

القسم الخامس

توصيف مقرّرات الماستر في العلوم السياسية والإدارية



مهني ، بحثي

الفصل الأوّل



الفصل الثّاني



منظمات دولية ، تخطيط وإدارة

علاقات دولية ، علوم سياسية

الفصل الثّالث



الفصل الرّابع



الفصل الأول

مهني، بحثي

SCPO - M1000 / قضايا في جيوبوليتيك العالم المعاصر

SCPO - M1001 / الفكر السياسي المعاصر

SCPO - M1003 / المجتمعات المتعددة

SCPO - M1002 / المواطنة و بناء الدولة الحديثة

SCEC - M1000 / سياسات اقتصادية معاصرة

DRPU - M1002 / ادارة الموارد البشرية (Français)

DRPU - M1002 / ادارة الموارد البشرية (English)

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
SCPO M1000	قضايا في جيوبوليتيك العالم المعاصر	الاول	٦	٢٨	١٤

■ مقدمة:

كلمة جيوبوليتيك تعبّر تقليدياً عن العلاقة بين الجغرافيا والسياسة، ولكن المضمون التقليدي للمادة لم يعد يتلائم مع عصر ما بعد العولمة، فالمفاهيم تطورت مع الزمن ومع تطور العلاقات الدولية ومضامينها.

لذلك، وانطلاقاً من الفهم المتزايد لتطور علاقات الدول المتنقلة من مفاهيم وستفاليا الى مفاهيم العولمة وتحدياتها المختلفة، باتت كلمة جيوبوليتيك تتضمن بالإضافة الى المفاهيم التقليدية مفاهيم أخرى أوسع وأشمل، وتلحظ بدون أدنى شك، العلاقات الاقليمية بين البشر وتأثرها بالصراع حول الموارد الطبيعية، وبروز نمط جديد من التهديدات تتجلى في النقص المتوقع في الموارد، وبروز ظاهرة الارهاب، والراديكالية الأصولية وغيرها من التهديدات التي جعلت مفاهيم الأمن والحدود والجغرافيا تتغير مفاهيمها بتغيّر طبيعتها.

لن تكتفي المادة المقررة بمعالجة موضوع الجيوبوليتيك في الاطار التقليدي الضيق، لكنها ستنتقل منه كأساس، لتنتقل الى مواضيع أرحب وأشمل فرضتها العولمة وعلاقات ما بعد الحداثة.

(تذكر هنا العناوين الرئيسة للمعارف والمهارات التي يتناولها المقرر).

مفهوم القضايا الجيوبوليتيكية- المصطلحات- المصدر الاصلي- الابعاد والنتائج- تحديدات جيوسياسي- الارض- الامة- الدولة- اشكال العنف الاسري - جيوبئيية- دراسة معمقة (طبقة الاوزون- الاحتباس الحراري والتغيرات المناخية) النتائج والمخاطر- ارهاب التلوث- (كيميائي اشعاعي فيزيائي بيولوجي) التغيرات وخلل النظم البيئية في المحيط الحيوي الطبيعي، نقص الموارد المستجدة المستدامة- تهديدات الامن البشري- ارهاب التشدد الديني(الأصولية) ارهاب المخدرات والفقر والبطالة- تكاثر البشر وانتشار الأمراض الخطرة أهم المقاربات الجيوبوليتيكية منذ الحرب العالمية الأولى لغاية النظام الدولي المعاصر. مفاهيم جديدة للأمن البيئي، والامن البشري العالمي- معالجة تجارة النسوة والاطفال آفاق جيواستراتيجية قضايا سياسية واقتصادية دولية طارئة ومعاصرة، حقوق الانسان. الجرائم الجماعية المعاصرة. استنتاجات- توقعات- اقتراحات.

■ المحتوي:

وهكذا، يكون للمادة أن تعالج المستجدات الواردة أعلاه من خلال مناقشة المواضيع التالية:

- دراسة المدارس النظرية التقليدية لمادة الجيوبوليتيك (نظري).
- الاطلاع على المقاربات الحديثة للمادة (نظري).
- جيوبوليتيك الطاقة : يعالج التقاطع بين الأمن الدولي والسياسة والطاقة. (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك الشرق الأوسط التقليدي وتفاعلاته المستجدة بعد التطورات العربية الأخيرة (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك تركيا (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك القوقاز وآسيا الوسطى. (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك روسيا الاتحادية (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك الجمهورية الاسلامية في ايران الصراع في الخليج / التقاطع في آسيا الوسطى / والنفوذ في الشرق الأوسط (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك الشرق الاقصى مركز الصراع المستقبلي. (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك الصين واحتمالات الهيمنة. (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك أفريقيا، والتنافس على الموارد الطبيعية (نظري وتطبيقي).
- جيوبوليتيك التغير المناخي وتأثيراته الدولية (نظري وتطبيقي).
- جيوبوليتيك الارهاب الدولي وتأثير لاعبي ما تحت الدولة على سياسات الدول. (نظري وتطبيقي)
- جيوبوليتيك المياه في العالم
- جيوبوليتيك النفط والطاقة في العالم
- جيوبوليتيك الجوع في العالم

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
SCPO M1001	الفكر السياسي المعاصر	الاول	٥	٢١	١٤

■ مقدمة:

هذا المقرر يزود الطالب معرفة الحقوق السياسية المتنوعة الذين تناولوها رواد كثر من مفكري السياسة المعاصرة في تنظيم النظم السياسية والسلطة وبناء الدولة الحديثة. تخدم مصالح الشعوب وتطلعاتهم نحو التقدم والرفق. كما تزويد الطالب عن مفكرين كتبوا ما قبل الحداثة (من مدارس بنيوي، سلوكية، وجودية، وليبرالية جديدة) وبعد الحداثة والتطلعات كالإستقرار والرفاه وهذا يتطلب دراسة متأنية في اختيار أهم المفكرين المعاصرين ورفع مستوى الطالب في الاطار المعرفي النظري والعملي.

■ المحتوى:

(تذكر هنا العناوين الرئيسية للمعارف والمهارات التي يتناولها المقرر).

رواد في الفكر السياسي المعاصر. (د. ملحم قربان، د. ناصيف نصار، د. عدنان السيد حسين) مقاربات الفكر الحديث لدى ميشال فوكو (حول المثقف والسلطة والسياسة). مفهوم الإصلاح الديني. تطور العقد الإجتماعي. التناقضات بين روسو وهوبس ولوك. تطور مفهوم السيادة الشعبية. تطور فكرة السيادة- السيادة القانونية والسياسية. خصائص السيادة تطور مفهوم التنظيم السياسي. هيغل، ماركس، (مقاربات فكرية) انسانية لغاية ارضية برودون- نواحي الضعف والقوة عند الديموقراطية- الديموقراطية والمساواة عند دي توكفيل: إشكال الحكومات المعاصرة.

يضاف الى ذلك بعض المفكرين من نتاج الانظمة الرأسمالية امثال: "صموئيل هنتغتون، فوكوياما، وتوماس فريدمان ومفكري الفكر الاقتصاد السياسي امثال: سمير أمين. والادب السياسي امثال امين معلوف، وادوار سعيد وما قدّماه من اسهامات في نقد الفكر الاستعماري.

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
SCPO M1003	المجتمعات المتعددة	الاول	٥	٣٥	

■ مقدمة:

يهدف هذا المقرر الى دراسة المجتمعات المتعددة ونشأتها خصائصها الايجابية والسلبية ومفهوم الأقليات وإشكالية التعايش مستنداً الى نماذج ايجابية وسلبية عن الانظمة السياسية المعتمدة في دول العالم التي اعتمدت الديمقراطية التوافقية سبيلاً للتعايش والتقدم. متطرقاً الى اشكالية الممارستين الديمقراطية والتوافقية من خلال تبيان مجلس النواب بأنه مركز للحوار وليس للصدام والى واقع التجربة التعددية اللبنانية، من منظار الاصلاح الدستوري ومن خلال التوافقية في الدستور ورئاسة الجمهورية، ومجلس النواب وتشكيل مجلس الوزراء واتخاذ القرارات. وينقسم هذا المقرر الى قسمين، يعالج القسم الاول انواع المجتمعات المتعددة وخصائصها. والقسم الثاني، يعالج اشكالية العلاقة بين السلطة والجماعات في المجتمعات المتعددة.

■ المحتوى:

يتضمن هذا المقرر محاضرات عبر وسائل توضيحية ومناقشات وأبحاث، ويتوجب على الطلاب للمناقشة ولحضور المحاضرات اتخاذ ما يكفي من الوقت لقراءة وفهم المراجع ليتسنى لهم المناقشة في الصف بهدف تشجيعهم على التفكير والتحليل المنهجي.

- الاسبوع الأول: تعريف وانواع ومفاهيم المجتمعات المتعددة
- الاسبوع الثاني: النشأة التاريخية للتعددية
- الاسبوع الثالث: الخصائص الايجابية للمجتمعات المتعددة.
- الاسبوع الرابع: الخصائص السلبية للمجتمعات المتعددة
- الاسبوع الخامس: نماذج ايجابية وسلبية عن المجتمعات المتعددة: دراسة حالة (بلجيكا، النمسا، هولندا، سويسرا، لبنان، السودان، روسيا...الخ)

- الاسبوع السادس: نجاح المجتمعات المتعددة في الدول المتطورة وفشلها في الدول التي هي في طور النمو.
- الاسبوع السابع: المشاركة السياسية من خلال المواطنة والتوافقية في ادارة الحكم.
- الاسبوع الثامن: إشكالية الممارسة الديمقراطية في المجتمعات المتعددة
- الاسبوع التاسع: التوافقية وإشكالية الخروج الى المواطنة
- الاسبوع العاشر: قرار السلم والحرب في الديمقراطية التوافقية
- الاسبوع الحادي عشر: مجلس النواب في المجتمعات المتعددة: مركز حوار ام صدام
- الاسبوع الثاني عشر: إشكالية الديمقراطية التوافقية في الممارسة اللبنانية.

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
SCPO M1002	المواطنة و بناء الدولة الحديثة	الاول	٥	٣٥	

■ مقدمة:

كلما تهددت وحدة الوطن، ووحدة الدولة، تبرز الحاجة الى فكرة المواطنة، انها فكرة رائجة في عصرنا بعد تركيز غير مسبوق على الأفكار المتعلقة بحقوق الانسان. وكيف يمكن الفصل بين حقوق المواطنة وحقوق الانسان؟

يبدو هذا الفصل بأنه تعسفي، أو هو مصطنع. بيد أن التمييز بينهما قائم، وقد يكون مفيداً على الصعيدين النظري والتطبيقي.

حقوق الانسان ذات طبيعة انسانية عامة، تتخطى الحدود الوطنية والقومية والخصائص الذاتية للشعوب. إنها الجذع المشتركة بين أطراف الانسانية على مستوى الدول وعلى مستوى الجماعات والافراد.

اما حقوق المواطنة فإنها منضبطة في حدود الدولة الوطنية، أي على النطاق الوطني. ثمّة قوانين محلية، أو وطنية، تضبط هذه الحقوق. وهناك عادات اجتماعية موروثة، أو هي تقاليد وطنية صارت جزءاً من تراث المواطنين ومن مسلكهم.

المؤسف أن دولاً، أو اقاليم، أهملت تلك الحقوق انسانياً ووطنياً. مرة تحت ذريعة الخصوصية والسيادة الوطنية او القومية، ومرة أخرى تحت ضغط الظروف الاستثنائية. كيف يمكن تأجيل نيل الحقوق الانسانية او الحقوق الوطنية الى حين تبدل الظروف والاحوال؟ وهل كتب على الانسان ان يبقى فرداً يعيش وسط جماعة دونما شعور بالمواطنة؟

مهما تعددت الاجتهادات حول فكرة المواطنة، او قضية المواطنة، يبقى المواطن عمادها ومحورها. المواطن لا الفرد. المواطنون لا الرعايا.

على ذلك، ليست المواطنة مجرد شعور عاطفي وحسب. انها الى ذلك التزام، وانضباط حقوقي في اطار القانون العام الذي يشمل جميع المواطنين المتساوين امامه.

للمواطنة أبعاد قانونية، واقتصادية، وسياسية، واجتماعية، وثقافية. فالمساواة امام القانون هذه دلالة على البعد المدني (الحقوقي)، وحق الاقتراع العام للمواطنين يفسر البعد السياسي، والمساواة بين الجنسين تجسيد للبعد الاجتماعي، وحصول كل مواطن على نصيب عادل من الثروة الوطنية تأكيد للبعد الاقتصادي وللبعد الاجتماعي معاً... هكذا تتعدّد الأبعاد، وحياناً تلتقي او تتقاطع.

تبدو فكرة المواطنة، والحال هذه، معقّدة ومرتبطة بالعلوم الاجتماعية والانسانية: علم الاجتماع، وعلم السياسة، وعلم القانون، وعلم الاقتصاد، وعلم النفس... ومن الطبيعي ان تدور الدراسات العلمية حولها في المعاهد والكليات الجامعية ذات الصلة بالعلوم الاجتماعية، وان تعقد حولها الندوات والمؤتمرات في الميادين الوطنية والاقليمية والعالمية.

في عصرنا، ثمة ملاحظتان جديرتان بالاعتبار: ارتباط المواطنة بالديمقراطية، او ما يمكن تسميته (ديمقراطية المواطنة). وظهور خطاب سياسي أو اقليمي حول (المواطنة العالمية). لا معنى لديمقراطية المواطنة بدون سيادة القانون. وتبقى فكرة المساواة بين المواطنين حجر الرchy، او الركن الاساس في نشوء دولة المواطنين، وصعود فكرة المواطنة.

هل تبحث الانسانية على مواطنة عالمية في مجتمع عالمي او على الاقل في مجتمع دولي متعاون؟

يأتي كتابنا في سياق هذه العناوين البحثية، أو لنقل أفكاراً جديرة بالبحث والدراسة المعمّقة. اما المصادر والمراجع فإنها متعدّدة، ولا تقتصر على تجربة واحدة، او فكرة مركزية واحدة.

لا بدّ، والحال هذه، من الركون الى المنهج التحليلي في هذا البحث. منهج تفكيك الظاهرة الاجتماعية، واخضاعها للدراسة من خلال دراسة عناصرها، ثم معرفة أوجه العلاقة بين هذه العناصر على تناقضاتها او على تكاملها. المهم في المنهج التحليلي اخضاع هذه الظاهرة الاجتماعية للدراسة التفصيلية، وعدم اهمال اي عنصر من عناصرها، او أي مكوّن من مكوّناتها.

■ المحتوى:

◀ في المصطلح

- الخبرة اليونانية
- الخبرة الرومانية
- المسيحية والنضال لتحقيق الحقوق
- مواطنة لا ذميّة
- المساواة بين المواطنين

◀ ثورة حقوق المواطن

- أفكار محفزة
- ماذا في اعلان الاستقلال الاميركي؟
- الاعلان الفرنسي لحقوق الانسان والمواطن
- حق الاقتراع العام
- دولة الرعاية

◀ بين حقوق الانسان وحقوق المواطنة

- في الحقوق العامة للانسان
- في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- في الحقوق المدنية والسياسية
- ابعاد المواطنة

◀ بين المواطنة والديمقراطية

- ثقافة الديمقراطية
- الخشية من التعددية
- فلسفة الانتخابات
- مشاركة المجتمع المدني
- تمكين المرأة
- الديمقراطية والدولة الحديثة

◀ المواطنة العالمية

- بين العالمية والعولمة
- الديمقراطية الأممية
- المواطنة الاوروبية نموذجا
- افكار في المواطنة الاسلامية

◀ شرعة المواطنة

- شرعة المواطنة الثقافية
- شرعة المواطنة البيئية
- شرعة المواطنة الصحية
- شرعة المواطنة المالية
- شرعة المواطنة التربوية
- شرعة المواطنة للسلامة العامة
- شرعة المواطنة للمرأة
- شرعة المواطنة العالمية

◀ التربية على المواطنة

- التربية على القيم
- معالجة قضية الأقليات
- مؤسسات تربوية
- صعوبات على الطريق

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
SCEC M1000	سياسات اقتصادية معاصرة	الاول	٥	٣٥	

■ مقدمة:

إن التطبيق العلمي للقوانين الاقتصادية هي مهمة ملقاة على كاهل السياسة الاقتصادية، وبهدف تحقيقها يتطلب الأمر مجموعة من الوسائل المكونة من أسباب مدركة نتائجها باعتبارها أهدافاً، مما يتطلب بدوره معرفة عالية بالقوانين الاقتصادية وطبيعة عملها وفق ظروف تطور كل بلد والأشكال التي تظهر فيها وآلياتها الخاصة. أما ما يشاع عن تلقائية صيرورة التطور الرأسمالي وخضوعه لحركة قوانين السوق وحده فهي مسألة فيها لبس وسجال لأن الإنسان أولاً وأخيراً، وكذلك الدولة في معظم المحطات، في واجهة المسؤولية في إعاقة أو توجيه حركة القوانين الموضوعية وفق انسجام وتطابق مصالح أصحاب الملكيات من رأسماليين وتجار وكل من يعمل باسم آلية السوق، في سعي دائم لإعادة إنتاج الدولة وتشكيلها وفق مصالحها الذاتية وتحالفاتها وازدواجية رؤيتها ما بين سيادة الاعتقاد بطبيعة القوانين من جهة والتمرد عليها بسبب من حركة رأس المال. بهذا المعنى يكون للسياسة الاقتصادية بعدين أساسيين:

- البعد الأول: بعد فلسفي كلي تتحقق من خلاله شرعية الفكر الناهض وفق منظومة مفاهيم متكاملة تنضوي على أيديولوجيات متنافرة في رؤيتها للواقع المحلي والبيئة الخارجية،
- البعد الثاني: بعد إجرائي مناسب خلفيته الفكر الاقتصادي وتاريخه في عملية انتقال من التجريد إلى التفاصيل المرتبطة بخصوصية كل بيئة ومرحلة.

■ المحتوى:

١. القسم الأول: المقولات الاقتصادية الأساسية واتخاذ القرارات:

أ- في المنهجية:

- الاقتصاد بين فكّي التحليل الجزئي والتحليل الكلي

• اقتصاد الندرة والتضحية

• كلفة الشيء والمفاضلة بين التكاليف والأرباح

- التجارة الخارجية
- مقارنة الأكلاف النسبية والمطلقة
- مستوى حياة الناس
- النقود والأسعار
- الأداء العام للنظم الاقتصادية

ب- المبادئ الاقتصادية الأساسية:

- الحوافز التي تؤثر على سلوك الناس.
- الدفع مقابل كل شيء.
- التجارة المفيدة دائماً.
- إقامة الحواجز في وجه التجارة والضرر الاقتصادي والسياسي.
- الدخل ومؤشر مفهوم الإنتاجية.
- مصادر نمو الدخل: العلم والخبرة، رأس المال والاستثمار، التقدم التقني الفني، التنظيم الاقتصادي.
- الدخل الشخصي ليس إلا مكافآت على خدمات ما تجاه الآخرين.
- الأرباح التي تزيد من همة الاقتصاد مما يعمل بدوره لصالح الرفاهية الاجتماعية.
- مبدأ "اليد الخفية" وأسعار السوق ورعاية الدولة للمصالح العامة.
- تجاهل التأثيرات الجانبية أو البعيدة المؤدية إلى الفشل الاقتصادي.

٢. القسم الثاني: السيادة بين مفهومها التقليدي والمعاصر ومدى تدويلها في أيامنا الحالية:

أ- السيادة بين مفهومها التقليدي والمعاصر.

- في تحديد فكرة السيادة ومفهومها
- التمييز بين السيادة وغيرها من مظاهر السلطة . مظاهر تدويل السيادة
- الرأسمالية المتوحشة والثروة وإعادة توزيع الدخل والفقير

٣. القسم الثالث: اقتصاد القرن الواحد والعشرين: السياسات الاقتصادية والآفاق في عالم

متغير. التوازنات ومسائل تنسيق السياسات الاقتصادية في المؤتمرات الدولية.

- الاقتصاد والمناطق الأساسية للخريطة الجغرافية الاقتصادية الجديدة. سياسات المحاور

الثلاث: شمال_شمال، شمال_جنوب، جنوب_جنوب

- مكانة المنظمات الاقتصادية : الغات GATT، يونكتاد، UNCTAD ومنظمة التجارة العالمية WTO في السياسات الاقتصادية .
- الأزمات المتجددة والسياسات الاقتصادية تجاهها

٤. القسم الرابع: الدولة والسياسات الاقتصادية

أ- السياسة الاقتصادية.

- مفهوم السياسة الاقتصادية
- الاقتصاد الحر
- الاقتصاد الموجه.
- اقتصاد السوق الاجتماعي. تجارب ومقارنات
- التنافسية داخل وبين البلدان. تجارب مختارة: الأردن، مصر، لبنان، سوريا

ب- أنواع السياسات الاقتصادية:

- سعر الصرف
- السياسة النقدية
- الحد من إصدار النقود
- التحكم في الكتلة النقدية

ج- أدوات السياسة الاقتصادية.

- تحرير الرقابة على الأسعار و\ أو إلغاء بعض احتكارات القطاع العام
- خصخصة المؤسسات الحكومية
- إلغاء الحواجز غير الجمركية وخفض رسوم الاستيراد

د- السلطات الاقتصادية

- السلطات النقدية
- السلطات المالية

٥. القسم الخامس: تأثير العولمة على السياسات الاقتصادية

- التأثير على السياسة النقدية
- التأثير على سياسة الموازنة

- التأثير على سعر الصرف
- برامج التكييف الاقتصادي وفقاً للمنظمات الدولية وآثارها على الدول النامية:
- التثبيت الاقتصادي وفقاً لصندوق النقد الدولي
- التكييف الهيكلي
- اجراءآت البرامج على الدول النامية
- + سياسات جانب الطلب
- + سياسات جانب العرض
- + سياسات اجتماعية
- اجماع واشنطن Washington Consensus
- اجماع واشنطن المعدل

٦- القسم السادس: نحو نظام اقتصادي دولي جديد ثنائي أو متعدد الأقطاب:

- سياسة العلاج بالصدمة ودور المؤسسات المالية والاقتصادية في عملية لجم الانهيار الاقتصادي
- حرب العملات والدامبينغ Dumping
- من سياسة المجموعات الى كتلة البريكس (البرازيل، روسيا، الصين، الهند وجنوب افريقيا.
- النظام الاقتصادي الجديد بين الواقع والمرتجى

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
DRPU M1002	ادارة الموارد البشرية (Français)	الاول	٤	٢٨	

■ Introduction:

Dans un contexte de mondialisation, d'incertitudes économiques, de mutations technologiques, de recherche d'économies, d'émergence de nouveaux courants socioculturels..., les entreprises sont confrontées à une panoplie de défis qui n'est pas sans conséquences sur leur mode de fonctionnement et sur la gestion des ressources humaines (GRH) en leur sein.

Le but de ce cours est de familiariser les étudiants aux pratiques fondamentales en matière de gestion des ressources humaines, Nous cherchons à leur offrir les points de repère qui leur permettent de cerner les contours de ce domaine, de mieux comprendre les défis auxquels sont confrontées les organisations et de se doter d'un bagage théorique indispensable au développement de leur capacité d'analyse.

A l'issue de ce cours l'étudiant doit être, entre autres, capable de :

- Traiter des situations concrètes en veillant à mettre la bonne personne à la bonne place, au bon moment.
- Participer à la formulation et à la résolution des problèmes en rapport avec le personnel
- Planifier, recruter, évaluer le personnel
- Proposer des programmes de formations en fonction des besoins de chacun.

■ Plan:

► Chapitre I : L'essor de la gestion des ressources humaines (6h)

Présentation générale du cours

- Définition et intérêt de la gestion des ressources humaines
- L'influence des facteurs environnementaux et des intervenants organisationnels sur la GRH.

- Les objectifs visés par la gestion des ressources humaines
 - + Objectifs explicites
 - + Objectifs implicites
 - + Objectifs stratégiques
- Le service des ressources humaines : son rôle et ses activités au sein de l'organisation
- La responsabilité des activités liées à la GRH
- La structure du service RH

► Chapitre II- L'analyse des postes (4h) (1h Etude de cas)

- Importance de l'analyse des postes
- Les liens entre l'analyse des postes et les autres activités RH
- Les informations liées à l'analyse des postes et les méthodes de collecte
- Rédaction d'une description

► Chapitre III- La planification des ressources humaines (4h)

- Définition et importance de la planification des RH
- Les étapes de la planification
 - + Recueil et analyse des données débouchent sur des prévisions concernant l'offre et la demande
 - + Détermination des objectifs
 - + Elaboration des programmes
 - + Contrôle et évaluation
- Les obstacles à la planification
- La gestion des départs et la gestion des survivants

► Chapitre IV- Le recrutement (4h)

- Définition du recrutement
- Les liens avec les autres activités RH
- Les sources et les méthodes (internes et externes) de recrutement
- Les liens avec les autres activités RH

- Considération dans le choix d'une méthode de recrutement (avantages et inconvénients)
- Etude de cas

► **Chapitre V- La sélection (4h) (1h Etude de cas)**

- Définition, importance et liens avec les autres activités
- Le processus de sélection (informations à communiquer aux candidats, étapes et approches de sélection).
- Les instruments de sélection (le formulaire de demande d'emploi et le formulaire biographique : la vérification des références, l'entrevue de sélection (types et problèmes), le test de sélection et les différents types de tests ; les examens médicaux).
- L'accueil et la socialisation : étapes du programme de socialisation

► **Chapitre VI- L'évaluation du rendement (5h)**

- L'évaluation du rendement :
 - + Définition et éléments d'évaluation
 - + Liens entre l'évaluation du rendement et les autres activités RH.
 - + Importance de l'évaluation du rendement
- Le processus d'évaluation
 - + Principales étapes
 - + Choix des sources d'information
 - + Détection et analyse des écarts
- Les approches d'évaluation :
 - + Approches comparatives : méthode de rangement, méthode de rangement alternatif, méthode de comparaison par paires, méthode de distribution forcée.
 - + Approches comportementales : évaluation descriptive, méthodes des incidents critiques, formulaire de choix forcé.
 - + Approches axées sur la production : gestion par objectifs, normes de rendement, indices directs
- Les principales erreurs d'évaluation
- L'entrevue d'évaluation du rendement : préparation et catégories d'entrevue.

► Chapitre VII- Le développement des compétences des ressources humaines (4h) (1h Etude de cas)

- Distinction entre formation et développement des compétences
- Le processus de formation
 - + Identification des besoins de formation : du point de vue de l'organisation, des tâches, de l'individu.
 - + Mise en application du programme : composantes et optimisation du processus d'apprentissage.
 - + Evaluation
- Les méthodes de formation à l'intérieur et à l'extérieur du milieu de travail.

► Chapitre VIII- La gestion des carrières (4h)

- Définition
- L'importance de la gestion des carrières pour les individus et pour l'organisation
- Les différents modèles de carrière
- Le processus de développement d'une carrière
- Les défis et exigences de carrière dans le cadre d'un cheminement professionnel:
 - + La gestion des individus nouvellement embauchés
 - + La gestion du plafonnement de carrière
 - + La double carrière dans le couple
 - + La fin de la carrière
- Le processus de gestion des carrières : planification, mise en œuvre et évaluation

► Chapitre IX- La rémunération (directe et indirecte) (4h) (1h Etude de cas)

- Définition et importance de la rémunération globale
- Les facteurs affectant la rémunération : facteurs liés à l'environnement externe et facteurs internes
- Définitions de l'équité salariale

- Les composantes de la rémunération

- + La rémunération directe : les régimes de rémunération variable (les régimes de rémunération basés sur le rendement individuel, les régimes incitatifs de groupe, les régimes de rémunération variable au sein des équipes de travail).

- + Rémunération indirecte :

- Les régimes publics d'avantages et de sécurité du revenu (soins hospitaliers et médicaux, protection du revenu reliée à l'invalidité, régimes de retraite, indemnités d'accidents de travail).

- Les avantages sociaux offerts par les employeurs (soins de santé, régimes d'assurance-vie et de prestations d'invalidité, régimes de retraite)

- Les absences rémunérées (congrés chômés, congrés octroyés par l'employeur)

- Les services et privilèges offerts aux employés (formes de reconnaissance non pécuniaires, formes de reconnaissance matérielles, programmes d'équilibre travail-famille, clauses dorées d'emploi).

► **Chapitre X- La santé et le bien-être au travail (4h)**

- Les avantages de la santé et sécurité du travail (SST)

- Les obligations de l'employeur et les droits de l'employé en matière de SST

- Les risques professionnels (accidents de travail, maladies professionnelles) et leurs causes.

- Les étapes d'un programme de prévention des accidents et des maladies professionnelles

- Le bien-être au travail.

- + Les déterminants pouvant influencer le bien-être au travail

- + Des problèmes affectant la qualité de vie au travail : la violence au travail et le stress organisationnel.

► **Chapitre XI- Absentéisme (3h)**

- Formes d'absentéisme, liens avec les conflits et le roulement des ressources humaines

- Mesures, contrôle et coûts

- Causes

الرمز	اسم المقرر	الفصل	عدد الأرصدة	نظري	أعمال موجهة
DRPU M1002	ادارة الموارد البشرية (English)	الاول	٤	٢٨	

■ Introduction:

Human resource management in public administration concerns human resource management as it applies specifically to the field of public administration. It is considered to be an in-house structure that insures unbiased treatment, ethical standards, and promotes a value-based system.

This course examines the design and application of employee motivation, education and training and evaluation strategies within organizations. Employment law is also covered as it applies to hiring, operating fringe benefit systems and evaluating employees and related topics in the public sector. Administrative decision making in human performance coordination is emphasized.

■ Plan:

Chapter 1	An overview of the Human Resource Management (HRM) function
	1. Definition 2. Historical evolution of the modern HR function 3. Structure of Human Resources Management 4. Roles and Responsibilities of the Human Resources Administrator 5. Typical HRM department structures (Personnel Management (PM) & Human Resource Management (HRM)) 6. Where the department fits in the organisation 7. HRM jobs and systems 8. Strategic Human Resources Management 9. Studies Case in Public Administration in Lebanon

Chapter 2	Working with Employees and Job Analysis
	1. Terms and Conditions of Employment 2. Rights and obligations of employers and employees 3. Health and safety 4. Complying with employment law 5. Job Analysis 6. Developing Job Descriptions and Person Specifications 7. The use and application of Job Analysis information 8. Procedures Manuals 9. Studies Case in Public Administration in Lebanon
Chapter 3	Recruitment and Selection
	1. HRM Planning 2. Recruitment process 3. Recruitment sources and methods 4. Selection process 5. The Application and CV's 6. Assessment and development centres 7. Aptitude tests 8. Psychometric profiling 9. Reference checking and screening 10. Contracts and offers 11. Studies Case in Public Administration in Lebanon
Chapter 4	Training and Development
	1. Introduction to Training and development 2. Training Administration 3. Induction and basic job training for new employees 4. The science of adult learning 5. Learning styles 6. The Training co-ordinator

	7. The Training cycle 8. Validation and Evaluation 9. Studies Case in Public Administration in Lebanon	
Chapter 5	Performance Management and the Administration of Pay	
	1. Introduction to Performance Management 2. The Performance Appraisal 3. Administration requirements 4. The pros and cons of performance appraisals 5. Links to salary increase and bonus 6. Pay and reward, compensation and benefits 7. Motives & Incentives 8. Salary structures 9. Payroll administration 10. Personal action planning 11. Studies Case in Public Administration in Lebanon	
Chapter 6	HRM in public Administration	
	1. Civil service Board in Lebanon 2. HRM in Ministers & Public Departments	