نتائج الدراسة: الإطار التطبيقي دراسة ميدانية هذا التنوع العمري يشكل توازنا جيدًا بين الطاقات الجديدة التي تحمل أفكارًا 3 حديثة والخبرات المتراكمة 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 للتكوين في استراتيجية تنمية الموارد البشرية تقييم هذه البرامج كان إيجابيا إلى حد كبير، يتركز التكوين بشكل رئيسي على الجوانب التقنية (72%) والإدارية (54)، هذا يشير إلى توجه المؤسسة لمواكبة التطورات التكنولوجية والرقمية، وهو أمر ضروري في ظل التحول الرقمي السريع في مختلف القطاعات. كما حصل عدد جيد من الموظفين على تكوين بيداغوجي (57. 7%) وتكوين حول نظام التعليم وماستر (72%)، مما يدل على اهتمام المؤسسة بتطوير قدرات العاملين في مجالات تخصصهم وربما في مهام LMD العالي تدريبية أو تعليمية داخل المؤسسة. كذلك، وهو مؤشر على ارتباط التكوين بالتقدم الوظيفي وتحفيز الموظفين على المشاركة فيه. أبدى حوالي ربع المشاركين (27. بشكل عام، تقدم الدراسة صورة شاملة عن واقع التكوين 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،

Summarized by © lakhasly.com