

أهمية برامج التدريب في تفعيل عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة ميدانية بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة- باتنة.

The importance of training programs in activating the process of habilitation human resources within of the knowledge economy, a field study: Cooperative cereals and pulses dry- Batna.

هارون العشي¹، جامعة باتنة-1-الحاج لخضر، الجزائر

haroun.lachi@univ-batna.dz

فايزة بوراس، جامعة باتنة-1-الحاج لخضر، الجزائر

faiza.boura@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2020/01/18

تاريخ الإرسال: 2019/09/28

ملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية برامج التدريب في تفعيل عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة لولاية باتنة، وللوصول إلى هذا الهدف، تم توزيع 40 استبيان على أفراد عينة الدراسة والمتمثلة في إطارات وموظفي المؤسسة محل الدراسة، حيث تم استعادة 38 استبانة وبعد فرزها تبين أن 31 منها فقط صالحة للتحليل الإحصائي، ومن أجل تحليل البيانات المتحصل عليها تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كما تم استخدام عدة أساليب احصائية كالنسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، اختبار التوزيع الطبيعي والانحدار الخطي البسيط، كما وبعد إجراء التحليل الوصفي للدراسة واختبار صحة الفرضيات توصلت الدراسة إلى العديد من نتائج أهمها:

- تهتم مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة-باتنة، بإعداد برامج تدريبية وتطويرها.

¹ - المؤلف المراسل



- تولي مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة -باتنة، اهتماما بتأهيل مواردها البشرية.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية، في ظل اقتصاد المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة.

كما توصلت الدراسة الى مجموعة من الاقتراحات اهمها ضرورة توعية العاملين بمدى حاجتهم للتأهيل، واستمرارية التدريب بما يتماشى مع التقدم التكنولوجي لمواجهة التحديات.

الكلمات المفتاحية: برامج، تدريب، تأهيل موارد بشرية، اقتصاد معرفة، مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة- باتنة.

Abstract:

The study aimed to recognizing the importance of training programs in activating the human resources rehabilitation process in the context of the knowledge economy of the cooperative institution of cereals and pulses dry - Batna. 40 questionnaires were distributed to the sample members of the study, represented in the framework and staff of the institution in question, where 38 questionnaires were retrieved and after sorting, it was found that only 31 of them are valid for statistical analysis. Such as percentages, arithmetic averages, standard deviations, normal distribution test and simple linear regression, as after the descriptive analysis of the study and to test the validity of the hypotheses, The study reached many results, the most important of which are:

- The cooperative institution of cereals and pulses dry- Batna is interested in developing and developing training programs.

- The cooperative institution of cereals and pulses dry- Batna, pays attention to habilitation of its human resources.

- There is a statistically significant relationship between training programs and human resources qualification, in light of the knowledge economy of the institution under study. The study also came up with a number of suggestions, the most important of which is the necessity of sensitizing employees to

the extent of their need for qualification, and the continuity of training in line with technological progress to meet the challenges.

Keywords: Programs, training, habilitation of human resources, knowledge economy, cooperative institution of cereals and pulses dry- Batna.

مقدمة:

شهد عقد الثمانينات والتسعينات نموا مستمرا في اقتصاديات الأعمال، وقد لزم هذا النمو اتجاه متلازم من الاهتمام بالتدريب كنوع من الاستثمار البشري، خاصة بعد إدراك المؤسسات أن العنصر البشري يحتل الأولوية ضمن موارد المؤسسة الأخرى لما يلعبه الفرد العامل من دور في تحقيق أهدافها، ووفقا لما ترغب المؤسسة في تحقيق هذه الأهداف كان لابد لها من تحديد المستلزمات والإجراءات الضرورية والأساسية لزيادة معارف ومهارات أفرادها، فلجأت إلى عملية التدريب باعتباره من أهم مداخل تطوير العاملين، خاصة وان العنصر البشري المؤهل اضحى الركيزة الأساسية لنجاح أي منظمة عامة أو خاصة للنهوض بمهامها بكفاءة وفعالية.

ومن هذا المنطلق تتوجه تطلعات المنظمة إلى الاستثمار الأمثل في مواردها البشرية وذلك بالاعتماد على البرامج التدريبية لتحسين القدرات العلمية والسلوكية للموارد البشرية بالشكل الذي يمهد الطريق نحو نمو المنظمات وازدهارها ومواجهة التغيرات والضغطات المنافسة الحادة، ولتأكيد الدور الذي يقوم به التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة المعرفة المتخصصة وتحسين مهاراتهم فقد حرصت إدارات هذه المنظمات على توفير حجم التمويل اللازم لإتمام عملية التدريب.

إن منظمات الأعمال اليوم تهدف من وراء تدريبها للموارد البشرية تزويدها بمختلف المعلومات والمهارات والأساليب المتجددة عن طبيعة الأعمال الموكلة لهم، وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي وإكسابهم المرونة اللازمة بما يمكنهم من التصدي لمشكلات العمل، الذي يعكس في الأخير مدى قدرة المنظمة على مواجهة التحديات.



أولاً: إشكالية الدراسة

بناءً على ما تم تقديمه فالبرامج التدريبية تعتبر من أهم مقومات التأهيل والتطوير التي تعتمد عليها المنظمات في بناء جهاز قادر في الحاضر والمستقبل على مواجهة الضغوطات والتحديات النفسية والإدارية والإنتاجية، وعلى ضوء هذا يمكن طرح التساؤل الرئيسي التالي:

ما أهمية البرامج التدريبية في تفعيل عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة-باتنة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية أمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تهتم مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بإعداد البرامج التدريبية وتطويرها؟

- هل تولي مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة إتماماً بتأهيل مواردها البشرية؟

- هل توجد علاقة بين برامج التدريب وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة باتنة؟

ثانياً: فرضيات الدراسة

لتحقيق أهداف البحث يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- **الفرضية الأولى:** تعتبر عملية إعداد البرامج التدريبية وتطويرها بالنسبة لمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة عملية مهمة لضمان بقاءها واستمرارها.

- **الفرضية الثانية:** تعتبر عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة من اهتمامات مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة- باتنة.

- **الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة - باتنة.

ثالثاً: نموذج الدراسة:

المتغير المستقل المتغير التابع



رابعاً: أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة فيما يلي:

- ازدياد أهمية البرامج التدريبية ضمن الإطار التنظيمي للمؤسسة في ظل زيادة حدة المنافسة التي استدعت البحث عن مصادر الاستمرار.
- تساعد هذه الدراسة الباحثين والدارسين في مجال دراستهم في موضوع البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية.
- أهمية النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال موضوع الدراسة والذي يبرز الدور الذي تؤديه البرامج التدريبية في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة.

خامساً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكر منها:

- تسليط الضوء على موضوع البرامج التدريبية وعوامل نجاحها.
- إبراز مدى تطبيق البرامج التدريبية في التعاونية.
- إبراز طبيعة العلاقة الموجودة بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة.

سادساً: منهج الدراسة

للإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق أهداف الدراسة، وبحث مدى صحة أو خطأ الفرضيات، تم اعتماد المنهج الاستقرائي الاستنباطي لدراسة أهمية برامج التدريب في تفعيل عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة - باتنة، من خلال استنباط واستنتاج معلومات من الكتب والدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع بغرض



الاستفادة منها في صياغة الجانب النظري للدراسة، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فتم استقراء وتعميم النتائج، وذلك بالتطرق إلى دراسة حالة: مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة-باتنة، عن طريق استخدام برنامجي: *Excel* و *Spsv23* لتقدير معادلة الانحدار الخطي بين نظم المعلومات الإدارية واتخاذ القرار، وإجراء الاختبارات اللازمة، واستخراج النتائج.

سابعا: هيكل الدراسة

من أجل محاولة الإحاطة بجميع جوانب الموضوع تم تقسيمه إلى ثلاثة أجزاء، حيث يناقش الجزء الأول بعض المفاهيم الأساسية للبرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية، بينما الجزء الثاني فقد خصص لعرض علاقة البرامج التدريبية بتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، أما الجزء الثالث والأخير يتناول الدراسة الميدانية لمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة-باتنة.

الجزء الأول: بعض النواحي الأساسية للبرامج التدريبية وتأهيل الموارد

البشري

يحتل التدريب مكانة هامة بين الأنشطة الإدارية الهادفة بتزويد الأفراد بالمعلومات والمعارف الوظيفية المتخصصة، المتعلقة بأعمالهم عن طريق تقديم برامج تدريبية بغية تحسين أداء العاملين بكفاءة وفعالية، بما يمكنهم من استثمار الطاقات التي يختزنونها، بالإضافة إلى تعديل السلوك وتحسين وتطوير مستوى الخبرات والكفاءات، بالتالي ضمان استمرارية المؤسسات ونجاحها في مختلف نشاطاتها، ومنه سوف يتم التطرق لهذا الجزء في النقاط التالية:

1- البرامج التدريبية:

تعتبر البرامج التدريبية الأداة الهادفة إلى تزويد الموارد البشرية بمختلف المعارف وتساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة لتحقيق أهداف المنظمة.

1.1. مفهوم البرامج التدريبية:

للبرامج التدريبية عدة تعريف منها:

- أن البرامج التدريبية هي مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المنظمة بمعارف معينة، وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم وتغيير سلوكها وقيمها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء. (عطا الله ، استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة، 2011، صفحة 30)

-تعرف البرامج التدريبية بأنها الأداة التي تربط الاحتياجات بالأهداف المطلوب تحقيقها في التدريب، والمادة العلمية بالوسائل والأساليب التدريبية مع بعضها البعض بطريقة علائقية بهدف تنمية القوى البشرية لتحقيق أهداف الفرد والمنظمة. (خالد ابراهيم، 2016، صفحة 17)

انطلاقا التعاريف السابقة تستنتج أن البرامج التدريبية هي مجموعة نشاطات مخطط لها قصد تحقيق الأهداف المرجوة من تدريب العاملين وتطوير كفاءاتهم بوسائل وأساليب تدريبية متعددة.

2.1. أنواع البرامج التدريبية:

تقسم البرامج التدريبية إلى أنواع وذلك حسب اعتبارات مختلفة وهي:

1.2.1 حسب مرحلة التوظيف: (أحمد، 2004، الصفحات 323-325)

- توجيه الموظف الجديد.
- أثناء العمل.
- بغرض تجديد المعرفة والمهارة.
- بغرض الترقية والنقل.
- للتهيئة على التقاعد.



2.2.1 . حسب الوظائف: (ساعد قرمش، 2007، الصفحات 50 -51)

- التدريب المهني والفني.
- التدريب التخصصي.
- التدريب الإداري.

3.2.1 . حسب مكانها: (أحمد، إدارة الموارد البشرية، 2004، الصفحات

462 -463)

- أ - التدريب داخل الشركة.
- ب - التدريب خارج الشركة.
- شركات التدريب الخاصة.
- برامج حكومية.

4.2.1 . حسب المدة الزمنية: (محمد فالح، 2004، الصفحات 108 -

109)

- التدريب قصير الأجل.
- التدريب طويل الأجل.

3.1 . عوامل نجاح البرامج التدريبية

تتمثل عوامل نجاح أي برنامج تدريبي في: (بن عشي، 2012، الصفحات

129 -130)

1.3.1 . زيادة فاعلية البرنامج من خلال الرغبة لدى الأفراد:

يتم ذلك عن طريق:

- تصميم البرنامج التدريبي حسب الحاجة الفعلية للأفراد؛
- أن يصمم البرنامج لحل مشاكل العاملين.
- وضع نظام مناسب للمكافآت والحوافز.
- تهيئة التغذية العكسية حول مستوى أداء المتدربين لمعرفة نقاط القوة والضعف لديهم.

2.3.1. زيادة الفاعلية من خلال المدرب:

يجب توفر الشروط التالية بالمدرب:

- توفر الخبرة والمعرفة بالعمل الذي سيقوم بتدريبه.
- توفر الإدراك والتحسس لدى المدرب للاحتياجات التدريب ورغبته.
- توفر المكافأة والحوافز المادية المناسبة.
- تهيئة وتوفير كافة المستلزمات والتسهيلات اللازمة للقيام بمهمته.
- قدرته على مواجهة الآخرين.
- الإلمام بالجوانب التربوية والنفسية لفهم سلوك المتدربين.
- توفر المهارات القيادية من تخطيط وتنظيم وتوجيه وتقويم للبرنامج والمتدربين.
- القدرة على التفكير الإبداعي في مجال تخصصه ومحاولة تطبيق الأفكار بطرق علمية.

3.3.1. زيادة الفاعلية من خلال البرنامج التدريبي:

يركز البرنامج التدريبي على الأمور التالية:

- ضرورة توفر حد أدنى من المعلومات والخبرات اللازم تزويدها للمتدربين.
- تحديد الأهداف طبقاً لنوع الأداء المطلوب.
- تخطيط وتصميم البرنامج بشكل يتناسب مع خبرات وخلفيات الأفراد المتدربين.
- تخطيط البرنامج ليجري بشكل متدرج في عملية التقدم والتطوير.
- خلق الظروف التنظيمية التي تساعد على التعلم من خلال ربط السلوك المتوقع بالمعايير التنظيمية.
- توفير المساعدات والتسهيلات الخاصة للمتدربين الذين يعانون من بعض الصعوبات للتعلم.



2. ماهية تأهيل الموارد البشرية:

1.2. مفهوم تأهيل الموارد البشرية: تعددت التعاريف التي تناولت تأهيل

الموارد البشرية من بينها:

- تأهيل الموارد البشرية هو إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع، على أساس أنه بزيادة معرفة وقدرة الإنسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية، فضلا عن زيادة طاقاته وجهوده. (لوزي، 2002، صفحة 87)

- ويعرف تأهيل الموارد البشرية بأنه مرحلة تأتي بعد الحصول على الأفراد الملائمين لأداء العمل، ويقصد بها رفع مستوى مهاراتهم وخبراتهم وذلك عن طريق التدريب الملائم لطبيعة العمل المطلوب إنجازه. (عليش، 1981، صفحة 28)

مهما اختلفت تعاريف تأهيل الموارد البشرية إلا أنها تركز على نشاط واحد ألا وهو التدريب، باعتباره أمر جوهري بمساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التطورات التكنولوجية وغيرها من أنواع التطور في بيئة العمل، وبالتالي زيادة عملية المعرفة والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات التي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما يجري من اختيارات مختلفة.

2.2. أبعاد تأهيل الموارد البشرية:

جاءت أهمية العناية بتأهيل الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها: (عاصم، 2010، الصفحات 199-200)

1.2.2. البعد الاقتصادي: اهتمت المؤسسات بالتأهيل الاقتصادي عبر تحقيق

التقدم له وتوفير الموارد البشرية والمدربة، فالموظف المؤهل تأهيلا تعليميا وبجودة عالية وتدريب مستمر سيحافظ على الدقة في العمل ويزيد من فرص التعليم الجيد ويحافظ على الوقت، مما يسمح لهذا الفرد بتحقيق قيمة مضافة في تشييط الاقتصاد.

2.2.2. البعد الثقافي: فيتمثل في تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع ويزيد من معرفة الفرد وتمسكه بهويته الثقافية ويزداد مستوى الوعي لديه لما يدور من حوله من تحديات عولمة الأسواق المحلية والعالمية وعولمة تقنيات الاتصالات وعولمة المعلومات والتغيرات التي تحدث في ديمغرافيا، ونظرة القياديين اتجاه العوامل المؤثرة في فاعلية العمل والبيئات الإدارية والتنظيمية التي تتسم بسرعة التحول والتغير غيرها من التغيرات.

3.2.2. البعد الاجتماعي: فمن المعروف أن التعليم ينمي قدرات الفرد العقلية والفكرية ويكسبه الأنماط السلوكية وقيمها المتوازنة مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الاجتماعية، إضافة إلى تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

4.2.2. البعد العلمي: حيث يوفر التعليم الكوادر القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يساهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة وشتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

5.2.2. البعد الأمني: حيث تؤدي العناية بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة التي تتناقص مع ارتفاع في المستوى التعليمي والتدريبي مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

3.2. أهداف تأهيل الموارد البشرية:

لتحقيق أهداف تأهيل الموارد البشرية ينبغي ترجمة أهداف البرامج التدريبية إلى واقع عملي ووضع نتائجه موضع التنفيذ الفعلي، وعلى هذا يجب منح الفرد السلطة أو الفرصة لتطبيق ما وصل إليه من حلول واقتراحات بناء جديدة في مجالات العمل والتي تتمثل فيما يلي: (مدحت، 2007، صفحة 50)

- إحداث تغيير في سلوك الفرد وتصرفاته مع نفسه ومع الجماعة والمنظمة؛
- تحريك دافع الإنسان وإعطاء كل ما يمكن إعطاؤه من ولاء ووقت وجهد للمنظمة لتحقيق أهدافها عند تحقق غايته في العمل كترقية أو زيادة الأجر؛



- مواجهة التحديات الخارجية للمنظمات بفاعلية سواء فيما يتعلق بالتقدم التكنولوجي أو الآلي في مجالات الإنتاج أو التوزيع أو الاستهلاك أو المنافسة؛
- معالجة مشاكل العمل مثل حالات التغيب أو الانقطاع عن العمل أو معدل دوران العمالة أو كثرة الشكاوي.

الجزء الثاني: دور البرامج التدريبية في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة

يعتبر المورد البشري حجر الزاوية في اقتصاد المعرفة، لأن المهارات الفردية والابداع والابتكار هي خاصية جوهرية في قوام الانسان، حيث يحقق بها ذاته، ويعظم دوره في الحياة، وفي ظل هذا الاقتصاد الذي يتسم بالتغير، وفي عصر تهيمن فيه ثورة المعلومات والاتصالات، ينظر للعنصر البشري على أنه أهم عامل من عوامل النجاح أو الفشل، وفي ضوء ذلك يصبح من الضروري أن يكون لتأهيل الموارد البشرية دور جديد أكثر شمولية، وذلك بغية مواكبة ومسايرة تلك التطورات والتغيرات ومواجهة المنافسة والتحديات البيئية، انطلاق مما سبق سوف يتم التطرق لهذا الجزء في النقاط التالية:

1. الغرض من ربط البرامج التدريبية بتأهيل الموارد البشرية:

- هدم الفجوة بين المعارف التي تم التزود بها في مؤسسات التعليم الرسمي والمتطلبات المحددة للوظيفة: فالموظفون يتم استخدامهم في العادة بناءً على معارف أو مهارات متراكمة في مؤسسات التعليم، ولابد من تحويل تلك المعارف العامة إلى حاجات محددة تتطلبها طبيعة الوظيفة التي يشغلها الفرد، أي أن على الفرد أن يتدرب على الواجبات والوظائف المناطة بمسماه الوظيفي.

- منع التقادم: إن بيئة المنظمة تتغير بصورة مستمرة، وأن على المنظمة أن تتكيف مع تلك البيئة من خلال إكساب موظفيها معارف، ومهارات جديدة منعا لحدوث ما يسمى بالتقادم.

- ضمان الصحة والسلامة: إن البرامج التدريبية الجديدة تقلل من الحوادث المتعددة.

- زيادة الإنتاجية: فالتدريب يساهم في زيادة مستوى الأداء؛
- نوعية الأداء: يساهم التدريب في تحسين الجودة ونوعية السلعة أو الخدمة؛
- تخطيط القوى البشرية: بحيث تساعد البرامج التدريبية المنظمات للمضى الشواغر المستقبلية من مصادر داخلية.

- الروح المعنوية؛

- تعويض غير مباشر: كثير من الدورات التي يدخلها الموظفون يعتبرونها استثمارا ودخلا غير مباشر لهم. (بلال خلف، 2011، صفحة 36)

2. علاقة البرامج التدريبية بتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة:

- لعب البرامج التدريبية دورا هاما ومحوري في تأهيل الموارد البشرية في أي مؤسسة، فالفرد العامل مهما كان مستواه التعليمي هو في حاجة متجددة ومستمرة إلى إكسابه للمعلومات الجديدة المرتبطة بمجال عمله، وتزويده بالمهارات والقدرات التي تعينه على الأداء المتميز؛ (بن صوشة، 2008، صفحة 11)

- وجود كفاءات منتقاة من المديرين، ثم صقلها بأساليب تدريبية عالية، أكسبتهم مهارات خاصة وخبرات كبيرة، هؤلاء المديرين تعقد عليهم شركاتهم آمالا عريضة في الانتقال بها نحو مصاف الشركات الناجحة؛ بل والتميزة.

- العمل على توافر وامتلاك المهارات المكتسبة، عن طريق البرامج التدريبية وتأهيل هذه المهارات واستغلالها الاستغلال الأمثل في ظل اقتصاد المعرفة، فالمهارات يمكن إكسابها للأفراد عن طريق الخطط التدريبية ذات الكفاءة العالية، والمخطط لها بشكل علمي سليم، مع الحفاظ في ذات الوقت على المهارات الموهوبة للأفراد بعد اكتشافها، والعمل على تنميتها وصقلها ببرامج تدريبية خاصة، وتوفير البيئة الصحيحة المساعدة على تأصيل هذه الموهبة؛

- وجود برامج تدريبية عامة وخاصة، فتدريب العاملين أمر ضروري، بإتباع طرق التدريب الأساسي، والتدريب التخصصي، فالصناعات الدقيقة والمعقدة



تتطلب دائماً عمالة فنية ذات مهارات عالية، وهذه العمالة تحتاج أيضاً وبشكل مستمر برامج تدريبية متخصصة؛ لكي تؤهلهم وتمكنهم من التعامل مع الصناعات القائمة، وما يستجد عليها من تطور وتقنيات حديثة، ولا يخفى على أحد أن العمالة الماهرة المدربة، تنهافت عليها المؤسسات العالمية، ولها كادر مميز من حيث الرواتب الفلاشات والحوافز لا يتوافر لغيرها.

- انفتاح العمالة (المدرّب والمتدرّب) على العلم في مجال التخصص، والثقافة بشكل عام، والعمل على اكتساب لغات الدول المتقدمة صناعياً وتكنولوجياً؛ حتى تتمكن هذه من مسايرة كل جديد في مجال تخصصها، فضلاً عن فتح فرص عمل ذات مميزات خاصة لها، عن طريق الالتحاق بالوظائف المميزة في الشركات متعددة الجنسيات، التي أصبحت منتشرة حول العالم كمظهر من مظاهر العولمة أو ترغيب هذه الشركات في الاستثمار في بلدان هذه العمالة الماهرة؛ مما ينعكس بدوره على إنعاش اقتصاديات أوطان هذه العمالة، وخلق فرص عمل جديدة، وبالتالي تأهيل الموارد البشرية والاستثمار فيها. (أحمد يوسف، 2011، صفحة 309)

ويعد الاهتمام بالتأهيل البشري حجر الزاوية، وأساس جوهري لتأكيد التأهيل بمفهومه الشامل في ظل اقتصاد المعرفة لكل المجالات سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، سياسية، ثقافية... الخ، والأخذ بالتطوير الشامل المدعوم بالبرامج التدريبية العامة والمتخصصة، مما يمكن المنظمة والفرد من مواكبة التغيرات السريعة التي يشهدها عالم اليوم، والبرامج التدريبية تمثل استثمار حقيقي ومباشر يؤدي إلى تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة. (راوية، 2005، صفحة 35)

كما تساهم البرامج التدريبية في تأهيل الموارد البشرية في: (محمد عقلة و أسامة محمد، 2001، صفحة 17)

- تأهيل المعارف

- تأهيل مهارات الأفراد

- تأهيل الاتجاهات الحديثة.

3. كيفية تنظيم البرامج التدريبية والتأهيل حتى تصبح أكثر فعالية في ظل اقتصاد المعرفة:

لتحقيق تلك الفعالية، يجب أن يتم تنظيم البرامج التدريبية والتأهيل بالشكل الذي يتناسب ويتفق تماما مع المتطلبات المعينة للمنظمة، وفيما يلي بعض الاعتبارات الواجب أخذها في الحسبان: (بلال خلف، اتجاهات حديثة في التدريب، عمان، صفحة 34)

- درجة مركزية أو لا مركزية البرامج التدريبية والتأهيل؛
- مسؤوليات مديري خط السلطة وأخصائي البرامج التدريبية والتأهيل؛
- تنظيم البرامج التدريبية والتأهيل في ظل اقتصاد المعرفة وعلاقة ذلك بإدارة الموارد البشرية ككل؛
- التنظيم الداخلي للإدارة (قسم) البرامج التدريبية والتأهيل؛
- العلاقات مع الأخصائيين الوظيفيين الآخرين والذين لديهم مسؤوليات خاصة بالبرامج التدريبية والتأهيل؛
- الاستعانة بالبرامج التدريبية والتأهيل بموارد خارجية أو من خلال أخصائي البرامج التدريبية والتأهيل في المنظمة؛
- التنظيم الداخلي لوظيفة البرامج التدريبية والتأهيل: يمكن أن يتم ذلك بأكثر من طريقة:
- على أساس المهمة أو العملية ؛
- المجموعات الوظيفية: عاملون جدد، بائعون، عمال مهنيون، مديرون؛
- مهارات المدربين: أساليب التعليم الذاتي، الأنشطة الجماعية، خدمات استشارية؛
- تنظيم الشركة: يتعامل مختلف المدربين مع مختلف الشركات والقطاعات والأقسام والإدارات والوظائف؛



• موارد داخلية أم خارجية: وهناك مدى واسع من البدائل في هذا المجال يتراوح ما بين المنظمات التي توفر كافة الموارد اللازمة للوفاء بمتطلبات البرامج التدريبية والتأهيل بها، وبين الاستخدام الواسع للموارد الخارجية.

الجزء الثالث: الدراسة الميدانية لمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة- باتنة.

بعدما تم التطرق في الجزئين السابقين إلى الجانب النظري للبرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة والعلاقة بينهما، سيتم التطرق في هذا الجزء إلى دراسة حالة مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة – باتنة. من خلا عرض مفصل للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة، لاختبار الفرضيات المعتمدة في الدراسة.

1. عينة ومجتمع الدراسة وأداتها

1.1. عينة ومجتمع الدراسة

قد قمنا بتحديد مجتمع الدراسة من خلال اجراء مسح شامل للإدارة بجميع اقسامها لمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة باتنة، وقد اخترنا هذه الفئة تحديدا لأنها تمثل المجتمع المناسب الذي تتوفر فيه متطلبات الدراسة، من كونهم يمتلكون الخبرات والمعارف والمهارات التي تتطلبها الكفاءة، وبما انه يتعذر على الدراسة ان تشمل جميع أفراد المجتمع المستهدف، فقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، حيث قام الباحثين بتوزيع 40 استبيان واسترجاع 38 استبيان، وبعد استبعاد 7 استبيانات نتيجة لعدم موافقتها الشروط المطلوبة، تمت الدراسة على 31 استبيان نهائي أي نسبة 77.5%.

2.1. أداة الدراسة

بناءً على طبيعة المعلومات المراد جمعها وعلى المنهج المتبع في الدراسة، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لهذه الدراسة، وقد تم تصميمها بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

3.1. أساليب المعالجة الإحصائية:

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعي (SPSS: V23)، حيث تم الاعتماد على بعض الاختبارات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التالية:

- **معامل الثبات ألفا كرونباخ:** وذلك لاختبار مدى الاعتمادية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة؛

- **معامل الارتباط بيرسون ومعامل التحديد:** لتأكيد الصدق البنائي وثبات أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه، كما تم استخدام معامل الارتباط لتحديد العلاقة والارتباط بين متغيرات الدراسة؛

- **اختبار التوزيع الطبيعي (Shapiro - Wilk):** لتحديد إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا؛

- **الانحدار الخطي البسيط:** وذلك لاختبار تأثير المتغير المستقل المتمثل في البرامج التدريبية على المتغير التابع المتمثل في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة؛

- **اختبار One Simple T-TEST:** لعينة واحدة لاختبار فرضيات الدراسة؛

- **اختبار Fisher:** يدرس العلاقة بين المتغيرين.

2. ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى توفر الثبات بين الاجابات على اسئلة الاستبيان، تم استخدام اختبار ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، ويشير الثبات إلى إمكانية الحصول على نفس النتائج في حالة إعادة الأداة على نفس المستجوبين، وفيما يلي نتائج الاختبار كما هي موضحة في الجدول التالي:



الجدول رقم 01: قيم معامل الثبات لمحاور الدراسة

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	محاور الاستبيان
0.829	10	المحور الأول: البرامج التدريبية
0.813	10	المحور الثاني: تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد العولة
0.878	20	معامل الثبات العام

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج: SPSS.

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن معامل الثبات ألفا كرونباخ للبرامج التدريبية يساوي 0.829، أما فيما يخص تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة فيساوي 0.813، في حين بلغ معامل الثبات للاستبيان ككل 0.878، وهي قيم ثبات مرتفعة وتتجاوز النسبة المعيارية المقبولة (0.60)، (محفوظ، 2009، صفحة 300) وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة.

3. اختبار فرضيات الدراسة:

يتناول هذا العنصر اختبار فرضيات الدراسة والمتمثلة في ثلاث فرضيات

1.3. اختبار الفرضية الأولى: والتي تنص على:

H_0 : لا تعتبر عملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها بالنسبة لمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة عملية مهمة لضمان بقاءها واستمرارها عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

H_1 : تعتبر عملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها بالنسبة لمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة عملية مهمة لضمان بقاءها واستمرارها عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

تمت عملية الاختبار من خلال استخدام إحصائية (t pour échantillon unique)، ولاختبار هذه الفرضيات يتم مقارنة مستوى المعنوية المحسوبة من خلال نتائج الاستبيان مع مستوى المعنوية المرجعية 0.05، بحيث يتم قبول الفرضية البديلة في حالة ما إذا كانت قيمة مستوى المعنوية المحسوبة أقل من 0.05، والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الأولى:

الجدول رقم 2: نتائج اختبار الفرضية الأولى

Test value= 3						
sig	درجة الحرية	t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	
0.000	30	10.098	0.50690	3.9194	31	نتائج الإجابات على المحور الأول: البرامج التدريبية
قيمة t الجدولية: $t_{tab} = 2.042$ عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 30						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج: SPSS.

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفرضية الأولى، بلغ: ($\bar{x} = 3.9194$) وبانحراف معياري بلغ: $\delta = 0.50690$ وأن قيمة (t) المحسوبة: ($t_{cal} = 10.098$) دالة إحصائياً لأنها أقل من قيمتها الجدولية: ($t_{tab} = 2.042$)، كما أن قيمة مستوى المعنوية (0.000) أقل من مستوى الدلالة 0.05 من خلال ما سبق، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تعتبر عملية اعداد البرامج التدريبية وتطويرها بالنسبة للمؤسسة محل الدراسة عملية مهمة لضمان بقاءها واستمرارها عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$.

2.3. اختبار الفرضية الثانية: التي تنص على:

H_0 : لا تعتبر عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة من اهتمامات مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

H_1 : تعتبر عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة من اهتمامات مؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

والجدول التالي يوضح نتائج اختبار الفرضية الثانية:



الجدول رقم (3): نتائج اختبار الفرضية الثانية

Test value= 3						
sig	درجة الحرية	t المحسوبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	
0.000	30	13.823	0.44567	4.1065	31	نتائج الإجابات على المحور الثاني: تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة
قيمة t الجدولية: $t_{tab} = 2.042$ عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 30						

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ أن المتوسط الحسابي للفرضية الثانية، بلغ: $(\bar{x} = 4.1065)$ ، وبانحراف معياري بلغ: $(\delta = 0.44567)$ ، وأن قيمة (t) المحسوبة تساوي إلى: $t_{cal} = 13.823$ ، وهي دالة احصائيا لأنها أكبر من قيمتها الجدولية: $t_{tab} = 2.042$ ، كما أن قيمة مستوى المعنوية (0.000) أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$.

من خلال ما سبق، نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة: تعتبر عملية تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة من اهتمامات المؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

3.3. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: التي تنص على:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة-باتنة.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة -باتنة.

وقد تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار لاختبار هذه الفرضية والجدول رقم: 4، يبين ذلك:

الجدول رقم 4: نتائج اختبار الفرضية الثالثة

المعنوية الجزئية لمعاملات الانحدار				القدرة التفسيرية		المعنوية الكلية لنموذج الانحدار	
مستوى المعنوية Sig	t	B		R ²	R	مستوى المعنوية Sig	قيمة F المحسوبة
0.000	4.022	2.120	الثابت	0.332	0.576	0.001	14.425
0.001	3.798	0.507	البرامج التدريبية				
قيمة F الجدولية بدرجة حرية البسط والمقام (1، 29) عند $\alpha = 0.05 = 4.18$							

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج: SPSS.

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد:

أن قيمة F المحسوبة تساوي 14.425 وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 4.18، كما أن قيمة إحصائية t بلغت 3.798 بمستوى معنوية مقدر ب 0.001 وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد 0.05

ويتضح من نفس الجدول أن معامل الارتباط R يساوي (0.576) مما يعني وجود علاقة طردية ومتوسطة بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، كما أن قيمة معامل التحديد R² تساوي (0.332) وهذا يعني أن التغيير في البرامج التدريبية يفسر ويساهم ب 33.2٪ من التغيرات التي تحدث في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة والنسبة المتبقية والبالغة 66.8٪ فتعود إلى عوامل أخرى خارج نموذج الدراسة، بينما تشير قيمة معامل الانحدار للبرامج التدريبية البالغة (0.507) إلى أن الزيادة في الاهتمام بالبرامج التدريبية بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بنسبة 50.7٪ من وحدة انحراف معياري واحد. وهذا ما توضحه معادلة الانحدار المستخلصة من الجدول:

$$y = 0.507x + 2.120$$

حيث:

x: هو المتغير المستقل، ويمثل بالبرامج التدريبية.



Y : هو المتغير التابع، ويمثل تأهيل الموارد البشرية.

بالتالي، نرفض الفرضية الصفرية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة $\alpha = 0.05$ بين البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة.

خاتمة:

بات من الواضح أن المؤسسات الاقتصادية في الوقت الحالي تستمد قوتها من كفاءة المورد البشري الأكثر ممارسة للبرامج التدريبية واستخدما لتكنولوجيا المعلومات وذلك بغية تأهيله، فعملت جاهدة على تحقيق التكامل بين هذين المتغيرين بحيث توفر للموارد البشرية جميع التسهيلات من أجل التدريب والتأهيل حتى يضمن تحقيق أهداف المؤسسة الاقتصادية المتمثلة في زيادة الأرباح بأقل التكاليف الاجتماعية التي تتعلق بتأهيل المورد البشري بالمؤسسة عن طريق تطوير المهارات والكفاءات المهنية لديه، سوف يتم عرض مجموعة من النتائج النظرية والتطبيقية المتعلقة بالدراسة الميدانية، وصولا إلى مجموعة من الاقتراحات التي نراها مناسبة لهذه الدراسة.

1. نتائج الدراسة:

تمكنا من تقسيم أهم النتائج التي تسنى لنا الخروج بها من هذه الدراسة إلى قسمين:

أ- النتائج المستمدة من الجزء النظري:

-التدريب نشاط مخطط ومنظم ومستمر يهدف إلى معاونة الأفراد على تحسين وتطوير خبراتهم ومهاراتهم ومعارفهم بما يمكنهم من أداء وظيفتهم بكفاءة وفعالية؛

-تمر مراحل عملية التدريب بأربعة مراحل هي: تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرنامج التدريبي، تنفيذ البرنامج التدريبي، تقييم البرنامج التدريبي.

-يساعد البرنامج التدريبي على ضمان أداء العمل بفاعلية وسد الفجوات الموجودة بين معايير الأداء المطلوبة وبين الأداء الفعلي للعامل.

-الهدف من ربط البرامج التدريبية وتأهيل الموارد البشرية هو منع التقادم، ضمان الصحة والسلامة، زيادة الإنتاجية، نوعية الأداء وكذلك تخطيط القوى البشرية.

- تساهم البرامج التدريبية في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة من خلال تأهيل المعارف وتأهيل مهارات الأفراد وكذلك تأهيل الاتجاهات الحديثة.

ب-النتائج المستمدة من الدراسة الميدانية:

من خلال الدراسة الميدانية بمؤسسة تعاونية الحبوب والبقول الجافة بولاية باقنة، تم التوصل إلى النتائج التالية:

-تهتم المؤسسة محل الدراسة بتوفير برامج تدريبية تساعد على تأدية الواجبات المطلوبة بفاعلية من خلال إكساب العامل مهارات ومعارف جديدة ترفع من الإنتاجية.

-تقوم المؤسسة محل الدراسة بتطوير طرق وأساليب التدريب لضمان الصحة والسلامة المهنية.

-تولى المؤسسة محل الدراسة اهتماما بتأهيل الموارد البشرية بوضع استراتيجية من أجل تهيئة كوادر وإطارات فاعلين بوجود متخصصين في مجالات المعرفة المختلفة لتحقيق أهداف المؤسسة.

- تساهم البرامج التدريبية في تأهيل الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة.

2. التوصيات: بناءً على النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الورقة، سيتم

تقديم بعض التوصيات التي يمكن إيجازها فيما يلي:

-ضرورة توعية العاملين بمدى حاجتهم للتأهيل.

-تشجيع جميع العاملين في المؤسسة بالمشاركة في برامج التدريب.



-ضرورة استمرارية التدريب بما يتماشى مع التقدم التكنولوجي والآلي لمواجهة التحديات.

-العمل على تنويع وتطوير البرامج التدريبية وربط الاحتياجات الفعلية للمؤسسة والبرامج التدريبية المخططة لها ، عن طريق متابعة كل جديد ومتطور في ميدان العمل.

قائمة المراجع:

- 1-محمد تيسير الشرعة عطا الله . (2011). *استراتيجيات التدريب وأثرها على أداء العاملين في الشركات المساهمة العامة*. عمان: دار المنهل للنشر والتوزيع.
- 2-خليل خالد ابراهيم. (2016). *فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي*. غزة: جامعة الأقصى.
- 3-ماهر أحمد. (2004). *إدارة الموارد البشرية*. الإسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 4-زهرة ساعد قمرمش. (2007). *دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية*. سكيكدة: جامعة 20 أوت.
- 5-ماهر أحمد. (2004). *إدارة الموارد البشرية*. الاسكندرية: الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- 6-صالح محمد فالح. (2004). *إدارة الموارد البشرية*. عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- 7-عمار بن عشي. (2012). *اتجاهات التدريب وتقييم أداء العاملين*. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- 8-موسى لوزي. (2000). *التممية الإدارية: المفاهيم، الأسس، التطبيقات*. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 9-ماهر عيش. (1981). *إدارة الموارد البشرية*. القاهرة: مكتبة عين شمس.

- 10-شهادة علي عاصم . (نوفمبر 2010). تنمية الموارد البشرية في ضوء تطبيق إدارة الجودة الشاملة. مجلة الباحث ، ورقة.
- 11-أبو النصر مدحت. (2007). إدارة وتنمية الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة. القاهرة: مجموعة النيل.
- 12-السكرانة بلال خلف. (2011). اتجاهات حديثة في التدريب. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 13-رياض بن صوشة. (2008). تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية. الجزائر: جامعة الخروبة.
- 14-دودين أحمد يوسف. (2011). أساسيات التنمية الإدارية والاقتصادية في الوطن العربي (نظريا وتطبيقيا). عمان: أكاديميون للنشر والتوزيع.
- 15-حسن راوية. (2005). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- 16-المبيضين محمد عقله، وجرادات أسامة محمد. (2001). التدريب الإداري الموجه بالأداء. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
- 17-السكرانة بلال خلف. (عمان). اتجاهات حديثة في التدريب. 2011: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 18-جودة محفوظ. (2009). التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، . عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.