



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

علوم التسيير

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي

التخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة الموارد البشرية

مؤسسة ألفا بايبيج - دراسة حالة -

تحت اشراف الاستاذ:

بباز عيد العزيز

من إعداد الطلبة:

الحاج موسى خليل

فخار عمر الفاروق

العلواني بكير

السنة الجامعية: 2024/2023



**Ministère de l'enseignement supérieur et de la  
recherche scientifique**



**Université de Ghardaïa**

**Faculté des sciences économiques, commerciales et de gestion**

**Département: sciences de la gestion**

**Rapport de Stage**

**Présenté en vue d'obtenir le diplôme de la LICENCE**

**FONDAMENTALE**

**Spécialisation : Gestion des ressources humaines**

**Intitulé:**

Rôle des normes de sécurité et de protection de l'environnement dans  
la fonction de comptabilité des ressources humaines

Alpha Pipe Fondation - Étude de cas

Elaboré par:

Hadj moussa khalil

Fekhar omar el  
farouk

Elalouani Bakir

Encadrant(s)

universitaire(s):

Babaz Abdelaziz

**Année universitaire: 2023/2024**

## ملخص:

معايير السلامة وحماية البيئة أصبحت لها أهمية كبيرة في العصر الحالي، حيث أدركت المؤسسات والشركات أن الحفاظ على سلامة العمال وحماية البيئة ليس فقط مسؤولية اجتماعية وأخلاقية، بل أيضًا استثمار استراتيجي يساهم في تعزيز الأداء والاستدامة. يُعتبر تطبيق معايير السلامة والحفاظ على البيئة في بيئة العمل من العوامل الرئيسية التي تساهم في خلق بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، وتعزيز الإنتاجية والكفاءة. تلعب محاسبة الموارد البشرية دورًا مهمًا في ذلك، حيث تتولى مسؤولية تنفيذ سياسات السلامة وحماية البيئة وتطبيقها داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تحفيز الموظفين وتنوعيتهم بأهمية الالتزام بهذه المعايير.

تُعتبر هذه المعايير ليست فقط أدوات لتحقيق الامتثال للتشريعات واللوائح الحكومية، بل هي أيضًا عناصر أساسية في بناء سمعة المؤسسة وزيادة جاذبيتها للعملاء والمستثمرين. من خلال الالتزام بمعايير السلامة وحماية البيئة، يمكن للمؤسسات أن تبرز كشركات مسؤولة اجتماعيًا وتحقق التميز في أدائها ونتائجها المالية. تحقيق الامتثال لهذه المعايير يمثل أيضًا فرصة للمؤسسات لتعزيز الابتكار وتطوير أساليب العمل والتكنولوجيا لتحقيق الاستدامة البيئية والاقتصادية في الطويل الأجل.

**الكلمات المفتاحية:** معايير السلامة، حماية البيئة، محاسبة الموارد البشرية، الامتثال، السلامة العامة، الاستدامة،

الإنتاجية، الالتزام الاجتماعي، البيئة الصحية

## Résumé:

Les normes de sécurité ET de protection de l'environnement sont devenues d'une grande importance à l'ère actuelle, les entreprises et les entreprises réalisant que garder les travailleurs en sécurité et protéger l'environnement n'est pas seulement une responsabilité sociale et morale, mais aussi un investissement stratégique qui contribue à améliorer la performance et la durabilité. L'application des normes de sécurité et de conservation de l'environnement dans l'environnement de travail est l'un des principaux facteurs contribuant à la création d'un environnement de

travail sûr et sain pour les travailleurs, améliorant la productivité et l'efficacité. La comptabilité des ressources humaines joue un rôle important à cet égard, en assumant la responsabilité de la mise en œuvre des politiques de sécurité et de protection de l'environnement et de leur application au sein de l'organisation, ainsi que de motiver et de sensibiliser les employés à l'importance de respecter ces normes.

Ces normes ne sont pas seulement des outils pour se conformer aux lois et règlements gouvernementaux, elles sont également des éléments essentiels pour bâtir la réputation d'une entreprise et accroître son attrait auprès des clients et des investisseurs. En adhérant aux normes de sécurité et de protection de l'environnement, les entreprises peuvent devenir des entreprises socialement responsables et atteindre l'excellence dans leurs performances et leurs résultats financiers. Le respect de ces normes est également une occasion pour les entreprises de promouvoir l'innovation, le développement commercial et technologique afin d'atteindre une durabilité environnementale et économique à long terme.

**Mots-clés :** normes de sécurité, protection de l'environnement, comptabilité des ressources humaines, conformité, sécurité publique, durabilité, productivité, engagement social, environnement de santé.

# إهداء

الى من وضعني على طريق الحياة وجعلني قويا واعتنى بي حتى كبرت أمي الغالية طيب الله ذكرها  
إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي  
والذي الحبيب أطال الله في عمره

إلى من لا تحلو الحياة الا بهم إخواني وأخواتي حفظهم الله

إلى أصدقائي ومعارفي الذين أجلهم وأحترمهم

إلى أساتذتي

أهديكم ثمرة جهدي هذا وأسأل الله التوفيق فيه

خليل - عمر الفاروق - بكير

# شكر وعرفان

بادئ ببدء نشكر الله عز وجل على منه وتوفيقه في انجاز هذا العمل  
فالحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه.  
ثم نتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور "بباز عبد العزيز" على توجيهاته  
القيمة وإشرافه على هذا البحث.  
نتقدم أيضا بالشكر:

إلى مؤسسة الفا بايب على حسن استقبالها وإيوائها بالمعلومات فيما  
يخص الجانب الأهم من هذا التقرير  
وإلى كل العاملين بها نتقدم بالشكر لهم.

وأخيرا نشكر كل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إعداد هذا التقرير.

## فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
3-2	ملخص
5	الإهداء
6	شكر وعرهان
8-7	فهرس المحتويات
8	فهرس الأشكال
9	مقدمة
13	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية *ALFA PIPE*
16-13	المطلب الأول: النشأة التاريخية للمؤسسة
16	المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة
17-16	الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية للمؤسسة
17	الفرع الثاني: الأهداف الإستراتيجية
18	المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي
20-18	الفرع الأول: المديریات والدوائر المكونة للمؤسسة
21-20	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب "ALFA PIPE"
22	المبحث الثاني: دراسة حالة - دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة الموارد البشرية -
22	المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية
22	الفرع الأول: تعريف محاسبة الموارد البشرية وأهميتها

26-22	الفرع الثاني: أبعاد محاسبة الموارد البشرية
28-26	الفرع الثالث: تطبيق محاسبة الموارد البشرية
28	المطلب الثاني: معايير السلامة وحماية البيئة
29-28	الفرع الأول: مفهوم معايير السلامة وحماية البيئة
30-29	الفرع الثاني: أنواع معايير السلامة وحماية البيئة
32-30	الفرع الثالث: تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة
35-32	المطلب الثالث: عرض نتائج الدراسة (المقابلة)
37-36	خاتمة
39-38	قائمة المراجع

### فهرس الأشكال:

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
15	اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس	1
21	الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب "ALFAPIPE"	2

## مقدمة:

في ساحة الصناعة والإنتاج، تنصدر قضايا السلامة وحماية البيئة قائمة الأولويات، حيث تعتبر محوراً رئيسياً في تطوير العمليات الصناعية وضمان سلامة العمال والحفاظ على البيئة المحيطة. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل أهمية تطبيق وتحسين معايير السلامة وحماية البيئة في مؤسسة الفا بايب، والتعرف على الطرق التي يمكن من خلالها تعزيز هذه المعايير. يسعى البحث إلى فهم الآليات والأساليب التي يمكن من خلالها تحسين معايير السلامة وحماية البيئة، والتأكيد على أهمية الالتزام بهذه المعايير كجزء أساسي من استراتيجيات العمل والإنتاج في المؤسسات الصناعية.

تعتبر السلامة وحماية البيئة من أهم المواضيع التي تشغل الأذهان في العصر الحالي، حيث تتصاعد التحديات البيئية وتزايد الضغوط لتحقيق الاستدامة والحفاظ على الموارد الطبيعية. لذلك، فإن تحليل وتطوير معايير السلامة وحماية البيئة في مؤسسة مثل الفا بايب يعتبر ذا أهمية بالغة، حيث يمثل ذلك جزءاً لا يتجزأ من مسؤوليتها الاجتماعية والبيئية. يأتي هذا البحث لاستكشاف الآثار الإيجابية لتطبيق هذه المعايير على أداء المؤسسة وصحة العاملين والبيئة المحيطة بها، وتحديد الخطوات الضرورية لتحسينها. تهدف هذه الدراسة إلى فهم التحديات التي تواجه تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسات الصناعية، وتحليل العوامل التي تؤثر على نجاحها، بغية تقديم توصيات عملية وفعالة لتعزيز السلامة والحماية في مؤسسة الفا بايب.

## الإشكالية:

- ماهو دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة الموارد البشرية؟

## الأسئلة الفرعية:

- ماهي محاسبة الموارد البشرية؟ وكيف يمكن تطبيقها داخل المؤسسة؟
- ماهي معايير السلامة وحماية البيئة؟ وماهي أنواعها؟ وكيف يمكن تطبيقها داخل المؤسسة؟
- ماهو دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة الموارد البشرية؟

## الفرضيات:

- معايير السلامة وحماية البيئة تشمل مجموعة من القواعد واللوائح التي تهدف إلى حماية العمال والبيئة من المخاطر والأضرار المحتملة
- تشمل معايير السلامة وحماية البيئة عدة أنواع منها عامة ومنها مهنية وأخرى
- معايير السلامة وحماية البيئة تلعب دورًا حيويًا في وظيفة محاسبة الموارد البشرية. فهي تسهم في ضمان سلامة وصحة الموظفين داخل المؤسسة

## مبررات اختيار البحث:

### - الأسباب الموضوعية:

- ← أهمية الموضوع: يعتبر تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسات ذات أهمية قصوى، حيث يؤدي تجاهلها إلى مخاطر كبيرة على صحة العمال والبيئة المحيطة.
- ← تأثيره الاجتماعي: يؤثر تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة على المجتمع بشكل عام، حيث يسهم في تحسين جودة الحياة والحفاظ على الموارد الطبيعية للأجيال القادمة.
- ← الضغوط التشريعية: تفرض القوانين واللوائح البيئية والصحية ضغوطاً كبيرة على المؤسسات للامتثال لمعايير السلامة والبيئة، مما يجعل دراسة هذا الموضوع أكثر أهمية.

### - الأسباب الذاتية:

← **اهتمام شخصي:** الاهتمام الشخصي بالقضايا البيئية والصحية لعب دوراً كبيراً في اختيار هذا الموضوع، حيث يعكس ذلك قيمنا الشخصية والمبادئ.

← **تطوير المهارات:** يمكن أن يساهم دراسة هذا الموضوع في تطوير مهارتنا البحثية والتحليلية، وفهمنا للقضايا البيئية والصحية وكيفية التعامل معها.

← **الإسهام الاجتماعي:** قد تكون لنا مساهمة في تحسين الظروف الصحية والبيئية في المجتمع من خلال دراسة هذا الموضوع والمساهمة في إيجاد حلول للتحديات التي تواجهها.

### **أهداف البحث:**

- تحليل أهمية تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في مؤسسة الفا بايب وتأثيرها على سلامة العمال والبيئة المحيطة.
- تقديم تقييم شامل لتنفيذ معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة، مع التركيز على نقاط القوة والضعف والتحديات المحتملة.
- تحديد العوامل التي تؤثر على فعالية تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة، واقتراح الإجراءات اللازمة لتحسينها.
- تقديم توصيات عملية ومبتكرة لتعزيز معايير السلامة وحماية البيئة في مؤسسة الفا بايب، مع التركيز على الاستدامة والتحسين المستمر.
- تحليل تأثير تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة على أداء المؤسسة من النواحي الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، وتقديم تقييم شامل للفوائد المحتملة.

### **أهمية الدراسة:**

البحث في موضوع معايير السلامة وحماية البيئة يحمل قيمة كبيرة في عدة جوانب. أولاً، يساهم في حل مشكلات محددة ذات تأثير على سلامة العمال والحفاظ على البيئة، سواء على مستوى المؤسسات أو المجتمعات بشكل عام. ثانياً، يمكن للبحث أن يساهم في إضافة علمية جديدة من خلال كشف الجوانب غير المعروفة أو المحجوبة من الحقيقة، وذلك من خلال استخدام الأساليب البحثية المتقدمة والتحليل العميق للبيانات. وأخيراً، يمكن للبحث أيضاً أن يسد النقص في المعرفة والمصادر المتاحة.

## حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: من بداية شهر أفريل إلى 2 ماي 2024

- الحدود المكانية: تمثلت في دراسة ميدانية بمؤسسة الفا بايب بغرداية

## منهج الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع حيث تم استغلال المعلومات لوصف الإطار النظري للموضوع وتحليلها اما منهج دراسة حالة فقد اعتمدنا على المقابلة أي التوجه الى ميدان الدراسة وجمع بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة عن طريق إجراء مقابلة وتفسير الأجوبة بهدف استخلاص النتائج.

## تقسيمات البحث:

لمعالجة موضوع دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة إدارة الموارد البشرية في مؤسسة الفا بايب تم تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين حيث يتكون المبحث الأول تقديم عام للمؤسسة الفا بايب أما المبحث الثاني خصص للدراسة الميدانية التي قمنا بها ويتكون على تعريف عام حول موضوع البحث ونتائج المقابلة التي أجريناها مع إدارة محاسبة الموارد البشرية في مؤسسة الفا بايب.

## المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب الحلزونية \*ALFA PIPE\*:

تعتبر مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز من أهم المؤسسات بالجنوب الجزائري وذلك لكبر حصتها السوقية وارتفاع رقم أعمالها بالإضافة الى حساسية النشاط الذي تعمل فيه والمحتكر من طرف الدولة وتعاملاتها مع الخارج، الأمر الذي دفع المؤسسة الى استغلال كل طاقتها من اجل المحافظة على هذه المكانة.

### المطلب الأول: النشأة التاريخية للمؤسسة

تعود نشأة المؤسسة العمومية الاقتصادية الجزائرية ALFA PIPE الى الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS التي تعتبر أول شركة أسستها الجزائر في ميدان صناعة الحديد والصلب ، ولقد بدأت هذه الشركة نشاطها بعد الاستقلال وأخذت في التوسع خصوصا بعد إعادة تأميم الوحدتين SOTUABL و ALTUMEL وتمت عملية التأميم بعد إمضاء وثيقة التعاون التقني لثلاثة سنوات من عام 1968 الى عام 1972 مع مؤسسة VOLLOVEC بغرض المساعدة في التسيير التقني ، كما تم إنشاء مركب الحجار الذي يعتبر الركيزة الأساسية لصناعة الحديد والصلب في الجزائر .

وفي هذا الإطار إعادة هيكلة الشركة الوطنية للحديد والصلب SNS الى عدة شركات وهي:

- ✓ شركة SIDRE التي تشرف على مركب الحجار بعنابة.
- ✓ شركة EMB من اختصاصها صناعة منتجات الخاصة بالتغليف.
- ✓ شركة ENIPL تقوم بإنتاج الحديد الموجه للبناء والأشغال العمومية.
- ✓ شركة ENGL متخصصة في صناعة الغازات الصناعية.
- ✓ شركة ANABIB وهي الشركة الوطنية للأنابيب وتحويل المنتجات المختصة في إنتاج الأنابيب بمختلف أنواعها بالإضافة الى المنتجات المسطحة وزوايا الأنابيب الفلاحية (PIOUUT) ومختلف تجهيزات الري كنتيجة الطلب الداخلي والخارجي على الحديد والصلب وفي هذه الفترة وخاصة في القطاع البترولي وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وبعد إصدار القانون رقم: 01/88 تمت إعادة هيكلة الشركة حتى أصبحت تسمى \* المؤسسة العمومية الاقتصادية أنابيب \* والتي استقلت بمجلس إدارة خاص ورأس مال تابع لدولة حيث تفرعت عنها عدة وحدات وهي:
  - وحدة أنابيب الغاز - تبسة - TGT.
  - وحدة الصفائح المفتوحة الناقلة للماء -وهران - TON.
  - وحدة الأنابيب الصغيرة - الرغاية .PTS

- وحدة الأنابيب الكبيرة - الرغاية -GTR
- وحدة أنابيب وتجهيزات الري - برج بوعريريج -TMIA.
- وحدة الأنابيب الحلزونية بغرداية TUSGH، والتي صارت بعد ذلك تسمى المؤسسة الاقتصادية الجزائرية للأنابيب الناقلة للغاز PIPE GAZ.

وفي إطار إعادة الهيكلة لسنة 2000 تم تقسيم هذه الوحدات الى مدربات مشكلة لمجمع أنابيب هي:

- مديرية غرداية PIPE GAZ
- مديرية الرغاية TUPELONGITUDINAL وتضم وحدتي GTR وPTS
- مديرية الثالثة تضم كل من تبسة، وهران، برج بوعريريج.

هذا فيما يخص شركة الحديد والصلب بصفة عامة ومختلف فروعها أهم محطات مسارها الإنتاجي.

وأما عن مؤسستنا محل الدراسة فقد تم إنشاؤها بغرداية سنة 1974 برأس مال قدره (7.000.000.000 دج) وقد تم إنجاز هذه الوحدة على يد الشركة الألمانية (HOCH) بالمنطقة الصناعية بنورة والتي تبعد 10 كلم عن وسط الولاية وتتربع علة مساحة 23000 متر مربع و969 عامل، كما قامت بتقديم مساعدة لها لمدة 10 سنوات بعد تسليمها للمشروع، وقد مرت هذه الوحدة بعدة مراحل الى أن أصبحت مؤسسة اقتصادية مستقلة والتي سوف نوضحها فيما يلي:

- ← في 05 نوفمبر 1983: تم إعادة هيكلتها حسب الجريدة الرسمية رقم 46 بتاريخ 13/11/1983 م
- ← في سنة 1986: تم إنشاء ورشة التغليف بالزفت في إطار توسيع نشاطها.
- ← في سنة 1992 انقسمت وحدة غرداية الى وحدتين هما:
  - وحدة الأنابيب والخدمات القاعدية ISP والتي كانت تضم حوالي 390 عامل.
  - وحدة الخدمات المختلفة UPD والتي كانت تضم حوالي 350 عامل.
- ← وفي سنة 1993 تم إنشاء ورشة الحديد للتغليف الخارجي للأنابيب بمادة البوليتيلان.
- ← وفي سنة 1994 تم ضم الوحدتين الجديدتين نظرا لفشل التسيير في وحدة الخدمات المختلفة وبعدها أعيدت الوحدة الى حالتها السابقة أصبحت تسمى وحدة الأنابيب الحلزونية والخدمات القاعدية.

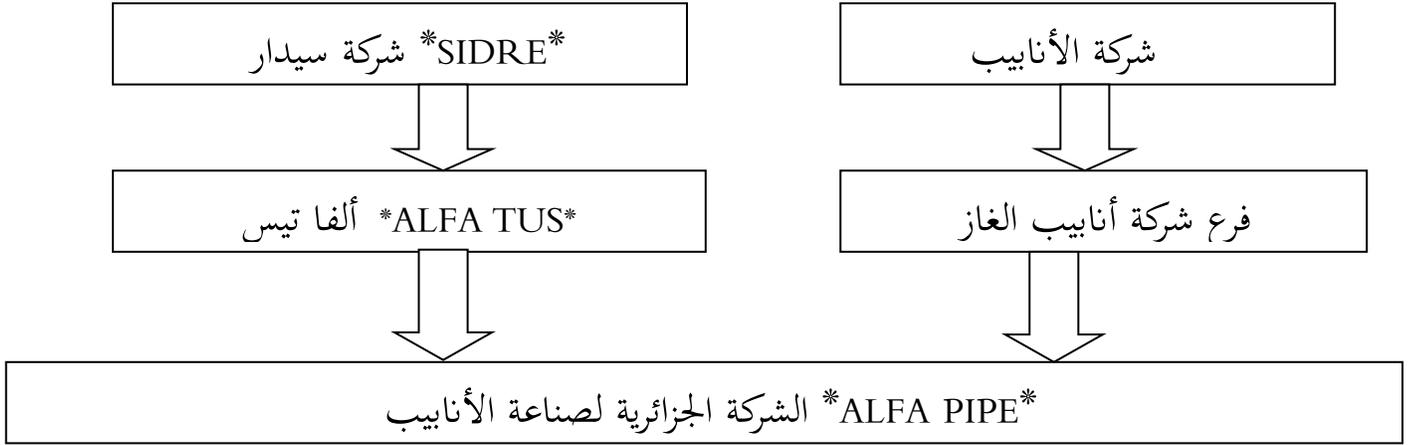
← وفي سنة 2000م: وبعد إعادة الهيكلة للمجموعة أصبحت الوحدة عبارة عن مؤسسة اقتصادية عمومية تحمل اسم مؤسسة الأنابيب الناقلة للغاز \* PIPE GAZ \* مستقلة ماليا وتابعة إداريا لمجمع الأنابيب \* GROOP ANABIB \*

← في 20 جانفي 2001 م: تحصلت مؤسسة الأنابيب على شهادة الجودة العالية ISO 9001 وعلى شهادة المعهد الأمريكي البترولي APIQ 1

← في 15 أوت 2003 م: تم تجديد هذه الشهادة من طرف المختصة بعد إعطاء ملاحظات على ما يجب تغييره في المؤسسة للمحافظة على هذه الشهادة وقامت بمراقبة مدى دقة المؤسسة في الالتزام بهذه الملاحظات بعد سنتين عند تجديد الشهادة في المرة الثانية.

← في سنة 2006: فكرت المؤسسة \* PIPE GAZ \* في مشروع الشراكة مع مؤسسة أنابيب غاز بالرغبة \* ALFA TUS \* لزيادة رأس مالها.

← في سنة 2007 م: يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس: الشكل التالي يوضح اندماج شركة أنابيب الغاز مع ألفا تيس



الشكل رقم (01)

وتعتبر وحدة أنابيب الغاز \* ALFA PIPE \* بغرداية وحدة إنتاجية بالدرجة الأولى ويكون الإنتاج فيها حسب الطلبات وإبرام العقود كما تسعى الى جلب المستثمرين الصغار لاستغلال الفضلات والمهملات قصد التخلص منها وتوفير السيولة المالية.

تقوم هذه المؤسسة بصناعة الأنابيب الخاصة بنقل المحروقات وخاصة البترول والغاز، إضافة الى الأنابيب الخاصة بنقل المياه، عن طريق تحويل المادة الأولية والمتمثلة في لفائف الحديد الخام بالدرجة الأولى والتي تحصل عليها إما من مجمع الحديد والصلب بالحجار أو عن طريق استيراد من ألمانيا أو فرنسا أو اليابان مروراً بثلاث ورشات وهي على الترتيب:

✓ **ورشة الإنتاج:** والتي تحوي أربع آلات للإنتاج، وينتج عنها منتج نصف مصنع وأحياناً يكون تام الصنع إن كانت الطلبية تتطلب ذلك.

✓ **ورشة التغليف الخارجي:** وهي الورشة المختصة بالتغليف الخارجي بمادة البوليثلان، ينتج عنها منتج نصف مصنع ويكون تام بالنسبة للأنابيب الموجه لنقل البترول.

✓ **ورشة التغليف الداخلي:** ويكون التغليف بطلاء غازي إذا كان الأسلوب موجه لنقل المحروقات، وطلاء المائي إن كان موجه لنقل المائي.

تشتغل المؤسسة بطاقتها الكاملة عن طريق 04 مناوبات بأسلوب عمل مستمر وبدون عطل إن كانت الطلبيات بالحجم الكبير، أما إن كانت غير ذلك فتشغل المؤسسة بجزء من طاقتها باستخدام مناوبتين فقط بأسلوب عمل مستمر يكفي للإيفاء بالطلبية، وتبلغ القدرة الإنتاجية للمؤسسة حوالي 120 ألف طن، وأما الصافية فتبلغ 100 ألف طن، ويتراوح حجم الأنبوب المصنوع من 508 ملم الى 1625 ملم وطوله من 07 أمتار الى 13 متر.

**المطلب الثاني: الأهمية الاقتصادية والأهداف الإستراتيجية للمؤسسة:**

**الفرع الأول: الأهمية الاقتصادية للمؤسسة:**

إن الأهمية الاقتصادية لهذه المؤسسة تتمثل في الدور الاقتصادي الذي تلعبه على مستوى المحلي أو الوطني أو حتى الدولي وذلك من خلال ما يلي:

♦ **المساهمة في تدعيم عدد من القطاعات المهمة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة والري، وقطاع المحروقات، فهي تتعامل مع كل من سوناطراك وسونلغاز ومحاور الرش الخاصة بقطاع الري ..... الخ، حيث تقوم بتغطية حوالي 60 % من احتياجات السوق الوطنية.**

♦ **على الصعيد الداخلي فهي تساهم في تشغيل حوالي 930 عامل ما يعني امتصاص جزء من البطالة الموجودة على مستوى المنطقة، والتشغيل يشمل جميع المستويات كسائقين ورجال الأمن الداخلي للمؤسسة، والمسيرين، العمال داخل الورشات المهندسين ..... الخ**

- ◆ كما تساهم في فك العزلة عن مناطق الجنوب بصفة عامة ومنطقة غرداية بصفة خاصة، ومما يزيد من فعالية دورها موقعها الاستراتيجي والقريب من أهم مناطق الحقول البترولية كحاسي الرمل وحاسي مسعود وعين أميناس.
- ◆ المساهمة في زيادة إيرادات الولاية من خلال الضرائب التي تقوم بدفعها الى مصلحة الضرائب التابعة للولاية
- ◆ أما على مستوى الصعيد الدولي لعبت وما زالت تلعب دورا فعالا في نشر السمعة الحسنة على مستوى الجودة منتجات المؤسسات الوطنية وخاصة بعد تحصلها على شهادتي ISO 9001 وAPIQ1 وعملها على التسجيل في شهادة الأيزو 14001 من خلال العمل على تحقيق متطلبات نظام الإدارة البيئية والمراجعة البيئية مع تنفيذها لنظام الرعاية الصحية والسلامة البيئية HSE.

### الفرع الثاني: الأهداف الإستراتيجية:

تعد الأهداف الإستراتيجية سببا لتمييز المؤسسة واستمرارها ودفعها نحو البقاء، من هذه الأهداف التي تبنتها المؤسسة وتسعى الى تحقيقها بكل ما لها من طاقة:

- ◆ المساهمة في تغطية الاحتياجات الوطنية (قطاع المحروقات والري).
  - ◆ السعي لجلب الكفاءات البشرية والعمل على استقرارها من خلال التدريب والتكوين المستمر
  - ◆ تخفيض التكاليف لتمكين من بيع منتجها بسعر تنافسي يضمن لها حصتها السوقية وبالتالي تحقيق معدلات الربحية المطلوبة
  - ◆ العمل على تخفيض الديون لتفادي العوائق الناجمة عنها.
  - ◆ المساهمة في تنمية المنطقة، والعمل على امتصاص البطالة وذلك بخلق مناصب شغل جديدة.
  - ◆ تطبيق مقاييس الجودة العالمية لمنتجاتها.
  - ◆ العمل على الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب التكنولوجيا الجديدة في مجال عملها.
  - ◆ المساهمة في التنمية الوطنية وذلك من خلال تمويل الخزينة العمومية.
  - ◆ محاولة كسب مستثمرين أجانب من خلال التسويق الالكتروني.
  - ◆ العمل على تطوير نظام المعلومات يساعد على اكتساب التقنيات الجديدة في مجال تخصصها.
  - ◆ توفير رؤوس الأموال الأجنبية (العملة الصعبة).
  - ◆ إيجاد أسواق داخلية وخارجية لتصريف منتجاتها وللحصول على المادة الأولية.
- يقوم بإعدادها المدراء التنفيذيون وذلك بالتنسيق مع أعضاء مجلس الإدارة

## المطلب الثالث: دراسة الهيكل التنظيمي:

تتجلى أهمية الهيكل التنظيمي للمؤسسة في تحديد مختلف المسؤوليات وكذا توزيع المهام ن وهذا من أجل المساعدة على الرقابة والتنظيم من جهة والتسيير الحسن لمختلف العمليات والأنشطة من جهة أخرى، بالإضافة الى محاولة التنسيق بين مختلف الوظائف لبلوغ الأهداف، وسنحاول من خلال دراسة الهيكل التنظيمي لمؤسسة الأنايب الناقلة للغاز \*ALFA PIPE\*.

### الفرع الأول: المديرية والدوائر المكونة للمؤسسة:

#### 1) الرئيس المدير العام:

وهو أعلى سلطة في المؤسسة، المسؤول عن استراتيجياتها العامة، يعمل على التنسيق بين جميع المديرية لتحقيق الأهداف العامة، يصدر الأوامر ويتخذ القرارات اللازمة وهو الواصل بين المؤسسة ومجموعة أناييب التابعة لها إداريا.

#### 2) مساعده المدير العام:

- **مساعده المدير العام للأمن:** وهو الشخص المختص بتوفير الأمن الداخلي اللازم للمؤسسة وعمالها، يسهر على تطبيق قواعد الأمن، مسؤول على التعرف على أي دخيل للمؤسسة، له جميع الوسائل التي تمكنه من ذلك، مع تفويض من قبل الإدارة العامة باتخاذ القرارات الخاصة بمجال عمله وله فريق عمل تابع له يساعده على القيام بهذه الوظائف.
- **مساعده المدير العام لمراقبة الجودة:** وهو الذي يسهر على تطبيق كل المواصفات العالمية للجودة على جميع الأعمال التي تقوم بها المؤسسة، بمراقبة مدى تطبيق المديرية المختلفة للتعليمات الواجب إتباعها للقيام بعملها، والحرص على أن يكون مقرات العمل مؤهلة للقيام بذلك العمل.
- **مساعده المدير العام لمراقبة التسيير:** وهو المسؤول عن مراقبة المديرية المختلفة في المؤسسة ومدى احترامها لتحقيق أهدافها وتتبع الانحرافات أثناء حدوثها للتقليل من الأخطار التي يمكن أن تنتج عنها، خاصة المحاسبة العامة والمالية.
- **مساعده المدير العام القانوني:** وهو الذي من اختصاصه جميع المعاملات القانونية المتعلقة بالمؤسسة كال عقود المبرمة مع المؤسسات الأخرى، الإنشاءات الجديدة، مختص بحل المنازعات والقضايا المرفوعة في المحكمة سواء مع المؤسسات الأخرى أو مع المؤسسة وموظفيها.

- **مساعد المدير العام للمراجعة:** وهو المسؤول على مساعدة المراجع الرئيسي في تنفيذ عمليات التدقيق وتحليل المعلومات المالية، إعداد التقارير، متابعة الامتثال للضوابط الداخلية، وتطوير المهارات المهنية، مما يساهم في ضمان جودة وفعالية عملية المراجعة.

### (3) المديریات:

- **المديریات الفنية:** ولها دور مهم يتمثل في:
  - تحديد مواصفات المواد الأولية وقطع الغيار.
  - تعمل على تصليح الأعطاب على مستوى الآلات أو وسائل النقل.
  - تقوم بإنتاج بعض أنواع قطع الغيار الخاصة بالطلبية المقدمة للمؤسسة، كما أنها مسؤولة عن جميع عمليات الرقابة لضمان جودة منتجات المؤسسة تشمل دائرة الإنتاج التغليف دائرة الصيانة دائرة رقابة النوعية مصلحة البرمجة
- **مديرية الموارد البشرية:** تهتم هذه المديرية بمختلف الشؤون العاملين خاصة الإدارية والاجتماعية منها حيث تقوم بالسهر والإشراف على مختلف عمليات التوظيف والتكوين التأهل والتحفيز الترقية وتوزيع الأجور والمكافآت والعطل الوضعية الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي كما تقوم بإعداد التقارير التي تتعلق بتطور عدد العمال ومعدل دورانهم والغيابات و..... الخ. وتحرص أيضا على ربط العمل بالمؤسسة أكثر فأكثر وذلك على أساس المعلومات المحصلة من مختلف المديریات الأخرى يلخص هذا كله ضمن مهمة كل دائرة من دوائر المديریات التالية:
  - ← دائرة المستخدمين: حيث تسهر على كل ما يرتبط بالمستخدمين والمشاكل والنزاعات التي تواجههم كما تقول بالإعداد والتخطيط للسياسات المتعلقة بالأفراد وتنميتهم والإشراف على تنفيذها بالتنسيق مع دوائر الأخرى.
  - ← دائرة التسيير: تسهر على السير الحسن للعمل في المؤسسة وذلك بتسيير كل ما يتعلق بالعمال من خلال العمل على راحتهم والحفاظ على أمنهم وحقوقهم.
  - ← دائرة الاعلام الالي: تتكفل بمختلف العمليات المرتبطة بالجانب الإداري للعاملين من جداول ووثائق إدارية وما شابه.
- **مديرية التموين:** تعتبر هذه المديرية بمثابة الوسيط بين المؤسسة والمورد حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير سواء كان محليا أو أجنبيا لتوريد، ما تحتاج إليه (مواد أولية، مواد ولوازم، قطع الغيار..... الخ) وذلك بعد

إعداد برامج التمويل وتحديد الاحتياجات العامة والمختلفة للمؤسسة كما تعمل على التسيير الحسن لعمليات الاستيراد وكل ما يتعلق بها إضافة الى حرصها على التسيير الأمثل للمحزونات وتضم هذه المديرية:

← دائرة الشراء: تهتم بشراء كل المواد التي تحتاج إليها المؤسسة بناء على طلب مركز التخزين أو أي جهة من الجهات الأخرى الممثلة في إحدى المديريات والملفات أو البرامج الخاصة بالمشتريات.

● **مديرية المالية**: تعد من المديريات الرئيسية وذلك لان عملها حساس نوعا ما إذا ما قورن بباقي المديريات الأخرى، إذ تهتم بمختلف العمليات المالية، والمحاسبية حسب طبيعتها، وذلك من خلال تحليل مختلف الحسابات ومراقبة جميع التصريجات المالية، كما تقوم بإعداد مختلف الدفاتر والتسجيلات المحاسبية، إضافة الى القيام بإعداد مختلف الميزانيات ومراقبتها، وهذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية للمؤسسة ومتابعة سير النشاط فيها وتضم هذه المديرية الدوائر التالية:

← دائرة المحاسبة العامة: تقوم هذه الدائرة بتسجيل العمليات المحاسبية (شراء وبيع) التي تقوم بها المؤسسة في إطار ممارسة نشاطها ومن ثم مراقبتها

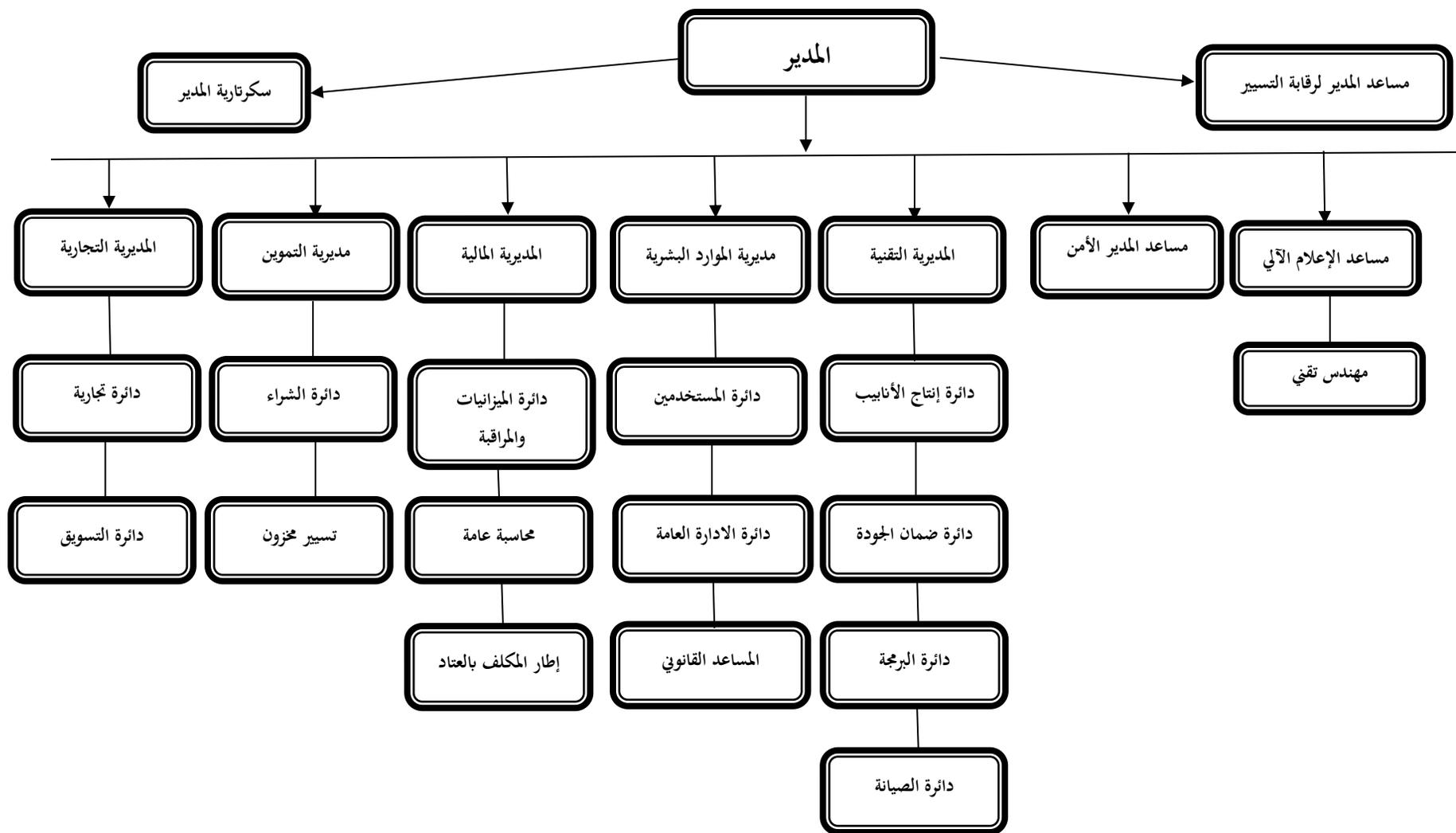
← دائرة الخزينة: تقوم هذه الدائرة بالتكفل بكل ما يهم المصالح المالية للمؤسسة ونعمل على حفظ التوازن المالي لها

● **المديرية التجارية**: وتعتبر بمثابة الوسيط بين المؤسسة والزبون، حيث تقوم بالتفاوض مع هذا الأخير على الصفقات التي تريد إبرامها معه فيما يخص الطلبات، السعر والوقت..... الخ ذلك بعد الاطلاع على العرض المقدم من طرفه ودراسته، كما تعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلبات، إضافة الى الاهتمام بكل ما يتعلق بعمليات البيع والتسويق المرتبطة بالمنتوج وهذا بالتنسيق مع مختلف المديريات الأخرى، تضم دائرتين هما:

← دائرة التجارة: تشرف على العمليات المتعلقة بمتابعة عمليات البيع الخاصة بالمنتوج من بداية التعاقد وحتى خروجه من المؤسسة.

← دائرة التسويق: تعد الأساس في عمليات التعاقد وإعداد الصفقات، إذ إن عملها يتركز على عرض وإشهار وترويج المنتوج لتلقي الطلبات من الزبائن، ومن ثم العمل على دراستها لتحديد بنود الاتفاق كالمدة والسعر، المواصفات المطلوبة، هذا في حالة ما إذا تم هذا الأخير فعلا، إضافة الى هذا فإن مهمتها الرئيسية تتمثل في القيام بمختلف عمليات التسويق والتعاقد مع الزبائن حتى يصل المنتوج النهائي إليهم بالمواصفات المطلوبة.

**الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب " ALFAPIPE "**



الشكل رقم (02)

## المبحث الثاني: دراسة حالة - دور معايير السلامة وحماية البيئة في وظيفة محاسبة الموارد البشرية -

### المطلب الأول: ماهية محاسبة الموارد البشرية

تعتبر محاسبة الموارد البشرية فرعاً مهماً في إدارة الأعمال يركز على إدارة وتنظيم الموارد البشرية داخل المؤسسات والمنظمات. تتضمن هذه العملية تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات تهدف إلى جذب وتطوير وإدارة العمال بشكل فعال، بما في ذلك التوظيف، وتقييم الأداء، وتطوير المهارات، وإدارة العلاقات العمالية. يهدف هذا النهج إلى تحقيق أهداف المؤسسة بطريقة تعزز الكفاءة والرضا الوظيفي والتنمية المستدامة.

### الفرع الأول: تعريف محاسبة الموارد البشرية وأهميتها

محاسبة الموارد البشرية هي عملية إدارية تركز على تقدير وتوثيق الأداء والقيمة المضافة للعنصر البشري في المؤسسة. تعتمد أهميتها على تمكين المؤسسة من فهم وتحليل دور الموظفين في تحقيق أهدافها والتفاعل الفعال مع البيئة والمجتمع المحيط بها. فهي تساعد على بناء علاقات مستدامة ومثمرة مع الجهات المعنية، وتعزز من دور المؤسسة في تحقيق التنمية المستدامة وتحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية.

تعدّ محاسبة الموارد البشرية أداةً قيّمةً لمختلف أقسام المنظمة، ولها العديد من الفوائد التي تُساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتكمن أهميتها في النقاط التالية:

- دعم اتخاذ القرارات.

- تحسين كفاءة استخدام الموارد البشرية.

- تحسين الممارسات الإدارية.

### الفرع الثاني: أبعاد محاسبة الموارد البشرية

#### 1. الأبعاد البيئية:

المحاسبة البيئية في إدارة الموارد البشرية تعكس التركيز على تقدير وتوثيق تأثير أنشطة الموارد البشرية على البيئة وكيفية إدارتها وتحسينها بطريقة مستدامة. هذه بعض الأبعاد الرئيسية للمحاسبة البيئية في إدارة الموارد البشرية:

- تقييم الأثر البيئي لأنشطة الموارد البشرية:

يتضمن هذا الجانب استخدام أدوات تقييم الأثر البيئي مثل تحليل الدورة الحياة (Life Cycle Assessment) لتقدير الأثر البيئي لعمليات الموارد البشرية من بداية توظيف الموظفين إلى انتهاء علاقتهم مع المؤسسة.

يمكن استخدام تقنيات التقييم لتحديد الجوانب البيئية الرئيسية وتحديد الفرص لتحسين الأداء البيئي، مثل تقليل استهلاك الموارد الطبيعية أو تحسين إدارة النفايات.

- تطوير سياسات بيئية:

يشمل هذا الجانب وضع سياسات وإجراءات تعكس التزام المؤسسة بالاستدامة البيئية وتشجيع الممارسات البيئية الجيدة في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية.

يمكن تضمين سياسات بيئية في مجالات مثل اختيار الموظفين، وتطوير المهارات، وتقييم الأداء، والمكافآت، وإدارة السلامة والصحة المهنية.

- تنفيذ برامج التدريب البيئي:

يتضمن هذا الجانب توفير التدريب والتوجيه للموظفين بشأن الممارسات البيئية الصحيحة وكيفية تقليل التأثير البيئي لأنشطتهم اليومية.

يمكن تنظيم جلسات تدريبية توعوية حول مواضيع مثل ترشيد استهلاك المياه والطاقة، وفرز النفايات، واستخدام وسائل النقل الصديقة للبيئة.

- الإبلاغ البيئي والشفافية:

يشمل هذا الجانب إعداد تقارير دورية توضح أداء المؤسسة من الناحية البيئية في مجال الموارد البشرية، ونشر المعلومات بشكل شفاف للموظفين وأصحاب المصلحة الأخرى.

يمكن تضمين معلومات بيئية في تقارير أداء المؤسسة السنوية، وكذلك في تقارير التواصل مع الموظفين والجمهور الخارجي.

- التحفيز والمكافآت البيئية:

يشمل هذا الجانب تحفيز وتشجيع الموظفين على اتخاذ مبادرات بيئية وتحسين أدائهم البيئي من خلال تقديم مكافآت أو مزايا للمشاركة في جهود الاستدامة البيئية، مثل المنح المالية أو الإجازات الإضافية. يمكن تنظيم مسابقات أو برامج تحفيزية لتشجيع الموظفين على اقتراح أفكار جديدة للتحسين البيئي وتنفيذها في مكان العمل.

## 2. الأبعاد الاجتماعية:

الأبعاد الاجتماعية لمحاسبة الموارد البشرية تركز على تأثير أنشطة إدارة الموارد البشرية على المجتمع والعلاقات الاجتماعية داخل وخارج المؤسسة. هذه بعض الأبعاد الرئيسية لهذه المحاسبة:

### • توظيف وتنمية الموظفين:

تشمل هذه الجوانب تأثير عمليات التوظيف والتطوير الوظيفي للموظفين على الفرص المتاحة للأفراد في المجتمع. تتضمن محاسبة الموارد البشرية تحليل كيفية استثمار المؤسسة في تنمية الموارد البشرية لدعم التوظيف المستدام وخلق فرص العمل للمجتمع.

### • التنوع والشمولية:

تركز هذه الجوانب على جهود المؤسسة لتعزيز التنوع والشمولية داخل بيئة العمل. يشمل ذلك توظيف مجموعة متنوعة من الموظفين وتعزيز ثقافة الاحترام والتقبل المتبادل للتنوع الثقافي والديني والجنسي والعرقي والجنسيات.

### • المسؤولية الاجتماعية للشركات:

يتعلق هذا الجانب بالتزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية وتأثير أنشطتها على المجتمع. يشمل ذلك مشاركة المؤسسة في مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات مثل العمل التطوعي، ودعم المشاريع المجتمعية، وتقديم المساعدة في حالات الطوارئ والأزمات.

### • الصحة والسلامة المهنية:

تركز هذه الجوانب على ضمان سلامة وصحة الموظفين في مكان العمل وخارجه.

يتضمن ذلك تطبيق إجراءات السلامة والصحة المهنية، وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية، وتوفير برامج دعم صحة الموظفين.

- العدالة والمساواة:

تركز هذه الجوانب على ضمان عدالة ومساواة الموظفين في المؤسسة.

يشمل ذلك توفير فرص متساوية للتطوير المهني والترقيات والمكافآت بغض النظر عن العوامل الشخصية مثل الجنس أو العرق أو الدين.

- التواصل والعلاقات العامة:

يتعلق هذا الجانب بتفاعل المؤسسة مع المجتمع والجمهور الخارجي وبناء علاقات جيدة معهم.

يشمل ذلك التواصل بشكل شفاف وصادق حول سياسات الموارد البشرية والتزامات المؤسسة تجاه المجتمع.

### 3. الأبعاد الأخلاقية:

الأبعاد الأخلاقية لمحاسبة الموارد البشرية تتعلق بتطبيق المبادئ الأخلاقية في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة. إليك بعض النقاط المهمة حول هذه الأبعاد:

- النزاهة والصدق:

تتطلب محاسبة الموارد البشرية النزاهة والصدق في جميع العمليات المتعلقة بالموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف وتقييم الأداء وتطبيق السياسات والإجراءات.

- المساواة والعدالة:

يجب على المؤسسة تطبيق المساواة والعدالة في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والترقيات وتقديم الفرص التطويرية.

- الاحترام والكرامة:

يتطلب الأمر معاملة جميع الموظفين بالاحترام والكرامة، دون تمييز أو تحيز بناءً على أي خصائص شخصية.

● المسؤولية الاجتماعية:

تتضمن محاسبة الموارد البشرية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة، بما في ذلك تأثير أنشطتها على المجتمع والبيئة.

● الشفافية والمساءلة:

يجب على المؤسسة تطبيق مبادئ الشفافية والمساءلة في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية، وضمان توفير معلومات دقيقة ومفصلة للموظفين وأصحاب المصلحة.

● التطوير المهني والشخصي:

ينبغي على المؤسسة دعم التطوير المهني والشخصي للموظفين، وتوفير الفرص التعليمية والتدريبية التي تساعد على تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

● تعزيز الثقافة الأخلاقية:

ينبغي على المؤسسة تعزيز ثقافة أخلاقية قائمة على القيم والمبادئ الأخلاقية في مكان العمل، وتشجيع الموظفين على اتخاذ القرارات الصحيحة من الناحية الأخلاقية.

● التعامل مع التحديات الأخلاقية:

يجب على المؤسسة توفير الدعم والإرشاد للموظفين للتعامل مع التحديات الأخلاقية التي قد يواجهونها في سياق العمل.

### الفرع الثالث: تطبيق محاسبة الموارد البشرية

تطبيق محاسبة الموارد البشرية بجميع أبعادها البيئية والاجتماعية والأخلاقية يتطلب اتباع نهج متكامل يدمج هذه الأبعاد في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية. هذه بعض الخطوات التي يمكن اتخاذها لتحقيق ذلك:

● تطوير سياسات وإجراءات مستدامة:

يجب على المؤسسة وضع سياسات وإجراءات تهدف إلى تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية والأخلاقية في جميع أنشطة الموارد البشرية.

يمكن أن تشمل هذه السياسات متطلبات مثل استخدام مواد وتكنولوجيا صديقة للبيئة، وتعزيز التنوع والشمولية في بيئة العمل، وتطبيق معايير أخلاقية صارمة في التصرف.

- توفير التدريب والتوجيه:

يجب على المؤسسة توفير التدريب المناسب للموظفين حول الأبعاد البيئية والاجتماعية والأخلاقية لإدارة الموارد البشرية.

يمكن أن تشمل هذه التدريبات مواضيع مثل حماية البيئة، والتواصل الاجتماعي، والسلوك المهني والأخلاقي.

- تطبيق معايير الاستدامة:

يجب على المؤسسة تطبيق معايير الاستدامة في عملياتها اليومية، مثل تقليل استهلاك الموارد الطبيعية وإدارة النفايات بشكل فعال.

يمكن تحفيز الموظفين على اتباع مبادئ الاستدامة من خلال تضمينها في أهدافهم الشخصية والمؤسسية.

- تشجيع المشاركة في المبادرات الاجتماعية:

يجب على المؤسسة تشجيع الموظفين على المشاركة في المبادرات والفعاليات الاجتماعية في المجتمع المحلي.

يمكن أن تدعم المؤسسة الموظفين في العمل التطوعي أو المساهمة في المشاريع الاجتماعية.

- تطبيق معايير السلوك الأخلاقي:

يجب على المؤسسة وضع معايير وسياسات تعزز السلوك الأخلاقي في جميع مجالات العمل.

يجب أن يكون هناك آليات للإبلاغ عن أي مخالفات أخلاقية واتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل معها.

- قياس الأداء والتقييم الدوري:

يجب على المؤسسة قياس أداءها في مجالات البيئة والاجتماع والأخلاق بانتظام، وتقديم التقارير والتحليلات المناسبة.

يمكن استخدام هذه البيانات لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وتطوير الإجراءات والسياسات بناءً على النتائج.

## المطلب الثاني: معايير السلامة وحماية البيئة

### الفرع الأول: مفهوم معايير السلامة وحماية البيئة

معايير السلامة وحماية البيئة هي مجموعة من القواعد والإجراءات التي تهدف إلى تحقيق السلامة للأفراد وحماية البيئة من الأضرار الناجمة عن الأنشطة البشرية. تشمل هذه المعايير مجموعة متنوعة من السياسات والممارسات التي يجب على المؤسسات والمنظمات اتباعها للحفاظ على سلامة الموظفين والمجتمع والبيئة. هذه النقاط الرئيسية لفهم مفهوم معايير السلامة وحماية البيئة:

#### ● السلامة الشخصية:

تتضمن معايير السلامة الشخصية الإجراءات التي تهدف إلى حماية الأفراد من الإصابات والحوادث في مكان العمل. يشمل ذلك استخدام معدات الوقاية الشخصية مثل الخوذ والنظارات والقفازات، وتوفير تدريبات على كيفية استخدامها بشكل صحيح.

#### ● السلامة الصناعية:

تتعلق معايير السلامة الصناعية بالإجراءات والتدابير التي تهدف إلى حماية العاملين والمعدات والممتلكات من الحوادث والضرر في بيئة العمل.

تشمل هذه المعايير الصيانة الدورية للمعدات، وتوفير إشارات السلامة، وتطبيق إجراءات الوقاية من الحرائق والانفجارات.

#### ● حماية البيئة:

تركز معايير حماية البيئة على الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى تقليل التأثير السلبي لأنشطة المؤسسة على البيئة المحيطة.

تشمل هذه المعايير مراقبة وتقليل انبعاثات الغازات الضارة، وإدارة النفايات بشكل صحيح، وتحسين كفاءة استخدام الموارد الطبيعية.

- التشريعات واللوائح:

تقوم الحكومات والجهات التنظيمية بوضع معايير ولوائح تنظم السلامة وحماية البيئة في مختلف القطاعات الاقتصادية. يتعين على المؤسسات الالتزام بتلك التشريعات واللوائح وضمان مطابقتها لأنشطتها للمعايير اللازمة.

- التدابير الوقائية والتصحيحية:

يجب على المؤسسات تطبيق التدابير الوقائية للحد من حوادث العمل وتقليل المخاطر البيئية المحتملة. يتضمن ذلك التدابير التصحيحية لمعالجة المشكلات المحتملة وتفادي وقوعها مستقبلاً.

## الفرع الثاني: أنواع معايير السلامة وحماية البيئة

هناك العديد من أنواع معايير السلامة وحماية البيئة التي تستخدمها المؤسسات والمنظمات لضمان السلامة الشخصية وحماية البيئة. هذه بعض الأمثلة على هذه المعايير:

- معايير السلامة العامة:

تتضمن إجراءات للحفاظ على سلامة العمال في مكان العمل بشكل عام، مثل توفير إشارات السلامة، وضمان تنظيم الفضاءات والممرات، وتوفير إجراءات للتعامل مع حالات الطوارئ.

- معايير السلامة الصناعية:

تركز على السلامة في صناعة معينة أو قطاع، مثل البناء أو النفط والغاز، وتتضمن إجراءات لضمان سلامة العمال أثناء تنفيذ المهام الخاصة بتلك الصناعة.

- معايير السلامة المهنية:

تتعلق بالتعليمات والإجراءات المخصصة لمجموعات محددة من العمال، مثل العاملين في الصناعات الكيميائية أو الكهربائية، وتشمل استخدام المعدات الواقية والتدريبات الخاصة بالسلامة.

- معايير السلامة الكيميائية:

تتعلق بالتعامل مع المواد الكيميائية في مكان العمل، مثل تخزينها وتداولها وتصريفها بشكل آمن، وتتضمن إجراءات للوقاية من التعرض للمواد الضارة.

- معايير السلامة الكهربائية:

تشمل الإرشادات والتدابير الخاصة بالسلامة عند التعامل مع الكهرباء، مثل توصيل الأسلاك واستخدام المعدات الكهربائية بشكل آمن.

- معايير السلامة في النقل والمرور:

تركز على سلامة العمال والمشاة والسائقين في بيئة النقل، وتتضمن قواعد لاستخدام وصيانة المركبات والمعدات، وضوابط للقيادة الآمنة.

- معايير حماية البيئة:

تهدف إلى الحفاظ على البيئة الطبيعية ومنع التلوث، وتشمل إجراءات للتحكم في الانبعاثات والنفايات واستخدام الموارد الطبيعية بشكل مستدام.

- معايير السلامة النووية:

تتعلق بالإجراءات الخاصة بالسلامة والأمان في المنشآت النووية، وتشمل إجراءات للوقاية من التسرب الإشعاعي وإدارة النفايات النووية.

### الفرع الثالث: تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة

تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة يتطلب جهودًا متعددة المستويات تشمل الإدارة والموظفين على حد سواء. هذه بعض الخطوات الرئيسية التي يمكن اتخاذها لتطبيق معايير السلامة وحماية البيئة بفعالية:

- تطوير سياسات وإجراءات محددة:

قامت المؤسسة بوضع سياسات وإجراءات واضحة تهدف إلى ضمان السلامة وحماية البيئة.

يجب أن تشمل هذه السياسات والإجراءات التعليمات الخاصة بالسلامة في مكان العمل، وإدارة المواد الخطرة، وتخزين النفايات، والتصرف في الطوارئ.

- توفير التدريب والتوعية:

يجب على المؤسسة توفير التدريب المناسب للموظفين حول معايير السلامة وحماية البيئة وكيفية تطبيقها في مهامهم اليومية.

يمكن أن يشمل هذا التدريب تعليمات حول استخدام المعدات الواقية، والتعرف على المواد الخطرة، وكيفية التصرف في حالات الطوارئ.

- توفير المعدات والموارد الضرورية:

يجب على المؤسسة توفير المعدات والأدوات اللازمة لتنفيذ إجراءات السلامة وحماية البيئة بشكل فعال، مثل معدات الوقاية الشخصية وأدوات التنظيف والإطفاء.

ينبغي أن تكون هذه المعدات والأدوات متوفرة بشكل كافٍ وفعال، ويجب على الموظفين التعامل معها بشكل صحيح.

- مراقبة الامتثال والتقييم المستمر:

يجب على المؤسسة مراقبة مدى الامتثال لمعايير السلامة وحماية البيئة بانتظام وتقديم التقارير المناسبة حول الأداء. يتضمن ذلك تقييم العمليات والممارسات الحالية، وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين واتخاذ الإجراءات اللازمة لتطويرها.

- تشجيع الابتكار والمشاركة:

ينبغي على المؤسسة تشجيع الموظفين على المشاركة في تحسينات السلامة وحماية البيئة من خلال تقديم الأفكار والمقترحات.

يمكن تنظيم جلسات للعصف الذهن أو برامج مكافآت لتشجيع الابتكار وتطبيق التحسينات.

- التواصل والتشجيع على المسؤولية:

ينبغي على المؤسسة تشجيع التواصل المفتوح والشفاف حول مسائل السلامة وحماية البيئة، وتعزيز مفهوم المسؤولية الشخصية والجماعية بين الموظفين.

### المطلب الثالث: عرض نتائج الدراسة (المقابلة)

(1) ما هي أهمية تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة، خاصةً بالنظر إلى طبيعة عملها في مجال تصنيع الأنابيب، وكيف تُساهم هذه المعايير في تحسين بيئة العمل في مصنع الفا بايب في غرداية؟

تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة، خاصةً في مجال تصنيع الأنابيب، يحمل أهمية بالغة في تحسين بيئة العمل والمساهمة في الاستدامة. من خلال حماية العمال من المخاطر وتقليل حوادث العمل، وتقليل التلوث الناتج عن عمليات التصنيع، والامتثال للتشريعات البيئية، وتحسين العلاقات العامة، يساهم تطبيق هذه المعايير في تحسين صورة الشركة وزيادة الثقة لدى العملاء والمجتمع المحلي، بالإضافة إلى تعزيز الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسة في غرداية وخارجها.

(2) كيف تُساهم معايير السلامة وحماية البيئة في تحسين صورة المؤسسة كشركة مسؤولة اجتماعيًا، وما هي الفوائد الملموسة التي حققتها المؤسسة من تطبيق هذه المعايير خلال السنوات الماضية؟

تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة يعكس التزامها القوي بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية، مما يساهم في تحسين صورتها كشركة مسؤولة اجتماعيًا. من خلال اتخاذ إجراءات لحماية العمال والبيئة والامتثال للتشريعات، تكون الشركة قد أرست نفسها كقائدة في المجال البيئي والاجتماعي. الفوائد الملموسة التي حققتها المؤسسة من تطبيق هذه المعايير خلال السنوات الماضية تتضمن تقليل حوادث العمل وتحسين بيئة العمل، وتقليل التلوث والتأثير البيئي لعمليات التصنيع، وبناء علاقات إيجابية مع المجتمع المحلي والجهات الرقابية. كما أدت هذه الجهود إلى تعزيز الثقة لدى العملاء والمستثمرين، وزيادة القبول الاجتماعي للشركة، مما أسهم في تعزيز مكانتها في السوق وتحقيق المزيد من النجاحات التجارية.

(3) ما هي التحديات التي واجهتها المؤسسة في تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة، وكيف تم التغلب عليها؟

تنوعت التحديات التي واجهت المؤسسة في تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة، بما في ذلك التكاليف الإضافية لتحديث التجهيزات وتنفيذ التدابير الوقائية، وتغييرات في العمليات التشغيلية لضمان الامتثال للمعايير الجديدة، بالإضافة

إلى تحديات تدريب العمال على الممارسات الآمنة والبيئية الصحيحة. تم التغلب على هذه التحديات من خلال الاستثمار في تحديث التجهيزات وتوفير التدريب المناسب للعمال، بالإضافة إلى تطبيق نظام رصد ومراقبة فعال لضمان الامتثال المستمر للمعايير، وتشجيع ثقافة الالتزام بالسلامة والبيئة من خلال الاتصال المستمر والتوعية داخل المؤسسة. (4) ما هي مسؤوليات محاسب الموارد البشرية في مجال السلامة وحماية البيئة في المؤسسة، وكيف يُساهم في نشر ثقافة السلامة وحماية البيئة بين موظفي المؤسسة؟

مسؤوليات محاسب الموارد البشرية في مجال السلامة وحماية البيئة في المؤسسة تتضمن تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات السلامة والبيئة، بما في ذلك التدريب على الممارسات الآمنة وتوعية الموظفين بالمخاطر والتدابير الوقائية. كما يتولى محاسب الموارد البشرية متابعة التطبيق الصحيح للقوانين واللوائح ذات الصلة، وتقديم الدعم الفني والإرشاد للموظفين فيما يتعلق بالسلامة والبيئة. يُساهم محاسب الموارد البشرية في نشر ثقافة السلامة وحماية البيئة بين موظفي المؤسسة من خلال التواصل المستمر وتوفير المعلومات والتدريب، وتشجيع المشاركة في برامج السلامة والبيئة، وتعزيز الوعي بأهمية المحافظة على البيئة والصحة والسلامة في مكان العمل.

(5) ما هي الأدوات والتقنيات التي يستخدمها محاسب الموارد البشرية في المؤسسة لمتابعة وتقييم تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة؟

محاسب الموارد البشرية في المؤسسة يعتمد على أدوات وتقنيات متعددة لمتابعة وتقييم تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة، بما في ذلك استخدام أنظمة إدارة السلامة والبيئة لتوثيق ومراقبة السياسات والإجراءات، وتقييم أداء الموظفين باستخدام أنظمة التقييم الأداء، بالإضافة إلى توظيف برامج التدريب الإلكترونية لتوفير التدريب وزيادة الوعي بممارسات السلامة والحماية البيئية.

(6) كيف يتعاون محاسب الموارد البشرية مع الأقسام الأخرى في المؤسسة لضمان تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة؟

محاسب الموارد البشرية في المؤسسة يتعاون مع الأقسام الأخرى بشكل وثيق لضمان تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة، حيث يتبادل المعلومات والبيانات مع أقسام الإنتاج والهندسة والصيانة لفهم احتياجات التدريب والتطوير، ويشارك في تنظيم وتقديم برامج التدريب والتوعية للموظفين، كما يساهم في وضع سياسات وإجراءات السلامة والبيئة بالتنسيق مع الإدارة العليا والأقسام المختصة، ويتابع تطبيق هذه السياسات والإجراءات من خلال التفاعل المستمر وتقديم الدعم الفني والتوجيه للموظفين في مختلف الأقسام.

7) ما هي المهارات والخبرات التي يجب أن يتمتع بها محاسب الموارد البشرية في المؤسسة لكي يكون فعالاً في مجال السلامة وحماية البيئة؟

يجب أن يتمتع محاسب الموارد البشرية في المؤسسة بمجموعة من المهارات والخبرات ليكون فعالاً في مجال السلامة وحماية البيئة، منها فهم عميق للقوانين واللوائح البيئية والسلامة المهنية، والقدرة على تحليل البيانات والمعلومات ذات الصلة بالسلامة والبيئة، بالإضافة إلى مهارات التواصل والتعامل مع الآخرين لتعزيز ثقافة السلامة والبيئة داخل المؤسسة. كما يجب أن يتمتع بالقدرة على التخطيط والتنظيم لتنفيذ البرامج التدريبية وتقييم فعالية تطبيق معايير السلامة والبيئة، والتفاعل الفعّال مع الأقسام الأخرى لضمان التنسيق والتعاون في هذا الجانب.

8) ماهي العلاقة بين تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة وتحسين كفاءة الإنتاج؟

تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في المؤسسة يعزز بشكل كبير كفاءة الإنتاج. على سبيل المثال، من خلال تحسين إجراءات السلامة، يمكن تجنب الحوادث والتوقفات غير المخطط لها، مما يؤدي إلى تقليل الوقت الضائع وزيادة الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم اهتمام المؤسسة بحماية البيئة في تحسين كفاءة استخدام الموارد مثل المياه والطاقة والمواد الخام، مما يقلل من التكاليف ويزيد من الإنتاجية. هذا بالإضافة إلى أن تطبيق معايير السلامة والبيئة بشكل فعال يعكس التزام المؤسسة بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية، مما يؤدي إلى تحسين صورتها وزيادة الثقة لدى العملاء والمستثمرين، وبالتالي زيادة الطلب على منتجاتها وتحسين الإنتاج.

9) كيف يمكن ربط التزام المؤسسة بمعايير السلامة وحماية البيئة بتحقيق أهداف الاستدامة العالمية، خاصةً في ظل اهتمام الجزائر ببلوغها؟

يمكن ربط التزام المؤسسة بمعايير السلامة وحماية البيئة بتحقيق أهداف الاستدامة العالمية من خلال عدة إجراءات. على سبيل المثال، يمكن للشركة العمل على تطوير وتنفيذ ممارسات الإنتاج النظيف والاستدامة في عملياتها، مما يقلل من تأثيرها البيئي ويساهم في تحقيق أهداف الاستدامة العالمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسة الاستثمار في تكنولوجيا الطاقة المتجددة والتحسينات في كفاءة استخدام الموارد للحد من انبعاثات الكربون وتقليل التأثير البيئي. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسة الفا بايب المساهمة في برامج التوعية المجتمعية حول أهمية السلامة وحماية البيئة، مما يعزز الوعي والمشاركة المجتمعية في هذا الجانب، ويعزز تحقيق الأهداف الاستدامة على المستوى المحلي والوطني في الجزائر.

10) كيف تُساهم معايير السلامة وحماية البيئة في تحسين صحة وسلامة العمال في المؤسسة، وكيف تُقلل من مخاطر الحوادث والإصابات؟

معايير السلامة وحماية البيئة تسهم بشكل كبير في تحسين صحة وسلامة العمال في المؤسسة من خلال إرساء بيئة عمل آمنة وصحية. فهي تضمن تطبيق إجراءات الوقاية والتدابير الوقائية المناسبة، مثل توفير التدريب المناسب للعمال وتوجيههم حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها بأمان، بالإضافة إلى تحفيز استخدام المعدات والأدوات الواقية والتأكد من صيانتها بشكل منتظم. بالتالي، تُقلل هذه المعايير من مخاطر الحوادث والإصابات من خلال الحد من التعرض للمخاطر المحتملة في بيئة العمل، وبالتالي تعزز الاستقرار الوظيفي وتحسن الإنتاجية، مما يعود بالنفع على المؤسسة بشكل عام ويحسن جودة الحياة المهنية للعمال.

11) ما هي خطط المؤسسة المستقبلية لتطوير وتطبيق معايير السلامة وحماية البيئة؟

خطط المؤسسة المستقبلية لتطوير وتطبيق معايير السلامة وحماية البيئة تشمل عدة مبادرات، بما في ذلك تحديث وتطوير سياسات السلامة والبيئة لضمان مطابقتها لأحدث القوانين واللوائح، وزيادة الاستثمار في التقنيات البيئية والمعدات الآمنة، وتعزيز برامج التدريب والتوعية للموظفين حول مخاطر العمل وكيفية التعامل معها بأمان. كما تهدف المؤسسة إلى تعزيز التفاعل مع الجهات المعنية والمجتمع المحلي لتحقيق التوازن بين النشاط الصناعي وحماية البيئة، والمساهمة في تحقيق أهداف الاستدامة الوطنية والدولية، مما يؤكد على التزامها بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية.

12) كيف يمكن لمخاسب الموارد البشرية في المؤسسة المساهمة في تعزيز الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة وحماية البيئة؟

يمكن لمخاسب الموارد البشرية في مؤسسة الفا بايب المساهمة في تعزيز الامتثال للقوانين واللوائح المتعلقة بالسلامة وحماية البيئة من خلال عدة إجراءات. أولاً، يمكنه المساهمة في تطوير وتنفيذ سياسات وإجراءات دقيقة للسلامة والبيئة، وضمان توعية الموظفين بها من خلال برامج تدريب مستمرة. ثانياً، يمكنه مراقبة وتقييم الامتثال لتلك السياسات والإجراءات، وتقديم التقارير الدورية للإدارة لضمان التحسين المستمر. وأخيراً، يمكن لمخاسب الموارد البشرية التفاعل مع الجهات الحكومية والمنظمات ذات الصلة لضمان الامتثال الكامل للتشريعات واللوائح البيئية والسلامة، وتقديم الدعم الفني والاستشارات اللازمة للموظفين والإدارة في هذا الصدد.

## خاتمة:

إن معايير السلامة وحماية البيئة ليست مجرد تفاصيل فنية تطبق داخل المؤسسات، بل هي قيم ومبادئ أساسية تشكل جزءاً لا يتجزأ من مسؤوليتنا تجاه مجتمعنا وكوكبنا. إذ تتجلى أهمية الالتزام بتلك المعايير في تحقيق التنمية المستدامة، وضمان بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين، والمحافظة على البيئة للأجيال القادمة. وبذلك، فإن تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة يمثل استثماراً ذكياً يعود بالفائدة على المؤسسة نفسها، وعلى المجتمع بشكل عام.

ومع ذلك، يجب على الشركات أن تتعهد بتحديث وتطوير أساليبها وتقنياتها باستمرار، والتواصل مع المؤسسات والجهات ذات الصلة لتحقيق أفضل الممارسات وتطبيقها. كما يجب أن يكون هناك رؤية استراتيجية واضحة تركز على الابتكار والتحسين المستمر في مجال السلامة وحماية البيئة، بما يسهم في بناء مجتمع أكثر صحة وسلامة، وكفاءة اقتصادية واستدامة بيئية.

## نتائج عامة للدراسة:

- يظهر أهمية تطبيق معايير السلامة وحماية البيئة في تعزيز سلامة العمال وتقليل المخاطر المهنية.
- تساهم معايير السلامة وحماية البيئة في حماية البيئة وتقليل التأثير السلبي عليها.
- يمكن أن تؤدي معايير السلامة وحماية البيئة إلى تحسين الإنتاجية والجودة داخل المؤسسة.
- تعزز معايير السلامة وحماية البيئة صورة المؤسسة ككيان مسؤول اجتماعياً وبيئياً.
- يؤدي الالتزام بمعايير السلامة وحماية البيئة إلى زيادة جاذبية المؤسسة للمستثمرين والعملاء.
- يمكن أن تقلل معايير السلامة وحماية البيئة من التكاليف الناجمة عن الحوادث والتلوث.
- تعتبر معايير السلامة وحماية البيئة جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الشركة العامة ورؤيتها.
- يجب على الشركات استثمار في تطوير تقنيات وحلول تكنولوجية تعزز السلامة والبيئة.
- تتطلب معايير السلامة وحماية البيئة الالتزام بالتشريعات المحلية والدولية ذات الصلة.
- يمكن لتطبيق معايير السلامة وحماية البيئة أن يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

## توصيات:

- توفير التدريب المستمر وورش العمل للموظفين حول معايير السلامة وحماية البيئة.
- إنشاء لجنة مختصة بالسلامة والبيئة لمتابعة التطبيق الفعال للمعايير وتحديثها بشكل دوري.
- تعزيز ثقافة السلامة والبيئة بين الموظفين من خلال التواصل المستمر والتشجيع على المشاركة.
- تعزيز استخدام التكنولوجيا والأدوات الذكية لتحسين مراقبة وإدارة السلامة والبيئة.
- تشجيع الابتكار في تطوير تقنيات وعمليات صديقة للبيئة وآمنة للعمال.
- إجراء تقييمات دورية للمخاطر والتحليلات البيئية لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.
- توفير المعدات والأدوات الواجبة الاستخدام لضمان سلامة العمال والبيئة.
- تحفيز وتكريم الموظفين الذين يتميزون في الالتزام بمعايير السلامة والبيئة.
- توجيه الاستثمارات نحو تطوير تقنيات وحلول تكنولوجية تعزز السلامة والبيئة.
- توثيق وتوزيع سياسات وإجراءات السلامة والبيئة بشكل واضح ومفهوم لجميع الموظفين.
- تعزيز التعاون مع الجهات الحكومية والمنظمات ذات الصلة لتبادل الخبرات والمعرفة في مجال السلامة والبيئة.
- الالتزام بالتقارير الدورية والشفافية فيما يتعلق بأداء الشركة في مجالات السلامة والبيئة.

## المراجع:

- أبو الفضل، إبراهيم. (2017). "معايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية: الواقع والتحديات والحلول المقترحة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 2(43).
- السلامة والصحة المهنية في الشركات الصناعية. (2018). الدراسة النقدية والتطبيقية. دار الفكر للنشر والتوزيع.
- البيئة والتنمية المستدامة: تحديات وفرص. (2019). المعهد العالمي للتنمية المستدامة.
- البيئة والاقتصاد الأخضر: التحديات والفرص. (2016). مجلة البيئة والتنمية المستدامة، 1(4).
- الأمين، محمد. (2015). "السلامة والصحة المهنية في القطاع الصناعي: دراسة تطبيقية في مصانع الصلب". مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 1(8).
- عيسى، خالد. (2018). "معايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية: دراسة مقارنة بين الشركات المصنعة والشركات الخدمية". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 3(45).
- سليمان، علي. (2017). "تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في المؤسسات الصناعية: دراسة حالة في قطاع البناء". مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 2(11).
- جمال، أحمد. (2016). "تقييم معايير السلامة والصحة المهنية في قطاع البتروكيماويات: دراسة حالة". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 4(42).
- محمد، عبد الرحمن. (2019). "تحليل تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية في قطاع الإنشاءات: دراسة حالة". مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 3(13).
- الحصري، نور. (2018). "معايير السلامة والصحة المهنية في القطاع النفطي: دراسة تحليلية". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية 1(44).
- البيئة والتنمية المستدامة في الوطن العربي: الواقع والتحديات والآفاق المستقبلية. (2020). المركز العربي للبحوث ودراسة السياسات.

- علي، أمير. (2017). "التحديات البيئية والاقتصادية في العالم العربي: استراتيجيات للتنمية المستدامة". مجلة الاقتصاد والتنمية في العالم العربي، (5)2.
- سلطان، حسن. (2018). "التنمية المستدامة ومعايير البيئة في الدول العربية: تحليل تطبيقي". مجلة البيئة والتنمية المستدامة، (6)1.
- عبد العظيم، فاطمة. (2019). "تقييم معايير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصناعية: دراسة ميدانية". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، (46)4.
- البيئة والتنمية المستدامة في العالم العربي: التحديات والتطلعات المستقبلية. (2017). منظمة الأمم المتحدة للبيئة.