



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ميدان: علوم اقتصادية وتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تقرير تربص مقدم لاستكمال متطلبات شهادة الليسانس

تخصص: إدارة الموارد البشرية

بعنوان:



التدريب والتكوين في المؤسسة

دراسة حالة المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA

PIPE

تحت إشراف:

- المشرف في الجامعة: رفاقة سعيد

- المؤطر في المؤسسة: بلعور موسى

من إعداد الطلبة:

- فنيش يوسف إسلام

- بن عامر مروة

الموسم الجامعي: 2025/2024



Université de Ghardaia



**Faculté des Sciences Economiques
commerciales et des sciences de Gestion**

Domaine Science économiques, de gestion et commerciales

Département : sciences finance et comptabilité

Filière : Département des sciences de la gestion

Rapport de Stage

Présenté en vue d'obtenir le diplôme de la Licence Fondamentale

Spécialité : Gestion Des Ressources Humaines

Titre du rapport :

Formation et formation dans l'institution

-دراسة حالة مؤسسة الجزائرية لصناعة أنابيب ALF PIPE-

Elaboré par :

- Fenniche youcef islam
- Benamer maroua

Encadrant universitaire :

- Ragagda Said

Encadrant professionnel

-Beloura Moussa

Année universitaire : 2024/2025

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي ثمرة جهدي المتواضع:

إلى صاحب السيرة العطرة، والفكر المُستنير؛ فلقد كان له الفضل الأَوَّل في بلوغي التعليم

العالي (والدي الحبيب)، أطال الله في عُمره.

إلى من وضعتني على طريق الحياة، وجعلتني رابط الجأش، وراعتني حتى صرت كبيراً (أمي

الغالية)، طيَّب الله ثراها.

إلى إخوتي؛ من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.

إلى جميع أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي أهدى إليكم بحثي هذا

فنيش يوسف إسلام

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع

إلى من وهبوني الحياة والأمل، والنشأة على شغف الاطلاع والمعرفة، ومن علموني أن أرتقي
سَلَم الحياة بحكمة وصبر براء، وإحسانا، ووفاء لهما والدي العزيز، ووالدتي العزيزة.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إلى العقد المتين

من كانوا عوناً لي في رحلة بحثي اخواني واخواتي

إلى من كاتفني ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح في مسيرتنا العلمية

وأخيراً إلى كل من ساعدني، وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة

سائلة المولى أن يجزي الجميع خير الجزاء في الدنيا والآخرة. ثم إلى كل طالب علم سعى بعلمه،

ليفيد الإسلام والمسلمين

بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة.

بن عامر مروة

شكر و عرفان

أولا الشكر لرب العالمين الذي أوهبنا العقل
وحسن التدبير والتوكل وثانيا نوجه بالشكر
الجزيل الي كل من قدم إلينا يد المساعدة
سواء من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل
المتواضع ولو بكلمة تشجيع أو بابتسامة أو
بكلمة طيبة

ونخص بالذكر أستاذنا الفاضل أطال الله عمره
وأمدته بالصحة والعافية الأستاذ " رقايدة
سعيد" والمكلف بتطوير الكفاءات والمهارات
في الشركة " بلعور موسى"

كما نتوجه بالشكر ولامتنان إلى جميع
الأساتذة وزملائنا وكذا عمال مؤسسة
الجزائرية لصناعة الأنابيب إلى كل من جاهد
من أجل رفع راية العلم والمعرفة

الملخص

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة كيفية التدريب والتكوين العمال ف المؤسسات، وقد تم اختيار المؤسسة
الجزائرية لصناعة الأنابيب Alfa pipe لتكون محل إجراء دراستنا هذه، ومن أجل الإجابة على إشكالية

دراستنا والتطرق لجميع جوانب موضوع دراستنا اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، ومن خلال ما تطرقنا له الأخير توصلنا من خلال دراستنا هذه إلى أن التدريب و التكوين يؤدي إلى اكتساب العامل لقدرات معرفية ومهارات فنية مختلفة، وبفضله يدرك العامل دوره داخل المؤسسة، إذا فعملية التكوين والتدرب لها تأثير ايجابي على أداء العاملين يشعر من خلالها العامل بانتمائه وولائه لمؤسسته.

الكلمات المفتاحية: تدريب، تكوين، موارد بشرية، مؤسسات

Abstract:

This study aims to learn how to train and compose workers in institutions The Algerian Foundation for Pipe Manufacturing Alfa Pipe has been selected to be the subject of our study, In order to answer the problem of our study and to address all aspects of our study subject, we relied on the analytical descriptive curriculum Through this study, we concluded that training and training lead to the worker's acquisition of different cognitive abilities and technical skills. The worker is aware of his role within the institution, so the process of formation and training has a positive impact on the performance of workers through which the worker feels his affiliation and loyalty to his institution.

Keywords: Training, Composition, Human Resources, Institutions

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
I	الإهداءات
III	الشكر والعرفان

IV	الملخص
V	فهرس المحتويات
VI	قائمة الأشكال
VI	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
01	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب <i>ALFA PIPE</i>
02	المطلب الأول: تعريف المؤسسة الحلزونية لصناعة الأنابيب <i>ALFA PIPE</i>
05	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي المؤسسة الحلزونية لصناعة الأنابيب <i>ALFA PIPE</i>
09	المبحث الثاني: التسجيل المحاسبي لعملية الفوترة
10	المطلب الأول: مفاهيم حول التدريب والتكوين في المؤسسة
12	المطلب الثاني: طرقت التدريب والتكوين المعتمد عليها في مؤسسة <i>ALFA PIPE</i>
14	الخاتمة
17	قائمة المراجع
19	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
05	الهيكل التنظيمي لمؤسسة محل الدراسة	01

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
20	وثيقة التقييم الفوري	01
21	وثيقة التقييم البارد	02

توطئة

تعيش المؤسسات في مناخ حيوي مركب من العديد من الأبعاد يعد فيه الإبداع والإبتكار من أهم العوامل الأساسية المكونة له والتي تحدد مكانة المؤسسة في الاقتصاد، ومناجل تحقيق المؤسسة لمستوى المرغوب والمخطط له من الإنتاجية والفعالية في قوة العمل تولي إدارة المؤسسات الإهتمام الكبير بالعامل البشري وعناصر تحسينها والمتمثلة في التعيين والتحفيز وتقييم الأداء والإشراف والتدريب والتكوين، ولعل التكوين والتدريب يعتبران أهم عامل للنهوض بالعنصر البشري ومقياسا لمدى تدرج الفرد داخل المؤسسة والمجتمع وخيارا لرفع التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي، وتعميم الثقافات المهنية الجديدة وأهمها الثقافة الرقمية وذلك عبر الرفع من كفاءة العمال ومهاراتهم حتى تتمكن المؤسسات من تنمية مردوديتها والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها من جهة ومن جهة أخرى منح فرص للمستخدمين تمكن من تحسين مستواهم العلمي والمهني مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية.

➤ إشكالية الدراسة

من خلال ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

فيما تتمثل طرق التدريب والتكوين في مؤسسة الحلزونية لصناعة الأنابيب **ALFA PIPE**؟

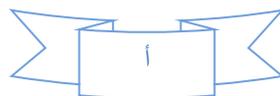
ومن خلال الإشكالية الرئيسة تنبثق أسئلة فرعية متعلقة بالإشكالية كما يلي:

1- ما أهمية التدريب والتكوين بالنسبة للمؤسسة؟

2- ماهي إجراءات التدريب والتكوين المعتمدة في التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة؟

➤ الفرضيات

تعتبر إجابات مؤقتة للتساؤلات الفرعية:



1- يمكن تحديد ذلك من خلال أهمية الأسس المتضمنة والخاصة بتكوين العمال وتدريبهم من أجل مستقبل تنموي وظيفي تنافسي.

2- تتمثل إجراءات التدريب والتكوين المعتمدة في التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة في التدريب طويل المدة ومعالجة طلب تدريب ومرحلة التنقيب والتشاور مع المنظمات وأيضا تنفيذ العمل التدريبي.

➤ أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- توضيح مفهوم كل من التدريب والتكوين أهميتهما اهدافهما؛
- معرفة كيف تسير عملية تدريب وتكوين العمال داخل المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA .PIPE

➤ أهمية الدراسة: تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في موضوع مهم يعود بأهمية كبيرة بالنسبة لإدارة المؤسسات فعلية التدريب والتكوين للعمال في المؤسسات تعتبر خطوة أساسية لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة العمل المتغيرة.

➤ أسباب ودوافع اختيار الموضوع

- إرتباط موضوع الدراسة بتخصصنا الجامعي؛
- التعرف لكيفية تدريب والتكوين التي تكون في المؤسسات.

➤ حدود الدراسة

حدود زمنية: تم إجراء الدراسة خلال الفترة الممتدة بين 2024/04/24 إلى غاية 2024/04/29

حدود مكانية: مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE.



➤ منهج المتبع والأدوات المستعملة

من أجل إنجاز موضوع دراستنا قمنا بإستخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث إستعنا بمجموعة من المراجع والمتمثلة في الكتب والمذكرات الجامعية وبالنسبة للجانب الميداني من دراستنا فقمنا بدراسة حالة في مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب بإستعمال أداة الملاحظة وتحليل وثائق.

➤ أقسام الدراسة

المبحث الأول: تناولنا فيه الجانب النظري للمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب حيث يضم مطلبين هما تقديم عام للمؤسسة وتقديم مصلحة المالية والمحاسبة للمؤسسة.

المبحث الثاني: قمنا في التطرق إلى الجواني النظري المتعلقة بالتدريب والتكوين وأيضا كيفية يتم التدريب والتكوين في مؤسسة الجزائرية لصناعة الأنايب.

➤ صعوبات الدراسة

- لإعداد هذه الدراسة واجهتنا العديد من الصعوبات وأجزناها فيما يلي:
- عدم توفر المعلومات اللازمة لإتمام الدراسة؛
 - صعوبة في الحصول على موافقة في المؤسسات من اجل الدراسة الميدانية؛
 - صعوبة التنقل للمؤسسة.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب

حلزونية **ALFA PIPE** بغرداية

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

تعتبر وحدة الأنابيب من المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية المساهمة في التنمية الاقتصادية الوطنية والمحلية لولاية غرداية، حيث أن نشاطها يتجلى في تغطية السوق الداخلية وتلبية حاجات المؤسسات بأساليب تكنولوجية حديثة محدّدة، وتسعى أيضا إلى تصدير منتوجها للحصول على مكانة اقتصادية عالمية وجلب العملة الصعبة، وستتطرق في هذا المبحث الى تقديم عام للمؤسسة وجوانب وحدة الأنابيب الحلزونية غرداية.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة ونشاطها

هي المؤسسة العمومية الاقتصادية للأنابيب الناقلة للغاز PIPE GAZ والتي تم انشاءها سنة 1974 على شكل وحدة للأنابيب الحلزونية بغرداية وكانت تابعة للمؤسسة الوطنية للأنابيب وتحويل المنتجات المسطحة وهي من أقدم المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية برأس مال قدره 700.000.000 دينار جزائري، حيث قامت الشركة الألمانية " HOCH " بإنجاز هذا المشروع بكافة هياكله بالمنطقة الصناعية بنورة التي تبعد بـ 8 كلم من مدينة غرداية، تتربع على مساحة تتجاوز 24 هكتار وتعد أكبر وحدة إنتاج على مستوى الولاية وفي إطار التحولات الاقتصادية تم دمج شركة " PIPE GAZ " بنورة "غرداية"، ومؤسسة ALFA TVS - بالحجار عنابة تحت اسم الجزائرية لصناعة الأنابيب ALFA PIPE برأس مال قدره 2.500.000.000.00 دينار جزائري، وتشغل حاليا 915 عاملا.

ثانيا: أهمية المؤسسة:

تلعب وحدة الانابيب الحلزونية ALFA PIPE دورا كبيرا في التنمية الاقتصادية على الصعيد الوطني والمحلي وحتى الدولي حيث تقوم بتغطية حوالي 60% من احتياجات السوق الوطنية على الصعيد المحلي:

- تساهم في تشغيل 915 عامل مما يعني امتصاص جزء من البطالة الموجودة على مستوى المنطقة والتشغيل يشمل جميع المستويات كرجال الامن الداخلي السائقين المسيرين العمال داخل الورشات المهندسين والاداريين كما تساهم في فك العزلة عنة مناطق الجنوب بصفة عامة ومنطقة غرداية بصفة خاصة وساعدها موقعها الاستراتيجي القريب من مناطق البترول كحاسي مسعود، وحاسي رمل، وعين أميناس على زيادة فعاليتها.
- تساهم في تمويل أكبر مشاريع سوناطراك مثل "G01 - G 02 GK1"
- تساهم كذلك في تمويل مشروع قرقار لنقل المياه الصالحة للشرب، ومشروع "GZ2" النقل البترول من حوض الحمراء إلى أرزيو.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

- تدعم عدد كبير من القطاعات المهمة في الاقتصاد الوطني كقطاع الفلاحة والزري، وقطاع المحروقات، كما أنها تتعامل مع كل من سوناطراك وسونلغاز ومحاور الرش.
- اما على الصعيد الدولي تلعب دوراً فعالاً في نشر السمعة الحسنة على مستوى الجودة للمنتجات الوطنية للمؤسسة خصوصا بعد حصولها على شهادة الجودة العالمية ال أيزو ISO 9100. وشهادة المعهد الأمريكي البترولي APIGI مع احترام مواعيد تسليم الطلبات قدر الامكان، كما تسعى المؤسسة الى الحفاظ على مركزها في السوق.

ثالثا: أهداف المؤسسة

- تسعى المؤسسة لتحقيق العديد من الاهداف وهذا لتغطية الاحتياج الوطني وخاصة مؤسسات سوناطراك وسونلغاز قطاع الري والبناء ويمكن تلخيص الأهداف فيما يلي:
- المساهمة في تنمية الاستثمارات في المنطقة وذلك بفك العزلة عنها.
- الاحتكاك بالمؤسسات الأجنبية من أجل اكتساب الخبرة والتكنولوجيا الجديدة.
- محاولة كسب مستثمرين أجانب من خلال التعريف بالمؤسسة.
- المشاركة في المشاريع الوطنية الكبرى.
- تلبية طلبات المستهلكين كما ونوعاً وفي الوقت المناسب.
- توفير العملة الصعبة عن طريق بيع المنتج لعملاء أجانب.
- التخفيض من ديون المؤسسة.
- تقوم بجميع الأساليب والتقنيات الجديدة في إطار عملها.
- المساهمة في التنمية الوطنية من خلال تمويل الخزينة العامة.
- تسعى إلى التغيير والتطوير في كافة المجالات لضمان بقائها واستمراريتها ومنافسة مؤسسات اجنبية.
- المساهمة في تنمية المنطقة والعمل على امتصاص البطالة وذلك بخلق مناصب شغل جديدة.

رابعا: نشاط المؤسسة

- يتمثل نشاط المؤسسة الاساسي في إنتاج الأنابيب المصنوعة من الحديد والصلب بغرض نقل البترول والغاز الطبيعي والماء وكل السوائل الواقعة تحت ضغط عالي، بحيث تبلغ الطاقة الإنتاجية للمؤسسة في الحالات العادية 100000 طن سنوياً، وتنتج المؤسسة أنابيب يتراوح قطرها ما بين 406 إلى 1625 ملم، وهذا القطر العالي يميزها عن بقية المؤسسات الأخرى وطوله يتراوح بين 7 امتار الى 13 متر تساهم بـ: 70% من إنتاج المجتمع، كما أنها تسعى دائما لتغطية السوق الداخلي وتلبية احتياجات أكبر القطاعات: سونطراك سونلغاز ، مديرية الري ، كما اننا نجد أنشطة مختلفة منها
- بيع منتجات الأنابيب المربعة، الطااولات الممزوجة والزوايا.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

○ صناعة الأنابيب الخاصة بنقل البترول، الغاز، الماء، وأيضا جميع الموانع ذات الضغط العالي. تتمثل المواد الأولية التي تقوم المؤسسة باستعمالها على شكل لفافات حديدية والتي تقوم بشرائها من مصنع الحجار SIDER أو تستوردها من الخارج كألمانيا واليابان وفرنسا، ويصل وزن اللفات الحديدية والتي تقوم بشرائها حوالي 20 طن، وتستعمل مواد أولية أخرى في التغليف مستوردة من الخارج epoxy، Polyethylene، Adhésive، حيث تعتبر هذه المواد أساسية في عملية التغليف. وتعمل المؤسسة بأربع خطوات إنتاجية A.B.C. D. بمعدل 24/24 ساعة من خلال ثلاث فرق عمل في اليوم، حيث أنها تعمل باستمرار حتى في أيام العطل والأعياد الدينية والوطنية. مراحل الإنتاج تمر بثلاثة ورشات

✓ الورشة الأولى: خاصة بتحويل المادة الأولية (LESBOBINES) إلى أنابيب حلزونية بالتلحيم وتتم العملية كما يلي:

- يتم أولا وضع الشريط الملتف من الصلب في الآلة M3 التي تقوم بفتحه.
- تهيئة التدفقات من طرف الآلة M4 حيث تستقبل الشريط من الآلة M3 ثم تقوم بتهيئة الجوانب الشريط ثم يذهب إلى التلحيم.
- تقطيع الانبوب طول بين 7 متر، 13 متر ثم تنظف من التلحيم من الداخل والخارج من طرف الآلات M17.M9.M10
- مراقبة بصرية داخل وخارج الانبوب تتم هذه المراقبة بالعين المجردة كما تستعمل الآلات اليدوية وتسهيل الضوء داخل الانبوب وتكويره للتأكد من عدم وجود خلل
- مراقبة بالفحص الاشعاعي من طرف الآلة M23Radiographie تتم مراقبة الانبوب أولا بالأشعة X1 لملاحظة تحت البنية الكيميائية والك بتوصيل جهاز الاشعاع بشاشة مرئية.
- تجارب مقاومة الضغط من طرف منصة التجارب المائية M24 الخاصة بتوازن السوائل.
- الشحذ الطرقي للأنابيب من طرف الآلة M25
- مراقبة مستمرة بالموجات الصوتية من طرف NDT
- مراقبة بالتخطيط الاشعاعي من طرف الآلة M29 يتم عرض الانبوب للأشعة X2 ويتم التسجيل على شريط فيلم ويتم عرض الأنبوب على جهاز الاضاءة حيث تتم المراقبة لكامل الانبوب

✓ الورشة الثانية: خاصة بالتغليف الخارجي حسب استعمالات كل أنبوب:

- أنابيب موجهة لنقل البترول يتم تغليفها من الخارج فقط.
- أنابيب الغاز يتم تغليفها من الداخل والخارج.
- أنابيب المياه تظلى من الداخل ضد الصدأ.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

قبل التغليف يجب تنظيف الأنبوب ثم تجفيفه التغليف يكون على طبقة او طبقتين حسب طلب الزبون وذلك باستعمال إحدى الطرق التالية:

- التغليف باستعمال المواد الرطبة الهيدروكربونية طبقة أو طبقتين من الطلاء.
- التغليف البوليثلين Polyethylene من خلال شريط ملتف على الأنبوب بعد تسخينه لإزالة الرطوبة ثم استعمال المساحيق الحاكة خارجيا لإزالة قشور الاكسيد والصدأ ووضع طبقة من البلاستيك الابيض لمنع الحرارة ثم يتم صب البوليثلين ثم وضع طبقة من البلاستيك الاسود الواقي من الرطوبة، وفي الاخير تتم عملية التبريد برش الماء.

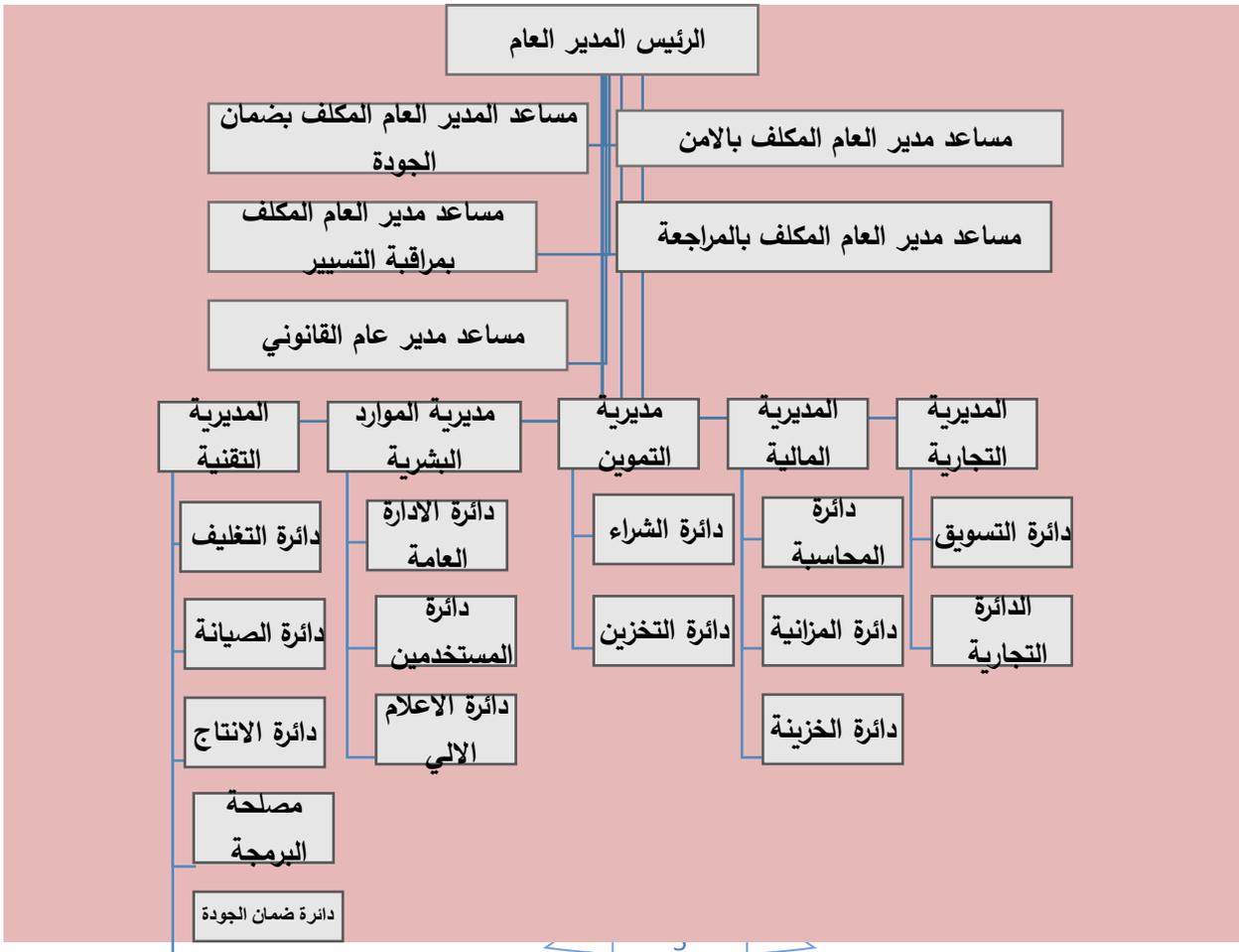
✓ الورشة الثالثة: التغليف الداخلي يتم بنوعين وبعد عملية التنظيف الداخلي كما يلي:

- التغليف ب Grenaille حيث يتم وضع هذه المادة داخل الانبوب وهو في حالة تدوير بسرعة كبيرة جدا.
- التغليف بالا بوكسي Epoxy حيث يوضع الانبوب في حالة دوران وتلصق هذه المادة بواسطة جهاز للرش القائم على سطح يتحرك داخل الانبوب ويتم التجفيف بالهواء الساخن.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب

ويتمثل الهيكل التنظيمي لمؤسسة في الشكل التالي:

الشكل رقم II-1: الهيكل التنظيمي للمؤسسة



المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

المصدر: من اعداد الطالبتين بناء على المعلومات المقدمة من طرف المؤسسة

1. الرئيس المدير العام:

يمثل أعلى سلطة في المؤسسة حيث يقوم بالإشراف على المديرية التابعة لها، وهو المسؤول على الاستراتيجية العامة يعمل على التنسيق بين جميع المديرية لتحقيق الاهداف العامة كما يقوم بإصدار الأوامر والتعليمات واتخاذ القرارات من أجل تحقيق وتنمية وتطوير المؤسسة.

2. مساعد المدير العام:

■ **مساعد المدير العام المكلف بالأمن :** وهو المختص بتوفير الأمن الداخلي اللازم للمؤسسة وعملائها ،

هو مسؤول على التعرف على أي دخيل للمؤسسة له جميع الوسائل التي تمكنه من مع تفويض من قبل

الادارة العامة باتخاذ القرارات الخاصة بمجال عمله وله فريق عمل تابع له يساعده على القيام بهذه الوظائف

مساعد المدير العام لمراقبة التسيير هو المسؤول عن مراقبة المديرية المختلفة في المؤسسة ومدى احترامها

لتحقيق الأهداف واعداد الموازنات التقديرية بالتنسيق مع مختلف مراقبي التسيير في المديرية وتتبع

الانحرافات أثناء حدوثها للتقليل من الاخطار التي يمكن أن تنتج عنها

■ **مساعد المدير العام لمراقبة الجودة:** وهو الذي يسهر على تطبيق كل المواصفات العالمية للجودة على جميع

الاعمال التي تقام في المؤسسة للحفاظ على سمعتها في السوق بمراقبة مدى تطبيق المديرية التعليمات

الواجب اتباعها والحرص على أن تكون مقرات العمل مؤهلة للقيام بذلك.

■ **مساعد المدير العام القانوني:** الذي من اختصاصه جميع المعاملات القانونية المتعلقة بالمؤسسة كالعقود

المبرمة مع المؤسسات الأخرى، والانشاءات الجديدة مختص بكل جميع المنازعات أو القضايا المرفوعة في

المحكمة سواء مع المؤسسات الأخرى أو مع المؤسسة وموظفيها

■ مساعد المدير العام للمراجعة

3. المديرية:

يوجد خمس مديريات وهي على التوالي.

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

أ. **المديرية التقنية:** وتعد الركيزة الأساسية الإنتاجية، إذ تقوم بوضع البرامج الإنتاجية انطلاقاً من تحديد معايير الإنتاج والمدة اللازمة لعمليات الإنتاج، وهي تحرص على تقديم مختلف الخصائص والمواصفات المتعلقة بالاستثمارات الجديدة، وتضم الدوائر والمصالح التالية: دائرة صنع الأنابيب دائرة ضمان الجودة، دائرة التغليف دائرة الصيانة، مصلحة البرمجة.

ب. **مديرية الموارد البشرية:** تتولى هذه المديرية السهر على مصالح المستخدمين، سواء من حيث التوظيف، والتدريب والتأهيل والتحفيز والترقية، وتوزيع الأجور، والمكافآت، والعطل، وتوفير التأمين الشامل لهم، والوظيفة الاجتماعية اتجاه الضمان الاجتماعي وذلك على أساس معلومات المديرية من مختلف الإدارات الأخرى، كما تضم ثلاثة دوائر وهي دائرة المستخدمين، دائرة التسيير، دائرة الإعلام الآلي، مساعد قضائي.

- **دائرة المستخدمين:** حيث تسهر على كل ما يرتبط بالمستخدمين والمشاكل والنزاعات التي تواجههم كما تقوم بإعداد والتخطيط للسياسات المتعلقة بالأفراد وتنميتهم والإشراف على تنفيذها بالتنسيق مع الدوائر 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 الآلي:** تتكفل بمختلف العمليات المرتبطة بالجانب الاداري للعمالين من جداول ووثائق ادارية وما شابه.

ت. **المديرية المالية:** تعد من أهم المديريات لدى المؤسسة وذلك لأن عملها حساس نوعاً ما مقارنة مع باقي المديريات، إذ تهتم بمختلف عمليات المالية والمحاسبية وذلك بتحليل الحسابات ومراقبة مختلف التصريحات من رقم العمال لمعرفة الضرائب واجبة الدفع، كما تهتم بإعداد مختلف الدفاتر والسجلات المحاسبية، إضافة إلى القيام بإعداد مختلف الميزانيات ومراقبتها، وهذا كله بهدف تحديد الوضعية أو الحالة المالية العامة للمؤسسة ومتابعة سير النشاط، وهي تضم:

المبحث الأول: تقديم عام لمؤسسة انابيب حلزونية ALFA PIPE بغرداية

- دائرة المحاسبة العامة يتم على مستوى هذه الدائرة تسجيل العمليات المحاسبية (بيع وشراء) التي تقوم بها المؤسسة في إطار ممارسة نشاطها.
 - دائرة الميزانية والمراقبة تهتم هذه الدائرة بإعداد الميزانيات التقديرية ومراقبة التسيير في المؤسسة وتنقسم الى ثلاث مصالح: مراقبة التسيير، محاسبة المواد مراقبة حسابات المستخدمين.
 - دائرة الخزينة يتم على مستواها التكفل بكل ما يهم المصالح المالية وتعمل على حفظ التوازن المالي للمؤسسة.
- ث. **المديرية التجارية:** تعتبر همزة وصل بين الشركة والزبائن حيث تقوم بتلقي كافة الطلبات والعروض المقدمة لدراستها، كما تهتم بكل الإجراءات صرف المنتج وتعمل على تلبية أكبر عدد ممكن من الطلبات، وتضم:
- **دائرة التجارة:** تشرف على العمليات المتعلقة بالتجارة إذ تقوم بمتابعة عمليات البيع الخاصة بالمنتج من بداية التعاقد وحتى خروجه من المؤسسة.
 - **دائرة التسويق** تعد الأساس في عمليات التعاقد وإعداد الصفقات إذ أن عملها يتمركز على عرض واشهار وترويج المنتج لتلقي الطلبات من الزبائن ومن تم العمل لدراستها لتحديد بنود الاتفاق كالمدة والسعر والمواصفات المطلوبة هذا في حالة إذا تم هذا الاخير فعلا اضافة الى هذا فإن مهمتها الرئيسية تتمثل في القيام بمختلف عمليات التسويق والتعاقد مع الزبائن حتى يصل المنتج اليائي اليه بالمواصفات النهائية.
- ج. **مديرية التموين:** تعتبر هذه المديرية وسيطاً بين المؤسسة والمورد، فيقوم بإعداد برنامج التموين إما عن طريق جلب الاحتياجات المختلفة للمؤسسة من الداخل أو عن طريق الاستيراد، إضافة إلى حرصها على التخزين الأمثل وتوفير ما تحتاجه المؤسسة من مواد أولية ولوازم بالكمية المطلوبة وأقل سعر وفي الوقت المناسب، وتضم:
- **دائرة الشراء:** تهتم بشراء كل المواد التي تحتاج اليها المؤسسة بناء على طلب مركز التخزين أو أي جهة من الجهات الأخرى المتمثلة في المديريات وتلك الملفات أو البرامج الخاصة بالمشتريات
 - **دائرة تسيير المخزون:** تسهر على التسيير الأمثل للمخزون.

المبحث الثاني: التدريب والتكوين في مؤسسة الحلزونية

للأنابيب **ALFA PIPE** بغرداية

المبحث الثاني: التدريب والتكوين في مؤسسة الحلزونية للأنابيب ALF PIPE بغرداية

تعتمد المؤسسات في عملية القيام بتدريب وتكوين عمالها إلى العديد من الأساليب والطرق التي تأتي ثمارها مع العمال ومن اجل معرفة هذه الأساليب خصصنا هذا المبحث لتطرق على طرق التدريب والتكون التي تستعملها المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALF PIPE بغرداية

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول التدريب والتكوين

أولا: تعريف وأهداف التكوين:

تعريف التدريب: هو محاولة لتغيير سلوك الأفراد يجعلهم يستخدمون طرقا وأساليب مختلفة في أداء العمل، بشكل يختلف بعد التدريب عما كانوا يتبعونه قبل التدريب¹.

أهداف التدريب: التدريب كعملية تعلم ووسيلة فعالة تهدف إلى اكتساب المهارات والاتجاهات والسلوكيات المرغوبة والمطلوبة للعاملين بالمنظمة لزيادة أدائهم وكفاءتهم لتحقيق أهداف الرئيسية التالية²:

- 1- ضمان أداء العمل بفاعلية وسد الفجوات الموجودة بين معايير الأداء المطلوبة وبين الأداء الفعلي للعاملين؛
- 2- تنمية وزيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة وزيادة رغبتهم للعمل؛
- 3- مساعدة العاملين في المنظمة لتأدية الواجبات المطلوبة منهم بأفضل الطرق وبالكفاءة والفاعلية المرغوبة.
- 4- حماية العاملين في المنظمة من الوقوع بالأخطاء أثناء تأديتهم لأعمالهم اليومية، وتقليل حوادث العمل، والتي غالبا ما تحدث فالمشروع الصناعي نتيجة نقص كفاءة العاملين وانخفاض قدراتهم ومهاراتهم الفنية.

ثانيا: تعريف وأهداف التكوين

¹نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص85.

²عطا الله، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 01، دار المنهجيةالأردن، 2015، ص227-228.

تعريف التكوين: هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، المهارات، المواقف والتصرفات التي تمكن من تسهيل اندماجهم في المنظمة ومن تحقيق أهدافها، وهو عملية مخططة في إطار الإستراتيجية العامة في المنظمة وله عدة أمثلة: تكوين نظري أو تطبيقي، داخلي أو خارجي، دوران في ميدان العمل على عدة وظائف.¹

أهداف التكوين

يهدف التكوين إلى تنمية جوانب عديدة في الفرد وسد النقص فيما يخص:²

أ - تنمية المعارف: وترتكز على تنمية المعارف المتكويين ومعلوماتهم وتكريسها لخدمة أهداف المنظمة، أي الارتقاء بمعارف العاملين ومعلوماتهم وفقا لمستجدات التي يجب الإلمام بها لإتقان العمل، وما يتبع ذلك من معرفة للنظم والتعليمات وأساليب وإجراءات العمل، ومعرفة الاختصاصات والمسؤوليات والواجبات وعلاقات العمل ويلاحظ إن المعرفة لا تقتصر على الجانب العلمي والتخصص فحسب، وإنما تتعدى إلى الجانب المتعلق بالمؤسسة، وكل ما يتعلق بالقواعد والإجراءات الخ.

ب - تنمية مهارات الأفراد: ويقصد بها المهارات والاستعدادات اللازمة لأداء العمل، وذلك بجمع كالأصناف المهارات من مهارات فكرية، وأخرى عملية ومهارات سلوكية، هذه الأخيرة تعني خصوصا بالجانب الإنساني عند التفاعل والتعامل مع آخرين، أي إن التكوين يساهم في تنمية مهارات الاتصال مع الغير وبناء علاقات ايجابية في خدمة النشاط والمؤسسة ككل، بالإضافة إلى تطوير القدرة على الاتصال بالمتعاملين الأساسيين للمؤسسة، كالزبائن والموردين مثلا.

ت - تنمية الاتجاهات الإيجابية: إن تنمية الاتجاهات تقوم على صقل اتجاهات الأفراد، حيث يساهم التكوين في تنمية مجموعة العوامل الذهنية (القيم، المعتقدات، المبادئ) التي تتفاعل مع بعضها لتكوين أراء المتكويين تجاه قضايا معينة، والقصد من ذلك هو أن تكون اتجاهات الأفراد ايجابية تجاه العمل وتفعيل

¹ حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، منشورات مديرية النشر جامعة قلمة، الجزائر، 2004، ص 99.

² الطاهر مجاهدي، فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2008، ص 39.

المبحث الثاني: التدريب والتكوين في مؤسسة الحلزونية للأنابيب ALFA

PIPE بغرداية

العمل بالمؤسسة التي يعملون بها دون غيرها، وتعزيز روح الانتماء والإحساس بالولاء للمؤسسة والتنظيم ككل، وهكذا فان تنمية الاتجاهات تطور كفاءة الفرد.

المطلب الثاني: التدريب والتكوين في مؤسسة الحلزونية للأنابيب ALF PIPE بغرداية

يوجد في المؤسسة الجزائرية لصناعة الأنابيب العديد من البرامج لتدريب وتكون العاملين فيها من خلال مجموعة من الندوات والتحسينات لإعادة التدريب وتمثل كيفية التدريب في المؤسسة محل الدراسة كما يلي:

1- تدريب طويل المدة: يتم تحديد احتياجات التدريب بعد معالجة نتائج التقييم السنوي للمهارات

أو كجزء من ميزانية التدريب المقترحة من قبل العديد من البرامج التجريبية للعملية التي تحدد الموضوعات المناسبة التي سيتم تحليلها بشكل مشترك متطلبات التدريب ومثل ذلك قد يكون استجابة لحاجة معينة نشأت تتم صياغتها وفق طلب " تدريب غير مبرمج

2- معالجة طلب تدريب: التنفيذ التدريجي لمحتوى ميزانية التدريب Bodget de formation

المعتمد من مجلس إدارة الشركة على مستوى الإدارة العامة أو التدريب المطلوب حسب طلب Horse programme المحدد بالاتفاق مع مقدم الطلب.

3- مرحلة التنقيب والتشاور مع المنظمات: على اساس الموضوعات المختارة يتم إجراء استطلاع

رأي مختلف المراكز التدريب أو الاستثماريين والموافقة عليه من خلال طلب المكتوب مصحوب بتوقيع من قبل مدير الوحدة بما في ذلك تفاصيل الموضوعات التي يتم تنفيذها ترسل لنا المنظمات التدريبية استشارة عروضها في ذلك البرامج التدريبية (مدة التدريب + كل الوثائق المطلوب تقديمها (تأتي مرحلة مهمة وهي اختيار المنظمة التي بعد الدراسة والآراء مع رؤساء الهياكل المعنية بشأن العروض الوردية يتم اختيار الجهة المستجيبة لاحتياجات المعبر عنها ، ومنه يتم إرسال تأكيد اتفاقية إلى الجهة التدريبية المختارة.

4- تنفيذ العمل التدريبي: بعد الاتفاقية المعروضة يتم إنشاء اتفاقية تدريب بين طرفين تحدد البنود

المختلفة أو نموذج الطلب تسجيل الموظفين وإرسال دعوة لبدء التدريب مع تحديد الموضوع الى

الوكلاء المعنين، يتم تقييم المتدربين على الفور بشكل منهجي نهاية هذا التدريب على مستوى مؤسسة التدريب أو عند العودة من التدريب.

إذا تبين أن أحد المعايير التقييم الفوري (Législation à choud الملحق رقم 01) غير حاسم فستلقى منظمة التدريب المعنية شكوى مكتوبة تشرح أوجه القصور التي تمت ملاحظتها بعد الخوض في مزيد من التفاصيل مع المشاركين المعنين بسبب عدم الرضا يعتبر معيار التقييم الفوري غير مرض إذا كان متوسط درجات المشاركين لنفس المعيار اقل من 5/3 وهذا بعد التحقق من صحة بعد التشاور بين المدير الموارد البشرية والشخص المسؤول عن التدريب ورئيس هيكل طالب التدريب إذا كان تقييم العام سيئا أو مرض فسيتم إرسال شكوى مكتوبة من مقدم خدمة التدريب.

فيما بعد التقييم الفوري (الملحق رقم 01) يأتي تقييم البارد (الملحق رقم 02) وهذا لضمان إكتساب الكفاءة المطلوبة وتطبيق المعرفة المكتسبة في ممارسة المهام المختلفة بمحطة العمل إذا كانت النتيجة الإجمالية اقل من 12/20 فسيتم استشارة فيها فيم بينهما يقوم مدير التدريب ورئيس الهيكل الوكيل المعني بدراسة الحاجة إلى إعادة نفس التدريب لنفس الوكيل أو الاكتفاء بدعمه الداخلي لتطوير المهارات المطلوبة، يتم إجراء التقييم البارد بشكل منهجي بين 03 الى 06 اشهر من الانتهاء من التدريب، سيتم استخدام التقييمات الساخنة والباردة في تقييم مقدي خدمات التدريب بعد التقييم يتم تسجيل المعلومات المتعلقة بتقييم التربوي، يتم إصدار شهادة التدريب لكل وكيل خضع التدريب تودع الشهادات التدريب في ملف تدريب الوكيل، من الضروري أن يكون لديك نظام إدارة الجودة وكذلك المضي قدما في زيارة إدارة المورد او فحص الخدمة الأولى بحيث يتم تسجيلها في ملف مقدمي التدريب.

للتذكير بمجمل الوثائق: وثيقة تقييم التدريب البارد وثيقة تقييم التدريب الساخن تقرير التدريب قائمة منظمات التدريب تقييم منظمات التدريب وثيقة الحاجة إلى تدريب وثيقة طلب تدريب الخارج عن البرنامج وثيقة تعيين مساعد لفترة التكليف وثيقة تقييم فترة التكيف إعادة التقييم منظمات تدريب.

الخاتمة

الخاتمة

نستخلص من خلال ما تطرقنا له في هذا الموضوع من خلال مبحثين التي تطرقنا لها حيث تطرقنا في المبحث الأول لتعريف بالمؤسسة محل الدراسة أي المؤسسة التي قمنا بإجراء التريص الميداني بها وهي المؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب ALFA PIPE، أما المبحث الثاني فتمثل في الترجمة الكتابية لما قمنا بملاحظته ومعرفته أثناء التريص في المؤسسة حيث تمثل عملية التدريب والتكوين في المؤسسة من اهم العوامل الأساسية التي تهتم بها الغدارة فهي تساهم بشكل كبير في إزدها القوة العامل البشرية وبالتالي الزيادة في الإنتاج والكفاءة الإنتاجية.

➤ إختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أن يمكن تحديد ذلك من خلال أهمية الأسس المتضمنة والخاصة بتكوين العمال وتدريبهم من أجل مستقبل تنموي وظيفي تنافسي، وقد تم إثبات صحة هذه الفرضية من خلال المفاهيم النظرية التي تم التطرق لها في المبحث الثاني.

الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أن تتمثل إجراءات التدريب والتكوين المعتمدة في التكوين والتدريب في المؤسسة محل الدراسة في التدريب طويل المدة ومعالجة طلب تدريب ومرحلة التنقيب والتشاور مع المنظمات وأيضاً تنفيذ العمل التدريبي وقد تم إثبات صحة هذه الفرضية من خلال ما تم ملاحظته ومعرته من خلال التريص الميداني في مؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب بغرداية.

➤ نتائج الدراسة: من خلال الدراسة الميدانية في المؤسسة استخلصنا النتائج التالية:

- التدريب والتكوين يؤدي الى خلق دافعية للعامل نحو تأدية المهام؛
- التدريب والتكوين يؤدي إلى اكتساب العامل لقدرات معرفية ومهارات فنية مختلفة؛

الخاتمة

- التدريب والتكوين يؤدي الى إدراك العامل لدوره داخل المؤسسة؛
- التدريب والتكوين بعد أنجح استثمار للبناء المؤسسة لما له من عوائد على مستوى الفرد والمؤسسة.
- تؤدي العملية التدريبية والتكوينية الى تحسين اداء العاملين؛
- ان لعملية التدريب وتكوين العاملين تأثيرا مباشرا على اداء العاملين بصفة خاصة وعلى المؤسسة بصفة عامة؛
- لعملية التدريب والتكوين تأثير ايجابي على أداء العاملين يشعر من خلالها العامل بانتمائه وولائه لمؤسسته.

➤ التوصيات

- يجب على المؤسسة تنسيق العمل بين جميع المصالح لتحسين الأداء بشكل أكبر؛
- عقد دورات وندوات تدريبية حول كيفية العمل كوحدة واحدة داخل الشركة قصد زيادة ترسيخ الثقافة السائدة للمؤسسة؛
- ترسيخ ثقافة أن العامل الذي يخطئ هو العامل المبادر الساعي للتعلم وليس العكس ولا يجب مقابلة خطاه بالعقاب؛
- توسيع النشاط الخدماتي للمؤسسة المنحصر فقط في خدمات البترول إلى خدمات آبار المياه.

➤ آفاق الدراسة

بعد دراستنا لهذا الموضوع نقترح مناقشة وتحليل المواضيع التالية:

- دور التدريب والتكوين وتحسين اداء العنصر البشري؛
- التكوين والتدريب كمدخل لبناء رأس المال البشري.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب:

- نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان مطبوعات الجامعة، الجزائر، 2011.
- عطا الله، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الطبعة 01، دار المنهجية الأردن، 2015.
- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، منشورات مديرية النشر جامعة قلمة، الجزائر، 2004.

المذكرات:

- الطاهر مجاهدي، فعالية التدريب المهني وأثره على الأداء، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورة، تخصص علم النفس، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2009/2008.

الوثائق والملفات:

- معطيات ووثائق مقدمة من طرف مؤسسة ALFA Pipe .

الملاحق

الملحق رقم 01

Formulaire



Tu Centre / Ghardaja

STRUCTURE DRH

FICHE D'EVALUATION DE FORMATION « A Chaud »

REVISION 1

DATE : 22

Thème de la Formation : **SECOURISME NIVEAU (02)**

Assurée par l'organisme : **Ecole GLOBAL SOFT**

Lieu : **SUR SITE**

Réalisée de : 00/00/2020 à : 00/00/2020 Durée Globale de la formation : **65 Jours**

Sur l'échelle à 5 points de notation en plusieurs niveaux (insérer les dates début et fin de la formation)

1 - Mauvais 2 - Insatisfaisant 3 - Acceptable 4 - Très satisfaisant 5 - Excellent

Critères	1	2	3	4	5
1 - Contenu de la Formation (Thème - Volume)					
2 - Support pédagogique (Documents - Projection)					
3 - Qualité de l'animateur					
4 - Nouvelles Connaissances acquises					
5 - Connaissance applicable sur votre poste de travail					
6 - Connaissances répondent à vos attentes et besoins					
7 - Logistique de la formation (Date - Hébergement - pause Café - repas)					
8 - Composition du Groupe (Niveau et nombre de participants)					
9 - Ambiance générale (motivation - degré de participation)					
10 - Durée de la Formation					
TOTAL					

Nota Globale : (01 à 10) Mauvais (10 à 25) Insatisfaisant (25 à 30) Acceptable (30 à 40) Très satisfaisant (40 à 50) Excellent

Remarques et suggestions :

SAUF ERREUR SUR SITE, ADAPTER ENFONCEMENT, SUIVANT LE CAS DE CHAQUE PARTICIPANT, AVEC ATTENTION PARTICULIERE, DES DATES DE LA FORMATION.

Nom & Prénom du participant

Date : 00/00/2020 Signature

CADRE RESERVE A LA DRH

الملحق رقم 02

 وزارة التعليم والبحث العلمي Tâche : Habilitation	Formulaire		Page 01 sur 01
	STRUCTURE DRI4	FICHE D'ÉVALUATION DE FORMATION « A Final »	REVISION
		CODE :	DATE

Trame de la Formation : Habilitation Chèque

Assurance (D'origine) : Sur Site

Référence N. 00/00/2020 au 00/00/2020 Durée Début de la formation 01 jour

(*) La formation a été dispensée en plusieurs modules, indiquer les dates début et fin de la formation.

Égés Concernés	Acquisition de nouvelles connaissances en rapport avec le poste	Amélioration de la qualité du travail	Amélioration du comportement (Communication, Écoute, Animation & Commandement)	Mieux connaissance des exigences du poste	Notes Globales
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					

T es Satisfaisant (5 Points) / Satisfaisant (4 Points) / Moyen (3 Points) / Passable (2 Points) / Non Satisfaisant (1 Point)

Nom & Prénom du responsable des participants

CADRE RÉSERVÉ À LA DRI4

Date 00/00/2020 Signature