



من تحضير: د. صادفي جمال
فيفري 2022

1-	معلومات عامة:	2
2-	تقديم المقياس:	2
3-	محتوى المقياس:	3
4-	المكتسبات القبلية:	3
5-	أهداف التعلم:	4
6-	كيفية تقويم الطالب:	4
7-	أنشطة التعليم والتعلم:	4
8-	المقاربة البيداغوجية:	4
9-	سيرورة العمل:	5
10-	مصادر للمساعدة:	5

1- معلومات عامة:

المؤسسة: جامعة الجيلالي بونعامة – خميس مليانة

الكلية: العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

القسم: علوم التسيير

التخصص: تسيير الموارد البشرية

المستوى: السنة الثالثة ليسانس

المقياس: تسيير وتنمية الكفاءات

مدة التكوين في المقياس: السداسي الثاني

المعامل: 2

الرصيد : 6

وحدة التعليم: أساسية

الحجم الساعي: ساعة ونصف للمحاضرة، ساعة ونصف للأعمال الموجهة كل أسبوع

الأستاذ المسؤول عن المحاضرة : د. بغدادي بلال

الأستاذ المسؤول عن الأعمال الموجهة : د.صادقي جمال

التخصص: إدارة أعمال

الشهادة: دكتوراة في إدارة الأعمال

2- تقديم المقياس:

يعد هذا المقياس من وحدات التعليم الأساسية ضمن عروض التكوين في نظام ل م د، يدرس في السنة الثالثة ليسانس – تخصص تسيير الموارد البشرية - حيث يتناول محتواه جانب مهم في إدارة الموارد البشرية في المنظمة ولاسيما تسيير وتطوير الكفاءات منها، انطلاقا من مفهوم اقتصاد المعرفة ورأس المال البشري، حيث أصبح لزاما على المنظمات اعتماد آليات تسيير جديدة تقوم على أساس تنمية العنصر البشري وخاصة ذوي الخبرة والمهارة العالية، باعتباره رأسمال غير مادي يجب الاستثمار فيه والمحافظة عليه من أجل تطوير المؤسسة وبلوغ أهدافها الإستراتيجية، لأنه يعد المصدر الأساسي لتحقيق القيمة والميزة التنافسية.

وإدراكا لهذا البعد وأهمية تعليم وتنمية الكفاءات المتاحة (التعلم التنظيمي)، في سبيل تطوير الفرد والإقتصاد والمجتمع، تم إدراج الكفاءة وإدارتها كمادة علمية في مساق دراسي، وتجسد ذلك من خلال اعتماد مقياس تسيير وتنمية الكفاءات في السداسي السادس لفائدة طلبة السنة الثالثة ليسانس تسيير الموارد البشرية بحجم ساعي يتمشى مع محتوى المقياس ومادته العلمية بين المحاضرات والأعمال الموجهة .

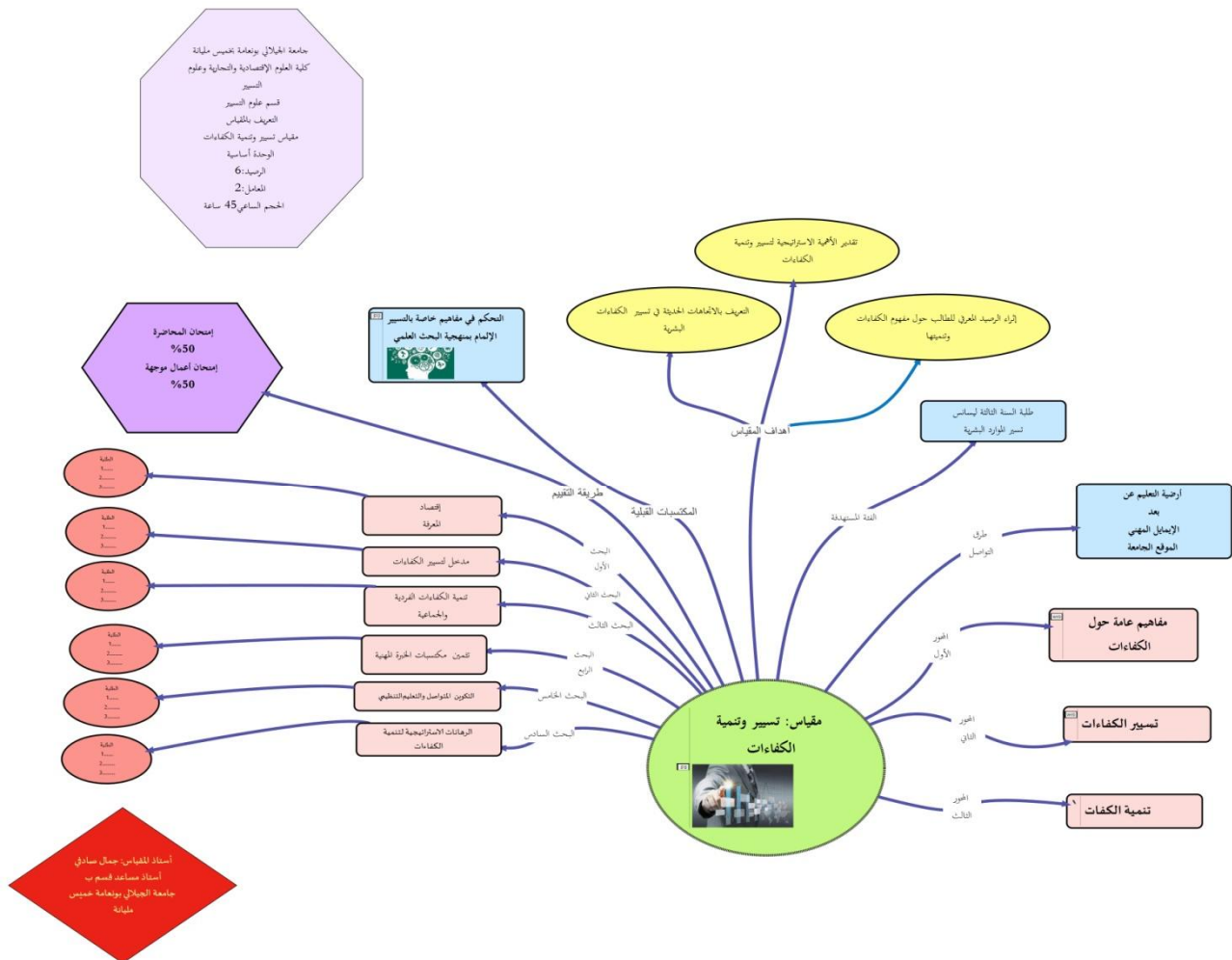
يتضمن هذا المقياس من ثلاث محاور أساسية تتفرع إلى مجموعة من المحاضرات، كما يلي:

المحور الأول: مفاهيم عامة حول الكفاءات.

المحور الثاني: تسيير الكفاءات.

المحور الثالث: تنمية الكفاءات.

و فيما يلي توضيح أكثر للمقياس من خلال الخريطة الذهنية الخاصة به:



حتى يتمكن الطالب من فهم المقياس بشكل جيد لابد عليه أن يكون دارسا لمقياس سياسات تسيير الموارد البشرية، وأخلاقيات العمل، اقتصاد المعرفة، كما توجه للطالب مجموعة كافية من الأسئلة المتنوعة للتأكد من هذه المكتسبات، و للإطلاع أكثر ، نحث الطالب الرجوع إلى المراجع التالية:

- أ- محمود عبد الرحمان، **التطور التنظيمي والإداري**، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- ب- عبد المطلب عبد الحميد، **الاقتصاد المعرفي**، الدار الجامعية، مصر، 2011.

ت- طاهر محمود الكلالدة، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.

4- أهداف التعلم:

- يهدف مقياس تسيير وتنمية الكفاءات بصفة عامة إلى:
- أ- إثراء الرصيد المعرفي للطالب حول مفهوم الكفاءات وتنميتها؛
 - ب- التعريف بالاتجاهات الحديثة في تسيير الموارد البشرية؛
 - ج- تقدير الأهمية الإستراتيجية لتسيير وتنمية الكفاءات.

كيفية تقويم الطالب:

يكون التقويم على مرحلتين:

- أ- التقويم المستمر والذي يقوم به الأستاذ المكلف بالأعمال الموجهة. والعلامة تكون 50 ٪ من المعدل العام، ويتم احتسابها على أساس البحوث التي يحضرها الطلبة، حيث أن التقويم يكون كما يلي:

البند	أثناء عرض البحث في حصة الأعمال الموجهة			الاستجابات الكتابية
	محتوى البحث	عرض و إلقاء البحث	المشاركة والإجابة على الأسئلة	
النقطة	05	05	05	05

- ب- تقويم كتابي آخر السداسي والذي يحتوي على كل ما تم التطرق إليه ومناقشته أثناء المحاضرة إضافة إلى الموارد التي طلب منهم الاطلاع عليها والتي تمت مناقشتها. ويتضمن التقويم أسئلة التحليل والتركيب والفهم والاستنباط. والعلامة تكون 50٪ من المعدل العام.

المعدل النهائي للنجاح يكون أكبر أو يساوي 10 من 20.

5- أنشطة التعليم و التعلم:

لكي يستطيع الطالب استيعاب كل المفاهيم التي يتم التطرق إليها من خلال المقياس والقدرة على القيام بكل نشاطات التعلم، لابد على الطالب:

- أ- فيما يخص المحاضرة: الحضور المستمر للمحاضرة وتدوين كل المعلومات وأخذ رؤوس أقلام لكلمات من المناقشة، بالإضافة إلى المشاركة في المناقشات وطرح الأسئلة ذات العلاقة بالمقياس، وتبادل الآراء ووجهات النظر حول المواضيع المطروحة لإثراء المكتسبات والمعارف.

- ب- فيما يخص حصة الأعمال التوجيهية يتم التحقق من القدرة على توظيف كل المعلومات المكتسبة في المحاضرة لتحضير بحث من 10 إلى 15 صفحة عن المواضيع المطلوبة وعرضها في حصة الأعمال الموجهة.

6- المقاربة البيداغوجية:

بشكل عام، تركز المقاربة البيداغوجية على ثلاث ركائز وهي المعرفة- الخبرة المكتسبة من المعرفة- توظيف المعرفة- وتعتبر هذه الكفاءات مهمة وأساسية في عملية التعلم وتحتاج إلى منهجية

للوصول إلى تحقيقها، كما ستدعم بتقويمات لاختبار قدرة الطالب على استيعاب المعلومات المقدمة وتحقيق الأهداف المرجوة.

- أ- بالنسبة - للمعرفة - في هذا المقياس سيكتسب الطالب كفاءة القدرة في التعرف على مفهوم وممارسات الكفاءات الفردية والجماعية في المؤسسة وكيفية تسييرها وتطويرها بما يحقق الأهداف المسطرة، وتكتسب هذه الكفاءة عن طريق تخزين كل المعلومات والمفاهيم الخاصة بالدروس وتدعم هذه الكفاءة بأسئلة نظرية حول مدى فهم واستيعاب المعلومات.
 - ب- تثمين نقل الطالب إلى الركيزة الثانية وهي الخبرة المكتسبة من المعرفة وكيفية تطبيق هذه المعارف والمفاهيم والمعلومات حول إدارة وتنمية الكفاءات في المنظمة. تدعم هذه الكفاءات تحضير البحوث المطلوبة التي تزيد من استيعاب الدروس وتثري المفاهيم المقدمة.
 - ت- ومن تثمين نقل الكفاءة توظيف المعرفة وتتمثل في تطبيق المفاهيم المكتسبة على أرض الواقع في المؤسسات.
- 7- **سيرورة العمل:**

كما تم الإشارة إليه سابقاً، مقياس تسيير وتنمية الكفاءات مقسم إلى محاضرة وأعمال موجهة. ففي المحاضرة التي تستغرق ساعة ونصف في الأسبوع، يتم التعرف واكتساب المعارف والمفاهيم اللازمة لتوظيفها في حصة الأعمال التوجيهية التي تدوم أيضاً ساعة ونصف في الأسبوع.

8- مصادر للمساعدة:

الكتب:

- محمود عبد الرحمان، **التطور التنظيمي والإداري**، دار ومكتبة الكندي للنشر والتوزيع، الأردن، 2015.
- عبد المطلب عبد الحميد، **الإقتصاد المعرفي**، الدار الجامعية، مصر، 2011.
- نزار عبد المجيد رشيد البرواري، فارس محمد النقشبدي، **التسويق المبني على المعرفة: مدخل الأداء التسويقي المتميز**، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2013.
- طاهر محمود الكلالدة، **الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- أحمد بن يحيى أحمد الربيع، **محاضرات مقياس تسيير وتنمية الكفاءات**، السنة الثالثة تسيير الموارد البشرية- جامعة خميس مليانة- السنة الجامعية 2021/2020.
- بن صوشة رياض، **محاضرات مقياس تسيير وتنمية الكفاءات**، السنة الثالثة تسيير الموارد البشرية- جامعة بسكرة- السنة الجامعية 2021/2020.
- صولح سماح، **محاضرات مقياس هندسة التكوين**، جامعة بسكرة- السنة الجامعية 2020/2019.
- Cécile déjoux, "**les compétences au cour de l'entreprise**", édition d'organisation, aris,2001.
- Zarifianphilippe , **objectif compétence: pour un nouvelle logique**: paris: édition laisons, 1999.

- Marcel Coté, Marie-Claive Malo , **Lagestion stratégique** , éd, gaetea morin, canada, 2002.

مذكرات وأطروحات:

- طيبي نادية، دور الذكاء الإستراتيجي في تنمية وتطوير الكفاءات البشرية دراسة لبعض المؤسسات الاقتصادية بولاية سعيدي بلعباس، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان، 2019/2018.
- خذري توفيق، تأثير الحوافز المادية على أداء الكفاءات دراسة حالة شركة اسمنت عين التوتة -باتنة، أطروحة دكتوراه علوم ، تخصص علوم التسيير ، جامعة سكرة، 2019/2018.

دوريات ومجلات:

- كشاط أنيس، برباش توفيق، التحول من الكفاءة الفردية إلى الكفاءة الجماعية ضمن الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد 08 العدد 02 ديسمبر 2017.
- زياني مروان، كروم محمد ، تسيير وتنمية الكفاءات: أسلوب متكامل للإدارة الحديثة ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 35/سبتمبر 2018.
- حرز الله محمد لخضر، المتطلبات المنهجية الحديثة لإستثمار وتسيير كفاءات الموارد البشرية في ظل مجتمع المعرفة، دفاثر السياسة والقانون، العدد الرابع عشر، جانفي 2016.

ملتقيات:

- مصنوعة أحمد، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التأميني، الملتقى الدولي السابع حول " الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير- تجارب الدول – جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، يومي 03-04 ديسمبر 2012.