الخاتمة العامة

لمواكبة التطورات الحاصلة في عصرنا الحالي، تقوم المؤسسات الاقتصادية بتطبيق أحدث الاستراتيجيات الادارية لتنمية كفاءات ومهارات مواردها البشرية، لأن تحقيق النجاح ليس رهانا فحسب على تحقيق معدلات نمو أسرع أو تدفق كبير للموارد المالية، وإنما مقترن بقدرة المؤسسات على تنمية الكفاءات الفردية لمواردها البشرية، تلك الكفاءات التي يجب أن تكون مسلحة بالمعارف والمهارات رفيعة المستوى، والحفاظ عليها يتطلب من المؤسسات تنمية قدراتها الإبداعية واعتبارها أصلا من الأصول اللامادية، ولا يمكن لذلك أن يتحقق إلا من خلال نظام تدريب فعال، والذي يعتبر بدوره من أبرز الوسائل لتحسين أداء الفرد والمنظمة، فهو عامل أساسي واستثمار بعيد المدى لا يمكنالاستغناء عنه من قبل المؤسسات الساعية لتحقيق الريادة في مجالها باعتباره محرك ديناميكي لكل المنظمات على اختلاف المجال الذي تنشط فيه.

أولا: اختبار الفرضيات

من خلال الدراسة التي قمنا بها ومجمل الوسائل الإحصائية والأدوات الإحصائية المستعملة فلقد توصلنا إلى:

- الفرضية الرئيسية: "**يساهم التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية عموما وفي مؤسسة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS)–تبسة-.**" **(صحيحة).**

❖ الفرضية الفرعية الأولى: " تعتمد المؤسسة الاقتصادية برامج تدريبية تهدف إلى الرفع من أداء عامليها." **(صحيحة).**

❖ الفرضية الفرعية الثانية: " توجد علاقة بين البرامج التدريبية وتحسن مستوى أداء الموارد البشرية بمؤسسة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS)–تبسة-"**(صحيحة).**

❖ الفرضية الفرعية الثالثة: " يؤثر التدريب في سلوك ومهارات الموارد البشرية بمؤسسة مناجم الفوسفات (SOMIPHOS) –تبسة-."**(صحيحة).**

ثانيا: نتائج الدراسة

يمكن توضيح النتائج التي تم التوصل إليها من خلال هذه الدراسة فيما يلي:

- يقترن موضوع تحسين أداء المورد البشرية بحصول العاملين على حصص تدريبية تسمح لهم بزيادة وتطوير مهاراتهم وكفاءتهم؛
- تتوقف فعالية نظام التدريب على نتائج المخرجات الإنسانية والمعنوية المتمثلة في البعد الثقافي والاجتماعي للعاملين؛
- تهدف المؤسسة من خلال التدريب الى اكساب العاملين المهارات والمعارف اللازمة بالإضافة الى تحسين أدائهم؛
- يشعرأغلب العاملين بتحسن في أدائهم بعد التدريب بعكس بعض العمال الذين لا يشعرون بأي تحسن وهذا سبب عدم ملائمة احتياجاتهم التدريبية للبرنامج التدريبي؛
- في اغلب الأحيان المؤسسة لا تقدم أي مكافئات للعامل الذي يخضع للتدريب وهذا ما يسبب بعض الإحباط لهم؛
- إن ارتفاع كفاءة أداء العاملين في الشركة يسهم في زيادة الإنتاجية وخلق القيمة المضافة؛
- إناهتمام الفرد بأدائه والعمل على رفعه وتنميته، سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به سواء كانت أهداف اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية.

ثالثا: التوصيات والمقترحات

سعيا للارتقاء بمستوى أداء الموارد البشرية في شركة مناجم الفوسفات بولاية تبسة، وبناءا على ما تم التوصل إليه من نتائج فإن الدراسة توصي بما يلي:

- ضرورة العمل على انتهاج مبدأ التجديد في التدريب وعدم تكراره وذلك نظرا لأهميته الكبيرة على الأفراد وأدائهم الوظيفي؛
- يجب أن ينظر إلى التدريب على أنه عملية مستمرة، فلا تكفي مجموعة من البرامج تقدمها المؤسسة لعامليها، كما يجب أن تخصص له مبالغ مالية كبيرة لمواكبة التطورات التكنولوجية، ولمواجهة المنافسة الخارجية؛
- الاهتمام بعملية التقييم بعد التدريب ومتابعة المتدربين بتقارير الأداء لمعرفة مدى الاستفادة من الدورة التدريبية؛
- أن يعطي للموظف الفرصة في تحديد الدورات التدريبية التي يرغب في المشاركة فيها؛

- إشراك الموظفين في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للاستفادة من آرائهم وإشعارهم بأهمية التدريب؛
- إجراء مسح شامل لمتطلبات الأداء الفردي السنوي والذي يشكل حاجة فعلية لرفع مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.

رابعا: آفاق الدراسة

- أثر الاستثمار في التدريب في تحسين أداء منظمات الأعمال؛
- دور التدريب في تحقيق تميز المنظمات؛
- أثر التدريب على تحقيق الإبداع التنظيمي؛
- التكوين وأثره على تحسين أداء العاملين؛
- أثر التدريب على ربحية المنظمات الإقتصادية.