

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

\* ملاحظة: - التعديل يكون فقط في الحقول المكتوبة باللون الأخضر

- كل ما هو باللون الأزرق يتم حذفه في النسخة النهائية

## مواصلة

# عرض تكوين ماستر أكاديمي

2024-2023

القسم	الكلية/ المعهد	المؤسسة
علوم التسيير	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	جامعة .....

التخصص	الفرع	الميدان
إدارة الموارد البشرية	علوم التسيير	علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET  
POPULAIRE

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR  
ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

HARMONISATION

OFFRE DE FORMATION

MASTER ACADÉMIQUE

2023-2024

Etablissement	Faculté / Institut	Département
.....	Faculté des sciences économiques, commerciales et des sciences de gestion	Sciences de gestion

Domaine	Filière	Spécialité
Sciences Economique, de Gestion et Sciences Commerciales	Sciences de gestion	Management des Ressources Humaines

## الفهرس

ص	1- بطاقة تعريف الماستر-----
ص	1 - تحديد مكان التكوين-----
ص	2 - المشاركون الآخرون-----
ص	3 - إطار وأهداف التكوين-----
ص	أ - التنظيم العام للتكوين: مكانة المشروع-----
ص	ب- أهداف التكوين-----
ص	ج- المؤهلات و الكفاءات المستهدفة-----
ص	د- القدرات الجهوية والوطنية لقابلية التشغيل-----
ص	هـ- الجسور نحو تخصصات أخرى-----
ص	و- مؤشرات النجاعة لمتابعة التكوين-----
ص	4-الإمكانيات البشرية المتوفرة-----
ص	أ - قدرات التأطير-----
ص	ب - التأطير الداخلي المسخر للتكوين في التخصص-----
ص	ج - التأطير الخارجي المسخر للتكوين في التخصص-----
ص	د - الحوصلة الإجمالية للموارد البشرية المسخرة للتكوين-----
ص	5- الإمكانيات المادية المتوفرة للتكوين في التخصص-----
ص	أ- المخابر البيداغوجية والتجهيزات-----
ص	ب- ميادين التربص والتكوين في المؤسسات-----
ص	ج- التوثيق المتوفر في المؤسسة الجامعية والمتعلقة بعرض التكوين المقترح-----
ص	د- فضاءات الأعمال الشخصية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال المتوفرة بالمعهد أو الكلية-----
ص	II - بطاقة التنظيم السداسي-----
ص	- السداسي الأول-----
ص	- السداسي الثاني-----
ص	- السداسي الثالث-----
ص	- السداسي الرابع-----
ص	- الحوصلة إجمالية للتكوين-----
ص	III - البرنامج المفصل لكل مادة في السداسيات-----
ص	IV - العقود/الاتفاقيات-----
ص	V - سيرة ذاتية ملخصة لكل شخص من الفرقة البيداغوجية المعنية بالتكوين في التخصص-----
ص	VI - رأي وتأشيرة الهيئات الإدارية والعلمية-----
ص	VII - رأي وتأشيرة الندوة الجهوية-----
ص	VIII - رأي وتأشيرة اللجنة البيداغوجية الوطنية للميدان-----

# I- بطاقة تعريف الماجستير

## 1- تحديد مكان التكوين:

المؤسسة: جامعة .....

كلية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

- رقم قرار تأهيل الماجستير: (يتم ارفاق نسخة من قرار التأهيل في حالة المطابقة او المواءمة)
- القرار المرجعي للتكوين: القرار رقم 1367 المؤرخ في 17 أكتوبر 2022 المحدد لبرنامج التعليم لنيل شهادة ماجستير تخصص إدارة الموارد البشرية

## 2- المشاركون الآخرون: (حقل إجباري)

المؤسسات الجامعية الأخرى:

•

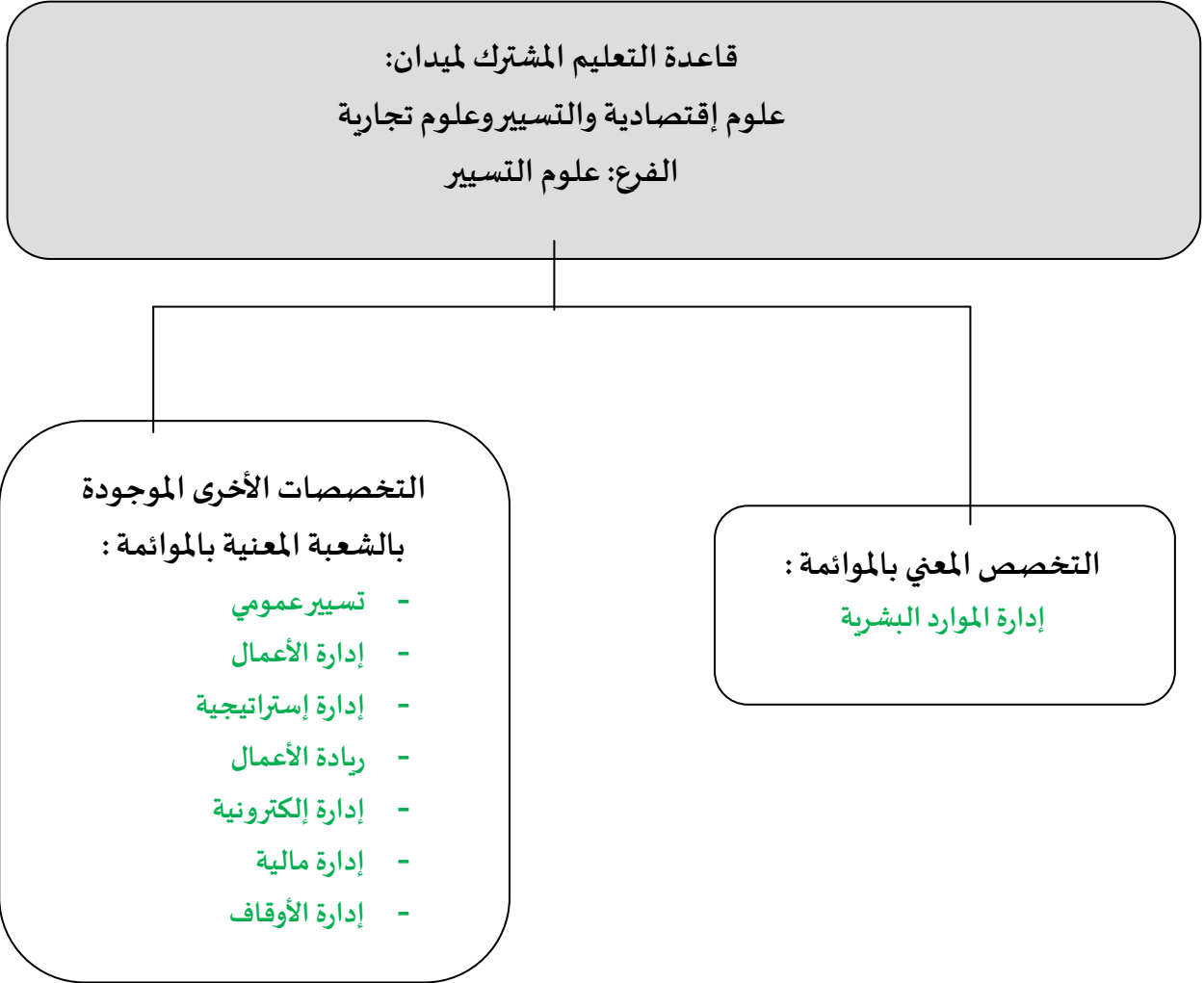
المؤسسات الشريكة الأخرى:

•

الشركاء الدوليون الأجانب:

/

ب - هيكل ومسارات التخصصات المفتوحة والمقترحة في فرع التكوين:



ب- أهداف التكوين (حقل إجباري) (الكفاءات المستهدفة، المعرفة المكتسبة عند نهاية التكوين - 20 سطرًا على الأكثر)

لا يجب أن تكون الاهداف ثابتة ومنسوخة لكل التخصصات سواء في الماستر او ليسانس رغم اختلاف التخصصات وتشغيليتها وأهداف تكوينها

ج- المؤهلات والكفاءات المستهدفة (20 سطرًا على الأكثر) (حقل إجباري)

لا يجب أن تكون المؤهلات والكفاءات المستهدفة ثابتة ومنسوخة لكل التخصصات سواء في الماستر او ليسانس رغم اختلاف التخصصات وتشغيليتها وأهداف تكوينها

د- القدرات الجهوية والوطنية لقابلية التشغيل (حقل إجباري)

هـ- الجسور نحو تخصصات أخرى (حقل إجباري)

يوجه نحو هذا التخصص على مستوى الماستر طلبه نفس مسار التخصص على مستوى الليسانس ، كما يمكن توجيه الطلبة من مستوى الليسانس ذات نفس التكوين المقارب في نفس الشعبة. يمكن توجيه الطلبة الخارجيين الوافدين إلى التخصص إذا كان التكوين مقارب.

و- مؤشرات النجاح متابعة التكوين (حقل إجباري) (معايير الديمومة، نسبة النجاح، إمكانية التشغيل، متابعة الخرجين، الكفاءات المكتسبة....)

4- الإمكانات البشرية المتوفرة:

ب1- التأطير الداخلي:

أ- قدرات التأطير: .....

ب- التأطير الداخلي المسخر للتكوين في التخصص

الاسم واللقب	شهادة الإختصاص (ماجستير - دكتوراه)	الرتبة	طبيعة التدخل (محاضرة، أعمال موجهة، تأطير)

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

مصادقة القسم

مصادقة الكلية أو المعهد



ب-2- التأطير الخارجي

طبيعة التدخل*	مؤسسة الارتباط	الشهادة	الاسم واللقب

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

مصادقة الكلية أو المعهد

مصادقة القسم

د- الحوصلة الإجمالية للموارد البشرية المسخرة للتكوين

الرتبة	العدد الداخلي	العدد الخارجي	المجموع
أستاذ التعليم العالي			
أستاذ محاضراً			
أستاذ محاضر			
أستاذ مساعد أ			
أستاذ مساعد ب			
أخرى *			
المجموع			

\* أخرى: مستخدمو الدعم والتقنيين

5- الإمكانيات المادية المتوفرة للتكوين في التخصص :

أ- المخابر البيداغوجية والتجهيزات:

عنوان المخبر 1: .....

قدرات الاستيعاب

الرقم	اسم التجهيز	العدد	الملاحظات

عنوان المخبر 2: .....

قدرات الاستيعاب

الرقم	اسم التجهيز	العدد	الملاحظات

ب- ميادين التريص والتكوين في المؤسسات:

مكان التريص	عدد الطلبة	مدة التريص

ج- مخابر البحث لدعم التكوين المقترح:

رئيس المخبر
رقم اعتماد المخبر
التاريخ :  رأي مدير المخبر :

رئيس المخبر
رقم اعتماد المخبر
التاريخ :  رأي مدير المخبر :

د- مشاريع البحث الداعمة للتكوين المقترح:

عنوان مشروع البحث	رمز المشروع	تاريخ بداية المشروع	تاريخ نهاية المشروع

و- التوثيق المتوفر في المؤسسة الجامعية والمتعلقة بعرض التكوين المقترح ( حقل إجباري )

.....

هـ- فضاءات الأعمال الشخصية وتكنولوجيات الإعلام والاتصال المتوفرة بالمعهد أو الكلية  
تظم الكلية فضاءات للأعمال الشخصية من شأنها تحفيز الطالب على المطالعة وإعداده للبحوث في ظروف  
جيدة، مما سيشرحهم على البحث و التعمق في مواد التخصص و النشر الواسع للمعرفة. حيث يمكن تحديد  
هذه الفضاءات أساسا في :

- المكتبة المركزية.
- مكتبة الكلية.
- مقر المخابر.
- مكاتب مختلف مشاريع البحث المعتمدة.
- قاعات الانترنت.

هـ- دعائم التعليم

حدد الأرضيات الرقمية لنشر الدروس

رابط الأرضية الرقمية	المؤسسة	نوع الأرضية الرقمية (مودل.....)*
		منصة مودل L'espace e-learning UDL

\* ذكر المنصات الأخرى المستخدمة

## II - بطاقة التنظيم للسداسيات

ملحق القرار رقم 1367 المؤرخ في 17 أكتوبر 2022

يحدد برنامج التعليم لنيل شهادة ماستر

ميدان "علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية"، شعبة "علوم التسيير" تخصص "إدارة الموارد البشرية"

السداسي الأول:

نوع التقييم		نمط التعليم		أخرى *	الحجم الساعي للسداسي (15 أسبوعاً)	الحجم الساعي الأسبوعي			المعامل	الأرصدة	عنوان المواد	وحدات التعليم
امتحان	مراقبة مستمرة	عن بعد	حضورى			أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	دروس				
60%	40%		X	00 سا 65	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	5	الهندسة الوظيفية	وحدة تعليم أساسية الرمز: وت أس 1.1 الأرصدة: 18 المعامل: 8
60%	40%		X	00 سا 65	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	5	السلوك التنظيمي	
60%	40%		X	00 سا 55	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	4	ثقافة المنظمة	
60%	40%		X	00 سا 55	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	4	إدارة الأجور والحوافز 1	
60%	40%		X	00 سا 65	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	5	مراقبة التسيير الاجتماعي	وحدة تعليم منهجية الرمز: وت م 1.1 الأرصدة: 9 المعامل: 4
60%	40%		X	00 سا 55	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	4	الاتصال والتحرير الإداري	
60%	40%		X	00 سا 5	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	2	النمذجة الإحصائية	وحدة تعليم استكشافية الرمز: وت أس 1.1 الأرصدة: 2 المعامل: 2
-	100%	X	X	30 سا 2	30 سا 22		30 سا 1		1	1	لغة أجنبية متخصصة 01	وحدة تعليم أفقية الرمز: وت اف 1.1 الأرصدة: 1 المعامل: 1
				30 سا 367	30 سا 337		00 سا 12	10 سا 30	15	30	مجموع السداسي الأول	

\* عمل إضافي وأعمال شخصية تحدد من الفرقة البيداغوجية للمادة

السداسي الثاني:

نوع التقييم		نمط التعليم		أخرى*	الحجم الساعي للسداسي (15 أسبوعا)	الحجم الساعي الأسبوعي			المعامل	الأرصدة	عنوان المواد	وحدات التعليم
امتحان	مراقبة مستمرة	عن بعد	حضورى			أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	دروس				
60%	40%		X	00 سا 65	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	5	نظرية المنظمة	وحدة تعليم أساسية الرمز: وت أس 2.1 الأرصدة: 18 المعامل: 8
60%	40%		X	00 سا 65	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	5	إدارة المعرفة	
60%	40%		X	00 سا 55	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	4	تخطيط موارد المؤسسة ERP	
60%	40%		X	00 سا 55	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	4	إدارة الأجور والحوافز 2	
60%	40%		X	00 سا 65	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	5	الأساليب الكمية في الإدارة	وحدة تعليم منهجية الرمز: وت م 2.1 الأرصدة: 9 المعامل: 4
60%	40%		X	00 سا 55	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	4	منهجية إعداد مذكرة الماستر	
60%	40%		X	00 سا 5	00 سا 45		30 سا 1	30 سا 1	2	2	التدقيق الاجتماعي	وحدة تعليم استكشافية الرمز: وت أس 2.1 الأرصدة: 2 المعامل: 2
-	100%	X	X	30 سا 2	30 سا 22		30 سا 1		1	1	لغة أجنبية متخصصة 02	وحدة تعليم أفقية الرمز: وت اف 2.1 الأرصدة: 1 المعامل: 1
				30 سا 367	30 سا 337		00 سا 12	10 سا 30	15	30	مجموع السداسي الأول	

\* عمل إضافي وأعمال شخصية تحدد من الفرقة البيداغوجية للمادة



السداسي الثالث:

نوع التقييم	نمط التعليم		أخرى*	الحجم الساعي للسداسي (15 أسبوعاً)	الحجم الساعي الأسبوعي			المعامل	الأرصدة	عنوان المواد	وحدات التعليم	
	امتحان	مراقبة مستمرة			عن بعد	حضور	أعمال تطبيقية					أعمال موجهة
60%	40%		X	105 سا 00	45 سا 00		1 سا 30	1 سا 30	3	6	إدارة المخاطر الاجتماعية	وحدة تعليم أساسية الرمز: وت أس 1.2 الأرصدة: 18 المعامل: 9
60%	40%		X	105 سا 00	45 سا 00		1 سا 30	1 سا 30	3	6	إدارة التغيير	
60%	40%		X	105 سا 00	45 سا 00		1 سا 30	1 سا 30	3	6	القيادة الإدارية	
60%	40%		X	65 سا 00	45 سا 00	1 سا 30		1 سا 30	2	5	برمجيات إحصائية 2	وحدة تعليم منهجية الرمز: وت م 1.2 الأرصدة: 9 المعامل: 4
60%	40%		X	55 سا 00	45 سا 00		1 سا 30	1 سا 30	2	4	إدارة الكفاءات	
60%	40%		X	5 سا 00	45 سا 00		1 سا 30	1 سا 30	2	2	القانون الأساسي للوظيفة العمومية	وحدة تعليم استكشافية الرمز: وت أس 1.2 الأرصدة: 2 المعامل: 2
-	100%	X	X	2 سا 30	22 سا 30		1 سا 30		1	1	ندوة حول منازعات العمل	وحدة تعليم أفقية الرمز: وت اف 1.2 الأرصدة: 1 المعامل: 1
				442 سا 30	292 سا 30	1 سا 30	9 سا 00	9 سا 00	15	30	مجموع السداسي الأول	

\*عمل إضافي وأعمال شخصية تحدد من الفرقة البيداغوجية للمادة

## دراسة ميدانية تتوج بمذكرة ماستر تناقش

الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي	
30	04	30 سا/أسبوعي	العمل الشخصي
/	/	03 سا/أسبوعي	الدراسة الميدانية (بمختلف صيغها حسب موضوع المذكرة)
/	/	02 سا/أسبوعي	الملتقيات (شهادة حضور ملتقى أو دورة تدريبية أو تكوينية في السنة الثانية ماستر)
/	/	05 سا/أسبوعي	أعمال أخرى (تحدد حسب اللجنة البيداغوجية للتخصص)
30	04	600 ساعة	مجموع السداسي 4 (15 أسبوع)

### III- البرنامج المفصل لكل مادة

## السداسي: الاول

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: الهندسة الوظيفية

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

يهدف المقياس إلى تزويد الطالب بالمصطلحات والمفاهيم التقنية المتعلقة بتقنيات ومراحل تحليل وتصميم وتوصيف الوظائف.

المعارف المسبقة المطلوبة:

أسس إدارة الموارد البشرية

محتوى المادة:

- الفصل الأول: أساسيات الدراسات الهندسية للوظائف والكفاءات
- الفصل الثاني: التسيير التقديري للوظائف والكفاءات
- الفصل الثالث: مناهج التحليل الوظيفي
- الفصل الرابع: تصميم وهيكلية الوظائف
- ( تحديد أعباء العمل الفيسيولوجية و النفسية و الذهنية)
- الفصل الخامس: إعداد المدونات المرجعية للمهن والوظائف والكفاءات la cartographie des emplois
- الفصل السادس: تقييم وتصنيف الوظائف
- الفصل السابع: استشراف المهن والوظائف

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- Armstrong, M. (2006). Human resource management practice.
- Bredin, K., & Söderlund, J. (2011). Human resource management in project-based organizations: The HR quadriad framework. Springer.
- Deb, T. (2006). Strategic approach to human resource management. Atlantic Publishers & Dist.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2005). Human resource management. Dreamtech Press.

- Martocchio, J. J. (2011). Strategic compensation: A human resource management approach. Pearson Education India.
- Pattanayak, B. (2020). Human resource management. PHI Learning Pvt. Ltd..
- Willmott, H. (1994). Business process re-engineering and human resource management. Personnel Review.

## السداسي: الاول

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: السلوك التنظيمي

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم

تطوير الجانب المعرفي في مجال الأعمال من خلال التطرق لتحليل السلوك التنظيمي للمنظمات سواء تعلق الامر بالجانب النظري او العملي.

- تحليل سلوك الأفراد والجماعات وجعله مفهومًا في العمل وفي التنظيم
- إجراء تشخيص تنظيمي من خلال تحديد منطوق "الفاعلين" في الداخل التنظيم والبيئة
- تحليل القضايا الاستراتيجية وتحديد آثارها على إدارة الأفراد
- تسليط الضوء على العوامل الرئيسية التي تتدخل في الأداء التنظيمي واختلالاته

المعارف المسبقة المطلوبة :

مدخل لإدارة الاعمال، تسيير المؤسسة، علم اجتماع تنظيمي

محتوى المادة:

- المحور الأول: ماهية السلوك التنظيمي
- المحور الثاني: الشخصية والسلوك التنظيمي
- المحور الثالث: الاتجاهات والقيم
- المحور الرابع: الدوافع والحوافز
- المحور الخامس: الإدراك والتعلم
- المحور السادس: إدارة ضغوط العمل
- المحور السابع: القيادة الإدارية
- المحور الثامن: إدارة الصراع التنظيمي
- المحور التاسع: إدارة التغيير التنظيمي
- المحور العاشر: الرضا الوظيفي
- المحور الحادي عشر: سلوك المواطنة التنظيمية
- المحور الثاني عشر: الالتزام التنظيمي
- المحور الثالث عشر: الابداع التنظيمي

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%)

والأعمال الموجهة (40%)

## المراجع:

- كامل محمد المغربي (2010). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط 4. دار الفكر، عمان.
- ماجد عبد المهدي مساعدة، (2016). السلوك التنظيمي، دار المسيرة، عمان.
- Andrzej A. Huczynski and David A. Buchanan. (2013). Organizationa Behaviour, Pearson,2013
- Bauer & Erdogan. (2009). An Introduction to Organizational Behavior , washington dc flat world knowledge .
- Colquitt, Jason, Lepine Jeffery, & Wesson Michael. (2013). Organizational behavior: improving performance and commitment in the workplace, third Edition. New York: McGraw-Hill Education.
- Cross & Carbery. (2016). Organizational Behavior : An Introduction , Palgrave Macmillan.
- Don Hellriegel & John W. Slocum, Jr. (2011). Organizational behavior, 13<sup>th</sup> edition. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- John R. Schermerhorn, James G. Hunt, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien. (2010). Organizational behavior, New Jersey .
- Nicole. AUBERT. (2005). Management, aspects humains et organisationnels, P.U.F.

## السداسي: الاول

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: ثقافة المنظمة

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

تطوير الجانب المعرفي للطالب في مجال إدارة الأعمال من خلال التعرف على كل ما يتعلق بثقافة المنظمة باعتبارها موضوع أكثر واقعية في مجال الأعمال:

- اكساب الطالب مهارات في التفكير والتحليل فيما يتعلق بموضوع ثقافة المنظمة وابعادها ورهان المؤسسة أمام النماذج الثقافية الرائدة في مجال الأعمال
- فهم آلية خلق وتغيير ثقافة المنظمة
- تطوير المهارات الاكاديمية للطالب ولما لا المهنية مستقبلا

المعارف المسبقة المطلوبة

- السلوك التنظيمي، مدخل لإدارة الأعمال، تسيير المؤسسة، علم اجتماع المنظمات.

محتوى المادة:

- المحور الأول: ثقافة المنظمة: مدخل مفاهيمي
- المحور الثاني: بناء وتكوين ثقافة المنظمة
- المحور الثالث: نماذج ونظريات ثقافة المنظمة
- المحور الرابع: إدارة التنوع الثقافي
- المحور الخامس: تحليل ثقافة المنظمة
- المحور السادس: ثقافة المنظمة والأداء المتميز (حالات عملية لمنظمات رائدة)

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- نعمة عباس الخفاجي، (2009)، ثقافة المنظمة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الاردن.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2005). Cultures and organizations: Software of the mind (Vol. 2). New York: Mcgraw-hill.
- Schein, E. H. (2009). The corporate culture survival guide (Vol. 158). John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. (2010). Organizational culture and leadership (Vol. 2). John Wiley & Sons.



## السداسي: الاول

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: إدارة الأجور والحوافز 1

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

### أهداف التعليم:

- التعرف على نظام الأجور؛
- التمييز بين طرق التقييم الوظائف كأساس لتصميم هيكل للأجور؛
- التحكم في الكتلة الأجرية؛
- التركيز على الطرق الحديثة في دفع الأجور.

### المعارف المسبقة المطلوبة:

- أسس إدارة الموارد البشرية،
- قانون العمل،
- تسيير الأجور والتعويضات

### محتوى المادة:

- المحور الأول: ماهية نظام الأجور (تعريف الأجر، أهداف نظام الأجور، تصنيفات الأجور)
  - المحور الثاني: تقييم الوظائف لتحديد الأجور (طرق تقييم الوظائف: طرق وصفية، كمية)
  - المحور الثالث: استخدام تصنيف الوظائف لتصميم هيكل للأجور (تحديد قيمة الأجر نقدياً)
  - المحور الرابع: تسيير ورقابة الكتلة الأجرية
  - المحور الخامس: أنظمة دفع الأجور (على أساس الوحدة المنتجة، على أساس الزمن، على أساس الكفاءات)
  - المحور السادس: شخصية الأجور (تكييف سياسة الأجور حسب فئات المهن ونوع المؤسسة)
  - المحور السابع: الأجور في الوظيف العمومي
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)
- ### المراجع:

- أحمد ماهر، (2010)، نظم الأجور والتعويضات: دليلك إلى الرواتب والحوافز ومزايا وخدمات العاملين، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- صفوان المبيضين - عائض الاكلمي، (2012)، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار الياروزي.
- محمد بن علي ظافر الشهري، (2018)، إدارة الرواتب والأجور مركز البحوث، معهد الادارة العامة، الرياض.
- Büchel R et Wachter TH : Gestion des salaires, Weka business media, suisse, 2022
- Guillame campistron, L'essentiel de la paie, Eyrolles, paris, 2016.
- Laroche P et Guery L et autres ; GRH : Théories et nouvelles pratiques de la fonction RH ; Ed° de Boeck 2019.
- Ralph Büchel, Thomas Wachter, Gestion des salaires, weka business media, suisse, 2022
- Thévenet M et Dejeux C et autre : Fonction RH, politiques, métiers et outils des ressources humaines ; Ed° Pearson Education 2012.

## السداسي: الاول

اسم الوحدة: منهجية

اسم المادة: مراقبة التسيير الاجتماعي

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

القدرة على :

- تحديد مكونات الكتلة الأجرية والتميز فيما بينها.
- حساب المؤشرات الأساسية لإدارة الموارد البشرية (مؤشر الغياب، مؤشر الدوران، ... الخ)
- تحديد أعداد العاملين والتنبؤ بها
- إعداد ومتابعة موازنة "مصارييف العاملين" وبقية موازنات مصالح إدارة الموارد البشرية (موازنة التوظيف، موازنة التكوين، موازنة الهيئات التمثيلية للعاملين)
- المعارف المسبقة المطلوبة:
  - أسس إدارة الموارد البشرية،
  - مبادئ مراقبة التسيير وتسيير المؤسسة
  - تسيير الأجور والتعويضات

## محتوى المادة:

- البيئة وأهداف إدارة الرقابة الاجتماعية
  - المهنة والرسالة وموقع الرقابة الإدارية الاجتماعية في الشركة
  - المستويات المختلفة التي يجب مراعاتها: الإستراتيجية والتشغيلية
  - أصحاب المصلحة في وظيفة الرقابة على الإدارة الاجتماعية وتوقعاتهم
- تحليل "رأس المال البشري" من جانب الموارد والمهارات
  - إدارة الموظفين والمهارات: قياس واعداد ميزانية الموظفين، والتنبؤ بتحركات الموظفين ودمجها
  - تأثير التغيرات الاجتماعية والاقتصادية على وظيفة الموارد البشرية: الإدارة المهنية، التكافؤ بين الجنسين، الهرم السني، إلخ.
  - قياس الخلل والمناخ الاجتماعي: التغيب، الدوران
  - التكاليف المرئية والتكاليف المخفية: تسليط الضوء على تكاليف الأعطال وحسابها
- إدارة كشوف المرتبات وميزانيات تكاليف الموظفين

- تحديد وإدارة التعويضات
- إعداد مراقبة إدارة التعويضات
- سياسة التعويضات وإدارة التعويضات
- إدارة ومراقبة الرواتب
- تحديد وفهم آليات التغيرات في فاتورة الأجور
- حساب وتوقع آثار سياسات زيادة الرواتب
- مراقبة الميزانية وتحليلها، وحساب وتفسير الفروق: إنشاء وإدارة الميزانية، وتحديد وتحليل الفروق
- فهم الأبعاد الاجتماعية والبيئية للأداء
  - الالتزامات القانونية: من قانون NRE إلى التوجيه 95/2014 / EU
  - استخدام الالتزام بالإبلاغ كأداة إدارية
- قياس أداء الموارد البشرية
  - تحديد ومراقبة الأداء
  - التدريب كاستثمار في الأداء
  - عمليات الموارد البشرية
  - أدوات قياس أداء الموارد البشرية، مؤشرات الأداء
- بناء نظام إدارة الموارد البشرية الخاص بك: الأدوات والمنهجية
  - بناء لوحة تحكم الإدارة
  - تقديم وتوزيع لوحة القيادة الإدارية
  - تعرف على بطاقات الأداء المتوازن

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)  
المراجع:

- Camillus, J. C. (1986). Strategic planning and management control: Systems for survival and success. Lexington Books.
- Collin. E (2017) Le contrôle de gestion sociale, Le Mans, Gereso, 2eme édition.
- Giraud. F, Saulpic. O, Bonnier. C et Fourcade. F (2005), Contrôle de gestion et pilotage social, Paris, Gualiano, 2eme édition.

- Martory. B & Crozet. D (2016) Gestion des ressources humaines : pilotage social et performances, Paris, Dunod, 9eme édition.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives. Pearson education.

## السداسي: الاول

اسم الوحدة: منهجية

اسم المادة: الاتصال والتحرير الاداري

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم

تهدف هذه المادة التعليمية إلى تحقيق المكتسبات التالية:

- أن يدرك الطالب أهمية الاتصال في المنظمات لاسيما الاتصال الكتابي الذي يتجسد في تمكنه من مهارات التحرير الإداري.

- تحسين العملية الاتصالية بالمنظمة بناء على ادراكه لأهمية الاتصال

- التمييز بين الأسلوب الإداري مقارنة بأساليب التحرير الأخرى (الأدبي، الفلسفي، الصحفي، العلمي)

- تحرير مراسلة إدارية وفقا للمرتكزات الشكلية واللغوية والقانونية

### المعارف المسبقة المطلوبة

حتى يتمكن الطالب من دراسة محتوى هذه المادة لابد أن يكون ملما بوظائف الإدارة أي التسيير (التخطيط، التنظيم، التوجيه والمراقبة) وهو ما تم تناوله في مادة مدخل لإدارة الأعمال ومادة تسيير المؤسسة وكذا التمكن الأولي من أدوات التحرير باستعمال البرامج المكتبية خاصة وهو متم التعرض إليه في مادة الإعلام الآلي.

### محتوى المادة:

- مفهوم الاتصال (تعريف الاتصال مع الإشارة إلى أشكاله " 1/ شفوي أو لفظي، 2/ كتابي، 3/ غير لفظي: لغة الجسد وما إلى ذلك؛ عناصر عملية الاتصال "مخطط الاتصال"؛ تعريف اتصال المنظمة/ المؤسسة؛ أهمية اتصال المنظمات).

- أنواع اتصال المنظمات (الاتصال الشامل للمؤسسة ينقسم إلى أنواع، من أهمها: الاتصال الداخلي والاتصال الخارجي "الاتصال التجاري، الاتصال المالي، الاتصال المؤسسي... الخ)

- مفهوم التحرير الإداري (تعريفه، أهميته، الأسلوب الإداري ومميزاته)

- البيانات الشكلية للرسالة الإدارية (البيانات الشكلية في الرسالة المرفقية، التمييز بين الرسالة الإدارية المرفقية والرسالة الإدارية ذات الطابع الشخصي مثل الطلبات الخطية)

- صيغ التعبير الإداري (صيغ التقديم بمرجع وبدون مرجع، صيغ العرض أو المناقشة، صيغ الخاتمة)

- المراسلات الإدارية: الرسائل الإدارية ، الدعوات، الاستدعاءات، جداول الإرسال، البرقيات
- وثائق الوصف و السرد و التحليل؛ تقرير- محضر- عرض حال
- النصوص الإدارية التنظيمية: المراسيم، القرارات، المقررات.
- النصوص الإدارية التفسيرية: المناشير، التعليمات، المذكرات التوجيهية. اعلان
- المصطلحات الإدارية
- الاتصالات الإلكترونية عبر البريد الإلكتروني كأداة حديثة للاتصال داخل المنظمة (يراعي الجانب الشكلي لإنشاء بريد الكتروني مهني، وكذا مواصفات تحرير بريد الكتروني من حيث كتابة الموضوع وديباجة الإيميل من صيغة للتقديم والعرض والختام) والنسخ المرسله وتأكيد لإستلام البريد ادارج توقيع اتوماتيكي)
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة(40%)

#### المراجع:

- برارمة ميلود. (2005). مميزات المراسلات والوثائق الإدارية، دار المعرفة، الجزائر 2005.
- بشير العلاق. (2018). الاتصال في المنظمات العامة. دار اليازوري، عمان، الأردن.
- رشيد حباني. (2017). دليل تقنيات التحرير الإداري والمراسلة. دار النجاح للكتاب والنشر والتوزيع الجزائر.
- عميش علي، رزاق لعربي، رشيد جيقيق. (2010). التحرير الإداري، سند تكويني موجه لفئات الإدارة، التسيير، المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، وزارة التربية الوطنية.
- المجلس الأعلى للغة العربية بالجزائر. (2006). دليل وظيفي في إدارة الموارد البشرية (مصطلحات ونماذج) التحرير الإداري. منشورات المجلس، رئاسة الحكومة الجزائرية.
- وهيبه غراممي. (2012). دليل التحرير الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- Cajolet-Laganiere Gerard, Collinge Helene , Laganiere Pierre. (1997). La rédaction Technique, administrative, et scientifique. 3<sup>ème</sup> édition. Edition laganière. Hélène.
- Ferrandis Yolande. (2019). La rédaction administrative en pratique. 6<sup>ème</sup> édition. eyrolles, France.
- Garnett, J. (Ed.). (1997). Handbook of administrative communication (Vol. 63). CRC Press.

- Kadyss Roselyne, Nishimata Aline. (2020). Rédiger avec succès lettres, e-mails et documents administratifs 11<sup>ème</sup> édition. Gualino, Lextenso.
- Libaert Thierry, Westphalen Marie-Hélène. (2012). Communicator : toute la communication d'entreprise, 6<sup>ème</sup> édition, Dunod.

السداسي: الاول

اسم الوحدة: استكشافية



اسم المادة: النمذجة الاحصائية

الرصيد: 2

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

التعرف على مختلف المفاهيم الأساسية للمقياس، والقدرة على توظيف الأساليب الإحصائية المناسبة للتنبؤ بمختلف الظواهر الاقتصادية والمالية، وذلك من خلال اكتساب مهارات تسمح بـ:

- النمذجة القياسية وفق نموذج الانحدار البسيط (أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع)
- النمذجة القياسية وفق نموذج الانحدار الخطي المتعدد (أثر عدة متغيرات مستقلة على متغير تابع)
- التعرف على أهم طرق تقدير النماذج القياسية (خاصة طريقة المربعات الصغرى العادية)
- استيعاب المفاهيم المتعلقة بالسلسلة الزمنية وطرق تقدير مركباتها والكشف عنها.
- استيعاب المفاهيم الأساسية الضرورية لموضوع السلاسل الزمنية مثل الإستقرارية، بنوعها التامة والضعيفة، ودالتي الارتباط الذاتي والذاتي الجزئي وطرق تقديرهما وأهم التحويلات الرياضية لجعل السلسلة مستقرة.
- معرفة أهم نماذج التمهيد الأسي للتنبؤ بالسلاسل الزمنية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

التحكم في الرياضيات خاصة الجبر الخطي والمصفوفات، الاقتصاد الجزئي والكلبي؛ الإحصاء بكل فروع.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مقدمة في النمذجة الإحصائية (مفهوم النموذج، أنواع النموذج، تخصيص النموذج)
  - المحور الثاني: تحليل الانحدار الخطي البسيط (تحديد قيمة معاملات النموذج، اختبار الموثوقية، التنبؤ)
  - المحور الثالث: تحليل الانحدار الخطي المتعدد (خطوات صياغة نموذج متعدد، تقدير معاملات النموذج، دراسة صلاحية النموذج)
  - المحور الرابع: الارتباط الجزئي، الازدواج الخطي وطرق اختيار المتغيرات التفسيرية
  - المحور الخامس: المشاكل القياسية: الارتباط الذاتي للأخطاء، عدم ثبات تباين الأخطاء، التوزيع غير الطبيعي للأخطاء.
  - المحور السادس: عموميات حول السلاسل الزمنية وتقدير مركباتها
  - المحور السابع: الاستقرارية والارتباط الذاتي والجزئي
  - المحور الثامن: نماذج التمهيد الأسي للتنبؤ بالسلاسل الزمنية
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

## المراجع:

- جوجارات د. (2015)، الاقتصاد القياسي، الجزء الأول، ترجمة هند عبد الغفار عودة و عفاف علي حسين الدش، دارالمريخ للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
- سمير مصطفى شعراوي، (2005)، مقدمة في التحليل الحديث للسلاسل الزمنية، كلية العلوم، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، الطبعة الأولى.
- غزال عبد العزيز عامر، (2015)، الاقتصاد القياسي وتحليل السلاسل الزمنية (النظرية، الطرق، التطبيقات)، مطابع الشرطة، مصر.
- محمد عبد القادر عطية، (2004)، الحديث في الاقتصاد القياسي بين النظرية والتطبيق، الدار الجامعية للطباعة والنشر.
- محمد فروخي جمال، (1992)، نظرية الاقتصاد القياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- مولود حشمان، (1998)، نماذج وتقنيات التنبؤ على المدى القصير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- Bourbonnais, R. (2022). Analyse des séries temporelles-5e éd.: Cours et exercices corrigés- Applications à l'économie et à la gestion. Dunod.
- Christian Gourieroux. (2012). Econometrics of qualitative dependent variables. Cambridge University
- Daudin, JJ, Duby. C, Robin.S et P. Trécourt. (1996). Analyse des Séries Chronologiques. INAPG, Mathématiques.
- Delignieres, D. (2001). L'analyse des processus stochastiques. EA 2991 "Sport performance, santé", Université de Montpellier 1.
- Dimitrios Asteriou & Stephen G. Hall. (2002). Applied Econometrics. Macmillan Education, UK
- Hamilton, J-D. (2016). Time Séries Analysis. Princeton University Press.
- Johnston, J. & Dinardo, J. (1996). Econometric methods. 4th Edition, McGraw-Hill. US.
- Maddala.G.S. (1988). Introduction to econometrics. Mac Millan publishing company. New York, USA.
- Thomas A. (2002). Économétrie des variables qualitatives. Dunod
- William H. Greene .(2012). Econometric analysis, 7th Edition. Pearson, New York, US.

## السداسي: الاول

اسم الوحدة: افقية

اسم المادة: لغة اجنبية متخصصة 01

الرصيد: 1

المعامل: 1

نمط التعليم: حضوري / عن بعد

أهداف التعليم

The program is designed for students majoring in Economics, Commerce, Management, Accounting and Finance who wish to improve their language skills in specific contexts. It focuses on providing students with a good mastery of the English language along developing solid competencies in the above-mentioned fields of expertise. The lessons cover a wide range of topics in each specialty.

### المعارف المسبقة المطلوبة :

Students must have successfully completed the lessons of S1, S2, S3, S4, S5 and S6. They should have developed a strong understanding of the basic concepts related to their fields of expertise, namely, Economics, Trade, Accounting, Management, and Finance as well as improved their verbal communication skills.

### محتوى المادة:

- Business Correspondence
- Strategic management and competitiveness
- Business Organizational Behavior
- Organization culture
- Organization structure
- Knowledge management
- Fundamentals of International Business Management
- The Japanese, German and American Model of management

- Logistics and supply-chain management
- E-business Management

طريقة التقييم: تقييم مستمر (100%)

#### المراجع

- Burns, P. (2016). Entrepreneurship and small business: start-up, growth and maturity. Bloomsbury Publishing.
- Collins, K. (2012). An introduction to business. Creative Commons by-nc-sa, 3.
- Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2011). Upper-Intermediate Market Leader. Business English Course Book.(third edition). Harlow, England: Pearson Longman.
- D. Baker and R. Clark (2011). Oxford English for Careers: Finance. Oxford University Press.
- Helm, S., Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2010). Market leader. Accounting and finance: business English. Pearson Longman.
- MacKenzie, I. (2010). English for Business Studies Student's Book: A Course for Business Studies and Economics Students. Cambridge University Press.
- Marks, J. (2007). Banking and Finance. A & C Black Publishers. Second Edition.
- McLaney, E. (2005). Business finance: theory and practice. Pearson education.
- Simon Sweeney. (2019). English for Business Communication. Cambridge University Press.
- Simon Sweeny. (2002). Professional English: Management. Pearson Longman.

## السداسي: الثاني

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: نظرية المنظمة

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

الهدف من المادة هو فهم فلسفة عمل المنظمة من خلال مجموعة نظريات مرتبطة بالمقاربة الاقتصادية من خلال التحكم في أهم أساسياتها ومساهماتها وكذلك أهم الانتقادات الموجهة لها أو ما يعرف بنهايات النظرية.

المعارف المسبقة المطلوبة:

علم اجتماع المنظمات، مدخل لإدارة الأعمال، اقتصاد المؤسسة، تسيير المؤسسة، إدارة إستراتيجية، قانون تجاري، السلوك التنظيمي.

محتوى المادة:

المحور الأول: تكوين وتحول المنظمات

- ماهية نظرية المنظمات وأسباب دراستها

- مفهوم وطبيعة المنظمات ومداخل دراستها

- مراحل تكون المنظمات المعاصرة

المحور الثاني: تطور نظرية المنظمات: مدارس الفكر الاداري

- النظريات العقلانية للمنظمة (المدرسة الكلاسيكية)

- المقاربات الاجتماعية والإنسانية للمنظمة (مدرسة العلاقات الانسانية)

- إسهامات المدارس والنظريات الحديثة

- التصور الشامل لنظرية المنظمات (النظرية الموقفية)

المحور الثالث: النظريات الاقتصادية للمنظمة

- المنظمة في النظرية الاقتصادية النيوكلاسيكية

- النظريات التعاقدية Contractual Theories

- النظريات التطورية Evolutionary Theories

- نظرية التسوية واقتصاد الاتفاقيات Regulation School

المحور الرابع: النظرية الإستراتيجية وآفاق التصور الشامل لنظرية المنظمات

- نظرية الاقتصاد الصناعي

- مدرسة التحليل الاستراتيجي

- مقارنة الموارد والكفاءات
- نظرية أصحاب المصالح

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

#### المراجع:

- حريم، ح. (2010). إدارة المنظمات (منظور كلي). دار الحامد للنشر والتوزيع: الأردن.
- حيرش، ع. (2015). نظرية المنظمات. جامعة الملك فيصل .
- سويسي، ع. (2009). المنظمة المتغيرات – الأبعاد - التصميم. دار النجاح للكتاب: الجزائر .
- الشماغ، خ. م. ح. وحمود، خ. ك. (2009). نظرية المنظمة. دار المسيرة للنشر والتوزيع: الأردن.
- Baudry, B. (2003). Economie de la firme. Paris: La découverte.
- Daft, R. L., Murphy, J., & Willmott, H. (2010). Organization theory and design (Vol. 10). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Hatch, M. J. (2018). Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives. Oxford university press.
- KENEDY Carol. (2003). « Toutes les théories du management », Edition Maxima
- Lægaard, J. & Bindslev, M. (2006). Organizational-theory. Ventus Publishing ApS.
- McAuley, J., Duberley, J., & Johnson, P. (2007). Organization theory: Challenges and perspectives. Pearson Education.
- Miles, J. A. (2012). Management and organization theory: A Jossey-Bass reader (Vol. 9). John Wiley & Sons.
- Rostan G., (2005-2006). Histoire du management - Théorie des organisations. Conservatoire national des arts et métiers de lyon.
- Williamson, O. (2000). The Economic Institutions of Capitalism. Collier Macmillan: london.

## السداسي: الثاني

اسم الوحدة: الاساسية

اسم المادة: إدارة المعرفة

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

### أهداف التعليم:

- اكتساب الطلبة المصطلحات الأساسية المتعلقة المعرفة؛
- إدراك الطلبة بأهمية إدارة المعرفة في المنظمات والشركات؛
- إدراك الطلبة بأن نجاح وخلق المعارف الإبتكارية بالمنظمات يتوقف على مدى اهتمامها عمليات ونماذج إدارة المعرفة اكتساب الطلبة المصطلحات الأساسية المتعلقة المعرفة؛
- إدراك الطلبة بأهمية إدارة المعرفة في المنظمات والشركات؛
- إدراك الطلبة بأن نجاح وخلق المعارف الإبتكارية بالمنظمات يتوقف على مدى اهتمامها عمليات ونماذج إدارة المعرفة.

### المعارف المسبقة المطلوبة :

مقياس إدارة الموارد البشرية، مدخل لإدارة الأعمال، نظم المعلومات

### محتوى المادة:

- المحور الأول: الإطار المفاهيمي لإدارة المعرفة
- المحور الثاني: عمليات إدارة المعرفة
- المحور الثالث: مبادئ إدارة المعرفة
- المحور الرابع: نماذج إدارة المعرفة
- المحور الخامس: نظم ادارة المعرفة
- المحور السادس: مراحل تطبيق إدارة المعرفة وطرق قياسها
- المحور السابع: آثار تطبيق إدارة المعرفة
- المحور الثامن: استراتيجيات إدارة المعرفة
- المحور العاشر: دور التكنولوجيا في تحويل أنواع المعرفة
- المحور الحادي عشر: رأس المال الفكري

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال

الموجهة (40%)

المراجع:

- محمد تركي وزياد محمد المشاقبة، (2010)، إدارة المعرفة بين النظرية والتطبيق، دار جليس الزمان للنشر، عمان.
- نجم عبود نجم، (2005)، إدارة المعرفة – المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات -، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان.
- سعد غالب ياسين، (2007)، إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التطبيقات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- Becerra-Fernandez, I., & Sabherwal, R. (2014). Knowledge management: Systems and processes. Routledge.
- Collins, H. (2019). Tacit and explicit knowledge. University of Chicago press.
- Dalkir, K. (2017). Knowledge management in theory and practice. MIT press.
- JAY Liebowitz, Michael S.Frank. (2011). "Knowledge Management and E-Learning", Taylor & Francis Group, Auerbach Publications.
- Liebowitz, J., & Frank, M. S. (2011). Knowledge management and e-learning. Knowledge Management and E-learning, Taylor & Francis Group.
- Prax, J. Y., & Sérieyx, H. (2000). Le Guide du Knowledge Management: Concepts et pratiques du management de la connaissance. Dunod.



## السداسي: الثاني

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: تخطيط موارد المؤسسة ERP

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

### أهداف التعليم:

- التعرف على المفاهيم الأساسية للسيرورات
- التعرف على مفهوم تخطيط موارد المؤسسة
- التعرف على الخصائص التقنية لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة
- الإلمام بالتطور التاريخي لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة (قبل سنة 2009 وبعدها)
- التعرف على الموردین الرئيسيين لبرمجيات تخطيط موارد المؤسسات (SAP، SAGE، Oracle، Microsoft)
- التعرف على الأجزاء الوظيفية لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة (إدارة العلاقة مع الزبون، إدارة سلسلة التوريد، الخ)
- إدراك الارتباط بين تخطيط موارد المؤسسة وأدوات ذكاء الأعمال
- الإلمام بتخطيط موارد المؤسسة كرافعة استراتيجية لتطوير المؤسسة
- إدراك أهم معوقات تخطيط موارد المؤسسة
- التعرف على أنواع برمجيات تخطيط موارد المؤسسة (البرمجيات المملوكة والبرمجيات مفتوحة المصدر)
- التعرف على أجيال برمجيات تخطيط موارد المؤسسة (البرمجيات غير السحابية والبرمجيات السحابية)
- الإلمام بالخطوات اللازمة لتوفرها لإنجاز مشروع ناجح لنظام تخطيط موارد المؤسسة
- دراسة وتحليل حالة إعداد نظام تخطيط موارد المؤسسة
- التعرف على أبرز برمجيات تخطيط موارد المؤسسة
- 

### المعارف المسبقة المطلوبة :

من أجل الاستيعاب الجيد لمحتوى المادة، يتعين على الطالب أن يكون ملماً بالمواد التعليمية التالية: الأعمال الإلكترونية، إدارة أنظمة المعلومات، نظام إدارة قواعد البيانات، مدخل لشبكات الإعلام الآلي ومادة الإدارة بالسيرورات.

### محتوى المادة:

- المحور الأول: المفاهيم الأساسية للسيرورات
- المحور الثاني: مفهوم وخصائص تخطيط موارد المؤسسة
- المحور الثالث: التطور التاريخي لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة
- المحور الرابع: الموردین الرئيسيين لبرمجيات تخطيط موارد المؤسسات
- المحور الخامس: الأجزاء الوظيفية لبرمجية تخطيط موارد المؤسسة
- المحور السادس: تخطيط موارد المؤسسة وأدوات ذكاء الأعمال
- المحور السابع: مساهمات ومعوقات تخطيط موارد المؤسسة
- المحور الثامن: أنواع وأجيال برمجيات تخطيط موارد المؤسسة
- المحور التاسع: الخطوات اللازم توفرها لإنجاز مشروع ناجح لنظام تخطيط موارد المؤسسة مع دراسة حالة
- المحور العاشر: عرض لأبرز برمجيات تخطيط موارد المؤسسة.

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

#### المراجع:

- Ciril Group, (2019), Guide pour la mise en œuvre d'un ERP.
- Harwood, S. (2003). ERP: The implementation cycle. Butterworth-Heinemann.
- Jean-François Bourdeau, (2011), Processus et ERP - Les processus : principaux concepts, Université Paris Dauphine.
- Jean-Louis Lequeux, (2008), Manager avec les ERP : Architecture Orientée Services, Eyrolles.
- O'Leary, D. E. (2000). Enterprise resource planning systems: systems, life cycle, electronic commerce, and risk. Cambridge university press.
- Philippe Jouffroy, (2010), ERP : Méthode pratique de mise en œuvre pour PME et PMI avec 24 modèles livrables prêts à l'emploi, Eyrolles.
- Ptak, C. A., & Schragenheim, E. (2003). ERP: tools, techniques, and applications for integrating the supply chain. Crc Press.

- Wagner, B., & Monk, E. (2008). Enterprise resource planning. Course Technology Press.

## السداسي: الثاني

اسم الوحدة: أساسية

اسم المادة: إدارة الأجور والحوافز 2

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

تمكن الطالب من:

- التعرف على نظام الحوافز ومدخله
- التمييز بين أنواع الحوافز
- الاطلاع على مختلف الحوافز الحديثة

المعارف المسبقة المطلوبة:

- إدارة الأجور والحوافز 1
- مراقبة التسيير
- إدارة الاعمال

محتوى المادة:

- المحور الأول: ماهية الحوافز والمصطلحات المرتبطة بها
- المحور الثاني: المداخل الإدارية والاقتصادية للحوافز
- المحور الثالث: الحوافز المادية وأنواعها وطرق دفعها
- المحور الرابع: الحوافز المعنوية وأشكالها
- المحور الخامس: حوافز فردية أم جماعية: الأسباب والشروط
- المحور السادس: المشاركة المالية و المشاركة في الإدارة
- المحور السابع: تحليل قسيمة الأجر ( مثال عن قسيمة)

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- أحمد ماهر، (2010)، نظم الأجور والتعويضات: دليلك إلى الرواتب والحوافز ومزايا وخدمات العاملين، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- صفوان المبيضين - عائض الاكلمي، (2012)، تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية، دار الياروزي.

- محمد بن علي ظافر الشهري، (2018)، إدارة الرواتب والأجور مركز البحوث، معهد الادارة العامة، الرياض.

- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (2006). Human resource management (p. 736). New York: Tata McGraw-Hill.
- Büchel R et Wachter TH. (2022). Gestion des salaires, Weka business media, suisse.
- Guillame campistron. (2016). L'essentiel de la paie, Eyrolles, paris.
- Laroche P et Guery L et autres. (2019). GRH : Théories et nouvelles pratiques de la fonction RH ; Ed° de Boeck.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2016). Fundamentals of human resource management (p. 608). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Ralph Büchel, Thomas Wachter. (2022). Gestion des salaires, weka business media, Suisse.
- Thévenet M et Dejeux C et autre. (2012). Fonction RH, politiques, métiers et outils des ressources humaines ; Ed° Pearson Education.

## السداسي: الثاني

اسم الوحدة: منهجية

اسم المادة: الأساليب الكمية في الإدارة

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

يتيح المقياس للطالب التعرف على الأساليب الكمية المختلفة التي يستخدمها المدراء في اتخاذ القرارات الإدارية المهمة ، ذلك أن القرارات الإدارية ولا سيما القرارات الاستراتيجية مرتبطة بالتطورات البيئية، ولذا كان من المهم للمدراء بناء قراراتهم على التحليل الكمي من اجل أن تكون نتائج تطبيق هذه القرارات سليمة وتساهم في تطوير القيمة المضافة للمؤسسة..

تم تصميم هذا المقياس ليعطي معرفة واسعة عن مختلف الأساليب الكمية، مع التركيز بشكل كبير على أهم الأدوات والنماذج الاحصائية وغير الاحصائية، مثل البرمجة الخطية، شجرة القرار و نظرية الألعاب . عند نهاية المقياس سيكون الطالب قادرا على:

- معرفة الدور الرئيسي الذي تؤديه الأساليب الكمية في اتخاذ القرارات المثلى في مختلف الظروف، ولا سيما تلك القرارات المرتبطة بتحقيق القدرة التنافسية للمؤسسة؛
- معرفة مدى أهمية القرارات في نجاح تنفيذ استراتيجية المؤسسة؛
- تطوير تحاليل رياضية تعزز عملية صنع القرارات التنظيمية.

المعارف المسبقة المطلوبة :

من المكتسبات المهمة في تدريس البرنامج أن يكون الطالب ملما بالأساليب الرياضية (المعادلات الخطية)، والأساليب الاحصائية (المتغيرات الاحصائية) وبحوث العمليات.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مقدمة في الأساليب الكمية في الإدارة ومنهجية التحليل الكمي في اتخاذ القرارات
- المحور الثاني: البرمجة الخطية (شجرة القرار، مشاكل التخصيص، صفوف الانتظار)
- المحور الثالث: تحليل التكاليف لغرض اتخاذ القرارات
- المحور الرابع: نقطة التعادل
- المحور الخامس: نظرية الألعاب
- المحور السادس: محاكاة النموذج (Simulation Modeling)
- المحور السابع: الأساليب الاحصائية في مراقبة الجودة
- المحور الثامن: البرمجة الديناميكية

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

#### المراجع:

- أسماء محمد باهرمز، (2015)، مقدمة في بحوث العمليات، دار سيبويه للنشر والتوزيع، السعودية
- حامد سعد نور الشمطري، (2007)، مدخل إلى بحوث العمليات، دار مجدلاوي، الأردن
- محمد الفاتح محمود بشير المغربي، (2017)، الأساليب الكمية في إدارة الأعمال، ط1، درا الجنان، الأردن
- محمد راتول، (2006)، بحوث العمليات، ط2، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر
- مؤيد عبد الحسين الفضل، (2019)، المنهج الكمي في اتخاذ القرارات الإدارية المثلى، دار اليازوري، الأردن
- Badri, T.N.; Hale, Trevor S.; Hanna, Michael.; Render, Barry; Stair, Ralph M. (2016). Quantitative analysis for management, Pearson India Education Services.
- Brandimarte, P. (2012). Quantitative methods: An introduction for business management. John Wiley & Sons.
- Render, B., & Stair Jr, R. M. (2016). Quantitative Analysis for Management, 12e. Pearson Education India .

السداسي: الثاني

اسم الوحدة: منهجية

اسم المادة: منهجية اعداد مذكرة الماستر

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

تعطى الأولوية التامة لتدريس الصيغة الأولى

الصيغة الأولى (مشروع تخرج بما يتوافق مع القرار الوزاري رقم 1275)

أهداف التعليم

تهدف هذه المادة إلى تعريف الطالب المقاول صاحب فكرة مشروع بالخطوات الواجب إتباعها من أجل إعداد مذكرة مشروع، وذلك من خلال جعله يفكر تفكيراً عملياً ومنطقياً اتجاه مختلف عناصر بناء بحث مذكرة التخرج لمؤسسة، بداية بتحديد المشكل، ووصولاً إلى التوثيق العلمي السليم لنتائج البحث. وكذا خطوات الواجب إتباعها في مخطط الأعمال ودراسة المشروع.

المعارف المسبقة المطلوبة

حتى يتمكن الطالب من دراسة محتوى هذه المادة لا بد أن يكون متحكماً في مكتسبات مادة منهجية وريادة الأعمال (السنة الثانية ليسانس)، ومادة مشروع التخرج ليسانس (سنة ثالثة ليسانس).

محتوى المادة:

- المحور الأول: إشكالية المشروع: تحديد المشكل- الحاجة- المراد تلبتها في السوق عن طريق الاستعانة بأدوات التصميم التفكيري.
- المحور الثاني: تحديد الفئة المستهدفة – من هو الزبون-
- المحور الثالث: تحديد القيمة المقترحة لزبون. ما الذي يبحث عنه الزبون.
- المحور الرابع: تحديد هيكل العمليات أي ذكر ما هي خطوات إنتاج المنتج
- المحور الخامس: الدراسة المالية لمشروع- المؤسسة- هيكل التكاليف والأرباح
- المحور السادس: تحديد بيئة المؤسسة PESTEL ET 6 FORCES DE PORTER
- المحور السابع: تصميم النموذج الأولي – SCRATCH TO PROTOTYPING
- المحور الثامن: تحديد MVP



طريقة التقييم: تقييم مستمر + امتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

### المراجع:

- أوما سيكاران، (2006)، طرق البحث في الإدارة، مدخل لبناء المهارات البحثية، تعريب: اسماعيل علي بسيوني، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية.
- إبراهيم بختي. (2015). الدليل المنهجي لاعداد البحوث العلمية (المذكرة، الأطروحة، التقرير، المقال) وفق طريقة IMRAD، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- أحمد بدر. (1998). أصول البحث العلمي ومناهجه. وكالة المطبوعات. الطبعة الرابعة، الكويت.
- حسن ملحم. (1993). التفكير العلمي والمنهجية. مطبعة دحلب، الجزائر.
- زرواتي رشيد. (2007). مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط1. دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.
- محسن أحمد الخضيرى. (1996). الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه. مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.
- Bougie, R., & Sekaran, U. (2019). Research methods for business: A skill building approach. John Wiley & Sons.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.
- Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.). Sage Publications.
- Frenay, M., & Romainville, M. (2013). L'accompagnement des mémoires et des thèses : Presses universitaires de Louvain.

### الصيغة الثانية (مذكرة ماستر كلاسيكية)

#### أهداف التعليم

تهدف هذه المادة إلى تعريف الطالب بالخطوات الواجب إتباعها من أجل إعداد مذكرة التخرج، وذلك من خلال جعله يفكر تفكيراً علمياً ومنطقياً اتجاه مختلف عناصر بناء بحث مذكرة التخرج، بداية بتحديد المشكلة وبناء فرضيات حلها، ووصولاً إلى التوثيق العلمي السليم لنتائج البحث.

#### المعارف المسبقة المطلوبة

حتى يتمكن الطالب من دراسة محتوى هذه المادة لابد أن يكون متحكما في مكتسبات مادة منهجية (السنة الثانية ليسانس)، ومادة مشروع التخرج ليسانس (سنة ثالثة ليسانس).

#### محتوى المادة:

- منهج البحث العلمي: مراجعة للأصول الأساسية (معنى البحث، تعريفات البحث، أهداف البحث، الدافع في البحث، الخصائص العامة للبحث، معايير البحث الجيد، أنواع البحث، خصوصية البحث في علوم المالية والمحاسبة)؛
- مشكلة البحث العلمي: التفكير العلمي، ما هي مشكلة البحث، اختيار المشكلة، مصادر المشكلة، تحديد المشكلة، تقييم المشكلة؛
- مراجعة الأدبيات: معنى مراجعة الأدبيات، الحاجة إلى مراجعة الأدبيات، أهداف مراجعة الأدبيات، مصادر الأدبيات، وظائف الأدبيات، كيفية إجراء مراجعة للأدبيات؛
- بناء فرضيات البحث: معنى الفرضية، تعريفات الفرضية، طبيعة الفرضية، وظائف الفرضية، أهمية الفرضية، أنواع الفرضية، خصائص الفرضية الجيدة، المتغيرات في الفرضية، تحديد نموذج الدراسة، صياغة الفرضية، اختبار الفرضية؛
- طرق جمع البيانات: كيفية إجراء المسوحات والاستبيانات، المقابلات، الملاحظة وتحليل الوثائق والبحوث الأرشيفية
- اختيار العينات: معنى العينة وتعريفها، طرق أخذ العينات، خصائص العينة الجيدة، حجم العينة؛ الاستشهاد والتوثيق في البحث العلمي؛
- تقنيات تحليل البيانات: تحليل البيانات الكمية (الإحصاء الوصفي، الإحصاء الاستدلالي، تحليل الانحدار...); التحليل النوعي للبيانات (التحليل الموضوعي، تحليل المحتوى، ...); مناهج الطرق المختلطة
- هيكل وتنظيم مقدمة البحث: عرض خلفية الدراسة وتحديد الفجوة البحثية، عرض أهمية وأهداف الدراسة، ...
- الاقتباس والتهميش واستخدام المراجع
- هيكل وتنظيم الإطار المنهجي للبحث: وصف إجراءات تصميم البحث وعينة وجمع البيانات، عرض خطة تحليل البيانات...
- هيكل وتنظيم عرض نتائج البحث ومناقشتها
- هيكل وتنظيم خاتمة البحث

- التحرير والتوثيق بطريقة APA: تحرير البحث، المراجع، الجدول، الأشكال، الملاحق، ...

- فنيات العرض والإلقاء

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- إبراهيم بختي. (2015). الدليل المنهجي لاعداد البحوث العلمية (المذكرة، الأطروحة، التقرير، المقال) وفق

طريقة IMRAD، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- أحمد بدر. (1998). أصول البحث العلمي ومناهجه. وكالة المطبوعات. الطبعة الرابعة، الكويت.

- حسن ملحم. (1993). التفكير العلمي والمنهجية. مطبعة دحلب، الجزائر.

- زرواتي رشيد. (2007). مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية. ط1. دار الهدى، عين مليلة، الجزائر.

- محسن أحمد الخضيرى. (1996). الأسس العلمية لكتابة رسائل الماجستير والدكتوراه. مكتبة الأنجلو المصرية، مصر.

- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage Publications.

- Field, A. (2013). Discovering statistics using IBM SPSS statistics (4th ed.). Sage Publications.

- Frenay, M., & Romainville, M. (2013). L'accompagnement des mémoires et des thèses : Presses universitaires de Louvain.

- Gavard-Perret, M.-L., Gotteland, D., Haon, C., Aubert, B., & Jolibert, A. (2012). Méthodologie de la recherche en sciences de gestion : Réussir son mémoire ou sa thèse : Pearson.

- Neuman, W. L. (2013). Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed.). Pearson.

- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). Research methods for business students (8th ed.). Pearson.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach (7th ed.). Wiley.

- Silverman, D. (2016). Doing qualitative research: A practical handbook (4th ed.). Sage Publications.

## السداسي: الثاني

اسم الوحدة: استكشافية

اسم المادة: التدقيق الاجتماعي

الرصيد: 2

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

يهدف المقياس إلى تزويد الطالب في تسيير الموارد البشرية بالمصطلحات بأهداف وأهمية ومراحل تدقيق الأنشطة الاجتماعية في المؤسسة

## المعارف المسبقة المطلوبة:

أسس إدارة الموارد البشرية، إدارة التغيير، الهندسة الوظيفية

محتوى المادة:

- المحور الأول: التدقيق الاجتماعي: التعريفات، النهج، والأدوات

- المحور الثاني: عمليات تدقيق إدارة الموارد البشرية

- المحور الثالث: عمليات تدقيق المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

- المحور الرابع: المدققين الاجتماعيين (المراجعين الاجتماعيين)

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- Bernard Martory, (2018), Contrôle de gestion sociale - Collection Référence Management (9eme édition).
- Candau, P. (1985). Audit social méthodes et pratiques pour un management efficace, Vuibert.
- de Neufville, J. I. (1979). The Social Audit for Management.
- Guerrero S., (2008). Les outils de l'audit social : optimiser la gestion des ressources humaines, Dunod
- Igalens. J. (1984). Audit des Ressources Humaines, Edition Liaison.
- Jacques IGALENS, Jean-Marie PERETTI. (2008). Audit social: meilleures pratiques, méthodes et outils, Eyrolles ,Editions d'Organisation.

- Landier H., (2008). Évaluer le climat social de votre entreprise, Ed. D'Organisation
- Rahim, M. M., & Idowu, S. O. (Eds.). (2015). Social audit regulation: Development, challenges and opportunities. Springer.
- Taieb J.P. (2004). Les tableaux de bord de la gestion sociale, Dunod.

السداسي: الثاني

اسم الوحدة: افقية

اسم المادة: لغة اجنبية متخصصة 02

الرصيد: 1

المعامل: 1

نمط التعليم: حضوري / عن بعد

### أهداف التعليم

The program is designed for students majoring in Economics, Commerce, Management, Accounting and Finance who wish to improve their language skills in specific contexts. It focuses on providing students with a good mastery of the English language along developing solid competencies in the above-mentioned fields of expertise. The lessons cover a wide range of topics in each specialty.

### المعارف المسبقة المطلوبة

Students must have successfully completed the lessons of S1, S2, S3, S4, S5 and S6. They should have developed a strong understanding of the basic concepts related to their fields of expertise, namely, Economics, Trade, Accounting, Management, and Finance as well as improved their verbal communication skills.

### محتوى المادة

- Enterprise resource planning (ERP)
- Organizational theory
- Creativity and innovation management
- Business Intelligence (BI)
- Strategic Marketing
- Performance management and excellence
- Strategic Human Resource Management
- Job interviews
- Leadership
- Entrepreneurship

- Risk and crisis management

طريقة التقييم: تقييم مستمر (100%)  
المراجع:

- Burns, P. (2016). Entrepreneurship and small business: start-up, growth and maturity. Bloomsbury Publishing.
- Collins, K. (2012). An introduction to business. Creative Commons by-nc-sa, 3.
- Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2011). Upper-Intermediate Market Leader. Business English Course Book.(third edition). Harlow, England: Pearson Longman.
- D. Baker and R. Clark (2011). Oxford English for Careers: Finance. Oxford University Press.
- Helm, S., Cotton, D., Falvey, D., & Kent, S. (2010). Market leader. Accounting and finance: business English. Pearson Longman.
- MacKenzie, I. (2010). English for Business Studies Student's Book: A Course for Business Studies and Economics Students. Cambridge University Press.
- Marks, J. (2007). Banking and Finance. A & C Black Publishers. Second Edition.
- McLaney, E. (2005). Business finance: theory and practice. Pearson education.
- Simon Sweeney. (2019). English for Business Communication. Cambridge University Press.
- Simon Sweeny. (2002). Professional English: Management. Pearson Longman.

### السداسي: الثالث

اسم الوحدة: الاساسية

اسم المادة: إدارة المخاطر الاجتماعية

الرصيد: 6

المعامل: 3

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

يهدف المقياس إلى تزويد الطالب بالمصطلحات والمفاهيم التقنية المتعلقة بمختلف المخاطر الاجتماعية المحتملة في ظل علاقة العمل بين العامل والمؤسسة.

المعارف المسبقة المطلوبة:

أسس إدارة الموارد البشرية، إدارة الصراع والتفاوض الاجتماعي

محتوى المادة:

- المحور الأول: مدخل لإدارة المخاطر الاجتماعية
  - المحور الثاني: مفاهيم أساسية حول الخطر
  - المحور الثالث: مفاهيم أساسية حول تسيير المخاطر
  - المحور الرابع: تشخيص المخاطر وتقييمها
  - المحور الخامس: مفاهيم أساسية حول ادارة المخاطر الاجتماعية
  - المحور السادس: تصنيف المخاطر الاجتماعية
  - المحور السابع: اليقظة الاجتماعية
  - المحور الثامن: تكلفة المخاطر الاجتماعية
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- هولزمان ، روبرت ؛ لين شيربورن بنز اميل تيسليوك، (2003)، إدارة المخاطر الاجتماعية.
- Glendon, A. I., Clarke, S., & McKenna, E. (2016). Human safety and risk management. Crc Press.
- McNeil, A. J., Frey, R., & Embrechts, P. (2015). Quantitative risk management: concepts, techniques and tools-revised edition. Princeton university press.



- PLUCHART, J. (2011, October). La GRH des entreprises socialement responsables. In Association Francophone de Gestion des Ressources Humaines (AGRH), Colloque AGRH Vers un Management des ressources humaines durable et bienveillant, Marrakech, Maroc (pp. 26-28).
- Power, M. (2004). The risk management of everything. The Journal of Risk Finance, 5(3), 58-65.

### السداسي: الثالث

اسم الوحدة: الاساسية

اسم المادة: إدارة التغيير

الرصيد: 6

المعامل: 3

نمط التعليم: حضوري

### أهداف التعليم:

يهدف المقياس إلى تزويد الطالب بالمصطلحات والمفاهيم التقنية المتعلقة بعملية التغيير كعملية ضرورية ومستمرة وخاصة التغيير التنظيمي وما يترتب عليه من تغيير ومراجعة لأنشطة إدارة الموارد البشرية المعارف المسبقة المطلوبة:

- أسس إدارة الموارد البشرية،
- تسيير المؤسسات
- نظرية المنظمة

### محتوى المادة:

- ماهية التغيير وادارة التغيير التنظيمي
- حتمية وأهمية التغيير التنظيمي
- أنواع وعناصر التغيير التنظيمي
- مجالات التغيير والقوى الدافعة للتغيير
- القوى الدافعة للتغيير
- نماذج التغيير التنظيمي
- استراتيجيات التغيير التنظيمي
- مقاومة التغيير التنظيمي
- قيادة التغيير التنظيمي
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

### المراجع :

- حسن محمد احمد محمد مختار، (2004)، "إدارة التغيير التنظيمي: المصادر والاستراتيجيات"، ط3، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات"، مصر.

- العطيات محمد يوسف، (2006)، إدارة التغيير والتحديات العصرية للمدير، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006.
- العميان سلمان محمود (2005)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثالثة، دار وائل، عمان الأردن، 2005.
- Longo, F., & Cristofoli, D. (Eds.). (2008). Strategic change management in the public sector: an EFMD European case book. John Wiley & Sons.
- Reiß, M., Rosenstiel, L. V., & Lanz, A. (2012). Change management. Books on Demand.

## السداسي: الثالث

اسم الوحدة: اساسية

اسم المادة: القيادة الادارية

الرصيد: 6

المعامل: 3

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

يهدف هذا المقرر لتعريف الطالب بأهم المعارف الضرورية اللازمة لصقل قدرات القادة بمختلف المستويات الإدارية وبكافة أنواع المؤسسات على إدارة وقيادة فرق العمل من خلال تجسيد نموذج أداء للقائد المثالي، القادر على بناء رؤية لفريقه، وإدارة عملية التغيير الإيجابي

المعارف المسبقة المطلوبة:

معرفة السلوك التنظيمي، نظريات الإدارة، وظائف الإدارة وعلم اجتماع المنظمات

محتوى المادة:

- المحور الأول: ماهية القيادة الإدارية.
- المحور الثاني: أنماط القيادة.
- المحور الثالث: نظريات القيادة.
- المحور الرابع: صناعة القادة.
- المحور الخامس: قيادة التغيير.
- المحور السادس: الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية.
- المحور السابع: قيادة المنظمات المتعلمة.
- المحور الثامن: قيادة فرق العمل.
- المحور التاسع: القيادة الافتراضية.
- المحور العاشر: نماذج قيادية رائدة.

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- KEN Blanchard, Susan Fowler, Laurence Hawkins. (2005). Self Leadership and the one Minute Manager: Increasing Effectiveness Through Situational Self Leadership, Harper Collins e-books.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). The leadership challenge (Vol. 3). John Wiley & Sons.
- MacArthur, J. F. (2006). The book on leadership. Thomas Nelson.
- MARSHALL Goldsmith. (2005). Laurence S. Lyons, Coaching for Leadership, Pfeiffer
- MORRILL Richard L. (2010). Strategic Leadership, Rowman & Littlefield Publishers, INC.
- RACHID Benlamri, Michael Sparer. (2017). Leadership Innovation and Entrepreneurship as Driving Forces of the Global Economy: Proceedings of, Springer.

## السداسي: الثالث

اسم الوحدة: منهجية

اسم المادة: برمجيات إحصائية 2

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

### أهداف التعليم:

يهدف هذا المقياس إلى تمكين الطالب من التعامل مع مختلف البرمجيات الإحصائية المستخدمة في التحليل الإحصائي والكيفي، كما سيكون قادراً على إجراء مختلف الاختبارات الإحصائية ومعالجة مختلف البيانات الكمية والكيفية مما يمكنه من إعداد مذكرته وأبحاثه بسهولة.

### المعارف المسبقة المطلوبة :

يجب أن يكون الطالب له قدرة التحكم استخدام تقنيات وأدوات الاعلام الألي خاصة برنامج الإكسل وأن يملك خلفية عن الإحصاء بشكل عام.

### محتوى المادة:

- المحور الأول: مدخل إلى البرمجيات الإحصائية وآليات عملها
  - المحور الثاني: تطبيقات برمجية التحليل الاحصائي SPSS
  - المحور الثالث: تطبيقات برمجية التحليل القياسي EViews
  - المحور الرابع: تطبيقات برمجيات النمذجة بالمعادلة البنائية: (AMOS, SMARTPLS, ...)
  - المحور الخامس: تطبيقات برمجيات التحليل الكيفي: (MAXQDA, NVIVO, ...)
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

### المراجع:

- Agung, I. G. N. (2011). Time series data analysis using EViews. John Wiley & Sons.
- Griffiths, W. E., Hill, R. C., & Lim, G. C. (2012). Using EViews for principles of econometrics. John Wiley & Sons, Inc.
- Jackson, K., & Bazeley, P. (2019). Qualitative data analysis with NVivo. Sage.
- Mehmetoglu, M., & Jakobsen, T. G. (2022). Applied statistics using Stata: a guide for the social sciences. Sage.
- Mueller, R. O., & Hancock, G. R. (2019). Structural equation modeling. Routledge/Taylor & Francis Group.

- Pallant, J. (2020). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS. McGraw-hill education (UK).
- Rädiker, S. (2020). Focused analysis of qualitative interviews with MAXQDA: Step by step.

## السداسي: الثالث

اسم الوحدة: منهجية

اسم المادة: إدارة الكفاءات

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

تمكن الطالب من:

- التمييز بين الكفاءات الفردية والجماعية التي تتطلبها المنظمة
- فهم السيرورات الخاصة بإدارة الكفاءات.
- معرفة التحديات المتعلقة بإدارة المهارات.

المعارف المسبقة المطلوبة:

-أسس إدارة الموارد البشرية

محتوى المادة:

- المحور الأول: مدخل لمفهوم الكفاءات (تعريفها، مكوناتها، أبعادها، مستوياتها، أنواعها، مقارباتها)
- المحور الثاني: إدارة الكفاءات (تعريفها، تطورها التاريخي، أدواتها: مخطط التكوين، مرجع الكفاءات،...)
- المحور الثالث: بناء مخطط عمل إدارة الموارد البشرية المبني على الكفاءة: إيجاد الفجوة بين الكفاءات الحالية والمستقبلية، ثم وضع مخطط عمل لسدها HR Action Plan
- المحور الرابع: استراتيجية تحليل وتخطيط الكفاءات Competency-based job analysis Strategy
- المحور الخامس: استراتيجية التوظيف المبنية على الكفاءات Competency-based staffing Strategy
- المحور السادس: استراتيجية التطوير المبنية على الكفاءات (التدريب، التعلم)-Competency-based development Strategy
- المحور السابع: استراتيجية تحويل ونقل الكفاءات: بين الأفراد، بين الأجيال Competencies Transfert Strategy
- المحور الثامن: استراتيجية الحفاظ على الكفاءات: بناء الثقة، الاحتواء، التحفيز Competencies Maintaining Strategy
- المحور التاسع: استراتيجية المكافآت المبنية على الكفاءات Competency-based pay
- المحور العاشر: تقييم الكفاءات (تعريف عملية التقييم، أدوات عملية التقييم)



- المحور الحادي عشر: الكفاءات الجوهرية (الأساسية، المحورية): تعريفها، خصائصها، أهميتها ومجال تطبيقاتها
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

#### المراجع:

- أبو القاسم حمدي، (2019)، مطبوعة إدارة الكفاءات والتطوير التنظيمي، جامعة الأغواط.
- Élisabeth Dorbes Lecoer, (2015), Gérer les compétences et les talents, De Boeck.
- Fluck. C (2015), Gestion et management des compétences, Le Mans, Gereso.
- Guy Le Boterf, (2011), Ingénierie et évaluation des compétences, Editions d'Organisation.
- Guy Le Boterf, (2018), Développer et mettre en œuvre la compétence, Eyrolles.
- Le Boterf. G (2008), Repenser la compétence, Paris, Eyrolles.
- Richard E. Boyatzis, (1982), The Competent Manager: A Model for Effective Performance, Wiley; 1st edition.
- Seema Sanghi, (2007), The handbook of Competency mapping, Response Book, India.

#### السداسي: الثالث

اسم الوحدة: الاستكشافية

اسم المادة: القانون الأساسي للوظيفة العمومية

الرصيد: 2

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

- تعريف الطلبة بمختلف التشريعات والتنظيمات التي تدير الوظيفة العمومي ؛
- تعريف الطلبة بحقوق وواجبات الموظف العمومي؛
- تمكين الطلبة من التعرف على كيفية التوظيف، الترقية،.. في الوظيفة العمومي.

المعارف المسبقة المطلوبة :

القانون الإداري وأساسيات تسيير الموارد البشرية في القطاع العمومي.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مراحل تطور الوظيفة العمومية في الجزائر؛
- المحور الثاني: تعريف الموظف العمومي، الوظيفة، مؤسسات الوظيفة العمومية في القانون الجزائري؛
- المحور الثالث: العلاقة القانونية بين الموظف والدولة؛
- المحور الرابع: حقوق وواجبات الموظف أثناء ممارسة الوظيفة؛
- المحور الخامس: شروط وأنماط التوظيف في القانون الجزائري (مبادئ التوظيف، شروط التوظيف، أساليب التوظيف القانونية)؛
- المحور السادس: الوضعيات القانونية الأساسية للموظف (وضعية القيام بالخدمة، وضعية الإنتداب، وضعية خارج الإطار، وضعية الإحالة على الإستيداع، وضعية الخدمة الوطنية)؛
- المحور السابع: النظام التأديبي في الوظيفة العامة (سلطة التأديب، المتابعة التأديبية)؛
- المحور الثامن: الهيكل المركزي للوظيفة العمومية (المديرية العامة للوظيفة العمومية، المجلس الأعلى للوظيفة العمومية)؛
- المحور التاسع: هيئات الوظيفة العامة (اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، لجان الطعن واللجان التقنية)؛
- المحور العاشر: الأسلاك المشتركة (التعريف والأصناف).

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

### المراجع:

- عبد العزيز السيد الجوهري، (دون سنة نشر)، الوظيفة العامة (دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- عبد الله طلبة، (1981) الوظيفة العامة فيفي دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، دب.
- محمد عبد الحميد ابو زيد، (2007)، المرجع في القانون الإداري، ط2، مطبعة العشري، دب.
- محمد يوسف العدوى، (1988)، دراسة في الوظيفة العامة وفي التنظيم المقارن والتشريع الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- مقدم سعيد، (2010)، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- Jean WALINE, (2014), Droit administratif, 25ème éd., Dalloz, Paris.
- Yves GAUDEMET, (2005), droit administratif, 18ème éd., L.G.D.J., Paris.

## السداسي: الثالث

اسم الوحدة: افقية

اسم المادة: ندوة حول منازعات العمل

الرصيد: 1

المعامل: 1

نمط التعليم: حضوري / عن بعد

أهداف التعليم:

معرفة أهم قوانين المنازعات الإدارية وكيفية الفصل فيها

المعارف المسبقة المطلوبة:

- إدارة الصراع

- قانون العمل

محتوى المادة:

- علاقة العمل في ضوء التشريع الجزائري

- اطراف عقد العمل

- حقوق العامل و واجباته.

- تأديب العامل

- دور الهيئات الإدارية والقضائية في فض منازعات العمل الفردية والجماعية.

طريقة التقييم: تقييم مستمر (100%)

المراجع:

- قانون العمل الجزائري رقم 11/90

- القانون رقم 14/90 يتعلق بالحق النقابي معدل ومتمم.

- بن عزوزين صابر، مدخل إلى قانون العمل

- عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية. مصر.

- Bevort, A., Lallement, M., Jobert, A., & Mias, A. (2011). Dictionnaire du travail. PUF.
- Clot, Y., Bonnefond, J. Y., Bonnemain, A., & Zittoun, M. (2021). Le prix du travail bien fait: La coopération conflictuelle dans les organisations. La Découverte.
- Urbain, Y. (1954). Conflits de travail et paix sociale. Relations industrielles, 9(3), 198-205.

السداسي : الرابع

وحدة التعليم : أساسية

المادة : دراسة ميدانية تتوج بمذكرة ماستر تناقش

الرصيد: 30

المعامل: 4

نمط التعليم: حضوري وعن بعد

طريقة التقييم: تقييم مستمر

## IV- العقود / الاتفاقيات

يجب ان تكون منطقية وذات علاقة بالتكوين وفي مجاله وان تلتزم باستقبال الطلبة

(حقل إجباري)

## ٧- سيرة ذاتية مختصرة

لكل شخص من الفرقة البيداغوجية المعنية بالتكوين في التخصص

(التأطير الداخلي والخارجي)

(حسب النموذج المرفق)

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):



## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الاسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

## نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:

تاريخ ومكان الميلاد:

البريد الإلكتروني والهاتف:

الرتبة:

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية , التجارية وعلوم التسيير

الشهادات: ( التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليهما. والتخصص... إلخ)

الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):



## VI- رأي وتأشيرة الهيئات الإدارية والعلمية

رئيس القسم + مسؤول فرقة ميدان التكوين	
التاريخ والمصادقة	التاريخ والمصادقة
عميد الكلية ( أو مدير المعهد )	
التاريخ والمصادقة:	
مدير المؤسسة الجامعية	
التاريخ والمصادقة:	

## VII - رأي وتأشيرة الندوة الجهوية

(التأشيرة تكون فقط في النسخة النهائية لعرض التكوين المحولة للوزارة)

## VIII - رأي وتأشيرة اللجنة البيداغوجية الوطنية للميدان

(التأشيرة تكون فقط في النسخة النهائية لعرض التكوين المحولة للوزارة)