

الإجابة النموذجية لامتحان مادة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المحاضرة الثانية ماستر إدارة أعمال

الجواب رقم ① : (٤٨)

① التعريف يذهبون اقتراحين :

الاقتراح ① : يُركِّز الاهتمام لا بد أن يكون على إدارة الموارد البشرية وليس على الوظائف ، فالموارد البشرية تلعب دور مهم في هيكلية المؤسسة ، أما النظام فيتم تطبيقه من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تعدّ أحد أهم أفرعها . ①

الاقتراح ② : استحضار فهم استراتيجيات الموارد البشرية دون مراعاة السياقات داخل المؤسسة (الظروف البيئية) . ①

• لا بد من إدراك الفرق بين استراتيجيات الموارد البشرية المصولة بها وما هو مخطط له فعلاً . ①

• تدخل إلى تنبؤ مفادها أن استراتيجيات الموارد البشرية لا تكون :

① تعدّ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية التي تتخذ ولكن لا تنفذ بالضرورة

• وعلاوة على ذلك من التفرقة بين :

① ممارسات الموارد البشرية المقصودة (المركلة، المخطط) محصلة على

① المستوى الاستراتيجي

① ممارسات الموارد البشرية الفعلية (ما يتم تنفيذه من قبل المدراء التنفيذيين)

① ممارسات الموارد البشرية اليومية (يركز الموظفون وغالباً ما يتم تنفيذ بناء عليها)

② اذلهامًا من التعريف ببرز أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في :

- تتيح قائم على كفاءة إدارة رأس المال البشري ①
- التركيز على تطوير موارد بشرية حوافز مادية لا يمكن تدليلها
ولا يمكن تدليلها ①
- مفتاح ميزة تنافسية مستدامة ①

الجواب رقم ② : ⑥ ($\frac{1}{2}$ نقطة لكل عتبار (2 اعتبار معام ذكره))
يمكن أن يكون التوكيف الإستراتيجي أداة لتحقيق التوجه الإستراتيجي
للمؤسسة وفقًا لمبادئ :

- المعرفة الكاملة والشاملة حول إدارة الأولويات المتعلقة بالتوكيف .
- ماهو المطلوب في الوثيقة وفقًا للمعايير الإستراتيجية والتنافسية في سوق العمل .

- تحديد الخبرات والمهارات اللازمة لهذه الوثيقة (هدف وظيفي محدد)
- الفهم الجيد للإستراتيجية التوكيفية وفقًا لمعايير إدارة الوقت .
- سياسة المؤسسة في التوكيف
- آيين سيستم الإعلان عن الوثيقة . (لا بد من الشرح الكافي وفقًا للمعايير الخاصة بالمحور ⑥)

- ماهي تحديدات إدارة المواهب .
- ثمة الفاعلين على استقطاب المواهب والذي يقال من دور التوكيف الإستراتيجي
بالمؤسسة .
- هل أنت مسود جيد لتوكيف
- القدرة على جذب المواهب .

- هل المؤسسة صانعة قرار -
 - هل المؤسسة قادرة على حل المشاكل بشكل من وفقاً لدور كدير
 لقسم الموارد البشرى -

- ماهي أسرار تقديم خدمات العميل -
 - تحليل انتاج لخدمة يشغل الوظيفة -
 - استغلال الذكاء في إظهار توظيفها بشكل جيد وعملاني وفهم
 على استغلال قوة العمل -
 - الدقة العالية لاستغلال أنظمة المعلومات (التحليل)
 - ملائمة أنشغرة بكفاءة، وفقاً لحد (اعلان فعال للوظيفة)
 - جذب المواهب (يظهر التوجه الانساني ان يجبي للمؤسسة)

الجواب رقم 3 :

شرح نموذج (Michigan) : ٥6

- محور تجارة Michigan الأمريكية في ثمانينيات القرن الماضي
 من قبل (Somborn, tichey, devanna) ٥٥
 - البرياليين انشأ انجبي المؤسسة وانشأ انجبي الموارد البشرى
 ليحل محل خمسة اداء المؤسسة من خلال اداء حواء البشرى ٥١٥
 - ليحل محل نوعاً ما مع نموذج هارفارد ٥١٥
 - انشأ انجبي على انشأ انجبي الموارد البشرى (ممارستها الوظيفة) ٥١٥
 - انشأ انجبي على الكفاءة والتحفيز كعامل انشأ انجبي ٥١٥
 - هذان السلوك المرغوب (خمس اداء المؤسسة)
 - التفاعل بين الاختيار الانساني انجبي ، التقييم الانساني انجبي ، العلاقات
 والظواهر البشرى انجبي ٥١٥
 في إظهار الاداء المرغوب ٣

- النموذج يعكس حلقات دورة الأداء مع أن النموذج لا يظنها كاملة. ①

