

Mohamed Kheidher University of Biskra

Faculty of social sciences

Departement of science of psychology



**Module:** English language

**Class:** work and organizational psychology

**Group :**01

## **The Nature of Human Resource Management**

**Students full Name :**

- **Instructor :**
- Dr. Benomor fatna

Ramdani afaf rouaida

Aouissi hadjer

Ben hamza Ilham

**2024/2025**

## **Table of Contents**

<b>introduction to Human Resource Management .....</b>	<b>3</b>
<b>1.Definition of HRM .....</b>	<b>3</b>
<b>2.What are the responsibilities of human resource management? .....</b>	<b>4</b>
<b>3.Nature f human resource management .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Inherent Part of Management .....</b>	<b>6</b>
<b>2. People-Centered.....</b>	<b>7</b>
<b>3. Pervasive Function .....</b>	<b>8</b>
<b>4. HRM is a Continuous Process .....</b>	<b>8</b>
<b>5. Development Oriented .....</b>	<b>9</b>
<b>6. HRM is Based on Human Relations .....</b>	<b>9</b>
<b>7. Integrating Mechanism .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Key Functions of Human Resource Management .....</b>	<b>10</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>11</b>
<b>List of references .....</b>	<b>12</b>

# Introduction to Human Resource Management

Human Resource Management (HRM) is a cornerstone of modern organizational success, centered on the strategic management of people within the workplace. As organizations strive to achieve their goals in an increasingly competitive and rapidly changing environment, effective HRM has become essential. It encompasses a broad spectrum of practices aimed at attracting, developing, and retaining talent while fostering a positive organizational culture. The nature of HRM is inherently multifaceted, integrating various functions such as recruitment, training, performance evaluation, and employee relations. Beyond administrative duties, HRM plays a critical role in shaping organizational strategy by ensuring that the workforce is not only skilled and motivated but also aligned with the company's vision and objectives. This alignment is crucial for maximizing productivity and achieving sustainable growth. Moreover, the field of HRM is continuously evolving in response to global trends, technological advancements, and shifting employee expectations. Issues such as remote work, diversity and inclusion, and mental health have prompted HR professionals to adopt innovative practices that meet the needs of a diverse workforce. As a result, HRM has transitioned into a strategic partner that influences overall business direction and success.

تعد إدارة الموارد البشرية حجر الزاوية في النجاح التنظيمي الحديث، حيث تتمحور حول الإدارة الاستراتيجية للأشخاص داخل مكان العمل. بينما تسعى المنظمات جاهدة لتحقيق أهدافها في بيئة تنافسية بشكل متزايد وسريعة التغير، أصبحت إدارة الموارد البشرية الفعالة ضرورية. وهو يشمل مجموعة واسعة من الممارسات التي تهدف إلى جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها مع تعزيز الثقافة التنظيمية الإيجابية. إن طبيعة إدارة الموارد البشرية متعددة الأوجه بطبيعتها، حيث تدمج وظائف مختلفة مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وعلاقات الموظفين. بالإضافة إلى الواجبات الإدارية، تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حاسمًا في تشكيل الاستراتيجية التنظيمية من خلال ضمان أن القوى العاملة ليست ماهرة ومتحمسة فحسب، بل تتماشى أيضًا مع رؤية الشركة وأهدافها. وهذا التوافق أمر بالغ الأهمية لتعزيز الإنتاجية وتحقيق النمو المستدام. علاوة على ذلك، فإن مجال إدارة الموارد البشرية يتطور باستمرار استجابة للاتجاهات العالمية والتقدم التكنولوجي وتغير توقعات الموظفين. لقد دفعت قضايا مثل العمل عن بعد، والتنوع والشمول، والصحة العقلية متخصصي الموارد البشرية إلى تبني ممارسات مبتكرة تلبي احتياجات القوى العاملة المتنوعة. ونتيجة لذلك، تحولت إدارة الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي يؤثر على الاتجاه العام للأعمال ونجاحها.

## 1. Definition of HRM

Human Resource Management is a strategic approach focused on effectively managing an organization's workforce to enhance performance and achieve business goals. It

encompasses a variety of functions, including recruitment and selection, training and development, performance management, compensation and benefits, and employee relations. HRM aims to attract and retain the right talent, foster employee growth, ensure fair remuneration, and maintain positive relationships within the workplace. By aligning human resources with organizational objectives, HRM plays a crucial role in creating a productive and supportive work environment.

### تعريف ادارة الموارد البشرية

ادارة الموارد البشرية هي نهج استراتيجي يركز على إدارة القوى العاملة في المنظمة بشكل فعال لتعزيز الأداء وتحقيق أهداف العمل. ويشمل مجموعة متنوعة من الوظائف، بما في ذلك التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والتعويضات والمزايا وعلاقات الموظفين. تهدف إدارة الموارد البشرية إلى جذب المواهب المناسبة والاحتفاظ بها، وتعزيز نمو الموظفين، وضمان الأجر العادل، والحفاظ على العلاقات الإيجابية داخل مكان العمل. من خلال مواءمة الموارد البشرية مع الأهداف التنظيمية، تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا حاسمًا في خلق بيئة عمل منتجة وداعمة.

## 2.What are the responsibilities of human resource management?

HR professionals generally are tasked with creating and administering programs that improve workplace efficiency and employer-employee relationships. Within this broad assignment are several different, but critical responsibilities, such as:

يتم تكليف متخصصي الموارد البشرية بشكل عام بإنشاء وإدارة البرامج التي تعمل على تحسين كفاءة مكان العمل والعلاقات بين صاحب العمل والموظف. ضمن هذه المهمة الواسعة هناك العديد من المسؤوليات المختلفة، ولكن الحاسمة، مثل:

- **Staffing**

Staffing a business or an individual department requires a number of key steps. Hiring managers must first determine how many new employees the budget can support, then find and interview qualified candidates, and finally, make selections and negotiate compensation.

- **التوظيف**

يتطلب توظيف شركة أو قسم فردي عددًا من الخطوات الأساسية. يجب على مديري التوظيف أولاً تحديد عدد الموظفين الجدد الذين يمكن أن تدعمهم الميزانية، ثم العثور على المرشحين المؤهلين وإجراء مقابلات معهم، وأخيراً إجراء الاختيارات والتفاوض بشأن التعويضات.

- **Developing workplace policies**

If it's determined that a new or revised policy is needed, HR professionals

typically consult with executives and other managers, write the supporting documentation and communicate it to employees. Policies may cover vacations, dress codes, disciplinary actions and other types of workplace protocol.

#### • تطوير سياسات مكان العمل

إذا تقرر أن هناك حاجة إلى سياسة جديدة أو منقحة، فإن متخصصي الموارد البشرية عادةً ما يتشاورون مع المديرين التنفيذيين وغيرهم من المديرين، ويكتبون الوثائق الداعمة ويبلغونها للموظفين. قد تغطي السياسات الإجازات وقواعد اللباس والإجراءات التأديبية وأنواع أخرى من بروتوكولات مكان العمل.

#### • Administering pay and benefits

In order to attract and retain talent, compensation must meet industry standards and be comparable to what other employees in similar roles are being paid.

Creating such a fair pay system requires careful consideration of an employee's years of service with the business, experience level, education and skills.

#### • إدارة الأجور والمزايا

ومن أجل جذب المواهب والاحتفاظ بها، يجب أن تفي التعويضات بمعايير الصناعة وأن تكون قابلة للمقارنة مع ما يحصل عليه الموظفون الآخرون في أدوار مماثلة. يتطلب إنشاء نظام الأجور العادل هذا دراسة متأنية لسنوات خدمة الموظف في الشركة ومستوى خبرته وتعليمه ومهاراته.

#### • Retaining talent

Compensation isn't the only thing that retains talented employees. HR managers may need to proactively address issues with workplace environments, organizational culture and relationships between employees and supervisors.

#### • الاحتفاظ بالمواهب

التعويض ليس هو الشيء الوحيد الذي يحافظ على الموظفين الموهوبين. قد يحتاج مديرو الموارد البشرية إلى معالجة المشكلات المتعلقة ببيئات مكان العمل والثقافة التنظيمية والعلاقات بين الموظفين والمشرفين بشكل استباقي.

#### • Training employees

When employees develop new skills, they tend to be more productive and satisfied with their job. Some of the training programs typically run by HR departments include team-building activities, policy and ethics education, and on-the-job instruction and skills, e.g. how to run a machine or computer program.

## • تدريب الموظفين

عندما يطور الموظفون مهارات جديدة، فإنهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر إنتاجية ورضا عن عملهم. تتضمن بعض برامج التدريب التي تديرها عادةً أقسام الموارد البشرية أنشطة بناء الفريق، وتعليم السياسات والأخلاقيات، والتعليم والمهارات أثناء العمل، على سبيل المثال. كيفية تشغيل جهاز أو برنامج كمبيوتر.

### • Maintaining safety

Safety in the workplace means protecting not just the physical health of employees, but also their private information. To minimize [workers' compensation](#) claims and data breaches, HR must implement security measures and ensure that all federal, state and union standards are met.

## • الحفاظ على السلامة

السلامة في مكان العمل لا تعني حماية الصحة البدنية للموظفين فحسب، بل أيضاً معلوماتهم الخاصة. لتقليل مطالبات تعويضات العمال وانتهاكات البيانات، يجب على الموارد البشرية تنفيذ التدابير الأمنية والتأكد من استيفاء جميع المعايير الفيدرالية والمتعلقة بالولاية والنقابات.

## 3.Nature of human resource management

Human resource management seeks to achieve each individual's and the organization's objectives. Human resource management (HRM) is a necessary component of every business. To achieve company goals and build a happy, fulfilled staff, it is critical to understand HRM thoroughly. We must go over the following topics to better understand the nature of human resource management.

## طبيعة إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق أهداف كل فرد وأهداف المنظمة. تعد إدارة الموارد البشرية عنصراً ضرورياً في كل عمل تجاري. لتحقيق أهداف الشركة وبناء فريق عمل سعيد ومُرضي، من الضروري فهم إدارة الموارد البشرية بشكل كامل. يجب أن نتناول المواضيع التالية لفهم طبيعة إدارة الموارد البشرية بشكل أفضل.

## 1. Inherent Part of Management

Human resource management is an integral aspect of the management process, and it is carried out by all managers across the firm, not just the people department. If a manager wants to get the best out of his employees, he must take on the fundamental task of hiring individuals to work under him. Managing people and relationships is essential in managing an

organization, yet management is complicated by the nature of individuals and the way they make up an organization.

## 1. الجزء الأصيل من الإدارة

تعد إدارة الموارد البشرية جزءًا لا يتجزأ من عملية الإدارة، ويتم تنفيذها من قبل جميع المديرين في جميع أنحاء الشركة، وليس فقط قسم الموارد البشرية. إذا أراد المدير الحصول على أفضل النتائج من موظفيه، فيجب عليه أن يتولى المهمة الأساسية المتمثلة في توظيف الأفراد للعمل تحت قيادته. تعد إدارة الأشخاص والعلاقات أمرًا ضروريًا في إدارة المنظمة، إلا أن الإدارة معقدة بسبب طبيعة الأفراد والطريقة التي يشكلون بها المنظمة.

## 2. People-Centered

Human Resource Management is a people-centered (A person-centered approach places the person at the center of the service and treats them as a first-person) discipline that applies to all types of businesses. It is people-oriented, as all HRM activities concentrate on the people who work for the company. The nature of Human Resource Management entails monitoring the activities of all employees in various roles or positions throughout the organization, from top to bottom. Personnel in an industrial firm can be classified in the following ways:

## 2. محورها الناس

إدارة الموارد البشرية هي نظام يركز على الأشخاص (النهج الذي يركز على الشخص يضع الشخص في مركز الخدمة ويعامله كشخص أول) وهو نظام ينطبق على جميع أنواع الأعمال. إنها موجهة نحو الأشخاص، حيث تركز جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية على الأشخاص الذين يعملون في الشركة. تتطلب طبيعة إدارة الموارد البشرية مراقبة أنشطة جميع الموظفين في مختلف الأدوار أو المناصب في جميع أنحاء المنظمة، من الأعلى إلى الأسفل. يمكن تصنيف الموظفين في شركة صناعية بالطرق التالية:

- Blue-collar workers (those who operate machinery and do tasks such as loading and unloading)
- White-collar workers (i.e., clerical employees).
- Personnel in management and non-management positions.
- Professionals and non-professionals (such as Chartered Accountants, Company Secretaries, Lawyers, and so on).
- العمال ذوي الياقات الزرقاء (أولئك الذين يقومون بتشغيل الآلات ويقومون بمهام مثل التحميل والتفريغ)
- العمال ذوي الياقات البيضاء (أي الموظفين الكتابيين).

- العاملين في المناصب الإدارية وغير الإدارية.
- المهنيين وغير المتخصصين (مثل المحاسبين القانونيين، وأمناء الشركات، والمحامين، وما إلى ذلك)

### 3. Pervasive Function

Human Resource Management is a pervasive management function that fills all aspects of management. Management is necessary for all organizations, whether political, social, cultural, or commercial because it facilitates and directs multiple efforts toward a common goal. Management is required whenever more than one individual is working toward a common goal.

To put it another way, all managers must deal with HRM regardless of hierarchy or level. This is because managers at all levels must deal with personnel who serve in various capacities. All managers at all company levels take it out, and it is not a responsibility that administrators can select entirely from another person. He may, however, be qualified to obtain supervision and support in managing people from specialists with specialized knowledge of human management and labor relations.

#### 3. وظيفة واسعة الانتشار

إدارة الموارد البشرية هي وظيفة إدارية واسعة النطاق تملأ جميع جوانب الإدارة. الإدارة ضرورية لجميع المنظمات سواء كانت سياسية أو اجتماعية أو ثقافية أو تجارية لأنها تسهل وتوجه الجهود المتعددة نحو هدف مشترك. الإدارة مطلوبة عندما يعمل أكثر من فرد لتحقيق هدف مشترك.

وبعبارة أخرى، يجب على جميع المديرين التعامل مع إدارة الموارد البشرية بغض النظر عن التسلسل الهرمي أو المستوى. وذلك لأن المديرين على جميع المستويات يجب أن يتعاملوا مع الموظفين الذين يخدمون في مختلف القدرات. يأخذها جميع المديرين على جميع مستويات الشركة، وليست مسؤولية يمكن للمسؤولين اختيارها بالكامل من شخص آخر. ومع ذلك، قد يكون مؤهلاً للحصول على الإشراف والدعم في إدارة الأشخاص من متخصصين ذوي معرفة متخصصة في الإدارة البشرية وعلاقات العمل

### 4. HRM is a Continuous Process

The nature of Human Resource Management is a continuous and ongoing procedure that must be followed as long as the company is open for business. It is a long-term function that is required to manage day-to-day operations and make necessary changes in a timely manner.

#### 4. إدارة الموارد البشرية هي عملية مستمرة

إن طبيعة إدارة الموارد البشرية هي إجراء مستمر ومستمر يجب اتباعه طالما أن الشركة مفتوحة للعمل. إنها وظيفة طويلة المدى مطلوبة لإدارة العمليات اليومية وإجراء التغييرات اللازمة في الوقت المناسب.

### 5. Development Oriented

HRM aims to help employees reach their maximum potential. Employees' demands are prioritized in the compensation structure, and training is provided to increase employees' abilities. Every effort is made to put their skills to the best possible use to serve the organization's aims.

#### 5. الموجهة نحو التنمية

تهدف إدارة الموارد البشرية إلى مساعدة الموظفين على الوصول إلى أقصى إمكاناتهم. يتم إعطاء الأولوية لمطالب الموظفين في هيكل التعويضات، ويتم توفير التدريب لزيادة قدرات الموظفين. يتم بذل كل جهد لوضع مهاراتهم على أفضل وجه ممكن لخدمة أهداف المنظمة.

### 6. HRM is Based on Human Relations

Human Resource Management is involved with the motivation of the organization's human resources. Human beings cannot be treated in the same way that physical factors of production can. Every individual has unique requirements, perceptions, and expectations, and the managers should give these variables serious consideration. To deal with people at work, they need human relations abilities. Training, performance appraisal, transfer, and promotion of subordinates all involve human relations skills.

#### 6. إدارة الموارد البشرية مبنية على العلاقات الإنسانية

تشارك إدارة الموارد البشرية في تحفيز الموارد البشرية للمنظمة. لا يمكن معاملة البشر بنفس الطريقة التي يمكن بها التعامل مع عوامل الإنتاج المادية. كل فرد لديه متطلبات وتصورات وتوقعات فريدة، ويجب على المديرين إعطاء هذه المتغيرات اهتمامًا جديًا. للتعامل مع الأشخاص في العمل، فإنهم يحتاجون إلى مهارات العلاقات الإنسانية. التدريب وتقييم الأداء ونقل وترقية المرؤوسين كلها تنطوي على مهارات العلاقات الإنسانية.

### 7. Integrating Mechanism

An integrating mechanism tries to achieve the best feasible integration of capital and workforce to maximize output. The nature of Human Resource Management is the one that strengthens the relations among people working at various levels for attaining desired goals.

تحاول آلية التكامل تحقيق أفضل تكامل ممكن بين رأس المال والقوى العاملة لتعزيز الإنتاج. إن طبيعة إدارة الموارد البشرية هي التي تعزز العلاقات بين الأشخاص الذين يعملون على مختلف المستويات لتحقيق الأهداف المرجوة.

## 4. Key Functions of Human Resource Management

1. **Recruitment and Selection:** Attracting and hiring qualified candidates through various methods, such as job postings, networking, and recruitment agencies.
2. **Training and Development:** Providing employees with opportunities to enhance their skills and advance their careers, which can lead to improved performance and job satisfaction.
3. **Performance Management:** Implementing systems to evaluate employee performance, provide feedback, and set development goals. This often includes regular appraisals and performance improvement plans.
4. **Compensation and Benefits:** Designing and managing salary structures, bonuses, and benefits packages to attract and retain talent while ensuring internal equity and external competitiveness.
5. **Employee Relations:** Fostering a positive workplace culture, managing conflicts, and ensuring effective communication between employees and management.
6. **Workforce Planning:** Analyzing current and future staffing needs, considering factors like turnover rates and organizational changes to ensure the right number of employees with the right skills.
7. **Compliance:** Ensuring adherence to labor laws and regulations, including workplace safety, discrimination laws, and wage and hour laws.

### 4. الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

1. التوظيف والاختيار: جذب وتوظيف المرشحين المؤهلين من خلال أساليب مختلفة، مثل إعلانات الوظائف، والتواصل، ووكالات التوظيف.
2. التدريب والتطوير: إتاحة الفرص للموظفين لتعزيز مهاراتهم والتقدم في حياتهم المهنية، مما قد يؤدي إلى تحسين الأداء والرضا الوظيفي.

3. إدارة الأداء: تنفيذ أنظمة لتقييم أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة وتحديد أهداف التطوير. يتضمن هذا غالبًا تقييمات منتظمة وخطط تحسين الأداء.

4. التعويضات والمزايا: تصميم وإدارة هياكل الرواتب والمكافآت وحزم المزايا لجذب المواهب والاحتفاظ بها مع ضمان العدالة الداخلية والقدرة التنافسية الخارجية.

5. علاقات الموظفين: تعزيز ثقافة العمل الإيجابية، وإدارة الصراعات، وضمان التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة.

6. تخطيط القوى العاملة: تحليل احتياجات التوظيف الحالية والمستقبلية، مع الأخذ في الاعتبار عوامل مثل معدلات الدوران والتغييرات التنظيمية لضمان العدد المناسب من الموظفين ذوي المهارات المناسبة.

7. الامتثال: ضمان الالتزام بقوانين وأنظمة العمل، بما في ذلك السلامة في مكان العمل، وقوانين التمييز، وقوانين الأجور وساعات العمل.

## Conclusion

Human Resource Management (HRM) is crucial for organizational success, focusing on aligning people with business goals. It includes functions like recruitment, training, performance evaluation, and employee relations to foster a positive work environment. HRM is dynamic, adapting to technological changes and evolving employee needs while promoting diversity and inclusion. Its strategic role helps organizations attract, develop, and retain talent, enhancing overall performance and competitiveness. In essence, HRM centers on managing human capital effectively and responding to changes, making it a vital aspect of any successful organization.

### خاتمة

تعد إدارة الموارد البشرية أمرًا بالغ الأهمية لتحقيق النجاح التنظيمي، مع التركيز على مواءمة الأشخاص مع أهداف العمل. ويشمل وظائف مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وعلاقات الموظفين لتعزيز بيئة عمل إيجابية. إدارة الموارد البشرية ديناميكية، وتتكيف مع التغيرات التكنولوجية واحتياجات الموظفين المتطورة مع تعزيز التنوع والشمول. ويساعد دورها الاستراتيجي المؤسسات على جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها، مما يعزز الأداء العام والقدرة التنافسية. في جوهرها، تركز إدارة الموارد البشرية على إدارة رأس المال البشري بفعالية والاستجابة للتغيرات، مما يجعلها جانبًا حيويًا لأي منظمة ناجحة.

## **List of references**

<https://www.uou.ac.in/sites/default/files/slm/HM-204.pdf>

<https://statanalytica.com/blog/nature-of-human-resource-management/>

<https://www.adp.com/resources/articles-and-insights/articles/h/human-resource-management>

[https://www.nou.ac.in/Online%20Resourses/05-7/Nature%20and%20Scope%20of%20HRM-converted%20\(1\).pdf](https://www.nou.ac.in/Online%20Resourses/05-7/Nature%20and%20Scope%20of%20HRM-converted%20(1).pdf)

