

جامعة بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

(مدة الاختبار 1.5 ساعة ونصف ساعة)

اختبار مقياس مراقبة التسيير الاجتماعي (الأفواج: 1 و 2 و 3)

تاريخ الاختبار : يوم الاثنين 13 يناير 2025

طلبة السنة 1 ماستر ادارة الموارد البشرية

ضع في جدول الاجابة في نهاية الاختبار، علامة (x) في الخانة المرافقة للاجابة الصحيحة لكل سؤال من الأسئلة العشرين : (20 درجة)

<p>1. قياس أثر الالتزامات المالية أو قرارات الزيادة الأجرية المتخذة خلال السنة (ن) في الدورة المالية (ن+1) القادمة، يسمى:</p> <p>A. تأخير التأجيل B. تأثير المستوى C. تأثير الكتلة D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>2. في حالة تأثير الكتلة، إذا تأخرت الزيادة في الكتلة الأجرية لأشهر خلال السنة فإن التأثير على الكتلة سيكون:</p> <p>A. هو نفسه في حالات فقط B. متكافئ C. أقل D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>3. الفرق بين الكتلة الأجرية الاجتماعية والمحاسبية هو أن:</p> <p>A. المحاسبية لا تتضمن تأمينات الرعاية الصحية B. المحاسبية تشمل التكاليف الإضافية C. الاجتماعية تكون بدون اشتراكات الضمان الاجتماعي D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>4. تتكون الكتلة الأجرية من العناصر:</p> <p>A. العامة والخاصة B. الاستباقية C. الدائمة والمتغيرة والاستثنائية D. الاستثنائية والهامة والمستقرة E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>5. في اطار مراقبة التسيير تحسب الأجور اعتمادا على فترة المرجع Une période de référence لمدة عام وتمتد:</p> <p>A. في فرنسا من 1 افريل الى 31 مارس السنة الموالية B. في اليابان من 6 أبريل الى 5 افريل السنة الموالية C. في المملكة المتحدة من 1 جانفي الى 31 ديسمبر D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>6. يسعى قياس تأثير دخول وخروج الموظفين على كتلة الأجور في المؤسسة، وذلك بناء على الفرق في الأجور بين الموظف المغادر والموظف الجديد:</p> <p>A. تأثير المستوى B. تأثير النوربا Noria C. تأثير الكتلة D. تأثير المستوى E. تكلفة الاستقطاب</p>
<p>7. من خطوات عملية مراقبة الرواتب:</p> <p>A. تحديد السياسات والاجراءات B. المراجعة والتدقيق C. اعداد التقارير المالية D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>8. من التقنيات المستخدمة لتحليل التغيرات في فاتورة الأجور نجد:</p> <p>A. برمجيات تحليل البيانات B. تحليل سياسات الرواتب C. تحليل سياسات البدلات D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>9. (الكتلة الأجرية لأثر المستوى - الكتلة الأجرية أثر الكتلة) \ الكتلة الأجرية أثر الكتلة x 100 ، تشير الى ما يسمى بمعدل أثر:</p> <p>A. الكتلة B. التأجيل C. المستوى D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>10. يشير استخدام الالتزام بالإبلاغ حسب البرلمان الألماني البوندستاغ بتقديم تقارير المسؤولية الاجتماعية للشركات:</p> <p>A. المقيدة بالبورصة B. التي يعمل بها من 250 الى 500 موظف C. ذات المصلحة العامة التي يعمل بها أكثر من 500 موظف D. كل مما ذكر صحيح E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>11. التوجيه الصادر عن البرلمان الأوروبي فيما يتعلق بنشر المعلومات غير المالية والمعلومات المتعلقة بالتنوع من قبل بعض المؤسسات الكبيرة ومجموعات معينة هو:</p> <p>A. EU /95/2014 B. NRE /34/2003 C. PE /90/2014 D. EU /95/2013 E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>12. تبنى الأهداف الاتية: تشجيع الشفافية بين أصحاب المصلحة. تعزيز تكامل أبعاد التنمية المستدامة والحد من الآثار الضارة للبيئة والاحتباس الحراري.... من:</p> <p>A. قانون البرلمان الأوروبي PE/90/2014 B. EU /95/2014 C. NRE /34/2003 D. التشريع الاقتصادي الجديد La Loi NRE 2001-2003 E. كل مما ذكر صحيح</p>

<p>13. ضمن مؤشرات الأداء المتعلقة بالأداء الإداري يمكن أن نجد :</p> <p>A. معدل الغياب والدوران الوظيفي</p> <p>B. إيرادات الشركة</p> <p>C. تكلفة التوظيفات</p> <p>D. مستوى الجودة</p> <p>E. معدل الترقية</p>	<p>14. لقياس أداء الموارد البشرية نستخدم الاستراتيجيات الآتية:</p> <p>A. التواصل الجيد</p> <p>B. أتمتة العمليات الإدارية للموارد البشرية</p> <p>C. الاستعانة بمستشارين للموارد البشرية</p> <p>D. كل مما ذكر صحيح</p> <p>E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>15. نظام إدارة الموارد البشرية (SIRH) أو لوحة القيادة (Tableau de Bord) يسمحان بـ:</p> <p>A. متابعة تطور مؤشرات قياس الأداء KPIs بشكل بسيط وفعال</p> <p>B. رصد تقدم الأداء ومقارنته بالأهداف المحددة مسبقاً</p> <p>C. توفير رؤية لحظية للأداء، مما يسمح باتخاذ قرارات مدروسة بسرعة</p> <p>D. كل مما ذكر صحيح</p> <p>E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>16. فعالية العلاقات الإدارية والممارسات الخاصة بالموارد البشرية من خلال قياس رضا الموظفين تشير إلى الأداء.</p> <p>A. الاستراتيجي</p> <p>B. التشغيلي</p> <p>C. الإداري</p> <p>D. كل مما ذكر صحيح</p> <p>E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>17. تتبع منهجية تنفيذ مؤشرات قياس أداء الموارد البشرية :</p> <p>A. المراجعة الدورية</p> <p>B. التدريب والتوعية</p> <p>C. الربط مع الأهداف الاستراتيجية</p> <p>D. كل مما ذكر صحيح</p> <p>E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>	<p>18. تتكون لوحة القيادة الاستراتيجية من العناصر التالية:</p> <p>A. الوجهة المالية ووجهة العملاء</p> <p>B. الوجهة الداخلية</p> <p>C. وجهة التعلم والنمو</p> <p>D. كل مما ذكر صحيح</p> <p>E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>
<p>19. يتم احتساب مؤشر رضى الموظفين اعتماداً على :</p> <p>A. عدد الموظفين الراضين / مجموع الموظفين نهاية الشهر × 100</p> <p>B. (استبيانات اجمالي الموظفين – استبيانات رضى الموظفين حسب معدل النقاط من 1 إلى 5) × 100</p> <p>C. (مجموع الموظفين نهاية الشهر – عدد الموظفين غير الراضون) / 100</p> <p>D. استبيانات رضا الموظفين (معدل النقاط من 1 إلى 5)</p> <p>E. كل مما ذكر صحيح</p>	<p>20. نستخدم Power BI كأداة برمجية عند إنشاء لوحة القيادة بحيث تسمح لنا بـ:</p> <p>A. إنشاء رسومات بيانية وتقارير تفاعلية</p> <p>B. عرض البيانات بشكل مرن وسهل الفهم</p> <p>C. إنشاء لوحات قيادة بسيطة باستخدام الجداول المحورية والمخططات</p> <p>D. كل مما ذكر صحيح</p> <p>E. لا شيء مما ذكر صحيح</p>

جدول الاجابات

		العلامة			اسم الطالب
E	D	C	B	A	السؤال \ الحرف
					1
					2
					3
					4
					5
					6
					7
					8
					9
					10
					11
					12
					13
					14
					15
					16
					17
					18
					19
					20