

اهمية تنمية الكفاءات في المؤسسات كتوجه تنافسي

في ظل اقتصاد مبني على المعرفة

The importance of developing competencies in institutions as
a competitive trend in a knowledge-based economy

د. صدوقي غريسي د. بوشخي محمد رضا

جامعة معسكر

ملخص: هدفت الدراسة إلى بحث أهمية تبني المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لتنمية الكفاءات البشرية لديها والعلاقة بينها وتنافسية هذه المؤسسات. ولتحقيق أهداف الدراسة تم توزيع (150) استمارة على مدراء وإطارات المؤسسات المستجوبة. توصلت الدراسة من خلال تحليل علاقة الارتباط والتأثير بين المتغيرين، المتغير المستقل (تنمية الكفاءات) والمتغير التابع (تنافسية المؤسسات) إلى الكثير من الحقائق تبين أن تبني المؤسسات محل الدراسة لأبعاد تنمية الكفاءات تأثر ايجابيا على تنافسيته .

كلمات مفتاحية: تنمية الكفاءات ، التنافسية ، المعرفة ، السلوك ، المهارة .

Abstract:

The study aimed to examine the importance of adopting the economic institutions under study to develop their human competencies and the relationship between them and their competitiveness. In order to achieve the objectives of the study, 150 questionnaires were distributed to the managers and staff of the respondents. The study, by analyzing the correlation and influence between the two variables, the independent variable (competency development) and the dependent variable (competitiveness of these institutions), found many facts show that the adoption of institutions to study dimensions of competency development positively affect their competitiveness and may be due to the dimensions of development combined

Keywords: :: Competency , development , competitiveness , knowledge , behavior , skill

1. مقدمة:

يعيش عالم اليوم حالة من التغيرات و التي تتضح مظاهرها في انفتاح الاسواق كل هذه العوامل أدت إلى اتساع المنافسة محلياً ودولياً هذا ما جعل المؤسسات تتحرك و تتخذ خطوات تتماشى وهذه التغيرات السريعة حيث تراهن على رفع و تنمية كفاءاتها لمواجهة هذه التحديات بهدف تحسين و التموقع في الاسواق .

تلعب الموارد البشرية دور كبير في القدرة الابتكارية للاقتصاد حيث يلعب العامل البشري دورا محوريا في الاقتصاد المبني على المعرفة باعتباره مصدرا اساسيا للميزة التنافسية و تطويرها بالشكل الذي يساعد على زيادة الانتاجية و النمو و خلق فرص اكبر للتوظيف .¹ وفي مسعاها لتحقيق المرونة التنظيمية وجدت المؤسسات في تبنيها لمنهج الكفاءات ضرورة ملحة تقضيها المتطلبات البيئية المعقدة و المتقبلة التي فرضت نفسها كمعطيات جديدة ينبغي التعامل معها و ادارتها لتتمكن من تعزيز تميزها التنافسي و تامين المسارات المهنية لموظفيها وعلى هذا الاساس كان لزاما عليها توفير موارد بشرية تتميز بالكفاءة .² وسعيا منا لإدراك أهمية تنمية الكفاءات بالنسبة للمؤسسات في خلق مزايا تنافسية قمنا بطرح الإشكالية التالية :

الى أي مدى تساهم تنمية الكفاءات في خلق مزايا تنافسية للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر ؟

انطلاقا من الإشكالية الرئيسية يمكن طرح بعض الإشكاليات الفرعية على النحو الآتي:

* ما المقصود بتنمية الكفاءات في المؤسسة ؟

* هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في كل من مستويات ابعاد تنمية الكفاءات على تنافسية المؤسسات محل الدراسة ؟

1.1. أهداف الدراسة :

بغية الإجابة على الأسئلة المطروحة قمنا بوضع المحددات التالية والتي توضح الإطار العام الذي تسير من خلاله الدراسة:

□ * محاولة إظهار مفهوم الكفاءات و أساليب تنميتها في المؤسسات الاقتصادية .

- * التعرف على مدى إدراك إدارة المؤسسات محل الدراسة لأهمية تنمية الكفاءات .
- * تبيان كيف تساهم تنمية الكفاءات في المؤسسة في خلق ميزة تنافسية .
- 2.1. فرضيات الدراسة :

يسعى البحث في سبيل تحقيق أهدافه وفي ضوء دراسة مشكلة البحث السابق عرضها إلى التحقق من صحة الفروض التالية:

• وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين تنمية الكفاءات و تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة .

انطلاقاً من الفرضية الرئيسية يمكن طرح بعض الفرضيات الفرعية على النحو الآتي:

- يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين المعرفة و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية.
 - يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين سلوكيات الموظفين و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية .
 - يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين مهارة الموظفين و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية .
2. الدراسات السابقة .

1.2 . دراسة تحت عنوان :تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني ، مصنوعة أحمد ، الملتقى الدولي السابع حول : الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير تجارب الدول ، كلية العلوم الإقتصادية التجارية و علوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ، 03-04 ديسمبر 2012.

لقد أصبح تنمية وتطوير الأصول الفكرية من الأمور المؤثرة في رؤية المؤسسة و في إستراتيجيتها فمستقبلها مرهون بما تمتلكه من أفكار تعبر عن مدى قدرتها على الإبداع و التجديد الذي يشكل حالياً الركيزة الأساسية لبقاء المؤسسة في مجال الأعمال، فاننقل المجتمع من عصر المعلومات إلى عصر المعرفة اوجب على المؤسسات أن تجدد رأسمالها الفكري وتتعلم كيف تحوله إلى أرباح أو إلى وضع استراتيجي معين يسمح بتحقيق الميزة التنافسية، وهذا يعني ضرورة أن تبحث المؤسسات عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية والمبتكرة الكامنة في كفاءاتها البشرية غير المستغلة حتى يمكنها الاستثمار فيها، لاستخلاص قيمة أعلى من خلال تنميتها وتحويلها إلى ميزات تنافسية مستدامة.

2.2. دراسة تحت عنوان : مساهمة تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات دراسة حالة مطاحن الأوراس باتنة ، عماري علي ، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية جامعة بسكرة ، 2017-2018 .

تناولت الدراسة الإشكالية التالية: كيف تساهم تكنولوجيا المعلومات في تنمية الكفاءات البشرية في المؤسسة الاقتصادية؟ حيث تم توزيع 98 استبيان على أفراد مجتمع الدراسة ، واستخدام الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss لتحليل بيانات الاستبيان، وقد خلصت الدراسة للنتائج التالية: إن مستوى تكنولوجيا المعلومات بمؤسسة مطاحن الأوراس - باتنة - هو مستوى ليس ضعيف، حيث حقق هذا المتغير متوسط حسابي 3.977 و انحراف معياري 0.799، وهو ما يدل على وجود مستوى مرتفع نوعا ما لمستوى تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة محل الدراسة إلا أن الموارد البشرية بالمؤسسة لا تستغل هذه التكنولوجيات بصفة كاملة، وهذا قد يعود على أكثر تقدير لضعف درجة التأهيل للموارد البشرية مع هذه التكنولوجيات، وكذلك قلة البرامج التكوينية في التكنولوجيات الحديثة التي تتميز بالسرعة في التقدم إن مستوى تنمية الكفاءات بمؤسسة مطاحن الأوراس - باتنة ، وهو ما يعني أن مستوى تنمية الكفاءات بالمؤسسة متوسط.

3.2. دراسة تحت عنوان : اثر التسيير الإستراتيجي للموارد البشرية وتنمية الكفاءات على الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ، مدخل الجودة والمعرفة ، سملاي يحضية ، أطروحة دكتوراة دولة في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2003-2004 .

تعرضت الدراسة إلى الإشكالية التالية: هل يمكن للتسيير الاستراتيجي للموارد البشرية من خلال تسيير وتنمية الكفاءات وتسيير المعرفة والجودة الشاملة أن يؤثر في الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ؟

وقد خلصت إلى النتائج التالية : إن الميزة التنافسية تعتبر هدفا استراتيجيا تسعى المؤسسة إلى تحقيقه في ظل التسيير الاستراتيجي، وأن الموارد البشرية والكفاءات تعتبر مصدرا أساسيا ، لامتلاك المؤسسة الاقتصادية للميزة التنافسية وأن تسيير الجودة الشاملة يساهم في

تحسين أداء الموارد البشرية وتنمية الكفاءات الفردية، مما يؤدي إلى امتلاك المؤسسة للميزة التنافسية وهذا باعتباره مدخلا للتسيير الاستراتيجي .

4.2. دراسة تحت عنوان : أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات -دراسة حالة مستشفى الإخوة مغلاوي بميلة- ، حمودي حيمر ، مجلة اقتصاديات المال و الأعمال ، ديسمبر 2017 .

تحظى الموارد البشرية باهتمام القائمين على شؤون المنظمات، لأنها ضمان لاستمراريتها ونجاحها، لذلك صارت تسعى جاهدة للحفاظ على مستويات عالية من الكفاءة لدى مواردها البشرية، حتى تستطيع التكيف مع التغيرات السريعة التي تشهدها بيئتها، هذا و توصلت الدراسة إلى أن تنمية الكفاءات ذات أهمية بالغة بالنسبة للمنظمات، وأنها ضرورة حتمية لمواجهة تحديات المستقبلية. إلا أننا لاحظنا غياب هذا الطرح بالمنظمة الإستشفائية محل الدراسة الميدانية ، حيث وجدنا أن جل مواردها البشرية العاملة بالإدارة لم تستفد من أي برنامج لتنمية الكفاءات، كما أن مستويات كفاءاتها لا تتناسب مع خبراتها ولا مع مستوياتها الوظيفية.

5.2. دراسة تحت عنوان: تنمية الكفاءات داخل المؤسسة دراسة حالة مؤسسة SEROR بتلمسان ،سحنوني محمد ، مجلة نور للدراسات الاقتصادية، المجلد03، العدد04 ، جوان 2017 حاولت الدراسة الإجابة على الإشكالية باعتبار التكوين كطريقة تعتمد عليها المؤسسة من أجل تطوير وتنمية كفاءتها بحيث من خلالها يتم تبادل المعارف و المهارات، و التعلم التنظيمي باعتباره سيرورة جماعية للحيازة وإعداد المعارف و الكفاءات (النظرية التطورية)، ثم على التعلم عن بعد (E- Learning) كطريقة حديثة لتنمية الكفاءات باستعمال أحدث وسائل تكنولوجيا المعلومات و الاتصال .

أما واقع المؤسسات الجزائرية فقد قامت الدراسة بتقديم دراسة حالة لأحد أهم المؤسسات الجزائرية الحائزة على شهادة الجودة الشاملة (ISO) ، هي شركة الدراسات و انجاز المنشآت الفنية بالغرب الجزائري SEROR تلمسان بالاعتماد على تحليل المعطيات المتحصل عليها التي تتعلق بتنمية الكفاءات.

3. الإطار النظري للدراسة :

يعد مفهوم الكفاءة في المؤسسة من المفاهيم المتعدد الواجه ، حيث تطور في الآونة الاخيرة بما اصبح من الصعب ايجاد تعريف موحد له حيث انه يرتبط بالواقع العملي الداخلي للمؤسسة و احوال البيئة الخارجية لها .

1.3. مفهوم الكفاءة:

قد تم تعريف الكفاءة وفق مفهوم المجموعة المهنية الفرنسية ميداف على انها هي خليط من المعرفة و المقومات النظرية و التجارب التطبيقية و الوضعية المهنية هي الاطار الذي على المؤسسة تقييمه و تطويره .³

كما عرف جون ماري بيروتي الكفاءة بانها مجموعة من المعارف العلمية، العملية والسلوكية، سواء كانت هذه المعارف مستخدمة في العمل، أو قابلة للإستخدام مستقبلاً، والتي تضعها الموارد البشرية قيد التنفيذ من أجل أداء مهامها، أي أ□ا تكون تحت تصرف المنظمة.⁴

2.3. أبعاد الكفاءات :

للکفاءة ثلاث أبعاد وتتمثل في:⁵

المعرفة: و هي مجموعة من المعلومات المستوعبة و المدمجة في اطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة انشطتها و العمل في اطار خاص فهي اذن مجموعة من المعارف القاعدية الضرورية لممارسة الوظيفة .

المهارة : و هي القدرة على التصرف بصفة ملموسة و هذا حسب الاهداف المحددة مسبقا حيث تعبر عن مجموع المفاهيم المكتسبة عن طريق استعمال الانشطة و الاجراءات و المعلومات الخاصة بتشغيل المصلحة المعينة .

السلوكات : و تتمثل في مجموع المواقف و الميزات الشخصية المرتبطة بالموظف و المطلوبة عند ممارسة النشاط المعني فهي مجموعة الصفات الشخصية سواءا كان سلوك الموظف ايجابيا مع المؤسسة او سلبيا عكس توجهاتها .

3.3. مقارنة تنمية الكفاءات في المؤسسة :

بدأ الحديث عن الكفاءات وتنميتها خلال التسعينيات من القرن العشرين، وهذا إثر اعتبار المنظمات كأنظمة حية تنشط في إطار بيئة تتطور بشكل سريع، وبالتالي جاءت ضرورة اللجوء إلى الكفاءات لمجابهة هذه التطورات ، فصارت الموارد البشرية تحتل مكانة هامة بمختلف المنظمات، باعتبارها مصدرا للثروة و راس المال يجب استثماره وتنميته. ومن هنا تم الانتقال من المقاربة القائمة على الأداء ، إلى المقاربة القائمة على الكفاءة ، حيث تغيرت وجهة النظر من الاعتماد على مردودية عوامل الإنتاج بما فيها الموارد البشرية لتقييم مستويات أداء المنظمات، إلى الاعتماد على معارف وكفاءات مواردها البشرية كمحدد لهذه المستويات. وبالتالي جاءت ضرورة تنمية الكفاءات، من أجل تعزيز المكانة التنافسية للمنظمات، خاصة في ظل التحولات التي تعرفها متطلبات الوظائف.⁶

4. الدراسة التطبيقية :

1.4. وصف مجتمع وعينة الدراسة:

من أجل إسقاط المفاهيم التي تعرضنا لها في الجانب النظري على واقع تبني المؤسسات الاقتصادية في الجزائر لتنمية كفاءاتها ، قمنا باختيار عينة الدراسة و المكونة من مجموعة من المؤسسات الاقتصادية منها العمومية و الخاصة و هي عينة عشوائية طبقية من المجتمع الإحصائي . حيث تم اختيار العينة من مجتمع بحث يقدر 170 موظف تم استعادة 150 استبيان صالح للدراسة. والذي وزع على أربع محاور أساسية كالتالي :

المتغير المستقل : تنمية الكفاءات .

المحور الأول : المعرفة في المؤسسة .

المحور الثاني: المهارة في المؤسسة .

المحور الثالث : سلوكات الموظفين في المؤسسة .

المتغير التابع : تنافسية المؤسسات .

الجدول رقم (01): توزيع أفراد عينة الدراسة .

المتغيرات	التكرارات	النسبة المئوية (%)
الجنس	66	44
	84	56
المجموع	150	100
المؤهل العلمي	33	22
	39	26
	78	52
المجموع	150	100
السن	45	30
	72	48
	30	20
	3	02
المجموع	150	100
سنوات الخبرة	66	44
	39	26
	12	08
	33	22
المجموع	150	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن نسبة الإناث هي الفئة الغالبة في التوظيف بنسبة 56% في المؤسسات محل الدراسة ، أما بالنسبة للذكور فقد قاربت نسبة 44% من مجموع عينة الدراسة وقد يمكن تفسير هذه النتائج على أساس طبيعة نشاط المؤسسات المبحوثة .

أما من حيث طبيعة المؤهلات العلمية يتضح أن اغلب الموظفين في المؤسسات محل الدراسة من حملة الشهادات الجامعية من دكتورة وماستر بنسبة 52% أما حملة مستوى الثانوي بنسبة 26% وهم من موظفين أعوان الإدارة أما بالنسبة لحملة شهادات الأخرى

فقدت نسبتهم ب22% . اما بالنسبة للخبرة المهنية فيمكن القول أن اغلب الموظفين في المؤسسات محل الدراسة من الذين لهم خبرة اقل من 5 سنوات وذلك بنسبة 44% أما الذين تتراوح خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات فيقارب عددهم 39 موظف بنسبة 26% لتليها الفئة اكثر من 15 سنة ب 33 موظف بنسبة 22% .

2.4. صدق وثبات المقياس .

من أجل أن تكون الدراسة هادفة وذات بعد علمي صادق وصحيح تم عرضها واختبارها باستعمال معامل الصدق والثبات ألفا كرونباخ عن طريق برنامج SPSS .
جدول رقم (02) : نتائج ألفا كرونباخ لمحاور الدراسة .

الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
محور المعرفة	0.859
محور المهارة	0.677
محور سلوكيات الموظفين	0.626
محور تنافسية المؤسسات	0.794
الاستمارة	0.895

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) .

من خلال الجدول السابق بينت نتائج القياس ارتفاع معامل ألفا كرونباخ (0.895) و هو معامل ثبات مرتفع حيث بلغت قيمة المعامل بالنسبة " لمحور المعرفة " (0.859)، و" محور مهارة الموظفين " (0.677). و بالنسبة لمحور السلوكيات 0.626 اما بالنسبة لمحور الأداء التنافسي فقد بلغ 0.794 ويلاحظ أن جميع فقرات قيم ألفا أكبر من النسبة المقبولة (60 %) مما يعكس ثبات أداة القياس، وهذا يمثل نسبة مقبولة لأغراض ثبات الاتساق الداخلي، وبنسبة مقبولة لأغراض التحليل بحيث تجاوزت بكثير الحد الأدنى المتفق عليه للثبات.

3.4. اختبار الفرضيات:

سيتم قياس اثر تنمية الكفاءات على اداء المؤسسات محل الدراسة باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط .

جدول رقم (03) : اختبار معامل الارتباط بين تنمية الكفاءات و تنافسية المؤسسات محل الدراسة.

سلوكيات الموظفين	المهارة	المعرفة	
0.114	0.49	0.236	الاداء التنافسي للمؤسسات
0.343	0.001	0.086	مستوى المعنوية

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) .

من خلال الجدول السابق يتضح ان درجة الارتباط بين محور المكتسبات المعرفية و الاداء التنافسي للمؤسسات كانت 23.6% عند مستوى المعنوية 0.086 كما ان نسبة الارتباط بين مهارة الموظفين و الاداء التنافسي للمؤسسات كانت 49.8% عند مستوى المعنوية 0.001 كما نجد ان نسبة درجة الارتباط بين ادارة السلوكيات و الاداء التنافسي للمؤسسات كانت 11.4% عند مستوى المعنوية 0.343.

جدول رقم (04) : نتائج معامل الارتباط للدراسة .

معامل الارتباط R	معامل التحديد R2	معامل التحديد مصحح	الخطأ المعياري للتقدير
0.750	0.563	0.535	0.443

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) .

من خلال الجدول السابق يتضح ان 56% من التباينات الكلية أي الاداء التنافسي للمؤسسات تفسرها العلاقة الخطية و ان 44% من التباينات ترجع الى متغيرات اخرى على سبيل المثال اهمية التكوين بعد عملية التوظيف الى جانب قيمة و أهمية الحوافز التي تمنحها المؤسسة للعمال نظير الاعمال المحققة.

جدول رقم (05) : معاملات الدراسة التطبيقية .

SIG	قيمة T المحسوبة	BETA	
0.086	1.755	0.236	المعرفة
0.001	3.595	0.498	المهارة
0.343	0.959	0.114	السلوكيات

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات (SPSS) .

- اختبار الفرضية الفرعية الاولى يوجد اثر ذو دلالة احصائية بين ادارة المعرفة و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية.
- H0 فرضية العدم : لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية لإدارة المعرفة و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية.
- H1 الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة احصائية لإدارة المعرفة و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية.
- من خلال المعطيات السابقة و بناءا على معامل الارتباط الذي يوضح العلاقة الايجابية المعنوية بين ادارة المعرفة و الاداء التنافسي للمؤسسات المبحوثة و المقدر ب 0.236 بمستوى معنوية 0.086 و منه يمكن القول انه لا يوجد دور ايجابي ذو دلالة معنوية بين ادارة المعرفة و الاداء التنافسي للمؤسسات المستجوبة عند مستوى الفا يساوي 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية H0 و نرفض الفرضية H1 .
- اختبار الفرضية الفرعية الثانية يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمهارات و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية .
- H0 فرضية العدم :لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمهارات و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية.
- H1 الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة احصائية للمهارات و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية...
- من خلال المعطيات السابقة و بناءا على معامل الارتباط الذي يوضح العلاقة الايجابية المعنوية بين ادارة مهارة الموظفين و اداء التنافسي للمؤسسات المبحوثة و المقدر ب 0.498 بمستوى معنوية 0.001 و عليه يتضح انه يوجد دور ايجابي ذو دلالة معنوية بين ادارة المواهب و اداء التنافسي للمؤسسات المستجوبة عند مستوى الفا يساوي 0.05 و بالتالي نقبل الفرضية H1 و نرفض الفرضية H 0 .
- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة يوجد اثر ذو دلالة احصائية للسلوكيات و تحقيق المؤسسات لميزة تنافسية.

H0 فرضية العدم :لا يوجد اثر ذو دلالة احصائية للسلوكيات و تحقيق المؤسسات لميزة تنافسية.

H1 الفرضية البديلة : يوجد اثر ذو دلالة احصائية للسلوكيات و تحقيق المؤسسات لميزة تنافسية.

من خلال المعطيات السابقة و بناءا على معامل الارتباط الذي يوضح العلاقة الايجابية المعنوية بين ادارة السلوكيات و تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية. و المقدر ب 0.114 بمستوى معنوية 0.343 و عليه يتضح انه لا يوجد دور ايجابي ذو دلالة معنوية بين ادارة السلوك و اداء المؤسسات المستجوبة عند مستوى الفا يساوي 0.05 . و بالتالي نقبل الفرضية H0 و نرفض الفرضية H1 .

5. خاتمة عامة :

لفترة طويلة كان ينظر الى المهارات و كفاءة العمال على اساس انها العامل المركزي في تحديد الاجور . لتختلف الامور بعد هذا لينظر على ان تنمية الكفاءات و المهارات بالنسبة للعاملين على نحو متزايد كمصدر لتحقيق مزايا تنافسية بالنسبة للمؤسسات . و الامر الاكثر اهمية و البالغ التعقيد يتمثل في كيفية الحصول و تنمية كفاءات الموارد البشرية . حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على اهمية تنمية الكفاءات في المؤسسة و اثرها على زيادة التمتع في الاسواق . انطلاقا مما سبق توصلت الدراسة الى النتائج التالية :

• يوجد نسبة معتبرة من حملة الشهادات الجامعية بنسبة 52 % في المؤسسات محل الدراسة و هذا يعتبر كرسيد معرفي لمواردها البشرية .

• تهتم المؤسسات محل الدراسة بتنمية كفاءات افرادها و تطويرها من خلال التدريب و التكوين .

• بيئة العمل مناسبة لإظهار و تطوير الكفاءات في المؤسسات محل الدراسة .

• يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية بين المهارات و الأداء التنافسي للمؤسسات المستجوبة عند مستوى الفا يساوي 0.05 .

- لا يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية بين ادارة المعرفة و الأداء التنافسي للمؤسسات المستجوبة عند مستوى الفا يساوي 0.05 .
 - لا يوجد اثر ايجابي ذو دلالة معنوية بين السلوكيات و الأداء التنافسي للمؤسسات المستجوبة عند مستوى الفا يساوي 0.05 .
 - من خلال الدراسة التطبيقية يلاحظ ان النموذج يفسر الاثر الموجود بين ابعاد تنمية الكفاءات (ادارة المعرفة المهارات و سلوك الموظفين) و تحقيق المؤسسة للميزة التنافسية حيث ان 56 % من التباين الحاصل في اداء المؤسسات محل الدراسة يعزى الى ابعاد تنمية الكفاءات مجتمعة .
6. قائمة المراجع :

- ¹ يوسف حمد الابراهيم ، التعليم و تنمية الموارد البشرية في الاقتصاد المبني على المعرفة ، مركز الامارات للدراسات و البحوث الاستراتيجية ، الطبعة الاولى، 2004، ص 99 .
- ² ثابتي الحبيب ، لقام حنان و اخرون ، المدخل الى الهندسة الوظيفية ، دار صبحي للطباعة و النشر ، الطبعة الاولى 2017 ، ص 53 .
- ³ Alain Meignant Ressources Humaines Déployer la Stratégie, ed. Liaison France, 2000, p.45
- ⁴ حمودي حيمر ، أهمية تنمية كفاءات الموارد البشرية بالنسبة للمنظمات دراسة حالة مستشفى الإخوة مغلاوي بميلة ، مجلة اقتصاديات المال و الاعمال ، ديسمبر 2017 ، ص 163
- ⁵ شرياف وحيدة ، الوصول إلى الكفاءات البشرية عن طريق تكامل استراتيجيتي التحفيز و التكوين دراسة حالة منظمة طيبة فود كمباني لإنتاج عصير رامي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير تخصص تسيير المنظمات ، جامعة بومرداس 2015-2016 ، ص 72 .
- ⁶ حمود حيمر ، تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية ، جامعة سطيف، 2017-2018 ، ص 40