

## Chapter 10

\* Human Resource Management (HRM) إدارة الموارد البشرية

↳ Set of activities aims at attracting, developing & maintaining good employees.

مجموعة من الأنشطة تهدف إلى جذب الموظفين الجيدين وتطويرهم والحفاظ عليهم.

\* HR Department (employees) = people who work in HR department.

\* Why HR is Important

↳ HR is the right arm of Mgt.

← هي المعلومات التي تتعلق بالموظفين موجودة عند الـ HR سواء في شكل معلومات إلكترونية أو غير إلكترونية.

\* Human Capital → Invest in people  
people are important like money.

\* Talent Mgt :- من أهم ما يجب على الإدارة الاستثمار فيه  
ومبنيين فإننا نلزم استغلال المواهب والاحتفاظ بها.

\* HR planning → I need to plan How to get good employees.

↳ job analysis → تحليل وظائف  
↳ analysis of jobs within organization

① ~~Job analysis~~ → الوصف الوظيفي  
 job description → الوصف الوظيفي  
 duties & responsibilities & its working conditions  
 job specification → المواصفات (التي يملكها)  
 KSA → Knowledge, Skills, & qualifications

② ~~Job analysis~~ → يكون في تعاون بين المدير البشري و HR  
 job specification & job description

② Forecasting demand & supply :-

employees توفير الكوادر البشرية

① Internal supply

② External supply

③ Replacement chart :- list of each alt position, who occupies them for how long & might replace them.

④ Skills inventory

(\*) The legal context of HRM :-

(1) Equal employment opportunities act.   
 (EEO)

(2) Age discrimination.

(3) Disabilities.

(4) ~~sex~~ sexual harassment

(A) quit ~~pro~~ harassment  $\Rightarrow$  ~~sex~~ sexual favors  $\Rightarrow$

(B) hostile work environment  $\Rightarrow$

(\*) Staffing the org. :-

(1) Recruiting employees  $\left\{ \begin{array}{l} \text{(1) Internal.} \\ \text{(2) External.} \end{array} \right.$

\* Internal  $\Rightarrow$  Consider people from inside the company.

\* External  $\Rightarrow$  Consider people from outside the company.

(\*) Realistic job ~~preview~~ preview :-

(2) Selecting employee :-

1 Application form.

2 test.

3 Interview  $\left\{ \begin{array}{l} \text{(A) Structured} \\ \text{Unstructured} \end{array} \right.$

4 other techniques.



## Compensation & Benefits

مزايا

Insurance, retirement plans,

Catereria benefits → الشركة يتكفل بالوظيفة

→ Compensation system = Total package of rewards that org. provide to employees in return to their labor.

① wage

Salary

الاجور

المرتبات

القائمة (أجر)

تأجير

## ② Incentive programs → نظام التحفيز

→ Special Compensation programs designed to motivate high performance

① Bonus → one time payment دفعة واحدة بمقدار مرة واحدة بالسن

② Merit pay → زيادة على أساس الجهد

③ Pay for performance → Middle level managers

## ③ Company wide Incentive → التحفيز على مستوى الشركة

① Profit sharing → مشاركة الأرباح → الشركة تقسم الأرباح بين الموظفين

② Gain sharing → مشاركة الأرباح → الشركة تقسم الأرباح بين الموظفين

③ Pay for knowledge → الشركة تقسم الأرباح بين الموظفين

## \* Developing the work force:

### ① Training & Development

→ on the job →

→ off the job - vestibule training →

تدريب على الوظيفة

→ A Assessing training needs.

B Training method.

### ② Performance Appraisal / Evaluating job performance

A objective

B judgemental.

### \* Error in performance

① Recency effect

② Halo effect

③ gender, religion, race

\* 360° feedback: - إذا كان من قبل الزملاء، المدير، الموظف نفسه، العميل