

الرقابة العادلة في مقياس نظم معلومات الموارد البشرية

السؤال الأول: (10 نقاط)

أجب على مايلي:

يعد نظام معلومات الموارد البشرية جزءا من نظام المعلومات الإدارية، ولقد اختلف الباحثون في تعريفه وتحديد أبعاده. اذكر تعريفا ملائما لهذا النظام وما هي أبعاده مع الشرح.

السؤال الثاني: (10 نقاط)

اختر سؤالا واحدا للإجابة عليه:

- لجأت المؤسسات إلى تصميم نظام معلومات للموارد البشرية يساعدها على التسخير الفعال لها، ما هي أهم عناصر هذا النظام وخصائصه وأهم تطبيقاته أو استخداماته؟

- يعد نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، عرف هذا النظام وما هي أمه مكوناته وأهدافه؟

- يعد نظام معلومات التوظيف أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، عرف هذا النظام وما هي أمه عناصره وأهميته؟

- يعد نظام معلومات التدريب أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، عرف هذا النظام وما هي أمه مكوناته واستخداماته أو تطبيقاته؟

- يعد نظام معلومات التعويضات أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، عرف هذا النظام وما هي عناصره وتطبيقاته؟

- يعد نظام معلومات إدارة الأداء أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية، عرف هذا النظام وما هي أمه مكوناته وتطبيقاته؟

- يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية دورا فعالا في تقييم أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، عرف تقييم أداء الموارد البشرية ووضح علاقته بنظام معلومات الموارد البشرية.

- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية ذا مساعدة فعالة في الولاء التنظيمي للمؤسسة، بين ما هو الولاء التنظيمي وما هي علاقته بنظام معلومات الموارد البشرية؟

- يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بأثر فعال في اقتصاد المعرفة، عرف اقتصاد المعرفة ووضح أثر هذا النظام في اقتصاد المعرفة.

- يمكن تحقيق القيمة الاستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية بعدة آليات، اذكر هذه الآليات مع الشرح المختصر لها.

- تعتبر لوحة القيادة الاجتماعية أداة ضرورية لنظام معلومات الموارد البشرية، وضح ماهية لوحة القيادة الاجتماعية وعلاقتها بنظام معلومات الموارد البشرية.

- تعتبر الميزانية (الحصيلة) الاجتماعية وسيلة هامة لنظام معلومات الموارد البشرية، وضح ماهية الميزانية الاجتماعية وعلاقتها بنظام معلومات الموارد البشرية.

الإجابة الموجزة في مقياس نظرية معلومات الموارد البشريةالإجابة على السؤال الأول :

- المعرفة الملازمة لنظام معلومات الموارد البشرية هو أنه مجموعة من العناصر البشرية (الحال، المظهر، الخبرات، وآليات) (الأسوأ، وملحقاته) والمعلوماتية (نظام إدارة قواعد البيانات) التي تجعل سلسلة متصلة من أجل مساعدتها في اتخاذ القرار على دوائر مهامهم في كل المستويات الإدارية.
- بعد نظام معلومات الموارد البشرية :

- البعد الثاني : تتمثل في المكونات المادية (الأجهزة وأجزائها) والبرمجيات وتطبيقاتها.
- البعد التقطعي : يقع نظام معلومات الموارد البشرية في الأحوال والبيانات.
- البعد المادي : مدحع لكل عناصر الموسعة بفتح التفاعل مع متطلبات البيئة الراهنة.
- البعد البشري : يعتبر المورد البشري لهم عنصر في نظمهم، حيث يتوقفوا على كفاءة الفرد في استخدام معلومات الموارد البشرية.

الإجابة على السؤال الثاني :نظام معلومات الموارد البشرية، أهم عناصره :

- مدخلاته : أداتها : سلسلة المؤسسة المتعلقة، احتياجاتها من الموارد البشرية، قواعد القوى العاملة، البيانات الشخصية للفرد، العوامل العاملة، العوامل الداخلية للحصول على مخرجاته : أدتها : خطة الموارد البشرية، خطة التدريب، تقارير النبذة المائية، نتائج تقييم الأداء، البيانات، بهم، تتضمن إدارة الموارد البشرية، توفر المعلومات عنهم، لغافلة تبادلتهم بقية لقاءاتهم تطبيقاته : تطبيق الموارد البشرية، التوظيف، التدريب، إدارة الأداء و التعويضات.
- تعريف نظام معلومات تدخل الموارد البشرية : هو أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.
- سلسلة كل البيانات والمعلومات التي تمكن إدارة من تحديد احتياجاتها الأساسية من الأفراد.
- أهم مكوناته :

- المدخلات : هي بيانات داخلية عن ما هو موجود بالمؤسسة من موارد و معارف وبيانات خارجية عن سوق العمل.

- المخرجات : هي معلومات عن تطبيق التوظيف والتدريب، الحال.

- أهدافه : صيانة معالجة السوق، احتياجاتها المؤردة، الصراuds، إعادة توزيع الموارد البشرية، وفهم متوجهة معلومات لتخدمية الموارد البشرية.



تعريف نظام معلومات الوظائف: هو فرع من نظام معلومات الموارد البشرية يقوم باستكمال المترتبين ومتابعتهم، إنسان قادر على الحال، استخدام بيانات التوظيف بناءً على معاييره.

٤) لم معاصرة:

- المدخلات: بيانات عن اطناجه الشاغرة بالتوسيع وعن الموظف المأمور للتغيير.
- المخرجات: معلومات عن اطباوليته وعن الوظائف (اطناجه).

٣) صيغة يخزن واسترجاع المعلومات ومحالجتها:

- تعلم العامل بالسجدة اليدوية والورقية

- السرعة في إنجاز عمليات التحليل

- الكشف عن تغيرات الموارد البشرية، ... غيرها.

(3)

تعريف أيام التدريب: أحد النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية يقوم بتوفير بيانات ومعلومات عن تدريب الأفراد حالياً ومستقبلاً.

٤) لم مكوناته:

• مدخلاته: عدد المشاركين في التدريب، محتوى البرنامج التدريسي (اطناجه و الوظائف).

• مخرجاته: تعداد الاحتياجات التدريسي، تعدد الأفراد المؤهلين للتدريب، نوع البرنامج التدريسي وأمراضاته المخصوصة للتدريب.

استخداماته: - اتخاذ قرارات ظاهر، بالاحتياجات التدريسي

(3)

- // بعده الأفراد المؤهلين للتدريب

- // نوع البرنامج التدريسي، ... غيرها.

تعريف أيام التدريب: هو نظام فرع من نظام معلومات الموارد البشرية يقوم بجمع وتحليل البيانات والمعلومات الخاصة بالعمريات ونادرتها القرارات المتعلقة بالعمريات.

٤) لم معاصرة:

• مدخلاته: بيانات عن العمريات المترقبة الحال (مالحة وغير مالحة / ملحة مبشرة وغير مبشرة).

• مخرجاته: معلومات الأجر، الراتب، الوظائف مقسمة وفق الأجر، الطابع، ...

٣) لم تطبيقات: - إعداد مواجم الأجر واطرافياته

- تقييم الوظائف وتحديد الأجر المناسب لها

- مسح الأجر للعرف على تضليلها وبيان آخرها

- تعدد التغيرات في الرواتب والأجر.

(3)

تعريف أيام إدارة: هو نظام فرع من أيام، يقوم بجمع وتخزين وتحليل ومحالجة بيانات حول الأداء وفق المعايير المحددة بمعلومات دقيقه حول أداء الموسسات.

٤) لم مكوناته:

• مدخلاته: بيانات عن الأداء المتوقع للحال، وبياناته، وبياناته.

• مخرجاته: معلومات عن خطة أداء الحال، هيكل تنظيمي للإدارة، توجيهات أداء ورقابته.



٢- س. ٩

- ٢ -

(3)

- تضييق معلومات عن خطة الاداره مستويها
- تحسين عاليه تعديل التعلم اطريق باطرونه
- تحسين وتطوير اداء الافراد من حيث عززتهم وقيادتهم
- توفر معلومات حول اغراض الاداره وكيفية علاجها.

تعريف تقييم أداء الموارد البشرية: هو عملية قياس إنجازات الفرد خلال فترة ما بهدف تحسين وتطوير إنجازاته.

(4)

- المقاييس يستخدم معلومات الموارد البشرية:
- سمات فردية: هي تقييم أداء الموارد البشرية من خلال توفيرها ل:
 - معلومات عن المعايير المستخدمة للتقييم وكيفية معالجة الضرفاته
 - عن كيفية فحص النتائج التي تقدم مطابقها مع المعايير
 - دعم تقارير تقييم أداء الافراد
 - إعداد الجداول التفصيلية

(5)

ما هو الوجه التقديري؟

تعريف: هو شعور الفرد بالامانه والارتباط بال المؤسسه والرغبه في البقاء في نفس بيئة عمله ون

(4)

- طرده: شعور نفسه + يتأثر بعدة عوامل شخصيه وبيئيه + نسي + متعدد البعد
- بعد العاطفه: شعور الفرد بالارتباط والانتماء للبيئة
- الاخلاقية: احسانه للفرد بالالتزام نحو البقاء في البيئة
- المسممه: تكريس الفرد حياته والتفضله لأجل بقاء المؤسسه

(3)

- سمات فردية في الوجه التقديري باطرونه
- توفر معلومات عن برامج تدريسيه مناسبه
- تعدد نظام حوكمة عادل
- وضع نظام للحوار والروابط يشكل ملهم
- توفر كل المعلومات الفهرجيه بهدف تحقيق حوكمة عادلة

(6)

تعريف اقتصاد المعرفة:

- هو اقتصاد تقييم على دور المعرفه واستخدامها باستدام وسائل تكون واجها العلوم
- وان الحال يعتمد موافقه تطورات السوق الراهنونه
- امثل فرد: في اقتصاد المعرفه يبرهن على:
 - تحقيق القيادة وفعالية انتاج واستعمال المعرفه
 - ضرورة تحسين مستوى الموارد البشرية ورفق المعرفه اكتفاء
 - تحسين القرارات المستخدمة لدور الموارد البشرية

(7)



سبعين

- مكمل تعميم المعرفة او استراتيجية لهذا المعلومات بطرق (جوية بعدها اذى الماء) :

حكومة نجم بي هي مدار رئسية + حكم دين جم. بي، بهدف تحقيق اهداف اوطا
ذلك اتيحت في التأثير الديني على اداء اطروحة من خلال تحرير الفوائد + قياس فعالية نجم + عدد التغير التنظيمي اطروحه + العامل ضرر تحرير.

(4)

ويرتكز مفهوم حركة نجم على 3 طرق هي: القيادة + الادارة + ادارتهم + نجم .

نجم بي هو وسيلة ابقاء نجم بمنخل تطويره وهو هدفها: تعميم المعرفة او استراتيجي بين نجم بـ والطبيعة ، ابناء الاعمال ، تطوير النظام وتحسين انتاجيه ويرتكز مفهوم المعرفة على عدة وسائل تقرير هي: الاعمال + التحويل + الوظائف + التغيير .

التوافق او استراتيجي نجم بي: هو ترتيب واسurement استراتيجي ونظام وظيفي بالامان .

(3)

ـ معايير لوحدة القاعدة او جماعه:

ـ علامة تعریفها ، بخط وسيلة ورقة معايير (اعداد القراء تقديم المعلومات اجتماعية او تعاون اداره).

ـ وهي تتسم بالعنوان والرقم والتغير اطمئنة .

(6)

ـ اهم اهدافها: استخراج المعلومات وعرضها وكتابه التقارير .

ـ ثم وفق مراحل تحدى الهدف بدقة ، اختيار المؤشرات وقوعها المعايير والجراءات المترتبة .

(4)

ـ تبرير عادة لبيان بنظام معمول بي فتحاً بما يعادلة بعدها لـ نجم . لبع توفر مؤشرات

ـ مراجعة ونتائج معايير نظام معمول بي والعكس من نجم . بي توفر معلومات مستخدم

ـ معايير المراقبة او جماعه:

ـ تعریفها وسیة تعميم على معلومات رقمية سمع بايزار الرخصة او جماعه المراقبة .

(6)

ـ تشمل او يختار المعرفة والتغيرات خلال السنة او لسنة والسنوات المابعد .

ـ اهم اهدافها: توفر المعلومات + ادارة للمستشار + وسيلة للتحقق .

ـ مصروفها ونوعها 7 نوعها : العائد + الضرور والعياد + التكوي + العائدات .

ـ تبرير عادة المراقبة او جماعه بنظام معمول بي فتحاً بما يعادلة بعدها لـ نجم . بي

(4)

الاجوبة الموجبة لامتحان سير الموارد البشرية
الدورة السابعة ٢٠١٤

(٦)

الجواب الأول من وجهة نظر تقليدية تعبر إدارة الموارد البشرية بذلك وتصبح
ممثلة في المؤسسة (ادارة الموارد) اعتماداً على ظروفها فتكتبر إدارة
الموارد البشرية كونها من الوظائف الرئيسية لإدارة المؤسسة، حيث لا
تقل أهميتها عن الوظائف الأخرى في السوق، إنما تأتي المهمة — وهو الأدلة التي
تعبر عن دورها كنافذة الاتصال المؤسسة.

لذلك يكتسب القول أن إدارة الموارد البشرية هو زر الذي ينبع من الإدارة
الذى يهيئكم بالبيانات - ما فرار أو مجموع - وعلاقتهم داخل التنظيم، وكذلك
الظروف التي يستطيع بها إدارة المعاشرة في قيادة التنظيم وهي تشمل
الوظائف الأساسية، تحفيز التنظيم، تحفيز القوى العاملة، التدريب والتنمية
الإدارية، إلخ، ملخصاً هو توفر في الموارد البشرية كوظيفة، وتحفيزها
وهي هنا عبارة عن إمكانية إدارتها بـ إدارة الموارد البشرية، ومن بين أهم أدواتها
هي تفسير الأدلة، المتزايدة بإدارة الموارد البشرية:

• التوسيع والتعميق الصناعي

• التوسيع للغير والتعلم وفرض الشفاعة العالمية
• زيادة التدخل المكثف في عمليات العمل بين الفاعل والغير بالشكل
بلا خاتمة إلا ما يسعه، تكتسب إدارة الموارد البشرية كظيفة وظائف
المؤسسة أولاً ثم كثيرة، فهذه إدارة للأفراد وأعلى أصوات المؤسسة
إذ واصفيتها عن باقي الأجهزة أخرى أصبحت عفورة ...

وحاديهم (الأفراد) ذلك جهاز الاستقبال بالأشخاص من الموارد البشرية إلى
أداء كل البشرية مبتهج بمفهوم بالاتصال، التي على إثرها
بالإضافة منه بفهم الحال - تكون مخزونات معرفاتكم من المعاشر
وخبراتكم المعاشرات الأساسية المترافق معها، بما عن طريق
الاتصالاته من بيانات معدية مثل: التعليم، التدريب، التقويم ... وتتحقق
صادرات المعاشرات المعاشر على نحو تدبرها المعاشرة المعاشرة، حيث تقتصر تلك
القوى اللذين تشكل زرادة في الاتصالات.

بالإضافة إلى المعاشرات كل - وهذا هو المقصود بالعقل الرفيع بالكلمة
هو كثرة إثر كل البشرية المعاشر - بمعلوماتها وبياناتها، بكل - من تشكل
عقولاً - كثرة مصدرها المعاشرات والمبدعين والابتكار، حيث
المواهد المعاشرات وتحقيق النتائجية .

(2)

الجواب الثاني

- لهم لفنيهم أوراق العالين على أساس مجموع صفات المعاشر
- تذكر المعاشر بغير الم موضوع ، السببية ، المتعلق ، بالمعنى .
 - غلق المعاشر ليس موضوعة (نفي المعاشر إلى ما يليه) ولكن ذلك يحول المعاشر معيلاً للادارة (التأثير بلا هدف) وهذا يفتح سددون ، أما التغيير فما ذكر المعاشر سبباً فهو معيلاً ، راطباً
 - إنّي / يقع بعد المتأخرة خالدة
 - الهدف : كم واجهنا : العمل على إثبات ~~وتحقيق~~ كسرية ~~تحقيق~~ لذع (الاستئصال) وتفعيله للتنافر ، تشخيص الإطار والوسائل (المكارات) ، نوع معبراته (الاستئصال) وعلاقتها بالطريق

الجواب الثاني :

الماء \rightarrow حارقة (المعادن)

النهر ماء يربث بما يخلفه (نافذة العين والعنق) ، والسلطة

الن้ำ تحملها المؤسسة

الإيجابية المؤذنوية

نص الأيجابية

المواء الأول

1- الأبعاد الإيجابية للعمل

- 1- عمل الإنسان يضفي لعمله العرض والطلب
- 2- حبود الإنسان تقدر بـ ٤١ جر
- 3- عمل الإنسان مرتبة مكان ووزان وشروط
- 4- عمل الإنسان يعكس العبرة على التمايز في الميزة
- 5- عمل الإنسان يحوال (الموارد) إلى خدمة وسلع

2- العبرة كواحدة للايجابية من عمل الإنسان

- 1- عمل الإنسان لا يمكن شراؤه كشيء أخر، كما يباع ويشترى العمل ويعوّد صفات معينة
- 2- العمل كعمر مختلف عن فرد آخر، وهذا في حسبان الجهد المبذول
- 3- عنصر العمل مختلف بالنسبة للفرز نفسه من وقت فآخر
- 4- عملية العادل تختلف العمل كالميزة مساعدة
- 5- تطبق العدالة في عنصر العمل الإنساني تقريرية وليس درجة

المواء الثاني

1- المؤهلات التي تمنح الأفضلية لعارض العمل

- 1- المساحة العقلية والنفسية والروحية
- 2- المستوى التعليمي والثقافي الراقي، بـ ٨٠ الأقل
- 3- درجة الخبرة والتخصص والمهارة
- 4- العبرة على (الإيجابية) الميزة
- 5- تحمل المسؤولية وأعباء العمل وسعاً
- 6- المكان من حيث موجودة في دار العمل، لتحقق (العادل المطلوب)
- 7- الصفات التي تحظى بها طالب العمل الإنساني

1- الوفاء بتوفيق العبرة امتناع عنه فعلاً من الحال

- 2- التكريم الذي ينويه الحال للوظائف المعاية حقيقة لظاً نعم
- 3- تطبيق العدالة في مجال العمل على أساس نوعية الأداء
- 4- امتداد لتحسين طرائق العمل، وتقدير درجة وقوف العمل
- 5- الالتزام بتغيير مستوى الأجور، عند تحقق مستوى عالي
- 6- العبرة بضميمها تغير الاتجاه، ولستيغاً بمعنى انتهاء العمل

الجواب الثالث

١- الأجر التقديري والمعنوي، والأجر الشابي وأطعهـ

- ١- الأجر التقديري هو المبالغ التقديري الذي يصل عليه الفرز مقابل عمله، خلال مدة زمنية معينة
- ٢- الأجر المعنوي هو كمـة الاستـلـاعـ ما الخـدـمـاـتـ الـصـلـلـةـ عـلـىـ الفـرـزـ مقابلـ جـرـبـةـ النـفـدـيـ
- ٣- الأجر الشابي ويشكون من الأجر الرئيسي الوظيفي (المهامون)، والأجر الأساسى، والمعنوى (المأمور)
- ٤- الأجر المتعهـد وهو مجموعة العناصر المتعهـدـةـ منـ قـيـمةـ الـكـمـ وـمـنـ قـيـمةـ الـمـوـسـوـةـ والأـجـرـاتـ،ـ وهـيـ لـسـيـ رـاتـةـ
- ٥- الأجر الأجمـاعـيـةـ للأـجـورـ

- ١- الأجر مقاييس لتجدد فـيـ الأـزـادـ فيـ اـطـيـعـ
- ٢- الأجر تـعـكـسـ الـمـلـكـ الـكـلـيـ الـأـزـادـ وـأـنـسـرـ
- ٣- الأجر يـحـلـ الـمـكـنـعـ شـفـلـ الـأـزـادـ يـعـسـ مـاـنـقـرـةـ لـوـمـ مـنـ سـلـعـ وـدـرـمـاـ
- ٤- الأجر يمكن أنـ قـارـنـ الـأـزـادـ مـنـ بـعـدـ تـعـدـلـ خـصـعـيـةـ الـوـظـيفـيـ
- ٥- الأجر تـقـرـرـ الـمـرـفـقـينـ لـلـتـرـجـمـةـ فـيـ الـتـعـلـيمـ

الجواب الرابع

١- العوامل اطمئنـاـ عـلـىـ تـطـورـ تـعـنـيـةـ وـنـكـنـوـ وـجـبـاـتـ الـعـلـمـ

- ١- الإيجـاعـ وـسـكـونـ فـيـ حـلـ حـقـوـقـ الـعـلـمـ الـنـظـرـيـ وـالـمـجـمـعـيـةـ
- ٢- الإنتـرـاجـ وهو عـاـمـلـ صـحـيـ طـبـيـ مـخـلـفـ عـلـىـ تـعـنـيـةـ الـعـلـمـ وـنـوـاعـهـ
- ٣- المـنـاخـ وـتـغـيـرـ فـيـ الـعـرـرـةـ عـلـىـ الـكـمـ وـالـمـقـدـرـ وـالـمـسـكـلـاـتـ
- ٤- الأـرـادـ وـعـتـدـ درـبـ الـسـلـيـعـ الـنـفـقـ وـالـأـفـرـ الـتـوـدـيـ الـمـكـنـ الـمـوـبـارـيـ الـوـظـيفـيـ

٢- الأـعـانـ الـرـسـعـ تـقـاـبـاـتـ الـعـلـمـ فـيـ اـجـراـتـ الـتـعـنـيـةـ

- ١- اـنـثـرـ الـوـعـيـ طـارـيـكـفـلـ دـعمـ الـنـفـقـ الـنـفـاقـ
- ٢- رـفعـ اـطـمـئـنـاـتـ الـقـادـلـ للـعـالـمـ، وـمـكـنـ طـرـفـهـ الـأـعـيـادـ وـالـأـيـامـ الـمـعـاهـدـ
- ٣- اـسـتـبـعـ اـعـالـمـ عـلـىـ اـسـتـاـرـ الـعـلـمـ، فـيـ اـسـتـهـلـ اـعـيـادـ اـعـيـادـ اـطـمـئـنـاـتـ الـوـلـهـ
- ٤- اـنـخـفـيـ حدـدـ الـتـوـرـاـتـ بـيـنـ الـأـمـاـقـ فـيـ حـالـةـ الـزـانـ، وـيـعـدـ الـإـبـقـارـ وـالـعـلـمـ

ملاحظة هامة

أكّلنا يوم الامتحان، أن قيمة الإجابات تتحسن
في درجات :

- 1 - أقوال لمعظم المفكرين والعلماء
- 2 - دراسات حول الإجابة المطلوبة
- 3 - أمثلة ومتارجع عملية مساعدة من الواقع
- 4 - نماذج ورسومات معتبرة
- 5 - إصدارات ودراسات وقوائمه

وفي الأخذ بهذه الملاحظة، أفضحنا القول أن يحمل كل
واحد منا، ليقدم نموذج الإجابة التي تستحق الجدارة.

والله على ما ذكرنا به شهيد

Text

- a. Supply chain management (SCM) is the management of the flow of goods. It includes the movement and storage of raw materials, work-in-process inventory, and finished goods from point of origin to point of consumption. Interconnected or interlinked networks, channels and node businesses are involved in the provision of products and services required by end customers in a supply chain. Supply chain management has been defined as the "design, planning, execution, control, and monitoring of supply chain activities with the objective of creating net value, building a competitive infrastructure, leveraging worldwide logistics, synchronizing supply with demand and measuring performance globally. " (APICS)

Functions: Supply chain management is a cross-functional approach that includes managing the movement of raw materials into an organization, certain aspects of the internal processing of materials into finished goods, and the movement of finished goods out of the organization and toward the end consumer. As organizations strive to focus on core competencies and becoming more flexible, they reduce their ownership of raw materials sources and distribution channels. These functions are increasingly being outsourced to other firms that can perform

- c. the activities better or more cost effectively. The effect is to increase the number of organizations involved in satisfying customer demand, while reducing managerial control of daily logistics operations. Less control and more supply chain partners led to the creation of b. the concept of supply chain management. The purpose of supply chain management is to improve trust and collaboration among supply chain partners, thus improving inventory visibility and the velocity of inventory movement.

F

Importance: Organizations increasingly find that they must rely on effective supply chains, or networks, to compete in the global market and networked economy. In Peter Drucker's (1998) new management paradigms, this concept of business relationships extends beyond traditional enterprise boundaries and seeks to organize entire business processes throughout a value chain of multiple companies.

- d. In recent decades, globalization, outsourcing, and information technology have enabled many organizations, such as Dell and Hewlett Packard, to successfully operate collaborative supply networks in which each specialized business partner focuses on only a few key strategic activities (Scott, 1993). This inter-organisational supply network can be acknowledged as a new form of organisation known as "Keiretsu", "Extended Enterprise", "Virtual Corporation", "Global Production Network", and "Next Generation Manufacturing System" (Akkermans, 2001).

In the 21st century, changes in the business environment have contributed to the development of supply chain networks. First, as an outcome of globalization and the proliferation of multinational companies, joint ventures, strategic alliances, and business partnerships. Second, technological changes, particularly the dramatic fall in communication costs, have led to changes in coordination among the members of the supply chain network (Coase, 1998).

1/ Answer the following questions: (09)

- How does the author interpret SCM?
- According to the text, what does a supply chain management aim to do?
- According to the text, what are the benefits of outsourcing?
- According to the Scott, what are the main factors that allowed for a successful operation of supply networks by some famous leading companies?
- How did Akkermans call this new form of organisation ?
- What brought about the creation of the concept of SCM ?

2/ What does CILT stand for? (01)

The Chartered Institute of Logistics
and Transport

Now translate into Arabic/English: (06)

الجهاز الملكي للملاحة والتخزين (المؤسسة الملكية لـ (اللوجستيات

- Logistics management plans, implements and controls the efficient flow and storage of goods and services

- Packaging (التجفيف)

- Logistician functions : inventory management, purchasing, transportation and warehousing
الوظائف اللوجستية : إدارة المخزون، التسويق، النقل، التخزين
انظمة تسيير المخازن (المستودع)

• Warehouse management systems

• Network of Transport Links

شبكة روابط النقل

- Outsourcing

الاستعانة بمصدر خارجي (تعاقد)

3/ Write a summary of the text (04)