

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
يوم: 11- 05- 2026
السنة الثالثة إدارة الموارد البشرية
اللقب: الاسم: الفوج:

امتحان السداسي في مقياس الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

*السؤال الأول (04 نقاط) يعتبر المحيط من أكثر العوامل تأثيرا على المؤسسة، انطلاقا من هاته الفرضية،

حدد ما يلي :

1- آثار المحيط على المؤسسة داخليا:

أ-

ب-

2- آثار المحيط على المؤسسة خارجيا:

أ-

ب-

*السؤال الثاني (06 نقاط): أجب بصحيح أو خطأ مع التعليل و التصحيح في كلتا الحالتين:

1- يطلق على نموذج تنافسية الموارد البشرية أيضا نموذج مرونة الموارد البشرية:

.....

2- يهدف نموذج محاسبة الموارد البشرية إلى تثمين أصول المؤسسة:

.....

3-الشعور المتزايد للأفراد بعدم الأمان الوظيفي ساهم في ظهور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

.....

4- تهدف استراتيجية إدارة الموارد البشرية إلى معالجة القضايا المرتبطة بالموارد البشرية:

.....

*السؤال الثالث (02 نقاط) ينظر للمؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة بأنها " خزان للمعارف"، ماذا يعني هذا؟

.....

.....

.....

*السؤال الرابع : (05 نقاط) اذكر باختصار كيفية ظهور وظيفة " إعادة هندسة العمل".

.....
.....
.....
.....
.....

*السؤال الخامس (03 نقاط) على مر السنين إلى غاية الآن ، مارست الموارد البشرية أدوارا متباينة في حياة المؤسسة، حددها باختصار مع شرح بسيط.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

- بالتوفيق -

- * لا يسمح باستخدام اللون الأحمر لأي غرض.
- * الإجابات تكون بشكل مباشر.
- * لا يسمح بتجاوز الأسطر المخصصة للإجابة.

جامعة محمد خيضر بسكرة

يوم: 11- 05- 2026

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

السنة الثالثة إدارة الموارد البشرية

قسم علوم التسيير

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي في مقياس الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

*الجواب الأول (04 نقاط)

- 1- آثار المحيط على المؤسسة داخليا:
 - أ- ظهور وظائف جديدة و اختفاء وظائف بسبب التغيرات في الهيكل التنظيمي للمؤسسات
 - ب- زيادة الوعي لدى الموارد البشرية و مطالبتها بحقوقها
- 2- آثار المحيط على المؤسسة خارجيا:
 - أ- انتشار نظم المعلومات و فوائدها في زيادة فعالية اتخاذ القرار
 - ب- الإهتمام بالبيئة و المحافظة على الطبيعة من التلوث من طرف المؤسسات

*الجواب الثاني (06 نقاط): أجب بصحيح أو خطأ مع التعليل في كلتا الحالتين:

- 1- يطلق على نموذج تنافسية الموارد البشرية أيضا نموذج مرونة الموارد البشرية: صحيح
لأن تكيف الموارد البشرية مع متغيرات المحيط و البيئة يعتبر ضروري لقدرة المؤسسة على التنافس
- 2- يهدف نموذج محاسبة الموارد البشرية إلى تثمين أصول المؤسسة: خطأ
يهدف نموذج محاسبة الموارد البشرية إلى تثمين الموارد البشرية و اعتبارها أصل من أصول المؤسسة
- 3- الشعور المتزايد للأفراد بعدم الأمان الوظيفي ساهم في ظهور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: صحيح
لأن نقص المهارات لدى الموارد البشرية يعزز من الشعور عدم الأمان الوظيفي، وعليه تعمل الإدارة الاستراتيجية م ب على معالجة هذا النقص.
- 4- تهدف استراتيجية إدارة الموارد البشرية إلى معالجة القضايا المرتبطة بالموارد البشرية: خطأ
تهدف استراتيجية إدارة الموارد البشرية إلى معالجة القضايا الاستراتيجية المرتبطة بالموارد البشرية

*الجواب الثالث (02 نقاط) ينظر للمؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة بأنها " خزان للمعارف"، ماذا يعني هذا؟
على عكس مختلف الأنظمة الاقتصادية التي تنظر للجوانب المادية في المؤسسة و ما تمتلكه من أصول مادية، تعتبر المؤسسة في ظل اقتصاد المعرفة على أنها خزان للمعارف، أي تقاس قوة المؤسسة بما تمتلكه من معارف و مهارات لدى مواردها البشرية، يتم استغلالها في سبيل الحصول على ميزة تنافسية مستدامة.

*الجواب الرابع: (05 نقاط) اذكر باختصار كيفية ظهور وظيفة " إعادة هندسة العمل" ظهور وظيفة إعادة هندسة العمل كان نتيجة التحولات التي حدثت في وظيفة " تحليل العمل"، أي وصف و توصيف الوظيفة بسبب تبني الفكر الاستراتيجي للموارد البشرية، حيث دعت الظروف إلى ضرورة توفر عناصر الحماس و الرغبة و التحفيز في العمل بدل الشعور الروتيني بأداء العمل و فقط كممارسة.

*الجواب الخامس: (03 نقاط) أدوار الفرد المختلفة في حياة المؤسسة:

- 1- الفرد عامل إنتاجي: في هاته المرحلة تهتم المؤسسة بتخفيض تكلفة الفرد لتحقيق أقصى ربح على حساب العامل.
- 2- الفرد مورد بشري: ينظر للفرد في هاته المرحلة على أنه عنصر أساسي لنجاح المؤسسة
- 3- الفرد عامل استراتيجي: ينظر للفرد في هاته المرحلة على أنه عنصر حاسم في تنافسية المؤسسة، أي تبنى عليه استدامتها و نجاحها.