

النتائج و التوصيات :

من خلال الدراسة النظرية و الميدانية التي قمنا بها و التي تدور حول اثر إدارة رأس المال البشري في التغيير التنظيمي، و كدراسة حالة العاملين الإداريين بمديرية الصيانة سوناطراك -بسكرة توصلنا إلى مجموعة من النتائج و التوصيات المتمثلة فيما يلي:

أولاً.النتائج.

و يتم تقسيم النتائج إلى قسمين أساسيين :

1-النتائج النظرية :

- إن استقطاب رأس المال البشري ثم الاستثمار فيه من خلال التدريب و التعليم يساهم في اكتساب المؤسسة على المعارف و الخبرات التي تحتاج إليها.
- إن الاهتمام بتطوير رأس المال البشري أصبح ضروري لأي مؤسسة تبحث عن التميز و البقاء.
- تكمن مهام إدارة رأس المال البشري في تطوير و تنمية المعارف و القدرات و الخبرات التي يمتلكها رأس المال البشري ,و ضمان عدم تقادمها,و هو ما يؤدي إلى المساهمة في إحداث التغيير التنظيمي ثم تطبيق المعارف لإنجاح برامجه.
- ان الهدف من تطوير و تدريب راس المال البشري هو تزويد العاملين بالمعارف و المهارات لاداء الاعمال بكفاءة و فعالية.
- وجود المنظمة في محيط تنافسي يفرض عليها ضرورة التغيير من اجل مواكبة كافة التغيرات و ضمان استمراريتها في المستقبل.
- إن أساليب المحافظة على رأس المال البشري يجعل الأفراد يحسون بالأمان و انتمائهم للمؤسسة,وان تحقيق أهداف المؤسسة هو بالدرجة الأولى تحقيق لأهدافهم,واستعمال معارفهم و المشاركة بها مع بعضهم ،و التطلع نحو التميز و النجاح.

الخاتمة (النتائج و التوصيات)

- إن نجاح التغيير يعتمد بدرجة كبيرة على الأفراد ذوي الكفاءات و المهارات الذين يقودون و يدعمون عمليات التغيير .
- من الصعب قياس رأس المال البشري نظرا لكونه من الاملموسات، و لكن هذا لا ينفي وجود نماذج وصفية و أخرى كمية تختص بمعرفة قيمته و العوائد المنتظرة منه.
- تجعل المشاركة في صنع قرارات التغيير التنظيمي المورد البشري أكثر حرية في التعبير عن نفسه و أقل اعتمادا على رؤسائه، حيث يتعرف كل طرف على مشاكل الطرف الآخر و يسمع منه و يشرح مشاكله، مما يزيد الثقة المتبادلة بين الطرفين، هذا الأمر يمثل حافزا معنويا ايجابيا يعمل على رفع الروح المعنوية و تنمية مشاعر الولاء للمنظمة.
- من خلال التدريب يمكن إحداث التأثير في معارف و مهارات و اتجاهات المتدربين، و يكون هذا التأثير متمشيا مع الأهداف المرجوة من برنامج التدريب المنبثق عن التغيير التنظيمي، و عملية إحداث التأثير الفعال تتطلب وجود ملائمة بين اتجاهات المتدربين، و ما يقدم إليهم من معلومات و معارف و مهارات مرتبطة بالتغيير التنظيمي.

2-النتائج التطبيقية :

- أظهرت الدراسة أن مستوى إدارة رأس المال البشري لدى العاملين بمديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة جاء متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد إدارة رأس المال البشري مجتمع (3.340)، بانحراف معياري (0.729).
- أظهرت الدراسة أن مستوى التغيير التنظيمي لدى العاملين بمديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة كان متوسطا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد التغيير التنظيمي مجتمع (3.459)، بانحراف معياري (0.684).
- وجود اثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال البشري ككل في التغيير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة و ذلك عند مستوى المعنوية (0.05)، إذ توجد علاقة قوية بين هذين المتغيرين بلغت (75.1%)، فيما فسر متغير إدارة رأس المال البشري (56.5%) من التغيرات الحاصلة في مستوى التغيير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة.

الخاتمة (النتائج و التوصيات)

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لتصورات المبحوثين حول مستوى إدارة رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية التالية: الجنس,العمر ,المؤهل العلمي, سنوات الخبرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لتصورات المبحوثين حول مستوى إدارة رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير مجال الوظيفة الحالية لصالح الوظائف الإدارية الإشرافية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لتصورات المبحوثين حول مستوى التغيير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى للمتغيرات الشخصية و الوظيفية التالية: الجنس,العمر ,المؤهل العلمي, سنوات الخبرة

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) لتصورات المبحوثين حول مستوى التغيير التنظيمي بالمؤسسة محل الدراسة تعزى لمتغير مجال الوظيفة الحالية لصالح الوظائف الإدارية الإشرافية.

ثانيا. التوصيات.

- يجب أن تركز المنظمة على مشاركة موظفيها في برامج التعليم و التدريب لما في ذلك من اثر في تكوين و تعزيز رأسمائها البشري.

- من الضروري وضع إستراتيجية للمنظمة تحدد استقطاب أرس المال البشري المتمثل في الثورة الفكرية والحفاظ عليها وتطويرها.

- توفير تقنية المعلومات والاتصالات وتطوير نظم المعلومات من خلال توفير الأجهزة والمعدات المتطورة والبرمجيات الحديثة و الشبكات التي تساند رأس المال البشري.

- ضرورة التعامل مع رأس المال البشري على انه مورد رئيسي و استراتيجي من بين الموارد المختلفة التي تمتلكها المنظمة و ذلك لما له دور كبير في نجاح المنظمة و تحقيق الميزة التنافسية لها.

- ضرورة تركيز المنظمة على تطوير رأسمائها البشري من خلال التعليم و التدريب من اجل إحداث تغيرات مرغوبة في الفرد تجعله قادرا على مواجهة التغيرات في بيئة الأعمال.

الخاتمة (النتائج و التوصيات)

- الاهتمام بإدارة رأس المال البشري باعتباره موردا مهما و استراتيجيا يمنح المنظمة الميزة التنافسية من خلال استقطابه و تطويره و كذا المحافظة عليه.
- العمل على تشجيع و مكافأة العاملين المتميزين و ذوي الأداء الجيد و تشجيع روح الإبداع و الابتكار.
- إشراك كافة العاملين في عملية التغيير التنظيمي وتنفيذه وجعلهم جزءا لا يتجزأ منه، لأن مشاركة العاملين في التغيير التنظيمي ستجعلهم أكثر إدراكا لكيفية تطبيقه ولأهدافه ونتائجه وللمشكلات التي يمكن أن تحد من فعاليته.
- يجب على المنظمة النظر إلى التغيير التنظيمي على أنه عملية مستمرة، فلا تكفي مجموعة من البرامج تقدمها المنظمة لعاملها، ولكن الأمر يتطلب المتابعة والتحديد بصفة دورية وتبعا للاحتياجات المتجددة.