



يوم: 2026/05/12

الإجابة النموذجية امتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس التسيير التنبئي للوظائف والكفاءات

السؤال الأول:

GPEC التسيير التنبئي للوظائف و الكفاءات هو اسلوب اداري تستخدمه المنظمات لتوقع احتياجاتها المستقبلية من الوظائف والكفاءات كيف ذلك.....الطرق و الوسائل؟ ,,,,,,,,,,,,,, 06 نقاط
تعريف التسيير التنبؤي للوظائف و الكفاءات

هو عملية إدارية استراتيجية تهدف إلى توقع احتياجات المؤسسة المستقبلية من الموارد البشرية، سواء من حيث عدد الوظائف أو نوعية الكفاءات، وذلك لضمان التوازن بين العرض والطلب على اليد العاملة، وتفادي أي فجوات قد تؤثر على الأداء والقدرة التنافسية.

بعض التعاريف الأساسية

- الموارد البشرية: العنصر البشري الذي يمثل القوة العاملة في المؤسسة، ويشمل الموظفين بمستوياتهم.
- الوظائف: المناصب أو المهام التي يجب أن تُشغل لضمان سير النشاط.
- الكفاءات: مجموعة المهارات والمعارف والسلوكيات التي يمتلكها الفرد وتُمكنه من أداء مهامه بكفاءة.
- التخطيط الاستراتيجي: عملية وضع أهداف طويلة المدى وتحديد الوسائل لتحقيقها.
- الفجوة في الكفاءات: الفرق بين المهارات المتوفرة حالياً والمهارات المطلوبة مستقبلاً.

مراحل التسيير التنبؤي

1 تشخيص الوضع الحالي

التعريف:

هي المرحلة التي يتم فيها تحليل الوضع القائم داخل المؤسسة من حيث الوظائف والكفاءات المتوفرة.

- يشمل جرد الوظائف الحالية، عدد الموظفين، مستويات المهارات، ونقاط القوة والضعف.

- الهدف هو تكوين صورة دقيقة عن الموارد البشرية المتاحة.

مثال: مؤسسة تقوم بتحليل عدد المهندسين لديها، مستويات خبرتهم، وأعمارهم لمعرفة مدى جاهزيتهم لمواجهة التحديات المستقبلية.

2 تحديد الاحتياجات المستقبلية

التعريف:

مرحلة تهدف إلى استشراف ما ستحتاجه المؤسسة من وظائف وكفاءات مستقبلاً، بناءً على التغيرات الاستراتيجية والتكنولوجية.

- يتم النظر في خطط التوسع، إدخال تقنيات جديدة، أو تغييرات في السوق.
 - الهدف هو توقع نوع وعدد الوظائف المطلوبة.
- مثال: شركة تكنولوجية تتوقع الحاجة إلى خبراء في الذكاء الاصطناعي بسبب توجه السوق نحو الأتمتة.

3 المقارنة والتحليل

التعريف:

هي عملية مقارنة بين الوضع الحالي (المتوفر) والاحتياجات المستقبلية (المتوقعة).

- الهدف هو تحديد الفجوات في الكفاءات والوظائف.
 - يتم تحليل ما إذا كان هناك فائض أو نقص في الموارد البشرية.
- مثال: مؤسسة تعليمية تكتشف أن لديها عددًا كافيًا من الأساتذة في المواد التقليدية، لكنها تفتقر إلى أساتذة متخصصين في التكنولوجيا الحديثة.

4 وضع خطة العمل

التعريف:

هي المرحلة العملية التي يتم فيها وضع حلول لسد الفجوات المكتشفة.

- تشمل خطط التدريب والتأهيل، التوظيف الخارجي، أو إعادة توزيع الموظفين.
- الهدف هو ضمان التوازن المستقبلي بين العرض والطلب على الكفاءات.

أدوات التسيير التنبؤي للوظائف والكفاءات

1. تحليل الاتجاهات (Trend Analysis)

التعريف:

هو دراسة تطور السوق والقطاع عبر الزمن، من خلال متابعة المؤشرات الاقتصادية، الاجتماعية، والتكنولوجية.

الخصائص:

- يعتمد على البيانات التاريخية ومؤشرات النمو.
- يساعد على استشراف التغيرات المستقبلية.

- يركز على الاتجاهات طويلة المدى.

مثال عملي:

شركة لاحظت أن الطلب على المنتجات الرقمية في ارتفاع مستمر، فتتوقع الحاجة إلى مطورين وخبراء في الأمن السيبراني.

2. النماذج الرياضية (Mathematical Models)

التعريف:

هي أدوات إحصائية ورياضية مثل الانحدار الخطي والسلاسل الزمنية تُستخدم للتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.

الخصائص:

- دقيقة وموضوعية لأنها تعتمد على الحسابات.
- تحتاج إلى قاعدة بيانات قوية ومحدثة.
- مناسبة في البيئات المستقرة حيث تتوفر بيانات كافية.

مثال عملي:

مؤسسة مالية تستخدم بيانات السنوات السابقة لتقدير عدد الموظفين المطلوبين في قسم خدمة العملاء خلال مواسم الذروة.

3. المحاكاة (Simulation)

التعريف:

هي بناء سيناريوهات مستقبلية افتراضية لاختبار كيف يمكن أن تتغير الاحتياجات في ظروف مختلفة.

الخصائص:

- تسمح بتجريب عدة احتمالات قبل اتخاذ القرار.
- تساعد على الاستعداد لمواقف غير متوقعة.
- مرنة وتتكيف مع التغيرات السريعة.

مثال عملي:

جامعة تحاكي سيناريو زيادة عدد الطلاب بنسبة 30% لتحديد عدد الأساتذة المطلوبين في السنوات القادمة.

مراحل التسيير التنبؤي وأدوات التسيير التنبؤي للوظائف والكفاءات

احتسبها صحيحة

بين اهدافه واهميته؟ ,,,,,,,,,, 04 نقاط

أهداف التسيير التنبؤي

- التوازن بين العرض والطلب: ضمان وجود العدد المناسب من الموظفين بالكفاءات المطلوبة.

- دعم التخطيط الاستراتيجي: توفير رؤية مستقبلية تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات طويلة المدى.
- مواجهة التغيرات: الاستعداد للتطورات التكنولوجية والسوقية التي قد تغير طبيعة الوظائف.
- تعزيز القدرة التنافسية: من خلال التوظيف والتدريب المسبق لتفادي أي نقص في المهارات.

أهمية التسيير التنبؤي

- المؤسسات التي لا تتنبأ باحتياجاتها تواجه فجوات في الكفاءات.
- هذه الفجوات تؤدي إلى ضعف الأداء وتراجع القدرة التنافسية.
- التسيير التنبؤي يمنح المؤسسة مرونة أكبر للتكيف مع التغيرات المفاجئة.

السؤال الثاني:

المستشفى الجامعي لولاية قسنطينة سيفتتح مصلحة جديدة للجراحة الروبوتية ROBOTIC سنة 2028 هذه التقنية تحتاج ممرضين وأطباء مدربين على أجهزة متطورة غير مستعملة حاليا

حالة الموارد البشرية حاليا:

- 10 أطباء جراحين جراحة كلاسيكية في مختلف الاختصاصات منهم 3 أطباء سنهم 59 سنة
- 15 ممرض مختلف الاختصاصات 4 ممرضين سنهم 58 سنة
- طبيبين وممرض قرروا الاستقالة في جانفي 2027
- تحتاج المصلحة الجديدة 12 طبيب مدرب على التقنية الجديدة
- تحتاج المصلحة الجديدة 18 ممرض مدرب على التقنية الجديدة
- تحتاج المصلحة الجديدة 03 مهندسي صيانة و 06 تقنين ساميين TS صيانة في مختلف الاختصاصات الروبوتيك

المطلوب :

اقترح خطة GPEC للمستشفى للفترة 2026-2028 لتحضير انطلاق المصلحة في جانفي سنة 2028
10 نقاط

الاجابة

عملية التوظيف المتوقعة	عملية التكوين	الفروقات	الاحتياج لسنة 2028	حالات الاستقالة المتوقعة 2028	حالات التقاعد 2028	حالة الموارد البشرية سنة 2026	
7	5 قدامى	-7	12	2	3	10	أطباء
8	10 قدامى	-8	18	1	4	15	ممرضين
3	00	-3	3			00	مهندسين
6	00	-6	6	00	00	00	تقني سامي صيانة
24	15	-24	39	3	3	25	المجموع

يجب شرح مراحل :

تحليل الاحتياجات للموارد البشرية

عملية التكوين

عملية التوظيف