



**القسم : ادارة المنظمات السياحية**

**الكلية : الادارة والاقتصاد**

**الجامعة : صلاح الدين - اربيل**

**المادة : ادارة الموارد البشرية**

**كراسة المادة –المرحلة الرابع**

**اسم التدريسي : م. رنا نيسان يوسف**

**السنة الدراسية: 2024 /2023**

## كراسة المادة

### Course Book

|  |   |
|--|---|
| 1. اسم المادة                              | ادارة الموارد البشرية   |
| 2. التدريسي المسؤول                        | رنا نيسان يوسف  |
| 3. القسم/ الكلية                           | ادارة المنظمات السياحية   |
| 4. معلومات الاتصال:                        | الايمل: rana.yousif @su.edu.krd<br>رقم الهاتف: 07504153892  |
| 5. الوحدات الدراسية (بالساعة) خلال الاسبوع | النظري 2*3  |
| 6. عدد ساعات العمل                         | ( 6 )   |
| 7. رمز المادة (course code)                |   |
| 8. البروفایل الاكاديمي للتدريسي            | بكالوريوس ادارة اعمال 2007 – 2008 بتسلسل الاولي على الكلية والقسم.<br>تأريخ المباشرة في الكلية : 19 - 3 - 2009<br>2013 – 2014 ماجستير ادارة اعمال – ادارة استراتيجية/ جامعة صلاح الدين - هه ولير<br>2014 – 2015 الحصول على لقب العلمي مدرس مساعد.<br>2016 – 2017 وحتى الان تدريسي في قسم ادارة المنظمات السياحية / كلية الادارة و الاقتصاد – جامعة صلاح الدين.<br>وقد درست عدة مواد منها:<br>مبادئ ادارة الاعمال – مرحلة الاولي<br>ادارة الانتاج والعمليات – مرحلة رابعة.<br>الادارة المالية – مرحلة ثالثة<br>ادارة صناعة السياحة – مرحلة رابعة<br>ادارة الاغذية والمشروبات – مرحلة ثانية<br>ادارة المطاعم – مرحلة ثانية<br>ادارة التسويق السياحي – مرحلة ثالثة.<br>ادارة المراسم والاتيكييت -مرحلة رابعة<br>المادة الاختيارية (ادارة الشاريع الصغيرة)- مرحلة رابعة<br>ادارة المكاتب السياحية – مرحلة ثالثة |
| 9. المفردات الرئيسية للمادة Keywords       | مدخل لدراسة ادراة الموارد البشرية, مفهوم ادراة الموارد البشرية, أهمية دراسة ا ادراة الموارد البشرية, الدور الاستراتيجي لادارة الموارد البشرية, موقع ومسؤوليات ادراة الموارد البشرية, تخطيط الموارد البشرية, استقطاب الموارد البشرية, تقييم الاداء, تدريب الموارد البشرية , تحفيز العاملين, تعويض الموارد  |

## ١٠. نبذة عامة عن المادة

في هذه الفقرة يكتب التدريسي نبذة عامة عن المادة التي سيدرسها ويجب ان تضم النقاط التالية (ان لاتقل عن 200 كلمة):

ان مادة ادارة الموارد البشرية هي مادة تهتم بادارة القوى العاملة للمنظمات. وتختص بتقديم اسس نظرية توسع معارف الطلاب على كيفية ممارسة هذه الادارة في منظمات الاعمال وبشكل عام تركز هذه المادة على الوظائف الاساسية التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية من جذب الموظفين، والاختيار، التدريب، التقييم ومكافئة الموظفين، وأيضاً متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية والتأكد من الإمتثال بقوانين العمل. في حالات يكون الموظفين راغبين في إجراء مفاوضات جماعية، إدارة الموارد البشرية يكون دورها التواصل المبدئي مع ممثلي الموظفين.

يقدم هذا البرنامج المواضيع الاساسية في ادارة الموارد البشرية، والموارد البشرية هي مجموع الأفراد المشكلين للقوى العاملة بمنظمة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما. هناك مصطلحات أخرى تستخدم أحياناً تشمل القوى العاملة أو المواهب أو العمل أو مجرد الأفراد. توفر هذه المادة فهم للطلاب عن ماهية ادارة المورد البشري واهميته الكبيرة لمنظمات الاعمال. اضافة الى الاطر والمفاهيم النظرية المغطاة في هذه المادة، يتم يزود الطلاب بالانشطة التطبيقية للموارد البشرية الخاصة بالعمل الاجرائي اليومي في منظمات الاعمال، مثل الرواتب وتوصيف الوظيفة وتقييم الاداء وادارة التعاقب الوظيفي واعداد انظمة الحوافز وغيرها من الوظائف.

وتبرز اهمية مادة ادارة الموارد البشرية في توفير قاعدة معلومات رصينة للطلاب بحيث تجعلهم قادرين على العمل بكفاءة في مختلف المجالات في الموارد البشرية ينخرطون في إتخاذ القرار الإستراتيجي مع بقية الأقسام وممارسة التدريب ليصبح محترفاً، فالجامعات والمنظمات نفسها طورت برامج دراسية متخصصة لكل جزء في هذا المجال.

وبناء عليه، تستهدف هذه المادة زيادة معارف الطلاب وتعزيز مهاراتهم الادارية في قضايا الموارد البشرية بالشكل الذي تمكنهم من اجراء تحليلات معمقة وتقديم تفسيرات منطقية في مواضيع ادارة المورد البشري، وهذا بدوره يقود الى تنمية مهارات طرح المواضيع بشكل علمي من خلال السيمينارات ويوفر فرص مناقشة جماعية و حوارات بناءة حول كافة المواضيع

## ١١. أهداف المادة: (ان لاتقل عن 100 كلمة)

تهدف هذه المادة الى :

- تزويد الطالب بالمفاهيم الاساسية حول ادارة الموارد البشرية من حيث المفهوم والاهمية
- تزويد الطالب بمعلومات عن الوظائف الاساسية التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال
- تعريف الطالب بفاهيم الاساسية حول الفاعلية والكفاءة في ادارة العنصر البشري باعتبارها مؤشر جوهري لنجاح المنظمة.
- تعريف الطالب باستراتيجيات ادارة الموارد البشرية وانعكاسها بشكل ايجابي على التعامل مع مختلف المتغيرات والمواقف التي تواجهها المنظمة .
- تزويد الطالب بطبيعة العلاقة بين المنظمة والبيئة الخارجية .
- تصميم برامج عمل كفوءة تدعم السلوك والممارسات التنظيمية المرغوبة وتؤثر على زيادة مهارة الافراد.
- تزويد الطالب بالاساسيات و المفاهيم الرئيسية للميزة التنافسية المستندة على المورد البشري ودورها في تحقيق التميز التنافسي المستدام.

## ١٢. التزامات الطالب:

- الالتزام بالحضور اثناء المحاضرات.

| <ul style="list-style-type: none"> <li>• حث الطالب على طرح الأسئلة واجراء المناقشات.</li> <li>• المشاركة في الامتحانات الفصلية واليومية.</li> </ul>  |                   |                   |                   |                  |         |         |         |         |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|------------------|---------|---------|---------|---------|
| <p><b>١٣. طرق التدريس</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• من اجل الحصول على مخرجات تعليمية مرغوبة ، هناك عدة طرق مستخدمة في عملية التدريس وهي كالآتي:</li> <li>• الطرق التدريسية التي يتم إستخدامها على هي :-</li> <li>• الإعداد للمحاضرة من جميع النواحي قبل دخول القاعة .</li> <li>• التواصل البصري.</li> <li>• التذكير بالمحاضرة السابقة من خلال طرح بعض الاسئلة على الطلبة.</li> <li>• تلوين المحاضرة اي استخدام عدة الوان في الكتابة .</li> <li>• إستخدام اللوح الابيض او الاسود والملازم وغيرها من الوسائل التعليمية</li> <li>• إستخدام الداتاشو في العرض</li> <li>• عرض الموضوع بالبوربوينت مع استخدام المؤشر الليزري للتوضيح.</li> <li>• المناقشات العلمية داخل القاعة وإعطاء فرصة للطلبة لطرح افكارهم بخصوص الموضوع المطروح.</li> <li>• إعطاء امثلة من واقع الحياة التي يعيشها الطالب .</li> <li>• إستخدام جميع أنواع نبرات الصوت عند تقديم المحاضرة.</li> <li>• إستخدام أساليب ووسائل التعليم الحديثة.</li> <li>• لواجبات اليومية والتقارير المطلوبة من الطلاب بعد الانتهاء من المحاضرة .</li> <li>• إستخدام كل ما هو مفيد بغية اىصال الرسالة العلمية الى الطلاب .</li> </ul> |                   |                   |                   |                  |         |         |         |         |
| <p><b>١٤. نظام التقييم</b></p> <p>طرق التقييم المتبعة هي اجراء اختبار درجة 20 ، 20 درجة سمنارو وتقرير .</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>الإمتحان التحريري</th> <th>السمنار والتقرير</th> <th>درجة السعي السنوي</th> <th>الإمتحان النهائي</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 درجة</td> <td>20 درجة</td> <td>40 درجة</td> <td>60 درجة</td> </tr> </tbody> </table>  | الإمتحان التحريري | السمنار والتقرير  | درجة السعي السنوي | الإمتحان النهائي | 20 درجة | 20 درجة | 40 درجة | 60 درجة |
| الإمتحان التحريري  | السمنار والتقرير  | درجة السعي السنوي | الإمتحان النهائي  |                  |         |         |         |         |
| 20 درجة  | 20 درجة           | 40 درجة           | 60 درجة           |                  |         |         |         |         |
| <p><b>١٥. نتائج تعلم الطالب</b></p> <p>ان الطالب باكماله لفقرات هذه المادة فانه يكون على معرفة بكل من :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- الاحاطة بمفهوم ادارة الموارد البشرية واهميتها واهدافها .</li> <li>2- الالمام بالانشطة الرئيسية التي تقوم بها ادارة الموارد البشرية</li> <li>3- اهمية الموقع الذي تشغله ادارة الموارد البشرية في المنظمة.</li> </ol>  |                   |                   |                   |                  |         |         |         |         |

|  |
|--|
| <p>-4 التركيز على وجود ادارة فاعلة للمورد البشري من اجل الحصول على مخرجات تنظيمية عالية الجودة.</p> <p>-5 التعرف على بيئة المنظمات ( الداخلية والخارجية ) و سبل مواجهتها.</p> <p>-6 العلاقة بين التكنولوجيا الحديثة والدور الجديد لادارة الموارد البشرية.</p>  |
| <p>❑ ١٦. قائمة المراجع والكتب</p> <p>❑ المراجع الرئيسية</p> <p>❑ -سعاد نائف بفوظي : إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد ) ، دار وائل للنشر ، عمان ط1 ، 2001.</p> <p>❑ - سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، ط 2 ، 2006.</p> <p>❑ - خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، دار ميسرة، الطبعة الأولى 2018.</p> <p>❑ حريم ، حسن (2018) ، السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ، دار الحامد للنشر ، عمان/ الأردن ، الطبعة 2 .</p> <p>❑ Price, A., &amp; Price, A. (2011). Human resource management. Andover: Cengage Learning EMEA.</p> <p>❑ Pattanayak, B. (2018). Human resource management. PHI Learning Pvt. Ltd.</p> <p>❑ Sanghi, S. (2014). Human resource management. New Delhi: Vikas Publishing House.</p> <p>❑ Armstrong, M., &amp; Taylor, S. (2014). Armstrong's handbook of human resource management practice. Kogan Page Publishers</p> <p>❑ المجلات العلمية</p> <p>Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., &amp; Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, 2(1), 7-35.</p> <p>Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O., &amp; Jin, J. (2014). The impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. Journal of Business Ethics, 121(3), 451-466.</p> <p>Cooke, F. L., Saini, D. S., &amp; Wang, J. (2014). Talent management in China and India: A comparison of management perceptions and human resource practices. Journal of World Business, 49(2), 225-235.</p> <p>Johnson, P., &amp; Szamosi, L. T. (2018). HRM in changing organizational contexts. In Human resource management (pp. 27-48). Routledge.</p> <p>Gutierrez-Gutierrez, L. J., Barrales-Molina, V., &amp; Kaynak, H. (2018). The role of human resource-related quality management practices in new product development: A dynamic capability perspective. International Journal of Operations &amp; Production Management, 38(1), 43-66.</p> |

| ١٧. المواضيع |  | اسم المحاضر                                 |
|--------------|--|---|
|              |  | م.رنا نيسان<br>يوسف<br>3 ساعات<br>2024-2023 |
| الأسابيع     | المواضيع   |   |
| 1            | - مدخل الى الادارة الموارد البشرية<br>- مراحل ظهور ادارة الموارد<br>- اسباب ظهور الموارد البشرية   |   |
| 2            | - مفهوم ادارة الموارد البشرية<br>- اهمية ادارة الموارد البشرية<br>- اهداف ادارة الموارد البشرية  |   |
| 3            | - وظائف ادارة الموارد البشرية<br>- مدير ادارة الموارد البشرية<br>- خصائص مدير ادارة الموارد البشرية<br>- مقدرات مدير ادارة الموارد البشرية<br>- مهارات مدير ادارة الموارد البشرية    |   |
| 4            | - موقع مسؤوليات ادارة الموارد البشرية<br>- مسؤوليات ادارة الموارد البشرية<br>- موقع ادارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي<br>- العوامل المؤثرة في اختيار الشكل التنظيمي للمنظمة   |   |
| 5            | - بيئة ادارة الموارد البشرية:-<br>- البيئة الخارجية<br>- البيئة الداخلية   |   |
| 6            | - تخطيط الموارد البشرية<br>- مفهوم تخطيط الموارد البشرية<br>- اهمية تخطيط الموارد البشرية<br>- مجالات استخدام تخطيط الموارد البشرية<br>- العوامل التي تؤثر على تخطيط الموارد البشرية |   |
| 7            | - الاهداف الاستراتيجية لادارة الموارد البشرية<br>- مراحل تخطيط الموارد البشرية   |   |
| 8            | - تحليل وتوصيف الوظائف<br>- مفهوم تحليل الوظيفة<br>- اهمية تحليل الوظيفة<br>- اهداف تحليل الوظيفة<br>- لاسلوب العلمي لتحليل الوظائف  |   |
| 9            | - استقطاب الموارد البشرية<br>- مفهوم استقطاب الموارد البشرية<br>- اهمية الاستقطاب<br>- مصادر الاستقطاب<br>- العوامل المؤثرة في عملية الاستقطاب                                       |   |
| 10           | - اختيار وتعيين الموارد البشرية<br>- اهمية الاختيار<br>- مراحل عملية الاختيار وتعيين الموارد البشرية:-   |   |

|  |   |    |
|--|---|----|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم اداء</li> <li>- مفهوم تقييم الاداء</li> <li>- مجالات استخدام نتائج عملية تقييم الاداء</li> <li>- مراحل تقييم اداء العمالي</li> <li>- اساليب تقييم اداء العاملين</li> </ul>   | 11 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تدريب الموارد البشرية</li> <li>- مفهوم و فوائد التدريب</li> <li>- خصائص و اهداف التدريب</li> <li>- انواع التدريب</li> </ul>  | 12 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- دوافع العاملين</li> <li>- مفهوم دوافع العاملين</li> <li>- دوافع العاملين وعلاقتها باحاجات والاهداف والنشاط</li> <li>- اهمية الدوافع واستخداماتها</li> <li>- نظريات دوافع العاملين</li> </ul>   | 13 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحفيز الموارد البشرية</li> <li>- مفهوم الحوافز</li> <li>- انواع الحوافز</li> </ul>   | 14 |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- تقييم العمل وتحديد الاجور والرواتب</li> <li>- الاجور والرواتب</li> <li>- اهداف تحديد الاجور والرواتب</li> <li>- مبادئ نظام الاجور والرواتب</li> <li>- اسس وطرق لمنح الرواتب</li> <li>- العوامل التي تؤثر على تحديد مستويات الاجور والرواتب</li> <li>- تقييم الوظائف</li> </ul>   | 15 |
|  | <b>١٨ . المواضيع التطبيقية (إن وجدت)</b>  |    |
|  | هنا يذكر التدريسي عناوين المواضيع التطبيقية التي سيقدمها خلال الفصل الدراسي. يجب ذكر أهداف كل موضوع وتاريخه ومدة المحاضرة.  |    |
|  | <b>١٩ . الاختبارات</b>  |    |
|  | <p>١. انشائي: في هذا النوع من الاختبارات تبدأ الاسئلة بعبارات ك: وضح كيف، ماهي اسباب... لماذا...؟ كيف...؟ مع ذكر الاجوبة النموذجية للاسئلة. يجب ذكر امثلة (مثلاً 1- عرف ادارة الموارد البشرية واذكر اهدافها؟ 2- ما هي وظائف ادارة الموارد البشري ؟ 3-من هو مندر ادارة الموارد البشرية وما هي خصائصه؟.</p> <p>❖ وقد تم اعطاء 50سؤال للطلاب.</p> <p>٢. صح أو خطأ:- مثلاً.(.)</p> <p>٣. الخيارات المتعدده:- في هذا النوع من الاختبارات يتم ذكر عدد من العبارات او المفردات بجانب او اسفل جملة معينه ويقوم الطلاب باختيار العبارة الصحيحه. يجب ذكر امثلة.</p> |    |
|  | <b>٢٠ . ملاحظات اضافية:</b>   |    |
|  | دائماً ابحث الى قدر المستطاع عن استخدام وسائل اضافية لتعزيز معارف الطلاب حول هذه الماده من اهمها: كتابة التقارير  |    |

اعطاء واجبات منزلية عندما يستلزم الامر ذلك كحل مشكلة معينة او البحث عن جواب لسؤال معين وما الى غير ذلك.

## ٢١. مراجعة الكراسة من قبل النظراء

يجب مراجعة كراسة المادة وتوقعها من قبل نظير للتدريسي صاحب الكراسة. على النظير ان يوافق على محتوى الكراسة من خلال كتابة بضعة جمل في هذه الفقرة.  
(النظير هو شخص لديه معلومات كافية عن الموضوع الذي تدرسه ويجب ان يكون بمرتبة الاستاذ او الاستاذ مساعد او مدرس او خبير في المجال التخصصي للمادة).