

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

أولاً . طرح الإشكالية

ثانياً . أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً . أهمية الدراسة

رابعاً . أهداف الدراسة

خامساً . تحديد المفاهيم

سادساً . الدراسة السابقة

أولاً: طرح الإشكالية

تمثل الموارد البشرية لأي دولة أهم مواردها الطبيعية بحكم ما تمتاز به من إمكانيات النمو والقدرة على تسخير باقي الموارد الأخرى، لذا تزايد الاهتمام بموضوع الموارد البشرية في معظم دول الاقتصاد النامي، إذ تشكل الموارد البشرية لهذه الدول أكثر الموارد الطبيعية توافراً وأقلها استخداماً.

فالاهتمام والتكفل بالموارد البشري باعتبارها العنصر الفعال في أي تحول و تقدم اقتصادي يعتبر من العناصر التي تضمن الأداء الجيد والفعالية التنظيمية، ومع ازدياد نوعية وحجم المنافسة المحلية والعالمية بين المؤسسات على اختلاف نشاطها، وتسابقها لتقديم الجديد والأجود من السلع والخدمات، من أجل تحقيق رضا زبائنها وتوسيع مجالاتها، فقد أصبح التكوين المتواصل خياراً استراتيجياً لتنمية الموارد البشرية، وأصبح ينتظر إليه على أنه استثمار بشري، شأنه شأن الاستثمارات الأخرى.

وقد تجاوز التكوين المتواصل في الوقت الحالي وظيفة في تنمية القدرات البشرية على التحكم في منصب العمل إلى وظيفة أكثر اتساعاً تنظر إليه باعتباره أداة لتسيير وعقلنة الموارد البشرية، ويمثل مجالاً أكثر أهمية في صيرورة التأهيل الوظيفي للموارد البشرية، باعتباره عنصراً فعالاً في المنظمة للارتقاء بالأداء، واعتباره ضرورة أساسية لبناء كفاءة الأفراد عند الالتحاق بالعمل ومعالجة مشكلاتهم الأدائية وتطوير قدراتهم المختلفة وتمكينهم من التجاوب مع المستجدات المعلوماتية المتسارعة.

فالمؤسسات الجزائرية بعد الاستقلال احتوت على مورد بشري غير مؤهل، ورغم الجهود المبذولة في ميدان التربية والتكوين منذ الاستقلال إلى حد الآن والتي أدت إلى رفع مستوى الأفراد، إلا أن هناك بعض النقائص والممارسات السلبية والتي يرجع بعضها إلى عدم استجابة هيكل التكوين لمتطلبات هيكل الاستخدام، مما أدى إلى مشاكل على مستوى المؤسسة الجزائرية، منها عدم الاستجابة الصحية لمختلف القطاعات من الموارد البشرية، وعدم توازن الكفاءات والمهارات التي أخرجتها الأنظمة التربوية، مما ترتب على ذلك ضعف العائد الاقتصادي والاجتماعي للمؤسسات، وضعف إنتاجية عمالها وتدهور الخدمات فيها، ومنه وجب على هذه المؤسسات انتهاج سياسة التكوين المتواصل.

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر، وما يعترضها من معوقات ومشكلات وما يقدمه هذا التكوين بالنسبة للمتكون وما يسهم به، والمجالات التي يشملها في إطار البرامج المقدمة.

وهذا لا يتسنى لنا إلا بالوقوف ميدانيا على واقع التكوين المتواصل في هذه المؤسسة، وللوصول إلى هذا المبتغى سنحاول الإجابة على التساؤل التالي، من خلال دراسة ميدانية على مستوى مستشفى بشير بن ناصر - بسكرة - مع الموظفين وتقني الصحة وأطباء، والذين شملهم هذا التكوين.

هل يساهم التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية بالجزائر؟
والذي تنبثق منه التساؤلات

- ◀ ما أهمية التكوين المتواصل في سياسة المؤسسة الصحية؟
- ◀ ما طبيعة ونوعية البرامج التكوينية المقدمة ؟
- ◀ هل تواكب البرامج المستجدات المعلوماتية الحديثة ؟
- ◀ هل تحقق هذه البرامج للأهداف المرجوة من العملية التكوينية ؟

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

إن الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع التكوين المتواصل ودوره في تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الصحية، هي مجموعة من الأسباب التي تتمحور حول التطورات الحادثة على مستوى هذه المؤسسات والمجتمع والمتمثلة في:

1. إعادة هيكلة وتنظيم المؤسسات الصحية وتكيفها مع مقتضيات الحديثة، مما اقتضى اللجوء إلى التكوين المتواصل من أجل تحسين الوضعية.
2. ظهور بعض المشاكل في المؤسسات الصحية، التي سببها يعود إلى ضعف تكوين العاملين بها.
3. التطور الاجتماعي، والذي أدى إلى إحداث نقلة نوعية في حياة المجتمع، دفعت إلى تصعيد الحاجة ومضاعفة احتياجاته وزيادة مطالبه من أجل تحسين المنتجات، وكذا الخدمات المقدمة إليه.

ثالثاً: أهمية الدراسة

تزداد طاقات المجتمع في العصر الحديث بازدياد التطور العلمي والحضاري له في ظل كل هذه العوامل والظروف فإن حركة بدأت تسعى إلى تأمين تكوين للعمال تكويناً يؤهلهم للمسايرة والانسجام مع هذه التطورات والتجديدات.

وموضوع بحثنا هذا يهتم بأحد هذه العناصر، وهو عملية التكوين المتواصل، التي تهدف إلى الرفع من قدرات العامل المهنية، ومن ثم فإن أدائه يحتاج على الدوام إلى متابعة وتقويم يساعد في ضبط تكوينه على نحو وظيفي يراعي النقائص والتغيرات المشخصة ومتغيرات التطور العلمي في هذا المجال من ناحية أخرى.

إذن مفهوم الفرد في المؤسسة ينبع من طبيعة الدور الذي يضطلع به لمسايرة المستجدات والتطورات في مختلف المجالات، فهو يحتاج إلى تكوين يدعمه ليتقن أساليب التعامل مع الأهداف التي تعمل المؤسسات على بلوغ مراميها، لهذا نجد أن تكوين العامل له الأهمية البالغة.

ونظراً لأهمية التكوين المهني المتواصل أردنا التعرض لهذه العملية للكشف عن جوانبها وعلاقته بأداء الأفراد من أجل مردود فعال في المؤسسة والمجتمع.

رابعاً: أهداف الدراسة

1. هدف علمي

- يعد موضوع التكوين المتواصل في المؤسسات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدماتية) من مواضيع الساعة. ومنه جاء هذا البحث لتسليط الضوء على دور التكوين المتواصل في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسات الصحية.
- جمع معلومات وافرة ومتنوعة والقيام بتشخيص موضوعي دقيق المنهجية حول منظومة التكوين المتواصل على مستوى المؤسسة الصحية، وأهدافها الجديدة بالنسبة للتحويلات الراهنة.
- معرفة هل استطاع المشرع وكذا مسئولو المنظمات الصحية الجزائرية، أن يأخذوا بعين الاعتبار التغيرات الجديدة التي عرفتها الساحة لوضع قوانين تتماشى مع الواقع الحالي.

2. هدف علمي

- الوصول إلى وضع مجموعة من التوصيات والمقترحات للوقوف على المشاكل التي تعاني منها المؤسسة الصحية عامة والمستشفيات خاصة ومحاولة التخفيف من هذه المشاكل من خلال عملية التكوين المتواصل.

خامساً: تحديد المفاهيم

تعتبر مسألة تحديد المفاهيم الإطار النظري للبحث والبناء الفكري له، لأنها نقطة البداية في التحليل دون الخوف من اختلاط المعاني وتشابكها، والتراث العلمي لم يترك مجالاً إلا وخاض فيه وإن اختلفت درجة المعالجة، ولهذا لا يمكن لأي باحث أن يدخل مباشرة في بحثه دون الإشارة والرجوع إلى ما كتب.

ومن هذا المنطلق، فقد حرصنا على عرض بعض التعاريف لبعض العلماء والباحثين للخروج بالتعاريف الإجرائية.

1. تعريف التنمية:

1.1. لغة :

اشتقت من النماء: الزيادة، ونمي: زاد وكثر⁽¹⁾

2.1. اصطلاحاً:

اختلف العلماء والمفكرين حول تحديد مفهوم التنمية كل وفق تخصصه، وفيما يلي سنعرض بعض هذه التعريفات.

تعريف شرام و ليرنر Schram & lerner >> التنمية هي ذلك التغيير نحو الأنماط المجتمعية التي تسمح لمجتمع ليس فقط بتحقيق القيم الإنسانية الأفضل، بل وأيضاً بزيادة قدرته على التحكم والسيطرة على بيئته ومكانته السياسية وبتحقيق أهدافه وتوحيدهم في توجيه أمورهم وشؤونهم <<⁽²⁾.

تعريف عبد الهادي الجوهري >> عملية تغيير اجتماعي مخطط يقوم به الإنسان للانتقال بالمجتمع من وضع إلى وضع أفضل، وبما يتفق مع احتياجاته وإمكانياتها الاقتصادية والاجتماعية والفكرية <<⁽³⁾.

من خلال هذه التعريفات نجد أن المحور الرئيسي والأساسي للتنمية هو الإنسان والمجتمع، فهي تتألف من مجموعة من المبادئ والقواعد الإنسانية الهادفة، إلى الانتقال بالمجتمع من وضع إلى وضع أفضل.

تعريف آخر للتنمية >> التنمية حركة دينامية واعية تمس كل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية بدون استثناء، فهي في الأساس قرار سياسي <<⁽⁴⁾.

(1). ابن منظور، لسان العرب، الطبعة 01، المجلد السادس، دار صادر، بيروت، 1997، ص 262.

(2). نبيل رمزي، عدلي أبو طاحون، التنمية، دار الفكر الجامعي، مصر، دون سنة نشر، ص12.

(3). عبد الهادي الجوهري، قاموس علم الاجتماع، الطبعة 03، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1998، ص72.

(4). hymon Boudon et autres, **Dictionnaire sociology**, la rouse, Paris, sans date, p6.

ولدى المصلحين الاجتماعيين هي >> توفير التعليم والصحة والمسكن الملائم والعمل المناسب لقدرات الإنسان، والدخل الذي يوفر له احتياجاته، وكذلك الأمن والتأمين الاجتماعي المجدي، وكافئ الفرص، والانتفاع بالخدمات الاجتماعية >>⁽¹⁾.

فالتنمية من خلال هذين التعريفين عملية متكاملة تتداخل وتسهم فيها جميع الأنظمة والفروع الاجتماعية من أجل الوصول إلى الأهداف التي يسعى المجتمع لتحقيقها.

ومما سبق يمكن أن نعرف التنمية بأنها >> عملية تهدف إلى تطوير المجتمع عبر استخدام كافة الوسائل المادية والبشرية بالشكل الذي يضمن تغيرات إيجابية لصالح الفرد والمجتمع >>.

2. تعريف الموارد البشرية :

تحولت النظرة إلى الأفراد في المنظمات من كونها عنصر من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى حد، إلى كونها أصل من أصول المنظمة التي يمكن الاستثمار فيها وزيادة قيمتها بالنسبة للمنظمة، وقد أدى هذا التحول في النظرة إلى اعتبار الأفراد موردا من موارد المنظمة.

يعرف حسن إبراهيم بلوط الموارد البشرية على أنها >> مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجازات العمال التي تقوم بها المؤسسات و تقسم هذه الموارد إلى خمسة مجموعات وهي التالية:

1. الموارد الاحترافية.

2. الموارد القيادية.

3. الموارد الإشرافية.

4. باقي الموارد المشاركة.

5. الاتحادات العمالية >>⁽²⁾.

>> يقصد بالموارد البشرية تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع، من ذلك نتعرف إلى صفتين أساسيتين في تركيب الموارد البشرية هما:

أ.صفة القدرة على أداء الأعمال.

(1). أحمد مصطفى خاطر، تنمية المجتمع المحلي، المكتبة الجامعية، مصر، 2003، ص 35.

(2). حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، الطبعة 01، دار النهضة العربية، بيروت،

2002، ص 16.

ب. صفة الرغبة في أداء الأعمال >> (1).

من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستخلص أن الموارد البشرية:

أ. مجموعة الأفراد المؤهلين يمتلكون المهارة لأداء أنواع معينة من الأعمال.

ب. هؤلاء الأفراد يمتلكون الرغبة في أداء أعمالهم.

ج. بذل جهود معتبرة من أجل تحقيق أهدافهم.

من خلال هذه النقاط، يمكننا استخلاص التعريف الإجرائي للموارد البشرية على أنها

>> مجموعات الأفراد الذين يسهمون بطريقة فعالة في تنمية المجتمع ويمكنهم استلام

مسؤوليات مختلفة، وأداء أعمالهم على أحسن وجه >>.

3. تعريف تنمية الموارد البشرية :

تعرف تنمية الموارد البشرية، على أنها >> تغيير في مستويات المعرفة والمهارات

والاهتمامات والقيم والاتجاهات والميول والقدرات والاستعدادات والخبرات والمعارف الخاصة بأبناء

المجتمع >> (2).

ويرى علي عبد الرزاق جلبي بأنه >> لا يشمل مفهوم تنمية الموارد البشرية تنمية المهارات

والقدرات والاتجاهات البشرية اللازمة لتعزيز النمو الاقتصادي وإنتاجية العمل والكفاءة فقط، بل

يشمل أيضا نطاقا أوسع يضم العناصر الاجتماعية والثقافية كالخصائص الفكرية الضرورية

للمواطن أو الانفتاح الفكري، والتي تمكن الفرد أن يعيش حياة أفضل و تحقيق المزيد من الرخاء

الاجتماعي >> (3).

تعرف حسب تقارير الأمم المتحدة >> تنمية الناس بواسطة الناس، ومن أجل الناس،

ويتوجه إلى حاجات الناس في المأكل والملبس والمعاش والعمل والسكن والثقافة >> (4).

فتنمية الموارد البشرية تشمل إحداث تغييرات إيجابية في جميع جوانب حياة الأفراد العلمية

والفنية والسلوكية من خلال زيادة معرفهم ومهاراتهم قدراتهم واستثمارها بطريقة فعالة.

(1). علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل قيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، الجزائر، 2002، ص 19.

(2). عبد الرحمن العيسوي، الكفاءة الإدارية، الدار الجامعية، مصر، 1998، ص 129.

(3). علي عبد الرزاق جلبي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2003، ص 420.

(4). حسن إبراهيم بلوط، مرجع سابق، ص 235، 236.

وخالصة، يمكن تعريف تنمية الموارد البشرية تعريفا إجرائيا كما عرفها عبد القادر عطية بأنها << عملية توسيع القدرات البشرية والانتفاع بها >> (1). ويلاحظ من خلال هذا التعريف أن تنمية الموارد البشرية لها جانبان هما:

• جانب تكوين القدرات

فتنمية الموارد البشرية تعني تكوين القدرات من خلال الاستثمار في التكوين.

• جانب الاستفادة من هذه القدرات

يعني الاستفادة الكاملة من هذه القدرات فيما ينفع الإنسان أي استخدام القدرات البشرية في زيادة الإنتاج، تحسين الخدمات والمشاركة في الشؤون السياسية والاجتماعية والثقافية. ومن ثم فإن الإنسان هو محور عملية التنمية، فهو وسيلتها وهدفها.

4. تعريف التكوين المتواصل:

يعرف لخضر سكيو (L. Sekhiou) التكوين المتواصل بأنه << مجموع العمليات و الإجراءات والدعائم التي من خلالها يتم تحسين وتطوير معارف واستعدادات وسلوك العمال من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية >> (2).

يرى كل من G. LeBouterf et S.Barzuchetti et F.Vincent بأنه << مجموعة المعارف و القدرات و السلوكات لكسب الفرد كفاءات تؤهله للعمل الناجح، بإمكانه استغلالها آنيا في إطاره المهني والوظيفي >> (3).

كما يعرفه J.Pierre << هو مجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع المتغيرات البنوية وتحولات تنظيم العمل نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية، وكذلك لإفادة تطورهم المهني >> (4).

(1) عبد القادر محمد عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، مصر، 2003، ص 49.

(2) L. Sekhiou, gestion du personnel, ed d'organization, Paris, 1990, p239.

(3) رابح العايب، استراتيجيات التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية وتأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية، أطروحة دكتورا غير منشورة، جامعة، قسنطينة، 2002، ص02.

(4) J. PIERRE CITEA. Gestion des Ressources humaines, 3^e édition, ed, dalloz, Paris, 2000, p101.

كما يعرفه قانون العمل الفرنسي بأنه >> يشمل كل التكوينات المخصصة للراشدين، والشباب التزموا في الحياة النشيطة أو تعهدوا بها <<⁽¹⁾.

من خلال هذه التعاريف يمكن أن نقول أن التكوين المتواصل هو:

- عملية منظمة تقوم على أساس التخطيط.
- عملية مستمرة.
- له أهداف محددة وواضحة.

من خلال التعاريف السابقة، يمكن أن نعرف التكوين المتواصل بأنه >> مجموع العمليات و الإجراءات البيداغوجية التي يخضع لها العامل أثناء الخدمة، أي طيلة حياته المهنية من أجل إكسابه مجموعة من المعارف والسلوكات التي تساعده على أداء عمله لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافه الشخصية <<.

5. تعريف المستشفى:

المستشفى >> مؤسسة مزودة ب (أطباء وممرضين) وبتجهيزات، وبفرق مداومة تسمح بتقديم سلسلة من الخدمات المرتبطة بالصحة، أي مختلف الخدمات التشخيصية والعلاجية و الجراحية للمرضى الماكثين في المستشفى بسبب مشاكل صحية، كما يمكنها تقديم خدمات أخرى كالبرامج الوقائية، الاستشارات الصحية الخارجية، المعالجة بالأشعة التشخيصية... الخ <<⁽²⁾.

كما يعرفها علي عبد الرزاق جليبي بأنه >> مؤسسة تهتم بالرعاية الطبية للمريض من بين روادها من سكان المجتمع المحلي الذي توجد فيه، وقد يكون لها في بعض الأحيان أهدافا أخرى مثل التعليم المهني والبحث، وتتكون هيئتها في الغالب من ممارسين يعملون لبعض الوقت، كما قد كون بعضهم من بين الممارسين العموميين <<⁽³⁾.

من خلال هذين التعريفين يمكن أن نقول أن المستشفى مؤسسة تهتم بتقديم الخدمات الصحية لأفراد المجتمع الذي يوجد فيه وتتمثل هذه الخدمات في:

⁽¹⁾ .M.Dennery, évaluer la formation, Jssu les moulineaux, Paris, 2001, p 2009.

⁽²⁾ . العلواني عديلة، تأثير طرق تمويل قطاع الصحة العمومي على أداء الخدمات في الجزائر، دراسة حالة القطاع الصحي بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، 2004، ص 15.

⁽³⁾ .علي عبد الرزاق الجليبي، علم اجتماع التنظيم " مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج"، دار المعرفة الجامعية، مصر، دون سنة نشر، ص 182.

- معالجة الأمراض وترقية الصحة.
- الوقاية من الأمراض وتفاديها.
- تنظيم وتشكيل مصالحي معالجة الأمراض وتشخيصها والتنبؤ بها.
- تمديد المعدل المتوسط للعمر، وذلك بتحسين الحالة الصحية.

وبناء على هذه النقاط يمكن أن نعرف المستشفى بأنه:

>> مؤسسة عمومية تهتم بتقديم سلسلة من الخدمات المرتبطة بالصحة، من الوقاية إلى العلاج، كما أن له أهداف أخرى كالتعليم والتكوين والبحث العلمي <<.

سادسا: الدراسات السابقة

تكتسي الدراسات السابقة، أهمية بالغة في تدعيم أي بحث جاري، لأنها توفر له الكثير من المعلومات ابتداء من الإطار النظري مرورا بمناهج الدراسة وقوفا عند أهم ومختلف الصعوبات التي اعترضتها والتي تمكن الباحث الاستفادة منها في جميع مراحل بحثه، كما يمكن لنتائج الدراسات السابقة أن تكون كمنطلقات حقيقية لدراسات أخرى، تختبر تلك النتائج في مجالات زمكانية مغايرة وتشكل في مجموعها تراكما في المعرفة العلمية تقيد البحث العلمي عموما.

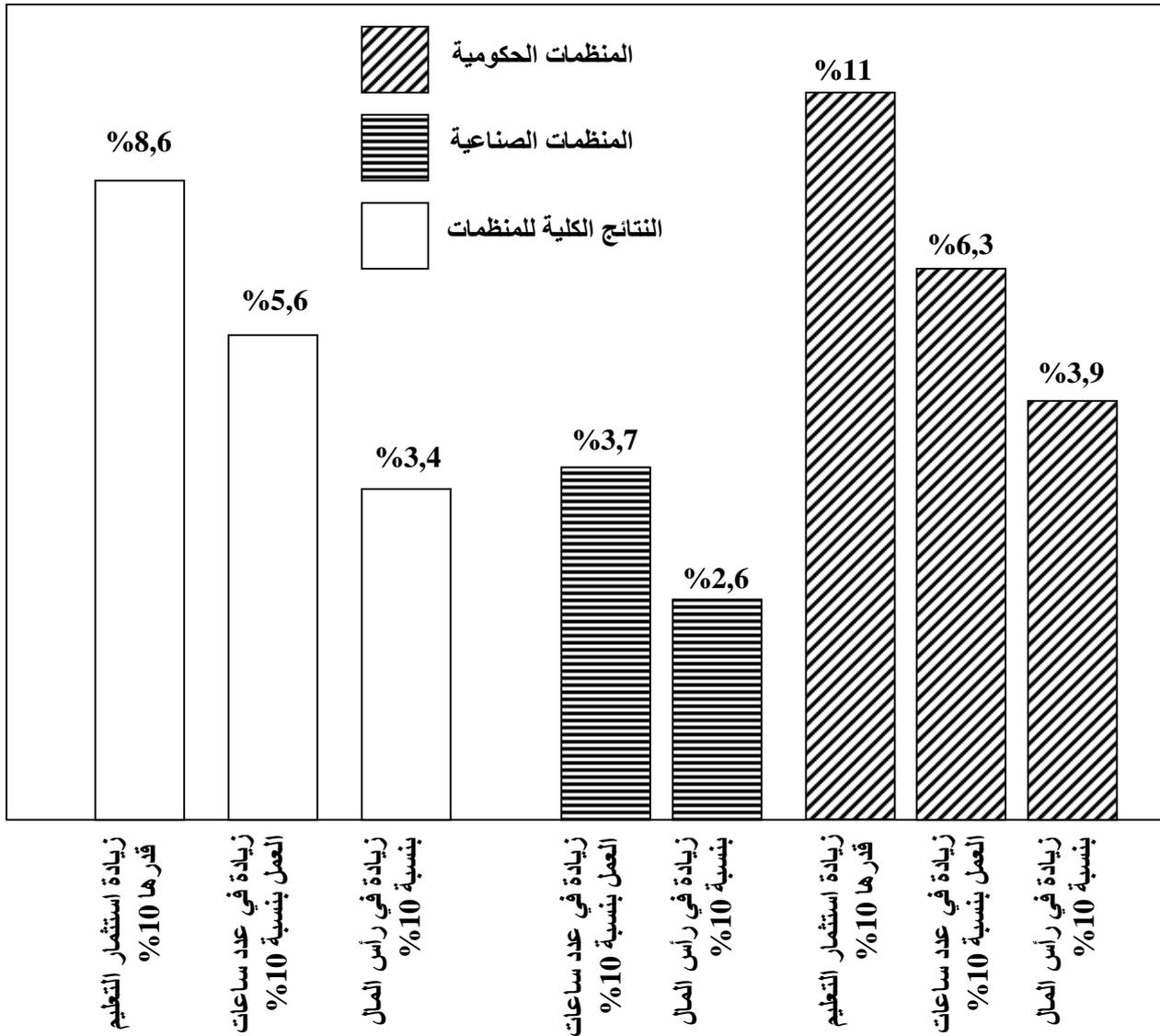
لهذا سنحاول التطرق لبعض الدراسات المشابهة والتي سبقت دراستنا، وإن وجب التنويه في هذا الصدد إلى ندرة البحوث والدراسات السوسولوجية في هذا الموضوع -وهذا حسب إطلاعنا وإمكانياتنا - ومن بين أهم الدراسات المشابهة:

1. الدراسات الأجنبية

1.1. أجرت U.S The office of education and Improvement (1) department of education.

استقصاء على 300 منظمة في كل من قطاعي الأعمال والحكومي عن تأثير العملية التعليمية على الإنتاجية، وكانت نتيجة الاستقصاء كما يوضحها الشكل رقم (01)

شكل رقم (01): تأثير العملية التعليمية على إنتاج المنظمة



(1). فانتن أبو بكر، نظم الإدارة المفتوحة " منهج حديث لتحقيق شفافية المنظمات"، الطبعة 01، إيتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص ص 69، 70.

المصدر: فاتن أبو بكر، مرجع سابق، ص 70

حيث أظهرت نتيجة الاستقصاء أن زيادة الاستثمار بنسبة 10% على التعليم أدت إلى زيادة مقدارها 8,6% في الإنتاجية الكلية للمنظمات محل العينة، كما أدت إلى زيادة مقدارها 11% في إنتاجية المنظمات الحكومية، بينما قابل زيادة بنفس النسبة 10% في كل من ساعات العمل ورأس مال المنظمة إلى زيادة قدرها 5,6%، 3,4% على التوالي في الإنتاجية الكلية لمنظمات العينة، مما يؤكد أهمية الاستثمار في تعليم العاملين باعتباره أفضل العوامل المؤثرة على زيادة معدلات الإنتاجية.

2. الدراسات الجزائرية:

الدراسة التي قام بها الباحث العايب رابح وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه دولة في اختصاص علم النفس للعمل والتنظيم قسم علم النفس والعلوم التربوية والأرطوفونيا جامعة منتوري قسنطينة سنة 2002 - 2003 " استراتيجيات التكوين المهني المتواصل في المؤسسات الاقتصادية، وتأثيرها على فعالية تسيير الموارد البشرية، دراسة تحليلية وتشخيصية لمؤسسة سيدار، وكانت دراسته هذه تهدف إلى معرفة إلى أي مدى يمكن اعتبار التكوين المتواصل أداة حقيقية لتسيير ونتمين الموارد البشرية على مستوى المؤسسات الاقتصادية.

حدود الدراسة: (مجال الدراسة)

اقتصرت الدراسة على التكوين المهني المتواصل الموجه للعمال الذين هم في حالة خدمة، كما اقتصرت البيانات والإحصائيات والعينات على المؤسسة الوطنية للحديد والصلب المتواجد في الحجار ولاية عنابة.

فرضيات الدراسة:

توقع الباحث

1. أن نقص وندرة الموارد المالية المخصصة للتكوين المهني داخل المؤسسات الاقتصادية ينعكس سلبا على حجم ونوعية الخدمات التكوينية.

2. أن غياب الاستراتيجيات التنظيمية المنتهجة في التكوين يؤثر سلبا على نجاعة المؤسسة.
3. أن الأزمة الاقتصادية العالمية والجهوية أدت إلى انتقال واحتكار الشركات الكبرى العالمية للإنتاج في إطار التقسيم العالمي للعمل، وبالتالي خلق انكماش في الاستثمارات الاقتصادية انعكس سلبا على التكوين في المؤسسات الاقتصادية.
4. أن غياب الدقة والموضوعية في تحديد احتياجات وأهداف التكوين المهني المتواصل يؤثر سلبا على عملية التكوين في المؤسسة الاقتصادية.
5. كلما كان الإطار القانوني المنظم لعملية التكوين المهني ناقصا وغير مكيفا فإن ذلك ينعكس سلبا على فعالية التكوين المهني المتواصل.

المنهج المتبع:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، أما الأدوات فاستعمل الملاحظة، المقابلة والاستبيان.

نتائج الدراسة

وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

1. أن تقلص قدرات التكوين بالمؤسسة زادت سرعته مع زيادة حدة الأزمة الاقتصادية التي شهدتها مما ترتب عنه انكماش حاد في ميزانية التكوين.
- وبالتالي فإن نقص وندرة الموارد المالية المخصصة للتكوين المهني، داخل المؤسسات الاقتصادية، انعكس سلبا على حجم ونوعية الخدمات التكوينية حيث تحققت الفرضية الأولى.
2. عدم وجود علاقة كبيرة بين محتويات البرنامج ومتطلبات نتائج الميدان ويرجع ذلك إلى أن البرامج الجامعية المطبقة تعتمد على المحدودية المعرفة في تحديد محتوياتها وهذا ما تجلي بوضوح في ذلك الحاجز بين مختلف فروع العلوم خاصة العلوم التقنية والإنسانية مما يسبب ثغرات معرفية عديدة كانت وراء فشل الجانب التقني في تحقيق ما وضع له وإهمال الجانب البشري كذلك نقص الدراسات التقييمية الجامعية.
- هناك عدم وجود ارتباط بين مخططات التكوين والتوظيف وهذا ما يظهر في وجود فائض في بعض التخصصات والعجز في اليد العاملة المكونة، كذلك غياب سياسة تصورية واضحة المعالم والأجال للتكوين المتواصل على مستوى المؤسسة وتختطها في الآونة الأخيرة إلى إعادة النظر في سياستها اتجاه الموارد البشرية لم يكن سوى استجابة لمواكبة الإصلاحات المتسارعة التي يشهدها المحيط الداخلي والخارجي في جميع المجالات .

♦ غياب التقييم بعد التكوين وهذا لا يسمح بمعرفة مدى تحقيق الأهداف إن وجدت

• غياب تصور سياسة واضحة الآجال والمعالم للتكوين المتواصل علي مستوى المؤسسة حيث تحققت الفرضية الثانية فغياب الاستراتيجيات التنظيمية المنتهجة في التكوين أثر سلبا على نجاعة المؤسسة.

3. كان من نتائج التصحيح الهيكلي للمؤسسات الاقتصادية هدم البنية الحالية مما اثر سلبا علي العملية التكوينية

• إن الأزمة الاقتصادية العالمية والجهوية، أدت إلى انتقال واحتكار الشركات الكبرى العالمية للإنتاج في إطار التقسيم العالمي للعمل، وبالتالي خلق انكماش في الاستثمارات الاقتصادية، انعكس سلبا على التكوين في المؤسسات الاقتصادية وبالتالي تحقق الفرضية الثالثة.

4. أن المخططات التكوينية لاستجيب دائما لاحتياجات ورغبات الصالح المستخدمة أن إعداد المخططات التكوينية لا يتم في الغالب بإشراك المسؤولين علي الوحدة المهنية بشكل مباشر

وبالتالي فان غياب الدقة والموضوعية في تحديد احتياجات وأهداف التكوين المهني المتواصل يؤثر سلبا على عملية التكوين في المؤسسة الاقتصادية.

5. أن النصوص التشريعية التي تناولت التكوين المهني المتواصل منذ الاستقلال إلي غاية إقرار مرسوم 1996 أكدت إن التكوين المتواصل لم يشكل انشغالا علي المدى الطويل للمؤسسة الاقتصادية حيث تحققت الفرضية فكلما كان الإطار القانوني المنظم لعملية التكوين المهني ناقصا وغير مكيفا، فإن ذلك ينعكس سلبا على فعالية التكوين المهني المتواصل.

تقييم الدراسة

تطرق الباحث في هذه الدراسة إلى موضوع التكوين المتواصل في المؤسسة الصناعية، ومالها من انعكاسات إيجابية على الكفاءة والأداء في العمل والتي ركزت علي ضرورة إقرار قانون أساسي جديد للتكوين المهني المتواصل داخل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية حتى تكون أكثر استجابة مع طبيعة التوجهات السياسية والاجتماعية الجديدة .