

La fonction « ressources humaines » occupe une place particulière et prioritaire du fait qu'elle soit étroitement liée aux droits et obligations des personnels. La modernisation de cette fonction impose aux administrations d'adopter de nouvelles idées managériales à travers, notamment, les sessions de qualité qui visent, en se basant sur les journées d'études et les forums, à évaluer les résultats des travaux déjà réalisés, la planification du futur ainsi que la détection des points forts et ceux faibles afin de consolider et de développer ce qui est positif et d'éliminer ce qui ne l'est pas. L'administration des ressources humaines est considérée comme une partie intégrante de l'administration toute entière.

La gestion des ressources humaines (GRH) se définit comme l'ensemble d'activités qui consiste en l'acquisition, l'intégration, le développement et la conservation de la ressource humaine dont une organisation a besoin en vue de réaliser ses objectifs.

Elle a connu un développement éblouissant durant les dernières années, où la plupart des penseurs, sociologues et pionniers des séances administratives, ont montré l'importance du facteur humain qui constitue le socle de toute administration.

Contrairement au concept traditionnel qui sépare les aspirations du travailleur des objectifs de l'institution, le concept contemporain met l'accent sur l'employé. Une ressource dans laquelle investir et étendre ses services en fournissant et en créant les conditions favorables pour de meilleurs rendements.

La chaîne fonctionnelle des ressources humaines au sens moderne constitue, comme son nom l'indique, une chaîne qui commence par le recrutement de l'employé, en passant par sa formation, sa promotion, l'exercice de ses fonctions et se termine par la cessation de son activité avec prise en charge, bien évidemment, de ses conditions de travail et sa situation sociale.

Cela se base essentiellement sur deux axes principaux :

- l'administration des relations au sein de l'institution (les relations de travail, les relations horizontales, les relations verticales) ;
- la motivation de l'employé pour atteindre le meilleur rendement. De là deux théories se ramifient :
 - la théorie des ressources humaines : elle se base sur les besoins de l'employé selon la pyramide de Maslow qui les expriment en besoins physiologiques, social, de sécurité, estime de soi, estime de l'autre et réalisation de soi.
 - la théorie du capital humain : elle considère l'individu comme une capacité informationnelle, un potentiel et un pôle de compétences et elle considère sa formation non pas comme un coût, mais comme une richesse.

En se basant sur cela, l'institution militaire a accompagné la modernisation et le progrès technologique en réponse aux défis nationaux et internationaux, et comme le facteur humain est l'un des éléments les plus importants de l'administration militaire, de la force des armées et de sa gloire, l'institution cherche sans cesse à atteindre cet objectif, en fixant des fondements et des règles organisationnelles strictes.

La gestion des ressources humaines de l'Armée Nationale Populaire se base sur des procédures définies par des textes réglementaires. Ces textes s'inspirent eux même du statut général des personnels militaires et des statuts particuliers de certaines catégories.