

هذه الرهانات الصعبة التي تواجه إدارة الموارد البشرية والمتعلقة بالقضايا المعاصرة للعمل والعمال يمكن التعامل معها بمنطق انها تحديات يمكن تجاوزها وليست حواجز مستحيلة، وهذه الرهانات تفرض عليها عدة متطلبات منها: تشجيع الاعتماد على البحوث والدراسات العلمية، الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة، متابعة التغير في تركيب قوة العمل وفي القيم التنظيمية، تطور قدرات التعامل مع تشريعات العمل.

لا يمكن الحديث عن منظمة نامية ومطورة ومستمرة دون أن نحدد بدقة درجة فعالية الأسس التي بنيت عليها وكذا مدى كفاءتها وقدرتها على تحقيق الأهداف و الاستراتيجيات السطرة لها وهذا طبعا بالاعتماد على كافة الأطراف المعنية في إدارة الموارد البشرية (العمال وكذا الإداريين) وما يحكمهم من سلوكيات وتصرفات مهنية حيث يحدد نجاح المنظمة على أساس القدرة على التنافس وضمان الاستمرارية وهذا لا يتحقق إلا من خلال امتلاكها للكفاءة والفعالية الذين يشكلان دعامة وركيزة بالنسبة لكل مؤسسة.

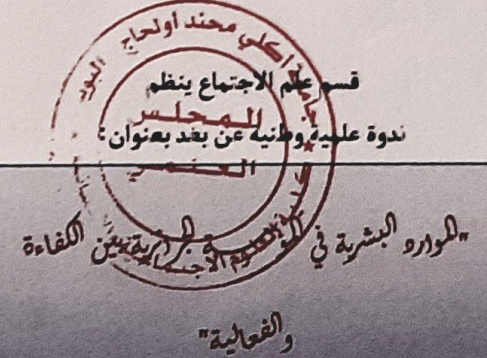
نذلك فالكفاءة والفعالية من التصورات النظرية المعقدة في مجال إدارة الموارد البشرية والتي لاقت اهتمام عدد كبير من المختصين سواء في العلوم الاجتماعية أو العلوم الاقتصادية و غيرها ممن حاولوا وضع حد فاصل بينهما من حيث المعنى الاصطلاحي وحتى الميداني،

الدباجة:

للموارد البشرية اهتمام كبير في عالمنا اليوم نظرا لأهمية هذه الموارد مقارنة بالموارد الأخرى، ودورها الفعال في كافة العمليات الإنتاجية والبيئية والإدارية والمالية وغيرها، فالتطورات السريعة في مجال الصناعات والخدمات وتكنولوجيا المؤسسات أدى إلى تغييرات ملموسة في تصميمها للهيكل التنظيمي للمنظمات وبالتالي في احتياجاتها من الموارد البشرية.

لذلك الظروف السوسيو اقتصادية السائدة في عالم اليوم خاصة مع جائحة الكورونا تتميز بتشابك وتعقيد متواصل يفرض على المؤسسة الجزائرية إعادة النظر في منظومة الموارد البشرية الخاصة بها وهذا لأنها هي القوة القادرة على النهوض بالعمليات الإنتاجية وزيادة المردودية و الاطمئنان على مستقبلها الوظيفي المحدد لبقائها خاصة في ظل المناخ الحالي الصعب من التغيرات التكنولوجية المتسارعة واشتداد المنافسة والتغيرات الديمغرافية أيضا، لذلك لا بد لها أن تعنى بشروط البقاء والقدرة على المنافسة الحادة التي تخترق حدود المكان والزمان ومواجهة الاتجاهات التي تركز على الصراعات العمالية للعمال وصاحب العمل، والنقابات والتنظيمات الرسمية وغير الرسمية.

لكل هذا ينتظر من المؤسسة أن تتبنى بجدية استراتيجية تسيير قائمة على إدارة الموارد البشرية وتأهيلها لتصبح شرطا استراتيجيا للإدارة في تحقيق الاستقرار والذمو.



الرئيس الشرفي: مدير الجامعة أ.د. حياهم عمار.
المشرف العام للندوة: عبيد كلية أ.د. أرزقي عبد النور.
رئيس الندوة الوطنية: زواتيني عبد العزيز.
رئيس اللجنة العلمية: د. قواجلية أمال.
رئيس اللجنة التنظيمية: بلوط عز الدين.

يوم: 30 جوان 2021 عبر تقنية التحاضر عن بعد



يرسل رابط المشاركة بيوم قبل بداية الندوة.

غير أنهم لم يأخذوا حيزاً كبيراً من اهتمامات الباحثين، في مسيولوجيا المنظمات متارنة بالمختصين في علم الاقتصاد والتسيير والإدارة، فهناك تعاريف ومقاربات ومداخل نظرية تعرضت لهما إلا أنه مازال لم يضي الفرق الصريح بين المفهومين خاصة عند المبتدئين من طلبتنا الأعزاء في العلوم الاجتماعية والاقتصادية.

مع العلم أن هناك طلب مزايدي في الكثير من المنظمات على توظيف متخصصين أكفاء وفعالين في إدارة الموارد البشرية باعتبارها مهنة كباقي المهن الأخرى كالمحاكاة والهندسة والمحاسبة وتدفع هذه المؤسسات مرتبات عالية ومزايا كثيرة لهؤلاء المتخصصين للعمل على استقرارها، وهو ما يجعلنا نطرح السؤال التالي: كيف نتظر وتتعامل المؤسسات الجزائرية مع مختلف الموارد البشرية الموجودة لديها بداية من التوظيف إلى غاية نهاية المسار المهني للعامل لديها؟ إضافة إلى معرفة بعض الجوانب النظرية والميدانية للمورد البشري داخل المؤسسة المختلفة محاولين وضع اقتراح نظري لكل من الكفاءة والفعالية؟

أهداف الندوة :

التعرف على واقع الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية كتنخصص مهنة وممارسة يومية بها.

معرفة أهم المداخل النظرية والميدانية لدراسة كفاءة وفعالية الموارد البشرية و الفرق بين مفهوم الفعالية والكفاءة من منظورات و تخصصات مختلفة.

التعرف على أهم الطرق والأساليب التي تتبعها المؤسسة الجزائرية في إدارة وتنمية المورد البشري لديها.

اقتراح نماذج وحلول في إدارة المورد البشري وتنمية كفاءته وفعالته .

التعرف على أهم التحديات و المعوقات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية أثناء الأزمات.

محاور الندوة :

المحور الأول: المدخل المفاهيمي والنظري و المقاربات في دراسة كفاءة وفعالية المورد البشري.

المحور الثاني: دراسات ميدانية حول كفاءة فعالية المورد البشري في المؤسسات الجزائرية.

(من الناحية الاجتماعية، الطبية والصحية، النفسية ، الاقتصادية، الناحية السياسية...)

المحور الثالث: التعرف على مختلف الاستراتيجيات المتبعة مع إدارة وتسيير وتنمية المورد البشري، كاستراتيجية الاستقطاب والتوظيف: استراتيجية التكوين والتطوير، استراتيجية تسيير المسار الوظيفي: الصحة والسلامة، إدارة المعرفة والمهارات، الإدارة الالكترونية، ووسائل التواصل الاجتماعي، القيم الثقافية والإبداع، التكوين والرقابة، التخطيط وإدارة الوقت...

المحور الرابع: علم الاجتماع وتنمية المورد البشري، اتخاذ القرار، القيادة، الدوافع، أخلاقيات المورد البشري، الالتزام الوظيفي، ثقافة المؤسسة وقيم العمال، إدارة الوقت، الإبداع التنظيمي، السلطة و الصراع.

المحور الخامس: المورد البشري وضرورة الرقمنة و التعامل بالإدارة الالكترونية.

المحور السادس: تسيير المورد البشري أثناء الأزمات (كوفيد19 نموذجاً).

شروط المشاركة:

يجب أن يكون المداخلات ضمن أحد محاور الندوة، ولا تقم أو تشارك من قبل في أي جهة أخرى.

لا يتجاوز البند 20 صفحة بحد Simplified Arabic حجم 14 باللغة العربية، وينط Times New Roman حجم 12 باللغة الأجنبية ويتباعد بين السطور 1.15.

التدعيم يكون بطريقة APA مع الالتزام بأمانة العلمية.

أن تتضمن المداخلة ملخص بالعربية و بلغة أخرى مع وضع الكلمات المفتاحية .

إرسال صورة ذاتية مختصرة لمراجعين في المشاركة ورقم الاتصال الهاتفية والإلكترونية الخاصة بها.

لا يتجاوز عدد المشاركين 2، مع إرسال المداخلة في شكل word أعضاء اللجنة العلمية :

أ. د. جفلاوي يوسف، أ. د. ملال محمد، أ. د. صوري محمد، د. بوجنوح محمد، د. فوي عبادة، د. بن غلة رضا، د. بن علي وهدية، د. ربيعي رضا، د. شتوي الأخضر، د. مصطفى بودكر، د. صديق الحاج، د. شريف صديق، د. رفاة سامية، د. مخلوي عاشة، د. فوجية مال، د. نيار نعيما، د. شلال هدية، د. شريشان زهرة، د. مكي طيكة، د. سني بل.

أعضاء اللجنة التنظيمية :

أ. بلوط عز الدين، أ. صغير صير، أ. شبان بالاس، أ. حري محمد، د. عزوت ورد، أ. الحاضي فريدة، أ. معاصر حبيبة، د. بوسلم سلم، أ. خير الدين زيان، أ. لاهدر سلامي، أ. سني سمير.

تواريخ مهمة:

آخر أجل لتسليم المداخلات كاملة يوم : 15 جوان

2021

يتم الرد على المداخلات المقبولة يوم: 22 جوان 2021

تاريخ انعقاد الندوة : 30 جوان 2021

ترسل جميع المداخلات كاملة على العنوان الإلكتروني :

azia.azizmedea26@gmail.com