

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

مطابقة

عرض تكوين

ل. م. د

ليسانس أكاديمية

2015 / 2014

القسم	الكلية/ المعهد	المؤسسة
علوم التسيير	كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير	جامعة سطيف 1

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**

Canevas de mise en conformité

OFFRE DE FORMATION L.M.D.

LICENCE ACADEMIQUE

201/4 2015

Etablissement	Faculté / Institut	Département
Université SETIF1	FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALE ET SCIENCES DE GESTION	Sciences de Gestion

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

الفهرس

- I - بطاقة تعريف الليسانس-----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
- ه-الجسور نحو تخصصات أخرى-----ص
- و- مؤشرات النجاح 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 للتعليمالتخصصي-----ص**
- السداسي الخامس-----ص
- السداسي السادس-----ص
- الحوصلة إجمالية للتكوين-----ص
- III- البرنامج المفصل لكل مادة في السداسيين الخامس والسادس-----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**
- VIII- رأي وتأشيرة الندوة الجهوية-----ص**
- VIII- رأي وتأشيرة اللجنة البيداغوجية الوطنية للميدان-----ص**

I- بطاقة تعريف اليسانس

1- تحديد مكان التكوين:

كلية أو معهد: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية

قسم: علوم التسيير

رقم قرار التأهيل الليسانس: (يتم إرفاق نسخة من قرار التأهيل)
320 في 2013/05/06

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

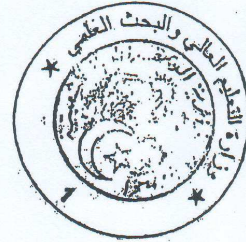
قرار رقم 320 مؤرخ في 06 ماي 2013

يتضمن إحقاق ليسانس مؤهلة بعنوان جامعة سطيف
إلى جامعة سطيف 1

إن وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 12-326 المؤرخ في 17 شوال عام 1433 الموافق 4 سبتمبر سنة 2012 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 89-140 المؤرخ في 29 ذي الحجة عام 1409 الموافق أول غشت سنة 1989، المتضمن إنشاء جامعة سطيف، المعطل والمتمم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي،
- وبمقتضى المقرر رقم 116 المؤرخ في 20 أكتوبر 2005، المتضمن تحديد قائمة مؤسسات التعليم العالي المؤهلة لضمان تكوينات عليا لنيل شهادة الليسانس " نظام جديد " للسنة الجامعية 2005 - 2006،
- وبمقتضى القرار رقم 101 المؤرخ في 20 جوان 2007، المتضمن تأهيل شهادات ليسانس أكاديمية ومهنية المفتوحة بعنوان السنة الجامعية 2006 - 2007 بجامعة سطيف،
- وبمقتضى القرار رقم 162 المؤرخ في 07 أوت 2008، المتضمن تأهيل ليسانس أكاديمية ومهنية المفتوحة بعنوان السنة الجامعية 2007 - 2008 بجامعة سطيف،
- وبمقتضى القرار رقم 72 المؤرخ في 06 ماي 2009، المتضمن تأهيل الليسانس المفتوحة بعنوان السنة الجامعية 2008 - 2009 بجامعة سطيف،
- وبمقتضى القرار رقم 144 المؤرخ في 01 جويلية 2009، المتضمن تأهيل الليسانس المفتوحة بعنوان السنة الجامعية 2009 - 2010 بجامعة سطيف،
- وبمقتضى القرار رقم 287 المؤرخ في 07 سبتمبر 2010، المتضمن تأهيل الليسانس المفتوحة بعنوان السنة الجامعية 2010 - 2011 بجامعة سطيف،
- وبمقتضى القرار رقم 524 المؤرخ في 04 سبتمبر 2011، المتضمن تأهيل الليسانس المفتوحة بعنوان السنة الجامعية 2011 - 2012 بجامعة سطيف،

يقرر



المادة الأولى : تلحق الليسانس المؤهلة موضوع المقرر رقم 116 المؤرخ في 20 أكتوبر 2005 والقرارات رقم 101 المؤرخ في 20 جوان 2007 ورقم 162 المؤرخ في 07 أوت 2008 ورقم 72 المؤرخ في 06 ماي 2009 ورقم 144 المؤرخ في 01 جويلية 2009 ورقم 287 المؤرخ في 07 سبتمبر 2010 ورقم 524 المؤرخ في 04 سبتمبر 2011 والمذكورة أعلاه، بعنوان جامعة سطيف إلى جامعة سطيف 1، طبقاً لملحق هذا القرار.

المادة 2 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القرار.

المادة 3 : يكلف المدير العام للتعليم والتكوين العالين ومدير جامعة سطيف 1، كل فيما يخصه، بتطبيق هذا القرار الذي ينشر في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

حرر بالجزائر في: 06 ماي 2013.....

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الاعتماد رشيد حريويها



ملحق: إلحاق ليسانس مؤهلة بعنوان جامعة سطيف
إلى جامعة سطيف 1
(تابع)

الميدان	الفرع	التخصص	طبيعة
علوم الطبيعة والحياة	علوم بيولوجية	ميكروبيولوجيا	أ
		تحاليل بيوكيميائية	أ
		وظيفة المنطقة الجذرية	أ
		علم البيئة	أ
		تسيير البيئة	أ
		بيولوجيا وتثمين النبات	أ
		فيزيولوجيا عامة	أ
	علم الحيوان	أ	
	علوم زراعية	التحكم في تربية الحيوانات المجترة	أ
		تسيير الصحة النباتية	أ
تسيير مستدام للتربة		أ	
علوم الأرض والكون	جيولوجيا	علوم جيولوجية	أ
	علوم تجارية	تسويق وتجارة دولية	أ
علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية	علوم التسيير	إدارة أعمال عمومية	أ
		إدارة أعمال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	أ
		تدقيق ومراقبة التسيير	أ
		إدارة الموارد البشرية	أ
	علوم اقتصادية	مالية وتأمينات	أ
		أسواق ومنتجات مالية	أ
		اقتصاد بنكي ونقدي	أ
		إحصاء تطبيقي واستشراف اقتصادي	أ
	علوم مالية	مالية ومحاسبة	أ
		تسيير التمويل والاستثمار	أ
ضرائب وجباية جمركية		أ	



Handwritten signature or initials.

2- المشاركون الآخرون:

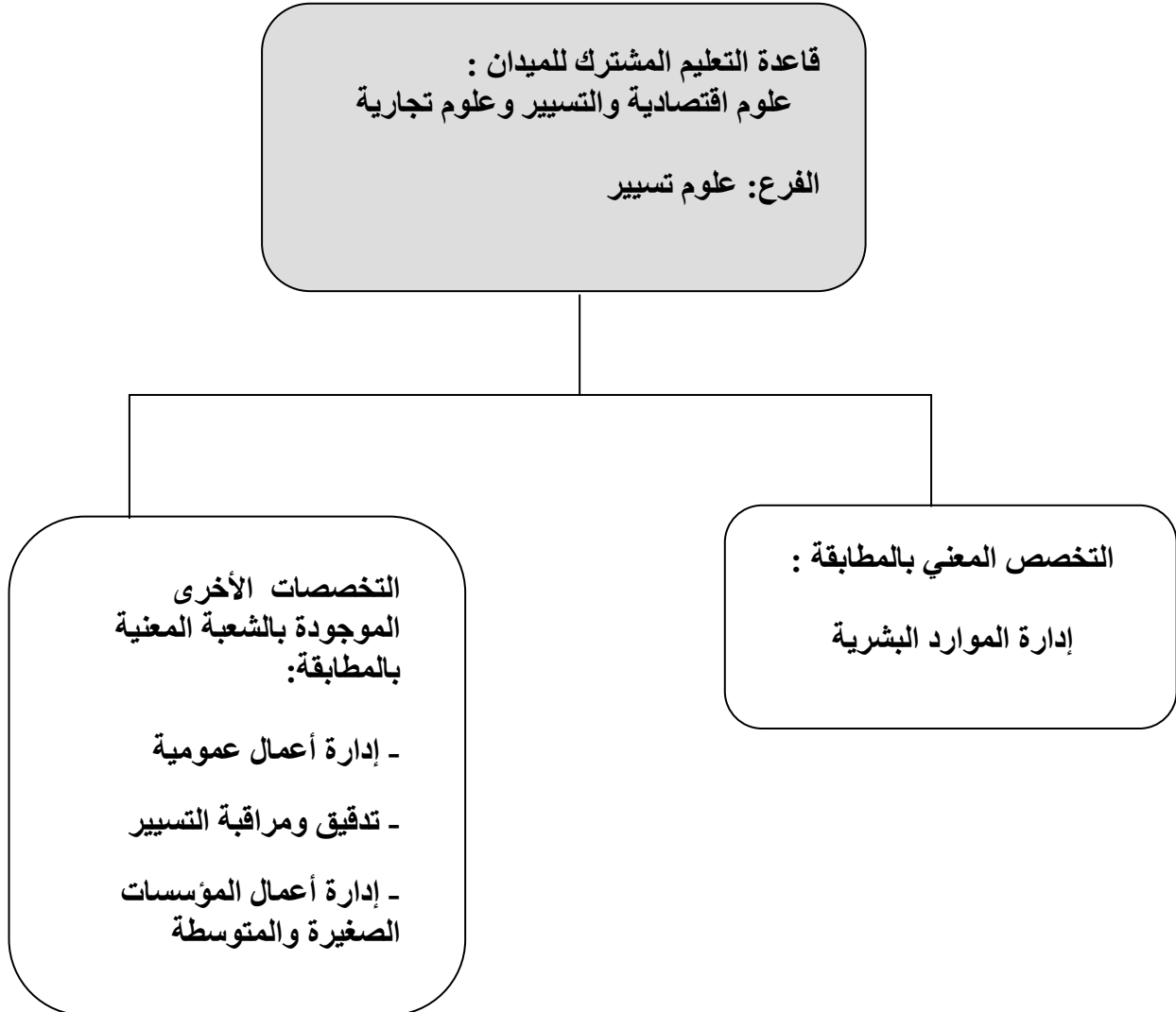
- المؤسسات الشريكة الأخرى:
- (1) المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة الكبيرة والمتوسطة والصغيرة .
- (2) الإدارات العمومية .

- المؤسسات و الشركاء الاجتماعيون الاقتصاديون الآخرون:
- الشركاء الدوليون الأجانب:

3- إطار وأهداف التكوين:

أ – التنظيم العام للتكوين: مكانة المشروع (حقل إجباري)

في حالة اقتراح عدة تكوينات في اليسانس أو وجود تكوينات متكفل بها من قبل المؤسسة (سواء من نفس فرقة التكوين أو فرق تكوين أخرى) يرجى تحديد مكانة هذا المشروع مقارنة بالشعب الأخرى وفق الشكل التالي:



ب- أهداف التكوين (حقل إجباري)

(الكفاءات المستهدفة، المعرفة المكتسبة عند نهاية التكوين - 20 سطرا على الأكثر)

1. تمكين الطالب من تطبيق إجراءات أنشطة إدارة الموارد البشرية بفاعلية وفعالية، ومن ثم توفير إطارات متخصصة في تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة وحتى ذات الطابع الاجتماعي.
2. المساهمة في تطبيق أساليب التسيير الحديثة في إدارة الموارد البشرية في ميادين العمل من خلال خرجي هذا التخصص .
3. تكوين إطارات لها المعارف الكافية لاستعمال أدوات تسيير الموارد البشرية (التدقيق الاجتماعي، لوحة القيادة، تصميم هيكل للأجور، بناء نظام معلومات تسيير الموارد البشرية...).
4. تكوين إطارات تمتلك المعارف والمهارات الكافية لمعالجة المشكلات الإنسانية في المنظمات .

ج- المؤهلات و الكفاءات المستهدفة: (20 سطرا على الأكثر) (حقل إجباري)

تخصص إدارة الموارد البشرية يعني الطلبة المسجلين في مسار إدارة الأعمال، والذين اجتازوا بنجاح مرحلة الجذع المشترك. أما الكفاءات المستهدفة فتتمثل في جعل هذا الطالب أكثر تخصصا في مجال إدارة الأعمال من خلال اختياره لتخصص إدارة الموارد البشرية التي محورها الأساسي هو الإنسان في العمل وكذا عملية التسيير. في هذا التخصص يستطيع الطالب في حياته العملية أن يميز بين تسيير تقليدي للموارد البشرية وتسيير حديث، ويحكم على مستوى أداء الممارسات التي يجدها عمليا باعتماده على معارفه النظرية، ومن ثم بإمكانه تصحيحها أو تدعيمها إن كانت ناجعة. كما يمكنه أن يتفهم الطبيعة البشرية وسلوكياتها في العمل، باعتبار أن هذا التخصص يمكنه من الإلمام بهذا الجانب. فهو يعلمه ويمكنه من وسائل التحليل والتفسير لهذا الجانب، ومن ثم يجد الطرق الأفضل لاستخدامه لصالح المؤسسة دون أن يهمل مصالحه هو أيضا.

د- القدرات الجهوية والوطنية لقابلية التشغيل (حقل إجباري)

إن تخصص إدارة الموارد البشرية له أهمية بالغة اليوم حيث كل الدراسات تؤكد على أهمية الإنسان كمورد في المؤسسة باعتباره مصدر الإبداع والتطوير والتحسين ومن ثم تحقيق تنافسيته. لهذا جاءت أهمية الإدارة التي تهتم بشؤونها، فنجد أن حقل نشاط تسيير الموارد البشرية في المؤسسات سواء كانت العامة أم الخاصة سواء على المستوى المحلي أو الوطني مازال تقليديا في أغلبه (وهذا بالاعتماد على عدة دراسات في هذا الشأن) مركزا على العمل المكتبي، معتمدا في تسيير هذا المورد على الجانب القانوني مهملا الجانب العلمي، أي النظريات خاصة الحديثة منها في تسييره. لذلك فإن تخصصنا هذا أهميته في المؤسسات الوطنية لا غنى عنها وذات أولوية. فهؤلاء الطلبة المتخرجين والحاملين لشهادة الليسانس في هذا التخصص يستطيعوا أن يغيروا الفلسفة والممارسة حول الإنسان في العمل، هذا إن كان هدف هذه المؤسسات الوطنية هو تحقيق التفوق والتميز .

هـ- الجسور نحو تخصصات أخرى (حقل إجباري)

يسمح هذا التكوين للطلبة المستفيدين منه للتوجه نحو تخصصات أخرى منها:

- التسجيل في دراسات الماستر في تخصص إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل.
- التخصص في إدارة الأعمال .
- التخصص في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.
- التخصص في الإدارة الإستراتيجية .
- التخصص في علم النفس الصناعي .
- التخصص في علم الاجتماع والعمل .

و- مؤشرات النجاعة لمتابعة التكوين (حقل إجباري). (معايير الديمومة، نسبة النجاح، إمكانية التشغيل،

متابعة الخريجين، الكفاءات المكتسبة...)

- تتم متابعة التكوين باعتماد المؤشرات التالية:
- الحجم الساعي المنجز في كل مقياس.
- الحجم الساعي المنجز في كل وحدة تعليم.
- معدل التقدم في تغطية برنامج المقياس.
- إجمالي الأرصدة المحققة في كل سداسي.
- التركيز على وحدات التعليم الأساسية.

- التركيز على العمل الشخصي للطالب.
- احتساب عدد الوحدات المتحصل عليها من طرف الطالب.
- اعتماد الامتحانات الجزئية والتقييم المتواصل.
- متابعة الأعمال الشخصية للطالب ومدى التزامه ببذل مجهودات شخصية.
- مقررات اللجان البيداغوجية لكل مقياس
- مقررات اللجان البيداغوجية للتخصص
- متابعة التقارير وتقييمها عن طريق اللجنة العلمية
- مذكرات التخرج
- تریصات میدانیة

-الإمكانات البشرية المتوفرة:

أ- قدرات التأطير (يفصح عنها من خلال أعداد الطلبة الذين يمكن إدماجهم في التكوين قيد العرض):
يمكن دمج بين 50 إلى 100 طالب .

ب- التأطير الداخلي المسخر للتكوين في التخصص (يملاً ويصادق عليه من طرف الكلية أو المعهد)

اللقب والاسم	شهادة التدرج	شهادة الاختصاص (ماجستير-دكتوراه)	الرتبة	المواد المدرسة	التوقيع
بلمهدي عبد الوهاب	ليسانس	دكتوراه دولة	أستاذ	تسيير وتنمية الكفاءات، تقنيات حل المشكلات، تأطير	
رقام ليندة	ليسانس	دكتوراه علوم	أستاذ محاضر ب	أسس إدارة الموارد البشرية، تقييم إدارة الموارد البشرية، تأطير	
شريقي عمر	ليسانس	دكتوراه علوم	أستاذ محاضر ب	هندسة التكوين، تأطير	
برباش توفيق	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	الاتصال، تأطير	
كشاط أنيس	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	السلوك التنظيمي، نظام معلومات الموارد البشرية	
واسع حمزة	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	اقتصاد الموارد البشرية، تأطير	
لرقت فريدة	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	تسيير ومحاسبة الأجور، تأطير	
هدار لحسن	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	الثقافة التنظيمية، تأطير	
لعجالي عادل	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، تأطير	
بوزورين فيروز	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	تسيير المسارات المهنية، تأطير	
بن ميسية نادية	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	قانون العمل، تأطير	
ناصر خالد	مهندس دولة	ماجستير	أستاذ مساعد أ	الإعلام الآلي	
جربي عبد الحكيم	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد ب	لغة أجنبية 4	
يوسفي إيمان	ليسانس	ماجستير	أستاذ مساعد أ	لغة أجنبية 5	

مصادقة الكلية

مصادقة القسم

مصادقة الكلية
9

قسم علوم التسيير
قسم علوم الاقتصاد والتجارة
قسم علوم الإعلام والاتصال
قسم علوم الاجتماع والعلوم الإنسانية
قسم علوم اللغة والأدب
قسم علوم التربية
قسم علوم الفنون
قسم علوم الرياضة
قسم علوم الإعلام والاتصال
قسم علوم الاقتصاد والتجارة
قسم علوم الاجتماع والعلوم الإنسانية
قسم علوم اللغة والأدب
قسم علوم التربية
قسم علوم الفنون
قسم علوم الرياضة

ج- التأطير الخارجي للمسخر للتكوين في التخصص (يملأ ويصادق عليه من طرف الكلية أو المعهد)

التوقيع	المواد المدرسة	الرتبة	شهادة التخصص ماجستير - دكتوراه	شهادة التدرج	مؤسسة الانتماء	الاسم واللقب

مصادقة الكلية أو المعهد

مصادقة القسم

د- الحوصلة الإجمالية للموارد البشرية المسخرة للتكوين (سنة 3)

المرتبة	العدد الداخلي	العدد الخارجي	المجموع
أستاذ التعليم العالي	1	0	1
أستاذ محاضر أ	0	0	0
أستاذ محاضر ب	2	0	2
أستاذ مساعد أ	6	0	6
أستاذ مساعد ب	5	0	5
أخرى*	05	0	05
المجموع	19	0	19

* أخرى: مستخدمو الدعم والتقنيين

5-الإمكانيات المادية المتوفرة للتكوين في التخصص :

أ- المخابر البيداغوجية والتجهيزات: تقديم بطاقة عن التجهيزات البيداغوجية المتوفرة بالنسبة للأعمال التطبيقية للتكوين المقترح. (بطاقة لكل مخبر)
عنوان المخبر: وحدة بحث تنمية الموارد البشرية

رئيس المخبر: الأستاذ الدكتور: بو عبد الله لحسن

رقم اعتماد المخبر: 254 مؤرخ في 2013/04/10

التاريخ: 2015/02/08

رأي رئيس المخبر:

د. بو عبد الله لحسن
مدير الوحدة

جامعة سطيف 1
وحدة البحث العلمي
تقسيمية
الموارد البشرية
جامعة سطيف 1

قدرات الاستيعاب (عدد الطلبة): 200 طالب

الرقم	عنوان التجهيزات	العدد	الملاحظات
1	جهاز إعلام آلي	20	في حالة جيدة
2	طابعة	12	في حالة جيدة
3	آلة نسخ	8	في حالة جيدة
4	جهاز عرض البيانات	6	في حالة جيدة
5	مكتبة	1	في حالة جيدة
6	قاعات مطالعة	1	في حالة جيدة

عنوان المخبر: الشراكة والاستثمار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الفضاء الأورو- مغاربي

رئيس المخبر: الأستاذ الدكتور: بوهزة محمد

رقم اعتماد المخبر: 274 مؤرخ في 2002/11/03

التاريخ: 2015/02/08

رأي رئيس المخبر:

جامعة سطيف 1
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الجزائر
د. بوهزة محمد

قدرات الاستيعاب (عدد الطلبة): 200 طالب

الرقم	عنوان التجهيزات	العدد	الملاحظات
1	جهاز إعلام آلي	20	في حالة جيدة
2	طابعة	08	في حالة جيدة
3	آلة نسخ	02	في حالة جيدة
4	جهاز عرض البيانات	04	في حالة جيدة
5	مكتبة	01	في حالة جيدة
6	قاعات مطالعة	01	في حالة جيدة

- التجهيزات:

الرقم	عنوان التجهيز	العدد	الملاحظات
01	قاعات التدريس	40	//
02	المدرجات	08	//
03	مراكز حسابات	05	//
04	قاعة مطالعة	02	//
05	قاعة أنترنت	01	//

ب- ميادين التربص و التكوين في المؤسسات (أنظر الملحقه العقود / الاتفاقيات)

مكان التربص	عدد الطلبة	مدة التربص
المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة، إنتاجية وخدمية	200	مخرجات ميدانية، تربصات قصيرة المدى

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

تتوفر مكتبة الكلية على مجموعة هامة من الكتب والمجلات والمذكرات والرسائل والأطروحات التي تساهم بشكل كبير في تكوين الطلبة في مجال تخصص إدارة الموارد البشرية . كما تتوفر على قاعات الأنترنت مجهزة.

د- مقراتالأعمال الشخصية و تكنولوجيات الإعلام و الاتصال المتوفرة بالمعهد أو الكلية

تتوفر الكلية على :

- مكتبة الكلية وقاعة للمطالعة في مكتبة الكلية.
- مكتبة وقاعة مخصصة لما بعد التدرج .
- مكتبة إلكترونية من خلال موقع الكلية .
- قاعتين للأنترنت .
- 05 مراكز حسابات.

II- بطاقة التنظيم السداسي للتعليم التخصصي (السداسيين 5 و6)

(تدمج ملاحق القرارات الوزارية الخاصة بقاعدة التعليم المشترك للميدان والفرع)

- قرار رقم 581 مؤرخ في 23 جويلية 2014 الذي يحدد برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادات ليسانس ميدان « علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية »
- قرار رقم 641 مؤرخ في 24 جويلية 2014، يحدد برنامج التعليم للسنة الثانية لنيل شهادة ليسانس في ميدان علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية (فرع علوم التسيير)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

23 جويلية 2014

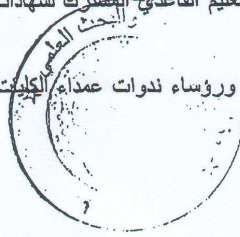
قرار رقم 18 مؤرخ في

الذي يحدد برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادات ليسانس ميدان

" علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية "

ان وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذو الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل سنة 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، المعدل و المتمم؛
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-154 المؤرخ في 5 رجب عام 1435 الموافق 5 مايو سنة 2014 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-208 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1422 الموافق 23 يوليو سنة 2001 الذي يحدد مهام وسير الهياكل الجهوية والندوة الوطنية للجامعات؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03 - 279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003 الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل و المتمم؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05 - 299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت سنة 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان عام 1429 الموافق 19 غشت سنة 2008 المتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس، شهادة الماستر وشهادة الدكتوراه؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي؛
- وبمقتضى القرار رقم 129 المؤرخ في 4 جوان 2005 المتضمن إنشاء، تكوين، صلاحيات وسير اللجنة الوطنية للتأهيل؛
- وبمقتضى القرار رقم 75 المؤرخ في 26 مارس 2012 المتضمن إنشاء، تكوين، تنظيم وسير اللجنة البيداغوجية الوطنية للميدان؛
- وبمقتضى القرار رقم 129 المؤرخ في 6 مارس 2013 المتضمن إنشاء ندوة العمداء لكل ميدان؛
- وبمقتضى القرار رقم 499 المؤرخ في 28 جويلية 2013 الذي يحدد برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادات ليسانس ميدان « علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية »، المعدل،
- وبناء على محضر الاجتماع المشترك لرؤساء اللجان البيداغوجية الوطنية للميدان ورؤساء ندوات عمداء الكليات، المنعقد بمقر الندوة الجهوية لجامعات الشرق بجامعة قسنطينة 1، من 03 إلى 05 ماي 2014.



يقرر

المادة الأولى: يهدف هذا القرار إلى تحديد برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادات ليسانس ميدان « علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية » طبقاً لملحق هذا القرار.

المادة 2 : يلغى القرار رقم 499 المؤرخ في 28 جويلية 2013، المعدل، الذي يحدد برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادات ليسانس ميدان « علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية ».

المادة 3 : يكلف المدير العام للتعليم والتكوين العالين ورؤساء الندوات الجهوية للجامعات و رؤساء مؤسسات التعليم والتكوين العالين، كل فيما يخصه، بتطبيق هذا القرار الذي ينشر في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

23 جويلية 2014

حرر بالجزائر في:.....

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

الأستاذة محمد مبكروحي

ملحق: برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادة الليسانس
 جذع مشترك لميدان " علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية "

السداسي الأول

نوع التقييم	أخرى *	الحجم الساعي السداسي (15 أسبوعاً)	الحجم الساعي الأمثوري			عدد الساعات	عدد الساعات	عدد الساعات	المواد	وحدات التعليم
			تطبيقية	أعمال	موجهة					
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	5	مختل للإقتصاد	وحدة تعليم أساسية الرمز: وت أس 11 الأرصدة: 18 المعامل: 8	
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	5	إقتصاد جزئي 1		
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	4	محاسبة عملة 1		
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	4	تاريخ الوقائع الإقتصادية		
X	00سا40	00سا45		30سا1	30سا1	2	4	إحصاء 1	وحدة تعليم منهجية الرمز: وت م 11 الأرصدة: 9 المعامل: 5	
X	00سا40	00سا45		30سا1	30سا1	2	4	رياضيات 1		
X	00سا40	30سا22			30سا1	1	1	منهجية البحث 1		
X	00سا40	30سا22			30سا1	1	1	مختل القانون	وحدة تعليم استكشافية الرمز: وت أس 11 الأرصدة: 2 المعامل: 2	
X	00سا40	30سا22			30سا1	1	1	مختل لعلم الاجتماع		
X	00سا40	30سا22		30سا1		1	1	لغة أجنبية 1	وحدة تعليم أيقية الرمز: وت أف 11 الأرصدة: 1 المعامل: 1	
	00سا420	00سا360		00سا9	00سا15	16	30	مجموع السداسي الأول		

* عمل إضافي عن طريق التشاور السداسي

ملحق: برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادة الليسانس
 جذع مشترك لميدان " علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية "

السداسي الثاني

نوع التقييم	أخرى*	الحجم الساعي السداسي (15 أسبوعاً)	الحجم الساعي الأسبوعي			مجموع	وحدات	وحدات التعليم
			أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	دروس			
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	6	وحدة تعليم أساسية الرمز: وت أس 21 الأرصدة: 16 المعامل: 6
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	6	مطل لإدارة الأعمال اقتصاد جزئي 2 محاسبة عامة 2
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	4	إحصاء 2
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	4	رياضيات 2
X	00سا45	00سا45		30سا1	30سا1	2	3	إعلام آلي
X	00سا45	30سا22		30سا1	30سا1	1	1	قانون تجاري
X	00سا45	30سا22		30سا1	30سا1	1	1	علم اجتماع المنظمات
X	00سا45	30سا22	30سا1			1	1	وحدة تعليم أجنبية الرمز: وت أف 21 الأرصدة: 1 المعامل: 1
	00سا405	30سا337	30سا10	30سا10	30سا10	15	30	مجموع السداسي الثاني

* عمل إنشائي عن طريق التشاور السداسي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

قرار رقم 648 مؤرخ في 24 جويلية 2014
يحدد برنامج التعليم للسنة الثانية لنيل شهادة ليسانس
في ميدان " علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية "
فرع " علوم التسيير "

إن وزير التعليم العالي والبحث العلمي،

- بمقتضى القانون رقم 99 - 05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق 4 أبريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي؛
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 14-154 مؤرخ في رجب عام 1435 الموافق 5 مايو سنة 2014 المتضمن تعيين أعضاء الحكومة؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 01-208 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1422 الموافق 23 يوليو سنة 2001 الذي يحدد مهام وسير الهياكل الجهوية والندوة الوطنية للجامعات؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 03-279 المؤرخ في 24 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 23 غشت سنة 2003، الذي يحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها، المعدل والمتمم؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 05-299 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 الموافق 16 غشت 2005 الذي يحدد مهام المركز الجامعي والقواعد الخاصة بتنظيمه وسيره؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-265 المؤرخ في 17 شعبان 1429 الموافق 19 غشت سنة 2008 المتضمن نظام الدراسات للحصول على شهادة الليسانس وشهادة الماستر وشهادة الدكتوراه؛
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 13-77 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1434 الموافق 30 يناير سنة 2013 الذي يحدد صلاحيات وزير التعليم العالي والبحث العلمي؛
- وبمقتضى القرار رقم 129 المؤرخ في 4 يونيو سنة 2005 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للتأهيل وتشكيلتها وصلاحياتها وسيرها؛
- وبمقتضى القرار رقم 75 المؤرخ في 26 مارس 2012 المتضمن إنشاء اللجنة الوطنية للتأهيل وتشكيلها وصلاحياتها وسيرها؛
- وبمقتضى القرار رقم 129 المؤرخ في 6 مارس 2013 المتضمن إنشاء ندوة العمداء لكل ميدان؛
- وبمقتضى القرار رقم 581 المؤرخ في 23 جويلية 2014 الذي يحدد برنامج التعليم القاعدي المشترك لشهادات ليسانس ميدان « علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية » ؛
- وبناء على محضر الإجتماع المشترك لرؤساء اللجان البيداغوجية الوطنية للميدان ورؤساء هيئات عملاء الكليات، المتخذ بمقر الندوة الجهوية لجامعات الشرق بجامعة قسنطينة1، من 03 إلى 05 ماي 2014.



بِقَرَر

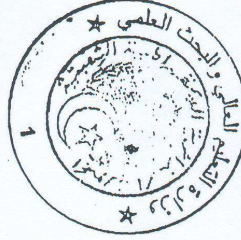
المادة الأولى : يهدف هذا القرار إلى تحديد برنامج التعليم للسنة الثانية لنيل شهادة ليسانس في ميدان " علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية " فرع " علوم التسيير "، وفقا لملحق هذا القرار.

المادة 2 : يكلف المدير العام للتعليم والتكوين العالين، رؤساء الندوات الجهوية و رؤساء مؤسسات التعليم والتكوين العالين، كل فيما يخصه، بتطبيق هذا القرار الذي ينشر في النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي.

حرر بالجزائر في:.....

وزير التعليم العالي والبحث العلمي

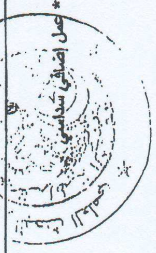
وزير التعليم العالي والبحث العلمي
الأستاذ محمد بسباسي



ملحق برنامج التعليم للسنة الثانية ليسانس
ميدان "علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية" - فرع "علوم التسيير"

سداسي الثالث

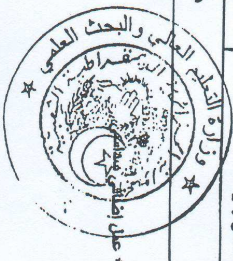
نوع التقييم	أخرى*	الحجم الساعي للسداسي (15 أسبوعاً)	الحجم الساعي الأسبوعي			عدد ساعات	عدد ايام	المواد		وحدات التعليم
			أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	دروس			العنوان		
X	00سا75	00سا45		30سا	30سا	2	6	تسيير المؤسسة	وحدة تعليم أساسية	
X	00سا75	00سا45		30سا	30سا	2	6	اقتصاد كلي 1	الرمز : وت أس 1.2 الأرصدة : 17 المعامل : 6	
X	00سا55	00سا45		30سا	30سا	2	5	محاسبة تحليلية		
X	00سا30	00سا45		30سا	30سا	2	3	إحصاء 3	وحدة تعليم منهجية	
X	00سا30	00سا45		30سا	30سا	2	3	رياضيات المؤسسة	الرمز : وت م 1.2 الأرصدة : 8 المعامل : 5	
X	30سا22	30سا22		30سا	30سا	1	2	منهجية البحث 2		
X	30سا27	30سا22	30سا		30سا	2	2	إعلام آلي 2	وحدة تعليم استكشافية الرمز : وت أس 1.2 الأرصدة : 2 المعامل : 1	
X	30سا22	30سا22		30سا	30سا	1	2	اقتصاد نقدي وسوق رأس المال	وحدة تعليم أجنبية الرمز : وت أف 1.2 الأرصدة : 3 المعامل : 2	
X	30سا02	30سا22	30سا		30سا	1	1	لغة أجنبية 3		
	00سا340	00سا315	30سا1	00سا9	00سا12	15	30	مجموع السداسي الثالث		



ملحق برنامج التعليم للسنة الثانية ليسانس
ميدان "علوم اقتصادية، تسيير وعلوم تجارية" - فرع "علوم التسيير"

مباني الرابع

نوع التقييم	مراقبة مستمرة	أخرى*	الحجم المساعي للسبوعي (15 أسبوعا)	الحجم المساعي الأسبوعي			المرجع	الأثر	المواد	وحدات التعليم
				أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	دروس				
X	X	00سا05	00سا45	30سا1	30سا7	30سا10	2	6	اقتصاد المؤسسة	وحدة تعليم أساسية الرمز : وت أس 2.2 الأرصدة : 16 المعامل : 6
X	X	00سا85	00سا45	30سا1	30سا7	30سا10	2	5	رياضيات مالية	وحدة تعليم منهجية الرمز : وت م 2.2 الأرصدة : 10 المعامل : 4
X	X	00سا85	00سا45	30سا1	30سا7	30سا10	2	5	اقتصاد كلي 2	وحدة تعليم أساسية الرمز : وت أس 2.2 الأرصدة : 16 المعامل : 6
X	X	00سا85	00سا45	30سا1	30سا7	30سا10	2	5	مالية عامة	وحدة تعليم منهجية الرمز : وت م 2.2 الأرصدة : 10 المعامل : 4
X	X	00سا55	00سا45	30سا1	30سا7	30سا10	2	5	تسويق	وحدة تعليم أساسية الرمز : وت أس 2.2 الأرصدة : 16 المعامل : 6
X	X	00سا30	00سا45	30سا1	30سا7	30سا10	2	3	إعلام آلي 3	وحدة تعليم أساسية الرمز : وت أس 2.2 الأرصدة : 16 المعامل : 6
X		30سا2	30سا22	30سا1	30سا7	30سا10	1	1	فلسا وأخلاقيات العمل	وحدة تعليم أساسية الرمز : وت أس 2.2 الأرصدة : 16 المعامل : 6
		30سا437	30سا292	30سا1	30سا7	30سا10	13	30	مجموع المساعي الرابع	

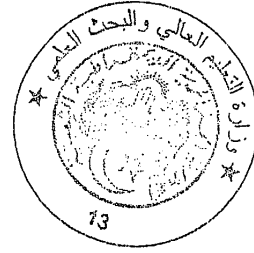


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET
DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE



Programme détaillé

Socle Commun du Domaine :

Sciences Economiques, de Gestion et
Commerciales

Septembre 2013

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
ميدان العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



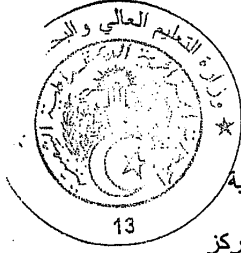
CPND-CNDD SECG

*السنة الأولى تكون فيها الدراسة مشتركة بين جميع الشعب:

أما السنة الثانية: فتتفرع فيها الشعب وفق البرامج المرفقة وهي التالية:

- 1- شعبة العلوم الاقتصادية.
- 2- شعبة العلوم التجارية.
- 3- شعبة علوم التسيير.
- 4- شعبة العلوم المالية والمحاسبية.

السنة الثالثة: مخصصة للتخصص وكل كلية لها صلاحية ضبط برنامج
ومحتوى التخصص



- محتوى المقاييس

- مقياس الإحصاء 1

- الفصل الأول : مفاهيم عامة * مفهوم الإحصاء * المجتمع والعينة والفرد * مصادر البيانات الإحصائية
- * طبيعة البيانات الإحصائية
- الفصل الثاني: * عرض البيانات الإحصائية * بناء الجداول وأنواعها (إيجاد الفئة، التكرارات، مركز الفئة، التكرار المتجمع)
- الفصل الثالث: * التمثيل البياني حسب نوع المتغير
- الفصل الرابع: مقاييس النزعة المركزية الموضوعية * الوسط الحسابي الوسيط، المنوال...
- الفصل الرابع: مقاييس التشتت * التوزيع المغلوق: الإنحراف المعياري * التوزيع المفتوح : نصف المدى الربيعي
- * المؤشرين
- الفصل الخامس: الأشكال * الشكل المتماثل * الإلتواء * التفلطح والتدبب

- مقياس الإحصاء 2

- الفصل الأول: مدخل للإحتمالات * التجربة العشوائية * الإحتمال * الأحداث (التلائم، التنافي، الإستقلالية، الشرطية)
- الفصل الثاني: المتغير العشوائي * المتغير العشوائي المنفصل والمتصل * التوزيع الاحتمالي * دالة التوزيع الاحتمالي * الأمل الرياضي * الإنحراف المعياري
- الفصل الثالث: التوزيعات الاحتمالية
- * التوزيعات الاحتمالية للمتغير العشوائي المنفصل - التوزيع الثنائي - توزيع بواسون - باقي التوزيعات ب* * التوزيعات الاحتمالية للمتغير المتصل - قانون التوزيع الطبيعي - التحول من القانون الطبيعي إلى القانون الثنائي والبواسوني

- مقياس الإحصاء 3

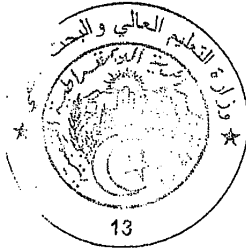
- توزيع المعاينة (مفاهيم، توزيعات المعاينة، تقييم المقدر النقطي)
- مجال الثقة (عينة طبيعية: مجال الثقة، مجال الثقة للتباين - عينة غير طبيعية: مجال الثقة المتوسط، مجال الثقة بين متوسطين، مجال الثقة للنسبة بين تباينين) - الإختبارات الإحصائية (مقدمة وإختبار غوخص، إختبار ستيوندت... تحليل الإنحدار وتقديم المعالم)

- مقياس: تاريخ الوقائع الإقتصادية

- مقدمة : مفهوم الواقعة الإقتصادية وأهميتها
- الفصل الأول : الوقائع الإقتصادية في العصور القديمة * عند اليونان * عند الرمان
- الفصل الثاني: الوقائع الإقتصادية في العالم الإسلامي
- الفصل الثالث: الوقائع الإقتصادية في العالم الغربي
- * النظام الإقطاعي * النظم الحرفي * النظام الرأسمالي (الرأسمالية التجارية، الرأسمالية الصناعية، الرأسمالية المالية)
- * الوقائع الإقتصادية ما بين الحربين (معاهدات السلام والمشكلة الألمانية، الأزمة الإقتصادية العالمية 1929، ظهور النظام الإقتصادي الإشتراكي)
- * الوقائع الإقتصادية المعاصرة (نظام BW والنظام الإقتصادي الجديد، بروز الإقتصاديات الآسيوية، إنهييار المعسكر الإشتراكي، العولمة الإقتصادية، الأزمة المالية 2008)

- مقياس مدخل للإقتصاد:

- الفصل الأول: المدخل المعرفي
- موضوع علم الإقتصاد: - التعريف (علم الثروة، علم الرفاهية، علم الإختيارات الفعالة، علم العلاقات الإجتماعية في إطار الإنتاج) - المشكلة الإقتصادية - مفهوم الحاجة والسلعة - إستخدام وتطبيق علم الإقتصاد.
- الفصل الثاني: المدخل النظري
- نشاط الإنتاج (مفهوم الإنتاج، حساب الإنتاج، عناصر الإنتاج) - نشاط التبادل (أداة التبادل، موضوع التبادل وحيز التبادل) - نشاط التوزيع (التوزيع قبل الإنتاج كالملكية والعمل، التوزيع بعد الإنتاج كالأجر، الربح، الفائدة، إعادة التوزيع: الضرائب والرسوم.
- نشاط الإستهلاك (الإنفاق) - نشاط الإدخار - نشاط الإستثمار.
- الفصل الثالث: المدخل النظامي



- مفهوم النظام الإقتصادي-فلسفة ومذهبية النظام الإقتصادي، أهداف النظام الإقتصادي، آليات النظام الإقتصادي.

- مقياس: الرياضيات 1

- مبادئ نظرية المجموعات - مفاهيم عامة حول المتتاليات والسلاسل-التطبيقات المستمرة- المشتقات- الدوال الأسية واللوغاريتمية-الدوال الأصلية وحساب التكامل-الدوال ذات عدة متحولات.

- مقياس الرياضيات 2

- بنية الفضاء الشعاعي-التطبيقات الخطية-مفاهيم عامة حول المصفوفات-العمليات الأساسية على المصفوفات
- رتبة المصفوفات وحساب المقلوب - حل جملة معادلات خطية - القيم الذاتية والأشعة الذاتية.

- مقياس المحاسبة العامة 1

- الإطار التصوري المحاسبي للمحاسبة المالية
- دراسة كيفية سير الحسابات(دراسة حسابات الصنف 1 الأموال الخاصة ،دراسة حسابات الأصول الثابتة الصنف 2، دراسة حسابات المخزونات والحسابات الجارية الصنف 3، دراسة حسابات الغير الصنف 4، دراسة الحسابات المالية الصنف 5).
- دراسة حسابات التسيير(دراسة الصنف 6 الأعباء، ودراسة الصنف 7 النواتج)
- دراسة عرض وتقديم القوائم المالية(الميزانية، حساب النتائج،جدول تدفقات الخزينة، جدول تغيرات رقم الأعمال)

- مقياس: الحاسبة العامة 2

-المعالجة المحاسبية لعملية إنشاء المؤسسة
-المعالجة المحاسبية لعمليات الشراء والبيع، التخفيضات التجارية والرسم على القيمة المضافة
-المعالجة المحاسبية للأوراق التجارية - محاسبة الأغلطة -أعمال نهاية الدورة المحاسبية
-تعريف الحاسوب -القسم المادي للحاسوب(العتاد) -القسم البرمجي -انظمة التشغيل- برامج التطبيقات المساعدة
-الأنترنت وتطبيقاتها

- مقياس: إعلام آلي 2

-إستخدام الحاسوب في حل مسألة - هيكل البرمجة- الخوارزميات- الحلقات

- مقياس إعلام آلي 3

- برنامج التطبيقات المكتبية معالج النصوص Ms Word - برنامج التطبيقات المكتبية الجداول الإلكترونية Ms Excel
- برنامج التطبيقات المكتبية العرض Ms POWER POINT
- برنامج التطبيقات المكتبية قواعد البيانات MS ACCESS
- برنامج التطبيقات المكتبية معالج قواعد الننت MS FRONT PAGE

- مقياس : مدخل لإدارة الأعمال

- مفهوم ومدائل إدارة الأعمال الأهمية والأهداف - مراحل تطور الفكر الإداري
- وظائف التسيير(التخطيط،التنظيم،التوجيه (القيادة-الإتصال، التحفيزن الرقابة))

- مقياس:الاقتصاد الجزائري

- المرحلة الأولى في العهد الإستعماري*مرحلة تخطيط التنمية الإقتصادية1962-1979
- *مرحلة التحول الإرادي للإصلاحات1980-1986*مرحلة الإصلاحات الإقتصادية1986-1993
- *مرحلة تطبيق سياسات التعديل الهيكلي1994-1998*مرحلة برامج النمو الإقتصادي1999 إلى يومنا.

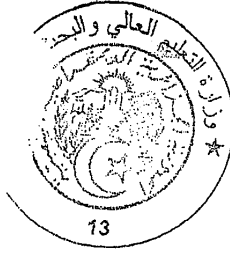
- مقياس: المحاسبة التحليلية

-مدخل للمحاسبة التحليلية(تعريف نظام المحاسبة التحليلية،المقارنة بين نظام المحاسبة المالية ونظام المحاسبة التحليلية)- مدخل إلى مفهوم التكاليف والأعباء - محاسبة المخزونات- طريقة التكلفة الكلية ومحاسبة الأنشطة.

- مقياس : التسويق

- طبيعة وأهمية التسويق - معرفة البيئة والسوق - تجزئة السوق - سلوك المستهلك - المزيج التسويقي
- انواع التسويق

- مقياس :إقتصاد المؤسسة



73

- مفهوم المؤسسة - المؤسسة والمحيط - تنظيم المؤسسة - وظائف المؤسسة - أدوات التحليل الإقتصادي للمؤسسة
- أنماط نمو المؤسسة
- **مقياس : تسيير المؤسسة**
- تكوين وتطور المؤسسة - أنواع المؤسسات - وظائف المؤسسة - نظرية إتخاذ القرار (العمليات و النماذج)
- **مقياس رياضيات المؤسسة**
- الفصل الأول: البرمجة الخطية - صياغة المسألة(المشكلة) -الحل البياني -عرض الحل بطريقة السمبلكس
- المسألة الثنائية-تحليل الحساسية
- الفصل الثاني:مشاكل النقل
- صياغة المسألة(المشكلة) - تمثيل مشكلة النقل بنظرية الشبكة- عرض الحل بطريقة الشبكة
- الفصل الثالث: مدخل للبرمجة غير الخطية بقيود أو بدون قيود
- **مقياس:المالية العامة**
- الفصل الأول: نشأة وتطور المالية العامة وعلاقتها بالعلوم الأخرى
- الفصل الثاني:النفقات العامة(مفهوم النفقات العامة والخاصة،أنواع النفقات العامة،تقسيم النفقات العامة،الأثار الإقتصادية والإجتماعية للنفقات العامة)
- الفصل الثالث:الإيرادات العامة(مفهوم الإيرادات العامة،أنواع الإيرادات العامة ،مصادر الإيرادات)
- الفصل الرابع:الميزانية العامة وأصولها العلمية (مبادئ الميزانية العامة للدولة،إعداد،تنفيذ،الميزانية العامة والتوازن الإقتصادي والإجتماعي)
- **مقياس الإقتصاد الجزئي 1**
- مفهوم الإقتصاد والمشكلة الإقتصادية
- الفصل الأول: نظرية سلوك المستهلك
- 1-نظرية المنفعة القياسية (العددية) -الفرضيات التي تقوم عليها هذه النظرية-أنواع المنفعة(الكلية والحدية)
- 2-نظرية المنفعة الترتيبية(التحليل بمنحنيات السواء) -التحليل بمنحنيات السواء،المعدل الحدي للإحلال،قيد الميزانية،توازن المستهلك،أثر الإحلال وأثر الدخل،تغير محيط المستهلك...
- 3-دالة الطلب(مفهوم دالة الطلب، التمثيل الرياضي لدالة الطلب،دالة الطلب الفردي،دالة الطلب السوقي،المرونة)
- الفصل الثاني:نظرية سلوك المنتج 1-تعريف وأنواع دوال الإنتاج 2-دالة الإنتاج في الفترة القصيرة
- **مقياس الإقتصاد الجزئي 2**
- 1-دالة الإنتاج في الفترة الطويلة(دالة الإنتاج عند تغير جميع عوامل الإنتاج،غلة الحجم أو إقتصاديات السلم.
- 2-الإنتاج عند توفر عاملين متغيرين(منحنيات الناتج المتساوي وخصائصها،المعدل الحدي للإحلال التقني،خط التكلفة المتساوية،توازن المنتج(الطرق)، مسار التوسع.
- 3-المرونة (مرونة عوامل الإنتاج، مرونة الإحلال)
- 4-دالة العرض(تعريف، دالة العرض الفردي،دالة العرض السوقي، مرونة العرض)
- 5-نظرية التكاليف والإيرادات(دوال التكاليف في الفترة القصيرة،دوال التكاليف في الفترة الطويلة،الإيرادات، الربح)
- 6-توازن السوق(مفهوم التوازن،تفاعل العرض والطلب،فائض المستهلك وفائض المنتج)
- 7-المنافسة التامة(التعريف،الخصائص،التحليل على فترات)
- 8-الإحتكار التام(التعريف والأنواع وشروطه،منحنى الطلب والإيراد الحدي الذي يواجه المحتكر،توازن المحتكر، تنظيم الإحتكار، مؤسسة إحتكارية بعدة مصانع،التمييز الإحتكاري
- **مقياس :الإقتصاد الكلي 1**
- الفصل الأول:مفهوم النظرية الإقتصادية
- بناء النماذج،دراسة المتغيرات الداخلية والخارجية،التحليل الديناميكي والسكن،الخصائص الأساسية للإقتصاد الكلي، المعادلات السلوكية والتعريفية، شروط التوازن.
- الفصل الثاني:بعض المفاهيم والمجاميع الخاصة بالإقتصاد الكلي
- حساب الناتج الوطني والدخل الوطني،الناتج المحلي الإجمالي،الناتج الوطني الإجمالي،الناتج الوطني الصافي،الدخل الوطني،الدخل الشخصي، الدخل التصرفي.



13

- الفصل الثالث: النظرية الكلاسيكية في التوازن الكلي
- فرضيات المدرسة الكلاسيكية، التوازن العام عند الكلاسيك (توازن سوق العمل، توازن سوق السلع والخدمات، توازن السوق النقدي، تقييم نظرية التوازن العام عند الكلاسيك.
- الفصل الرابع: التحليل الكلي الكينزي
- تحديد الدخل الوطني مع وجود قطاعين (أهم أفكار كينز، نظرية الطلب الفعال والإستخدام الكامل، دالة الإستهلاك، دالة الإذخار، دالة الإستثمار، الكفاية الحدية لرأس المال، التحليل الكينزي لسعر الفائدة، المضاعف وأنواعه، ظاهرة المعجل)
- تحديد الدخل الوطني مع وجود قطاع حكومي (الإنفاق الحكومي والظرائب والتحويلات والدخل الوطني التوازني)، أثر الإستثمار والإنفاق الحكومي على الدخل، مضاعف الضرائب ومضاعف التحويلات، مضاعف الميزانية المتوازنة، الضرائب المرتبطة بالدخل ودراسة المضاعف)
- الدخل الوطني مع وجود التجارة الخارجية (المعاملات الإقتصادية الدولية وتحديد معاملات الدخل الوطني، دالة الصادرات ودالة الواردات، الصادرات والواردات وتحديد الدخل الوطني في التوازن، مضاعف التجارة الخارجية)

- مقياس الإقتصاد الكلي 2

- الفصل الأول: دوال الإستهلاك الحديثة (نظرية Kuznets في الإستهلاك، نظرية الدخل الدائم، نظرية الدخل النسبي، نظرية دورة الحياة، تأثير الأصول على الإستهلاك)
- الفصل الثاني: دوال الطلب على النقد (أسس الطلب على النقد، تطور نظريات الطلب على النقد)
- الفصل الثالث: تحليل هيكنس وهانس لسعر الفائدة (منحنى التوازن الإقتصادي العام)
- دراسة منحنى IS من طرف Hansen، دراسة منحنى LM من طرف Hicks.
- توازن التوازنين أو التوازن الإقتصادي العام، التغير في التوازن العام، مرونة الأجور والأسعار وأثر سعر الفائدة على التوازن العام، أثر Pigou على الإستثمار
- الفصل الرابع: نماذج النمو الإقتصادي: نموذج هارد، نموذج دومار، نموذج كالدور، نموذج جون روبنسون، نموذج سولو
- الفصل الخامس: الدورات الإقتصادية: تعريف الدورة الإقتصادية ومراحلها، أنواع الدورات الإقتصادية ومراحلها

- مقياس الرياضيات المالية

- الفائدة البسيطة والخصم - الفائدة المركبة والدفوعات - تكافؤ المعدلات ورسوم الأموال- معايير إختيار الإستثمارات
- القروض وإهلاكها- التقنيات البورصية: تقييم السندات والأسهم

- منهجية 1

- مدخل لعلم المنهجية (تعريف المنهجية ، المدارس المنهجية ، المناهج)

- منهجية 2

- منهجية إعداد مذكرات التخرج مقدمة البحث، خطة البحث، تحرير مضمون البحث، التهميش المراجع، ملاحق البحث، فهرس البحث، إعداد الإستبيانات

- تاريخ الفكر الإقتصادي:

- تاريخ الفكر الإقتصادي في الحضارات القديمة (عند اليونان، الرمان) - تاريخ الفكر الإقتصادي عند المسلمين - تاريخ الفكر الإقتصادي في الحضارة الغربية (في العصور الوسطى، العصر الحديث: الماركنتلية، الطبيعيين، الكلاسيك، الإشتراكيين، نيو كلاسيك أو الحديين، كينز)
- إمتدادات الفكر الإقتصادي الكينزي، إمتداد الفكر الليبرالي (المدرسة النقدية) - إمتداد الفكر الإشتراكي، إمتداد الفكر الإسلامي.

برنامج مقياس المعايير المحاسبية الدولية

- أسباب وجود معايير محاسبية دولية
- كيفية إصدار المعايير المحاسبية الدولية
- أسباب الانتقال من المعايير المحاسبية الدولية الى معايير الإبلاغ المالي الدولية
- المعايير المحاسبية الدولية التي تبنتها الجزائر من خلال النظام المحاسبي المالي
- عرض القوائم المالية - المعيار المحاسبي الدولي الأول IAS1
- جدول تدفقات الخزينة - المعيار المحاسبي الدولي السابع IAS7

- السداسي الخامس:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
امتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
									وحدات التعليم الأساسية
X	X	6	2	6سا	//	1 سا 30	1 سا 30	135سا	أسس إدارة الموارد البشرية
X	X	6	2	6سا	//	1 سا 30	1 سا 30	135سا	تسيير المسارات المهنية
X	X	6	2	6سا	//	1 سا 30	1 سا 30	135سا	الاتصال
									وحدات التعليم المنهجية
X	X	3	2	2سا	//	1 سا 30	1 سا 30	75سا	السلوك التنظيمي
X	X	3	2	2سا	//	1 سا 30	1 سا 30	75سا	الثقافة التنظيمية
X	X	2	1	1 سا 30	//	//	1 سا 30	45سا	تقنيات حل المشكلات
									وحدات التعليم الاستكشافية
X	//	1	1	//	//	//	1 سا 30	22 سا 30	قانون العمل
X	X	2	2	//	1 سا 30	//	1 سا 30	45سا	إعلامي 5
									وحدات التعليم الأفقية
X	X	1	1	//	//	1 سا 30	//	22 سا 30	لغة أجنبية 4
//	//	30	15	23 سا 30	1 سا 30	9 سا	12 سا	690 سا	مجموع السداسي 5

-السداسي السادس:

نوع التقييم		الأرصدة	المعامل	الحجم الساعي الأسبوعي				الحجم الساعي السداسي 16-14 أسبوع	وحدة التعليم
امتحان	متواصل			أعمال أخرى	أعمال تطبيقية	أعمال موجهة	محاضرة		
									وحدات التعليم الأساسية
X	X	6	2	6سا	//	1 سا 30	1 سا 30	135سا	الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
X	X	6	2	6سا	//	1 سا 30	1 سا 30	135سا	تسيير وتنمية الكفاءات
X	X	6	2	6سا	//	1 سا 30	1 سا 30	135سا	هندسة التكوين
									وحدات التعليم المنهجية
X	X	2	1	1 سا 30	//	//	1 سا 30	45 سا	تقييم إدارة الموارد البشرية
X	X	3	2	2 سا	//	1 سا 30	1 سا 30	75 سا	تسيير ومحاسبة الأجور
X	X	4	1	6سا	//	//	//	90 سا	مذكرة تخرج / تقرير تربص
									وحدات التعليم الاستكشافية
X	X	2	2	//	1 سا 30	//	1 سا 30	45سا	نظام معلومات الموارد البشرية
									وحدات التعليم الأفقية
X	X	1	1	//	//	1 سا 30	//	22سا30	لغة أجنبية 5
//	//	30	13	27 سا 30	1 سا 30	7 سا 30	9 سا	682 سا 30	مجموع السداسي 6

- حوصلة إجمالية للتكوين (ينبغي ذكر الحجم الساعي الإجمالي موزع بين المحاضرات والأعمال الموجهة، لكل السداسيات الستة بالنسبة لكل أنماط الوحدات التعليمية)

المجموع	الأفقية	الاستكشافية	المنهجية	الأساسية	ح س و ت
1035 سا	45 سا	202 سا	360 سا	427 سا	محاضرة
810 سا	112 سا	//	270 سا	427 سا	أعمال موجهة
90 سا	//	90 سا	//	//	أعمال تطبيقية
2250 سا	112 سا	200 سا	612 سا	1325 سا	عمل شخصي
90 سا	//	//	90 سا	//	عمل آخر: تقرير تربص / مذكرة التخرج
4275 سا	270 سا	493 سا	1332 سا	2180 سا	المجموع
180	8	14	55	103	الأرصدة
%100	4,45	7,78	30,55	57,22	الأرصدة لكل وحدة تعليم (%)

III- البرنامج المفصل لكل مادة في السداسيين الخامس والسادس (تقديم بطاقة مفصلة لكل مادة)

(كل الحقول تملأ إجبارياً)

السداسي: الخامس

وحدة التعليم : الأساسية

المادة : أسس إدارة الموارد البشرية

الرصيد: 6

المعامل: 2

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

تعريف الطالب بوحدة تنظيمية تمثل النواة الرئيسية في تخصصه ، وما يتطلبه هذا من ضرورة الإلمام بهذه الإدارة من حيث ماهيتها وتطورها وأنشطتها. كما يكتسب مهارات تنفيذ إجراءات هذه الأنشطة ليتمكن من ممارستها مستقبلا في المؤسسات. وكذا حتى لا يجد هذا الطالب صعوبة في تحصيل بقية مقاييس التخصص .
المعارف المسبقة المطلوبة (وصف مختصر للمعرفة المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر)

يحتاج الطالب إلى مواد أهمها: مدخل إلى إدارة الأعمال، تسيير مؤسسة، اقتصاد مؤسسة، علم اجتماع المنظمات. كمعارف تعتبر أساسية حتى يتمكن من التحكم في هذا المقياس.

محتوى المادة:

1- طبيعة وتطور وظيفة الموارد البشرية

2- تحليل وتصنيف الوظائف

3- تخطيط الموارد البشرية

4- الاستقطاب والتوظيف

5- التدريب وتنمية المهارات

6- نظما لأجور والحوافز

7- اليقظة الاجتماعية وإدارة النزاعات

8- إدارة المسارات المهنية

9- تقييم أداء الموارد البشرية

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

*Peretti JM ; Gestion des ressources humaines ; Vuibert ; 2009

* Sekiou et Blondin et AL ;Gestion des ressources humaines ; De Boeck Univ ; 1993

*Thévenet M et Al ; Fonction RH : Politique, Métiers et outils des ressources humaines ; Pearson / 2012

* جاري دسلر، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ، 2003

* Dolan SH et Al; La gestion des ressources humaines / Pearson Education; 2002

*www.reims-ms.fr/agrh/2011

*Lacono G ; Gestion des ressources humaines ; Casba ; 2004

*Sekiou et Blondin et AL ; Gestion des ressources humaines ; De Boeck Univ ; 1993

*Citeau JP ; Gestion des ressources humaines ;Dolloz / 2000

السداسي: الخامس

وحدة التعليم : الأساسية

المادة: تسيير المسارات المهنية

الرصيد: 6

المعامل: 2

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

التعرف على إحدى الوظائف الهامة لإدارة الموارد البشرية التي تعنى بإحداث التوافق بين الأفراد في المؤسسة والوظائف التي يشغلونها، وكذا التكامل والترابط بين تخطيط المسار الوظيفي ومختلف الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، وتبين دور كل من الفرد والمؤسسة في التخطيط للمسار الوظيفي.

المعارف المسبقة المطلوبة (وصف مختصر للمعرفة المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر)

بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل تحليل الوظائف، اختيار الأفراد الملانمين لملء الشواغر الوظيفية، تخطيط الموارد البشرية، التدريب، الترقية، تقييم الأداء وغيرها.

محتوى المادة:

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

2- أبعاد وأنواع تسيير المسار المهني: الأبعاد العملية لرسالة المسار المهني، أنواع المسار المهني.

3- 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.

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

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

- راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية: الدار الجامعية، 2003/ 2002.

- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2008.

- أحمد ماهر، المستقبل الوظيفي، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2009.

- أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية: رؤية إستراتيجية معاصرة، دون مكان نشر: دون دار نشر، 2008.

- Loic Cadin. Francis Guérin. La gestion des ressources humaines. Parie: Dunod. 2003.

- Jean Marie Peretti. Gestion des ressources humaines. Paris: Librairie Vuibert. 1999.

- Annick Cohen. Toute la fonction ressources humaines. Paris: Dunod. 2006.

- Philippe Liger. Le marketing des ressources humaines. Paris: Dunod. 2004.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: الأساسية

المادة: الاتصال

الرصيد: 6

المعامل: 2

أهداف التعليم

إدراك أهمية الاتصال في المؤسسة وتعلم المهارات والمبادئ التي تساعد على تحقيق أهداف العملية الاتصالية وزيادة فاعليتها من خلال الاعتماد على نظم الاتصالات الالكترونية.

المعارف المسبقة المطلوبة
الإلمام بمفاهيم اقتصاد وتسيير المؤسسة ومبادئ التنظيم.
محتوى المادة:

1. مفاهيم حول الاتصال (التطور التاريخي، الاتصال في الفكر الإداري، مفهومه)...
2. أهمية الاتصال وأهدافه
3. وظيفة الاتصال في المؤسسة
4. مبادئ ومهارات الاتصال
5. معوقات عملية الاتصال وتنظيمها
6. وسائل الاتصال (الكتابي، الشفهي، الاتصال غير اللفظي)...
7. نظام الاتصال الإلكتروني.

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات، مواقع انترنت، إلخ)

حسين حريم (2010) مهارات الاتصال في عالم الاقتصاد وإدارة الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

خضير كاظم حمود (2010) الاتصال الفعال في إدارة الأعمال، دار صفاء عمان.

ناصر قاسيمي (2011) الاتصال في المؤسسة: دراسة نظرية وتطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

Heller T. (2013) Communication et organisation, Septentrion, Paris.

Bové C. L. & Thill J. V. (2014) Business Communication Essentials 6th edition, Pearson

Libaert T. & Westphalen M-H. (2009) Communicator : toute la communication d'entreprise, 5^{ème} edition, dunod Paris.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: المنهجية

المادة: السلوك التنظيمي

الرصيد: 3

المعامل: 2

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

إعطاء الطالب المفاهيم الأساسية المتعلقة بالذفس والسيكولوجية البشرية وتحقيق فهم لسلوكيات الأفراد والجماعات داخل المنظمات بغرض القدرة على التعامل الفعال مع هؤلاء وتطوير وتحسين العلاقات ما بينهم.

المعارف المسبقة المطلوبة (وصف مختصر للمعرفة المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر)

مفاهيم أساسية في الفلسفة والسيكولوجيا البشرية وعلم الاجتماع وعلم اجتماع المنظمات.

محتوى المادة:

1. مفاهيم أساسية عن السلوك التنظيمي.

2. الإدراك والتعلم.

3. القيم، الاتجاهات والشخصية.

4. الشعور والذكاء الشعوري

5. جماعات العمل.
6. الاتصال، التفاوض وإدارة الصراع .
7. الدافعية والتحفيز .
8. ضغوط العمل.
9. الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي
تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

*S.Robbins, T.Judge, Comportements Organisationnels , PEARSON Education, 2006.

*F. Alexandre, Comportement Humain et Management , PEARSON Education, 2005

*علي السلمي ،إدارة السلوك التنظيمي، دار غريب، 2004

*علي السلمي ،السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، 2010

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: المنهجية

المادة: الثقافة التنظيمية

الرصيد: 3

المعامل: 2

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

التعرف على مختلف أنواع الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها على منظمات الأعمال ومنه الموارد البشرية بها، وهذا من خلال عرض مختلف النماذج العالمية الرائدة والمميزة لمنظمات الأعمال. بالإضافة إلى التعرف على مختلف الأساليب والأدوات المستعملة في خلق والمحافظة أو تغيير الثقافة التنظيمية (إدارة الثقافة التنظيمية).

المعارف المسبقة المطلوبة (وصف مختصر للمعرفة المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر)

مختلف نظريات الفكر الإداري، مكتسبات حول السلوك التنظيمي ومختلف أبعاده ونظرياته، مكتسبات تتعلق بعلم الاجتماع التنظيمي .

محتوى المادة:

الفصل الأول : البلورة التاريخية لمفهوم الثقافة التنظيمية

الفصل الثاني : مدخل إلى الثقافة التنظيمية في المنظمة

الفصل الثالث : إشكالية إدارة الثقافة التنظيمية في المنظمة

الفصل الرابع : دور وأهمية الثقافة التنظيمية في المنظمة

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

- سامي فياض العزاوي ، ثقافة منظمات الأعمال المفاهيم والأسس والتطبيقات ، معهد الإدارة العامة، الرياض ، 2009 - أمل مصطفى عصفور ، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فعالية التطوير التنظيمي ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مصر ، 2008

- إدجار د شين ، ترجمة محمد منير الأصبحي ، الثقافة التنظيمية والقيادة ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 2011

- سامي فياض العزاوي ، ثقافة منظمات الأعمال المفاهيم والأسس والتطبيقات ، معهد الإدارة العامة، الرياض ، 2009

- أمل مصطفى عصفور ، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فعالية التطوير التنظيمي ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مصر ، 2008 .

- kim s. cameron ,diagnosing and changingorganizational culture , jossey-bass,usa , 1999. - Olivier Devillard , culture d'entreprise : un actif stratégique ,Dunod ,paris, 2008
- Eric Delavallée, la culture d'entreprise pour manager autrement ,edition d'organisation ,paris 2002
- EdgardH.Schein , organizational culture and leadership , gossey –bass, usa, 2004
- gennifer M. george , understanding and managing organizational behavior , pearson , usa , 2012
- Stevene I. mcshane, organizational behavior ,macgraw hill, usa.,2000.
- John R. Schermerhorn, organizational behavior, John Wiley , 11 edition, USA, 2010.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: المنهجية

المادة: تقنيات حل المشكلات

الرصيد: 2

المعامل: 1

أهداف التعليم:

-التعرف على خطوات حل المشكلات.

- التعرف على أدوات وتقنيات حل المشكلات واختيار الأداة أو الأدوات المناسبة لكل خطوة من خطوات حل المشكلات.

المعارف المسبقة المطلوبة

-معرفة مسبقة بالمشكلات التنظيمية.

-معرفة مسبقة بمشكلات إدارة الموارد البشرية.

محتوى المادة:

1. ماهية المشكلة: تعريف المشكلة، صياغة المشكلة، أنواع المشكلات

2- خطوات حل المشكلات: تحديد المشكلات، طرح المشكلة، البحث والتأكد من الأسباب، البحث عن بدائل الحلول، تطبيق الحل، مراجعة الحل، تدعيم النتائج والتحسينات

3- أهمية المنشط في عملية حل المشكلات

4- أدوات وتقنيات حل المشكلات

1- Quoi? Qui? Ou? Quand? Comment? Pourquoi? (QOOQCP)

2- Remue méninges

3 Canevas d'entretien

4- Feuille de relevé

5- Diagramme 80/20 (diagramme de Pareto)

6- Diagramme causes-effet

7- Critères de choix

8- Plan d'action

9- Planning à barres

10- Diagramme des affinités

11- Diagramme en arbre

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

إعداد مشروع حول مشكلة من مشكلات إدارة الموارد البشرية بإتباع خطوات حل المشكلات واختيار التقنيات المناسبة لكل مرحلة من مراحل معالجتها.

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

* Sandrine Gelin Et khue-linhtruong ; Conduire avec efficacité une réunion ; Broché.

* Didier Anzieu et Jacques-Yves Martin ;La dynamique des groupes restreints ; Puf.

*Marc-EricBiobillier-Cghaumon et Philippe Sarnin ; Psychologie du travail et des organisations ; Broché.

* Roger Mucchelli ;Le travail en équipe ; esf.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: الاستكشافية

المادة: قانون العمل

الرصيد: 1

المعامل: 1

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

يهدف تدريس هذا المقياس إلى معرفة طبيعة العلاقة التي تربط بين العمال وأرباب العمل، وتحديد التزامات كل منهما، و كيفية تسوية النزاعات التي قد تنشأ بين الطرفين بسبب تنفيذ علاقة العمل، و تحديد الجهات القضائية المختصة نوعيا ومحليا بالنظر في هذه المنازعات .
المعارف المسبقة المطلوبة (وصف مختصر للمعرفة المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر)

الطالب لديه معلومات سابقة حول كون قانون العمل هو من أهم فروع القانون الخاص، لكنه يجهل طبيعة العلاقات التي ينظمها هذا القانون، وبالتالي فإن دراسته لهذا المقياس سوف تسمح له بالإحاطة بمختلف جوانب هذا القانون .

محتوى المادة:

المحور الأول : عموميات حول قانون العمل: مفهومه و تطوره، مصادره، خصائصه .

المحور الثاني : عقد العمل: تكوينه، آثار عقد العمل، صور عقد العمل.

المحور الثالث : منازعات العمل وآليات تسويتها: منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية .

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل

المراجع:

* سليمان احمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 .

* الجليلي عجة، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 .

* رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، الجزائر ، 2003 .

* عبد الرحمن خلفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2008 .

* مجلة مفتشية العمل، العدد 10 لسنة 2003 ، العدد 11 لسنة 2004 ، العدد 16 لسنة 2006 .

* القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم - لقانون 90 / 02 المتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب - القانون 90 / 04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: الاستكشافية

المادة: الإعلام الآلي

الرصيد: 2

المعامل: 2

أهداف التعليم

1. Introduire le domaine de base de données et de système de gestion de base de données (SGBD).
2. Initier l'étudiant à l'utilisation du logiciel Microsoft Access 2007.
3. Savoir comment créer une base de données sous Access (créer les tables et les relations entre les tables).

4. Interroger la base de données par la création des requêtes de différents types.
6. Savoir comment créer les formulaires et les états 'impressions.

المعارف المسبقة المطلوبة

Windows xp

محتوى المادة:

Chapitre 1 : Notions de base

- Définitions.
- Système de gestion de base de données.

Chapitre 2 : Créer une base de données sous Access 2007.

- Créer les tables (structure et remplissage).
- Créer les relations entre les tables.

Chapitre 3 : les formulaires et les états

- Créer les formulaires(état)de différents types (simple, plusieurs éléments, assistant requête, ...).

Chapitre 4 : les requêtes graphiques.

- Créer les requêtes graphiques de différents types(sélection, calcul, mis à jour, création de table,...).

Chapitre 5 : Utilisation d'une base de données : -Le publipostage

طريقة التقييم:(نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع:

*Joyce Cox et Joan Lambert Adapté de l'américain par Dominique Maniez ; Access 2010 étape par étape ; 2010, Dunod.

*Groupe Eyrolles,D'Exel à Access ; 2008, ISBN : 978-2-212-12066-0

السداسي: الخامس

وحدة التعليم: الأفقية

المادة: لغة أجنبية 4

الرصيد: 1

المعامل: 1

أهداف التعليم

تكون هذه المادة على شكل دراسة حالات في إدارة الموارد البشرية عموما ليتمكن الطالب من التحكم بمصطلحات ومعارف هذا التخصص باللغة الفرنسية . ويستطيع استعمالها في حياته العملية .

المعارف المسبقة المطلوبة

معرفة مصطلحات باللغة الفرنسية في كل من تسيير المؤسسة وتسيير الموارد البشرية .

محتوى المادة:

- 1) Le recrutement .
- 2) La formation
- 3) La communication dans l'entreprise
- 4) La gestion des talents
- 5) La satisfaction au travail
- 6) Les conflits au travail
- 7) La participation au travail
- 8) L'engagement dans l'entreprise

طريقة التقييم: (نوع التقييم)
امتحان كتابي في نهاية السداسي
تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة
المراجع:

*Dolan SH et Al; La gestion des ressources humaines / Pearson Education; 2002 .

*Pratique de GRH ; Ed° Vuibert ;2010 .

*cas de GRH ; Ed° DUNOD ;2013 .

*Citeau JP ; Gestion des ressources humaines ;Doloz / 2000

السداسي: السادس

وحدة التعليم: الأساسية

المادة: الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

الرصيد: 6

المعامل: 2

أهداف التعليم

يصبح الطالب قادرا على تطبيق الممارسات الإستراتيجية للموارد البشرية؛ حيث يمتلك القدرة على اقتراح إستراتيجية للموارد البشرية؛ يستخدم أسلوب GPEC في تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية؛ يدرك أهمية الاستثمار في الرأسمال البشري بالنسبة للمؤسسة وللاقتصاد ككل.

المعارف المسبقة المطلوبة

الإلمام بمقياس أسس إدارة الموارد البشرية، والمفاهيم الأساسية للإدارة الإستراتيجية والتقنيات المستخدمة في الإدارة الإستراتيجية.

محتوى المادة:

- 1- ماهية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية: التعريف، الأهمية والأهداف، إستراتيجية الموارد البشرية وإستراتيجية المنظمة، أبعاد الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.
- 2- نماذج تصميم إستراتيجية الموارد البشرية: نموذج التفاعل البيئي القائم على موارد المنظمة، نموذج جامعة هارفارد، نموذج التتابع الإستراتيجي.
- 3- التحول للإستراتيجية وظائف إدارة الموارد البشرية.
- 4- إستراتيجية الموارد البشرية: التخطيط لإستراتيجية الموارد البشرية، إدارة رأس المال البشري، إستراتيجية تمكين العاملين، إستراتيجية التسويق الداخلي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الإدارة الدولية للموارد البشرية.

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

- Micheal Armstrong, A handbook of human resource management practice, 10th EDITION, published by KOGAN PAGE, London, 2006.
- Micheal Armstrong, STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: a guide to action, 4th EDITION, published by KOGAN PAGE, London, 2008.
- DEREK TORRINGTON and all, HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 7th EDITION, Pearson Education, London, 2008.
- Ruth Taplin, Outsourcing and Human Resource Management, Routledge, New York 2008.
- John Storey and all, The Routledge Companion to Strategic Human Resource Management, Routledge, New York 2009.

– Edward E. Lawler III andall, Resources Business Process Outsourcing, Jossey-Bass, San Francisco, 2004.

Linda Holbeche, Aligning Human Resources and Business Strategy, Roffey Park, Oxford, 2001.

السداسي: السادس

وحدة التعليم: الأساسية

المادة: تسيير وتنمية الكفاءات

الرصيد:6

المعامل:2

أهداف التعليم

بعد الانتهاء من دراسة المادة يكون الطالب قادرا على:

- 1- تحديد كفاءات المؤسسة،
- 2- بناء إستراتيجية تطوير الكفاءات،
- 3- تقييم كفاءات المؤسسة،

المعارف المسبقة المطلوبة

المعارف المطلوبة مرتبطة أساسا بمادة أسس إدارة الموارد البشرية، وبالإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

محتوى المادة:

- 1- مدخل لتسيير الكفاءات
- 2- أنواع الكفاءات
- 3- الرهانات الإستراتيجية لتنمية الكفاءات
- 4- تنمية الكفاءات الفردية
- 4-1- التكوين المتواصل
- 4-2- التعلم المرافقة
- 4-3- تثمين مكتسبات الخبرة المهنية
- 5- تنمية الكفاءات الجماعية
- 5-1- التعلم التنظيمي
- 5-2- Benchmarking التحالف، الشراكة.

طريقة التقييم

امتحان كتابي في نهاية السداسي
تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع:

- 1) Dietrick A ; Le management des compétences.
- 2) Leboyer C L ; La gestion des compétences ; Ed° EYROLLES ;2009.
- 3) Arnaud G. et Laurioe J. (2002): L'avènement du modèle de la compétence: Quelles évolution pour la GRH ? Dans revue des sciences de gestion; N° 194.
- 4) Durand T.H. (2000): L'alchimie de la compétence; Dans revue Française de gestion; Janvier-Février.
- 5) Mérindol v ; Gestion des compétences et gouvernance de l'innovation.
- 6) Dietrick A ; Le management des compétences.
- 7) Bernier P; Responsable formation et compétences, Paris, Dunod, 2011.
- 8) Dejoux C ; Gestion des compétences et GPEC, 2° édition, Dunod, 2013.

السداسي: السادس

وحدة التعليم: الأساسية

المادة: هندسة التكوين

الرصيد: 6

المعامل: 2

أهداف التعليم

يتمكن الطالب من خلال هذه المادة التعرف على مختلف أنواع التمكين واختيار المناسبة منها حسب الاحتياجات ومن ثم بناء برنامج تكويني فعال والحرص على ضرورة تقييمه .

المعارف المسبقة المطلوبة

أنشطة إدارة الموارد البشرية ومنها : تقييم الأداء، تسيير المسار المهني، قانون العمل ، التدقيق الاجتماعي .

محتوى المادة:

- 1- المدخل لهندسة التكوين: أنواع التكوين، مفهوم وأهمية التكوين المهني المتواصل.
- 2- المرتكزات الأساسية لهندسة التكوين: إدارة وتنمية الكفاءات، التسيير التقديريل للوظائف والكفاءات، دور الفاعلين الداخليين، دور الشركاء الخارجيين.
- 3- الأطر القانونية والتنظيمية للتكوين المتواصل
- 4- إجراءات وأدوات تخطيط التكوين: تحديد احتياجات التكوين، إعداد مخطط التكوين، إعداد دفتر الشروط .
- 5- تنفيذ عملية التكوين:

أ) اختيار نمط التكوين: الأنماط الحضورية، التكوين المفتوح وبعده، التدريب الإلكتروني، التكوين بالمرافقة.

ب) الدعائم والوسائل: الدعائم البيداغوجية، الوسائل البشرية، الوسائل التقنية .

6- تقييم عملية التكوين: مجالات التقييم، أنماط التقييم، تدقيق عمليات التكوين .

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع:

*Bezronoff c ; Pratique de la formation : du discours à la réalité ; Ed° d'organisation ; 2000.

*Parmentier CH ; L'ingénierie de formation ; Ed° d'organisation ; 2012.

*Buck JY ; Le management de la connaissance ; Ed° d'organisation ; 1999.

*www.renforce.net/mastericf/Igf/Igf_M2.pdf .

السداسي: السادس

وحدة التعليم : المنهجية

المادة : تقييم إدارة الموارد البشرية

الرصيد: 2

المعامل: 1

أهداف التعليم

هذه المادة تسمح للطالب بامتلاك تقنيات الحكم على مدى فعالية وفاعلية أنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف المرجوة منها كوحدة تنظيمية .

المعارف المسبقة المطلوبة

يجب أن يكون الطالب ملما بماهية وأدوار وأنشطة إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ليتمكن من تناول هذه المادة .

محتوى المادة:

- الفصل الأول: تعريف وأهمية تقييم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
الفصل الثاني: مداخل تقييم إدارة الموارد البشرية: المدخل الوصفي، المدخل الكمي
الفصل الثالث: قرار التقييم
الفصل الرابع: طرق وتقنيات التقييم
الفصل الخامس: تصميم برنامج لتقييم إدارة الموارد البشرية
الفصل السادس: تقييم مختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية

طريقة التقييم:

امتحان كتابي في نهاية السداسي

المراجع:

- Le Louarn. J.-Y. et T. Wills ; L'évaluation de la gestion des ressources humaines ; Ed° Liaisons ; 2001.
-Ulrich. D; Human Resource Champions.The next agenda for adding value and delivering results, Boston, Harvard Business School Press; 1996.
- Dolan SH et Al; La gestion des ressources humaines ; Pearson Education; 2002
- Petit et Bélanger et Al ; Gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines ; Ed° Gaëtan morin ; 1993 .
- www.reims-ms.fr/agrh/2011

السداسي: السادس

وحدة التعليم: المنهجية

المادة : تسيير ومحاسبة الأجور

الرصيد: 3

المعامل: 2

أهداف التعليم

يتمكن الطالب من خلال هذه المادة التعرف على الأجر وأنواعه وأسس تحديده وتقنيات حسابه .
المعارف المسبقة المطلوبة
أسس إدارة الموارد البشرية ، قانون العمل ، المحاسبة العامة .

محتوى المادة:

- (1) تعريف وأهمية الأجر والتعويضات
- (2) العوامل المؤثرة على الأجر
- (3) تقييم الوظائف
- (4) أنظمة الأجور: على أساس الوقت، على أساس الإنتاج، حسب المهمة .
- (5) الأنظمة التشجيعية (الأنظمة بعلاوة): الأجور التشجيعية النقدية، الأجور التشجيعية غير النقدية، نظام هالسي وويليامس Halsey/ Williams ، روان Rowan، بيدو Bedaux .
- (6) أنواع الأجور: الإجمالي، القاعدي، الصافي .
- (7) الاقتطاعات من الأجر: اقتطاع الغياب، اقتطاع الضمان الاجتماعي، اقتطاع الضريبة على الدخل الإجمالي، الاقتطاعات الاختيارية
- (8) التسجيل المحاسبي للأجور: La fiche de paie وتسجيلها في اليومية والميزانية .
- (9) الكتلة الأجرية: التعريف، متابعة تطور الكتلة الأجرية (حسب تأثير تغير أو تطور الأجور، حسب تأثير تغير عدد العاملين: أثر عدد العاملين، أثر الهيكل، أثر دوران العمل) .

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

- Thévenet M et Dejoux C et al ; Fonction RH : Politiques, Métiers et outils des ressources humaines ; Ed° Pearson ; 2012 .

-Citeau JP ; Gestion des ressources humaines ;Doloz ; 2000.

- Allégre CB et Andréassian AE ; Gestion des ressources humaines, valeur de l'immatériel, Ed° De Boeck ; 2008 .

- عبد الفتاح بوخمم ؛ تسيير الموارد البشرية : مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية؛ دار الهدى 2011 .

السداسي: السادس

وحدة التعليم: المنهجية

المادة: مذكرة تخرج / تقرير تربص

الرصيد: 04

المعامل: 01

أهداف التعليم:

التدريب المنهجي والتطبيقي على حل مشكلات المنظمات في مجال التسيير، من خلال إعداد موضوع محدد وواضح

المعارف المسبقة المطلوبة

جميع المقاييس الخاصة بالمسار التكويني من الجذع المشترك إلى السنة الثالثة

محتوى المادة:

خطة ومحتوى مذكرة التخرج تختلف على حسب طبيعة الموضوع

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

تقييم مذكرة التخرج / تقرير التربص

تقييم متواصل (تقارير حول سيرورة إعداد المذكرة)

المراجع:

كل المراجع المتخصصة في موضوع المذكرة / تقرير التربص، وهي تختلف على حسب طبيعة الموضوع

السداسي: السادس

وحدة التعليم: الاستكشافية

المادة: نظام معلومات الموارد البشرية

الرصيد: 2

المعامل: 2

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

التحكم في المفاهيم والمعارف والتقنيات الأساسية في أنظمة المعلومات المطبقة في إدارة الموارد البشرية .

المعارف المسبقة المطلوبة

مفاهيم أساسية في قواعد البيانات وبرنامج أكسس .

محتوى المادة:

الفصل الأول: المعلومة والتمثيل الملائم

الفصل الثاني: النظام ونظرية النظم

الفصل الثالث: أنظمة المعلومات

الفصل الرابع: أنظمة معلومات الموارد البشرية: الجانب العملي، الجانب القراراي، لوحات القيادة وحوصلة التدقيق الاجتماعي .

الفصل الخامس: الجانب التطبيقي: تسيير قواعد البيانات، مدخل إلى برنامج موريس، تطبيق على برنامج أكسس

طريقة التقييم: (نوع التقييم)

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع:

-R. Reix, système d'information et management des organisations, Vuibert, 2010

-Gillet, Gillet, Système d'information ressources humaines, Dunod, 2010

السداسي: السادس

وحدة التعليم: الأفقية

المادة: لغة أجنبية 5

الرصيد: 1

المعامل: 1

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

ليتمكن الطالب من التحكم بمعارف وممارسات إدارة الموارد البشرية باللغة الإنجليزية . ويستطيع استعمال مراجع هذه اللغة في تخصصه .

المعارف المسبقة المطلوبة (وصف مختصر للمعرفة المطلوبة والتي تمكن الطالب من مواصلة هذا التعليم، سطرين على الأكثر)

تسيير المؤسسة وتسيير الموارد البشرية .

محتوى المادة:

1)Recruitment and selection.

2) Skills and qualifications.

3)People and workplaces.

4) Managing talent.

5) Team building

6)Employee satisfaction.

7) Training and development

8)Corporate strategy and human resources strategy

طريقة التقييم:

امتحان كتابي في نهاية السداسي

تقييم متواصل على مستوى الأعمال الموجهة

المراجع: (كتب ومطبوعات ، مواقع انترنت، إلخ)

*MascullB ; Business vocabulary in use(Cambridge professional english) ; Cambridge university press; UK; 2002.

* MascullB ; Business vocabulary in use Advanced .

IV- العقود/الاتفاقيات

نموذج رسالة إبداء النية أو الرغبة (في حالة تقديم عرض التكوين بالاشتراك مع مؤسسة جامعية أخرى)

ورق رسمي يحمل اسم المؤسسة الجامعية المعنية

الموضوع: الموافقة على الإشراف المزدوج لليسانس بعنوان :

تعلن الجامعة (أو المركز الجامعي). عن رغبتها في الإشراف المزدوج عن الليسانس المذكورة أعلاه طيلة فترة تأهيل هذا التكوين. وفي هذا الإطار، فإن الجامعة (أو المركز الجامعي) ترافق هذا المشروع من خلال:

- إبداء الرأي أثناء تصميم و تحيين برامج التعليم،
- المشاركة في الملتقيات المنظمة لهذا الغرض ،
- المشاركة في لجان المناقشة ،
- المساهمة في تبادل الإمكانيات البشرية و المادية

توقيع المسؤول المؤهل رسميا :

الوظيفة:

التاريخ:

نموذج رسالة إبداء النية أو الرغبة (في حالة تقديم عرض تكوين ليسانس بالاشتراك مع مؤسسة لقطاع مستخدم)

(ورق رسمي يحمل اسم المؤسسة)

الموضوع: الموافقة على مشروع بحث تكوين في الليسانس بعنوان:

المقدم من :

تعلن مؤسسة عن رغبتها في مرافقة هذا التكوين المذكور أعلاه بصفتها المستخدم المحتمل لمنتوج هذا التكوين وفي هذا الإطار، فإننا نؤكد انضمامنا إلى هذا المشروع ويتمثل دورنا فيه من خلال:

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

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

توقيع المسؤول المؤهل رسميا:

الوظيفة:

التاريخ:

الختم الرسمي للمؤسسة:

V- سيرة ذاتية مختصرة
لكل شخص من الفرقة البيداغوجية المعنية بالتكوين في التخصص
(التأطير الداخلي والخارجي)
(حسب النموذج المرفق)

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب:رقام ليندة

تاريخ ومكان الميلاد: 1967/06/26 سطيف

البريد الإلكتروني والهاتف:0668214640Ragguem_lynda@yahoo.fr

الرتبة: أستاذة محاضرة (ب)

المؤسسة الأصلية: جامعة سطيف 1

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

* ليسانس في تسيير المؤسسة - جامعة سطيف - الجزائر سنة 1991 .

* ماجستير في علوم التسيير- جامعة سطيف - الجزائر سنة 1999 .

* دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية - جامعة سطيف - الجزائر 2014 .

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

المواد المدرسة هي : إدارة الموارد البشرية، تسيير المؤسسة، اقتصاد المؤسسة، نظرية المنظمات، تحليل

المنظمات، مدخل إلى إدارة الأعمال ...

نشاطات الإشراف : الإشراف على عدة مذكرات لنيل شهادة الليسانس والماستر في مجال تسيير الموارد البشرية

وتسيير المؤسسة .

رئيسة تخصص إدارة الموارد البشرية

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: عبد الوهاب بلمهدي

تاريخ ومكان الميلاد: 1960/02/28

البريد الإلكتروني والهاتف:Belmawahab@gmail.com

الرتبة: أستاذالتعليم العالي

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1

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

مرحلة التدرج: 1979-1984 متابعة الدراسة في العلوم الاقتصادية جامعة سطيف

- في جوان 1984 : الحصول على شهادة الليسانس في العلوم الاقتصادية فرع تسيير

مرحلة ما بعد التدرج: بجامعة فرحات عباس سطيف

- في ماي 1994 الحصول على شهادة الماجستير

- في 17 ديسمبر 2008 الحصول على شهادة دكتوراه دولة في العلوم الاقتصادية

- أستاذ التعليم العالي جانفي 2015

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

1- التدريس في الليسانس

- ندوة إدارة الأعمال السنة الجامعية 2008/2009- مقياس ندوة تقنيات حل المشكلات 2011/2012 و

2012/2013 و 2013/2014 و 2014/2013-ندوة دراسة حالات حول إدارة الموارد البشرية

2011/2012 و 2012/2013 و 2013/2014 و 2014/2013-تسيير المؤسسة 2013/2014 و 2014/2015.

- 2- التدريس في الماستر
- تقنيات التسيير 2010/2009 و 2011/2010- نظريات المانجمت المطبقة في المؤسسات 2010/2009 و 2011/2010- منهجية البحث العلمي في إدارة الموارد البشرية 2013/2012- تطوير وتدريب الموارد البشرية 2014/2013.
 - Module Management du projet, Master Physique et technologie de l'exploitation spatiale, Année 2012/2013.
 - 3- التدريس في الماجستير
 - الإدارة الاستراتيجية 2009/2008 و 2010/2009- محيط المؤسسة والاستراتيجية التنافسية 2010/2009- الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية 2010/2009- منهجية البحث العلمي 2013/2012- ندوة المنهجية 2013/2012- إدارة الموارد البشرية 2013/2012.
 - 4- التدريس في الدكتوراه
 - الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية 2011/2010 و 2012/2011 و 2013/2012- محيط المؤسسة والاستراتيجية التنافسية 2011/2010- الإبداع والتطوير في م. الصغيرة والمتوسطة 2011/2010.
 - إدارة الكفاءات 2011/2010 و 2012/2011 و 2013/2012 و 2014/2013.
 - و خارج الفترة 2008-2014 تم تدريس العديد من المقاييس في التدرج مذ ذاك أهمها الاقتصاد السياسي، إدارة الموارد البشرية، اقتصاد المؤسسة، التنظيم ونظرية المنظمات، التدقيق الاجتماعي.
- وتم تدريس عدة مقاييس في مؤسسات عمومية منها (جامعة التكوين المتواصل، جامعة برج بوعريش، جامعة خنشلة).

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الاسم واللقب: برباش توفيق

تاريخ ومكان الميلاد 30 جانفي 1964 سطيف

البريد الإلكتروني والهاتف: 0774921261

berbache_toufik@yahoo.fr

الرتبة: استاذ مساعد أ

المؤسسة الأصلية: جامعة سطيف 1 كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

الشهادات): التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليها. والتخصص... إلخ)

• ليسانس علوم اقتصادية تخصص تسيير 1987

• ماجستير علوم اقتصادية تخصص ادارة المنظمات 1997

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

- المشاركة في تأطير دورات تكوينية لفائدة إحدى المؤسسات العمومية مع مكتب دراسات خاص "Stratégor" حول موضوع تنظيم واستراتيجية المؤسسة.
- المشاركة في تأطير دورة تكوينية لفائدة المدرسة الوطنية للدرك الوطني (عين الرومان سطيف) حول موضوع "ديناميكية الجماعات"
- المشاركة في تدريس مقياس "التشخيص" لفائدة طلبة الماجستير (تخصص إدارة أعمال).
- المشاركة ضمن مخبر إدارة و تنمية الموارد البشرية في تأطير دورة تكوينية لفائدة الموظفين الإداريين لجامعة فرحات عباس سطيف حول "إدارة الموارد البشرية و المحاسبة".
- تدريس مقياس "اقتصاد المؤسسة" لطلبة السنة الاولى علوم التسيير و السنة الثانية ل.م.د.
- تدريس مقياس "نظرية المنظمات" لطلبة السنة الثالثة علوم اقتصادية.

- تدريس مقياس "اقتصاديات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" لطلبة السنة الثالثة علوم التسيير ل.م.د.
- تدريس مقياس "التغيير التنظيمي" لطلبة السنة الثالثة علوم التسيير ل.م.د.
- تدريس مقياس "المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتنمية المستدامة" لطلبة مدرسة الدكتوراه.
- تدريس مقياس "الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية" لطلبة الطور الثالث ل.م.د "دكتوراه".
- تدريس مقياس "ادارة الموارد البشرية وقيادة التغيير" لطلبة الطور الثالث ل.م.د "دكتوراه".
- تدريس مقياس "استقطاب والحصول على الموارد البشرية" لطلبة السنة الأولى ماستر إدارة المواد البشرية وعلاقات العمل".

مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: شريقي عمر

تاريخ ومكان الميلاد: 1976/02/16 بـ : برج بوعريريج

البريد الإلكتروني والهاتف: 0773659915 / cherigui_omar@yahoo.fr

الرتبة: أستاذ محاضر بـ.

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة سطيف 1

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

- دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية بتقدير مشرف جدا: 12 جانفي 2013 - عنوان الأطروحة: "التنظيم المهني للمراجعة - دراسة مقارنة بين الجزائر وتونس والمملكة المغربية"؛
- ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تقنيات التسيير: جوان 2003 - عنوان المذكرة: "مدى ملاءمة المعايير الدولية للمراجعة للواقع المهني الجزائري"؛
- ليسانس في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم مالية: جوان 1999 ؛

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

- التدقيق الداخلي: السنة الأولى دكتوراه إدارة أعمال المؤسسات، 2014/2013، 2015/2014 ؛
- إدارة مخاطر إدارة الموارد البشرية: السنة الثانية ماستر إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل، 2014/2013، 2015/2014؛
- التدقيق المالي: السنة الأولى ماستر مالية ، من 2009 إلى 2013 ؛
- التدقيق المالي: السنة الثانية ماستر مالية ونقود، 2015/2014 ؛
- التدقيق الاجتماعي: السنة الثانية ماستر تدقيق ومراقبة التسيير، من 2012 إلى الآن؛
- التدقيق الاجتماعي: السنة الثالثة إدارة الموارد البشرية، من 2012 إلى الآن؛
- تدقيق الوظائف: السنة الرابعة مالية، من 2009 إلى 2013؛
- الاقتصاد النقدي: السنة الثانية علوم التسيير نظام كلاسيكي، من 2005 إلى 2011؛

- الاقتصاد الجزئي: السنة الأولى علوم التسيير نظام كلاسيكي، من 2001 إلى 2008؛
- الاقتصاد السياسي: السنة الأولى علوم اقتصادية نظام كلاسيكي. 2002/2001.

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: أنيس كشاط

تاريخ ومكان الميلاد: 1982/07/08 عين الكبيرة ، سطيف

البريد الإلكتروني والهاتف: 0664524378 kechatanis@yahoo.fr

الرتبة: أستاذ مساعد - أ

المؤسسة الأصلية: جامعة فرحات عباس سطيف 1

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

جوان 2003: ليسانس علوم التسيير ، تخصص مالية

ديسمبر 2006: ماجستير علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال

من ديسمبر 2009 إلى غاية اليوم : التحضير لرسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية

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

مسؤول فرقة التكوين: ليسانس إدارة أعمال متوسطة والصغيرة 2010 / 2012

مسؤول فرقة التكوين: ماستر إدارة الموارد البشرية وعلاقات العمل 2012 إلى يومنا هذا .

المقاييس المدرسة :

السنة الدراسية	المستوى	المقاييس المدرس
أكتوبر 2004 إلى يومنا هذا	السنة الثانية	إقتصاد المؤسسة
2005/2004	السنة الأولى	مدخل للإقتصاد
2009/2008	السنة الثانية	المحاسبة التحليلية
2013/2009	السنة الثانية	المحاسبة العامة
2011/2008	السنة الثالثة كلاسيك	بحوث العمليات
2008/2007	السنة الأولى	مدخل لإدارة الأعمال
2007/2006	السنة الثانية	تسيير المؤسسات
2012 إلى يومنا هذا	السنة الثالثة إ م ب	السلوك التنظيمي
2012 إلى يومنا هذا	السنة الثالثة إ م ب	نظام معلومات الموارد البشرية
2013/2011	السنة الثانية دكتوراه إدارة أعمال	إدارة الكفاءات
2013 إلى يومنا هذا	السنة الثانية ماستر إ م ب	إدارة الكفاءات

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: فريدة لرقط

تاريخ ومكان الميلاد: 28 ماي 1972

البريد الإلكتروني والهاتف: 07-79-42-52-61 larguetfar@yahoo.fr

الرتبة: أستاذ مساعد قسم "أ"

المؤسسة الأصلية: جامعة فرحات عباس، الباز 1، سطيف.

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

- ليسانس علوم اقتصادية، علوم مالية، 1995.

- ماجستير علوم اقتصادية، تسيير المؤسسات، 2001.

- في صدد تحضير بحث الدكتوراه.

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

- اقتصاد جزئي: 2000/1999، السنة الأولى تسيير تطبيقات.

2001/2000، السنة الثانية تجارة، محاضرات وتطبيقات.

- محاسبة عامة 2001/2000، تطبيقات إلى اليوم.

- محاسبة الشركات، 2004/2003 إلى اليوم

محاضرات وتطبيقات للسنة الرابعة تسيير، السنة الثالثة تدقيق ومراقبة التسيير، ماستر تدقيق

ومراقبة التسيير.

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: عادل لعجالي

تاريخ ومكان الميلاد: 13 جوان 1988 عين بوسيف - المدينة

البريد الإلكتروني والهاتف: 0555475416mngadel@gmail.com

الرتبة: أستاذ مساعد قسم ب

المؤسسة الأصلية: جامعة سطيف 1

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

شهادة ليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال بجامعة الأغواط مع تحقيق: المرتبة الأولى دفعة 2009

شهادة الماجستير في علوم التسيير تخصص الإدارة الإستراتيجية بجامعة سطيف 1 مع تحقيق: المرتبة الأولى

دفعة 2009

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

1. المواد المدرسة:

الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية

مدخل للاقتصاد وإدارة الأعمال

أدوات البحث العلمي

إدارة المعرفة

الإدارة المالية الدولية

2. المهارات:

مستوى مقبول في اللغات: الانجليزية، الفرنسية والتركية.

متحكم في الحاسوب وبعض البرامج المساعدة على البحث العلمي: SPSS، Opale، Eviews

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الاسم واللقب: لحسن هدار LahceneHaddar

تاريخ ومكان الميلاد: 20 اوت 1981 عين الحجر سطيف

البريد الإلكتروني والهاتف: lahcenhaddar@gmail.com

الهاتف : 0775950403

الرتبة: استاذ مساعد أ

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1

الشهادات: (التدرج ومابعد التدرج وتاريخ الحصول عليها. والتخصص... إلخ)

ليسانس علوم التسيير : تخصص مالية 2003

ماجستير إدارة اعمال 2006

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

- مدخل للاقتصاد السنة اولى جذع مشترك
- تسيير مؤسسة السنة الثانية جذع مشترك ل.م.د.
- ادارة اعمال السنة اولى جذع مشترك
- الثقافة التنظيمية السنة الثالثة علوم تسيير تخصص ادارة موارد بشرية
- ادارة موارد بشرية السنة الثالثة ادارة اعمال مؤسسات صغيرة ومتوسطة
- ادارة التغيير والثقافة التنظيمية السنة اولى ماستر ادارة الجودة الشاملة

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: واسع حمزة

تاريخ ومكان الميلاد: 1986/10/12 ب قجال سطيف

البريد الإلكتروني والهاتف: ouassaahamza@yahoo.fr

الرتبة: أستاذ مساعد بـ.

المؤسسة الأصلية: مدرسة الدراسات العليا التجارية eHEC Alger

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

- 2009/7 شهادة الليسانس في تخصص إدارة الأعمال بالمعهد الوطني للتجارة الجزائر.
 - 2011/11 شهادة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال بمدرسة الدراسات العليا التجارية الجزائر.
- الكفاءات البيداغوجية المهنية (المواد المدرسة..... إلخ):

- الإدارة الاستراتيجية.

- إقتصاد الموارد البشرية.

- إدارة الأعمال.

- إقتصاد المؤسسة.

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: فيروز بوزورين

تاريخ ومكان الميلاد: 1981/06/05. القبة-الجزائر.

البريد الإلكتروني والهاتف: fairouzpme@yahoo.fr

الهاتف: 0662111944

الرتبة: أستاذ مساعد قسم أ.

المؤسسة الأصلية: كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة سطيف-1 -

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

- شهادة ليسانس في العلوم الإقتصادية. تخصص: مالية، نقود وبنوك (جوان 2004).
- شهادة ماجستير في العلوم الإقتصادية. تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (2010).

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

- مدخل للإقتصاد.

- إقتصاد كلي 1.

- إحصاء 1.

- إحصاء 2.

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: نادية بن ميسية

تاريخ ومكان الميلاد: 1980.21.01 ، بوصلح ، ولاية ميلة .

البريد الإلكتروني والهاتف: 07.75.70.42.74 / nadia.benmicia@gmail.com

الرتبة: أستاذ مساعد قسم – أ -

المؤسسة الأصلية: جامعة سطيف – 1 -

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

- شهادة اليسانس في العلوم القانونية والإدارية : جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2003 .
- شهادة الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2005 .
- شهادة الماجستير في العلوم القانونية والإدارية ، تخصص قانون الأعمال ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2008 .

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

- قانون الأعمال .
- قانون التأمين .
- القانون الجنائي الاقتصادي .
- القانون التجاري .
- القانون العمومي .
- القانون الإداري .
- قانون العمل .
- قانون الشركات التجارية .
- المدخل للعلوم القانونية .
- قانون البيئة و التنمية المستدامة .

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: ناصر خالد

تاريخ ومكان الميلاد: 14 نوفمبر 1981 ب: شلغوم العيد ولاية مــــــــــــيلة

البريد الإلكتروني والهاتف: nasrikhaled81@yahoo.fr / 0773978104/

الرتبة: أستاذ مساعد قسم – ب -

المؤسسة الأصلية:

جامعة فرحات عباس – سطيف 1-

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

2005: شهادة مهندس دولة في الإعلام الآلي تخصص أنظمة المعلومات المتقدمة.

2011: شهادة ماجستير في الإعلام الآلي تخصص أنظمة المعلومات والمعارف .

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

المقياس	الجامعة	السنة
قواعد البيانات(محاضرة+أعمال موجهة)	جامعة قسنطينة 2	2011-2012 سداسي 1
عموميات الإعلام الآلي وبرنامج أوفيس (محاضرة+أعمال موجهة)	جامعة الأمير عبد القادر – قسنطينة-	2008-2011
برنامج إكسل والبرمجة بلغة VBA (محاضرة+أعمال موجهة)	جامعة سطيف 1	2012-2015
أنظمة المعلومات وقواعد البيانات وبرنامج ACCESS (محاضرة+أعمال موجهة)	جامعة سطيف 1	2013/2015

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: عبد الحكيم جربي

تاريخ ومكان الميلاد: 27 أكتوبر 1987/ بني موحلي

البريد الإلكتروني والهاتف: djerbi.abdelhakim@yahoo.com

0550-170-340

الرتبة: أستاذ مساعد قسم ب

المؤسسة الأصلية: جامعة سطيف -1-

الشهادات: (التدرج وما بعد التدرج وتاريخ الحصول عليها. والتخصص...الخ)

- ليسانس في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة، 2010، جامعة سطيف -1-
- ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية والتنمية المستدامة، 2013، جامعة سطيف 1
- مسجل في السنة الثانية دكتوراه علوم، إدارة الأعمال الإستراتيجية والتنمية المستدامة، جامعة سطيف 1

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

- اقتصاد المؤسسة
- مبادئ إدارة الأعمال
- فرنسية

نموذج مختصر للسيرة الذاتية

الإسم اللقب: إمان يوسف

تاريخ ومكان الميلاد: 1986/01/07

البريد الإلكتروني والهاتف: yousfi_imane@yahoo.fr

0662112357

الرتبة: أستاذ مساعد قسم ب

المؤسسة الأصلية: جامعة سطيف

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

شهادة الماجستير في MBA ب 2011

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

إدارة المخاطر في البنوك الإسلامية

طرق تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

إستراتيجية مالية

تسويق عمومي

مبادئ التسويق

اقتصاد مؤسسة

انجليزية

النظام البنكي الإسلامي

إحصاء

VI- رأي وتأشيرة الهيئات الإدارية والعلمية

عنوان الليسانس: إدارة الموارد البشرية

رئيس القسم	مسؤول فرقة ميدان التكوين
التاريخ والمصادقة: 2015/03/15 جامعة سطيف 1 قسم علوم التسيير رئيس القسم محمد بن سديرة	التاريخ والمصادقة: 2015/03/15 جامعة سطيف 1 مسؤول فريق ميدان التكوين دع. عكي علواني
عميد الكلية (أو مدير المعهد)	
التاريخ والمصادقة: 2015/03/15 جامعة سطيف 1 عميد الكلية عبد الغني عيسى	
مدير المؤسسة الجامعية	
التاريخ والمصادقة: 22 مارس 2015 مدير جامعة سطيف 1 بالنيابة أ. جيلان عبد المجيد	جامعة سطيف 1 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

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)