

2023/05/23	قسم علوم التسيير	جامعة باتنة -1- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
	امتحان في مقياس الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية	التخصص: ادارة الموارد البشرية السنة الثالثة
.....: الفوج: اللقب: الاسم

السؤال الاول: أجب بصحيح أو خطأ مع التعليل: (5 نقاط)

1- يقصد بنقاط ضعف إدارة الموارد البشرية تلك العوامل والمتغيرات السلبية التي يفرزها محيط المنظمة الخارجي. (.....)

.....
.....

2- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية عبارة عن خطة تشتمل على ممارسات وسياسات. (.....)

.....
.....

3- الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية هي ما تريد أن تكون عليه هذه الإدارة في المدى البعيد. (.....)

.....
.....

4- حسب النموذج التحواري تعد الموارد البشرية مفتاحا أساسيا لتنفيذ استراتيجية المنظمة. (.....)

.....
.....

5- متابعة المسار المهني الكترونيا للعاملين يتم بالاعتماد على قاعدة بيانات الموارد البشرية. (.....)

.....
.....

السؤال الثاني: عرف المصطلحات التالية: (5 نقاط)

1- رأس المال البشري:

.....
.....

2-التسويق الداخلي:

.....

.....

.....

3-استراتيجية تمكين العاملين:

.....

.....

السؤال الثالث: يتضمن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على مجموعة من المراحل والخطوات المتتابعة اشرح ذلك: (5 ن)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

السؤال الرابع: أمام المنظمة الدولية عدة مصادر لتوظيف المورد البشري حدد هذه المصادر ونقاط قوة وضعف كل مصدر: (5 ن)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2023/05/23	قسم علوم التسيير	جامعة باتنة -1- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
	امتحان في مقياس الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية	التخصص: ادارة الموارد البشرية السنة الثالثة
	اللقب:	الاسم:
	الفوج:	

الاجابة النموذجية لامتحان مقياس الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية

الاجابة على السؤال الاول: أجب بصحيح أو خطأ مع التعليل: (5 نقاط)

1- يقصد بنقاط ضعف إدارة الموارد البشرية تلك العوامل والمتغيرات السلبية التي يفرزها محيط المنظمة الخارجي. (خطأ)

يقصد بنقاط ضعف إدارة الموارد البشرية تلك العوامل السلبية التي تتصف بها إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وعلى المنظمة الإحاطة بها واكتشافها

ومحاولة معالجتها وتصحيحها لأنها تحت سيطرتها وفي محيطها الداخلي قبل أن تتحول إلى مشاكل تؤثر على استراتيجيتها. 1 أن

2- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية عبارة عن خطة تشمل على ممارسات وسياسات. (صحيح)

خطة تشمل على ممارسات وسياسات تتعامل من خلالها المنظمة مع المورد البشري في العمل، وتتفق وتتكامل هذه الخطط والممارسات مع

الاستراتيجية العامة للمنظمة، وتعمل على تحقيق رسالتها وأهدافها. في ظل متغيرات البيئة الداخلية والخارجية التي تعمل من خلالها 1 أن

3- الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية هي ما تريد أن تكون عليه هذه الإدارة في المدى البعيد. (خطأ)

الأهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية هي مختلف المؤشرات والنتائج المستهدف الوصول إليها في إدارة الموارد البشرية والتي يجب أن تكون

محددة، قابلة للقياس، وتعتبر عن مدى تقدم إدارة الموارد البشرية 1 أن

4- حسب النموذج التحواري تعد الموارد البشرية مفتاحاً أساسياً لتنفيذ استراتيجية المنظمة. (خطأ)

في النموذج التحواري العلاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية تحتاج إلى اتصالات باتجاهين وبعض المحاور، لهذا يطلق عليه بالترابط

ذو الاتجاهين، فما تحتاجه استراتيجية المنظمة هو تبادل وجهات النظر لضمان تبادل وإشراك أكبر للاستراتيجيين 1 أن

5- متابعة المسار المهني الكترونياً للعاملين يتم بالاعتماد على قاعدة بيانات الموارد البشرية ت (صحيح)

متابعة المسار المهني الكترونياً للعاملين يتم بالاعتماد على قاعدة بيانات الموارد البشرية تشمل مختلف المعلومات المتعلقة بالعاملين والخاصة بمؤهلاتهم،

خبراتهم، تكوينهم، ترقيتهم وضعيتهم الاجتماعية، إضافة إلى العمر الجنس والوظائف الشاغرة التي يمكن للعاملين الانتقال لها 1 أن

السؤال الثاني: عرف المصطلحات التالية: (5 نقاط)

1- رأس المال البشري: " يعتبر رأس المال البشري من الأصول غير الملموسة للمنظمة وهو أحد مكونات رأس المال الفكري مجموع المهارات

والخبرات والمعرفة التي يمتلكها أفراد المنظمة، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد مصادر المعرفة والمهارات". 1.5 أن

2- التسويق الداخلي: "عملية اعتبار العاملين في المنظمة على أنهم زبائن داخليين وأن وظائفهم تمثل منتجات يجب تصميمها وتطويرها بما يرضي العاملين، والعمل على ممارسة الإجراءات الصحيحة في تعيينهم وتدريبهم وتحفيزهم وتوفير البيئة المناسبة لهم والعمل على اشباع حاجاتهم ورغباتهم بهدف تحسين جودة الخدمة المقدمة بشكل يرضي الزبائن الخارجيين للحفاظ عليهم وتحقيق أهداف المنظمة. 2ن

3- استراتيجية تمكين العاملين: هي عملية منح العاملين القوة والحرية في أداء العمل واتخاذ القرارات بشأن وظائفهم، كاستراتيجية تهدف إلى تحرير الطاقات الكامنة لدى الأفراد، وإشراكهم في عمليات بناء المنظمة 1.5ن

السؤال الثالث: يتضمن التخطيط الاستراتيجي للمواد البشرية على مجموعة من المراحل والخطوات المتتابعة اشرح ذلك باختصار (5 نقاط)

1. تحليل نقاط قوة وضعف المورد البشري وتحديد احتياجات المنظمة منه (الطلب): يتم فيها معرفة مكونات أفراد المنظمة ومؤهلاتهم وخبراتهم، من

خلال قاعدة بيانات تشمل جميع البيانات الخاصة بالعاملين، ثم تحديد واقع الحاجة المستقبلية للمنظمة بالكم والكيف 1.5ن

2. تحليل البيئة الخارجية لسوق العمل (الفرص والتحديات) وتحديد العرض: يتم فيها دراسة وتحليل مكونات البيئة الخارجية المتعلقة بسوق العمل

وتوفر العمالة المؤهلة، ومختلف القوانين التي تضعها الحكومة لحماية الموارد البشرية 1.5

3. وضع خطة العمل: وتشمل هذه الخطة انتقاء العاملين، وتوظيفهم وترقيتهم، نقلهم، التقاعد، التدريب، تحسين الأجور، خطة البحث عن سبل تطوير

المسارات الوظيفية 1ن.

4. تنفيذ الخطة ومتابعتها: وهي مرحلة التنفيذ العملي للخطة السابقة. 1ن

السؤال الرابع: أمام المنظمة الدولية عدة مصادر لتوظيف المورد البشري حدد هذه المصادر ونقاط قوة وضعف كل مصدر: (5 نقاط)

1- من البلد الأم: تفضل المنظمات الدولية أن تولي الوظائف الرئيسية في المنظمات التابعة لها في البلد المضيف إلى مدراء ينتمون إلى البلد الأم نظراً

لخبرتهم في مجال عملهم وكيفية سيره في البلد الأم، لكي يتم نقلها إلى العاملين في البلد المضيف، ضمان ولائهم خصوصاً في حالة الأزمات بين الشركة

الأم الدولية والبلد المضيف إلا أنهم يتميزون بتكلفة عالية وصعوبة في التأقلم مع ثقافة البلد المضيف. 2ن

2- من البلد المضيف: تعتمد المنظمات الدولية في اختيار عاملها لبعض الوظائف على موارد من البلد المضيف. وذلك للتخفيف من حدة الشعور ضد

المنظمة الدولية، التخفيف من الأعباء المالية الناجمة عن استخدام أفراد من البلد الأم. كتكلفة النقل والسكن وتعويض الاغتراب، سهولة إنجاز الأعمال

بسبب معرفة العاملين المحليين بلغة البلد وثقافته إلا أنهم تنقصهم الخبرة وعدم الولاء للمنظمة الأم. 1.5ن

3- من بلد ثالث: وهم عاملين من بلد يختلف عن بلد المنظمة الأم بلد المضيف، بحيث يتم استقطاب أفضل المهارات الإدارية من أي مكان في العالم

بغض النظر عن جنسيته، وذلك لما يوفره لها من استخدام أمثل، وإمكانية بناء ثقافة تنظيمية وقيم أكثر قوة، إلا أنه هناك حساسية قومية من توظيفهم خارج

البلد المضيف. 1.5ن