

دور التدريب في تحسين العملية الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية
دراسة ميدانية بمؤسسة النسيج بولاية بسكرة

*The role of training in improving the productive process in the Algerian
institution -Field study at the textile enterprise*

صباح حيمر¹، سامية عزيز²*

¹ جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، sabahhai3@gmail.com

² جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)، aziezsocio@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/07/31

تاريخ القبول: 2021/06/19

تاريخ الاستلام: 2021/05/15

ملخص:

تتناول هذه الورقة البحثية إبراز دور التدريب في تحسين العملية الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية، وتم استخدام في هذه الدراسة المنهج الوصفي الملائم لها وجمع بياناتها عن طريق أداة الاستمارة وتطبيقها على عينة عشوائية شملت 187 مفردة وهم العمال بشركة صناعة النسيج بولاية بسكرة الجزائر، وجاءت نتائج الدراسة بأن التدريب من الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، ومدخلا من مداخل تعديل الاتجاه والتي تساهم في المحافظة على أوضاعهم المهنية داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: التدريب، تدريب الموارد البشرية، تحسين العمل، العملية الإنتاجية، المؤسسة الجزائرية.

Abstract:

This reseach paper highlights the role of training in improving the process Productivity in the Algerian Foundation. The appropriate descriptive approach and compilation were used in this study Their data through the form tool It applied it to a random sample of 187 singles, the workers of a company Textile Industry in Algeria's Pescara State. The results of the study were that training was a key function of resource management Humanity And an input from the direction adjustment entries that contribute to maintaining their professional status within the institution..

Keywords: Training, human resources training, job improvement, productive process, Algerian institution.

إن الحديث عن التحديات التي فرضتها ظروف العولمة والتطور التكنولوجي هو حديث عن التنافسية، ومدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها، هذه الأخيرة تتحقق من خلال الاستغلال الأمثل للإمكانيات والموارد التي تتمتع بها المؤسسة. ولقد أثبت تحليل القوى المختلفة المؤثرة على كفاءة المؤسسة حقيقة هامة وهي أن أهم تلك القوى وأعظمها أثرا في تشكيل حركة المنظمة هو العنصر البشري المتمثل في الأفراد، مما تطلب على إدارة الموارد البشرية البحث في مواردها البشرية لتعظيم الاستفادة منها من جهة كيفية إدارتها من جهة أخرى وكذا تطوير مفاهيمها وأساليبها الإدارية لتشجيع التغيير وتهيئة الظروف أمام العقول البشرية. وكما متفق عليه فإن عملية إدارة الموارد البشرية تتضمن أربعة عناصر هي الحصول على الأفراد وتكوينهم وتنميتهم وتحفيزهم ثم المحافظة عليهم، وتتوقف فعاليتها على فعالية كل عنصر من هذه العناصر.

واحدة من أهم السياسات التي تتبعها المؤسسات التي تتبعها المؤسسات في حل أي خلل أو نقص في مهارات العاملين هي الأخذ بعملية التدريب كوسيلة لتغيير سلوك الأفراد ومحاولة جعلهم يستخدمون طرق وأساليب مختلفة في أداء أعمالهم بما يتوافق مع متطلبات رفع مستوى الأداء.

فالتدريب من المواضيع التي عاجلت كيفية الاستثمار في المورد البشري بتطوير قدراته الفنية والسلوكية ولكي تستطيع المؤسسة الوصول إلى غايتها لقد أصبح ينظر للمورد البشري على أنه مورد هام من موارد المؤسسة سواء كانت خدمية أم صناعية خاصة أم عامة، تعد العملية التدريبية بمراحلها وخطواتها وبرامجها وظيفة هامة وأساسية في جهاز إدارة الموارد البشرية لأي منظمة، ويعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير المورد البشري من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف وتنمية قدراته ومهاراته وتعديل اتجاهاته وسلوكاته، وذلك في سبيل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته وتحقيق أهدافه.

وسعت الجزائر إلى تبني استراتيجيات وخطط للاهتمام بالعنصر البشري في عملية التنمية لتحقيق قدرات من التقدم والتطور، وتسيير القوى العاملة في تكوينها وتدريبها هذا نتيجة الاهتمام بالجانب التقني وإهمال نظيره البشري الذي يعد المحرك الفعال للتنمية والتطور.

هذا ويستدل على أهمية التدريب مؤشرات عديدة من أهمها الإنتاجية والتي تعتبر من المقاييس المعتمدة في الحكم على طبيعة أداء الفرد والجماعة.

كما ساهم الاهتمام بالإنتاجية في تحقيق التنمية الاقتصادية إلى البحث عن محدداتها وطرق قياسها

وتحليل العوامل المؤثرة فيها وتقديم الحلول المساعدة على زيادتها، ومنه فقد أثّرت جملة من الإشكاليات تتعلق بهذه الأخيرة من تكوين وتدريب واختيار وتوجيه، وبناء على ما سبق، تبرز الإشكالية المحورية لهذا المقال:

- ما دور التدريب المهني الذي يتلقاه العامل بتحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية التي تحقّقه المؤسسة ؟

للإحاطة بمختلف جوانب الإشكالية تم استنباط التساؤلات الفرعية التالية:

- ماذا نعني بالتدريب وما دوره في المؤسسة الجزائرية ؟
- ما علاقة المعارف التي يتلقاها العامل بتحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة ؟
- ما علاقة المهارات التي يتلقاها العامل بتحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة ؟

أهداف البحث:

من خلال مراحل البحث كان هدفنا هو بلوغ الأهداف التالية:

- الكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط التدريب الذي يتلقاه العامل بمستوى الكفاءة الإنتاجية الذي تحقّقه المؤسسة.
- محاولة الكشف عما إذا كانت هناك علاقة بين التدريب المهني ومستوى الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.
- الوقوف على وضعية العامل الجزائري والظروف التي يعمل تحت ظلها.
- تقديم نتائج وتوصيات تساعد المؤسسات على الاستفادة من طاقات عمالها لضمان تحقيق أهدافها.

1. الإطار النظري :

1.1. التدريب:

التدريب هو عملية اكتساب المعارف والمهارات والسلوكيات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاءتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ممكنة. (الطائي، 2006، صفحة 270)

كذلك التدريب هو تغيير حالة الفرد إلى حالة جديدة مستهدفة ومخطط لها سواء كان ذلك التغيير في سلوكها زيادة معارفه أو صقل قدراته ومهاراته بغرض تأقلمه مع عمله الجديد أو الانتقال به من عمله الحالي أو درجته الحالية إلى درجة أعلى في نفس المجال لكنها بمهام أكبر وأوسع، أو الانتقال به إلى وظيفة أخرى تختلف في نوع المهام والاختصاصات. (عليوة، 2003، صفحة 52)

يعرف برنار مارتوري ودانيال كروزيه Bernard Martori et Daniel Cruzet التدريب بأنه:
" مجموعة الأنشطة الهادفة إلى تعليم وتحصيل معلومات اقتصادية، اجتماعية وثقافية ". (Bernard
Maratory et Daniel Crozet, 2001, p. 81)

يعرف سعيد السالم وعادل حرحوش الصالح التدريب بأنه: " العملية المنظمة التي من خلالها يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم ". (السالم و صالح،
2002، صفحة 130)
2.1. مبادئ التدريب:

تخضع عملية التدريب إلى عدة مبادئ وأسس هامة في كل مرحلة من مراحله المختلفة وذلك حتى تحقق فعالية التدريب ومن أهم هذه المبادئ. (أبو النصر، 2005، صفحة 38)

- الشرعية: يجب أن يتم التدريب وفق القوانين والأنظمة المعمول بها داخل المؤسسة.
- المنطقية: يجب أن يتم التدريب على فهم منطقي واقعي ودقيق وواضح للاحتياجات التدريبية، بعيدا عن التغير والمعايير الدعائية. (غانم، 2009، صفحة 17)
- الهادفية: حيث لا بد أن تكون واضحة موضوعية وقابلة للتطبيق ومحددة تحديدا دقيقا من حيث المكان والزمان والكم والكيف والتكلفة.
- الشمولية: لا بد أن يشتمل على جميع أبعاد التنمية البشرية من قيم واتجاهات ومعارف كما يجب أن يوجه إلى جميع المستويات الإدارية في المؤسسة ليشتمل جميع فئات العاملين فيها. (سليمان، 2010)
- التدريجية: يجب أن يبدأ بمراجعة الموضوعات البسيطة ثم يتدرج بصورة مخططة ومنظمة الأكثر تعقيدا.

3.1. العملية الإنتاجية:

- هي مجموعة من القرارات الخاصة بالطريق التي يتم بها تحويل المدخلات إلى مخرجات محددة وابتكار طرق وأساليب تستخدم في عملية التحول ذاتها.
- هي مجموعة من الأنشطة المرتبطة والمتفاعلة التي تحول المنتج من شكل لآخر. (حنا، 2005، صفحة 49)

الكفاءة الإنتاجية هي قياس الناتج المحقق باستخدام عوامل أو مدخلات معينة، وهي تعني في الحقيقة التوازن بين جميع عوامل الإنتاج التي تغطي أعظم ناتج بأقل مجهود أو بأقل قدر من المدخلات. (عبد الله، 1972، صفحة 39)

أهداف التدريب في المؤسسة:

يقسم البعض أهداف التدريب إلى أربعة أنواع هي كالتالي: (الصيرفي، 2003، الصفحات 38-

49)

1. أهداف تدريبية عادية (روتينية): وهي التي تتكرر وتتخذ لمواجهة مواقف روتينية تتكرر من عين لآخر وتقوم بتزويد الموظفين الجدد بالمعلومات المتعلقة بالعمل وتشتمل هذه المعلومات أهداف المنظمة وأنظمتها وقوانينها وواجبات الأفراد والشروط العامة للخدمة.
2. أهداف تدريبية ابتكارية: تظيف نوعا من السلوك والأساليب الجديدة لتحسين نوعية الإنتاج وتخفيض تكاليف التدريب وتحاول رفع مستوى الأداء في التنظيم.
3. أهداف شخصية: وهي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترفيه واحترام الآخرين وتأكيد الذات.
4. أهداف تدريبية لحل المشكلات: تتوجه نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه الفرد في المنظمة ومحاولة الكشف عن المعوقات والانحرافات التي تعيق الأداء، ويتم ذلك عن طريق إعداد وتدريب الأفراد ليصبحوا قادرين على التعامل مع تلك المشكلات وتظيف وسائل علمية منظورة في علاجها. (بن عيش، 2013، صفحة 15)

أهمية التدريب في العملية الإنتاجية:

- زاد الاهتمام بتدريب الكفاءات في المنظمات المعاصرة سواء الخاصة أو العامة، وذلك باعتباره الوسيلة الأهم والأسهل في تنمية وتطوير مواردها البشرية وتحسين العملية الإنتاجية فيها.
- ويبرز هذا الاهتمام جليا في الجهد والمبالغ الضخمة التي تستثمرها هذه المنظمات في التدريب، وبالرغم من أثره غير الآني وغير المحسوس، ويبرز أيضا من خلال التغيير والتأثير الذي يحدثه التدريب في كفاءات ومهارات وقدرات وسلوك الأفراد، وتتركز هذه النظرة الحديثة في إدارة الموارد البشرية من مجموعة المفاهيم الآتية:
- إن العنصر البشري هو مصدر الأفكار، لذلك وجب التنمية والتطوير.
- المشاركة الفعالة للعقل البشري وطاقاته الذهنية هي مصدر المعرفة وأساس القدرة الابتكارية، وتحويل الأفكار إلى منتجات وخدمات.

- العنصر الحاسم في تحسين وتطوير الأداء هو الاستثمار وتنمية الكفاءات وقدرات الأفراد وتحفيزهم للإجادة في الأداء، وذلك لا يتسنى إلا بالتدريب والتكامل مع غيره من أدوات تنمية الموارد البشرية الأخرى.

- أصبح العنصر البشري المتميز بالقدرة على الابتكار والإبداع أحد أهم مصادر تكوين القدرة التنافسية للمنظمات والوصول إلى مستويات أداء أحسن. (صالح، 2009، صفحة 91)

3. منهجية البحث:

تمت الدراسة في مؤسسة صناعة النسيج- بسكرة - من مارس 2018 إلى ماي 2018 وبما أننا أمام مجتمع أصلي يتكون من 350 عامل موزعة على 15 ورشة من خلال اعتماد طريقة العشوائية البسيطة، لكون جميع المفردات معروفة ومتشابهة في الخصائص المراد دراستها فقد استخدمنا طريقة اليانصيب أو طريقة قصاصات الورق، حيث سجلنا أسماء العمال على شكل أرقام متسلسلة على بطاقات متشابهة ثم قمنا بخلط هذه الأوراق ببعضها البعض حتى يختفي اثر الترتيب، بعدها قمنا باختيار عدد من البطاقات بعدد المفردات التي تتكون منها عينة الدراسة، والتي بلغ عددها 187 عاملا من بين 350 عاملا.

واعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يدرس الظاهرة كما تقع في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، وتم جمع البيانات الميدانية بواسطة أداة الاستمارة وتضمنت 33 سؤالاً موزعة على أربعة محاور.

4. تحليل البيانات:

الجدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية (%)	التكرار	الفئات
17.6	33	أقل من 25
14.4	27] 29 - 25]
18.2	34] 34 - 30]
5.9	11] 39 - 35]
43.9	82] 45 - 40]
%100	187	المجموع

يتبين لنا من خلال معطيات الجدول المبين أعلاه أن اغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 40-45 سنة بنسبة 43.9%، ثم تليها الفئة العمرية 30-34 وفئة أقل من 25 سنة على التوالي، حيث نجد

أن الفئة الأولى في نهاية حياتها المهنية وهذا ما يفتح للمؤسسة جوانب أخرى لإدارة وتسيير الأفراد كمجال للتنبؤ بالإحالة على التقاعد، وكذا فتح مجال تشغيل يد عاملة جديدة في المستقبل.

تلتها فئة 30-34 وفئة أقل من 25 سنة بنسبة 18.2% و 17.6% على التوالي وفي الأخير فئتي 25-29 بنسبة 14.4% وفئة 35-39 بنسبة 5.9% الأمر الذي يفسر أن للمؤسسة - أمام الفئات الأربعة الأخيرة - فرصة - على المدى الطويل - إمكانية تطوير مؤهلاتها عن طريق التكوين والتدريب من اجل رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية لمؤسستهم.

كما نلاحظ أن مجموع العينة شمل فئة أقل من 25 سنة، وهذا يشير إلى أن المؤسسة بوضعية اقتصادية تسمح لها بتشغيل يد عاملة جديدة.

الجدول رقم: (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة المئوية (%)	التكرار	المستوى التعليمي
2.1	4	ابتدائي
61	114	ثانوي
36.9	69	جامعي
100%	187	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن العمال ذوي المستويات الثانوية يشكلون غالبية العمال بنسبة 61% ثم تليها المستوى الجامعي بنسبة تقدر بـ 36.9% وفي الأخير المستوى الابتدائي بنسبة 2.1% وهذا ما يلفت الانتباه إلى أهمية إدخال يد عاملة مؤهلة أو إحداث تربيصات تكوينية لتحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية للعامل.

وتعبر النسب المرتفعة في عدد العمال الموظفين من المستويات الجامعية والثانوية عن اهتمام الإدارة بتوظيف يد عاملة حاملة لمستويات تعليمية عالية، ويعود السبب في ذلك إلى أن العملية الإنتاجية بالمؤسسة تعتمد بشكل كبير على اليد العاملة العالية المهارة، أي العمل الإنتاجي بالمؤسسة يتطلب مستويات تعليمية عالية. وبالفعل فإن متابعتنا للعملية الإنتاجية بالمؤسسة تؤكد أن الأعمال التي يؤديها العمال في معظمها ليست بالأعمال البسيطة والروتينية بل تحتاج إلى مهارات وقدرات فكرية كبيرة وأن الأدوات المستعملة في العملية الإنتاجية هي في معظمها أدوات معقدة ولا يمكن للفرد العادي أن يتقن مهارات استخدامها وهذا

ما يؤثر بالإيجاب على مستوى الكفاءة الإنتاجية للعمال وخاصة أن المؤسسة تتطلع إلى تحديث تجهيزات إنتاجها على المدى القريب.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية

النسبة المئوية (%)	التكرار	الدرجة العلمية
17.1	31	إطار
24.6	46	تحكم
35.3	66	تنفيذ
23	43	مؤطر
%100	187	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

تشير البيانات الكمية الواردة في الجدول أعلاه أن نسبة 35.3% يتمون لفئة عمال تنفيذ، في حين نجد 24.6% يعملون في قسم التحكم، ويتدرج ما نسبته 23% ضمن فئة مؤطر ونسبة 17.1% ضمن فئة إطار.

على العموم وبصورة إجمالية تعتبر نتائج هذه البيانات مرضية لان تقسيم العمل بطريقة واضحة ومحددة بين الأوضاع الاجتماعية يسمح بوجود درجة عالية من التخصص الذي يزيد من الخبرة والمعرفة الفنية، ومن ثم فان الموظفين الذين يشغلون هذه المناصب يعرفون عملهم وهم مكونون على أداؤها تكويننا مناسباً. ووفقاً لتنظيم المناصب وفقاً لمبدأ التدرج الهرمي يكون العامل ذو مستوى عال ومؤهل لأداء الأعمال المنوطة به بكفاءة عالية، وذلك وفق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، بالتالي يعهد للعامل واجبات وظيفية محددة بناء على مؤهلاته الفنية، وبهذه الطريقة يمكن زيادة الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة

النسبة المئوية (%)	التكرار	عدد سنوات الخبرة
38.5	71	أقل من 5 سنوات
48.1	89	أكثر من 5 سنوات
13.4	25	أكثر من 10 سنوات
%100	187	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

من خلال نتائج الجدول أعلى نسبة للأقدمية من 5 سنوات فما فوق بـ 48.1% من إجمالي العينة. تليها مباشرة فئة أقل من 5 سنوات وأكثر من 10 سنوات بنسبة 38.5% و 13.4% على التوالي ويبدو من عملية التحليل أن غالبية عمال المؤسسة من فئة الكهول الأمر الذي يبين ارتباطهم بمكان العمل الذي يعملون به، كما أن شعورهم بأنهم عنصر فعال في زيادة إنتاجية المؤسسة وفي توجيه عنصر الشباب في العمل جعلهم يعتبرون أنهم كوادر بشرية نافعة للمؤسسة لا يمكن الاستغناء عنها وأنهم عناصر أكثر تخصصا في المهنة التي يعملون بها ولديهم الخبرة والكفاءة أفضل من غيرهم. وعلى هذا الأساس يفضلون الاستقرار والثبات وعدم التغيير.

أما بالنسبة لفئة أقل من 5 سنوات فقد أظهرت البيانات الواردة في الجدول بأنها تمثل نسبة معتبرة من عمال المؤسسة، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تفتح المجال لتوظيف واستقطاب الشباب من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه يمكن أن نستدل على مدى ارتباط مؤسسة النسيج (SONITEX) ودرجة انتمائهم وولائهم لها، وهذا لم يأتي وليد الصدفة وإنما يرجع للحوافز التي تمنحها لهم المؤسسة باستمرار مادية كانت أم معنوية والنقل المجاني للعمال والرعاية الصحية وكذا الاهتمام بمواردها البشرية التي تساهم في تجديد معارفهم والتحكم في المعدات والوسائل التقنية وتوهمهم للتقني في السلم الوظيفي.

وكل هذه العوامل ساهمت في بقاء وثبات العامل في مكان العمل الذي يعمل به وعززت من روابط الانتماء والتفاهم سواء مع الإدارة أو زملاء العمل كما أكسبته فئات معينة وثقافة تنظيمية راسخة للاستقرار الوظيفي وعدم تغيير مكان العمل.

الجدول رقم (05): يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد الدورات التدريبية

عدد الدورات	التكرار	النسبة المئوية (%)
أقل من 5 دورات	124	66.3
من 5 - 10 دورات	58	31
أكثر من 10 دورات	5	2.7
المجموع	187	100%

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال بيانات الجدول أن النسبة الأكبر كانت للعاملين المستفيدين من أقل من 5 دورات، فقد بلغ عددها 124 عاملا بنسبة 66.3% تلتها فئة العاملين الخاضعين لأكثر من 5 إلى 10 دورات، فقد بلغت نسبتها 31%.

وأقل نسبة تمثيل كانت للعاملين المستفيدين من أكثر من 10 دورات بلغ عددهم 5 عمال بنسبة 2.7%. مما يشير إلى اهتمام دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بتدريب العمال حسب موقعهم الوظيفي وخبرتهم العملية.

الجدول رقم (05): علاقة تنمية المعارف بتحسين إنتاجية العامل داخل مؤسسة النسيج

لا		نعم		العبارات	
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
8.02	15	91.97	172	إتاحة فرص التعلم واكتساب معارف جديدة في مجال العمل	01
67.37	126	32.62	61	التركيز على الجوانب النظرية في إطار التدريب	02
95.72	179	4.27	8	مدى وضوح المادة التدريبية	03
83.95	157	16.04	30	تعتمد المؤسسة في تقديم المعارف على مشرفين مباشرين	04
09.09	17	90.90	170	المحاضرات في الأسلوب الذي يعتمد على العامل في تلقي المعارف	05
44.91	84	55.08	103	برامج التدريب تعمل على تغطية الجانب الذي يجهله العامل من تخصصه	06
12.83	24	87.16	163	مدى تجاهل الإدارة لآثار التدريب	07
55.08	103	44.91	84	مدى متابعة المتدربين بعد فترة التدريب	08

المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS

يتبين من معطيات المحور الأول والمتعلق بعلاقة المعارف التي يتلقاها العامل داخل المؤسسة بتحسين إنتاجيته إن التدريب من كونه مدخلاً علمياً يزيد من فاعلية الأفراد ويساعد على رفع كفاءتهم النوعية في مجال اهتمامهم بعملهم اليومي فضلاً عن اكتسابهم المعارف والمهارات الوظيفية اللازمة التي تساهم في زيادة قدراتهم في أدائهم أو الوظائف التي يؤهلون لها.

وفي حديثنا عن مدى إتاحة الإدارة فرص التعلم واكتساب معارف جديدة في مجال العمل، نجد أن ما نسبته 91.97% من إجابات الباحثين تؤكد إتاحة الإدارة فرص التعلم واكتساب معارف جديدة لعمالها، إذ أن زيادة واكتساب معارف جديدة لعمالها تساهم في أداء العمل بسهولة وبأكثر كفاءة كما أن تنمية القدرات المعرفية تجعل العامل أكثر اهتماماً بعمله، وأكثر حماساً ودافعية لزيادة إنتاجية المؤسسة التي

يعمل ها، في حين إن ما نسبته 8.02% يقرون بعدم إتاحة المؤسسة التي يعملون بها فرص التعلم واكتساب معارف جديدة، الأمر الذي ينعكس سلبا على مستوى أدائهم.

أما الجوانب التي يتم التركيز عليها في تطبيق البرامج التدريبية إذا ما كانت نظرية أم تطبيقية، فقد دلت إجابات المبحوثين إن نسبة 67.37% من المبحوثين أكدوا إن التركيز في عرض البرنامج التدريبي يرتبط بالجوانب التطبيقية، ونسبة 32.62% أفادوا إن التركيز في البرنامج التدريبي يرتبط بالجوانب النظرية. إن التركيز على الجوانب التطبيقية بنسبة كبيرة يرجع إلى طبيعة العمل وخطورته، فالعامل مطالب بضرورة معرفة الحوادث والأعراض التي يمكن أن يتعرض لها في مجال عمله، وعن طريق الدورات التدريبية يتم توعيتهم بكيفية إتباع إجراءات الأمن الصناعي.

كما أن المؤسسة تستعمل في إنتاج مختلف الأقمشة آلات تكنولوجية وحديثة، وهذا يتطلب رفع مستوى المؤهلات والخبرات العلمية التي ينبغي على العامل اكتسابها والتزود بها، وذلك حتى لا يشعر العامل بالاعتراب والتوتر وزيادة الضغوط النفسية التي تؤدي إلى عدم رضاه، مما ينعكس سلبا على أداء وإنتاجية المؤسسة، وذلك لن يكون إلا بإدماج العامل في دورات تدريبية تمكنه من استيعاب التقدم التكنولوجي والتكيف مع التغيرات البيئية السريعة في مجال العمل.

حسب رئيس وحدة الإنتاج، فإن إدخال التكنولوجيات الجديدة يجعل من العمال يتعدون عن العملية الإنتاجية ويفقدون القدرة على الإبداع والابتكار ومواجهة المواقف الصعبة التي تواجههم في العمل، كما تجعلهم عاجزين عن اتخاذ القرارات المناسبة ويخافون من تحمل المسؤولية.

لذلك يكون التدريب الآلية أو الوسيلة الوحيدة لإزالة هذه العوائق من ناحية، كما انه يحقق التوازن في المهارات من خلال وضع العامل المناسب في العمل المناسب، فحسبه فان شراء المعدات التكنولوجية تكلف أموال باهظة، حيث يتم اقتناؤها بالعملة الصعبة، ومن اجل صيانتها والحفاظ عليها لمدة طويلة يكون التدريب أفضل السبل لتزويدهم بالمعلومات الضرورية والمعرفة الفنية لتسييرها والتحكم فيها.

إن قسم الإنتاج معرض في كثير من الأحيان وفي أثناء سير العملية الإنتاجية بمختلف مراحلها إلى حوادث عمل، ومن اجل التحكم في سير العملية الإنتاجية يكون التركيز على الجوانب التطبيقية في إطار عملية التدريب الوسيلة المناسبة والملائمة من اجل التأكد من فعالية التمكن من استخدام هذه الآلات، كما أن الجانب النظري في إطار عملية التدريب مهم جدا لأنه يزود العمال بالمعلومات والمعارف الضرورية التي تمكنه من أداء واجباته ومسؤولياته، كما انه يفيد في تزويد الفرد بالمهارات اللازمة والمتمثلة في تحليل

المشكلات، اتخاذ القرارات، التخطيط الاستراتيجي، إدارة الاجتماعات... الخ. فيما يتعلق بوضوح المادة التدريبية فان نسبة 4.27% من إجابات المبحوثين تؤكد أن المادة التدريبية المقدمة أثناء التدريب غير واضحة، في حين أن نسبة 95.72% من إجابات المبحوثين تؤكد وضوح المادة التدريبية، مما يؤكد تعظيم الاستفادة منها، فكلما كانت المادة التدريبية واضحة كلما كانت نسبة الاستفادة منها وتوظيفها عالية والعكس صحيح.

أما فيما يتعلق بالكيفية التي تتبعها المؤسسة في تقديم المعارف فقد أقر ما نسبته 16.04% من المبحوثين أنهم يفضلون تلقي المعارف من طرف مشرفين مباشرين، في حين اقر ما نسبته 83.95% من إجابات المبحوثين أنهم يفضلون تلقي المعارف من طرف متخصصين وخبراء خارج المؤسسة. وفيما يتعلق بالأسلوب الذي يفضلهُ العامل في تلقي المعارف فقد أكدت نسبة 90.90% من إجابات المبحوثين أن الأسلوب المفضل هو أسلوب المحاضرات، وهو ما يؤكد عدم تنويع المؤسسة في الأساليب التدريبية، الأمر الذي ينعكس بالسلب على مستوى أداء العامل ومستوى إنتاجية المؤسسة.

تستخدم أهداف المؤسسة كأساس لتحديد معايير لتقييم البرنامج التدريبي، حيث من خلالها يتقرر مدى نجاح البرنامج في تحقيق أهدافه، وقد كشفت المعلومات والبيانات الإحصائية أن نسبة 50.08% من العمال أكدوا أن البرامج التدريبية المقدمة ساهمت بشكل كبير في تغطية جوانب العجز المتعلقة بالتحكم في الوسائل التقنية، الدقة في أداء العمل، السرعة في إنجاز العمل، وقد أضاف المبحوثين جملة أخرى من المؤشرات المتعلقة بآثار التدريب على الفرد العامل أهمها الرضا الوظيفي، اليقظة، الذكاء، حسن التعامل مع المواقف الصعبة، الابتكار... الخ.

كما أكد المبحوثين بعد انتهائهم من دورات تدريبية كان أداءهم يتحسن مقارنة بأدائهم قبل التدريب، كما أن قدرتهم في التحكم في التكنولوجيا تكون بشكل أدق، وغالبا ما ترتفع معدلات الإنتاج بعد هذه الدورة، وهذا ما أكدهُ رئيس قسم الإنتاج.

في حين تؤكد نسبة 44.91% من العمال أن العمل الذي يزاولونه لا علاقة له ببرامج التدريب، لأنه حسب رأيهم التدريب يكون من اجل التدريب فحسب، ولا يوجد أي أهداف محددة تحقق بعد الدورة التدريبية، ولذلك فعلى الإدارة أن تقوم بترشيد ثقافتها وتحديد الأهداف التدريبية بشكل واضح، لان التدريب يمثل أحسن أنواع الاستثمار في مجال الموارد البشرية كلما كانت طرق التدريب بمختلف مراحلها ومحتوياتها لها علاقة مباشرة بالوظيفة التي يمارسونها، وهنا يمكن للعامل أن ينقل اثر ما تعلمه من خلال ممارسته

دور التدريب في تحسين العملية الإنتاجية في المؤسسة الجزائرية

الجدول رقم (06): يبين علاقة تحسين المهارات بتحسين إنتاجية العامل داخل المؤسسة

لا	نعم		العبارات		
	التكرار	النسبة			
3.74	7	96.25	180	01	التدريب يساهم في تغطية جوانب العجز في أداء العمل
13.36	25	86.63	162	02	بعد فترة التدريب يبدو أداء العامل صعب
4.81	9	95.18	178	03	بعد فترة التدريب تزيد القدرة على أداء خدمات ذات جودة مالية
0.5	1	99.5	186	04	التدريب يساعد على الحفاظ على سلامة المعدات والتجهيزات
00	00	100	187	05	التدريب يساهم في التخفيض من معدلات حوادث العمل
1.60	3	98.39	184	06	التدريب يساهم في التخفيض من نسبة الأخطاء المهنية
07.48	14	85.56	160	07	التدريب يقلل من الجهد المبذول في أداء المهام

تهتم المؤسسات بالتدريب لان ما ينفق فيه يمثل استثمارا في الموارد البشرية، قد يكون له عائد يظهر في شكل زيادة الإنتاجية الكلية، أما على مستوى الفرد فتظهر أهمية التدريب في زيادة المعرفة والمهارات، الأمر الذي قد يؤدي إلى رفع دافعية وقدرة الفرد على العمل.

وقد كشفت البيانات الإحصائية إن ما نسبته 96.25% من المبحوثين اقرروا انه كلما زادت معارفهم كلما أصبح العمل الذي يزاولونه سهلا، إذ بذلك تزداد قابليتهم للاستجابة لتنفيذ الأوامر دون تماطل ويزيد بذلك الالتزام بأوقات العمل وتقل شكاويهم ونسبة تغييبهم، ويمكن إرجاع ذلك حسب رئيس وحدة الإنتاج إلى انه بمجرد مشاركة العامل في دورة تدريبية فهذا يعني أنه محل اهتمام المؤسسة وأن لديه مكانة اجتماعية بين العمال الذين تم انتقاؤهم لذلك الغرض، كما إن العامل واع أكثر من المسيرين في الإدارة بالفائدة التي تعود إليه من التكوين لأنه أكثر ارتباطا بالوسائل والمعدات التكنولوجية وأكثر عرضة للمخاطر.

بالرغم من إن غالبية المبحوثين الذين أجابوا بان العمل الذي يزاولونه له علاقة بالتدريب إلا أن نسبة 3.74% نفوا ذلك، فحسب رأيهم فهم يتلقون التدريب من اجل التدريب فحسب، فالمعارف المكتسبة تمثل بالنسبة لهم تراكما معرفيا يمكن الاستفادة منه في أي مجال من مجالات حياتهم الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية فحسب رأيهم فليس بالضرورة أن تتدرب من أجل أداء مهام بشكل جيد فالمعرفة هي الأساس الأول في تعديل السلوك.

فبالنسبة للمبحوثين الذين أكدوا انه بالرغم من استفادتهم من دورات تدريبية فان العمل الذي يزاولونه

في الفترة الحالية لا يزال صعبا وكانت نسبتهم 86.63%، وبعد استجوابهم تبين أن السبب هو انخفاض عدد الدورات التدريبية التي استفادوا منها.

وبالنسبة لـ 99.5% التي تقرر بأن التدريب يساعد على الحفاظ على سلامة المعدات والتجهيزات وهذا لما للتدريب من دور في ذلك.

وجاءت نسبة 100% من المبحوثين الذين يرون أنن التدريب يساهم في تخفيف من معدلات حوادث العمل ويساهم كذلك في التخفيف من الأخطاء المهنية بنسبة 98.39%.

والتدريب يقلل من الجهد المتكرر والمبدول وذلك بنسبة 85.56%.

حيث أن معظم المؤسسات تسعى إلى تحديد نوعية وكمية أداء الأفراد العاملين فيها، وتحديد القبلية والإمكانات التي يمتلكها الفرد ومدى احتياجاته إلى التطوير وفي هذا الإطار تشير الشواهد الكمية إلى غالبية المبحوثين.

5. خاتمة:

في ختام هذا العمل فإن الدراسة على ضوء التساؤلات المطروحة في إشكالية البحث وعلى ضوء الفرضيات المتقدمة، قد خلصت إلى النتائج التالية:

- يهدف التدريب بالدرجة الأولى إلى تحسين وتنمية معارف ومهارات الموارد البشرية وتعديل اتجاهات الأفراد. وهذا لكون هذه الأهداف تعتبر كأهداف مباشرة للعملية التدريبية ويسهل التأكد من تحققها وتساهم مساهمة مباشرة في تحسن مستوى الكفاءة الإنتاجية داخل المؤسسة الجزائرية.
- وأن التدريب يساعد على الحفاظ على سلامة المعدات والتجهيزات وهذا لما للتدريب من دور في ذلك. كما يساهم التدريب في تخفيف من معدلات حوادث العمل ويساهم كذلك في التخفيف من الأخطاء المهنية ويقلل من الجهد المتكرر والمبدول.

6. قائمة المراجع:

1. السيد عليوة. (2003). تنمية مهارات شؤون العاملين. مصر: دار أتاليد.
2. أيمن عبد الرحمن سليمان. (2010). واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالحافظات الجنوبية. فلسطين: رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. غير منشور. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. جامعة الأزهر. غزة.
3. سعد علي العنزي صالح. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. الأردن: دار البيازوري.
4. شوقي حسين عبد الله. (1972). إدارة وظيفة الإنتاج. مصر: دار القاهرة.

5. عمار بن عيش. (2013). البرامج التدريبية ودورها في تحقيق الجودة الشاملة بالمنظمات. الجزائر: أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة محمد خيضر - بسكرة.
6. محمد حسن غاتم. (2009). دليل التدريب للعمل في مجال الخدمة النفسية. الإسكندرية: دار المكتبة المصرية.
7. محمد عبد الفتاح الصيرفي. (2003). إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والمبادئ. الأردن: دار المناهج.
8. مدحت محمد أبو النصر. (2005). مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية. القاهرة: دار إيتراك.
9. مؤيد سعيد السلم وعادل حرحوش صالح. (2002). إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي. عمان - الأردن: عالم الكتب الحديث.
10. هيثم حنا. (2005). أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على مدى تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسات العامة المستقلة في الأردن. عمان: كلية الدراسات العليا. قسم الإدارة العليا.
11. يوسف رحيم الطائي. (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل. الأردن: دار الوراق.
12. Bernard Maratory et Daniel Crozet. (2001). **Gestion Des Ressources Humain** . Paris: Dound.