

الجواب الأول: (04 نقاط)

1. يمكن تجنب تفاقم التفاوت الاقتصادي بين الدول في ظل التكامل الاقتصادي من خلال : تقديم مساعدات مالية وتقنية للدول الأقل نموًا ، التعليم والتدريب المهني لتطوير المهارات البشرية ، تحسين البنية التحتية في الدول النامية لتسهيل التجارة ، وضع آليات لضمان توزيع عادل للفوائد الاقتصادية الناتجة عن التكامل. (01 نقطة) ،
2. العلاقة بين استراتيجية التوظيف الدولي استراتيجية التدريب الدولي في الشركات الدولية (01 نقطة) ،
 - التوظيف المغترب: برامج التدريب يجب أن تركز على نقل ثقافة الشركة ، التوحيد القيادي ،
 - التوظيف المحلي: برامج التدريب ستتركز على مهارات التعامل مع التحديات المحلية.
 - التوظيف المختلط: برامج تدريب متوازنة وتضمن اندماج الموظفين في بيئة العمل الدولية.
3. العوامل التي تؤثر في اختيار الشركات الدولية لاستراتيجيات التحوط المالي المناسبة: (01 نقطة) ،
 - نوع المخاطر المتعلقة بتقلبات العملة ، سواء كانت مرتبطة بالتوريدات أو المدفوعات المستقبلية أو التدفقات النقدية.
 - المدة الزمنية إذا كانت المخاطر قصيرة الأجل ، قد تكون خيارات العملات أكثر ملاءمة ، بينما العقود المستقبلية أو المقايضات تكون أكثر فاعلية للمخاطر طويلة الأجل.
 - التكاليف المرتبطة بكل استراتيجية. العقود المستقبلية قد تكون أقل تكلفة من الخيارات ولكنها توفر مرونة أقل.
 - مرونة في قراراتها ، يمكن أن تكون خيارات العملات هي الأنسب لأنها تمنح الشركة الحق دون الالتزام بالتنفيذ.
4. العامل: التوافق بين التكنولوجيا المنقولة واحتياجات الدولة مع ضمان تدريب الموارد البشرية القادرة على تشغيلها وتطويرها. (1 نقطة) ،

الجواب الثاني: (4.5 نقاط)

1. تؤثر مؤشر المسافة عن السلطة (0.25 نقطة) ، على أسلوب القيادة والتنظيم داخل المؤسسات. تحتاج الشركات الدولية إلى تعديل نهج القيادة والإدارة بما يتناسب مع توقعات وتفضيلات الموظفين في الثقافات المختلفة ، (0.5 نقطة) ،
2. يؤثر مؤشر الفردية مقابل الجماعية (0.25 نقطة) ، على نظام تصميم أنظمة مكافآت تناسب القيم الفردية أو الجماعية وسياسات التدريب مما يسمح بوضع استراتيجيات تعزز التفاعل بين الموظفين. (0.5 نقطة) ،
3. يؤثر مؤشر تجنب عدم اليقين (0.25 نقطة) ، على كيفية تصميم السياسات والإجراءات التشغيلية في الشركات ، حيث تميل تفضيل وجود قواعد واضحة وإجراءات معيارية تضمن الاستقرار والوضوح في العمل. (0.5 نقطة) ،
4. يؤثر مؤشر الذكورة مقابل الأنوثة (0.25 نقطة) ، على أولويات الموظفين وسياسات الحوافز ، المكافآت الفردية مقابل المكافآت الجماعية. (0.5 نقطة) ،
5. يؤثر مؤشر التوجه الزمني (0.25 نقطة) ، يؤثر على استراتيجيات التخطيط وإدارة المشاريع في الشركات الدولية. الطويل المدى أرباح متوسطة (0.5 نقطة) ،
6. يؤثر مؤشر الانغماس ضد التقييد (0.25 نقطة) ، على بيئة العمل واستراتيجيات الموارد البشرية ، حيث يجب على الشركات الدولية أن تُكَيِّف ممارساتها لتعكس تفضيلات الموظفين ، (0.5 نقطة) ،

الجواب الثالث: (04 نقاط)

1. شركة "SolarTech" الأسلوب: المعارض والمؤتمرات. (0.5 نقطة) ، التبرير: يتيح هذا الأسلوب للشركة فرصة تسويق تقنياتها دوليًا دون الحاجة لإنشاء فروع محلية أو تحمل تكاليف الإنتاج في البلدان المستهدفة. يضمن الوصول إلى الفئات المستهدفة وتقليل التكاليف المرتبطة بعمليات التوسع التقليدية. (0.5 نقطة) ،

2. شركة: "GlobalTech" الأسلوب: الاستثمار الأجنبي المباشر. (FDI) (0.5 نقطة)، التبرير: إنشاء مصنع محلي يساعد على نقل التكنولوجيا إلى البلد الناشئ مع خلق فرص عمل محلية، مما يعزز العلاقات مع الشركات المحلية ويدعم الاقتصاد الوطني تخفف المخاوف المتعلقة بالسيطرة الكاملة للشركة الأجنبية على السوق. (0.5 نقطة)،
3. شركة: "TechInnovators" الأسلوب: التراخيص. (0.5 نقطة)، التبرير: منح تراخيص لشركات محلية باستخدام التكنولوجيا يسمح للشركة بالتوسع في الأسواق الجديدة مع تقليل مخاطر تسريب التكنولوجيا وحماية حقوق الملكية الفكرية. (0.5 نقطة)،
4. شركة: "AutoFuture" الأسلوب: التعاون البحثي والتطوير. (0.5 نقطة)، التبرير: التعاون مع مؤسسات بحثية دولية يسمح للشركة بالاستفادة من الخبرات المتنوعة وتقاسم التكاليف المرتفعة للبحث والتطوير. إنشاء فرق مشتركة ومتكاملة يساعد على تحسين التنسيق بين المؤسسات وتقليل التحديات. (0.5 نقطة)،

الجواب الرابع: (05.50 نقاط)

1. اختيار استراتيجية دخول السوق المناسبة:
 - في ألمانيا، من خلال الاستثمار المباشر عبر تأسيس مراكز أبحاث أو شركات مع مؤسسات صحية محلية، لتلبية الطلب على الأجهزة الطبية الذكية والطب عن بُعد. (0.5 نقطة)،
 - أما في البرازيل، يمكن أن يكون التوسع عن طريق الشراكات الاستراتيجية مع الشركات المحلية. (0.5 نقطة)،
2. التأثيرات التنظيمية في القوانين الصحية والضرائب:
 - في ألمانيا، الشركة قد تحتاج إلى استثمار كبير في التأكد من توافق منتجاتها مع المعايير الأوروبية للأجهزة الطبية. كما أن النظام الضريبي في ألمانيا يتسم بالشفافية لكن مع تكاليف ضريبية مرتفعة على الشركات الأجنبية، ما يستدعي خطة مالية مرنة تشمل إدارة الكلفة الضريبية باستخدام العقود المستقبلية أو التفاوض على إعفاءات ضريبية. (0.5 نقطة)،
 - في البرازيل، قد تحتاج الشركة إلى التعامل مع ضرائب مرتفعة على الشركات الأجنبية وكذلك التحديات المتعلقة بالبيروقراطية المحلية، ما يستدعي استراتيجية مالية تركز على الاستثمار طويل الأجل لتقليل التأثيرات المالية السلبية. (0.5 نقطة)،
3. لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية " (0.5 نقطة)، توازن بين توظيف موظفين محليين وخبراء دوليين من خلال توفير بيئة عمل تتناسب مع القيم الثقافية الخاصة بكل سوق (0.5 نقطة).
4. النوع المناسب من التدريب الذي يجب أن توفره "MedGlobal" لفرقها الدولية لضمان القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في أسواقها الجديدة هو التدريب على أثر الاتجاهات. (0.5 نقطة)، يشمل هذا التدريب تمكين الموظفين من فهم تأثير الاتجاهات العالمية والمحلية على الأسواق، (0.5 نقطة)،
5. للتعامل مع معايير الجودة الدولية ومتطلبات السوق المحلية:
 - الامتثال للمعايير العالمية مثل ISO لضمان الجودة في جميع الأسواق. (0.5 نقطة)،
 - التعاون مع شركاء محليين لفهم اللوائح الثقافية والصحية. (0.5 نقطة)،
 - الابتكار المستمر لضمان تطابق المنتجات مع معايير الجودة العالمية والمحلية. (0.5 نقطة)،