وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أم البواقي

معهد التكنولوجيا عين مليلة

**اختبار في مقياس إدارة الموارد البشرية**

**المستوى: سنة ثالثة تسيير موارد بشرية 2024/2025**

**السؤال الأول**: **6ن**

تعد شركة Google من أهم الشركات المتميزة في إدارة الموارد البشرية، وهذا ما ساعدها في الاستمرار والتميز على منافسيها.

1. اشرح أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في Google
2. على ماذا يعتمد برنامج G2G المعتمد في Google.

**السؤال الثاني: 8ن**

في إطار تعزيز دورها في التحول الطاقوي احتاجت مؤسسة "سونلغاز" إلى إنشاء منصب محلل استراتيجيات الطاقة Analyste des stratégies énergétiques داخل مديرية التحول الطاقوي والابتكار (Direction de la Transition Energétique et Innovation) مكلف بتحليل سياسات التحول الطاقوي المحلية والدولية، ودراسة تطبيقات الطاقات المتجددة على مستوى المشاريع الجارية، بالإضافة إلى تقديم توصيات للمؤسسة حول أفضل السبل لتحقيق أهداف الاستدامة وتخفيف الانبعاثات الكربونية.

يتطلب المنصب خبرة تتجاوز 8 سنوات في مجالي الطاقات المتجددة وإدارة المشاريع الطاقوية، مع كفاءات في التفاوض، العمل ضمن فريق متعدد التخصصات، والقدرة على إعداد تقارير مفصلة وذات جودة عالية. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يتوفر على معرفة بالمعايير الدولية للتحول الطاقوي وأدوات قياس الأثر البيئي، مع راتب يصل إلى 250.000 دج شهرياً، مع مزايا تشمل تكوين داخلي وخارجي، المشاركة في ورشات العمل الدولية، النقل، علاوات سنوية، والترقية بناءً على الأداء.

**المطلوب**:

1. قم بتقديم بطاقة وصفية للمنصب.
2. قم بإعداد إعلان التوظيف.
3. ما هي في رأيك أهم الاختبارات الواجب إجراءها للمترشح؟

**السؤال الثالث: 6ن**

شركة " QuickCart" هي شركة دولية تعمل في مجال التجارة الإلكترونية وتوظف آلاف الموظفين في مختلف أنحاء العالم. رغم النمو السريع الذي حققته الشركة في السوق، إلا أن الموظفين في مختلف الأقسام يواجهون متطلبات عمل صارمة وساعات عمل طويلة لتحقيق أهداف الإنتاجية المرتفعة، مما أدى إلى شعورهم بالإرهاق والإجهاد كما أنهم يشعرون أن جهودهم لا تُقدّر بما يكفي، كما أن الشركة تجد صعوبة في استقطاب مواهب جديدة والاحتفاظ بها بسبب العروض الأكثر جاذبية التي تقدمها الشركات المنافسة.

المطلوب: حلل أهم التحديات التي تواجه شركة" QuickCart" وقدم الحلول المناسبة على ضوء تجربة شركة أمازون لتجاوز هذه التحديات.

**الإجابة النموذجية:**

**السؤال الأول**: 6ن

1. أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية في Google:

* عرض حزم جذابة، مما يعد عاملاً جاذبًا لها. "تتضمن بعض فوائدها: ساعات العمل المرنة، السماح للموظفين بارتداء ملابس غير رسمية كل يوم، السماح للموظفين بإحضار كلابهم إلى العمل، زيارات الأطباء في الموقع، الرعاية السنية في الموقع، الفوائد الصحية، التدليك واليوغا المجانية، خيارات الأسهم للموظفين، المشروبات والوجبات الخفيفة المجانية داخل الشركة، الوجبات المجانية بما في ذلك الإفطار والغداء والعشاء. تقدم Google أيضًا للموظفين إجازة لمدة ثلاثة أسابيع خلال عامهم الأول من العمل، والترفيه المجاني بما في ذلك ألعاب الفيديو، كرة القدم، الكرة الطائرة، وطاولات البلياردو، وخدمة صف السيارات للموظفين، وغسل السيارات في الموقع. تشمل البرامج الجذابة الأخرى التي يستفيد منها موظفو Google إجازة الأمومة والأبوة، وبرامج مكافآت الإحالة للموظفين، ومراكز رعاية الأطفال في الموقع، وكفاءة الوقود، والتنظيف الجاف في الموقع. بخلاف فوائدها المبتكرة، نفذت Google المزيد من الأنشطة المتعلقة بصحة الموظف وعائلته وبيئته، مما يميزها تمامًا عن الشركات الأخرى ذات الصلة" تعتبر خيارات الأسهم أداة ومحركًا لجذب الموظفين من المستوى الأعلى، مما يزيد من نسب الاحتفاظ والتوظيف في Google 1:14 – أي مجند واحد لكل 14 موظفًا، وهذا يساعد بدوره في التركيز على الأفراد.
* نموذج ثقافة العمل المبتكر في Google: يؤكد نموذج ثقافة العمل المبتكر في Google على "20% من الوقت" – حيث يُسمح للموظفين بقضاء 20% من وقت عملهم في التفكير بشكل مبتكر. يثير هذا النموذج حماس الموظفين الجدد والحاليين في Google ويعمل كأداة جذابة للاحتفاظ بالموظفين في المنظمة.
* استنادًا إلى الأبحاث حول أفضل ممارسات الإحالة، تطورت Google أيضًا وقدمت برنامج مكافآت للإحالات، حيث تشجع الشركة الموظفين على التوصية بالمرشحين وتمنح الموظف مكافأة قدرها 2000 دولار إذا قبل المرشح العرض وظل موظفًا لمدة 60 يومًا على الأقل. يُعزز ذلك دافع الموظفين ويساعد على التوسع.
* يُكافئ برنامج تعويضات Google الأداء القوي، وتساعد برامج التدريب في التغلب على نقاط الضعف وعدم الأداء لدى موظفيها. كما تركز Google على تطوير الموظفين من خلال التعلم والتدريب أثناء العمل. تُعتبر عملية اتخاذ القرارات غير المباشرة أيضًا واضحة ومعتبرة. يُعزز ذلك الإبداع والمعنويات وروح الفريق.
* توظيف واختيار أفضل المواهب المتاحة عالميًا، لتحقيق فوائد فريق عالي الابتكار والإنتاجية. وعدم التهاون في متطلبات الوظائف. تسعى Google دائمًا للبحث عن أفضل وأذكى المرشحين في مجالات التكنولوجيا والبيانات، ولن تتنازل عن جودة المرشح.
* ثقافة Google هي ثقافة مؤسسة تعليمية. تشارك Google في برامج مختلفة تدعم نمو وتطوير موظفيها. تشمل هذه البرامج حتى تطوير المهارات التي لا ترتبط مباشرة بالوظيفة ولكنها تعزز قدرات القوى العاملة
* لدى Google برنامج يسمى Career Google، الذي يساعد في تطوير المسار الوظيفي. اذ يقدم القادة تفسيرات تفصيلية ويساعدون الموظفين على فهم الأدوار والمسؤوليات المختلفة

1. برنامج Google-to-Googler (G2G): يتضمن برنامج G2G تعليم الموظفين بعضهم البعض مهارات وظيفية جديدة. يتطوع أفراد من خلفيات متنوعة لتدريس الندوات والمشاركة في جلسات التوجيه والتصميم. تركز الفصول بشكل رئيسي على القيادة، التدريب، والبرمجة.

**السؤال الثاني:**

**1. بطاقة وصفية للمنصب:** 3ن

**المنصب**: محلل استراتيجيات الطاقة **(Analyste des stratégies énergétiques)**

* **المديرية**: التحول الطاقوي والابتكار.
* **المهام الرئيسية**:
  + تحليل السياسات الطاقوية المحلية والدولية وتقديم توصيات.
  + تقييم مشاريع الطاقة المتجددة الجارية واقتراح تحسينات.
  + إعداد تقارير استراتيجية حول أداء المؤسسة في مجال التحول الطاقوي.
  + التعاون مع الفرق الفنية لتطبيق معايير الاستدامة البيئية.
  + المساهمة في تصميم خطط عمل لتحقيق أهداف المؤسسة في الطاقة المستدامة.
* **المزايا**: راتب شهري 250.000 دج + تكوين داخلي وخارجي + مشاركات دولية + علاوات + نقل.

**2. إعداد الإعلان:** 3ن

**إعلان توظيف شركة سونلغاز**

**منصب: محلل استراتيجيات الطاقة**

**الموقع: الجزائر العاصمة**

في إطار تعزيز جهودها في التحول الطاقوي، تعلن مؤسسة "سونلغاز" عن رغبتها في توظيف **محلل استراتيجيات الطاقة**.

**المهام الرئيسية:**

* تحليل السياسات الطاقوية المحلية والدولية.
* تقييم مشاريع الطاقة المتجددة واقتراح حلول مبتكرة.
* إعداد تقارير استراتيجية حول أداء المؤسسة.
* التعاون مع الفرق التقنية لتطبيق معايير التحول الطاقوي.

**المؤهلات المطلوبة:**

* شهادة ماجستير في الطاقة، البيئة، أو إدارة المشاريع.
* خبرة مهنية تتجاوز 8 سنوات.
* إجادة اللغة الإنجليزية والفرنسية.
* كفاءات في التفاوض وتحليل البيانات.

**المزايا:**

* راتب شهري 250.000 دج.
* تكوين داخلي وخارجي.
* المشاركة في ورش العمل الدولية.
* علاوات، نقل، وفرص ترقية.

**الرجاء إرسال السيرة الذاتية مع رسالة تحفيزية إلى البريد الإلكتروني التالي قبل: (حدد التاريخ)**:  
**Email: recrutement@sonelgaz.dz**

**3. أهم الاختبارات الواجب إجراؤها للمترشح:** 2ن

1. **اختبار تقني:**
   * أسئلة متعلقة بالطاقات المتجددة وإدارة المشاريع الطاقوية.
   * دراسة حالة حول تقييم مشروع طاقوي وتحليل مخاطره.
2. **اختبار الكفاءات التحليلية:**
   * تحليل بيانات ذات صلة بالتحول الطاقوي وتقديم توصيات.
3. **اختبار اللغات:**
   * كتابة تقرير قصير باللغة الإنجليزية حول التحول الطاقوي.
   * اختبار تحدث بالإنجليزية والفرنسية لتقييم القدرة على التواصل.
4. **اختبار السلوك المهني:**
   * محاكاة موقف يتطلب العمل الجماعي واتخاذ قرار سريع.
5. **مقابلة شخصية:**
   * تقييم مدى ملاءمة المترشح للمنصب من خلال طرح أسئلة حول خبراته السابقة، مهاراته في إعداد التقارير، وقدرته على التفاوض.

**السؤال الثالث:**

1. **تحليل أهم التحديات التي تواجه شركة "** **QuickCart ":**1.5 ن
2. **ضغط العمل والإرهاق الوظيفي:**
   * ساعات العمل الطويلة ومتطلبات الإنتاجية المرتفعة تؤدي إلى إرهاق الموظفين وانخفاض معنوياتهم.
   * غياب الدعم الوظيفي أو الموارد التي تساعد على تقليل الضغط يزيد من تفاقم المشكلة.
3. **ضعف التقدير والتحفيز:**
   * الموظفون لا يشعرون بأن جهودهم تُقدّر بشكل كافٍ، مما يؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي.
   * عدم وجود برامج تحفيزية أو أنظمة مكافآت فعالة يقلل من الشعور بالانتماء للشركة.
4. **صعوبة استقطاب المواهب والاحتفاظ بها:**
   * المنافسة الشديدة في سوق العمل تجعل العروض الجذابة التي تقدمها الشركات الأخرى أكثر إغراءً للمواهب.
   * ضعف استراتيجيات الاستقطاب أو تطوير الموظفين يؤثر على قدرة الشركة على جذب الكفاءات والاحتفاظ بها.
5. **الحلول المقترحة تكون: 4,5ن**
6. **معالجة ضغط العمل والإرهاق الوظيفي:**

* **تقليل ساعات العمل الزائدة:**
  + على غرار أمازون، يمكن اعتماد جداول عمل أكثر مرونة وتقديم خيارات للعمل عن بُعد.
* **توفير الدعم الوظيفي:**
  + تقديم أدوات تكنولوجية تسهّل أداء المهام، وتوزيع المهام بشكل متساوٍ بين الموظفين لتجنب الضغط المفرط.

1. **تعزيز التقدير والتحفيز:**

* **إنشاء نظام مكافآت فعّال:**
  + يمكن تطبيق برامج مثل "موظف الشهر" أو تقديم مكافآت مالية ومعنوية على الأداء المتميز، كما تفعل أمازون.
* **تقدير الجهود بشكل علني:**
  + إقامة فعاليات داخلية لتكريم الموظفين المميزين، مما يزيد من شعورهم بالتقدير.

1. **تحسين استقطاب المواهب والاحتفاظ بها:**

* **تقديم مزايا تنافسية:**
  + على غرار أمازون، يمكن للشركة تقديم مزايا شاملة مثل التأمين الصحي، خطط التقاعد، الإجازات المدفوعة، وبرامج التدريب المهني.
* **الاستثمار في التطوير الوظيفي:**
  + إطلاق برامج تدريبية مستمرة تُمكّن الموظفين من اكتساب مهارات جديدة، مما يحسن من رضاهم المهني ويقلل من معدلات الاستقالة.
* **الاستماع إلى الموظفين:**
  + استخدام استطلاعات دورية لجمع آراء الموظفين حول ما يحتاجونه لتحسين بيئة العمل وتطبيق التغييرات بناءً على هذه الآراء.

1. **تعزيز ثقافة الشركة:**

* **بناء بيئة عمل إيجابية:**
  + التركيز على تعزيز روح الفريق وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات لزيادة شعورهم بالانتماء.
* **تعزيز قيم الشركة:**
  + تسليط الضوء على رؤية الشركة ورسالتها وكيف يمكن للموظفين المساهمة في تحقيقها.

1. **التكنولوجيا لدعم الموارد البشرية:**

* استخدام أدوات الذكاء الاصطناعي لتحسين عملية التوظيف والتقييم، مما يجعل الشركة أكثر جاذبية للمواهب الشابة.
* توفير منصات داخلية لتحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.