

١- **الوسطية** : من حيث التوازن بين الحقوق والواجبات ((أي إذا كنت في وظيفة معينه هذه الوظيفة علي واجبات علي أن اقضيها وبنفس الوقت هناك حقوق أطالب فيها عندما أكون في العمل))

٢- **الإنسانية** : أي التعامل مع الناس بما يحفظ لهم كرامتهم ويصون حقوقهم .

٣- **الانتماء إلى الجماعة** : حيث لا يتميز الرئيس عن المرؤوس إلا بثقل المسؤولية الملقاة على عاتق الرئيس

التفاعل مع المتغيرات البيئية : حيث تضع القيادة حسابات دقيقة لكل القوى المؤثرة في □ تمع من اقتصادية واجتماعية

وأخلاقية وتستخلص منها ما يصيب في النهاية في خير □ تمع وصيانته

إدارة الموارد البشرية : سلسلة من القرارات حول العلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والموظفين.

و **إدارة الموارد البشرية** هي العملية الخاصة باستقطاب الأفراد وتطويرهم والمحافظة عليهم في إطار تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم.

استراتيجيات إدارة الموارد البشرية : يقصد □ الممارسات التنفيذية الفعلية ومجالات العمل في مجال الموارد البشرية.

تحليل الوظائف هي مجموعة .. الإجراءات الخاصة بتحديد طبيعة الوظيفة وواجب □ ونوعية الأفراد المناسبين لشغلها

التخطيط .. هو العملية التي يتم بموجبها يتم الاختيار بين عدة بدائل متاحة للتعامل مع المستقبل

تخطيط الموارد البشرية هي العملية التي تقوم بمقتضاها المنظمات بتحديد رسالتها واهدافها البعيدة المدى واسلوب تحقيق هذه الاهداف.

تحليل العرض على الموارد البشرية .. أي تحديد القوى العاملة المتاحة أو المتوفرة سواء من داخل المنظمة أو خارجها

العرض الداخلي = (القوى العاملة الموجودة حاليا) + (الزيادة المتوقعة في العرض)
- **(النقص المتوقع في العرض)**

الاستقطاب البحث عن الأفراد الصالحين لملء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل بعد ذلك

للعمل .

الاختيار يمثل الخطوة الثانية بعد عملية الاستقطاب وهو هو العملية التي يتم بمقتضاها فحص طلبات المتقدمين للتأكد ممن تنطبق عليهم المواصفات وشروط الوظيفة ، ثم مقابلتهم ، وتعيينهم في نهاية الأمر .

التعيين .. هو الخطوة الأخيرة بعد عمليات متعددة المراحل تبدأ من الاستقطاب ثم الانتقاء ((الاختيار)) ثم التعيين

التهيئة المبدئية هي عملية تعريف الموظف الجديد بالمنظمة والعكس .
التدريب هي عملية منظمة يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من اجل زيادة وتحسين فعاليتهم واراتهم

واجراء يتم من خلاله تغيير سلوكيات ومشاعر الموظفين من اجل زيادة وتحسين فعاليتهم واراتهم.

او اجراء يستطيع من خلاله الفرد اكتساب مهارة او معرفه جديده

تقويم الاداء هي عملية يتم بمقتضاها قياس مدى التزام الموظفين في سلوكيات العمل

تقسيم الوظائف هي العملية المنظمة التي □ دف إلى تحديد قيمة أو اجر كل عمل قياسا بباقي الأعمال في المنظمة

الأجر هو التعويض الذي يأخذه العامل والموظف مقابل الجهد الذي يبذله في العمل

الأجر في مضمونه الواسع يشمل جميع المدفوعات المالية التي تدفع للموظف أو العامل

الرواتب: فقد درجت على أن تميز عن الأجور في كوا □ تمثل مبالغ معينة تدفع للموظف نظير قيامه بعمل معين لا يحسب بالساعات وانما قد يكون أسبوعيا أو شهريا وقد يكون أيضا سنويا

الأجر النقدي: هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمله الفرد ولكنه لا يمثل الأجر المدفوع نقدا يجب خصمها من هذا الأجر قبل حصول العامل أو الموظف على أجره أو راتبه مثل (أقساط التقاعد، أقساط التأمين

الأجر الحقيقي : يعني القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل هذا الأجر

الأجر كعنصر محفز: المنظمات التي تدفع أجورا أعلى تحصل على مستويات أعلى من الأفراد المؤهلين

متوسط اجر الساعة يعني الدخل النقدي الذي يتقاضاه العامل لكل ساعة عمل.

الدخل الأسبوعي : يمثل الدخل الأسبوعي مقدار ما يحصل عليه العامل من دخل لأسبوع واحد من العمل

التطوير الوظيفي هو الترقية إلى مناصب أعلى في خط الوظيفة الواحد

او “العملية التي يتم بموجبها المواءمة بين اعتبارات الفرد ورغباته في التقدم الوظيفي وبين احتياجات المنظمة المستقبلية وفرصها في النمو”.

المسار الوظيفي هو مجموعة الوظائف التي يشغلها الفرد خلال حياته العملية في اتجاه أو اتجاهات مهنية مختلفة حتى يصل إلى هدفه المنشود

الجمود الوظيفي هو البقاء لمدة طويلة في وظيفة ما دون ترقية، أو نقل إلى مكان أفضل.

الترقيات هي مكافأة لإنجازات الفرد السابقة وتقديره □ الارتفاع مستوى قدراته ومهاراته.

التنزيل الوظيفي هو تخفيض مرتبة الموظف وكذلك راتبه أو أجره وأية امتيازات أخرى

الانضباط يعني: الالتزام بقواعد العمل في الأداء والسلوك أو الالتزام بالنظام والأصول المرعية.

الجزاءات □ تعني: حوافز سلبية من أجل الردع وتصحيح السلوك.

قد تفرض الجزاءات ضرورة تظلم الموظف وهو ما يظهر مفهوم الشكاوى: □

مفهوم الشكاوى □ تعني حق التظلم لقرار عقابي صدر ضد الموظف أو الانتهاك لبنود العقد الموقع بين الموظف وصاحب العمل.

مفهوم التحكيم هو عملية إحالة القضية مثار الخلاف بين الموظف وصاحب العمل إلى جهة خارجية محايدة يوافق عليها الطرفان، ويكون حكمها قطعي وإلزامي

صيانة الموارد البشرية هي المحافظة عليها بشكل يحقق فعالية والكفاءة الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة وأهداف العاملين في نفس الوقت.

مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية هي إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وخصائص الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها.

الملفات هي أوعية لحفظ البيانات المتعلقة بالوظائف والموظفين ومختلف المستندات والوثائق الخاصة بمجمل النشاط العام لشؤون الافراد