

جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

السنة الأولى ماستر: تخصص، سياسات عامة

السداسي الثاني: 2024-2025

الإجابة النموذجية لامتحان مادة الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

السؤال الأول: بين أهمية التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية؟

الجواب:

التخطيط الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ضروري لضمان تحقيق الأهداف التنظيمية على المدى الطويل، من خلال توفير الكفاءات البشرية المناسبة في الوقت المناسب، مما يحسن الأداء العام للمؤسسة ويساهم في تحقيق التنافسية. من خلال مايلي:

1-تحديد الاحتياجات المستقبلية:

يساعد التخطيط الاستراتيجي على تحديد الاحتياجات المستقبلية من الكوادر البشرية بناءً على رؤية المؤسسة وأهدافها، مما يضمن توفير الكفاءات المناسبة لتنفيذ خطط المؤسسة.

2-تلبية احتياجات العمل:

يضمن التخطيط الاستراتيجي تلبية احتياجات العمل من خلال توفير الموظفين المؤهلين للوظائف المختلفة، مما يقلل من فجوات المهارات ويزيد من كفاءة العمل.

3-تحسين أداء المؤسسة :

من خلال استقطاب وتوظيف أفضل الكفاءات، يساهم التخطيط الاستراتيجي في تحسين أداء المؤسسة وزيادة إنتاجها.

4-توفير بيئة عمل أفضل:

يساعد التخطيط الاستراتيجي على توفير بيئة عمل أفضل للموظفين من خلال تحديد سياسات التوظيف والتدريب المناسبة، مما يساهم في زيادة رضا الموظفين وتحسين إنتاجيتهم.

5-تقليل تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية:

يساهم التخطيط الاستراتيجي في تقليل تكلفة الاستثمار في الموارد البشرية من خلال توفير الكفاءات المناسبة وتجنب تبديد الموارد في توظيف غير المناسبين.

6-تحسين قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيير:

يساهم التخطيط الاستراتيجي في تحسين قدرة المؤسسة على التكيف مع التغييرات في البيئة الداخلية والخارجية من خلال التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية وتوفير الكفاءات اللازمة للتكيف مع هذه التغيرات.

7-دعم اتخاذ القرارات الإدارية:

يتيح التخطيط الاستراتيجي للإدارة العليا اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الموارد البشرية، مثل تحديد الميزانيات اللازمة لبرامج التدريب والتنمية وتوفير الموارد البشرية اللازمة لتنفيذ المشاريع الجديدة.

السؤال الثاني: حدد بدقة أهم العوامل المؤثرة في صياغة إستراتيجية إدارة الموارد البشرية؟

الجواب:

من أهم العوامل المؤثرة في صياغة استراتيجية إدارة الموارد البشرية هي البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، بالإضافة إلى التخطيط الاستراتيجي العام للمنظمة، وتوجهات المنظمة في مجال الموارد البشرية، وأهدافها المحددة، ودراسة السوق والمنافسة، وقوة وضعف المنظمة، واستقراء التطورات المستقبلية .

1-البيئة الداخلية

تشمل نقاط القوة والضعف لدى المنظمة، وثقافتها، ونظامها الإداري، وإمكاناتها المادية والبشرية.

2-البيئة الخارجية

تشمل العوامل الاقتصادية، والقانونية، والاجتماعية، والتكنولوجية، والعملية، والتغيرات الديموغرافية، والعوامل الثقافية.

السؤال الثالث: وضح العلاقة بين إستراتيجية المنظمة وإستراتيجية الموارد البشرية؟

الجواب:

تعتبر استراتيجية الموارد البشرية جزءًا لا يتجزأ من استراتيجية المنظمة، حيث أنها تحدد كيف ستستخدم المنظمة موارده البشرية لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. تتضمن هذه العلاقة تبادلاً مستمرًا بين استراتيجية المنظمة (التي تحدد الأهداف العامة للمنظمة) واستراتيجية الموارد البشرية (التي تحدد كيفية تحقيق تلك الأهداف من خلال الموارد البشرية).

1-استراتيجية المنظمة:

تحدد الأهداف العامة للمنظمة، مثل توسيع نطاق الأعمال، أو تحقيق التميز في الجودة، أو دخول أسواق جديدة، أو تقليل التكاليف.

2-استراتيجية الموارد البشرية:

تحدد كيفية تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة من خلال إدارة الموارد البشرية. تشمل هذه الإدارة: استقطاب وتوظيف الموظفين المناسبين، تدريبهم وتطويرهم، تحفيزهم، وتقييم أدائهم، بالإضافة إلى إدارة علاقات العمل.

3-العلاقة التكاملية:

يجب أن تتكامل استراتيجية الموارد البشرية مع استراتيجية المنظمة لتحقيق أفضل النتائج. يجب أن تعكس استراتيجية الموارد البشرية الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، وأن توفر الموارد البشرية اللازمة لتحقيق هذه الأهداف.

أمثلة:

-إذا كانت استراتيجية المنظمة هي التوسع، فإن استراتيجية الموارد البشرية ستشمل استقطاب عدد كبير من الموظفين الجدد وتدريبهم.

-إذا كانت استراتيجية المنظمة هي تحقيق التميز في الجودة، فإن استراتيجية الموارد البشرية ستشمل استقطاب موظفين مؤهلين وتقديم برامج تدريب متخصصة.

أهمية التكامل:

يضمن التكامل بين الإستراتيجيتين أن إدارة الموارد البشرية تقدم مساهمة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة، وأن الموارد البشرية تستخدم بشكل فعال لتعزيز أداء المنظمة.