

دور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى بالجزائر.

د . سعيدة زرقاق

كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر 2- الجزائر

ملخص: تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن دور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية لدى العمال في المؤسسة الوطنية للحصى. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اتباع المنهج الوصفي، حيث تم استخدام تقنية المقابلة مع المسؤولين لفهم وتحليل عملية التكوين في المؤسسة من جهة، ومن جهة أخرى تم تطبيق استبيان حول دور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية على عينة مكونة من 30 عاملا تلقوا تكوينًا خلال مساهمهم المهني في المؤسسة. وقد بينت نتائج الدراسة أنه فعلا للتكوين دور في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى، حيث جاءت أغلب استجابات العمال إيجابية حول مساهمة التكوين في المساعدة على انجاز العمل بكفاءة، وفي تطوير المهارات والكفاءات المهنية، والمساهمة في إيجاد طرق جديدة لإنجاز العمل، إضافة إلى الحصول على معارف جديدة. **الكلمات المفتاحية:** التكوين، تنمية الكفاءات المهنية، المسار المهني.

The role of training in developing professional competences among workers of the national gravel corporation in Algeria.

Abstract : The current study aims to reveal the role of training in developing professional competencies among workers in the National Gravel Corporation.

To achieve the objectives of the study, the descriptive approach was followed, where the interview technique was used with officials to understand and analyze the training process in the company, on the one hand, and on the other hand, a questionnaire was applied about the role of training in developing professional competencies on a sample of 30 workers who received training during their professional path.

The results of the study showed that training actually has a role in developing the professional competencies of the workers of the National

Gravel Corporation, as most of the workers' responses were positive about the contribution of training in helping to complete the work efficiently, in developing professional skills and competencies, and in contributing to finding new ways of completing the work, in addition to gain new acquaintances.

The company must ensure that the training is continuous throughout the workers' career path, that its content is related to the professional activity, and that its duration is sufficient.

Keywords: training - development of professional competencies - professional path.

مقدمة

لا تقتصر التنمية الاقتصادية اليوم على الاهتمام برؤوس الأموال والموارد الطبيعية فقط، بل أصبح رأس المال البشري أكثر أهمية، وهذا ما جعل كل المنظمات تعطي أهمية كبيرة للمورد البشري من خلال إعداد استراتيجيات خاصة لتطوير وتنمية وتسيير هذه الموارد لتحقيق أهداف المؤسسة، وذلك يكون بالتركيز على اكتساب الموارد البشرية للمؤهلات العلمية والكفاءات والخبرات اللازمة للأداء على أحسن وجه. حيث يعتبر الاهتمام بالموارد البشرية ضروريا في كل المؤسسات باختلاف طبيعتها ونشاطاتها، فهي الطاقة والركيزة الأساسية التي تحقق للمؤسسة أهدافها، ثم إن التطور الذي يمس كل المجالات يحتم على المؤسسات العناية بالموارد البشرية والعمل على تطوير كفاءاتها للتكيف مع التغيرات السريعة ولتواجه المنافسة الحادة والمستمرة. وتتخذ المؤسسات التكوين كاستراتيجية أساسية لتنمية الكفاءات لمواردها البشرية لتحقيق أهدافها وضمان استمراريتها.

وتساير المؤسسات الجزائرية كغيرها هذه التغيرات، وذلك عن طريق تبني عملية التكوين لتنمية مواردها البشرية وخاصة الكفاءات منها، مما يساعدها على مواجهة التغيرات المستقبلية من جهة، وزيادة مهارات العاملين وتطوير أدائهم من جهة أخرى. وفي إطار تنمية الموارد البشرية تسعى المؤسسات لتطوير أفضل الطرق والآليات لاستثمار طاقتها وتنميتها من خلال عملية التكوين والتعليم والتنمية والتطوير وتقييم الأداء، حيث يعد التكوين من العمليات الجوهرية لتنمية الموارد

البشرية، كما يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة والنامية على حد سواء باعتبارها أحد أهم السبل المهمة لتكوين عمال أكفاء .
وقد أولى المفكرون اهتماماً كبيراً بالكفاءات، وحاولوا البحث في مكوناتها وكيفية إدارتها وتمييزها حتى تحقق النتائج المرجوة، فتسعى المؤسسات إلى تنمية وتطوير كفاءات مواردها البشرية إدراكاً منها بأهمية هذه الكفاءات التي تعتبر المورد الاستراتيجي للإبداع والابتكار، وباعتبارها أهم عنصر يعمل على تحسين العملية الإنتاجية، دفع بها إلى تبني التكوين كمحرك أساسي لتحسين مستوى كفاءاتها البشرية لتحقيق التميز في الأداء، واستغلال هذه الكفاءات في تحقيق الأهداف والاستراتيجيات المسطرة من قبل المؤسسة.

وفي هذا الصدد بينت نتائج بعض الدراسات منها دراسة جعفري حول فعالية التكوين في تطوير الكفاءات في مركب المحركات والجرارات بقسنطينة، أن برنامج التكوين بالمركب حقق استجابة مقبولة لاحتياجات المتكويين وقد استجاب أيضاً للجوانب الأساسية الخاصة بالعمل، حيث أن المعارف والمهارات المكتسبة في هذا البرنامج كانت كافية لأداء العمل بفعالية. وساهم برنامج التكوين بالمركب في زيادة المعارف والمهارات وفي تحسين أداء العمال، كما ساعد الذين شاركوا فيه على تولي أعمال وأعباء جديدة أسندت إليهم وبرامج التكوين بالمركب أتت إلى زيادة الإنتاج بالكمية والنوعية. (جعفري، 2009). ودراسة براف وعامر حول دور تسيير المسار المهني في تنمية كفاءات الموارد البشرية في الإدارات العمومية التي خلصت إلى أن تسيير المسار المهني يلعب دوراً أساسياً في تنمية الكفاءات المهنية للموارد البشرية، ويؤثر في تحديد نوع الأسلوب المعتمد في تنمية الكفاءات البشرية من خلال اكتساب الخبرات والتجارب. (براف وعامر، 2019)

وعلى ضوء ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

- هل يساهم التكوين في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى؟
- هل يساهم كل من محتوى ومدة التكوين واستمراريته في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال

المؤسسة الوطنية للحصى؟

تحديد المفاهيم الأساسية

التكوين في المؤسسة

سبق وذكرنا سابقا أن التكوين وسيلة للتكيف مع التغيرات، وتفرضها التطورات في مختلف المجالات. وقد نال موضوع التكوين اهتمام العديد من البحوث والدراسات، وقد وردت عدة تعريفات لمفهوم التكوين، نذكر أهمها:

عرف بأنه التغير المهاري المعرفي والسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله وأن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل. (على محمد، 1975، ص 266).

كما عرف بأنه نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أدائهم في عملهم. (صلاح محمد، 2001، ص 69).

ويعرف أنه مجموع العمليات القادرة على جعل الأفراد والجماعات تتضمن بكفاءة انجاز المهام الحالية أو التي تستند إليهم في المستقبل وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة. (Raymond, 1990, p55).

كما يعرف التكوين بأنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله للاطلاع على وظيفة معينة، وانجاز المهام التي تطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله. (حليبي، 1982، ص 25).

كما يعرف على أنه عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد، مما يساعد على أداء الوظيفة بطريقة أفضل، ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخطط لها مسبقا، والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف والمهارات والمواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة، ومن تحقيق أهداف الفعالية فيها، وهو عملية مخططة في إطار الاستراتيجية العامة للمنظمة. (حمداوي، 2004، ص 99).

وهناك من يعرفه على أنه عمل مخطط يتكون من مجموعة برامج مصممة من أجل تعليم الموظف واكتسابه معارف وسلوكيات ومهارات جديدة، متوقع أن يحتاجها في أداء مهام أو وظائف جديدة في المستقبل والتأقلم والتعايش مع أي مستجدات أو تغيرات تحدث في البيئة وتؤثر على نشاط المؤسسة.

كذلك التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكتسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات وخبرات مما يزيد كفاءة في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل (جعفري، 2009، ص 25) ونستخلص من هذه التعاريف أن التكوين وسيلة لاستثمار الطاقة البشرية من خلال اكسابهم المعارف والكفاءات الجديدة واللازمة لأداء مهامهم الآنية أو المستقبلية، وهو ما يسهل عليهم الاندماج وتحقيق أهدافهم المهنية.

الكفاءات المهنية

تعتبر الكفاءة المهنية من المواضيع الهامة في ميادين العمل بحيث تشير إلى مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات التي يملكها الفرد وتمكينه من أداء عمله وأدواره ومسؤولياته. يمكن اعتبار مفهوم الكفاءة أنه غامض وتختلف تعريفاته، وهذا حسب السياق الذي يستعمل فيه المفهوم وما نهتم به هنا هو مفهوم الكفاءة في المجال المهني. وعلى كل يعتبر مفهوم الكفاءة مفهوما جديدا على اللغة العلمية، سواء في علم النفس أو علوم التربية أو في مجال التشغيل والتسيير وتدبير المقاولات والموارد البشرية وغيرها من المجالات، حيث ساد الحديث عن الإمكانيات والاستعدادات وعن الميول وعن سمات الشخصية على اعتبارها تمثل الخصائص النفسية التي تميز الأفراد، لكن شيئا فشيئا بدأ مفهوم الكفاءة يبرز في مختلف الحقول العلمية. (بوحنص، 2018).

فهناك من يعرفها أنها محصلة المعارف والخبرات والسلوكيات المكتسبة في سياق مهني معين من أجل أداء وظيفة محددة بكفاية وفعالية والكفاءة مرتبطة بالقدرة الفردية (العقلية والجسمية) كما أنها منشطة بالدافعية الشخصية. (الموسوس، 2015، ص 55).

عرفها مرزاء أنها قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين ويتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب كما يقوم العامل الذي اكتسبها بإثارتها وتجنيدها وتوظيفها بعقد مواجهة مشكلة ما وحلها في وضعية محددة (مرزاء، 2012، ص 359).

ويرى لو بوترف أنها المهارة والقدرة على القيام بالفعل الصحيح في ميدان العمل. (Le Boterf, 2006)

وقد أشار (Leplat) إلى مفهوم الكفاءة أنها نظام المعرفة الذي ينتج عنه نشاطات تلبي متطلبات مهام معينة وتتميز بتنفيذ المعرفة من أجل تحقيق الهدف. ويشير إلى أن الكفاءات ترتبط بالنشاطات المهنية بشكل كبير. (Leplat, 1997)

ويمكن القول أن الكفاءات خاصة بوضعيات عمل محددة وإطار مهني خاص، أي أنها ترتبط مباشرة بالمهام الواجب إنجازها في مركز عمل معين؛ حيث تركز الكفاءات على السلوكات التي يمكن ملاحظتها خلال انجاز مهمة في مهنة ما أو وظيفة ما، والتي تظهر في السلوكات التي تساهم في النجاح المهني في المهنة أو الوظيفة التي يشغلها العامل. (Leboyer, 2002, p35)

ومن التعاريف الأكثر استخداما في الارغونوميا هو التعريف الذي قدمه مونمولان Montmollin سنة 1984: الكفاءات هي المجموع المستقر من المعارف والمعارف والأدائية والسلوكات النموذجية والإجراءات المعيارية ونوع التفكير ، التي يمكن تنفيذها دون تعلمها من جديد، تكتسب الكفاءات خلال التاريخ أو السار المهني، حيث تسمح بتوقع الظواهر والغموض في التعليمات والتغيرية في المهمة. (Leplat, Montmollin, 2001, p11)

نستخلص من جملة التعاريف أن الكفاءة المهنية هي أعلى مستوى يمكن أن يمتلكه العامل من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تجعله قادرا على أداء مهنته بمستوى معين من الإلتقان يمكن الوصول إليها ويمكن قياسها وملاحظتها.

الإجراءات المنهجية

فروض الدراسة

- يساهم التكوين في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى.
- لمحتوى التكوين دور في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى.
- لمدة التكوين دور في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى.
- لاستمرارية التكوين دور في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى.

منهج الدراسة

نظرا لطبيعة الموضوع، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة تتكون من 30 عاملا من المجتمع الاصيلي الذي يقدر 72 عاملا من مختلف مصالح المؤسسة الوطنية للحصى، حيث يتوزعون كما يلي:

الجدول رقم (01): خصائص أفراد العينة

المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	14	% 46.7
	أنثى	16	% 53.3
السن	20 - 30 سنة	9	% 30
	30 - 40 سنة	11	% 36.7
	40 - 50 سنة	5	% 16.7
	50 - 60 سنة	5	% 16.7
الأقدمية المهنية	1 - 10 سنوات	20	%66.8
	10 - 20 سنة	6	% 20
	20 - 30 سنة	4	% 13.2

أدوات جمع المعطيات

بما أن الهدف من هذه الدراسة هو معرفة دور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية لدى العمال بالمؤسسة الوطنية للحصى، لا بد من فهم عملية التكوين وسيورتها في المؤسسة، وعليه اعتمدنا على:

المقابلة مع بعض المسؤولين المكلفين بالمسارات المهنية والتكوين في المؤسسة الوطنية للحصى، لجمع معطيات حول عملية التكوين وسيورتها من خلال دليل مقابلة الذي تم بناؤه من خلال الإطار النظري للتكوين.

الاستبيان الذي تم تصميمه انطلاقا من الدراسات السابقة حول الموضوع، وينقسم الى ثلاث محاور، تعلق المحور الأول بالمعلومات العامة، والمحور الثاني بالمعلومات حول التكوين، والمحور الثالث بدور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية.

التقنيات المستعملة في التحليل الإحصائي

- التكرارات والنسب المئوية.

- اختبار كاي² للفروق.

عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

من أهم أهداف الدراسة الحالية -كما أشرنا سابقا- التعرف على دور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية، وفهم عملية التكوين وسيورتها في المؤسسة الوطنية للحصى، وعليه سيتم عرض وتحليل النتائج كما يلي:

عرض وتحليل نتائج تحليل عملية التكوين في المؤسسة الوطنية للحصى

من خلال تحليل محتوى المقابلات التي أجريت مع بعض المسؤولين المكلفين بالمسارات المهنية والتكوين في المؤسسة الوطنية للحصى، توصلنا الى النتائج التالية:

-تعتمد المؤسسة الوطنية للحصى التكوين الفردي والجماعي للعمال.

-تقوم المؤسسة الوطنية للحصى بتكوين مجموعة مستهدفة لأهداف محددة.

-تقوم المؤسسة الوطنية للحصى بتحليل احتياجاتها التكوينية بالاحتياجات الوشكة للمؤسسة وميزانية التكوين يجب ان تشبع تلك الاحتياجات ويجب استهداف فئة تكوينية للقضاء على الحاجة المستمرة لنفس الافراد وتقديم فرصة للجميع.

-تعتمد المؤسسة الوطنية للحصى التكوين الخارجي بواسطة خبراء وتكوين عالي للحصول على الشهادات.

-تسعين المؤسسة الوطنية للحصى بالتكوين المستمر لعمالها.

-تقوم المؤسسة الوطنية للحصى بتكوين العامل المقدم على الترقية لتأهيله لمنصبه المستقبل او الزاهن عند ترقبته ويتم تكوينهم لرفع مستوى كفاءتهم مما يدفعهم الى ترقيةهم من منصبهم الحالي الى منصب أعلى.

-تقوم المؤسسة الوطنية للحصى بتحقيق في الميدان لتحديد الموظفين الذين يحتاجون الى تكوين حسب أدائهم.

وبالنسبة لسيرورة عملية التكوين فهي تمر بالمراحل التي تتوضح في الجدول الموالي:

الجدول رقم (02): مراحل سيرورة التكوين في المؤسسة الوطنية للحصى

<p>يتم تجميع هذه الاحتياجات التكوينية في المؤسسة الوطنية للحصى من خلال: - الفارق الموجود بين اداء العامل العمل -تحديد المعارف النظرية التي يملكها العامل وكفاءاته الحالية. ولتحديد وتجميع هذه الاحتياجات، يتم الاعتماد على: المقابلات اي التعبير عن الحاجة، الاسئلة التي تكون أسئلة مستهدفة، الاتصال الفردي، زيارات موقع العمل، الملاحظة</p>	<p>المرحلة الأولى تجميع وتحليل الاحتياجات التكوينية في المؤسسة</p>
<p>-يتم اختيار المتكويين من خلال تقييم أداء العاملين، ودراسة الكفاءات من خلال الملاحظة او طلبات الموظفين -يتم تكوين الموظفين الجدد -ويتم تكوين المسؤولين بالنسبة للمؤسسة الوطنية للحصى في حاله ادخال التكنولوجيا الجديدة او طرق جديده في التسيير</p>	<p>المرحلة الثانية تحديد اولويات التكوين</p>
<p>- تخصص المؤسسة الوطنية للحصى ميزانية مناسبة قبل الشروع في عمليه التكوين. - يتم تحديد الموظفين الذين سيخضعون لعمليه التكوين - يتم تصميم مخطط التكوين مع محتواه من قبل المسؤول المكلف عن عملية التكوين في المؤسسة ومدير الموارد البشرية ثم يوقع هذا التصميم والمحتوى من طرف المسؤول الاول وهو الرئيس التنفيذي.</p>	<p>المرحلة الثالثة وضع خطة التكوين في المؤسسة الوطنية للحصى</p>
<p>بالنسبة لمحتوى التكوين، يتم: -تحديد عدد المتكويين -تحديد دفعات التكوين -تحديد تكلفه الدورة التكوينية -تحديد خصائص المتكويين -تحديد الاجراءات القانونية وبالنسبة لمخطط التكوين في المؤسسة الوطنية للحصى، فيتكون من: -محتوى النشاط التكويني -عدد الافراد المتكويين -عدد المشاركين في كل حصة او الجلسة التكوينية -اجمالي عدد المشاركين في الدورة التكوينية -عدد الساعات لكل دورة تكوينية -اجمالي عدد الايام التكوينية ولتنفيذ خطه التكوين، يستلزم: -حضور المتكويين -كل ما هو مكون عليه في الدورة يطابق ما يلزم لتلبية حاجيات المتكويين -تقديم تقرير أو ملخص دورة التكوين-تقديم شهادة ما بعد انتهاء دورة التكوين</p>	<p>المرحلة الرابعة تصميم وتنفيذ خطط التكوين في المؤسسة الوطنية للحصى</p>
<p>يتم تقييم متكويين على أرض الميدان بعد المقارنة بين أدائهم السابق قبل عملية التكوين وأدائهم الحالي بعد عملية التكوين.</p>	<p>المرحلة الخامسة تقييم الفعالية التكوينية</p>

عرض وتحليل نتائج دور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية

افتراضنا أن التكوين (محتواه، مدته، استمراريته) يساهم في تنمية الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى. ولقياس هذه الفرضية قمنا بالتحليل الإحصائي لكل الفقرات المتعلقة بذلك حيث اعتمدنا على اختبار كا² للفروق في استجابات أفراد العينة، نتبين نتائجه في الجدول التالي:

جدول رقم (03): التحليل الإحصائي للفقرات المتعلقة بدور التكوين في تنمية الكفاءات المهنية

محتوى الفقرة	نعم	لا	اختبار كا ²	مستوى الدلالة
مساعدة التكوين على الأداء بكفاءة	26	4	16.12	دال عند 0.01
يجب ان يكون التكوين مستمرا	24	6	10.8	دال عند 0.01
الفترة التكوينية المقترحة كافية	20	7	5.92	دال عند 0.05
مساهمة التكوين في تطوير الكفاءات والمهارات خلال المسار المهني	27	3	19.2	دال عند 0.01
مساهمة التكوين في ايجاد طرق جديدة للقيام بالعمل	26	4	16.12	دال عند 0.01
الحصول على معارف جديدة بعد عملية التكوين	27	3	19.2	دال عند 0.01
الاستفادة من الخبرة العلمية وتطبيقها خلال التكوين بإنجاز العمل بكفاءة	25	5	13.32	دال عند 0.01

بين لنا التحليل الإحصائي أنه بالنسبة لدور التكوين في تنمية الكفاءات لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى كما يلي:

- بالنسبة لمساعدة التكوين على أداء العمل بكفاءة، فقد قدرت قيمة اختبار الفروق كا² (16.12) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha=0.01$) أي هناك فروق دالة بين استجابات العمال، حيث كانت اغلب الإجابات مؤيدة أي أنه فعلا التكوين يساهم في أداء العمل بكفاءة.
- بالنسبة لاستمرارية التكوين، كانت الفروق في استجابات العمال حول استمرارية التكوين باستخدام اختبار الفروق كا²، مقدرة (10.8) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى ($\alpha=0.01$).

أي أن أغلب العمال يرون أنه لا بد أن يكون التكوين مستمرا خلال المسار المهني حتى يتمكنوا من الأداء بفعالية.

- وبالنسبة للفترة التكوينية المقترحة إن كانت كافية، فقد قدرت قيمة اختبار كا² للفروق (5.92) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha=0.05$). فأغلب عمال المؤسسة الوطنية يرون أن الفترة التكوينية لهم كافية، رغم أنه حسب ما تبين لنا من خلال المقابلات مع العمال أثناء الدراسة أن فترات التكوين تتراوح بين ثلاثة أشهر وسنة كاملة.

- وفيما يخص مساهمة التكوين في تطوير كفاءات ومهارات العمال خلال مسارهم المهني، تم استخدام اختبار كا² لمعرفة فروق الإجابات لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى، حيث قدرت قيمة الاختبار (19.2) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha=0.01$)، وهذا ما يدل على أن عمال المؤسسة الوطنية للحصى ظهرت ثمار التكوين لديهم بتطور كفاءتهم خلال مسارهم المهني.

- وما يتعلق بمساهمة التكوين في إيجاد طرق جديدة للقيام بالعمل، فقد بلغت قيمة كا² للفروق في استجابات العمال (16.12) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha=0.01$)، فتكوين عمال المؤسسة ساعدهم فعلا على إيجاد طرق جديدة للعمل.

- وبالنسبة للحصول على معارف جديدة بعد عملية التكوين، فتبين أن كا² للفروق في استجابات العمال قد قدر (19.2)، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha=0.01$)، فمعظم موظفي المؤسسة تحصلوا على معارف جديدة بعد تلقيهم للتكوين.

- ولمعرفة الفروق بين استجابات العمال حول انجاز العمل بكفاءة بخبرة علمية بعد الاستفادة من التكوين، استخدمنا اختبار كا² الذي تبين من التحليل الاحصائي أنه قدر (13.32)، وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى ($\alpha=0.01$)، أي أن معظم العمال يؤكدون أن التكوين يسهل عليهم انجاز عملهم بكفاءة.

ومن خلال ما تم تقديمه في التحليل، يمكن القول أن ما افترضناه على أن للتكوين (محتواه، مدته، استمراريته) دور في تنمية وتطوير الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى قد تحقق.

مناقشة النتائج

من خلال التحليل الاحصائي الموضح أعلاه والمتعلق بدور التكوين في تنمية وتطوير الكفاءات المهنية لدى عمال المؤسسة الوطنية للحصى، تبين أنه فعلا التكوين يساهم في تنمية الكفاءات المهنية لديهم، وهذا ما توصلت إليه بعض الدراسات في نفس الموضوع؛ كدراسة جعفري حول فعالية التكوين في تطوير الكفاءات فأنها تتوافق مع دراستنا في أغلب نتائجها حيث توصلت إلى ان التكوين في المؤسسة ساهم في زيادة المعارف والمهارات والكفاءات وبالتالي في تحسين أداء العمال، كما نجد دراسة عجموط (2022) حول تطوير كفاءات الموارد البشرية في إطار تطبيق مبادئ الجودة الشاملة، التي بينت أن العمال في المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرومنزلية (ENIEM) يدركون أهمية التكوين في تطوير كفاءاتهم، كما أكدت نسبة كبيرة منهم على فعالية التكوين في تطوير كفاءاتهم، وقد زاد اهتمام المؤسسة بعملية تكوين العمال منذ حصولها على شهادة الجودة الشاملة.

هذا وقد بينت دراسات أجريت على مجموعة من المؤسسات من قبل (Waterman et Peter)، تم التوصل إلى أن المؤسسات التي حققت نجاحا كبيرا تركز على وضع برامج تكوينية تضمن تطوير كفاءات الموارد البشرية واستمرارها. (عجموط، 2022) وفي الأخير، يمكن استخلاص ما يلي:

- يساهم التكوين في تطوير كفاءات ومهارات عمال المؤسسة الوطنية للحصى خلال مساهم المهني.

- أكد معظم عمال المؤسسة الوطنية للحصى أن التكوين يسهل عليهم انجاز عملهم بكفاءة.
-الفترة التكوينية المقترحة لعمال المؤسسة الوطنية للحصى كانت كافية حسب أغلب استجابات العمال.

- ساعد التكوين عمال المؤسسة الوطنية للحصى بإيجاد طرق جديدة لأداء عملهم.
-التكوين المستمر ضروري بالنسبة لغالبية عمال المؤسسة.

خاتمة

تعتبر عملية التكوين إحدى الأسس التي تركز عليها المؤسسة من أجل الرفع من كفاءتها، فهي أهم الطرق التي تساهم في تطوير الكفاءات المهنية للموارد البشرية، وتلعب دورا هاما حيث أنها

تساعد في التخطيط واكتشاف كفاءات العمال وقدراتهم على أداء المهام في الوقت الآني، إضافة إلى إمكانية تطوير وتنمية كفاءاتهم للمستقبل؛ ولذلك على المؤسسات إيجاد أفضل البرامج التكوينية ووضع خطط تكوينية فعالة تساهم فعلا في تطوير المسارات المهنية لمواردها البشرية. فيعد التكوين عملية تستفيد منها المؤسسة حيث تساهم في تعزيز مردوديتها من خلال تنمية الكفاءات المهنية لعمالها التي ستساهم في تحسين الأداء، ويستفيد العمال الذين يتلقون التكوين، حيث تفتح أمامهم فرص الترقية والممارسة الفعالة، وبالتالي تحفيزهم على تحقيق التقدم والتطور المهني.

وهذا ما تبين من نتائج دراستنا هذه، حيث أثبتت أن التكوين يساهم فعلا في تنمية الكفاءات المهنية لدى العمال في المؤسسة، فحسب المقابلات مع بعض المسؤولين أن خطة التكوين لأبدا أن تعتمد على وضع برنامج تكويني جيد وهادف يغطي نقائص الأداء، ولابد أن يتم تصميم البرنامج التكويني بشكل استراتيجي لتلبية احتياجات العمال وتوجيههم نحو تحقيق أهدافهم المهنية، وأن يشمل البرنامج التكويني مجموعة متنوعة من الأنشطة مثل الدورات التدريبية، وورش العمل، والتدريب على المهارات الفنية والإدارية، والتوجيه المهني.

وفي النهاية، يمكن استنتاج أن للتكوين دورًا هامًا في تنمية وتطوير الكفاءات المهنية، وأصبح التكوين اليوم استثمارًا مهمًا يجب أن توليه المؤسسات اهتمامًا كبيرًا، حيث يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة، وزيادة رضا الموظفين، وتعزيز فرص التطور المهني.

قائمة المراجع:

- المسوس. يعقوب. (2016). تقويم الكفاءات المهنية والدافعية الشخصية والثقافة التنظيمية وعلاقته بإدارة الجودة الشاملة في مؤسسات التعليم العالي. رسالة دكتوراه. جامعة وهران.
- بوخص عبد الكريم. (2018). التكوين الاستراتيجي في تنمية الموارد البشرية، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- جعفري ، بلال .(2009). قمة التكوين في تطوير الكفاءات، جامعة قسنطينة للعلوم الاقتصادية. حليبي، حسن.(1982). تدريب الموظف. لبنان: منشورات كويدات، ط 2.
- حداوي . وسيلة . (2004) . ادارة الموارد البشرية، الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية .

- عامر، بشير؛ براف، يزيد. (2019). دور التسيير المهني في تنمية الكفاءات البشرية في الإدارة العمومية، مجلة المالية.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد. (2001). إدارة الموارد البشرية من الناحية العلمية والعملية. دار الكتب الجامعية، الإسكندرية.
- عقيلي. عمر الوصفي. (2005) .ادارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي. الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع .
- علي محمد .محمد الوهاب. (1975). ادارة الافراد ، القاهرة : مكتبة الشمس .
- عجموط مليكة. (2022). واقع تطوير كفاءات الموارد البشرية في إطار تطبيق مبادئ الجودة الشاملة. رسالة دكتوراه. جامعة الجزائر 2.
- ميرزا، زيان توفيق. 2012. الكفايات المهنية للمرشد التربوي، مجلة الفتح للبحوث التربوية والنفسية، المجلد 9، العدد 52، العراق.
- Le Boterf, G. (2006). Ingénierie et l'évaluation des compétences. France: Editions d'Organisation.
- Leboyer C. (2002). La gestion des compétences. Paris: Editions d'Organisation.
- Leplat J. (2002). Psychologie de la formation. Toulouse: Octarès Editions.
- Leplat, J; Montollin, M. (2001). Les compétences en ergonomie. Toulouse: Octrès Editions.
- Malassingne, P. (2007). Mesurer l'efficacité de la formation. Paris: Editions d'Organisation.
- Peretti, J-M. (1999). Gestion de ressources humaines, Paris: librairie Vuibert .
- Raymond, V. (1990). Développement de l'entreprise et promotion des hommes. Paris: Entreprise moderne d'édition