

مقدمة :

تعد الموارد البشرية مصدر للثروات للمؤسسات والإدارات العمومية كونها تلعب دورا رئيسيا في منح نجاح هذه المؤسسات، والإدارات العمومية لذلك تعتمد هذه الأخيرة على تبنى سياسات وخطط وإستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية كمدخل أساسي لتنميتها بصورة مستمرة، في إطار نظام متطور يتماشى مع التحولات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والثقافية .

إن إدارة الموارد البشرية وظيفة أساسية تركز على أن المورد البشري لا يمكن أن يصل الى تحقيق الأهداف المرجوة دون الإهتمام به ورعايته بإعدادة وتوجيهه وتأهيله، من أجل إستثماره وإستغلاله بطريقة مثلى في تحريك موارد المؤسسة الأخرى سواء المالية منها أو الوسائل المادية كتجهيزات الإنتاج المختلفة، ولا يتسنى ذلك إلا من خلال عملية التكوين بإعتباره العامل الأساسي للنهوض بالعنصر البشري .

يعتبر التكوين من الموضوعات التي تحظى بإهتمام كبير في الفكر الإداري والتنظيمي نظرا لماله من إرتباط مباشر بتطوير وتأهيل وتحسين قدرات الموظفين، بتنمية معارفهم ومهارتهم وتعديل سلوكهم لإشباع حاجاتهم وتحقيق رضاهم، بالتالي ضمان جودة الخدمات المقدمة من طرف المؤسسة ، فالتكوين إستثمار حقيقي يهدف الى تحقيق أهداف الموظف والمؤسسة معا .

لذا أصبح لزاما على المؤسسة وضع برامج تكوينية تبنى على التحديد الدقيق للإحتياجات التكوينية للموظف والمؤسسة على حد سواء ، وذلك وفق أسس ومبادئ علمية لإختيار الإستراتيجية الأفضل والأنجع لنجاح العملية التكوينية ، وللوقوف على مستوى البرامج التكوينية يرافق هذه البرامج متابعة مستمرة تتمثل في عملية تقييم أداء الموظفين للسماح بكشف نقاط القوة والضعف لإتخاذ مختلف القرارات والإجراءات اللازمة، وكذا رسم رؤية مستقبلية لضمان تحقيق الأهداف المسطرة .

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة المعنونة بدور التكوين في تحسين أداء الموظفين ببلدية الجلفة، وذلك من خلال إنتهاج خطة البحث التالية حيث قسم البحث الى بابين رئيسيين الباب الأول الجانب النظري للدراسة ويحوي ثلاثة فصول والباب الثاني الجانب التطبيقي للدراسة ويحوي فصلين وذلك على النحو التالي :

الباب الأول الجانب النظري للدراسة وجاء فيه :

الفصل الأول الإطار العام للدراسة وجاء فيه :

- الإشكالية الرئيسية والتساؤلات الفرعية - المقاربة النظرية السوسولوجية للدراسة

- أسباب إختيار الموضوع - أهمية الدراسة - أهداف الدراسة - الدراسات السابقة والتعليق عليها - تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة - فرضيات الدراسة .

الفصل الثاني التكوين في إدارة الموارد البشرية وجاء فيه:

1/ أساسيات حول التكوين حيث تطرقنا الى : أسباب ودوافع التكوين - المبادئ الأساسية لعملية التكوين - خصائص التكوين - أهمية التكوين - أهداف التكوين - التكوين وعلاقته بالنشاطات الأخرى لإدارة الموارد البشرية - فوائد التكوين - أنواع التكوين - إستراتيجية التكوين.

2/ مراحل العملية التكوينية حيث تطرقنا الى : تحديد الإحتياجات التكوينية - تصميم البرامج التكوينية - تنفيذ البرامج التكوينية - تقييم البرامج التكوينية.

الفصل الثالث الأداء الوظيفي في إدارة الموارد البشرية وجاء فيه :

1 / ماهية الأداء الوظيفي حيث تطرقنا الى : عناصر الأداء الوظيفي - معايير ومحددات الأداء الوظيفي ، خطوات تحديد معدلات الأداء وخصائصه - العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي - أبعاد الأداء الوظيفي .

2/ تقييم الأداء الوظيفي حيث تطرقنا الى : مفهوم عملية تقييم الأداء الوظيفي - الإطار القانوني لعملية تقييم الأداء الوظيفي - مسؤولية القيام بعملية تقييم الأداء الوظيفي - مسؤولية القيام بعملية تقييم الأداء الوظيفي - طرق ومراحل عملية تقييم الأداء الوظيفي - أهمية وأهداف عملية تقييم الأداء الوظيفي.

الباب الثاني الجانب التطبيقي للدراسة وجاء فيه :

الفصل الأول الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وجاء فيه:

- مجالات الدراسة .
- المنهج المستخدم في الدراسة .
- وصف مجتمع وعينة الدراسة .
- أدوات جمع البيانات المتمثلة في : الملاحظة ، السجلات والوثائق ، الدراسة الاستطلاعية ، المقابلة، الإستبيان .
- اساليب تحليل البيانات.

الفصل الثاني عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة وجاء فيه :

- عرض وتحليل ومناقشة نتائج بيانات الفرضيات .
- الإستنتاج العام .
- الإقتراحات والتوصيات .