

## وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

بالتعاون مع مخبر البحث: راس المال البشري والأداء

و فرقة البحث (ممارسات إدارة الموارد البشرية في

الجزائر)

تنظم ملتقى وطني بعنوان:

**تطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسات**

**والإدارات العمومية -الجزائرية-**

يوم: 2019/10/30

الرئيس الشرفي: أ.د. شريط رابح رئيس جامعة الجزائر 3

المنسق العام: د. بناي مصطفى عميد كلية العلوم الاقتصادية

و العلوم التجارية و علوم التسيير

رئيس الملتقى: أ.د. كيسى مسعود مدير مخبر رأس المال

البشري و الأداء.

رئيس اللجنة العلمية: أ.د. علي عبد الله رئيس فرقة البحث

رئيسة اللجنة التنظيمية: د. بوطويل رقية

## إشكالية الملتقى:

تعرف اغلب المؤسسات والإدارات سواء كانت إنتاجية أو خدمية، عمومية أو خاصة، صغيرة أو كبيرة، في مرحلة النمو أو التطور تغيرات سريعة ومتعددة ومعقدة، في مجملها تشكل ضغوطات عليها وتهدد وجودها واستمرارها. وعليه ركزت العديد من البحوث والدراسات منذ ثمانينات القرن الماضي على توجيه جهود المؤسسات والإدارات للبحث عن القيمة في مواردها وكفاءاتها الداخلية نظرا لكون الموارد المالية، المادية والتكنولوجية سهلة الاقتناء - خاصة مع سياسة الانفتاح على العالم- ولن توتي ثمارها إلا بوجود موارد بشرية كفأة وقادرة على خلق القيمة والتميز، وهذا ما جعلها في حركية وديناميكية دائمة سعيا منها لتشكيل ثروتها من الموارد البشرية القادرة على استدعاء كفاءاتها وتوظيفها بشكل فاعل في الوقت والمكان المناسبين لتحقيق الأداء المتميز. فأهمية الموارد البشرية تتبع من دورها المؤثر في كفاءة وفعالية المؤسسات والإدارات، ومن هنا فان نجاحها أو فشلها يعتمد بصورة رئيسية على بناء ورسم السياسات ووضع البرامج، وتحديد الإجراءات، والقيام بالأنشطة اللازمة لتوفير احتياجاتها من الكفاءات البشرية وصيانتها والمحافظة عليها، وكذا توفير القيادات الإدارية المتميزة التي تحرص على الاستخدام الأفضل.

إن المدخل التقليدي في إدارة الموارد البشرية القائم على القوانين واللوائح والقواعد المستخدمة للتعبير عن القيم المجردة لإنجاز الأنشطة الأساسية هو الأنسب للبيئة المستقرة، أما في ظل البيئة المضطربة فالمدخل الشرطي هو الأنسب، كونه يؤكد على الاعتماد المتبادل والتفاعل الحيوي بين أنشطة الموارد البشرية بعضها البعض، ومع الأهداف الكلية للمؤسسات والإدارات والبيئة التي تعمل فيه. لذا يمكن القول انه لا توجد طريقة وحيدة مثلى لإدارة الموارد البشرية بل هناك العديد من البدائل المتاحة لسياسات الموارد البشرية، وهناك

سعي دائم لاعتماد افضل الممارسات في ظل تلاشي الحدود بين القطاعين العام والخاص، وتوجه العديد من الدول نحو اعتماد مبادئ المناجمنت العمومي الجديد لإصلاح المؤسسات والإدارات العمومية، فقد قطعت العديد من الدول المتقدمة أشواط كبيرة في مجال إدارة الموارد البشرية باعتمادها على كل ما هو مفيد من أبحاث نظرية وتقنيات عملية، فأصبحت تتوفر على مؤسسات وإدارات فاعلة تواكب التغيرات والتحديات التي تواجهها.

في الجزائر، أولى المشرع عناية بالغة للمعايير والأسس الواجب اعتمادها لإدارة الموارد البشرية الشاغلة لوظيفة عمومية، من خلال تطوير وتعديل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الإدارات والمؤسسات العمومية، فقد مرت الوظيفة العمومية في الجزائر بمراحل متباينة اختلفت باختلاف التوجهات السياسية والاجتماعية والاقتصادية، لتصبح في صيغتها الحالية بهدف الوصول إلى إعطاء الأولوية للكفاءات المساهمة في بناء نظام إداري وطني ذو أداء متميز، لكن رغم محاولات الإصلاح المعتمدة إلا أنها ما زالت تعاني العديد من المشاكل التي جعلتها غير قادرة على مواجهة مختلف التحديات الحالية والمستقبلية التي تفرضها بيئة عملها، ومازالت مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالمزيد من الإصلاحات التي تؤدي إلى اعتماد المناجمنت العمومي الجديد. وفي هذا الصدد ينظم هذا الملتقى بغرض التفكير في سبل تحسين أداء الموارد البشرية من خلال الإجابة على الإشكالية الموالية:

**كيف يمكن تطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسات**

**والإدارات العمومية - الجزائرية-؟**

- ترسل المداخلات عبر البريد الإلكتروني التالي:

**Performance.GRH@gmail.com**

- سيتم نشر المداخلات المتميزة في كتاب الملتقى.

### استمارة المشاركة:

اللقب و الاسم: .....

الرتبة العلمية: .....

التخصص: .....

الهيئة المستخدمة: .....

البريد الإلكتروني: .....

رقم الهاتف: .....

رقم محور المداخلة: .....

عنوان المداخلة: .....

- مخبر راس المال البشري والأداء

### الجهات المدعوة للمشاركة:

- الأساتذة الباحثون والباحثون المتخصصون

- طلبة الدكتوراه.

### شروط وكيفية المشاركة:

- أن تكون المداخلة المقدمة أصلية لم يسبق لها وأن نشرت أو قدمت في الملتقيات والأيام الدراسية العلمية أو نشرت في مجلة علمية.

- أن تكون المداخلة ضمن احد محاور الملتقى.

- أن تراعي المداخلة المنهج العلمي المتعارف عليه.

- أن تكون باللغة العربية أو اللغة الإنجليزية أو الفرنسية.

- أن يقدم ملخص باللغة الإنجليزية في حالة ما اذا كانت المداخلة باللغة العربية، وملخص باللغة العربية في حالة ما اذا كانت المداخلة باللغة الأجنبية في حدود 10 اسطر.

- أن لا يزيد عدد الباحثين المشاركين في المداخلة الواحدة عن باحثين اثنين.

- أن لا يزيد عدد صفحات المداخلة عن 15 صفحة وان لا يقل عن 10 صفحات.

- أن تكتب المداخلة بخط Simplified Arabic وبمقاس 14 بالنسبة للغة العربية وبخط Times New Roman ومقاس 12 بالنسبة للغة الأجنبية.

- أن يتم التهميش وفقا لطريقة التوثيق الألي APA وبمقاس 12

- أن يتم ترك مسافة 2.5 من الجانب.

### تواريخ مهمة:

- آخر اجل لاستقبال المداخلات: 2019/09/18

يتم الرد على المداخلات المقبولة في اجل أقصاه: 2019/09/30

### محاور الملتقى:

**المحور الأول:** دراسة مقارنة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية والخاصة.

**المحور الثاني:** الأداء المتميز ومعوقات تحقيقه في المؤسسات الجزائرية.

**المحور الثالث:** القيادة والمديرين الإداريين في الأجهزة الحكومية والتحديات التي تواجههم في أدائهم لعملهم.

**المحور الرابع:** ممارسات إدارة الموارد البشرية من منظور التسيير العمومي الجديد- تجارب رائدة-.

**المحور الخامس:** تصورات ومقترحات حول الدور المتجدد للوظيفة العمومية في ظل التحديات الحالية والمستقبلية.

### أهداف الملتقى:

- تشخيص واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، والتعرف على التحديات والمعوقات التي تواجهها.

- البحث عن الآليات التي تجعل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية في موقع الفعل عوض رد الفعل، في بيئة اقل ما يقال عنها ديناميكية.

- إبراز ضرورة تطوير وتعديل السياسات والقواعد والقوانين الخاصة بالوظيفة العمومية الجزائرية.

- تسليط الضوء على مهارات التميز الإداري في المؤسسات والإدارات العمومية.

- استشراف الاتجاهات المستقبلية لتطوير افضل الممارسات في الوظيفة العمومية الجزائرية.

### الجهات المنظمة:

- جامعة الجزائر 3.

- كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية