

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني في مقياس إدارة استراتيجية للموارد البشرية

الجواب الأول: اكمل الفراغات بما يناسبها (06 ن)

(01 ن) لكل جواب صحيح ودقيق

مهمة المنظمة؛ هي دستور عمل المنظمة، وتحدد المستقبل الذي ترغب المنظمة الوصول إليه أو المستقبل الذي ترغب أن تعيشه.

استراتيجية التمايز؛ تهدف إلى تقديم منتج مختلف عن المنتجات التي يقدمها المنافسون من وجهة نظر المستهلك، وإن القيمة المضافة للمنتج (التمايز) يجب أن تؤثر على قرار المستهلك بشراء السلعة ويحقق له الرضا عنها.

أسلوب دلفاي: يتميز هذا الأسلوب بأنه يمنع تأثير بعض أعضاء الجماعة على البعض الآخر، ولكنه يسمح بتبادل الآراء فيما بينهم من خلال قوائم الاستقصاء.

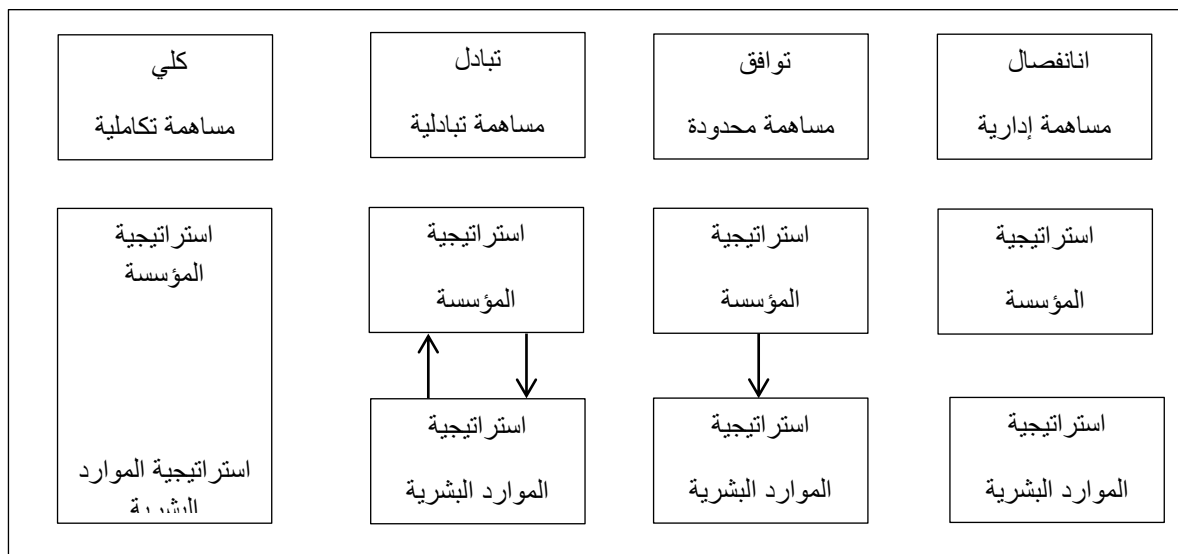
الفعالية الخارجية؛ تقاس من خلال قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية المخططة.

أسلوب خرائط الاحلال: نوع آخر من أنواع تحليل المعروض من العمالة، وغالبا ما تستخدم هذه الخرائط في حالة الوظائف الإدارية والمهنية المتخصصة والفنية، وتعرض هذه الخرائط المعلومات عن الأفراد العاملين حاليا بالمنظمة. ويمكن من خلال استخدامها تحديد المشاكل التي يمكن أن تواجه المنظمة مستقبلا نتيجة حركة العمالة. في حالة الفائض تكون الموارد المتاحة أكبر من الاحتياجات المستقبلية وعلى اثر ذلك تنتهج المنظمات استراتيجيات تخفيض العمالة من خلال التسريح إلا إذا كان هناك نقص في الكفاءات في سوق العمل.

الجواب الثاني: شرح دور إدارة الموارد البشرية في مرحلة إعداد الاستراتيجيات (06ن)

تختلف درجة مشاركة إدارة الموارد البشرية في مرحلة إعداد الاستراتيجيات من منظمة إلى أخرى، وبصفة عامة يمكن القول أنه هناك أربعة أنواع من المساهمات المتوقعة لإدارة القوى البشرية في هذه المرحلة، هي: المساهمة الإدارية، المساهمة المحدودة، المساهمة المتبادلة والمساهمة التكاملية، كما هو موضح في الشكل الآتي:

الشكل : (01 ن)



- **الانفصال:** يوجد انفصال تقريبا تاما بين استراتيجية المؤسسة واستراتيجية الموارد البشرية، فالإدارة المركزية ترسم لوحدها عناصر التوجه الاستراتيجي، أي لا يوجد أي دخل لإدارة الموارد البشرية في ذلك إذ تقوم بالأنشطة اليومية الروتينية، ويطلق على هذا النوع بالارتباط الإداري. (01ن)
- **التوافق:** في هذا النوع من الترابط تقوم الإدارة الاستراتيجية بإعداد الخطة الاستراتيجية ثم تقوم بإبلاغها لإدارة الموارد البشرية لتقوم هذه الأخيرة بالتكيف معها من خلال إعداد مختلف الأنشطة لتحقيق الأهداف المسطرة، ويطلق عليه بالارتباط التكيفي. (01 ن)
- **التبادل:** في هذا النوع يوجد هناك مشاركة لإدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الاستراتيجية ويطلق عليه بالتفاعلي وذلك وفقا للمراحل الموالية:
 - يتم علم إدارة الموارد البشرية بالبدائل الاستراتيجية المتاحة؛
 - تعمل إدارة الموارد البشرية على دراسة كل البدائل ثم عرض النتائج المتوصل إليها على الإدارة الاستراتيجية؛
 - القرار النهائي يرجع للإدارة الاستراتيجية وبعد اتخاذ البديل المناسب، يتم علم إدارة الموارد البشرية به لتتخذ البرامج والإجراءات المناسبة الكفيلة بتحقيق البديل. (02 ن)
- **ارتباط كلي:** يمثل هذا النوع أعلى درجات الارتباط والمشاركة إذ تصبح إدارة الموارد البشرية عضوا فعالا في اتخاذ القرار، وتصبح جزء من الإدارة العليا وهذا يعني القيام بعملية دمج لأنشطة إدارة الموارد البشرية ضمن الأنشطة الاستراتيجية، وهذه هي حقيقة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ويطلق عليه بالارتباط التكاملي. (01 ن)

الجواب الثالث: (08 ن)

يتم تقييم الطالب في هذا الجزء من خلال الآتي:

عناصر الإجابة	النقطة
منهجية الإجابة: مقدمة، عرض، خاتمة	0,5 ن
<u>نموذج التفاعل البيئي القائم على موارد المنظمة</u> يجب ذكر كل الركائز التي يعتمد عليها النموذج مع الشرح الدقيق الرسم التخطيطي لنموذج التفاعل البيئي القائم على موارد المنظمة	02,5 ن 01 ن
<u>نموذج ديفيد جست (David Gust model)</u> يجب ذكر كل الركائز التي يعتمد عليها النموذج مع الشرح الدقيق الرسم التخطيطي لنموذج ديفيد جست	02,5 ن 01,5 ن

