



المدة: 01 ساعة

تخصص: تسخير الموارد البشرية GRH

المستوى: سنة ثالثة ليسانس

مدى التكامل: امتحان السداسي الأول في مقاييس الميزانية الاجتماعية ولوحة القيادة

الجزء الأول: (08 نقاط)

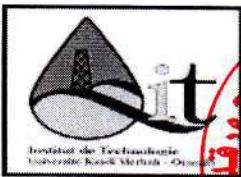
أجب على ما يلي:

- 1- وضح أهمية ودور المؤشرات الاجتماعية في متابعة أداء الموارد البشرية بالمؤسسة.
- 2- تتكون الميزانية الاجتماعية من (07) عناصر أساسية تهدف في مجملها إلى عرض ومتابعة وضعية المورد البشري في المؤسسة ومن بين هذه العناصر نجد كل من: الأجر والألعاب الأخرى، العلاقات المهنية، ظروف الصحة والسلامة المهنية، التكوين.  
تحدث في فقرة عن أحد هذه العناصر (اختر عنصر واحد من بين العناصر المذكورة) وعن الهدف منه، مع التطرق لأهم مكوناته الجزئية ومضمونها.

الجزء الثاني: (12 نقطة)

يواجه السيد "علي" مدير مصلحة الموارد البشرية بمؤسسة "الجنوب الكبير" مشكلة في متابعة أداء الموارد البشرية لديه ويجد صعوبة في تسخيرها وإدارتها، اقترح عليه أحد الخبراء إعداد لوحة قيادة ليتمكن من متابعة كل ما يتعلق بهذا المورد لديه.

- 1- ما هو نوع لوحة القيادة الذي اقترحه هذا الخبير على مدير مصلحة الموارد البشرية؟
- 2- وضح أين تكمن أهمية هذا النوع من لوحة القيادة بالنسبة للمؤسسة.
- 3- بهدف مساعدة السيد "علي" في إعداد لوحة القيادة:
  - أ- أشرح أهم المراحل التي يجب عليه أن يمر بها لإعداد لوحة القيادة.
  - ب- أذكر الوسائل التي يمكنه استخدامها في عرض محتوى لوحة القيادة.
  - ت- اقترح عليه 03 مؤشرات يمكنه عرضها ضمنها.



الجزء الأول: (08 نقاط)

1- أهمية ودور المؤشرات الاجتماعية في متابعة أداء الموارد البشرية بالمؤسسة:  
بلغ أهداف المؤسسة. (01 ن)

تحديد الأولويات لسياسة وإستراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة. (01 ن)

قياس فعالية إدارة الموارد البشرية في الاختيار والتوظيف والمحافظة على الموارد البشرية. (01 ن)

تحديد أساليب وتکاليف أفضل تسيير للموارد البشرية. (01 ن)

2- تتكون الميزة الاجتماعية من (07) عناصر أساسية تهدف في مجملها إلى عرض ومتابعة وضعية المورد البشري في المؤسسة ومن بين هذه العناصر نجد كل من: الأجور والأعباء الأخرى، العلاقات المهنية، ظروف الصحة والسلامة المهنية، التكوين.  
تحدث في فقرة عن أحد هذه العناصر والهدف منه، مع التطرق لأهم مكوناته الجزئية ومضمونها. (أنظر المحاضرة رقم 02).

مثلاً: الأجور والأعباء الأخرى: (04 ن)

يهدف هذا العنصر إلى عرض كل ما يرتبط بالأجور والأعباء الأخرى المتعلقة بها، حيث يمثل الأجر مقابل للجهد الفكري والعضلي الذي يقدمه الفرد ويتمثل عنصر مهم في تكاليف الإنتاج بالنسبة للمؤسسة، ويضم هذا العنصر:

- مبلغ الأجور: حيث تتضمن الكتلة الأجوية الأجر المباشرة وغير المباشرة وهي تتأثر بمجموعة من العوامل مثل: حركة الموارد البشرية، الترقية،.. الخ، وتعتبر الكتلة الأجوية عنصر هام في المؤسسة نظراً لكونها تمثل أحد عناصر الأعباء التي تحملها المؤسسة خلال السنة وتأثر على نتيجة السنة المالية.

- شبكة الأجور: وهي تمثل الهيكل الذي يعكس عدد الفئات أو الدرجات المالية في المؤسسة وعدد الوظائف التي تحويها كل فئة كما يعكس قيمة الأجر لكل فئة.

- سلم الأجور: وهو يدرس العلاقات بين مستويات الأجور

- الأعباء الملحوقة: تضم المبالغ المالية المدفوعة للعمالة المنتدبة في المؤسسات الأخرى.

- الأعباء الأجوية الإجمالية: تمثل في الدفعات القانونية والإجبارية التي تدفعها المؤسسة مثل صندوق التقاعد، الضرائب، تکاليف وضريبة التمهين، تکاليف التكوين.

الجزء الثاني: (12 نقطة)

1- نوع لوحة القيادة الذي اقترحه هذا الخبير على مدير مصلحة الموارد البشرية هو لوحة القيادة الاجتماعية (0.50 ن)

2- أهمية لوحة القيادة الاجتماعية بالنسبة للمؤسسة:

ـ القياس الداخلي: الذي يمكن من متابعة المتغيرات الاجتماعية وفقاً لمسؤوليات مختلف القادة في المؤسسة. (0.75 ن)

ـ الرصد: أي ملاحظة التطورات الاجتماعية الداخلية والخارجية التي يمكن أن تؤدي إلى اضطراب قيادة وتجهيز الموارد البشرية في المؤسسة. (0.75 ن)

ـ التقدير المسبق: لما يمكن أن يحدث داخل أو خارج المؤسسة. (0.75 ن)

3- يهدف مساعدة السيد "علي" في إعداد لوحة القيادة:

أـ أهم المراحل التي يجب عليه أن لإعداد لوحة القيادة:

أولاً: دراسة محيط المؤسسة والتعرف عليها: حيث يجب دراسة كل ما يتعلق بالمؤسسة ومحيطها الداخلي والخارجي وذلك من خلال التركيز على وضعية المؤسسة وحصتها في السوق الذي تنشط به، تحديد موارد وسياسات واستراتيجية المؤسسة، ودراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة بهدف تحديد المسؤوليات . (01.25 ن)

ثانياً: تحديد الأهداف: بعد تحديد الاستراتيجيات المناسبة للمؤسسة يجب ترجمتها إلى مجموعة من الأهداف وكل هدف يرفق ببرنامج عمل تحدد فيه المسؤوليات والوسائل الضرورية لتنفيذ مختلف العمليات. (01.25 ن)

ثالثاً: اختيار المؤشرات وإعدادها: حيث تعكس المؤشرات مستوى تحقيق الأهداف لذلك يجب اختيارها وإعدادها بدقة لكونها تسمح بقياس النتائج، وتوضيح الارتباط بين مختلف المتغيرات (01.25 ن)

رابعاً: جمع المعلومات: بعد اختيار المؤشرات المناسبة يجب القيام بعملية تشكيلها انطلاقاً من المعلومات المتوفرة لدى المؤسسة، والتي يمكن الحصول عليها من نظام المعلومات حسب نوعه وحسب طبيعة المعلومات المطلوبة. (01.25 ن)

بـ الوسائل التي يمكنه استخدامها في عرض محتوى لوحة القيادة: (02 ن)

الانحرافات، النسب، المنهج والتمثيل البياني، المنهجات، التقارير ومحاضرات الاجتماعيات، القوائم المالية والجدول. (0.5 ن لكل عنصر)

ـ اقترح عليه 03 مؤشرات يمكنه عرضها ضمنها (أنظر المحاضرة رقم 05). (0.75 لكل مؤشر)