

2025/05/	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

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

1- استراتيجية التسويق الداخلي عملية اجتماعية تطبق داخل المنظمة (.....).

.....

.....

2- تعتمد استراتيجية تمكين العاملين واستراتيجية التسويق الداخلي على نفس برامج التدريب (.....).

.....

.....

3- حسب النموذج التحاوري فإن العلاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية تحتاج الى اتصالات باتجاهين (.....).

.....

.....

4- في ظل التحول الاستراتيجي لوظيفة التحفيز فقد تغير أسلوب التحفيز فيها من تحفيز العمل الفردي الى تحفيز العمل الجماعي (.....).

.....

.....

5- حسب نموذج ديفد جيست فإن نتائج الأداء الكلي لتصميم استراتيجية الموارد البشرية تتمثل في التزام وتفاني العاملين في العمل وأداء جيد

(.....).

.....

.....

السؤال الثاني: عرف المصطلحات التالية: (5 نقاط)

1- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية:

.....

.....

2- الإدارة الدولية للموارد البشرية:

3- رأس المال البشري:

السؤال الثالث: أذكر الأدوار الحديثة التي يشغلها مدير الموارد البشرية في ظل التحول الاستراتيجي مع شرح الدور الذي يسعى من خلاله الموازنة بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها: (5 ن)

السؤال الرابع: اعداد مصفوفة SWOT لإدارة الموارد البشرية موضحا مختلف مكوناتها التي قد تتصف بها هذه الإدارة؟ (5 ن)

2025/05/	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

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

1- استراتيجية التسويق الداخلي عملية اجتماعية تطبق داخل المنظمة (صحيح) استراتيجية التسويق الداخلي عملية اجتماعية تطبق داخل

المنظمة لإدارة عملية التبادل والتفاعل بين المنظمة والموارد البشرية فيها، فالموارد البشرية لا تقتصر حاجاتهم على الحاجات المادية فقط، وإنما هناك حاجات اجتماعية مثل الأمن والانتماء والصداقة يريدون إشباعها.

2- تعتمد استراتيجية تمكين العاملين واستراتيجية التسويق الداخلي على نفس برامج التدريب (خطأ) برامج التدريب في استراتيجية تمكين العاملين تركز على حل المشكلات، مهارات الاتصال، العمل مع فرق العمل، إدارة النزاعات، اتخاذ القرارات. بينما برامج تدريب استراتيجية التسويق الداخلي تركز على تدريب العاملين على خدمة الزبائن وكيفية التعامل وحسن المعاملة والمجاملة.

3- حسب النموذج التحويري فإن العلاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية تحتاج الى اتصالات باتجاهين (صحيح) في إطار هذا النموذج فإن العلاقة بين استراتيجية المنظمة واستراتيجية الموارد البشرية تحتاج إلى اتصالات باتجاهين وبعض المحاور والمناقشة، فما تحتاجه استراتيجية المنظمة هو تبادل وجهات النظر لضمان تبادل وإشراك أكبر.

4- في ظل التحول الاستراتيجي لوظيفة التحفيز فقد تغير أسلوب التحفيز فيها من تحفيز العمل الفردي الى تحفيز العمل الجماعي (صحيح) والذي يعتمد على فرق العمل، حيث يتطلب هذا الأسلوب من إدارة الموارد البشرية تصميم وإعداد سياسة تحفيز جديدة تركز على التحفيز الجماعي، وأن تتماشى مع التوجه المعاصر، الذي يعتبر المورد البشري شريكا وليس مجرد أجير في المنظمة،

5- حسب نموذج ديفد جيست فإن نتائج الأداء الكلي لتصميم استراتيجية الموارد البشرية تتمثل في التزام وتفاني العاملين في العمل وأداء جيد (خطأ) تتمثل نتائج الأداء الكلي لتصميم استراتيجية الموارد البشرية في إنتاجية عمل عالية، جودة المنتجات، إبداع وابتكار لدى الموارد البشرية رضا العملاء والعاملين.

السؤال الثاني: عرف المصطلحات التالية: (5 نقاط)

1- التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: عملية تحليل احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية في ضوء أهدافها،

ووضع الخطط من أجل حصولها على الموارد البشرية المؤهلة.

2-الإدارة الدولية للموارد البشرية: مجموعة الأنشطة المكتسبة من خلال التطوير المستمر في انتقاء القوى العاملة الفعالة لتحقيق

أهداف الشركة الدولية مع تزويدهم بالتدريب والتطوير وتقييم الأداء وثقافة البلد المضيف.

3-رأس المال البشري: مجموع المهارات والخبرات والمعرفة التي يمتلكها أفراد المنظمة، بالإضافة إلى القدرات الذاتية لتحديد وإيجاد

مصادر المعرفة والمهارات

السؤال الثالث: أذكر الأدوار الحديثة التي يشغلها مدير الموارد البشرية في ظل التحول الاستراتيجي مع شرح الدور الذي يسعى من خلاله الموازنة

بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها: (5 ن): تتمثل الأدوار الحديثة التي يشغلها مدير الموارد البشرية في ظل التحول الاستراتيجي

في شريك استراتيجي، نصير العاملين، خبير إداري، وكيل تغيير ويعتبر دور نصير للعاملين هو الدور الذي يسعى من خلاله الموازنة بين

المنظمة والعامل

نصير العاملين: يتطلب هذا الدور من مدير الموارد البشرية في المنظمة أن يكون صوت العاملين، ويقع على عاتقه معرفة كيفية

وضع الأولويات والتخلص من العمل المضاف وأعبائه والذي ليس له قيمة مع توضيح الأهداف وتبسيط العمليات المعقدة

واحتوائهم العاملين وفي نفس الوقت يكون مدير الموارد البشرية صوت المنظمة ويكون جزء من فريق العمل في الإدارة العليا فهو

لديه دور مزدوج بوصفه نصير للعاملين والمنظمة بهذا عليه العمل على الموازنة بين طلبات الدورين معا.

السؤال الرابع: اعداد مصفوفة SWOT لإدارة الموارد البشرية موضحا مختلف مكوناتها التي قد تتصف بها هذه الإدارة؟ (5 ن)

مصفوفة التحليل البيئي للموارد البشرية SWOT

	نقاط القوة Strengths	نقاط الضعف Weaknesses
تحليل البيئة الداخلية	مناخ عمل جيد، توفر برنامج تكوين وتدريب مستمر، نظام تحفيز جيد، روح عمل جماعي هيكل تنظيمي حديث وملائم، عدالة ومساواة بين الأفراد توصيف جيد واضح للوظائف، تبسيط إجراءات.	نقص الخبرة والتدريب، وجود نزاعات ومقاومة ضد التغيير، تمييز في التعامل مع الأفراد، عدم وضع المسؤوليات، انخفاض الأجور، نقص الصحة والسلامة في العمل، رؤساء متسلطين، ظروف عمل غير ملائمة....
	الفرص Opportunities	التحديات Threats
تحليل البيئة الخارجية	توفر عمالة ماهرة ورخيصة، خروج كفاءات من مؤسسات منافسة، خريجي جامعات بكفاءات عالية، الاهتمام بالتكوين والبحث العلمي....	ارتفاع أجور الشركات المنافسة وجذب الكفاءات، قوانين تلزم تخفيض ساعات العمل وحماية العامل، نقص التكوين في التعليم العالي.