

2018/05/13

الرقابة العادية في مقياس التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية

أ- اجب عن الاسئلة التالية بنعم أو لا مع التعليل في الحالتين: 10.5 ن

1. (لا) التعليل ظهرت هذه الإدارة تحت هذا المسمى في مصانع فورد خلال بدايات القرن الـ20 (من

1900 إلى 1930) نتيجة للتأثر بأفكار المدرسة الكلاسيكية وعمامة وخصوصا أفكار فريدريك تايلور.

2. (لا) التعليل هنالك اختلاف بين الباحثين في تحديد مفهوم موحد ودقيق للإستراتيجية، حيث ينظر لها بعضهم على أنها

تعنى باستغلال الفرص ومواجهة التهديدات التي يفرزها محيط المؤسسة مع الأخذ بالاعتبار نقاط قوتها وضعفها، في حين

يراهم آخرون أنها تعنى بتحديد الأهداف طويلة الأجل وتحديد الإجراءات والأنشطة الكفيلة بتخصيص الموارد اللازمة

لتحقيق هذه الأهداف، أو بكونها مجموع التوجهات المتعلقة بأنشطة المؤسسة على المدى الطويل حيث تهتم بتحديد طرق

الحصول على الميزة التنافسية.

3. (لا) التعليل التشخيص الاستراتيجي هو الآلية التي تستخدم لتحليل وتشخيص الأوضاع والظروف

السائدة داخل المؤسسة وخارجها من اجل تحديد الفرص أو التهديدات من جهة، ونقاط القوة والضعف من جهة

4. (لا) التعليل تتمثل الاستراتيجيات العامة التي تتبعها المؤسسات في: استراتيجيات الاستقرار، استراتيجيات التوسع و

النمو واستراتيجيات الانكماش.

5. (لا) التعليل صنفت سلسلة القيمة لبورتر إدارة الموارد البشرية ضمن أنشطة الدعم إلى جانب جملة من الوظائف

هي التموين، البنية التحتية والبنية التكنولوجية.

ب- اجب عن الاسئلة التالية:

1. هنالك عدة نماذج لتصميم استراتيجية الموارد البشرية تترجم العلاقة بين هذه الأخيرة والإستراتيجية العامة للمؤسسة، هذه

النماذج هي: 7.5 ن لكل نموذج (1.5)

- النموذج المستقل: لا توجد علاقة حسب هذا النموذج بين الإستراتيجية العامة وإستراتيجية الموارد البشرية، ويدل ذلك

على مدى إهمال الإدارة لوظيفة الموارد البشرية.

- النموذج التوافقي: تعد الموارد البشرية حسب هذا النموذج مفتاحا أساسيا في تنفيذ استراتيجية المنظمة، حيث يتم

تحديد و رسم الاستراتيجيات انطلاقا من الإستراتيجية العامة نزولا إلى تصميم استراتيجية الموارد البشرية بمعايير تجعلها

متلائمة ومتجاوبة معها.

- النموذج التحويري: وفي إطاره تكون العلاقة محكمة باتصالات ذات اتجاهين، تقوم على الحوار والمناقشة لضمان تصميم الإستراتيجيتين بشكل متوافق ومتكامل.
 - النموذج الشمولي: ينظر من خلاله إلى استراتيجية الموارد البشرية على أنها مفتاح تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة وليس مجرد أداة لتنفيذ استراتيجيتها العامة.
 - النموذج التكاملي: يشكل هذا النموذج امتدادا للنموذج السابق، حيث انه إذا كانت الموارد البشرية المفتاح لتحقيق الميزة التنافسية فيجب أن تسهم الإستراتيجية العامة للمنظمة في بناء وتعزيز نقاط قوة هذا المورد وتطويره وتنميته.
2. من خلال ملء الجدول، وضح كيف يمكن معالجة الفجوات التي يكشف عليها تخطيط الموارد البشرية. 2 ن

نوع الفجوة	الإجراءات المناسبة
فجوة كمية 0,25	- توظيف داخلي وخارجي 05 - تسريح
فجوة نوعية 0,25	- تقييم الأداء 1 - تحويل اليد العاملة - تعليم، تدريب،... الخ