

إدارة الموارد البشرية لحملة الشهادات العليا في مؤسسات الأمن الداخلي

م.م. حسين سبهان مرسن لفئة الساعدي

مدير عام الموارد البشرية / وزارة الداخلية العراقية

البحث الحالي يركز على أهمية اصحاب الشهادات العليا و دور ادارة الموارد البشرية في إن استثمار هذه الكفاءات وحملة الشهادات العليا كلا حسب اختصاصه من خلال توليهم المناصب التي تتناسب ومؤهلاتهم العلمية والعمل بشكل جدي وحديث لمواجهة التحديات، والتي تتمثل بتحديات (تقنية , ادارية , قانونية , فنية , اجتماعية) التي تواجه تلك الفئة للوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة , من خلال وضع استراتيجيات كفيلة بمواجهة ومعالجة تلك التحديات اذ عمدت الوزارة على استحداث المركز الاستشاري لحملة الشهادات العليا الذي يختص يكفل الاستفادة من خبرات وكفاءة اصحاب الشهادات العليا من خلال تقديم الاراء والاستشارات والدراسات الحديثة التي تدعم الوزارة بمنهج علمي وعملي ملائم ومتناسب مع خدماتها المقدمة تماثليا مع التطورات البيئية، اذ تحاول الوزارة جاهدة على تذليل المشاكل والمعوقات التي تحد من الاستثمار الامثل لأصحاب الشهادات ولإبراز دورهم الكبير في دعم الوزارة بالخبرة والمعرفة وفق منهج علمي يتلائم والخدمات الامنية التي تقدمها الوزارة وبشكل مستمر .

الكلمات المفتاحية: العراق , وزارة الداخلية , الموارد البشرية , الشهادات العليا , الامن الداخلي.

The current research focuses on the importance of holders of higher degrees and the role of human resources management in investing in these competencies and holders of higher degrees, each according to their specialty, by assuming positions that suit their academic qualifications and working seriously and diligently to confront the challenges, which are represented by (technical, administrative, legal, technical) challenges. , social) facing this group in order to achieve the desired goals, by developing strategies capable of confronting and addressing these challenges, as the Ministry intended to create the advisory center for holders of higher degrees, which specializes in ensuring that they benefit from the expertise and competence of holders of higher degrees by providing opinions, consultations, and modern studies that The Ministry is supported by a scientific and practical approach that is appropriate and commensurate with its services provided in line with environmental developments, as the Ministry is trying hard to overcome the problems and obstacles that limit the optimal investment of certificate holders and to highlight their great role in supporting the Ministry with experience and knowledge according to a scientific approach that is compatible with the security services provided by the Ministry on an ongoing basis.

Keywords: Iraq, Ministry of Interior, human resources, higher diplomas, internal security.

القبول

2024/6/10

الارجاع

2024/5/28

الاستلام

2024/4/2

المقدمة

ان النشاط الخاص بالعنصر البشري في المنظمة بغض النظر عن المصطلح المستخدم لوصفه يعتبر من الأنشطة المهمة لا بل النشاط الذي يمكن ان يكسب المنظمة ميزة تنافسية غير قابلة للتقليد من قبل المنافسين كونه يتعامل مع الإنسان الذي لا يمكن تقليده حاجته ورغباته وتوقعاته، لابد من معرفة ما أهمية إدارة الموارد البشرية في المنظمة حيث تكمن أهمية الموارد البشرية في قدرتها على بناء فريق عمل من المحترفين داخل المنظمة من خلال قسم موارد بشرية كفوء وينبغي على التأمين على إدارة الموارد البشرية تتحقق أهداف الموارد البشرية بالتعامل مع الموظفين على أنهم قيمة وأصول المنظمة لأنهم تكلفة عليها.

ويعتبر هذا نمط متفق عليه في جميع المنظمات والمؤسسات الأمنية لما لها من خاصية تتطلب فيها تقدم خدماتها بشكل امثل ودقيق في تحقيقها لأهدافها المرسومة وفقا لرسالتها من خلال القيام بمهامها المناط اليها كونها مؤسسات ذات احتكاك و التعامل يومي بل على مدار الساعة مع المواطن فيما يتعلق بوضعه الأمني والخدمي سويا وهذا ما يتطلب من تلك المؤسسات الأمنية ضرورة توافر كادر علمي مهني كفوء يتمتع بالعقلانية و التفكير الرشيد من خلال المهارات التي يمتلكها هذا الكادر تتلاءم مع طبيعة التغيرات في البيئة الخارجية , لضمان جودة القرارات الاستراتيجية المتخذة وفعاليتها وتحقيق أداء خدماتها ولأجل ذلك برزت الحاجة مع توافر الموارد البشرية من أصحاب الكفاءات والشهادات العليا لهذه المؤسسة وبشكل أساس لتحقيق أهدافها المرسومة ووصولها الى النجاح الريادي في أداء مهامها . هذا وتشكل الشهادات العليا محركا أساسيا لرفع مستوى المعرفة وتطوير المهارات وتعتبر الشهادات العليا استثمار في تحسين أداء الفريق وتعزيز قدرات القيادة مما يعزز فعالية الأمان ويسهم في التطوير المستدام للمؤسسة ورفع مستوى الخبرة والتخصص مما يعزز فهم العاملين لأحدث المفاهيم والأساليب في هذا المجال مما يؤدي الى تعزيز كفاءة وفعالية مؤسسات الامن الداخلي, إذا تمنح العاملين المهارات والمعرفة اللازمة للتعامل مع التحديات الأمنية الحديثة وتطوير السياسات والإجراءات الأمنية. لذا فان البحث الحالي يركز اهمية اصحاب الشهادات العليا و دور ادارة الموارد البشرية في استثمار هذه الكفاءات وحملة الشهادات العليا كلا حسب اختصاصه من خلال توليهم المناصب التي تتناسب ومؤهلاتهم العلمية والعمل بشكل جدي وحديث لمواجهة التحديات, والتي تتمثل بتحديات (تقنية , ادارية , قانونية , فنية , اجتماعية) التي تواجه تلك الفئة للوصول الى تحقيق الاهداف المرجوة , من خلال وضع استراتيجيات كفيلة بمواجهة ومعالجة تلك التحديات اذ عمدت الوزارة على

استحداث المركز الاستشاري لحملة الشهادات العليا الذي يختص بكفل الاستفادة من خبرات وكفاءة اصحاب الشهادات العليا من خلال تقديم الاراء والاستشارات والدراسات الحديثة التي تدعم الوزارة بمنهج علمي وعملي ملائم ومتناسب مع خدماتها المقدمة تماشياً مع التطورات البيئية، اذ تحاول الوزارة جاهدة على تذليل المشاكل والمعوقات التي تحد من الاستثمار الامثل لأصحاب الشهادات ولإبراز دورهم الكبير في دعم الوزارة بالخبرة والمعرفة وفق منهج علمي يتلائم والخدمات الامنية التي تقدمها الوزارة وبشكل مستمر .

هدف البحث:

تهدف الدراسة الى بيان دور حملة الشهادات العليا في رفع فاعلية أداء مؤسسات الامن الداخلي من خلال ما يلي:

1. التعرف على دور حملة الشهادات العليا بما يعزز جودة الأداء ورفع فاعلية وكفاءة مستوى المؤسسات في مواكبة التطورات الحاصلة في المحيط الخارجي (البيئة الخارجية) للمؤسسة
2. تحديد دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الأمنية في استثمار أصحاب الشهادات في نجاح خطط واستراتيجيات المنظمة

أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث من خلال: -

1. توضيح الدور وأهمية الموارد البشرية من أصحاب الشهادات في تحقيق أداء المؤسسات الأمنية.
2. تشجيع العاملين في هذه المؤسسات على تطوير مهاراتهم وتدريباتهم من خلال الحصول على شهادات عليا.
3. تسليط الضوء على دور (HRM) إدارة الموارد البشرية في الاستفادة من أصحاب الشهادات العليا وتوزيعهم وفق ما تتطلبه الحاجة واسنادهم المناصب والمستويات المناسبة لهم.
4. تحسين الخبرة والتخصص: يمكن لحملة الشهادات العليا ان تضيف قيمة كبيرة من خلال تطوير مهارات التخصص وفهم عميق لمفاهيم إدارة الموارد البشرية.
5. الابتكار وتبني أحدث التقنيات: استخدام المعرفة المتقدمة البحث العلمي يمكن ان يسهم في تبني التقنيات الحديثة والابتكارات في مجال إدارة الموارد البشرية.

6. اعداد فريق متخصص: تشكيل فريق عمل متخصص يتمتع بالشهادات العليا يمكن ان يكون محفزا للفعالية والتميز في تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.
7. تقديم برامج تدريب متقدمة: الاستفادة من مهارات حملة الشهادات العليا لتطوير وتنفيذ برامج تدريب متقدمة تعزز تطوير المهارات والكفاءات في المؤسسة.
8. تعزيز الابتكار الثقافي: تشجيع على ثقافة الابتكار والتفكير الإبداعي يمكن ان يكون نتيجة لاستفادة من حملة الشهادات العليا مما يسهم في تحسين أساليب العمل وتحقيق التغيير الإيجابي.

تساؤلات البحث:

يبرز هذا البحث تساؤل رئيسي هو: -

- ما دور ال (HRM) في استثمار الطاقات البشرية من أصحاب الشهادات العليا؟
- أ- ما أهمية أصحاب الكفاءات (الشهادات العليا) للمؤسسة في مجال إدارة الموارد البشرية؟
- ب- ما هي التحديات التي تواجه أصحاب الشهادات وكيفية مواجهتها؟

المبحث الأول: إدارة الموارد البشرية وأصحاب الشهادات العليا

يتناول هذا المبحث تحديد مفهوم ادارة الموارد البشرية والتحديات التي تواجهها ومفهوم اصحاب الشهادات العليا واهميتها والتحديات التي تواجهها وذلك من خلال المطلبين الآتيين :

المطلب الاول : إدارة الموارد البشرية وتحدياتها :

تعد ادارة الموارد البشرية من الامور المهمة التي من خلالها تستطيع أي منظمة النهوض بمهامها بكفاءة وفاعلية من خلال تحسين الخدمات المقدمة من قبل كوادرها , ولطالما واجهت جملة من التحديات التي تتطلب من قادة المنظمة ان تعالجها من خلال استراتيجيات مناسبة .

اولا / مفهوم ادارة الموارد البشرية :

لقد اختلفت وجهات نظر المديرين في الحياة العلمية في تحديد مفهوم موحد ومتفق عليه لإدارة الموارد البشرية ويمكن التمييز بين وجهتي نظر أساسيتين هما وجهة نظر تقليدية: يرى بعض المديرين ان إدارة الموارد البشرية ما هي الا مجرد وظيفة قليلة الأهمية في المنشأة وتقتصر على القيام بأعمال روتينية تنفيذية من امثلتها حفظ المعلومات على العاملين في ملفات وسجلات معينة ومتابعة النواحي المتعلقة بالعاملين مثل ضبط أوقات الحضور والانصراف والإنجازات والترقيات ويبدو ان إدارة الموارد البشرية لم تخلص بالاهتمام

هؤلاء المديرين حيث يرون ان تأثيرات ضئيل على كفاءة ونجاح المنشأة وقد انعكس ذلك على الدور الذي به مدير إدارة الموارد البشرية وكذلك على الوضع التنظيمي لهذه الإدارة.

وجهة نظر حديثة: يرى البعض الآخر من المديرين ان إدارة الموارد البشرية تعتبر من اهم الوظائف الإدارية في المنشأة وهي لا تقل أهمية عن باقي الوظائف الأخرى كالتسويق والإنتاج والمالية وكذلك لأهمية العنصر البشري وتأثيره على الكفاءات الإنتاجية للمنشأة وكذلك اتسع مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسية من أهمها تحليل وتوصيف الوظائف تخطيط الموارد البشرية جذب واستقطاب الموارد البشرية تحفيز الموارد البشرية تنمية وتدريب الموارد البشرية بالإضافة الى النشاط التقليدي المتعلق بشؤون الموارد البشرية في المنشأة¹

ثانيا / تعريف ادارة الموارد البشرية

تعددت تعريفات الباحثين لإدارة الموارد البشرية منهم:

- **عرف (بلوط) :-** هي الإدارة التي تؤمن بان الافراد العاملين في مختلف المستويات او النشاطات المؤسسة هم اهم الموارد ومن واجباتها ان تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لمل فيه مصلحتها ومصلحتهم وأن تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح العامة²
 - **عرف (ماهر) :-** إدارة الموارد البشرية هي سلسلة القرارات الخاصة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المنظمة والعاملين فيها³
 - **عرف (ديسلر) :-** إدارة الموارد البشرية هي السياسات والممارسات التي ينطوي عليها تنفيذ الأشخاص لجوانب الموارد البشرية في إدارة المنصب بما في ذلك التوظيف والفرز والتدريب والمكافأة والتقييم⁴
 - **عرفت (Haslinda) :-** ان المعنى الأقصر لإدارة الموارد البشرية هو إدارة عملية التوظيف والاختيار والتعويضات والمزايا وكذلك سلامة الموظفين وصحتهم في المؤسسة⁵.
- ومن وجهة نظر الباحث يمكن تعريف ادارة الموارد البشرية بانها مجموعة من الممارسات والعمليات المتعلقة بجذب واختيار الموارد البشرية والاهتمام بهم والعمل على تطويرهم وتوفير البيئة الملائمة للعمل وضمان سلامتهم وصحتهم .

ثالثاً / التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

هناك جملة من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في تحقيق اهدافها والوصول الى الغايات المرسومة والتي يعزو اسبابها الى البيئة المتغيرة التي تحيط بالمنظمة وكثرة التهديدات التي تتعرض لها جراء التغيير المتسارع ويمكن تحديدها :

- **التحديات المهنية:** تواجه الضغط المهني والتوقعات المتزايدة في تحقيق الأداء العالي وتلبية توقعات الإدارة.
 - **التواصل الفعال:** التحدي في التواصل بفعالية مع مختلف الأقسام والموظفين وضمان فهم الرسائل والتوجيهات بشكل مختلف.
 - **تحديات التوازن بين العمل والحياة الشخصية:** مع مسؤوليات عمل متزايدة يمكن ان يواجهوا صعوبة في الحفاظ على توازن صحيح بين الحياة المهنية والشخصية.
 - **التحديات التقنية:** مواكبة التطورات التكنولوجية وتبني التقنيات الجديدة قد يكون تحدياً في بعض الأحيان خاصة مع التطورات السريعة في مجال إدارة الموارد البشرية.
 - **المسؤولية الاجتماعية:** تواجه ضغوطاً للمساهمة في مسؤوليات اجتماعية وبيئة إضافية مثل تنفيذ سياسات التنوع والاستدامة
 - **التحديات القانونية والتشريعية:** مع المتغيرات المستمرة في التشريعات العمل وقوانين العمل قد تكون تحديات الامتثال والتحديث المستمر.
 - **إدارة التنوع والثقافات المختلفة:** تحديات التعامل مع مجموعة واسعة من الثقافات والتنوع في الموظفين داخل المؤسسة.
 - **تحديات التطوير المهني:** ضرورة الاستمرار في التطوير المهني ومتابعة أحدث الابتكارات والأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية.
- ان تجاوز هذه التحديات يتطلب التفريغ لتحسين المهارات الشخصية والتنظيمية والاستفادة القصوى من الفرص التعليمية والتطوير المهني للعاملين في إدارة الموارد البشرية.

المطلب الثاني: أصحاب الشهادات العليا في وزارة الداخلية الفرص والتحديات

أولاً / مفهوم أصحاب الشهادات العليا

وهم أصحاب المرحلة المتقدمة من الدراسة سواء في التخصصات العلمية او تخصصات العلوم الإنسانية وتشمل الدراسات العليا (الدبلوم العالي - الماجستير - الدكتوراه) وحملة الشهادات العليا في مؤسسات الأمن الداخلي تلعب دوراً حيوياً في تطوير وتحسين أداء الفرق الإدارية ولاستغلال تلك الطاقات وضع خطة إستراتيجية لتوزيعها بالشكل الصحيح والدقيق وتسهيل عملية التعامل مع توزيع المورد البشري .

ثانياً / أهمية أصحاب الشهادات العليا / تساهم هذه الشهادات في:

1. تعزيز التخصص: تزويد المؤسسة والعاملين بالتخصصات العليا يعزز فهمهم لأفضل الممارسات والابتكارات في مجال إدارة الموارد البشرية.
2. رفع مستوى المهارات: تطوير مهارات القيادة والتواصل والتحليل تعزز قدرتهم على تحسين العلاقات العملية واتخاذ قرارات استراتيجية.
3. تبني الأبحاث والابتكارات: يشجع التعليم العالي على اجراء أبحاث متقدمة وتبني أحدث التطورات والابتكارات في مجال إدارة الموارد البشرية.
4. تحسين الأداء التنظيمي: يؤدي ترقية المعرفة والمهارات الى تحسين الأداء الشامل للمؤسسة وزيادة فاعليتها في استخدام الموارد البشرية.
5. جذب المواهب: توفير فرص التعليم العالي يعزز جاذبية المؤسسة للموظفين الموهوبين والمتخصصين في مجال إدارة الموارد البشرية بمختلف التخصصات وأيضا حملة الشهادات العليا الماجستير والدكتوراه تتخذ دورا هاما في تحسين الأداء وتطوير السياسات والعمليات من بين المهام التي يمكن ان يقومون بها.

ثالثاً / إيجابيات حملة الشهادات العليا في وزارة الداخلية.

1. تطوير وتحسين السياسات البشرية: وضع وتحديث السياسات والإجراءات التي تتعلق بتوظيف وتطوير العاملين وإدارة الأداء.
2. تحليل البيانات واتخاذ القرارات: استخدام المهارات التحليلية لتحليل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية لاتخاذ قرارات استراتيجية.

3. تطوير برامج التدريب والتطوير: تصميم وتنفيذ برامج تدريب متقدمة تعزز مهارات وكفاءات العاملين.
 4. تطوير استراتيجيات لإدارة المواهب: تحديد وتنفيذ استراتيجيات فعالة لجذب والاحتفاظ بالمواهب ذات القيمة.
 5. مواكبة التطورات القانونية والتشريعية: ضمان الامتثال للتشريعات والسياسات القانونية المتعلقة بالموارد البشرية.
- ان تلك المهام تعكس الدور الحيوي الذي تلعبه حملة الشهادات العليا في تعزيز إدارة الموارد البشرية وتحسين أدائها. اما دور حملة الشهادات العليا في مؤسسات الامن الداخلي في مختلف الاختصاصات مثل التربوية والاجتماعية الإنسانية في يمكن ان يكون لها تأثير إيجابي كبير على تنمية إدارة الموارد البشرية من خلال:-
1. تحسين القدرة على التدريب والتطوير: الاختصاصات التربوية تساعد في تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير مما يسهم في تطوير مهارات وقدرات العاملين.
 2. فهم أعماق السلوك البشرية: فهم علم النفس والتربوي الاجتماعي يمكن ان يكون قاعدة مهمة لفهم سلوك الموظفين وتحفيزهم لتحقيق اقصى امكانياتهم.
 3. تعزيز التفاعل الاجتماعي داخل المؤسسة: الخبرة في الاختصاصات الاجتماعية تعزز قدرة العاملين على التفاعل بشكل فعال وفعال مع زملائهم مما يسهم في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية.
 4. تحليل وفهم احتياجات العاملين: فهم الديناميات الاجتماعية والاحتياجات الفردية يمكن ان يسهم في تكوين استراتيجيات إدارة المواد البشرية التي تلبي احتياجات وتطلعات العاملين.
 5. تنمية القيادة الاجتماعية: تطوير قادة مؤهلين بشكل جيد يمكنهم توجيه وتحفيز العاملين بفعالية هذا يتطلب فهما عميقا للديناميات الاجتماعية والإدارة الفعالة للفرق.
 6. تطوير مهارات التواصلية: الخبرة في الاختصاصات التربوية والاجتماعية تساعد على تطوير مهارات التواصل والتفاعل بشكل فعال مع العاملين مما يعزز التفاعل الإيجابي داخل المؤسسة.

وأيضاً يحمل عدة أهداف تتنوع التخصصات لحملة الشهادات باختصار تتنوع الشهادات العليا يساهم في تعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية وتحسين أدائها عبر التنوع في المهارات والرؤى كل الاتي:

1. **تعدد المهارات والخبرات:** يسهم تنوع الشهادات العليا في إضافة تعدد للمهارات والخبرات الى فريق إدارة الموارد البشرية مما يعزز قدرته على التعامل مع تحديات متنوعة.
2. **تغطية مجالات متعددة:** يتيح التنوع في الشهادات استيعاب مجموعة واسعة من المجالات المتعلقة بالموارد البشرية مثل التخصصات التربوية والنفسية والاجتماعية.
3. **تحقيق التكامل الاستراتيجي:** يمكن لحملة الشهادات العليا في مجالات متنوعة ان تساهم في تحقيق التكامل الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية مما يؤدي الى اتخاذ قرارات مستندة الى رؤية شاملة
4. **فهم أعماق الثقافات المختلفة:** الشهادات المتنوعة تعزز الفهم لثقافات متنوعة وتسهم في بناء بيئة عمل تشجع على التنوع وتحترم اختلاف الآراء والخلفيات.
5. **تحفيز الابداع والابتكار:** تنوع الخلفيات والخبرات يمكن ان يشجع على الابتكار وتقديم حلول إبداعية لتحديات إدارة الموارد البشرية.
6. **تلبية احتياجات العاملين بشكل فعال:** يمكن لتنوع الشهادات ان يساعد في تلبية احتياجات الموظفين من خلال فرق متنوعة تستطيع تحديد وفهم مختلف الاحتياجات الفردية.
7. **تعزيز سمعة المؤسسة:** المؤسسات التي تشجع تنوع الشهادات تعزز سمعتها كمؤسسة متقدمة ومتنوعة.

رابعاً/ تحديات حملة الشهادات العليا في وزارة الداخلية .

- 1- اكتساب المهارات القيادية الجيدة: يعتبر التوجيه والإشراف على العاملين من الكفاءات وحملة الشهادات العليا واحدة من المهام الأساسية لمدير إدارة الموارد البشرية. بما في ذلك القدرة على التواصل الفعال واتخاذ القرارات المناسبة وتحفيز العاملين لتحقيق أفضل أداء ممكن.
- 2- اختيار العاملين: يعتبر اختيار العاملين المناسبين للمؤسسة عملية بالغة الأهمية يجب على مدير الموارد البشرية تطوير استراتيجيات اختيار تضمن اختيار المرشحين الأكثر قدرة وقوة على العمل بكفاءة والمساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة.
- 3- تحسين بيئة العمل: يجب أن يعمل مدير الموارد البشرية على تحسين بيئة العمل من خلال تعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بين العاملين وضمان توفير مكان عمل آمن ومريح للجميع.
- 4- توفير التدريب والتطوير المهني: لا يكفي مدير الموارد البشرية بضمان اختيار عاملين مؤهلين، بل يجب أن يعمل على تنمية مهاراتهم وزيادة خبراتهم من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المهني المستمر.
- 5- الاهتمام برعاية الموظفين: يجب أن يعتبر مدير الموارد البشرية رفاهية الموظفين من أولوياته. يمكن ذلك من خلال توفير برامج للرعاية الصحية والمساعدة المالية وتحسين توازن العمل والحياة الشخصية للموظفين
- 6- استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية: تساعد الأنظمة والبرمجيات الحديثة في تبسيط عمليات إدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءتها. على مدير الموارد البشرية تبني استخدام التكنولوجيا في مختلف العمليات مثل إدارة المعلومات الشخصية للعاملين وتتبع الأداء

الاستنتاجات

توصل الباحث من خلال المحاور التي تم التركيز عليها والاطلاع على الإحصائيات المتعلقة بأعداد اصحاب الشهادات وتخصصاتهم العلمية وكالاتي :

1. ان ادارة الموارد البشرية تقدم اهم الوظائف في وزارة الداخلية وذلك لدورها في تحقيق اهداف الوزارة من خلال ادارتها لاهم مورد فيها وهو العنصر البشري فهي مسؤولة عن تدريب وتطوير العاملين وتوفير المهارات والكفاءات التي تتلائم مع التغيرات في البيئة الخارجية.
2. ان اصحاب الشهادات العليا (الدبلوم، الماجستير، الدكتوراه) لهم دور في كفاءة وفعالية الوزارة ومواكبة التطور والتقدم العلمي وهنا يبرز دور ادارة الموارد البشرية في تحديد

الشهادات والاختصاصات التي تسهم في تطوير الوزارة وكذلك دورها في كيفية استثمار هذه الشهادات بشكل امثل .

3. ان اصحاب الشهادات العليا لهم دور كبير في تطوير وتحسين اساليب العمل وتعزيز الابداع والابتكار داخل الوزارة وتحسين القدرة على التدريب والتطوير والتعامل الاجتماعي من خلال تطوير مهارات التواصل.

4. تواجه ادارة الموارد البشرية تحديات تتعلق بأصحاب الشهادات العليا في الوزارة تتمثل بالتحديات المهنية، التواصل الفعال ، تحديات التوازن بين العمل والحياة الشخصية ، التحديات التقنية ،التحديات القانونية والتشريعية ، ادارة التنوع واخيرا تحديات التطوير المهني 5. ان اهتمام ادارة الموارد البشرية بأصحاب الشهادات العليا له دور كبير في تعزيز سمعة الوزارة من خلال تشجيعها على اكمال الدراسات العليا وتوفير بيئة محفزة على الابداع

التوصيات

بناء على ما تم ذكره سلفا من استنتاجات فقد عمد الباحث الى وضع جملة من التوصيات وكالاتي:

1. العمل على التنسيق مع الجامعات الحكومية لتوفير مقاعد خاصة لموظفي الوزارة وفقا للتخصصات المطلوبة (الية تعاون) من خلال تشكيل لجنة في مديرية ادارة الموارد البشرية تقوم بتحديد التخصصات التي تكون الوزارة بحاجة لها لتطوير عملها وتحديد عدد الموظفين المؤهلين للحصول على الشهادات وفقاً لجدول معد مسبقاً مع تحديد معايير معينة لضمان العدالة.
2. توجيه الدارسين لغرض معالجة مشاكل تتعلق في عملهم داخل الوزارة من خلال رسائلهم واطاريحهم (العلمية) ويكون ذلك عن طريق خطاب رسمي.
3. تسهيل إجراءات الحصول على اجازات دراسية.
4. تقييم الجدوى من أصحاب الشهادات العليا من خلال تقارير تقييم الاداء بعد اكمال الدراسة وتحديد مقدار الاستفادة من تلك الدراسة في ممارسة عملهم.
5. تحقيق التوافق بين الوظائف في المنظمة ومستوى الدراسة العليا للكادر.
6. تكليف أصحاب الشهادات العليا بإقامة دورات تدريبية وتطويرية تساهم في تطوير الوظيفة ممن لم يتسنى لهم اكمال دراساتهم لمواكبة التطورات الحاصلة بشكل مستمر والتعرف على اخر الابتكارات والمعارف التي تسهم في تحسين أداء خدماتهم.

7. مطالبة أصحاب الشهادات العليا بتقديم دراسات بحثية وراء وأفكار علمية تسهم في رفد الوزارة بالتغيرات المطلوبة وفقا لمحيط المنظمة الخارجي، من جهة تساهم بشكل مباشر على ضرورة متابعة أصحاب الشهادات العليا لما يحصل من ابتكارات في مجال تخصصهم وتطوير قابليتهم العلمية والمهنية.
8. تفعيل عمل قسم إدارة الجودة في المنظمة للتعرف على التقدم الحاصل بالأداء والخدمة المقدمة جراء استثمار المنظمة لأصحاب الشهادات العليا من خلال المتابعة المستمرة بسبب الفارق قبل وبعد حصول الكادر العامل على الشهادات العليا.
9. منحهم الأولوية في المشاركة بالمؤتمرات والندوات وورش العمل على النطاق الداخلي والخارجي وتقديم التسهيلات في اشتراكهم في الدورات التطويرية التدريبية بما يساهم في تطوير امكانياتهم المهنية بعلمية ومعرفة تطبيقية.
10. تسهيل الإجراءات الكفيلة لتسليمهم المناصب الإدارية العليا و القيادية باعتبارهم أصحاب فكر استراتيجي يلائم المقررات المتخذة للوصول الى النجاح الريادي للمنظمة.
11. تفعيل عمل قسم المركز الاستشاري لأصحاب الشهادات العليا والذي سبق وان تم استحداثه بقرار هيئة راي الوزارة وفق متطلبات دعت الى استحداثه .

المصادر والمراجع:

- 1 صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999.
- 2 حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، منشورات دار النهضة العربية بيروت لبنان، 2002.
- 3 احمد ماهر: إدارة الموارد البشرية الدار الجامعية الإسكندرية مصر، 2004.
- 4 ديسلر، جاري: إدارة الموارد البشرية الطبعة العاشرة، بيرسون- برنتيس هول، الولايات المتحدة الأمريكية- (2005)
- 5 Haslinda A (2009), Evolved Terms of Human Reosource Management and Development, A