقادم المهارات.
- ✓ تسمح عملية التكوين بتطوير القابلية لدى العامل وتكيفه وادماجه وتوجيهه للتوافق اهدافه مع اهداف المؤسسة ، وتكوين رؤية شاملة بكافة المتغيرات الداخلي والخارجية.
- ✓ وظيفة استراتيجية في المؤسسة تسمح بابرار الدور المتنامي للمدراء من خلال زيادة مهارتهم وقدراتهم ، وتخلق من نشاطات المؤسسة ميزات تنافسية تدعم وضع المؤسسة التنافسي.
- ✓ العمل على جعل العمال يندمجون في اهداف المؤسسة وتحسين الجميع بان النجاح الفردي مرهون بنجاح المؤسسة.
- ✓ خلق جو تنافسي بين العمال بمكافاة الجهود التي يقوم بها العمال الناشطون وان يكون هناك اعتراف ولو شفهيًا بالمجهودات المبذولة من طرف العمال.
- ✓ ادخال انماط جديدة للتسيير العلمي الحديث وتكوين المسيرين على هذه الانماط

¹ -صبرينة ميلاط: التكوين المهني والفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، 2006/2007، ص 58

✓ التكوين الفعال والمستمر للعمال في كافة التخصصات والاعتراف بالقدرات والمهارات والربط

بين التكوين النظري والتطبيقي¹.

-الدراسة الثانية:

دراسة قامت بها الطالبة سليمة بوخنان حول موضوع " التكوين المهني والكفاءة الانتاجية" دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للبتروكيمياء مركب CP1K (نموذجاً) لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، في كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، جامعة 20 أون سكيكدة. 1955

*التساؤل الرئيسي:

- الى اي مدى يساهم التكوين المهني في زيادة الكفاءة الانتاجية ؟

*الاسئلة الفرعية:

- هل هناك علاقة بين زيادة مهارات العمال وزيادة الاتاج؟

-هل هناك زيادة معارف العمال تساهم في زيادة معدلات الرضا الوظيفي وارتفاع الروح المعنوية ؟

-هل هناك علاقة بين زيادة اكتساب الخبرة المهنية للعامل وارتفاع معدلات الاداء؟

-اعتمدت الطالبة في دراستها الميدانية على مجموعة من الادوات من بينها: المقابلة، الإستمارة،

واعتمدت أيضا على المنهج الوصفي².

1 - صبرينة ميلاط، مرجع سابق، ص 59

2 -سليمة بوخنان: التكوين المهني والكفاءة الانتاجية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية ، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2008/2007، ص 232

* تمثلت نتائج الدراسة المتوصل اليها فيما يلي:

✓ هناك علاقة بين زيادة اكتساب المعارف وزيادة الاداء، فالمعلومات المتحصل عليها خلال الدورات التكوينية تساهم في التحكم في الوسائل التقنية والدقة في اداء العمل وانخفاض حواد العمل والسرعة في انجاز العمل.

✓ التكوين المهني لديه فائدة واهمية مزدوجة بالنسبة للفرد العامل والمؤسسة على حد سواء، ويمكن ان توضحها من خلال الاشارة الى نقطة واحدة بالنسبة للمؤسسة هو بلوغها الى الاهداف التنظيمية المسطرة في ضوء استراتيجيتها المخططة، وبالنسبة للفرد العامل استثمار قدراته الكامنة في ضوء التعامل الفكري الحضاري والصحيح، وذلك لابرازها في شكل افعال سلوكية تترجم ابعادها وواقعيتها .

✓ ان استجابات المبحوثين بالمؤسسة الوطنية للبتروكيمياء من خلال الجدول (25) بنسبة 97.77% دليل على اهتمامهم الكبير للمساهمة في رفع كفاءة المؤسسة الانتاجية، لان الكفاءة الانتاجية لها بعد ازدواجي البعد الاول يتجسد من خلال المتغيرات الكمية والكيفية في زيادة الاتاج ، والبعد الثاني يتجسد من خلال المتغيرات الكمية والكيفية التي تنعكس على الفرد العامل¹.

-الدراسة الثالثة:

دراسة قام بها الطالب قوججيل منير حول موضوع " التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر " لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية بجامعة محمد خيضر، بسكرة ، أجرى دراسته الميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة .

¹ -سليمة بوخنان، مرجع سابق، ص 233

*التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

*فروض الدراسة:

-هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

-يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر؟

-هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العلم في الجزائر؟

اعتمد الطالب في دراسته الميدانية على المنهج الوصفي والطبي يعتمد على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة المدروسة، كما يعتبر المنهج الاكثر شيوعا واستخداما في العلوم الانسانية والاجتماعية، كما اعتمد ايضا على جملة من الادوات والوسائل لجمع البيانات والمعطيات الميدانية من بينها: الملاحظة ، المقابلة. الاستمارة والاستبيان، والعمل على السجلات والوثائق.¹

• تمثلت نتائج الدراسة المتوصل اليها فيمايلي:

- ✓ ان التكوين المهني يحقق النجاح المهني
- ✓ اهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على عمل والترقية في مجال العمل
- ✓ التكوين المهني يمنح الاستقرار في العمل
- ✓ ان سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل
- ✓ زيادة خلق فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات فئة خرجي التكوين المهني .

¹ قوجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم الاجتماع، 2014/2013، ص 153

✓ التكوين المهني يمنح الاضافة الى تعلم المهنة والحصول على شهادات تؤهل للعمل والترقية وتوسيع المعارف.

✓ ان معظم التخصصات مناسبة للمتربين من حيث القدرات الجسمية.¹

-الدراسة الرابعة:

دراسة قام بها الطالب بوقطف محمود حول موضوع " التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين الموظفين بالمؤسسة الجامعية) دراسة ميدانية بجامعة عباس لغرور-خنشلة، لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، بجامعة محمد خيضر -بسكرة

*التساؤل الرئيسي:

-كيف يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

*التساؤلات الفرعية:

- كيف يساعد التكوين اثناء الخدمة في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

-كيف يؤثر المكون على نجاح عملية التكوين اثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

-كيف تؤثر برامج التكوين على نجاح عملية التكوين اثناء الخدمة في تحقيق اهداف الموظف والمؤسسة الجامعية الجزائرية؟

¹ قويجيل منير، مرجع سابق، ص 154

اعتمد الباحث في دراسته الميدانية على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا وبعبير عنها تعبيرا كيفيا أو كميا، واعتمد ايضا على الملاحظة والمقابلة والاستبيان والصدق الظاهري لأداة الدراسة.¹

التنظيم الرسمي مجموعة من القواعد و القوانين التي تدير عليها المؤسسات كما يخلف لنا مجموعة من الطوابط و العلاقات الرسمية التي تربط الموارد البشرية فيما بينها ، بإعتبارها المحرك الأساسي في تنظيم المؤسسة من هنا يتضح لنا أن التنظيم الرسمي و تنمية الموارد البشرية يعتبران من العناصر الأساسية المسيرة للمؤسسة لذلك وجب علينا معرفة ماهية كل من المورد البشري و التنظيم الرسمي و من ثم محاولة تفسير العلاقة الموجودة بينهما بهدف الوصول إلى إرتقاء المؤسسة و تطورها.

*تمثلت نتائج الدراسة المتوصل اليها فيمايلي:

- ✓ التكوين اثناء الخدمة يساعد في تطوير قدرات وسلوك الموظف بالمؤسسة الجامعية.
- ✓ هناك تاثير لبرامج التكوين على نجاح العملية اثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية.
- ✓ هناك تاثير للمكون على نجاح عملية التكوين اثناء الخدمة بالنسبة للموظف بالمؤسسة الجامعية.
- ✓ يساهم التكوين اثناء الخدمة في تحقيق اهداف الموظف و المؤسسة الجامعية .²

¹ - بوقطف محمود: التكوين اثناء الخدمة ودورة في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013/2014، ص 159

² - بوقطف محمود ، مرجع سابق، ص 159

-الدراسة الخامسة

دراسة قام بها اطالب فريعن عبد الرزاق والطالبة حميداني شافية حول موضوع " دور التكوين في السياسات التشغيلية في الجزائر " بولاية قالمة نموذجا، لنيل شهادة الماستر نظام جديد (ل.م. د) في العلوم السياسية، تخصص ادارة الجماعات المحلية بجامعة 8 ماي 45 قالمة .

*التساؤل الرئيسي:

-كيف يساهم التكوين المهني في تلبية احتياجات السياسات التشغيلية في الجزائر؟

*الاسئلة الفرعية:

-فيما تتمثل اهمية التكوين المهني؟

- ماهي مختلف السياسات والبرامج التي وضعتها الجزائر للقضاء على البطالة ؟

-ماهي الحلول والتدابير التي تفعل نشاط قطاع التكوين المهني وسياسات التشغيل في الجزائر؟

اعتمد الباحثان في الدراسة الميدانية على مجموعة من الادوات والتقنيات لجمع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة من بينها: الملاحظة، المقابلة، واعتمد كذلك على المنهج المسح الشامل الذي يتجلى استعماله من خلال الادوات المنهجية المتمثلة في الحصر الشامل لمجتمع البحث والدراسة

1.

1 - فريعن عبد الرزاق، حميداني شافية، دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر نظام (ل. م. د) في العلوم السياسية ، تخصص ادارة الجماعات المحلية، جامعة 8 ماي 45 ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2016/2015، ص 134

*تمثلت نتائج الدراسة المتوصل اليها فيمايلي:

- ✓ ان العلاقة بين واقع التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر من الصعب فهمها وابرازها على مستوى التنظير فقط .
- ✓ تبدو العلاقة بين المتغيرات وثيقة الصلة على التكامل والتفاعل بينهما.
- ✓ كذلك تبدو والعلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق والواقع ويشير الى جدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما.
- ✓ اذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل اعجز عن احتواء حجم التكوين في ظل التنامي الواسع لفئة البالغين في العمر الانتاجي والقادرين فعلا على العمل.¹

-التعقيب على الدراسات السابقة:

للادراسات السابقة اهمية كبيرة في تدعيم اي بحث او عمل او مشروع لانها توفر نسيج من الافكار والمعلومات سواء اكانت نظرية او ميدانية وذلك بغية الاستفادة منها في جميع مراحل البحث او الدراسة.

من خلال عرض بعض الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث " التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة " يمكن القول ان هناك تشابه واختلاف حول الموضوع، فكل دراسة تناولت موضوع التكوين المهني من جهة او جانب معين .

¹ -فريعن عبد الرزاق، حميداني شافية، مرجع سابق، ص 134

أ-وجه التشابه :

- دراسة التكوين المهني كمتغير وركيزة مؤثرة في تنمية الموارد البشرية من خلال تزويدها بالمعلومات والمهارات التي تحسن من الاداء للمورد ، ايضا دراسة التكوين المهني من خلال سوق العمل في الجزائر والكفاءة الانتاجية ولسياسات التشغيلية في الجزائر .
- هناك تشابه كذلك في الاجراءات المنهجية المعتمدة في الدراسة فمعظم الدراسات اعتمدت على الاستمارة، الملاحظة، المقابلة، كادوات او تقنيات لجمع المعلومات والمعطيات الميدانية بالاضافة الى الاعتماد ايضا على السجلات والوثائق.

ب-وجه الاختلاف:

- هناك من امطلق من فرضية عامة وفرضيات جزئية ، وهناك من امطلق من سؤال مركزي رئيسي واسئلة فرعية .
- كل باحث درس التكوين المهني من خلال ارتباطه بمتغير او مؤشر مختلف فهناك من درسه من خلال الكفاءة الانتاجية، الفعالية التنظيمية، السياسات التشغيلية، سوق العمل، اي من خلال البعد الاقتصادي، اما هذه الدراسة فسوف ندرسه من خلال تنمية وتحسين الموارد البشرية باعتباره عامل مهم وضروري في الحياة المهني والتنظيم المؤسسي كمؤسسة مهنية تقوم يتكوين مواردها مهنية لكي تستطيع الابداع والابتكار في مختلف الانشطة والرفع من مستوى الكفاءة والمهارة والمعارف لدى العمال والموظفين في المؤسسات ويعمل على تحسين المناخ التنظيمي حتى يقوم العمال بالعمل في ظروف وجو مناسب وملائم .

ج-الاستفادة من الدراسات السابقة:

✓ كيفية او طريقة صياغة اسئلة الدراسة اي الاسئلة التي كتبها الباحثون الآخرون.

- ✓ اعطاء فكرة عامة عن الافكار التي تمت دراستها من قبل الباحثين الاخرين.
- ✓ تحديد المفاهيم وطريقة تهميش المذكرات والرسائل الجامعية
- ✓ ساعدتني ايضا الدراسات السابقة في الاجراءات المنهجية مثلا اي منهج اعتمد عليه في الدراسة، والادوات او الوسائل والطرق الميدانية كالاستمارة مثلا والملاحظة .
- ✓ كذلك الاستفادة من الجانب النظري في الدراسة نظرا لقلة ونقص الكتب حول موضوع الدراسة .

تمهيد:

يعتبر موضوع التكوين المهني من أهم مواضيع النقاش التي زاد الإهتمام بها خاصة في الأونة الأخيرة. فهو أهم نشاط تقوم به المؤسسة بهدف الرفع من كفاءة مواردها وتحسينها وتنميتها وزيادة مهاراتها وقدراتها بغية الإبداع والأبتكار ولتحقيق الأهداف المسطرة والمنشودة، فالتكوين بمثابة إستثمار للمورد ومفتاح النجاح للمؤسسة، حيث خصصت هذا الفصل للإطار النظري للدراسة حيث إشتمل على التكوين المهني ودوره في تحسين وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة وسوف أقوم أيضا في هذا الفصل بشرح علاقة أو دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة.

أولا : التكوين المهني

1-تطور قطاع التكوين المهني في الجزائر:

إن ظهور التكوين المهني في الجزائر لم يكن مرتبطا بإستقلال الجزائر، وإنما يعود ظهوره إلى فترة الإستعمارية سنة 1945 تحت إسم " مصلحة التكوين المهني في الجزائر " مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر (ORTA)، فالتكوين في الاجال القصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية (BTP) خاصة من أجل تلبية حاجيات الاقتصاد الفرنسي أو بصفة أدق لأجل إعادة بناء فرنسا المخربة والمدمرة بعد الحرب.

وفيما يلي عرض موجز لأهم المراحل التاريخية التي مر بها القطاع بعد الإستقلال.

أ-مرحلة الإستقلال من 1962 إلى 1980 :

ورثت الجزائر عن الإستعمار الفرنسي 25 مركزا يحتوي على 320 فرع متخصص في البناء والأشغال الحرفية، لا يستجيب جلها للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية آنذاك، وكان التركيز منصبا على إعطاء دفع جديد للقطاع وتنشيطه من خلال إنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني، إلى جانب تكوين المسيرين والأساتذة المكونين، وفتح المزيد من التخصصات قصد الاستجابة للاحتياجات الاقتصادية، وذلك في إطار ما عرف يومها بالمخططين الرباعيين الأول والثاني(1970-1973) و (1974-1977) وتم خلال هذه المرحلة:

-تنصيب جهاز وطني للتكوين المهني.

-إنشاء المعهد الوطني للتكوين المهني INFP

-إنجاز حوالي 70 مؤسسة جديدة بطاقة إستقبال نظرية قدرها 25000 مقعد¹.

ب-التكوين المهني من 1980 إلى 2000

شهدت هذه المرحلة في بدايتها وحتى سنة 1990 تطورا ملحوظا، سواء من الجانب القاعدي وذلك بإنشاء المزيد من مؤسسات التكوين المهني عبر مختلف مناطق الون، وكذا إنشاء معاهد وطنية متخصصة، بالإضافة إلى مراكز الدراسة عن بعد (CNEPO) إلى جانب توسيع الاختصاصات لتصل إلى 200 تخصص، بالإضافة إلى الجانب القانوني من خلال وضع اللبنة الأساسية المنظمة لقطاع التكوين المهني والذي كان مسيرا من طرف وزارة الشباب والرياضة، من خلال إنشاء القانون المهني بمقتضى المرسوم 117/90.

-ثم شهد القطاع كغيره من القطاعات ركودا وتدهورا كبيرا نتيجة الوضع الأمني المتردي الذي مرت به البلاد والذي مس جميع جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ومع بداية إنفراج الأزمة تم إنشاء وزارة مستقلة للتكوين المهني سنة 1999، تبنت مشروعا تنمويا، تركز من خلال تنصيب اللجنة القطاعية في أوت 2000، والتي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، مشروع قيل عنه آنذاك انه يمثل أبعاد جديدة للقطاع وكانت الجزائر ولا زالت تحت التأثيرات السلبية الناجمة عن قرارات صندوق النقد الدولي والتي أدت إلى تراكم المديونية وزيادة معدل البطالة وتسريح عدد كبير من العمال، ما انعكس سلبا على قطاع التكوين المهني، وإهتزت صورته في قطاع العمل².

¹ -ضياف زين الدين، شيناز سامية، التكوين المهني كنظام التنمية مهارات الكفاءات الاجتماعية، الملتقى الوطني حول إستراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، 2012/4/24، جامعة المسيلة، ص 23 .

² -المرجع نفسه، ص 23

ج-التكوين المهني من 2000 الى يومنا هذا

في سنة 2003 تم إبرام إتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي تهدف إلى تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003 و إمتداد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الإتحاد الأوروبي ب 60 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني ب49 مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكيف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع إقتصاد السوق.

-وفي أيام 8-9-10 أفريل 2007، تم عقد المؤتمر الوطني الأول حول التعليم والتكوين المهنيين بالجزائر العاصمة لمناقشة كافة القضايا مع جميع الشركاء وأصحاب المصلحة في النظام الوطني للتعليم المهني والتكوين وذلك قصد صياغة إستراتيجية وطنية لنظام التكوين والتعليم المهنيين كفيلة بتقريب التكوين مع متطلبات الشغل.¹

2-عناصر العملية التكوينية:

1-المتربص(المتكون): وهو الفرد الذي يخضع لعملية التكوين التي تسمح لله بكسب الخبرة مع مرور الزمن وتزويده بالجديد.

2-المكون: وهو الفرد الذي يمتلك خبرة ومؤهلات، تؤهله لتوجيه المتربص وأن يكون قادرا على استخدام وسائل وأساليب التكوين المتنوعة بما يتوافق مع مستوى المتكونين المتربصين وطبيعة التكوين .

3-المادة العلمية: وهي التطبيقات والتمارين التي يتم تطبيقها أثناء فكرة التكوين (التربص)، يقوم بإعدادها المكون الذي يشرف نفسه على تنفيذ البرنامج التكويني.

¹ -ضيف زين الدين، شيناز سامية، مرجع سابق، ص 25

4- **بيئة المكون:** هي المكان أو الموقع الذي يتم فيه التكوين، يجب أن يكون متوفرا على وسائل الراحة والظروف الصحية للعمل.

5- **أساليب التكوين:** وهي الطرق والوسائل التي يتم من خلالها التكوين (تكوين المتربصين) والتي تتناسب مع طبيعة التكوين و مستوى المتربصين من الناحية العلمية والعملية، ونذكر من هذه الأساليب البحث، الندوات، دراسة حالة الخ.¹

3- مبادئ التكوين المهني:

إن مبادئ التكوين التوجيهية تبرز فيما يلي:²

- ضرورة خلق الدافع لدى المكون فكلما قويا لديه كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجيدة، ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكون.

- متابعة المتكون لان كثرة المعلومات لا تكفي في حد ذاتها لاكتساب المهارات وإنها الفهم لما تعنيه هذه المعلومات وإستيعابها، فقد يجد صعوبة في إستيعاب المهارات الجديدة بدون تعلم كيفية تطبيقها وهذه مهمة المكون في متابعة درجة تقدم المتكون، والتحقق من الإستيعاب النظري والعمل لمحتويات برنامج التكوين.

- ربط التكوين ببرنامج للتدعيم، بعد تعلم المهارات من خلال التكوين، لابد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام للثواب والعقاب، من الدعامات الإيجابية وجود فرص للترقية، زيادة الأجر، لذلك يجب على الإدارة التحقق من أن المكافأة هي مقابل الإنجاز للفرد المتكون مع وجود نوع من التناسق بين

¹ -حميدة جرو: مراثة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة مؤسسة التكوين المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة خيضر، بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، (قسم العلوم الاجتماعية)، 2014، ص 31

² - عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، ب ط ، دار الجامعة المصرية، 1991، ص 260

التكوين واحتياجات الأقسام التشغيلية ووفقا لمتطلبات الوظائف والأعمال وكذا السلوك لا يتماشى مع السلوك التنظيمي، فلا بد أن يتبع ذلك إجراء عقابي أي أن يستخدم نظام العقوبات ما هي إلا لتقوية وتدعيم والحفاظ على السلوك التنظيمي بحيث تقع على الفرد الذي يخالف هذا السلوك لذلك يلعب التكوين المهني دورا أساسيا في تعليم هذا السلوك والانضباط التنظيمي.

- ضرورة الممارسة العملية للتكوين لكي تكتسب المهارة والمعرفة فلا بد من مشاركة المتكون وإعطائه الفرصة، والوقت المناسب للتعلم، من يتوافر الأدوات والوسائل التكوينية في مجال التكوين ومشابتها لما هو موجود في بيئة العمل وأن يعرف المتكون معنى ومغزى ذلك وأبعاده وكيفية تشغيلها بدون مخاطر.

- الانتقال من الكليات إلى الجزئيات، لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديد هل الأنسب تعلم ككل مرة واحدة أو تعلمه على مراحل حسب أجزائه وبذلك يتعلم المتكون كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها، وكيفية تداخلها لتكوين العمل ككل ولذلك فإن خلق الحافز لدى المتكون للتعلم هو من الواجبات الأساسية للمكون.

- ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد من حيث المستوى والذكاء، و الاستيعاب مما يدعو إلى بناء برنامج التكوين بحيث تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة التكوين والتعلم الفردية لمقابلة مثل هذه الاختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية.¹

¹ -المرجع السابق، ص 260

4-أهداف التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني أداة فعالة في يد المؤسسة من أجل تطوير ذاتها وتطوير أفرادها وإكسابهم مهارات جديدة، إضافة إلى أنه الحل لمواجهة مشكلات المنظمة وأفرادها فهو يهدف إلى:¹

1-بالنسبة للمنظمة:

أ-زيادة الإنتاج: حيث ينعكس حجم التكوين والتأهيل الذي يتلقاه الفرد على أدائه، مما ينعكس في الشكل زيادة لحجم الإنتاج وجودته إضافة إلى زيادة في مهارات الأفراد.

ب-تخفيض حوادث العمل: تحدث حوادث العمل نتيجة للخطأ من طرف الأفراد والذي يحدث نتيجة عيوب في الأجهزة والمعدات أو ظروف العمل، ومنه فالتكوين المهني الجيد يؤدي إلى التقليل الحوادث لهذه الحوادث ويعطي خبرة للتعامل معها من أجل تجنبها أثناء أداء العمل.

ج-يؤدي إلى استمرارية التنظيم واستقراره:

إن استقرار التنظيم وثباته يعكس مدى قدرة التنظيم على الحفاظ على فعاليته حتى في حالة فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين وهذا لا يتحقق إلا بوجود رصيد من الأفراد المتكويين والمؤهلين داخل المنظمة، إما المرونة تعني قدرة التنظيم على التكيف والتأقلم مع المتغيرات والمستجدات في حجم العمل، وهذا ما يتطلب توفر الأفراد المكونين ذوي المهارات المتعددة لتتنقل إلى الأعمال التي تحتاج إليهم .

¹ - عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، بط، مصر: دار الجامعة الجديدة ، 2002، ص ص 347-346.

2- بالنسبة للأفراد:

يساعد التكوين المهني الأفراد على تحقيق جملة من الأهداف وتتمثل فيمايلي:¹

*تنمية المعارف والكفاءات والمهارات

*يقلل من أخطاء وحوادث العمل.

*يساهم في شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة والشعور بالرضا الوظيفي.

*تحسين علاقات الأفراد في مختلف المستويات مما يساعد في التغلب على حالات القلق والصراع داخل المنظمة.

*يساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل ومتغيراتها ويرفع من مهاراتهم في حل المشاكل المتعلقة بالعمل.

5-فعالية التكوين المهني:

إن التنظيم الجيد للتكوين في إطار سياسة تنموية شاملة للاستفادة من الموارد البشرية، يسهم في تحقيق التناسق بين المهارات والأعمال، ويوفر شبكة جيدة للاتصالات بما يكفل تقادي اختناقات ومعوقات أداء العمل، وتشير النتائج المتوصل إليها في هذا السياق إلى إن عملية التكوين ينبغي أن تتفق مع قدرات ومؤهلات العامل وميوله وخبراته، ليكون مستعدا للوظيفة الجيدة التي تنير لديه التحدي، ومن ثم تشجعه على الخلق والانجاز إلى جانب إتاحة الفرصة له لتحقيق ذاته.

والواقع إن التطورات المعرفية في مختلف قطاعات الاقتصاد قد فرضت نمطا محددا من التكوين الذي يرتبط بالتخصص في أداء أعمال محددة وتتميتها.

¹ -نور الدين حاروشي: إدارة الموارد البشرية، الجزائر، دار الأمة، 2011، ص 72

ولقد قاد هذا الوضع إلى نتيجتين متناقضتين إحداهما ترتبط برفع الإنتاجية والكفاءة التنظيمية، والثانية بزيادة درجة عدم الرضا بين العاملين بسبب أدائهم لأعمال لا تثير نوعاً من الحماس والتحدى لديهم.

وعلى أية حال يرتبط التكوين الفعال بمستوى أعلى من المعرفة والقدرة والمهارة، ويعطي للمكون الإحساس بالمسؤولية عن عمله، وعلى ذلك يمكن القول أن التكوين المهني هو حجر الزاوية في أية تنمية، تهدف إلى تحقيق الأهداف الوطنية، كما أن إستيعاب الأيدي العاملة، ووضع سياسة متكاملة في هذا السياق يتطلب بالضرورة ووضع خرائط للتكوين تبرز فيها كل احتياجات الاقتصاد الوطني من مختلف المهارات.¹

6- أنماط التكوين المهني:

1- التكوين الإقامي:

ينظم هذا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية (معاهد وطنيو متخصصة ومراكز التكوين المهني والتمهين) ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة فما فوق، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية، أما المعارف التطبيقية فتكتسب من خلال التربصات الميدانية في الوسط المهني وبهذا يكون المتربص خاضع للقانون الداخلي لمركز، كما ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق الدروس المسائية ويوجه خاصة لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني.

2- التكوين عن طريق التمهين:

¹ -علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية ، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2007، ص

ينظم عن طريق التمهين بشكل تناوبي، حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية، والمؤسسة الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، تتكفل هذه الأخيرة بالتكوين التطبيقي مما يسمح للمتبعين بملازمة المهنة، أما المؤسسة التكوينية فتقوم بتدعيمه بدروس نظرية وتقنية. يوجه هذا النمط من التكوين لفائدة الشباب مابين 15 و35 سنة وليس هناك سن أقصى محدد بالنسبة لفئة المعوقين جسدياً.¹

7- طرق التكوين المهني:

من الطرق الشائعة في التكوين مايلي:²

1- **التكوين في موقع العمل:** وهو التكوين الذي يقدم للعاملين الموجودين بالخدمة بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، وصولاً إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم ومن سلبياتها:

* انخفاض إنتاجية المتدرب أثناء فترة التكوين.

* المشرف المباشر يكرس جزءاً من وقته لهذه العملية.

* الاعتماد على المشرف كمكون بحكم نقل الممارسات والسلوكيات التقليدية باستمرار التي لم تعد متناسبة مع التغيرات البيئية والتي قد تتضمن بعض الأخطاء.

2- **التكوين في بيئة متماثلة للعمل (خارج العمل):** تتم بموجب هذا النوع من التكوين تهيئة مكان مجهز بكافة أنواع المستلزمات والمعدات المتشابهة لما هو موجود في مكان العمل الأصلي، أي نماذج من الآلات والتكنولوجيا التي يستخدمها العامل في العمل.

¹ -المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول التكوين المهني ، الدورة الثالث عشر ماي 1999، ص 25 و261

² -السعيد مبروك ابراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الأولى، 2012، ص

3-التكوين عن بعد (المراسلة)

ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق مابين الجانب النظري والجانب التطبيقي.

ويهدف هذا التكوين إلى:

*اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة.

*تحسين المستوى.

*التحضير للامتحانات المهنية.¹

¹ -المرجع السابق، ص 263

خلاصة:

يمكن القول بان التكوين المهني هو أهم نشاط تقوم به المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها والمحافظة على بقائها واستمراريتها، من خلال تكوين وتدريب وتعليم مواردها للرفع من مهاراتها وخبراتها وكفاءاتها.

فالتكوين المهني هو في قلب كل إصلاحات اقتصادية أو اجتماعية وان أي سياسة طموحة لتنشيط وتنمية الموارد البشرية لا يمكن أن تتحرك بدون سياسة للتكوين توسع من مدارك العمال وتنمي مهاراتهم وتغجر طاقاتهم وترفع من تطلعاتهم ومشاركتهم وتزيد من نسبة إدماجهم وتضمن التجديد في الأفكار والإبداع والابتكار في التسيير وتعطي المؤسسة مناعة لمقاومة المنافسة سواء على المستوى الوطني أو الدولي.

ثانيا: تنمية الموارد البشرية

تمهيد:

تعتبر تنمية الموارد البشرية في طياتها المنهجية ومعالمها الامبريقية عملية ديناميكية متكاملة لنتمين صفات وخصائص تجعل الفئات الفاعلة منتجة ومستقرة وفعالة في سياق خطة تنمية الفئات منتجة ومستقرة وفعالة في سياق خطة تنمية متكاملة في عناصرها وعملياتها من خلال تضمين آليات وأساليب عقلانية لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة والفاعلية، فالدول لا تقاس بما تملكه من معدات والآلات وأجهزة بل بما تمتلكه من موارد بشرية وعقول وكفاءات ومهارات قادرة على الإنتاج والصناعة وقادرة أيضا على إحراز التقدم والتطور المنشود.

1- ماهية تنمية الموارد البشرية:

صار موضوع تنمية الموارد البشرية من المواضيع الهامة في مختلف المجالات حيث حظي باهتمام العديد من المختصين، المفكرين والباحثين وكذا معاهد التدريب والتنمية، ومتخذي القرارات في المؤسسات على إختلاف أنواعها، إضافة إلى الممارسين لعملية الإدارة والتسيير، باعتبار تنمية الموارد البشرية قادرة على الصمود في وجه تغيرات العصر الحالي.

أهداف المؤسسات وجعلها قادرة على الصمود في وجه تغيرات العصر الحالي.

إن تنمية الموارد البشرية متحذرة في سياق تاريخي لممارسات إدارية بالإمكان التعرف عليها حتى في وقتنا الراهن، فقد مر تاريخ تنمية الموارد البشرية خلال القرن العشرين بأربع مراحل هامة هي:

1/ من أوائل القرن العشرين حتى السبعينات من القرن الماضي، خلقت الإدارة الكلاسيكية (الإدارة العلمية) والعلاقات الإنسانية والسيكولوجيا التنظيمية ثروة مريكة من الأفكار المتعلقة بطبيعة العمل.

2/ خلال الثمانيات من القرن الماضي برز تأثير المنافسة الدولية من خلال الاهتمام بالنماذج ذات الطابع الاستراتيجي وظهور علوم فسرت في كثير من الأحيان بصورة غامضة مثل: إدارة الموارد البشرية¹.

3/ من السبعينات إلى التسعينات من القرن الماضي، يساهم التعلم التنظيمي ومفاهيم إدارة المعرفة والبحث عن الابتكار والتحول في تحديد أسباب أهمية الموارد البشرية

4/ الاهتمام البالغ بالنموذج التنظيمي السائد والمؤسسة رشيدة التكاليف والأمان الوظيفي، وكذا الحاجة إلى سياسات متكاملة وفروق بين طبيعة المؤسسات المنشودة والمحقة.

¹ -جنيفر جوي ماثيوز وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا احمد إصلاح، الطبعة الأولى، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2008، ص 50

وعليه فمنذ أوائل القرن العشرين وتقنيات الإدارة وأساليبها تخضع لفحص دقيق بصورة متزايدة، لاسيما في المجتمعات الصناعية، وتمارس تنمية الموارد البشرية على خلفية شد وجذب بين الاحتياجات الفردية والتنظيمية وتباين المداخل إلى تحقيق علاقات متناغمة في بيئة عمل دائمة التغيير.

إذن الفوارق التاريخية ربما تكون قد أفرزت الظروف الحالية، غير أن المديرين المعاصرين هم الذين يتوقع منهم تفادي أخطاء الماضي والتعلم والاستثمار في تنمية الموارد البشرية على المدى البعيد.¹

2-أسباب تنمية الموارد البشرية :

إن تنمية الموارد البشرية والحاجة إليها أصبحت الشغل الشاغل لإدارة الموارد البشرية، وهذا في ظل التحديات والضروريات الحالية والتي لا يمكن التحايل عليها أو تجنبها، لذا فإن أهم وأبرز الأسباب التي ساهمت في بناء الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية في المؤسسات وهي كالتالي:²

*زيادة تعقد الوظائف من حيث مكوناتها ومهاراتها، وظهور وظائف ذات نوعية خاصة ومعقدة أو الوظائف المفتوحة.

*تحسين مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية للحفاظ على مستويات الأداء المخططة، وتوجيه الموارد البشرية الجديدة وتعريفهم بوظائفهم.

*توفير الدافع الذاتي للموارد البشرية لزيادة كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم كما ونوعا.

*تهيئة الفرص للموارد البشرية للارتقاء إلى وظائف ذات مسؤوليات اكبر.

¹ -جنيفر جوي ماثيوز وآخرون، مرجع سابق، ص 51

² -كامل بربر : إدارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، الطبعة الأولى، بيروت، دار المنهل، 2008، ص 257

*تهيئة الموارد البشرية لمواجهة المتغيرات المحيطة بالمؤسسة في مجالات متعددة، وجعلها خط الدفاع الأول في حماية واستقرار المؤسسة.

3-المرتكزات الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية:

يرى الدكتور " سعيد إسماعيل علي" أن مفهوم التنمية البشرية يركز على العناصر التالي:¹

*فسح المجال أمام المجتمع المدني للمشاركة في عملية التنمية وعدم الاقتصار فقط على مساهمة الأجهزة الحكومية.

*إبراز القضايا الرئيسية التي تهتم المجتمع والتي تعد أكثر إلحاحا.

*محورة أو مركزة عمليات التخطيط للتنمية وتنفيذها حول العدل وحقوق الإنسان والديمقراطية.

*معرفة وترجمة آراء وتطورات ومفاهيم المواطنين وأولياتهم في التنمية

بالإضافة إلى ما سبق يرى أحد الباحثين أن المحاور الرئيسية لعملية تنمية الموارد البشرية تتمثل فيما يلي:

*مدى إشباع الحاجات الأساسية للنمو الجسدي، وتشمل الغذاء والماء والكساء والصحة والسكن وحماية الجسم من الاعتداء والإصابة.

*مدى إشباع الحاجات الاجتماعية والثقافية، وتشمل التعليم وتحصيل المعرفة، وتنمية المهارات والمواهب، والعمل النافع المجزي للفرد والمجتمع. والتواصل الاجتماعي من خلال إتاحة المعلومات والخبرات وتكوين الوعي الاجتماعي.

¹ -لعلي بوكميش، مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الوطن العربي، الطبعة الأولى، الجزائر: دار الراية للطباعة والنشر، 2012، ص 19

*مدى إشباع الحاجات النفسية، وتشمل الطمأنينة وإبعاد عوامل الخوف والقلق والمحبة والاعتراف بقيمة الإنسان في أسرته ومحيطه الاجتماعي حي الاستطلاع والتجربة والاختبار واكتساب الخبرة والانتماء والهوية.

*مدى إشباع الحاجات المعنوية، وتشمل القدرة على التعبير دون كبت أو قهر، القدرة على الفعل والتأثير، القدرة على إبعاد الظلم والتعسف والقدرة أيضا على التجديد والابتكار والإبداع.

وهكذا نلاحظ بأن مرتكزات وجوانب تنمية الموارد البشرية كثيرة ومتنوعة وشاملة تمكنا في النهاية من الحصول على مواطن سليم من جميع الجوانب، ومواطن يمكن أن يساهم بشكل فاعل ومسؤول في عملية التنمية.

4-المتطلبات الواجب مراعاتها لتنمية الموارد البشرية:

ان التنمية الموارد البشرية هي التي تنشأ من رؤية مستقبلية قوية عن قدرات الموارد البشرية وطاقاتهم الكامنة، ولها هدف واحد مرتبط بهذه الرؤية وكذا إستراتيجية ملائمة لانجاز هذا الهدف، ولتحقيق تنمية الموارد البشرية لابد من مراعاة المتطلبات التالية:¹

1-تنظيم وظيفية تنمية الموارد البشرية بشكل يمكن من تحقيق الملائمة بين الخصائص الفردية واحتياجات المؤسسة.

2-توفير الأفراد والخبرة في تنمية الموارد البشرية على ثلاث مستويات:

¹ -سراج وهيبة: إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011، 2012، ص 27

***مستوى الإدارة العليا:** والذي يتطلب خصائص حيوية وأساسية منها: الفهم الصادق، والاقتناع التام بالموارد البشرية، القناعة الكافية بأهمية المدخل الاستراتيجي والرغبة في الاستثمار فيه، تهيئة المناخ المناسب للعمل.

***مستوى الوحدة أو القسم:** هذا المستوى يمكن من العمل عن قرب مع المديرين المباشرين (خط الإشراف الأول) للمساعدة في وضع خطط وسياسات تنمية الموارد البشرية. على اعتبار أن المدير المباشر هو أهم عناصر تنمية الموارد البشرية، لكونه الأقرب لملاحظة السلوك الفعلي للمورد البشري والكشف عن سلوكياته ومشكلاته وبالتالي القدرة على تحديد احتياجاته التدريبية.

***مستوى العمليات:** تحديد المهارات الخاصة بالعلاقات بين الموارد البشرية، خبرة فنية في وظائف معينة وعمليات محددة للتدريب والتنمية.

3- إدارة موارد بشرية فعالة وانجاز الأعمال والمهام الخاصة بهم بكفاءة عالية وهذا يتطلب وجود مختصين على درجة عالية من الخبرة العلمية والعملية.

4- الربط بين تنمية الموارد البشرية والمؤسسة، وذلك بتحديد احتياجات كل من المستوى الاستراتيجي والإداري ومستوى العمليات، وكذا رسم الخطط الإستراتيجية لمقابلة تلك الاحتياجات.

5- رؤية مستقبلية وثقافية لتنمية الموارد البشرية، وذلك عن طريق توفير قيم ايجابية عن أهمية المورد البشري للمؤسسة، ورؤية مستقبلية عن مساهمة المستثمرة لتدريب وتنمية قوة العمل والنظرة المستقبلية والقيم تأثير مباشر وواضح بين خصائص المديرين في كل من القطاع العام والخاص، وهذا ما ينعكس على فلسفة الرؤية المستقبلية والأهداف.

6-تحديد هدف وسياسة لتنمية الموارد البشرية، بمعنى التحرك من الرؤية المستقبلية العامة عن أهمية تنمية الموارد البشرية إلى التعبير عن تلك الرؤية بسياسات تقرر بوضوح الهدف من التنمية بالمؤسسة.

7-وضع خطط واستراتيجيات لتنمية الموارد البشرية.¹

5-العمليات الأساسية لتنمية المورد البشري

1-التدريب:

يعد التدريب إحدى العمليات العمليات الأساسية التي تعتمد عليها مدخل لتنمية مواردها البشرية بالإضافة للعديد من العمليات الأخرى كالتكوين وتقييم الأداء والتحفيز حيث أن عملية التدريب لا تقتصر على الموظفين الجدد، وإنما تشمل مختلف العاملين في مختلف المستويات الدارية وبشكل مستمر، ونتيجة للتطورات المتسارعة التي تشهدها منظمات الأعمال من ناحية الأساليب التسييرية والإنتاجية تعمل المنظمة على تنمية أداء مواردها البشري وتطويره في مختلف المستويات، فالتدريب عبارة عن عملية منظمة ومستمرة تهدف إلى تزويد وإكساب الفرد معارف وقدرات ومهارات جديدة، أو تغيير وجهات النظر والأفكار والأسس السابقة لدى الأفراد بما ينسجم مع التغيرات التي تحدث في بيئة العمل خاصة الجوانب التنظيمية والتكنولوجية.

¹ -المرجع السابق، ص 28

2-تقييم الأداء

دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية، وأيضا للحكم على إمكانية النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر، فتقييم الأداء يهدف أساسا للتعرف على مدى كفاءة الموارد البشرية في أداء مهامها مع تحديد مواطن النقص والخلل في أدائهم وإخضاعهم للتكوين والتدريب لتصحيح هذه الفجوة وبالتالي توزيع العمل على العاملين وفقا لقدراتهم ومهاراتهم إضافة لكونها هي الأسس الموضوعي لترقية أو عدم ترقية العاملين.¹

3-التحفيز:

إن تنمية وتطوير قدرات المورد البشري في المنظمة بات لا يقتصر على اعتماد نظام تدريبي ونظام تقييمي فقط، وإنما أيضا أصبح يرتبط بمدى قدرة إدارة الموارد البشرية على وضع سياسة أو إستراتيجية تحفيزية فعالة، مما يساهم في الرفع من مستوى أداء العاملين وزيادة فاعليتهم وجعلهم أكثر فعالية نحو العمل ورغبة نحو تطوير مهاراتهم وقدراتهم، فالحافز مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي تثير الفرد وتدفعه لأداء الأعمال الموكلة إليه على خير وجه عن طريق إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية.²

¹ -تواتي سومية، العدالة التنظيمية ودورها في تنمية المورد البشري في المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة 2، العدد التاسع، جوان 2017، ص 94

² -المرجع نفسه، ص 95

5- خصائص وأهداف تنمية الموارد البشرية

أ- خصائص تنمية الموارد البشرية

1- تنمية الموارد البشرية عملية إستراتيجية

إن تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن يمكن النظر لها على أنها عملية إستراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل في إطار إستراتيجية أكبر هي إستراتيجية للمؤسسة.

وعليه فإن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططة من برامج التكوين والتنمية المستمرة التي تهدف لتطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل جيد، وفي نفس الوقت تسعى هذه الإستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل بغرض رفع الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية باستمرار لتخفيف الرضا لدى زبائنهم وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة، وبالتالي ينعكس أثرها على نشاط المؤسسة في المدى القصير والطويل، هذه التغيرات التي تحتاج إلى تعليم الموارد البشرية وإكسابها المهارات الجديدة والمتنوعة للتعایش معها، وعيه فإن هذه التغيرات التي تحدثها التنمية بحد كبير في تخفيض الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية.¹

2- تنمية الموارد البشرية عملية تعلم مستمرة:

تعتبر تنمية الموارد البشرية إستراتيجية وعملية منتظمة تعتمد على التعلم، حيث تهدف بذلك إلى بناء معارف ومهارات وسلوكيات واتجاهات لدى الموارد البشرية ، بغرض تطوير وتحسين أدائها الحالي والمستقبلي والتكيف مع التغيرات البيئية، وبالتالي فهي تعبر عن مساعي جادة لإحداث الموائمة بين

¹ -عقيلي، عمروهني : إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي، الطبعة الأولى، الأردن، دار وائل للنشر، 2005، ص

خصائص الموارد البشرية من ناحية، وبين خصائص أعمالها الحالية من ناحية أخرى، وجعل أدائها في تحسن مستمر ودائم.¹

ب-أهداف تنمية الموارد البشرية:

*تمكين الأفراد من العيش بصحة جيدة ولمدة طويلة، وذلك من خلال إشباع الحاجات الأساسية لهم والمتمثلة في توفير الغذاء اللازم والضروري لهم، وتوفير المياه الصالحة للشرب، توفير الكساء اللازم، توفير المسكن والموافق والخدمات الصحية اللازمة.

*تعليم الأفراد والقضاء على الأمية .

*ضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة في كافة مناحي الحياة.

*تكريس الحرية السياسية والمشاركة الشعبية، واحترام حقوق الإنسان والعدل والإنصاف.

*تمكين الموارد البشرية من التكيف مع التطورات التكنولوجية بالإضافة إلى هذه الأهداف، نجد أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد حددت ثمانية (8) أهداف أساسية للتنمية البشرية خلال الفترة الممتدة من سنة 2000 إلى سنة 2015 هي:

1-استئصال الجوع والفقر الشديدين، وذلك من خلال تخفيض نسبة الذين يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم سوء التغذية إلى النصف.

2-تحقيق شمولية التعليم الابتدائي، وذلك بضمان تمكن جميع الأطفال من إكمال التعليم الابتدائي.

3-تعزيز المساواة بين الجنسين، وذلك من خلال تمكين النساء من حياتهن وإزالة التفاوت بين الجنسين

في التعليم الابتدائي والثانوي.¹

¹ -نفس المرجع السابق، ص 437

4-تخفيض نسبة وفيات الطفولة، وذلك بإنقاص نسبة وفيات الأطفال دون الخامسة بمقدار الثلثين.

5-تحسين صحة الأمومة، وذلك من خلال تخفيض معدل الوفيات إبان الحمل والوضع بمقدار ثلاثة أرباع.

6-مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز/السيدا) و الملاريا وأمراض أخرى، وقف نهائي لانتشار فيروس نقص المناعة والأمراض الأخرى، والبدء في تقليص هذا الانتشار.

7-ضمان الاستقرار البيئي، وذلك بإنقاص نسبة المحرومين من فرصة مستديمة للحصول على مياه الشرب المأمونة والصرف اصحي الأمن.

8-تطوير شراكة عالمية شاملة للتنمية، وذلك من خلال إصلاح أنظمة المعونات والتجارة، مع تخصيص معاملة خاصة لأفقر البلدان.²

7-قياس تنمية الموارد البشرية :

يتم قياس تنمية الموارد البشرية من خلال دليل يسمى دليل التنمية البشرية (HDI)، ويعرف بأنه دليل مركب يقيس متوسط الإنجاز في الأبعاد الأساسية الثلاثة للتنمية البشرية وهي:

*حياة مديدة وصحية.

*إمكانية الحصول على المعرفة

*مستوى معيشة لائق.

¹ -لعلى بوكميش، مرجع سابق، ص 23

² -نفس المرجع السابق، ص 24

الفصل الثاني: الإطار النظري للتكوين المهني وتحسين وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

وييني دليل التنمية البشرية باستعمال المؤشرات المتوفرة على الصعيد العالمي وبمنهجية بسيطة وشفافة.

وهكذا فان دليل التنمية البشرية يتضمن ثلاثة أبعاد أساسية ولكل بعد مؤشرات يتم قياسه بها فالحياة المديدة تقاس بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة، أما المعرفة فتقاس بمعدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة وبمعدل مجموع الالتحاق بالتعليم الابتدائي والثانوي والعالي، أما مستوى المعيشة فيقاس بالنواتج المحلي الإجمالي للفرد في معدل القوة الشرائية بالدولار الأمريكي.¹

¹ -لعلى بوكميش، مرجع سابق، ص ص 24،25

خلاصة:

يمكن القول بأن تنمية الموارد البشرية ليست مجرد شعار نرفعه أو صورة نعلقها بل هي عبارة عن التزام يجب الوفاء به للمواطنين. فهي تحتاج منا أولاً وقبل كل شيء إلى تغيير النظرة للعنصر البشري أي الإنسان وذلك بتنميته واعتباره مورداً هاماً شأنه شأن الموارد الأخرى بل مورداً هاماً ونقيس وفاضلاً في التنمية والتقدم لذا لا بد من الاهتمام والعناية به وذلك من خلال تكوينه وتعليمه وتدريبه حتى نمضي قدماً في طريق الازدهار والتطور وعليه يتوجب على الدول العربية خصوصاً أن تضع برامج واستراتيجيات محكمة لتنمية مواردها البشرية وربطها بالتنمية.

ثالثا: المؤسسة :

تمهيد:

يعتبر المورد البشري من الوارد الإستراتيجية الأساسية التي تبنى عليها المؤسسة لتحقيق أهدافها. والتي تعتبر عبارة عن نسق أنشئ بطريقة مقصودة تضم مجموعة من الأفراد أو الأشخاص يقومون بخدمات وأنشطة مختلفة ومتنوعة. فالعنصر البشري لديه مهارات وخبرات ومعارف من شأنها أن ترقى بالمؤسسة وحتى يكون الفرد عنصر فعال في المؤسسة لابد أن يخضع لعملية التكوين المهني حتى يقوم بأداء جيد وعمل بطريقة ايجابية من تحسين في مستوى الأداء، وعليه خصصت هذا الفصل لكل ما يتعلق بالمؤسسة من أنواع وخصائص ووظائف وغيرها.

1- خصائص المؤسسة:

يمكن تلخيص أهم خصائص المؤسسة فيما يلي:¹

*تعد المؤسسة نظاما اجتماعيا: لأنها خلية مكونة من أفراد واتجاهات وثقافة....الخ/ في النسيج الصناعي حيث تساهم بفعالية في التنمية الاقتصادية وترفع من القدرات والدخل القومي.

*المؤسسة شخصية قانونية مستقلة، من حيث إمتلاكها للحقوق والصلاحيات، أو من حيث واجباتها ومسؤولياتها وهي ذات ذمة مالية مستقلة ولها صفة اعتبارية، حيث تحمل إسما مستقلا وميزانية مستقلة وحسابا مصرفيا.

*تعد المؤسسة نظاما تقنيا، لأن مسايرتها للتطور التكنولوجي يعتبر أولية من أولويات المؤسسة الاقتصادية فهي مسألة حيوية لها وبما أنها ليست معزولة عن محيطها، فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع القيام بمهامها في أحسن الظروف، أما إذا حدث عكس ذلك فغن عملياتها تتعرقل وأهدافها تضمحل.

*المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها من تمويل كاف وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية وقادرة على تكييف نفسها مع الظروف المتغيرة.

*التحديد الواضح للأهداف والسياسات والبرامج وأساليب العمل .

*ضعف أن يشمل إصلاح المؤسسة بالضرورة فكرة زوالها إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاعلت كفاءتها.

2- المتطلبات التنظيمية للمؤسسة:

¹ -عزيزة بن سميحة: إقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، الأردن، دار الأيام للنشر والتوزيع، 2017، ص 18

حدد مارقن أولسن المتطلبات التنظيمية للمؤسسات والتي تتمثل في: إستمرار وجود العنصر البشري وتوفير التدريب و توسيع نطاق الاتصال والتفاعل بين الأعضاء ووجود تقسيم للعمل مبني على أسس من التخصص، والنشاطات، الواجبات و المسؤوليات، وبالتالي يجب تحديد الأدوار التي يقوم بها العاملون بالمنظمة، والعمل على تنظيم العلاقات وأساليب الاتصال بين أقسام المنظمة مع الحصول على المواد اللازمة من البيئة المحيطة لها. والعمل على تنسيق بين الأنشطة التنظيمية المساعدة على تحقيق أهداف المؤسسة.¹

لأشك أن أهم مطلب للمؤسسة يتمثل في المورد البشري الذي يعتبر المحرك لاي مجهود تنموي بل هو صانع الحضارة لذا فالتكوين المهني للمورد البشري هو عملية مهمة جدا لتحقيق الأهداف.

3-معايير تصنيف المؤسسات:

يتم تصنيف المؤسسات حسب معايير مختلفة من بينها: قطاع النشاط، حسب الشكل القانوني، حسب الحجم.

1-حسب القطاع: إن هذا النوع من التصنيف يمكن التمييز بين القطاع والفروع حيث أن المؤسسة تصنف إلى ثلاث قطاعات أساسية وهي:

*القطاع الأول: ويضم المؤسسات التي لها علاقة متينة مع الطبيعة مثل: المؤسسات الإستراتيجية والزراعة وآلات الصيد البحري.

*القطاع الثاني: تابع الأول والذي هو قطاع المؤسسات التحويلية للقطاع الصناعي والمؤسسات التابعة للبناء والأشغال العمومية.

¹ -محمد عبد الفتاح محمد، إتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المتطلبات المجتمعية، الإسكندرية، 2009، ص ص

***القطاع الثالث:** وهو تابع للقطاع الأول والثاني، حيث أنه يضم مؤسسات التوزيع والتسويق والنقل بمختلف أنواعها والتأمين والبنوك.

2-حسب الحجم: تصنف المؤسسات حسب عدد العمال وهي:

***المؤسسة الصغيرة:** يتراوح عدد عمالها من 1 إلى 10 عاملا وتعود ملكيتها غالبا لواحد أو لعائلة وتتمثل في: المؤسسات الزراعية والتجارية والإنتاج الحرفي لشخص معين.

***المؤسسة المتوسطة:** يتراوح عددها من 10 إلى 50 عاملا وهي مؤسسة نشيطة وفعالة وتتميز بالابتكار والإبداع في نشاطها الإنتاجي.

***المؤسسة الكبيرة:** عدد العمال يكون كبير والموارد البشرية ضخمة وتعود ملكيتها إلى المؤسسات العملاقة الضخمة.

3-حسب الشكل القانوني: تصنف حسب الشكل الخط الذي يتم حسب التوظيف وعادة تصنف إلى مؤسسات الأشخاص والأموال.¹

4-أنواع المؤسسات:

تنقسم المؤسسة إلى أنواع متعددة ومنها:²

1/المؤسسة الشخصية:

وهي المؤسسة التي يديرها شخص أو عائلة كمزرعة خاصة أو معمل.

2/المؤسسة الخاصة:

¹ -محمد توفيق ماضي، إدارة وضبط المخزون، ب ط، الإسكندرية، الدار الجامعية، 1998، ص 97

² -ويكيبيديا-الموسوعة الحرة، تاريخ الدخول: 2019/11/09 الساعة 14:15

وهي المؤسسة التي يديرها جماعة محدودة العدد مثل: حقل يشترك في أشخاص عدة مترابطين فيما بينهم.

3/ المؤسسة العامة:

وهي المؤسسة التي تديرها الدولة أو جماعات كثيرة كشركات الأسهم وغيرها ويشترط فيها مايلي:

* أن لا تقف دون اكتساب الآخرين كما تقله الحكومات الدكتاتورية غالبا وكما تفعله المؤسسات العامة التي يشكلها الناس وأن لا تفوت الفرصة على الآخرين كما تفعله الحكومات بالتلاعب وغيرها مثل الشركة العامة تفتح 100 محل في مختلف أنحاء المدينة وهذه المحلات تتلاعب بالأسعار كما شاءت مما يؤثر على أصحاب المحلات الصغيرة التي لا تستطيع أن تتنافس مع الشركات الكبيرة وأن لا تحتكر الاستيراد مثلما يحدث في الشركات الحكومية التي تحتكر سلعة معينة فيصبح هناك تلاعب بأسعار وأثمان هذه السلعة.

5- أهداف المؤسسة:

يسعى منشؤوا المؤسسات الاقتصادية العمومية منها والخاصة إلى تحقيق عدة أهداف، تختلف وتعدد حسب إختلاف أصحاب المؤسسات وطبيعة وميدان نشاطها، ولهذا تتداخل أهداف المؤسسة ويمكن تلخيصها في الأهداف الأساسية التالية:¹

أ- الأهداف الاقتصادية: يمكن جمع عدد من الأهداف التي تدخل ضمن هذا النوع كمايلي:

1- تحقيق الربح: إن إستمرار المؤسسة في الوجود لا يمكن أن يتم إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى من الربح يضمن لها إمكانية رفع رأس مالها وبالتالي توسيع نشاطها لمنافسة المؤسسات الأخرى، نظرا

¹ -ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، الطبعة 2، الجزائر: دار المحمدية العامة ، ص ص 17-18.

لان وسائل الإنتاج تتزايد غالبا أسعارها بإستمرار نتيجة للتطور التكنولوجي ولهذا يعتبر الربح من المعايير الأساسية لصحة المؤسسة إقتصاديا.

2-عقلنة الإنتاج: يتم ذلك بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط والبرامج، وبذلك تسعى المؤسسة إلى تفادي الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية لأصحابها من جهة وللمجتمع من جهة أخرى، وبالتالي فعلى المؤسسة أن تحقق أرباحها بواسطة الاستعمال الجيد والرشيد لممتلكاتها، وبالإشراف على أعمالها بشكل يسمح في نفس الوقت بتلبية رغبات المجتمعات المختلفة.

ب-الاهداف الاجتماعية: تتمثل فيمايلي:

1-ضمان مستوى مقبول من الاجور: حيث يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الاوائل من نشاطها، حيث يتقاضون اجورا مقابل عملهم بالإضافة الى هذا تحسين مستوى معيشة العمال حيث أن التطور السريع الذي تشهده المجتمعات في الميدان التكنولوجي يدعو الى تحسين امكانيات مالية ومادية اكثر فاكثر للعامل من جهة وللمؤسسة من جهة اخرى.

2-الدعوة الى تنظيم وتماسك العمال: تتوافر داخل المؤسسة علاقات مهنية واجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم العلمية، و انتماءاتهم الاجتماعية والسياسية، إلا أن دعوتهم الى التماسك والتفاهم هو الوسيلة الوحيدة لضمان الحركة المستمرة للمؤسسة، وتحقيق اهدافها وايضا توفير تأمينات ومرافق للعمال حيث تعمل المؤسسات على توفير بعض التأمينات مثل: التأمين الصحي، التأمين ضد حوادث العمل، التقاعد، كما أنها تحقق مساكن وظيفية بالإضافة الى المرافق العامة.¹

¹ -نفس المرجع السابق، ص 19

يمكن القول أن إعتناء المؤسسة بالجانب الاجتماعي للعامل أو المورد البشري وترقيته من شأنه أن تزيد من إرتباط العامل بمؤسسته وبإستطاعته أن يبدع ويبتكر في إستعمال طرق جديدة في العمل. فالمورد البشري اذي يخضع الى التكوين المهني سوف يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة من جهة وأهدافه من جهة ثانية .

ج-الاهداف الثقافية والرياضية: في اطار ماتقدمه المؤسسة للعمال، نجد الجانب التكويني والترفيهي:

1-توفير وسائل ترفيهية وثقافية: حيث تعمل المؤسسات على اعياد عمالها على الاستفادة من وسائل الترفيه والثقافة، التي توفرها لهم ولأولادهم، وايضا تدريب العمال المبدئين ورسكلة القدامى، ومع التطور السريع الذي تشهده وسائل الانتاج وزيادة تعقيدها، فان المؤسسة تجد نفسها مجبرة على تدريب وتكوين عمالها الجدد.

2-تخصيص أوقات للرياضة: تعمل المؤسسات خاصة الحديثة منها على اتباع طريقة في العمل تسمح للعامل بمزاولة نشاط رياضي في زمن محدد، خلال يوم العمل (في ايابان مثلا بعد الغداء) هذا بالاضافة الى اقامة مهرجانات للرياضة العمالية، مما يجعل العمل يحتفظ بصحة جيدة ويتلخص من الملل الذي عادة ما يصيب الانسان العامل في مختلف المناصب.¹

د-الاهداف التكنولوجية: بالاضافة الى ماسبق تؤدي المؤسسة دورا هاما في الميدان التكنولوجي:

-البحث والتنمية: مع تطور المؤسسات عملت على توفير إدارة أو مصلحة خاصة لعملية تطوير اوسائل والطرق الانتاجية علميا. وترصد لهذه العملية مبالغ المؤسسات فيما بينها على الوصول الى أحسن طريقة إنتاجية واحسن وسيلة مما يؤدي الى التأثير على الانتاج ورفع المردودية فيها.²

¹ -ناصر دادي عدون، مرجع سابق، ص 20

² -المرجع نفسه، ص 21

6-مستويات المؤسسة:

يختلف عدد مستويات المؤسسة حسب الانظمة التي تنفرع اليها، وحسب اهداف التحليل ان توزع اربعة

مستويات اساسية كالتالي:¹

1-المستوى الاول: مستوى الاستغلال

دوره ضمان استعمال مستمر لعوامل النظام المادي، لتحقيق المهام الموكلة اليه من المستوى الاعلى او التسيير وفي اطار اهداف الاستغلال يجب ان يتكيف مع السياق ويصحح الانحرافات المؤقتة، ويعمل نظام الاستغلال حسب اوقت الحقيقي اي في نفس اوتيرة للظاهرة الانتاجية والتجارية التي يقوم بمراقبتها.

2-المستوى الثاني: مستوى التسيير

دوره يتمثل في التسيير وتحديد الاجراءات المطلوب تنفيذها في مستوى الاستغلال والتي تكون مناسبة لوسائله ثم مراقبتها في التنفيذ، وعند ظهور عوامل غير مأخوذة في الحساب تؤثر على نشاط الاستغلال وان هذا الاخير لا يملك امكانيات كافية لاعادة لحركة الى اصلها بتدخل نظام التسيير.

3-المستوى الثالث: مستوى الادارة

في هذا المستوى يتم تحديد الاهداف طويلة الاجل، تغيير الهياكل، اتخاذ القرارات، الاستثمار، ومن جهة أخرى إعادة النظر في نظام الاستغلال في حالة الحاجة الى ذلك .

4-المستوى الرابع: مستوى التحول

¹ -موقع الشامل التعليمي، www.eshamel.org تاريخ الدخول 2019/12/24، الساعة 14:32

الفصل الثاني: الإطار النظري للتكوين المهني وتحسين وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة

وهو أعلى مستوى ويعمل على الربط بين المؤسسة ومحيطها ويستقر فيه حتى وجود المؤسسة وتحولاتها الأساسية، اندماج ، إحتواء، توسع، وإختفاء، وهذا يعني حماية المؤسسة ضد الإضطرابات الإقتصادية بتحولها جذريا عند الحاجة.¹

7-وظائف امؤسسة:

إن الوظائف عبارة عن تحقيق الهدف الاساسي للمؤسسة الذي هو إشباع حاجات الإنسان ورغباته عن طريق انتاج او توزيع اسلع والخدمات ومن هنا أن المؤسسة تقوم بالعديد من الوظائف والتي من أهمها:²

1-وظيفة الانتاج: التي تعد من اهم وظائف المنشآت على الاطلاق فان المنشآت قد تنشأ بالانتاج سواء كانانتاجا ثقافيا أو صحيا أو ماليا أو صناعيا وغيرها من ذلك، فمثلا المنشأة الصناعية تتعلق بخلق المنافع الشكلية للموارد والخدمات بتحويلها الى سلع يمكن أن تشبع حاجات ورغبات المستهلكين من ناحية وتوفر المال للمساهمين من ناحية ثانية والوظيفة تتطوي على كثير من الوظائف الفرعية مثل اختيار موقع المصنع وتخطيط الآلات وتحديد درجة الية و التصميم الهندسي للسلعة والتنظيم الداخلي للتسهيلات الانتاجية وتخطيط الانتاج ومراقبته والجودة في السلعة وغيرها.

2-وظيفة التسويق: على كل الانشطة التي تبذل عدد انسياب السلع مراكز انتاجها الى مراكز استعمالها واستهلاكها سواء في داخل البلد أو خارجه وان هذه الوظيفة الحيوية التي تعتبر المحور الرئيسي في منشآت الاعمال والتي تنطوي بدورها على وظائف مهمة في البيع والنقل والتخزين والتجفيف بالنسبة للحبوب والفواكه التي يجب أن تجفف وتعلب، وتتعلق وظيفة البيع بتحويل ملكية السلع والخدمات من المنتج الى الوسطاء ثم الى المستهلكين مباشرة ويستلزم اختيار منافذ التوزيع

¹ -موقع الشامل التعليمي، www.eshamel.org ، تاريخ الدخول 2019/12/24، الساعة 14:32

² - عبد الستار محمد العلي: ادارة الإنتاج والعمليات، ب ط ، مصر، دار وائل للنشر والتوزيع، 2000، ص 89

المناسبة وتحديد اسعاء البيع والقيام بالحملات الاعلامية والترويجية، واختيار وتدريب رجال البيع ومراقبتهم .

3-وظيفة المال:تعد وظيفة المال من الوظائف الحيوية لكل منشأة لان جميع المنشآت الاعمال تحتاج الى الاموال حيث يمكنها القيام بنشاطاتها للمشروع لايمكن لها النهوض بها دون توفر الاموال اللازمة، وتتعلق هذه الوظيفة بالنشاط المالي للمنشئة، أي الحصول على الاحتياجات المالية من المصادر المختلفة وهذه المصادر قد تكون حكومية أو شعبية، وقد تكون دائمة او مؤقتة وغيرها من المصادر المالية التي يجب ان يلاحظ المديرون النسبة بينها وبين سائر اعمال المنشئة ومن الواضح انه لا يقتصر النشاط المالي على مجرد الحصول على الاموال، بل يمتد ليشمل ا مراقبة على الاستخدام الفعال لهذه الاموال. ومن أهم أهداف الوظيفة هي العمل على احتفاظ المنشئة بنقدية كافية تجعلها قادرة على مقابلة التزاماتها عند حلول مواعيدها ويدخل النشاط المحاسبي في المنشئة والمراقبة الدائمة للتكافئ والتوازن بين المال المحتاج اليه والمال المتوفر لديه.

4-وظيفة الافراد: تتعلق هذه الوظيفة في الحصول على القوة العاملة في المنشئة وجعلها قادرة وراضية ومتعرفة في تنفيذ الاعمال ويستلزم هذا القيام بأنشطة مختلفة مثل: حصر الوظائف اللازمة وتحديد مواصفاتها والضغط عليها حتى تكون اكثر من اللازم والمحافظة على اتصال وثيق مع سوق العمل للحصول على الافراد المناسبين وتهيئتهم للعمل وتدريبهم والتنسيق بينهم والمحافظة على علاقات جيدة بين المنشئة والعاملين فيها ووضع نظم التعيين والترقية والفصل والتاديب وما أشبه مما تجعل الافراد صالحين ومهيئين ومندفعين للتقدم الى الامام .¹

¹ -نفس المرجع السابق، ص 89

خلاصة

يمكن القول بأن المؤسسة تقوم على مجموعة من الموارد المادية والتكنولوجية والمالية والبشرية هذه الأخيرة التي تعتبر أهم مورد وثروة هائلة نظرا لما يتمتع به الفرد من طاقات وامكانيات ومهارات وخبرات تساعد المؤسسة على زيادة الفعالية والمنافسة لذا لابد على المؤسسة الحرص على ضرورة توفير المناخ المناسب للمورد وتحفيزه وترقيته وتدريبه وتكوينه حتى يقوم بعمله وواجبه بانتقان ومواظبة وبالتالي تحقيق أهدافه من جهة وأهداف المؤسسة من جهة أخرى.

أ- نظرية ابن خلدون في المهن:

لقد حاول ابن خلدون تقديم إسهامات حول العمل كانت بمثابة النظرية الحديثة وتحليله في ذلك مستمد من الواقع الاجتماعي لعصره، ومن تنقلاته عبر مختلف البلدان والمناطق. ولقد حاول ابن خلدون تقديم فلسفة حول تصنيف المهن و ذلك إنطلاقاً من التمييز بين الإنسان والحيوان، وهذا بالفكر الذي تنشأ عنه العلوم والبضائع حيث يكون إستعماله الاجتماعي في إنتاج سبل المعيشة وأن المهن شرط ضروري للعمران .

أما تقسيمه للمهن فيرى أنها: "كلها خرجت من العلوم والصنائع والسياسة فمن الأولى نجد الوراقة والغناء والشعر وتعليم العلم وأمثال ذلك، ومن الثانية نجد الحياكة والجزارة والنجارة والحدادة وأمثالها. ومن الثالثة نجد الجندية وأمثالها.

أما الفلاحة فيرى ابن خلدون أنها: "بسيطة وطبيعية لذا فإنها إختصت بالبذو أما الصناعة فيرى أنها: "ملكة في أمر عملي وفكري ويكون جسماني محسوس فهي كالسلعة لا يعمل فيها الإنسان ويصرف فيها عمله بدون فائدة لأن الدولة هي السوق الأعظم في كل شيء وهي عبارة عن عوائد وألوان للعمران وتوجد عند أهل الحضر لتطور الحياة ورفاهيتها في المدن.

ويضيف أن: " والملكة صفة راسخة تحصل عند استعمال ذلك الفعل و تكراره مرة بعد أخرى حتى ترسخ صورته. فهذا دليل على تعليم المهن فالقيمة التي أولاها ابن خلدون للصناعات وتعلمها ونصيب الدول منها هو أنه كان يعتبرها اكبر للأمة.¹

¹ -قويجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم إجتماع التربية، جامعة محمد خيضر-بسكرة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، 2013-2014، ص ص 34،35 .

وفي ذلك يتبع مراحلها منذ مرحلة التعلم وهو التعلم الحسي التجريبي إلى قمة ما تتوصل إليه الأمة من التقنن في الصنائع.

ويعتبر ابن خلدون أن: "نقل المعاينة أوعب وأتم ما نقل الخبر و العلم فالملكة الحاصلة عنه أدق من الملكة الحاصلة عن الخبر" يضيف أيضا أنه على قدر جودة التعليم وملكة المعلم يكون حذف المتعلم في الصناعة وحصول ملكته.

وهذه إشارة إلى التكوين المهني أو التدريب في مجال المهنة.¹

ب- النظرية العلمية:

أدت النظرية الاجتماعية دورا كبيرا في علم الاجتماع بتفسيرها للظواهر الاجتماعية، ومحاولة تحليلها وإعطاء أبعاد اجتماعية واقتصادية ونفسية حسب المداخل التي يتبناها أصحابها والأفكار التي بنيت عليها، وهناك بعض النظريات التي برزت في هذا المجال وحاولت تفسير التكوين المهني كظاهرة.

وتعد النظرية العلمية إحدى النظريات التي تناولت الموضوع بفهم جيد وقراءة قدمها هيوز لمفهوم المهن وشكلها وتغيرها إتخذت منحى في الدراسات الاجتماعية التي أصبحت تغير أهمية كبيرة للمتغيرات التالية:

*تشخيص واقع البناء المهني ابتداء من عملية التكوين وانتهاء بتحديد الموقع ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة.

*دراسة المهن وفق تسلسلها الهرمي.

¹ -قويجيل منير: مرجع سابق، ص 36

*تبيان الجوانب الايجابية ومحاولة علاج الجوانب ومحاولة علاج الجوانب الغير سوية في ظاهرة المهن من خلال عملية المتابعة والتأهيل.

*مواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة التنظيمية.

*تفسير المهنة كظاهرة اجتماعية سواء من الناحية البنائية أو الوظيفي والى جانب هذا تركز النظرية العلمية بزعماء تايلور على عملية المهن ودراسة الوقت والحركة واستخدام الحوافز الاقتصادية غير أن القضية المحورية التي تعكس آثارها في هذا السياق تتعلق بأطروحة هذه النظرية حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بالمخطط التنظيمي للمؤسسة.¹

ج-النظرية الماركسية

ركزت الماركسية على دراسة الصراع والقوة والتغير، وقد أعارت أهمية كبيرة للجانب الاقتصادي ولقضية الاغتراب والاستغلال، وإذا ما تمعنا النظر في المحاولات النظرية التي قدمت في هذا الإطار لوجدنا تناول مسألة إعداد العمال وتوعيتهم للمشاركة بفعالية وإدراك لتحسين وضعهم المستغل.

إن عملية التكوين المتواصلة هي إحدى الشروط الأساسية لضمان استمرار الصراع والتغيير، والى جانب هذا يؤكد أنصار هذا المدخل على الوظيفة المزدوجة للتكوين فهي من ناحية تحقق التوازن ومن ناحية أخرى تزكي الصراع حول المكانات والهيمنة، وبناءا على ما تقدم يبدو جليا أن اغلب التصورات النظرية ركزت على دراسة العلاقات الوظيفية المتبادلة بين التكوين -المهنة-البناء الاجتماعي كما اهتمت بمسؤولية تسيير وإدارة نظام التكوين المهني.

¹ -سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995- 1996، ص 97

ومهما يكن من أمر الاختلاف بين هذه الرؤى، فإنها تؤكد فعالية النظام الثنائي للتكوين، وهذا راجع إلى أن الشاب يكتسب تدريبا تطبيقيا وعمليا قبل أن يندمج في الحياة العملية المهنية، فالحافز إذا معتبر سواء كان للمتكون أو بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، لان التكوين المهني يكون أكثر تدريبا، ومستواه من التأهيل أعلى لو اتبع المتكون نظاما آخر للتكوين المهني.¹

أ-نظرية الدافعية " ليكرت رئيسيس "

في سنة 1967 قدم ليكرت إطارا جديدا لنظرية التنظيم، فالمؤسسة بالنسبة إليه ليس فقط هيكل تنظيم يضم مجموعة من الأقسام والإدارات، أنها مجموعة عمل ترتبط بعضها من أدنى التنظيم حتى قمته، حيث يعرف التنظيم على انه عبارة عن تكوين إنساني يتوقف نجاحه على الأعمال المتناسقة لأعضائه، كما انه عبارة عن نظام متكامل ومتوازن داخليا يقوم على أساس مجموعة من الأنشطة الرئيسية كالاختيار والتكوين والاتصال والإشراف.

حيث يقترح ليكرت أن السبيل للحصول على طاقات وجهود الأفراد هو أن تتم الأعمال على أساس جعل كل فرد عضوا في جماعة أو أكثر تتصف بالانسجام والتوافق وتتميز بدرجة عالية من فرص التفاعل، ذلك لان كفاءة المؤسسة وفعاليتها يتوقفان على كفاءة وفعالية كل جماعات العمل.

ولهذا فقد اهتم ليكرت بالأفراد والعمل على السواء، حيث يعتبر الفرد عنصرا أساسيا من عناصر النجاح أو الفشل، ويتكون من قدرات ومهارات واستعدادات وحاجات شخصية عن التنظيم والاهتمام بإشباعها من اجل رفع الروح المعنوية وتأمين الاستقرار وزيادة الإنتاجية، وفي هذا الصدد يقول ليكرت

¹ -المرجع نفسه، ص 101

على المديرين أن يهتموا دائماً بالقوى الدافعة الأساسية التي تحكم السلوك لأنها بذلك سوف تضمن توحيد الأفراد مع التنظيم وأهدافه.¹

ب-نظرية العلاقات الإنسانية

في الفترة الممتدة بين (1930-1940) تغير اتجاه الإدارة نتيجة لتجارب هاوثورن حيث كان ظهور حركة العلاقات الإنسانية كرد فعل للمبادئ التي جاءت بها الدارة العلمية، حيث أوضح التون مايو أن زيادة الإنتاجية وتحقيق الفعالية التنظيمية لا تخضع فقط للطريقة التي يصمم بها العمل أو السلوك الاقتصادي الذي يكافئ به الفرد وإنما يتأثر بعوامل إجتماعية ونفسية معينة.

إن هذا التناول قد جعلهم ينظرون إلى المتغيرات التنظيمية ليس في ضوء القواعد الرئيسية فقط، وإنما أيضا في ضوء التفاعلات الاجتماعية، الشيء الذي دفعهم إلى إقرار حقيقة مفادها أن تحقيق الفعالية التنظيمية يرتبط لا محالة بطبيعة العلاقات السائدة على مستوى الجماعة والمؤسسة على حد سواء.

وعلى هذا الأساس ينظر رواد هذه المدرسة إلى التكوين على أنه جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية للعامل، فكلما تحسن العامل في وضعه المهني وأتيح له فرصة التكوين كلما زادت وتيرة الولاء التنظيمي والدافعية الذي يزيد من الإنتاجية ويحقق الرضا والاستقرار للعامل.²

¹ -امنة عمري، دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي ، ام البواقي، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، (قسم العلوم الاجتماعية)، 2014-2015، ص 107

² -المرجع نفسه، ص 102

تمهيد:

مواصلة حلقة النقاش والتحليل التي أثيرت سابقا في الفصل أو الإطار للدراسة والمتحور حول " التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة" سأتطرق في هذا الفصل إلى أسس المنهجية للدراسة من خلال إستعراض الإجراءات المنهجية للبحث التي تتضمن المنهج المعتمد عليه والمستخدم في الدراسة، وأدوات وأساليب ووسائل جمع البيانات والمعلومات، ومجالات الدراسة (المجال المكاني والزمني والبشري) وعينة البحث، وكذلك سأتطرق في هذا الفصل إلى المعطيات الميدانية التي تتضمن تحليل وتفسير البيانات ثم تحليلها في ضوء الأسئلة الفرعية للدراسة ثم عرض النتائج العامة للدراسة وصولا إلى الخاتمة وقائمة المصادر والمراجع والملاحق .

أولاً: مجالات الدراسة

أ-المجال الزمني للبحث

ويمثل في المدة الزمنية التي نزلت فيها إلى الميدان والتي كانت من 25 فيفري 2020 كمرحلة استطلاعية تم فيها التعرف على الهيكل التنظيمي للمؤسسة وعدد العمال وأخذ الموافقة من طرف المدير.¹

ب-المجال المكاني للبحث

ويتمثل في المكان الجغرافي أو الجزء الذي ستجرى فيه الدراسة الميدانية تحديداً لقد اخترت مؤسسة مركز التكوين المهني والتمهين سناني مختار - بلدية عين الكرمة التابعة لولاية الطارف لأسباب منها:

*قرب هذا المركز من مقر المسكن مما يسهل الاتصال به.

*لقبول مدير المركز وسماحه بإجراء الدراسة الميدانية في مركز التكوين المهني وسناني مختار - عين الكرمة .

*لتعامل العمال سواء من جانب الإستقبال أو المعلومات المختلفة.²

¹ -من اعداد صاحبة المذكرة .

² -من قسم الامانة بمركز التكوين والتعليم المهنيين سناني مختار - عين الكرمة

البطاقة التقنية للمركز

أولاً: التركيبة الهيكلية للمؤسسة: يتربع مركز التكوين المهني سناني مختار على مساحة 02 هكتار

*طاقة الاستيعاب النظرية: 250 منصب بيداغوجي

*طاقة استيعاب الداخلية: 60 سرير

توزيع المصالح البيداغوجية، الإدارية، التقنية والمصالح المشتركة	تعيين مختلف المصالح
القاعات والهيكل البيداغوجية المتخصصة	1/الهيكل المخصص للتكوين النظري 8قاعات: 80× 80 2/الهيكل المخصص للأعمال التطبيقية 3ورشات: 200 م ² × 3
الجناح الإداري +مكتب الاستقبال	15 مكتب
الإقامة	60سرير (16 غرفة)
المطعم-المطبخ-النادي-مكتبة	300 م ² مغطى
الجناح التقني	التدفئة المركزية، خزان المياه
خفارة الحراسة	
ملعب جوارى	ملعب متعدد الرياضات
السكنات	3 سكنات F3
مساحات السيارات+الساحة المركزية	فضاءات خاصة بالسيارات، فضاءات للترفيه ومساحات خضراء
محول كهربائي 400KVA	

ثانيا / التعريف بمركز التكوين والتعليم المهنيين سناني مختار

يقع مركز التكوين والتعليم المهنيين سناني مختار ببلدية عين الكرمة ولاية الطارف

***وصف موجز للمنطقة وطبيعتها:** عين الكرمة بلدية زراعية، تبعد عن مدينة الطارف ب 22 كلم، تحتوي على مرافق مختلفة.

***تعريف بالمركز:** يعد مركز التكوين والتعليم المهنيين مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي.

أنشأ المركز بمرسوم تنفيذي رقم 17-73 المؤرخ في 09 فيفري 2017 والذي يتضمن إنشاء مراكز التكوين المهني والتمهين.

يدخل إنشاء هذا المركز في إطار تنمية المناطق الريفية والحدودية بالمنطقة وكذا السياسة المنتهجة من طرف الإدارة المركزية المتمثلة في تقريب مؤسسات التكوين المهني من المواطنين لإسيما الفتاة الريفية والمرأة الماكثة بالبيت، وكذا التكفل بمنسوبي المنظومة التربوية بهذه البلدية والمناطق المجاورة.

ثالثا/ التركيبة الهيكلية للمركز:

*يقع ببلدية عين الكرمة بولاية الطارف؛

*يتربع المركز على مساحة إجمالية تقدر ب 2 هكتار؛

*طاقة استعاب نظرية 250 منصب بيداغوجي ؛

*طاقة استعاب داخلية 60 سرير.

رابعاً/أنماط التكوين:

1-التكوين الحضورى: تكوين نظري في مؤسسات التكوين المهني (المعاهد، مراكز التكوين المهني والتمهين) يتبعه تكوين تطبيقي في الوسط المهني.

2-التكوين عن طريق التمهين: يضع هذا النمط من التكوين المتمهن في وسط مهني حقيقي من خلال تلقيه المعارف في المؤسسات العامة أو الخاصة ذات الطابع الاقتصادي أو الإداري أو الصناعي وتلقيه دروس نظرية في مركز التكوين في نفس القوة.

خامسا/ هياكل المؤسسة:

1-الهيكل البيداغوجي للمؤسسة:

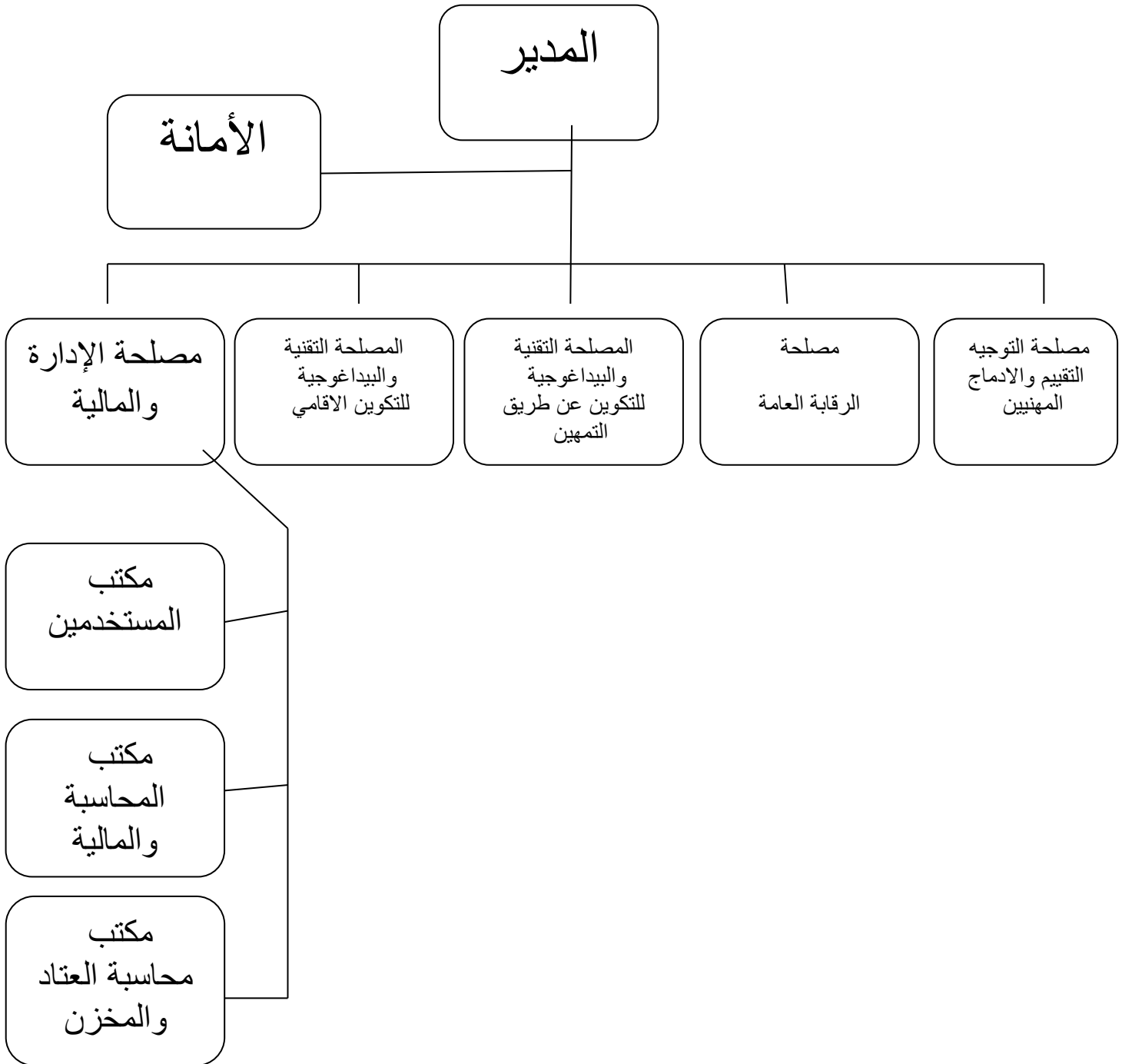
1-الهيكل البيداغوجي لمركز التكوين والتعليم المهنيين سناني مختار-عين الكرمة-

توزيع المصالح البيداغوجية، الإدارية، التقنية والمصالح المشتركة	1/الهيكل المتخصص للتكوين النظري 8قاعات 2/الهيكل المخصص للأعمال التطبيقية 3ورشات
القاعات والهيكل البيداغوجية المتخصصة	5 مكتب
الإقامة	60 سرير (16 غرفة)
المطعم-المطبخ-النادي-مكتبة	300 فرد
الجناح التقني	التدفئة المركزية -خزان المياه
محول كهربائي 400KVA	/
السكنات	3سكنات من 03 غرف
خفارة الحراسة	/
ملعب جوي	/
الساحة المركزية	/
مواقف السيارات	/
مساحات خضراء وممرات	/

المصدر: من إعداد الطالبة

زد على ذلك المركز مجهز بتجهيزات مكتبية وبيداغوجية

سادسا/ الهيكل التنظيمي للمؤسسة:



سابعا/ مهام مصلحة الإدارة، المالية والوسائل

يشرف المقتصد المسير بصفة أساسية على المهام الموزعة في هذه المصلحة حيث تضم ثلاثة مكاتب تتمثل في مكتب المستخدمين، المحاسبة والمالية، محاسبة العتاد والمخزن وكل مكتب به موظفين مكلفين بمهام معينة كما يلي:

أ-مهام مكتب المستخدمين:

يتكفل المكتب بالمهام التالية:

- تسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين للمركز والذين يتم تعيينهم؛
- إعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية؛
- إعداد وتنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات المستخدمين الإداريين؛
- إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء لكل سلك؛
- تحضير الحصيلة السنوية للتشغيل؛
- تحضير المناصب المالية الجديدة؛
- متابعة عمليات التوظيف والترقية في المناصب الجديدة؛
- إعداد السجلات الداخلية التي تحدد وتبين كل الحركات الخاصة بالموارد البشرية من دخول وخروج وتنقلات وترقيات وغيرها؛
- إعداد السجلات القانونية المتعلقة بالعدل المدفوعة الأجر والعدل المرضية وغيرها؛
- الترتيب اليومي لكل الوثائق الإدارية ومراقبة غيابات العمال؛
- القيام بمختلف الإجراءات الخاصة بالتوظيف؛
- تسليم الوثائق الإدارية المتعلقة بالمسار المهني؛

- تنشيط وضمان أمانة مختلف اللجان، التوظيف، الترقية، التأديب.

ب/ مهام مكتب المحاسبة والمالية:

يقوم هذا المكتب بمايلي:

- دفع وتصفية نفقات المستخدمين وتسيير المصالح؛
- المنح؛
- إنجاز الحساب الإداري ومختلف الوضعيات الدورية؛
- مسك السجلات المحاسبية القانونية؛
- تحصيل وقبض مختلف الإيرادات؛
- تسليم الوثائق المحاسبية الضرورية للمستخدمين؛
- تسيير المخزون؛
- نظافة وامن الممتلكات؛
- تسيير وصيانة حظيرة السيارات؛
- تمويل المصالح بالمواد والمستلزمات الضرورية؛
- السهر على تطبيق قواعد الأمن والوقاية للمختلف مرافق المؤسسة؛
- تنظيم وتسيير أرشيف المركزي
- تسيير المطعم؛
- مراقبة مسؤولية مسير المطعم؛
- مراقبة مسؤولية مسير المطعم؛
- مراقبة الاستهلاكات والمخزون؛

- مسك محاسبة المطعم؛
- تنظيم الوجبات؛
- متابعة ومسك محاسبة الموارد المالية المخصصة للتغذية؛
- ضمان نظافة المرافق والوجبات؛
- التنسيق مع المصلحة التكوين والمراقب العام؛
- تحديد العدد اليومي للنصف داخليين والداخليين من أجل الوجبات الغذائية؛
- تسيير الداخلية فيما يخص تجهيزها بكل المستلزمات والشروط العامة المتعلقة بالإيواء.

ج/مكتب محاسبة العتاد والمخزون :

- ضمان تسيير وصيانة الممتلكات العقارية والمنقولة للمؤسسة؛
- مسك جرد الممتلكات والوسائل المحولة للداخلية،
- جرد الممتلكات المنقولة والعقاري؛
- نظافة وأمن الممتلكات؛
- تسيير وصيانة حظيرة السيارات؛
- تزويد المصالح بالمواد والمستلزمات الضرورية .

ج-المجال البشري للبحث:

ونقصد به المجتمع الأصلي الذي أخذت أو اختيرت منه عينة البحث حيث يتعين على الباحث تحديده في البداية، وفي هذه الدراسة يحتوي مركز التكوين المهني والتمهين ببلدية عين الكرمة على مايلي:

- 20 عاملا.
- 08 قاعات .
- 3 ورشات.
- 3 سكنات (F3) .
- 15 مكتب.

وبالتالي سوف أقوم في هذه الدراسة بالمسح الشامل أي توزيع الاستمارة على 30 عاملا.

ثانيا - منهج الدراسة:

إن المنهج هو الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى نتائج دراسته التي يقوم بها، ويرى الدكتور محمد علي محمد أن: المنهج هو الطريقة التي يعتمد عليها الباحث في الحصول على معلومات دقيقة تصور الواقع الاجتماعي وتساهم في تحليل ظواهره.¹

- كما جاء في تعريف جورج ليندبرج " إن المنهج هو الوسيلة التي عن طريقها يكون لدينا قدرة للتنبؤ ودراسة الظواهر تحت ظروف أو شروط معينة تمكننا من دراستها بصورة علمية.²
- المنهج هو الوسيلة التي يمكننا عن طريقها الوصول إلى الحقيقة أو مجموعة من الحقائق من أي موقف من المواقف، ومحاولة اختيارها للتأكد من صلاحيتها.³
- ولقد اعتمدت في هذه الدراسة على المنهج الوصفي حيث يهدف هذا الأخير إلى دراسة ووصف الظاهرة أو الحالة أو الكشف عن أبعادها وتحديد طبيعتها، ويمكن تعرفه على انه "

¹ -محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، ب ط، مصر: دار المعارف الجامعية، 1986، ص ص 82-83

² -عبد الله محمد بن عبد الرحمان ومحمد علي البدري: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، مصر: دار المعرفة الجامعية، الأزرايطة، 2000، ص 127

³ -سلاطنية بلقاسم، حسان الجيلاني: محاضرات في المنهج والبحث العلمي، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2009، ص 26

طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أغراض محددة

لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية.¹

ولقد اعتمدت على هذا المنهج للأغراض التالية:

- من أجل جمع مجموعة من المعلومات المفصلة والحقيقية المتعلقة بالظاهرة موضوع الدراسة.
- من اجل التعرف على الأسباب الكامنة وراء الظاهرة المدروسة وتحليل البيانات والمعطيات المتحصل عليها خلال عملية البحث الميداني (الامبريقي).
- كما يتم الاستعانة بالإحصاء كتنقية (الجداول -النسب) التحليل وتفسير المعطيات المستقاة من الميدان بهدف الوصول إلى نتائج عامة.

ثالثاً- أدوات جمع البيانات

تعتبر البيانات المصممة على أساس دقيق من الركائز الأساسية لكل بحث من اجل التوصل إلى نتيجة علمية صحيحة، لهذا يتعين على كل باحث أن يكون ملماً بقواعد وأساليب جمع البيانات ليحقق الهدف المنشود من الدراسة، وبالتالي اعتمدت في دراسة موضوع المذكرة على وسيلتين هما الملاحظة والاستمارة.

أ-الملاحظة :

تعد الملاحظة وسيلة من أهم الوسائل التي يستعملها الباحث في جمع الحقائق والمعلومات الهامة حول موضوع معين، فهي تعطي المجال للباحث في التعرف على الظروف المختلفة سواء الاجتماعية أو الاقتصادية للمنطقة التي ينحصر فيها البحث.

¹ -المرجع نفسه، ص 30

في هذه الدراسة اعتمدت على الملاحظة البسيطة.

ويقصد بها ملاحظة الظواهر كما تحدث تلقائياً في ظروفها الطبيعية دون إخضاعها للضبط العلمي،

ويغير استخدام أدوات دقيقة للقياس للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعاتها.¹

خلال الزيارة الأولى للميدان قمت بملاحظة بسيطة للميدان الذي ستجرى فيه الدراسة، وكذلك مقابلة

بسيطة مع المدير تمثلت في إعطاء الموافقة للدراسة وإعطاء الهيكل التنظيمي وعدد العمال تعرفت

كذلك على عدة أقسام مثل قسم الاجتماعات ، الأمانة، المراقبة أو الرقابة الإدارية بالإضافة إلى

القانون الداخلي.

ب-الاستمارة:

تعد الاستمارة من أهم وسائل الاتصال الأساسية بين الباحث والمبحوث حيث تضم مجموعة من

الأسئلة والمصممة بطريقة خاصة تهدف للحصول على معلومات يراها الباحث ضرورية لتخفيف

فروض بحثه.²

وتعرف الاستمارة أيضاً: على أنها الدليل أو المرشد الذي يوجه المقابلة التي تقع بين الباحث

والمبحوث بعد أن يرسم مساراتها ويحدد موضوعاتها ويشخص طبيعة المعلومات التي يطلبها الباحث

من المبحوث.³

الاستمارة هي أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على

عدد من الأسئلة المكتوبة مرتبة ترتيباً منطقياً ويجرى توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها.¹

¹ -عبد الله محمد بن عبد الرحمان ومحمد علي البدري: مرجع سابق، ص 38

² -صلاح مصطفى الفوال: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية، ب ط، دار العربي للطباعة والنشر، ص 305

³ -احسان محمد الحسن: الأسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، ط2، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر، ص

وقد قمت باختيار هذه الأداة (الاستمارة) كونها:

- تعطي الحرية للمبحوث في التفكير واختيار الوقت.
- توفر الكثير من الوقت والجهد في جمع المعلومات.

وقد تم تقسيم الاستمارة الى اربع محاور أساسية :

المحور الاول: متعلق بالبيانات الاولى (الشخصية)

المحور الثاني: كان حول مدى مساهمة التكوين المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة

المحور الثالث: كان يدور حول التكوين المهني ودوره في تحسين المهارة للمواد البشرية في المؤسسة

المحور الرابع: كان يحوز حول التكوين المهني ودوره في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة

رابعا-العينة وخصائصها وكيفية اختيارها:

تعتبر العينة جزء من الظاهرة الواسعة المعينة تستخدم كأساس لتقدير الكل الذي يصعب أو يستحيل

دراسته بصورة كلية لأسباب تتعلق بواقع الظاهرة أو بالتكلفة أو الوقت بحيث يمكن تعميم نتائج دراسة

العينة على الظاهرة كلها.²

¹ -ربحي مصطفى عليان: طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض من البحث العلمي، ط2، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014، ص 91

² -صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي للجامعيين، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2003، ص 23

- العينة هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قد الإمكان مجتمع الدراسة لذلك يمكن تعريف العينة على أساس أنها مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من المجتمع الإحصائي.¹

1/المسح الشامل والمسح بالعينة في البحث العلمي :

المسح الشامل يعبر عن المعطيات التي يتم جمعها من مفردات المجتمع الاحصائي ميدانيا، ويتم تكوين المسح الشامل إما من خلال شمول كافة مفردات المجتمع الاحصائي عندها يسمى المسح الشال أو التعداد أو بشمول جزء من المجتمع الإحصائي ويطلق عليه المسح بالعينة.²

ومن هنا سوف أقوم بدراسة 30 عاملا من خلال توزيع الاستمارة عليهم حتى تتم الاجابة عن الاسئلة الموجودة بداخلها من خلال مجموعة من المحاور، كل محور يحتوي على مجموعة من الاسئلة المختلفة (مغلقة، مفتوحة)

مجتمع البحث او الدراسة هو 20 عام وقد تم إختيار عينة البحث بناءا على الحجم الكلي لمجتمع البحث (20) عامل وتوزيع 20 إستمارة بتاريخ 20 أوت 2020 وتم الاسترجاع بتاريخ 26 أوت 2020 أين تم الحصول على 15 استمارة تم التجاوب معها، أي من المجتمع الكلي للدراسة والذي نرى أنه ممثل للدراسة، أما الإستمارات الأخرى والتي يبلغ عددها 5 لم يتم التجاوب معها بسبب وباء فيروس كورونا المستجد covid 19 فالعمل في عطل وانتقلنا الى مرحلة تفرغ البيانات بتاريخ 27 و 28 اوت 2020 وبالتالي:

¹ -محمد عبد العال النعيمي: طرق البحث العلمي، الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2009، ص 80
² الساعة 16.43 ,تاريخ الدخول 2020/03/10 www.maktabk.com

$$20 \text{ — } 100\% = 20/15 * 100 = 75\%$$

15 — س ؟

خامسا : عرض البيانات وتفسيرها

المحور الاول: البيانات الشخصية

*خصائص العينة

جدول رقم 01: يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	5	33.33 %
أنثى	10	66.66 %
المجموع	15	100 %

من خلال البيانات المعروضة في هذا الجدول يتضح أن أكبر نسبة من العمال هم من جنس الاناث حيث تقدر النسبة ب 66.66% بنما تقدر نسبة الذكور ب 33.33% وقد يرجع هذا الاختلف الى طبيعة الثقافة السائدة في المجتمع وخروج المرأة للعمل خاصة مع التطورات و التغيرات التي حدثت في الالونة الاخيرة فالمرأة اصبحت لديها حرية اكثر .

جدول رقم 02: يبين توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 25-30 سنة	8	53.33 %
من 30-35 سنة	3	20 %
من 35-40 سنة	2	13.33 %
من 40 سنة فما فوق	2	13.33 %
المجموع	15	100 %

يتضح لنا من خلال هذا الجدول رقم 02 ان نسبة 53.33 % من افراد العينة اعمارهم تتراوح من 25 الى 30 سنة في حين ان هناك من العمال سنهم يتراوح من 30 الى 35 سنة بنسبة 20% ومن 25 الى 40 سنة فما فوق بنسبة 13.33% .

جدول رقم 03 يبين توزيع المستوى التعليمي للعمال

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ثانوي	5	33.33 %
جامعي	9	60 %
دراسات عليا	1	6.66 %
المجموع	15	100 %

يتضح من خلال هذا الجدول ان غالبية العينة ذوي تعليم المستوى الجامعي بنسبة 60 بالاضافة الى التعليم الثانوي بنسبة 33.33 واخيرا تاتي دراسات عليا بنسبة 6.66 وهذا يدفعنا للقول بان معظم افراد عينة البحث او الدراسة هم خريجي الجامعة وبالتالي فان لديهم كفاءة وخبرة في مجال عملهم وانهم على وعي بالظروف المهنية وظهر ذلك من خلال تعاملهم مع اسئلة الاستمارة بشكل جيد ومقبول .

4/الوظيفة :

- المكلف بالمحاسبة والمالية
- كاتبة المدير
- عون ادارة
- مساعد تقني بيداغوجي
- نائب مقتصد مسير
- المكلف بالموارد البشرية
- استاذة تكوين مهني متخصص من الدرجة الثانية

- اساتذة متخصص في التكوين والتعليم المهنيين تخصص هندسة مدنية .
- أمين مخزن
- المكلف بمصلحة الادارة
- محاسب اداري
- مساعد في التكوين
- المكلف بمكتب المستخدمين
- استاذ في التكوين المهني
- المكلف بالاعلام الالي

جدول رقم 05: يبين المستوى المعيشي للعمال

النسبة المئوية	التكرار	المستوى المعيشي
6.66%	01	جيدة (ة)
60%	09	حسن (ة)
33.33%	05	مقبول(ة)
0%	0	ردئ (ة)
100%	15	المجموع

من خلال البيانات المعروضة في الجدول يتضح لنا أن المستوى المعيشي لعينة البحث يختلف من عامل الى اخر حيث تمثل نسبة 60 من العمال ذوي المستوى المعيشي الحسن وتليها نسبة 33.33 من العمال ذو المستوى المقبول اما المستوى الجيد قدر بنسبة 6.66 % .

من خلال هذه النسب يتضح لنا ان المبحوثين متفاوتون في المستوى المعيشي وهم على العموم من الطبقة الحسنة المتكيفة نسبيا .

جدول رقم 06 يبين الخبرة المهنية للعمال

الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
من سنة -03 سسنوات	12	%80
من 04 - 6 سنوات	1	%6.66
من 7 سنوات فما فوق	2	%13.33
المجموع	15	%100

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان معظم العمال لديهم خبرة في مجال عملهم، حيث تمثل اعلى نسبة 80 من العمال ذوي الخبرة المهنية ب 3 سنوات، ثم بنسبة 13.33 من العمال من 7 سنوات فما فوق واخيرا تاتي نسبة العمال ذوي الخبرة المهنية من 4 الى 6 سنوات والتي قدرت ب 6.66 وبالتالي يمكن القول ببيان المؤسسة لديها عمال ذو خبرة يدركون اهمية الوظيفة التي يقومون بها هذا يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة من جهة واهداف العمال من جهة ثانية .

المحور الثاني: البيانات المتعلقة بمدى مساهمة التكوين المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة

جدول رقم 07: يبين توزيع المبحوثين حول الدورات التكوينية الموجودة داخل المؤسسة .

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	80%
لا	3	20%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول رقم 7 تمثل الدورات التكوينية التي تقدمها المؤسسة نسبة 80 في حين تمثل نسبة 20 أن المؤسسة لا تقوم بدورات تكوينية، وهذا يعني أن هناك دورات تكوينية يقوم بها المورد البشري تتمثل في الخروج في بعثات عمل بهدف تأهيله وتحسين المستوى لأكساب الخبرة والمهارة والرفع من كفاءته لاداء عمله وهذا يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة .

جدول رقم 08 يبين توزيع توزيع العمال حسب المعارف والمهارات المكتسبة لأداء العمل بنجاح وفعالية

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	%93.33
لا	1	%6.66
المجموع	15	%100

من خلال الجدول رقم 08 يتضح لنا ان نسبة 93.33 من المبحوثين أجابوا بأن المعارف والمهارات المكتسبة كافية لاداء العمل في حين تمثل نسبة 6.66 من المبحوثين أن لمعرف والمهارات غير كافية لاداء العمل .

وبالتالي يمكن القول أن المعارف والمهارات كافية لاداء العمل على أكمل وجه وبنجاح وفعالية حيث يتمظهر ذلك في العمل باحترافية وتصبح المسؤولية اكثر اتجاه العمل بالاضافة الى البحث عن الطرق الجديدة الخلافة التي تحمل الابداع والابتكار .

جدول رقم 09 يبين توزيع العمال حسب الهدف الاساسي من وراء التكوين المهني

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
زيادة الارباح وتحسين المردودية	1	6.66%
اكتساب المعارف والمهارات اللازمة للعمل	10	66.66%
المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة	4	26.66%
أخرى تذكر	0	0%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول رقم 9 يتضح لنا أن نسبة 66.66 من العمال يرون ان الهدف الاساسي من وراء التكوين المهني يكمن في اكساب المعارف والمعارف اللازمة للعمل في حين تمثل نسبة 26.66 من افراد العينة ان الهدف الاساسي من وراء التكوين المهني يظهر في المساهمة في تحقيق اهداف المؤسسة، وتأتي نسبة 6.66 من العمال ان الهدف الاساسي من وراء التكوين المهني يكمن في زيادة الارباح وتحسين المردودية .

ومن هنا يمكن القول بان المورد البشري هدفه بالدرجة الاولى هو اكساب المعارف في العمل وهذا يساعد المؤسسة على زيادة المنافسة والفعالية من جهة وتحسين المردودية من جهة اخرى .

جدول رقم 10: يبين توزيع العمال حول العوامل الضرورية لتحقيق النجاح المهني ورفع الكفاءة في اداء المورد البشري للعمل .

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
التكوين المهني الفعال المبني على قاعدة صحيحة ومتينة	10	66.66%
اختيار توظيف العمال ذوي الكفاءة والمهارة	3	20%
احترام وتطبيق القوانين الداخلية الخاصة بالمؤسسة	2	13.33%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول رقم 10 تتلخص العوامل الضرورية لتحقيق النجاح المهني ورفع الكفاءة في اداء المورد البشري للعمل نسبة 66.66 تتمثل في التكوين المهني الفعال المبني على قاعدة صحيحة ومتينة، في حين تمثل نسبة 20 في اختيار وتوظيف العمال ذوي الكفاءة والمهارة واخيرا تمثل نسبة 13.33 في احترام وتطبيق القوانين الداخلية والخاصة بالمؤسسة .

جدول رقم 11 : يبين توزيع المبحوثين حول هل ام كل تكوين يؤدي الى تحسين اداء وتنمية المورد البشري في المؤسسة .

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	%93.33
لا	01	%6.66
المجموع	15	%100

يتضح لنا من خلال الجدول اعلاه رقم 11 ان نسبة 93.33 من العمال يرون أن كل تكوين يؤدي الى تحسين وتنمية اداء المورد البشري في المؤسسة، في حين تأتي نسبة 6.66 من العمال يرون العكس .

ومن هنا يمكن القول ان المؤسسة عندما تقوم بتكوين عمالها وتحرص على ضرورة توفير المناخ المناسب للمورد وتحفيزه وترقيته وتدريبه وتكوينه سوف يقوم بعمله وواجبه بإتقان ومواظبة وتحسين الاداء .

جدول رقم 12 يبين رأي العمال حول التكوين المهني هل هو سبب للترقية

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	%73.33
لا	4	%26.66
المجموع	15	%100

من خلال الجدول رقم 12 يتضح لنا ان نسبة 73.33 من افراد العينة يرون ان التكوين المهني سبب للترقية، في حين تاتي نسبة 26.66 من العمال يرون العكس .

المحور الثالث: البيانات المتعلقة بمدى مساهمته التكوين المهني في تحسين المهارة للموارد البشرية في المؤسسة

جدول رقم 13: يبين توزيع العمال هي اطار التكوين المهني حسب وجهة نظرهم هل كان التركيز على :

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
الجوانب النظرية	2	%13.33
الجوانب التطبيقية	13	%86.66
المجموع	15	%100

من خلال الجدول رقم 13 يتضح لنا ان نسبة 86.66 من العمال يرون انه في اطار التكوين المهني يتم التركيز على الجوانب التطبيقية، في حين تاتي نسبة 13.33 من المبحوثين يرون ان التركيز في اطار التكوين المهني يتم على مستوى الجوانب النظرية

يمكن القول ان التكوين المهني الفعال هو الذي يمزج بين الالطار النظري والتطبيقي .

جدول رقم 14 يبين توزيع العمال حسب نوع الوسائل والاساليب المستعملة

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
قديمة	0	%0
حديثة	15	%100
المجموع	15	%100

من خلال الجدول رقم 14 يتضح لنا ان نسبة 100 من العمال يرون ان الوسائل والاساليب المستعملة في المؤسسة حديثة .

ومن هنا يمكن القول ام مؤسسة او مركز التكوين والتعليم المهنيين سناني مختار -عين الكرامة هو مؤسسة حديثة النشأة، يمتلك معدات والات واجهزة حديثة وكذلك عقول وكفاءات ومهارات قادرة على الانتاج والتقدم .

جدول رقم 15 : يبين توزيع العمال حسب المهارة والمعارف المحصلة عليها خلال الفترة التكوينية وهو يبدو العمل الحالي سهل ام صعب

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
صعب	03	20%
سهل	11	73.33%
لا علاقة له بالتكوين	1	6.66%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول اعلاه رقم 15 يتضح لنا ان نسبة 73.33 من العمال يرون ان عملهم الحالي سهل وهذا بالنسبة للمهارات والمعارف التي يتحصل عليها الفرد العامل خلال الفترة التكوينية في حين تاتي نسبة 20 من العمال يرون ان عملهم الحالي أصبح صعب واكثر تعقيدا وتأتي بنسبة 6.66 من العمال يرون أن عملهم الحالي لا علاقة له بالتكوين .

ومن هنا يمكن القول ان الفرد العامل بعد فترة التكوين لابد ان يكون عمله متعلق بالتكوين وسهل، وليس في التكوين شيء وفي العمل شيء اخر .

جدول رقم 16 يبين توزيع العمال حول المقاييس التي ساهمت بكثرة في تعديل السلوك المهني

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
مقاييس العلاقات الانسانية	06	40%
مقاييس القيادة والاشراف	09	60%
أخرى تذكر	0	0%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول رقم 16 يتضح لنا أن أهم المقاييس التي ساهمت في تعديل السلوك المهني هي مقاييس القيادة والاشراف والتي تمثل نسبة 60 في حين تأتي نسبة 40 من العمال يرون مقاييس العلاقات الانسانية .

يمكن القول ان مقاييس القيادة والاشراف داخل المؤسسة لابد ان تكون واضحة وعندما تكون هذه المقاييس شفافية فانها تساعد العامل على معرفة واجباته، بالاضافة الى العلاقات الانسانية فانها تلعب دورا كبيرا في المؤسسة فالعامل لابد أن يتفاعل ويتكيف ويتأقلم مهما كانت الظروف حتى يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتلبية حاجياته .

جدول رقم 17 يبين توزيع العمال حول الاعتقاد السائد انه كلما ازدادت مهارة وتخصص بكل ما يتعلق بوظيفتك كلما ازدادت حماسا ودافعية نحو تحسين انتاجية المؤسسة .

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%100
لا	0	%0
المجموع	15	%100

يتبين لنا من خلال هذا الجدول رقم 17 ان نسبة 100 من المبحوثين يرون ان العامل كلما يزداد مهارة وتخصص في الوظيفة كلما يزداد حماسا ودافعية نحو تحسين وانتاجية المؤسسة.

يمكن القول ان المورد البشري كلما يزداد مهارة أو ترقية فانه سوف يزداد دافعية ومسؤولية أكثر تجاه عمله وبالتالي فالمورد البشري هو بمثابة ثروة هائلة يملك طاقات ومهارات وخبرات تساهم في تحقيق الاهداف المسطرة للمؤسسة .

جدول رقم 18 يبين توزيع العمال حول مكانة التكوين المهني في حياتهم

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
مهمة	15	%100
غير مهمة	0	%0
لا أدي	0	%0
المجموع	15	%100

من خلال الجدول رقم 18 يتضح لنا ان نسبة 100 من العمال يرون أن التكوين المهني مهم في حياتهم .

وبالتالي يمكن القول أن التكوين المهني هو بمثابة استثمار للمورد البشري ومفتاح النجاح بالنسبة للمؤسسات .

المحور الرابع: البيانات المتعلقة بمدى مساهمة التكوين المهني في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة .

جدول رقم 19 يبين توزيع العمال حسب تقييم لعلاقات العمل السائدة في المؤسسة .

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
جيدة	7	46.66%
حسنة	8	53.33%
سيئة	0	0%
المجموع	15	100%

من خلال الجدول رقم 19 يتضح لنا ان نسبة بنسبة 53.33 من العمال يرون ان علاقات العمل السائدة في المؤسسة هي علاقات حسنة في حين تأتي نسبة 46.66 من العمال يرون أن علاقات العمل في المؤسسة هي علاقات جيدة .

وهذا راجع الى تقارب مستوى التفكير بين العمال وتشابه الثقافات، والاحترام المتبادل بين مختلف العمال بالاضافة الى وجود اتصال بين السلطات الادارية في المؤسسة واحترام القوانين الداخلية الداخلية الخاصة بالمؤسسة .

جدول رقم 20 يبين العلاقات الجيدة مع الزملاء تزيد من الكفاءة المهنية

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	%86.66
لا	2	%13.33
المجموع	15	%100

من خلال الجدول اعلاه رقم 20 يتضح لنا ان نسبة 86.66 من العمال يرون أن العلاقات الجيدة مع الزملاء تزيد من الكفاءة المهنية، في حين تأتي نسبة 13.33 من العمال يرون العكس .

وبالتالي فالعامل لابد أن يتفاعل ويتأقلم وأن تكون علاقاته مع الزملاء جيدة حتى يستطيع أن يبدع ويبتكر ويقوم بعمله .

جدول رقم 21 يبين توزيع العمال حسب الصلاحيات في المشاركة في اتخاذ القرارات في مجال

عملك

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	40%
لا	4	26.66%
أحيانا	5	33.33%
المجموع	15	100%

من خلال البيانات المعروضة في الجدول رقم 21 يتضح لنا أن نسبة 40 من افراد العينة لديهم الحق في الصلاحيات و المشاركة في اتخاذ القرارات المختلفة والمتنوعة في مجال العمل في حين تمثل نسبة 33.33 من افراد العينة يرون انه احيانا واخيرا تأتي نسبة 26.66 من العمال يرون انه ليس لديهم الصلاحيات في المشاركة في اتخاذ القرارات .

يمكن القول بان المؤسسة حتى تحقق اهدافها وغاياتها لابد أن يكون هناك تسلسل هرمي في اتخاذ القرارات والاخذ برأي العمال ومشاورتهم في الامور المتعلقة بالعمل في المؤسسة وأن تكون القرارات واضحة ودقيقة تحمل طابع الشفافية .

جدول رقم 22 يبين توزيع المبحوثين حول هل أن الدورات التكوينية عامل اساسي يساهم في التقليل من حوادث العمل ورفع الروح المعنوية والاحساس بالرضا والانتماء والتقدير .

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%100
لا	0	%0
المجموع	15	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول رقم 22 ان نسبة 100 من العمال يرون أن الدورات التكوينية عامل اساسي وضروري يساهم في التقليل من حوادث العمل ويعمل على رفع الروح المعنوية .

يمكن القول ان حوادث العمل تحدث نتيجة للخطأ من طرف الافراد والذي يحدث نتيجة عيوب او خلل في الاجهزة والمعدات او ظروف العمل، وبالتالي فالتكوين المهني الجيد يؤدي الى تقليل الحدوث لهذه الحوادث ويعطي خبرة للتعامل معها من اجل تجنبها اثناء اداء العمل وتكون هناك مسؤولية اكبر للفرد العامل والشعور بالثقة والرضا والاحترام والعمل بكفاءة واحترافية .

جدول رقم 23 يبين أهمية التكوين المهني على مستوى الحياة العلمية والعملية كتجربة مرروا بها

الاحتمالات / العينة	التكرار	النسبة المئوية
اكتساب خبرة ميدانية نظرية وتطبيقية في مجال التخصص	10	66.66%
اكتساب المهارة المهنية في العمل وتقديم بحوث و مشاركة التجارب للاستفادة منها .	4	26.66%
تادية العمل باحترافية ومسؤولية اكثر .	1	6.66%
المجموع	15	100%

يتضح لنا من خلال هذا الجدول اعلاه رقم 23 ان نسبة 66.66 من افراد العينة يرون أن أهمية التكوين المهني تكمن العكس بأن أهمية التكوين المهني تكمن في اكتساب الخبرة الميدانية بين الجانب النظري والتطبيقي في مجال التخصص، في حين تاتي نسبة 26.66 من العمال يرون العكس بان أهمية التكوين المهني تكمن في اكتساب المهارة المهنية في العمل وتقديم بحوث والاستفادة منها واخيرا تاتي بنسبة 6.66 من المبحوثين يرون ان اهمية التكوين تكمن في تادية العمل باحترافية ومسؤولية.

يمكن القول ان التكوين المهني يسمح باكتساب طرق وخبرات ومعارف ومهارات جديدة للمتكوين تفيدهم معرفيا وميدانيا في حياتهم المهنية .

جدول رقم 24 يبين اهم المقترحات لتطوير الطرق والبرامج التكوينية في المستقبل

النسبة المئوية	التكرار	ماهي مقترحاتك لتطوير الطرق والبرامج التكوينية في المستقبل
33.33%	5	الادماج بين الجانب النظري والتطبيقي في العمل
53.33%	8	توفير معدات ووسائل تكوينية حديثة توسيع استعمال الرقمنة
13.33%	2	التركيز على الجوانب التطبيقية والقيام بالبعثات التكوينية من طرف المتخصصين
100%	15	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 24 ان اهم المقترحات لتطوير البرامج التكوينية هي توفير المعدات والوسائل الحديث (الرقمنة) والتي تقدر نسبة 53.33 في حين تاتي نسبة 33.33 من العمال يرون العكس أي الادماج بين الجانب النظري والتطبيقي، واخيرا تاتي نسبة 3.33 من افراد العينة يرون التركيز على الجوانب التطبيقية والقيام بالبعثات التكوينية .

يمكن القول أن أهم المقترحات لتطوير البرامج التكوينية في المستقبل هو اتباع وضع استراتيجية موجهة لتنمية كفاءة العنصر البشري حيث تضمن هذه الاستراتيجية السير الحسن للعملية التكوينية وتحقيق الاهداف .

جدول رقم 25 يبين رأي المبحوثين حول كيف يساهم التكوين المهني في تحسين وتنمية وتثمين الموارد البشرية في المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	ماهي مقترحاتك لتطوير الطرق والبرامج التكوينية في المستقبل
33.33%	5	الادماج بين الجانب النظري والتطبيقي في العمل
53.33%	8	توفير معدات ووسائل تكوينية حديثة توسيع استعمار الرقمنة
13.33%	2	التركيز على الجوانب التطبيقية والقيام بالبعثات التكوينية من طرف المتخصصين
100%	15	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 25 ان نسبة 53.33 من افراد العينة يرون ان التكوين المهني يعمل على الحصول على الخبرة والكفاءة اللازمة في العمل في حين تاتي نسبة 26.66 من العمال يرون ان التكوين المهني يساهم في تثمين المورد البشري من خلال اكتساب القدرات المهنية والفكرية والمعارف والمهارات المختلفة .

أ-تحليل ومناقشة البيانات في ضوء الاسئلة الفرعية:

• السؤال الفرعي الاول:

يساهم التكوين المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة استنادا للبيانات التي جمعها فان التكوين المهني يساهم في رفع كفاءة المورد البشري، وهذا ما يؤكد الجدول رقم 10 الذي يوضح العوامل الضرورية لتحقيق النجاح المهني ورفع الكفاءة في اداء المورد البشري للعمل في المؤسسة، في حين يبين الجدول رقم 8 و 9 الهدف الاساسي من وراء قرار التكوين المهني والذي يكمن في اكتساب المعارف والرفع من كفاءة المورد البشري.

• السؤال الفرعي الثاني:

يساهم التكوين المهني في تحسين المهارة للموارد البشرية في المؤسسة يتفق غالبية المبحوثين على أن التكوين المهني دور في تحسين المهارة ورفع القدرات وهذا ما يوضحه الجدول رقم 15 و 17 ان التكوين مهم وضروري للحياة المهني، حيث يساعد على الدقة في الانجاز والتحكم في الوسائل ويتيح الفرصة للأفراد باكتساب مهارات وخبرات ومعارف جديدة وابرار طاقاتهم الكامنة ، وبالتالي فالعنصر البشري كلما يزداد مهارة فانه سوف يزداد دافعية ومسؤولية اكثر تجاه عمله .

• السؤال الفرعي الثالث:

للتكوين المهني دور في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة استنادا للبيانات التي جمعها فان التكوين المهني دور في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة، وهذا ما يؤكد الجدول رقم 19 الذي يوضح تقييم العمال لعلاقات العمل السائدة في المؤسسة حيث يرى اغلب افراد العينة بانها علاقات حسنة وجيدة وهذا راجع الى تقارب مستوى التفكير بين العمال وتشابه الثقافات والاحترام المتبادل في حين يبين

الجدول رقم 20 ان العلاقات الجيدة مع الزملاء تزيد من الكفاءة المهنية وبالتالي فالعامل لابد ان يتفاعل ويتأقلم وان تكون علاقاته مع الزملاء جيدة حتى يستطيع ان يبدع ويبتكر ويقوم بعمله.

في حين يبين الجدول رقم 20 أن العلاقات الجيدة مع الزملاء تزيد من الكفاءة المهنية وبالتالي فالعامل لابد أن يتفاعل ويتأقلم وان تكون علاقاته مع الزملاء جيدة حتى يستطيع ان يبدع ويبتكر ويقوم بعمله وبالتالي يمكن ربط المناخ التنظيمي بالتفاعلات والتأثيرات بين الفرد والمؤسسة .

• الاجابة عن التساؤل الرئيسي :

من خلال نتائج الدراسة يمكننا القول بان التكوين المهني له دور كبير في تحسين وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة من خلال رفع كفاءة المورد البشري وتحسين المهارة والمعارف والخبرات وتنميتها وايضا تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة .

التكوين المهني هو مفتاح النجاح لاي مؤسسة وعاملا مشجعا للوصول الى الاهداف المسطرة واستثمارات بشريا شأنه شان الاستثمارات الاخرى، اما المورد البشري فهو بمثابة ثروة حقيقية لاي مؤسسى لان كل نجاح او انجاز يعود الى الجهد البشري بالدرجة الاولى حتى ولو كانت هناك امكانات مادية اخرى يبقى العنصر البشري هو المحرك الجوهرى والاساسي للعمل في المؤسسة .

ب- النتائج العامة للدراسة :

بعد طرح الاشكالية ومختلف التصورات الفكرية والنظرية التي عالجت موضوع " التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة " والتي اتسمت بتعدد وجهات النظر الفكرية والمنطلقات في معالجتها لهذا الموضوع.

وبعد تفريغ البيانات وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والبيانات في ضوء الاسئلة الفرعية نستخلص مايلي:

- اغلب افراد العينة تتراوح اعمارهم بين 25-30 سنة .
- اغلب افراد العينة المبحوثة عبارة عن اطارات وخريجي الجامعات بنسبة 60% اكثر من 33.33% من المبحوثين وبالتالي فان لديهم كفاءة وخبرة في مجال العمل .
- اغلب العمال ذو مستوى معيشي حسن
- معظم العمال لديهم خبرة مهنية بنسبة 80% وبالتالي فانهم يدركون اهمية الوظيفة التي يقومون بها يساهم في تحقيق اهداف المؤسسة من جهة، واهداف العمال من جهة اخرى .
- التكوين المهني يسمح باكتساب طرق ومعارف ومهارات جديدة للمتكوينين تفيدهم معرفيا وميدانيا في حياتهم المهنية .
- الدورات التكوينية تسمح للعامل بالحصول على معارف وافكار جديدة وتعمل على رفع الكفاءة للمورد البشري مما يؤدي الى رفع معنوياته واكتسابه الثقة بالنفس .
- التكوين المهني يساهم في تسهيل التكيف مع بيئة العمل ومتغيراتها ويرفع من مهاراتهم في حل المشاكل وبالتالي فان له دور في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة .

لقد تناولت الدراسة دور التكوين المهني في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة وبعد تناول النظري الذي ركزنا فيه على متغير التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية تبين من خلال التراث النظري والتحليل الميداني أن التكوين المهني هو أهم نشاط تقوم المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها والمحافظة على بقائها واستمراريتها من خلال تكوين وتعليم وتزويد مواردها بالمعارف والمهارات للرفع من خبرتها وكفاءتها مع الاهتمام بالجانب الانساني .

يمكن القول كذلك بان تنمية وتحسين الموارد البشرية ليست مجرد شعار نفعه أو صورة نعلقها او اوراق نحتفظ بها في غيابات الخزائن بل هي عبارة عن التزام يجب الوفاء به للمواطنين فهي تحتاج منا اولاً وقبل كل شيء الى تغيير النظرة للانسان وذلك بتثمينه واعتباره مورداً هاماً شأنه شأن الموارد الأخرى .

وبالتالي فالتكوين المهني هو مفتاح النجاح لأي مؤسسة وفي قلب كل الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية فلا يمكن لأي سياسة أن تتحرك بدون سياسة للتكوين توسع من مدارك العمال وتنمي مهاراتهم وتغجر طاقاتهم وترفع من تطلعاتهم ومشاركتهم وتزيد من نسبة اندماجهم وتضمن التجديد في الافكار والابداع والابتكار في التسيير ومقاومة المنافسة .

كذلك خلال اجراء هذه الدراسة وانجاز هذه المذكرة واجهتنا مجموعة من الصعوبات والعراقيل والتي نذكر منها قلة المراجع التي تناولت موضوع التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية كذلك عدم توفر مراجع تخص العلاقة بين متغيرات الدراسة .

وفي النهاية يمكن القول انه بهد طرح الاسئلة الفرعية والسؤال المركزي والرئيسي وتحليل المعطيات والبيانات الميدانية نستنتج ان التكوين المهني له دور في تحسين المهارة، ورفع كفاءة المورد البشري وله دور ايضا في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة

ويبقى الباب مفتوح للمزيد من الدراسات والابحاث لان هذه الدراسة محاولة ومساهمة في تسليط الضوء على التكوين المهني وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة .

أ- القواميس والمعاجم

- 1- المعجم الوسيط: معجم اللغة العربية، الطبعة الرابعة، مصر: مكتبة الشروق الدولية ، 2004 .
- 2- بوعلام بن حمودة وآخرون: قاموس المفتاح ، بدون طبعة، الجزائر: دار الأمة والتوزيع، 1996
- 3- جبران مسعود: الرائد معجم ألفبائي في اللغة والإعلام، الطبعة الأولى، لبنان: دار العلم للملايين، 2003.
- 4- خياط يوسف: معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت: دار لسان العرب .

ب- الكتب :

- 1- الحريري: اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية ، الأردن: دار اليازوري العلمية، 2017 .
- 2- أمين عبد العزيز حسن: إدارة الأعمال وتحديات القرن 21، مصر: دار قباء، 2011
- 3- رواية حسن ومحمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، د ط ، مصر: دار التعليم للنشر والتوزيع، 2011 .
- 4- كمال عبد الحميد: العمل وعلم الاجتماع المهني الأسس النظرية والمنهجية، د ط ، مصر: دار غريب للنشر والتوزيع، 2002 .
- 5- عبد الرحمان محمد عيسوي: علم النفس والإنتاج، الجزء الأول، مصر: دار المعرفة الجامعية، 2003 .
- 6- صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، مصر: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 2000.
- 7- حمداوي وسيلة: إدارة الموارد البشرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2004 .

8-نزار عوني اللبدي: إدارة الموارد البشرية وتنميتها، الطبعة الأولى، الأردن: دار دجلة للنشر والتوزيع، 2015 .

9-علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، مصر: دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2007.

10-جميل حمداوي: من أجل تنمية مستدامة، الطبعة الأولى ، المغرب: 2017

11-لعل بوكميش : ندخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الوطن العربي، الطبعة الاولى، الجزائر: دار الراية للطباعة والنشر، 2012.

12-محمد عبد الفتاح محمد: الإتجاهات النظرية الحديثة في دراسة المنظمات المجتمعية، الاسكندرية : 2009 .

13-هناء حافظ بدوي: اقتصاد وتنظيم المؤسسات الاجتماعية في الخدمة الاجتماعية، مصر: دار المعرفة الجامعية.

14-ناصر دادي عدون: إقتصاد المؤسسة، الطبعة الأولى، الجزائر: دار المحمدية العامة 15-شوقي ناجي جواد: المرجع المتكامل في إدارة الأعمال، الطبعة الأولى، الأردن: دار الحامد، 2010 .

16-مصطفى يوسف عبد المعطي: الإدارة التربوية مدخل جديد لعالم جديد، مصر: دار الفكر العربي ، 2005.

17-عزيزة بن سمينة: إقتصاد المؤسسة، الطبعة الاولى، الاردن: دار الايام للنشر والتوزيع، 2017

- 18-محمد توفيق ماضي: إدارة ضبط المخزون، الاسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1998 .
- 19-عبد الستار محمد العلي: إدارة الانتاج والعمليات، مصر: دار وائل للنشر والتوزيع، 2000.
- 20-عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، مصر: دار الجامعة الجديدة، 2002.
- 21-نور الدين حاروشي: إدارة الموارد البشرية، د.ط، الجزائر: دار الأمة، 2011.
- 22-السعيد مبروك إبراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، الطبعة الاولى، 2012.
- 23-جنيفر جوي ماثيوز وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح، الطبعة الأولى، القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2008.
- 24-كامل بربز: ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات، الطبعة الاولى، بيروت: دار المنهل، 2008.
- 25-عقيلي، عمر وهني: ادارة الموارد البشرية بعد استراتيجي ، الطبعة الاولى، الاردن: دار وائل للنشر ، 2005 .
- 26-محمد علي محمد: علم الاجتماع والمنهج العلمي، مصر: دار المعارف الجامعية، 1986.
- 27-عبد الله محمد بن عبد الرحمان ومحمد علي البدري: مناهج وطرق البحث الاجتماعي، مصر: دار المعرفة الجامعية، الازارطة، 2000.

28-صلاح مصطفى الفوال: مناهج البحث في العلوم الاجتماعية ، دار العربي للطباعة والنشر ، دون سنة .

29-ربحي مصطفى عليان: طرق جمع البيانات والمعلومات لأغراض من البحث العلمي، الطبعة الثانية، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2014.

30-إحسان محمد الحسن، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي، الطبعة الثانية، بيروت: دار الطليعة.

31-صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي للجامعيين، دط ، الجزائر: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2003.

32-محمد عبد العال النعيمي: طرق البحث العلمي، الاردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2009

33-سلاطينية بلقاسم، حسان الجيلاني: محاضرات في المنهج والبحث والبحث العلمي، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية، 2009

34-ضياف زين الدين وشيناز سامية: التكوين المهني كنظام لتنمية مهارات الكفاءات الاجتماعية، الملتقى الوطني حول استيراتيجية التكوين المهني في عالم الشغل، 2012/04/24، جامعة المسيلة ، 2012

ج/الرسائل الجامعية :

1-بلال صواب: دور التكوين في تطوير كفاءة الموارد البشرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر اكاديمي، تخصص تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الشاذلي بن جديد (الطارف)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2015-2016.

- 2-سليمة بوخنان: التكوين المهني والكفاءة الانتاجية، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة ، كلية الحقوق والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2007-2008
- 3-بروكي عبد الواحد: واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الماجستير، باتنة، 2001-2002.
- 4-صبرينة ميلاط: التكوين المهني والفعالية التنظيمية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديموغرافيا، 2006-2007
- 5-قويجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التربية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، شعبة علم الاجتماع، 2013-2014 .
- 6-بوقطف محمود: التكوين اثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، 2013-2014
- 7-فريعن عبد الرزاق ، حميداني شافية: دور التكوين شهادة الماستر نظام (ل م د) في العلوم السياسية، تخصص ادارة الجماعات المحلية، جامعة 08 ماي 1945، قالمة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2015-2016

8-سراج وهيبة: استراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الاداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في اطار الدكتوراه في علوم التسيير، تخصص ادارة الاعمال الاستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس، سطيف، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، 2011-2012 .

9-امنة عمري: دور التكوين في تنمية الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية ، 2011-2012

10-حميدة جرو: موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من جهة نظرا اداري واساتذة مؤسسة التكوين المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، 2014-2015 .

11-سلاطنية بلقاسم: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996.

د/ المجالات :

1-اسمهان بلوم، يوسف جغلولي، تنمية المورد البشري في ظل أبعاد الصحة المنظمة، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية ، جامعة البليدة 02، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد التاسع جوان 2017، الجزء الاول .

2-سلاطنية بلقاسم: سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة منتوري ، قسنطينة ، العدد 10 ديسمبر 1998 .

هـ/المواقع الالكترونية :

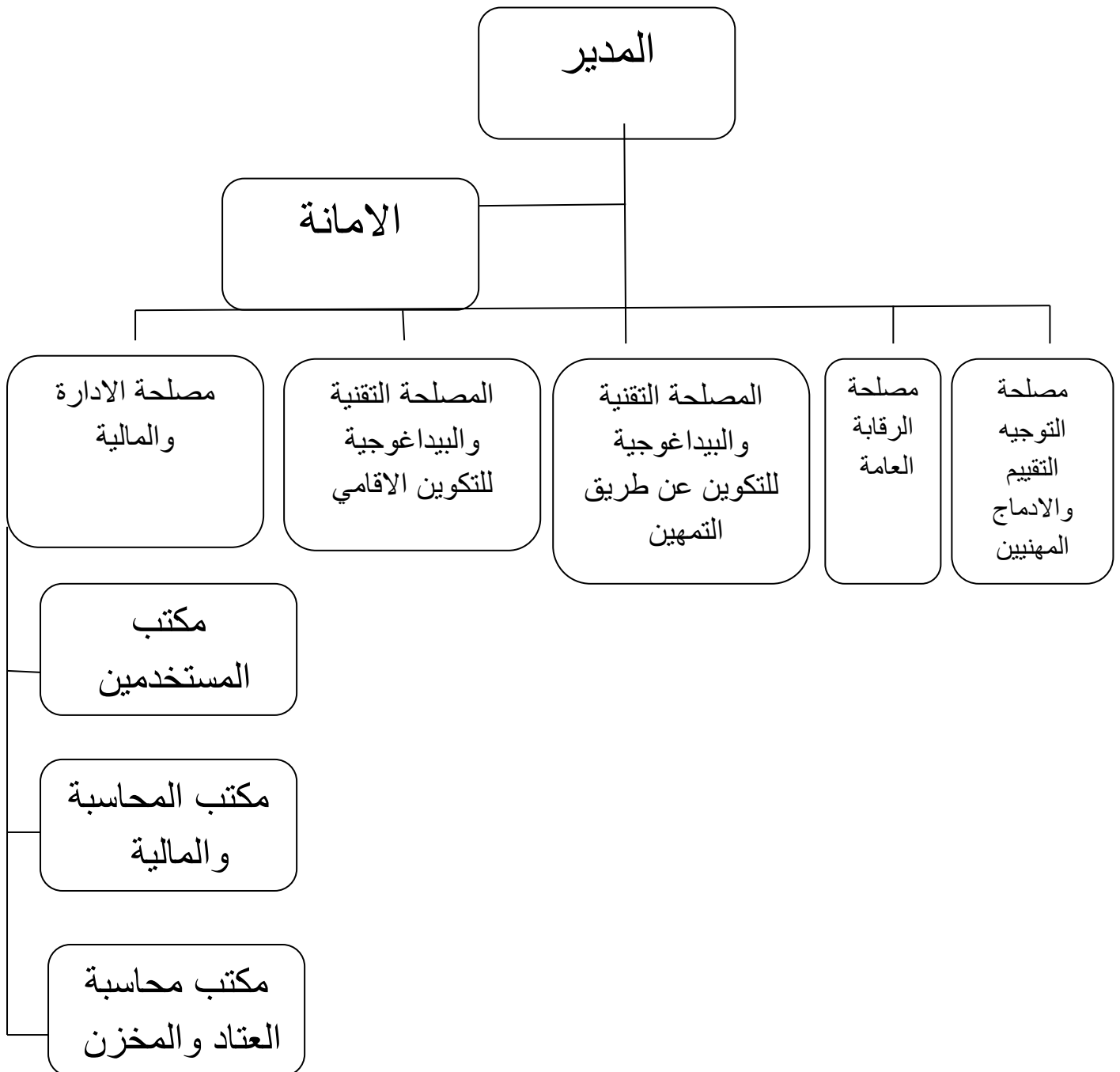
1-موقع الشامل التعليمي،

www.eshamel.org.24/12/2019,14.32

2-ويكيبيديا الموسوعة الحرة : 2019/11/19 ، 14.15

3 - 16.43 ، 10/03/2020 ; www.maktabk.com

أولا الهيكل التنظيمي للمؤسسة



الهيكل التنظيمي لمركز التكوين والتعليم المهنيين سناني مختار - عين الكرمة -

ثانيا: الاستثمار

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم اجتماع

تخصص : علم اجتماع تنظيم وعمل

استمارة بحث حول :

التكوين المهني ودوره في تحسين الموارد البشرية في المؤسسة

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين

سناني مختار - عين الكرمة - ولاية الطارف

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

تحت اشراف الاستاذ

اعداد الطالبة

د/سبرطعي مراد

سلطاني لمياء

ملاحظة:

المعلومات الواردة في الاستمارة تبقى سرية ولا تستخدم الا لغرض البحث العلمي

ضع علامة (×) في الخانة المناسبة .

السنة الجامعية : 2021/2020

• المحور الأول: البيانات الأولية

أنثى

ذكر

1-الجنس:

2-السن: -من 25 - 30 سنة

-من 30 - 35 سنة

-من 35 - 40 سنة

من 40 سنة فما فوق

التعليمي:

3-المستوى

- ثانوي

-جامعي

-دراسات عليا

-أخرى تذكر

4-الوظيفة:.....

المعيشي:

5-المستوى

-جيد (ة)

-حسن (ة)

-مقبول (ة)

-ردئ (ة)

6-الخبرة المهنية :

-من سنة إلى 03 سنوات

-من 4 الى 6 سنوات

-من 7 سنوات فما فوق

- المحور الثاني: بيانات متعلقة بمدى مساهمة التكوين المهني في رفع كفاءة الموارد البشرية في المؤسسة .

7-هل هناك دورات تكوينية داخل المؤسسة ؟

لا

نعم

-فيما تتمثل هذه الدورات

8- هل المعارف والمهارات التي اكتسبتها كافية لأداء عملك بنجاح وفعالية

نعم لا

-في حالة الإجابة بنعم هل تظهر ذلك في :

العمل باحترافية

-البحث عن طرق جديدة خلاقة تحمل الإبداع

والابتكار

-أصبحت لديك مسؤولية أكثر تجاه عملك

9-هل كان الهدف الأساسي من وراء تكوينك المهني يهدف إلى:

-زيادة الأرباح وتحسين الإنتاجية

-اكتساب المعارف والمهارات اللازمة للعمل

-المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة

-أخرى تذكر.....

10- ماهي العوامل التي تراها ضرورية لتحقيق النجاح المهني ورفع الكفاءة في أداء المورد البشري للعمل.

-التكوين المهني الفعال المبني على قاعدة صحيحة ومتينة

-اختيار وتوظيف العمال ذوي الكفاءة والمهارة

-احترام وتطبيق القوانين الداخلية الخاصة بالمؤسسة

11- هل تعتقد أن كل تكوين يؤدي إلى تحسين أداء وتنمية المورد البشري في المؤسسة؟

لا ☐ نعم ☐

12- هل كان التكوين المهني سبب لترقيتك

☐

لا ☐ نعم ☐

• المحور الثالث: بيانات متعلقة بمدى مساهمة التكوين المهني في تحسين المهارة للموارد البشرية في المؤسسة؟

13- في إطار التكوين المهني هل كان التركيز على:

-الجوانب النظرية ☐

-الجوانب التطبيقية

14-مانوع الوسائل والأساليب المستعملة

-قديمة

-حديثة

15-بالنسبة للمهارة والمعارف التي تحصلت عليها خلال الفترة التكوينية هل بيد وعملك الحالي:

-صعب

-سهل

-لا علاقة له بالتكوين

16-ماهي المقاييس التي ساهمت بكثرة في تعديل سلوكك المهني

-مقاييس العلاقات الإنسانية

-مقاييس القيادة والإشراف

-أخرى تذكر

17-هل تعتقد انه كلما ازددت مهارة وتخصص بكل ما يتعلق بوظيفتك كلما ازددت حماسا ودافعية

نحو تحسين إنتاجية المؤسسة

لا نعم

18-ماهي مكانة التكوين المهني في حياتك

-مهمة

- غير مهمة

- لا أدري

• المحور الرابع: بيانات متعلقة بمدى مساهمة التكوين المهني في تحسين المناخ التنظيمي للمؤسسة

19- كيف تقيم علاقات العمل السائدة بمؤسستك ؟

-جيدة

-حسنة

-سيئة

-في حالة الإجابة بأنها جيدة هل يعود ذلك إلى:

-تقارب مستوى التفكير بين العمال وتشابه الثقافات

-الاحترام المتبادل بين مختلف العمال

-وجود اتصال بين السلطات الإدارية في المؤسسة

-احترام القوانين الداخلية للمؤسسة

20- هل ترى بأن العلاقات الجيدة مع الزملاء تزيد من الكفاءة المهنية والمردودية

نعم لا

21- هل لديك الصلاحيات في المشاركة في اتخاذ القرارات في مجال عملك

نعم لا أحيانا

22- هل تعتبر أن الدورات التكوينية عامل أساسي يساهم في التحليل من حوادث العمل ورفع الروح

المعنوية والإحساس بالرضا والانتماء والتقدير

لا ☐ نعم ☐

23- ماهي أهمية التكوين المهني على مستوى حياتك العلمية والعملية كنتجربة مررت بها

.....

24- ماهي مقترحاتك لتطوير الطرق والبرامج التكوينية في المستقبل

.....

..

25- حسب رأيك كيف يساهم التكوين المهني في تنمية وتثمين الموارد البشرية في المؤسسة

.....

...

وفي الأخير أشكركم جزيل الشكر على مساعدتكم وتعاونكم متمنية لكم الصحة والعافية والأوقات
الطيبة .