

الاجواب الأول: (06 نقاط)

- ✓ لأنه ينظر لها على انها تنظيما مغلق. (1.5 نقطة)
- ✓ عند التغيرات البيئية الكبيرة (1.5 نقطة)
- ✓ يرى بيرتالانفي أن فهم الظواهر المعقدة يتحقق عبر النظر إليها كنظم مكوّنة من أجزاء هي بدورها نظم، مما يتيح تفكيكها إلى عناصر أبسط لفهمها وحلّها. (1.5 نقطة)
- ✓ في المجالات او القطاعات المتخصصة جدا. (1.5 نقطة)

الاجواب الثاني: (06 نقاط)

نوع الادارة	العمليات	التحدي
الإدارة العليا (الاستراتيجية)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ الدخول في تحالفات مع مؤسسات أخرى (0.5 نقطة) ✓ تحديد السياسات العامة (0.5 نقطة) ✓ اتخاذ قرارات الانسحاب من الأسواق (0.5 نقطة) 	عدم اليقين، المنافسة الشديدة، المخاطر طويلة الأجل (0.5 نقطة)
الإدارة الوسطى (التكتيكية)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ إعداد الخطط التشغيلية (1.5 نقطة) ✓ تنسيق العمل بين الأقسام (0.5 نقطة) ✓ تحديد احتياجات الأقسام من الموارد (0.5 نقطة) ✓ متابعة تنفيذ الخطط (0.5 نقطة) 	تحقيق الأهداف مع محدودية الموارد وضغوط التنفيذ (0.5 نقطة)
الإدارة التنفيذية (الدنيا)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ الإشراف المباشر على أداء العمال. (0.5 نقطة) ✓ متابعة الالتزام بالتعليمات. (0.5 نقطة) 	ضمان التنفيذ الفعال والانضباط اليومي (0.5 نقطة)

الاجواب الثالث: (08 نقاط)

1. نوع التغيير التنظيمي: تحول رقمي وهيكلية تدريجي، لأنه أثر على طريقة العمل والهيكل والتنسيق بين الفرق وتم تطبيقه على مراحل. (0.5 نقطة)
- طريقة المقاومة: استمرار بعض الموظفين في استخدام الأساليب التقليدية وتأخر التفاعل مع النظام الجديد. (0.5 نقطة)
- كيفية التعامل معها: من خلال ورش العمل العملية وتبادل الخبرات والملاحظات اليومية، ما ساعد الموظفين على التكيف تدريجيًا. (0.5 نقطة)
2. المؤشر: تبادل الفرق مقترحات متنوعة لتحسين المنصة، مما يدل على عدد الأفكار المقدمة وجودتها. (01 نقطة)

مدى الكفاية: كافٍ نوعاً ما، لأنه يظهر مشاركة الموظفين ومبادراتهم، لكنه يحتاج لدعم إضافي مثل متابعة تطبيق الأفكار وقياس نتائجها لضمان الاستدامة. (0.5 نقطة)

3. الحوكمة الرشيدة: (0.5 نقطة) تمثلت في تعميم الملخصات الدورية عن التحديثات ونتائج الاستخدام لجميع الفرق، ما يعكس الشفافية وتمكين الجميع من الوصول إلى المعلومات واتخاذ القرارات بناءً عليها. (01 نقطة)

4. النموذج: نوناكا وتاكيشي (SECI) (01 نقطة)

– الاجتماعية: مشاركة الخبرات اليومية في ورش العمل. (0.5 نقطة)

– التجسيد: تحويل الملاحظات اليومية إلى تحسينات ملموسة. (0.5 نقطة)

– التوافقية: تعميم الملخصات الدورية لجميع الفرق. (0.5 نقطة)

– الذاتية: اكتساب الموظفين مهارات جديدة وتحسين الأداء. (0.5 نقطة)

الرأي: نموذج مناسب لأنه يدعم التعلم المستمر والتطوير التدريجي ويعزز مشاركة الموظفين، مما يسهّل تطبيق التغيير الرقمي بنجاح. (0.5 نقطة)