

الاستنتاج العام

إن النتائج التي انتهت إليها هذه الدراسة تؤكد نص الفرضية العامة التي انطلقنا منها وهي تساهم استراتيجية الموارد البشرية المعتمدة في مؤسسة اتصالات الجزائر في تحقيق الفعالية وبعد القيام بعملية التحليل الاحصائي والسوسيولوجي للبيانات المتحصل عليها من اجابات الاستمارة تم التوصل الى النتائج التالية:

*لقد تحققت نسبيا الفرضيتين التاليتين :

* توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تكوين الموظف ومستوى ادائه في العمل

* توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين شمولية المادة التدريبية للموظف وتعزيز احتياجاته من مهارات ومعارف وقدرات اتصال جديدة

اضافة الى ما سبق تم التوصل لبعض نتائج لهذا الموضوع اهمها:

- وقد خلصت الدراسة أن الفضاء الاجتماعي للمؤسسة يهيمن عليه المتزوجون وذوو المستويات التعليمية الثانوية و الجامعية.

- اعتماد المؤسسة على استراتيجية تكوين وتدريب العمال والذي يسمح لمواردها بالمساهمة في تطوير المؤسسة وتحقيق اهدافها بفعالية

- ضرورة اعتراف المؤسسة بمكانة الموارد البشرية كونها عنصر أساسي محرك في تسيير انشطتها وتحقيق الاهداف الاستراتيجية

-بالإضافة الى هذا بينت الدراسة الى وجود والى مستويات منخفضة فيما يخص الاتصال، وتوظيف أصحاب الكفاءات، وملائمة الهيكل التنظيمي لطبيعة وأهداف المؤسسة، تقييم الأداء (مكافئة الأفراد و التمييز بينهم)، كفاءة المسؤولين.

-إعطاء الأهمية لعنصري التكوين و الاتصال، و التقليل من شعور الأفراد بالغبين والقلق الذي يعمل على امتصاص طاقة الفرد وإهدارها ويعرقل انطلاقة الفرد في فضاء الإبداع والابتكار الذي يدفع العمال إلى اثارته مشكلات.

ونرجوا أن تكون نتيجة هذا البحث المتواضع بداية لإشكالية جديدة تعمل على التعمق أكثر والغوص في متغيراته وربطها بمتغيرات أخرى من اجل التعمق أكثر في مواضيع التخطيط الاستراتيجي بالمؤسسة الجزائرية ولهذا نقترح :

- * الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي المحكم خاصة فيما يتعلق بالموارد البشرية وحاجيات المؤسسة ومتطلباتها من قوى عاملة مؤهلة وذات كفاءة
- * الاعتماد المكثف على استخدام الافراد استخداما فعالا يعتبر المصدر الحقيقي لعملية التطوير والابتكار .

* ضرورة مد الجسور بين الجامعة و المؤسسة من طرف المكلفين بالتكوين وعرض للمشاكل على المستوى التقني والتنظيمي، من شأنه أن يقدم حولا لمشاكل مستعصية على المؤسسة، ولعلها تطرح كمشاريع بحث للاستفادة من نتائجها خدمة للصالح العام.

* تفعيل دور مصالح الموارد البشرية بمساهمتها في البحث عن عناصر التحفيز المشجعة على العمل، بدل الروتين والإجراءات البيروقراطية المفروضة من طرف الإدارة المركزية.