

3 نتائج الدراسة: الإطار التطبيقي دراسة ميدانية هذا التنوع العمري يشكل توازناً جيداً بين الطاقات الجديدة التي تحمل أفكاراً حديثة والخبرات المترادفة التي تضفي الاستقرار على بيئة العمل. تمثل الذكور نسبة 75% من العاملين، مقابل 25% للإناث، هذا الأمر قد يشير إلى حاجة المؤسسة لمزيد من السياسات الداعمة لتعزيز مشاركة المرأة، و 15% فقط لديهم دراسات عليا. وفي نفس الوقت يشكل فرصة لتعزيز مهارات الموظفين الأقل تأهيلاً من خلال التدريب المستمر. تشير الخبرات المهنية إلى أن أكثر من نصف الموظفين (55%) لديهم خبرة تزيد عن عشر سنوات، ما يعكس وعيًا مؤسسيًا وأهمية واضحة للتكتوين في استراتيجية تنمية الموارد البشرية تقييم هذه البرامج كان إيجابياً إلى حد كبير، يتركز التكتوين بشكل رئيسي على الجوانب التقنية (72%) والإدارية (54)، هذا يشير إلى توجه المؤسسة لمواكبة التطورات التكنولوجية وال الرقمية، وهو أمر ضروري في ظل التحول الرقمي السريع في مختلف القطاعات. كما حصل عدد جيد من الموظفين على تكوين بيداغوجي (57.57%) وتكوين حول نظام التعليم العالي LMD وماستر (72%)، مما يدل على اهتمام المؤسسة بتطوير قدرات العاملين في مجالات تخصصهم وربما في مهام تدريبية أو تعليمية داخل المؤسسة. كذلك، وهو مؤشر على ارتباط التكتوين بالتقدم الوظيفي وتحفيز الموظفين على المشاركة فيه. أبدى حوالي ربع المشاركون (27). بشكل عام، تقدم الدراسة صورة شاملة عن واقع التكتوين في مؤسسة نفطال وهران، تظهر أن المؤسسة تستثمر بشكل ملحوظ في تطوير موظفيها، مع توفير برامج متنوعة وذات جودة عالية، لا تزال هناك حاجة لمواجهة بعض التحديات التنظيمية والفنية،