

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: أساسية

المادة: أسس إدارة الموارد البشرية

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم

تهدف هذه المادة إلى معرفة مختلف المفاهيم المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وظائفها الأساسية، وأهم العناصر المكونة لها وكيفية إدارتها. وذلك من خلال إكساب الطالب ما يلي:

- مهارات علمية تتمثل في مختلف المعارف المكتسبة في مجال الموارد البشرية؛
- مهارات ذهنية تتمثل في القدرة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية؛
- مهارات فنية تتمثل في قدرة الطالب على تسيير مختلف وظائف ادارة الموارد البشرية في المؤسسات.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مدخل مفاهيمي لإدارة الموارد البشرية: مفهومها، تطورها التاريخي
 - المحور الثاني: تخطيط الموارد البشرية
 - المحور الثالث: تحليل وتصميم الوظائف
 - المحور الرابع: توظيف الموارد البشرية
 - المحور الخامس: نظام الأجور والحوافز
 - المحور السادس: التكوين (التدريب)
 - المحور السابع: إدارة المسار الوظيفي
 - المحور الثامن: تقييم أداء الموارد البشرية
 - المحور التاسع: وظائف التكامل والصيانة
 - المحور العاشر: إدارة الموارد البشرية والتحديات المستقبلية
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدرس (60%) والأعمال الموجبة (40%)

المراجع:

- أحمد ماهر، (2004)، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.
- راوية حسن، (2004)، إدارة الموارد البشرية " رؤية مستقبلية" ، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع.

- سهيلة محمد عباس، (2003)، ادارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علي السلمي، (1998)، ادارة الموارد البشرية، مكتبة الادارة الجديدة، القاهرة.
- عمر وصفي عقيلي، (2005)، ادارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن.
- Dessler, G. (2011). Human resource management twelfth edition. Pearson International Edition.
- Peretti, J. M. (2020). Gestion des ressources humaines. Vuibert.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: أساسية

المادة: إدارة المسارات المهنية

الرصيد: 5

المعامل: 2

أهداف التعليم:

يتمثل الهدف العام لمادة إدارة المسارات المهنية في قدرة الطالب على فهم أهمية إدارة المسارات المهنية وأهمية التخطيط لها على المستوى الفردي والتنظيمي. إلى جانب تحقيق الأهداف التعليمية الآتية:

- تطوير المهارات في إنشاء واستخدام البيانات الشخصية في اتخاذ القرارات المهنية وخطط التطوير الذاتي.

- تساعد على تطوير صورة مفاهيمية لعملية البحث عن وظيفة وخطة لإدارتها.

- تساعد على تطوير المهارات في معرفة نوع بيانات الوظيفة المناسبة وتوليد تلك البيانات.

- زيادة الفهم للقضايا الحالية المتعلقة بالوظيفة التي تواجه الأفراد والمنظمات

المعارف المسبقة المطلوبة

- تتمثل المعارف المسبقة المطلوبة التي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم في معرفة تلك المفاهيم و

المعلومات المبدئية حول تسيير المؤسسة و اقتصاد المؤسسة ومدخل لإدارة الأعمال.

محتوى المادة:

- ماهية إدارة المسار المهني: تسيير المسار المهني: المفهوم، الأهمية والأهداف، نماذج إدارة المسار المهني

- أبعاد وأنواع المسار المهني: الأبعاد العملية لرسم المسارات المهنية، أنواع المسارات المهنية.

- تخطيط وتنمية المسار المهني على مستوى الأفراد: مراحل إدارة المسار المهني على مستوى الفرد،

- دورة الحياة المهنية للعاملين، محددات فعالية تسيير المسار المهني، معوقات تخطيط المسار المهني للعاملين .

- آليات تسيير المسارات المهنية: تخطيط المسار المهني، التدريب، الترقية، الحركة المهنية .

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

والأعمال الموجهة (40%)

- Cadin, L., & Gu erin, F. (2003). La gestion des ressources humaines. Dunod.
- Martory, C. B., & Crozet, D. (2016). Gestion des ressources humaines: Pilotage social et performances. Dunod.
- Peretti, J. M. (2017). Ressources Humaines (16th ed.). Edition Vuibert.
- Stone, R. (2008). Human Resource Management (6th ed.). John Wiley & Sons Australia, Ltd.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: أساسية

المادة: الاتصال التنظيمي

الرصيد: 4

المعامل: 2

أهداف التعليم:

تهدف هذه المادة إلى اكتساب الطلبة المصطلحات الأساسية المتعلقة بالاتصال التنظيمي، إدراك أهمية الاتصال في المنظمات وإدراك أن نجاح المنظمات يتوقف على مدى اهتمامها بالاتصال التنظيمي.

المعارف المسبقة المطلوبة

تتمثل المعارف المسبقة المطلوبة التي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم الامام بوظائف التسيير (مدخل لإدارة الأعمال وتسيير المؤسسة) وتطور نظريات المنظمة من خلال مقياس علم اجتماع المنظمات.

محتوى المادة

- مفهوم الاتصال التنظيمي

- الاتصال التنظيمي وواقعه في فكر التنظيم

- أنواع الاتصال التنظيمي (:الاتصال الرسمي والاتصال غير الرسمي؛ الاتصال حسب اتجاهه (Directional

communication): الصاعد، النازل، الأفقي أو المتوازي؛ الاتصال الشفوي والاتصال الكتابي والاتصال غير اللفظي).

- الاتصال الداخلي والاتصال الخارجي (الاتصال الداخلي وتقنياته، ثم الاتصال الخارجي الذي له عدة أنواع

مثل: الاتصال المؤسسي (communication institutionnelle ou corporate)، الاتصال التجاري أو

التسويقي (اتصال المنتج، اتصال العلامة...الخ) الاتصال المالي، اتصال الأزمة... مع ضرورة التطرق إلى

التقنيات المستعملة في كل نوع).

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

والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- Bartol, A. (1991). Communication et organisation: Pour une politique cohérente générale de l'organisation. Ed. D'organisation.

- Bernard, F. (2002). Contribution à une histoire de la communication des organisations dans les SIC. In Boure, R. (Ed.), Les origines des Sciences de l'Information et de la Communication: Regards croisés (pp. 153-179). Presses Universitaires du Septentrion.
- Bernard, F. (Ed.). (2001). Actualité de la recherche en communication - Jeunes chercheurs. Communication et Organisation, 1er semestre 2001, Bordeaux, ISIC GRECO.
- Bouillon, J. L., Bourdin, S., & Loneux, C. (2006). Activités de la communication dans les organisations et formation: Un nouveau champ de pratiques professionnelles, une nouvelle offre de formation? In 15ème Congrès de la Société Française des Sciences de l'Information et de la Communication, Bordeaux, mai 2006.
- Bouzon, A., & Meyer, V. (Eds.). (2006). La communication organisationnelle en question - méthodes et méthodologies. L'Harmattan.
- Delcambre, P. (Ed.). (2000). Communications organisationnelles: Objets, pratiques, dispositifs. Presses Universitaires de Rennes.
- Drucker, P. F. (1993). Management: Tasks, Responsibilities, Practices. Harper Business.
- Le Moëne, C. (Ed.). (1998). Communication d'entreprises et d'organisations. Presses Universitaires de Rennes.
- Wrench, J. S., Punyanunt-Carter, N. M., & Ward Sr, M. (2014). An Introduction to Organizational Communication. Flat World Knowledge.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: أساسية

المادة: الإدارة الاستراتيجية

الرصيد: 4

المعامل: 2

أهداف التعليم:

استكشاف سيورة تصميم الإستراتيجية والتعرف على سيورة تنفيذ الإستراتيجية والرقابة، من خلال:

- التحكم في المفاهيم الأساسية المتعلقة بمقياس الادارة الاستراتيجية
- التحكم في مهارات التحليل البيئي الخارجي و الداخلي
- اكتساب مهارات صياغة البدائل الإستراتيجية للمؤسسة ككل و وحدات الأعمال الإستراتيجية

المعارف المسبقة المطلوبة:

يجب أن يكون الطالب ملما بالمعارف المرتبطة بالمقاييس التالية: تسيير المؤسسة، اقتصاد المؤسسة، التسويق، مدخل لإدارة الأعمال.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مقدمة: تطور الفكر الإستراتيجي
- المحور الثاني: تحديد عناصر الاتجاه الإستراتيجي
- المحور الثالث: تحليل البيئة الخارجية
- المحور الرابع: تحليل البيئة الداخلية
- المحور الخامس: الخيارات الإستراتيجية على مستوى المؤسسة ككل
- المحور السادس: الخيارات الإستراتيجية على مستوى وحدات الأعمال الإستراتيجية
- المحور السابع: الخيارات الإستراتيجية على المستوى الوظيفي
- المحور السابع: تنفيذ الإستراتيجية
- المحور الثامن: الرقابة الإستراتيجية

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

والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- أحمد القطامين، (2002)، الادارة الاستراتيجية "مفاهيم وحالات تطبيقية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان.

- شارلز هل وجاريت جونر، (1998)، الإدارة الاستراتيجية "مدخل متكامل"، ترجمة ومراجعة رفاعي محمد رفاعي ومحمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر والتوزيع، الرياض.
- Abate René et al. (2009). Le Grand Livre de la Stratégie. Éditions d'organisation.
- Dumoulin R. et al. (2010). La Stratégie de A à Z : 350 mots pour comprendre. Dunod.
- Helfer, J. P., Kalika, M., & Orsoni, J. (2019). Stratégie: Le manuel du management stratégique. Vuibert.
- Henry, A. (2021). Understanding strategic management. Oxford University Press.
- Johnson, G., Scholes, K., & Fréry, F. (2000). Stratégique. Publi-Union.
- Laurence Lehmann- Ortega et al. (2005). Strategor : Politique générale de l'entreprise, 4ème édition, Edit. Dunod.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. B. (2020). Strategy safari. Pearson UK.
- Saloner, G., Shepard, A., & Podolny, J. (2005). Strategic management. John Wiley & Sons.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم : منهجية

المادة: إدارة تكنولوجيا المعلومات

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم : حضوري

أهداف التعليم

الهدف العام من هذه المادة التعليمية هو التعرف على كيفية تخطيط، متابعة تنفيذ و مراقبة نظام المعلومات في المؤسسة، ويمكن حصر الأهداف التي يراد تحقيقها من خلال تعلم هذه المادة في النقاط التالية:

- فهم أبعاد الإدارة المرتبطة بنظام المعلومات سواء على المستوى: الاستراتيجي، التنظيمي، البشري التكنولوجي

- تطبيق وظائف إدارة الأعمال على مشروع نظام المعلومات في المؤسسة

- التعرف و التحكم في بعض التقنيات و الأدوات التي تساعد على تطبيق و تنفيذ وظائف إدارة الأعمال في

مجال أنظمة المعلومات المعارف المسبقة المطلوبة

تتمثل المعارف المسبقة المطلوبة التي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم في معرفة تلك المفاهيم و المعلومات المبدئية حول ماهية المعلومات، ومدى أهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال، مبادئ الإدارة أو التسيير.... الخ.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مدخل لفهم إدارة نظام المعلومات
- المحور الثاني: التحديات التي تواجه نظام المعلومات
- المحور الثالث: الإدارة الإستراتيجية لنظام المعلومات
- المحور الرابع: البعد التنظيمي لنظام المعلومات في المؤسسة
- المحور الخامس: تصميم نظام المعلومات: مقارنة مناجيرية
- المحور السادس: التوجيه في إدارة نظام المعلومات
- المحور السابع: مراقبة أداء نظام المعلومات
- المحور الثامن: بعض الإشكاليات الحديثة في إدارة نظام المعلومات

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

المراجع:

- علاء السالمي، (2009)، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- نوري منير، (2016)، نظام المعلومات المطبق في التسيير، ديوان النطبوعات الجامعية.
- Eynaud, P., Alban, D., Malaurent, J., Richet, J. L., & Vitari, C. (2019). Information systems management: Governance, urbanization and alignment. John Wiley & Sons.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2004). Management information systems: Managing the digital firm. Pearson Educación.
- Madjid DAHMANE. (2006). Système national d'information économique. CERIST. Alger.
- Reix, R., Fallery, B., Kalika, M., & Rowe, F. (2016). Systèmes d'Information et Management des Organisations-7ème édition.
- Rosa ISSOLAH. (2005). Management des systèmes d'information. OPU. Alger.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: منهجية

المادة: تقنيات الاستقصاء

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

الهدف من هذا المقياس عموما هو التمكن من إعداد الاستبيان والتحكم في المسائل الكمية المتعلقة بالدراسة الاستقصائية، وعند الانتهاء من دراسة المادة بنجاح، سيتمكن الطالب من:

- اختيار نوع العينة المناسبة للدراسة

- تحديد حجم العينة المناسب للدراسة الاستقصائية

- انشاء استبيان الدراسة

- تحليل الاستبيان احصائيا

المعارف المسبقة المطلوبة: يجب أن يكون الطالب ملما بالمعارف المرتبطة بالمقاييس التالية: منهجية البحث العلمي، الاحصاء، تقنيات التنبؤ.

محتوى المادة:

- المحور الأول: مفاهيم أساسية لتقنية الاستقصاء

- المحور الثاني: الاستبيان

- المحور الثالث: أنواع المقاييس في الاستبيان

- المحور الرابع: مشاكل المعاينة والتقدير

- المحور الخامس: المعاينة العشوائية

- المحور السادس: المعاينة غير العشوائية

- المحور السابع: تحليل البيانات إحصائيا

- المحور الثامن: تنفيذ التقرير الإحصائي

طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان 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.
- جوني دانييل، (2015). أساسيات إختيار العينة في البحوث العلمية، مبادئ توجيهية عملية لإجراء اختيارات العينة البحثية، ترجمة وتحقيق: طارق عطية عبد الرحمن، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
- عامر قنديلجي، إيمان السامرائي، (2009)، البحث العلمي الكمي والنوعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- مطلق حسين علوان، (2009)، جمع البيانات وطرق المعاينة، مكتبة العبيكان، السعودية.
- Lehtonen, R., & Pahkinen, E. (2004). Practical methods for design and analysis of complex surveys. John Wiley & Sons.
- Mathers, N. J., Fox, N. J., & Hunn, A. (1998). Surveys and questionnaires (Vol. 1998). NHS Executive, Trent.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: استكشافية

المادة: قانون العمل

الرصيد: 2

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

في ظل التغيرات والتطورات الكبيرة التي طرأت على ميادين الأعمال المختلفة ، والتي رافقتها زيادة كبيرة في حجم المنظمات وزيادة كذلك في عدد العاملين ، أضحت لدينا ضرورة حتمية بوجود منظومة من القوانين والتشريعات التي تنظم العمل في هذه المنظمات، وتحول دون نشوب النزاعات والخلافات، وضياح الحقوق سواء حقوق الطرف الرئيس أم الوكيل، أي القائم على العمل أو العامل، حيث إنّ القائم على المنظمة هو المسؤول عن عملية التشغيل والذي تقع على عاتقه مسؤولية استمرار العمل فيها، كما أنّ القوى العاملة هي المحرك الرئيسي لهذه العملية، ومن هنا نجد أنه لا بد من تنظيم العلاقات بين أطراف العمل الثلاث بما في ذلك مقر العمل وأصحاب العمل والعُمال وسنقوم بإلقاء الضوء على مفهوم النصوص التشريعية و التنظيمية وتنظيم المشرع الجزائري لعلاقات العمل.

المعارف المسبقة المطلوبة

مدخل للقانون، تسيير الموارد البشرية، تسيير المنشأة.

محتوى المادة:

- عموميات حول قانون العمل (تعريفه، محتوياته الأساسية والثانوية)
- عقد العمل الفردي (الأركان الموضوعية والشكلية)
- تكوين عقد العمل الفردي
- آثاره وانقضاؤه
- اتفاقيات العمل الجماعية ودور النقابات العمالية
- الآليات القانونية لفض نزاعات العمل وفق قانون العمل الجزائري

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

المراجع:

- أحمية سليمان، (2008)، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. رسالة دكتوراه دولة . كلية الحقوق جامعة الجزائر.
- عطاء الله بوحميده (2007)، تطورات المادة 73 من القانون 11 90 المتعلق بعلاقات العمل، وبعض إشكالات تطبيقها. المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، عدد 2.
- فاروق الاباصيري . (2005)، النظام القانوني للعادة المهنية في علاقات العمل .دراسة فقهية وقضائية . دار النهضة العربية.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: أفقية

المادة: لغة أجنبية متخصصة 1

الرصيد: 01

المعامل: 01

نمط التعليم : حضوري وعن 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.

Each lesson is divided into two major axes. First, students are given a series of documents and texts both Written and Oral on the field of expertise. The written texts should not exceed 500 words. Second, students are given opportunity to deepen and strengthen the four language skills (Speaking, Reading, Listening, and Writing) crucial to good communication skills and essential to the fulfillment of their professional development.

At the end of semester 2, much focus is given to the reinforcement of skills essential to the realization of students' professional projects like writing of CVs and cover letters. The aim of these specific lessons is to develop students' writing skills, and teamwork that will optimize their chances in the job market.

Note: Each teacher is free to choose and select materials that are appropriate to their students' level. The teacher is also free in the organization of lesson.

المعارف المسبقة المطلوبة

Students must have successfully completed the lessons of S1, S2, and S3. 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. L3 program consists of two semesters with 24 seminars, each

seminar is 1h30 to prepare students for various professions in companies with a strong specialization in this field.

محتوى المادة :

- Business environment
- Main theories of Human Resources Management
- Introduction to Human Resource Management
- Recruitment and staffing
- Motivation management
- Human resource employment law
- Performance Appraisal and management

طريقة التقييم: تقييم مستمر (100%)

المراجع:

- D. Cotton, D. Falvey, and S. Kent (2011). Market Leader: Upper Intermediate. Pearson Longman, Third Edition.
- Eddie McLaney (2009). Business Finance: Theory and Practice. Pearson Education Ltd, 8th Edition.
- Ian Mackenzie (2010). English for Business Studies: A Course for Business Studies and Economic Studies. Cambridge University Press, 3rd Edition.
- Joanna O'Riordan (2017). The Practice of Human Resource Management. Institute of Public Administration.
- Simon Sweeney (2002). Professional English: Management. Pearson Longman, 2nd edition
- Simon Sweeney (2019). English for Business Communication. Cambridge University Press, Second Edition.

السادسي: السادس

وحدة التعليم: أساسية

المادة: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري

أهداف التعليم:

- اكتساب الطلبة المصطلحات الأساسية المتعلقة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية؛
- إدراك الطلبة بأهمية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في المنظمات والشركات؛
- إدراك الطلبة بأن نجاح وتحقيق التميز بالمنظمات يتوقف على مدى اهتمامها بالإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة

مقياس أسس إدارة الموارد البشرية؛ مقياس الادارة الاستراتيجية

محتوى المادة:

- النظرة الاستراتيجية للمورد البشري
- مدخل للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
- تحليل العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية واستراتيجية المنظمة.
- إعداد استراتيجية الموارد البشرية
- نماذج تصميم استراتيجية الموارد البشرية
- التوظيف الاستراتيجي في المؤسسة
- التكوين الاستراتيجي في المؤسسة
- نظام التحفيز كعامل استراتيجي
- الرقابة الاجتماعية للموارد البشرية كعامل استراتيجي
- الأدوار الحديثة لاستراتيجية الموارد البشرية

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

المراجع:

- Armstrong, M. (2007). Strategic human resource management (4th ed.). Kogan Page.
- Graham, R. (2003). Business Career, Strategic Human Resource Management. Pearson Custom Publishing.
- Malik, A. (2018). Strategic Human Resource Management and Employment Relations. Springer.
- Kramar, R., et al. (2014). Human Resource Management Strategy. Mc Graw Hill Higher.

السداسي: السادس

وحدة التعليم: أساسية

المادة: هندسة التكوين

الرصيد: 5

المعامل: 2

نمط التعليم : حضوري

أهداف التعليم

يتمثل الهدف العام لمادة هندسة التكوين في قدرة الطالب على رسم سياسة تكوين للمورد البشري المرتبط بوظيفة التكوين داخل المنظمة وهذا وفقا للقواعد العلمية المتعارف عليه.

المعارف المسبقة المطلوبة :

يجب أن يكون الطالب ملما بوظائف إدارة الموارد البشرية وهو ما تم تناوله في مقياس أسس إدارة الموارد البشرية ومقياس إدارة المسارات المهنية في السداسي 5.

محتوى المادة:

- التطور التاريخي للتكوين وواقعة في مدارس الفكر الإداري
- أساسيات التكوين بالمنظمة
- مراحل التخطيط لعملية تكوين
- تخطيط التكوين بالإدارة العمومية
- النماذج الكيفية والكمية لقياس العائد من الاستثمار في التدريب
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- شوقي ناجي جواد الساعاتي وصالح ابراهيم العواسا، (2020)، إدارة الموارد البشرية استراتيجيا في ظل الاتجاهات العالمية المعاصرة، دار اليازوري العلمية.
- عائشة شتاتحة، (2019)، التدريب في منظمات الأعمال مفاهيم ومبادئ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- Parmentier, C. (2012). L'ingénierie de formation: Outils et méthodes (2nd ed.). d'organisation.
- Carré, P., & Caspar, P. (2017). Traité des sciences et des techniques de la Formation (4th ed.). Dunod.

السداسي: السادس

وحدة التعليم : أساسية

المادة : الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الرصيد:4

المعامل:2

نمط التعليم : حضوري

أهداف التعليم :

التعرف أكثر على وظائف ونشاطات إدارة الموارد البشرية. والمزايا التي تقدمها الإدارة الإلكترونية لها.

من خلال هذه المادة، سيتمكن الطالب من:

- الفهم المعمق لنشاطات إدارة الموارد البشرية.

- معرفة مزايا تطبيقات الإدارة الإلكترونية في وظيفة إدارة الموارد البشرية.

- الالمام بالتحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإلكترونية بالنسبة لوظيفة إدارة الموارد البشرية.

المعارف المسبقة المطلوبة:

أن يكون الطالب ملما بوظائف إدارة الأعمال، ونظريات علم اجتماع المنظمات، ولديه معارف حول تكنولوجيات ونظم المعلومات وإدارتها.

محتوى المادة:

1. مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، أهدافها، وموقعها في نظام المعلومات للموارد البشرية.
2. تطبيقات الإدارة الإلكترونية في مجالات التوظيف والتدريب وإدارة الكفاءات.
3. تطبيقات الإدارة الإلكترونية في مجالات تحليل وتقييم المناصب وإدارة الأداء والأجور.
4. تكنولوجيا المعلومات والحفاظ على التوازن الاجتماعي داخل المنظمة.
5. إدارة الموارد البشرية وسائل التواصل الاجتماعي.
6. تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية الدولية.
7. نتائج، وتحديات، ومستقبل تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

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

المراجع:

- Ruël, H., Bondarouk, T. V., & Looise, J. C. (2004). E-HRM - Innovation or Irritation? An Exploration of Web-Based Human Resource Management in Large Companies. Utrecht: Lemma Publishers.
- Torres-Coronas, T., & Arias-Oliva, M. (2005). E-Human Resources Management: Managing Knowledge People. gi-global Publisher.
- Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (2017). Human Resource Information Systems: Basics, Applications, and Future Directions. SAGE Publications.
- Bondarouk, T., Ruël, H., Looise, C., & Sanchez, R. (2011). Electronic HRM in Theory and Practice. Emerald Group Publishing Limited.

السداسي: السادس

وحدة التعليم : أساسية

المادة : الصحة والسلامة المهنية

الرصيد:4

المعامل:2

نمط التعليم : حضوري

أهداف التعليم :

- اكتساب الطلبة المصطلحات الأساسية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية؛
 - إدراك الطلبة بأهمية الصحة والسلامة المهنية في المنظمات والشركات؛
 - إدراك الطلبة بأن نجاح وتقليل التكاليف بالمنظمات يتوقف على مدى اهتمامها بالصحة والسلامة المهنية.
- المعارف المسبقة المطلوبة يجب على الطلبة معرفة المقاييس التالية مسبقا:
- أن يكون الطالب ملما بوظائف التسيير (مقياس مدخل لإدارة الأعمال وتسيير المؤسسة)، وحتى بتطور نظريات المنظمة من خلال مقياس علم اجتماع المنظمات، وكذا أهداف اقتصاد المؤسسة.

محتوى المادة:

- أساسيات في الصحة والسلامة المهنية (المفهوم، الأهداف، اهتمام إدارة الموارد البشرية بها)
- المخاطر والأخطار والأمراض المهنية (مفهومها، أنواعها، أسبابها، كيفية تجنبها).
- الأسباب القانونية والمالية والمعنوية لتعزيز الصحة والسلامة المهنية.
- علم النفس والسلامة المهنية (العنف في مكان العمل).
- متطلبات ومعايير الصحة والسلامة المهنية
- الصحة والسلامة المهنية في الجزائر (التطور، القرارات والقوانين)
- الأجهزة والهيئات الجزائرية التي تشرف على الصحة والسلامة المهنية للعمال (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المفتشية العامة للعمل، المعهد الوطني للوقاية من الاخطار المهنية "INPRP"، مؤسسة طب العمل "PRESTIMED"،..الخ).
- الأجهزة والهيئات الدولية التي تشرف على الصحة والسلامة المهنية للعمال (منظمة العمل الدولية، المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية، شبكة مراكز المعلومات الدولية، ..الخ).

- تجارب رائدة في تبني معايير الصحة والسلامة المهنية.

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

المراجع:

- Alli, B. O. (2008). Fundamental Principles of Occupational Health and Safety (2nd ed.). International Labour Office-Geneva.
- Friend, M. A., & Kohn, J. P. (2007). Fundamentals of Occupational Safety and Health (4th ed.). Government Institutes.
- Hughes, P., & Ferrett, E. (2016). Introduction to Health and Safety At Work (6th ed.). Routledge.

السداسي: السادس

وحدة التعليم : منهجية

المادة : مراقبة التسيير

الرصيد:5

المعامل:2

نمط التعليم : حضوري

أهداف التعليم :

التحكم في مراقبة التسيير بغية تقييم أداء المؤسسة وإتخاذ الاجراءات التصحيحية وضمان التسيير الرشيد للموارد المتاحة، من خلال:

- الإلمام بالمفاهيم الأساسية الخاصة بمراقبة التسيير والأدوات التي تستعملها.
- القدرة على القيام بنشاطات الدراسة والتقييم ورقابة الأداء والتنسيق على مستوى المؤسسة.
- القدرة على تقديم النصائح والإرشادات والمساعدة على اتخاذ القرار في المؤسسة بما يخدم الأهداف المسطرة.
- التحكم خاصة بمبادئ التخطيط وإعداد الموازنات التقديرية للمؤسسة بمختلف أنواعها.

المعارف المسبقة المطلوبة

تسيير المؤسسة، محاسبة التسيير، بحوث العمليات

محتوى المادة:

- المحور الأول: مدخل لمراقبة التسيير
- المحور الثاني: الميزانية التقديرية للمبيعات
- المحور الثالث: الميزانية التقديرية للإنتاج
- المحور الرابع: الميزانية التقديرية للاستثمار
- المحور الخامس: الميزانية التقديرية للتمويل
- المحور السادس: تسيير الخزينة
- المحور السابع: لوحة القيادة

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

والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- شويح محمد، (2018)، مراقبة التسيير، منشورات كليك، الجزائر.

- فركوس محمد، (2017)، الموازنات التقديرية: أداة فعالة للتسيير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
- معراج هواري، مصطفى الباهي، (2011)، مدخل إلى مراقبة التسيير، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر

- Gerd Peters. (2008). Contrôle de Gestion : Méthode et technique principales. Versus verlag.
- Hélène Ioning et al. (2013). Contrôle de gestion: des outils de gestion aux pratiques organisationnelles. Dunod, Paris.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). Management control systems: performance measurement, evaluation and incentives. Pearson education.

السداسي: السادس

وحدة التعليم : منهجية

المادة : مشروع التخرج ليسانس

الرصيد: 4

المعامل: 2

نمط التعليم: حضوري + عن بعد

أهداف التعليم

تهدف هذه المادة التعليمية إلى إنجاز بحث علمي يشمل الدراسات النظرية والتحليلية لموضوع مشروع التخرج، كما يتضمن طرق تطبيق هذه الدراسات والاستنتاجات وصولاً إلى قرارات تصميمية على شكل البرنامج التصميمي لمشروع التخرج.

المعارف المسبقة المطلوبة

حتى يكون الطالب قادراً على دراسة محتوى مادة مشروع التخرج ليسانس يجب عليه أن يكون ملماً بمكتسبات المواد التالية: منهجية، إحصاء، مدخل لإدارة الأعمال، ريادة الأعمال، تقنيات الاستقصاء.

محتوى المادة:

- دراسة جدوى مشروع من إعداد الطالب تحت إشراف أستاذ، ووضع مخطط الأعمال لتجسيد فكرة المشروع وينضوي تحت مرافقة دار المقاولاتية أو حاضنات الأعمال ويخضع للتقييم من خبراء وفق القرار الوزاري 1275؛
- تنظيم ومشاركة وحضور الطلبة لأيام وورشات مفتوحة على الجامعة والمحيط بدعوة ممثل عن كل قطاع اقتصادي واجتماعي لتأطير كل ورشة أو ندوة لطلبة السنة الثالثة مثلا (قطاع البنوك/ الخبراء المحاسبين/ مديرية التجارة/ مديرية الصناعة/ قطاع التأمينات/ شركات الاتصالات/ المؤسسات الإنتاجية/ المؤسسات الصناعية....)؛
- ندوة في التخصص أو ورشات تدريبية تضم عدة مواضيع مختلفة وقد تشمل إنشاء قواعد بيانات إحصائية، متابعة وتحليل مؤشرات البورصة، ترجمة مقالات أجنبية متخصصة،.... إلخ؛
- إجراء تريبص ميداني وإعداد تقرير عملي تحت إشراف أستاذ و مؤطر بالمؤسسة؛
- دراسة حالة اقتصادية أو ظاهرة اقتصادية وتحليلها وفق البرامج الإحصائية المساعدة؛
- تصميم وإنجاز برامج تطبيقية تساعد الطلبة في بعض المواد التعليمية؛
- تصميم مشروع افتراضي لحمالات إعلانية أو بنوك افتراضية لسيرورة الأعمال؛

• القيام بدراسات ميدانية استقصائية حول إشكالات مطروحة في ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية.

طريقة التقييم: تقييم مستمر (100%)

المراجع: تختلف المراجع من مشروع بحث لآخر على حسب الموضوع المختار.

السداسي: السادس

وحدة التعليم : استكشافية

المادة : تحليل البيانات

الرصيد: 2

المعامل: 2

نمط التعليم : حضوري

أهداف التعليم:

- تمكين الطالب من تعلم أدوات التحليل الإحصائي متعدد الأبعاد، التي تسمح له بمعرفة خصائص أو مميزات الظواهر الاقتصادية وما مدى تداخلها أو استقلالها عن بعضها بالعديد من الطرق.
- تعلم العديد من أدوات التحليل الإحصائي ومجالات استخدامها وضوابطها
 - تعلم منهجية التحليل المنطقي للبحوث والمذكرات.

المعارف المسبقة المطلوبة :

تمكن الطالب من الجبر الخطي والإحصاء الوصفي.

محتوى المادة:

- المحور الأول: العمليات على جبر المصفوفات
 - المحور الثاني: التطبيقات الخطية والقيم الذاتية
 - المحور الثالث: التحليل بالمركبات الأساسية ACP
 - المحور الرابع: التحليل العاملي بالتوفيقات AFC
 - المحور الخامس: التحليل العاملي بالتوفيقات المتعدد M AFC
 - المحور السادس: التحليل العنقودي CA
 - المحور السابع: التحليل التمييزي AFD
- طريقة التقييم: تقييم مستمر + إمتحان نهائي ويقاس معدل المادة بالوزن الترجيحي للدروس (60%) والأعمال الموجهة (40%)

المراجع:

- صواليلي صدر الدين، (2021)، تحليل المعطيات، دار هومة، الجزائر.
- Bardos, M. (2001). Analyse discriminante : application au risque et scoring financier. Dunod.

- Croutsche, J. J. (1997). *Pratique de l'analyse des données en marketing et gestion*. Éditions ESKA, Collection Marketing, Paris.
- Escofier, B., & Pagès, J. (1998). *Analyses factorielles simples et multiples*. Dunod, Paris.
- Jambu, M. (1999). *Méthodes de base de l'analyse des données*. Eyrolles, Paris
- Judd, C. M., McClelland, G. H., Ryan, C. S., Muller, D., & Yzerbyt, V. (2018). *Analyse des données: une approche par comparaison de modèles*. De Boeck Supérieur.
- Judd, C. M., McClelland, G. H., Ryan, C. S., Muller, D., & Yzerbyt, V. (2018). *Analyse des données: une approche par comparaison de modèles*. De Boeck Supérieur.
- Lebart, L., Morineau, A., & Piron, M. (1995). *Statistique exploratoire multidimensionnelle (Vol. 3)*. Paris: Dunod.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck Supérieur.
- Washington, S., Karlaftis, M. G., Mannering, F., & Anastasopoulos, P. (2020). *Statistical and econometric methods for transportation data analysis*. CRC press.

السادسي: السادس

وحدة التعليم : أفقية

المادة : لغة أجنبية متخصصة

الرصيد: 1

المعامل: 1

نمط التعليم : حضوري وعن 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.

Each lesson is divided into two major axes. First, students are given a series of documents and texts both Written and Oral on the field of expertise. The written texts should not exceed 500 words. Second, students are given opportunity to deepen and strengthen the four language skills (Speaking, Reading, Listening, and Writing) crucial to good communication skills and essential to the fulfillment of their professional development.

At the end of semester 2, much focus is given to the reinforcement of skills essential to the realization of students' professional projects like writing of CVs and cover letters. The aim of these specific lessons is to develop students' writing skills, and teamwork that will optimize their chances in the job market.

Note: Each teacher is free to choose and select materials that are appropriate to their students' level. The teacher is also free in the organization of lesson.

المعارف المسبقة المطلوبة

Students must have successfully completed the lessons of S1, S2, and S3. 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.

L3 program consists of two semesters with 24 seminars, each seminar is 1h30 to prepare students for various professions in companies with a strong specialization in this field.

محتوى المادة :

- Human resource employment law
- Performance Appraisal and management
- Business organizational behavior
- Training and development
- Strategic Human Resource Management
- Human resource systems and technology
- Business letters

طريقة التقييم: تقييم مستمر (100%)

المراجع:

- D. Cotton, D. Falvey, and S. Kent (2011). *Market Leader: Upper Intermediate*. Pearson Longman, Third Edition.
- Eddie McLaney (2009). *Business Finance: Theory and Practice*. Pearson Education Ltd, 8th Edition.
- Ian Mackenzie (2010). *English for Business Studies: A Course for Business Studies and Economic Studies*. Cambridge University Press, 3rd Edition.
- Joanna O'Riordan (2017). *The Practice of Human Resource Management*. Institute of Public Administration.
- Simon Sweeney (2002). *Professional English: Management*. Pearson Longman, 2nd edition
- Simon Sweeney (2019). *English for Business Communication*. Cambridge University Press, Second Edition.