

عملية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بوهران
**The process of training human resources in the economic
enterprise, a field study in Oran**

بوخانوش سهام¹

مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (الجزائر)

Siame31-oran@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2024/03/25 تاريخ القبول: 2024/04/02 تاريخ النشر: 2024/04/09

ملخص:

عرفت المؤسسات الاقتصادية عدة تغيرات تنظيمية وتسييرية لأهدافها ولإدارة مواردها البشرية، بفعل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها المجتمع الجزائري والتطور العلمي والتكنولوجي المستمر، فلجأت الى التكوين كعملية إدارية أساسية لتحصل عليها مواردها البشرية ، الذي يجعلنا نتساءل: كيف يتم تكوين العمال ،وفيما تكمن أهمية تكوين الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية ؟ تمت الدراسة بالمؤسسة الاقتصادية سونلغاز بوهران بالاعتماد على المنهج الكيفي التحليلي والوصفي باستعمال الملاحظة المباشرة وتقنية المقابلة الموجهة وقد توصلنا ان هذه المؤسسة الاقتصادية تعتمد على عدة خطوات وإجراءات في عملية التكوين لمواردها البشرية حيث تقدم دورات من برامج التكوين داخل وخارج المؤسسة وتجمع بين الاطارين النظري والتطبيقي ، والذي يتم حسب الحاجة عند مواردها البشرية مع تحديد مدة التكوين واغلبها قصيرة المدة ، التي تمكنهم من تأهيلهم واكتساب المهارة والكفاءة المهنية لحسن الأداء والتنفيذ لمهامهم التي تحتاج لها

المؤسسة الاقتصادية، بالإضافة الى نتائج أخرى وتوصيات ندرجها ضمن هذه الورقة البحثية.

كلمات مفتاحية: التكوين، الموارد البشرية، الإدارة، العمل ، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract:

Economic companies have experienced several organizational and managerial changes in their objectives, and in the management of their human resources, following the social and economic changes witnessed by Algerian society and the continuous scientific and technological development. This is why they have resorted to training as a basis administrative process to form their human resources, which leads us to ask: how does the economic enterprise train workers and what is the importance of training for human resources in the economic enterprise? The study was carried out at the Société Economique Sonelgaz d'Oran according to the qualitative, analytical and descriptive approach using direct observation and the interview technique. We concluded that this company economic relies on several stages and procedures in the training process of its human resources. because it offers training programs inside and outside the company and combines theoretical and applied frameworks. which is done according to the needs of its human resources, with a specific training duration, most of which is short-term. which allows them to be qualified, and to acquire the aptitude and professional competence for the proper execution of their tasks that the economic institution needs, in addition to other results and recommendations that we include in this document of research.

Keywords: training, human resources, management, work, economic institution.

***المؤلف المرسل: سهام بوخانوش**

1. مقدمة:

تعتبر المؤسسة من حيث الاقتراب الاقتصادي والاجتماعي ، هي النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع فهي تعبر عن علاقة اجتماعية داخل العملية الإنتاجية والصناعية "(رشيد واضح، 2003، ص 11)، وهي تمثل مؤسسة تنشئة مع باقي مؤسسا وأنظمة المجتمع فهي نظام اجتماعي ثقافي وبنية اقتصادية تحتوي على مجموعة من الافراد يعملون فيها بطريقة منظمة ومنسجمة لتقديم سلع ، خدمات للزبائن في السوق بمحيطها الخارجي الذي يتي بالمنافسة "(Olivier Meire, 2009, P 72)، ومواكبة التغيرات التكنولوجية والعلم المستمر الذي يؤثر على تنظيم المؤسسات فتسعى الى الاعتماد على العمليات التكوينية لتكوين وتدريب العمال والموارد البشرية العاملة بها لتحقيق عدة اهداف تحتاج لها مستقبلا .

يعنبر التكوين الذي تقدمه المؤسسة لعمالها هو نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات بطرق مختلفة لمهنة معينة" (زيد عبود، 2006، ص 116) ، الذي يعتمد على برامج تدريبية أوهل عمال المؤسسة لوظائف متعددة ، كما يشمل تكوينهم لعدة أغراض واهداف في حالات ، " الحاجة والرغبة في ذلك لزيادة انتاجيتهم ، تحسين فعاليتهم المهنية، وجود نوع جديد من الآلات والوسائل المتطورة ، أو تعريفهم على طرق جديدة لمهامهم ضمن طرق التكوين" (زيد عبود، 2006، ص 118)، أما التدريب فهو وسيلة لتطوير قدرات الافراد المهنية والتقنية ومساعدتهم على استخدامها لتطوير شخصيتهم وتنمية مهاراتهم اكثر ، وتعتبر التكوين والتدريب من اقوى الوسائل لزيادة ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية في العمل ويمكن اعتبارها

بوخانوش سهام

من الحوافز غير المباشرة التي تستعملها المؤسسة فتؤدي الى دقة العمل واستخدام الوسائل والتكنولوجيات والآلات الجديدة وإنجاز العمل بمهارة وبالكفاءة المطلوبة ضمن عملية التكوين التي تعتمد عليها المؤسسة.

تشمل عملية التكوين والتدريب بالمؤسسة الاقتصادية بتكوين العمال حسب الحاجة ومتطلبات المؤسسة فهي عملية لا تقتصر على العمال الجدد انما تشمل العمال الآخرين بتأهيل المشرفين ورؤساء الفرق وعمال بأقدمية معينة، كما تعتمد على مجموعة من الإجراءات والخطوات لتنفيذ تكوينهم وذلك حسب الحاجة ، برنامج التكوين تحديد المدة ومكان التكوين داخل المؤسسة وبيئة العمل أو خارجها والهدف منها، وتستخدم عملية التكوين من اجل تنمية مهارات العمال معتمدين على برنامج تكويني الذي يتطلب وجود عامل الحافز عند العمال للتكوين ليوصل تعليمه وضمان أجره وترقيته، رفع مستواه المعيشي ، زيادة معارفه ومهاراته لإتقان عمله خلال حياته المهنية بالمؤسسة الاقتصادية، فالتكوين مرتبط بالحوافز المادية والمعنوية اثناء فترة التكوين ، وضمان الاجر الذي يناسب ومستوى المهارة والكفاءة المهنية للعامل التي يكتسبها من تكوينه بالمؤسسة التي يعمل بها والتي تضمن له من جهة أخرى حسن أداء مهامه بالكفاءة المطلوبة وفي الوقت المناسب وعليه نتساءل : كيف يتم تكوين العمال ،وفيما تكمن أهمية تكوين الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية ؟، نعتد لدراسة هذا الموضوع على المنهج الكيفي لتحليل وتفسير النتائج حول معرفة إجراءات تمكين عمال المؤسسة الاقتصادية من التكوين واهميته ، وقد تمت الدراسة الميدانية بمؤسسة سونلغاز بمدينة وهران ، حيث شهدت هذه المؤسسات تغيرات تنظيمية مختلفة منذ تأميمها سنة 1969 باسم EGA التي لها دورها في اقتصاد الوطن، وعرفت عدة تطورات خاصة منها في سنة 1995 دخلت مرحلة انفتاح السوق وحرية التجارة وتغير اسمها من سونلغاز الى المؤسسة العمومية ذات الطابع الاقتصادي والتجاري EPIC ، بعدما شهدت

عملية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بوهران

مجموعة من التنظيمات والإصلاحات تم في سنة 2002 اعتبارها مؤسسة ذات اسهم SPA خاضعة للقانون التجاري وبالتالي رأسمالها أصبح عبارة عن مساهمة عدة شركات الأغلبية فيها تابعة لشركة سونلغاز ومهمتها تزويد السكان بالكهرباء والغاز ومتواجدة بكل القطر الوطني وتضم المديرية الام بالعاصمة عدة مديريات أساسية مختلفة المهام ، والمديرية المعنية ببحثنا مديرية توزيع الكهرباء والغاز ، هي مديرية جهوية للغرب الجزائري بوهران ، التي تضم اكثر من 547 عامل وتم اختيار عينة عشوائية لإجراء وتطبيق تقنية المقابلة نصف الموجهة والملاحظة المباشرة طيلة فترة البحث ، وتميزت عينة البحث التي ندرجها في هذه الورقة البحثية في خمسة مبحوثين من مختلف التخصصات ، ومختلف الفئات السوسيو مهنية بالمؤسسة ، وتوصلنا بذلك الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي نناقشها وندرجها على التوالي:

2. إجراءات وعملية تكوين الموارد البشرية بالمؤسسة:

تشمل عملية التكوين التي تقدمها المؤسسة الاقتصادية سونلغاز لعمالها بالاعتماد على مجموعة من الإجراءات والخطوات لنجاحها والاستفادة منها على حد سواء كل من العامل والمؤسسة ، وذلك باعتبار عملية التكوين خطوة أساسية تقوم بها المؤسسة لتنمية مهارات العمال وزيادة من مكتسباتهم حول المهنة ، حيث تقوم في البداية بتحديد الحاجة ومتطلبات المؤسسة والعمال الى هذا التكوين والهدف منه ولا يقتصر على العمال الجدد بل العمال بأقدمية معينة وفي حاجة لتكوين ما لزيادة معارفهم المهنية وما يحتاجه العامل من مهارات بمنصب عمله ، وتتم بالاجتماع بين رئيس مصلحة الموارد البشرية مع باقي رؤساء المصالح الأخرى مع المدير لمناقشة واعداد برنامج التكوين وما يحتاجه العامل مع تحديد عددهم ، حسب تصريح المبحوثة رقم 04 (47 سنة، أنثى، مستوى جامعي ، شهادة ليسانس في الحقوق ، رئيسة مصلحة الموارد البشرية، الاقدمية 17 سنة) " في البداية يتم مناقشة حاجة المؤسسة وعمالها للتكوين ليتم تحديد الهدف م وحاجة العمل منه

واعداد البرنامج فيما بعد "، يبين لنا ان مصلحة تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة سونلغاز تقوم بالإشراف على عملية التكوين والتنسيق بينها وبين باقي المصالح لمعرفة حاجة العمال وعددهم للتكوين الذي تقدمه المؤسسة لزيادة مهاراتهم ومعارفهم المهنية، وتأتي بعدها مرحلة اعداد برنامج التكوين.

3. اعداد برنامج ومراحل التكوين للعمال الخاص بالمؤسسة:

يتم تصنيف عملية التكوين انها مرتبطة ببرنامج التكوين ويكون محدد من حيث الهدف، العمال وعددهم للاستفادة منه، مع تحديد المدة والمكان الذي يطبق فيه التكوين أي ان يتم داخل بيئة العمل وداخل المؤسسة، أو خارجها وتعتبره مؤسسة سونلغاز ذو أهمية لتأهيل العمال الموظفين لمواجهة المنافسة وتحقيق مختلف الأهداف زيادة على تكويناتهم السابقة.

ويتم ذلك بالتنسيق والاشراف بين مصلحة تسيير الموارد البشرية وباقي الأقسام والمصالح للمؤسسة دون استثناء ، ويشمل برنامج التكوين كل المعلومات من حيث المكان ، المدة والاهداف منه ويتم اعداده بمشاركة كل المصالح الأخرى حتى يحتوي على كل الاحتياجات التكوينية للعمال المعنيين بذلك ، ويتم تحديدهم حسب ما تحتاجه المؤسسة وأفرادها الذين يحتاجون لهذا التكوين في تصريح رئيسة مصلحة الموارد البشرية " تأتي مرحلة اعداد برنامج التكوين للعمال المعنيين به بعد الاجتماع مع جميع اقسام ومصالح المؤسسة لإعداد برنامج التكوين مع حضور مدير المؤسسة ومناقشة كل ما يستحقه البرنامج وعملية التكوين للموارد البشرية المعنيين والمحددين لتحقيق الهدف " .

يكلف بعدها المسؤولين عن التكوين بتحديد الاحتياجات التدريبية بالتشاور مع رؤساء المصالح والاقسام بتحديد نوع التخصصات التي تسعى المؤسسة على تكوين العمال عليها، بترتيب الأولويات منها ، ليتم بعدها معرفة قائمة العمال المعنيين بعملية التكوين فيتم الاجتماع مع مدير المؤسسة لمعرفة قائمة العمال

عملية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بوهران

الذين في حاجة الى التكوين عند كل قسم ومصلحة بالمؤسسة مع موضوع التكوين والهدف منه ، فيتم تحديد مدة التكوين المطلوبة ومكانه، بوضع مخطط معين مع مراعاة الميزانية العامة واشراف مصلحة التكوين بالمؤسسة على ذلك لتوفير كل الوسائل اللازمة والضرورية من اجل تحقيق وانجاح عملية التكوين وأهدافها المسطرة، ليأخذ عدة اشكال وأنواع بين التكوين الداخلي والخارجي وبين تكوين طويل المدى او قصير المدى حسب البرنامج الذي يشمل على الملتقيات والمنتديات ، تربصات بمختلف مراكز التكوين التي لها علاقة بمؤسسة سونلغاز اذا تم خارج المؤسسة، وقد صرحت أغلبية المبحوثين انهم تحصلوا على تكوين من طرف المؤسسة الذي ساهم في تحسين مستواهم المهني وتطوير مهاراتهم في العمل في تصريح المبحوث رقم 01 (أنثى 43 سنة، مستوى جامعي ، شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية، منصب عملها مكلف بالدراسات ، بقسم العلاقات التجارية ، اقدمية 08 سنوات بالمؤسسة):" تحصلت على عدة دورات من التكوين بهذه المؤسسة الذي استفدت منه لتسهيل مهامي بهذا المنصب" ، يعكس هذا اهتمام المؤسسة بتكوين عمالها لاكتساب خبرات جديدة وقدرات مهنية حسنة لتسهيل تأدية مهامهم بالجودة المطلوبة وفي الوقت المناسب، ويشمل برنامج التكوين على مخطط الذي يبين مدته وأنواعه التي تستجيب للهدف وحاجة العمال المعنيين بالتكوين.

4. أنواع التكوين وأهميته للعامل وللمؤسسة الاقتصادية:

يمثل برنامج التكوين جزء مهم من عملية التكوين التي تقدمها المؤسسة لمواردها البشرية، وعليه يتم فيه تحديد كل خصائص ومميزات هذا البرنامج وبداية يتم تحديد أنواع التكوين التي يستفيد منها المتكونين من الموارد البشرية لمؤسسة سونلغاز، حيث غالبا يشمل على نوعين ومجالين الذي يتم داخل المؤسسة وبيئة العمل أو خارجها بالمراكز التكوينية التابعة لمؤسسة سونلغاز حيث:

1.4 التكوين داخل بيئة العمل والمؤسسة:

يعتبر هذا النوع من التكوين من افضل الأساليب المستخدمة فتصمم البرامج بما يتفق مع متطلبات العمل ويشمل أربعة أساليب (عبد الغفار حنفي، 2007، ص 183) في كل من:

أ- التوجيه اثناء العمل: الذي يتم بتكوين اداري بواسطة رئيسه المباشر، وهو أسلوب ملائم لتنمية مهارات العمل حيث يتم بتشكيل السلوك من خلال التعلم للعادات والمهام الإدارية.

ب- التدريب والتنمية عن طريق التغيير الدوري للوظيفة:

يتم في هذا الأسلوب استبدال المراكز في العمل ، وذلك يمكنهم اكتساب مهارات وخبرات من شغل مختلف المراكز في التنظيم الخاص بالمؤسسة.

ت- التكوين من خلال الوظيفة:

يشغل المتكون وظيفة تحت الاشراف المباشر للمسؤول ، وهذا يعطي بعض الاختصاصات لممارستها لمساعدته في ذلك، او حسن التصرف في حالة عدم وجوده ، ويمكن التعرف على أعباء العمل عن قرب واكتساب المهارات من خلال الممارسة للعمل ، وعليه فالتكوين الداخلي يتم داخل المؤسسة ضمن بيئة العمل ، فيكلف بهذا إطارا داخلية متخصصة ومستفيدة من دورات تكوينية من قبل ونقلها للمتكونين ، وهو يمثل تكوين فوري والمكاني ويتميز بفترة قصيرة وسريعة يتم داخل المؤسسة ، حسب تصريح المبحوث رقم 05 (ذكر، 36 سنة، مستوى دراسي نهائي متحصل على شهادة تكوين مهني تقني سامي محاسبة، منصب العمل محاسبة وتخزين ، بقسم المالية والمحاسبة ، باقدمية 06 سنوات) : " تلقيت تكوين مدته شهر داخل المؤسسة شمل برنامج التكوين كل ما له علاقة بمهامي بمنصب عملي والذي افادني فيما بعد " ، كما تعتمد المؤسسة على برمجة تربية تكوينية تطبيقية الذي يتم داخل المؤسسة لصالح العمال الجدد كمعرفة التقنيات

عملية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بوهران الجديدة في الاعلام الالي لإعداد الفواتير ، معرفة أدوات المراقبة والمواد المستعملة لنقل الكهرباء غير المفبركة و الاصلية ، ومعرفة الأخطاء والخطورة التي تنجم عن أي خطأ ، مع انجاز تقرير للتربص للمتكونين لمعرفة قدراتهم وادماجهم في الوسط المهني.

2.4 التكوين خارج المؤسسة:

يتم هذا النوع من التكوين بإبعاد المتكون عن ضغوط العمل وتحريره من أعباء ومسؤوليات الوظيفة خلال فترة التكوين مع تخصيص الوقت الكامل لتزويده بالخبرات وتنمية المهارات وتبادل الأفكار والتجارب مع الآخرين من المتكونين ، وتقوية العلاقات فيما بينهم(عبد الغفار حنفي، 2007، ص 183)، وحسب تصريح المبحوث رقم 05 (ذكر ، 36 سنة ، قسم نهائي، متحصل على شهادة من التكوين المهني تقني سامي محاسبة، منصب عمله محاسبة وتخزين، بقسم المالية والمحاسبة ، 06 سنوات من الاقدمية) : "تحصلت على تكوين خارج المؤسسة تعرفت على متكونين من مديريات أخرى لسونلغاز وجرى في ظروف جيدة تم الاستفادة منه في مهامي " أما عن أنواع التكوين التي تعتمد عليها المؤسسة ، يتنوع بين التكوين قصير المدى وطويل المدى حيث:

أ- التكوين طويل المدى:

يشمل مدة ما يساوي أو يفوق ستة اشهر والهدف منه خلق كفاءات مهنية جديدة واكتساب لمعارف حديثة ، كما يساعد على التطوير الشخصي للعامل حسب احتياجاته واحتياجات المؤسسة ، ذلك حسب تصريح أغلبية المبحوثين المؤسسة لا تعتمد كثيرا على هذا النوع ، فيما صريح المبحوث رقم 03 (ذكر ، 37 سنة، مستواه الدراسي جامعي، شهادة مهندس الكترول تقني، منصب عمله مهندس دراسات ، بقسم الدراسات واشغال الكهرباء ، بأقدمية 04 سنوات) : " تحصلت على تكوين من طرف المؤسسة في بليدة لمدة 06 اشهر الذي شمل الاطار النظري

والتطبيقي وساعدني في عملي ومهامي وتكوين علاقات مع باقي المتكولين من المديريات الأخرى لسونلغاز والتعلم من خبرتهم"، وهذا النوع قليل ما تعتمد عليه المؤسسة حيث تعتمد على النوع الموالي أكثر.

ب- التكوين قصير المدى:

حسب تصريح اغلبية المبحوثين فالمؤسسة سونلغاز تعتمد أكثر على هذا النوع من التكوين قصير المدى ، حيث يتميز انه يشمل مدة قصيرة أقل من ستة اشهر ، والهدف منه تحسين المستوى المهني الذي يحتاجه الموظف والعامل في منصب عمله ، وعند نهاية هذا التكوين يقوم العامل المتكون بإعداد تقرير خاص ببرنامج التكوين المستفاد منه لمعرفة الظروف التي جرى فيها التكوين ، وتقييمه الشخصي للدورة التكوينية والاهداف المحققة ليتم تسجيل ذلك ضمن مخطط التكوين للمصلحة ، حسب تصريح المبحوثة رقم 02 (أنثى ، 13 سنة ، مستوى دراسي جامعي ، متحصلة على شهادة تقني سامي كهروتقني ، منصب عمل تقني رئيسي للدراسات ، بقسم الدراسات لأشغال الكهرباء والغاز ، بأقدمية 06 سنوات): "حصلت على تكوين من طرف المؤسسة مدته أربعة اشهر وافادني في مهام منصبي وفي نهايته قمت بإعداد تقرير حول البرنامج وما تم الاستفادة منه خلال فترة التكوين وغلب عليه الجانب النظري"، من خلال هذا نجد ان برنامج التكوين يشمل على البعدين النظري والتطبيقي أو واحد منهما حسب الهدف منه خلال فترة التكوين، ويتم ذلك بإعداد ملتقيات ومنتديات التي تهدف الى صقل المواهب وتحسين مستوى العمال المتكولين وتطوير مهاراتهم ولاحظنا ان المبحوثين يفضلون على الدمج بين البعدين النظري والتطبيقي خلال فترة تكوينهم لما له من أهمية في زيادة مكتسباتهم ومهاراتهم المهنية، لان الجانب النظري يعطي بعد نظري مهم للتكوين وتكملة له بالجانب التطبيقي الذي يسهل إيصال المعلومة والتحكم في صعوبات العمل حتى لا يبق التكوين تصوري نظري حسب تصريح المبحوث رقم 01 (أنثى ، 43 سنة، مستوى دراسي

عملية تكوين الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بوهراڤ
ڤامعي، شهادة ليسانس في العلوم الاقتصادية ، منصب عملها اطار مكلف
بالدراسات ، بقسم العلاقات التجارية ، بأقدمية 08 سنوات): "بعد مرور شهرين
من توظيفي بهذه المؤسسة تحصلت على تكوين منها الذي تم خارجها لمدة 05 اشهر
الذي جمع بين الاطارين النظري والتطبيقي وكان حول مهام العمل"، فالتكوين الذي
تقدمه المؤسسة سونلغاز يعتبر مهم بالنسبة للعمال المتكويين ويتم انعكاس ذلك في
سهولة تأدية مهامهم الذي يشمل تقييمه من طرفهم بالتقرير عن التكوين والبرنامج
بعد نهاية فترة التكوين.

5. أهمية التكوين وتقييمه بالمؤسسة الاقتصادية:

ترجع عملية تكوين الموارد البشرية بالمؤسسة الاقتصادية الى عدة عوامل
وتحقيق عدة نقاط واهداف تحتاجها المؤسسة وافرادها ، الذي يحقق اكتساب
المعرف تلك الحاجة الى التجديد والاختراع لمواجهة التغيرات في الأنظمة الاقتصادية
والاجتماعية وزيادة الوظائف التي تحتاجها المؤسسة ، في قدرتها على الاعتماد على
افراد بكفاءة ومهارة في مواجهة المنافسة والصعوبات داخل وخارج المؤسسة
وتحسين مستوى الجودة في الخدمات وتكمن اهميته بالنسبة للمؤسسة نجد ان
التكوين له علاقة بزيادة الإنتاجية والفعالية في العمل والأداء التنظيمي لتعريف
الافراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم ، كما يساعد التكوين في ربط اهداف
الافراد العاملين بأهداف المؤسسة والانفتاح على العالم الخارجي، كما يساهم
بتوضيح السياسات العامة التنظيمية للمؤسسة وتطوير أساليب القيادة الإدارية،
مع تجديد واثراء المعلومات طرف الاتصال بين افراد المؤسسة بهذا من جهة .

ومن جهة أخرى يحقق التكوين بالنسبة للعاملين بالمؤسسة الاقتصادية ،
تحسين قراراتهم وحل مشاكلهم في العمل والتغلب على الصعاب في تحسين فهم
المؤسسة باستيعاب دورهم فيها ، كما يحث تطوير الدافعية والتحفيز والحصول
على الترقية المهنية وحسن الأداء وذلك بتطوير مهاراتهم المهنية ومهارات الاتصال بين

بوخانوش سهام

افراد المؤسسة ، فيحقق لهم الرضا المهني والتقليل من الأخطاء والاحطار المهنية على العمال داخل وخارج المؤسسة ، وعليه تقوم المؤسسة سونلغاز بتقييم برنامج التكوين التي استفاد منها المتكويين من عمالها ، حيث تعتبر من اهم مراحل عملية التكوين لإثبات عوائده ونتائجه على العاملين من مواردها البشرية المستفيدين منه لتبرير نفقاته وتقييم فعاليته في تطوير مهاراتهم المهنية للمتكويين،

حسب تصريح أغلبية المبحوثين يعتبرون فترة التكوين التي استفادوا منها لها أهمية ، لأهميته عند المؤسسة التي تقوم بتوفير دورات تكوينية مختلفة لهم من اجل تحسين مستواهم المهني وتطوير مهاراتهم للتغلب على الصعاب والمخاطر وحوادث العمل اثناء عملهم بمناصبهم بالمؤسسة حسب تصريح المبحوث رقم 05: "تحصلت على عدة تكوينات من طرف المؤسسة ومؤخرا كان لمدة أسبوع في كل شهر خلال ثلاثة اشهر الذي افادني لمعرفة مهام اكثر وتفادي الأخطاء في ذلك" وتصريح المبحوثة رقم 01 " تلقيت تكوين مباشر بعد توظيفي بالمؤسسة لمدة شهر اعطاني نظرة حول مهامي ومنصب عملي وسهل ذلك علي فيما بعد للعمل دون أخطاء" وتصريح المبحوث رقم 03 " تلقيت تكوين أيضا من طرف المؤسسة في بداية عملي عبارة عن حضوري في ملتقى حول مهامي وتخصصي كان مفيد جدا بالنسبة لي الذي سها العمل أيضا تعلمت في مرحلة التجريب قبل التثبيت ساعدني على التأقلم اكثر والتعلم من خبرة الزملاء في مكان العمل" ، كلها طرق تضمنها عملية التكوين التي تعتمد عليها المؤسسة سونلغاز لتساهم في رفع كفاءة ومهارة عمالها واكتساب لمعلومات وخبرات خلال حياتهم المهنية التي لها أهمية تنعكس على العامل وعلى المؤسسة في تحسين جودة خدماتها وانتاجها وعلاقتها بالزبون والمؤسسات الاقتصادية الأخرى في المجتمع الجزائري بفضل مهارات مواردها البشرية.

6. الخاتمة:

تساهم المؤسسة الاقتصادية سونلغاز في اعداد برنامج التكوين لمواردها البشرية اعتمادا على خطوات تشملها عملية التكوين التي تنظمها حسب الحاجة لعمالها من مختلف الفئات السوسيو مهنية ، فيحقق التكوين الذي يتحصلون عليه داخل أو خارج المؤسسة ، قصير أو طويل المدة ، عدة أهداف مهمة خلال حياتهم المهنية خاصة اكتساب المهارة والمعلومات الجديدة حول مهامهم وتحسين معارفهم وما يحتاجه منصب العمل والذي يحقق للمؤسسة حسن أداء افرادها وتحسين جودة خدماتها وحمايتهم من الاخطار لإنجاز عمل معين ، كما يشمل الى حد ما تكوين الفرد لنفسه بنفسه من خلال علاقته بمنصب عمله المباشر.

يمكننا القول أن عملية التكوين التي تعتمد عليها المؤسسة الاقتصادية سونلغاز تحقق لمواردها البشرية المتكويين ، خاصة منهم المنتمين للإدارة ، تنمية قدراتهم ومعارفهم التخصصية، لزيادة الإنتاجية ومهارة الفرد، تحسين معنوياتهم والتقليل من الاشراف عن قرب والتخفيض من الأخطاء وحوادث العمل الذي يعزز ويدعم استقرار التنظيم ومرونته وذلك بالاعتماد على برنامج مخطط من قبل المؤسسة .

7. التوصيات:

- ادراج عملية التكوين وضبط برنامجه للاستفادة منه عند جميع العمال حسب تخصصهم ومجال اهتماماتهم المهنية.
- ضرورة الدمج في برنامج التكوين بين الجانبين النظري والتطبيقي الذي يساهم أكثر بإيصال المعلومة للمتكويين خاصة في استعمال الأدوات والآلات الحديثة أو

تطبيق البرامج في الاعلام الالي (logiciel en l'informatique) ، التي تحتاجها المؤسسة مع تطور الرقمنة والاعلام الالي والتكنولوجيات الحديثة وعلاقتها بتحسين خدمات المؤسسة .

- أهمية الربط بين عملية التكوين وترقية العمال وتحسين دخلهم المادي الذي يعتبر تحفيز ودافع معنوي في الرغبة نحو التكوين لتطوير حياتهم المهنية بالمؤسسة لهدف الترقية المهنية مستقبلا.

8. قائمة المراجع:

- رشيد واضح،(2003). المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق. الجزائر : دار هومة ،
- زيد عبود، (2006). معجم المصطلحات الإدارة العامة ، الأردن: دار كنوز المعرفة العامة للنشر والتوزيع.
- عبد الغفار حنفي (2007) . السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية . مصر: الدار الجامعية .
- Olivier Meire (2009) . Dico du manager . Paris : Edition dunod.