



مخبر الهندسة البيداغوجية الحديثة للتعليم والتكوين المتواصل
وفق الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية



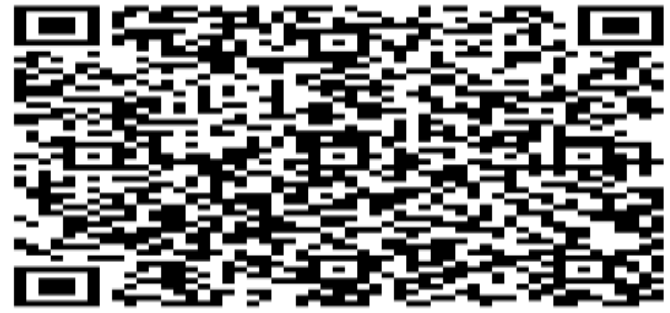
بالتعاون مع المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري
ينظم الملتقى الوطني الأول عن بعد وحضوري حول

الحوكمة الحديثة للموارد البشرية الأبعاد القانونية والأخلاقية وتحديات الرقمنة

يوم: 05 ديسمبر 2026

قاعة المحاضرات لجامعة التكوين المتواصل

دالي إبراهيم – الجزائر العاصمة



الرئيس الشرفي للملتقى: السيد مدير الجامعة أ.د. يحي جعفري

المشرف العام على الملتقى: د. بلبريك محمد

رئيس الملتقى: أ.د. سعيد طربيت

رئيس اللجنة العلمية: د. بلبريك محمد

رئيس اللجنة التنظيمية: أ.د. زيروني مصطفى

الديباجة:

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، والتي تتسم بتعاظم تأثير الرقمنة وتنامي تطبيقات الذكاء الاصطناعي، برزت تحديات جديدة تمس جوهر الممارسات الإدارية وأساليب تسيير الموارد البشرية. فقد أفرزت هذه التحولات واقعاً جديداً متغيراً يتطلب إعادة النظر في النماذج التقليدية، والانتقال نحو مقاربات أكثر شمولاً وإنسانية، تجعل من المورد البشري محوراً استراتيجياً لا غنى عنه في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات المستخدمة. ولم يعد الاهتمام بالموارد البشرية مقتصرًا على بعدها الوظيفي أو الإنتاجي، بل امتد ليشمل أبعاداً أعمق تتعلق بالكرامة الإنسانية، وجودة الحياة المهنية، والصحة النفسية، والتحفيز الذاتي، بما يعزز من انخراط الأفراد وإبداعهم داخل بيئات العمل. ومن هذا المنطلق، تبرز «حوكمة الموارد البشرية» كخيار استراتيجي يعكس تحولاً نوعياً في فلسفة التسيير، قائماً على ترسيخ القيم الأخلاقية، وتعزيز العدالة التنظيمية، وتكريس ثقافة الاحترام والتقدير، بما يضمن تحقيق التوازن بين متطلبات الأداء واعتبارات البعد الإنساني. وفي موازاة ذلك، تكتسي الهندسة البيداغوجية الحديثة أهمية متزايدة باعتبارها إطاراً علمياً ومنهجياً يساهم في إعادة بناء منظومات التعليم والتكوين، وفق مقاربات مبتكرة تراعي التحولات الرقمية واحتياجات سوق العمل، فهي تمثل رافعة أساسية لتطوير الكفاءات، وتعزيز التعلم مدى الحياة، وتنمية مهارات التفكير النقدي والإبداعي، فضلاً عن دعم قدرات التكيف مع بيئات مهنية متغيرة وسريعة التطور. كما تساهم هذه الهندسة في إدماج الأبعاد النفسية والاجتماعية في العملية التكوينية، بما يحقق تكاملاً يعزز من جودة الأداء الفردي والجماعي. إن الربط بين حوكمة الموارد البشرية والهندسة البيداغوجية الحديثة يفتح آفاقاً واعدة لبناء نماذج تسيير متكاملة، قادرة على الاستجابة لمتطلبات التنمية الوطنية، ومواكبة التحولات العالمية. كما يتيح هذا التكامل صياغة سياسات عمومية وممارسات مؤسسية تركز على الاستثمار في الإنسان باعتباره رأس المال الحقيقي، ومحرك الابتكار، وأساس تحقيق التنمية الشاملة والمستدامة. وفي هذا الإطار، يأتي تنظيم هذا الملتقى الوطني من طرف مخبر الهندسة البيداغوجية الحديثة للتعليم والتكوين المتواصل بالتعاون مع المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، ليشكل منصة علمية رفيعة للحوار الجاد وتبادل المعارف والخبرات بين نخبة من الباحثين والأكاديميين والخبراء والممارسين. ويهدف هذا اللقاء إلى تعميق النقاش حول سبل تفعيل مبادئ حوكمة الموارد البشرية، واستكشاف أدوار الهندسة البيداغوجية في دعم التحولات التنموية، إلى جانب استشراف مستقبل الممارسات الإدارية والتكوينية في ظل الثورة الرقمية. كما يسعى الملتقى إلى تشجيع المقاربات متعددة التخصصات، وتعزيز جسور التعاون بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، بما يساهم في إنتاج معرفة تطبيقية ذات أثر ملموس، قادرة على مرافقة صناع القرار وتوجيه السياسات العمومية نحو مزيد من الفعالية والإنصاف. وعليه، فإن هذا الملتقى يمثل دعوة مفتوحة لكل الفاعلين والمهتمين للانخراط في نقاش علمي رصين ومسؤول، من أجل بلورة رؤى مستقبلية متوازنة ومستدامة، قوامها الاستثمار في الإنسان، وتكريس قيم الابتكار، والعدالة، والكرامة في مختلف مجالات الحياة المهنية والمؤسسية.

إشكالية الملتقى

في ظل التحولات العميقة التي يشهدها العالم المعاصر، خاصة مع التسارع غير المسبوق في مجالات الرقمنة والذكاء الاصطناعي، تبرز إشكالية محورية تتمثل في كيفية تحقيق التوازن بين متطلبات الكفاءة والأداء من جهة، وضرورة الحفاظ على البعد الإنساني في تسيير الموارد البشرية من جهة أخرى. فمع تزايد الاعتماد على النظم الذكية، أصبح الإنسان مهددًا بالتهميش داخل المنظومات الإنتاجية، مما يطرح تساؤلات جوهرية حول سبل إعادة تموقعه كفاعل أساسي في تحقيق التنمية المستدامة.

التساؤل المركزي

كيف يمكن تفعيل مقاربات حوكمة الموارد البشرية في ظل التحولات الرقمية، وما الدور الذي يمكن أن تضطلع به الهندسة البيداغوجية الحديثة في دعم هذا التوجه بما ينسجم مع متطلبات التنمية الوطنية والتنافسية العالمية؟

التساؤلات الفرعية

- كيف يمكن إعادة بناء نماذج تسيير الموارد البشرية بما يضمن إدماج الأبعاد الأخلاقية والنفسية والاجتماعية؟
- ما هي الآليات البيداغوجية الكفيلة بتأهيل الكفاءات لمواجهة تحولات سوق العمل؟
- كيف يمكن توظيف الهندسة البيداغوجية لتعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار داخل المؤسسات؟
- ما حدود تأثير الذكاء الاصطناعي على البعد الإنساني في العمل، وكيف يمكن توجيهه لخدمة الإنسان بدل إقصائه؟
- كيف يمكن مواءمة سياسات حوكمة الموارد البشرية مع استراتيجيات التنمية الوطنية؟
- كيف تساهم هذه الحوكمة في إدماج الأبعاد النفسية والاجتماعية في العملية التكوينية للموارد البشرية؟

أهداف الملتقى

يسعى هذا الملتقى الوطني إلى تحقيق جملة من الأهداف العلمية والعملية، من بينها:

- تأطير النقاش العلمي حول مفهوم حوكمة الموارد البشرية، واستجلاء أبعاده النظرية والتطبيقية في ظل التحولات الرقمية، عبر مقاربات متعددة التخصصات.
- إبراز دور الهندسة البيداغوجية الحديثة في تطوير أنظمة التعليم والتكوين، بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل والتغيرات المتسارعة في المهن والكفاءات.
- تعزيز الوعي بأهمية إدماج القيم الإنسانية والأخلاقية في السياسات والممارسات الإدارية داخل المؤسسات.
- استشراف مستقبل الوظائف والكفاءات في ظل الذكاء الاصطناعي والرقمنة، واقتراح آليات عملية للتكيف مع هذه التحولات.

- تبادل الخبرات والتجارب بين الباحثين والممارسين في مجالات التسيير، والتعليم، والتكوين، والإدارة العمومية.
- دعم البحث العلمي متعدد التخصصات المرتبط بقضايا الموارد البشرية والتنمية المستدامة.
- الخروج بتوصيات عملية لفائدة صناع القرار، تساهم في تطوير سياسات عمومية أكثر إنصافاً وفعالية في مجال تسيير الموارد البشرية.

محاوالملتقى

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للحوكمة الحديثة للموارد البشرية

ويتفرع عن هذا المحور:

- تحديد مفهوم الحوكمة الحديثة للموارد البشرية ومرجعياتها النظرية.
- التمييز بين الإدارة التقليدية للموارد البشرية والحوكمة الحديثة.
- مبادئ الحوكمة: الشفافية، المساءلة، المشاركة، العدالة، سيادة القانون.
- الأبعاد القانونية والأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية لحوكمة الموارد البشرية.
- العلاقة بين حوكمة الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة.
- خصوصية تطبيق الحوكمة في المؤسسات العمومية والخاصة في الجزائر.

المحور الثاني: الأبعاد القانونية لتسيير الموارد البشرية

ويتناول هذا المحور:

- الإطار القانوني المنظم للوظيفة العمومية وعلاقات العمل.
- التشريعات والتنظيمات المتعلقة بالتسيير الإداري للموارد البشرية.
- العقود الإدارية وعقود العمل: التكيف والآثار القانونية.
- الحقوق والواجبات القانونية للموظف والمستخدم.
- المسؤولية القانونية والتأديبية في مجال تسيير الموارد البشرية.
- آليات تسوية النزاعات المهنية والإدارية.
- مدى توافق التشريع الوطني مع المعايير الدولية في مجال الحوكمة.

المحور الثالث: الأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد

ويتضمن هذا المحور:

- مفهوم الأخلاقيات المهنية وأهميتها في المؤسسة.
- مدونات السلوك وأدوات ترسيخ النزاهة.
- آليات الوقاية من الفساد ومكافحته في إدارة الموارد البشرية.
- تضارب المصالح، الإفصاح، والشفافية.

- الرقابة الداخلية والخارجية ودور أجهزة الرقابة.
- حماية المال العام وتعزيز الثقة في المؤسسة.
- أثر الأخلاقيات على الأداء والمناخ التنظيمي.

المحور الرابع: الرقمنة والتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية

ويتناول هذا المحور:

- أنظمة معلومات الموارد البشرية ورقمنة العمليات الإدارية.
- توظيف الذكاء الاصطناعي في التوظيف والتقييم والتكوين.
- المنصات الرقمية والتعلم عن بعد في التكوين المتواصل.
- أثر الرقمنة على الوظائف والكفاءات وهيكلية المهن.
- تحديات التحول الرقمي: حماية المعطيات، الأمن السيبراني، الفجوة الرقمية.
- الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للرقمنة.
- متطلبات تطوير الكفاءات الرقمية.

المحور الخامس: تجارب وطنية ودولية في الحوكمة الحديثة

ويتناول هذا المحور:

- تجارب وطنية في حوكمة الموارد البشرية.
- تجارب عربية ودولية ناجحة.
- المقارنة بين النماذج واستخلاص الدروس.
- آليات نقل وتكييف أفضل الممارسات.
- تقييم أثر الحوكمة على الأداء المؤسسي.
- دور الشراكات بين الجامعة والمؤسسات في تحسين الممارسات.

الفئات المستهدفة

يستهدف هذا الملتقى الوطني كافة الفاعلين والمهتمين بقضايا الموارد البشرية والهندسة البيداغوجية الحديثة، ويأتي على رأسهم:

- الأساتذة والباحثون من مختلف الجامعات ومراكز البحث، في تخصصات العلوم الإدارية، والقانون، وعلوم التسيير، وعلوم التربية، وعلم النفس، والإعلام الآلي، والعلوم الاجتماعية.
- طلبة الدكتوراه وطلبة الماجستير والماستر الذين تتقاطع أبحاثهم مع محاور الملتقى، بهدف تشجيع البحث العلمي الشاب وفتح المجال أمامهم لعرض أعمالهم ومناقشتها.
- الممارسون في مجال الموارد البشرية من المؤسسات العمومية والخاصة، بمختلف مستوياتهم المهنية، لتبادل الخبرات والتجارب الميدانية.

- المسؤولون الإداريون في الإدارات العمومية والهيئات المحلية والوطنية، والمعنيون بتسيير الموارد البشرية وتطوير الخدمة العمومية.
- خبراء التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي المهتمون بأثر الرقمنة على الوظائف والكفاءات وأنظمة التسيير.
- المهنيون في مجال التعليم والتكوين المتواصل، والمكلفون بالهندسة البيداغوجية وبرامج التأهيل.
- أعضاء الهيئات الرقابية والاستشارية المعنيون بالأخلاقيات المهنية ومكافحة الفساد والحوكمة.
- كل المهتمين من باحثين وممارسين وممثلي المجتمع المدني والإعلاميين الذين لهم اهتمام بقضايا التنمية البشرية والحوكمة.

اللجنة العلمية:

- د. بلبريك محمد.....جامعة التكوين المتواصلرئيسا
- أ د كوسة فاطمة الزهراء.....جامعة التكوين المتواصلعضوا
- د بولحية سعادجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د قدوش محمدجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د وائسية كريمةجامعة الجزائر 1عضوا
- أ د دريسي جمالجامعة الجزائر 1عضوا
- أ د يابسي إلياسجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د بوقليع محمدجامعة الجزائر 3عضوا
- أ د سعودي محمدجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د طالي بدر الدينجامعة التكوين المتواصلعضوا
- د سفاج زين الدينجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د عثماني عليالمركز الجامعي أفلوعضوا
- أ د مجاهد رشيدجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د ناصري عبد القادرجامعة التكوين المتواصلعضوا
- د سلطاني سلمىجامعة التكوين المتواصلعضوا
- أ د شين لزهرجامعة بومرداسعضوا
- د الود حبيبجامعة التكوين المتواصلعضوا
- د جاب الله نور الدينجامعة التكوين المتواصلعضوا
- د زناني أمينةجامعة التكوين المتواصلعضوا
- د قراح لاميةجامعة الجزائر 2عضوا
- د عياد هاجرجامعة التكوين المتواصلعضوا

- أ- د بن قاسمي ضاوية جامعة التكوين المتواصل عضوا
- أ- د عايسي راضية جامعة باتنة 2 عضوا
- أ- د مواس سامية جامعة باتنة 2 عضوا
- د كبيش عبد السلام جامعة التكوين المتواصل عضوا
- د بعجي أحمد جامعة الجزائر 1 عضوا
- د طوماش ابراهيم جامعة الجزائر 1 عضوا
- أ- د عايدي مهبوب جامعة التكوين المتواصل عضوا
- د- إحدادن فيروز جامعة التكوين المتواصل عضوا
- د- د بن زيد سلمي جامعة باتنة 2 عضوا
- د- بن كانون يزيد جامعة هواري بومدين عضوا
- د- د. صنهاجي جمال جامعة التكوين المتواصل عضوا
- د- باجي عبد القادر جامعة التكوين المتواصل عضوا

-اللجنة التنظيمية:

- أ- د زروني مصطفى رئيسا
- د- بلربك محمد عضوا
- - عياد عبد السلام عضوا
- - مشدال عبد القادر عضوا
- - شنوف وسيلة عضوا
- - حمديني جميلة عضوا
- - ملولي سفيان عضوا
- - سعدي عبد المالك عضوا
- - ابتسام حارش عضوا
- - كركود مهدي عضوا

شروط المشاركة:

- أن تكون الورقة البحثية أصلية لم يتم المشاركة بها في تظاهرة علمية أخرى أو نشرها من قبل.
- أن تتسم بالجدية والمنهجية العلمية وسلامة اللغة، مع ضرورة تضمين المقدمة الهدف من موضوع الورقة البحثية والأهمية والإشكالية والمنهج المتبع.
- أن يرتبط البحث بأحد محاور الملتقى.
- أن تكون الورقة البحثية بإحدى اللغات: العربية أو الفرنسية أو الإنجليزية، على أن تتضمن ملخصاً باللغة العربية في حالة كونها بغير اللغة العربية، وملخصاً باللغة الإنجليزية في حالة كونها باللغة العربية.
- أن تُكتب المعلومات المتعلقة بالمشارك في صلب الورقة البحثية.
- ألا يتجاوز الملخص 250 كلمة، مع ضرورة تحديد الكلمات المفتاحية.
- أن تُكتب الورقة البحثية باللغة العربية بخط (Sakkal Majalla) حجم 16، وباللغة الأجنبية بخط (Times New Roman)، خط 12.
- ألا يتجاوز عدد صفحات الورقة البحثية 20 صفحة ولا يقل عن 15 مع احترام المنهجية المحكمة في التمهيش والتوثيق.
- تُرسل المداخلات في شكل ملف وورد، وتقبل المداخلات الفردية أو الزوجية فقط.

قائمة بعض المراجع:

1. دوش، حمزة». (2024). الرقمنة والإدارة الإلكترونية وأثرها في إدارة الموارد البشرية بالجماعات الإقليمية في الجزائر - البلدية نموذجاً. «مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية»، المجلد 7، العدد 2، ص 110-132. جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي.
2. صايم طاهر؛ كيحل محمد رضا». (2024). واقع إدارة الموارد البشرية في حقبة الرقمنة: دراسة حالة لمؤسسة وطنية تابعة لمجمع سوناطراك. «مجلة اقتصاديات الأعمال والتجارة»، المجلد 9، العدد 2، ص 89-109. جامعة وهران 2.
3. ، سفيان جلول؛ قاسم، سعاد». (2024). التحولات الرقمية في إدارة الموارد البشرية في الجامعة الجزائرية: التحديات والتقنيات - دراسة ميدانية بمديرية الخدمات الجامعية وفروعها مستغانم، الجزائر. «مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية»، المجلد 24، العدد 1، ص 431-456.
4. خوصة مصطفى؛ بن عبو الجلالي». (2021). تحديات رقمنة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية. «حوليات جامعة الجزائر 1»، المجلد 35، العدد 1، ص 688-708.
5. دكومي منير؛ جيدور حاج بشير». (2023). واقع إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسات الجزائرية. «مجلة الناقد للدراسات السياسية»، المجلد 7، العدد 1، ص 275-293.

6. جلولي سونية؛ محمدي عبد القادر». (2025). دور التحول الرقمي في تحسين إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية بمصلحة البيومتريّة بولاية الجلفة. «دراسات/اقتصادية»، المجلد 19، العدد 1، ص 627-640. جامعة زيان عاشور، الجلفة.
7. Hughes, C. (2019). Ethical and Legal Issues in Human Resource Development: Evolving Roles and Emerging Trends. Palgrave Macmillan / Springer International Publishing.
8. Kitson, A., & Campbell, R. (1996). Ethical Issues in Human Resource Management (in The Ethical Organisation), Palgrave, London.
9. Tirrel, H., Winnen, L., & Lanwehr, R. (Eds.). (2021). Digitales Human Resource Management: Aktuelle Forschungserkenntnisse, Trends und Anwendungsbeispiele. Springer Gabler, Wiesbaden.

تواريخ مهمة:

- آخر أجل لاستقبال الملخصات 05: أكتوبر. 2026.
- الإشعار بقبول الملخصات 10: أكتوبر. 2026.
- آخر أجل لاستقبال المداخلات كاملة 06: نوفمبر. 2026.
- الرد على المشاركات 20: نوفمبر. 2026.
- تاريخ انعقاد الملتقى: السبت 05 ديسمبر. 2026.

للتواصل معنا :

ترسل المداخلات إلى الرابط :

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeENuDVRDLyRwdnMT9c0gwHKzGERj4aG6_sBf1l6jdZuBdsw/viewform?usp=headerhttps://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeENuDVRDLyRwdnMT9c0gwHKzGERj4aG6_sBf1l6jdZuBdsw/viewform?usp=header

لأي استفسار يمكن مراسلة البريد الإلكتروني: saidtarbit@gmail.com

الهاتف : 0542.591.484