

## علاقة طرق التدريب بتحقيق الميزة التنافسية

### دراسة ميدانية في الشركة العامة لصناعة الحراريات

#### Relation of the training methods with achievement of the competitive advantage Field- Study in the state company for refractories industry

م. طه علي نايل

Taha Ali Neaal

جامعة الأنبار / كلية الإدارة والاقتصاد (فلوجة)

#### المستخلص:

يحظى موضوع تدريب الموارد البشرية بأهمية قصوى اليوم نظراً لاعتبارها من أهم الموارد التي تسهم في نجاح أية منظمة كما يعتبر موضوع تدريب الموارد البشرية أحد أهم المداخل الرئيسية لتحقيق القدرة على التنافس. لقد هدف البحث إلى معرفة علاقة طريقتي التدريب داخل المنظمة وخارجها على تحقيق الميزة التنافسية وإلى معرفة دور المتغيرات الديموغرافية لتحقيق الميزة التنافسية. بلغ عدد العاملين في مصنع الفلوجة 285 عامل ويمثل مجتمع البحث ولقد تم توزيع 53 استمارة استبيان (عينة البحث) والتي خضعت للتحليل الإحصائي وتوصل البحث إلى نتائج من بينها (ان جميع العلاقات (معامل الارتباط) موجبة مما يدل على ان العلاقة طردية بين التدريب والميزة التنافسية وكذلك المتغيرات الديموغرافية وقدم البحث توصيات من بينها "التأكيد على الدورات التدريبية داخل وخارج المنظمة لتحقيق الميزة التنافسية").

#### Abstract:

Is a theme of the training human resources is of paramount importance today due to be considered one of the most important resources that contribute to the success of any organization is also the subject of human resources training one of the most important main entrances to achieve competitiveness. The objective of this research is to know the relationship of training both inside and outside the organization to achieve competitive advantage and to know the role of demographic variables to achieve a competitive advantage. The number of workers in the factory Fallujah 285 workers and represents the research community and has been distributing 53 questionnaire (sample) which were subjected to statistical analysis and research found results including (that all relationships (correlation coefficient) is positive, indicating that the relationship direct correlation between training and competitive advantage as well as demographic variables and presented research recommendations, including "emphasis on training courses inside and outside the organization to achieve a competitive advantage").

#### المقدمة:

إن التحولات والتغيرات المستمرة والمتسارعة التي يشهدها العالم اليوم في كافة ميادين الحياة تؤثر على المنظمات الاقتصادية باعتبارها ركيزة هذه التحولات فهي تسعى للتجديد المستمر في الأساليب والتقنيات لمواجهة التحديات والتكيف معها وذلك بتبني حل استراتيجي شامل ومتكامل باتخاذ القرارات اللازمة لأحداث ذلك التغيير والتطوير، حيث كان من نتائج العولمة أن وضعت المنظمات في أكثر دول العالم في بيئات

اقتصادية ومالية وقانونية ذات تغير كبير وسريع فجعلت العالم المترامي الأطراف كقرية صغيرة فلم تُعد هناك القيود التي كانت مفروضة من قبل من جانب الدول لحماية صناعاتها المحلية وأصبحت حرية حركة وتداول السلع والخدمات أكبر بكثير مما كانت عليه في الماضي مما أشعل حدة المنافسة بين المنظمات العالمية والمحلية. لقد أصبح التدريب قضية رئيسة لكثير من المنظمات في كافة القطاعات وذلك نتيجة لتغيير معايير الأداء في هذه المنظمات والتي لم تُعد قاصرة على مجرد تقديم الخدمة أو السلعة بل تعدته بالحرص على توفير الجودة التي تلبي حاجة الزبون ورغباته لذلك أصبح للتدريب أهمية كبيرة ومحور اهتمام الكثير من الباحثين والمختصين في مجالات الإدارة الحديثة. وللتدريب بطرقه أثر على جودة المنتج أو الخدمة التي يمكن أن تكون سلاحاً تنافسياً تستخدمه المنظمات كوسيلة لتميز سلعتها وخدماتها عن منافسيها لتحقيق الميزة التنافسية وأن للقدرة التنافسية شقين الأول هو قدرة التميز على المنافسين وأما الثاني هو القدرة على كسب فاعل ومؤثر للزبائن من خلال القدرة على تقديم السلعة أو الخدمة وبالتالي زيادة الحصة السوقية للمنظمة.

تناول هذا البحث دراسة واقع التدريب في الشركة العامة لصناعة الحراريات التي هي إحدى شركات القطاع العام حيث ركز البحث في المبحث الأول على منهجية البحث وتضمن المبحث الثاني الجانب النظري، أما المبحث الثالث فركز على الجانب العملي والاستنتاجات والتوصيات.

### المبحث الأول: منهجية البحث

#### أولاً: مشكلة البحث:

نظراً لزيادة حدة المنافسة سواء على المستوى المحلي أو العالمي وفي ظل نظام العولمة أصبحت الموارد المالية والمادية متاحة لذلك ركزت المنظمات على الاستثمار في أحد أهم مواردها وهي الموارد البشرية وعليه فأن ضعف اهتمام الشركة العامة لصناعة الحراريات/ مصنع الفلوجة بطرق تدريب العاملين سيؤدي ذلك إلى عدم قدرتها على المنافسة مع منتجات أو خدمات المنظمات المشابهة سواء كانت المحلية أو المستوردة.

#### ثانياً: فرضيات البحث:

اعتمد البحث على فرضيتان وهما:

1. الفرضية الأولى. " هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طرق التدريب والميزة التنافسية". وتتنبق عن هذه الفرضية الأساسية الفرضيتان الفرعيتان التاليتان:
  - أ- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طريقة التدريب خارج المنظمة والميزة التنافسية.
  - ب- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين طريقة التدريب داخل المنظمة والميزة التنافسية.
2. الفرضية الثانية: هناك علاقة بين المتغيرات الديموغرافية والميزة التنافسية:
  - أ- هناك علاقة بين عمر المتدرب والميزة التنافسية.
  - ب- هناك علاقة بين خبرة المتدرب والميزة التنافسية.
  - ج- هناك علاقة بين المؤهل العلمي للمتدرب والميزة التنافسية.

#### ثالثاً: أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث كونه يركز على موضوع هام جداً ويؤثر على قدرة الشركة التنافسية وتحقيق أهدافها خاصة الشركات الصناعية ألا وهو موضوع التدريب بطرقه المختلفة حيث يعتبر التدريب استثمار طويل الأجل لأهم موارد الشركة ألا وهي الموارد البشرية مما يتيح للعاملين التأقلم مع التغيرات التي تحدث على مستوى العمل نظراً لحالة التطور في التقنيات والآلات فضلاً عن أن التدريب هو في حد ذاته صقل للمهارات والخبرات والمعلومات والمعارف وبهذا تتمكن المنظمة من تحقيق أهدافها وزيادة قدرتها التنافسية سواء على المستوى المحلي أو العالمي.

#### رابعاً: هدف البحث:

يهدف البحث إلى:

- تحديد علاقة طريقتي التدريب داخل المنظمة وخارجها بتحقيق الميزة التنافسية.
- معرفة دور المتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل) بتحقيق الميزة التنافسية.

#### خامساً: حدود البحث:

تحدد البحث بحدود مكانية وإجرائية فمن حيث المكان سيقصر البحث على الشركة العامة لصناعة الحراريات/ مصنع الفلوجة ومن حيث الإجراء سيتم توزيع استبانة على عينة من مجموع العاملين وبتعداد 53 استبانة. وذلك من مجتمع البحث المكون من 285 عامل.

#### سادساً: منهج البحث:

اعتمد البحث المنهج الوصفي في تشخيص طرق التدريب ومدخل دراسة الميزة التنافسية ومنهجاً تحليلياً كميّاً في تفسير علاقة طرق التدريب في تحقيق الميزة التنافسية للشركة المبحوثة، وتم الاعتماد في إعداد استمارة الاستبيان على مصادر (عسكر، 2005) و(كرجي، 2004) إضافة إلى تعديل الباحث لبعض فقرات أو كلمات في أسئلة الاستبيان بما يتلائم وموضوع البحث.

#### سابعاً: أدوات التحليل والمعالجة الإحصائية:

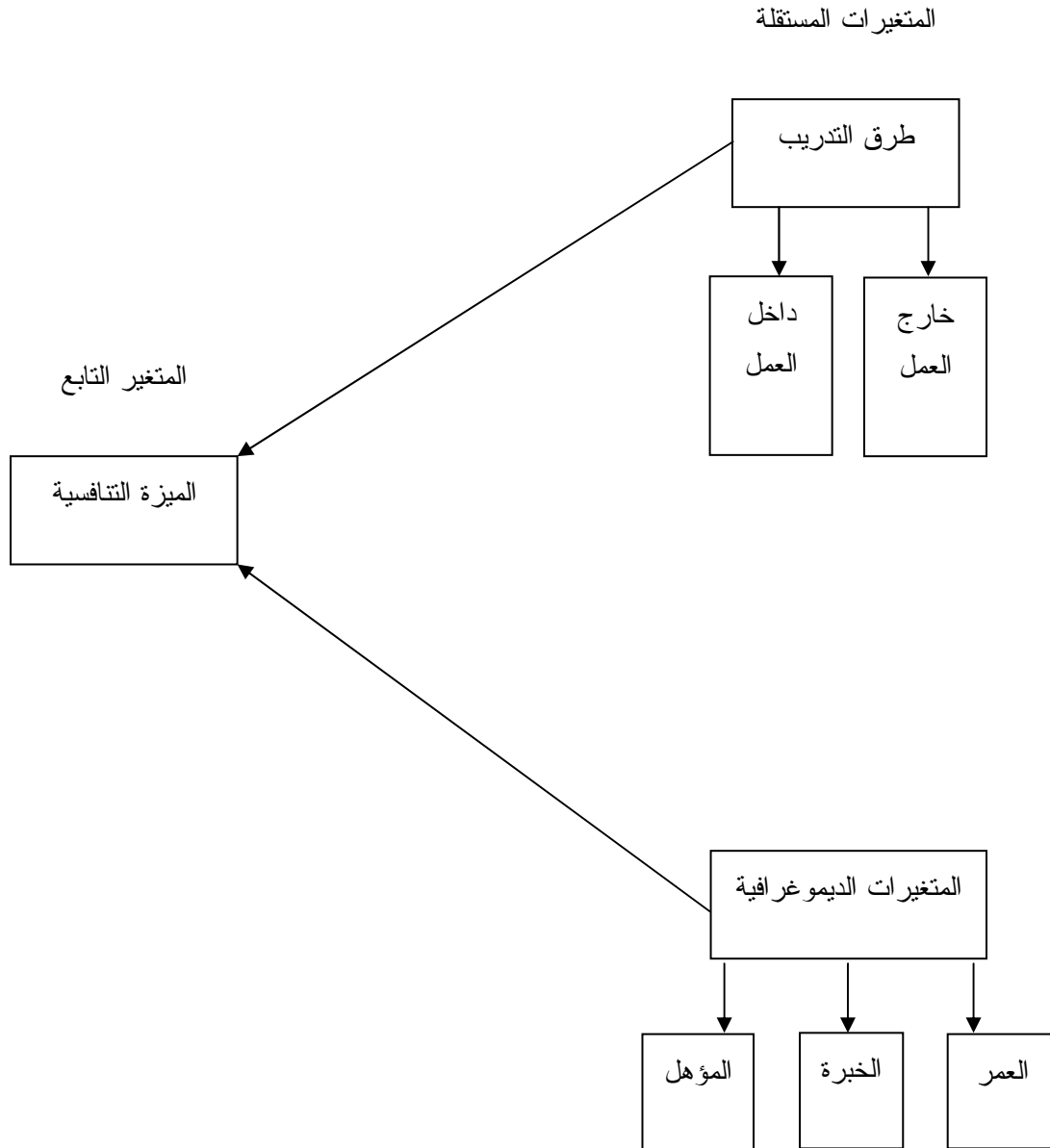
لغرض اختبار مخطط البحث وفرضياته اعتمد البحث الأساليب الإحصائية الآتية:  
(الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط (بيرسون))

#### ثامناً: هيكلية البحث:

لقد تم تقسيم البحث إلى مقدمة وثلاث مباحث تضمن المبحث الأول منهجية البحث، وتضمن المبحث الثاني الإطار النظري للبحث حيث تم تعريف مفهوم التدريب وأهميته والدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب مع التطرق بشكل مختصر إلى خطوات العملية التدريبية وتعريف بالميزة التنافسية ومدخل التحليل الاستراتيجي وبشكل مختصر، أما المبحث الثالث فقد تضمن الجانب العملي والاستنتاجات والتوصيات.

#### تاسعاً: مقاييس البحث ومتغيراته:

اعتمد البحث على المقياس الخماسي كما هو مبين في استمارة الاستبيان المرفقة في البحث وان متغيرات البحث المستقلة هي طرق التدريب خارج المنظمة وداخلها والمتغيرات الديموغرافية (العمر، الخبرة، المؤهل) أما المتغير التابع فهو الميزة التنافسية، وفيما يلي مخطط يوضح ذلك.



### مخطط (1) يمثل متغيرات البحث

**التدريب:** لقد عرف (أبو النصر، 2008: 57) التدريب على أنه عملية مخططة ومستمرة تهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية الحالية والمستقبلية لدى الفرد من خلال زيادة معارفه وتدعيم اتجاهاته وتحسين مهاراته بما يسهم في تحسين أدائه في العمل وزيادة الإنتاجية في المنظمة.

**الميزة التنافسية:** عرف (محسن والنجار، 2004: 52) الميزة التنافسية بانها قدرة المنظمة على تحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين في السوق ويأتي هذا التفوق من خلال تطوير القدرات المميزة.

## المبحث الثاني: الجانب النظري

### أولاً: مفهوم التدريب.

بداية يمكن ان نوضح مفهوم التدريب Training: بأنه عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتهم وأدائهم. أنه إجراء منظم يستطيع العامل من خلاله اكتساب مهارة أو معرفة جديدة تساعده على تحقيق أهداف محددة. أو هو جهد مخطط من قبل المنظمة لتسهيل تعلم العاملين وبهذا يتضح أن التدريب يركز على اكتساب معارف ومهارات جديدة من أجل إحداث التغيير في سلوك العاملين وتحسين أدائهم للعمل (السالم، 2009: 270).

ويعرف Dessler (عبد المتعال وآخرون، 2009: 264) التدريب: - هو العملية التي تستهدف تعليم الموارد البشرية المهارات الأساسية لأداء مهام عملهم. ويشير التدريب إلى مجموعة الطرق المستخدمة في تزويد العاملين بالمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بنجاح، هذا ولقد زاد الاهتمام بالتدريب مع زيادة الاهتمام بتحسين مستويات جودة السلعة أو الخدمة والرغبة في زيادة الإنتاجية لمواجهة تحديات المنافسة، ويتطلب التدريب القيام بتدريب تعليمي يتضمن قيام الفرد بكيفية تحليل البيانات ورسم الخرائط والأشكال البيانية وتشكيل فرق العمل وصنع واتخاذ القرارات وإجراء الاتصالات ومهارات تكنولوجية في مجال استخدام الحاسبات والإلمام بأهم الأساليب والقدرات اللازمة لتقديم أفضل خدمة للزبائن.

علمًا أن تلك التحديات زادت من اهتمامات المنظمات بإجراء العديد من البرامج التدريبية حيث تشير إحدى الدراسات ان حوالي 85% من الموارد البشرية يحصلون على برامج تدريبية أثناء عملهم بالمنظمة وفي دراسة أخرى اتضح ان 41% من المنظمات رفعت ميزانية التدريب خلال عامي 1995 و1996.

### ثانياً: مكونات (خطوات) العملية التدريبية:

ان مكونات أو خطوات العملية التدريبية هي (السالم، 2009: 273) (صلاح الدين، 2002: 250) (ماهر، 1999: 336) (عبد المتعال وآخرون، 2009: 265): -

- 1) تحليل الاحتياجات التدريبية Need Analysis والتي يتم من خلالها تحديد مجموعة المهارات اللازمة لأداء عمل معين.
- 2) تصميم معينات التدريب Instructional Design ويتم تحديد معينات التدريب مثل الكتب والمذكرات والتدريبات التي يمكن الاعتماد عليها في التدريب.
- 3) اختبار مدى صحة البرنامج التدريبي Validation من خلال تجربة البرنامج على عدد قليل من الأفراد.
- 4) تنفيذ البرنامج Implementation باستخدام العديد من الأساليب.
- 5) تقويم برنامج التدريب Evaluation Program Training بغرض التأكد من أنه قد حقق الغرض منه وذلك للحكم على مدى نجاحه أو فشله.

### ثالثاً: الدراسات السابقة:

سيتطرق الباحث هنا إلى بعض الدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع التدريب ومنها:-

- 1) دراسة البروراري 2001 حيث كانت هذه الدراسة بعنوان (الدور المعاصر للموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة والتنافسية في العراق) وتمثلت مشكلة الدراسة بالبحث عن الخيار السليم للمنظمات العربية في

استثمار مواردها البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في ظل ما يعرف بمجتمع ما بعد الصناعة (مجتمع المعرفة والمعلوماتية) وتوصلت الدراسة إلى توصيات عدة منها:

- تصميم البرامج التدريبية وفقاً للمستويات والغايات المطلوبة في الموارد البشرية من خلال الآتي:
  - برامج تدريبية للمستويات التنفيذية.
  - برامج تدريبية للمستويات القيادية.
- التحول من الأساليب التنافسية التي تركز على الكلفة الواطئة إلى أساليب الجودة العالية والمرونة والسرعة في التسليم.

(2) دراسة شذى عبيدات 2003 بعنوان (واقع استراتيجي وظائف إدارة الموارد البشرية ومنها وظيفة التدريب في قطاع المصارف الأردنية) حيث هدفت هذه الدراسة التعرف على واقع استراتيجي وظائف إدارة الموارد البشرية ومنها وظيفة التدريب والتعرف على أهم المعوقات والمشاكل أمام هذه المصارف في هذا الجانب، وتوصلت الدراسة إلى أن المصارف الأردنية لديها مقدرة متوسطة في الربط بين إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي للمصرف ككل وكذلك توصلت إلى أن أهم المعوقات التي تعيق تبني المصارف النظرة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة ومنها نشاط التدريب هي ضعف قيم الثقافة للمنظمة التي تدعم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الاستراتيجية وضعف التنسيق والتعاون بين وحدة الموارد البشرية والوحدات الوظيفية الأخرى.

(3) دراسة (Daniels, 2003)

Employee Training: A strategic Approach to Better Return on Investment

هدفت الدراسة إلى معرفة العوائد التي تضيفها عملية تدريب العاملين في 15 مصرفاً بريطانياً، وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب يسهم وبشكل مباشر في تطوير مهارات وتعلم العاملين وبناء فرق العمل الفاعلة وتحقيق مستويات جودة عالية وخلق ثقافة تنظيمية داعمة لأهداف واستراتيجيات المنظمة وهذا بدوره يسهم في تحقيق عائد جيد على الاستثمار في التدريب.

#### رابعاً: طرق التدريب.

وسيقصر البحث هنا إلى التطرق إلى أنواع طرق التدريب من حيث المكان والذي يتخذ شكلين هما: التدريب داخل المنظمة والتدريب خارج المنظمة فالتدريب داخل المنظمة أو التدريب على رأس العمل هو أحد أقدم الطرق تأخذ مكانها مباشرة في الموضع الذي يعمل به الموظف ويتم هذا التدريب على أساس فردي أو ضمن مجموعة من الموظفين تعقد لهم دورات في المنظمة ويتميز هذا التدريب أنه يتم وفقاً لتخطيط الإدارة وتحت رقابتها (كردي، 2010: 19) فقد يتولى الرئيس المباشر أو موظف ذو خبرة تدريب الموظف أثناء العمل أو قد يكون التدريب عن طريق التنقل بين سلسلة من الأعمال لتعميق مهارات العامل (فارس، 2004: 718) وهذا يؤدي إلى تحسين أداء العاملين ويزيد من المزايا التنافسية للمنظمة ويعمل على إحداث التغيير اللازم لسلوك الفرد وتزويده بالمهارات والأفكار والمعلومات التي تمكنه من تنفيذ الأعمال الموكلة إليه وتساؤه على مواكبة التطورات التكنولوجية وتسخيرها لتحسين الأداء فمن خلال عملية التدريب يمكن التأثير إيجاباً على

سلوك واتجاهات الفرد أما فيما يتعلق بطريقة التدريب خارج المنظمة فهو أن يكون التدريب في أماكن خارج المنظمة إما في قسم مستقل تابع للمنظمة نفسها أو خارجها في جهات متخصصة حيث ينقطع العامل عن العمل لفترة محدودة من الوقت يلتحق خلالها في برنامج تدريب يعقد خارج منظمته مثل مراكز التدريب ومن مميزاته هي إتاحة الفرصة للمتدربين أن يلتقوا بأفراد من جهات عمل مختلفة حيث يتبادلون خبراتهم وتجاربهم وتصبح عملية التدريب مكاناً تتركز فيه الخبرات والمهارات (كردي، 2010: 19). يتضح لنا من خلال العرض الموجز لطريقتي التدريب أنه من خلالهما تتمكن المنظمة من زيادة مهارات وخبرات العاملين وبالتالي قدرتها على تحقيق الميزة التنافسية حيث تصاعد الاهتمام بأهميتها في منظمات الأعمال فلكي تكون المنظمة ناجحة في المدى البعيد يجب أن تمتلك بعض المزايا نسبة إلى منافسيها.

### خامساً: الميزة التنافسية.

تنشأ الميزة التنافسية من قدرة المنظمة على أداء أنشطتها بكلفة أقل أو فاعلية أكبر من منافسيها (Pitts & Lei, 1996: 68)، كما أن الميزة التنافسية المستدامة تأتي اليوم من خلال ما تملكه المنظمات من موارد بشرية تصل إلى درجة عالية من المهارات وتصبح كفاءات أساسية لا تستطيع المنظمة الاستمرار في المنافسة دون امتلاكها لهذه الكفاءات ويعرف (Kotler, 1997:35) الميزة التنافسية على أنها قابلية المنظمة على الأداء بأسلوب واحد أو عدة أساليب ليس بإمكان المنافسين اتباعها حالياً أو مستقبلاً وأن (الميزة التنافسية) ترتبط بقدرة المنظمة على بنائها فقد تتمثل بتوفير جودة أفضل للمنتج أو تقديم خدمات أفضل أو كلفة منخفضة أو إبداع في منتجاتها أو تميز في المنتج أو الخدمة المقدمة أو المعرفة التي تمتلكها مقارنة بالمنظمات الأخرى. ويعرف (Pitts & Lei, 1996: 55) الميزة التنافسية: بأنها استغلال المنظمة لنقاط قوتها الداخلية في أداء الأنشطة الخاصة بها بحيث تخلق قيمة لا يستطيع المنافسون تحقيقها في أدائهم لأنشطتهم. وللميزة التنافسية أهمية كبيرة في حياة المنظمة بغض النظر عن طبيعة ونوع النشاط الذي تزاوله فمن خلالها يمكن للمنظمة البقاء والنمو والاستمرار حيث تمثل الميزة التنافسية مؤشراً إيجابياً على أن المنظمة في موقع قوي في السوق من خلال حصولها على حصة سوقية أكبر من منافسيها وكذلك تمثل معياراً مهماً للمنظمات الناجحة لأنها هي التي توجد نماذج جديدة للميزة التنافسية باستمرار وتعد الميزة التنافسية سلاحاً تنافسياً لمواجهة تحديات السوق والمنظمات المنافسة وهناك عدة مداخل لدراسة الميزة التنافسية هي:

- مدخل التحليل الاستراتيجي.
  - مدخل النظرة الاستراتيجية المستندة إلى الموارد.
  - مدخل هيكل الصناعة.
  - مدخل الاستراتيجيات العامة.
- سيقوم الباحث هنا بإعطاء فكرة مختصرة عن المداخل الأربعة للميزة التنافسية:

#### 1. مدخل التحليل الاستراتيجي:

يعرف (Johnson & Schelcs, 1998: 10) التحليل الاستراتيجي بأنه مجموعة من الوسائل التي تستخدمها الإدارة في تحديد مدى التغيير في البيئة الخارجية وتحديد الميزة التنافسية أو الكفاءة المميزة للمنظمة في السيطرة على البيئة الداخلية مما يسهم في زيادة قدرة الإدارة العليا في تحديد أهدافها ومركزها الاستراتيجي.

يلاحظ ان التحليل الاستراتيجي يشمل البيئة الخارجية وتضم الفرص والتهديدات والبيئة الداخلية وتشمل نقاط القوة والضعف وهو ما يعرف بتحليل Swot.

### 2. مدخل النظرة الاستراتيجية المستندة على الموارد

يتضمن افتراض أن المنظمة هي الوحدة المناسبة للتحليل فالمنظمة القادرة على تحقيق التكامل بين مواردها وقابلياتها النادرة هي التي ستكون قادرة على تحقيق الميزة التنافسية وتشمل هذه الموارد، الموارد المالية، الموارد البشرية، الموارد المعلوماتية والموارد المصنعية وغيرها، إذ أن التدريب المستمر لقدرات الموارد البشرية لدى المنظمة بوصفها أصول نادرة يمكن أن تحقق ميزة تنافسية.

### 3. مدخل هيكل الصناعة:

يقوم هذا المدخل على أساس أن الميزة التنافسية ما هي إلا دالة لانتماء المنظمة في قطاع الصناعة الذي تعمل فيه والذي يمتاز بخصائص هيكلية مواتية كالقوة التفاوضية للمشتري والمجهزين فضلاً عن تهديد الداخلين الجدد وتهديد البدائل المحتملة بالشكل الذي يحدد شدة المنافسة في تلك الصناعة.

### 4. مدخل استراتيجيات التنافس العامة:

يرى Porter (القطب، 2002: 60) ان الاستراتيجية التنافسية تستند إلى الأنشطة الفريدة والمختلفة وهي تتعلق بالمركز التنافسي للمنظمة في مجال الصناعة التي تعمل فيها وأن ذلك المركز هو الذي يحدد مدى قدرتها على تحقيق أرباح أعلى من معدل الصناعة وهناك ثلاثة أنواع من الاستراتيجيات هي:

- استراتيجية قيادة الكلفة: قدرة المنظمة في توفير المنتج بتكاليف أقل مقارنة بالمنافسين.
- استراتيجية التميز: جعل المنتج أو الخدمة منفرداً للمشتري.
- استراتيجية التركيز: اختيار مجال تنافسي محدود داخل قطاع الصناعة.

## المبحث الثالث: الجانب العملي

### نبذة مختصرة عن الشركة العامة لصناعة الحراريات.

(1) تم تأسيس الشركة سنة 1994م على شكل مصنع باسم " مركز الحراريات" ثم تطور واصبح بأسم الشركة العامة لصناعة الحراريات وهي وحدة إنتاجية اقتصادية ممولة ذاتياً ومملوكة للدولة بالكامل وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري وتعمل وفق أسس اقتصادية وترتبط بوزارة الصناعة والمعادن ويكون مركزها الرئيسي في محافظة الأنبار/ قضاء الفلوجة.

(2) رأسمالها بداية التأسيس 340961300 مليون دينار عراقي.

(3) تهدف الشركة إلى الإسهام في دعم الاقتصاد الوطني في مجال تصنيع الطابوق الناري بأنواعه والمواد الحرارية المختلفة لبلوغ أعلى مستوى من النمو في العمل والإنتاج واعتماد مبدأ الحساب الاقتصادي وكفاءة استثمار الأموال العامة وفعاليتها في تحقيق أهداف الدولة ورفع مستويات الأداء للاقتصاد الوطني بما يحقق أهداف خطط التنمية.

(4) تمارس الشركة المهام والنشاطات التالية:

أ- إنتاج الطابوق الناري بأنواعه والخرسانة الحرارية والمونة الحراريات والبطانة والمونة والخرسانة الحامضية والسعي لإنتاج الطابوق العالي الألوميني.

ب- تطوير وتوسيع المعامل والخطوط الإنتاجية القائمة وإقامة المشاريع والخطوط المكملة لها والجديدة.



- ج- المساهمة بتنفيذ أعمال البناء والتبطين بالمواد الحرارية للقطاع الحكومي والمختلط والخاص.
- د- شراء واستيراد مستلزمات الإنتاج.
- ه- تسويق إنتاجها للأغراض المحلية أو التصدير.



السنة / 2013م

مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية

المجلد 5 العدد 10

---