

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

**تقرير تربص ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي**

**لوحة القيادة في مؤسسة سونلغاز**

**الشعبة: علوم التسيير**

**التخصص: ادارة اعمال**

..... تربص في مؤسسة سونلغاز.....

**المدة من 2023/04/20 إلى 2023/05/09.**

تحت إشراف الأستاذ(ة):  
عبد الله بن حمو

مقدمة من طرف الطالب(ة):  
- توجين زكرياء ابراهيم

السنة الجامعية: 2022/2023

# الفهرس

## المقدمة

### المبحث الأول

لمحة حول مؤسسة سونالغاز :

1.المطلب الأول .: تعريف مؤسسة سونلغاز و موارد بشرية للمؤسسة

2.المطلب الثاني .: هيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز مستغانم

3.المطلب الثالث .: زبائن موديرية التوزيع

### المبحث الثاني

لوحة القيادة في مؤسسة سونلغاز مستغانم :

1.المطلب الأول .:ماهي لوحة القيادة ؟

2.المطلب الثاني .: تجربتي في فترة التربص

### الخاتمة العامة

### المراجع :

من المؤسسة

## المقدمة

في إطار تخصصي في إدارة الأعمال بكلية كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير جامعة مستغانم، تيسرت لي فرصة القيام بمرحلة تدريبية في شركة سونلغاز، اللاعب الرائد في قطاع الطاقة في الجزائر. امتدت فترة التدريب لمدة 20 يومًا وتمت في إطار قسم الموارد البشرية حيث استطعت أن أعمق معرفتي وأطور مهاراتي في مجال لوحة القيادة.

يهدف هذا التقرير التدريبي بشكل رئيسي إلى تقديم تجربتي في شركة سونلغاز كطالب متدرب وتسلط الضوء على أهمية لوحة القيادة كأداة للإدارة الاستراتيجية للشركة. شاركت في تصميم وتنفيذ وتحليل لوحات القيادة المستخدمة في مختلف الأقسام في الشركة، مما سمح لي بفهم طريقة عملها وفائدتها وتأثيرها على عملية اتخاذ القرارات.

سأقوم عبر هذا التقرير بتقديم مراحل التدريب المختلفة، بدءًا من وصف لشركة سونلغاز وبيئتها، ثم التركيز على خصائص لوحات القيادة وإسهامها في الأداء العام للشركة. سأسلط الضوء أيضًا على الإنجازات الرئيسية والتحديات التي واجهتها، وسأقدم توصيات لتحسين فعالية وجدوى لوحات القيادة الحالية.

## المبحث الأول لمحة حول مؤسسة سونالغاز

## المطلب الأول :تعريف مؤسسة سونلغاز و موارد بشرية للمؤسسة

### تعريف مؤسسة سونلغاز

يعتبر مجمّع سونلغاز المتعامل التاريخي في مجال التزويد بالطاقة الكهربائية والغازية في الجزائر، وقد تأسست الشركة عام 1969، وهي تعمل منذ نصف قرن في خدمة الجزائريين من خلال تزويدهم بالطاقة الضرورية للحياة اليومية.

بعد صدور قانون الكهرباء وتوزيع الغاز عبر خطوط الأنابيب، انتقلت سونلغاز من شركة متكاملة عموديا إلى شركة قابضة تقود مجمعا صناعيا متعدد الشركات والمهن

وقد لعب مجمّع سونلغاز دورًا رئيسيًا في مسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، حيث تتوافق سياسته مع تنفيذ السياسة الطاقوية الوطنية خاصة فيما يتعلّق بمجال كهربة الأرياف وتوزيع الغاز، حيث بلغت التغطية بالكهرباء 98 بالمائة بما يعادل تغطية 10.983.538 زبون بالكهرباء، فيما وصلت نسبة التغطية بالغاز 65 بالمائة حيث يستفيد 6.886.407 زبون التغطية بالغاز.

ويتكوّن مجمّع سونلغاز اليوم من 14 شركة فرعية، يتم تسييرها مباشرة من قبل الشركة القابضة و كذا 12 شركات أخرى بالمساهمة.

### موارد بشرية للمؤسسة

يعتبر مجمّع سونلغاز واحدا من أكبر أرباب العمل في المشهد الصناعي، حيث عرفت القوة العاملة نموًا كبيرًا على مرّ السنوات، في نهاية ديسمبر 2021، وظّف مجمّع سونلغاز 93 ألف و 250 عامل، من جميع الفئات الاجتماعية المهنية

وفيما يتعلق بتوزيع الموارد البشرية حسب المهن، تجدر الإشارة إلى أن شركة سونلغاز القابضة توظف 640 موظف فقط، وتتركز معظم القوى

العاملة على مستوى الشركات الفرعية للمهن، وشركات الأعمال، علاوة على ذلك، وكجزء من السياسة الوطنية لتعزيز توظيف العنصر النسوي، تجدر الإشارة إلى أنه قد تم بذل جهود كبيرة لتعيين الموظفات، هذه الأخيرة تمثلن 11 من المائة من إجمالي القوى العاملة للمجمّع، يتركز التوظيف بشكل رئيسي في الفئات الاجتماعية المهنية رفيعة المستوى إعادة الهيكلة التي تمت في السنوات الأخيرة، تنفيذًا لأحكام القانون رقم 01-02 المؤرخ 5 فيفري 2002 المتعلق بالكهرباء وتوزيع الغاز عن طريق الأنابيب، بهدف التحويل المتكامل عموديا لسونلغاز، إلى مجمّع من الشركات، لم تكن لتنتهي دون الأخذ بعين الاعتبار العامل البشري كمحور مهم في الرؤية الجديدة للتنمية الاستراتيجية

وبالتالي، كان على شركات المجمّع تعزيز قوتها العاملة وتطوير مهاراتها من أجل تحقيق أهدافها التنموية الاستراتيجية، حيث أدى تنفيذ خطط التوظيف الرئيسية وإنشاء مكتب التوظيف كعملية جديدة للكشف عن المهارات الإدارية إلى ظهور موارد جديدة مرتبطة بعملية إنشاء مجمع سونلغاز

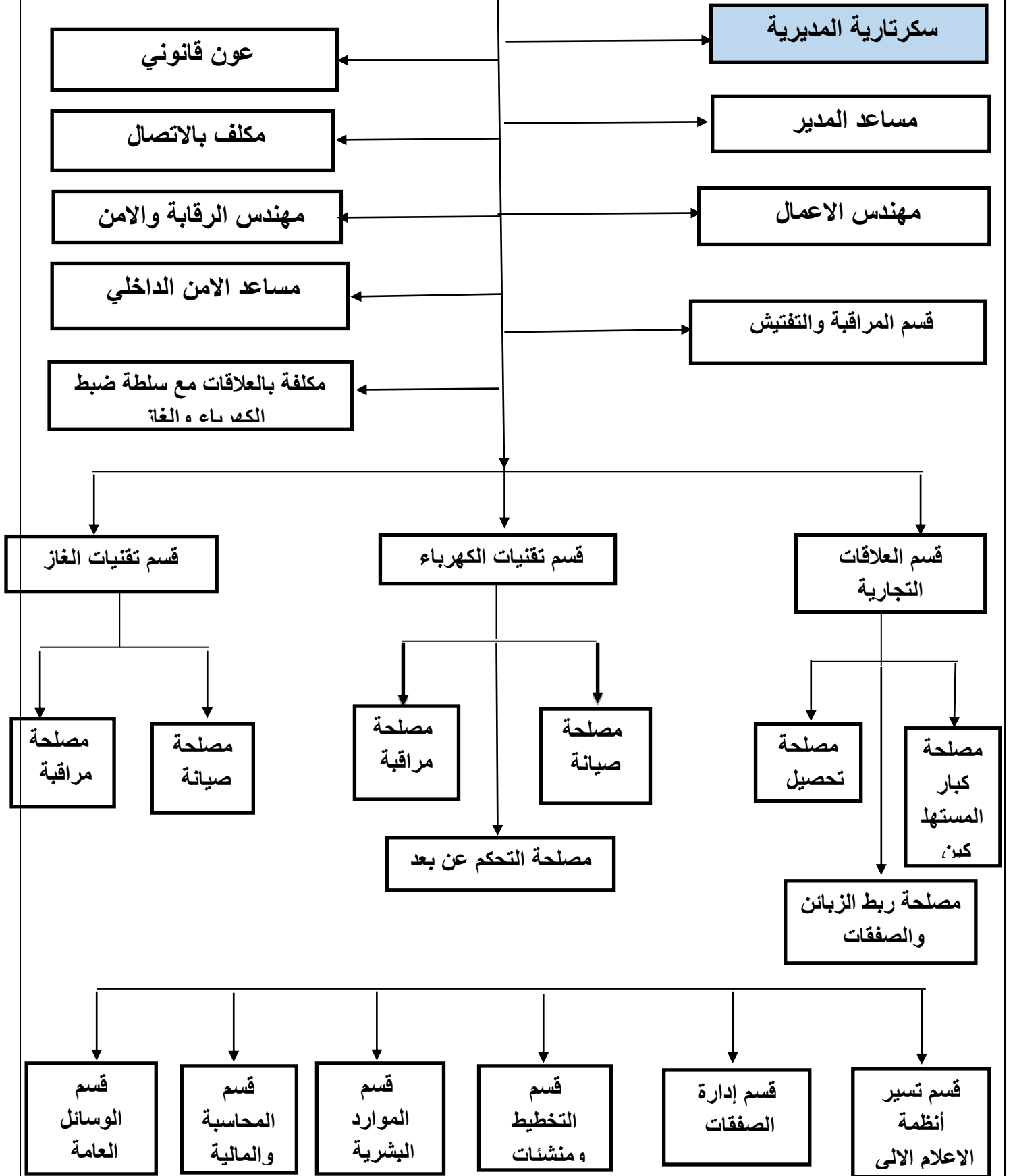
وإلى جانب ذلك، ومن أجل ضمان أفضل ظروف العمل، عمل مجمّع سونلغاز دائمًا على تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للموظفين، كما تم وضع ترتيبات مفيدة لصالح العمال وأسرهم، ولا سيما من خلال إنشاء صندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية (FOSC) من جهة، ومرافقة العمال في إنشاء الاتحادية الوطنية لعمال الصناعات الكهربائية والغازية من جهة أخرى (MUTEG)

وبالتالي، يستفيد العمال وأسرهم من تغطية طبية واسعة النطاق، ومؤسسات التعليم التحضيري لأطفالهم وقروض اجتماعية مختلفة التحسين المستمر للظروف الاجتماعية المهنية لموظفي مجمّع سونلغاز، هو نتيجة العمل والحوار الدائم مع الشريك الاجتماعي الذي يهدف إلى إرساء الاستقرار والمناخ الاجتماعي الذي يفضي إلى تطوير مجمّع سونلغاز

## 2. المطلب الثاني . هيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز مستغانم

### هيكل التنظيمي

# مديرية توزيع الكهرباء والغاز



## المطلب الثالث . بزائن مديرية التوزيع

عدد بزائن مديرية التوزيع مستغانم **227188** زبون

كهرباء و **102655** زبون غاز

يسهر على خدمة بزائن مديرية التوزيع مستغانم  
**525** عامل موزعين على :

- مقر المديرية

-ثمانية وكالات تجارية و هي : مستغانم شرق - مستغانم  
غرب - عين تادلس-حاسي ماماش-سيدي علي-ماسرى-  
عشعاشة-بوقيراط.

-ثلاث نقاط استقبال: -خير الدين-سيدي لخضر - تجديت

-أربعة مقاطعات كهربائية و هي : مستغانم-عين تادلس-  
حاسي ماماش-سيدي علي

• اربعة مقاطعات غازية و هي : مستغانم، حاسي ماماش ,  
سيدي علي , عين تادلس

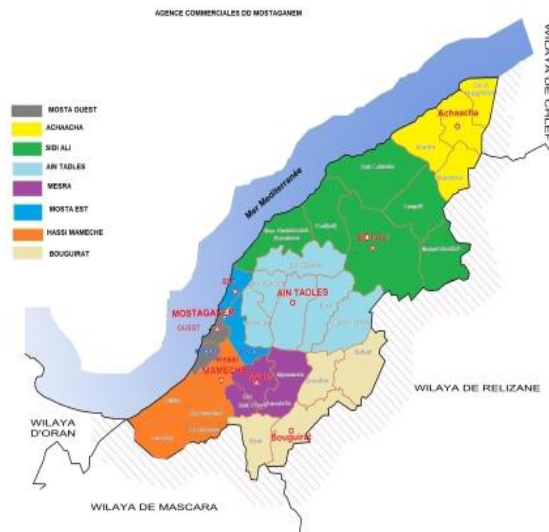


## عدد زبائن الكهرباء

2022	2021	2020	نوع
224 679	216 602	207 803	توتر
805	786	770	توتر
4	4	3	توتر
<b>225 488</b>	<b>217 392</b>	<b>208 576</b>	<b>المجموع</b>

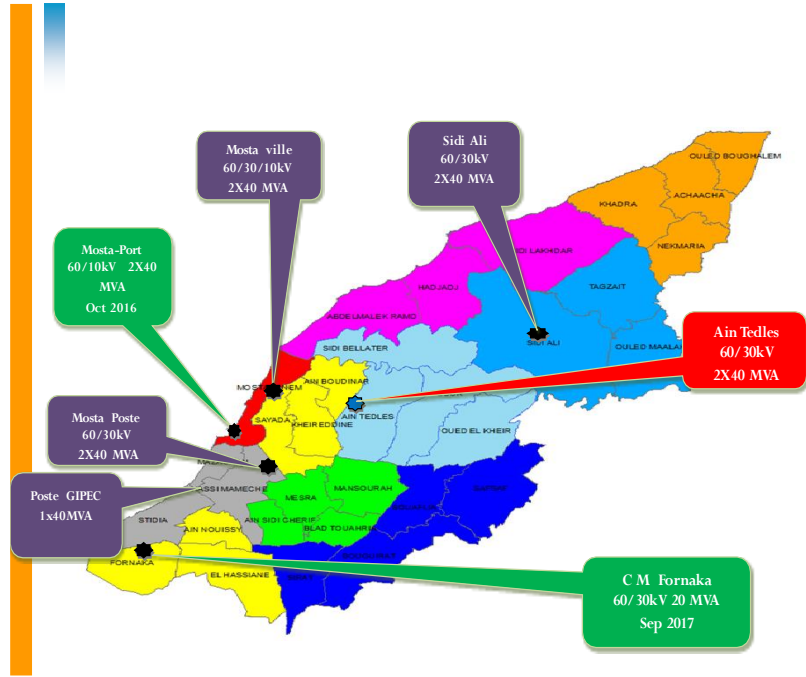
## عدد زبائن الغاز

2022	2021	2020	نوع الزبائن
100 871	93 589	87 314	ضغط منخفض
82	76	73	ضغط متوسط
1	2	2	ضغط عالي
<b>100 954</b>	<b>93 667</b>	<b>87 389</b>	<b>المجموع</b>



## • وضعية التموين بالطاقة الكهربائية

الشبكة الكهربائية الممونة لولاية مستغانم مكونة من **2846** محول كهربائي (**2010** توزيع عمومي، **768** خاص، **68** مختلط) و **4372,149** كلم شبكات كهربائية جهد متوسط و **4372,149** شبكات كهربائية جهد منخفض، جميع هذه المنشآت ممونة بواسطة **07** محولات مركزية بمجموع استطاعة متوفرة مقدرة ب **500** ميغافولط, امبير



## • تطور الشبكات الغازية

تتكون شبكات الغاز مستغانم من 32 مركز عمومي للغاز, حيث تسهر على استغلال وتسيير هذه الشبكات 04 مقاطعات للغاز وهي : مقاطعة مستغانم، مقاطعة حاسي ماماش , مقاطعة سيدي علي, مقاطعة عين تادلس

### مراكز التوزيع العمومي

2022	2021	2020	2019	
32	30	28	27	مراكز تابعة لمسير شبكات نقل الغاز
85	80	77	69	مراكز تابعة للزبائن ( الضغط المتوسط)

## المبحث الثاني

### لوحة القيادة في مؤسسة سونلغاز مستغانم :

#### المطلب الأول : ماهي لوحة القيادة ؟

تُعد لوحة القيادة أداة إدارية أساسية للشركات، حيث تتيح جمع وتقديم المعلومات الرئيسية بشكل موجز لاتخاذ القرارات. في هذا العرض، سنتعرف على مختلف جوانب لوحة القيادة، أهميتها وفوائدها في إدارة الشركات.

#### تعريف وأهداف لوحة القيادة

- لوحة القيادة هي أداة إدارية تجمع المؤشرات الرئيسية التي تقيس / أداء الشركة.  
تهدف أساساً لتسهيل متابعة الأنشطة، والتنبؤ بالمشكلات المحتملة، / وتوجيه القرارات الاستراتيجية، وتحسين الأداء الشامل للشركة

#### مكونات لوحة القيادة

1. تعد المؤشرات الرئيسية / 1: (KPIs) المؤشرات الرئيسية للأداء جزءاً أساسياً في لوحة القيادة. يجب اختيار المؤشرات (KPIs) للأداء التي ترتبط بأهداف الشركة وتكون قابلة للقياس بطريقة كمية. بعض تشمل المبيعات الشهرية، والنسبة المئوية للرضا العام KPIs الأمثلة على العملاء، ومعدل الإنتاجية الفردية

2. التصور المرئي للبيانات: 2/يتطلب فهم البيانات والمعلومات بصورة سريعة وسهلة. لذلك، يجب تصور البيانات بشكل بصري باستخدام الرسوم البيانية والمخططات والمؤشرات لتسهيل فهم البيانات وتحليلها بشكل أفضل. يمكن استخدام أشكال مختلفة من التصور المرئي مثل الخطوط الزمنية والمخططات الدائرية والمستطيلات المقسمة.
3. المعلومات الوصفية: 3/بالإضافة إلى المؤشرات الرقمية والتصور المرئي، يمكن أيضاً تضمين المعلومات الوصفية في لوحة القيادة. هذه المعلومات توفر توجيهًا وشرحًا للبيانات والمؤشرات الأخرى الموجودة في اللوحة. يمكن أن تشمل المعلومات الوصفية أهداف الشركة، والرؤية والرسالة، والاستراتيجيات المتبعة.  
فوائد لوحة القيادة

1. اتخاذ القرارات المستنيرة: 1/تساعد لوحة القيادة القادة وصنّاع القرار في الحصول على رؤية فائقة حول الأداء الشامل للشركة. بفضل تجميع وتصور المؤشرات الرئيسية للأداء، يمكن للمديرين رؤية الاتجاهات والأنماط والتقارير المفصلة. هذا يمكنهم من اتخاذ القرارات المستنيرة وتوجيه الشركة في الاتجاه الصحيح.
2. تحقيق التواصل الداخلي والتوافق: 2/يساهم لوحة القيادة في تعزيز التواصل الداخلي في الشركة. من خلال توفير واجهة مشتركة ومرئية للبيانات والمؤشرات الأساسية، يمكن لجميع الأقسام والفرق في الشركة أن يتفهموا رؤية وأهداف الشركة ويعملوا باتجاهها المشترك. هذا يؤدي إلى تحقيق التوافق وتعزيز العمل الجماعي والتحفيز.
3. قيادة الأداء والتحسين المستمر: 3/لوحة القيادة تمكن القادة من مراقبة الأداء بشكل مستمر والتعرف على المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يمكن للمديرين تحديد الاتجاهات غير الملائمة واتخاذ إجراءات

لتصحيحها. تتيح لوحة القيادة أيضاً تتبع تقدم الشركة بصورة مستمرة وتقييم تحقيق الأهداف المحددة.

**الخاتمة** لوحة القيادة هي أداة قوية وفعالة لقيادة الشركة. من خلال تجميع المؤشرات الأساسية وتصورها بشكل مرئي وتوفير معلومات وصفية، يمكن للقادة الحصول على رؤية شاملة لأداء الشركة واتخاذ القرارات المستنيرة وتوجيه الشركة نحو التحسين المستمر. باستخدام لوحة القيادة بشكل فعال، يمكن للشركات تحقيق النجاح والتفوق في السوق المتنافسة.

### لوحة القيادة لإدارة الموارد البشرية في سونلغاز

في سياق إدارة الموارد البشرية في سونلغاز، فإن استخدام لوحة القيادة ضروري لتتبع وتقييم المؤشرات الأساسية لأداء إدارة الموارد البشرية. توفر لوحة القيادة نظرة شاملة وموجزة لهذه المؤشرات، مما يمكن قادة الموارد البشرية من اتخاذ قرارات مستنيرة وتحسين عمليات إدارة العاملين. في هذا العرض، سنستكشف المكونات الرئيسية للوحة القيادة لإدارة الموارد البشرية في سونلغاز.

#### 1. العدد الكلي للموظفين والعدد المتوقع

تتبع العدد الإجمالي لموظفي سونلغاز ومقارنته مع العدد المتوقع

يساعد في تحديد أي اختلافات واتخاذ التدابير اللازمة لتعديل العدد بناءً على الاحتياجات التشغيلية.

#### 2. التوظيف والاختيار

تتبع مؤشرات أساسية مثل المدة المتوسطة للتوظيف، والتكلفة المتوسطة للتوظيف، وجودة المرشحين المختارين

يساعد في تقييم كفاءة عمليات التوظيف والاختيار وإجراء التحسينات إذا لزم الأمر

### 3. التدريب والتطوير:

تتبع ساعات التدريب المقدمة للموظفين وتقييم فاعلية برامج التطوير

يساعد في تحديد احتياجات التدريب ومتابعة تطور المهارات وتعزيز تطوير الموظفين

### 4. الغياب ومعدل العجز:

رصد معدل الغياب ومعدل العجز بين الموظفين

يساعد في اكتشاف الاتجاهات والمشاكل المحتملة واتخاذ تدابير تصحيحية لتحسين الحضور في العمل

### 5. تقييم الأداء:

تتبع التقييمات المنتظمة لأداء الموظفين

يساعد في تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف للموظفين، وتحديد أهداف الأداء وتقديم ملاحظات بناءة

### 6. المناخ التنظيمي ورضا الموظفين:

جمع بيانات حول رضا الموظفين، وتصور المناخ العملي، والالتزام التنظيمي

يساعد في تقييم رفاهية الموظفين وتنفيذ مبادرات لتحسين رضا الموظفين والاحتفاظ بهم

**الاستنتاج** /لوحة القيادة لإدارة الموارد البشرية في سونلغاز هي أداة قيمة تساعد في مراقبة وتقييم الأداء واتخاذ القرارات القائمة على البيانات الدقيقة. توفر لقادة الموارد البشرية رؤية شاملة للوضع، مما يسمح لهم بتنفيذ استراتيجيات فعالة لجذب وتطوير واحتفاظ بالمواهب في المؤسسة

## المطلب الثاني: تجربتي في فترة التربص

تجربتي في فترة التدريب بقسم الموارد البشرية في شركة سونلغاز. كان الهدف الرئيسي من هذه المرحلة التدريبية هو تطوير المهارات العملية في تصميم واستخدام لوحة الموارد البشرية لتسهيل متابعة وتحليل المؤشرات الرئيسية لأداء إدارة الموارد البشرية.

وصف الشركة: سونلغاز هي شركة وطنية جزائرية متخصصة في إنتاج ونقل وتوزيع الكهرباء والغاز. توظف عددًا كبيرًا من الموظفين في جميع أنحاء البلاد. يتولى قسم الموارد البشرية في سونلغاز إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والتدريب والتعويضات وإدارة المسارات المهنية وعلاقات الموظفين مع أرباب العمل.

سياق التدريب: في إطار سونلغاز، تم الشعور بحاجة لوجود لوحة القيادة الموارد البشرية لتسهيل اتخاذ القرارات استنادًا إلى بيانات ملموسة وذات صلة. كان قسم الموارد البشرية بحاجة إلى أداة تتبع وتحليل المؤشرات الرئيسية لأداء إدارة الموارد البشرية لتحديد الاتجاهات والمشكلات المحتملة وفرص التحسين.

المهام والمسؤوليات المنفذة:

1. تحديد المؤشرات الرئيسية

أجريت مراجعة شاملة لأهم المؤشرات المستخدمة في مجال إدارة الموارد البشرية، مثل نسبة التوظيف، ومعدل الاحتفاظ بالموظفين، وتكلفة التوظيف.



تم تحديد المؤشرات الرئيسية الأكثر أهمية والتي تلبى احتياجات قسم الموارد البشرية في سونلغاز.

#### 2. تصميم وتطوير لوحة القيادة

استخدمت أدوات تصميم لوحة القيادة مثل (ميكرو صفت اكسل و باور بي) لتصميم وتطوير لوحة القيادة الخاصة بإدارة الموارد البشرية. تم تحديد العناصر المطلوبة في اللوحة مثل الرسوم البيانية والجداول والمؤشرات الرئيسية وعناصر التفاعل.

#### 3. جمع وتحليل البيانات

جمعت البيانات المطلوبة للمؤشرات الرئيسية من مصادر مختلفة داخل سونلغاز، مثل أنظمة المعلومات الإدارية وتقارير الموظفين وقواعد البيانات الخاصة بالرواتب والتوظيف. تم تحليل البيانات المجمعة باستخدام أساليب الإحصاء وتقنيات التحليل للحصول على رؤية قيمة حول أداء الموارد البشرية في سونلغاز.

#### 4. تقديم التقارير والتوصيات

- أعدت تقارير مفصلة تعرض النتائج والتحليلات لفريق إدارة الموارد البشرية وأصحاب المصلحة ذوي الصلة.
- صاغت توصيات محددة استنادًا إلى النتائج والتحليلات المجمعة لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في سونلغاز.

#### النتائج والإنجازات: من خلال هذه المرحلة التدريبية، تمكنت من تطوير

##### المهارات التالية:

- فهم أعمق لمجال إدارة الموارد البشرية وأهميته في تحقيق أهداف المؤسسة.
- القدرة على تحليل البيانات واستخلاص النتائج الهامة والتوصيات الاستعانة بأدوات البيانات والتقنيات الحديثة لتصميم

تلخص هذه المرحلة التدريبية في قسم الموارد البشرية بسونلغاز تجربتي والإنجازات التي تحققت خلالها. وتسلط الضوء على الأدوات والتقنيات المستخدمة في تصميم واستخدام لوحة قيادة الموارد البشرية وتأثيرها على

تحسين أداء القسم. كما تشمل توصيات لتعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية في سونلغاز

المشكلات التي واجهتها وحلولها :

المشكلة 1: جمع بيانات غير مكتملة أو غير دقيقة

الحل: قمت بتحديد هذه المشكلة أثناء جمع البيانات الأولي للوحة القيادة في إدارة الموارد البشرية. قدمت اقتراحًا لإقامة آليات جمع بيانات أكثر صرامة من خلال وضع توجيهات واضحة بشأن مصادر البيانات وإجراء فحوصات الجودة بشكل منتظم وتحسين أنظمة إدارة البيانات. كما اقترحت ضرورة إشراك الإدارات والأقسام المختلفة بنشاط لضمان جمع البيانات الشاملة والدقيقة في مجال الموارد البشرية.

المشكلة 2: ضبابية وعدم الارتباط للمؤشرات المستخدمة في لوحة القيادة للموارد البشرية

الحل: بعد تحليل مستفيض للمؤشرات الحالية، قمت بتحديد عدم ارتباطها بشكل كافٍ ومناسب مع أهداف الشركة الاستراتيجية. قمت بتقديم اقتراح لمراجعة المؤشرات من خلال توجيهها بشكل وثيق لأهداف وألويات إدارة الموارد البشرية. اقترحت استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية مثل معدل التدوير الوظيفي، ومعدل رضا الموظفين، وتكاليف التدريب لقياس فعالية المبادرات في مجال الموارد البشرية.

المشكلة 3: عرض غير واضح ومعقد للبيانات في لوحة القيادة للموارد البشرية

الحل: لاحظت أن عرض البيانات في لوحة القيادة كان معقدًا وصعب الفهم للمستخدمين. قمت بتقديم اقتراح لتبسيط عرض البيانات من خلال استخدام رسوم بيانية وجدول ملخصة واستخدام ألوان مناسبة. كما لتبسيط الضوء على (KPI) اقترحت استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية. النتائج والاتجاهات الأكثر أهمية

المشكلة 4: عدم وجود تحليل عميق للبيانات في لوحة القيادة للموارد البشرية.

الحل: لاحظت أن لوحة القيادة للموارد البشرية تفتقر إلى تحليل عميق للبيانات، مما يقيد قدرة الشركة على اتخاذ قرارات مستنيرة في مجال إدارة الموارد البشرية. قدمت اقتراحًا لاستخدام تقنيات التحليل المتقدمة مثل التحليل المقارن، وتحليل الفجوات، والتحليل التنبؤي لتقديم معلومات أكثر عمقًا حول الاتجاهات في الموارد البشرية والمشاكل الناشئة. كما اقترحت استخدام أدوات تحليل البيانات لتسهيل هذه العملية

### توصيات لتحسين لوحة القيادة

1 تعزيز جمع البيانات: يوصى بتطوير آليات أكثر فعالية لجمع البيانات. يمكن ذلك من خلال استخدام أنظمة متكاملة لجمع البيانات وضمان التحديث المنتظم لها.

2 تحديد المؤشرات المناسبة: ينبغي مراجعة المؤشرات المستخدمة حاليًا في لوحة القيادة وضمان انسجامها مع أهداف الاستراتيجية. يجب اختيار المؤشرات الرئيسية التي تعكس أداء الشركة بشكل دقيق وملائم.

3 تحسين تصور البيانات: يُوصى بتطبيق تقنيات حديثة لتصور البيانات وجعل لوحة القيادة أكثر جاذبية وسهولة في الفهم. يمكن استخدام رسوم بيانية ورسوم توضيحية لتوضيح البيانات بشكل بصري وجذاب.

3 تطوير تحليل البيانات: يُوصى بتعزيز قدرات تحليل البيانات في لوحة القيادة. يمكن استخدام تقنيات تحليل البيانات المتقدمة لاستخلاص رؤى قيمة وتوجيهات استراتيجية من البيانات المتاحة.

4 تعزيز التواصل والتعاون: يوصى بتعزيز التواصل والتعاون بين فرق العمل المعنية بلوحة القيادة يمكن استخدام تقنيات تحليل البيانات المتقدمة لاستخلاص رؤى قيمة وتوجيهات استراتيجية من البيانات المتاحة.

5تعزيز التواصل والتعاون: يوصى بتعزيز التواصل والتعاون بين فرق العمل المعنية بلوحة القيادة. يجب تنظيم اجتماعات دورية وورش عمل لتبادل المعرفة والخبرات وتعزيز التعاون بين الفرق.

### الخاتمة العامة :

تجربة ممتعة وتعليمية بالنسبة Sonelgaz يعتبر هذا التدريب العملي في لي في مجال إدارة لوحة القيادة. خلال هذه الفترة، كان لدي الفرصة لتعزيز المعرفة النظرية وتطبيقها في بيئة عمل حقيقية.

خلال فترة التدريب، عملت بالتعاون مع فريق مسؤول عن إدارة لوحة القيادة في الشركة. تمكنت من المشاركة في تصميم وتنفيذ وتحليل لوحات القيادة المستخدمة في مختلف الأقسام. هذا سمح لي بفهم كيفية عملها وفائدتها وتأثيرها على عملية اتخاذ القرار.

لقد كانت لي أيضاً الفرصة للتفاعل مع محترفين ذوي خبرة تبادلوا معي خبراتهم ونصائحهم. كانت دعمهم وإرشاداتهم غاية في القيمة لتعلمي وفهمي للدور الحاسم الذي تلعبه لوحة المعلومات في الإدارة الاستراتيجية لشركة.

خلال فترة التدريب، استطعت أن أشاهد كيف تساهم لوحة القيادة في تحسين الأداء العام للشركة. فهي تتيح جمع البيانات الرئيسية وتحليلها وتقديمها لتقييم مؤشرات الأداء، ومتابعة الأهداف المحددة، واتخاذ القرارات المستنيرة. من خلال هذه اللوحات، تستطيع الشركة تحديد المجالات ذات الفرص الكبيرة للنمو، والكشف عن أي اختلالات محتملة. واتخاذ التدابير التصحيحية اللازمة.

تعرضت أيضاً للتحديات التي تواجه في إدارة لوحة القيادة ، مثل جمع البيانات وجودتها، وتحديد المؤشرات المناسبة والتواصل الفعال للنتائج. تمكنت من تقديم توصيات لتحسين هذه الجوانب وتعزيز فعالية اللوحات الموجودة.

قدم لي هذا التدريب مجموعة قوية من المهارات الفنية في إدارة لوحة القيادة ، بالإضافة إلى مهارات التواصل وتحليل البيانات وحل المشكلات. هذه المهارات ستكون قيمة في مساري المهني المستقبلي.

في النهاية ، أود أن أشكر شركة سونلغاز لمنحي فرصة التدريب هذه وأن أعرب عن امتناني لجميع الأشخاص الذين ساهموا في جعل هذه التجربة مجزية.

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

**تقرير تربص ضمن متطلبات نيل شهادة ليسانس أكاديمي**

**ملخص**

الشعبة: علوم التسيير  
التخصص: ادارة اعمال

..... تربص في مؤسسة سونلغاز.....  
المدة من 2023/04/20 إلى 2023/05/09.

تحت إشراف الأستاذ(ة):  
عبد الله بن حمو

مقدمة من طرف الطالب(ة):  
- توجين زكرياء ابراهيم

السنة الجامعية: 2022/2023

**ملخص**

تجربتي في فترة التدريب بقسم الموارد البشرية في شركة سونلغاز كان الهدف الرئيسي من ها هو تطوير المهارات العملية في تصميم واستخدام لوحة القيادة لتسهيل متابعة وتحليل المؤشرات الرئيسية لأداء إدارة الموارد البشرية. و من جهة اخرى يتولى قسم الموارد البشرية في سونلغاز إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك التوظيف والتدريب و التعويضات وإدارة المسارات المهنية وعلاقات الموظفين مع أرباب العمل تم الشعور بحاجة لوجود لوحة القيادة الموارد البشرية لتسهيل اتخاذ القرارات استنادا إلى جمعت البيانات المطلوبة للمؤشرات الرئيسية من مصادر مختلفة داخل بيانات ملموسة وذات صلة سونلغان كما اقترحت ضرورة إشراك الإدارات والأقسام المختلفة بنشاط لضمان جمع البيانات الشاملة قمت بتقديم اقتراح لمراجعة المؤشرات من والدقيقة في مجال الموارد البشرية بعد جمع كل البيانات خلال توجيهها بشكل وثيق لأهداف وأولويات إدارة الموارد البشرية وأخير لوجه من هذا منبر بعد لتحسين لوحة القيادة اهمها يوصى بتطوير آليات أكثر فعالية لجمع البيانات بتطبيق تقنيات حديثة لتصوير البيانات وجعل لوحة القيادة أكثر جاذبية وسهولة في الفهم يمكن استخدام رسوم بيانية ورسوم توضيحية لتوضيح البيانات بشكل بصري وجذاب تطوير تحليل البيانات يوصى بتعزيز قدرات تحليل البيانات في لوحة القيادة

. My experience during the training period in the Human Resources Department at Sonelgaz Company, the main objective of which was to develop practical skills in designing and using the dashboard to facilitate the follow-up and analysis of the main indicators of the performance of human resources management. On the other hand, the Human Resources Department in Sonelgaz handles human resources management, including Including recruitment, training, compensation, career path management, and employee relations with employers. A need was felt for an HR dashboard to facilitate decision-making based on concrete and relevant data. The required data for key indicators was collected from various sources within Sunlgan. It also suggested the need to involve departments. And the various departments actively to ensure the collection of comprehensive and accurate data in the field of human resources. After collecting all the data, I submitted a proposal to review the indicators by directing them closely to the goals and priorities of the human resources department. Finally, to the face of this platform after to improve the dashboard, the most important of which is recommending the development of more effective mechanisms for data collection by applying techniques Up-to-date data visualization and make the dashboard more attractive and easy to understand Graphs and illustrations can be used to illustrate data visually and attractively Develop data analysis It is recommended to enhance the data analysis capabilities of the dashboard