

الموسم الجامعي : 2021/2020

مختبر ادارة الموارد البشرية

قسم المناجم

السنة الثالثة

محمد التكنولوجيا

امتحان الرقابة الأولى

مقاييس : التسيير التوعي للوظائف والكفاءات

(المدة : ساعة واحدة)

التمرين :

مؤسسة تشغل 293 عامل، تزيد تخطيط مواردها البشرية لمدة زمنية تقدر ب 4 سنوات لذلك قامت بإجراء دراسة تنبؤية لمواردها البشرية من حيث الكيف والكم بعد دراسة وتحليل البنية الديمغرافية لهرم السن والتصنيف المهني وقدرت المؤسسة أن احتياجاتها المستقبلية من العمال حسب التصنيف المهني ونوع الوظائف تكون حسب الجدول التالي:

الأصناف	تعداد العرض الحالي	تعداد الاحتياجات الطلب التنبؤي (n+4)
العمال غير المؤهلين	185	145
العمال المؤهلين	80	100
أعوان التحكم والتكنين	15	20
الإطارات	13	10
المجموع	293	275

و انطلاقاً من مجموعة التغيرات التي تحصل في حركة العمال (ترقيات، تحويلات، تقاعده و دوران العمل) تتوقع إدارة الموارد البشرية خلال 4 سنوات حدوث التغيرات التالية:

-صنف الإطارات: كلهم من فئة الشباب إلا إطار واحد سيحال على التقاعد.

-صنف العمال أعوان التحكم والتكنين: يغادر المؤسسة 03 عمال و يرقى 02 إلى إطارات.

-صنف العمال المؤهلين: سيغادر المؤسسة 06 عمال بسبب التقاعد و يرقى 03 إلى صنف أعوان التحكم

-صنف العمال غير المؤهلين: ينخفض عدد العمال بفعل معدل دوران العمل المرتفع ب 20 عمال سيغادرون المؤسسة لأسباب مختلفة و يرقى 05 إلى صنف أعلى.

المطلوب : حساب كل من:

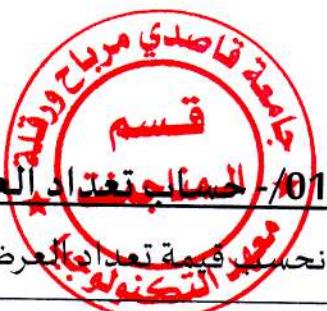
01- أحسب مقدار العرض التنبؤي المتوقع من الموارد البشرية بعد 04 سنوات.

02- ما هي وضعية المؤسسة من الموارد البشرية بعد 04 سنوات حسب كل صنف مهني؟

03- ما هي التسويات التي تقتربها على إدارة المؤسسة؟

بالتوفيق للجميع

الحل النموذجي لإمتحان الرقابة الأولى



01- الحساب تعداد العرض التنبؤي للفترة: (t+4)

١

نحسب قيمة تعداد العرض التنبؤي لكل صنف مهني من المعادلة التالية:

العرض التنبؤي في مدة (t+4) = العرض الحالي (t) + التغيرات المحمولة في تعداد الموارد البشرية في مدة (t)

الأصناف	العداد الحالي (t)	تعداد المغادرات المختلفة	تعداد المغادرات بسبب التقاعد	تعداد الترقيات	تعداد العرض الطلب التنبؤي ل 4 سنوات (n+4)
العمال غير المؤهلين	185	20	00	05	160 - 05-20 - 185
العمال المؤهلين	80	00	06	03	76 = 05+03-06-80
أعوان التحكم و التقنيين	15	03	00	02	13= 03+02-03-15
الإطارات	13	00	01	00	14 = 02+01-13
المجموع	293	23	07	10	263

02- حساب تعدادات الانحرافات في كل صنف مهني في الفترة (t+4) بعد 4 سنوات لتحديد وضعية تعداد

العرض الداخلي من الموارد البشرية بعد 4 سنوات في كل صنف مهني نقوم بحساب قيمة الانحرافات الحاصلة بين العرض والطلب لكل صنف مهني و بإعداد جدول يساعد في حساب الفروق والانحرافات لكل

صنف مهني كما يلي:

الأصناف	العرض الحالي	العداد	تعداد الإحتياجات الطلب التنبؤي بعد (t+4)	تعداد العرض التنبؤي (t+4)	الفروق - العرض التنبؤي	طبعية الفروق
العمال غير المؤهلين	185	145	160	15+	145-160	فائض
العمال المؤهلين	80	100	76	24 --	100-76	عجز
أعوان التحكم و التقنيين	15	20	13	07-	20-13	عجز
الإطارات	13	10	14	04+	10-14	فائض
المجموع	293	275	263	12-		

نلاحظ من الجدول أنه بعد 4 سنوات تتوقع المؤسسة أن يكون تعداد العرض التنبؤي الداخلي للموارد البشرية في المؤسسة يقدر ب 263 عامل ، بينما تقدر المؤسسة أن تعداد الطلب التنبؤي بعد 4 سنوات سيقدر ب 275 عامل و بمقارنة الطلب بالعرض نلاحظ أن العرض التنبؤي أقل من الطلب التنبؤي وهذا يعني أن المؤسسة ستواجه وضعية عجز في اليد العاملة بمقدار 12 عامل أي أنه على المؤسسة الزيادة في الموارد البشرية ب 12 عامل.

٥١

03- التعديلات المناسبة للحفاظ على وضعية التوازن في الفترة (4+4) حتى تحافظ المؤسسة على التوازن

في الموارد البشرية بين العرض والطلب علماً إجراء التعديلات التالية في كل صنف مهني:

- بالنسبة لـ العمال غير المؤهلين: تتوقع المؤسسة حصول فائض في تعداد عمال الصنف يقدر ب 15 عامل،

ولتسوية وضعية العجز على المؤسسة تبني البرامج التالية:

- إجراء تسوية داخلية بتقليل الفائض في هذا الصنف والاهتمام بسياسة التكوين وتوفير برامج تكوينية

لتأهيل عمال هذا الصنف و إكسابهم المهارات و الكفاءة الازمة لشغل مناصب عمل بهدف ترقية أكبر عدد

(١) ممكн إلى صنف عمال مؤهلين.

- تشجيع عمال هذا الصنف على التقاعد أو التقاعد المسبق أو المغادرة الطوعية لتقليل عددهم.

- بالنسبة لـ العمال المؤهلين: تتوقع المؤسسة عجز ب 24 عامل و علماً تسويته داخلياً بالتوظيف الداخلي و

ذلك بترقية عدد من العمال غير المؤهلين إلى عمال مؤهلين الذين سبق تكوينهم و تأهيلهم ليكون عمال

(٢) مؤهلين خلال مدة 4 سنوات. بالإضافة إلى التسوية الخارجية و اللجوء إلى التوظيف الخارجي أو ساعات

العمل الإضافية.

- بالنسبة لأعوان التحكم والتكنولوجيين: تتوقع المؤسسة مواجهة حالة عجز في عدد العمال بمقدار 07

عمال و تقترح تسوية العجز خارجياً بتوظيف 07 عمال لاستحالة إجراء تسوية داخلية بالترقية من صنف

(٣) العمال المؤهلين الذي يعاني من حالة عجز.

- بالنسبة لـ لفئة الإطارات: تتوقع المؤسسة مواجهة حالة فائض في عدد عمال الفئة ب 04 إطارات وعلماً

(٤) إجراء تسوية خارجية بتشجيعهم على التقاعد المسبق و تشجيعهم على التحويل الخارجي دون اللجوء إلى

المغادرة النهائية للمؤسسة خاصة فئة الإطارات الشابة.