

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed KHIDHER-Biskra
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences Economiques
Réf :/D.S.E/2019



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية
المرجع:/ق.ع./2019

الموضوع

مقابلة مع مؤسسة اقتصادية

تخصص علوم تسيير فرع إدارة موارد البشرية

إشراف الأستاذ (ة) :

■ أحلام خان

إعداد الطالب (ة) :

- غانم حنان
- خريف راقية
- عاشور خنساء

السنة الجامعية 2020-2021

نبذة على مؤسسة :

تم في سنة 1947 إنشاء المؤسسة العمومية "كهرباء و غاز الجزائر" المعروفة اختصارا بالحروف الرامزة EGA التي أسند عليها احتكار إنتاج الكهرباء و نقلها و توزيعها و كذلك توزيع الغاز و تضم EGA المؤسسات السابقة للإنتاج و التوزيع و هي تنتمي في الأصل إلى قانون أساسي خاص بها و هو لوبون LE Bon و من شركاته ' SAE الشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز' ثم وقعت تحت مفعول قانون التأميم الذي أصدرته الدولة الفرنسية سنة 1946، و بعد الاستقلال و بموجب المرسوم الرئاسي رقم 195_02 المؤرخ في أول يونيو سنة 2002 المتضمن القانون الأساسي للشركة الجزائرية للكهرباء و الغاز المسماة _سونلغاز_ تحولت سونلغاز من شركة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري إلى شركة مساهمة تحوز الدولة رأسمالها .

- أجريت المقابلة مع عامل في منصب مهندس دولة

1- هل قامت مؤسسة بتغيير تنظيمي من قبل ؟

- نعم

2- متى كان ذلك ؟

- في بداية سنة 2020

3- فيما تمثل هذا التغيير؟

تم تغيير نظام GDA إلى برنامج CRMAS إدارة علاقات العملاء

4- ما طبيعة هذا التغيير

- كان هذا تغيير شمولي " يشمل كافة المؤسسة "

5- ما هي أسباب هذا التغيير التنظيمي ؟

- أسباب تكنولوجية

- حل مشكلة صعوبة مراقبة الأشغال.

- و متابعة الدقيقة و نجاعة عمليات المؤسسة .

6- من تحمل مسؤولية هذا التغيير التنظيمي؟

- الإدارة العليا

7- ماهي المجالات هذا التغيير ؟

- مجال التكنولوجيا :
- مجال البشري : التغيير النوعي للأفراد أي المحافظة على العمال مع زيادة قدراتهم

8- ماهي سلبيات هذا التغيير؟

- صعوبة اللغة
- البرنامج بدون حصص تربية دقيقة للعاملين
- العمل الفردي أي لا يوجد عمل جماعي
- لا يوجد أدراك كامل للبرنامج بسبب عدم القيام بعملية التكوين

9- ماهي نتائج التي توصلتم إليها من خلال هذا التغيير؟

- تحقيق توازن تنظيمي

10- ما هي إيجابيات هذا التغيير؟

- نقص من الأعمال الورقية

- المرونة

- سهل العمل و الاتصال بين المصالح

11- هل أثرت ثقافة التنظيمية على عملية التغيير ؟

- نعم أثرت

12- ما هي معوقات التمكين التي تواجهها المؤسسة؟

- خوف الأفراد من تحمل المسؤولية

- ضعف ثقة الموظفين في الإدارة

- خوف بعض الرؤساء من فقدان المسؤولية

13- فيما تمثله أهمية التغيير بنسبة للمؤسسة؟

- تقليل مدة انجاز المهام الموكلة للعاملين

- تخزين المعلومات وكثرة نسخ للملفات

14 – ما هي متطلبات التمكين التي يجب على المؤسسة ان توفرها؟

- التدريب المستمر

- تكوين فرق العمل

- تقديم المكافأة للعاملين

15- هل الموظفون يشاركون في عملية اتخاذ القرارات ؟

-لا يتدخل كل العاملين في عملية اتخاذ القرارات إلا رؤساء المصالح

16 – هل كانت هناك مقاومة لهذا التغيير

- لا لم تكن هناك أي مقاومة .