

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

عرض تكوين

ل. م . د

ماستر أكاديمي

القسم	الكلية/ المعهد	المؤسسة
علوم التسيير	العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير	جامعة فرحات عباس

التخصص	الشعبة	الميدان
إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل	علوم التسيير	العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير

مسؤول فرقة ميدان التكوين : عكي علواني عومر

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**

**OFFRE DE FORMATION
L.M.D.**

MASTER ACADEMIQUE

Etablissement	Faculté / Institut	Département
Université Ferhat Abbas, Sétif	Faculté des sciences économiques, commerciales & sciences de gestion	Sciences de gestion

Domaine	Filière	Spécialité
Sciences économiques, commerciales et sciences de gestion	Sciences de gestion	Gestion des ressources humaines et relations du travail

Responsable de l'équipe du domaine de formation :
AKKI ALOUANI Aoumeur

الفهرس

- I - بطاقة تعريف الماستر**
- 1- تحديد مكان التكوين
 - 2- المنسقون
 - 3- المشاركون الآخرون
 - 4- إطار وأهداف التكوين
 - أ - التنظيم العام للتكوين: مكانة المشروع
 - ب- شروط الالتحاق بالماستر
 - ج- أهداف التكوين
 - د- المؤهلات و القدرات المستهدفة
 - هـ- القدرات الجهوية و الوطنية لقابلية التشغيل
 - و- الجسور نحو تخصصات أخرى
 - ز- مؤشرات متابعة مشروع التكوين
 - 5- الإمكانيات البشرية المتوفرة
 - أ- قدرات التأطير
 - ب- فرقة تأطير التكوين
 - ب 1- التأطير الداخلي
 - ب 2- التأطير الخارجي
 - ب 3- الحوصلة الإجمالية للموارد البشرية
 - ب 4- مستخدموا الدعم الدائمين
 - 6- الإمكانيات المادية المتوفرة
 - أ- المخابر البيداغوجية والتجهيزات
 - ب- ميادين التربص والتكوين في المؤسسات
 - ج-مخابر البحث لدعم التكوين المقترح
 - د- مشاريع البحث لدعم التكوين المقترح
 - و- التوثيق المتوفر
 - هـ- فضاءات الأعمال الشخصية و تكنولوجيات الإعلام والاتصال
- II - بطاقات التنظيم السداسي للتعليم**
- 1- السداسي الأول
 - 2- السداسي الثاني
 - 3- السداسي الثالث
 - 4- السداسي الرابع
 - 5- حوصلة شاملة للتكوين
- III - بطاقات تنظيم وحدات التعليم**
- IV - البرنامج المفصل لكل مادة**
- V - العقود/الاتفاقيات**
- VI - السيرة الذاتية للمنسقين**
- VII - رأي وتأشيرة الهيئات الإدارية والاستشارية**
- VIII - تأشيرة الندوة الجهوية**

I- بطاقة تعريف الماجستير

1. تحديد مكان التكوين:

- كلية : العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير ، جامعة فرحات عباس - سطيف
- قسم : علوم التسيير
- مجموعة: الإدارة الإقليمية والتنمية المحلية

2. المنسقون:

- مسؤول فرقة ميدان التكوين

- الاسم واللقب : الدكتور عكي علواني عومر
- الرتبة : أستاذ محاضر قسم أ
- ☎: 036 72 35 63 فاكس: 036 62 01 54 البريد الإلكتروني aakkialouani@yahoo.fr

- منسق / مسؤول فرقة شعبة التكوين

- الاسم واللقب: الدكتور بوعظم كمال
- الرتبة : أستاذ محاضر قسم أ
- ☎: 0790413105 فاكس: 036 62 01 54 البريد الإلكتروني: bouadamkamel@gmail.com

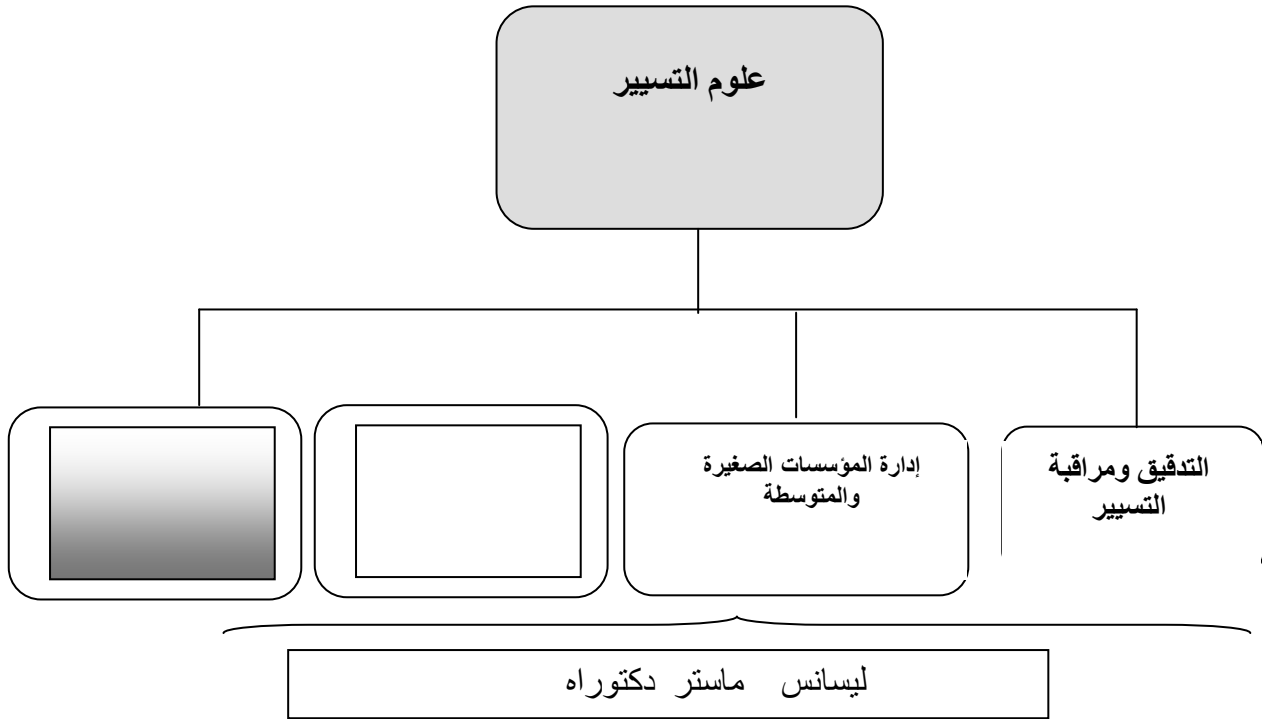
منسق / مسؤول التخصص

- الاسم واللقب: بلمهدي عبدالوهاب
- الرتبة : أستاذ مساعد قسم أ
- ☎: 0551249145 فاكس: 036 62 01 54 البريد الإلكتروني: Belmahdi_aw@yahoo.fr

3. المشاركون الآخرون (*):

- المؤسسات الشريكة الأخرى: لا شيء
- المؤسسات و الشركاء الاجتماعيون الاقتصاديون الآخرون: لا شيء

4. إطار وأهداف التكوين:
أ - التنظيم العام للتكوين: مكانة المشروع



ب- شروط الالتحاق بالماستر (تحديد المسارات النموذجية لليسانس التي تسمح بالالتحاق بالتكوين في الماستر المقترح)

يسمح للطلبة المسجلين في تخصص ليسانس إدارة الموارد البشرية التابعين لمسار علوم التسيير الالتحاق بهذا التكوين، في حدود الإمكانيات المادية و البشرية الموجودة بالكلية.

ج- أهداف التكوين

يهدف التكوين إلى:

- تكوين طلبة الماستر في تخصص له أهمية أكيدة كونه جديدا كتخصص يفتح على مستوى الجامعة الجزائرية،
- تلبية احتياجات القطاع الاقتصادي من إطارات مؤهلة،
- المساهمة في إدماج أساليب وأنماط تسيير حديثة في مجال إدارة الموارد البشرية،
- التكفل بمشكلات إدارة الموارد البشرية في إطار البحوث ورسائل التخرج المعدة من قبل الطلبة والمعدة في إطار وحدات ومخابر البحث،
- تحضير الطلبة للتكوين في الطور الثالث (دكتوراه).

د- المؤهلات و القدرات المستهدفة

تضمن المؤهلات و القدرات المستهدفة في الطلبة المسجلين في الليسانس إدارة الموارد البشرية الذين اجتازوا بتفوق مرحلة الليسانس.

هـ - القدرات الجهوية والوطنية للقابلية للتشغيل

تعتبر إدارة الموارد البشرية من بين الوظائف الإدارية الحديثة التي تلجأ إليهما المنظمة في ضمان السير الحسن لوظيفة الموارد البشرية والمشاركة والمساعدة لباقي الوظائف وإدارة المنظمة. و تشهد السنوات الأخيرة إقبالا كبيرا من حيث الطلب عليها في سوق العمل خاصة في ظل التطورات التي يشهدها المنظمة. وبالنظر إلى الاحتياجات النوعية التي أصبحت تتطلبها عملية تسيير الموارد البشرية (التسيير العملياتي والإستراتيجي)، فإن التكوين في إدارة الموارد البشرية أصبح له أهمية بالغة كونه يمد المؤسسة بالكفاءات البشرية المتخصصة في جوانب التسيير.

و- الجسور نحو تخصصات أخرى

يسمح هذا التكوين للطلبة المستفيدين منه في الالتحاق بتخصصات أخرى أكثر دقة و منها:

- إمكانية متابعة الدراسة بعد الحصول على شهادة الماستر بالتسجيل في الدكتوراه،
- إمكانية التخصص أكثر في بعض أنشطة إدارة الموارد البشرية كالتدقيق الاجتماعي والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية... الخ

ز- مؤشرات متابعة المشروع

- مقررات اللجان البيداغوجية لكل مقياس
- مقررات اللجان البيداغوجية للتخصص
- متابعة التقارير و تقييمها عن طريق اللجنة العلمية

5. الإمكانيات البشرية المتوفرة

أ- قدرات التأطير

ب- فرقة تأطير التكوين

ب1- التأطير الداخلي

الاسم واللقب	الشهادة	الرتبة	مخبر البحث التابع	طبيعة التدخل*	التوقيع
د عكي علواني	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د. بروش زين الدين	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د. بوعظم كمال	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د بور غدة حسين	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د. روابحي عبد الناصر	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د. بن فرحات ساعد	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د. بلمهدي عبد الوهاب	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
د. ذوايدي مهدي	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. لشهب جازية	دكتوراه دولة	أستاذ محاضر "أ"		محاضرة، تأطير المذكرات	
أ. رقام ليندة	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. ونوغي فتحة	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. زبار نانو	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. برباش توفيق	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. دايري أحمد	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. كشاط أنيس	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. بن عامر نبيل	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"		محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. العايب عبدالرحمان	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	
أ. إسكاك مراد	ماجستير	أستاذ مساعد "أ"	تنمية وإدارة الموارد لبشرية	محاضرة، تطبيق، تأطير المذكرات	

* محاضرة، تطبيق، أعمال موجهة، تأطير المتربصات، تأطير المذكرات، أخرى (توضح).

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير سطيف

السنة الجامعية: 2012 / 2013

ب2- التأطير الخارجي

الاسم واللقب	الشهادة	مؤسسة الارتباط	طبيعة التدخل*	التوقيع

* محاضرة، أعمال تطبيقية، أعمال موجهة، تأطير التريصات، تأطير المذكرات، أخرى (توضح)

ب3- الحوصلة الإجمالية للموارد البشرية

الرتبة	العدد الداخلي	العدد الخارجي	المجموع
أستاذ التعليم العالي			
أستاذ محاضر " أ "	09	لاشيء	
أستاذ مساعد " أ "	08		
المجموع	17		17

ب4- مستخدموا الدعم الدائمين (ذكر كل الفئات)

العدد	الرتبة
01	نائب العميد المكلف بالبيداغوجية 'أستاذ محاضر' "أ"
01	رئيس قسم علوم التسيير: أستاذ مساعد أ
01	نائب رئيس القسم: 'أستاذ محاضر' "أ"
01	رئيس المجلس العلمي: أستاذ التعليم العالي
01	رئيس اللجنة العلمية: أستاذ محاضر
01	مسؤول فرقة ميدان التكوين: أستاذ محاضر
01	مسؤول فرقة شعبة التكوين: أستاذ محاضر
01	مسؤول التخصص: 'أستاذ محاضر' "أ"

6. الإمكانيات المادية المتوفرة
أ- المخابر البيداغوجية والتجهيزات

عنوان المخبر: تنمية وإدارة الموارد البشرية

قدرات الاستيعاب (عدد الطلبة) : 20

الرقم	اسم التجهيز	العدد	الملاحظات
01	القاعات	02	

التخصص لا يتطلب إمكانات مادية كبيرة بالنظر إلى عدد الطلبة و بالنظر إلى طبيعة التخصص (أكاديمية)

ب- ميادين التربص و التكوين:

مكان التربص	عدد الطلبة	مدة التربص
المنظمات والمؤسسات الاقتصادية	20	

ج- مخابر البحث لدعم التكوين المقترح: تنمية وإدارة الموارد البشرية

رئيس المخبر: الدكتور بو عبدالله لحسن، أستاذ التعليم العالي
رقم اعتماد المخبر :
التاريخ: 04 جانفي 2010
رأي رئيس المخبر:

د- مشاريع البحث الداعمة للتكوين المقترح

عنوان مشروع البحث	رمز المشروع	تاريخ بداية المشروع	تاريخ نهاية المشروع
أنظمة النمو المرتكزة على المعرفة	M01220080048	1 ^{er} janvier 2009	-
دور إدارة الموارد البشرية في قيادة التغيير	M01220080067	1 ^{er} janvier 2009	-
أهمية وممارسة سياسات إدارة الموارد البشرية ومعايير تقييمها في البيئة	M01220090066	1 ^{er} janvier 2010	-

و- التوثيق المتوفر (علاقته بعرض التكوين المقترح)

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير سطيف

تتوفر الكلية على:

يحتوي بنك الإعارة على رصيد يقدر بـ 36549 من الكتب أي حوالي 4945 عنوان ما يعادل 24606 نسخة من الكتب العربية و 3827 عنوان أي ما يعادل 11943 نسخة من الكتب الفرنسية بالإضافة إلى مجموعة معتبرة من القواميس يفوق عددها 45 قاموس أي ما يعادل 150 نسخة، و هذا في مجال العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية أي جميع التخصصات الموجودة بالكلية. بالإضافة إلى مقتنيات جديدة بعنوان السنة الجامعية 2012/2011

هـ - فضاءات الأعمال الشخصية وتكنولوجيات الإعلام و الاتصال

تتوفر الكلية على:

- مكتبة الكلية
- مكتبة خاصة بطلبة ل م د
- قاعة مطالعة
- قاعة مطالعة خاصة بطلبة ل م د
- مكتبة و قاعة مطالعة خاصة بطلبة التكوين ما بعد التدرج
- قاعة انترنت
- قاعة انترنيت خاصة بطلبة ل م د
- 05 مراكز حسابات

I - بطاقة التنظيم السداسي للتعليم :
1 - السداسي الأول:

نوع التقييم		الحجم الساعي السداسي						عدد الاسابيع 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
		الأرصدة	المعامل	أعمال فردية	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
		18	14	120	-	88	124	332	وحدات التعليم الأساسية
امتحان	متواصل	5	4	30	-	22	40	92	محيط وإستراتيجية المؤسسة
امتحان	متواصل	5	4	30	-	22	40	92	تحليل العمل والهندسة البشرية
امتحان	متواصل	4	3	30	-	22	22	74	إدارة المعرفة والإبداع
امتحان	متواصل	4	3	30		22	22	74	التمكين
		6	3	45	-	44	22	111	وحدات التعليم المنهجية
امتحان		2	1	15	-	22	-	37	إنجليزية
امتحان		2	1	15		22	-	37	إعلام آلي
امتحان		2	1	15		-	22	37	منهجية البحث العلمي في إدارة الموارد البشرية
		6	4	40	-	44	44	128	وحدات التعليم الاستكشافية
امتحان	متواصل	3	2	20	-	22	22	64	إدارة الموارد البشرية الدولية
امتحان	متواصل	3	2	20	-	22	22	64	إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال
									وحدة التعليم الأفقية
تقرير									
		30	21	205		176	190	571	مجموع السداسي 1

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير سطيف

السنة الجامعية: 2012 / 2013

- السداسي الثاني:

نوع التقييم		الحجم الساعي السداسي						عدد الأسابيع	وحدة التعليم
امتحان	متواصل	الأرصدة	المعامل	أعمال فردية	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة	16-14 أسبوع	
		15	12	90	0	63	63	216	وحدة التعليم الأساسية
امتحان	متواصل	5	4	30		21	21	72	محاسبة الموارد البشرية
امتحان	متواصل	5	4	30		21	21	72	الاستقطاب والحصول على الموارد البشرية
امتحان	متواصل	5	4	30		21	21	72	تطوير وتدريب الموارد البشرية
		4	2	30	0	21	21	72	وحدات التعليم المنهجية
امتحان		2	1	15		21		36	إنجليزية
امتحان		2	1	15			21	36	إعلام آلي
		11	6	60	0	63	63	186	وحدات التعليم الاستكشافية
امتحان	متواصل	4	2	20		21	21	62	الاتصالات الداخلية
امتحان	متواصل	4	2	20		21	21	62	علاقات العمل
امتحان	متواصل	3	2	20		21	21	62	التنمية البشرية
									وحدة التعليم الأفقية
تقرير									
		30	20	180		147	147	474	مجموع السداسي 1

السداسي الثالث:

نوع التقييم		الحجم الساعي السداسي						عدد الأسابيع 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
		الأرصدة	المعامل	أعمال فردية	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
امتحان	متواصل	15	12	90	0	63	63	216	وحدات التعليم الأساسية
امتحان	متواصل	5	4	30		21	21	72	إدارة الكفاءات
امتحان	متواصل	5	4	30		21	21	72	إدارة ومحاسبة الأجور
امتحان	متواصل	5	4	30		21	21	72	تحفيز وتعبئة الموارد البشرية
		4	2	30	0	21	21	72	وحدات التعليم المنهجية
امتحان		2	1	15		21		36	إنجليزية
امتحان		2	1	15			21	36	طرق وأدوات البحث العلمي في الموارد البشرية
		11	6	60	0	63	63	186	وحدات التعليم الاستكشافية
امتحان	متواصل	4	2	20		21	21	62	أداء الموارد البشرية: القيادة والتحكم
امتحان	متواصل	4	2	20		21	21	62	إدارة مخاطر إدارة الموارد البشرية
امتحان	متواصل	3	2	20		21	21	62	تقييم إدارة الموارد البشرية
									وحدة التعليم الأفقية
تقرير									
		30	20	180		147	147	474	مجموع السداسي 1

ملاحظة : تبعا للقرار الوزاري رقم 137 والمادة 07، اعتمد سداسي لـ 14 اسبوع ورصيد قدره 20 ساعة.

4 - السداسي الرابع: مذكرة التخرج

الميدان: علوم اقتصادية تجارية و علوم التسيير
 الشعبة: علوم التسيير
 التخصص: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

تربص في المؤسسات يتوج بمذكرة تناقش علنيا أمام لجنة مناقشة

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي	
15	3	21	العمل الشخصي
15	3	21	التربص في المؤسسات الاقتصادية
			الملتقيات
			أعمال أخرى
30	6	588	مجموع السداسي 4

5- حوصلة شاملة للتكوين:

المجموع	الأفقية	الاستكشافية	المنهجية	الأساسية	وت ح س
484		170	64	250	محاضرة
470		170	86	214	أعمال موجهة
					أعمال تطبيقية
565		160	105	300	عمل شخصي
294	294				عمل آخر (محدد) stage
1813	294	500	255	764	المجموع
120	30	28	14	48	الأرصدة
100	25	23.33	11.67	40	% الأرصدة لكل وحدة تعليم

III- بطاقات تنظيم وحدات التعليم

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير سطيف

السنة الجامعية: 2012 / 2013

(يرجى تصميم بطاقة لكل وحدة تعليمية)

السداسي الأول:

<p>محاضرة : 190 أعمال موجهة: 176 أعمال تطبيقية : عمل شخصي : 205</p>	<p>توزيع الحجم الساعي لوحدة التعليم والمواد المكونة لها</p>
<p>الوحدة الأساسية : 18 - محيط وإستراتيجية المؤسسة : 5 - تحليل العمل والهندسة البشرية : 5 - إدارة المعرفة والإبداع : 4 - التمكين : 4 الوحدة الاستكشافية : 6 - إدارة الموارد البشرية الدولية : 3 - الجباية و أدوات تسيير المالية العامة : 3 وحدة المنهجية (الثقافة العامة) : 6 - إنجليزية : 2 - إعلام آلي : 2 - منهجية البحث العلمي في إدارة الموارد البشرية : 2 - وحدة أفقية :</p>	<p>الأرصدة و المعاملات الممنوحة لوحدة التعليم وكذا للمواد المكونة لها</p>
<p>تقييم متواصل وامتحان</p>	<p>(متواصل أو امتحان) نوع التقييم</p>
<p>الوحدة الأساسية: - المادة: محيط وإستراتيجية المؤسسة: سيتناول هذا المقياس بالدراسة إلى طرق ومنهجية تحليل البيئة الخارجية والداخلية، مع التطرق إلى مراحل الإدارة الإستراتيجية (صياغة، تنفيذ وتقييم). - المادة: تحليل العمل والهندسة البشرية: بعد تناول المفاهيم المتعلقة بتحليل العمل، توصيف الوظائف والهندسة البشرية، يركز المقياس على الطرق والتقنيات المستعملة في التحليل ومعايير المفاضلة بينها في الاستخدام، كما يركز على الاستخدامات الممكنة لنتائج تحليل العمل في باقي أنشطة إدارة الموارد البشرية. - المادة: إدارة المعرفة والإبداع: يتناول هذا المقياس التمييز بين مختلف أنواع المعرفة والتحكم الجيد في كيفية إنتاج، تخزين وتوزيع المعرفة وخاصة تقاسمها وكذا أهميتها الإستراتيجية في المؤسسة ودورها في تفعيل الإبداع. - التمكين: تمكن دراسة هذا المقياس من التعريف على فلسفة ومن ثم أسلوب تسييري يمثل أعلى درجات المشاركة، يسمح بزيادة سلطة المورد البشري في المنظمة ويجعل منه فاعل إستراتيجي. كما يمكن الطالب من التحكم في آليات تطبيق هذا النموذج في المنظمات. الوحدة الاستكشافية: - المادة: إدارة الموارد البشرية الدولية: من خلال دراسة هذا المقياس يتمكن الطالب من التعرف على</p>	<p>وصف المواد</p>

<p>المؤسسات دولية النشاط والخصوصيات الثقافية لمواردها البشرية، كما يتمكن أيضا من التعرف على خصوصيات ممارسة مختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات دولية النشاط.</p> <p>المادة: إدارة الموارد البشرية و تكنولوجيا اتصالات الإعلام والاتصال من خلال دراسة هذا المقياس يمكن التعرف على تكنولوجيا اتصالات الإعلام والاتصال والدور الذي أصبحت تلعبه في مختلف وظائف المؤسسة بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، حيث تبين تطبيقاتها وآثارها مع التركيز على نظام المعلومات الالكتروني الخاص بإدارة الموارد البشرية.</p> <p>وحدة المنهجية (الثقافة العامة)</p> <p>المادة: إنجليزية</p> <p>تمكن دراسة هذا المقياس من التحكم في المصطلحات الضرورية باللغة الإنجليزية والمتعلقة بصفة عامة بمجال إدارة المنظمات وبصفة خاصة إدارة الموارد البشرية.</p> <p>المادة: إعلام آلي</p> <p>تمكن دراسة هذا المقياس من التحكم في أساسيات الإعلام الآلي وتوظيف البرمجيات المختلفة في إدارة الموارد البشرية ك: (إدارة ملفات العاملين، إدارة الأجور، إدارة الحياة الوظيفية للعاملين ...)</p> <p>المادة: منهجية البحث العلمي في إدارة الموارد البشرية</p> <p>تمكن دراسة هذا المقياس من التحكم في منهجية البحث العلمي بصفة عامة وبمنهجية البحث في إدارة الموارد البشرية، وأيضا بكل أدوات البحث الإحصائية.</p> <p>الوحدة الأفقية:</p>	<p style="text-align: center;">وصف المواد</p>
---	--

السداسي الثاني

--	--

<p>محاضرة: 147 أعمال موجهة: 147 أعمال تطبيقية: عمل شخصي : 180</p>	<p>توزيع الحجم الساعي لوحة التعليم والمواد المكونة لها</p>
<p>الوحدة الأساسية : 15 - محاسبة الموارد البشرية: 5 - الاستقطاب والحصول على الموارد البشرية: 5 - تطوير وتدريب الموارد البشرية: 5</p> <p>الوحدة الاستكشافية : 11 - الاتصالات: 4 - علاقات العمل: 4 - التنمية البشرية: 3</p> <p>وحدة المنهجية (الثقافة العامة): 4 - إنجليزية: 2 - منهجية البحث العلمي في إدارة الموارد البشرية: 2</p> <p>الوحدة الأفقية:</p>	<p>الأرصدة و المعاملات الممنوحة لوحة التعليم وكذا للمواد المكونة لها</p>
<p>تقييم متواصل و امتحان</p>	<p>نوع التقييم (متواصل أو امتحان)</p>
<p>الوحدة الأساسية: المادة: محاسبة الموارد البشرية يتناول هذا المقياس كل الطرق المستخدمة في احتساب التكاليف الناتجة عن ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية، وكذا التأصيل للمحاولات الجارية من أجل حساب التكاليف الخفية الناتجة عن الإختلالات أو مشكلات إدارة الموارد البشرية.</p> <p>المادة: الاستقطاب والحصول على الموارد البشرية يتناول هذا المقياس بالدراسة مصادر وسياسات الاستقطاب من الكفاءات، كما يتناول أيضا الإجراءات المتبعة في عملية الحصول والمفاضلة بين الموارد البشرية المستقطبة.</p> <p>المادة: تطوير وتدريب الموارد البشرية يتناول هذا المقياس كيفيات تطوير وتنمية الموارد البشرية وتقييمها.</p> <p>الوحدة الاستكشافية: المادة: الاتصالات الداخلية</p>	<p>وصف المواد</p>

<p>يدرس هذا المقياس الاتصالات الداخلية وتأثيرها على المحيط الداخلي للمنظمة من كما يدرس دور مسيري الموارد البشرية في الاتصالات الداخلية من جهة ثانية.</p> <p>المادة: علاقات العمل</p> <p>يدرس هذا المقياس الطالب بالقوانين التي تحكم علاقات العمل في الجرائر والمشكلات التي ترتبط بتطبيقها والتطرق إلى العلاقات الفردية والجماعية.</p> <p>المادة: التنمية البشرية</p> <p>يدرس هذا المقياس التنمية البشرية ضمن التطور التاريخي للفكر الاقتصادي حول " مفهوم التنمية.</p> <p>التعريف بأسس التنمية البشرية – تنمية الإنسان ومن أجل الإنسان.</p> <p>التعريف بأهم مؤشرات قياس التنمية البشرية: المؤشرات البسيطة ، المؤشرات المركبة</p> <p>وحدة المنهجية (الثقافة العامة):</p> <p>المادة: إنجليزية</p> <p>يتناول هذا المقياس بالمصطلحات الضرورية باللغة الإنجليزية والمتعلقة بصفة عامة بمجال إدارة المنظمات وبصفة خاصة إدارة الموارد البشرية وهو مكمل لمقياس الانجليزية في السداسي الأول لهذا التكوين.</p> <p>المادة: إعلام آلي</p> <p>يدرس هذا المقياس أساسيات في الإعلام الآلي تمكن من توظيف البرمجيات المختلفة في إدارة الموارد البشرية ك: (إدارة ملفات العاملين، إدارة الأجور، إدارة الحياة الوظيفية ...)</p> <p>الوحدة الأفقية:</p>	
---	--

السداسي الثالث:

<p>محاضرة : 147 أعمال موجهة: 147 أعمال تطبيقية : عمل شخصي : 180</p>	<p>توزيع الحجم الساعي لوحدة التعليم والمواد المكونة لها</p>
---	---

<p>الوحدة الأساسية: 15</p> <ul style="list-style-type: none"> - إدارة الكفاءات: 5 - إدارة ومحاسبة الأجور: 5 - تحفيز وتعبئة الموارد البشرية: 5 <p>الوحدة الاستكشافية: 11</p> <ul style="list-style-type: none"> - أداء الموارد البشرية: القيادة والتحكم: 4 - إدارة مخاطر إدارة الموارد البشرية: 4 - تقييم إدارة الموارد البشرية: 3 <p>وحدة المنهجية (الثقافة العامة): 4</p> <ul style="list-style-type: none"> - إنجليزية: 2 - طرق وأدوات البحث العلمي في الموارد البشرية: 2 <p>الوحدة الأفقية :</p>	<p>الأرصدة و المعاملات الممنوحة لوحة التعليم وكذا للمواد المكونة لها</p>
<p>تقييم متواصل وامتحان</p>	<p>(متواصل أو امتحان) نوع التقييم</p>
<p>الوحدة الأساسية:</p> <p>المادة: إدارة الكفاءات</p> <p>يتناول هذا المقياس تعريف الطالب بأحد أهم وأحدث الممارسات الإدارية بالمنظمات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإستراتيجية؛ وتمكينه من التحكم في المفاهيم والأدوات المتعلقة بإدارة الكفاءات، وفي الأخير محاولة بناء نموذج متكامل لإدارة الكفاءات.</p> <p>المادة: إدارة ومحاسبة الأجور</p> <p>يتناول هذا المقياس طرق وكيفيات تحديد الأجور (عادلة) بناء على نشاط تقييم الوظائف .</p> <p>المادة: تحفيز وتعبئة الموارد البشرية</p> <p>يتناول هذا المقياس كل الطرق والسياسات المتعلقة بتحفيز وتعبئة الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.</p>	<p>وصف المواد</p>

الوحدة الاستكشافية:

المادة: أداء الموارد البشرية
يتناول هذا المقياس طرق تقييم أداء الموارد البشرية.

المادة: إدارة مخاطر إدارة الموارد البشرية
يدرس هذا المقياس مخاطر إدارة الموارد البشرية المتعلقة بالثقافة التنظيمية وبادارة التغيير.

المادة: تقييم إدارة الموارد البشرية
يتناول هذا المقياس تقييم إدارة الموارد البشرية من خلال التحكم في الطرق وتقنيات التقييم وخاصة استعمال لوحات القيادة في التقييم.

الوحدة المنهجية:

المادة: انجليزية
يتناول هذا المقياس المصطلحات الضرورية باللغة الإنجليزية والمتعلقة بصفة عامة بمجال إدارة المنظمات وبصفة خاصة إدارة الموارد البشرية وهو مكمل لمقياس الإنجليزية في السداسي الثاني لهذا التكوين

المادة: طرق وأدوات البحث العلمي في الموارد البشرية
يتناول هذا المقياس طرق وأدوات البحث العلمي، بالخصوص طرق جمع البيانات. التركيز يكون على أساليب المعاينة – تصميم الاستبيان – خطة المعاينة (تحديد متغيرات الدراسة- حجم العينة....) – إدخال ومعالجة وتحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS .

الوحدة الأفقية:

وصف المواد

السداسي الرابع:

محاضرة : أعمال موجهة: أعمال تطبيقية : عمل شخصي :565	توزيع الحجم الساعي لوحة التعليم والمواد المكونة لها
الوحدة الأساسية: 30 الوحدة الاستكشافية: وحدة المنهجية (الثقافة العامة):	الأرصدة و المعاملات الممنوحة لوحة التعليم وكذا للمواد المكونة لها
لجنة مناقشة	نوع التقييم (متواصل أو امتحان)
الوحدة الأساسية: مذكرة تخرج : بحث بيبليوغرافي حول الموضوع المختار للدراسة، تحديد إشكالية قابلة للدراسة من حيث الإطار النظري و الجانب التطبيقي، دراسة و تحليل الإشكالية وفق منهجية صحيحة و أدوات بحث علمي ملائمة، تمكين الطالب من خلال إعداد المذكرة من استعمال الإطار ، النظري المحصل خلال التكوين في موضوع معين من تطبيقه و توظيفه على حالة مؤسسة، تمكين الطالب من الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها لمعالجة الإشكالية المطروحة، تمكين الطالب من عرض و مناقشة مذكرته و الدفاع عنها أمام لجنة مناقشة متخصصة.	وصف المواد

IV

- البرنامج المفصل لكل مادة (تقديم بطاقة مفصلة لكل مادة)

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

محيط وإستراتيجية المؤسسة

السداسي: الأول

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بورغدة حسين

الأستاذ المسؤول على المادة: د. بورغدة حسين

أهداف التعليم:

سيكون الطالب قادرا على القيام بتحليل البيئة الخارجية والداخلية وخاصة بيئة العمل من أجل تحديد الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف بهدف الاستفادة من الفرص وتحسين نقاط القوة من جهة، وتحييد المخاطر ومعالجة نقاط الضعف من جهة أخرى. كما سيكون الطالب قادرا أيضا على صياغة وتنفيذ وتقييم إستراتيجيات المؤسسة وخاصة تلك المتعلقة بالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة شاملة بالمجالات التالية: اقتصاد المؤسسة، تسيير المؤسسة، إدارة الموارد البشرية .

محتوى المادة:

الفصل الأول: مدخل إلى الإدارة الإستراتيجية

1. ظهور وتطور الإدارة الإستراتيجية
2. تعريف الإدارة الإستراتيجية
3. أهمية وأهداف الإدارة الإستراتيجية
4. مستويات الإدارة الإستراتيجية
5. مراحل الإدارة الإستراتيجية

الفصل الثاني: إطار عام حول محيط المؤسسة

1. تعريف المحيط
2. أهمية المحيط
3. مكونات المحيط
- 1-1 - المحيط الداخلي
 - تعريف المحيط الداخلي
 - مكونات المحيط الداخلي
 - مداخل تحليل المحيط الداخلي
- 1-2 - المحيط الخارجي
 - تعريف المحيط الخارجي
 - مكونات المحيط الخارجي
 4. تحليل وتشخيص المحيط الداخلي
 - 4-1 - نقاط القوة
 - 4-2 - نقاط الضعف
 5. تحليل وتشخيص المحيط الخارجي
 - 5-1 - الفرص

2-5 - التهديدات

الفصل الثالث إستراتيجيات المؤسسة

1. بناء التوجهات الإستراتيجية للمؤسسة اعتمادا على المحيط - الرؤية ، الرسالة، الأهداف-
2. تقييم المؤسسة لوحدات الأعمال الإستراتيجية
3. نماذج التحليل الاستراتيجي
4. إستراتيجيات المؤسسة
5. الاستراتيجيات العامة
6. الاستراتيجيات التنافسية

قائمة المراجع

1. أحمد سيد مصطفى، الإدارة الإستراتيجية، القاهرة 2005
2. نبيل مرسي خليل، التخطيط الاستراتيجي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1994
3. فريد علي محمد شوتة ، الإدارة الإستراتيجية، ط2، دار النهضة العربية القاهرة
4. شارلز جاليت جونز، الإدارة الإستراتيجية، نموذج متكامل، ترجمة رفاعي محمد رفاعي ومحمد سيد احمد عبد المتعال، دار المريخ ن الرياض المملكة العربية السعودية ، 2001.
5. أحمد القطامين، الإدارة الإستراتيجية، مفاهيم وحالات تطبيقية، دار المجدلوي للنشر عمان الأردن، 2002.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

تحليل العمل والهندسة البشرية

السداسي: الأول

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بورعدة حسين
الأستاذ المسؤول على المادة: زبار نانو

أهداف التعليم:

سيكون الطالب قادرا بعد دراسة هذا المقياس على التحكم في الطرق والتقنيات المعتمدة في تحليل مناصب العمل، وكذا توظيف نتائج التحليل في باقي استخدامات نشاط التحليل، كما يمكنه التفرقة بين مفهوم تحليل العمل ومفهوم الهندسة البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة شاملة بالمجالات التالية: إدارة الموارد البشرية ، منهجية جمع المعلومات (إعداد الاستبيان، الملاحظة، ...)

محتوى المادة:

1 - تحليل العمل

- 1-1- ماهية تحليل العمل
- 1-2- تخطيط عملية تحليل العمل
- 1-3- طرق تحليل العمل
 - أ- الطرق المباشرة
 - ب- الطرق غير المباشرة
- 1-4- المشكلات المتوقعة من عملية تحليل العمل
- 1-5- عوامل التحليل
- 1-6- نتائج تحليل العمل
- 1-7- استخدامات نتائج تحليل العمل

2 - الهندسة البشرية

- 1-2- ماهية الهندسة البشرية ا
- 2-2- موجهات وأبعاد وشروط الهندسة البشرية
- 2-3- ديناميكية مراحل الهندسة البشرية
- 2-4- منهجية الهندسة البشرية
- 2-5- قواعد في تطبيق منهجية الهندسة البشرية
- 2-6- الهندسة البشرية والبيئة

قائمة المراجع:

- 1- مصطفى محمود أبو بكر: إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق ميزة تنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.

- 2- خالد عبد الرحيم الهيتي: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003.
- 3- عبد المتعال محمد سيد أحمد: إدارة الموارد البشرية، دار المريخ، الرياض، 2008.
- 4- البسيوني رضا إسماعيل: إدارة الأفراد، القاهرة، مؤسسة طيبة للطبع، 2008.
- 5- ديري زاهد محمد: إدارة العنصر البشري في منظمات الأعمال الحديثة، دار كنوز للمعرفة، عمان، 2008.
- 6- عبد الرحمن بن عنتر: إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، عمان، 2010.
- 7- رقية عدنان المعاينة: الأرجونوميكا، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، 2007، 1.

8-Pierre Falzon :Ergonomie, presses universitaires de France, Paris, 2004.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إدارة المعرفة والإبداع

السداسي: الأول
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بورعدة حسين
الأستاذ المسؤول على المادة: د. بروش زين الدين

أهداف التعليم:

يكون الطالب قادرا بعد دراسة المقياس على التمييز بين مختلف أنواع المعرفة والتحكم الجيد في كيفية إنتاج، تخزين وتوزيع المعرفة وخاصة تقاسمها وكذا أهميتها الإستراتيجية في المؤسسة ودورها في تفعيل الإبداع.

المعارف المسبقة المطلوبة :

- أن تكون للطالب إحاطة شاملة بالمجالات التالية : نظام المعلومات، مبادئ إدارة المنظمات وتكنولوجيات الإعلام والاتصال

محتوى المادة:

مقدمة:

1. الحاجة إلى المعرفة وإدارتها في المنظمات المعاصرة:

1- من مجتمع واقتصاد المعرفة إلى منظمات المعرفة

2-2- مفاهيم عامة حول المعرفة وإدارتها

1-3- أبعاد ومحددات إدارة المعرفة

1-4- نماذج وعمليات إدارة المعرفة في المنظمة

1-5- معوقات إدارة المعرفة

2. دور وأهمية الإبداع في المنظمة

2-1- الإبداع (النشأة التطور والمفهوم)

2-2- متطلبات الإبداع

2-3- مراحل عملية الإبداع

2-4- عوامل دعم وتنمية التفكير الإبداعي

2-5- معوقات الإبداع في المنظمة

3. إدارة المعرفة و عملية الإبداع في المنظمة

3-1- دور المنظمة المتعلمة في خلق ثقافة الإبداع

3-2- التعلم التنظيمي ودوره في تنمية التفكير الإبداعي

3-3- تنمية القدرات العقلية وعملية الإبداع في المنظمة

3-4- دور الذاكرة التنظيمية في تنمية التفكير الإبداعي

3-5- نظام المعلومات والإبداع في المنظمة

المراجع:

1- سعد غالب التكريتي: نظم مساندة القرارات (عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع, 2004)

2- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، عبد العزيز علي عبد المنصف مرزوق : دراسات إدارية معاصرة

3- *Le manuel du knowledge management, 2e édition, Mettre en réseau les hommes et les savoirs pour créer de la valeur*, Jean-Yves Prax, Dunod, [2007](#).

4- *Méthodes et outils pour la gestion des connaissances*, Dunod, 2000, 2001

5- *Le guide du knowledge management, concepts et pratiques du management de la connaissance*, Jean-Yves Prax, Dunod, 2000.

- 6- *Knowledge management, théorie et pratique de la gestion des connaissances, René-Charles Tisseyre, Hermès, 1999*
- 7- *Gestion stratégique des connaissances, PUL, 2005, RIVARD, L. ROY, MC., et al.,*

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

التمكين

السداسي: الأول
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بورغدة حسين
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. رقام ليندة

أهداف التعليم:

سيكون الطالب قادرا بعد دراسة هذا المقياس من التعريف على فلسفة ومن ثم أسلوب تسييري يمثل أعلى درجات المشاركة، يسمح بزيادة سلطة المورد البشري في المنظمة ويجعل منه فاعل استراتيجي . كما يتمكن الطالب من التحكم في آليات تطبيق هذا النموذج في المنظمات.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة الموارد البشرية وكل الطرق والتقنيات التي تعتمد المشاركة أساس التسيير في المنظمات.

محتوى المادة :

مقدمة

1- ماهية التمكين

1-1- مفهوم تمكين العاملين

1-2- أهمية التمكين

1-3- تطور مفهوم التمكين

1-4- التمكين والنظريات الإدارية المختلفة

1-5- التمكين والمفاهيم الإدارية الأخرى

2- آليات تحقيق التمكين

2-1- متطلبات عملية التمكين

2-2- أبعاد التمكين

2-3- درجات التمكين

2-4- مجالات التمكين

2-5- أساليب التمكين

3- إدارة عملية التمكين

3-1- عناصر التمكين

3-2- مراحل عملية التمكين

3-3- منهج متكامل لتهيئة وتمكين العاملين

3-4- مزايا ومعوقات التمكين

قائمة المراجع:

- 1- سعيد يس عامر و علي عبد الوهاب ، الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة ، مركز وايد سيرفيس ،1998.
- 2- محمود محمد السيد ، تمكين الموظفين ،المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة ، العدد(1) ، 2006.
- 3- عطية حسين أفندي ، تمكين العاملين : مدخل للتحسين والتطوير المستمر ، بحوث ودراسات المنظمة العربية للتنمية الإدارية 2003.
- 4- Foy N ; Empowering people work ; Grower publisher LTD ;1994 .
- 5- Cuilla BJ ;Leadership and the problem of bongs Empowerment ; Academy of leadership press ;1996.
- 6- Kinlaw DC ; the practice of Empowerment : Making the most of human competence ; Grower publisher LTD ;1995 .
- 7- Arvidson M ; Demanding values :Participation ,Empowerment, and NGOs ;Sweden: Lunds Universitet ;2003.
- 8- Simans B ; Control in an of Empowerment; Harvard business review ; March/April 1995.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سطيف عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إنجليزية

السداسي: الأول
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بن فرحات ساعد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. بروش نورة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى مد الطالب بالمصطلحات الضرورية باللغة الإنجليزية والمتعلقة بصفة عامة بمجال إدارة المنظمات وبصفة خاصة إدارة الموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إنجليزية مستوى ليسانس ل م د في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

محتوى المادة:

1/-Business concerns

- What is a company?
- Board of directors
- Chairman
- Staff

2/-Managing human resources in the third era : economic perspectives

- Mc Gregor's theory
- Three economic perspectives

3/-Scientific management

- Frederic Winslow Taylor
- The one best way

4/- Management styles

- Hygiene factors
- Motivator factors
- Empowerment

5/- Employment and employability

- Outsourcing
- Employability
- Freelancers and portfolio workers

6/- Flexibility and inflexibility

- Ways of working
- Job flexibility

- Job protection

7/- Work-life balance

- Stress
- The causes of stress
- Quality of life

8/- Managing talents

- Core components
- Creative and suits

المراجع:

1/- *A Rapid Course In English For Students Of Economics* by Tom Mc Arthur

2/- Author/Martin j. Gannon issue: May-June,1999

3/- Professor Edward G. Wertheim, College Of Business Administration, North-eastern University, Boston, MA 02115

4/- *Business Vocabulary in use (advanced)* by Bill Mascull

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سظيف عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

السنة الجامعية: 2012 / 2013

إعلام آلي

السداسي: الأول
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بن فرحات ساعد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. منصور حسام

أهداف التعليم:
يهدف هذا المقياس إعطاء الطالب أساسيات في الإعلام الآلي تمكنه من توظيف البرمجيات المختلفة في إدارة الموارد البشرية ك: (إدارة ملفات العاملين، إدارة الأجور، إدارة الحياة الوظيفية للعاملين ...)

المعارف المسبقة المطلوبة :
أن تكون للطلاب إحاطة بالمجالات التالية : إعلام آلي

محتوى المادة:

Programme:

1. Le modèle Entité Associations.
2. Le Modèle logique de données.
3. La création des tables et des relations.
4. Les requêtes et l'SQL.
5. Les formulaires.
6. Les états de sorties.
7. Les pages.

المراجع:

Webgraphie :

1. <http://www.hraccess.fr>
<http://www.gestiondelapaie.com>

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

منهجية البحث في إدارة الموارد البشرية

السداسي: الأول

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بن فرحات ساعد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. رقام ليندة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى مد الطالب بمنهجية البحث العلمي بصفة عامة وبمنهجية البحث في إدارة الموارد البشرية، ومدّه أيضا بكل أدوات البحث الإحصائية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية: الإحصاء الوصفي والرياضي

محتوى المادة:

مقدمة

- الفصل (1) : استراتيجيات البحث في تسيير الموارد البشرية .
مكانة البحث في تسيير الموارد البشرية ضمن العلوم الاجتماعية
أهداف البحوث في تسيير الموارد البشرية
أنواع البحوث في تسيير الموارد البشرية
المعارف والوسائل والتقنيات الإحصائية المستعملة في بحوث تسيير الموارد البشرية
الفصل (2) : هيكلية المعارف
علم العلوم La scientometrie
المصادر و المؤشرات
بطاقات المعلومات العلمية في تسيير الموارد البشرية
الفصل (3) : طرق الحصول على البيانات
البحث الكشفي
البحث التسويقي والبحث في مجال تسيير الموارد البشرية
المقابلة
الملاحظة
دراسة حالة
الفصل (4) : صحة الاستبيانات
معنى صحة الاستبيان
مختلف نماذج القياس في تسيير الموارد البشرية
اختبار صحة وسيلة من وسائل القياس
نموذج Churchill
الفصل (5) : تقنيات ووسائل البحث في تسيير الموارد البشرية : التطورات وحالات عملية
اختبارات الصحة والوفاء
التنبؤ بصحة البناء باستعمال مصفوفة MTMM
التحليل العاملي
نماذج المعادلات الهيكلية

قائمة المراجع:

- (1) رجاء وحيد دويدري، البحث العلمي: أساسياته النظرية وممارسته العملية، دار الفكر المعاصر، 2000.

2) Igalens J et Roussel P ; Méthodes de recherche en Gestion des ressources humaines ; Ed° Economica ;1998 .

3) Aktouf O ; Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations ; Presses de l'université du Québec;1987.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إدارة الموارد البشرية الدولية

السداسي: الأول

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سظيف عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

السنة الجامعية: 2012 / 2013

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. برباش توفيق
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. دايري أحمد

أهداف التعليم:

- التعرف بالشركات دولية النشاط.
- الإلمام بإدارة الموارد البشرية الدولية من خلال التعرض لأهم الوظائف .
- التعرف بالبيئة الدولية التي تمارس بها وظائف الموارد البشرية الدولية .
- التعرف على أهم المشكلات والمعوقات التي تحول دون تحول الشركات العربية إلى شركات دولية النشاط مع مناقشة أفكار حلول حول ذلك.
- مناقشة أهم التحديات والآفاق لإدارة الموارد البشرية الدولية .

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وثقافة المنظمة.

محتوى المادة :

- الفصل الأول : الشركات دولية النشاط والعوامل التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية بها.
- الفصل الثاني: إدارة الاختلافات الثقافية بالشركات دولية النشاط .
- الفصل الثالث: علاقات العمل الدولية والهيئات المؤثرة فيها .
- الفصل الرابع: استقطاب واختيار الموارد البشرية بالشركات دولية النشاط .
- الفصل الخامس: التنمية الإدارية بالشركات دولية النشاط .
- الفصل السادس: الحوافز بالشركات دولية النشاط .
- الفصل السابع: تقويم الأداء والعوامل المؤثرة عليها في الشركات دولية النشاط .
- الفصل الثامن: المعوقات التي تواجه الشركات العربية نحو التحول إلى شركات دولية النشاط
- الفصل التاسع : التحديات والآفاق لإدارة الموارد البشرية الدولية

قائمة المراجع:

- 1- عايدة خطاب وآخرون –إدارة الموارد البشرية الدولية –
- 2- سيد محمد جاد الرب – إدارة الأعمال الدولية –
- 3- عبد الناصر محمد على حمودة – إدارة التنوع الثقافي في الموارد البشرية –
- 4- أحمد سيد مصطفى – تحديات العولمة والتخطيط الإستراتيجي –

5- MARIE France WAXIN ET CHRISTOPH BARMEYER « GESTUN RESOURCES HUMAINES INTERNAIONALES »

6- SEKIOU ET COLLABORATEURS « G R H »

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إدارة الموارد البشرية و تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال

السداسي: الأول
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. برباش توفيق
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. برباش توفيق

أهداف التعليم:

يمثل هذا المقياس مدخلا لتطبيق تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال في إدارة الموارد البشرية ويهدف إلى التعريف بتكنولوجيا ت الإعلام والاتصال والدور الذي أصبحت تلعبه في مختلف وظائف المؤسسة بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، حيث تبين تطبيقاتها وآثارها مع التركيز على نظام المعلومات الإلكتروني الخاص بإدارة الموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة الموارد البشرية، نظام المعلومات بما فيها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية، إعلام آلي.

محتوى المادة :

✓مدخل إلى تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال

- مجتمع المعلومات والمعرفة
- ماهية تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال
- تطبيقات تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال في المؤسسة
- التطور التكنولوجي وتنظيم العمل بالمؤسسة

✓تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال وإدارة الموارد البشرية

- وظائف إ.م.ب. و تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال (إ.م.ب. الإلكترونية)
- التوظيف الإلكتروني
- التكوين الإلكتروني
- الاتصالات الإلكترونية

✓آثار تطبيق تكنولوجيا ت الإعلام والاتصال على كفاءة إ.م.ب.

- الآثار الايجابية
- الآثار السلبية

قائمة المراجع:

- 1-F.Silva (2007) **Etre e-DRH (Hypermodernité, Nouvelles Technologies, Fonctions RH)**, , 2ème édition, Editions Liaisons.
- 2-F.Silva (2001) **Devenir e-DRH**, Editions Liaisons, nominé comme livre du Management de l'année 2003.
- 3-M. Kalika, coord (2002), e-GRH : révolution ou évolution ?, Ed. Liaisons.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

محاسبة الموارد البشرية

السداسي: الثاني
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. نوادي مهدي
الأستاذ المسؤول على المادة: د. نوادي مهدي

أهداف التعليم:

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سطيف

السنة الجامعية: 2012 / 2013

يهدف هذا المقياس إلى مد الطالب بالطرق المستخدمة في احتساب التكاليف الناتجة عن ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية، وكذا التأصيل للمحاولات الجارية من أجل حساب التكاليف الخفية الناتجة عن الإختلالات أو مشكلات إدارة الموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية: إدارة الموارد البشرية، المحاسبة التحليلية

محتوى المادة :

محاسبة الموارد البشرية:

تعريف محاسبة الموارد البشرية:

هي عملية قياس وتحديد البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وتوصيل تلك البيانات إلى الأطراف المستفيدة منها .

وظائف محاسبة الموارد البشرية:

المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية.

تقدير كلفة وقيمة الموارد البشرية.

تحفيز الإدارة على الاهتمام بمفهوم رأس المال البشري عند اتخاذ القرار.

وضع نماذج لقياس الكلف المحاسبية للموارد البشرية.

تحديد أثر محاسبة الموارد البشرية على سلوك العنصر البشري.

افتراضات محاسبة الموارد البشرية:

للموارد البشرية قيمة اقتصادية مباشرة تتمثل بالجهد والوقت الذي تبذله تلك الموارد لإنجاز الأعمال الموكلة إليها وقيمة اقتصادية غير مباشرة تتمثل بحسن استخدام تلك الموارد لعناصر الإنتاج الأخرى ك رأس المال والمواد الخام والأرض.

تتأثر قيمة الموارد البشرية بأسلوب إدارتها .

تُشكل المعلومات التي تتضمنها محاسبة الموارد البشرية أداة تخطيط ورقابة لحركة الموارد البشرية من وإلى المنظمة.

يتضمن توظيف الموارد البشرية كلفة اقتصادية تتحملها المنظمة مقابل خدمات و منافع تحصل عليها مستقبلاً.

يُعتبر المورد البشري أصلاً من أصول المنظمة.

و هناك من يعارض اعتبار المورد البشري أصلاً من أصول المنظمة للأسباب التالية:

عدم إمكانية تملك الإنسان كالألة.

صعوبة تحديد فترة الاستفادة من المورد البشري.

صعوبة قياس مثل هذا النوع من الأصول.

استياء الموارد البشرية من معاملتها كأصول مثل بقية الأصول الأخرى.

وجهات النظر المؤيدة لمحاسبة الموارد البشرية وأسباب هذا التأييد:

تُقدم محاسبة الموارد البشرية معلومات هامة للجهات ذات العلاقة.

تُساعد المنظمة في وضع خططها التدريبية.

تُساهم في تغيير النظرة إلى المورد البشري من كونه كلفة إلى أصل.

تلفت انتباه المدراء إلى أهمية تقويم الأداء.

تُساعد في تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد لبشرية.

وجهات النظر المعارضة لمحاسبة الموارد البشرية وأسباب المعارضة:

تشجيع الإدارة على استغلال العاملين.

صعوبة عملية جمع وتحليل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية.

صعوبة قياس الأصول الإنسانية.

صعوبة الإفصاح للعاملين بأنهم يعاملون كأصل من أصول المؤسسة

المراجع:

1. وليد ناجي الحياي، دراسات في المشكلات المحاسبية المعاصرة، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004
2. علي محمد عبدالوهاب، سعيد ياسين عامر، محاسبة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 1984
3. قاسم محسن الحبيطي، نظام المعلومات المحاسبية، وحدة الحدباء للطباعة والنشر، كلية الحدباء الجامعة، الموصل، العراق، 2003

4. بدوي محمد عباس والأميرة عثمان إبراهيم، دراسات في قضايا ومشاكل محاسبية معاصرة، دار المعارف، الإسكندرية، 2000.
 5. محمد الفيومي محمد، قراءات في المشاكل المحاسبية المعاصرة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000.
 6. مؤيد محمد الفضل وعبد الناصر إبراهيم نور، المشاكل المحاسبية المعاصرة، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2002.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

الاستقطاب والحصول على الموارد البشرية

السداسي: الثاني
 الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. ذوادي مهدي
 الأستاذ المسؤول على المادة: أ. ونوغي فتحة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تمكين الطالب من التعرف على مصادر وسياسات الاستقطاب من الكفاءات، كما يهدف أيضا إلى تعريف الطالب بكل الإجراءات المتبعة في عملية الحصول والمفاضلة بين الموارد البشرية المستقطبة.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية: تحليل العمل، التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية إدارة الموارد البشرية.

محتوى المادة :

الجزء الأول: الاستقطاب

1 _ مفاهيم أساسية:

_ التطور التاريخي

_ تعريف

_ الأهداف

_ الأهمية

_ الخطوات المنظمة والبحث عن العمل في مواجهة الاستقطاب .

2 _ عملية الاستقطاب والعوامل المؤثرة عليها :

_ عملية الاستقطاب

_ التشريع والاستقطاب

_ العراقيل الأساسية

3 _ البحث عن العمل وتوفيره :

_ خصائص المترشحين

_ البحث عن العمل

_ توفير العمل

_ دور مسؤولية المسؤول عن عملية الاستقطاب

_ متابعة الاستقطاب وعلاقات العمل

4 _ الأدوات الضرورية للاستقطاب (تقنيات الاستقطاب):

_ الأدوات الأساسية

_ السيرة الذاتية

_ المراسلة

_ الهاتف

_ نموذج طلب العمل

5 _ مصادر الاستقطاب :

_ تقديم المصادر

_ المصادر الداخلية

_ المصادر الخارجية

_ أهمية الاستخدام

_ مختلف المظاهر المرتبطة بوكالات التوظيف .

الجزء الثاني : اختيار الموارد البشرية

1 _ مفاهيم أساسية :

_ التطور التاريخي

_ التعريف

الأهداف

الاعتبارات القانونية

العوامل المؤثرة على الاختيار .

2 _ تنظيم عملية الاختيار

تعيين المسؤولين عن الاختيار

اختيار الوثائق والأدوات والطرق

العوامل المقيمة والمشاكل المطروحة

تحضير المترشح

المقابلة والمترشح

3 _ طرق الاختيار :

طرق الاختيار

المقابلة والاختيار

الاختبارات

مركز التقييم

طرق أخرى

4 _ التأكد من جودة طرق الاختيار :

المؤهلات المطلوبة

المعايير

صلاحية الطرق وعملية التقييم

صدق الطرق وفوائدها

خصائص محددة نحو الاختبارات والمقابلات

5 _ مراحل الاختيار :

المراحل

الاختيار المسبق دون حضور المترشح

الاختيار بحضور المترشح

القرار النهائي

الاستقبال الإداري

6 _ الجانب القانوني للحصول على الموارد البشرية :

العلاقة بالموضوع

ممارسات التمييز الممنوعة بالمواثيق

قانون معايير العمل

القوانين والمضابطة النفسية.

قائمة المراجع:

1- Sekiou, Blondin, Fabi, BESSEYTES ,DES HORTS ET CHEVALIER (1993) GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.DE BOECK Université CANADA .

2- LAMAUTE.D,ET TUGEON(2009) :de la supervision à la gestion des ressources humaines, à l'ère d'une GRH en transition.3ed Chenelière, Education .canada

3-F. Banard Malo (2011) : le recrutement, la sélection et l'accueil du personnel : outils pour développer les compétences du professionnel ; PRESSES DE L'Université DU QUEBEC. CANADA.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

تطوير وتدريب الموارد البشرية

السداسي: الثاني

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. نوادي مهدي
الأستاذ المسؤول على المادة: د. ونوغي فتيحة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تمكين الطالب من التعرف على كفاءات تطوير وتنمية الموارد البشرية وتقييمها.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة الموارد البشرية.

محتوى المادة :

مقدمة عامة

الفصل الأول: تقييم الأداء

1. تعريف تقييم الأداء وأهميته
2. أهداف عملية تقييم الأداء
3. خطوات عملية تقييم الأداء
4. طرق تقييم الأداء
5. مشكلات عملية تقييم الأداء
6. مسؤوليات عملية تقييم الأداء
7. توقيت عملية تقييم الأداء
8. العوامل المؤثرة في نتائج عملية التقييم
9. مقابلات تقييم الأداء

الفصل الثاني: التدريب

- 1- مفهوم التدريب
 - 1.1- تعريف التدريب
 - 2.1- الإطار القانوني للتكوين
 - 3.1- مبادئ التدريب
- 2- التدريب من منطلق التسيير
 - 1.2- التدريب البيداغوجي
 - 2.2- الاندماج التدريبي في عملية التسيير
 - 3- البرامج التدريبية
 - 1.3- تحليل العمل و التدريب
 - 2.3- إعداد البرامج التدريبية
 - 3.3- التدريب النوعي و جودة التدريب
- 4- دور التدريب في إعداد الكفاءات
 - 1.4- تكوين المكونين
 - 2.4- التدريب مدى الحياة
 - 3.4- التدريب التنظيمي والكفاءات الجماعية
- 5- دور التدريب في قيادة التغيير التنظيمي
 - 1.5- نحو مؤسسة تعتمد على التعلم
 - 2.5- التطوير الاستراتيجي و التعلم
 - 3.5- تدقيق التدريب

الفصل الثالث: التنمية الإدارية

1. تعريف التنمية الإدارية
2. الفرق بين التنمية الإدارية و التدريب
3. لماذا تنمية المديرين؟
4. إجراءات التنمية الإدارية
5. مجالات التنمية الإدارية
6. أساليب التنمية الإدارية
 - 1 أساليب التنمية على رأس المال
 - 2 أساليب التنمية خارج إطار العمل
 - 3 تقييم فعالية نتائج التنمية الإدارية

قائمة المراجع:

- الأداء البشري الفعال بقياس الأداء المتوازن، إصدارات بميك، مصر، 2003.
- د. مراد زعيبي دراسات في تسيير الموارد البشرية، إدارة الأفراد ، دار قرطبة، الجزائر 2008.
- د. مدني عبد القادر علاقي: إدارة الموارد البشرية، مكتبة دار زهران، 1993

- Jean marie peretti ressources humaines et gestion du personnel, vuibert, paris, 1994.

-Encyclopédie des ressources humaines, José Allouche, vuibert, paris, 2003

-Jacques Igalens et Jean-Marie Peretti, Audit Social, meilleurs pratiques, méthodes, outils, Editions organisation, Paris, 200

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

انجليزية

السداسي: الثاني
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. منصور حسام
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. بروش نورة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى مد الطالب بالمصطلحات الضرورية باللغة الإنجليزية والمتعلقة بصفة عامة بمجال إدارة المنظمات وبصفة خاصة إدارة الموارد البشرية وهو مكمل لمقياس الانجليزية في السداسي الأول لهذا التكوين.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية: إنجليزية مستوى سداسي أول ماستر ل م د في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

محتوى المادة:

1/- Team building

- Teams
- Team players
- Stages of team life

2/- The right skills

- Hand and soft skills
- Emotional intelligence

3/- What is quality?

- Defining quality
- Quality in manufacturing
- Quality in services

4/- TQM and JIT

- Total quality management
- Kaizen
- Just-in-time production

5/- Quality and people

- Investors in public

- The European Foundation For Quality Management (EFQM) EXCELLENCE MODEL

6/- The management of change

- Business process re-engineering
- The benefits of BPR

7/- Striving for perfection

- Benchmarking and best practicing
- Six sigma quality
- When quality is not enough

8/- Strategic thinking

- Strategy
- Companies and markets
- Competition

المراجع:

1/- *A Rapid Course In English For Students Of Economics* by Tom Mc Arthur

2/- Author/Martin j. Gannon issue: May-June,1999

3/- Professor Edward G. Wertheim, College Of Business Administration, North-eastern University, Boston, MA 02115

4/- *Business Vocabulary in use (advanced)* by Bill Mascull

طريقة التقييم:

يخضع التقييم لإجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إعلام آلي

السداسي: الثاني
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بن فرحات ساعد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. منصور حسام

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إعطاء الطالب أساسيات في الإعلام الآلي تمكنه من توظيف البرمجيات المختلفة في إدارة الموارد البشرية ك:
(إدارة ملفات العاملين، إدارة الأجور، إدارة الحياة الوظيفية ...)

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطلاب إحاطة بالمجالات التالية : إعلام آلي

محتوى المادة:

Programme:

1. Les macros et le VBA.
2. Les modules.
3. La définition et les objectifs de HR Access.
4. Télécharger et installer HR Access.
5. Maîtriser les principales fonctionnalités de HR Access par des exemples simples.
6. Réaliser un mini projet pour la gestion des ressources humaines et de la paie.

المراجع:

Webgraphie :

2. <http://www.hraccess.fr>
<http://www.gestiondelapaie.com>

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

الاتصالات الداخلية

السداسي: الثاني
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بروش زين الدين
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. رقام ليندة

أهداف التعليم:
يدرك الطالب أهمية الاتصالات الداخلية وتأثيرها على المحيط الداخلي للمنظمة من جهة وعلى دور مسيري الموارد البشرية من جهة أخرى .

المعارف المسبقة المطلوبة :
أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية: إدارة الموارد البشرية ونظام المعلومات. تكنولوجيا الإعلام .

محتوى المادة :

مقدمة

- 1- مدخل حول نظام الاتصالات في المنظمة
 - 1-1 مكانة الاتصالات الداخلية ضمن الاتصالات العامة للمنظمة
 - 2-1 تعريف الاتصالات والتمييز بينها وبين الإعلام
 - 3-1 أهداف وأهمية الاتصالات الداخلية
 - 4-1 الاتجاهات النظرية للاتصالات التنظيمية
 - 5-1 مسؤولية الاتصالات الداخلية
- 2- مستويات وأشكال ووسائل الاتصالات الداخلية
 - 1-2 مستويات الاتصالات
 - 2-2 أشكال الاتصالات
 - 3-2 وسائل الاتصالات التقليدية والحديثة
- 3- تصميم سياسات الاتصال
 - 1-3 التدقيق في الاتصالات الداخلية
 - 2-3 مخطط الاتصالات الداخلية
 - 3-3 صعوبات الاتصال
 - 4-3 الاتصالات الداخلية كمكون أساسي للتعبة

قائمة المراجع:

- 1) Sekiou et Blondin et al ;Gestion des ressources humaines ; De Boeck Université ;1993 .
- 2) Citeau JP ; Gestion des ressources humaines : Principes généraux et cas pratiques ;Ed° Armand colin ;2000 .
- 3) Bailly FA et Bourgeois D et al ;Comportements humains et management ;Ed° Pearson Education ; 2003 .

- 4) Petit et Bélanger et al ; Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines ; Ed° Gaetan Morin ; 1993 .
- 5) Allégre CB et Andréassian A E et al ; Gestion des ressources humaines : Valeur de l'immatériel ; De Boeck ;2008 .
- 6) Peretti ; ressources humaines ;Vuibert Librairie ; 1994.
- 7) Brignano S ; Communication RH , quelles réalités ? Ed° liaisons 2006 .

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

علاقات العمل

السداسي: الثاني
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بروش زين الدين
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. بن ميسية

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تعريف الطالب بالقوانين التي تحكم علاقات العمل في الجزائر والمشكلات التي ترتبط بتطبيقها

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطلاب إحاطة بالمجالات التالية : القانون التجاري قانون العمل

محتوى المادة :

مقدمة

1. نشأة وتطور قانون العمل
2. تطور قانون العمل في الجزائر
3. تعريف قانون العمل في الفقه الرأسمالي
4. خصائص ومميزات قواعد قانون العمل
5. إطار تطبيق قانون العمل
6. نطاق تطبيق قانون العمل في الجزائر
7. مصادر قانون العمل
8. علاقة قانون العمل بالقوانين الأخرى
9. عقد العمل
10. الاتفاقيات الجماعية
11. القانون الداخلي
12. العلاقات الفردية
13. العلاقات الجماعية

قائمة المراجع:

النصوص القانونية المتعلقة بقانون العمل والقوانين ذات الصلة بقانون العمل في الجزائر

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

التنمية البشرية

السداسي: الثاني

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بروش زين الدين
الأستاذ المسؤول على المادة: د. بن فرحات ساعد

أهداف التعليم:

التعريف بنظرية التنمية البشرية ضمن التطور التاريخي للفكر الاقتصادي حول " مفهوم التنمية.
التعريف بأسس التنمية البشرية – تنمية الإنسان ومن أجل الإنسان.
التعريف بأهم مؤشرات قياس التنمية البشرية : المؤشرات البسيطة ، المؤشرات المركبة.

المعارف المسبقة المطلوبة :

أن تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : مدخل للاقتصاد، الإحصاء. اقتصاد التنمية

محتوى المادة :

تمهيد :

- 1- التطور التاريخي للفكر الاقتصادي حول مفهوم التنمية
 - 1-1- المرحلة الأولى : التنمية بمفهوم النمو (تنمية اقتصادية)
 - 2-1- المرحلة الثانية : التنمية البشرية : تنمية بالإنسان ومن أجل الإنسان .
 - 3-1- المرحلة الثالثة : التنمية البشرية والحكم الراشد (التنمية كحرية)
 - 4-1- المرحلة الرابعة : التنمية المستدامة (الشاملة)
- 2- أسس ومبادئ التنمية البشرية :
 - 1-2- فلسفة التنمية البشرية من متطور *Armatya-Sen وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD).
 - 2-2- الحرية- الكرامة- الاعتبار...، حاجات بشرية غير مادية – نفس درجة الحاجات المادية .
 - 3- مؤشرات قياس التنمية البشرية :
 - 1-3- المؤشرات البسيطة :
 - أ- الدخل- التعليم- الصحة.
 - ب- المؤشرات الحركية : IPH-IDH

قائمة المراجع:

1. - إسماعيل صبري عبد الله [1994] : " التنمية البشرية: المفهوم، القياس، الدلالة " كراسات بحوث اقتصادية عربية، سلسلة التنمية البشرية(1)، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية القاهرة 1994.

2. - عثمان محمد عثمان [1995] : "قياس التنمية البشرية: مراجعة نقدية في التنمية البشرية في الوطن العربي" - مركز دراسات الوحدة العربية - الطبعة الأولى بيروت.

3. أبو الحسن عبد الموجود إبراهيم [2006] : " التنمية وحقوق الإنسان - نظرة اجتماعية" المكتب الجامعي الحديث الأزاريطة الإسكندرية.

4- MEHROTRA Santos[2001]: « le développement à visage humain », édition Economica, Paris.

5- VERNIERES Michel [2003]: « Développement humain, Economie et politique » édition ECONOMICA.

6- AMARTYA Sen [2000]: " Un nouveau modèle économique – Développement, justice, liberté ", traduit de l'anglais par Michel Bessières, édition ODILE JACOB, Août 2000, Paris.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إدارة الكفاءات

السداسي: الثالث

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. كشاط أنيس
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. كشاط أنيس

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تعريف الطالب بأحد أهم وأحدث الممارسات الإدارية بالمنظمات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية، الإدارة الإستراتيجية؛ وتمكينه من التحكم في المفاهيم والأدوات المتعلقة بإدارة الكفاءات، وفي الأخير محاولة بناء نموذج متكامل لإدارة الكفاءات.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة المنظمات، إدارة الموارد البشرية، السلوك التنظيمي، نظام المعلومات، الإدارة الإستراتيجية أن

محتوى المادة :

الفصل الأول: مفهوم الكفاءة

1. تعريف الكفاءة، أنواعها، مميزاتها، مستوياتها
2. المعرفة وإدارة الكفاءات
3. مرجعية الكفاءة وإنشائها
4. الكفاءات الفردية، الكفاءات الجماعية، الكفاءات التنظيمية

الفصل الثاني: إدارة الكفاءات، المنهجية والأدوات

1. إدارة الكفاءات الفردية
2. إدارة الكفاءات الجماعية
3. إدارة الكفاءات التنظيمية

الفصل الثالث: ممارسات إدارة الكفاءات

1. حوصلة الكفاءات، خريطة الكفاءات
2. التسيير التنبؤي للمناصب والكفاءات GPEC

الفصل الرابع: إدارة المعرفة وإدارة الكفاءات

1. إدارة المعرفة: المفاهيم والأدوات
2. إدارة المعرفة كوسيلة في خدمة كفاءات المؤسسة

قائمة المراجع:

1. A. Laburffe, **management des compétences : construire votre référence**, Ed. AFNOR, 2005
2. A. Laburffe et E. Carré, **100 Questions pour comprendre et agir le management**, Ed. AFNOR, 2004
3. P. Massot et al, **Pilotage de la compétence et de la formation : des méthodes et outils inédits**, AFNOR, 2005.
4. AFNOR, **Management des ressources humaines et des compétences**, 2^{ème} tirage, 2003.
5. C. Boumbar et O. Gilson, **Le Management des hauts potentiels**, Ed. Dunod, 2004.
6. C. Le moine, **Se former au bilan de compétences : comprendre et pratiquer cette démarche**, Ed. Dunod, 2000.
7. Cécile Dejoux, **les compétences au cœur de l'entreprise**, Ed. Organisation, 2001.
8. Daniel Pemartin, **La compétence au cœur de la GRH**, Ed. EMS, 2005.
9. F. Kerlan, **Guide de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**, Ed. Organisation, 2000.
10. G. Le Boterf, **Construire les compétences individuelles et collectives : les réponses à 80 questions**, Ed. Organisation, 2001.
11. G. Le Boterf, **Développer la compétence des professionnels : construire le parcours de professionnalisation**, Ed. Liaisons, 2002.
12. G. Le Boterf, **Ingénierie et évaluation des compétences**, 4^{ème} édition, Ed. Organisation, 2002.
13. J. Barrant et Al., **La fonction ressources humaines : Métier, compétences et formation**, 2^{ème} édition, Dunod, 2004.
14. J. Aubert et Al, **Management des Compétences**, Ed. Dunod, 2002.
15. Jean-yves Buck, **Le management de connaissance et des compétences en pratique**, Ed. Organisation, 2003.
16. K. Erick Sveiby, **Knowledge Management : la nouvelle richesse des entreprises, savoir tirer profit des actifs immatériels de sa société**, Ed. Maxima, 2001.
17. Marc Dennery, **Evaluer la formation**, Ed. ESF. 2001.
18. N. Jolis, **La compétence au cœur du succès de votre entreprise**, Ed. Organisation, 2000.
19. P. Eray, **Précis de développement des compétences : concilier, formation et organisation**, Ed. Liaisons, 1999.
20. P. Gilberth, R. Thionville, **Gestion de l'emploi et évaluation des compétences**, Ed. ESF, 1990.
21. Philippe Zarifian, **Objectif compétence**, Ed. Liaisons, 2001.
22. Sandra Michel, **Sens et contre sens des bilans de compétences**, Ed. Liaisons, 1993.
23. T. Boutal, **Compétences managériales : le guide**, Ed. Organisation, 1998.
24. V. Marbach, **Evaluer et rémunérer les compétences**, Ed. Organisation, 2000.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إدارة ومحاسبة الأجور

السداسي: الثالث

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. كشاط أنيس

الأستاذ المسؤول على المادة: أ. ونوغي فتيحة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تمكين الطالب من معرفة طرق وكيفيات تحديد الأجور (عادلة) بناء على نشاط تقييم الوظائف .

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة المنظمات، إدارة الموارد البشرية، نظام المعلومات،

محتوى المادة :

1 - أساسيات عامة متعلقة بالأجور

_ المفهوم والتطور التاريخي

_ دور الموظف

_ العلاقة مع الأنشطة الأخرى لإدارة الموارد البشرية

_ الأطراف ذات الصلة بالأجور

_ إدارة الأجور

2- إدارة الأجور وأهداف برنامج الأجور

_ الأهداف الإستراتيجية

_ الجذب والمحافظة

_ تعويض الأداء ودعم العمل

_ العدالة الأجرية واحترام القوانين

_ التكاليف واليد العاملة

_ سوق العمل

3- المشاكل المرتبطة بإدارة الأجور

_ مشاكل مرتبطة بمستوى الأجور والانحرافات بين بعض الوظائف

_ مشاكل مرتبطة بمستوى الوظائف الشاذة

_ مشاكل مرتبطة بالقدرة على الدفع

_ مشاكل مرتبطة ببعض ممارسات الموظفين

_ مشاكل مرتبطة بعدالة الأجور

4 - عدالة الأجور

_ العدالة الداخلية

_ العدالة الخارجية

_ المسح الأجرى

- جودة قواعد اللعبة _
- 5 - طرق تقييم الوظائف**
- تقييم الوظائف _
- طريقة المردود _
- طريقة ترتيب الفئات _
- طريقة مقارنة العوامل _
- طريقة الكفاءة _
- طريقة النقط _
- 6 - هيكل الأجور والمتغيرات التي تؤثر عليه**
- التعريف بهيكل الأجور والحاجة إليه _
- مستوى الأجور _
- منحنى الأجور _
- مراحل تحديد الفئات الأجرية وعملية تحديد الأجور _
- العوامل المؤثرة _
- 7 - أشكال الأجور والتعويضات**
- الأجر الصافي والأجر القاعدي _
- العلاوات والحوافز _
- الامتيازات الاجتماعية _
- 8 - أسس تحديد الأجور**
- على أساس الزمن _
- على أساس الوظيفة _
- على أساس الإنتاج _
- على أساس المبيعات _
- على أساس الرزمة _
- 9 - السياسة الأجرية**
- السياسات الأجرية وسياسة الدخل _
- مشاكل الموظفين _
- العوامل المؤثرة على سياسة الدخل _
- التطورات المتباينة والسياسة الأجرية _
- الاتجاهات في التعويض _
- 10 - محاسبة الأجور**
- كيفية تحديد الأجر الإجمالي _
- العلاوات والزيادات وكيفية حساب الأجر الصافي _
- الاقتطاعات من الأجر الإجمالي _
- كيفية تقييد الأجور محاسبيا _

قائمة المراجع:

- 1- BERNARD ROMAN (2010) :Bâtir une Stratégie de Rémunération Edition DUNOD, PARIS
- 2- LAMANTE .D, et TURGEON(2009) :De la supervision à la gestion des ressources humaines, à l'ère d'une GRH en transition 3ème édition canada.
- 3- Sekiou, blodin, fabi, bayad, peretti; alis et chevalier(2001) : Gestion des ressources humaines 2 Ed de Boeck université Canada.
- 4- Sekiou, blodin, fabi, bayad, peretti; alis et chevalier (1993) Gestion des ressources humaines. Ed de boeck université, Canada.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

تحفيز وتعبئة الموارد البشرية

السداسي: الثالث

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. كشاط أنيس
الأستاذ المسؤول على المادة: د. بلمهدي عبد الوهاب

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى مد الطالب بكل الطرق والسياسات المتعلقة بتحفيز وتعبئة الموارد البشرية نحو تحقيق الأهداف التنظيمية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة المنظمات، إدارة الموارد البشرية، تاريخ الفكر الإداري،

محتوى المادة :

1- التعبئة

- 1-1- مختلف تعاريف التعبئة
- 1-2- علاقة التعبئة بالتحفيز
- 1-3- الفرق بين التعبئة والالتزام
- 1-4- مكانة التعبئة في ممارسات تسيير الموارد البشرية
- 2- الشروط البسيكولوجية المشجعة للتعبئة
 - 2-1- الإحساس بالعدالة
 - 2-2- الإحساس بالدعم
 - 2-3- الإحساس بالثقة
- 3- ركائز التعبئة
 - 3-1- نظام عادل للحوافز
 - 3-2- التكوين والتطوير والتوظيفية L'employabilité
 - 3-3- الإدارة بالمشاريع
 - 3-4- تحسين ظروف العمل
 - 3-5- المرافقة Le coaching
 - 3-6- الاتصال وتقاسم المعلومات
 - 3-7- ضمان منصب العمل

قائمة المراجع:

- 1) Arcand M et Bayad M et al ; Le regroupement stratéqique de pratiques mobilisatrice de GRH ; Dans Gestion 2000 ; 2004
- 2) Guerrero S et Barraud V ; L'étude de la mobilisation des salariés ; Dans Gestion 2000 ; 2001 ;
- 3) Thevenet M ; Impliquer les personnes dans l'entreprise ;Ed liaisons 2004 .
- 4) Allégre CB et Andréassian A E et al ; Gestion des ressources humaines : Valeur de l'immatériel ; De Boeck ;2008

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

انجليزية

السداسي: الثالث
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بن فرحات ساعد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. بروش نورة

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى مد الطالب بالمصطلحات الضرورية باللغة الإنجليزية والمتعلقة بصفة عامة بمجال إدارة المنظمات وبصفة خاصة إدارة الموارد البشرية وهو مكمل لمقياس الإنجليزية في السداسي الثاني لهذا التكوين

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إنجليزية مستوي سداسي ثاني ماستر ل م د في ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

محتوى المادة:

1/- Companies and their industries

- Competitive forces
- Swot analysis
- Be good at something

2/- Key strategic issues

- Industries and their players
- Mergers and acquisitions (M&A)
- Make or buy?

3/- Innovation

- Innovation and the development process
- Pioneers and followers
- Shakeout and consolidation
- Intrapreneurship

4/- Preparing for the future

- Scenario planning
- Futurology
- Risk management

5/- The four Ps and the four Cs

- The four Ps
- The four Cs

6/ Knowledge management

- Sharing knowledge
- The learning organisation
- Intellectual property

7/- Measuring performance

- Financial reporting
- The financial year

- Shareholders, bondholders and lenders
- 8/- profit and loss reporting**
- Accruals accounting
- Profit and loss
- Earnings
- 9/- Ethics and business**
- Ethical behaviour
- Accountability and transparency
- Corporate social responsibility
- 10/- Corporate governance**
- Board organisation
- Separation of roles
- Rewards for success(and failure)

المراجع:

1/- *A Rapid Course In English For Students Of Economics* by Tom Mc Arthur

2/- Author/Martin j. Gannon issue: May-June,1999

3/- Professor Edward G. Wertheim, College Of Business Administration, North-eastern University, Boston, MA 02115

4/- *Business Vocabulary in use (advanced)* by Bill Mascull

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

طرق وأدوات البحث العلمي في الموارد البشرية

السداسي: الثالث

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: د. بن فرحات ساعد

الأستاذ المسؤول على المادة: د. بن فرحات ساعد

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تزويد الطالب ببعض طرق وأدوات البحث العلمي، بالخصوص طرق جمع البيانات. التركيز يكون على أساليب المعاينة – تصميم الاستبيان – خطة المعاينة (تحديد متغيرات الدراسة- حجم العينة....) – إدخال ومعالجة وتحليل البيانات بواسطة برنامج SPSS .

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إحصاء و إعلام آلي ،

محتوى المادة :

1- تمهيد :

- 1-1- إشكالية بحث علمي : المفهوم- طريقة الصياغة .
- 1-2- العلاقة بين إشكالية البحث والأدوات الإحصائية للبحث.
- 1-3- أهم خطوات انجاز بحث إحصائي.
- 2- البيانات الإحصائية –المعلومات الإحصائية- المعرفة العلمية :

1-2- البيانات الإحصائية

2-2- المعلومات الإحصائية

3-2- المعرفة العلمية

3-أهم مصادر البيانات الإحصائية :

1-3-المصادر التاريخية (الثانوية)

2-3-المصادر الميدانية (الأولية)

4-طرق جمع البيانات من مصادرها الأولية :

1-4-المقابلة

2-4-الاستقصاء

3-4-الملاحظة

5-أساليب جمع البيانات :

1-5-أسلوب الحصر الشامل

2-5-أسلوب الحصر الجزئي

3-5-أسلوب المعاينة

6-المعاينة وأنواعها :

- 1-6-المعاينة العشوائية
 2-6-المعاينة غير عشوائية
 7-أساليب تحديد حجم العينة :
 1-7-الأساليب غير إحصائية
 2-7-الأساليب الإحصائية

قائمة المراجع:

- 1- جورج كانا فوس ودون ميلر [2004]: « الإحصاء للتجاربيين: مدخل حديث »، تعريب ومراجعة: سلطان محمد عبد الحميد ومحمد توفيق البلقيني، دار المريخ للنشر، الرياض.
- 2- دلال قاضي، سهيلة عبد الله ومحمود البياتي [2005]: « الإحصاء للإداريين والاقتصاديين »، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان – الأردن.
- 2- سليمان محمد طشطوش [2001]: « أساسيات المعاينة الإحصائية »، الطبعة الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
- 4- شفيق العتوم [2006]: « طرق الإحصاء: تطبيقات اقتصادية وإدارية باستخدام SPSS »، الطبعة الأولى، دار المناهج، عمان.
- 5- محفوظ جودة [2008]: " التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS " دار وائل للنشر الطبعة الأولى الأردن- عمان .
- 6- محفوظ جودة [2008]: " التحليل الإحصائي المتقدم باستخدام SPSS " دار وائل للنشر الطبعة الأولى الأردن- عمان.
- 7- محمد عبد العال النعيمي و حسن ياسين طعمة [2008]: " الإحصاء التطبيقي " دار وائل للنشر الطبعة الأولى الأردن- عمان .
- 8- COCHRAN William G.[1977]: «Sampling techniques», 3rd edition, John Willey & Sons, New York.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

أداء الموارد البشرية: القيادة والتحكم

السداسي: الثالث
الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. سكاك مراد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. العايب عبدالرحمان

أهداف التعليم:
سيكون الطالب قادرا بعد دراسة هذا المقياس في التحكم في طرق تقييم أداء الموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة :
تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة الموارد البشرية، نظام المعلومات.

محتوى المادة :

مقدمة:

1. لوحة القيادة الاجتماعية
2. مؤشرات الأداء الاجتماعي
3. الميزانية الاجتماعية
4. التدقيق الاجتماعي
5. التشخيص الاجتماعي
6. الإفصاح والإبلاغ عن الأداء الاجتماعي
7. أداء الموارد البشرية في ظل المسؤولية الاجتماعية

قائمة المراجع:

- 1- Jean-Pierre Citeau, Yvan Barer, La gestion des ressources humaines, Ed., Dalloz, 2008.
- 2- Chloé Guillot-Soulez, La gestion des ressources humaines, «3^{ème} Ed., Lextenso Ed., 2010.
- 3- Faycal Benchemam et Géraldine Galilindo, Gestion des ressources humaines 2^{ème} Ed., Lextenso Ed., 2010.
- 4- Redouane Bnou Noucair, La gestion des ressources humaines, un pilier de compétitivité de l'entreprise, Ed., Bénévet, 2008

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

إدارة مخاطر إدارة الموارد البشرية

السداسي: الثالث

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. سكاك مراد
الأستاذ المسؤول على المادة: أ. د. جبار محفوظ

أهداف التعليم:

يكون الطالب بعد دراسة هذا المقياس قادرا على تحديد مخاطر إدارة الموارد البشرية وإدارتها وتحبيدها.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة المخاطر ، إدارة الموارد البشرية

محتوى المادة :

مقدمة

الفصل الأول:

1-مدى إدارة المخاطر

2-مفهوم إدارة المخاطر

3-المخاطر الإستراتيجية

4-الإستراتيجية المتكاملة

الفصل الثاني:

1-الثقافة والمخاطر

2-طبيعة الثقافة التنظيمية

3-النظرات الوظيفية للثقافة التنظيمية

4-النظرات التفسيرية للثقافة التنظيمية

5-ثقافة السلامة

5-تقييم الثقافة

الفصل الثالث:المخاطر والتغيير

1-التغيير التنظيمي

2-استراتيجيات التغيير في التنظيمات

3-التغيير كمعدل للمخاطرة

4-النظريات ونماذج التغيير

قائمة المراجع:

- 1- إيان جليندون: ألان وارنج: ترجمة د. م. سرور علي إبراهيم سرور، إدارة المخاطر، دار المريخ، 2007.
- 2- حماد طارق عبد العال: إدارة المخاطر، الدار الجامعية، 2003.

- 3- بورود زيسكي إيدوارد: إدارة المخاطر والأزمات والأمن، دار الفجر، 2008.
- 4- هنري منير إبراهيم، الفكر الحديث في إدارة المخاطر، منشأة المعارف.
- 5- الشواربي عبدالحميد، إدارة المخاطر الإئتمانية من جهتي النظر المصرفية والقانونية، منشأة المعارف، 2002.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

تقييم إدارة الموارد البشرية

السادسي: الثالث

الأستاذ المسؤول عن الوحدة التعليمية: أ. سكاك مراد
الأستاذ المسؤول على المادة: د. بروش زين الدين

أهداف التعليم:

يكون الطالب بعد دراسة هذا المقياس قادرا على تقييم إدارة الموارد البشرية من خلال التحكم في الطرق وتقنيات التقييم وخاصة استعمال لوحات القيادة في التقييم.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تكون للطالب إحاطة بالمجالات التالية : إدارة الموارد البشرية، نظم المعلومات، طرق التقييم.

محتوى المادة :

مقدمة

الفصل الأول: ماهية تقييم إدارة الموارد البشرية

1- مضمون تقييم إدارة الموارد البشرية

2- كفايات تقييم إدارة الموارد البشرية

الفصل الثاني: طرق وتقنيات تقييم إدارة الموارد البشرية

1- طرق تقييم إدارة الموارد البشرية

2- تقييم إدارة الموارد البشرية من خلال لوحة القيادة الاجتماعية

- ماهية لوحة القيادة الاجتماعية

- تقييم كفاءة إدارة الموارد البشرية باستعمال لوحة القيادة الاجتماعية (تقييم بعض الأنشطة)

قائمة المراجع:

1. Alain Fernandez : Les nouveaux tableaux de bords des managers, édition d'organisation, Paris, 2004.
2. Armand Dayen : Manuel de gestion, vol 2, édition, Ellypses : AUF, 1999 .

3. Bernard Martory : Les tableaux de bord sociaux, édition Liaison, Paris, 2004.

4. Bernard Martory, Daniel Crozet: Gestion des ressources humaines, édition Dunod, Paris, 2003.

5. إتحاد الخبراء الاستشاريون الدوليون (ش. م. م.) عائد الاستثمار في رأس المال البشري "قياس القيمة الاقتصادية للأداء" إيتريك للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ، 2004.

6. جاك فيليب ورون ستون: الاستثمار البشري، أدوات وخطوات قياس العائد، ترجمة إصدارات بميك تحت إشراف عبدالرحمان توفيق، بميك، 2003.

طريقة التقييم:

يخضع التقييم إلى النظام المتواصل و إجراء امتحان

V - العقود/الاتفاقيات

نموذج لرسالة إبداء النية أو الرغبة

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سطيف عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

السنة الجامعية: 2012 / 2013

(في حالة تقديم ماستر بالاشتراك مع مؤسسة جامعية أخرى)

ورق رسمي يحمل اسم المؤسسة الجامعية المعنية

الموضوع: الموافقة على الإشراف المزدوج للماستر بعنوان :

تعلن الجامعة (أو المركز الجامعي). عن رغبتها في الإشراف المزدوج عن الماستر

المذكورة أعلاه طيلة فترة تأهيل الماستر. وفي هذا الإطار، فإن الجامعة (أو المركز الجامعي)

ترافق هذا المشروع من خلال:

-إبداء الرأي أثناء تصميم و تحيين برامج التعليم،

- المشاركة في الملتقيات المنظمة لهذا الغرض ،

- المشاركة في لجان المناقشة ،

- المساهمة في تبادل الإمكانيات البشرية و المادية

توقيع المسؤول المؤهل رسميا :

الوظيفة:

التاريخ:

نموذج لرسالة إبداء النية أو الرغبة

(في حالة تقديم ماستر بالاشتراك مع مؤسسة لقطاع مستخدم)

الموضوع: الموافقة على مشروع بعث تكوين للماستر بعنوان: الإدارة الاقليمية و التنمية المحلية

المقدم من: كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، سطيف

تعلن بلدية سطيف عن رغبتها في مرافقة هذا التكوين المذكور أعلاه بصفتها المستخدم المحتمل لمنتوج هذا التكوين

وفي هذا الإطار، فإننا نؤكد انضمامنا إلى هذا المشروع ويتمثل دورنا فيه من خلال:

- إبداء رأينا في تصميم و تحيين برامج التعليم،
- المشاركة في الملتقيات لهذا الغرض،
- المشاركة في لجان المناقشة.
- تسهيل قدر المستطاع استقبال الطلبة المتربصين في المؤسسة في إطار إنجاز مذكرات نهاية التخرج أو في إطار المشاريع المؤطرة.

سيتم تسخير الإمكانيات الضرورية لتنفيذ هذه العمليات و التي تقع على عاتقنا من أجل تحقيق الأهداف وتنفيذها إن على المستوى المادي والمستوى البشري
يعين السيد ذيب محمد منسقا خارجيا لهذا المشروع .

توقيع المسؤول المؤهل رسميا:

الوظيفة: رئيس بلدية سطيف

التاريخ: مارس 2011

الختم الرسمي للمؤسسة:

VI - السيرة الذاتية للمنسقين

ETAT CIVIL :

Nom : AKKI ALOUANI **Prénom :** Aoumeur

Date et lieu de naissance : 10 mars 1950 à Mélîka-haut, Ghardaïa

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية و علوم التسيير سطيف عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

السنة الجامعية: 2012 / 2013

Situation familiale : marié **Nombre d'enfants :** cinq
Adresse : Cité Lakhel LAMRI, 150 logements, Bâtiment Lg, n°134, Bel Air, Sétif.
Numéro du téléphone : (036) 91 30 35. **e.mail :** aakkialouani@yahoo.fr

FORMATION SUPERIEURE :

- 1 – Graduation :**
Date : 1970 – 1973 **Lieu :** Ecole Supérieure de Commerce d'Alger ;
Diplôme obtenu : - licence ès-sciences commerciales et financières (section francophone),
 - Certificat de spécialisation en : Finances-Comptabilité.
- 2 – Première Post-Graduation :**
Date: 1973 – 1974 **Lieu:** Oxford Academy of English, Oxford, Grande Bretagne,
Formation : langue anglaise.
- Date :** 1974 – 1977 **Lieu :** Birmingham University, Faculté de Commerce et des Sciences
 Sociales, **Diplôme obtenu:** Master of Social Sciences in Accounting
- 3 – Deuxième Post-Graduation :**
Date : 20-11-2008 **Lieu :** faculté des Sciences Economiques et des Sciences de Gestion,
 département des Sciences Economiques, Université Ferhat Abbas, Sétif ;
Diplôme obtenu: Doctorat d'Etat en Sciences Economiques **Mention :** très honorable
Intitulé de la thèse : « Analyse économique des obstacles à la productivité, cas des E.P.A. »

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE :

- 1 – **Date :** mai 1977 – septembre 1977 **Lieu :** SONAREM, Alger
Poste occupé : chargé d'études.
- 2 – **Date :** septembre 1977 – septembre 1979 **Lieu :** service militaire
Poste occupé : administrateur chargé des marchés publics à la DASC (du 13/03/78 au 18/09/79).
- 3 – **Date :** 1980 – 1982 **Lieu :** cabinet d'organisation comptable, Alger
Poste occupé : collaborateur chargé de la vérification des comptes de la Sonacom.
- 4 – **Date :** 1982 – 1984 **Lieu :** Ghardaïa
Emploi : mise en place et gestion d'une unité familiale de production et vente de matériaux de construction.
- 5 – **Date :** septembre 1984 à ce jour
Lieu : I.N.E.S. des Sciences Economiques puis Université Ferhat Abbas, Institut des Sciences
 Economiques, puis faculté des sciences économiques et des sciences de gestion, Sétif ;
Postes occupés :
 ✓ Directeur adjoint chargé des études par arrêté de M. Le Ministre n°139
 du 10/04/85 (du 1/10/84 au 06/03/89)
 ✓ Directeur adjoint chargé des études par décision du 01/05/94 à 1998
 ✓ Chef du département des sciences commerciales par arrêté ministériel
 de 1998 au 09/10/2001.
- 6 – **Charges d'enseignement :** Maître assistant chargé de cours assurant les enseignements suivants :

a – en graduation :

- Comptabilité approfondie : cours (1984 – 1985) ;
- Fiscalité de l'entreprise : cours (1985 – 1986) ;
- comptabilité analytique d'exploitation : cours et TD : licence en économie,
 option gestion et sciences financières (1987 à 1991) ;
- comptabilité analytique d'exploitation : cours et TD : DEUA (1989 à 1995) ;
- comptabilité analytique d'exploitation : cours et TD : deuxième année sciences
 commerciales (1996 -2009) ;
- Comptabilité générale : TD : première année sciences commerciales : (deux
 années consécutives) ;

- Anglais et français économiques (de 1984 à 1996 : pour compléter le V.H.H. et en heures supplémentaires) : 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} année (différentes spécialités) ;
- Comptabilité de gestion : troisième année LMD (finances-comptabilité) : premier semestre 2007-2008 à ce jour;
- Systèmes d'information comptable : troisième année LMD (finances-comptabilité) : deuxième semestre 2007-2008 à ce jour.

b – **en post graduation** : première année magister et M1 et M2 master:

- ✓ anglais économique : 1992-1993
- ✓ comptabilité analytique approfondie : 2000-2001
- ✓ systèmes d'information : 2003-2004, 2005-2006 et 2006-2007 et 2009-2010 et 2010-2011
- ✓ anglais économique : master banque-assurance : 2008-2009 et 2009-2010 (M1 et M2)
- ✓ anglais économique : master finances-comptabilité 2009-2010 (M2)
- ✓ anglais économique : magister économie internationale : 2009-2010
- ✓ comptabilité de gestion approfondie : master (M1) comptabilité-audit : 2010-2011

c – **Université de la formation continue** :

- Mathématiques appliquées à l'économie : 1997 à 2002 ;
- Mathématiques financières : 1996 à 2002.

7 – Encadrements :

- a – membre ou président de jury de soutenance magister et doctorat
- b – magister et doctorat : 2010-2011
- c - D.E.U.A, Licence et LMD : mémoires de fin de cycle

8 – participation aux manifestations scientifiques :

Intitulé de la communication	Manifestation	Lieu	date
1 - le système d'information comptable et la compétitivité de l'entreprise : le lien entre deux concepts	séminaire international	Université de Biskra	2002
2 - Productivité et compétitivité, interdépendance de deux notions .	journée d'études	Université de Biskra	octobre 2002
3 - L'excellence organisationnelle passe par un système d'information excellent	colloque international sur : « La performance excellente des organisations et des gouvernements »	Département de Gestion de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de l'Université de Ouargla	9 et 10 mars 2005
4 – La communication dans les organisations de services : préalable à une gestion efficace	journée mondiale des télécommunications	Université de Sétif (organisée par Algérie Télécom à l'occasion de la journée internationale des télécommunications	17 mai 2005
5 - L'EFFICACITE ORGANISATIONNELLE : L'APPORT DES SYSTEMES D'INFORMATION ET DES TIC	Colloque international sur : « La Gestion Efficace dans les Entreprises Economiques »	l'Université Mohamed BOUDIAF. Faculté des Sciences Economiques, des Sciences de Gestion et des Sciences Commerciales, MSILA	3 et 4 mai 2005
6 - Le système d'information et de communication et apprentissage	colloque international (n'a pas été envoyée à temps)	Biskra	2005
7 - La performance de l'entreprise algérienne et son environnement	Publication revue des sciences économiques	Faculté des Sciences Economiques et des Sciences de Gestion	2007
8 - أثار التحولات الحالية على نمو الاقتصاد الجزائري: فرص أو عوائق	الأسبوع الثقافي – جمعية الطلبة الميزابيين	باتنة	الأربعاء 07/04/25

	- جامعة باتنة		
9 - La comptabilité et la mondialisation : influence réciproque	Journée d'études sur les réformes de la comptabilité	Unité de recherche sur les systèmes d'information comptables	Prévue début année 2008-2009
10 – l'accord Algéro-européen	Journée d'études	Association des étudiants de Mélika, Ghardaïa	Hiver 2007
11 – الاستشارة و تسيير المؤسسات	ايام دراسية	جمعية الأساتذة الجامعيين الميزابيين	صانقة 2006
12 - Crise financière : l'information comptable est-elle coupable ?	<i>Colloque international sur la « Crise financière internationale, Ralentissement économique mondial et Effets sur les économies euro-maghrébines. »</i>	Université Bejaia	Samedi 10 & Dimanche 11 Octobre 2009
13 - Crise financière ou crise d'éthique : Quelle alternative? » أزمة مالية أو أزمة أخلاق : هل من بديل ؟	<i>Thème du colloque « Crise financière et économique et gouvernance mondiale »</i>	Université Ferhat Abbas Sétif	20 et 21 octobre 2009

9 – Unité de recherche : membre des unités de recherche suivantes :

A – intitulé : «L'évolution des systèmes d'information et l'entreprise algérienne face

aux contraintes de la mondialisation. », Code M1901/06/2003, projet

ANDRU, dirigé par Mr. OULD AMER Smaïl, janvier 2003 à 2007

B – intitulé : “Les systèmes d'information : outils de gestion stratégique des organisations face à la mondialisation », projet ANDRU, dirigé par Mr. OULD AMER Smaïl, janvier 2008

10 – Recherches en cour :

- Obstacles économiques et socioculturels à la mise en place d'un système de comptabilité de gestion : cas des établissements hospitaliers.
- L'inefficience des E.P.A. : causes économiques et socioculturelles.
- La gestion des risques et les systèmes d'information.
- Evaluation comptable : valeur ou coût.

Nom : BOUADAM

Prénom : KAMEL

Date et lieu de Naissance : 29 / 04 / 1956 à Sétif

Tél. fixe : 036 93 95 27 ; Tél. portable : 07 75 00 79 80

Adresse : Cité Bouaroua, 3ème tranche N° 21 Sétif

Email : bouadamkamel@yahoo.fr

Faculté des sciences économiques et de la gestion
Université de S E T I F

Diplômes universitaires

Doctorat d'Etat en Sciences économiques : 26 octobre 2004, Université de Constantine
Magister Option " études quantitatives " 15 novembre 1985.
Licence en sciences économiques option planification 1980-1981.
Baccalauréat option technique économique, 1976, Lycée Mohamed Kerouani, Sétif, Algérie

Publications :

Internationales :

1- Article publié dans la revue Egypte Contemporaine « Problématique de la privatisation dans le monde avec étude du cas algérien » Société Egyptienne d'économie politique de statistique et de législation, Caire juillet 2007, N° 487, 98 année, Index international ISSN 1110 espes@hotmail.com

2- article intitulé « la privatisation en Algérie entre les textes et la réalité du terrain » publié dans la Revue contemporaine d'Egypte, 2008-2009, Caire N° 493, ISSN 1110 2008/17441site espes@hotmail.com

Nationales :

1- Stratégies des petites et moyennes entreprises, avec étude du cas algérien, revue scientifique spécialisée dans les sciences économiques éditée par la faculté des sciences des sciences économiques et de gestion , Université Farhat Abbas N° 2 , 2003 Sétif, ISSN 1112-3443

2- Les effets de la mondialisation sur l'éducation et l'emploi en Algérie ; revue scientifique spécialisée dans les sciences économiques éditée par la faculté des sciences des sciences économiques et de gestion , Université Farhat Abbas N° 4 , 2005 Sétif, ISSN 1112-3443

3- Quelles visions stratégiques pour la réforme bancaire en Algérie, avec Meliani Hakim, revue des sciences humaines, période scientifique publié par l'université de Biskra, N° 5, Février 2005, ISSN 1112-3176

4- Le climat des IDE en Algérie : tendances et perspectives, revue des sciences humaines, période scientifique publié par l'université de Biskra, N° 12, Novembre 2007, ISSN 1112-3176

5- l'Algérie à la veille de son accession à l'OMC, revue Economie contemporaine, revue académique, semestrielle éditée par l'institut des sciences économiques et des sciences de gestion, Centre universitaire de Khémis Miliana, N° 3 Avril 2008, ISSN 1112-7570

6- Entreprenariat, croissance et développement des entreprises, Revue d'économie et de management, les cahiers du MECAS, Université de Tlemcen, Faculté des sciences économiques et de gestion , N° 4, Décembre 2008, ISSN 1112-5969

7- Apports et limites de la politique de l'emploi en Algérie, revue des sciences humaines, période scientifique publié par l'université de Biskra, N° 18, Novembre 2010, XI année, ISSN 1112-3176

Proceedings:

1- la PME –PMI algérienne : passé, présent et perspectives ; thématique « Le financement des petits et moyens projets et la promotion de leur rôle dans les économies maghrébines » ; Edition laboratoire partenariat et investissement dans les PME dans l'espace euromaghrébin (P.I.E.E.M), Université de Sétif 2004

2 - Analyse des impacts macroéconomiques et sectoriels de l'accord d'association entre l'Algérie et l'UE. Thématique « L'intégration des économies arabes comme mécanisme d'amélioration et de dynamisation du partenariat Euro Arabe » ; Edition P.I.E.E.M, faculté des sciences économiques Sétif, 2005

Participation au Conférences :

• Internationales :

« Le choix des stratégies dans les PME algériennes » colloque international organisé les 23 -24 & 25 juin 2003 sur le thème : Gouvernance et développement de la PME, CREAD (Centre de recherche en économie appliquée pour le développement, Hilton (Algérie) 2003

« Analyse des impacts macroéconomiques et sectoriels de l'accord d'association entre l'Algérie et l'union européenne » Séminaire international intitulé : النكامل الاقتصادي كآلية لتحسين وتفعيل الشراكة العربية-الأوروبية : 8 et 9 mai 2004, université de Sétif

« Gouvernance et développement des entreprises dans les pays arabes », séminaire international sur la gestion efficace dans les entreprises publiques, 3-4 mai 2005, Biskra

« Financement des entreprises : enjeux et défis des entreprises algériennes » :

Responsable ou membre d'un projet de recherche

- Chef de projet intitulé « Planification et Evaluation » agréé à partir du 1er janvier 2001 Code M 1901 /02 / 2001

- Chef de projet intitulé « La question de l'emploi en Algérie : tendances et perspectives » agréé à partir du 1er janvier 2007, Code M01220060033

- Chef de projet dont l'intitulé est « أنظمة النمو المرتكزة على المعرفة » Agréé à partir du 1er janvier 2009, code M01220080048

- Chef de projet intitulé « Management des projets et spécificités du cas algérien » projet agréé à partir du 1er janvier 2011 sous le code de P01220100038

- Membre du projet « stratégie dans les PME et PMI : étude empirique dans la wilaya de Sétif » code M 1901 /07/2004

- Membre du projet « Entreprenariat et projets dans la région de Sétif » projet agréé à partir du 1er janvier 2010 code M01220090068

السيرة الذاتية

الاسم: عبد الوهاب

اللقب: بلمهدي

عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سطيف

السنة الجامعية: 2012 / 2013

أستاذ محاضر "أ" بكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة فرحات سطيف - الجزائر

الشهادات:

- 1- البكالوريا سنة 1779
- 2- اللسانس علوم اقتصادية تخصص تسيير سنة 1984
- 3- ماجستير تخصص تسيير المؤسسات سنة 1994
- 4- دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية 2008.

المناصب الإدارية:

- 1- رئيس قسم الجذع المشترك لفترتين،
- 2- نائب رئيس قسم علوم التسيير مكلف بالبيداغوجية،
- 3- رئيس قسم علوم التسيير حاليا.

المناصب البيداغوجية والعلمية:

- 4- - أستاذ بكلية العلوم الاقتصادية منذ 1985 جانفي إلى غاية اليوم،
- 5- - عضو المجلس العلمي لمعهد الاقتصاد ثم لكلية العلوم الاقتصادية،
- 6- - عضو اللجنة العلمية لقسم علوم التسيير حاليا،
- 7- - عضو المجلس العلمي لكلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير حاليا.

الرسائل التي تم إعدادها:

تم إعداد العديد من الرسائل على مستوى الليسانس في مجال التسيير والتنظيم وإدارة الموارد البشرية.

الرسائل التي تمت مناقشتها:

- عضو لجنة ماجستير لرسالة تحت عنوان دور نظام تكاليف الأوامر في الرقابة.
- عضو لجنة ماجستير لرسالة تحت عنوان التدقيق الاجتماعي.
- عضو شرفي لجنة ماجستير لرسالة تحت عنوان نحو نموذج بديل في إنجاز دورات تكوين العاملين.

الإشراف على رسائل الماجستير:

- دور إدارة الحياة الوظيفية في تحفيز العاملين في المؤسسة
- أهمية القيادة في اتخاذ القرارات في المؤسسة

المقاييس المدروسة :

- 1- إدارة الأفراد
- 2- الاقتصاد السياسي
- 3- اقتصاد المؤسسة
- 4- المحاسبة العامة
- 5- التنظيم ونظرية المنظمات
- 6- المؤسسات المالية والنقدية
- 7- إدارة الموارد البشرية (دراسات عليا)
- 8- الندوة (ندوة خاصة بالتسيير)
- 9- التدقيق الاجتماعي
- 10- المالية والتجارة الدولية
- 11- دراسة الحالات ماجستير السنة الجامعية 2007/2006
- 12- نظريات الأعمال 2009/2008 / 1010/2009 ماستر
- 13- النقود والأسواق المالية 2009/2008 ليسانسل م د
- 14- تقنيات التسيير (ماستر) 2009/2008 / 1010/2009
- 15- محيط المؤسسة والإستراتيجية التنافسية 1010/2009 ماجستير الإدارة الإستراتيجية

أستاذ بجامعة التكوين المتواصل (سطيف)

وتم تدريس مقياس إدارة الموارد البشرية ومقياس المحاسبة العامة.

أستاذ بالمركز الجامعي للبرج

وتم تدريس مقياس الاقتصاد السياسي

النشاط العلمي :

- 1- رئيس فرقة بحث " الإدارة بالمشاركة وتطبيقاتها في المؤسسة الجزائرية .
- 2- عضو في مخبر بحث إدارة و تنمية الموارد البشرية .
- 3- عضو فرقة بحث: العوامل المؤثرة على الإبداع في المؤسسة الجزائرية .
- 4- عضو فرقة بحث: دور إدارة الموارد البشرية في قيادة التغيير بالمؤسسة

اللغات:

العربية

الفرنسية

الدكتور بلمهدي عبد الوهاب

VII - رأي وتأشيرة الهيئات الإدارية والعلمية:

المؤسسة: كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير سطيف عنوان الماستر: إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل

السنة الجامعية: 2012 / 2013

عنوان الماستر : التدقيق ومراقبة التسيير

اللجنة العلمية للقسم	
رأي و اللجنة العلمية للقسم:	التاريخ
المجلس العلمي للكلية (أو المعهد)	
رأي و تأشيرة المجلس العلمي:	التاريخ :
عميد الكلية (أو مدير المعهد)	
رأي و تأشيرة عميد الكلية أو مدير المعهد:	التاريخ :
المجلس العلمي للجامعة (أو للمركز الجامعي)	
رأي و تأشيرة المجلس العلمي:	التاريخ :

VIII - تأشيرة الندوة الجهورية:
(التأشيرة تكون فقط في النسخة النهائية لعرض التكوين)