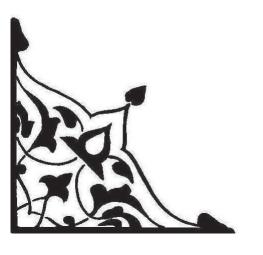


((وقل أعملوا فسيرى الله عملكم و رسوله و المؤمنون و ستردون إلى عالم الغيب و الشهادة فينبئكم بماكنتم تعملون)).

سورة التوبة الآية: 105





جامعة قاصدي مرباح - ورقلة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير قسم العلوم الإقتصادية

(\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) < (\$) <



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الاقتصادية ، علوم التسيير و علوم تجارية

الشعبة: علوم اقتصادية

التخصص: اقتصاد وتسيير بترولي

من إعداد الطالب: بدر الدين حامدي

بعنوان:

دراسة تحليلة حول واقع المؤسسات النفطية في الجزائر
"بالاعتماد على مؤشرات معيارية"
(دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ENTP)
خلال الفترة (1999 – 2012)

نوقشت و أجيزت علنا بتاريخ : 2013/06/18

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الدكتور / أحمد لعمى (أستاذ محاضر – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) رئيسا الأستاذ / عبد الغفور دادن (أستاذ مساعد – جامعة الوادي) مشرفا الأستاذ / محمد بركة (أستاذ مساعد – جامعة قاصدي مرباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2013/2012

< स्थि> < स्थ

الإمحاء

إلى من الجنة تحت أقدامها: أمي نبع الحنان و حضن الأمان المجاهد "علي" الى من غرس بداخلي بذرة القوة و النجاح منذ الصغر ، إلى روح أبي الغالي المجاهد "علي" رحمه الله

الى الذي شاء القدر أن لا يحضر ، أخي عبد الحكيم رحمه الله إلى كل إخوتي و أخواتي و إلى أبنائهم خاصة أريج ، أمين ، إسلام و الى كل زملائي في الدراسة

وإلى أساتذتي الكرام من الابتدائي حتى الجامعة إلى كل من ذكره قلبي و نسيه قلمي إلى هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع

بدر الدين

شکر و تقدیر

" الشكر الأول و الأخير للجليل رب العرش العظيم ، العالم فوق كل عليم الذي مهد لنا السبيل و هذا لما فيه الهدى و الخير العميم ، وفتح لنا الأذهان و العقول فله الحمد حتى يرضى " .

و اعترافا بالفضل و تقديرا للجميل أتوجه بجزيل الشكر و الامتنان الى الأستاذ الفاضل: " عبد الغفور دادن " الذي تحمل عناء الاشراف بالتوجيه و النصائح القيمة خلال إنجاز هذا العمل المتواضع.

إلى كل الأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير بجامعة قاصدي مرباح بورقلة. والمحادث والمحتى ولو بكلمة.

بدر الدين

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة القاء نظرة بصفة عامة حول أشغال آبار المحرقات و التطرق إلى مختلف سياسات و أساليب الأمن و السلامة وعمليات التوظيف والتكوين في المؤسسة حيث تم التوصل الى هذه الأهداف من خلال الاشكالية التالية " ما هي وضعية المؤشرات الداخلية لدى المؤسسة موضوع الدراسة ؟ " ، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي و أسلوب دراسة حالة ، وتم التوصل إلى النتائج التالية :

- امتلاك المؤسسات النفطية للآلات متطورة فنيا.
- تولى المؤسسات النفطية أهمية بالغة في تكوين العمال.
- سعى المؤسسات النفطية الى تقليص حوادث العمل.
- مساهمة المؤسسات النفطية الجزائرية في القضاء على البطالة .

الكلمات المفتاحية: أشغال الآبار ، آلات التنقيب ، نظام السلامة المهنية ، حوادث العمل ، موارد البشرية ، تكوين العمال .

Résumé:

Le but de cette étude était d'essayer d'attraper un aperçu de manière générale sur les emplois puits holocaustes et d'aborder les différentes politiques et les méthodes de sécurité et de sûreté, et le recrutement et la formation dans l'établissement où ils étaient pour atteindre ces objectifs à travers le dilemme suivant "Quelle est la positiviste pointeurs Interné auprès la firme objet de étude?", qui a été utilisé méthode d'analyse descriptive et Système étude terrain terminer atteindre en résultats suivante:

- Propriété des compagnies pétrolières machines techniquement sophistiqués.
- Prendre en charge les compagnies pétrolières d'une grande importance dans la formation des travailleurs.
- Les compagnies pétrolières ont cherché rétrécissement, accidents du travail.
- Les compagnies pétrolières algériennes contribuent à l'élimination du chômage.

Mots-clés: puits structurels, machines de forage, de la sécurité et de la sécurité système, accidents du travail, des ressources humaines, de configurer les travailleurs rétrécir.

الغمياا

ال نا
الشكر
ملخــص
الفهــــرس
قائمة الجداول
قائمة الأشكال
المقدمة
تمهید :
المبحث الأول: الأدبيات
المطلب الأول : أشغال آبار
أولا: تعريف حفر
ثانیا : طرق حفر ا
المطلب الثاني: سياسة نظ
المصاب المالي . سياسة ك
أولا: سياسة الأمر
أ ولا : سياسة الأمر
أولا: سياسة الأمر: ثانيا: حوادث العم
أولا: سياسة الأمر: ثانيا: حوادث العم المطلب الثالث: إدارة الموار
أولا: سياسة الأمر: ثانيا: حوادث العمال الثالث: إدارة الموار المطلب الثالث: إدارة الموارد المو

11	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية
11	المطلب الأول : دراسات ذات العلاقة بحفر و اشغال الآبار
11	- دراسة رحمان أمال " تأثير المحروقات على البيئة خلال مرحلة الحفر و الاستخراج "
12	المطلب الثاني: دراسات ذات علاقة بنظام الأمن و السلامة المهنية في المؤسسات
12	 حراسة سمير صلحاوي " الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة
13	المطلب الثالث: دراسات ذات علاقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة
13	أولا : فائزة بوراس "تخطيط المسار الوظيفي "
13	ثانيا: بوبكر نيق " الاستثمار في الموارد البشرية "
14	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني : الدراسة الميدانيـة
16	تمهید :
16	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات
16	المطلب الأول: الطريقة المستخدمة في الدراسة
16	أولا : محتمع الدراسة و العينة
17	ثانیا : تحدید المتغیرات و کیفیة قیاسها
18	المطلب الثاني: الأدوات
18	أولا: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الجمع
18	ثانيا :الأدوات الإحصائية و القياسية المستخدمة في الدراسة
19	المبحث الثاني: نتائج الدراسة و تحليلها
19	المطلب الأول: نتائج الدراسة
19	أولا : عمليات حفر الآبار و أهم آلات التنقيب في المؤسسة
23	ثانيا: نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية و أثرها في تقليص حوادث العمل
25	ثالثا: نتائج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
29	رابعا : نتائج النشاط الاستغلالي في المؤسسة

30	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الدراسة في المؤسسة
30	أولا : مناقشة نتائج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
36	ثانيا : تحليل نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في المؤسسة
42	ثالثا: مناقشة نتائج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
51	رابعا: مناقشة نتائج النشاط الاستغلالي في المؤسسة
53	خلاصة الفصل
58	الخاتمــــــــــــــــــــــــــــــــــــ
60	المصادر و المراجع
63	الملاحق



مقدم قعامة

1- تمهيد

يعتبر قطاع المحروقات في الجزائر قطاع استراتيجي باعتبار أنه يشكل ما نسبته 98 % من إجمالي الصادرات وهو ما يفسره سيطرة هذا القطاع على الاقتصاد الجزائري ، ومن خلال هذا أبدت الدولة اهتماما كبيرا لهذا القطاع من خلال المخططات التنموية و برامج الإنعاش الاقتصادي كما يساهم قطاع المحروقات في إيرادات الخزينة العمومية من خلال الجباية البترولية .

ومن خلال هذا سعت الدولة إلى استغلال أكبر كمية من المحروقات و ذلك بتكثيف عمليات الحفر و الاستخراج من أجل تحريك عجلة التنمية الاقتصادية ، و قد ارتأينا أن نركز في دراستنا هذه على نشاط المؤسسات النفطية الجزائرية بالتركيز على أهم عمليات التنقيب أو حفر الآبار البترولية و الغازية و المتمثلة في تطوير و استكشاف الحقول النفطية ، و نوع و طبيعة الآلات المستعملة في الحفر ، حيث تمتلك هذه المؤسسات مؤهلات بشرية و مادية تسمح لها أن تنافس أكبر الشركات العالمية .

إن عمليات الحفر و الاستخراج تعد من أخطر مراحل الصناعة النفطية نظرا للاحتكاك المباشر بين العوامل المادية و البشرية و أثره على المنظومة البيئية ، لذا ظهرت سياسة الأمن و السلامة المهنية كمدخل جديد للتقليل من الحوادث و الأخطار المهنية مرتكزة على توفير جو آمن و صحي للعمال ، مع ضمان أعلى مستوى من السلامة الصناعية بتطبيق أنظمة حديثة لأمن أداة العمل .

إن تحقيق هذه الأهداف لا يتم إلا بوجود موارد بشرية ، لذا تسعى هذه المؤسسات إلى المساهمة في القضاء على البطالة من خلال استقطاب اليد العاملة المؤهلة ، و أيضا إتباع المؤسسة سياسة التدريب و التكوين الجيد للعاملين من خلال التركيز بشكل خاص على تطوير المهارات الادارية و ثقافة السلامة و الصحة و البيئة من خلال اعتماد برامج لتكوين العمال في مختلف التخصصات.

2- الاشكالية

ومن خلال ما سبق و حتى يتسنى لنا دراسة هذا الموضوع فقد وضعنا له الإشكالية التالية:

- ماهى وضعية المؤشرات الداخلية لدى المؤسسة موضوع الدراسة ؟

مقدم ة عام ة

- و يمكن تجزئة سؤال الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:
- ما المقصود بعمليات حفر الآبار النفطية وما أهم العمليات الرئيسية فيها ؟
 - ما هي طبيعة الآلات التنقيب في المؤسسات النفطية الجزائرية ؟
- هل تساهم سياسة الأمن و السلامة المهنية في تقليص حوادث العمل في المؤسسات النفطية الجزائرية؟
 - هل تساهم المؤسسات النفطية الجزائرية في توفير مناصب شغل لأفراد المحتمع ؟
 - ما مدى اعتماد المؤسسات النفطية على سياسة التكوين و التدريب ؟

3− الفرضيات :

من خلال الاشكالية الرئيسية و التساؤلات الفرعية وضعنا الفرضيات التالية و التي نسعى إلى اختبارها من خلال هذا البحث و هي :

- -1 تساهم عمليات حفر الآبار في اكتشاف و زيادة نسبة الاحتياطي النفطي.
 - 2- تمتلك المؤسسات النفطية آلات تنقيب متنوعة و تمتاز بتكنولوجيا رائدة.
- 3- تولى المؤسسات النفطية الجزائرية أهمية كبيرة للحوادث المهنية و الوقاية منها.
- 4- تسعى المؤسسات النفطية الى تكوين عمالها من أجل رفع المستوى لديهم.
- 5- تساهم المؤسسات النفطية الجزائرية في القضاء على البطالة من خلال توظيف الأفراد.

4- أسباب اختيار الموضوع:

توجد عدة أسباب دفعتنا لاختيار هذا الموضوع و تنوعت بين الذاتية و الموضوعية و يمكن ذكرها فيما يلي : الأسباب الموضوعية :

- أهمية المؤسسات النفطية بالنسبة للاقتصاد الجزائري ، إذ أن هذه المؤسسات تساهم في توفير فرص عمل ، كما تعتبر الركيزة الأساسية للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية.

_______مقدم_____مقدم____

- تختص المؤسسات النفطية بمراحل صناعية ثقيلة ، مما ينتج عنه أخطار مهنية ، لذا ارتأينا أن ندرس جانب من هذا البحث في اهم السياسات الوقائية التي تعمل بها .

- اهتمام المؤسسات النفطية بتكوين عمالها في جميع اختصاصات و تنمية معارفهم الفنية و الانتاجية و الإدارية و الاقتصادية المتصلة بالوظيفة .

الأسباب الذاتية:

ملائمة هذا الموضوع مع تخصصنا الدراسي.

5- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى محاولة تحقيق عدة نقاط نوجزها فيما يلى:

- نحاول إلقاء نظرة بصفة عامة حول أشغال آبار المحروقات: مفهومها ، و أهم الطرق في حفرها؟
 - التطرق إلى نوع و قوة الآلات المستخدمة في عمليات حفر و صيانة الآبار البترولية و الغازية؟
- التطرق إلى مختلف سياسات و أساليب الأمن و السلامة المهنية المتبعة من طرف المؤسسات النفطية في تحليل حوادث العمل و أهم الاجراءات التي تتبعها في تقليص حوادث العمل؛
 - نحاول التطرق الى مساهمة المؤسسات النفطية في القضاء على البطالة؟
- إن الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو ابراز مكانة المؤسسات النفطية من خلال مجموعة من المؤشرات كون هذه الأخيرة تعتبر من الركائز الأساسية بالنسبة للاقتصاد الجزائري.

6- أهمية الموضوع:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من تزايد الحاجة الى معرفة واقع المؤسسات النفطية من جانب الإنتاج و تكنولوجيا الأجهزة التي تمتلكها ، وكذلك المساهمة في تطبيق أهم اجراءات الوقاية و الأمن داخل وحداتها ، وكلك مساهمتها في القضاء على البطالة من خلال توظيف الأفراد.

7- حدود الدراسة:

- الإطار الزماني : لقد تطرقنا في هذا البحث إلى دراسة واقع المؤسسات النفطية من جانب الإنتاج و و الأمن و السلامة المهنية و الموارد البشرية و دورها في التكوين و التدريب حيث اعتمدنا في هذه الدراسة على سنوات التالية من سنة 1999 م إلى غاية سنة 2012 .

- الإطار المكاني : إن دراستنا هذه تركز خصوصا على حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار باعتبارها أحد أهم المؤسسات الوطنية الرائدة في مجال التنقيب عن المحروقات .

8- منهج الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة و الأهداف التي نسعى لتحقيقها فإن منهج الدراسة سيكون وصفيا تحليليا حيث تطرقنا في الجانب النظري إلى أهم المؤشرات داخل المؤسسة.

أما الجانب التطبيقي فقد اعتمدنا على أسلوب دراسة حالة لإسقاط مجمل ما تطرق إليه في الجانب النظري كما تم استعمال في جانب من الفصل الثاني المنهج التجريبي على المؤسسة محل الدراسة و هي المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار.

9- مرجعية الدراسة:

طبيعة المراجع المستخدمة في المذكرة تتمثل في الرسائل الجامعة و الكتب و كذلك استخدام مداخلات ألقيت في ملتقيات علمية و استخدام المجلات و الدوريات العامة و كذلك تقارير و النشريات الخاصة بالمؤسسة.

مقدم ة عام ة

10- صعوبات الدراسة:

تتمثل صعوبات الدراسة التي واجهتني في البداية في نقص المراجع المتعلقة بالتخصص أما الصعوبات التي واجهتني في أثناء البحث و هي أثناء عملية تحليل المعطيات حيث لم أجد بعض السنوات المتمحورة في الدراسة .

11- هيكل البحث:

من أجل دراسة هذا الموضوع اعتمدنا خطة لهذا البحث قسمناها إلى فصلين حيث:

تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية و التطبيقية حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول الى أهم الأدبيات النظرية المرتبطة بالموضوع و التي تتمثل في مفهوم أشغال آبار المحروقات و أهم العمليات المستخدمة في عمليات الحفر مع القاء نظرة حول سياسة نظام الأمن و السلامة المهنية مع تقديم مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية في المؤسسة و توضيح بعض نواتج جدول حسابات النتائج ، أما في المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى أهم الدراسات السابقة حيث تناولنا دراسات متعلقة بحفر و أشغال الآبار و كذلك دراسات تبين مدى تأثير حوادث العمل على تنافسية المؤسسة ، ودراسات متعلقة بإدارة الموارد البشرية تم التطرق خلالها اهتمام المؤسسات الاقتصادية بتخطيط المسار الوظيفي.

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى الدراسة الميدانية التي شملت المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار حيث قسمنا هذا الفصل الى مبحثين ، تناولنا في المبحث الأول الطريقة و الأدوات التي تمت بما معالجة البحث ، أما في المبحث الثاني تم التطرق تقديم النتائج الدراسة و قمنا بتحليليها حيث شملت عمليات حفر الآبار في المؤسسة و أهم آلات الحفر التي تمتلكها المؤسسة من حيث الكمية و القوة ، و تناولنا نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية و كذلك نتائج إدارة الموارد البشرية من حيث المسار الوظيفي للمؤسسة و تحليل بعض المؤشرات الخاصة بالنشاط الاستغلالي في المؤسسة.

٥

الغديات النظرية و التطبيقية

الفصل الأول _____ الأدبيات النظرية و التطبيقية

الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية

تمهيد:

شهدت المؤسسات تطورات سريعة و جذرية في بيئة تتسم بالديناميكية ،حيث أن جل المؤسسات النفطية بمختلف التخصصات و الاهتمامات تسعى إلى تحقيق الوثبة التنموية الضرورية اللازمة و للنهوض بإمكاناتها ، ومن بين هذه التخصصات نجد أشغال آبار المحروقات التي تعتبر الركيزة الأساسية بالنسبة للصناعة النفطية ، حيث تتنوع هذه الأشغال الى مجموعة من العمليات .

إن هذه العمليات ينجر عنها حوادث مهنية كونها من المراحل التي تتسم بأخطار مهنية كبيرة ، لذلك تسعى هذه المؤسسات الى تطبيق اجراءات صحية و امنية داخل ورشاتها. تسعى المؤسسات النفطية إلى تحقيق هذه الأهداف بمساعدة إدارة الموارد البشرية التي تعتبر جزءا مهما في هذه العملية ، نظرا للكم الهائل التي توظفه هذه المؤسسات من مختلف شرائح المجتمع ، وتقوم أيضا بتكوينهم من خلال مجموعة من التصرفات و التدابير اللازمة من أجل إطلاعهم بوظائفهم نظرا لحساسية وخطورة الأعمال في المؤسسة النفطية.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية

المطلب الأول: أشغال آبار المحروقات، مفهومها، أهم العمليات و الطرق في حفرها

أولا: تعريف حفر الآبار

الحفر هو مجمل الأعمال التي تستهدف النفوذ الى باطن الأرض بمساعدة أدوات ملائمة و ذلك قصد إجراء دراسات جيولوجية أو لاستخراج الثروة البترولية و / أو الغازية الموجودة في باطن الأرض. كما يقصد به الثقب عن الحفر. ويتناقص قطر العمق كلما نزلنا إلى الأسفل. كما توجد عدة أنواع من عمليات حفر الآبار نلخص أهمها فيما يلى 1 :

1- الآبار الاستكشافية

هي الآبار التي ترافق عمليات البحث و الاستكشاف ، سواء تعلق الأمر بالهيدروكربونات الموجودة في باطن الأرض أو في قاع البحار ، فان الوسيلة الوحيدة لإثبات وجودها بشكل قاطع هو الحفر الاستكشافي فهو الذي يؤكد أو ينفي في استنتاجات الجيولوجيين وجود البترول و الغاز في هذا المكان أو عدمه.

1 رحمان آمال ، تأثير المحروقات على البيئة خلال مرحلة الحفر و الاستخراج . حالة حوض بركاوي - الجزائر - ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2008 ، ص. ص. 21 - 23.

2- الآبار التقييمية

إن عملية التنقيب عن المحروفات لا تكتفي أو تنتهي بحفر بئر واحدة بل القيام بحفر عدة آبار في المنطقة الواحدة لتحديد حجم المكمن وسعته و لتحديد كمية المحروفات القابلة للاستخراج ، وكذا تحديد نوعية المنشآت ووسائل الإنتاج اللازم استخدامها.

3- الآبار الإنتاجية

بعد القيام بعمليات الاستكشاف و حفر الآبار التقييمية و تحديد حدود الحقل ، ينبغي حفر نوع آخر من الآبار و هو الآبار الإنتاج (التطوير) مرتبط بالخصائص المقدرة للحقل من جهة حجمه و إنتاجيته .

4- آبار الحقن

وهي آبار تساعد على ضخ الماء ، الهواء ، الغاز ، أو المواد الكيميائية في حقول منتجة إما للمحافظة على الضغط أو لتوجيه المحروقات نحو البئر المنتجة بقوة الدفع المائي أو برفع الضغط .

ثانيا – طرق حفر الآبار

من الواضح أن عملية حفر الآبار قد تطورت و تنوعت في طريقة عملها و تطور نوع معداتها الميكانيكية ففي الفترات الأولى كانت الطرق و الأدوات البسيطة هي السائدة كطريقة الحفر بالكشط و الدق و بعدها استعملت الطرق الحديثة و

المتطورة فنيا و تكنولوجيا كطريقة الحفر الدوراني و التوربيني وفيما يلي سوف نلخص أهم هذه الطرق و أكثرها شيوعا كالآتي 1:

1- الحفر بالدق

و هي أقدم طريقة للحفر و بسيطة ، وعملية الحفر تقوم على رفع و إسقاط دقاق مرتبط ببرج الحفر لعمل حفرة البئر و هكذا دواليك حتى يتم حفر البئر.

3

 $^{^{1}}$ رحمان آمال ، مرجع سبق ذکره ، ص.ص. 24 – 25.

الفصل الأول _____ الأدبيات النظرية و التطبيقية

2- الحفر الدوراني

وهي أكثر الطرق شيوعا تستعمل لحفر آبار استكشافية أو آبار إنتاجية لأعماق تصل إلى 7 كلم .

3- الحفر التوربيني

إن هذه الطريقة مشابهة بشكل كبير لطريقة الحفر الدوار باستثناء عمود الحفر المتكون من مجموعة كبيرة من الأنابيب الحديدية المترابطة و التي قد يبلغ طولها عدة ألاف من الأقدام و لا يدور منها سوى الجزء الأخير المتصل مثقاب الحفر.

المطلب الثاني: سياسة الأمن و السلامة المهنية و أثرها في تقليص حوادث العمل

أولا: الأمن و السلامة المهنية

1- مفاهيم حول نظام الصحة و الأمن

تعددت التعاريف حول نظام الأمن و السلامة الصناعية كونه من الوظائف الجوهرية في المؤسسة الصناعية ، وتجدر الإشارة هنا إلى أن لمصطلح الأمن عدة مرادفات يقصد بها نفس المعنى : الأمن ، الوقاية ، السلامة و الصحة.

من بين هذه التعريفات:

أ- التعريف الأول: << كل اجراء يتخذ لمنع و تقليل الحوادث و الأمراض المهنية و تقديم وسائل الوقــاية و الإسعـافـات و العلاج مع توفير الظروف المنــاسبة للعمل >> 1 .

ب- التعريف الثاني: <> ذلك الجال الذي يضم مجموعة الاسس الإنسانية و المادية و الإجراءات التنظيمية التي تقدف إلى حماية عناصر الإنتاج البشرية ، من أخطار حوادث العمل و الامراض المهنية و حماية العناصر المادية من الاضرار التي يمكن أن تلحق بما بمدف الحفاظ عليها و الرفع من كفاءتها >>2.

² علي موسى حنان ، الصحة و السلامة المهنية و اثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية . – دراسة حالة المؤسسة هنكل - ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2007 ، ص.ص. 21 – 22.

¹ فاتح مجاهدي ، استخدام سياسة HSE كمدخل للتحليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية - دراسة حالة مديرية الصيانة بالأغواط DML التابعة لشركة سوناطراك - ، مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، جامعة الشلف ، الجزائر ، عدد 8 ، سنة 2012 ، ص. 26.

الفصل الأول _____ الأدبيات النظرية و التطبيقية

2- أهداف نظام الأمن و السلامة المهنية

 1 يعمل نظام الصحة و الأمن في المؤسسة على تحقيق الأهداف التالية

- القضاء و الحد إلى اقصى قدر ممكن من المخاطر على العمال و الأطراف الاخرى التي يمكن أن تتعرض إلى مخاطر متعلقة بالصحة و الأمن من جراء نشاطات المؤسسة ؟

- تطبيق و تحديث نظام تسيير الصحة و الأمن ؟
- ضمان تطابق النظام مع سياسة المؤسسة في مجال الصحة و الأمن في العمل ؟
 - البرهنة على هذا التطابق للأطراف الأخرى ؟
 - البحث عن شهادة المطابقة و تسجيل النظام لدى هيئة خارجية ؟
- إجراء تقييم ذاتي و إعداد تصريح ذاتي بالمطابقة مع محتويات OHSAS18000 .

ثانيا : حوادث العمل و أهم إجراءات الأمن و السلامة داخل المؤسسة

1- مقاربات حول مفهوم حوادث العمل

بشكل عام هناك عدة تعريفات لحوادث العمل ، نذكر من بينها :

أ- تعريف التشريع الجزائري: يعرف الحادث المهني في المادة السادسة من القانون 13/83 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 28 المؤرخة بـ 05 جويلية 1983 بكونه " كل حادث خلق إصابة بدنية ، ناتج عن سبب مفاجئ و خارجي في إطار تأدية علاقة العمل " . كما تنص المادة التاسعة من نفس القانون على أنه " يعتبر حادث عمل كل اصابة أو وفاة حدثت في مكان ووقت العمل أو في وقت يلي الحادث مباشرة أو استثناء معالجة آثاره .

3 سمير صلحاوي ، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة – دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة باتنة ، الجزائر ، 2008 ، ص.61.

¹ الطاهر خامرة ، المسؤولية البيئية و الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة – حالة سوناطراك – ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2007 ، ص. 104.

[.] نظام الصحة و الأمن 2

ب- تعريف عبد الفتاح دويدار: الحادث واقعة غير مرغوب فيها تحدث دون توقع ، و هناك أفعال متشابحة تؤدي إلى نتائج مختلفة و أفعال مختلفة تؤدي إلى نتائج متشابحة ، ولكن الفهم الكامل لطبيعة الحوادث و منعها يتطلب التمييز بين الأفعال و نتائجها بعناية و دقة .

يتضح من خلال هذا التعريف أنه يرى أن الحادث واقعة غير مرغوب فيها ، كما نجده يلح على فهم الأفعال التي تسببها وضرورة تحليلها ، بالإضافة الى فهم النتائج التي تحصل من تلك الافعال الغير المرغوبة كي تتضح الحادثة.

عموما و من خلال ما سبق ذكره من تعريفات حول حوادث العمل ، و من خلال النقائص التي وردت فيها ، يمكن بلورة تعريف شامل لحادث العمل كما يلي:

- حادث العمل: " هو كل حادث غير متوقع يقع أثناء العمل نتيجة عوامل مادية أو بشرية ، و الذي قد يلحق أضرارا بعناصر العملية الإنتاجية و المتمثلة في العمال و المعدات و الآلات و المواد الانتاجية " أ.

2- إجراءات الصحة و الأمن داخل المؤسسة

أ- تحليل وقياس حوادث و اصابات العمل: إن دراسة وتحليل الحوادث و الاصابات الحاصلة في وقت سابق وفي الفترة الحالية توفر للإدارة امكانية قياس مدى كفاءة برامج السلامة المهنية ومقارنتها مع المنظمات المشابحة وفق مقاييس السلامة نذكر منها 2:

- معدل تكرار الإصابة: الذي يعرف على أنه عدد الاصابات المعقدة خلال مليون ساعة فعلية ، حيث أن: عدد الساعات العمل الفعلية = عدد الافراد العاملين عدد ساعات العمل اليومية × عدد أيام فترة القياس.

وعلى ذلك فان المعدل يحسب كما يلي : معدل تكرار الاصابة = عدد الاصابات المقعدة ÷ عدد الساعات العمل الفعلية.

ونقصد بالإصابات المقعدة أنها عدد الحوادث مع فترة انقطاع عن العمل.

6

¹ محمد زرقون ، الحاج عرابة ، : التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية – دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار – ، **الملتقى الوطني الثاني** حول تسيير الموارد البشرية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 27 – 28 فيفري 2013، ص.ص. 3 – 4.

² فاتح مجاهدي ، مرجع سبق ذكره ، ص.27.

- معدل شدة الاصابة: ويهدف الى معرفة مدى درجة بلاغة الاصابة ويقيس شدتها معبرا عنها بعدد الايام العمل الضائعة بسبب الإصابة ويحسب هذا المعدل كما يلى:

معدل شدة الاصابة = (عدد الايام الضائعة ÷ اجمالي ساعات العمل السنوية) × 100

حيث أن اجمالي ساعات العمل للعاملين سنويا = ساعات العمل الأسبوعية × عدد العملين × عدد أسابيع العمل الفعلية سنويا.

y تطبيق التسيير التنبؤي لحوادث العمل: تقوم المؤسسات باستعمال مركبة الاتجاه العام لعدد حوادث العمل في المؤسسة و التي تسمح بتقدير عدد حوادث العمل المستقبلية التي تقع فيه ، و التي هي من الشكل: $\hat{Y} = Ax + b$ يجب حساب معالم المعادلة a و a ، حيث أن a: a ثمثل السنة التي تقع فيها الحوادث و هي المتغير المستقل ، و a: a ثمثل عدد الحوادث الحقيقية التي وقعت في المؤسسة ، بينما a: a ثمثل عدد الحوادث التنبؤي أو التوقعي (التقديري) في المؤسسة خلال السنوات القادمة و هي المتغير التابع ، يجدر بجميع المؤسسات التي تقوم بتطبيق هذه الطريقة التنبؤ بمذه الحوادث و التخطيط المسبق لها ، من خلال استخدام الأدوات الإحصائية التنبؤي الكفيلة بذلك أو تطبيق التسيير التنبؤي لحوادث العمل فيها a.

المطلب الثالث: إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

أولا : إدارة الموارد البشرية ، ماهيتها ، الأهداف و الوظائف

1- ماهية الموارد البشرية

توجد عدة تعريفات للموارد البشرية نذكر منها ما يلي :

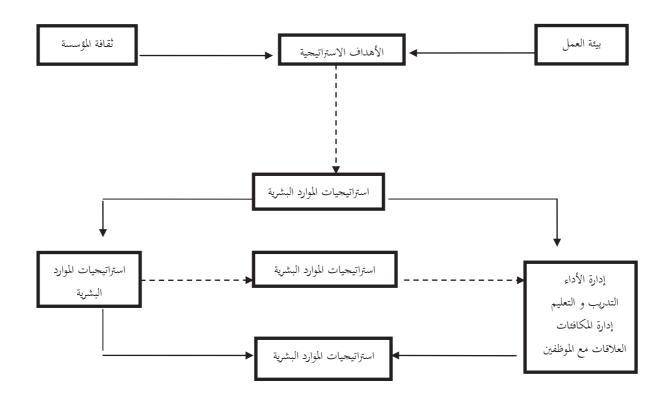
ب - التعريف الأول: إدارة الموارد البشرية تمثل جزءا من العملية التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها ، و هكذا فإنه بمجرد أن يتم وضع الاتحاه و الاستراتيجية العامة ، فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع أهداف الشركة و تطويرها إلى خطط فعلية ، ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الاهداف دون توفر الموارد المطلوبة و التي تشتمل بالطبع على الأشخاص 2 .

¹ محمد زرقون ، الحاج عرابة ، مرجع سبق ذكره ، ص.ص.5 – 8.

² باري كشواي ، إ**دارة الموارد البشرية** ، الطبعة العربية الأولى ، دار الفاروق للنشر و التوزيع ، مصر ، 2002 ، ص.10.

أما موقع إدارة الموارد البشرية يتم توضيحه في الشكل التالي:

الشكل رقم (1.1): عملية إدارة الموارد البشرية



المصدر: باري كشواي ، إدارة الموارد البشرية ، مرجع سابق ، ص. 11.

أ- التعريف الأول: إدارة الموارد البشرية هي كل الإجراءات و السياسات المتعلقة باختيار و تعيين و تدريب العاملين و معاملتهم في جميع المستويات ، و العمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة ، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة ، و خلق روح تعاونية بينها ، و الوصول بالمؤسسة إلى أعلى المستويات الإنتاجية .

2- أهداف إدارة الموارد البشرية

تتنوع الأهداف الدقيقة لإدارة الموارد البشرية من مؤسسة إلى أخرى ، ومن خلال تعريف إدارة الموارد البشرية كنشاط يمكننا ملاحظة الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية ألا وهو استمرار توفير الموارد البشرية للمنظمة بالكم و

¹ جمال حليل عدوان ، **واقع تخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي غير الحكومي في محافظات قطاع غزة** . مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية — غزة – ، فلسطين ، 2008 ، ص . 10.

الكفاءة ، من أجل تمكين المنظمة من تحقيق أهدافها و أهداف العاملين و المحتمع بكفاءة و فاعلية ، ومن هنا يمكننا استنباط عدة أهداف تسعى لتحقيقها إدارة الموارد البشرية في اي منظمة و هي 1 :

أ- الأهداف التنظيمية : و هي تؤدي إدارة الموارد البشرية وظيفتها بشكل كامل مترابط مع باقي الإدارات الاخرى في المنظمة ، و تقديم النصح و الإرشاد فيما يتعلق بشؤون الأفراد .

ب- الأهداف الوظيفية : وهي قيام إدارة الموارد البشرية بالوظائف الاستشارية ، و التنفيذية الخاصة بها و المتعلقة بالأفراد العاملين فيها و منها:

-ضمان استمرار تدفق القوى البشرية للمؤسسة من خلال الاستقطاب و الاختيار و التعيين؟

-ضمان الاستفادة القصوى من الجهود البشرية من خلال تدريبها و تطويرها و إتاحة الفرصة لتمكينها من الحصول على المعرفة و الخبرة و المهارة.

ت- الاهداف الانسانية: و هي الأهداف الخاصة بالأفراد العاملين ، حيث تسعى إدارة الموارد البشرية لإشباع رغبات و حاجات العاملين بوصفهم العنصر الأهم في العملية الإنتاجية .

ث- الأهداف الاجتماعية: وهي تحقيق أهداف الجحتمع من تشغيل للأفراد حسب قدراتهم ، وبما يتناسب مع القوانين و التشريعات الخاصة بالعمال و حمايتهم من الأخطار.

ثانيا : دور التكوين في تنمية الموارد البشرية

1- ماهية التكوين

توجد عدة تعاريف حول التكوين نذكر منها مايلي :

أ- التعريف الأول: التكوين هو عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو متتابعة مجموعة من التصرفات المحددة مسبقا 2.

2 محمد عبد الفتاح الصيرفي، **الإدارة الرائدة** ، ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، مصر ، 2003، ص. ص. 2- 3.

مال خليل عدوان ، مرجع سبق ذكره ، ص.ص.11-11. 1

الفصل الأول ______ الأدبيات النظرية و التطبيقية

ب- التعريف الثاني: التكوين عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يخوله بالإطلاع بوظيفة معينة وإنحاز المهام التي تتطلبها وجعله قادرا على متابعة عمله 1.

2- أهداف التكوين

من عرض مفهوم التكوين يتضح لنا أن التكوين يحقق مزايا عديدة للفرد و المؤسسة نذكر منها 2 :

1- تكوين و تنمية و صقل مهارات الأفراد و الجماعات بما يسهم في تحقيق أهداف الفرد و المنظمة؛

2- تذكير العاملين بقواعد و أساليب الأداء و تعريفهم بما يستحدث من أدوات و أجهزة ؟

3- تكوين صف ثان مؤهل يمكن الاعتماد عليه في تفويض السلطة و تحقيق لا مركزية الأداء و الحلول محل القيادات؛

4- تطوير سلوكيات الأفراد و الجماعات باستخدام مزيج من المداخل التقليدية للتدريب و مدخل التطوير التنظيمي؟

5- المساهمة في إعادة التوازن النوعي و الكمي لهيكل العمالة من خلال التدريب التحويلي؟

6- التمهيد لإعادة التنظيم الإداري و التطوير التنظيمي من خلال تنمية المهارات و ترشيد السلوكيات.

المطلب الرابع: تحليل نشاط المؤسسة

أولا: الحسابات الرئيسية في تحليل نشاط المؤسسة

1- مفاهيم عامة حول أهم الحسابات الرئيسية

أ- رقم الأعمال: رقم الأعمال هو مجموع ما تم تحقيقه من عمليات البيع أو تقديم حدمات حلال فترة معينة 3.

ب-النتيجة الصافية: و يمكن أن نجدها في حالتين 4:

- في حالة الربح: فإن النتيجة تسجل في جانب الخصوم و ذلك حفاظا على توازن الميزانية.
- في حالة الخسارة : فإن النتيجة تسجل في جانب الأصول و ذلك حفاظا على توازن الميزانية .

³http:www.ejabat.google.com/ejabat/thread?tid=642031c745c28446

^{. 25.} منشورات كويدات ، لبنان، 1982، ص. 25. منشورات كويدات ، لبنان، 1982، ص. 25.

²Arab British academy for higher education . (<u>www.abahe.uk/pdf</u>) p.1.

⁴ رمضاني أحمد ، التسيير المالي في المؤسسة الاقتصادية. مذكرة ليسانس غير منشورة ، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، المركز الجامعي – زيان عاشور – الجلفة ، الجزائر ، الجزائر ، 1006، ص 67.

وتعتبر هذه النتيجة كمؤشر مهم لقياس مردودية رؤوس الأموال الخاصة المستعملة في المؤسسة ,إذ تعتبر كنتيجة أو أرباح استعمال هذه الأموال بعد توزيع عناصر التكاليف الأخرى على العوامل الإنتاجية الأخرى , كما تستعمل أيضا لحساب مردودية عناصر الأصول الثابتة الخاصة بنفس الطريقة.

ت- القيمة المضافة: تعرف القيمة المضافة على أنها الثروة الإضافية المنشأة في المؤسسة باستعمال حدمات ومعرر الغير بالإضافة إلى وسائلها الخاصة, فهي تحسب بنفس الطريقة التي تحسب بها على المستوى الوطني ويعبر عنها بالفرق بين الإنتاج من جهة والاستهلاك الوسيط من السلع والخدمات المتحصل عليها من الغير مستعملة في هذا الإنتاج من جهة ثانية.

والقيمة المضافة هي ناتجة عن تفاعل عدة عوامل مادية ومعنوية في المؤسسة , إذ تعطي خلاصة عن إمكانيات المؤسسة وقدراتها على التحكم في مواردها لذا فهي تستعمل كمقياس لحجم المؤسسة ودرجة مساهمتها في الإنتاج الوطني 1 .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية

نحاول في هذا المبحث استعراض الدراسات السابقة التي توصلنا إلى فهم أعمق لمشكلة البحث ورصد الصورة العلمية الصحيحة لبحثها من خلال الوقوف على طبيعة الدراسات السابقة من حيث موضوعها و هدفها و أهميتها و أهم نتائجها.

المطلب الأول: دراسات ذات العلاقة بحفر و اشغال الآبار

أولا : دراسة أمال رحمان ، تحت عنوان "تأثير المحروقات على البيئة خلال مرحلة الحفر و الاستخراج .

يهدف جانب من هذا البحث إلى دراسة نشاط التنقيب عن المحروقات و استخراجها ، حيث تطرقت الباحثة إلى شرح أهم عمليات الأساسية في الصناعة النفطية ، إذ أنها الركيزة الاساسية لسلسلة من المراحل الموالية .

 $^{^{1}}$ رمضاني أحمد ، مرجع سبق ذكره ، ص.66.

حيث أشارت الباحثة إلى هذه المراحل إلى حالة حوض بركاوي الواقع في الجنوب الشرقي للجزائر ، حيث توصلت الباحثة إلى أن الصناعة النفطية عرفت تطورات كبيرة منذ ظهورها خاصة مع حاجة الإنسان المتزايدة للمحروقات ، من خلال تطوير تقنيات جديدة لاستغلال المحروقات ، أما بالنسبة للجزائر عملت على تطوير جهود البحث عن أماكن هذه الثروة من خلال تشجيع الاستثمارات.

إلا أن الباحثة لم تتطرق إلى نتائج احصائية حول عمليات حفر الآبار في الجزائر حيث اكتفت بإحصائيات عامة حول تطوير مسار نشاطات الحفر و الاستخراج بصفة عامة و كذلك لم تفصل بشكل معمق حول التقنيات و التكنولوجيا المستعملة في عمليات الحفر و الاستخراج.

المطلب الثاني : دراسات ذات علاقة بنظام الصحة و الأمن الصناعي في المؤسسات

أولا: دراسة سمير صلحاوي ، تحت عنوان " الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة ".

يهدف هذا البحث الى دراسة الاشكالية التالية " مدى تأثير حوادث العمل على تنافسية المؤسسة " ، حيث تطرق الباحث الى شرح أهم الاخطار المهنية التي قد يتعرض لها عمال المؤسسات و كيف تؤثر هذه الاصابات على تنافسية المؤسسة باعتبار أن العامل أصبح ينظر إليه على انه أهم موارد المؤسسات.

حيث اشار الباحث الى الاجابة على هذه الاشكالية الى حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء و الغاز - المديرية الجهوية للتوزيع ببسكرة - على عينة تظم 32 عاملا من عمال مصلحة الاستغلال ، كما اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي في محاولة منه للإحاطة بمختلف جوانبه .

كما توصل الباحث هنا الى أن أغلب المؤسسات تولي أهمية بالغة للمسائل التي تتعلق بجذب و تطوير مواردها البشرية و العمل على المحافظة على سلامتها من خلال توفير أقصى درجات الأمن و السلامة في مكان العمل و من بين النتائج التي توصل اليها هي أن المؤسسة تسجل عددا كثيرا من الحوادث المهنية كل سنة مما ينتج عنه أثار سلبية متعددة.

إلا أن الباحث لم يتطرق الى أهم اجراءات الصحة و الأمن داخل المؤسسة و كذلك لم يتعمق بشكل كبير الى نتائج سياسة الوقاية و الأمن و أثرها في تقليص حوادث العمل التي يتعرض لها العمال داخل المؤسسة.

الفصل الأول ______ الأدبيات النظرية و التطبيقية

المطلب الثالث: دراسات ذات علاقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة

أولا: فائزة بوراس ، تحت عنوان " تخطيط المسار الوظيفي ".

يهدف هذا البحث إلى دراسة تخطيط المسار الوظيفي من خلال التطرق إلى اهتمام المؤسسات الاقتصادية بتخطيط المسار الوظيفي و كذلك معرفة دور إدارة الموارد البشرية في تخطيط مسار وظيفي فعال في المؤسسة .

حيث أشارت الباحثة هنا الى الاجابة عن هذه التساؤلات الى دراسة حالة مؤسسة الإسمنت بعين التوتة - باتنة - ، حيث اعتمدت الباحثة هنا على المنهج الوصفي التحليلي.

كما توصلت الباحثة الى جملة من النتائج نذكر أهمها:

-1 أن الوحدة تعمل على تخفيض عدد عمالها كل سنة +1

-2 أن أغلبية عمال الوحدة تتراوح أعمارهم بين -45 سنة هذا ما يبين انعدام تعدد الثقافات نظرا لسيادة ثقافة جيل معين.

إلا أن الباحثة لم تتطرق إلى المبررات الرئيسية التي من خلالها تعمل عليها الوحدة في تخفيض عدد عمالها و كذلك أهم توجهات المؤسسة في تطبيق ثقافة الاعتماد على الشباب في تسيير مختلف فروع الوحدة.

ثانيا : بوبكر نبق ، تحت عنوان " الاستثمار في الموارد البشرية – التدريب – ".

تطرق الباحث في هذه الدراسة الى تطور إدارة الموارد البشرية و تنميتها من خلال أهم المدارس ، ثم تحليل التدريب كأهم محالات الاستثمار في الموارد البشرية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن الاستثمار كمفهوم غالبا ما يعالج على المستوى الكلي نظريا ، و ان هناك اهتمام بالاستثمار بالتدريب من طرف المؤسسة محل الدراسة ، بدليل تغيير نظم التدريب التقليدية و الاهتمام بجلب المكونين من الخارج ، وفتح مراكز خاصة بالمؤسسة.

خلاصة الفصصل:

بعد دراستنا لهذا الفصل يمكن أن نستنتج ما يلي :

1- الهدف من إجراء مؤسسات الحفر لأشغال الآبار هو النفوذ إلى باطن الأرض من أجل اجراء دراسات جيولوجية و أيضا لاستخراج المحروقات من باطن ، كما تتنوع عمليات حفر الآبار و تختلف من مرحلة إلى أخرى ، كما أن عمليات استغلال المحروقات تطورت و تنوعت معداتها الميكانيكية من فترة الى أخرى.

2- تعمل المؤسسات على تطبيق اجراءات الأمن و الوقاية و هو ما يعرف بنظام الأمن و السلامة المهنية ، بحدف القضاء على المخاطر التي قد تصيب العمال ، كما تعمل المؤسسات على التقليل من حوادث العمل من خلال القيام بقياس حوادث العمل سنويا و تطبيق التسيير التنبؤي لمعرفة عدد حوادث العمل في المستقبل.

3- تعمل المؤسسات جاهدة في القضاء على البطالة من خلال توظيف الأفراد ، حيث تساعد إدارة الموارد البشرية في وضع الاتجاه و الاستراتيجية العامة ، كما تعمل إدارة الموارد البشرية على وضع برامج تكوينية للعمال داخل المؤسسة من أجل تعليمهم سلسلة من المعارف تفيدهم في وظائفهم.

الغدلية الميدانية

الفصل الثاني ______ الدراســة الميدانية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية

تمهيد:

لقد وضعنا فيما سبق المفاهيم الأساسية لأهم الاختصاصات و الاهتمامات التي تسعى بما المؤسسات الى تحقيقها ، من خلال بعض المؤشرات المعيارية ، لذا و لتوضيح الجانب النظري و محاولة مقارنته بالواقع التطبيقي في الجزائر ، ارتأينا القيام بدراسة تحليلية حول واقع المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار .

و لإلمام أكثر بالدراسة الميدانية ارتأينا تقسيم الفصل إلى مبحثين:

المبحث الاول: تم شرح الطريقة و الادوات التي بما تمت معالجة البحث ، من خلال تعريف المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، وتوضيح طريقة جمع المعلومات و كيفية قياسها و أيضا أهم المعطيات المجمعة.

المبحث الثاني : تم فيه عرض مختلف النتائج الخاصة بالمؤسسة من خلال دراسة بعض المؤشرات المعيارية و تحليلها .

المبحث الاول: الطريقة و الأدوات

المطلب الاول: الطريقة المستخدمة في الدراسة

أولا: مجتمع الدراسة و العينة

1- مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة حول المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار (ENTP) حيث سوف نعرفها كالتالي :

المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار هي مؤسسة وطنية مختصة في تنفيذ عمليات الحفر الاستكشافي و تطوير حقول المحروقات السائلة و الغازية و أيضا الصيانة و بشكل ثانوي انجاز آبار الري العميقة. وقد ارتقى الجانب الاستراتيجي في مجال استغلال المحروقات بنشاط حفر الآبار و صيانتها إلى مستوى مؤسسة وطنية ، أثناء إعادة هيكلة سوناطراك في أوائل الثمانينات و منذ عام 1993 م أصبحت المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار عضوا في الجمعية الدولية للمقاولين في مجال الحفر "AIDC".

الفصل الثاني _____ الدراسـة الميدانية

المؤسسة عبارة عن مؤسسة عمومية ، يحمل شكلها القانوني شركة ذات أسهم منذ 21 جانفي 1989 م بمقرها الاجتماعي حاسي مسعود – ورقلة –

2- العينة

تم اختيار العينة حسب كل مؤشر تمت دراسته و المتمثل كالتالي:

أ- العينة الأولى: مديرية الحفر ، مديرية صيانة الآبار؟

ب-العينة الثانية: مديرية الوقاية و الأمن الصناعى ؟

ت – العينة الثالثة: مديرية الموارد البشرية ؟

ت- العينة الرابعة: المديرية المالية و المحاسبية.

ثانيا: تحديد المتغيرات وكيفية قياسها

1- تحديد المتغيرات

تتمثل متغيرات الدراسة كالتالى:

أ- الآبار النفطية بمختلف أنواعها ؟

ب- آلات التنقيب ؟

ت-ورشات الحفر التابعة للمؤسسة ؟

ث-عمال المؤسسة ؟

ج- نواتج جدول حسابات النتائج.

2- كيفية قياسها:

تم قياس المتغيرات على الشكل التالي:

أ- الابار النفطية : و هي التي تنتجها المؤسسة حيث تم قياسها بالكمية أي المجموع الكلي ؟

الفصل الثاني ______ الدراســة الميدانية

ب- آلات التنقيب: تم قياسها عن طريق مجموع ما تمتلكه المؤسسة و كذلك من ناحية قوة الآلات (حصان بخاري) ؟

ت - ورشات الحفر: تم قياسها بواسطة إجمالي أيام بدون حوادث العمل في المؤسسة؛

ث-عمال المؤسسة: تم قياسها بدراسة عددهم الاجمالي في المؤسسة، وكذلك شرح تنوع تشكيلة العمالة في المؤسسة، من حيث الجنس و السن، و أخيرا مجموع العمال المكونين في مختلف وحدات المؤسسة؛

ج- نواتج جدول حسابات النتائج: تم قياس بعض هذه الحسابات بتقديم مبالغ إجمالية بوحدة دينار جزائري.

المطلب الثاني: الأدوات

أولا: الطريقة و الأدوات المستخدمة في الجمع

1- طريقة جمع المعطيات

2005 - 2002 تم جمع المعطيات بواسطة التقارير السنوية للمؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار خلال السنوات (2005 - 2005 - 2000) ، و أيظا بواسطة النشريات الشهرية للمؤسسة الصادرة خلال سنتي 2011 - 2012.

2- الأدوات المستخدمة في الجمع

تم جمع المعطيات عن طريق وضعها في جداول تكرارية و منحنيات.

ثانيا: الأدوات الإحصائية و القياسية المستخدمة في الدراسة

1- الأدوات الإحصائية

 1 معادلة الاتجاه العام لعدد حوادث العمل 1

2- الأدوات القياسية

 $^{2}\,\mathrm{TG}$ تتمثل في مقدار تكرار الحوادث TF ، و أيظا معدل شدة الاصابة

18

¹ تم استخدام هذه المعادلة من طرف محمد زرقون من خلال مداخلة تحت عنوان " التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية" ، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية ، يومي 27 – 28 فيفري 2013 ، جامعة ورقلة.

² تم استخام هذه المعدلات من طرف فاتح مجاهدي ،مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية – العدد 8 – سسنة .2012

الفصل الثاني _____ الدراســة الميدانية

المبحث الشاني: نتائج الدراسة و تحليلها

المطلب الأول: نتائج الدراسة

أولا :عمليات حفر الآبار و أهم آلات التنقيب في المؤسسة

المؤسسة حمليات حفر الآبار في المؤسسة -1

توجد مديريتين رئيسيتين تقوم بمباشرة أهم العمليات التقنية في المؤسسة و هما مديرية الحفر و مديرية صيانة الآبار .

أ- إنتاج الآبار التطويرية في المؤسسة

الجدول التالي يبين إنتاج المؤسسة من حيث كمية الآبار التطويرية:

(2012-2001): تطور إنتاج الآبار التطويرية خلال الفترة ((1.1): تطور إنتاج الآبار التطويرية

2005	2004	2003	2002	السنوات
65	60	54	41	الآبار التطويرية
2009	2008	2007	2006	السنوات
50	63	56	75	الآبار التطويرية
	2012	2011	2010	السنوات
	32	43	48	الآبار التطويرية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

1-المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2002 حتى 2008 ،ص.ص.8-19 .

2المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 71،سنة 2012،00، ص-4--6.

ب- إنتاج الآبار الاستكشافية في المؤسسة

الجدول التالي يبين إنتاج المؤسسة من حيث كمية الآبار التطويرية:

جدول رقم (2.1): تطور إنتاج الآبار الاستكشافية خلال الفترة (2001-2012)

2005	2004	2003	2002	السنوات
19	12	15	11	الآبار الاستكشافية
2009	2008	2007	2006	السنوات
27	25	33	17	الآبار الاستكشافية
	2012	2011	2010	السنوات
	36	32	38	الآبار الاستكشافية

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

-1 المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2002 حتى 2008 ،-2008

2 المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 71،-0.

الفصل الثاني _____ الدراسـة الميدانية

ت- إنتاج آبار الحقن في المؤسسة

الجدول التالي يبين إنتاج المؤسسة من حيث كمية آبار الحقن:

(2012-2001) الجدول رقم (3.1): تطور إنتاج آبار الحقن خلال الفترة

2005	2004	2003	2002	السنوات
1	1	-	_	آبار الحقن
2009	2008	2007	2006	السنوات
_	-	1	-	آبار الحقن
	2012	2011	2010	السنوات
	2	-	-	آبار الحقن

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

1 - 1 المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2002 حتى 2008 ،- 19 - 8 .

-6 المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم -6 حتى -17، -6 .

ث- صيانة الآبار في المؤسسة

الجدول التالي يبين كمية الآبار التي تم فيها عملية الصيانة بالمؤسسة :

(2012-2001) الجدول رقم (4.1): تطور إنتاج آبار الصيانة خلال الفترة

2005	2004	2003	2002	السنوات
149	123	137	148	صيانة الآبار
2009	2008	2007	2006	السنوات
158	150	140	163	صيانة الآبار
	2012	2011	2010	السنوات
	105	122	135	صيانة الآبار

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

. 19 - 8. ص. 2008 حتى 2008 حتى الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2008 حتى 2008 ، 2008 ، 300

-6 المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 77 ، 0 ، 0 ، 0 - 0 .

2- تكنولوجيا آلات التنقيب في المؤسسة

تمتلك المؤسسة العديد من الآلات التي تستعملها في عمليات حفر الآبار وصيانتها تمتاز بتكنولوجيا و أداء عالى .

الفصل الثاني _____ الدراســة الميدانية

أ- واقع آلات التنقيب في المؤسسة

الجدول التالي يبين نوع وقوة الآلات التي تمتلكها المؤسسة:

الجدول رقم (5.1): آلات الحفر التي تمتلكها المؤسسة لسنة 2011

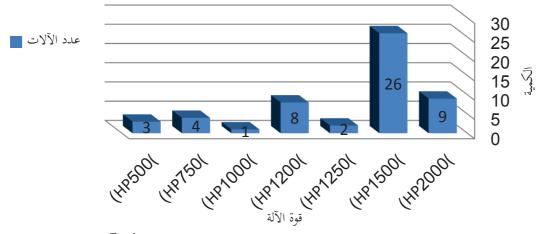
التكرار	قوة الآلــة	نوع الآلة
01	2000HP	OIL Well 2000 E
06	2000HP	National 1320 UE
02	2000HP	Wirth 2000
04	1500HP	National 110 UE
12	1500HP	Oil Well 840 E
10	1500HP	National Oil Well Varco
02	1250HP	National/Dreco 1250 E
02	1200HP	Wirth 1200
01	1000HP	National 80 UE
06	1200HP	Cabot 1200
04	750HP	Cabot 750
03	500HP	Cabot 500

SOURCE: ENTP, bulletin d'information "bulletin édité par la structure de communication", N° 02, septembre, 2011, ,p.6.

ب-تصنيف قوة آلات الحفر في المؤسسة

الشكل التالي يوضح تصنيف عدد آلات الحفر حسب القوة في المؤسسة:

الشكل (1.2): عدد الآلات التي تمتلكها المؤسسة حسب القوة لسنة 2011



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1-5) .

ت- توزيع آلات التنقيب في المؤسسة

الجدول التالي يبين توزيع آلات الحفر حسب النشاط في المؤسسة:

الجدول رقم (6.1) توزيع آلات الحفر حسب النشاط لسنة 2011

التكرار	النشاط
14	التطوير
18	الاستكشاف
2	الحقن
19	صيانة الآبار
53	المجموع

SOURCE:ENTP, Bulletin édité par la structure de communication N° 01 , Août , 2011,p.4.

ث-عقود التموين بآلات الحفر على عملاء المؤسسة

الجدول التالي يبين جانب من عقود التموين بآلات الحفر على العملاء في المؤسسة : (7.1) الجدول رقم (7.1) : جانب من عقود التموين بآلات التنقيب

تاريخ نهاية العقد	تاريخ إبرام العقد	عدد الأجهزة	العملاء
30 أفريل 2013	30 ماي 2009	49	سوناطراك
			(قسم الإنتاج والتنقيب)
30 جوان 2014	1 أفريل 2012	1	مجمع بركين
			(شراكة بين سوناطراك و أناداركو)
02 مارس 2015	3 مارس 2012	2	مجمع سوناطراك / مؤسسة سينوباك
			(نشاط صيانة الآبار)
أفريل 2013	تم فسخ العقد في شهر مارس	-	العالمية للتنقيب و الخدمات
	2012		(IDIS)
5 جويلية 2015	عقد أمضي في جانفي	1	سوناطراك
	2008,و أستأنف النشاط		(SIPEX LIBIEN BRANCH)
	في 02 جويلية 2012		
_	-	53	المجموع

SOURCE:ENTP, Bulletin édité par la structure de communication, N° 11, Août, 2012,p.

ثانيا: نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية وأثرها في تقليص حوادث العمل

1- نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدات المؤسسة

تعتمد المؤسسة في عمليات التقليص من حوادث العمل نظام الوقاية و الأمن الصناعي الذي انتهجته في السنوات القليلة الماضية .

أ- نتائج نظام الأمن و السلامة المهنية في مديرية الحفر

الجدول التالي يبين نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في ورشات الحفر:

الجدول رقم (8.1): نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدة الحفر لسنة 2012

تاريخ آخر حادث عمل	الورشات
2007/11/07	TP130
2009/05/20	TP209
2009/10/23	TP210
2010/09/18	TP203
2011/01/06	TP196
2010/10/21	TP208

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار، نشرية معلومات شهرية 6 - 6.

ب- نتائج نظام الأمن و السلامة المهنية في مديرية صيانة الآبار

الجدول التالي يبين نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية ورشات صيانة الآبار:

الجدول رقم (9.1): نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدة صيانة الآبار لسنة 2012

تاریخ آخر حادث عمل	الورشات	تاریخ آخر حادث عمل	الورشات
2010/11/03	TP129	2009/02/22	TP176
2010/11/20	TP206	2009/05/25	TP214
2010/10/16	TP188	2009/05/29	TP211
2011/01/15	TP185	2009/10/06	TP178
2011/02/16	TP127	2010/01/01	TP213
2010/11/03	TP129	2009/10/21	TP189

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 77،سنة 2012 ، 0.

2- دراسة حوادث العمل في المؤسسة

تعتبر حوادث العمل في المؤسسة من المخاطر التي تؤدي إلى إصابات جسيمة قد تؤدي في بعض الأحيان إلى الوفيات ، لذلك فإن مصالح الوقاية و الأمن تستخدم عمليات تقييم سنوية للإصابات التي تصيب العمال.

أ- توزيع حوادث العمل في المؤسسة

الجدول التالي يبين توزيع حوادث العمل عبر مديريات المؤسسة:

الجدول رقم (10.1): توزيع مقدار تكرار الحوادث و معدل شدة الإصابة عبر مديريات المؤسسة لسنة 2008

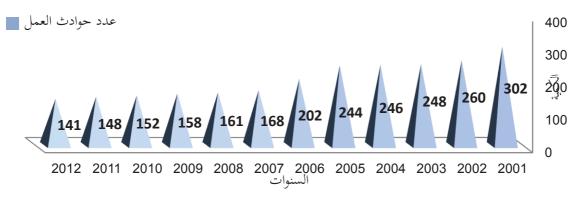
معدل شدة	مقدار تكرار	عدد ساعات	عدد الأيام	عدد الحوادث	المديريات
الإصابة (TG)	الحوادث (TF)	العمل	الضائعة		
0.03	1.05	954534	31	1	المديرية العامة
0.74	14.67	4702716	3467	69	مديرية الحفر
0.69	13.54	3693690	2533	50	مديرية صيانة الآبار
0.21	6.82	879162	185	6	مديرية الصيانة البترولية
0.28	7.25	138012	39	1	مديرية الأدوات و لوازم القنوات
0.92	14.53	1927686	1769	28	مديرية النقل
0.12	5.77	346554	40	2	مديرية الفنادق و الوسائل العامة
0.00	0.00	893148	0	0	مديرية الصحة والأمن الصناعي

Source: ENTP, rapport annule d'activité et comptes sociaux, 2008, p.17.

ب-تطور حوادث العمل في المؤسسة

الجدول التالي يبين تطور حوادث العمل في المؤسسة

الشكل (2.2): تطور حوادث العمل في المؤسسة خلال الفترة (2001 - 2012)



المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

1-المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2005 حتى 2008 ،ص.ص.15-19 .

2المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 17 ، سنة 2012 ،0. 0

ثالثا: نتائج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

المؤسسة لليد العاملة في المؤسسة -1

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى الحصول على الأفراد اللازمين للمنظمة من حيث العدد والنوعية التي تخدم أغراضها ، و أيضا ضمان استمرار تدفق القوى البشرية في المؤسسة .

أ- تطور عدد العمال في المؤسسة

الجدول التالي يبين تطور عدد العمال في المؤسسة:

(2012-1999) : تطور عدد عمال المؤسسة خلال الفترة تطور عدد عمال المؤسسة الفترة (1999 - 1902)

عدد العمال	السنوات	عدد العمال	السنوات
6339	2006	6095	1999
6657	2007	6055	2000
7007	2008	6031	2001
-	2009	5943	2002
-	2010	5558	2003
6935	2011	5704	2004
6928	2012	6027	2005

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

1-المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2007 حتى 2008 ،ص.ص.20 - 22.

2-1المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 17 ، سنة 2012 ،0. 0

3- تشكيلة القوى العاملة في المؤسسة

الجدول التالي يبين تطور تشكيلة العمال في المؤسسة:

(2012-2001) : تطور تشكيلة العمال في المؤسسة خلال الفترة تطور تشكيلة العمال العمال عبد المؤسسة خلال الفترة ((12.1)

عمال مؤقتين	عمال دائمين	السنوات
1379	4650	2001
1518	4423	2002
1907	3797	2003
2343	3636	2004
2129	3898	2005
2628	3711	2006
3180	3477	2007
3624	3328	2008
-	-	2009
-	-	2010
3124	3811	2011
2956	3972	2012

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات :

1 – المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2007 حتى 2008 ،0 ،0 – 0 . 0 – 0 – 0 – 0 المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 0 حتى 0 ، سنة 0 ، 0 ، 0 – 0 .

ب- توزيع عدد العمال حسب الجنس في المؤسسة

الجدول التالي يبين تطور عدد العمال المؤسسة من حسب الجنس:

2012 - 2005 الجدول رقم (13.1) : توزيع عدد العمال حسب الجنس خلال الفترة

عدد الإناث	عدد الذكور	السنوات
121	5906	2005
127	6212	2006
134	6523	2007
141	6866	2008
_	-	2009
-	-	2010
139	6796	2011
140	6788	2012

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

1-المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقرير السنوي لسنة 2008 ،ص. 20 .

2-المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 15 ، سنة 2012 ،ص.ص.5-7.

ت- توزيع العمال حسب السن

الجدول التالي يبين توزيع العمال حسب السن في المؤسسة:

الجدول رقم (14.1): توزيع العمال حسب السن في المؤسسة خلال الفترة 2006 - 2008

سنة 2008	سنة 2007	سنة 2006	أعمار العمال
462	388	367	26–22
1345	1089	860	30–26
1051	912	781	35–31
838	744	677	40–36
599	557	524	45–41
647	753	836	50-46
1200	1354	1453	55–51
860	849	829	60–56

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات ، المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقرير السنوي لسنة 2008 ، ص.22

2-واقع التكوين في مختلف وحدات المؤسسة

ينتهج قسم التكوين وظيفة التدريب من أجل تحسين أداء العمال و أيضا تنمية قدراتهم ، وذلك من أجل مسايرة المؤسسة التقدم التكنولوجي .

أ- تكوين العمال في مختلف وحدات المؤسسة

الجدول التالي يبين توزيع العمال عبر مختلف وحدات المؤسسة:

(2012-2002) : توزيع العمال المكونين عبر مختلف الوحدات في المؤسسة خلال الفترة ((2012-2012)

أعوان النجدة	الفندقة	اللغات	الإعلام	النقل	الأمن	التسيير	الصيانة	الحفر	السنوات
			الآلي		الصناعي				
_	_	24	76	186	236	475	156	985	2002
0	-	294	38	36	391	172	82	839	2003
218	_	485	163	44	638	226	445	854	2004
243	-	412	246	234	929	343	391	1432	2005
_	87	316	198	0	784	43	554	-	2006
_	85	2155	90	61	1857	80	734	1857	2007
_	136	3738	98	20	2602	105	898	1940	2008
-	-	-	-	-	-	-	-	-	2009
_	-	-	-	-	-	-	-	-	2010
-	-	-	-	28	1607	752	780	1303	2011
_	-	-	11	100	1259	466	800	1219	2012
461	308	7424	920	709	10303	2662	4840	10429	المجموع

المصدر : من إعداد الطالب بناء على معطيات :

¹⁻المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2002 إلى 2008 ،ص.ص.41 - 26 .

⁻² المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 إلى 17،سنة 2012،-3.

رابعا: نتائج النشاط الاستغلالي في المؤسسة

1- دراسة نتائج مرتبطة بالنشاط الاستغلالي في المؤسسة

تقوم المديرية المالية و المحاسبية بإعداد الجداول و كل العمليات المالية و المحاسبية في المؤسسة .

أ- نواتج حسابات التسيير في المؤسسة

الجدول التالي يبين بعض نواتج حدول حسابات النتائج في المؤسسة:

الجدول رقم (16.1): تقديم بعض نتائج حسابات التسيير في المؤسسة خلال الفترة (2001 – 2012) الجدول رقم (16.1): تقديم بعض نتائج حسابات التسيير في المؤسسة خلال الفترة (16.2): تقديم بعض نتائج حسابات التسيير في المؤسسة خلال الفترة (16.2): (16.100 - 2001)

القيمة المضافة	النتيجة الصافية	رقم الأعمال	السنوات
8718	1750	11348	2001
10043	1705	12757	2002
10916	2091	13785	2003
11766	3088	15142	2004
12759	2721	17038	2005
14981	2866	20559	2006
17517	3771	24869	2007
19333	3069	27903	2008
_	-	-	2009
24648	2807	34422	2010
24648	3239	36095	2011
33484	-	41354	2012

المصدر: من إعداد الطالب بناء على معطيات:

1-المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، التقارير السنوية لسنوات 2005 حتى 2008 ،ص.ص.ط. 18 - 32 .

8-6. المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار ، نشرية معلومات شهرية ،رقم 6 حتى 71،سنة 2012، م. 8-6

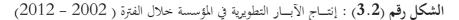
المطلب الثانى : مناقشة نتائج الدراسة

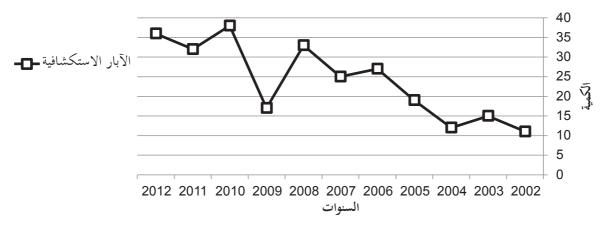
أولا: تحليل عمليات حفر الآبار و أهم الحفارات في المؤسسة

المؤسسة عمليات حفر الآبار في المؤسسة -1

من أجل مناقشة نتائج عمليات حفر الآبار في المؤسسة ، اعتمدنا على الأشكال البيانية (منحنيات) على الشكل التالى :

أ- انتاج الآبار التطويرية في المؤسسة:

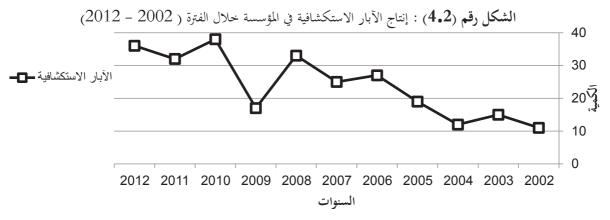




المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1 - 1) ، ص.19.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن إنتاج المؤسسة من الآبار التطويرية كان في سنة 2002 بمعدل 6.98 % ، وكان هذا الانتاج في تزايد إلى غاية سنة 2006 بمعدل 12.77% ، ثم أصبح هذا الانتاج في تذبذب حيث انخفض معدل الإنتاج سنة 2008 بـ 9.54 % ثم تزايد بمعدل 10.73 % سنة 2008 ، ثم تراجع الانتاج في السنة الموالية بمعدل 8.51% إلى غاية سنة 2012 بمعدل 5.45% .

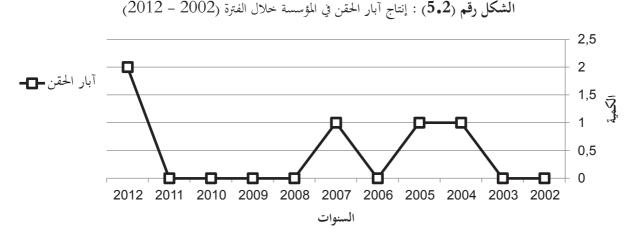
ب- إنتاج الآبار الاستكشافية في المؤسسة:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1 - 2) ،ص.19.

4.15 نلاحظ من خلال الشكل السابق أن انتاج المؤسسة من الآبار الاستكشافية في سنة 2002 كان بمعدل 2008 من أثم تزايد المعدل في السنة الموالية بـ 6.58 ، ثم تناقص معدل الانتاج في سنة 2006 بمقدار 2006 من أصبحت معدلات الانتاج في الفترة 2006 من أصبحت معدلات الانتاج في الفترة 2006 حتى 2016 مابين تزايد وتناقص بمعدل متوسط يقدر بـ 10.81 % الى غاية سنة 2012 حيث استقر معدل الانتاج الآبار بـ 2018 %.

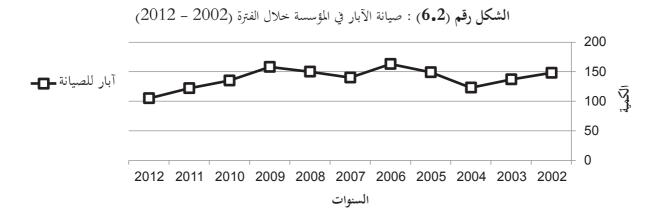
ت- إنتاج آبار الحقن في المؤسسة:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1 - 3)، ص.20. نلاحظ من الشكل أعلاه أن كمية الآبار الاجمالية التي أنتجتها المؤسسة لم تتعدى خمسة آبار ، حيث كان عدد الآبار المنتجة في سنة 2004 لم تنتج المؤسسة ، وفي السنة الموالية تم

إنتاج بئر واحد ، وفي الفترة مابين سنة 2008 إلى سنة 2011 لم يتم انتاج الآبار ، إلا في سنة 2012 حيث تم انتاج اثنين من آبار الحقن.

ث- صيانة الآبار في المؤسسة خلال الفترة:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1 - 4) ،ص .20.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عمليات صيانة الآبار التي قامت بما المؤسسة كانت كتالي : معدل الصيانة في سنة 2002 يقدر بـ 9.67 % ، ثم تناقص معدل الصيانة في السنوات 2003 و 9.67 % و 8.95 % على التوالي ، وفي سنوات 2005 و 2005 تزايد معدل الصيانة بـ 9.73 % و 9.73 كالتوالى ، وفي سنة 2005 تناقص معدل الصيانة إلى غاية سنة 2012 بمعدل 9.86 % .

2- مناقشة نتائج تكنولوجيا آلات التنقيب في المؤسسة

أ- واقع آلات التنقيب في المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول السابق رقم (5 -1) و الذي يوضح تنوع الحفارات التي تمتلكها المؤسسة و كذلك الحتلافها من حيث قوة الآلة و كذلك الكمية ، كما يلي 1 :

❖ الحصة الأكبر من الآلات التي تمتلكها المؤسسة هي من نوع Oil Well 840 E بـ 12 حفارة بقوة (1500)
 لال حيث تتوزع هذه الحفارات في الحقول التالية :

32

¹ ENTP, rapport annule d'activité et comptes sociaux, 2008, p. 14.

- سبعة حقول في قسم التنقيب لسوناطراك و هم (TP 158- TP 160- TP 180-TP 182- TP 183).

- حقل واحد في قسم الانتاج وصيانة الآبار وهو (TP 161).
- حقل واحد في مجمع بركين (شراكة بين سوناطراك و شركة اناداركو) و هو (TP 162).
- حقل واحد في شراكة بين المؤسسة و شركة شال SHELL الامريكية و هو (TP 181).
 - حقل واحد في شراكة بين المؤسسة و شركة SIPEX LB الليبية و هو (TP 215).
- ❖ الحصة التي من الآلات التي تمتلكها المؤسسة هي من نوع (National Oil Well Varco) بـ 10 حفارات بقوة (HP 1500) حيث تتوزع هذه الحفارات في الحقول التالية :
 - ثلاثة حقول في قسم التنقيب لسوناطراك و هما (TP 214 -TP 209 TP 210) .
- ثلاثة حقول في قسم الانتاج و صيانة الآبار لسوناطراك و هم كالتالي (TP 205 TP 201 205) .
- حقلين في شراكة بين المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار و مؤسسة PDO OMAN في سلطنة عمان و هما كالتالي
 - . (TP 211 TP 212)
 - حقلين في شراكة بين المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار و العالمية للتنقيب و الخدمات IDIS وهما كالتالي (TP 207 TP 208) .
- ♣ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع National 1320 UE بـ 6 حفارات بقوة 2000 HP حيث الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع TP137- TP 139- TP 202 (202 TP 139- TP 203 TP 194 TP 203) .
- ❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع Cabot 1200 بـ 6 حفارات بقوة (HP 1200) حيث تتوزع هذه الحفارات في الحقول التالية :
 - حقلين في قسم التنقيب لسوناطراك وهما (TP 179 TP 189) .

- خمسة حقول في قسم الإنتاج و صيانة الآبار لسوناطراك و هم كالتالي (TP 187 - TP 188 - TP 190) . (TP 192) .

- ❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع National 110 UE بـ 4 حفارات حيث تعمل هذه الحفارات في قسم التنقيب و تتوزع في الحقول التالية (TP 127- TP 128- TP 129 TP 130) .
- ❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع Cabot 750 بـ 4 حفارات حيث تتوزع هذه الحفارات في الحقول
 التالية :
 - ثلاثة حقول في قسم الإنتاج و صيانة الآبار و هم كالتالي (TP 172- TP 173- TP 170) .
- حقل واحد في شراكة بين الشركة الصينية SINOPEC و المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار و هو (TP 178)
- ❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع Cabot 500 بـ 3 حفارات حيث تتوزع هذه الحفارات في الحقول
 التالية :
 - حقلين في قسم الانتاج و صيانة الآبار لسوناطراك و هما كالتالي (TP 176-TP 177).
 - حقل واحد في شراكة بين الشركة الصينية SINOPEC و المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار وهو (TP 178)
- ❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع Wirth 2000 بـ 2 حفارات حيث تعمل هذه الحفارات في قسم التنقيب لسوناطراك و تتوزع في الحقول التالية (TP 198- TP 199) .
- ❖ الحصة التي تليها هي من نوع National/Dreco 1250 E بـ 2 حفارات حيث تعمل هذه الحفارات في قسم الانتاج و صيانة الآبار و تتوزع في الحقول التالية (TP 196-TP 197) .
 - ❖ الحصة التي تليها هي من نوع Wirth 1200 حيث تتوزع هذه الحفارات في الحقول التالية :
 - حقل واحد في قسم التنقيب لسوناطراك وهو (TP 200) .
 - حقل واحد في قسم الانتاج و صيانة الآبار لسوناطراك وهو (TP 201) .

❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع E OIL Well 2000 حيث تعمل هذه الحفارة في قسم التنقيب و توجد في حقل واحد وهو (TP 169).

❖ الحصة التي تليها من الآلات هي من نوع National 80 UE حيث تعمل هذه الحفارة في حقل واحد وهو
 (TP 195) .

ب- تصنيف قوة الحفارات في المؤسسة

من خلال الشكل السابق رقم (1-1) نلاحظ أن الحفارات ذات القوة HP 1500 هي التي غلبت على الحصة الاجمالية بواقع 26 حفارة ، ثم تليها الحفارات ذات القوة HP 1500 بواقع 28 حفارات ، ثم تليها الحفارة ذات القوة HP 1500 بواقع 3 حفارات ، ثم تليها الحفارات ذات القوة HP 1250 بواقع 3 حفارات ثم بعد ذلك حفارتين ذات القوة HP 1250 ، وأخيرا حفارة واحدة ذات القوة HP 1250 .

ت- توزيع الحفارات حسب النشاط في المؤسسة

من أجل مناقشة نتائج توزيع الحفارات حسب النشاط في المؤسسة اعتمدنا على الشكل البياني (قرص دائري) على الشكل التالي :

الشكل رقم (7.2): توزيع آلات الحفر حسب النشاط في المؤسسة لسنة 2011



المصدر : من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1-6)، ص22.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نشاط صيانة الآبار هو الذي استولى على الحصة الأكبر بـ 36 % من آلات الحفر ، ثم يليه نشاط استكشاف الآبار بـ 34% ، ثم بعد ذلك نشاط تطوير الآبار بـ 26% و أحيرا يأتي نشاط حقن الآبار بـ 4 %.

ث- عقود التموين بآلات الحفر مع شركاء المؤسسة

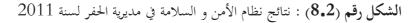
نلاحظ من الجدول السابق رقم (1-8) أن أغلب العقود المبرمة بين المؤسسة كانت لصالح قسمي الانتاج و التنقيب بواقع 49 حفارة حيث أبرم هذا العقد في 30 ماي 2009 و ينتهي العقد في 30 أفريل 2013 ، ثم يليه عقد مجمع سوناطراك مع شركة سينوباك الصينية بحفارتين حيث أمضي العقد في 3 مارس 2012 و ينتهي هذا العقد في 00 مارس 2015 ، ثم يليه عقد بين المؤسسة و مجمع بركين بحفارة واحدة حيث أمضي العقد في 10 أفريل SIPEX LIBIEN و ينتهي هذا العقد في 30 حوان 2014 ، ثم إبرام عقد بين المؤسسة و شركة SIPEX LIBIEN الليبية بحفارة واحدة أمضي هذا العقد في حانفي 2008 و لكن لم يستأنف النشاط إلا في 20 حويلية 2015 و ينتهي هذا العقد في 50 حويلية 2015.

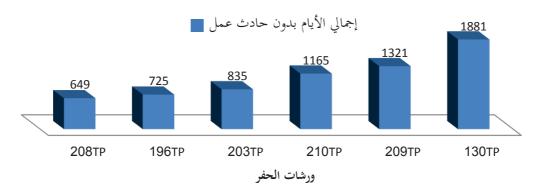
ثانيا: تحليل نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في المؤسسة

1 مناقشة نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدات المؤسسة

من أجل مناقشة نتائج سياسة الوقاية والأمن الصناعي في وحدات المؤسسة اعتمدنا على الشكل البياني (أعمدة بيانية) على الشكل التالى :

أ- نتائج الأمن و السلامة المهنية في وحدة الحفر





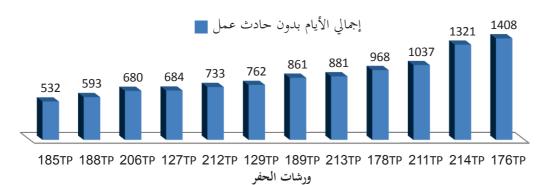
المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1-8) ،ص.23.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية لسنة 2012 كانت إيجابية بشكل كبير في ورشة الحفر (TP 130) بإجمالي عدد أيام بدون حادث عمل يقدر بـ 1881 يوم ، ثم في المرتبة الثانية ورشة

الحفر (TP 209) بإجمالي عدد أيام بدون حادث عمل يقدر بـ 1321 يوم ، ثم يليه في المرتبة الثالثة ورشة الحفر (TP 209) بإجمالي عدد أيام بدون حادث عمل يقدر بـ 835 يوم ، يم تليها ورشة الحفر (TP 203) بإجمالي عدد أيام بدون حادث عمل يقد بـ 725 و أخيرا ورشة الحفر (TP 208) بـ 649 يوم .

ب- نتائج نظام الأمن و السلامة المهنية في وحدة صيانة الآبار

الشكل رقم (2-9): نتائج نظام الأمن و السلامة في وحدة صيانة الآبار لسنة 2011



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1-9)، -23.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدة صيانة الآبار لسنة 2012 كانت إيجابية في ورشة الحفر (TP 214) بإجمالي عدد أيام يقدر به 1408 يوم ، ثم تليه ورشة الحفر (TP 214) به 1037 يوم بدون حادث عمل ، ثم المرتبة الثالثة ورشة الحفر (TP 211) به 1037 يوم بدون حادث عمل ، ثم يليه ورشة في المرتبة الرابعة ورشة الحفر (TP 178) بإجمالي عدد أيام بدون حادث عمل يقدر به 968 يوم ، ثم يليه ورشة الحفر (TP 213) به 881 يوم بدون حادث عمل ثم في المرتبة السادسة (TP 189) به 881 يوم بدون حادث عمل ثم كان إجمالي الأيام بدون حادث عمل في ورشات الحفر (TP 129 – TP 127 – TP 127 – TP 212 – TP 326 يوم ، و أخيرا ورشة الحفر (TP 185 يوم بدون حادث عمل في ورشات الحفر (189 TP – TP 127 – TP 212 به ورشة ورشة عمل في ورشات الحفر (189 TP) كالتالي (762 يوم ، 763 يوم ، 684 يوم ، 593 يوم ، و أخيرا ورشة الحفر (185 TP) به 532 يوم بدون حادث عمل .

2- دراسة حوادث العمل في المؤسسة

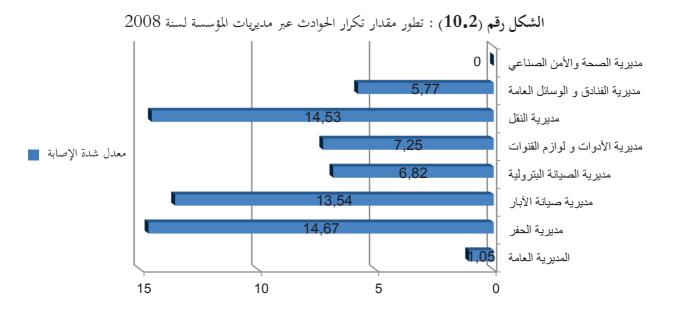
من أجل مناقشة نتائج دراسة حوادث العمل ارتأينا الى دراسة جزئية حول إجراءات الصحة و الأمن داخل المؤسسة من خلال:

أ- تحليل وقياس حوادث و إصابات العمل في المؤسسة

يتم تطبيق مقدار تكرار الحوادث TF و معدل شدة الإصابة TG — كما تم شرحهما في الفصل الأول على حوادث العمل سنة 2008 الموزعة على 8 مديريات كما هو موضح في الجدول السابق رقم (1-10).

تجدر الاشارة إلى أن TF كلما اقترب من الصفر ، فهذا يمثل تحسنا لسياسة المؤسسة تجاه الوقاية ، كما يجب أن يكون TG محصورا بين القيمتين (0.1) وكل قيمة خارج المجال تنذر بالخطر ويمكن توضيح الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم (1-10) حسب الشكلين التاليين :

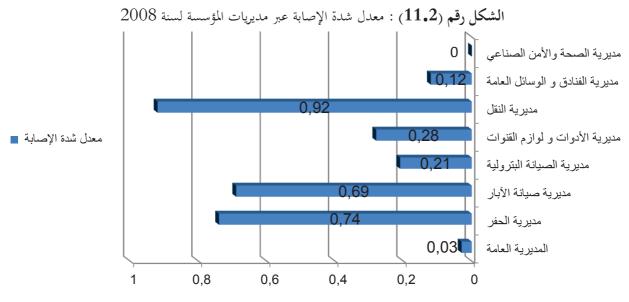
• تحليل مقدار تكرار الحوادث في المؤسسة:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول السابق رقم (1-10)، ص. 24.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن معدل تكرارية الحوادث كان معدوما في مديرية الصحة و الأمن الصناعي بمقدار 0 و هذا يمثل كفاءة سياسة المؤسسة تجاه الوقاية من حوادث العمل في المديرية ، أما المديرية التي سجلت أعلى معدل فهي مديرية الحفر بمقدار 14.67 وهو معدل خطير نظرا لحساسية النشاط داخل المديرية فوجب على المؤسسة أن تدرس كيفية التقليل وزيادة درجة الوقاية في هذه المديرية ، ثم يليه مديرية النقل بمقدار 14.53 وهو أيضا معدل خطير و كذلك مديرية صيانة الآبار بمعدل 13.54 يجب على المؤسسة في أن تضع إجراءات وقائية في المديريتين أما في المديريات التالية (الفنادق و الوسائل العامة ، الصيانة البترولية ، الأدوات و لوازم القنوات) كانت معدلات تكرارية الحوادث فيها كالتالي (5.77 ، 6.82) وهي معدلات متوسطة ، أما المديرية العامة فقد سجلت معدل منخفض جدا يقد ب : 1.05 و هو يدل على تحسن سياسة المؤسسة الوقائية في هذه المديرية.

• تحليل معدل شدة الإصابة في المؤسسة:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1- 10) ،ص. 24.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن تطور معدل شدة الاصابة بالحوادث عبر مديريات المؤسسة لسنة 2008 كان محصورا بين القيمتين (1.0) وهو ما يدل على أن المؤسسة تعمل على تخفيض درجات الخطورة بشكل ايجابي إلا أنا ذلك لا يمنع أن بعض المديريات تقترب من درجة الخطورة حيث نجد المديرية التي سجلت أعلى معدل فهي مديرية النقل نظرا لحساسية وظيفة النقل بمعدل 0.92 وهو معدل خطير وجب على المؤسسة أن تدرس كيفية التقليل وزيادة درجة الوقاية في هذه المديرية ، ثم يليه مديرية الحفر بمعدل 0.74 وهو أيضا معدل خطير يجب على المؤسسة أن تضع إحترازات وقائية و أيضا مديرية صيانة الآبار بمعدل خطير يقدر به 0.08 أما مديرية الأدوات ولوازم القنوات و مديرية الصيانة البترولية فمعدل شدة الاصابة فيهما متقاربين به 0.12 على التوالي أما المديريات التي قلت فيها شدة الاصابة بحوادث العمل هما المديرية العامة و مديرية الفنادق و الوسائل العامة به عدوما (0) في مديرية الصحة و الأمن الصناعي أما المديرية وهذا يمثل مدى كفاءة المؤسسة تجاه التقليل من شدة الإصابات في المديرية.

ب- تطبيق التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسة

سنتطرق في هذا الأسلوب إلى كيفية تطبيق المؤسسة لمركبة الاتجاه العام لعدد حوادث العمل و التي تسمح بتقدير عدد حوادث العمل كما تم شرحها في الفصل الأول.

الجدول رقم (17.1): يوضح الحسابات اللازمة لتقدير معادلة الاتجاه العام لعدد الحوادث

X_i^2	$X_i Y_i$	Yi	$\mathbf{X_{i}}$	Y عدد حوادث العمل	السنوات X
30.25	-547.25	99.5	-5.5	302	1
20.25	-258.75	57.5	-4.5	260	2
12.25	-159.25	45.5	-3.5	248	3
6.25	-108.75	43.5	-2.5	246	4
0.25	-62.25	41.5	-1.5	244	5
0.25	0.25	-0.5	-0.5	202	6
0.25	-17.25	-34.5	0.5	168	7
2.25	-62.25	-41.5	1.5	161	8
6.25	-111.25	-44.5	2.5	158	9
2	-176.75	-50.5	3.5	152	10
20.25	-245.25	-54.5	4.5	148	11
30.25	-338.25	-61.5	5.5	141	12
132.75	-2087	/	/	2430	الجحموع

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الشكل رقم (2 - 2)، ص25.

$$\overline{Y} = \sum Y_i / n = 2430 / 12 = 202.5$$
 $X_i = X - \overline{X}$ $\overline{X} = \sum X_i / n = 78 / 12 = 6.5$ $Y_i = Y - \overline{Y}$

ملاحظة : X تنتقل من 1 إلى 12 و هي تمثل عدد السنوات الدراسة أي الفترة الزمنية (2001–2012) . نقوم الآن بحساب معلمات مركبة الاتجاه العام لعدد حوادث العمل في المؤسسة أي معاملات المعادلة السابقة :

$$\hat{Y} = Ax + b$$

$$\begin{aligned} \mathbf{a} = & \sum X_i \; Y_i \; / \; \sum \mathbf{X_i^2} = -2087 \; / \; 132.75 = -15.73 \\ b = & \bar{Y} \; - \; aX \\ b = & 202.5 \; - (\; -15.73 \; * \; 6.5 \;) \\ b = & 202.5 \; - (\; -102.245 \;) \\ b = & 304.745 \end{aligned}$$

وعليه فمعادلة مركبة الاتجاه العام لعدد حوادث العمل التنبؤية في المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار (ENTP) هي من الشكل:

$$\hat{\mathbf{Y}} = -15.73\mathbf{X} + 304.745$$

نلاحظ من خلال إشارة المعلمة a السالبة أن العلاقة بين المتغيرين X (عدد السنوات) و \hat{Y} (عدد حوادث العمل المتوقعة في المؤسسة) هي علاقة عكسية ، بمعنى أنه كلما زادت سنوات العمل في المؤسسة كلما نقص عدد حوادث العمل فيه ، وهذا شيء ايجابي ، وهو يدل على فعالية سياسة الأمن و السلامة المهنية التي يتبعها مسيرو المؤسسة حيث يعمل هؤلاء جاهدين على تقليص عدد حوادث العمل في المؤسسة من سنة إلى أخر من خلال اتخاذ محموعة من الاجراءات الاحترازية ، و إتباع منهج المنظمة المتعلمة التي تستفيد من أخطائها و تحاول أن لا تكررها ، بالإضافة إلى تطوير أساليب و أدوات الوقاية للعاملين ، و إتباع طرق رقابية أكثر صرامة تسمح بالإنذار المسبق لأي خلل في العمليات أو خطر على مستوى ورشات العمل .

إن حوادث العمل تظل هاجسا يفرض نفسه على المسيرين و على العاملين في المؤسسة ، على اعتبار أن الخطأ البشري موجود دائما مهما كانت الأساليب الوقائية المتبعة ، و السياسات التدريبية المعتمدة.

و عليه يجدر بجميع المؤسسات التنبؤ بهذه الحوادث و التخطيط المسبق لها ، من خلال استخدام الأدوات الإحصائية التنبؤية الكفيلة بذلك ، أو تطبيق التسيير التنبؤي لحوادث العمل فيها ، وهو ما يمكن اقتراحه في هذه الحالة على المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار (ENTP) ، حيث يمكن لمسيري المؤسسة من خلال الاعتماد على مركبة الاتجاه العام لعدد الحوادث التقديرية أي المعادلة السابقة :

 $\hat{\mathbf{Y}} = -15.73\mathbf{X} + 304.745$

وعليه فإن عدد حوادث العمل المتوقعة في المؤسسة خلال السبع سنوات القادمة أي الفترة (2013 - 2019) على سبيل المثال ، يمكن أن يظهر من خلال الجدول التالي :

Y عدد حوادث العمل المتوقعة	X السنوات
100	13
85	14
69	15
53	16
38	17
22	18
6	19

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على ما سبق

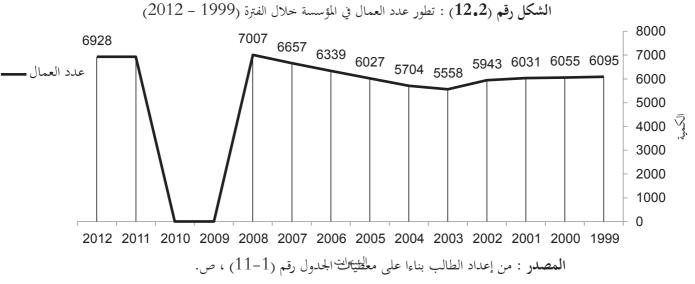
نلاحظ من خلال الجدول السابق أن عدد حوادث العمل التقديرية بالنسبة للمجمع سوف يكون عموما في تراجع مستمر ابتداء من سنة 2013 إلى غاية 2019 ، إلا أنها تبقى مجرد تقديرات لا يبنى عليها كل شيء بالكامل ، كما أن الفترة (2013-2019) هي فترة زمنية يمكن لمسيري المؤسسة التخطيط فيها لهذه الحوادث المتوقعة .

ثالثا: مناقشة نتائج إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

1- تحليل لليد العاملة في المؤسسة

أ- تطور عدد عمال المؤسسة

من أجل تحليل تطور عدد العمال في المؤسسة اعتمدنا على الشكل البياني التالي:



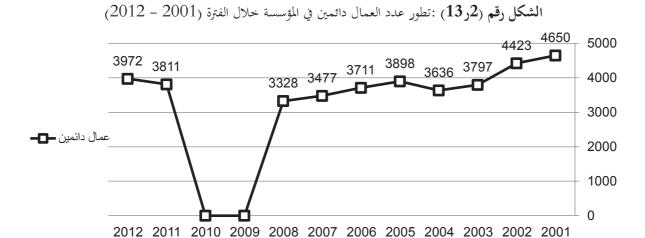
.25. من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1-11) ،0.25.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عدد عمال المؤسسة كان يقدر ب: 6095 عاملا سنة 1999 و انخفض إلى 5558 عامل سنة 2012 وصل عدد العمال إلى 5558 عامل سنة 2003 ثم ارتفع الى 7007 عامل سنة تختلف من سنة إلى أخرى وذلك حسب الأهداف المخطط لها.

ب- تحليل تشكيلة القوى العاملة في المؤسسة

من أجل مناقشة نتائج تشكيلة القوى العاملة في المؤسسة ارتأينا الى تحليل جزئي لكل من العمال الدائمين و المؤقتين و عمال التربص في شكل منحنيات كتالى:

• تطور عدد العمال الدائمين في المؤسسة

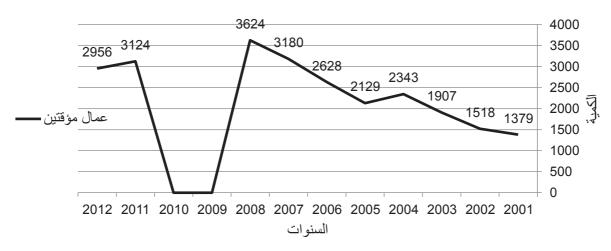


المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 12) ،ص. 26.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عدد العمال الدائمين كان في سنة 2001 يقدر ب: 4650 عاملا و بدأ بالتناقص إلى غاية سنة 2004 ثم تزايد في سنة 2005 فأصبح يقدر ب: 3898 عاملا ثم تناقص عدد العمال بدءا من سنة 2006 الى غاية سنة 2008 حيث وصل عدد العمال ب: 3328 عاملا ثم تزايد سنة 2010 ب: 3972.

• تطور عدد العمال المؤقتين في المؤسسة

الشكل رقم (14.2) : تطور عدد العمال المؤقتين خلال الفترة (2001 – 2012)



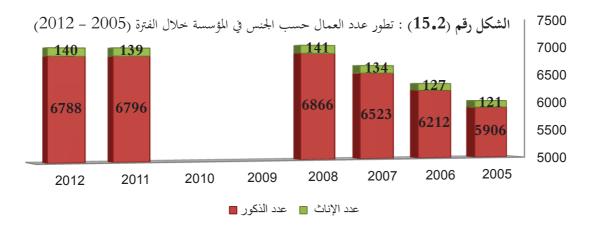
المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 12) ، ص.26.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عدد العمال المؤقتين كان في سنة 2001 يقدر ب: 1379 عاملا و كان في تزايد الى غاية 2004 ب : 2343 عاملا ، ثم تناقص سنة 2005 بمقدار 214 عامل ، ثم تزايد بدءا من سنة

2006 ب: 2628 عاملا الى غاية سنة 2009 ب: 3624 عاملا ، ليتناقص عدد العمال في سنة 2011 ب: 3124 عاملا و أخيرا أصبح عدد العمال المؤقتين سنة 2012 يقدر ب: 2956 عاملا.

ت- تطور عدد العمال حسب الجنس

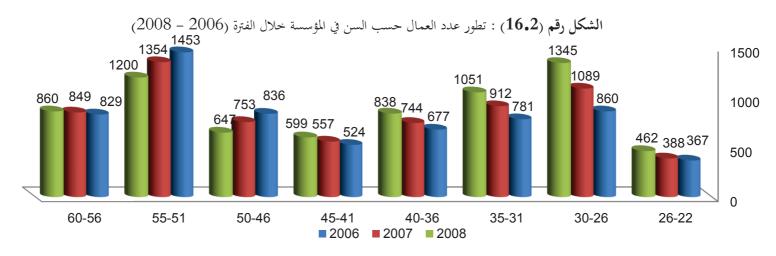
من أجل تحليل تطور عدد العمال حسب الجنس اعتمدنا بدراسة جزئية حول كل جنس في المؤسسة و ذلك بالاعتماد على الشكل البياني التالى (أعمدة بيانية) :



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 13) ، ص. 27.

يظهر من خلال الشكل أعلاه أن أغلبية العمال ذكور بعدد يقدر ب: 5906 عامل في حين يقابله عدد العمال من الإناث ب: 121 عاملة ، ويبقى هذا التزايد في عدد الذكور و الإناث في المؤسسة الى سنة 2008 حيث بلغ عدد الذكور ب : 6866 عامل في حين يقابله عدد الإناث ب : 141 عاملة ، الى أن انخفض عدد الذكور و الإناث في سنة 2012 عدد الإناث في سنة 2012 عامل و 139 عامل و 139 عامل و 139 عامل و ازداد عدد الاناث بمقدار عاملة واحدة عن سنة 2011.

ث-تطور عدد العمال حسب السن



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 14) ،ص.27.

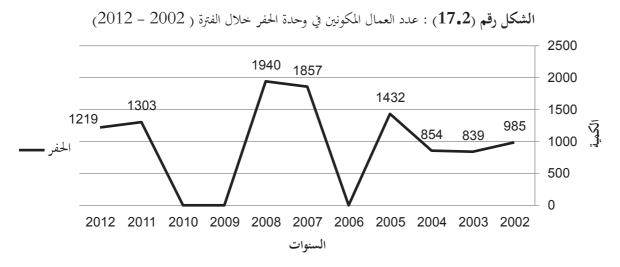
نلاحظ من الشكل السابق أن أعمار العمال بين 15-55 سجل بما أكبر يد عاملة و هذا ب: 1453 عاملا ، منة 2006 ثم يليها سنة 2000 ب : 1354 عاملا و انخفض بعد ذلك عدد العمال ليصل الى 1200 عاملا ، ثم تأتي أعمار العمال من 26-30 حيث سجل بما أكبر عدد للعمال و ذلك سنة 2008 ب : 1345 عاملا بزيادة ثم يليها أعمار العمال بين 15-35 ليسجل بما أكبر عدد للعمال و ذلك سنة 2008 ب : 1051 عاملا بزيادة قدرها 139 عاملا عن سنة 2007 ، ثم بعد ذلك تأتي أعمار العمال مابين 56-60 حيث سجل بما أكبر عدد للعمال سنة 2008 ب : 2008 عاملا بزيادة قدرها 11 عاملا عن سنة 2007 ، و 15 عاملا عن سنة 2006 ، ثم يليها أعمار العمال من 15 عاملا بزيادة قدرها 2008 عدد العمال حوالي 838 عاملا سنة 2008 بزيادة قدرها أكبر عدد للعمال سنة 2006 و 15 عن سنة 2006 ، ثم يليها أعمار العمال بين 15 عاملا في سنة 2006 و 15 عن سنة 2008 بني سنة 2008 بنيادة قدرها 2008 بزيادة قدرها 2008 و أخيرا تأتي أعمار العمال بين 2008 و أخيرا تأتي أعمار العمال عن سنة 2008 و أخيرا تأتي أعمار العمال بين 2008 و 205 عاملا عن سنة 2008 عاملا عن سنة 2008 و

2- مناقشة نتائج التكوين في المؤسسة

من أجل مناقشة نتائج التكوين في المؤسسة اعتمدنا بدراسة جزئية حول تكوين العمال في كل الوحدات و ذلك من خلال الأشكال البيانية التالية :

أ- تحليل نتائج التكوين في وحدات المؤسسة

• تطور عدد العمال المكونين وحدة الحفر:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ،ص.28.

نلاحظ من الشكل السابق أن عدد العمال المكونين في سنة 2002 كان يقدر ب: 985 عامل ثم بدأ يتناقص تدريجيا الى سنة 2004 حيث وصل الى 854 عامل ، ثم تزايد عدد العمال المكونين بشكل كبير خلال سنة 2006 حيث وصل الى 1432 عامل بزيادة قدرها 578 عامل عن السنة السابقة ، و في سنة 2006 لم يتم تكوين العمال أما في سنة 2007 تم تكوين 785 عامل و ازداد العدد في 2009 بزيادة قدرها 83 عامل ثم انخفض عدد المكونين سنة 2011 ليصل الى 1303 عامل و في سنة 2012 انخفض العمال المكونين بانخفاض يقدر 84 عامل عن سنة 2011.

• تطور عدد العمال المكونين وحدة الصيانة:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ،ص. 28.

نلاحظ من الشكل أعلاه أن عدد العمال المكونين في وحدة الصيانة كان يقدر سنة 2002 ب: 156 عامل لم لينخفض في السنة الموالية ليصل الى 82 عامل ، ثم يزداد العمال المكونين في سنة 2004 ليصل الى 898 عامل ثم يزداد تدريجيا الى سنة 2008 ليصل الى 898 عامل تم ينخفض في سنة 2005 بنقصان يقدر ب: 54 عامل ثم يزداد تدريجيا الى سنة 2012 ليصل الى 208 عامل تم يزداد سنة 2012 ليكون عدد العمال المكونين يقدر ب: 800 عامل.

• تطور عدد العمال المكونين وحدة التسيير:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ، ص. 28.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن عدد العمال المكونين في وحدة التسيير كان يقدر سنة 2002 ب : 343-343 عامل ثم المخفض سنة 2003 ليصل الى 172 عامل ثم تصاعد سنة 2004 و 2005 ليصل الى 2007 عامل ثم تكوينه على التوالي ، ثم انخفض سنة 2006 بشكل كبير حيث تم تكوين 43 عامل ، أما في سنة 2007 فتصاعد بمقدار 25 عامل ، الى ان تصاعد عدد العمال المكونين بشكل كبير في سنة 2012 حيث وصل العدد الى 752 عامل ثم انخفض في سنة 2012 بمقدار 286 عامل.

• تطور عدد العمال المكونين وحدة الأمن الصناعي:

الشكل رقم (20.2): عدد العمال المكونين في وحدة الأمن الصناعي خلال الفترة (2002 - 2012)



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ،ص.28.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن عدد العمال المكونين في وحدة الأمن الصناعي كان يقدر في سنة المحونين في وحدة الأمن الصناعي كان يقدر في سنة بينة عامل و ازداد هذا العدد الى غاية سنة 2004 ليصبح يقدر ب: 929 عاملا ثم انخفض في سنة 2006 محدود 1857 عامل الى غاية السنة الموالية بزيادة قدرها 751 عامل ، ثم انخفض في سنتي 2011 و 2012 ليصبح عدد العمال المكونين على التوالي 1607 و 1259 عاملا.

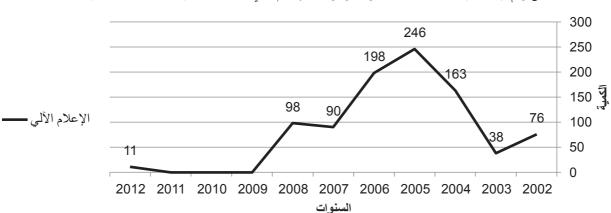
• تطور عدد العمال المكونين وحدة النقل:



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ،ص. 28.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن عدد العمال المكونين في وحدة النقل كان يقدر في سنة 2002 بنة اللاحظ من خلال الشكل كبير سنة 2003 حيث وصل الى 36 عامل ، ثم زاد قليلا بمقدار 8 عمال سنة 2004 ، بعد ذلك شهدت سنة 2005 أكبر عدد عمال مكونين في هذه الوحدة حيث قدر ب: 234 عامل ، أما في سنة 2006 فلم يتم أي عامل ، ليبدأ قسم التكوين مباشرة في سنة 2007 بتكوين 61 عاملا لينخفض هذا الرقم بمقدار 41 عاملا سنة 2008 و هي السنة الاقل تكوينا للعمال في هذه الوحدة ، ثم زاد العدد بمقدار 8 عمال سنة 2011 الى غاية سنة 2012 حيث تم تكوين 100 بزيادة قدرها 72 عاملا.

• تطور عدد العمال المكونين وحدة الاعلام الآلي:



الشكل رقم (2022) : عدد العمال المكونين في وحدة الإعلام الآلي خلال الفترة (2002 - 2012)

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ،ص.28.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن عدد العمال المكونين في وحدة الاعلام آلي يقدر ب: 76 عاملا في سنة 2002 و انخفض الى 38 عاملا في سنة 2003 ثم تزايد بشكل كبير بمقدار 125 عاملا عن سنة 2006 و كذلك تزايد في سنة 2006 ليصل الى 246 عاملا ، و بدأ عدد العمال المكونين بالانخفاض بدءا من سنة 2006 الى سنة 2007 حيث وصل عدد العمال الى 90 عاملا ثم تزايد في سنة 2008 بمقدار 8 عمال ، أما في سنة 2011 لم يتم تكوين عمال و في سنة 2012 انخفض بشكل كبير عدد العمال المكونين ليصل الى 11 عاملا .

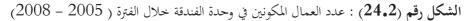
• تطور عدد العمال المكونين وحدة اللغات:

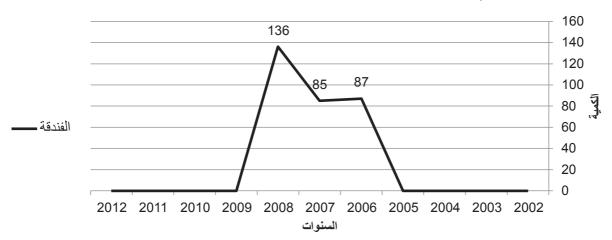


المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15)، ص. 28.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن عدد العمال المكونين في وحدة اللغات كان يقدر سنة 2002 ب: 24 عاملا ثم تزايد بشكل كبير سنة 2003 حيث وصل الى 294 عاملا الى غاية سنة 2005 ،الى أن انخفض سنة 2006 حيث وصل عدد العمال الى 316 عاملا ، أما في سنة 2007 فتزايد عدد العمال المكونين بشكل كبير حيث وصل الى 2155 و كذلك في سنة 2008 وصل الى 3788 عاملا تم تكوينه و هذا ما يرجح اهتمام المؤسسة بتكوين عمالها خاصة في جانب اللغات .

• تطور عدد العمال المكونين وحدة الفندقة:





المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ، ص. 28.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن قسم التكوين في المؤسسة لم يقم بعمليات تكوين للعمال في وحدة الفندقة سنوات 2002-2004-2005 ، إلا في سنة 2006 حيث وصل عدد العمال المكونين الى 87 عامل منوات 2007-2004 بقدار 2 عمال ليزداد بشكل كبير في سنة 2008 ليصل الى 136 عامل مكون.

• تطور عدد العمال المكونين وحدة أعوان النجدة :



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1 - 15) ،ص. 28.

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن قسم التكوين لم يقم بعمليات تكوين للعمال خلال سنة 2002 الا في سنة 2004 من خلال الشكل أعلاه أن قسم التكوين لم يقم بعمليات تكوين للعمال حدد العمال المكونين الى 218 عامل و بعدها في سنة 2005 تم تكوين 243 عامل أما في سنوات 2007 الى غاية سنة 2012 لم يتم التكوين في وحدة أعوان النجدة.

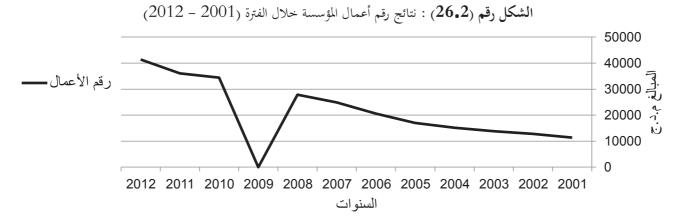
رابعا: مناقشة نتائج النشاط الاستغلالي في المؤسسة

1- تحليل النشاط الاستغلالي في المؤسسة

أ- نواتج حسابات التسيير في المؤسسة

اعتمدنا في تحليل حسابات التسيير في المؤسسة على ثلاثة مؤشرات (رقم الأعمال ؛ النتيجة الصافية ؛ القيمة المضافة) من خلال تمثيلهم في المنحيات التالية :

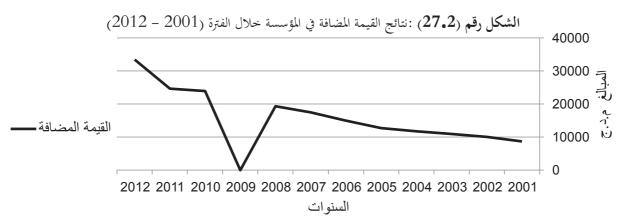
• تحليل رقم أعمال المؤسسة:



المصدر: من اعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1-16) ، ص.29.

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ رقم أعمال المؤسسة كان في تصاعد مستمر بدءا من سنة حيث قدر ب: 11348 مليون دينار جزائري وكان هذا الرقم في تصاعد مستمر الى غاية سنة 2012 برقم أعمال يقدر ب: 41354 مليون دينار جزائر و هو ما يفسر على أن النتائج جيدة بالنسبة للمؤسسة .

• تحليل القيمة المضافة للمؤسسة:



المصدر: من اعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1-16) ، ص. 29.

نلاحظ من خلال السابق أعلاه أن نتائج القيمة المضافة كانت متزايدة بدءا من سنة 2001 حيث كانت تقدر ب : 8718 مليون دينار جزائري إلى غاية سنة 2012 حيث وصلت الى 33484 مليون دينار جزائر و هو ما يفسر أن المؤسسة حققت نتائج جيدة خلال هذه السنوات .

• تحليل النتيجة الصافية للمؤسسة:



المصدر: من اعداد الطالب بناءا على معطيات الجدول رقم (1-16) ، ص.29.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن النتيجة الصافية للمؤسسة كانت تقدر في سنة 2001 ب ثم مليون دينار جزائري ، ثم مليون دينار جزائري و استمرت النتيجة في تصاعد حتى سنة 2004 ب : 2004 مليون دينار جزائري سنة انخفضت لتصل سنة 2005 ب : 2721 مليون دينار جزائري ثم زادت بمقدار 145 مليون دينار جزائري سنة 2006 الى غاية سنة 2008 لتصل الى 3771 مليون دينار جزائري لتنخفض النتيجة سنة 2008 بمليون دينار مليون دينار جزائري عن السنة التي تلتها ، وبقي هذا الانخفاض الى سنة 2010 ليصل الى 2807 مليون دينار جزائري عن جزائري ، ثم زادت النتيجة الصافية في سنة 2011 لتصل الى 3239 بزيادة قدرها 432 مليون دينار جزائري عن السنة التي تلتها .

خلاصة الفصصل:

من خلال الدراسة الميدانية تم التعرف على :

1- أهم العمليات التي تسبق مرحلة استغلال المحروقات في المؤسسة حيث تخلف كمية انتاج الآبار من عملية الى أخرى و كذلك عرض مختلف النتائج الاحصائية لهذه العمليات.

2- واقع آلات التنقيب في المؤسسة حيث تختلف آلات الحفر حسب النوع و القوة و كذلك تقديم أهم العقود المبرمة بين المؤسسة و شركائها في مجال التموين بآلات الحفر.

3- نتائج سياسة الأمن و سلامة المهنية التي تعمل على تطبيقها المؤسسة من خلال بعض الاجراءات الوقائية.

4- تعمل المؤسسة على تكوين العمال في مختلف وحدات المؤسسة حيث تختلف الأرقام الاحصائية من وحدة الى أخرى وهذا حسب طبيعة كل نشاط .

5- تقديم بعض نواتج حسابات التسيير حيث تظهر النتائج على أنها كانت ارقام ايجابية .

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
8	عملية إدارة الموارد البشرية	الشكل رقم (1.1)
21	عدد الآلات التي تمتلكها المؤسسة حسب القوة لسنة 2011	الشكل رقم (1.2)
25	تطور حوادث العمل في المؤسسة خلال الفترة (2001 - 2012)	الشكل رقم (2.2)
30	إنتــاج الآبــار التطويرية في المؤسسة خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (3.2)
31	إنتاج الآبار الاستكشافية في المؤسسة خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (4.2)
31	إنتاج آبار الحقن في المؤسسة خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (5.2)
32	صيانة الآبار في المؤسسة خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (6.2)
35	توزيع آلات الحفر حسب النشاط في المؤسسة لسنة 2011	الشكل رقم (7.2)
36	نتائج نظام الأمن و السلامة في مديرية الحفر لسنة 2011	الشكل رقم (8.2)
37	نتائج نظام الأمن و السلامة في وحدة صيانة الآبار لسنة 2011	الشكل رقم (9.2)
38	تطور مقدار تكرار الحوادث عبر مديريات المؤسسة لسنة 2008	الشكل رقم (10.2)
39	معدل شدة الإصابة عبر مديريات المؤسسة لسنة 2008	الشكل رقم (11.2)
42	تطور عدد العمال في المؤسسة خلال الفترة (1999 - 2012)	الشكل رقم (12.2)
43	تطور عدد العمال دائمين في المؤسسة خلال الفترة (2001 - 2012)	الشكل رقم (13.2)
43	تطور عدد العمال المؤقتين خلال الفترة (2001 – 2012)	الشكل رقم (14.2)
44	تطور عدد العمال حسب الجنس في المؤسسة خلال الفترة (2005 - 2012)	الشكل رقم (15.2)
44	تطور عدد العمال حسب السن في المؤسسة خلال الفترة (2006 - 2008)	الشكل رقم (16.2)
45	عدد العمال المكونين في وحدة الحفر خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (17.2)
46	عدد العمال المكونين في وحدة الصيانة خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (18.2)
46	عدد العمال المكونين في وحدة التسيير خلال الفترة(2002 - 2012)	الشكل رقم (19.2)
47	عدد العمال المكونين في وحدة الأمن الصناعي خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (20.2)
48	عدد العمال المكونين في وحدة النقل خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (21.2)
48	عدد العمال المكونين في وحدة الإعلام الآلي خلال الفترة (2002 - 2012)	الشكل رقم (22.2)
49	عدد العمال المكونين في وحدة اللغات خلال الفترة (2002 - 2008)	الشكل رقم (23.2)
50	عدد العمال المكونين في وحدة الفندقة خلال الفترة (2005 - 2008)	الشكل رقم (24.2)
50	عدد العمال المكونين في وحدة أعوان النجدة خلال الفترة (2003 - 2005)	الشكل رقم (25.2)
51	نتائج رقم أعمال المؤسسة خلال الفترة (2001 - 2012)	الشكل رقم (26.2)
51	نتائج القيمة المضافة في المؤسسة خلال الفترة (2001 - 2012)	الشكل رقم (27.2)
52	نتائج النتيجة الصافية في المؤسسة خلال الفترة (2001 - 2011)	الشكل رقم (28.2)

قـــائمة الجـــداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
19	تطور إنتــاج الآبــار التطويرية في المؤسسة خــلال الفـترة (2001 – 2012)	الجدول رقم (1.1)
19	تطور إنتاج الآبار الاستكشافية في المؤسسة خلال الفترة (2001 – 2012)	الجدول رقم (2.1)
20	تطور إنتاج آبار الحقن في المؤسسة خلال الفترة (2001 – 2012)	الجدول رقم (3.1)
20	تطور إنتاج آبار الصيانة في المؤسسة خلال الفترة (2001 – 2012)	الجدول رقم (4.1)
21	آلات الحفر التي تمتلكها المؤسسة لسنة 2011	الجدول رقم (5.1)
22	توزيع آلات الحفر حسب نشاط المؤسسة لسنة 2011	الجدول رقم (6.1)
22	جانب من عقود التموين بآلات التنقيب	الجدول رقم (7.1)
23	نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدة الحفر لسنة 2012	الجدول رقم (8.1)
23	نتائج سياسة الأمن و السلامة المهنية في وحدة صيانة الآبار لسنة 2012	الجدول رقم (9.1)
24	توزيع مقدار تكرار الحوادث و معدل شدة الإصابة عبر مديريات المؤسسة لسنة 2008	الجدول رقم (10.1)
25	تطور عدد عمال المؤسسة خلال الفترة (1999 – 2012)	الجدول رقم (11.1)
26	تطور تشكيلة العمال في المؤسسة خلال الفترة (2001 – 2012)	الجدول رقم (12.1)
27	توزيع العمال حسب الجنس في المؤسسة خلال الفترة (2005 – 2012)	الجدول رقم (13.1)
27	توزيع العمال حسب السن في المؤسسة خلال الفترة (2006 – 2008)	الجدول رقم (14.1)
28	توزيع العمال المكونين عبر مختلف الوحدات في المؤسسة خلال الفترة (2002 -	الجدول رقم (15.1)
	(2012	
29	تقديم بعض نتائج حسابات التسيير في المؤسسة خلال الفترة (2001 – 2012)	الجدول رقم (16.1)
40	توضيح الحسابات اللازمة لتقدير معادلة الاتجاه العام لعدد حوادث العمل	الجدول رقم (17.1)



الهدف من اجراء مؤسسات اللأشغال الآبار هو من اجل استغلال الثروات الطبيعية الموجودة في باطن الأرض ، حيث تتنوع هذه العمليات حسب كل نشاط تقوم به المؤسسة ، كما تستخدم طرق و أدوات حديثة تتمثل في آلات التنقيب عن المحروقات ، و نظرا للخطورة الكبيرة لهذه الأعمال تسعى المؤسسات على حماية عمالها من خلال تطبيق اجراءات و وقائية ضد الحوادث المهنية ، نظرا لما تخلفه من حسائر مادية و بشرية ، كما تعمل هذه المؤسسات على توظيف العمال نظرا لتعدد الاختصاصات و الوظائف داخل المؤسسة ، كما تقوم بتكوينهم حسب كل وظيفة من اجل الرفع من مستوى الانتاج و الخدمات ، وفي هذا الاطار سعينا من خلال دراستنا هذه تحت عنوان " دراسة تحليلية حول واقع مؤسسات النفطية في الجزائر بالاعتماد على مؤشرات معيارية " كمحاولة للإجابة عن إشكالية البحث و التي تدور حول " ماهي وضعية المؤشرات الداخلية لدى كمحاولة الإجابة عن إشكالية البحث و التي تلور حول " ماهي وضعية المؤشرات اللاساسية للبحث .

1- نتائج اختبار الفرضيات:

هكذا نجد أن نتائج الدراسة الميدانية تؤكد صحة الفرضية الثانية و التي مفادها امتلاك المؤسسات النفطية آلات تنقيب متنوعة تمتاز بتكنولوجيا رائدة.

و أيضا صحة الفرضية الثالثة و التي مفادها اهتمام المؤسسات النفطية الجزائرية للحوادث المهنية ،حيث تسعى إلى اتخاذ اجرءات وقائية للحد منها.

وصحة الفرضية الرابعة و هي أنه تولي المؤسسات النفطية أهمية بالغة في تكوين عمالها في مختلف الوظائف بمدف رفع المستوى الوظيفي لديهم و تحسين انتاج المؤسسة.

و تؤكد صحة الفرضية الخامسة و هي مساهمة المؤسسات النفطية الجزائرية في القضاء على البطالة من خلال فتح مناصب عمل.

فيما تم نفى الفرضية الأولى المتعلقة بمساهمة عمليات حفر الآبار في زيادة نسبة الاحتياطي النفطي.

الخاتمــــة

2- عرض نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة المنجزة تم التوصل إلى جملة من النتائج التي يمكن إيجازها في النقاط التالية :

- تعتبر أشغال آبار المحروقات و المتمثلة في الآبار الاستكشافية و التطويرية و الحقن ، من أهم مراحل الصناعة النفطية و اكثرها خطورة إلى أنها تعتبر العمليات الرئيسية ، التي بواسطتها يتم النفوذ إلى باطن الارض من أجل استكشاف المحروقات .
- رغم ما تمثله عمليات أشغال الآبار من اهمية في استغلال المحروقات ، إلا أن المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار تناقص انتاجها في مجال حفر و استكشاف و تطوير الحقول البترولية و الغازية في السنوات الأخيرة وهو ما يؤدي الى انخفاض نسبة احتياطي المحروقات.
- تمتلك المؤسسة تكنولوجيا رائدة في مجال التنقيب عن النفط و هو ما يفسره تنوع الآلات بمختلف أنواعها و قوتها و التي تعمل بها كبرى الشركات النفطية العالمية.
- قامت المؤسسة في السنوات الاخيرة بالاستثمار مع كبرى الشركات العالمية من بينها مؤسسة سينوباك الصينية الرائدة في مجال صيانة الآبار و شركة sipex libien branch الليبية .
- يعتبر نظام الصحة و الأمن الصناعي من الوظائف الجوهرية في المؤسسات النفطية ، وذلك لما يلعبه من دور في منع و تقليل حوادث العمل ، خاصة في المؤسسات التي لديها صناعة نفطية ذات خطورة .
- تعمل المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار على تطبيق نظام الوقاية و الأمن الصناعي في مختلف الورشات ، حيث نتج عن هذه السياسة نتائج ايجابية في كثير من الورشات حيث انخفضت حوادث العمل بها.
- تسعى المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار الى تخفيض معدلات تكرار الحوادث و ايظا الى تخفيض من معدل شدة الاصابة بين العمال من أجل الحفاظ على صحتهم المهنية ، إلى أدبى حد ممكن ، إلا أن هذا لم يمنع من تجاوز بعض مديريات المؤسسة معدلات خطيرة .

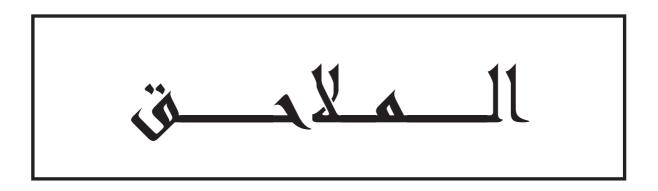
- تكمن أهمية تطبيق التسيير التنبؤي لعدد حوادث العمل من خلال التخطيط المالي لهذه الحوادث و التدريب المكثف للعاملين لتجنب الحوادث و التعامل السليم معها ، و التحضير المسبق لفرق عمل مؤهلة بمقدرها تعويض العاملين المصابين ، و كذلك اتخاذ اجراءات الصيانة و الوقاية المهنية اللازمة و تحضير خطط بديلة في حالة توقف مفاجئ في العمل.
- تعمل المؤسسة على تخفيض عدد عمالها خلال السنوات الاخيرة بالرغم من ارتفاع عدد العمال الدائمين في السنوات الأخيرة مقارنة بالعمال المؤقتين ، هذا ما يفسر أن المؤسسة تتوجه نحو تقليص مناصب العمل المؤقتة.
- أغلب عمال المؤسسة تتراوح أعمارهم بين 26 30 سنة ، هذا ما يبين بروز فكرة تعدد الثقافات بين مختلف الأجيال ، حيث تسمح هذه الوضعية بإنتاج تعيينات جديدة للشباب كل سنة خاصة خريجي الجامعات من مختلف التخصصات.
- أغلب عمال المؤسسة من الذكور مقارنة بالعنصر النسوي و هو ما يفسره صعوبة الأعمال التي تجري داخل المؤسسة و التي لا تتناسب و خصائص النساء.
- يعد التكوين أهم اولويات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ، حيث نجد أن أي سياسة طموحة لتثمين و تنمية الموارد البشرية لا يمكن أن تتحرك بدون سياسة طموحة للتكوين.
- يتم تكوين العمال في جميع وحدات المؤسسة ، إلا أنه يختلف عدد المكونين من وحدة إلى اخرى نظرا لطبيعة نشاط كل وحدة ، حيث نجد أكبر عدد عمال تم تكوينهم في وحدة الأمن الصناعي لما ما تمثله من دور إيجابي في تقليص حوادث العمل ، ويرجع تناقص المكونين في هذه الوحدة الى تراجع العدد الاجمالي للعمال في المؤسسة.
- سجلت المديرية المالية و المحاسبية في السنوات الأخيرة نتائج إيجابية مقارنة بالسنوات الماضية حيث زاد رقم الأعمال السنوي للمؤسسة في سنة 2012 و كذلك بالنسبة للقيمة المضافة و النتيجة الصافية .

الخاتمية

3- عرض التوصيات:

على ضوء ما تم التوصل إليه يمكن إدراج جملة من التوصيات تتلخص أهمها في:

- على المؤسسة أن تعمل على رفع إنتاج الآبار الاستكشافية و التطويرية من أجل زيادة نسبة الاحتياطي النفطي .
- يجب على المؤسسة أن تطور التكنولوجيا التي تمتلكها من حيث آلات التنقيب لأنها تمثل الأداة الرئيسية في عمليات حفر الآبار.
- على المؤسسة أن تستمر في تطبيق نظام الأمن و السلامة المهنية باتخاذ اجراءات وقائية تسمح بالحفاظ على النتائج الجيدة التي حققتهم في كثير من الورشات العاملة .
- على المؤسسة التحضير التنبؤ مستقبلا بعدد الحوادث عن طريق تطبيق التسيير التنبؤي من أجل تقليص الحوادث.
- على المؤسسة في السنوات القادمة أن تفتح مناصب شغل كثيرة نظرا لما تمتلكه من وظائف تتناسب مع التخصصات الجامعية المتنوعة.
 - على المؤسسة أن تحافظ على وتيرة تكوين العمال نظرا لما تعود على المؤسسة من نتائج ايجابية .



الملحق رقم (1): عدد و تاريخ حوادث العمل في المؤسسة

Date Dernier A T	N de jours sans AT	Chantiers
2007-11-07	1768	TP 130
2009-02-22	1255	TP 176
2009-05-20	1168	TP 209
2009-05-25	1163	TP 214
23-10-2009	1012	TP210
11-03-2010	873	TP137
18-09-2010	682	TP203
21-10-2010	649	TP208
20-11-2010	619	TP206
30-11-2010	609	TP129
2007-11-07	1759	TP 130
2009-02-22	1286	TP 176
2009-05-20	1199	TP 209
2009-05-25	1194	TP 214
23-10-2009	1043	TP210
11-03-2010	904	TP137
18-09-2010	713	TP203
2010-11-20	650	TP206
2010-11-30	640	TP129
2011-01-06	603	TP196
2007-11-07	1789	TP 130
2009-02-22	1316	TP 176
2009-05-20	1229	TP 209
2009-05-25	1224	TP 214

23-10-2009	1073	TP210		
11-03-2010	934	TP137		
18-09-2010	743	TP203		
2010-11-20	680	TP206		
2010-11-30	670	TP129		
2011-01-06	633	TP196		
2007-11-07	1820	TP 130		
2009-02-22	1347	TP 176		
2009-05-20	1260	TP 209		
2009-05-25	1255	TP 214		
23-10-2009	1104	TP210		
11-03-2010	965	TP137		
18-09-2010	774	TP203		
2010-11-30	701	TP129		
2011-01-06	664	TP196		
2011-02-16	623	TP127		
2007–11–07	1881	TP 130		
2009-02-22	1408	TP 176		
2009-05-20	1321	TP 209		
2009-05-25	1316	TP 214		
23-10-2009	1165	TP210		
11-03-2010	1026	TP137		
18-09-2010	835	TP203		
2010-11-30	762	TP129		
2011-01-06	725	TP196		
2011-02-16	684	TP127		

الملحق رقم (2): تكوين العمال داخل الوحدات

Fillière	année 2003	année 2004	année 2005
forage	839	854	1432
maintenance	82	445	391
gestion	172	226	343
hse	391	638	929
secourisme	0	218	243
informatique	38	163	246
transport	36	44	234
langues	294	485	412
autres	252	227	108
total	2104	3300	4338

Fillière	Année 2006	Année 2007
HSE	784	1857
Maintenance	554	734
Langues	316	2155
Informatique	198	90
Hôtellerie	87	85
Gestion	43	80
Transport	0	61
Total	4648	7829

Année 2008	Fillière
1940	Forage
898	Maintenance
105	Gestion
2602	HSE
98	Informatique
20	Transpor
136	Hôtellerie
3738	Langues
9537	Total

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع

أولا - باللغة العربية :

أ- الكتب:

- 1. محمد عبد الفتاح المصيرفي ، إدارة الموارد البشرية ، دار الفاروق للنشر و التوزيع ، مصر ، 2002.
 - 2. حسن حلبي ، تدريب الموظف ، طبعة 2 ، منشورات كويدات ، لبنان 1982.
- 3. باري كشواي ، إدارة الموارد البشرية ، طبعة العربية الأولى ، دار الفاروق للنشر و التوزيع ، مصر ، 2002.

ب- البحوث الجامعية:

- 1. علي موسى حنان ، الصحة و السلامة المهنية و اثرها على الكفاءة الإنتاجية في المؤسسة الصناعية . دراسة حالة المؤسسة هنكل- ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و التسيير ، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2007 .
- 2. الطاهر خامرة ، المسؤولية البيئية و الاجتماعية مدخل لمساهمة المؤسسة الاقتصادية في تحقيق التنمية المستدامة حالة سوناطراك ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2007.
- 3. أمال رحمان ، تأثير المحروقات على البيئة خلال مرحلة الحفر و الاستخراج ، حالة حوض بركاوي الجزائر ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 2008 .
- 4. أحمد رمضاني ، التسيير المالي في المؤسسة الاقتصادية ، مذكرة ليسانس غير منشورة ، معهد العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، المركز الجامعي زيان عاشور الجلفة ، الجزائر ، 2006.
- 5. سمير صلحاوي ، الحوادث المهنية و آثارها على تنافسية المؤسسة دراسة حالة مؤسسة سونلغاز ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة باتنة ، الجزائر ، 2008 .
- 6. جمال خليل عدوان ، واقع تخطيط القوى العاملة في مستشفيات القطاع الصحي غير حكومي في محافظات غزة ، مذكرة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، الجامعة الاسلامية غزة فلسطين ، 2008.

ج- وقائع التظاهرات العلمية (المؤتمرات و الملتقيات و الأيام الدراسية):

1. محمد زرقون ، الحاج عرابة ، التسيير التنبؤي لحوادث العمل في المؤسسات الاقتصادية ، - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للأشغال في الآبار - ، الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية ، جامعة ورقلة ، الجزائر ، 201 فيفري 2013.

د-المجلات العامة:

1. فاتح مجاهدي ، استخدام سياسة HSE كمدخل للتحليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية ، تصدر من جامعة الشلف ، الجزائر ، الصناعية ، مقال من مجلة الاكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، تصدر من جامعة الشلف ، الجزائر ، عدد 8 ، سنة 2012 ، ص.26.

ثانيا - باللغة الفرنسية:

A- Les bulletin d'information et rapports:

- 1. ENTP, Bulletin édité par la structure de communication N° 01, Août, 2011.
- 2. ENTP , bulletin d'information "bulletin édité par la structure de communication", N° 02 , septembre , 2011.
- 3. ENTP, Bulletin édité par la structure de $\,$ communication , N° 11, Août , 2012.
- 4. ENTP , bulletin d'information "bulletin édité par la structure de communication", N° 06 jusqu' N° 17 , janvier jusqu' décembre , 2012.
- $5.\ ENTP$, rapport annule d'activité et comptes sociaux , 2008 .
- $6.\ ENTP$, rapport annule d'activité et comptes sociaux , 2007 .
- 7. ENTP, rapport annule d'activité et comptes sociaux, 2005.
- 8. ENTP, rapport annule d'activité et comptes sociaux, 2002.

B- Site internet •:

1. Arab British academy for higher education . (www.abahe.uk/pdf).

2. http://http

[·] تم زيارة هذه المواقع في الفترة من أفريل إلى ماي 2013.