

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور- خنشلة
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية

برعاية البروفيسور سياب رشيد مدير الجامعة

ينظم

ندوة علمية وطنية حول:

الواقع والمأمول في توظيف وتنمية الموارد البشرية
بالمؤسسة الجزائرية

26/نوفمبر/2018

الهيئة المشرفة على الندوة العلمية الوطنية

الرئيس الشرفي للندوة العلمية الوطنية ***
عميد الكلية : د/ لمنور معروف أ/ بوقطف محمود

✓ رئيس اللجنة التنظيمية:

أ/ بن عمران بوبكر

✓ أعضاء اللجنة التنظيمية:

- أ/ كواشي سامية
- أ/ بوحريق كريمة
- أ/ عمرون مليكة
- أ/ بن دعاس ميلود
- أ/ أقطي رباب
- أ/ لبرارة هالة
- أ/ بروكي عبد الواحد
- أ/ مرغاد زينب
- أ/ بهلول سارة
- أ/ عقون عليمة
- أ/ عنصر مفيدة
- أ/ رواحي سناء
- أ/ شاوش نزيهة

طلبة الدكتوراه:

- بوhraوة فوزية- صباح مهر هرة
- قرزط نجيمة- بعجي نصيرة
- ربوح لمبارك - بوسالم عامر
- حديدان وفاء - علوان فوزية
- قليل نبيل- بوزيدي هدى
- كزيز أمال- بوحمة عقابي
- بوراس نور الدين.

✓ رئيس اللجنة العلمية:

د/ حمزوي سهى

✓ أعضاء اللجنة العلمية:

- أ.د/ شنافي ليندة - جامعة خنشلة
- أ.د/ عرعور مليكة - جامعة بسكرة
- د/ بن رمضان سامية - جامعة خنشلة
- د/ باديس عبد القادر- جامعة خنشلة
- أ.د/ / زوزو رشيد-جامعة بسكرة
- د/ فرحاتي لويزة - جامعة باتنة
- د/ بوطورة فضيلة - جامعة تبسة
- د/ عثمانى حسين - جامعة أم البواقي
- د/ بهتون نصر الدين - جامعة خنشلة
- د/ ليرش راضية - جامعة خنشلة
- د/ رحمانية سعيدة - جامعة خنشلة
- د/ اليامين شعبان - جامعة خنشلة
- د/ طارق طراد - جامعة خنشلة
- د/ بن مكي نجاة - جامعة خنشلة
- د/ يحيواي هادية - جامعة خنشلة
- د/ مانع سبرينة- جامعة خنشلة
- د/ بن منصور ليليا - جامعة خنشلة
- د/ بلقيدوم صباح- جامعة خنشلة
- د/ مامن فيصل- جامعة خنشلة
- د/ معوشة عبد الحفيظ- جامعة خنشلة
- د/ شريك مصطفى- جامعة سوق اهراس
- د/ نبار ربيحة- جامعة الوادي
- د/ إيديو ليلي -جامعة خنشلة

لقد خص الله رب العالمين الإنسان أو العنصر البشري بمكانة وقيمة عالية في هذه الدنيا، وجعله خليفة له في الأرض وكرمه وفضله على كثير من مخلوقاته تفضيلاً مصداقاً لقوله تعالى " وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا " الإسراء الآية:70، وفي الآية 72 من سورة الأحزاب " إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ". هذه الآيات الكريمة تدعم بقوة الكلام السابق وتبين بجلاء مكانة وقيمة العنصر البشري باعتباره مخلوق متميز عن بقية المخلوقات بفضل العقل الذي منحه الله إياه هذا من جهة، ومن جهة أخرى هذا العنصر البشري لا يمكنه العيش بمفرده باعتباره كائن اجتماعي يتفاعل مع الآخرين من خلال عملية التأثير والتأثر من أجل تحقيق المنفعة المتبادلة، وتعتبر هذه العمليات (الاجتماع أو الالتقاء ، التفاعل ، التأثير المتبادل، تحقيق المنفعة أو الأهداف الجماعية والفردية) النقاط الأولى والأساسية التي أدت بالعنصر البشري إلى التكتل على شكل جماعات كالأُسرة والقبيلة والمجتمع والمؤسسات بمختلف توجهاتها ونشاطاتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ...

وباعتبار المؤسسة عبارة عن تجمع لمجموعة من الأفراد وُجدوا من أجل تحقيق غايات مشتركة، ونظراً لأهمية المورد البشري في المؤسسات عامة والمؤسسة الجزائرية خاصة كان لزاماً عليها اللجوء إلى جذب واستقطاب الأفراد المتميزين خاصة من المحيط الخارجي وفقاً لاحتياجاتها من خلال عملية التوظيف التي تخضع لشروط مسبقة وآليات مضبوطة ومعايير محددة، هذه الأخيرة تكتسي أهمية بالغة وتعد ركيزة أساسية والقلب النابض للمؤسسات الحديثة والمتفوقة في حالة تنفيذها بالطرق المنظمة والسليمة وفي جو من الشفافية والنزاهة، ومن أجل استمرارية المؤسسة وبقائها كان من الضروري على مسيرتها وقادتها التفكير بجدية كبيرة في تنمية هذا المورد البشري الذي أصبح في الوقت الراهن الرأس المال الرئيسي والحقيقي لها، حيث يعتبر الاستثمار في هذا المورد من خلال تدريبه وتنميته أهم الاستثمارات على الإطلاق، بإمكان هذه العملية التنموية المساهمة الفعالة في نجاح وتطوير المؤسسة الجزائرية وتحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة.

وإذا كان واقع الحال يدل ويبيّن بوضوح أن العمليتين السالفتين الذكر (التوظيف والتنمية) يكتنفهما الكثير من الغموض وكذا الكثير من الممارسات المنافية لأخلاقيات المهنة، بالرغم من وجود منظومة متكاملة من الأطر القانونية التي تبين شروط الالتحاق بمختلف المناصب سواء أكانت شروطاً شكلية أو موضوعية، إلا أنه من الناحية العملية والنزول إلى ميدان المؤسسات الجزائرية نكتشف الكثير من التصرفات والسلوكيات غير الحضارية والمناقضة لتسييرها الرشيد والعقلاني.

وعلى هذا الأساس ومن خلال ما سبق ذكره نصل إلى طرح الإشكالية التالية: ما هو واقع توظيف وتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية؟ وما هي الاستراتيجيات والآليات الواجبة التطبيق في هذا الشأن؟ وما هي الآفاق المنتظرة من توظيف وتنمية المورد البشري من أجل النهوض وتطوير المؤسسة الجزائرية؟

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتوظيف والتنمية ومختلف المفاهيم ذات الصلة.

المحور الثاني: واقع توظيف وتنمية العنصر البشري في المؤسسة الجزائرية بين الموضوعية والمعايير الأخرى.

المحور الثالث: توظيف وتنمية الموارد البشرية بين الأعراف والممارسات الاجتماعية والنصوص القانونية والظروف الاقتصادية.

المحور الرابع: النظرة الاستشرافية لتنمية الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية.

شروط تقديم و قبول المداخلات:

يمكن أن تقدم المداخلات باللغة العربية أو الفرنسية أو الانجليزية .

(المداخلات باللغة العربية ترفق بملخص لا يتعدى 10 أسطر بلغة مغايرة ، المداخلات باللغة الفرنسية أو الانجليزية ترفق بملخص لا يتعدى 20 سطراً باللغة العربية) .

- بالنسبة للمداخلات باللغة العربية نوعية الخط تكون Simplified Arabic و بحجم 14 .

- بالنسبة للمداخلات باللغة الأجنبية نوعية الخط تكون Times New Roman و بحجم 12 .

- عنوان المداخلة يجب أن يندرج تحت أحد محاور الندوة .

- البحث المقدم يجب أن يكون غير منشور وغير مقدم في إحدى الأيام الدراسية أو الندوات أو الملتقيات ...

- اللجنة العلمية للندوة مكلفة بتحكيم البحث والرد بالقبول أو الرفض على المداخلات المرسلة .

للاتصال و الاستفسار

أرقام الهاتف النقال	الهاتف الثابت / الفاكس	البريد الإلكتروني
06-62-59-77-31 06-63-83-64-91	032727452	socio.org.tra@gmail.com

مواعيد هامة:

- آخر أجل لاستلام المداخلات كاملة: 05 نوفمبر 2018.

- الرد على المداخلات المقبولة وتوجيه الدعوات ما بين: 11 - 15 / نوفمبر 2018.

- آخر أجل لتأكيد الحضور من الأساتذة المقبولين: 17 / نوفمبر 2018.

- تاريخ انعقاد الندوة العلمية الوطنية: 26 / نوفمبر 2018.

ملاحظة: ترسل المداخلات الكاملة على البريد الإلكتروني المدون أعلاه.