

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

أ. مزاور أمال (أستاذة مساعدة صنف ب)

مدرسة الدراسات العليا التجارية بين عكنون.

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

مزاور أمال (أستاذة مساعدة صنف ب)

مدرسة الدراسات التجارية العليا بين عكنون.

ملخص:

تعتبر تسيير الموارد البشرية عنصرا أساسيا لنجاح المؤسسات ، ويلعب التدريب دورا هاما في تحقيق ذلك.

ومن المعروف حاليا أن شدة المنافسة بين المؤسسات قد جعلها تحرص على وجود توافق بين النشاطات الإستراتيجية والبشرية بما يضمن لها البقاء في السوق.

وفي هذا الميدان يعد التدريب عنصرا يمكن المنظمة من تنمية أداؤها، وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز مدى فعالية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، وقد تم اختيار القطاع الصناعي نظرا لكثرة التطورات التي عرفها هذا القطاع، وعليه سوف نتعرض في البداية إلى أساسيات حول التدريب، ثم أساسيات حول الأداء المؤسسي، لننتقل إلى دور التدريب في تنمية أداء المؤسسات، وفي الأخير سوف يتم اختبار ذلك على عينة من المؤسسات الصناعية في الجزائر.

الكلمات الدالة: التدريب، المؤسسات الصناعية الجزائرية ، الإنتاجية ، الكفاءات، التكاليف، تنمية الأداء.

Résumé :

La gestion des ressources humaines est l'une des sources les plus importantes de réussite, et la formation joue un rôle primordial dans sa réalisation.

De nos jours l'augmentation de la compétitivité fait que les entreprises doivent réaliser une adéquation entre leurs choix administratifs et humains pour rester sur le marché.

Dans ce domaine la formation trouve toute son importance, car elle contribue à l'amélioration de la performance de l'entreprise. Ainsi, l'objet de cette étude est de démontrer l'importance de la formation dans l'amélioration de la performance des entreprises industrielles algériennes.

Notre choix s'est porté sur le secteur industriel à cause des différents changements que connaît ce secteur, pour cela nous étudierons des concepts généraux de la formation, puis les concepts les plus importants de la performance organisationnelle, pour traiter par la suite le rôle de la formation dans la performance des entreprises, pour enfin tester cela sur un échantillon

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

d'entreprises industrielles algériennes.

Mots clefs : formation, entreprises industrielles Algériennes, productivité, compétences, couts, augmentation de la performance .

مقدمة:

تشهد بيئة الأعمال اليوم عدة تغيرات على كافة الأصعدة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية ، و ترجع هذه التغيرات إلى العولمة ، و قد تفتنت المؤسسات الاقتصادية إلى ضرورة تطوير إدارة مواردها البشرية لمسايرة العولمة ، و ذلك بإعطاء المكانة و الميزانية اللازمة لمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية و التي من أهمها وظيفة التدريب.

يعتبر التدريب أحد العناصر الأساسية لتحسين أداء المؤسسات الاقتصادية ، حيث أن التدريب يعزز صورة المؤسسات لدى العمال ، و قد أدت أهمية التدريب إلى ارتقاء دوره إلى دور استراتيجي باعتبارها سلاحا لتحسين أداء المؤسسات ، مما استوجب زيادة اهتمام المؤسسات بإدماجه ضمن المحاور الإستراتيجية لها.

تهدف هذه المداخلة إلى إبراز أهمية التدريب في تنمية أداء المؤسسات الاقتصادية الجزائرية التي تنشط في القطاع الصناعي ، و على ضوء ذلك ارتأينا إعداد الإشكالية التالية :

كيف يساهم التدريب في تنمية أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية؟

و للإجابة عن هذه الإشكالية سوف نعطي أساسيات حول التدريب، ثم أساسيات حول الأداء المؤسسي، للتركيز فيما بعد على دور التدريب في زيادة أداء المؤسسات، و من أجل فهم أكثر لقد اخترنا عينة من المؤسسات الصناعية الجزائرية لندرس مدى مساهمة التدريب في تنمية أدائها .

أولا/ أساسيات حول التدريب:

سوف ندرس هذا العنصر بتقديم مفاهيم حول التدريب، لنتناول بعدها أهميته.

1- مفاهيم حول التدريب:

لقد قام العديد من الباحثين في إدارة الموارد البشرية بإعطاء مفاهيم للتدريب، و من بين هؤلاء نجد لخضر سكيو، الذي ألف عدة كتب في إدارة الموارد البشرية ، و الذي وصف التدريب بكونه « تلك النشاطات و الطرق و العمليات التي تؤدي إلى تحفيز العمال لتنمية معارفهم و قدراتهم الفكرية في آن واحد و هذا يساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها و أهداف العمال و ذلك مع السهر على تحقيق الأداء الوظيفي»¹، أي أن التدريب يركز على النشاطات و الطرق المساعدة على تنمية المهارات للوصول إلى مصالح مشتركة بين المؤسسة و عمالها، ويرى الكاتب الفرنسي RAYMOND VATIER أن « التدريب هو مجموعة من الأعمال و السلوكات التي تساعد الموارد البشرية على القيام بوظائفهم لتحقيق النجاح التنظيمي »²، بمعنى أن التدريب هو تلك العمليات التي تجعل العمال قادرين و متمكنين من انجاز أعمالهم بما يضمن النجاح للمؤسسة . إذن يمكن

1 : Lakhdar sekiou, « Gestion du personnel », les éditions d'organisation , paris , 1986,p153.

2 : Raymond Vatie, « Développement de l'entreprise et promotion des hommes comme facteur de réussite » entreprise moderne d'édition , paris ,2008, p 203.

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

القول أن التدريب هو العمليات التي تساعد و تشجع العمال على تطوير مستوياتهم الفكرية، مع ضمان تحقيق الأداء الوظيفي .

و ينبغي التمييز بين التدريب و بعض المصطلحات الأخرى التي لها علاقة به ، حيث أن التدريب هو كل المعالم التي يحتاج لها الموظف لإثراء وظيفته ، و بمعنى آخر يمكن القول أن التدريب هي مجموعة المعلومات التي تمكن الموظف من مسايرة التغيرات التي تحدث في وظيفته .

وبالنسبة للتعليم، فيمكن القول أنه تلك المعلومات التي يحتاج إليها الطالب في معرفة محيطه. أما التكوين فهو اجتماع التدريب و التعليم ، أي انه مجموع التدريبات و المؤهلات و التعليمات التي يحملها الشخص.

2- أهمية التدريب:

للتدريب مكانة عالية في المؤسسات و تتمثل أهمية التدريب في تحقيق الإيجابيات التالية:³
- تحسين مناخ العمل عن طريق توفير كل الوسائل اللازمة لتحفيز العمال و خلق رضاهم الوظيفي.

- تهيئة العمال لتولي مناصب ذات مسؤوليات كبيرة .

- تطوير المستوى المعرفي للعمال.

ثانيا / أساسيات حول الأداء المؤسسي:

سوف نعطي مفاهيم للأداء المؤسسي لنتناول بعدها أهمية تحقيقه .

1- مفاهيم حول الأداء المؤسسي:

يرى الباحث الداوي في مجال إدارة الأعمال، أن «الأداء المؤسسي هو قدرة المؤسسة على تأدية أعمالها»⁴ ، أي انه قدرتها على القيام بنشاطاتها بفعالية.

كما يمكن تعريف الأداء المؤسسي على انه « انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة لمواردها المادية و المالية و البشرية و استغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها»⁵ ، أي انه يبين مدى تمكن المؤسسة من استخدام مختلف مواردها لتحقيق أهدافها.

إذن نستطيع القول أن الأداء المؤسسي يعبر عن مدى نجاح المؤسسة في القيام بنشاطاتها .

2- أهمية تحقيق الأداء المؤسسي:

إن الأداء المؤسسي ذات أهمية كبرى حيث انه يساعد المؤسسة في⁶

- الحصول على أقصى مخرجات (ناتج)

- ضمان استغلال عقلائي للمدخلات.

3 : محمد مرعي ، «دليل التدريب في المؤسسات و الإدارات» ، دار الرضا للنشر ، الطبعة 1 ، سوريا ، دمشق ، 2001 ، ص ص 19-18.

4 : الداوي الشيخ ، «تحليل اثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية» ، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، العدد6، 2008، ص11.

5 : الحسيني فلاح عداوي ، «الإدارة الإستراتيجية» دار وائل للنشر و التوزيع ،الأردن، عمان، 2000، ص231.

6 : الداوي الشيخ ، مرجع سبق ذكره، ص 11.

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

- الرفع من مستوى كفاءة أداء المؤسسة.

ثالثا/ دور التدريب في تحسين أداء المؤسسة:

يساعد التدريب في تطوير أداء المؤسسة، حيث انه يساهم في تنمية الكفاءات وتحسين إنتاجية المؤسسة، إضافة إلى إنقاص التكاليف في المؤسسة و أخيرا مواكبة التغيير.

1- تنمية الكفاءات و تحسين إنتاجية المؤسسة :

تستطيع المؤسسة تنمية كفاءاتها و رفع إنتاجيتها بفضل التدريب و هذا من خلال تعليم العمال كيفية إتقان عملهم ، و هذا الأمر ذات أهمية بالغة للمؤسسة التي ترغب في اكتساب ميزة تنافسية بناء على الإدارة الفعالة لعمالها.⁷

وإذا استطاعت المؤسسة تحقيق ذلك فإنها تستطيع أن تحسن أدائها لأن التدريب يساعدها في⁸ :

- تحقيق ميزة تنافسية لمنتجاتها .

- تطوير جودة المنتوجات لتحسين الإنتاجية.

- تغيير مصادر تنافسية المؤسسة مع التركيز على استراتيجيات تنافسية جديدة .

2- إنقاص التكاليف في المؤسسة:

يساهم التدريب في تخفيض التكاليف لدى المؤسسة عن طريق مايلي:⁹

- تخفيض تكاليف الإنتاج بوضع أنظمة إنتاجية ذات كفاءة عالية بما يضمن أداء المؤسسة .

- تمكين العمال من انجاز العمل في الأجال المحددة له ،مع تفهم جيد لأهداف التطوير.

- إنقاص نسبة الدوران الوظيفي .

- رفع الكفاءات لتشجيع العمال على إتقان عملهم بواسطة تحقيق الرضا الوظيفي.

- التحكم في النفقات الفنية و الإدارية.

3- مواكبة التغيير:

يساعد التدريب على مواكبة التغيير من خلال الحصول على مهارات جديدة، و هذا ما يتسنى للمؤسسة توفير مرونة في تنمية أداءها.¹⁰

رابعا: التدريب كوسيلة لتنمية أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية : .

قصد دراسة أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، سوف يتم إعطاء الفرضيات المناسبة ثم تقديم مجتمع الدراسة و عينته، للتعرض بعدها إلى أدوات الدراسة والأسلوب

7 : نعيمة براك ، « تنمية الموارد البشرية و أهميتها في تحسين الإنتاجية و تحقيق الميزة التنافسية » ،جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، العدد 7 ، السداسي الثاني ، 2009 ، ص 181 .

8 : عائشة قرش، «دور تطوير الكفاءات البشرية في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية » ، منشورات الحياة الصحافة ، الجلفة ، الطبعة 1 ، 2009 ، ص 109-110 .

9 : Bob king ، «The new methods of training » ، university of British Columbia ، june 12 ، 1998 ، p 30

10 : François bales ، « Firms and development » ، Hand book ، MC GRAW HILLS ، 2011 ، p 17

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

الإحصائي، و من خلال ذلك سوف يتم تحليل أجوبة الاستبيان، للقيام باختبار الفرضيات ثم تحليل التباين الأحادي Anova و T.Test، لنختم هذه الدراسة بأهم النتائج و الاقتراحات.
الفرضيات:

قصد إبراز دور التدريب في تنمية أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، لقد تم وضع الفرضيات التالية:

H1 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التدريب في تحسين الإنتاجية و بين تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية بمعنى أن التدريب لا يساهم في رفع أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية عن طريق تحسين إنتاجيتها.

H2 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التدريب في خفض التكاليف و بين تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية ، و بمعنى آخر لا يساهم التدريب في خفض تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية لتحسين أدائها.

2- مجتمع الدراسة وعينته:

يتكون مجتمع الدراسة من 10 مؤسسات صناعية جزائرية ، و قد اخترنا عينة متكونة من 8 مؤسسات صناعية متواجدة في ولاية الجزائر و ضواحيها، أي ما يمثل نسبة 80 % من المجتمع المدروس ، و قد قامت كل مؤسسات العينة بإعطاء أجوبة على الاستبيان .

3- أدوات الدراسة والأسلوب الإحصائي:

لقد قمنا بتوزيع 80 استبانة لأفراد العينة محل الدراسة المتكونة من 8 مؤسسات، وقد كان محتوى الاستبيان نفسه لكل العمال سواء كانوا إطارات من مديرين أو تنفيذيين، و قد بلغ عدد الاستبيانات التي تم الإجابة عنها 75 استبانة أي نسبة 93.75 % . تحتوي أدواتنا الدراسية على 8 فقرات، وقد تقيدنا بمقياس ليكرت. أما بالنسبة للأسلوب الإحصائي فقد استعملنا SPSS، وقد تراوحت المصدقية بين 6 % و 90.75 % مما يثبت صحة المجالات. و يعطي الجدول 1 أهم خصائص العينة المدروسة في الاستبيان.

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

الجدول 1: تقديم خصائص أفراد العينة المدروسة .

النسبة %	التكرار	الفئات	المتغير
80%	60	ذكور	الجنس
20%	15	إناث	
13.33%	10	30 فأقل	العمر
26.66%	20	31-40 سنة	
46.66%	35	41-50 سنة	
13.33%	10	51 فأكثر	
80%	60	منفذ	المستوى الوظيفي
13.33%	10	رئيس قسم	
6.66%	5	مدير	
33.33%	25	المستوى الثانوي	المؤهل العلمي
26.66%	20	شهادة البكالوريا	
40%	30	المستوى الجامعي	
13.33%	10	5 سنوات فأقل	الخبرة
13.33%	10	6-10 سنوات	
40%	30	11-15 سنة	
33.33%	25	16 سنة فأكثر	

المصدر: من إعداد الباحثة

4- تحليل أجوبة الاستبيان:

من خلال نقل الإجابات في برنامج SPSS و بعد تحليل بعض الوثائق الداخلية للمؤسسات الصناعية المدروسة، لقد تم التوصل إلى عدة نتائج فيما يخص دور التدريب في تحسين الإنتاجية و تنمية الكفاءات في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، و دوره في إنقاص التكاليف في هذه المؤسسات ، و سوف نعالج في هذا العنصر كلا من هذه الأدوار .

4-1- مدى مساهمة التدريب في تحسين الإنتاجية و تنمية الكفاءات في المؤسسات الصناعية الجزائرية (المجال الأول)

يبين الجدول 2 تطور مستوى إنتاجية و كفاءات المؤسسات الصناعية المدروسة بفضل التدريب خلال فترة الدراسة الممتدة من سبتمبر 2012 إلى غاية افريل 2013، بحيث انه يعطي مقاييس ملموسة لتدعيم الأحكام المتوصل إليها في هذا العنصر ، و لقد استعملنا بعض الوثائق الداخلية للمؤسسات المدروسة للقيام بحساب معدلات لأهم مؤشرات الإنتاجية المتمثلة في رقم الأعمال

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

و حجم الإنتاج لهذه المؤسسات ، كما قمنا بحساب معدلات لبعض مؤشرات تنمية الكفاءات للمؤسسات الصناعية المدروسة ، و التي من أبرزها عدد العمال المتمكنين من اللغة الانجليزية ، و عدد العمال القادرين على استعمال الآلات الجديدة .

الجدول 2 :تطور مستوى إنتاجية و كفاءات المؤسسات الصناعية المدروسة خلال فترة الدراسة بفضل التدريب .

العبارة	قبل التدريب	بعد التدريب	نسبة التطور
رقم أعمال المؤسسات الصناعية المدروسة	دج632.161.346	دج834.568.654	32.01 %
حجم الإنتاج لدى المؤسسات الصناعية المدروسة	وحدة 325.362.558	وحدة 544.223.547	67.26 %
عدد العمال المتمكنين من اللغة الانجليزية والذين يتعاملون مع الموردن الأجانب	عامل 42	عامل 53	26.19 %
عدد العمال المتمكنين من استعمال الآلات الجديدة	عامل 12	عامل 18	50 %

المصدر :من إعداد الباحثة بناء على وثائق داخلية من مديريات مختلفة في المؤسسات الصناعية المدروسة.

يبين الجدول 2 أن التدريب قد ساهم كثيرا في تطوير المؤشرات المتعلقة بمستوى إنتاجية المؤسسات الصناعية المدروسة ، حيث أن التدريب قد ساعدها في تحقيق ارتفاع ملحوظ في حجم إنتاجها الذي زاد بنسبة 67.26 % بعد تبنيها لبرامج تدريبية فعالة ، حيث أصبح العمال قادرين على تحقيق زيادة الإنتاج باستعمال خبرات جديدة مكتسبة أثناء التدريب، كما ارتفع رقم أعمال المؤسسات الصناعية المدروسة بنسبة 32.01 % مقارنة بما كان عليه الأمر قبل التدريب، و هذا راجع إلى تمكن العمال من تحسين جودة المنتجات بعد التدريب مما أدى إلى ارتفاع مبيعاتها ،وبالتالي زيادة رقم الأعمال للمؤسسات المدروسة.

إضافة إلى ما سبق لقد أدى التدريب أيضا إلى تطوير المؤشرات المتعلقة بمستوى كفاءات المؤسسات الصناعية المدروسة ، حيث نلاحظ زيادة عدد العمال المتمكنين من اللغة الانجليزية والذين يتعاملون مع الموردن الأجانب بنسبة 26.19 % ، كما نلاحظ ارتفاع عدد العمال المتمكنين من استعمال الآلات الجديدة بنسبة 50 % مقارنة بما كانت عليه هذه المؤسسات قبل التدريب.

إضافة إلى ذلك لقد عالجنا الاستبيان بواسطة spss للتأكيد على النتائج السابقة ، حيث تم تخصيص الفقرات من 1 إلى 5 لقياس مدى مساهمة التدريب في زيادة إنتاجية المؤسسات الصناعية الجزائرية ورفع كفاءاتها لتحسين أدائها، كما هو موضح في الجدول 3 .

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مدى تأثير التدريب على إنتاجية و كفاءات المؤسسات الصناعية الجزائرية لتحسين أدائها.

رقم الفقرة	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
01	لقد تمكنت المؤسسات الصناعية الجزائرية من تعظيم إنتاجيتها بفضل التدريب.	3.483	0.991	4	مرتفع
02	لقد استطاعت المؤسسات الصناعية الجزائرية إدخال تحسينات كبيرة على منتجاتها.	3.069	1.421	5	متوسط
03	يساعد التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية بزيادة جودة منتجاتها .	3.72	0.961	2	مرتفع
04	يعمل التدريب على تحسين أداء هذه المؤسسات برفع مستوى طلب العملاء على منتجاتها.	3.551	1.091	3	مرتفع
05	يؤدي التدريب إلى تنمية الكفاءات في المؤسسات الصناعية الجزائرية لتحسين أدائها.	3.981	1.082	1	مرتفع
	المتوسط العام	3.56	1.109		

المصدر: من إعداد الباحثة باستعمال spss

نلاحظ من الجدول 3 أن كافة المتوسطات الحسابية لإجابة المستجوبين كانت أكبر من الانحراف المعياري، وهذا يعني أن التدريب ساعد المؤسسات الصناعية الجزائرية على زيادة إنتاجيتها. ويظهر من الجدول 3 أن التدريب يساهم كثيرا في تحسين مستوى الكفاءات في المؤسسات الصناعية الجزائرية لتحسين أدائها، حيث أن تنمية الكفاءات لتحسين أداء هذه المؤسسات بواسطة التدريب قد احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يبلغ 3.98، في حين احتلت الفقرة المتعلقة بإدخال تحسينات على منتجاتها المرتبة الأخيرة حيث كانت الأقل في متوسطها الحسابي 3.069، بمعنى أنها متوسطة. و من خلال الجدول 3 نستطيع القول أن للتدريب دور فعال في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية .

4-2- مدى مساهمة التدريب في خفض تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية لزيادة مستوى أدائها (المجال الثاني):

يبين الجدول 4 مدى انخفاض مستوى تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية المدروسة بفضل التدريب خلال نفس الفترة السابقة، و يعطي هذا الجدول مقاييس و مؤشرات تعبر عن أهم النتائج التي تم التوصل إليها في عنصرنا هذا.

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

الجدول 4 : انخفاض مستوى تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية المدروسة بفضل التدريب من سبتمبر 2012 إلى افريل 2013.

العبرة	قبل التدريب	بعد التدريب	نسبة الانخفاض
تكاليف خاصة بإصلاح الآلات الموجودة في المصانع.	دج 286.365.886	دج 211.335.687	-26.20%
التكاليف الإدارية	دج 119.231.449	دج 102.356.072	-14.15%

المصدر : من إعداد الباحثة بناء على وثائق داخلية من مديرية المحاسبة في المؤسسات الصناعية المدروسة.

يبين الجدول 4 أن التدريب قد أدى دورا كبيرا في انخفاض مستوى تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية المدروسة ، حيث انه قد ساعدها في تخفيض التكاليف الخاصة بإصلاح الآلات الموجودة في المصانع بنسبة 26.20 % ، لأن العمال قد أصبحوا متمكنين من حسن استعمال هذه الآلات بكل سهولة مع المحافظة عليها لتفادي النفقات الناجمة عن إصلاحها .

إضافة إلى هذا، نلاحظ من هذا الجدول ظهور انخفاض للتكاليف الإدارية في المؤسسات الصناعية المدروسة بعد قيامها بتدريب عمالها ، و هذا الانخفاض مقدر بنسبة 14.15% ، و هذا يدل على أن التدريب قد مكن عمال هذه المؤسسات من الاستغلال الأمثل للأجهزة و الأدوات المتوفرة في الإدارة دون اللجوء إلى شراء معدات إدارية جديدة .

وللتأكيد على ما توصلنا إليه بواسطة spss ، لقد تم تخصيص الفقرات من 6 إلى 8 من الجدول 5 لقياس مدى مساهمة التدريب في خفض تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية .

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لقياس مدى مساهمة التدريب في خفض تكاليف المؤسسات الصناعية الجزائرية لتنمية أداؤها.

رقم الفقرة	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	المستوى
06	يساهم التدريب في تخفيض التكاليف الناجمة عن اللجوء إلى أخصائين أجانب في ميدان التسويق.	3.68	0.97	2	مرتفع
07	من خلال التدريب، يتمكن عمال المؤسسات الصناعية الجزائرية من المحافظة على الآلات الموجودة في المصانع لتقليل تكاليف إصلاحها.	3.65	1.19	3	مرتفع
08	يساعد التدريب المؤسسات الصناعية الجزائرية على التحكم في نفقات الإنتاج .	3.75	0.91	1	مرتفع
	المتوسط العام	3.7	1.02		

المصدر: من إعداد الباحثة باستعمال spss

لقد تم قياس هذا المجال من خلال الفقرات السابقة للتعرف على مدى مساهمة التدريب في تنمية أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية بناء على خفض التكاليف ، ويلاحظ من خلال الجدول

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

5 أن متوسط إجابات المبحوثين على الفقرات ككل قد بلغت 3.7، وهي أكبر من المتوسط المعياري مما يبين وجود مساهمة كبيرة للتدريب في تنمية أدائها عن طريق خفض التكاليف. أما بالنسبة لمتوسط كل فقرة من فقرات هذا المجال، فكانت المتوسطات الحسابية لجميع الفقرات أكبر من المتوسط المعياري، وقد احتلت الفقرة الأولى من حيث الأهمية النسبية أي فقرة (يساعد التدريب مؤسساتنا الصناعية الجزائرية على التحكم في نفقات الإنتاج) بمتوسط حسابي يساوي 3.75، تليها في المرتبة الثانية من حيث الأهمية النسبية فقرة (يساهم التدريب في إنقاص التكاليف الناجمة عن اللجوء إلى أخصائيين أجانب في ميدان التسويق) بمتوسط حسابي قدره 3.68، وأخيرا نجد فقرة (من خلال التدريب، يتمكن عمال المؤسسات الصناعية الجزائرية من المحافظة على الآلات الموجودة في المصانع لتقليل تكاليف إصلاحها وصيانتها) بمتوسط حسابي يبلغ 3.65.

5- اختبار الفرضيات:

قمنا باستخدام T.Test لاختبار فرضيات الدراسة مع المقارنة بنتائج الجداول السابقة مع تلك المحسوبة لقبول أو رفض الفرضية الصفرية، حيث تقبل الفرضية الصفرية إن كانت $(p\text{-valeur} > \alpha)$ حيث أن $\alpha < 0.05$ ، كما يتم قبولها إذا كانت قيمة T المحسوبة أقل من T الجدولية.

5-1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى H1

و تنص الفرضية الأولى على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين الإنتاجية بواسطة التدريب وبين تنمية أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، و يعطي الجدول رقم 06 تحليل نتائج الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى.

جدول رقم 06 تحليل نتائج الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى دلالة F
الانحدار	1	63.21	63.21	280.81	0.000*
الخطأ	201	43.11	0.211		

المصدر: من إعداد الباحثة باستخدام spss

ذات دلالة إحصائية على مستوى $\alpha = 0.0001$ مع معامل التحديد 0.571.

يلاحظ من الجدول 6 وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (تحسين الإنتاجية بواسطة التدريب) والمتغير التابع (تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية)، وذلك لأن قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة الحرية 201، وبناء على ما تقدم نرفض الفرضية الأولى التي تنص بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحسين الإنتاجية بواسطة التدريب وتنمية أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة هامة بينهما.

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

2-5- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية H2

وتنص على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور التدريب في تخفيض التكاليف وبين تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية ، و يبين الجدول رقم 07 نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

جدول رقم 07 نتائج تحليل الانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية الثانية.

المصدر	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى دلالة F
الانحدار	1	42.23	42.23	134.33	0.000*
الخطأ	201	67.53	0.351		

المصدر: من إعداد الباحثة باستعمال spss

ذات دلالة احصائية على مستوى $\alpha = 0.0001$ علما ان معامل التحديد = 0.621

حسب الجدول 07 نلاحظ أن قيمة F المحسوبة أكبر من F الجدولية عند درجة حرية 1 و 201 و عند $\alpha = 0.01$ ، وهذا ما جعلنا نرفض الفرضية الثانية التي تنص بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية التدريب في تخفيض التكاليف و تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية ، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة هامة بين المتغير المستقل (دور التدريب في تخفيض التكاليف) والمتغير التابع (تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية) كما أن المتغير المستقل تفسر مقداره بـ 62.1% من التباين في المتغير التابع (تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية) وذلك استنادا إلى معامل التحديد 0.62.

6- تحليل التباين الأحادي Anova و T.Test لاختبار تأثير المتغيرات الديمغرافية على أهمية

التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

إن تحليل التباين الأحادي Anova و T.Test موجود في الجدول 08 .

الجدول رقم 08 : تحليل التباين الأحادي Anova و T.Test لاختبار تأثير المتغيرات الديمغرافية على أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية.

المتغيرات الديمغرافية										اسم المتغيرات المستقلة و التابعة
الخبرة		المستوى الوظيفي		المؤهل العلمي		العمر		الجنس		
دلالة F	قيمة F	دلالة F	قيمة F	دلالة F	قيمة F	دلالة F	قيمة F	دلالة T	قيمة T	
0.002	5.112	0.154	1.725	0.085	2.261	0.311	1.351	0.171	1.341	أهمية التدريب.
0.023	3.121	0.131	1.881	1.875	0.348	0.007	4.312	0.412	0.752	تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية .

المصدر: من إعداد الباحثة باستعمال spss

ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 و F الجدولية 2.505.

ومن الجدول 08 يظهر وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بالنسبة لأهمية التدريب ، أما بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية المدروسة فلا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية

أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية

وذلك لتدني قيم t و F المحسوبة عن القيم الجدولية . لا توجد فروق إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 فيما يخص المتغيرات المدروسة ، وذلك بالنسبة لأهمية التدريب لكن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية حسب قيم F المحسوبة مقارنة بـ F الجدولية.

خاتمة :

من خلال التحليل الذي تم القيام به، يمكن التوصل إلى أهم النتائج التالية :

أولاً: عند تحليل نتائج أهمية التدريب في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، يظهر أن النسبة الأكبر من المتوسطات الحسابية لإجابات المبحوثين كانت أعلى من الانحراف المعياري وبلغت أعلى نسب الأهمية للمتوسط الحسابي قيمة 3.98 في الجدول 3، و 3.75 في الجدول 5، وهي نسب عالية تبين أن التدريب له أهمية كبيرة في تحسين أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية، وهذا يدعم نتائج العلاقات الارتباطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع .

ثانياً : بعد اختبار الفرضيات تبين لنا وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة والتابعة وان الفروق كانت ذات معنوية مما أدى إلى رفض الفرضيات الأولى والثانية ، وتقبل الفرضيات البديلة .

ثالثاً : من نتائج تحليل التباين الأحادي Anova واختبار t test واختبار اثر المتغيرات الديمغرافية على فعالية التدريب في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، تبين نتائج التحليل الإحصائي ضعف تأثير كل المتغيرات الديمغرافية على أهمية التدريب في زيادة أداء المؤسسات الصناعية الجزائرية و هذا باستثناء متغيري العمر و الخبرة كما يوضحه الجدول 08 .

وبناء على هذه الملاحظات يمكن تقديم الاقتراحات التالية :

- تنمية وترويج ثقافة التدريب في المؤسسات الصناعية الجزائرية بعقد الندوات .
- التعرف على أسباب التدريب ومشاركة كل المتدربين في تصميم البرامج .
- إدماج الوسائل المساعدة على إدارة التغيير لمساعدة العمال على كسب مهارات جديدة .
- التأكيد على ضرورة التركيز على التدريب الابتكاري كوسيلة لرفع أداء المؤسسة وتنمية كفاءاتها.

- تفعيل البرامج التدريبية المساعدة على إدارة الوقت أثناء العمل .
- زيادة البرامج التدريبية المساعدة في تطوير الإنتاج الحالي في المؤسسات الصناعية الجزائرية.

دور الإتفاقيات الجبائية في الحد من ظاهرة الإزدواج الضريبي الدولي

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية :

- الحسيني فلاح عداوي ، « الإدارة الإستراتيجية» ، دار وائل للنشر والتوزيع ،الأردن، عمان، 2000.
- الداوي الشيخ ، «تحليل اثر التدريب و التحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية » ، مجلة الباحث،جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة ،العدد6، 2008.
- عائشة قرش، «دور تطوير الكفاءات البشرية في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية » منشورات الحياة الصحافة ، الجلفة ، الطبعة 1 ، 2009 .
- محمد مرعي مرعي ، « دليل التدريب في المؤسسات و الإدارات » ، دار الرضا للنشر ، طبعة 1 سوريا ، دمشق، 2001.
- نعيمة بارك ، « تنمية الموارد البشرية و أهميتها في تحسين الإنتاجية و تحقيق الميزة التنافسية » ، جامعة حسيبة بن بوعلي ، الشلف ، العدد 7 ، السداسي الثاني ، 2009.

المراجع باللغة الفرنسية :

- Lakhdar sekiou , « Gestion du personnel » , les éditions d'organisation , paris , 1986.
- Raymond Vatier , « Développement de l'entreprise et promotion des hommes comme facteur de réussite» , entreprise moderne d'édition , paris ,2008 .

المراجع باللغة الانجليزية :

- Bob king , «The new methods of training » , university of British Columbia, june 12, 1998.
- François bales , « Firms and development» , Hand Book , MC GRAW HILLS , 2011.

مراجع أخرى:

وثائق داخلية من مديريات مختلفة في المؤسسات الصناعية المدروسة.