

الاستثمار في الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة – دراسة حالة مؤسسة ميناء مستغانم -

Investing in human resources in light of the knowledge economy - A case study of Mostaganem Port Corporation

قوبع خيرة¹

¹ جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم – الجزائر ، - khayrakouba@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/12/08 تاريخ القبول: 2022/02/02 تاريخ النشر: 2022/03/21

ملخص:

تهدف من خلال هذا البحث الى تسليط الضوء على أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي ظهرت في ظل التوجه نحو إقتصاد المعرفة، ألا وهي الموارد البشرية المتميزة والاستثمار فيها باعتبارهما أهم مصادر تحقيق ميزة تنافسية دائمة للمؤسسة، كما نحاول ابراز واقع تدريب الموارد البشرية في مؤسسة ميناء مستغانم.

ولقد تم التوصل الى أن الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التدريب أصبح ضرورة حتمية من أجل مواكبة التطورات الحالية، لأن المورد البشري أصبح رأسمال بالنسبة للمؤسسات .

كلمات مفتاحية: المعرفة، اقتصاد المعرفة، الموارد البشرية، التدريب.

تصنيفات JEL: M12, O34

Abstract:

The main objective of this research is to highlight the most important modern management concepts that have emerged in light of the trend towards a knowledge economy, namely, human resources.

both being the most important sources of a sustainable competitive advantage for the institution, and we try to highlight the reality of the training of human resources in the port company of Mostaganem

It has been concluded that investment in human resources through training has become an imperative in order to keep pace with current developments, because the human resource has become capital for institutions

Keywords: knowledge, knowledge economy, human resources, training

Jel Classification Codes: M12, O34

المؤلف المرسل: قوبع خيرة khayrakouba@gmail.com

1. مقدمة:

إن المصدر الحقيقي لتكوين القدرات التنافسية و استمرارها هو المورد البشري الفعال ، والمورد البشري هو بالدرجة الأولى طاقة ذهنية و قدرة فكرية ومصدر للمعلومات و الاقتراحات والابتكارات وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الايجابية بالفكر والرأي .

1.1 الإشكالية:

مما سبق ذكره يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما واقع الاستثمار في الموارد البشرية بمؤسسة ميناء مستغانم في ظل التوجه الى

اقتصاد المعرفة ؟

1.1 فرضية البحث

تستثمر مؤسسة ميناء مستغانم في مواردها البشرية عن طريق التكوين .

3.1 أهمية البحث:

يكتسب موضوع الاستثمار في الموارد البشرية أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة التي تعتمد عليهما خصوصا بعد التطور السريع والتوجه نحو اقتصاد المعرفة ، لذا تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال تطرقها لموضوع حيوي يساعد المنظمات في تعزيز مكانتها ودورها وتحقيق البقاء والاستمرارية.

إن أهمية البحث تتجلى في محورين أولهما نظري إذ حاولنا تأطير أهمية الاستثمار في الموارد البشرية بالنسبة للمؤسسات ، أما البعد التطبيقي هو محاولتنا إسقاط النظري على الواقع وذلك بتسليط الضوء على التدريب في مؤسسة ميناء مستغانم ومدى الاهتمام به.

4.1 أهداف البحث:

نهدف من خلال هذا البحث إلى:

- تسليط الضوء على اقتصاد المعرفة؛
- ابراز خصائص الموارد البشرية المتميزة في ظل اقتصاد المعرفة؛
- التعرف على التدريب واهميته؛
- تبيان واقع التدريب في مؤسسة ميناء مستغانم.

5.1 تقسيمات البحث:

للإجابة على الإشكالية قمنا بتقسيم بحثنا هذا الى ثلاثة محاور رئيسية هي :

المحور الأول: الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة

المحور الثاني: تدريب الموارد البشرية
المحور الثالث: واقع التدريب في مؤسسة ميناء مستغانم

2. الموارد البشرية في ظل إقتصاد المعرفة

1.2 تعريف اقتصاد المعرفة

المعرفة عرفت على أنها "أساس القدرة في عملية خلق الأفكار وتحقيق مستويات عالية من الجودة والإبداع التقني، وهي ضرورية لتنفيذ الأنشطة الإدارية بكفاءة وفاعلية". (ياسين، 2002، ص 24).

عرف على انه دراسة وفهم تراكم المعرفة وتحفيز الافراد لاكتشاف ،تعلم والحصول على ما يعرفه الاخرين ،هذا التعريف يميل الى وجهة نظر الابتكار ودوره في التطور الاقتصادي وزيادة الانتاجية وتحسين دخل الفرد. (الكبيسي، 2005، ص 13)

اما اقتصاد المعرفة فيتمثل في انتاج السلع والخدمات المعتمدة على نشاطات المعرفة المعتمدة على نشاطات المعرفة المختلفة التي تساهم في تسريع التكنولوجيا والتقدم العلمي، اعتمادا على القدرات الفكرية بدل من الثروات المادية، مع جمع جهود التحسين في كل مرحلة من عمليات الانتاج عن طريق البحوث والتطوير ،والعلاقة مع الزبائن التي تنعكس ايجابيا على تزايد الناتج المحلي الاجمالي. (جمعة، مارس 2009، ص 06)

2.2 خصائص إقتصاد المعرفة

يتميز اقتصاد المعرفة بمجموعة من السمات والخصائص الأخرى والمتمثلة في: (هاشم الشمري، 2008، ص 22)

- أنه كثيف المعرفة؛
- يرتكز على رأس المال الفكري؛
- يرتكز على الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها رأس المال الفكري؛
- الاعتماد على الموارد البشرية الماهرة والمؤهلة والمدربة والمتخصصة في التقنيات الجديدة؛
- اعتماد التعلم و التدريب المستمرين وإعادة التدريب التي تضمن للموارد البشرية مواكبة التطورات المستمرة التي تحدث في مجالات وميادين المعرفة؛
- توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- انتقال النشاط الاقتصادي من الانتاج الصناعي السلعي إلى إنتاج وصناعة الخدمات المعرفية؛

- الاهتمام بالبحث والتطوير كمحرك للتغيير والتنمية؛
- الدخل بالنسبة لصناع المعرفة مرتبط ارتباطا وثيقا ب مؤهلاتهم و تنوع كفاياتهم وخبراتهم، فكلما زادت هذه الاخيرة زاد الدخل؛
- أنه مرن متطور وشديد السرعة والتغير؛
- يتطور لتلبية احتياجات متغيرة؛
- يمتاز بالانفتاح والمنافسة العالمية حيث لا توجد حواجز للدخول اليه؛
- يملك القدرة على الابتكار وإيجاد و توليد منتجات فكرية معرفية جديدة في الاسواق؛
- مرتبط بالابداع والابتكار والاختراع؛
- يسعى الى تحقيق جودة الاداء.

3. الموارد البشرية المتميزة في ظل اقتصاد المعرفة

1.3 تعريف الموارد البشرية:

هي مجموعة من الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء فيما بينهم من حيث تكوينهم، سلوكهم وظائفهم. (وسيلة، 2004، ص 24)

كما يمكن تعريف الموارد البشرية على أنها جميع الناس الذين يعملون في المنظمة، رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفهم وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية، التي توضح وتضبط وتوجد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة السياسيات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية ولقاء ذلك تتقاضى الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في الرواتب والأجور. (عقيلي، 2004، ص 11)

2.3 ماهية العقول البشرية عالية التميز:

تعتبر العقول البشرية المتميزة أهم عنصر من العناصر التي تشكل المقدرة العقلية، ورأس المال الفكري للمؤسسات المعاصرة كما يمكن القول بأن العقول البشرية عالية التميز تتمثل في الأشخاص والأفراد ذوي القدرات الخاصة، المواهب المتميزة، والذين لديهم القدرة على التفكير الابتكاري المؤثر على الأنشطة الحيوية في المؤسسة، فهم بمثابة العناصر المسؤولة عن تميز المؤسسة، وتتكون كفاءة هذه العمالة من جزء خاص بالمعرفة والمعلومات، وآخر خاص بالقدرات

والمواهب ، والعمل الفعال يتطلب الاثنين معا .(عثمان، 2002، ص 196) ومنه يمكن اعتبار العقول المتميزة بأنها رأس المال الفكري .

3.3 رأس المال الفكري:

يعرف ستيوارت رأس المال الفكري على انه "يتمثل في المعرفة والمعلومات وحقوق الملكية الفكرية والخبرات التي يمكن توظيفها لانتاج الثروة وتدعيم القدرات التنافسية للمنظمة". (Stewart, 1997, p 06)

وحسب العنزي فإن رأس المال الفكري هو " المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة، ويعد الفكر الذي يكمن في ذهن الأفراد، لا يمكن لمسه، ولا رؤيته أو قياسه أو تقدير ثمنه".

3.4 أهمية رأس المال الفكري:

المورد كما هو واضح متعلق بعمّال المعرفة وأصحاب العقول المتميزة وهذا وحده مدخل كافي لتحقيق التميز والتفوق بشكل متجدد ومستمر - طبعاً إن تمت إدارته بشكل فعال_ ويمكن أن يكون التميز التنافسي في أحد المجالات التالية:(Stewart, 1997 , p 164)

- دعم شهرة وسمعة المنظمة من خلال تقديم منتجات جديدة ومستويات جودة عالية وأسعار معقولة؛
 - تطوير وتنمية وتحسين أداء ومعارف ومهارات باقي العاملين في المنظمة؛
 - سرعة الاستجابة للتغيرات المفاجئية والسريعة في البيئة التنافسية؛
 - تكون المنظمة أكثر قدرة على مواجهة إدارة الأزمات؛
 - سرعة استجابة المنظمة للتغيير التنظيمي.
- ومنه فإن رأس المال الفكري يعتبر سلاحاً قوياً بالنسبة للمنظمات على إختلاف أنواعها، ذلك لأنه يمثل مفتاح النجاح والتميز، وذلك متوقف على كيفية إدارته.

4. تدريب الموارد البشرية

1.4 تعريف التدريب وأهميته

1.1.4 تعريف التدريب

عرف التدريب على انه ذلك النشاط المنظم والمبني على اسس عملية ،من أجل اكساب أو زيادة وتطوير في مهارات وكفاءات الموارد البشرية من اجل تحقيق اهداف المنظمة. (الكلاله، 2011، ص 100)

كما يعتبر التدريب على انه استثمار هادف في تطوير وتحسين الكفاءة الانسانية. (خضير كاظم حمود، 2013، ص126)

ومنه يمكن اعتبار التدريب استثمار بشري يهدف الى تطوير الكفاءات والمعارف.

2.1.4 التدريب استثمار بشري

إن الإنفاق في مجال تدريب وتنمية الموارد البشرية هو إنفاق رأسمالي وحقل استثماري خصب، فما ينفق فيه هو ليس بتكلفة إنما هو إنفاق استثماري له عائد شأنه شأن أي استثمار آخر في الآلات أو في برامج التسويق... الخ؛ فعوائد هذا الاستثمار هامة جدا تتمثل في تحسين المنتج وتقديم كل جديد للزبون للحصول على رضاه وتوسيع حصة المنظمة السوقية بما يضمن البقاء والنمو؛ وللدلالة على أهمية هذا الاستثمار هو أن التدريب والتنمية أصبحتا في الوقت الحاضر معيارا يقاس به نجاح المنظمات فعندما يرى المختصون في مجال إدارة الجودة الشاملة والايزو لعام 2000 بندا للاستثمار في مجال التدريب والتنمية البشرية في موازنتها الاستثمارية سيعتبرون ذلك نقطة قوة فيها لان مسالة التعلم المستمر من وجهة نظرهما الذي يسعى التدريب والتنمية إلى تحقيقه ركنا سياسيا فيها. (عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، 2005، ص 444)

3.1.4 أهمية التدريب

ان التدريب هو ضرورة ملحة ولازمة بالنسبة للمؤسسة وذلك راجع إلى ما يلي: (الكلالة، 2011، ص 100-101)

- يحسن أداء الفرد؛
- عن طريق التدريب يمكن مواكبة التطورات والتكنولوجيا الحديثة؛
- يحسن التدريب من نشاطات المؤسسة؛
- يحقق التدريب الاستقرار الوظيفي؛
- يقلل التدريب من حوادث العمل.

2.4 خطوات التدريب

1.2.4 تخطيط الاحتياجات التدريبية:

إن هذه المرحلة كثيرا ما يطلق عليها مرحلة التشخيص لتحديد أهداف التدريب. (الغري، 2007، ص 148)

وتعرف الاحتياجات التدريبية بأنها مجموع التغييرات والتحسينات المطلوب إحداثها في معلومات ومهارات واتجاهات العاملين لقصده التغلب على المشكلات التي تعترض سير العمل

وتحول دون تحقيق أهداف المنظمة من ناحية ومسايرة متطلبات التقدم وتحقيق التنمية على المدى الاستراتيجي للمنظمة من ناحية أخرى. (الغربي، 2007، ص 147)

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية تشمل عملية مسح ودراسة للمؤسسة بغرض تحديد المجالات التي يمكن للتدريب أن يساعد على التطوير ومعالجة الخلل. (الحكيم، التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات العربية، 2006، ص 141)

ويبنى تقدير الاحتياجات التدريبية على ثلاثة محاور رئيسية تحليل التنظيم تحليل الفرد تحليل الوظائف. (الغربي، 2007، ص 148)

فالتحليل التنظيمي يهدف إلى تحديد النواحي المتاحة إلى خدمات التدريب في المنشأة؛ وتحليل العمليات يعني تحديد مضمون برامج التدريب أي الموضوعات الواجب التركيز عليها في برامج التدريب أما تحليل الأفراد وذلك بتحديد المهارات والمعرفة أو الاتجاهات المطلوبة تنميتها في الأفراد. (عليوة، 2001، ص 56-57)

وهناك عدة أساليب لتحديد الاحتياجات نذكر منها: (الغربي، 2007، ص 149)

- معدلات الأداء و تقارير الكفاءة وفيها معدلات الموارد البشرية (معدلات الغياب تقارير الكفاءة معدلات إصابات العمل ...) ومعدل الزيادة في الإنتاج (الجودة، معدلات الإنتاج ...)، معدلات التكاليف (معدلات التكاليف، التكاليف الثابتة) معدلات التسويق و المبيعات؛
- التحليل المتكامل للتنظيم تحليل الأهداف الفرد الأنشطة والأعمال الجوانب السلوكية...؛
- الاستقصاءات والآراء والاقتراحات آراء الرؤساء آراء العاملين أنفسهم في مدى كفاءتهم.

2.2.4 تطوير أهداف التدريب والتنمية:

تتضمن هذه المرحلة تحديد الأهداف الكمية والنوعية والترتيب الزمني لها وعلى ضوء ماتم تحديده من احتياجات في المرحلة الأولى. إن تلك الأهداف تتضمن في الحقيقة ما الذي ينبغي تحقيقه من جوانب ترتبط بأداء العاملين. تشمل هذه المرحلة أيضا تحديد الأهداف الفرعية والتي هي سلسلة النتائج التي تؤدي إلى تحقيق الهدف الأساسي أو الأولي. (فهبي، 2009، ص 228)

وهذه الأهداف تتمثل فيما يلي: (الناصر، 2007، ص 313)

- زيادة معارف الأفراد و معلوماتهم؛

• تنمية مهارات الأفراد؛

• تعديل و تطوير الاتجاهات.

3.2.4 تصميم البرامج التدريبية:

بعد عملية التعرف على احتياجات التدريبية وتحديد أولوياتها تأتي عملية تصميم البرامج التدريبية لتي تعبر الترجمة الفعلية للأهداف التي يسعى التدريب الإداري إلى تحقيقها (فهي، 2009، ص 228)؛ في هذه المرحلة يجري تصميم البرامج التدريبية للشروع بتنفيذها فعلا. (فهي، 2009، ص 226)

حتى يمكن تصميم نظم التدريب الفعالة فانه يجب دراسة مدى استعداد العاملين وتقييم مدى تقبلهم للتعليم؛ وان ذلك التصميم يضم كلا من محتوى البرنامج التدريبي اختيار الأساليب التدريبية المدربين وتجديد مدة البرنامج ومكانه وجدول تنفيذه. (وآخرون، 2008، ص 243)

4.2.4 تنفيذ النشاط التدريبي:

إن مرحلة التنفيذ هي مرحلة إدارة البرامج و إخراجها إلى حيز الوجود؛ و الواقع إن هذه المرحلة مرحلة مهمة و خطيرة، ففيها تتبين حسن وسلامة التخطيط، وينعكس فشلها أو نجاحها سلبا أو إيجابا على المرحلة التالية، وهي مرحلة التقييم. (وآخرون، 2008، ص 243)

ويعتمد تنفيذ البرنامج التدريبي بنجاح على عدة عوامل منها:

• قدرة المنسق والمدربين؛

• الظروف المادية وغير المادية والمحيطه بالبرنامج التدريبي.

5.2.4 تقييم النشاط التدريبي :

يعد تقييم برنامج التدريب والمتدربين من الأنشطة الرئيسية المكتملة لإدارة النشاط التدريبي. (الغربي، 2007، ص 164)

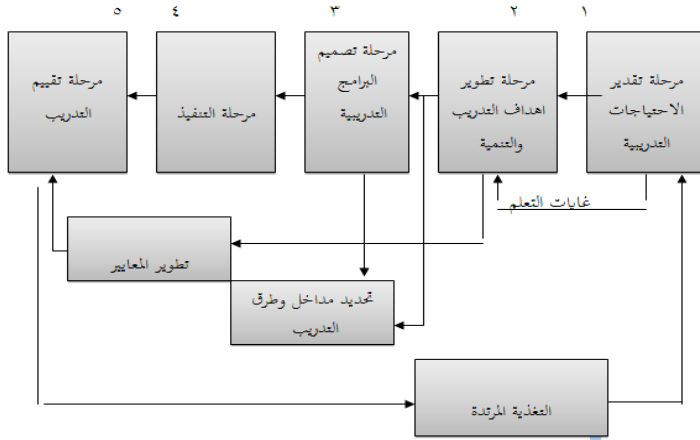
وهو عملية ملزمة للوقوف على مدى فعاليته في تحقيق غاياته والأهداف المنشودة منه (فهي، 2009، ص 228)؛ وتقاس به كفاية المتدربين ومدى التغيير الذي نجح التدريب في إحداثه فهمم وكذلك تقاس به كفاية المدربين الذين قاموا بتنفيذ العمل التدريبي. وقد يكون تقييم النشاط التدريبي في أثناء تنفيذ البرنامج، فيحاول منسق البرنامج أو أي جهة أخرى أن تتابع سلوك المتدربين في أثناء العمل، ومحاولة قياس الأثر الذي ترتب على تعرض المتدربين لخبرات تدريبية معينة؛ ويمكن تقييم المدربين وكيفية النجاح في تنفيذ البرنامج التدريبي بعدة أساليب نذكر منها : (فهي، 2009، ص 245)

• الاستقصاء (استمارة أو استبيان)؛

• الملاحظة المباشرة.

و يمكن توضيح المراحل الخمسة لعملية التدريب والتنمية في الشكل الموالي:

الشكل رقم 01: الخطوات المنهجية لاعداد برامج التدريب والتنمية



المصدر: عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، "دليل الادارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة"، المكتبة العصرية، مصر، 2007، ص 146.

5. واقع تدريب الموارد البشرية في ميناء مستغانم

1.5 تعريف مؤسسة ميناء مستغانم

مؤسسة ميناء مستغانم هي مؤسسة عمومية إقتصادية/ شركة ذات أسهم؛ حيث يبلغ رأس المال الإجتماعي 500 000 000 دج تحت الحيازة الكاملة لشركة تسيير مساهمات الدولة "الموانئ" SOGEPORIS؛ تأسست في يوم 14 أوت 1982 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 82-287 الصادر بتاريخ 14 أوت 1982؛ تاريخ إستقلالية المؤسسة: 29 فيفري 1989؛ تقع في الطريق الرئيسي إلى صلامندر ص ب: 131 مستغانم 27000؛ حيث يقع ميناء مستغانم في الجهة الشرقية لخليج أرزيو بين خطي عرض 35° و 56° شمالا و خطي طول 00° و 05° شرقا .

2.5 مهام مؤسسة ميناء مستغانم

- استثمار وتطوير ميناء مستغانم؛
- إستغلال الآلات والإنشاءات المينائية؛
- إنجاز أعمال صيانة وتهيئة وتحديث للبنى المينائية الفوقية؛

- إعداد برامج بناء وصيانة وتهيئة للبنى المينائية التحتية بالتعاون مع الشركاء الآخرين؛
- مباشرة عمليات الشحن و التفرغ المينائية؛
- مزاوله عمليات القطر، القيادة، الإرساء وغيرها؛
- القيام بكل العمليات التجارية، المالية، الصناعية، والعقارية ذات الصلة المباشرة أو غير المباشرة بموضوع مؤسسة ميناء مستغانم.

الجدول رقم 01: عدد العمال مؤسسة ميناء مستغانم

السنوات	2016	2017
العدد	679	674

المصدر: وثائق خاصة بمؤسسة ميناء مستغانم

الجدول رقم 02: تشكيلة العمال في مؤسسة ميناء مستغانم

2017	
71	الاطارات
85	اعوان التحكم
523	اعوان التنفيذ
679	المجموع

المصدر: وثائق خاصة بمؤسسة ميناء مستغانم

3.5 التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم

1.3.5 مجالات التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم

إن عملية التكوين في المؤسسة مهمة جدا، حيث تقوم المؤسسة في كل عام بإعداد برامج تكوينية متعددة، ومختلفة المضمون حيث تتعدد البرامج التكوينية وتختلف من عام إلى آخر، نذكر منها:

- التحليل المالي وإدارة العملية النقدية ووثائق الائتمان وإعادة تقييم الاستثمارات؛
- مراقبة الصيانة ومراقبة ؛
- تحسين الوقاية والإسعافات الأولية ومكافحة الحريق؛

قوبع خيرة

- التدقيق الداخلي، تدقيق الجودة، المنهج والتطبيق؛
- تسيير المخزونات.

2.3.5 أنواع التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم

يوجد عدة أنواع من التكوين في المؤسسة تكوين داخلي و تكوين خارجي فردي وجماعي، قصير المدى وطويل المدى فهي تتعامل مع مؤسسات خاصة بالتكوين نذكر منها:

- École Enajah Mostaganem
- Chambre commerce Mostaganem
- Supérieure maritime Mostaganem
- Agence nationale fréquence Mostaganem
- INPAD Alger

الجدول الموالي يوضح اهم انواع التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم.

الجدول رقم 03: الانواع المختلفة للتكوين في مؤسسة ميناء مستغانم

نوع التكوين	التخصص	المدة	المؤسسة المكونة
ماستر master	مراقبة التسيير مناجمت تكوين المدراء	12 شهر ر	Inpad
فالد fald	محاسبة مالية	12 شهر	Inpad
تكوين داخلي	العمال الجدد اثناء العمل	على الاكثر شهر واحد	الرؤساء
تكوين دولي	المدراء والمسؤولين	على الاكثر شهر	حضور مؤتمرات ندوات معارض

المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على وثائق المؤسسة

3.3.5 خطوات عملية التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم

حسب المقابلة التي أجريناها مع مدير الموارد البشرية، فإن عملية التكوين في المؤسسة تمر

بالمراحل التالية:

- يقوم كل قسم في المؤسسة بتحديد احتياجاته التكوينية؛

- بعد تحديد الاحتياجات يقوم بإرسالها إلى مديرية الموارد البشرية؛
- يقوم مدير الموارد البشرية بدراستها و اختيار البرامج التكوينية المهمة ثم يقوم بإرسالها إلى الإدارة العليا لدراستها و المصادقة عليها ؛
- تحديد البرامج التكوينية للمؤسسة و إرسالها إلى المؤسسات التكوينية ؛
- تقوم كل مؤسسة تكوينية بإرسال دليل التكوين لديها حيث يتضمن ما يلي : مدة التكوين، تكاليف التكوين و السيرة الذاتية للمكون؛
- تقوم المؤسسة بدراسة الملفات و اختيار المؤسسات التكوينية؛
- تقوم المؤسسة بوضع مخطط للتكوين يتضمن نوعه وهدفه و المكان و الزمان؛
- إن كان التكوين خارج المؤسسة، تقوم بإرسال المتكويين و إن كان داخل المؤسسة تقوم بتخصيص مكان ووقت مناسبين للتكوين؛
- بعد انتهاء مرحلة التكوين وعودة المتكويين إلى العمل، تقوم المؤسسة بتقييم العمال . ويمكن تلخيص هذه المراحل في الشكل التالي:

الشكل رقم 02: خطوات عملية التكوين



المصدر: من اعداد الباحثة اعتمادا على وثائق المؤسسة

4.3.5 أهداف التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم

يهدف التكوين في مؤسسة ميناء مستغانم إلى:

- تحسين المهارات ورفع الكفاءة الإنتاجية؛
- تعويض النقص في مجال معين ؛

قوبع خيرة

• إعادة الرسكلة؛

• تمكين العمال من التأقلم مع التكنولوجيا الجديدة.

أما الهدف الرئيسي لمؤسسة ميناء مستغانم من التكوين هو عدم خضوعها للضريبة حيث انه في حال ما اذا انفقت المؤسسة 1% من مجموع الأجر السنوي للعمال لا تقوم بدفع الضريبة والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم 04: ميزانية التكوين سنة 2016

المجموع السنوي لاجورالعمال دج	المبلغ المخصص للتكوين دج	العتبة 1	نسبة الضريبة المدفوعة
415371337.96	5044082.00	4153713.37	0
393649351.12	3896020.00	3936493.51	2

المصدر: مصلحة المحاسبة مؤسسة ميناء مستغانم

من خلال الجدول نلاحظ ان المبلغ المخصص للتكوين تجاوز النسبة المحددة في السداسي الاول من سنة 2016 ومنه فالمؤسسة اعفيت من دفع الضريبة ،بينما في السداسي الثاني المؤسسة لم تتجاوز العتبة المحددة ،هذا ما أدى بالمؤسسة الى دفع نسبة مقدرة ب2 بالمئة.

الجدول رقم 05: ميزانية التكوين سنة 2017

المجموع السنوي بورالعمال دج	المبلغ المخصص للتكوين دج	العتبة 1	نسبة الضريبة المدفوعة
405500914.41	4919247.00	4055009.14	0
395456225.75	4455675.00	3954562.25	0

المصدر: مصلحة المحاسبة مؤسسة ميناء مستغانم

من خلال الجدول نلاحظ ان المبلغ المخصص للتكوين تجاوز النسبة المحددة في السداسي الاول والسداسي الثاني من سنة 2017 ومنه فالمؤسسة اعفيت من دفع الضريبة .

خاتمة:

في ظل العولمة وشدة المنافسة أصبح النشاط الاقتصادي يتطلب قوة عاملة تكتسب معرفة علمية وتقنية عالية، لذلك يمثل التطور الصناعي والاقتصادي نتيجة لتطوير الأفكار العلمية والتقنية، وهذا ما يتطلب الاستثمار في رأس المال البشري ورأس المال الفكري . في الوقت الحاضر أصبحت الميزة التنافسية قائمة على أساس قدرة المؤسسة المعرفية، فالإبداع وتقديم منتجات تشكل سلسلة متعاقبة لتطوير تكنولوجيا متكامل أصبحت سمة المنظمات المعرفية في الوقت الحاضر وهي العقول المتميزة في المنظمة وهو رأس المال الفكري أو بما يسمى بخزان المعرفة؛ كما يمكن للمنظمة قياس عائد الاستثمار في الراس المال البشري ويتم ذلك على مستوى المنظمة، العمليات وادارة الموارد البشرية.

ومما سبق ذكره يمكن طرح أهم الاستنتاجات ما يلي:

- تعتبر الموارد البشرية جوهر نجاح المؤسسات .
 - الاستثمار في الموارد البشرية أصبح ضرورة حتمية لمواكبة التطورات .
 - يتم الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير .
 - اكتساب العقول المتميزة من بين السمات الاساسية للمنظمات المعرفية .
 - تتمثل العقول المتميزة في رأس المال الفكري .
 - تهتم مؤسسة ميناء مستغانم بتدريب مواردها البشرية لتفادي دفع الضرائب وليس استثمارا في مواردها البشرية .
- من خلال طرح أهم الاستنتاجات يمكن اقتراح ما يلي
- ضرورة الاستثمار في الموارد البشرية لأنها تعتبر كرأس مال بالنسبة للمنظمات المعرفية .
 - وضع برامج تدريبية والاهتمام بالموارد البشري .

المراجع

المؤلفات:

- حلمي حسين الحكيم، "التدريب والمسار الوظيفي للعاملين في المؤسسات العربية" مجلة الاتجاهات المعاصرة في التدريب والاستثمارات الادارية، الامارات، 2006.
- حمداوي وسيلة، "ادارة الموارد البشرية"، دار النشر لجامعة قالمة، الجزائر، 2004.
- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، ادارة الموارد البشرية، دار الميسرة للنشر، الاردن، " 5، 2013.

- السيد عليوة، تنمية مهارات مسؤولي شؤون العاملين، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ط 1، 2001.
- صلاح الدين الكبسي، ادارة المعرفة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2005.
- طاهر محمود الكلاله الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية، اليازوري للنشر، الاردن، 2011.
- عبد الباري ذرة واخرون، ادارة القوى البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات القاهرة، 2008.
- عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، دليل الادارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، المكتبة العصرية للنشر، مصر، 2007.
- عمر وصفي عقيلي " ادارة الموارد البشرية _ بعد استراتيجي"، دار وائل للنشر، الطبعة الاولى، 2004.
- عمر وصفي عقيلي " ادارة الموارد البشرية _ بعد استراتيجي" دار وائل للنشر الطبعة الاولى الاردن 2004 .
- عمر وصفي عقيلي "ادارة الموارد البشرية المعاصرة :بعد استراتيجي" عمان ، دار وائل 2005.
- غالب ياسين، الإدارة الدولية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2002.
- غالب ياسين، الإدارة الدولية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2002.
- فريد فهي زبارة، وظائف منظمات الاعمال مدخل معاصر، دار اليازوري للنشر، عمان، الاردن، الطبعة العربية، 2009.
- هاشم الشمري و ناديا الليثي، الاقتصاد المعرفي، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2008.

المقالات:

- جمال وهبة الناصر "العملية التدريبية ودورها في تنمية العنصر البشري في ظل التحولات المعاصرة" مجلة افاق جديدة في التنمية البشرية والتدريب، اوراق ووقائع ندوة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية، اعمال مؤتمرات، القاهرة، ط2، 2007.
- خليل ابراهيم عثمان، استراتيجية التدريب وتنمية الموارد البشرية في ظل متغيرات السوق، المجلة العلمية لكلية التجارة ، جامعة أسيوط ، العدد 32، 2002.
- محمد السيد ابو السعود جمعة، تطوير التعليم ودوره في بناء اقتصاد المعرفة، المؤتمر الدولي الاول للتعلم الالكتروني والتعلم عن بعد ، صناعة التعلم للمستقبلي الرياض مارس، 2009.
باللغة الاجنبية:
- Thomas A Stewart, intellectual capital : th new wealth of organisatios, london , nicholasbreal publishing, 1997