

2024/05/	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:

الاجابة النموذجية لامتحان مقياس الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية

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

1- صياغة استراتيجية الموارد البشرية هي عملية تشكيل استراتيجية تحدد التوجه الاستراتيجي للمنظمة. (خطأ)

صياغة استراتيجية الموارد البشرية هي العملية التي بواسطتها تضمن المنظمة أن يكون لديها العدد والنوعية عن الأفراد وفي المكان والزمان المناسبين، والقادرة على الإنجاز الفعال والكفاء لتلك المهام التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها. (1ن)

2- يركز التدريب في استراتيجية تمكين العاملين على كيفية التعامل مع الزبائن وكسب ولائهم. (خطأ)

يركز التدريب في استراتيجية تمكين العاملين على توفير برامج تدريبية كحل المشكلات، مهارات الاتصال، العمل مع فرق العمل، إدارة النزاعات، اتخاذ القرارات... وذلك لرفع مستوى المهارات والقدرات للأفراد المتمكنين. (1ن)

3- المهارات هي مقدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد. (صحيح)

المهارات هي مقدرة ذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد، وتشير إلى قدرة الفرد على التصرف بطريقة معينة للقيام بالعمل المطلوب منه، ويمكن قياس مهارات الفرد قبل توظيفه لمعرفة مدى التوافق بين خصائص المرشح والخصائص المطلوبة في المتقدم للعمل (1ن).

4- يعتمد الاستقطاب والاختيار في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على أسلوب اختيار العامل المناسب والتخصص

المحدود. (خطأ) تعتمد وظيفة الاستقطاب والاختيار على أسلوب الاختيار على أساس التخصص الواسع وتنوع الأدوار والبحث عن المورد البشري متعدد المواهب والمهارات والمؤهلات والإمكانات، التي تمكنه من العمل في وظائف متعددة داخل المنظمة. (1ن)

5- التسويق الداخلي هو قيام المنظمة بتسويق منتجاتها للعملاء عن طريق قنوات التسويق المتنوعة (خطأ)

هو "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 (1ن).

السؤال الثاني: عرف المصطلحات التالية: (5 نقاط)

1- مصفوفة SWOT لإدارة الموارد البشرية:

مصنوفة SWOT لإدارة الموارد البشرية: هي عبارة عن مصنوفة يتم المزج فيها بين التحليل البيئي الداخلي والخارجي أي المزج بين أوجه نقاط القوة والضعف من جهة، والفرص والتهديدات من جهة أخرى، وتهدف هذه المصنوفة المبينة إلى تحقيق التكيف بين أوجه القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه إدارة الموارد البشرية بالمنظمة. (1.5ن).

2- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية : خطة تشتمل 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 (2ن).

3- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية:

هي دمج تكنولوجيا الاعلام والاتصال في وظائف إدارة الموارد البشرية واستخدام مختلف الوسائط الالكترونية في تقديم ومزاولة هذه الوظائف الكترونيا، من حيث الاختيار والتوظيف الالكتروني، التدريب الالكتروني نظام التعويضات الالكتروني والاتصال الالكتروني وغيرها (1.5ن).

السؤال الثالث: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية له أهمية في المنظمة أذكر أهميته: (5 ن)

تتجسد أهمية التخطيط الاستراتيجي في تحقيق مايلي:

- تحديد الفائض أو العجز في القدرات والمهارات التي تتيح للمنظمة فرص توسيع أعمالها أو تقليص فيها حسب الحاجة؛
- تحسين توزيع وتخصيص الموارد البشرية على نشاطات المنظمة، وضبط تكاليفها؛
- يساهم في بناء قاعدة أساسية لاستراتيجية الموارد البشرية المتعلقة بعمليات الاختيار، التعيين، التدريب وتقييم الأداء والتعويض؛
- يعزز من قدرة المنظمة على مواجهة التحديات التنافسية ويمكنها من الاستجابة للتغيرات بفعالية أكبر؛
- يقلل تكلفة النشاطات الأخرى للموارد البشرية مثل التدريب والتطوير؛

السؤال الرابع: يرى الباحثين **Torrington & Hall** أن هناك علاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية بحيث تزيد قوة العلاقة بينهما في منظمات عن غيرها اذكر النماذج المفسرة لهذه العلاقة مع شرح النموذج الذي تكون فيه هذه العلاقة ضعيفة مع تحديد نوع المنظمات التي تعبر عنه؟(5 ن)

يرى الباحثين **Torrington & Hall** أن هناك علاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية موضحة في خمسة نماذج هي: النموذج المستقل (الانفصالي)، النموذج التوافقي (الترابط ذو الاتجاه الواحد)، النموذج التحويري (التفاعلي)، النموذج الشمولي، النموذج التكاملي (القائد).

النموذج المستقل (الانفصالي): حسب هذا النموذج لا توجد علاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية، حيث لا تلعب إدارة الموارد البشرية أي دور استراتيجي إذ أنها تقوم بإدارة الأفراد فقط. فهذا النموذج يرى انفصال بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية، حيث ترسم الإدارة العليا توجهها الاستراتيجي دون الاستعانة بإدارة الموارد البشرية حيث يقتصر عمل هذه الأخيرة بالأعمال الروتينية الإدارية لهذا يطلق عليه أحيانا بالترابط الإداري، ولقد كان هذا النموذج سائدا في السابق عندما لم تكن إدارة الموارد البشرية أهمية كما هو الحال الآن. وقد يكون هذا النموذج موجود اليوم في بعض المنظمات الصغيرة وحتى الكبيرة العاملة في الدول النامية، أين لا تكون إدارة الموارد البشرية محط اهتمام.

بالتوفيق للجميع