

التدريب كآلية لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بين الإمكانيات والرهانات

Training as a Mechanism for Human Resource Development in Small and Medium Enterprises Between Potential and Challenges

ط د حجاجي محمد الأمين^{1*} ، أ. د. ماموني فاطمة الزهراء²

¹ كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر)،

mohammed.hadjadji@univ-mosta.dz

مخبر قانون العمل والتشغيل

(<https://orcid.org/0009-0007-7515->) 

² كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم (الجزائر)،

fatimazohramamouni@yahoo.fr

(<https://orcid.org/0000-0002-0021-0425>) 

تاريخ القبول: 2025/09/14

تاريخ الإستلام: 2025/07/20

المخلص: تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على دور التدريب المهني الفعال باعتباره آلية لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحديد خصوصياته والصعوبات التي تحد من فعاليته، إضافة الى إبراز أهمية الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على المشروعات الصغيرة والمتوسطة والعمال على وجه الخصوص وكذا الرهانات المنتظرة منه، كتعزيز فرص العمل اللائق، وعلى بعض جوانب التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: التدريب؛ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ العمل اللائق؛ التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ التنمية المستدامة.

Abstract: This study aims to underscore the importance of high-quality vocational training in strengthening human capital development within small and medium-sized enterprises (SMEs). It examines the key challenges limiting the efficacy of vocational training programs and underscores the importance of human capital investment for workforce development. Additionally, the study analyses the potential socioeconomic benefits of such investments, including the promotion of decent work opportunities and their broader implications for economic growth, social progress, and sustainable development.

Keywords: vocational training; small and medium-sized enterprises (SMEs); decent work; economic and social development; sustainable development.

1. مقدمة

لعبت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مكانة رائدة وهامة في اقتصاديات الدول سواء كانت دول قوية اقتصاديا أو نامية أو متضررة اقتصاديا، وذلك نظرا للأهمية الاستراتيجية والدور البارز لها كلبنة أساسية للمخططات التنموية بمختلف جوانبها فيما تقدمه من خدمات و سلع للأفراد والمؤسسات ومما يساهم في خلق تنمية شاملة عادلة ودائمة. كما كرس لها العديد من المنظمات الدولية والمؤسسات الاقتصادية العالمية كل جهودها من اتفاقيات وتوصيات من أجل تشجيعها وتطويرها واعتبارها قاطرة لتحقيق تنمية مستدامة، ومن بينها منظمة العمل الدولية التي اعتبرتها ضرورة لتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي بوصفها أداة حاسمة له (Recommendation N°189, 1988) في ظل اقتصاد مُعولم تسعى الدولة الجزائرية جاهدة لترقية وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق منظومة من القوانين الناظمة لترقية وتطوير الأنشطة الاقتصادية ووضع ميكانيزمات داعمة ومؤهلة لها ووضع سياسات عامة ومخططات حكومية قصد الرقي بها ودفعها لتحقيق النجاعة الاقتصادية والأهداف التنموية، (Law N°17-02, 2016) (Draft Law, 2017) إلا أنه ولضمان نجاعة أي منظمة اقتصادية وبما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحقيق أهدافها في عالم المال والأعمال اعتبر رأس المال البشري أساس تفوق المنظمات وتباينها قوة وضعفا فيما بينها، كما أن الاهتمام به وتنميته هو مفتاح البقاء وعدم التعثر في ظل ارتفاع حدة المنافسة.

من المؤكد أن تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة عن طريق التدريب والتكوين الذي يضمن حياتها الإنتاجية أو الخدماتية على حد سواء، هذا من جهة ومن جهة أخرى زيادة أعمالها وتحسين أدائها ومرونتها للتكيف مع متغيرات بيئة الأعمال ومواكبتها للتطورات الحاصلة في السوق في بيئة أعمال سريعة التغير.

حيث يمكن تعريف التدريب على أنه مجموع العمليات التي يتحصل العمال من خلالها على مؤهلات تمكنهم من الحصول على مهارات ومعارف، بما يسمح لهم بمعرفة القصور الذي يتخلل أداءهم لالتزاماتهم المهنية (Robert & John, 2009) كما يعتبر التدريب أداة مهمة من أدوات التنمية الاقتصادية، الاجتماعية في شتى مناحيها (Medhat Abu Mohamed, 2007).

وهذا هو الرهان المنوط من المشاريع الصغيرة والمتوسطة وهو محور هذه الورقة البحثية من خلال الإجابة على إشكالتنا الرئيسية، فيما تتجلى أهمية التدريب كآلية لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟ تتفرع هذه الإشكالية إلى إشكاليات ثانوية تتعلق أساسا بما هي مكامن خصوصية التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؟

وما هي الآثار المرجوة من اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على استراتيجية التدريب وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التأصيل لمكانة التدريب وتنمية الموارد البشرية وفقا لإمكانيات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المادية والبشرية، وتحديد انعكاساتها على المشروع وعلى التنمية على وجه الخصوص.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في معرفة الغاية الاستراتيجية في تدريب المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وإبراز خصوصيته وأثره.

المنهج المتبع:

سعيًا من الباحث ونظرا لخصوصية الموضوع وشسااعته اساعملنا المنهج الوصفي لتحديد أدبيات الدراسة، والمنهج التحليلي بما يتواءم مع زاوية البحث، والمنهج المقارن انطلاقا من استقرار الصكوك والتقارير الدولية وإسقاطها لتحديد أهميته.

عناصر الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى قسمين أساسيين:

أولا: التدريب كركيزة لتنمية الموارد البشرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

ثانيا: آثار تبني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة استراتيجية التدريب وانعكاساتها على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

أولا: التدريب كركيزة لتنمية الموارد البشرية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إن اهتمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بموردها البشري وتنمية قدراته وفق استراتيجيات علمية مدروسة هو الذي يضعها في موقع تنافس مع مثيلاتها ويضمن لها تحقيق أهدافها ومرونة تكيفها مع المتغيرات التي تطرأ في بيئة الأعمال وزيادة نموها ورقم أعمالها، لا يتأتى ذلك إلا بوجود رؤية للمستخدم أو المؤسس لها بما يملكه من سلطات إدارية في إطار مشروعه (Saba Nu'man, 2011) عن طريق تبني إدارة حديثة للموارد البشرية قائمة على تنمية القوى العاملة وتأهيلها على التميز بعيدا عن التسيير الإداري الهش الذي يعتمد على مهام إدارية روتينية كصب الأجور وضبط الدخول والخروج إلى غيرها من المهام المتكررة.

2. التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

في ظل متغيرات البيئة الاقتصادية واتساع شدة المنافسة بين الأعوان الاقتصاديين لا بد أن تسعى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ممثلة في مسيرها أو القائمين بإدارتها لتنمية يدها العاملة عن طريق اتخاذ إجراءات وتدابير تهدف أساسا لتكوين وتدريب موردها البشري، فالحق في تكوين العامل يعتبر أحد عوامل إجازته وتنمية مؤهلاته ومعارفه المهنية (Suleiman, 2012) ، فهي تلك الجهود الهادفة إلى تزويد العمال بالمعلومات قصد زيادة كفاءتهم الحالية والمستقبلية (Hareem, 2013) ومن جانب آخر نرى اهتمام دولي بمعايير العمل وتنمية الموارد البشرية والتدريب والتعليم ودعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة، وذلك لدورهم الكبير في تعزيز مصالح الأفراد والمنشأة الاقتصادية والمجتمع برمته ودوره في تحقيق الشغل الكامل والاندماج والنمو المستديم واستئصال الفقر ودوره في تحقيق عمل لائق والتكيف مع المتغيرات التكنولوجية وظروف سوق العمل (Convention N°142, 1975) (Recommandation N°117, 162) (Recommandation N°150, 1975). 195, 2004).

1.1 طرق التدريب وأساليب ضمان فعاليته

سننظر تباعا لبعض طرق التدريب بما يتوافق وإمكاناته المادية والبشرية واللوجستية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والأساليب التي تمكن من ضمان فعالية التدريب.

1.1.1 طرق التدريب:

تتعدد طرق وأنواع التدريب بحسب حاجة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لها لتحقيق أهدافها فمنها ما يتوافق وقدراتها المادية والبشرية ومنها ما لا يتواءم مع مقدراتها وأصولها حيث سنعرض تباعا بعض طرق التدريب التي تتميز بسهولة التصميم وقلة التكاليف.

أ-التدريب الإعدادي والتمهيدي: والذي يهدف أساسا لتكوين العمال الجدد أو في فترة التجربة لتحديد طبيعة العمل وأساسياته والتعريف بأهداف المؤسسة والغايات التي تصبوا إليها وتحديد الحقوق والواجبات (Mohamed Ahmed , 2020).

ب- التدريب في مكان العمل: أو ما يطلق عليه المساعدة الإشرافية حيث يقوم هذا النوع من التدريب على مبدأ التلمذة المهنية حيث تكون مادته التعليمية عبارة عن تعليمات وتوجيهات إرشادية ينقلها المدرب للمتدرب بما يكسبه من الخبرة المهنية اللازمة للممارسة عمله وتحديد واجباته وقواعد سلوكه (Saad Ali , 2019)، ويجدر التذكير بالتزام العامل بالأمانة والإخلاص في تأديته مهامه لتحقيق أفضل النتائج (Mohamed Salah Ahmed, 2010) ويعتبر هذا النوع من أكثر أساليب التدريب ممارسة في المؤسسات بمختلف مستوياتها نظرا لارتباطه المباشر بالعمل ولمرونة تأديته، ويمارس بعدة طرق إما بإشراف مباشر من صاحب المؤسسة أو العامل صاحب الخبرة المهنية ويؤدي بشكل مباشر أو بواسطة:

-قاعة التدريب: حيث تخصص قاعة لتدريب وتلقين العمال أساسيات العمل ومعايير وجوده تنفيذه.

-توجيه الأسئلة: حيث يقوم المكون بتوجيه أسئلة ذات صلة بتقنية العمل وينتظر إجابات وشروحات علمية وفنية يمكن تجسيدها في خطط تنفيذية.

-النشرات والتعليمات والدلائل الإرشادية: ويكون الهدف منها إعلام العمال المستهدفين قصد تنفيذها ومتابعتها (Saad Ali , 2019)

ج-التدريب خارج مكان العمل: حيث يتم هذا التدريب بعيدا عن مكان العمل وتستخدم على نطاق واسع من طرف المؤسسات باختلاف أنواعها والتي تفتقر للخبرة في مجال التدريب داخليا أو عندما تكون ضرورة قصوى لتدريبهم، وهو خيار أمثل للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة نتيجة قلة كوادرها البشرية ونقص العمال الذين يحتاجون التدريب، ويستخدم لأسباب متعددة منها عدم توفر الخبرة الكافية في مجال التدريب وعدم توفر الوقت الكافي له (Robert & John, 2009) ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أساليب:

-أسلوب تقديم المعلومات: مثل المحاضرات والمناقشة والحوار.

-أساليب معالجة المعلومات: مثل المؤتمرات والدورات العلمية والأيام الدراسية.

-أساليب المحاكاة: وهي مصممة لتمثيل بيئة العمل مثل دراسة حالة، المباريات الإدارية، تمثيل الأدوار، الزيارات الميدانية، المشروعات (Basyouni Mohamed , 2005) ، كما ينبغي التأكيد على أن التكوين داخل المؤسسات وخارجها يتماشى مع معايير العمل الدولية (Recommendation N°208, 2023)

2.1.1 أساليب ضمان فعالية التدريب:

لكي ينجح التدريب يجب أن يسعى إلى تحقيق الغاية المرجوة منه ولهذا لا بد أن توضح أهدافه قبل إقراره أو البدء في تنفيذ البرنامج التدريبي، ومن بين الأهداف العامة رفع الكفاءة الإنتاجية بالاستفادة من الموارد المتاحة (Ali Garbi, Bilkassin Slatnia, & Ismail Ghera, 2007) ، لاسيما الآلات ومواد وطرق التصنيع هذا بالنسبة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تنتمي للإطار الانتاجي، الصناعي أو الفلاحي، أما بالنسبة للمؤسسات الخدمية لا بد أن تستهدف إرضاء الزبائن وطرق تسويق حديثة للاستقطاب وكذلك المعايير لترقية وتطوير

خدماتها بما يتوافق مع متطلبات العصر وذلك وفقا لمبادئ استراتيجية لبرامج تدريبية (Ali Garbi, Bilkassin Slatnia, & Ismail Ghera, 2007)

أ-المبادئ الأساسية للتدريب الفعال:

لتأمين تدريب فعال لابد من توافر عدة مبادئ ندرجها فيما يلي:

-استمرارية التدريب: هو ضروري لاستمرار ونجاح وتميز المؤسسة وريادتها، كونه من الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية الحديثة.

-مبدأ الشمولية: فيشمل جميع فئات العمال ويمتد للإطارات المسيرة.

-التدريب نظام متكامل ومرن: فهو نشاط متجدد يتكيف مع التغيير.

-مبدأ العائد من التدريب والتكلفة: وهي الميزانية التي تُرصد للبرامج التدريبية والعائد منها (Qoromi, 2010)

ب- توصيف وتقويم البرنامج التدريبي:

وهو الإعداد السليم لمحتوى التكوين عن طريق تخطيط فعال يقع من خلاله تحديد الاحتياجات بما يتماشى مع تجسيد أداء العمل الفردي والجماعي والتنظيمي وفق طرق محددة، وأيضا دراسة التكلفة المالية لبرنامج التدريب بما يتماشى مع خصوصية كل مشروع لنقل فنيات العمل وتعزيز قدرات الفئات المستهدفة (Ali, 2021) كما لابد من إخضاع البرامج التدريبية للتقييم لمعرفة مدى نسبة تحقيقها لأهدافها وإبراز زوايا القوة والضعف فيها لتداركها ومعرفة القيمة التي يعكسها ومدى التطورالحاصل لدى العمال وهو ما يعرف في علم إدارة الموارد البشرية بالتغذية العكسية (Safwan mohamed Al-Mobayed & Aedh bin Shafi Al-akbali, 2012)

2.1 خصوصية التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وصعوباته:

تشير الدراسات إلى الفروق بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والشركات الكبرى في الاستثمار في المورد البشري وهذا راجع إلى خصوصياتها والصعوبات والعوائق التي تواجهها، هذا ما سنعالجه تباعا.

1.2.1 خصوصية التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

تظهر خصوصية التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في اختلافه من مؤسسة إلى أخرى في تبني إدارة الموارد البشرية وفي رغبة المسير في إدارة مشروعه إدارة تقليدية عشوائية أو إدارة استراتيجية علمية ويمكن حصر هذه الخصوصيات فيما يلي:

أ-طبيعة المؤسسة وصاحب المشروع

وهنا تتأثر استراتيجية التدريب فلا يمكن مقارنة التدريب بين المؤسسات المنتهية الصغر والمؤسسات الصغيرة والمؤسسات المتوسطة فبذلك تتفاوت فرص التدريب (Berier, 2005) ، بحسب عدد عمالها ورقم أعمالها والأرباح التي تحققها كما أنها تتباين بحسب طبيعة النشاط والمجال التي تعمل فيه فهناك بعض النشاطات التقنية والتكنولوجية والخدماتية التي تتطلب تجديداً للمدارك حتى تتكيف مع البيئة الاقتصادية

المتسمة بالتغيير والتنافسية وهذا يتطلب منها الاهتمام بوضع برامج تدريبية بين متقطعة ومستمرة حسب الحالة.

-صاحب المشروع:

حيث تمثل نظرة المسير أو صاحب المشروع لإدارة الموارد البشرية في مؤسسته، سواء بنفسه أو بمساعدة عمال يتقنون فن الإدارة أو عن طريق مجلس الإدارة، فيصلاً في سير المؤسسة بين اعتماد التكوين أو تهميشه، ويرجع ذلك للتكلفة المالية له ولعدل الأرباح التي تحققها المؤسسة.

ب-بيئة المؤسسة:

حيث أن النهج الذي تتبناه المؤسسة في التسيير إضافة لطبيعتها حيث يغلب عليها عموماً الطابع الشخصي وغالباً ما تُسير تسييراً عائلياً أو إدارياً هرمياً بسيطاً كما تعمل في حيز جغرافي محدود، ويستهدف التدريب فيها أساسيات العمل نظراً لمحدودية تخصصها، إلا أنه لا يمكن الجزم بالإطلاق هذا الحكم على جميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نظراً للاختلاف فيما بينها في التركيبة والتخصص (Saouf, 2009) و لطبيعة التحولات الاقتصادية الناتجة عن العولمة، تجدر الإشارة إلى أن المنافسة يمكن أن تؤثر على احتياجات المؤسسات للتدريب، كلما زادت حدتها زاد الاهتمام بالتدريب.

ج-المرونة التنظيمية في اتخاذ القرار المتعلق بالتدريب:

حيث يكون تأطير العمل وأساسياته وتقييم الأداء واتخاذ القرار بطريقة سلسلة من طرف صاحب العمل أو المكلفين بأعمال الإدارة أو مجلس الإدارة المصغر حسب الحالة وبالتالي ينعكس على صنع واتخاذ القرار المتعلق بالتكوين والتدريب الفعال للعمال أو العكس وهو ما يؤثر على التكوينات المستقبلية بالإيجاب أو بالسلب.

2.2.1 صعوبات التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

فعلاً تواجه تنمية الموارد البشرية وإدارتها ومنها التدريب في هذا النوع من المؤسسات عدة صعوبات وعوائق وهذا ما يجعلها أمام تحدي كبير لتجاوزها وزيادة نموها، ذلك أن الاستثمار في رأس المال البشري وتنميته هو الاستثمار الأهم لأية منظمة، وعليه سنتطرق لهذه الصعوبات تباعاً.

أ-صعوبات تنظيمية ذات علاقة ببيئة العمل

يمكن تقسمها إلى شقين:

-الشق الإداري التسييري:

حيث تؤكد الدراسات أن عوائق عدم الاهتمام بالموارد البشري وتبني استراتيجية التدريب ذات الصلة بقلّة الخبرة والضعف الكبير لصاحب المشروع واعتماده على مهارات تسيير بدائية قائمة على عاطفة العلاقات الإنسانية وغالباً ما يؤثر ذلك على ضعف التسيير ونقص تكوين العمال أو انعدامه في ظل غياب النصوص القانونية الملزمة لأصحاب المشاريع الصغرى بضرورة وضع برامج تدريبية حيث تشير الدراسات أن المدير له تأثير كبير على نمو المؤسسة فلا بد من تأهيل المسير أولاً قبل تأهيل المؤسسة (Imane, 2012).

إضافة لضعف التخطيط في وضع البرامج التدريبية وعدم ربطه بأساسيات العمل وغاية المشروع وأهدافه، فإن نقص الوقت نتيجة تراكم العمل ونقص العمال يصعب عملية التكوين خارج مكان العمل (JEAN Philipe , ERIK , & MICHEL) مما يضعف الاهتمام به، ضف إلى ذلك مخاوف مغادرة العمال المدربين ذوي المهارة إلى مؤسسات منافسة حتى لو كانت هناك بنود في العقد تشترط عدم المنافسة أو الشرط الجزائي إلا أن احتمالية المغادرة تظل قائمة عند العامل المؤهل للانتقال إلى العمل في مؤسسة كبرى أو القيام بمشروع خاص (Paradas, 2009).

-الشق المالي التمويلي:

والمتمثل في نقص الموارد المالية الكافية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يؤثر على الميزانية المخصصة للتدريب وهو ما يؤثر على فاعلية التدريب واستمراريته والاهتمام به كروية استراتيجية في تنمية الموارد البشرية.

ب-صعوبات خارجية:

وهي عموما ما يربط المؤسسة بمحيطها الخارجي كارتفاع حدة المنافسة والمتغيرات التي تجدها في مجالها، إضافة إلى ضعف مراكز التكوين المتخصص مما يحد من كفاءة التكوين وعدم الاستفادة منه، ضف إلى ذلك نقص الدعم الفني والتمويل الحكومي للتدريب، وكثرة القوانين والالتزامات الاجتماعية والضريبية، كما يؤثر المحيط الجغرافي الذي تعمل فيه المؤسسات على استراتيجية تبني التكوين، فالمؤسسات التي تنشط في المدن الكبرى لها حظ أكبر في الاستفادة من برامج تكوينية فعالة على عكس المؤسسات الناشطة بمناطق معزولة.

ثانيا: آثار اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التدريب وانعكاساته على التنمية الاقتصادية والاجتماعية

إن المتنبع لشأن قيادة الأعمال يدرك تمام الإدراك أن سر نجاحها كفاءة ونجاعة موردها البشري فله الدور الحاسم والحيوي في قيام المؤسسة ونموها والتكيف مع محيطها ومواكبة التطورات التكنولوجية في مجال الإنتاج والخدمات في ظل اقتصاد المعرفة القائم على الإبداع والابتكار (Reda, 2018) ، وهذا لا يتأتى إلا بتحسين المعرفة وهو دور التدريب مما ينعكس بالإيجاب في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية باعتبار أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الحلقة الاقتصادية الأمل لدعم التنمية.

1 أثر التدريب على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وعلى موردها البشري:

مما لا شك فيه أن التدريب وتنمية الموارد البشرية في هذا النوع من المؤسسات له الأثر البالغ على المؤسسة وعمالها، وهذا ما سنتطرق لبعض جوانبه تباعا.

1.1 أثر التدريب على فاعلية المؤسسة:

يسعى رواد الأعمال ومسيري المؤسسات الصغيرة من خلال مشاريعهم إلى تحقيق الربح والهيمنة على السوق واستقطاب الكثير من الزبائن سواء كانت هذه المؤسسات إنتاجية أو خدمية، وذلك بتطوير الإنتاج وجودة العمل وهو ما يسهم فيه العمال المؤهلين ذوي الكفاءة حيث يعمل التدريب على تحقيق الزيادة

الإنتاجية وتحسين المهارات لضمان أداء أمثل للعمل، كما يسعى لاكتشاف العوامل المؤثرة على جودته وسلسلة إنتاجه وتوزيعه.

- يساعد على عمليات اتخاذ القرار وحلحلة الصعوبات التي تواجه المشروع؛
- المساهمة في تحقيق التنمية والبحث والتطوير بخصوص أساليب العمل؛
- تنمية الإحساس بالمسؤولية بالنسبة للعمال وتعزيز الانتماء إلى المؤسسة (Saad Ali ، 2019)؛
- التكيف مع المتغيرات وضمان الاستمرارية في ظل البيئة التنافسية والاقتصاد المعولم؛
- التشجيع على ترسيخ ثقافة المؤسسة وتحسين العلاقات الإنسانية بين المسير والعمال والمستهلكين أو الزبائن (Aqili، 2018)؛
- تطوير رأس المال الفكري داخل المشروع مما يؤهل المسير للقيام بمهامه ومعرفة أصول وفنون عمله واكتساب مهارات قيادية وإدارية لتسيير المشروع.

2.1 أثر التدريب على العمال:

- تنمية قدرات العمال على تنفيذ العمل وفق أصوله؛
- مساعدة العمال في مساهمهم المهني وتأهيلهم لشغل مناصب أخرى عن طريق الترقية أو النقل أو الزيادة في الأجر؛
- دعم روح الانتماء والولاء للمشروع والمؤسسة وتعزيز الرضى الوظيفي للعمال؛
- تعزيز استدامة العمل من خلال التقليل من إنهاء علاقات العمل ومغادرة العمال؛
- التقليل من حوادث العمل؛
- مساعدة العمال على فهم ثقافة المؤسسة والمساهمة في المشاركة العُملية وحل المشاكل وصنع القرار عن طريق ابداء آراء وملاحظات؛
- تحسين قنوات الاتصال والعمل كفريق وزيادة العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.

2. انعكاسات التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية:

أولت الدولة الجزائرية اهتماماً بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة واعتبرتها قلب سياسة التنمية الاقتصادية لإنعاش الصناعة الوطنية والتنوع الاقتصادي خارج المحروقات وترقية الإنتاج الوطني وتحسين بيئة الأعمال في ظل اقتصاد تنافسي منشئ للثروة ولمناصب الشغل ورصدت لها آليات لدعمها وترقيتها (Draft Law ، 2016)، كما تعد المشاريع الصغيرة والمتوسطة رافد من روافد دعم التنمية لما توفره من سلع وخدمات ومجال خصب للابتكار والإبداع ولدورها في خلق مناصب شغل، وسبيل من سبل تعزيز العمل اللائق ودعم التنمية المستدامة عن طريق زيادة فرص الكسب والنمو المستديم وزيادة المشاركة الاقتصادية لفئات المجتمع وفقاً لمعايير العمل الدولية (Recommandation N° 195, 2004) إلا أن تحقيق هذه الأهداف الاستراتيجية لن يتأتى إلا من خلال الاهتمام برأس المال البشري والاستثمار في تنميته فهو مفتاح الوصول (Asfour, 2017)، حيث تشير منظمة

العمل الدولية للدور الحيوي الذي يقوم به التدريب وإسهامه الكبير في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع حيث يقدم فرص لتحسين الإنتاجية ونمو المؤسسات واستدامتها ودوره في تطوير الكفاءات وتعزيز العمل اللائق وتحقيق التنمية الاجتماعية والاندماج الاجتماعي والتخفيف من حدة الفقر ودوره في تحقيق العمالة الكاملة (Recommendation N° 195, 2004).

1.2 التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كوسيلة في تعزيز العمل اللائق:

حيث يعتبر العمل اللائق ضرورة تقتضيها التنمية في ظل السرعة التي تؤثر بها العولمة على الأسواق لاسيما فيما يتعلق بفرص العمل وظروفه، فالعمل مصدر كرامة الانسان والعمل اللائق هو الضامن الأقوى والأكثر استدامة لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية فهو المدخل الاستراتيجي لخلق الوظائف المنتجة ومكافحة الفقر والإقصاء الاجتماعي (Mamouni Fatima Zahra, 2012/2013).

فالعمل وفقا للمبادئ الأساسية لمعايير العمل الدولية ليس سلعة فهو ملكية للبشر لكل البشر بدون تمييز، وهو الحق في سعي البشر نحو الرفاه المالي والتطور الروحي في ظل الحرية والكرامة وتكافؤ الفرص والأمان الاقتصادي، ذلك عن طريق تعزيز البرامج التي تهدف إلى تحقيق الشغل الكامل ورفع مستوى المعيشة وتشغيل العمال في مهن تمكنهم من تحقيق أقصى استفادة من مهاراتهم ومعارفهم. حيث ظهر مفهوم العمل اللائق سنة 1999 من طرف خوان سومافيا وهو أول مدير عام لمنظمة العمل الدولية من الدول النامية، أطلق مبادرة لتعزيز فرص العمل اللائق، حيث يعرف العمل اللائق أنه العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف عمل تسودها الحرية والإنصاف والأمن، تراعي كرامة الإنسان على قدم المساواة وعدم التمييز إضافة لدمج الحقوق الأساسية للعمال للوصول لعمل ودخل لائقين. وتتطلب هذه الغايات الاستراتيجية سياسات اقتصادية تدعم التشغيل الكامل، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي، فمن خلالها نصل للعمل اللائق فلا يمكن الفصل بين حجم العمل وجودته فلا بد من ضمان حد أدنى من الحماية والتوظيف بما يتكيف مع التطور السريع لسوق عالمي شديد التنافسية، ففي عام 2001 لاحظت منظمة العمل الدولية أن مفهوم العمل اللائق الذي تم صياغته غير كافٍ وبحاجة إلى تعزيز، إذ أولت أهمية للتدريب المهني كعنصر حاسم في العمل اللائق وهو الوسيلة الأكثر ضماناً للحصول على عمل لائق كحق من حقوق الإنسان الأساسية (Jean Philippe & Graig MARC, 2013)، كما أصبحت المنظمة تسعى لتشجيع المبادرة وإنشاء المشاريع وضرورة خلق الوظائف عن طريق المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حيث تعتبرها ضرورة لتحقيق الرفاه الاقتصادي والاجتماعي والمعنوي وتنمية الأفراد والأسر والمجتمعات والأمم (Recommendation N°189, 1988).

2. التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة كرهان دافع لتعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وسياساتها

إنه وبعد التطرق للدور الحيوي الذي يقوم به التدريب وأثاره الإيجابية على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال زيادة إنتاجيتها وضمان ميزتها التنافسية وعلى استدامة علاقات العمل وهذا على الصعيد المؤسسي الداخلي، فللتدريب انعكاسات خارجية بخصوص قضايا التنمية بصفة متعددة، ذلك أن رفع كفاءة المورد البشري له انعكاسات على المجتمع والاقتصاد ككل، ففي السياق يتأثر التقدم الاقتصادي بنوعية المورد البشري وتعد الإنتاجية مقياس حقيقي لتقدم الدول وتخلفها وينعكس ذلك على توزيع الدخل والنمو الاقتصادي (Al-Daghma, 2002). وله أبعاد اجتماعية كمحاربة الفقر فكلما كان العامل كفء ومؤهل كلما زاد

مستوى معيشته، كما يلعب التدريب دور هام في بناء ثقافة المؤسسة وتحقيق أهدافها لاسيما في مجال ترسيخ مبادئ التنمية المستدامة فتصبح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسات مسؤولة اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا خاصة وأن الحرية الاقتصادية أدت إلى عواقب سلبية كان لابد من ترشيدها على مستوى الاقتصاد والأفراد والبيئة، فمن شأن التدريب أن يساعد في سد الفجوة وإيجاد التوازن من خلال تعزيز قيم التنمية المستدامة ومواطنة الشركات. حيث يعد تكوين المورد البشري على الاستدامة والمواطنة وسيلة لإعادة ضبط وتعزيز مشاركة المسيرين والعمال على حد سواء في التزام المؤسسات بالاستدامة والمسؤولية الاجتماعية مما ينعكس إيجابا في تعزيز تنمية مستدامة شاملة (MOHANAD Ali & Mezei).

II. خاتمة:

سمحت لنا هذه الورقة البحثية في تسليط الضوء على أهمية تدريب الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومعرفة الخصوصيات المتعلقة به وتحديد دوره الهام وأثره الإيجابي بالنسبة للمؤسسة والعمال وانعكاساته في تعزيز فرص العمل اللائق باعتباره أداة فاعلة واستراتيجية لتحقيق أهداف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومساهمته في ترسيخ ثقافة مؤسساتية مسؤولة ومستدامة حيث توصلنا من خلال إشكاليات البحث إلى استنتاجات لعل أبرزها ما يلي:

- أن التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ضرورة ملحة لنجاحها وريادة أعمالها وضمان تنافسيتها ونموها في بيئة أعمال مليئة بالمنافسة والمخاطر؛

- أن هناك أنواع من التكوين يتماشى وحجم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة خاصة إذا طبقت بمعايير علمية وتخطيط مسبق؛

- أن التدريب في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعثره صعوبات وعوائق منها ما هو متعلق بطرق التسيير ومنها ما يتعلق بالتكلفة المالية؛

- أن تبني استراتيجية التدريب تختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن مسير إلى مسير بين الاهتمام وعدمه بالبرامج التدريبية الفعالة؛

- أن للتدريب آثار إيجابية مُرتدة على النجاح الاقتصادية للمؤسسة وتمكين العمال والسياسات التنموية، لاسيما في بناء ثقافتها المؤسسية والانتقال بها إلى المواطنة والاستدامة؛

- أن التدريب وسيلة لتعزيز العمل اللائق حيث يدعم استدامة العلاقات المهنية ويفتح آفاق تشغيلية، مادية ومعنوية للعامل؛

ونظرا لأهمية التدريب والتكوين في تنمية المورد البشري في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وأثاره الملموسة والتي تستدعي تظافر الجهود من جميع الفواعل قصد الرقي به وتطويره وترسيخه كقيمة استراتيجية مضافة في مجال الاقتصاد والمجتمع والأفراد وأن الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر جوهر كل عملية تنمية، وعليه مكنتنا هذه الورقة البحثية من الوقوف على بعض النقائص التي تستوجب اقتراح بعض التوصيات:

- ضرورة دعم الدولة وتدخلها بوضع سياسات وتدابير تهدف أساسا لتبني استراتيجيات وإيجاد هياكل دعم للتدريب الفعال؛

- ضرورة سن قوانين تلزم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحد أدنى من البرامج التكوينية للعمال على غرار تشريعات المقارنة؛
- ضرورة دراسة الجدوى الإدارية في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة قبل أي تمويل؛
- تحفيز الشباب ذوي الشهادات العلمية العليا في إنشاء المشاريع الصغيرة والمتوسطة مع ضرورة المرافقة بخصوص سير وتنمية الموارد البشرية؛
- ضرورة تكوين رواد الأعمال بخصوص الرهانات الجديدة للمؤسسات كالتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية والبيئية للشركات؛
- وعلى ضوء ما سبق، فإن تنمية الموارد البشرية في المؤسسات جزء من التنمية البشرية الشاملة فلا بد من تدخل عدة فواعل لاستدامتها ابتداءً من تطوير مناهج التعليم، الأسرة، الأفراد، المجتمع، الدولة باعتبارها صاحبة اليد العليا في التخطيط والتمكين.
- الإحالات والمراجع:

Références

Publications

- Al-Daghma, I. (2002). *Human Development and Economic Growth*,. Lebanon: Dar Al-Fikr.
- Ali Garbi, Bilkassin Slatnia, & Ismail Ghera. (2007). *Human resouces Development* (éd. 1st). Egypt: Dar Al -Fajr.
- Ali, A. J. (2021). *Human Resiurces : From Managment to Sustainble Devlepmnt*. egypt: Arab Organisation for Administrative Development league of Arab State .
- Aqili, O. W. (2018). *Managing Small Projects* (éd. 1st). Jordan: Dar Wail for Publishing and Distribution.
- Asfour, A. M. (2017). *Mechanisms for Investment in Human Capital*. Egypt: Arab Organization for Administrative Development League of Arab States.
- Basyouni Mohamed , A.-B. (2005). *Devloping Human Resouces Planning Skills* (éd. 1st). Egypt: Itrak for Publishing and Distribution.
- Berier, C. (2005). The SMEs and Training. *Industrial Relations Review*, 60(03), 542.
- Hareem, H. (2013). *Human Resource Management:An Integrated Framework*. (Arab, Éd.) Amman: Dar Al-Hamed for publishing and Destribution.
- Medhat Abu Mohamed, A.-N. (2007). The Concept of Ethics in the Training Profession In Arab Organizations. 24. Egypt: Itarak for Publishing and Distribution.
- Mohamed Ahmed , K. (2020). *Human Resouse Managment : A Strategic Aproach* (éd. 1st). UAE: Dar Al-Kitab Al-Jami'i.
- Mohamed Salah Ahmed, D. (2010). *The Employee's Commitment to Integrity and honsety in Individual labor relation*. Eygpt: Legal Books house.
- Qoromi, H. (2010). *Human Resource Managment*. Algeria: Dar Al-khaldounia.
- Saad Ali , m. (2019). *Human Resourse Managment : A Strategic methodological vision* (éd. Arab). Amman: Dar Al-Yazouri Sientific for publishing and Distribution.
- Saba Nu'man , R. (2011). *The Administrative Authority of the Employer within the Project frame work A Compartive Study* (éd. 1st). Lebanon: Al-Halabi Legal Publishing.
- Safwan mohamed Al-Mobayed, & Aedh bin Shafi Al-akbali. (2012). *Human Resources Planning* (éd. Arab). Egypt: Dar Al-Yasouri Scientific for Publisng and Distribution.

- Saouf, M. (2009). *Managing Small and Medium Enterprises*. (T. A. al, Trad.) Egypt: Academic Library.
- Suleiman, A. (2012). *The Legal Organization of Labor Relations in Algerian Legislation :Individual Labor Relations* (éd. 6st). Algeria: University Publications.
- Robert, L., & John, H. (2009). Human Resource Management. 358. (M. Fattouh, Trad.) Syria: Al-Shua'a Publisng and Science and Mohammed Bin Rashid Al Maktoum Foundation.
- Mamouni Fatima Zahra. (2012/2013). The Impact of Globalization on Labor Law. *Ph.D. Thesis in Private Law*, 225. Algeria: Faculty of Law and PoliticalScience, University of Oran.

Presentations:

- Reda, C. (2018). The Role of Training and Development in Enhancing and Developing Human Resources in Knowledge Economy. *Scientific Conference: Training for Employment and Development,Beni Suef University*, (p. 1018). Egypt.

Second: Foreign Language References:

- Paradas, A. (2009). Difficulties in the Application and Possible Responses Regarding Professional Training in Small Entreprises. *Management & Avenir*(02), 83.
- Imane, C. (2012). *Human Capital Training and SME Growth* (p. 46). Algeria: International Conference on Human Resource Investment, Human Capital Training, and Economic Performance,University of Tizi-Ouzou.
- JEAN Philipe , B., ERIK , S., & MICHEL , S. (s.d.). The Strategy-HR Relationship in SMEs. *Lessons from an Action Research*, 09. Consulté le 05 26, 2025, sur <https://shs.hal.science/halshs-00456007v1>
- Jean Philippe , D., & Graig MARC , M. (2013). What is 'Decent Work'? Proposal to Expand the ILO Campaign for Decent Work from the Psychodynamics Perspective. *International Review of Psychopathology and Psychodynamics of Work*(02).
- MOHANAD Ali, K., & Mezei, C. (s.d.). The Role of Human Resources Development Strategy in Achieving CorporateSocial Responsibility : At the SME Level,. (p. 23). European Scientific Conference of Doctoral Students, Mendel University Brno.

Third: Laws and Legal Texts:

- Law N°17-02. (2017, 01 10). the Development of Small and Medium Enterprises. Official Gazette of the Algerian Republic , N°02 published 11.01.2017.
- Draft Law . (2016). *on Guiding the development of Small and Medium Enterprises*. Ministry of Industry and Mines.

Fourth: International Agreements and Recommendations:

- Convention N°142. (1975). *on Human Resource Development*. The General Conference of the International Labour Organisation,International Labour Organisation.
- Recommandation N°150. (1975). *Career Guidance and Vocational Training for Human Resources Development*. The General Conference of the International Labour Organisation,International Labour Organisation.
- Recommandation N° 195. (2004). *Human Resources development,Education, Training and Lifelong Learning*. The General Conference of the International Labour Organization,International Labour Organization.
- Recommendation N°117. (162). *the Vocational Training*. The General Conference of the International Labour Organisation,International Labour Organisation.
- Recommendation N°189. (1988). *International Labour Conference on General Conditions for Stimulating Jops in Smal and Medium Enterprises*. International Labour Organization.
- Recommendation N°208. (2023). *the Quality Apprenticeships*. The General Conference of the International Labour Organization,the International Labour Organization