

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

مواظمة

عرض تكوين ماسرر

أكاديمي / مهني

المؤسسة	الكلية/ المعهد	القسم
جامعة باطنة 1 - الحاج لخضر	كلية العلوم الاقراضادية و التسيير و العلوم الرجارية	علوم التسيير

الميدان : العلوم الاقراضادية و التسيير و العلوم الرجارية

الفرع/الشعبة: علوم التسيير

الرخص: تسيير الموارد البشرية

السنة الجامعية: 2016-2017

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

HARMONISATION

OFFRE DE FORMATION MASTER ACADEMIQUE /PROFESSIONNALISANT

Etablissement	Faculté / Institut	Département
Université de Batna1 Hadj Lakhdar	Faculté des sciences économiques, gestion et sciences commerciales	Sciences de gestion

Domaine: Sciences économiques, gestion et sciences commerciales

Filière : Sciences de gestion

Spécialité: Gestion des ressources humaines

Année Universitaire : 2016-2017

بطاقة تعريف الماستر (تعبئة كل الخانات إجباري)

3. إطار وأهداف التكوين:

- الهدف من هذا التخصص هو تقديم المعارف للطالب حول طبيعة و أهمية الموارد البشرية المنتجة و المبدعة و الفعالة في النشاط الاقتصادي. و تدريبه عن كيفية استقطاب و توظيف و تدريب و توجيه الموارد البشرية بالكيفية التي تضمن الانسجام و التكامل و خلق مناخ اجتماعي وظيفي ملائم لتحقيق أهداف المؤسسة مع مراعاة ضمان الرفاهية الاجتماعية للمجتمع.

أ- شروط الالتحاق

- التخصصات المفتوحة ضمن الشعبة – الفرع
- التخصصات التي يوافق عليها المجلس العلمي للكلية

ب. أهداف التكوين

- يخصص هذا التكوين للفئات التي تتطلع إلى اشتغال المناصب الإدارية في مختلف المؤسسات. و يضمن لها هذا التخصص التكوين المناسب الذي يؤهلها بأن تتحكم في إدارة الموارد البشرية بالقدر الذي يحقق أهداف المؤسسة.

ج- المؤهلات والقدرات المستهدفة

- التحكم في التقنيات السائدة في إدارة و تنظيم الموارد البشرية.
- معرفة الحلول الصحيحة لمختلف المشاكل المتعلقة بإدارة و بتنظيم الموارد البشرية .
- توسيع دائرة المعرفة بالموارد البشرية.

د- القدرات الجهوية والوطنية القابلة لتشغيل حاملي الشهادات الجامعية إن مثل هذا التكوين مطلوب بكثرة في الشركات الخاصة و العمومية.

هـ- الجسور نحو تخصصات أخرى:

يتيح هذا التخصص فرصة مواصلة الدراسات العليا: الدكتوراه.

II- بطاقة التنظيم السداسي للتعليم
(الرجاء تقديم بطاقات الأربع (4) سداسيات)

1 - السداسي الأول

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 15 أسبوع	وحدة التعليم
				أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
		18							وحدات التعليم الأساسية
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	الهندسة الوظيفية
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	نظام معلومات الموارد البشرية
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	إدارة المعارف
		9							وحدات التعليم المنهجية
x	x	5	2	5 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	إدارة نزاعات العمل
x	x	4	2	1 سا			1.30 سا	37.5 سا	المقاولاتية
		2							وحدات التعليم الإستكشافية
x	x	2	2	1 سا			1.30 سا	37.5 سا	القانون الأساسي للتوظيف العمومي
		1							وحدة التعليم الأفقية
x	x	1	2	2 سا			1.30 سا	52.5	اللغة الأجنبية
		30						607.5	مجموع السداسي 1

2. السداسي الثاني

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم
إمتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة	15 أسبوع	
		18	6						وحدات التعليم الأساسية
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	إدارة التغيير
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	ادارة المخاطر الاجتماعية
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	نظم الأجور والحوافز
		9	4						وحدات التعليم المنهجية
x	x	5	2	5سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	مراقبة التسيير
x	x	4	2	1سا			1.30 سا	37.5 سا	الاتصال و التحرير الإداري
		2							وحدات التعليم الإستكشافية
x	x	2	2	1سا			1.30 سا	37.5 سا	قانون العمل
		1							وحدة التعليم الأفقية
x	x	1	2	2سا			1.30 سا	52.5	اللغة الأجنبية
		30						607.5	مجموع السداسي 1

3 - السداسي الثالث

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي	وحدة التعليم
إمتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة	15 أسبوع	
		18	6						وحدات التعليم الأساسية
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	التدقيق الاجتماعي
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	السلوك التنظيمي
x	x	6	2	6 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	الثقافة التنظيمية
		9	4						وحدات التعليم المنهجية
x	x	5	2	5 سا		1.30 سا	1.30 سا	120 سا	البيئة الدولية للمؤسسة
x	x	4	2	1 سا			1.30 سا	37.5 سا	المنهجية
		2							وحدات التعليم الإستكشافية
x	x	2	2	1 سا			1.30 سا	37.5 سا	قانون محاربة الفساد
		1							وحدة التعليم الأفقية
x	x	1	2	2 سا			1.30 سا	52.5	اللغة الأجنبية
		30						607.5	مجموع السداسي 1

4 - السداسي الرابع إعداد مذكرة التخرج

الميدان : العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية
الفرع : علوم التسيير
التخصص: تسيير الموارد البشرية

تربص في مؤسسة يتوج بمذكرة تناقش

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي	
30	4	652	العمل الشخصي
-	-	-	التربص في المؤسسة
-	-	-	الملتقيات
-	-	-	أعمال أخرى (حدد)
30	-	652	مجموع السداسي 4

5 - حوصلة شاملة للتكوين: (يرجى ذكر الحجم الساعي الإجمالي موزع بين المحاضرات والتطبيقات،
للسداسيات الأربعة بالنسبة لمختلف وحدات التعليم حسب الجدول التالي):

ح س	وت	الأساسية	المنهجية	الاستكشافية	الأفقية	المجموع
محاضرة		270	180	90	90	630
أعمال موجهة		270	90	-	-	360
أعمال تطبيقية		-	-	-	-	-
عمل شخصي		1080	360	60	120	1620
عمل آخر (محدد)		-	-	-	-	-
المجموع		1620	630	150	210	2610
الأرصدة		72	36	8	4	120
% الأرصدة لكل وحدة تعليم		%60	%30	%8	%2	%100

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

عنوان الماستر: الاقتصاد الصناعي

السادسي: الأول

اسم الوحدة:	الأساسية
اسم المادة:	الهندسة الوظيفية
الرصيد:	6
المعامل:	2

أهداف التعليم: (نذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- تقديم أهم المقومات التي تؤسس عليها الهندسة الوظيفية التي تسمح للطالب باكتساب المعارف و الخبرات التي تؤهله في الحياة العملية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).
- علم اجتماع المنظمات.
-

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1. أساسيات الدراسات الهندسية للوظائف و الكفاءات
2. التسيير التوقعي للوظائف و الكفاءات
3. مناهج التحليل الوظيفي
4. تصميم و هيكله الوظائف (تحديد أعباء العمل الفيسيولوجية و النفسية و الذهنية)
5. إعداد المدونات المرجعية للمهن و الوظائف و الكفاءات
6. تقييم و تصنيف الوظائف
7. استشراف المهن و الوظائف

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك التريجيج للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الأول

اسم الوحدة: الأساسية

اسم المادة: نظام معلومات الموارد البشرية

الرصيد: 6

المعامل: 2

أهداف التعليم: (نذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- تكوين الطالب و تعليمه بالمعارف و الخبرات التي تتعلق بإعداد و استخدام نظم المعلومات و تطبيقاتها في ما يتعلق بالموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

- نظم المعلومات
- علم اجتماع المنظمات

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1- المفاهيم الأساسية:

- مفهوم النظام

- مفهوم المعلومة الاجتماعية

- مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

2- تطور نظام معلومات الموارد البشرية

- التطور التكنولوجي

- نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية

3- مكونات و دعائم نظام معلومات الموارد البشرية

4- وظائف نظام معلومات الموارد البشرية

5- إدارة نظام معلومات الموارد البشرية

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترتيب للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

1- رافدة الحريري (2014): اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية. دار اليازوري العلمية للنشر و

التوزيع. الأردن

السداسي: الأول

اسم الوحدة: الأساسية

اسم المادة: إدارة المعارف

الرصيد: 6

المعامل: 2

أهداف التعليم: (نذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- تقديم الإطار العام الذي يحكم إدارة المعرفة في زمن تتعدد و تتقاطع فيه أساليب اكتساب الخبرات و المعارف التي تستخدم في التطوير و التحسين و الإبداع من أجل التميز و المنافسة.

المعارف المسبقة المطلوبة : (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

- المنهجية
- الأساليب الكمية

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1- مدخل إلى إدارة المعرفة

اقتصاد المعرفة

مفهوم البيانات و المعلومات و المعرفة

نشأة و مفهوم إدارة المعرفة

أهمية وأهداف إدارة المعرفة

علاقة تكنولوجيا المعلومات و رأس المال المعرفي بإدارة المعرفة

2- مجالات إدارة المعرفة وعناصرها ونماذجها

مجالات إدارة المعرفة

عناصر إدارة المعرفة

نماذج إدارة المعرفة

3- عمليات إدارة المعرفة وإستراتيجيتها

عمليات إدارة المعرفة

إستراتيجيات إدارة المعرفة

4- دعائم إدارة المعرفة

دعامة إدارة الموارد البشرية لإدارة المعرفة

دعامة تكنولوجيا الإعلام والاتصال

دعم الثقافة التنظيمية لإدارة المعرفة

5- مساهمة إدارة المعرفة في بناء القدرات التنافسية

المعرفة كمورد إستراتيجي لتدعيم القدرة التنافسية
دعم إدارة المعرفة لعملية الإبداع
إدارة المعرفة الزبون كمورد لتدعيم القدرة التنافسية
إدارة المعرفة على القدرة التنافسية

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

1- خضير كاظم حمود، روان منير الشيخ (2013): إدارة المواهب و الكفاءات البشرية. زمزم ناشرون و موزعون. الأردن.

السداسي: الأول

اسم الوحدة:	المنهجية
اسم المادة:	إدارة نزاعات العمل
الرصيد:	5
المعامل:	2

أهداف التعليم: (تذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر).

- تلقين الطالب أهمية إدارة نزاعات العمل الجماعية و الفردية في خلق مناخ عمل مستقر يضمن تحسين الإنتاج و الإنتاجية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

--

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1. منازعات العمل الجماعية.
2. محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل
3. التفاوض في الاتفاقيات الجماعية
4. تسوية النزاعات الجماعية للعمل
5. منازعات الفردية في العمل
6. إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية
7. قضاء العمل

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الأول

اسم الوحدة: المنهجية

اسم المادة: المقاولاتية

الرصيد: 4

المعامل: 2

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

إعطاء الطالب بعض الإرشادات و التوجيهات التي تتعلق بمجالات خلق مشاريع اقتصادية فردية أو جماعية، و ذلك من خلال تلقينهم المراحل التي يجب أن تتبع قبل و بعد تجسيد المشروع. مع تشجيعهم على حب المغامرة و المخاطرة التي عادة ما تكون أحد مقومات الإبداع و الاختراع و التفوق و النجاح.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1. تطور الفكر المقاولاتي
2. المقاولاتية – الدوافع و الأهداف
3. خصائص المقاولاتي
4. مراحل إعداد المشروع المقاولاتي
5. شروط نجاح المقاولاتي
6. العوامل المساهمة في عرقلة النشاط المقاولاتي
7. أهمية تنوع و تعدد النشاط المقولاتي في التنمية الاقتصادية المستدامة
8. دور الأقطاب الصناعية و التهيئات الإقليمية في دعم النشاط المقاولاتي
9. دور و تأثير مراكز البحث في التكنولوجيا في الجامعات على إنشاء المشاريع المقاولاتية

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، و مطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

1. Dominique VELLIN: LA CREATION D'ENTREPRISES INNOVANTES, PANORAMA ET DEFIS.
2. Nathalie SCHIEB-BIENFAIT: L'ENTREPRENEURIAT CHEZ LES JEUNES : APPRENDRE A ENTREPRENDRE
3. Didier CHABAUD : LES ENTREPRISES FAMILIALES : AU CŒUR DE L'ENTREPRENEURIAT ?
4. Olivier BASSO, Sylvie PHEULPIN : L'INTRAPRENEURIAT : POUR SURMONTER LE DÉCLIN DES GRANDES ENTREPRISES ?
- 5.

السداسي الأول

اسم الوحدة:	الاستكشافية
اسم المادة:	القانون الأساسي للتوظيف العمومي
الرصيد:	2
المعامل:	2

أهداف التعليم: (نذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- إن دراسة هذا المقياس تمكن من توظيف و استخدام القوانين التي يصدرها التوظيف العمومي استخداما سليما.

المعارف المسبقة المطلوبة : (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

- ما هو المقصود بالتوظيف العمومية،
- ما هو الجهاز الإداري الذي ينظم التوظيف العمومية،
- ما هي الأجهزة المكلفة بالتقييم،
- آليات مراقبة التوظيف العمومية،
- ما هي المؤشرات التي تقيم على أساسها التوظيف العمومية.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان....إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

- قوانين التوظيف العمومية،
- قوانين العمل.

السداسي: الأول

اسم الوحدة:	الأفقية
اسم المادة:	اللغة الأجنبية
الرصيد:	2
المعامل:	1

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

تمكين الطلبة من تحسين معارفهم في اللغات الأجنبية من أجل توظيفها من أجل إجراء البحوث و الدراسات، و الاحتكاك بتجارب الغير على المستوى الدولي.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطلاب) يستحسن ترك الحرية لأساتذة المادة لاختيار المحتوى الذي يتناسب مع مستوى الطلبة الذي غالبا ما يكون متباينا بدرجة كبيرة.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

عنوان الماستر: تسيير الموارد البشرية

السادسي: الثاني

اسم الوحدة: الأساسية

اسم المادة: إدارة التغيير

الرصيد: 6

المعامل: 2

أهداف التعليم: (نكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب قادرا على فهم موضوع إدارة التغيير من مختلف الجوانب – الاجتماعية و النفسية و التقنية، و فهم كذلك التحديات التي تصاحب التغيير سواء كان اضطراريا أو اختياريا.
المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

الفصل الاول - : مفهوم إدارة التغيير في منظمات الأعمال

أولا : المفهوم

ثانيا : الخصائص

- الفصل الثاني : التغيير و التطوير التنظيمي في منظمات الأعمال

أولا : العوامل و الأسباب التي تستدعي التغيير و التطوير التنظيمي

ثانيا : أهداف التغيير و التطوير التنظيمي

ثالثا : استراتيجيات التغيير و التطوير التنظيمي

الفصل الثالث: مراحل التغيير

أولا : مراحل التغيير

1. : نماذج في إدارة التغيير

2. : الخطوات الثمانية للتغيير لجون كوتر

3. الآثار المترتبة عن عدم التغيير

ثانيا : مقاومة التغيير

1- : أسباب مقاومة التغيير

2-: كيف نتغلب على مقاومة التغيير

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الثاني

اسم الوحدة:	الأساسية
اسم المادة:	إدارة المخاطر الاجتماعية
الرصيد:	6
المعامل:	2

أهداف التعليم: (تذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب قادرا على فهم:
- موضوع المخاطر الاجتماعية و تأثيراتها على مختلف الجوانب – الإنتاجية، الاجتماعية و النفسية.
 - و فهم كذلك الوسائل و الأدوات التي تستخدم في السيطرة على مختلف أنواع المخاطر في العمل.

المعارف المسبقة المطلوبة : (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

- 1- المخاطر الاجتماعية : أنواعها و أسبابها
- 2- البقطة الاجتماعية و المخاطر التناعية
- 3- إدارة المخاطر النفسية الاجتماعية
- 4- إدارة الفئاض البشري

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الثاني

اسم الوحدة:	الأساسية
اسم المادة:	نظم الأجور و الحوافز
الرصيد:	6
المعامل:	2

أهداف التعليم: (نكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب قادرا على فهم موضوع أنواع الحوافز من مختلف الجوانب – للعمل (طلب العمل) أو أثناء العمل، و فهم كذلك التأثيرات الإيجابية و السلبية المترتبة عن استخدامها. و فهم العلاقة بين الحوافز و زيادة الإنتاج و الإنتاجية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطلاب)

- 1- Les pré-requis en paie
- 2- La gestion et le contrôle de la masse salariale.
- 3- L'analyse des données salariales externes.
- 4- Les fondements d'un système de rémunération (contribution / rétribution)
- 5- Les différentes composantes de la rémunération
- 6- L'individualisation des salaires - L'adaptation des politiques de rémunération selon les catégories de personnel et la typologie de l'entreprise
- 7- L'épargne salariale - La participation
- 8- L'intéressement - Les PEE / PERCO - L'abondement

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الثاني

اسم الوحدة:	المنهجية
اسم المادة:	مراقبة التسيير
الرصيد:	5
المعامل:	2

أهداف التعليم: (نكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب متمكنا من معرفة ضروريات المراقبة، و من معرفة من يخول له القيام بالمراقبة على التسيير، و ما هي المناهج العلمية السائدة في هذا المجال. و يصبح الطالب كذلك متمرنا على الأساليب المستخدمة في الرقابة التي من شأنها أن تصحح الأخطاء في حينها.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطلاب)

1. I - Les fondements du contrôle de gestion
2. l'entreprise et son environnement : le besoin de gestion et de mesure des performances l'entreprise
3. l'environnement spécifique de l'entreprise
4. Evolution, définitions et objectifs du contrôle de gestion
5. Apparition du contrôle de gestion (historique)
6. Les définitions du concept de contrôle de gestion
7. Les objectifs du contrôle de gestion
8. - Les typologies de contrôle
9. Le territoire du contrôle de gestion
10. Les autres mécanismes (ou modes) de contrôle
11. Les nouveaux domaines du contrôle de gestion
12. Le contrôle de gestion social
13. Le contrôle de gestion environnemental
14. Le contrôle de gestion des services
15. Le contrôle de gestion : le risque et les incertitudes
16. Les principes généraux et processus du contrôle de gestion
17. Les principes généraux du contrôle de gestion
18. Le processus du contrôle de gestion
19. Le contrôle de gestion stratégique : la stratégie et le contrôle de gestion
20. Les décisions de gestion et les niveaux de contrôle
21. Le contrôle de gestion : support de pilotage stratégique
22. Le contrôleur de gestion : rôle et rattachement organique de la fonction

23. **II- Le contrôle de gestion et les théories des organisations** : les finalités du contrôle de gestion selon les différentes approches de l'organisation
24. **III - Les outils du contrôle de gestion**
25. Les outils de calcul des coûts
26. Les coûts : définition et typologie
27. La comptabilité analytique : ou méthode des centres d'analyse
28. La méthode des coûts partiels : ou méthode des directs
29. Le modèle du coût volume profit
30. Le seuil de rentabilité
31. La méthode du coût variable : ou direct costing
32. La méthode du coût spécifique : ou direct costing évolué
33. La méthode du coût marginal
34. La méthode de l'imputation rationnelle
35. La méthode des coûts à base d'activité : ou méthode ABC (Activity-Based Costing)
36. Les outils de la gestion budgétaire
37. La démarche prévisionnelle de l'entreprise : stratégie et planification
38. la gestion budgétaire
39. Les nouveaux outils de contrôle : ou de pilotage de la performance
40. Le budget à base zéro (BBZ) et les approches fondées sur les activités et les processus
41. Les prix de cession interne
42. Les tableaux de bord de gestion et le Balanced score card (ou tableau de bord prospectif)
43. Le surplus de productivité globale (SPG)

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
 - تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

44. TELLER R., " Le contrôle de gestion : pour un pilotage intégrant stratégie et finance", Editions Management, 1999
45. LORINO P., " Le contrôle de gestion stratégique", Dunod, Paris, 1997
46. SAVALL H., ZARDET V., " Maîtriser les coûts et les performances cachés", Economica, Paris, 4e éd., 2003
47. HORNGREN C., BHIMANI A., S. Dtar et G. Foster, " Contrôle de gestion et gestion budgétaire", Pearson Education, 2003
48. LANGLOIS G., BONNIER C., " Contrôle de gestion", Foucher, 2004
49. SLE A., " Le contrôle de gestion : organisation et mise en œuvre", Campus Dunod, 2003
50. LORINO P., " Méthodes et pratiques de la performance", Editions d'Organisation, 2003
51. SAULOU J-Y, " Le tableau de bord du décideur", Editions d'Organisation, 1982

السادسي: الثاني

اسم الوحدة:	المنهجية
اسم المادة:	الاتصال والتحرير الإداري
الرصيد:	4
المعامل:	2

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

ضمان تأهيل الطلبة على كتابة و تحرير الأعمال العلمية بكيفية منهجية سليمة تساعدهم على عرض أفكارهم و اهتماماتهم في مختلف وسائل النشر المتاحة.

كما أن الهدف من دراسة الاتصال هو أن يكون الطالب قادرا على تحليل الرسائل الاتصالية التي يجب أن تكون ما بينه والمنظمة التي ينتهي إليها وكذلك العالم الخارجي. كما يمكنه ذلك بالتعرف على مبادئ ومهارات الاتصال، بالإضافة إلى وسائله ولا سيما الاتصال الإلكتروني.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

- معلومات عامة + منهجية

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

المحور الأول: المناهج العلمية للبحث

- تقنيات الإبلاغ والنشر

المحور الثاني: وسائل وتقنيات الاتصال

- مفاهيم حول الاتصال (التطور التاريخي، الاتصال في الفكر الإداري، مفهومه)...

- أهمية الاتصال وأهدافه

- وظيفة الاتصال في المؤسسة

- مبادئ ومهارات الاتصال

- معوقات عملية الاتصال وتنظيمها

- وسائل الاتصال (الكتابي، الشفهي، الاتصال غير اللفظي..)

- نظم الاتصالات الإلكترونية

المحور الثالث: مخرجات التنظيم وكيفية إيصالها للغير

- تحديد أهداف التنظيم وكيفية تحقيقها

- تحديد البيئة المحيطة بالتنظيم (المؤسسة)

- تقييم واختيار وسائل إيصال النتائج للغير

المحور الرابع: التحرير الإداري

- محددات وتقنيات كتابة العقود الإدارية

- محتويات السيرة الذاتية
- تقنيات المقابلات التوظيفية
- كيفيات تقديم الملف التوظفي
-

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان....إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

1. Audigier G., 2000, Marketing et action commerciale. Ed. Gualino
2. Croutsche J.J., 2001, Marketing et communication commerciale. Ed. Eska.
3. Jean Marnem, Techniques des interviews pour le recrutement, Vuibert 2006. Balloffet. P. Coderre F.,
Communication marketing. Ed. Maloine2008
4. www.marketing-etudiant.fr.

السداسي: الثاني

اسم الوحدة:	الاستكشافية
اسم المادة:	قانون العمل
الرصيد:	2
المعامل:	2

أهداف التعليم: (تذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- إن دراسة هذا المقياس تمكن الطالب من توظيف و استخدام القوانين التي تتعلق بالعمل لحماية مصالح مختلف الأطراف التي يشملها هذا القانون.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

- العناصر التي يشملها قانون العمل،
 - الإصلاحات التي تتعلق بقانون العمل،
 - قوانين العمل النقابي،
 - قوانين العمل الدولية.
- طريقة التقييم:** مراقبة مستمرة، امتحان....إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

- قوانين العمل الجزائرية،
- قوانين العمل الدولية.

السداسي: الثاني

اسم الوحدة:	الأفقية
اسم المادة:	اللغة الأجنبية
الرصيد:	2
المعامل:	1

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

تمكين الطلبة من تحسين معارفهم في اللغات الأجنبية من أجل توظيفها من أجل إجراء البحوث و الدراسات، و الاحتكاك بتجارب الغير على المستوى الدولي.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطلاب) يستحسن ترك الحرية لأساتذة المادة لاختيار المحتوى الذي يتناسب مع مستوى الطلبة الذي غالبا ما يكون متباينا بدرجة كبيرة.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

عنوان الماستر: تسيير الموارد البشرية

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	الأساسية
اسم المادة:	التدقيق الاجتماعي
الرصيد:	6
المعامل:	2

أهداف التعليم: (نكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب متمكنا من معرفة الدور و الأهمية التي تكتسيها عملية التدقيق الاجتماعي في الممارسة الإدارية الحديثة، و من معرفة من يخول له القيام بهذه العملية و ما هي الشروط التي يجب توافرها فيه، و يصبح الطالب كذلك متمرنا على الأساليب المستخدمة في تأدية مهمة التدقيق الاجتماعي.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1. Les enjeux d'un audit social et son intérêt pour l'entreprise

- ▶ La finalité de l'audit social et son impact sur la performance pour l'entreprise,
- ▶ L'audit social comme outil d'analyse et d'amélioration du climat social,

2. La méthodologie de l'audit social

- ▶ La préparation d'un audit social : questionnaire, choix des auditeurs et des audités,
- ▶ Les principes de construction d'un support méthodologique de l'auditeur,
- ▶ Les techniques de réalisation des entretiens d'audit,
- ▶ Les principaux outils d'audit social : entretiens, analyses sociologiques, analyse statistique,

3. Les différents champs d'application d'un audit social

- ▶ L'audit de la conformité et de respect des obligations légales et conventionnelles,
- ▶ L'audit de la performance des pratiques de gestion des ressources humaines,
- ▶ L'audit de la communication interne et repérer les carences et les enjeux de pouvoir,
- ▶ L'audit du climat social et de la responsabilité sociale de l'entreprise,
- ▶ L'audit de la motivation et de la reconnaissance professionnelle,
- ▶ L'audit de la qualité du système de management et des conditions de travail.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	الأساسية
اسم المادة:	السلوك التنظيمي
الرصيد:	6
المعامل:	2

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب متمكنا من معرفة السلوك الذي يتبعه الأفراد في مختلف المستويات الإدارية في ظل قيم اجتماعية و إدارية معينة، و في ظل مختلف أنماط التسيير الإداري و التنظيمي. و يصبح الطالب كذلك متمرنا على فهم و شرح العلاقة بين العامل و المؤسسة و القيادة و الإنتاجية.

المعارف المسبقة المطلوبة : (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1. Le comportement humain et les organisations dans un environnement complexe.
2. La personnalité et les différences individuelles.
3. La perception et l'attribution dans les organisations.
4. Les émotions et le stress au travail.
5. La motivation au travail: fondements, pratiques et enjeux.
6. La dynamique des groupes et des équipes.
7. La communication dans les organisations.
8. Le leadership.
9. Le pouvoir et l'influence dans les organisations.
10. Le conflit, la collaboration et la négociation dans les organisations.
11. La culture organisationnelle et le changement

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترخيص للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	الأساسية
اسم المادة:	الثقافة التنظيمية
الرصيد:	6
المعامل:	2

أهداف التعليم: (تذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- بعد دراسة هذه المادة يصبح الطالب متمكنا من فهم و استيعاب الثقافة التنظيمية التي يتميز بها العمال في المؤسسة و كيف تساهم في تطوير العلاقات الاجتماعية في العمل و كيف تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة و أهداف المجتمع.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

1. La définition opérationnelle de la notion de culture.
2. Le rôle et les formes des rituels dans les organisations.
3. Les pratiques historiques et les modèles de résolution de conflits.
4. Le sentiment d'appartenance.
5. Le système de légitimation et de contestation de l'ordre établi.
6. Le contrat de l'acteur.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	المنهجية
اسم المادة:	البيئة الدولية للمؤسسة
الرصيد:	5
المعامل:	2

أهداف التعليم: (نكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- المتعلم لهذه المادة يكون قادرا على فهم مدى تأثير المؤسسة معرفة السلوك الذي يتبعه الأفراد في مختلف المستويات الإدارية في ظل قيم اجتماعية و إدارية معينة، و في ظل مختلف أنماط التسيير الإداري و التنظيمي. و يصبح الطالب كذلك متمرنا على فهم و شرح العلاقة بين العامل و المؤسسة و القيادة و الإنتاجية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

- 1- Introduction générale.
- 2- Entreprise et mondialisation.
- 3.-Intégration régionale et mondiale.
4. Organisations internationales économiques (OMC, FMI, BM...). Partenariat Euromed.
- 5-gouvernance de l'entreprise et mutations internationales.
- 6-strategies des entreprises et mondialisation.
- 7-vigilance des entreprises et changements internationaux. : Risques systémiques, environnement...)

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

- ADDA J. "La mondialisation de l'économie", Tome 1 : "Genèse", tome 2 : "Problèmes", Coll Repères, Ed. La Découverte.
- CHESNAY François : "La mondialisation du capital, Ed. Syros.
- KRUGMAN, P., "Economie Internationale", Bruxelles, Ed. De Boeck Université.
- MUCCHIELLI J-L, "Multinationales et mondialisation", Col Point , Seuil.
- PLIHON D. "Les taux de change", Coll Repères Ed. La Découverte, n° 103
- RAINELLI Michel : "La stratégie des entreprises face à la mondialisation", Éditions Management.
- PLAUCHU Vincent : "Economie de l'environnement", Fragments de cours, UPMF, 2006.

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	المنهجية
اسم المادة:	المنهجية
الرصيد:	4
المعامل:	2

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- تمكين الطالب من معرفة مختلف المناهج المتبعة في البحوث النظرية و التطبيقية، و تدريبه على كيفية استخدامها في مختلف المجالات العلمية و العملية.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطلاب)

- مدخل لعلم المنهجية،
- تعريف المنهجية،
- عرض مختلف مدارس المنهجية
- المناهج البحث العلمي في العلوم الاقتصادية.
- منهجية اعداد مشاريع التخرج
- مقدمة البحث و خطة البحث
- تحرير مضمون البحث
- التهميش، المراجع
- ملاحق البحث
- فهرس البحث
- إعداد الاستبيانات

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

- 1- كمال الدين مصطفى الدهراوي، منهجية البحث العلمي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2010.
- 2- ناصر محمود جرادات و آخرون، أساليب البحث العلمي و الإحصاء: كيف تكتب بحثا علميا؟، اثناء للنشر و التوزيع، عمان، 2012.
- 3- انجس ترجمة بوزيد صحراوي و كمال بوشرف و سعيد سعيون: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية – تدريبات عملية ، دار القصبية للنشر ، الجزائر 2004 .
- 4- أوما سيكاران، طرق البحث في الإدارة: مدخل لبناء المهارات البحثية، دار المريخ للنشر، الرياض، 2009.

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	الاستكشافية
اسم المادة:	قانون محاربة الفساد
الرصيد:	2
المعامل:	2

أهداف التعليم: (تذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

- إن الهدف من تدريس مادة قانون محاربة الفساد هو تعليم الطلبة كيف أن الأنظمة الاقتصادية في مختلف البلدان تشوبها بعض أوجه القصور فيما يتعلق بالقوانين أو بالنظام السياسي و الثقافي إلى غير ذلك مما يوفر الفرص للانهمازين من سوء استخدام المال العمومي.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطالب)

- قانون محاربة الفساد في الجزائر،
- القوانين الدولية المتعلقة بمحاربة الفساد
- مؤشرات المنظمات الدولية المتعلقة بقياس درجة تفشي الفساد،
- آليات محاربة الفساد على المستوى المحلي و الدولي.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترجيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)

- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

- قانون محاربة الفساد.
- أحمد مصطفى محمد معبد (2012): الآثار الاقتصادية للفساد الإداري. دار الفكر الجامعي . الإسكندرية.
- أمير فرج يوسف: الحوكمة و مكافحة الفساد. مكتبة الوفاء القانونية. الإسكندرية.

السداسي: الثالث

اسم الوحدة:	الأفقية
اسم المادة:	اللغة الأجنبية
الرصيد:	2
المعامل:	1

أهداف التعليم: (ذكر ما يفترض على الطالب اكتسابه من مؤهلات بعد نجاحه في هذه المادة، في ثلاثة أسطر على الأكثر)

تمكين الطلبة من تحسين معارفهم في اللغات الأجنبية من أجل توظيفها من أجل إجراء البحوث و الدراسات، و الاحتكاك بتجارب الغير على المستوى الدولي.

المعارف المسبقة المطلوبة: (وصف تفصيلي للمعرف المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر).

محتوى المادة: (إجبارية تحديد المحتوى المفصل لكل مادة مع الإشارة إلى العمل الشخصي للطلاب) يستحسن ترك الحرية لأساتذة المادة لاختيار المحتوى الذي يتناسب مع مستوى الطلبة الذي غالبا ما يكون متباينا بدرجة كبيرة.

طريقة التقييم: مراقبة مستمرة، امتحان.... إلخ (يُترك الترشيح للسلطة التقديرية لفريق التكوين)
- تقييم مستمر و امتحان نهائي: 50 بالمائة للمحاضرة 50 بالمائة للأعمال الموجهة.

المراجع: (كتب، ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)