

كثر الحديث في السنوات الأخيرة عن الإنتاجية وطرق تحسينها من أجل مضاعفة الإنتاج ودفع عجلة النمو إلى الأمام، كذلك تحسين الخدمات المقدمة للأفراد وتطوير هذه الخدمات من أجل المحافظة على الزبائن ومحاولة توسيع نطاق هذه الخدمات على المستوى الجماهيري، فالتطورات السريعة الحاصلة حول العالم وما استتبعها من تقسيم دولي للعمل والعولمة تفرض التفكير الجدي من أجل الاندماج والمسايرة لهذه التحولات، ومن هنا تبرز أهمية العامل البشري وضرورة الاهتمام بمشاكله وتنمية قدراته ومهاراته حتى يمكن الانتفاع بهذه القدرات والمهارات ويستوعب التكنولوجيا الحديثة.

وقد جاء في تقرير الأمم المتحدة بأن تنمية الموارد البشرية تتعلق بما هو أكثر بكثير من ارتفاع أو انخفاض الدخل القومي، فهي تتعلق بخلق بيئة يستطيع الأفراد أن يقوموا فيها بتنمية قدراتهم الكاملة وأن يحيوا حياة منتجة ومبدعة تتوافق مع حاجاتهم ومصالحهم.

فالتكفل بالموارد البشرية أساس كل تقدم وتطور فحتى لا يصبح الفرد أداة معرقة للتنمية، يجب العمل على جعله قوة دافعة له، ولا شك أن التكوين يمثل وسيلة هامة من وسائل تنمية الموارد البشرية فتتمية الموارد الطبيعية لا يمكن أن يكتب لها النجاح دون تنمية الموارد البشرية، ومن هنا لابد من تغيير مستويات المعرفة والمهارات والاهتمامات والقيم والاتجاهات والقدرات والاستعدادات الخاصة بأبناء المجتمع.

وبالتالي فنجاح المجتمع في تحقيق أهدافه وضمان استمرارية نموه وتطويره يتطلب تشخيص مخططات واستراتيجيات التكوين على مستوى مؤسساته وإعادة النظر في الطرق الحالية والمنتجة في التكوين، ويؤكد ماكلوثلين (Maglothlin) >> لا يمكن للإنسان أن يأمل في إتقان كل المعارف بيد أن واجبه المهني يحتم عليه الإطلاع على كل ما له علاقة بعمله، ولا يمكن عمل ذلك بدون قراءات ودراسة مستمرة، فالمعرفة التي تحصل عليها من المؤسسة التربوية أثناء الإعداد والتي نالها خلال تعلمه الرسمي ستصبح قديمة حتى قبل - وبمدة ليست بالقصيرة - أن يتقاعد، فيجب ألا يعرض مرضاه أو زبائنه أو تلاميذه إلى أخطار المعرفة البالية، بل عليه أن يتابع طريقه العملي والعلمي حتى في زحمة العمل، إن المهني شخص يتعلم طوال حياته <<.

فالتحولات الهائلة التي تحدث في المجتمع مست جميع الميادين والمؤسسات من بينها المؤسسة الصحية والتي تلعب دورا هاما في عملية التنمية، حيث أكد علماء الاقتصاد على ضرورة الاستثمار في المجال الصحي، من أجل الزيادة من الموارد البشرية المنتجة، هذه المؤسسة التي تشهد تطورات عديدة في شتى المجالات (الهيكليّة، التكنولوجية والسياسية) تفرض عليها إعادة النظر في منظومتها التكوينية

والعمل على وضع إستراتيجية واضحة ومحددة الأهداف من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها.

وفي هذه الدراسة سنحاول إبراز مساهمة التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية.

ولتحقيق هذا المسعى قسمت الدراسة إلى خمسة فصول نعرضها كالآتي:

نتاولنا في الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة بدءا بطرح الإشكالية، أهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم، ثم عرض لأهم الدراسات المشابهة للموضوع .

و خصصنا الفصل الثاني: تنمية الموارد البشرية، حيث تناول أهم المداخل النظرية لدراسة الموارد البشرية. آليات تنمية الموارد البشرية، دور القطاعات الاجتماعية في تنمية الموارد البشرية، ثم العوامل المؤثرة على تنمية الموارد البشرية، تنظيم إدارة الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية في الجزائر.

وفي الفصل الثالث: حاولنا عرض التكوين المتواصل من خلال عرض خصائص ومبادئ التكوين المتواصل، أهمية وأهداف التكوين المتواصل، إستراتيجية و مراحل عملية التكوين المتواصل، مشكلات ومعوقات التكوين المتواصل، ثم عرض لتجارب بعض الدول في مجال التكوين المتواصل، لنصل في الأخير لعرض التكوين المتواصل في المؤسسة الصحية بالجزائر .

ليأتي الفصل الرابع بإجراءاته المنهجية، بعرض مجالات الدراسة والعينة إلى جانب المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية.

أما الفصل الخامس: بينا نتائج الدراسة الميدانية في ضوء الطرح النظري والمنهجي المقدم من خلال تحليل البيانات للخروج باستنتاج عام و خلاصة للدراسة من خلال تساؤلات الإشكالية.

وفي ضوء هذه الدراسة واجهتنا عدة صعوبات أهمها النقص الكبير في المراجع التي تناولت موضوع التكوين المتواصل في الجزائر بصفة عامة وفي المؤسسة الصحية بصفة خاصة ولهذا لم نخصص فصل خاص بالمؤسسة الصحية في الجانب النظري وركزنا عليه في الجانب الميداني .