

## The Role of Training Policy in Raising the Productivity of The Economic Institution Case Study: The National Petroleum Works Corporation (ENGTP)

BOUCHAREB Khaled<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Department of Economic Sciences, Faculty of Economic and Commercial Sciences and Management Sciences, University of M'hamed BOUGARA – Boumerdes, Algeria. [k.bouchareb@univ-boumerdes.dz](mailto:k.bouchareb@univ-boumerdes.dz)

### ARTICLE INFO

Article history:  
Received: 18/12/2020  
Accepted: 07/03/2023  
Online: 07/03/2023

### Keywords:

Training  
productivity  
economic institution  
fuel sector  
JEL Code: D02, J24,  
M53.

### ABSTRACT

Training is important and necessary to build a productive manpower for the success of any plan of action, therefore the omission of the process of training the workers within the plan might be the most reason to prove its inability to achieve the specific goals, especially the one related to the productive side, as we notice that some officials understand the importance of the trained And qualified human factor in the productive process, therefore we say that the institution that possess the most qualified efficiency is the one that knows a large level of production or production sufficiency. The purpose of this study is to clarify the role and importance of training in raising the productivity of the economic institution. This study was conducted on the National Foundation for Petroleum Major Works (ENGTP) during 2019, this latter is one of the most important institutions in the development of the hydrocarbons sector in Algeria.

## دور سياسة التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP)

بوشارب خالد<sup>1</sup>

<sup>1</sup> قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير/جامعة أحمد بوقرة - بومرداس، الجزائر، [k.bouchareb@univ-boumerdes.dz](mailto:k.bouchareb@univ-boumerdes.dz)

### معلومات المقال

تاريخ الاستقبال: 2020/12/18  
تاريخ القبول: 2023/03/07  
تاريخ النشر: 2023/03/07

### الكلمات المفتاحية

التكوين  
الإنتاجية  
المؤسسة الاقتصادية  
قطاع المحروقات

JEL Code: D02,  
J24, M53.

### الملخص

التكوين هام وضروري لبناء قوة بشرية منتجة لنجاح أي خطة العمل، وبالتالي فإن إغفال عملية تكوين العاملين ضمن الخطة قد يكون أكثر المسببات لإثبات عجزها عن القدرة لتحقيق الأهداف المحددة لا سيما المتعلقة بالجانب الإنتاجي، إذ نلاحظ تفتن بعض المسؤولين إلى مدى أهمية العنصر البشري المدرب والمؤهل في العملية الإنتاجية، وبالتالي نقول أن المؤسسة التي تملك أكثر الكفاءات المؤهلة هي التي تعرف مستوى إنتاجي كبير أو كفاية إنتاجية. الغرض من هذه الدراسة هو توضيح دور وأهمية التكوين في الرفع من إنتاجية المؤسسة الاقتصادية، هذه الدراسة أجريت على المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى (ENGTP) خلال سنة 2019، هذه الأخيرة تعتبر من أهم المؤسسات الرائدة في مجال تنمية قطاع المحروقات في الجزائر.

- مقدمة:

تصوب كل مؤسسة إلى الوصول إلى تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة مهما كان حجمها لكن كلما زاد حجمها وعدد أفرادها فهي تذهب إلى تنمية كفاءة الموارد البشرية، هذه التنمية تكون عن طريق التكوين الذي يضمن تطوير وتنمية المهارة الإنتاجية فكرية كانت أو عضلية، ومن خلال هذا تصل المؤسسة لتحقيق أهدافها. وتعتبر عملية تكوين الموارد البشرية من المهام ذات الأهمية البالغة في المؤسسة، وهو وسيلة للنمو باعتبار أن كفاءة اليد العاملة هي البعد الوحيد للإنتاج، فيفضل المعرفة وحسن الأداء يمكن الوصول إلى أقصى درجة من النجاح، كما يعتبر أحسن وسيلة للتأقلم مع التغيير، فبمجرد إدخال تكنولوجية وتقنية جديدة لابد من إعادة النظر في مؤهلات المستخدمين وذلك باللجوء إلى التكوين.

ومن خلال كل هذا يمكن طرح الإشكالية التالية:

**كيف يمكن للتكوين أن يساهم في رفع إنتاجية المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؟**

من خلال الإشكالية السابقة يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي سياسة وخطة التكوين في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؟
- كيف يؤثر التكوين في إنتاجية المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؟

**الفرضيات:**

للإجابة عن التساؤلات السابقة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- تكون سياسة التكوين عن طريق تحديد مراحل التكوين وأنواعه والمراقبة.
- يؤثر التكوين في إنتاجية المؤسسة عن طريق إكساب العمال مهارات ومعارف جديدة.

**أهمية وأهداف الدراسة:**

إدراك الكثير من الدول أن النجاح في تحقيق أهداف أي جهود تنموية، خصوصا في ظل محدودية الموارد البشرية والمالية لبعضها، مرتبط بمدى القدرة على إحداث التغييرات أما أهداف البحث فتكمن فيما يلي:

- إظهار فعالية وأثر التكوين؛
- تحقيق بعض الأهداف المسطرة عن طريق عملية التكوين وتأهيل الأفراد وهذا بتحقيق النتائج المرجوة في كل دورة؛
- إظهار مدى تطبيق وممارسة التكوين.

**1- مفاهيم عامة حول التكوين في المؤسسة:**

تعد وظيفة التكوين في المؤسسات الاقتصادية الحديثة من أهم مقومات التنمية التي تعتمد عليها هذه المؤسسات في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات الإنسانية، التقنية والإنتاجية والإدارية التي ترتبط مباشرة بالفرد كونه إنسان من جهة والمحرك الأساسي لكافة عناصر الإنتاج من جهة أخرى، ونتوقف على كفاءته كفاءة

كافة هذه العناصر وبالتالي كفاءة الأداء التنظيمي، من أجل التطوير الدائم والتحسين المستمر لكل الأنشطة (مهدي و هاشمي، 2019، صفحة 25).

يعد التكوين بأنواعه المختلفة من مقومات نجاح المؤسسات، فالتكوين هو الوسيلة التي تهيئ للفرد لأداء مهامه من المهام إدارية كانت أم فنية بكفاءة عالية يكون مردودها إضافة جيدة في البناء العام للمجتمع الذي يعيش فيه هذا الفرد، خاصة في مجال تنمية مهارته وضمان معلومات ومعايير تقييمه وترقيته (بسبع، طهراوي\_دومة، و بودخدخ، 2019، صفحة 32).

ينصرف مفهوم التكوين إلى كونه الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد العاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة لأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة.

ويمكن تعريف التكوين بأنه: "تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال ذات مستوى أعلى في المستقبل(هاشم، 1989، صفحة 255).

ومن التعاريف الهامة التي وردت بشأن التكوين ما يلي: "التكوين هو عبارة عن البرامج الرسمية التي تستخدمها المؤسسات لمساعدة الموظفين والعمال على كسب الفاعلية والكفاية في أعمالهم الحالية والمستقبلية عن طريق تنمية العادات الفكرية والعملية المناسبة والمهارات والمعارف والاتجاهات لما يناسب تحقيق أهداف المنشأة(عمر، 1975، صفحة 205)". وأهم ما يميز هذا التعريف هو أن المؤسسات تجني من وراء تسطير البرامج الرسمية التي تستخدمها لمساعدة الموظفين والعمال و كذلك من أجل تحسين أدائهم ورفع قدراتهم الإنتاجية هي: كسب الفاعلية والكفاية المستقبلية، تنمية العادات الفكرية والعملية للأفراد، رفع مهارات ومعارف العاملين، رفع مستوى أدائهم وكذلك الاتجاهات ما يناسب تحقيق أهداف المنظمة (زادي، بن\_يمينة، و عبد\_الباقي، 2020، صفحة 28).

## 2- تقديم المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى:

سنتطرق ضمن هذا العنصر لتقديم نظرة عامة حول مؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى من خلال التعرف على ظروف نشأتها وتعريفها.

### 2-1- نبذة تاريخية عن المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى:

نشأت المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى سنة 1968، تحت اسم "ألترأ" (ALTRA)، حيث كانت هذه الأخيرة شركة ذات اقتصاد مختلط تملك فيها شركة سوناطراك 51% من الأسهم، والباقي من الأسهم لصالح شركات أجنبية 49%، وقد كانت نهاية الشراكة سنة 1972، بعد شراء أسهم الشريك الأجنبي، لتتحول "ألترأ" إلى فرع من فروع سوناطراك، ليتغير إسمها إلى "المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى" (ENGTP)، هذا بعد إعادة هيكلة سوناطراك وهي مؤسسة اشتراكية ذات طابع اقتصادي، لتتحول سنة 1989 إلى شركة مساهمة، حيث أصبح المساهم الرئيسي فيها هو صندوق المساهمة للمناجم والمحروقات(التكوين، 2019).

وفي سنة 1995، وبعد فتح صناديق المساهمة، تصبح الشركة العمومية القابضة للإنجازات والأشغال البترولية الكبرى هي المساهم الرئيسي للمؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى. وفي سنة 1999، وبعد مضاعفة رأسمال المؤسسة أصبحت تقسم بين شركة سوناطراك بنسبة 51% والشركة القابضة للإنجازات البترولية الكبرى بنسبة 49%، وبعد القرار الذي صدر في: 04 أكتوبر 2005، والذي نص على امتلاك شركة سوناطراك لكل أسهم المؤسسة (والأرشيف، 2019).

## 2-2- بطاقة تقنية عن المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى:

- الإسم القانوني: المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى.
- الإختصار باللغة العربية: م. و. أ. ب. ك.
- الإختصار باللغة الأجنبية: ENGTP.
- رأسمال المؤسسة: 16.500.000.000 دج
- المهمة الرئيسية للمؤسسة: تنمية قطاع المحروقات والتلحيم على وجه الخصوص، إذ تقوم بتلحيم جميع أنواع الصلب والمعادن الحديدية في المجمعات الصناعية التي تقبضها.
- المقر الإجتماعي: ص. ب 09 المنطقة الصناعية الرغاية ولاية الجزائر.
- فروع المؤسسة: الرغاية (المقر الاجتماعي)، أرزيو، سكيكدة، حاسي مسعود، حاسي الرمل، مركز التلحيم والخبرة (أرزيو).

## 3- عرض وتحليل أثر سياسة التكوين على إنتاجية مؤسسة ENGTP:

بعد أن تطرقنا فيما سبق إلى تقديم المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى سنقوم الآن بتقديم سياسة وخطة التكوين فيها ودورها في رفع إنتاجية المؤسسة، ومن أجل ذلك قمنا بإجراء دراسة ميدانية بالمؤسسة اعتمادا على مقابلات مع مسؤولين في المؤسسة، بالإضافة إلى الاعتماد على وثائق الداخلية للمؤسسة. وفي الأخير قمنا بعرض وتحليل نتائج الاستبيان لدور التكوين في رفع إنتاجية هذه المؤسسة، كما يلي:

### 3-1- منهجية دراسة الحالة:

#### 3-1-1- منهجية الدراسة:

لقد اعتمدنا في الدراسة التطبيقية استعمال طريقة المقابلة المباشرة لتحصيل معلومات أكثر موضوعية، حيث استهدفت هذه الأخيرة القيام بتحليل آراء عدد من الموظفين في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى، من خلال عينة للوقوف على دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة.

#### 3-1-2- عينة الدراسة:

تألفت عينة الدراسة من 30 موظف، تم اختيارها بطريقة عشوائية ووزعت عليهم الاستمارات في ساعات مختلفة وكان عدد الاستمارات المسترجعة 27 وبعد فحص الاستمارات المسترجعة تبين بأن البعض منها غير صالح للتحليل مما أدى إلى استبعاد استمارتين والمتبقي 25 استمارة من عدد الاستمارات الكلية وهي التي ستخضع للدراسة.

## 3-1-3 أدوات الدراسة:

لغرض انجاز هذه الدراسة تم الحصول على البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن طريق الإستمارة، التي تعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث قمنا باستعمال الاستمارة كوسيلة بحث للكشف عن رأي (المرووسين) والرؤساء المباشرين حول فعالية وظيفة التكوين ولقد تضمنت الاستمارة مجموعة من الأسئلة تقدر بـ 10 أسئلة.

## 3-2- تحليل البيانات ومناقشة النتائج:

تتاولنا خلال الدراسة ثلاث محاور، الأول متعلق بالمعلومات الشخصية، الثاني متعلق بوضعية التكوين داخل المؤسسة، والثالث متعلق بدور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة.

## 3-2-1 المعلومات الشخصية:

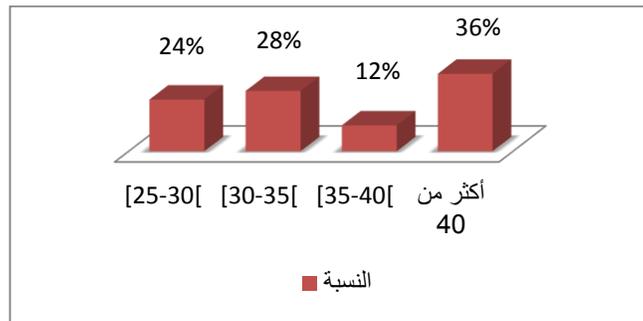
❖ السن:

جدول رقم (1): سن العينة المدروسة

النسبة	التكرار	الفئات
24%	6	[30-25]
28%	7	[35-30]
12%	3	[40-35]
36%	9	أكثر من 40
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

الشكل رقم (1): سن العينة المدروسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على معطيات الجدول رقم (1).

نلاحظ من خلال الجدول والشكل البياني أن ما نسبته 24% من أفراد العينة تتراوح أعمارهم أقل من 30 سنة، وأن ما نسبته 28% تتراوح أعمارهم ما بين 30-35 سنة، بينما نسبة 12% تمثل أعمارهم من 35-40 وبينما أكثر من 40 سنة تمثل نسبة 36% وهي أكبر نسبة وهذا راجع لاعتماد المؤسسة سياسة تشغيل الأفراد ذوي الخبرة والتجربة من أجل تعليم وتدريب المتخرجين الجدد (فئة 30-25 و فئة 35-30).

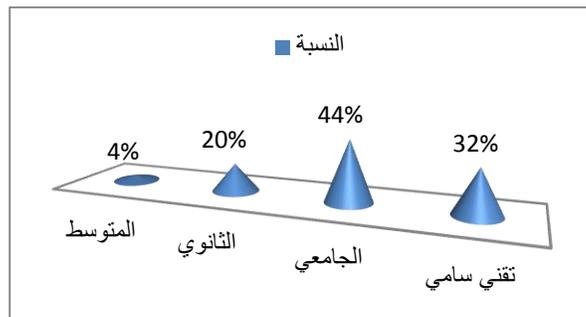
❖ المؤهل العلمي:

الجدول رقم (2): المؤهل العلمي للعينة المدروسة

النسبة	التكرار	الفئات
%4	1	المتوسط
%20	5	الثانوي
%44	11	الجامعي
%32	8	تقني سامي
%100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

الشكل رقم (2): المؤهل العلمي للعينة المدروسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على معطيات الجدول رقم (2).

يبين الجدول والشكل المستوى العلمي للأفراد العينة المدروسة داخل المؤسسة فإننا نلاحظ بأن المستوى العلمي للموظفين جيد عموماً، حيث توجد فئة قليلة فقط من الموظفين الذين مستواهم العلمي هو "المتوسط" وتقدر بنسبة 4% أما بقية الموظفين فمستواهم يتراوح بين الجامعي وتقني سامي والثانوي ويمكن تفسير هذه النتيجة على أساس طبيعة التصنيف الخاص بالوظائف الموجودة في الأقسام والمصالح داخل المؤسسة والتي تتطلب مستوى علمي ومؤهلات عالية.

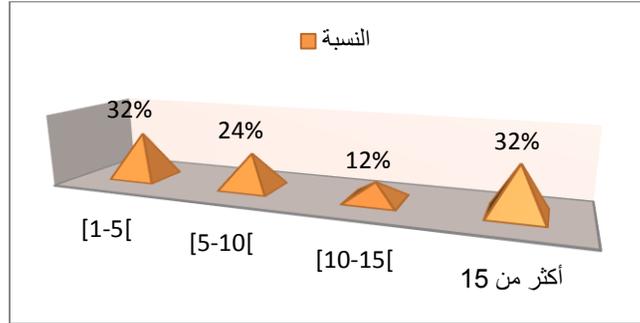
❖ الأقدمية:

الجدول رقم (3): الأقدمية للعينة المدروسة

النسبة	التكرار	الفئات
%32	8	[5-1]
%24	6	[10-5]
%12	3	[15-10]
%32	8	أكثر من 15
%100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

## الشكل رقم (3): الأقدمية للعينة المدروسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على معطيات الجدول (3).

نلاحظ من خلال الجدول والشكل السابقين أن ما نسبته 32% تقل أقدميتهم عن 5 سنوات بينما الذين أقدميتهم أقل من 10 سنوات فنسبتهم تقدر بـ 24% وأما الذين أقدميتهم تقل عن 15 سنة فنسبتهم 12% والذين أقدميتهم أكثر من 15 سنة فنسبتهم 32% وبمقارنة النسب مع بعضها البعض نلاحظ بأن الأقدمية والخبرة المهنية تختلف من فئة إلى أخرى ونستخلص من هذا أن المؤسسة تعتمد على أفراد لديهم أقدمية وخبرة مهنية من أجل تقديم المعلومات اللازمة للعمال الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات لتطوير مؤهلاتهم وكفاءاتهم ومهاراتهم التي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة ورفع إنتاجيتها.

## 3-2-2- وضعية التكوين داخل المؤسسة:

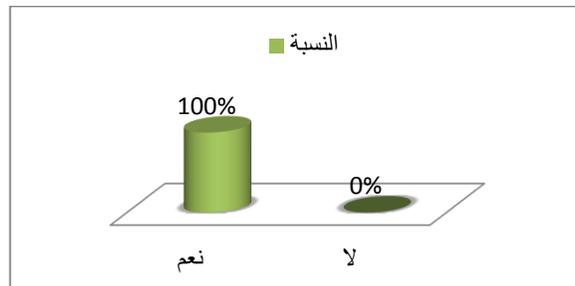
❖ أثناء عملك بالمؤسسة هل حصلت على تكوين؟

## الجدول رقم (4): نسبة حصول العينة على التكوين

النسبة	التكرار	
100%	25	نعم
0%	0	لا
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

## الشكل رقم (4): نسبة حصول العينة على التكوين



المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على الجدول رقم (4).

أشار أفراد العينة المدروسة على أن جميعهم حصلوا على التكوين أثناء عملهم بالمؤسسة وذلك بنسبة 100% فنستخلص منه أن عملية التكوين تعتبر من المعايير الأساسية في المؤسسة من أجل تحسين أداء الأفراد ورفع الإنتاجية.

❖ ما هي درجة استفادتك من البرنامج التكويني؟

الجدول رقم (5): نسبة استفادة العينة المدروسة من البرنامج التكويني

النسبة	التكرار	الفئات
36%	9	قليلة
44%	11	متوسطة
20%	5	كبيرة
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث.

الشكل رقم (5): نسبة استفادة العينة من البرنامج التكويني



المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على الجدول رقم (5).

الجدول أعلاه يبين درجة استفادة العينة من برنامج التكوين فتحصلنا على نسبة 36% من العينة عن الإجابة بـ "قليلة" ونسبة 44% الإجابة بـ "متوسط" أما نسبة الإجابة بـ "كبيرة" فتحصلنا على نسبة 20% نستنتج أن البرنامج التكويني يجب أن يغير الطرق المتبعة في التكوين وإيجاد بدائل أخرى لتحسين أداء المستخدمين لديها.

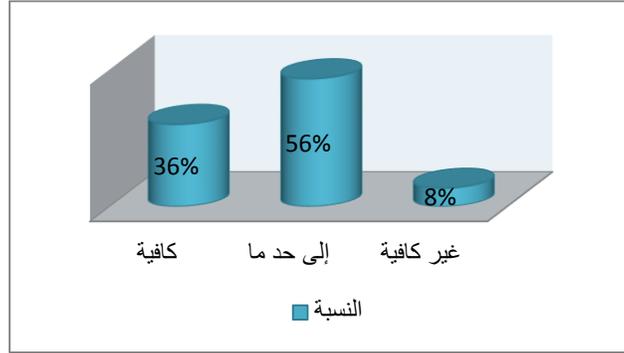
❖ هل المعارف والمهارات التي اكتسبتها كافية لأداء عملك بنجاح؟

الجدول رقم (6): مدى المهارات والمعارف المكتسبة

النسبة	التكرار	الفئات
36%	9	كافية
56%	14	إلى حد ما
8%	2	غير كافية
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

## الشكل رقم (6): مدى المهارات والمعارف المكتسبة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الجدول رقم (6).

نلاحظ من الجدول والشكل أن ما نسبته 36% من أفراد العينة كانت إجابتهم بـ "كافية"، وأن ما نسبته 56% كانت إجابتهم بـ "إلى حد ما"، وهذا يدل على أن الأهداف التي سطرته المؤسسة جراء العملية التكوينية محققة، أما ما نسبته 8% كانت إجابتهم بـ "غير كافية"، وهذا يحتم على المؤسسة إعادة تكوينهم وإشباعهم بالمهارات والمعارف من أجل تحسين أدائهم ورفع إنتاجيتهم.

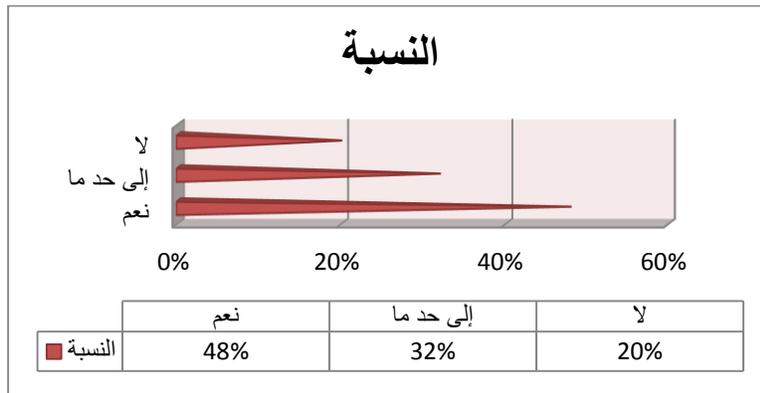
❖ هل تعتقد أن التكوين الذي حصلت عليه حسن من أدائك لعملك؟

## الجدول رقم (7): مدى تحسن أداء العينة

النسبة	التكرار	
48%	12	نعم
32%	8	إلى حد ما
20%	5	لا
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

## الشكل رقم (7): مدى حسن أداء العينة بعد التكوين



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الشكل رقم (7).

من خلال الجدول والشكل تحصلنا على نسبة 48% من العينة عن الإجابة بـ "نعم" ونسبة 32% كانت إجابتهم بـ "إلى حد ما" أي أن أداءهم قد تحسن بعد القيام بالعمليات التكوينية وهذا ما يعين أن الأهداف التي سطرته المؤسسة جراء العملية التكوينية محققة. أما ما نسبته 20% كانت إجابتهم بـ "لا" وهذا يعني أن انخفاض أداء الأفراد في بعض الأحيان تكون له أسباب أخرى (يمكن نقص التحفيز، ظروف اجتماعية نفسية، عدم توفر له الجو المناسب للعمل... إلخ).

### 3-2-3 دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة:

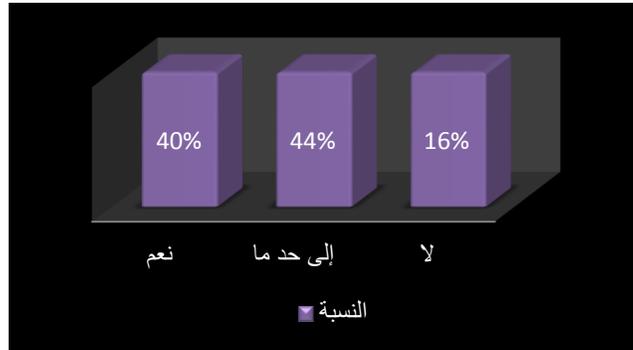
❖ في رأيك هل هذا البرنامج التكويني عاد بالنفع المالي أو المردود الاقتصادي على المؤسسة؟

الجدول رقم (8): عائد البرنامج التكويني على المؤسسة

النسبة	التكرار	
40%	10	نعم
44%	11	إلى حد ما
16%	4	لا
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

الشكل رقم (8): عائد البرنامج التكويني على المؤسسة



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الجدول رقم (8).

نلاحظ من الجدول والشكل أن ما نسبته 40% من أفراد العينة كانت إجابتهم بـ "نعم" وبينما نسبة 44% كانت إجابتهم بـ "إلى حد ما" هذا ناتج عن وعي العاملين بالأهداف التي تصبو إليها المؤسسة، بينما نسبة 10% كانت إجابتهم بـ "لا" وهنا نلمس أن هذه الفئة من العاملين لا تعتبر نفسها جزء فعال الوصول إلى الأهداف العامة للمؤسسة ككل.

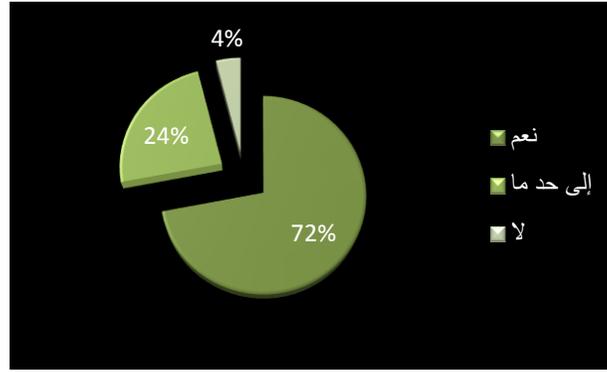
❖ هل تعتقد أن كل تكوين يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد؟

الجدول رقم (9): مساهمة التكوين في تحسين أداء الأفراد

النسبة	التكرار	
72%	18	نعم
24%	6	إلى حد ما
4%	1	لا
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

الشكل رقم (9): نسبة مساهمة التكوين في تحسين أداء الأفراد



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا الجدول رقم (9).

انقسم أفراد العينة حمل الدراسة حول ما إذا كان كل تكوين يؤدي إلى تحسين أداء الأفراد فتحصلنا على ما نسبته 72% من أفراد هذه العينة عن الإجابة بـ "نعم"، وما نسبته 24% عن الإجابة بـ "إلى حد ما"، نستنتج من هذا أن البرنامج التكويني يسعى إلى تطوير مهاراتهم والرفع من لدائهم من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة، أما ما نسبته 4% عن الإجابة بـ "لا" نستنتج منها أن هذه الفئة من العينة تعتبر بأن تحسين أداء العاملين لا يتوقف على التكوين وحده رغم أنه أهم وسيلة لتحقيق ذلك.

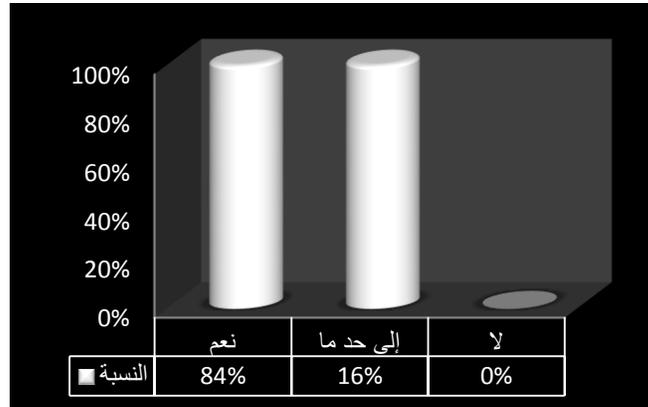
❖ هل تحسين تكوين الأفراد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية في المؤسسة؟

الجدول رقم (10): كيف يؤدي تحسين تكوين الأفراد إلى زيادة الإنتاجية؟

النسبة	التكرار	
84%	21	نعم
16%	4	إلى حد ما
0%	0	لا
100%	25	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

الشكل رقم (10): كيف يؤدي تحسين تكوين الأفراد إلى زيادة الإنتاجية؟



المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الجدول رقم (10).

نلاحظ من الجدول والشكل أما نسبته 65% من أفراد العينة كانت إجابتهم بـ "نعم" وهذا يدل على أن عملية التكوين لها آثار اقتصادية وهي احد أهم المعايير الأساسية في زيادة إنتاجية المؤسسة، وتحصلنا على ما نسبته 0% عن الإجابة بـ "لا"، وأنه أهم وسيلة لتحقيق ذلك.

- خاتمة: نتائج الدراسة والتوصيات

من خلال كل ما تم عرضه في الموضوع فيما يخص دور التكوين في رفع إنتاجية المؤسسة يمكننا القول على أن عملية التكوين اليوم أصبحت عاملا أساسيا لا بد من الاهتمام به وتخصيص له ميزانية كافية من أجل الاستثمار في هذا العنصر، إذ يعد تكوين هذه الموارد استثمارا على المدى البعيد ولا يمكن الاستغناء عنه، فكل الدراسات التي قمنا بدراستها أثبتت مدى أهمية وفعالية هذا العنصر، وبالتالي فهو أساس كل ثروة وأن على المؤسسات اليوم أن تهتم بهذا العنصر وأن تعطيه القيمة الفعلية وتضعه في مقدمة عوامل الإنتاج إذ يعتبر المحرك الرئيسي لها. وعليه يمكننا الخروج ببعض النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

- التكوين الناجح هو ذلك التكوين الذي يعتمد على الأسس الحديثة في إعداد البرنامج التكوين وخطته والسهر على تنفيذ بطريقة جيدة بالاعتماد على سياسة تكوينية متلى بتقييم نتائج التكوين وبالتالي تدارك الأخطاء على البرامج؛
- تهتم الشركة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى بتكوين مواردها البشرية بإتباع سياسة وخطة تكوينية عن طريق تحديد مراحل التكوين وأنواعه ومراقبة العملية التكوينية وهذا بهدف تحسين ورفع مستوى عمالها؛
- يساهم التكوين في الرفع من معنويات الأفراد وكذا التقليل من حوادث العمل في المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى؛

- ترى المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى أن التكوين له علاقة وطيدة في تحسين مستوى الأفراد الذي يؤدي إلى رفع الإنتاجية.

#### التوصيات:

- على المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى أن تنتظر إلى التكوين على أنه استثمار وطني هام لما يحققه من عوائد مالية مختلفة؛
- الاتصال بالعمال وتحفيزهم والتقرب منهم والاستماع إليهم يمكن القادة الإداريين والمشرفين على دفع العاملين وتحفيزهم إلى العملية الإنتاجية؛
- التأكد من حصول المكونين على المعلومات الكافية أثناء الدورة التكوينية.

#### - قائمة المصادر والمراجع:

- 1- أحمد زادي، خيرة بن\_يمينة، و حياة عبد\_الباقي. (2020). الحوادث المهنية وآثارها على تنافسية المؤسسة دراسة حالة شركة "GRTG" لولاية عين تموشنت (الجزائر). مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية ، 3 (2)، 25-37.
- 2- رئيس مصلحة التكوين. (2019, 10 09). دور سياسة التكوين في المؤسسة الاقتصادية. (الباحث، المحاور)
- 3- زكي محمود هاشم. (1989). إدارة الموارد البشرية. الكويت، الكويت: جامعة الكويت.
- 4- عبد\_الرحمان عبد\_الباقي عمر. (1975). إدارة الأفراد. القاهرة، مصر: مكتبة عين شمس.
- 5- عبد\_القادر بسبع، علي طهراوي\_دومة، و كريم بودخدخ. (2019). الاستدامة البيئية للمؤسسات الصناعية. مجلة النمو الاقتصادية والمقاولاتية ، 1 (1)، 29-42.
- 6- عمر مهدي، و طيب هاشمي. (2019). الإدارة الرشيقة مفاهيم وممارسات: الدروس المستفادة من تجربة شركة تويوتا اليابانية. مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية ، 2 (1)، 21-41.
- 7- مصلحة\_التوثيق والأرشيف. (2019). وثائق مصلحة التوثيق والأرشيف. الجزائر: المؤسسة الوطنية للأشغال البترولية الكبرى.