

الخاتمة العامة :

مما لا شك فيه أنّ للموارد البشرية في أية مؤسسة اقتصادية أهمية كبيرة ، وتأثير واضح على نشاطها وعلى تحسين أدائها وهذا ما تسعى إليه كل مؤسسة صناعية إضافة إلى مهمة تحسين الإنتاج والرفع والزيادة في كميته ، هناك مهمة أخرى تؤديها، وهي مهمة تربوية من خلال توفير مراكز التدريب، من أجل تنمية قدرات العامل الجسمية والفكرية عن طريق التدريب التابع لها، لذا نقول إن التدريب هو عملية حيوية لتنمية مهارات وسلوكيات الأفراد ورفع الأداء وتحسينه لذلك على كل مؤسسة أن تأخذ في اعتبارها التدريب وأهميته، لما يتركه من أثر على الأفراد في تحقيق الكفاءة ، الفعالية وزيادة الإنتاج .

ولقد تبين لن جليا أن رفع إنتاجية العمل لا يتطلب التجديد التكنولوجي فحسب بل وبنفس المستوى أو أكثر يتطلب تهيئة الإطارات والقوى العاملة المكونة مهنيا، كما بات معلوما أن التدريب بصفة علمية يعمل على تنمية وتطوير لقدرات العامل ولاستعداداته الفنية تجعله يستقر في عمله ومؤسسته، وعلى هذا الأ سر يصبح التدريب إحدى المتطلبات الأساسية لأنه سياسة تنموية، باعتباره إنتاجا اجتماعيا، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمي .

وهذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة والرغبة الذاتية والإثراء الوظيفي ويرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى .

وغير خاف أن المؤسسة الجزائرية تعطي أهمية بالغة للتدريب رغم النتائج التي يعطيها لها، والمشكل هنا راجع بالدرجة الأولى إلى عدم رغبة المسؤولين في التدريب وعدم حماسهم له، لذلك لا بد على المؤسسات أن توفر كافة المستلزمات الأساسية وتوفير جميع الظروف الملائمة لنجاح البرنامج التدريبي وإعداده إعدادا يتلاءم مع كافة مستويات العاملين حتى يقدمون على التدريب برغبة صادقة وثقة وقناعة كبيرة، للاستفادة منه أكثر وبذلك يتحسن أدائه .

يعد التدريب من أبرز القضايا التي تولي لها المؤسسات و منظمات الأعمال حاليا الاهتمام الكبير إذ أصبحت من بين أولوياته وحتى يقوم التدريب بالدور المنوط به و الحصول على النتائج المرغوبة يجب على المؤسسات العمل على :

- اعتماد برامج تكوينية و تدريبية تتكيف مع قدرات العاملين و تسير التطور التقني .

- تصميم برامج تدريبية مبنية على أسس علمية و ملائمة لقدرات المنظمة .

- التقييم الدوري لبرامج التدريب للوقوف على الفجوات و الأخطاء

- معرفة احتياجات التكوين الحقيقية .

- الاستمرارية في عملية التدريب

وذلك لكي تقف المؤسسات في وجه الظروف التي يعيشها السوق الجزائري حاليا م ر منافسة شرسة، وخاصة وأنا في عصر اقتصاد المعرفة الذي أصبح فيه أي متغير مهما كان ضئيلا يشكل عامل بقاء أو زوال المؤسس .

وفي الأخير نؤكد فقط أنّ بحثنا هذا حاول تسليط الضوء على إشكالية أساسية تعاني منها مؤسساتنا والمتعلقة بموضوع العملية التدريبية ودورها في تحسين أداء العمال وتنمية المؤسس ، خاصة وأنّ هذا الدور مازال ضعيف ونسبي لضعف سياسة تسيير الموارد البشرية في حد ذات ، الذي يشكل في نظرنا محور بحث هام ونقطة انطلاق لدراسات وأبحاث أخرى ، من شأنها أن تساهم في تغيير النظرة إلى هذا الموضوع بغرض تحقيق الأهداف المرجوة من مساهمته والتي من بينها تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية .