

أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية
(مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

**The impact of training on the human resources development in the
public economic establishment (Distribution academy Electricity and
Gas of Ouargla)**

بوجمعة بداع¹، ليلي صوالحي²

¹جامعة غرداية (الجزائر)، boudjemaa.bedaa@univ-ghardaia.dz

²جامعة غرداية (الجزائر)، leila.soualhi@univ-ghardaia.dz

¹المخبر: السياحة، الإقليم والمؤسسات

تاريخ الإرسال: 2022/ 06/30 تاريخ القبول: 2022/ 12/25 تاريخ النشر: 2022/ 12/31

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الأثر الناجم عن التكوين في تنمية الموارد البشرية على مستوى المؤسسة العمومية الاقتصادية، حيث تم اختيار مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة كدراسة حالة ميدانية لمعرفة الأثر، وقد كان اعتمادنا على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات حول الموضوع. ومن خلال هذه الدراسة استنتجنا أن الاهتمام المتزايد من قبل المؤسسة العمومية الاقتصادية على تكوين مواردها البشرية نابع من قناعتها الرامية إلى امتلاكها لموارد بشرية تتميز بمؤهلات وظيفية تمكنها من القيام بالأعمال المنوطة بها على أكمل وجه، على اعتبار أن تكوين الموارد البشرية داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية هو نشاط مستمر باستمرار المسار المهني للعاملين والموظفين فيها، كما توصلنا إلى أن للتكوين تأثير إيجابي على تنمية الموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة، فهو يؤدي إلى تحسين ورفع أداء الموظفين ويساهم في تنمية مهاراتهم.

الكلمات المفتاحية: أثر؛ التكوين؛ تنمية الموارد البشرية؛ المؤسسة العمومية الاقتصادية؛ مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

Abstract :

This study aims to highlight the impact of training in the human resources development on the level of the public economic establishment. The distribution academy Electricity and Gas of Ouargla has been as a field study case. To recognise that impact, we have relied on a questionnaire form as a main means for data about the topic.

From this study, we that the increasing interest of the public economic establishment about the training of its human resources is derived from its conviction aiming at the possession of human resources known as employment qualifications that enables it to fulfill the mandatory businesses to the fullest. Considering that the human resources formation in the public economic establishment is a constant activity as the professional path for the workers and employees continues. We have also come to a conclusion that training has a positive impact on the human resources development in distribution academy Electricity and Gas of Ouargla, it leads to enhancement and uplifting the employees performance and contributes to their skills development.

Keywords: impact; the training; human resources development; the public economic establishment; distribution academy Electricity and Gas of Ouargla.

المؤلف المرسل: بوجمعة بداع، الإيميل: boudjemaa.bedaa@univ-ghardaia.dz

1 - مقدمة:

تعتبر الموارد البشرية دعامة للمجال الاقتصادي لأي منظمة، وبهذا فهي تسعى إلى تنميتها وتطويرها بشتى الوسائل ومن أهمها العملية التكوينية، حيث أن نجاح أو فشل هذه العملية متعلق بربح أو خسارة المؤسسة، وأصبح التكوين وسيلة للاستثمار الذي تسعى إليه المنظمات لتحقيق أهدافها، باعتباره عنصرا حيويا لا بد منه لبناء الخبرات والمهارات المتجددة بغرض رفع كفاءة وفعالية الأداء في المنظمة، بحيث يعتبر التكوين في المؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية البشرية التي تعتمد عليها هذه الأخيرة في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية، التقنية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لتطوير وتنمية المؤسسة من جهة أخرى.

تعتبر مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة من أقدم المنشآت القاعدية التي عرفتها الجزائر، فهي مؤسسة عمومية للكهرباء والغاز حيث تقوم بالمساهمة الفعالة في التنمية الاقتصادية والصناعية، حيث تم توزيع 25 استمارة استبيان على موظفي مديرية التوزيع بورقلة وتم استرجاع 22 استمارة استبيان و3 استمارات لم تسترجع بعد. وعلى ضوء ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

- كيف يؤثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة ؟
- في ضوء العرض السابق و من اجل الإجابة عن الإشكالية، يمكن صياغة الفرضيات الآتية:
- كلما كان التكوين ذو مستوى عالي كلما زادت تنمية الموارد البشرية لدى موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.
 - كلما كانت برامج التكوين متنوعة ومختلفة كلما تحسن أداء الموارد البشرية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.
 - كلما كان التكوين متخصص كلما زادت مهارات وكفاءة الموارد البشرية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

ومن أجل الإجابة عن إشكالية البحث وتحليل وتحديد أبعاده، وكذا إثبات صحة الفرضيات أو نفيها، تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي الذي يعتبر مناسبا لطبيعة الموضوع إذ يأخذ جانبا كبيرا من الدراسة

عنوان المقال: تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

من خلال التعريف بكل من التكوين وتنمية الموارد البشرية ومتابعة تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة والذي يهدف إلى التعرف على وضعية حالة واحدة معينة وبطريقة تفصيلية، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية بمديرية التوزيع الكهرباء والغاز بورقلة ، فقد تم توزيع استمارات الاستبيان على موظفيها كأداة رئيسية لجمع البيانات حول أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية فيه الحالة المدروسة، ولمعالجة تلك البيانات فقد استخدمنا البرنامج الإحصائي spss.

ومن أجل الإجابة على الإشكالية فقد تم تقسيم هذه الدراسة إلى ثلاث محاور رئيسية، وهي كالآتي:

المحور الأول: ماهية التكوين وتنمية الموارد البشرية.

المحور الثاني: تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية.

المحور الثالث: مساهمة التكوين في تنمية الموارد البشرية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

2. ماهية التكوين وتنمية الموارد البشرية

أصبح العنصر البشري في الوقت الراهن أهم مورد من بين موارد المؤسسة، ويعد التكوين إحدى الوظائف الرئيسية للإدارة وركيزة أساسية من ركائزها، واحد المحاور الضرورية لعملية التنمية والتطوير الذاتي، فنجاح المؤسسة يتوقف على مدى توفير هذه الإدارة لموارد بشرية كفؤة ومكونة ومتحمسة للعمل بجدية.

1.2 ماهية التكوين:

يلعب التكوين دورا أساسيا في التأثير على زيادة فاعلية وكفاءة المنظمات وقد أصبح التكوين من النشاطات الأساسية المسندة لإدارة الموارد البشرية، وذلك لأهميته على تنمية وتطوير الأداء لجميع فئات القوى العاملة في أي منظمة

1.1.2 تعريف التكوين وبعض المفاهيم الأخرى:

أ/ تعريف التكوين:

لغة: التكوين من كون الشيء أو بين أجزائه بالتأليف. (ابن المنظور، 1997، صفحة 100)

يعرف الباحث أحمد صقر عاشور التكوين بأنه: "تلك الأنشطة التي تساعد العاملين على رفع أدائهم في العمل الحالي والمقبل من خلال زيادة مهاراتهم أو تنمية معارفهم". (فرحات، 2018، صفحة 85)

وهناك من يعرف التكوين على أنه: "تلك العملية المنظمة التي تقوم على أسس علمية مضبوطة تهدف إلى إكساب الفرد المعارف والمهارات المختلفة والجديدة والتي تمكنه من إتقان عمل وتأديته على أحسن وجه". (قرومي، 2020، صفحة 128)

وهناك من يرى أن التكوين: "هو مجموعة الإجراءات المتبعة من أجل الاكتساب والإتقان لكفاءة أو قدرة معينة، فالتكوين من هذا المنطلق يسعى لتعليم المعارف والكفاءات الضرورية لأداء وظائف أو مهام معينة". (مسلم، 2016، صفحة 68)

ب/ علاقة التكوين بالمفاهيم المشابهة له:

✓ علاقة التكوين بالتعليم: تتركز عملية التكوين حول محورين أساسيين هما: تزويد الأفراد بالمعلومات وإكسابهم مهارات ومحاولة تغيير سلوكياتهم، أما التعليم فهو اكتساب الشخص للمعرفة والمهارة لتطوير عاداته واتجاهاته. من الناحية العلمية يمكن التمييز بين التكوين والتعليم من حيث أن التعليم يعتبر أوسع نطاقاً ويتم داخل المؤسسات الأكاديمية مثل المدارس والمعاهد والجامعات ولذلك فهو يركز على الموضوع وليس على الفرد (بلقايد، 2015-2016، صفحة 36)، في حين يعتبر التكوين ضيقاً من حيث النطاق بتركيزه على الفرد بذاته وليس على الموضوع. إذن فإن التعليم هو مرحلة أولية وضرورية للعملية التكوينية فهما يكملان بعضهما البعض، فالتعليم يركز على الجانب النظري العلمي، والتكوين يركز على الجانب التطبيقي العلمي. (قرومي، 2020، صفحة 128)

والجدول الموالي يوضح العلاقة بين التعليم والتكوين

الجدول 1: العلاقة بين التعليم و التكوين

الخصائص	التعليم	التكوين
الأهداف	عامة، مجردة لخدمة احتياجات الفرد و المجتمع بصفة عامة	سلوكية محددة لجعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية في وظائفهم وأعمالهم
الزمن	طويل الآجل	قصير الآجل
المحتوى	متسع وشامل	محدد

المصدر: (العبادي، 2012-2013، صفحة 64)

✓ علاقة التكوين بالتدريب: التدريب يعني إكساب الفرد مهارات محددة ذات علاقة بالأعمال اليدوية للعمال، أما التكوين فيعني إكساب الإطارات في مختلف المستويات التنظيمية، المهارات المتعلقة بمجالات معينة غير الأعمال اليدوية، التحفيز الاتصال، القيادة وغيرها والتي تمكنهم خاصة من إدارة مرؤوسيههم بكفاءة (بوخمخ، 2011، صفحة 192)، ومهما يكن فإن التدريب والتكوين هما وجهان لعملة واحدة و لا يمكن الاستغناء عنهما بغض النظر عن الوظيفة أو المهنة أو الحرفة (حاروش، 2011، صفحة 70).

✓ علاقة التكوين بالتطوير: إذا كان التكوين يهدف إلى زيادة فعالية العامل في القيام بالأعمال المرتبطة بمنصبه الحالي من خلال اكتسابه معارف ومهارات، فإن التطوير يهدف إلى تنمية المهارات المفاهيمية للمدراء، أي تنمية قدراتهم لتسهيل مساهمتهم في المنظمة على المدى الطويل، ويهتم التطوير أكثر بتسيير المسار الوظيفي للعمال. (حاروش، 2011، صفحة 71)

2.1.2 أهداف التكوين وأهميته:

للتكوين عدة أهداف التي يتمكن يستطيع من خلالها المورد البشري تحقيق غاياته، وتبرز أهمية التكوين من خلال الدور الذي يلعبه، كما أن له عدة فوائد فهو يعتبر وسيلة ذات أهمية كبيرة والمتمثلة في:

أ/ أهداف التكوين: يهدف تكوين الموارد البشرية إلى تحقيق الأهداف التالية (قرنان، 2018، صفحة 109):

- ✓ تطوير وتحسين معارف ومؤهلات سلوكيات الموظفين.
 - ✓ الحفاظ على المستوى الضروري لتحقيق أهداف المنظمة.
 - ✓ تعظيم الإحساس بتحقيق الذات لدى الموظف.
 - ✓ المساهمة في برامج التوسيع وسياسة اكتساب الموارد البشرية.
- ب/ أهمية التكوين:

للتكوين أهمية كبيرة تظهر في النقاط التالية:

- ✓ وجود موظفين قابلين لتحمل الوظائف القيادية على جميع المستويات.
- ✓ إحداث تغييرات ايجابية في أداء الأعمال، وفي وقت وجيز. (فنيش، 2017، صفحة 24)
- ✓ يعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة والمهارة.
- ✓ توفير الوقت للقيام بنشاطات أخرى في خدمة أو لصالح المنظمة. (ابراهيم، 2012، صفحة 86)

3.1.2 أنواع التكوين:

للتكوين عدة أنواع، وهي تختلف باختلاف نشاطاته وأهدافه واحتياجاته، وذلك حسب نوع الوظائف والأمكنة وحسب مرحلة التوظيف، وتمثل أهم أنواع التكوين في الآتي:

أ/ تكوين حسب احتياجات الأفراد: والذي بدوره ينقسم إلى:

* التكوين الذاتي: وهو ذلك النوع من التكوين الذي يقوم به الفرد لتطوير قدراته على أن تتوفر له الظروف التي تساعد على تنمية نفسه في عمله.

عنوان المقال: تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

* التكوين الفردي: هو نوع من التكوين يهدف إلى تنمية مهارة فرد يكون في حاجة إلى التوجيه والإرشاد بهدف النهوض بأعباء عمله ومسؤولياته، مع معالجة ما قد يصيب أدائه أو سلوكه من عيوب أو نقائص.

* التكوين الجماعي: هو التكوين الذي يهدف إلى التنمية الجماعية للأفراد وهو ذو تأثير إيجابي على الأفراد الذين ينضمون إليه، حيث أن للجماعة تأثير على أعضائها". (العزاوي، 2006، صفحة 101)

ب/ التكوين حسب المدة الزمنية: والذي بدوره ينقسم إلى:

* تكوين قصير الأجل: تتراوح مدته من أسبوع إلى ستة أسابيع ويتم فيه عقد الدورات التكوينية بصورة مكثفة حيث يقوم المكون بإعطاء فكرة شاملة عن البرنامج التكويني دون الدخول في تفاصيل البرنامج.

* تكوين طويل الأجل: يمتد إلى سنة أو أكثر، حيث يستطيع المتكون الحصول على معلومات كافية حول المادة التكوينية، كما أنه يمتلك الوقت الكافي للدخول في التفاصيل التي يرغب بإيصالها للمتكون. (بن خيرة و بن النذير، أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة، 2019، صفحة 317)

2.2 ماهية تنمية الموارد البشرية:

لقد تزايد الاهتمام بالموارد البشرية على مستوى المؤسسات بشكل كبير، واعتبر بمثابة المورد الأكثر أهمية، وأصبح يعد بمثابة استثمار مربح للغاية، إذا أحسن تنميته وإعداده ليكون قادرا على أداء وظيفته والتحكم في مختلف الأعمال الموكلة إليه، واعتبار تنمية الموارد البشرية وسيلة فعالة تضمن تحقيق أهداف المؤسسات وجعلها قادرة على الصمود في وجه تغيرات العصر الحالي.

1.2.2 مفهوم تنمية الموارد البشرية وخصائصها:

تعتبر تنمية الموارد البشرية من المواضيع الهامة في مجالات الأعمال، حيث حظي باهتمام العديد من المختصين، المفكرين والباحثين لذا نجد عدة تعاريف ونعد بعضها لنستخلص منها بعض الخصائص.

أ/ تعريف تنمية الموارد البشرية:

تعرف تنمية الموارد البشرية على أنها "زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءاتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن". (حسونة، 2008، صفحة 126)

وتعرف تنمية الموارد البشرية أيضا على أنها "تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على موضوعات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منشآت محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكانياته، و القادرة على قدرات ومهارات". (سمير، 2009، صفحة 78)

ب/ خصائص تنمية الموارد البشرية:

تتميز تنمية الموارد البشرية بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

- ✓ عملية إستراتيجية تقوم على تنمية مهارات القوى البشرية التي تحتاجها المؤسسة وفق التطورات المستقبلية .
- ✓ عملية تقوم على تغيير وتطوير المهارات كما تعمل على رفع أداء القوى البشرية نحو الأفضل مما يحقق أهداف المؤسسة.
- ✓ نظام فرعي يقوم بتسيير الموارد البشرية يركز على تطوير أداء القوى البشرية داخل المؤسسة (بن حكوم، الصفحات 70-71)

2.2.2 أهمية تنمية الموارد البشرية وأهدافها:

أ/ أهمية تنمية الموارد البشرية:

تظهر أهمية تنمية الموارد البشرية في النقاط التالية:

- ✓ تكتسي تنمية الموارد البشرية أهمية كبيرة بسبب التقدم العلمي والتطور التكنولوجي داخل المؤسسة.
- ✓ تعتبر تنمية الموارد البشرية من المقومات الأساسية للتنمية الشاملة في أي مجتمع لا نستطيع تنميتها بدون تنمية مواردها البشري.
- ✓ الوقوف على الدور الهام للقوى البشرية في مجال الإنتاج.

عنوان المقال: تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

✓ يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية التي يراهن عليها في أي مجتمع لمواجهة التحديات والتغلب عليها.

(بوكميش، 2011، الصفحات 19-20)

ب/ أهداف تنمية الموارد البشرية:

تهدف عملية تنمية الموارد البشرية إلى تحقيق ما يلي:

✓ تمكن المؤسسة من الفوز بمركز تنافسي متقدم في ظل بيئة تنافسية شديدة.

✓ رفع مستوى كفاءة اليد العاملة وبأقل تكاليف ممكنة بتقدير مناصب الشغل التي توفرها المؤسسة مستقبلا.

✓ زيادة إنتاجية العاملين وتطوير قدراتهم، وتحسين نوعية الخدمات المقدمة.

✓ تشجيع مبدأ اشتراك الأفراد في إصدار ووضع القرارات. (بن خيرة و بن النذير، تنمية الموارد البشرية

كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة، 2019)

3.2.2 دوافع تنمية الموارد البشرية:

تتمثل الأسباب الكامنة وراء الحاجة إلى تنمية الموارد البشرية في النقاط التالية:

✓ مواكبة التحول الحاصل في انتقال الوظائف من قطاع الصناعة إلى قطاع الخدمات.

✓ توجيه الأفراد الجدد أو تعريفهم بشتى أنواع النشاطات والوظائف المعطاة لهم، وإرشادهم أو تعليمهم كيفية ونوعية الأداء المتوقع منهم .

✓ تحسين مهارات وزيادة قدرات الأفراد ورفع مستوى أدائهم بما يطابق معايير الأداء المحددة لهم .

✓ تهيئة الأفراد لتبوء وظائف مستقبلية، أو تحضيرهم عدة وعددا، لمواجهة كافة التغيرات التكنولوجية

والمعلوماتية والتسويقية، التي تؤثر على إنتاجهم وأدائهم. (بلوط، 2002، صفحة 237)

4.2.2 مسؤولية تنمية الموارد البشرية:

تقع مسؤولية تنمية الموارد البشرية على عاتق:

أ/ الإدارة العليا : تتحمل مسؤولية تكوين وتوصيل رؤية مستقبلية واضحة عن مفهوم التنمية البشرية في

المنشأة، وعليه فإن كل تصرف تأخذ منه ينتج عنه نمو أو تقدم لقوة العمل، فعليها مراجعة النظم – هيكل

المنشأة- سياسات الموارد البشرية، خلق البيئة المناسبة التي يمكن أن ينجح ويزدهر فيها الأفراد وتوفير الموارد المالية اللازمة، والالتزام بتطبيق خطة العمل من قبل الإدارات والأقسام المختلفة، متابعة القيام بالإجراءات. ب/ مسؤوليات على مستوى الإدارة الإشرافية فهي تتحمل المسؤوليات الأساسية لضمان أن الأفراد يمكنهم تأدية وظائفهم بكفاءة وفعالية، ويتمتعوا بفرص تعلم مستمرة لتنمية قدراتهم وطاقاتهم الكامنة، سواء منفردة أو بمساعدة جهة متخصصة.

ج/ الجهة المتخصصة: فالمؤسسة ربما يكون لديها وظيفة متخصصة مسؤولة عن تنمية الفرد وأحيانا تكون إدارة الأفراد هي المسؤولة وأحيانا أقسام التدريب سواء داخل قسم الأفراد أو بشكل مستقل عنها، وأحيانا يكون التدريب والتنمية جزء من مجال آخر. (سمير، 2009، الصفحات 79-80)

3. تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية

يعتبر التكوين من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية الذي أصبح بدوره وسيلة مثلى في تحسين أداء الموظفين و تطوير أساليبهم و صقل مواهبهم.

1.3 علاقة التكوين بتنمية الموارد البشرية:

يعد التكوين مصدرا مهما من مصادر إعداد الكوادر البشرية، وتطوير كفاءاتهم وتطوير أداء عملهم، وزيادة الإنتاج والإنتاجية، فهو إنفاق استثماري يحقق عائدا ملموسا لتلبية احتياجات النمو الاقتصادي والاجتماعي، ووسيلة مهمة في التقدم التكنولوجي، وتزداد أهمية التكوين أثناء الخدمة في العصر الحديث، حيث أصبح ضرورة ملحة للتطور السريع في جميع المجالات، من أجل مواكبة التطور المتسارع الذي يضع الفرد أمام مسؤوليات جديدة ومهام كثيرة وأعباء متنوعة لا بد من الوفاء بها حتى يكون عضوا صالحا منتجا في مجتمعه. (الطعاني، 2013، صفحة 18)

التكوين الجيد يمكن من ضمان السير الحسن لكل مصالح المؤسسة لأن كفاءة المؤسسة بصفة عامة تتوقف على كفاءة وفعالية إدارة العنصر البشري، فالمهمة الرئيسية للإدارة على كافة المستويات في المنظمة هي مهمة تكوينية وتنمية، وكذلك تصميم المهام الموكلة إلى كل منهم. (طرطار، 1993، صفحة 82)

2.3 دور التكوين في تنمية الموارد البشرية:

إذا كان قصور الفرد من جانب القدرة فإنه من بين الوسائل المستعملة في هذه الحالة هي التكوين حيث يساعد على تأهيل الفرد العامل وإكسابه المؤهلات العلمية والعملية، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة معارفه ومهاراته وهو ما ينعكس على سلوكه في أداء عمله، حيث نجد أن تكوين المورد البشري أمر مهم خاصة للفرد الذي تتقدم معارفه ومهاراته أو عند إدخال أساليب عمل جديدة، حيث تقوم المؤسسة باختيار أسلوب التكوين المناسب الذي يحتاجه هؤلاء الأفراد والذي يضمن لهم اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنهم من أداء عملهم. (بوعريوة، 2006-2007، صفحة 87)

أما التكوين هو تزويد الموظف بمهارات ترقى أدائه من مستوى الممارسة إلى مستوى أفضل بصورة دائمة لتحقيق الأهداف، ويدور حول تحسين أداء الموظف ولا يعني ذلك بحال من الأحوال تدني مستوى الأفراد في الإدارة، إنما يعني هناك مستوى أفضل من الأداء يطمح في الوصول إليه، وحيث أنه من الطبيعي أن يوجد التفاوت في أداء الموظفين فإن التكوين يوفر للمؤسسة فئة مميزة من الموظفين تستطيع الاستفادة منهم في زمن مناسب للتحويلات التكنولوجية، الأمر الذي يضمن استمرارية الإدارة العمومية في خدمة الشريحة المستهدفة وطالما أن التطور الوظيفي هدف يسعى إليه جميع الموظفين فإن التكوين هو الوسيلة المثالية التي تساعدكم للوصول إلى شغل مناصب عليا. (فنيش، 2017، صفحة 22)

4. مساهمة التكوين في تنمية الموارد البشرية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة

1.4 لمحة عن مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة:

سونلغاز هي شركة عمومية جزائرية مجال نشاطها إنتاج و نقل الطاقة و توزيعها (ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، 2022)، أما بالنسبة لمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة و التي يوجد مقرها بنهج القدس اذ يمتد اختصاصها الإقليمي عبر 14 مديرية توزيع بكل من أولاد جلال، المنيعه، عين صالح، جانت، المغير، تقرت، عين قزام، بسكرة، الأغواط، تمنراست، الوادي، غرداية، ورقلة و البزي.

2.4 نتائج الدراسة:

بعدها تم توزيع 25 استمارة استبيان على موظفي مديرية التوزيع بورقلة وتم استرجاع 22 استمارة استبيان و3 استمارات لم تسترجع بعد، قمنا بجمعها وتفريغها على برنامج Spss ومن خلال تحليل إجاباتهم توصلنا الى النتائج الآتية:

الجدول 2: توزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	الخيار	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	18	81.8
	أنثى	4	18.2
المستوى	ابتدائي	1	4.5
	متوسط	1	4.5
	ثانوي	5	22.7
	جامعي	15	68.2
الحالة	متزوج	22	100.0
السن	من 26 الى 35 سنة	6	27.3
	من 36 الى 45 سنة	11	50.0
	أكثر من 45 سنة	5	22.7
الأقدمية	أقل من 5 سنوات	3	13.6
	من 5 إلى 10 سنوات	4	18.2
	أكثر من 10 سنوات	15	68.2
الوظيفة	رئيس قسم	3	13.6
	موظف	19	86.4
المجموع		22	100.0

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج Spss

عنوان المقال: تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

يتضح من الجدول أعلاه الخاص بتوزيع المبحوثين حسب المتغيرات الديمغرافية فيما يخص تحليل خصائص عينة الدراسة حسب الجنس أن نسبة فئة الذكور 81.8% تفوق نسبة الإناث 18.2% ، وحسب تحليل خصائص العينة على أساس المستوى التعليمي يتبين لنا أن نسبة المتكونين الحائزين على الشهادات الجامعية مرتفعة بنسبة 68.2% ، ثم يليها المستوى الثانوي بنسبة 22.7% ويليها نسبة المتوسط والابتدائي بنسبة ضعيفة جدا ومتساويتين بنسبة 4.5% ، وفيما يخص تحليل العينة حسب الحالة العائلية لموظفي مديرية توزيع ورقلة والذين خضعوا للدراسة فكلهم متزوجين بنسبة 100% ، وحسب خصائص العينة على أساس السن نلاحظ أن إجمالي الإجابات يتراوح عمرها ما بين 36 الى 45 سنة وهي النسبة الأكثر تمثيلا حيث قدرت نسبتها ب 50.00% ، ثم تليها فئة من 26 الى 35 سنة بنسبة 27.3% ، ثم تليها فئة أكثر من 45 سنة بنسبة ضعيفة والمتمثلة في 22.7% ، وحسب تحليل خصائص العينة على أساس الأقدمية في الوظيفة نلاحظ نسبة عينة الدراسة الذين لديهم أقدمية في العمل الفئة التي لها خبرة أكثر من 10 سنوات تمثل الأغلبية التي بلغت نسبتها 68.2% ثم تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 18.2% ، ثم تليها فئة أقل من 5 سنوات بنسبة قليلة وتكمن في 13.6% ، وفيما يخص تحليل خصائص العينة على أساس الوظيفة نلاحظ عدد الموظفين في مديرية توزيع ورقلة كبير بنسبة 86.4% ، أما رؤساء الأقسام بنسبة محدودة جدا والمتمثلة في 13.6% وهم المشرفين على بقية العمال والموظفين.

■ من خلال تحليل نتائج الاستبيان الموزع على موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة استنتجنا مايلي:

- بالنسبة للفرضية الأولى: كلما كان التكوين ذو مستوى عالي كلما زادت تنمية الموارد البشرية لدى موظفي مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

فإن قيمة اختبار كاف تربيع قدرت ب 11.636 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.001 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، ونلاحظ حسب توزيع المبحوثين حسب تكوين ذا مستوى عالي ب (نعم) بنسبة 86.4% نسبة جد مرتفعة، أما ب (لا) بنسبة 13.6% نسبة ضئيلة وضعيفة جدا.

- بالنسبة للفرضية الثانية: كلما كانت برامج التكوين متنوعة ومختلفة كلما تحسن أداء الموارد البشرية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

فإن قيمة اختبار كاف تربيع قدرت ب 14.727 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، ونلاحظ توزيع المبحوثين حسب الرأي في تعدد أساليب التكوين في كل دورة على أن عبارة مفيد والتي تحصلت على نسبة كبيرة جدا قدرت ب 90.9% وهذا راجع للتقنيات والأساليب والمستجدات الجديدة التي يستفاد منها المتكونين في كل دورة، على غرار عبارة غير مفيد تحصلت على نسبة ضعيفة جدا والتي قدرت ب 9.1% وهذا راجع للموظفين الكلاسيكيين الذين لا يريدون التغيير والتجديد والعصرنة وإدخال التكنولوجيا للمؤسسة.

يساهم التكوين في تنمية مهارات الموظفين

- أن قيمة اختبار كاف تربيع قدرت ب 9.909 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.007 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، ونلاحظ توزيع المبحوثين حسب طبيعة أثر التكوين على الموظفين أن عبارة زيادة وتنمية مهارة الموظفين تحصلت على نسبة عالية جدا قدرت ب 59.1% وهذا راجع لاستفادة الموظفين من التكوين وزيادة معارفهم ومهاراتهم وصقل مواهبهم، وعبارة إدخال أساليب وتقنيات جديدة تحصلت على نسبة متوسطة تمثلت في 36.4% وهذا راجع لإقبال المؤسسة على تكنولوجيا الإعلام والاتصال، أما عبارة تترك المؤسسة كما هي نسبة منخفضة جدا وقد قدرت ب 4.5% وهذا راجع لقلّة الموظفين الذين لم يستفيدوا من التكوين أو الذين لا يحبذون التغيير والتجديد.

- بالنسبة للفرضية الثالثة: كلما كان التكوين متخصص كلما زادت مهارات وكفاءة الموارد البشرية بمديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة.

- فإن قيمة اختبار كاف تربيع قدرت ب 18.182 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات المبحوثين ونلاحظ توزيع المبحوثين حسب الرضا عن المعارف المكتسبة من التكوين كانت النتائج مرضية بنسبة 95.5% وهي نسبة جد مرتفعة وهذا راجع عن التحصيل الذي اكتسبه الموظفين من التكوين وزيادة معارفهم، في حين النتائج غير مرضية بنسبة 4.5%

عنوان المقال: تأثير التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

وهي نسبة ضعيفة جدا وهذا راجع للموظفين الذين لم يتلقوا التكوين ولم يخضعوا له أو الموظفين الذين لم يكتسبوا معارف ومهارات.

- أن قيمة اختبار كاف تربيع قدرت ب 0.727 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.394 وهي أكبر من 0.05 مما يعني عدم وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات المبحوثين، ونلاحظ توزيع المبحوثين حسب نوعية التكوين المستفاد منه بأن الموظفين جلهم أرادوا تحسين المستوى بنسبة عالية قدرت ب: 59.1% ، على غرار تحديد المعلومات نسبة لا بأس بها تمثلت في 40.9% ، مما نستنتج أن جل الموظفين يطمحون في التكوين بغرض تحسين الأداء وزيادة كفاءتهم وترقيتهم.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة اختبار كاف تربيع قدرت ب 18.182 بدلالة إحصائية قدرت ب 0.000 وهي أقل من 0.05 مما يعني وجود فروق دالة إحصائية بين إجابات المبحوثين ونلاحظ بأن العمال الذين صرحوا كون التكوين يساهم في تنمية المهارات وتحسين العمل بنسبة مرتفعة جدا وهي 95.5% ، في حين أن الموظفين الذين صرحوا بعكس ذلك فقد بلغت نسبتهم 4.5% وهي نسبة منخفضة جدا، ونستنتج بأن المؤسسة هدفها من التكوين هو اكتساب المعارف وتنمية المهارات وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

5. الخاتمة

نستنتج من خلال هذه الدراسة أن عملية التكوين تساهم في تنمية الموارد البشرية، وباعتبار أن التكوين أحد الأساليب الذي من خلاله تحقق المؤسسة أهدافها، فهو يزيد من المهارات ويصقل المواهب ويحسن أداء الموظفين، إن التكوين يغطي العجز ويقضي على النقص مما يزيد في إنتاجية الموظفين، كما أننا استخلصنا وجود علاقة طردية قوية وبالغة الأهمية بين التكوين وتنمية الموارد البشرية، ومن خلال دراستنا لأثر التكوين بمديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة وجدنا أنها تعتمد على تكوين متوسط المدى لموظفيها، كما أنها تقوم بإعلام الموظفين عن كل المستجدات، بالإضافة إلى أنها تعتمد في تكوين موظفيها على تحسين المستوى وتحديد المعلومات.

وبعد النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة فإننا نقترح التوصيات التالية:

✓ يجب أن يكون التكوين في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة بشكل دوري ومستمر ويمس جميع التخصصات المعنية بها المؤسسة.

- ✓ يجب أن يكون تقييم الأداء بشكل دائم لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية وتحقيق المزايا التنافسية.
- ✓ لابد من الاهتمام بالموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة لتحسين الطاقات المتجددة والبديلة، والقضاء على انقطاع التيار الكهربائي والاكتفاء والتغطية في مجال الكهرباء خصوصا في فصل الصيف ومع ارتفاع درجات الحرارة.
- ✓ ضرورة استقبال الزبائن أحسن استقبال وتقديم لهم أحسن الخدمات وبجودة عالية وبأسعار تنافسية لتحقيق التنمية وتحقيق المزايا التنافسية.

6. قائمة المراجع:

المؤلفات:

- أحمد طرطار. (1993). الترشيد الاقتصادي للطاقات الانتاجية في المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- أحمد محمد سمير. (2009). الادارة الاستراتيجية و تنمية الموارد البشرية. عمان: دار المسيرة.
- أسيا قرنان. (2018). المورد البشري. الجزائر: مركو البحوث و الدراسات حول الجزائر و العالم.
- جمال الدين أبو الفضل ابن المنظور. (1997). لسان العرب. بيروت: دار النشر.
- حسن ابراهيم بلوط. (2002). ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي. بيروت: دار النهضة العربية.
- حسن أحمد الطعاني. (2013). التدريب الاداري وفق رؤية تطويرية. عمان: دار وائل للنشر.
- حسين فيش. (2017). دراسة حول التكوين في رفع الكفاءات في الادارات و المؤسسات العمومية الجزائرية، و أفاقه. الجزائر : دار بلقيس.
- حميد قرومي. (2020). ادارة الموارد البشرية. الجزائر: دار الخلدونية.
- سعيد مبروك ابراهيم. (2012). تدريب و تنمية الموارد البشرية بالمكتبات و مرافق المعلومات . الاسكندرية: دار الوفاء.
- عبد الفتاح بوخمخم. (2011). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: دار الهدى.
- فيصل حسونة. (2008). ادارة الموارد البشرية. عمان: دار أسامة للنشر و التوزيع.
- لعلی بوكميش. (2011). مدخل لتنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية. عمان: دار الراية.
- محمد مسلم. (2016). تنمية الموارد البشرية . الجزائر: دار طليطلة.
- نجم العزاوي. (2006). التدريب الاداري. عمان: دار اليازوري.

عنوان المقال:أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة)

نور الدين حاروش. (2011). ادارة الموارد البشرية . الجزائر: دار الامة.

الأطروحات:

ابراهيم بلقايد. (2015-2016). التكوين و الميزة التنافسية لدى المؤسسات المصرفية في الجزائر-دراسة حالة البنوك في وهران. أطروحة دكتوراه . الجزائر، جامعة وهران2، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير: تخصص تسيير المؤسسات.

أحمد العبادي. (2012-2013). أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في القطاع الوظيف العمومي -دراسة حالى المدرسة الوطنية للمناجمت و ادارة الصحة. رسالة ماجستير . وهران، جامعة وهران، - كلية العلوم الاقتصادية، علوم التسيير و العلوم التجارية، الجزائر.

الربيع بوعريوة. (2006-2007). تأثير التدريب على انتاجية المؤسسة-دراسة حالة سونلغاز. رسالة ماجستير . الجزائر، جامعة محمد بوقرة ، بومرداس.

المقالات:

أحمد بن خيرة، و نصر الدين بن النذير. (ديسمبر، 2019). أثر التكوين على تنمية كفاءات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. صفحة 317.

أحمد بن خيرة، و نصر الدين بن النذير. (أوت، 2019). تنمية الموارد البشرية كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة. مجلة دراسات اقتصادية .

علي بن حكوم. (بلا تاريخ). تنمية الموارد البشرية في المنظمة- مفهومها، أبعادها. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات و الابحاث (العدد الاول)، الصفحات 70-71.

مواقع الانترنت:

ويكيبيديا، الموسوعة الحرة. (21 أفريل، 2022). سونلغاز. تم الاسترداد من ويكيبيديا:

<https://ar.wikipedia.org/wiki/سونلغاز>

- بوجمعة بداع و ليلي صوالحي، « أثر التكوين على تنمية الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاقتصادية (مديرية توزيع الكهرباء و الغاز بورقلة) ». الفكر المتوسطي، المجلد: ،العدد: ،الشهر السنة ،ص. ص.