

أن تساهم في عملية التنمية وهي مسؤولية الإدارة العليا.
الجامعة وتهدف إلى تحسين الأداء الأكاديمي للجامعة، ذلك أن الجامعة لا يمكنها
وحدة البحث والتطوير (U.R.D.I): وهي وحدة متخصصة على مستوى
وتتمثل هذه المسؤولية في إنشاء الوحدات التالية:
على جانب البحث العلمي وتعزيز العلاقة بين الجامعة والمجتمع.
أخرى هي عملية تطويرية تقوم دور الجامعة في عملية التنمية والتطوير، وذلك من خلال
سواء أن تكون على عملية التنمية والتطوير في حد ذاتها، وإنما هي عبارة عن محاولة
وإذا كان من المستطاع أن تقوم الجامعة في أداء التغيير، فإن هذه المبادرات
والاقتصادات والتنمية والسياسية والإدارية وغير ذلك.
كما يلاحظ كذلك، وجود وحدة هي الجامعة ومحيطها بجميع أبعاده الاقتصادية
المحرك الأساسي للتنمية والتطوير.
الجامعة وتقوم بما يشغل أسسها على عملية التنمية والتطوير، والتي تتمثل
والتطوير والتنمية الشاملة بجميع أبعادها في المجتمع، ولا شك أن السبب في ذلك هو
كما يلاحظ أيضاً عدم قيام الجامعة بالدور الأساسي للدور في زيادة عملية التنمية
الجامعة. الأرقام التي تبلغ 0.5% من إجمالي الناتج المحلي
في العالم العربي، يلاحظ بأن الاهتمام بالجامعة والبحث العلمي والبحث والتطوير
في الواقع أن الملاحظ على الأبحاث وما كتب حول الجامعة سواء في الجزائر أو
ملخص:

قسم العلوم القانونية والإدارية
كلية الآداب والعلوم الإنسانية
استاذ مساعد مكلف بالدراسات
أ. لطفي بوعصب

في عملية التنمية الشاملة الجامعة كقوة دافعة لدور

* وحدة البحث والتطوير الخارجي (U.R.D.E): وهي وحدة تنشط في تفاعل مع المحيط الخارجي، وذلك من خلال تحديد المشكلات والمواضيع اللازمة للبحث على مستوى المحيط (المؤسسات الاقتصادية والتربوية، وغير ذلك...) والقيام بدراساتها.

وعن طريق هاتين الوحدتين يمكن للجامعة أن تطور نفسها وتحسن أداؤها وأن تساهم بشكل فاعل في عملية التنمية.

تتلخص المفاتيح: الجامعة، البحث العلمي، التنمية الشاملة، وحدة البحث والتطوير الداخلي، وحدة البحث والتطوير الخارجي.

خاتمة:

تعتبر الجامعة مركزاً أساسياً للإشعاع الفكري، ومجالاً خصباً لإنتاج المعارف وتطويرها كما أنها تلعب دوراً هاماً في تنمية المجتمعات وتطويرها. ولقد راهنت الدول وما تزال على أهمية الجامعة والبحث العلمي في تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية الشاملة، وخدمة المجتمع وتحقيق آماله وطموحاته. وإذا كانت الجامعة في الدول المتطورة قد حققت تقدماً كبيراً في هذا الإطار أو المسعى، فإن الجامعة في الدول النامية ومنها الجزائر ما تزال في بداية الطريق وربما بعيدة عن ذلك. ويرجع السبب في ذلك إلى تركيز الجامعة بشكل أساسي على عملية التكوين والتطوير وإهمال عملية البحث التي تعتبر المحرك الأساسي لأي نشاط تنموي أو عمل تحويري، هذا من جهة، وإهمال الجامعة لمحيطها، ذلك أنها لا تراعي احتياجات المحيط سواء تعلق الأمر بالكفاءات والمهارات الواجب توفرها في المتخرجين، أو تعلق الأمر بالمشكلات والمواضيع التي يجب حلها ودراستها لإفادة هذا المحيط إذ أن علاقة الجامعة بالمحيط هي علاقة تفاعل واستجابة.

وإذا كان من المسلم به كما أشرنا سابقاً، بأن الجامعة هي أداة التنمية والتغيير، فإن هذه المداخلة سوف لن تركز على عملية التنمية والتغيير في حد ذاتها، وإنما هي عبارة عن محاولة لإيجاد صيغة عملية حول كيفية تفعيل دور الجامعة في عملية التنمية والتغيير، وذلك بالتركيز على جانب البحث العلمي وتعزيز العلاقة بين الجامعة والمحيط. وتتمثل هذه الصيغة العلمية في إنشاء الوحدات التالية:

في الواقع أن المتأمل للجامعة وما كتب حولها(*) سواء في الجزائر أو في

- الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين - الجزائر.

العالم النامي يجدها تعاني من عدم فائدة أنشطة البحث العلمي القائم على أساس الأبحاث البحتة. ولا مشاكلات وقضايا مجتمعية، ومن ثم فإنها لا تساهم في حل مشكلاته والتخفيف من معاناته ولا تساهم في تطويره وتنميته.

كما يعرف أيضاً بأنه نشاط يتضمن الإجراءيات المنظمة والمصنفة بدقة من أجل الحصول على كافة أنواع المعرفة والتعامل معها بموضوعية وتطويعها بما

منه من أجل الحصول على كافة أنواع المعرفة، والتعامل معها بنوعيات وشروط وتطويرها بما

- الجزائر - الجزائر.

- (1) - على بوحوش ومحمد زنيبل، نتائج البحث العلمي: الأسس والأساليب، مكتبة الفكر، الأولى، 1989، ص 11-18.

تصب مع مضمون واتجاه المستجدات البيئية الكلية الحالية والممكنة⁽²⁾. وهكذا يتبين بأن البحث العلمي هو نشاط يتضمن اكتشاف المعارف وتطويرها بهدف تطوير الظواهر والتحكم فيها وتوجيهها وتسخيرها بما يخدم ويساهم في تنمية المجتمع. وإذا كانت ميادين البحث العلمي كثيرة ومتنوعة فإنها في النهاية تصب في خدمة الإنسان وإشباع حاجاته المتنوعة.

والتأمل للجامعة الجزائرية وغيرها في الدول النامية يلاحظ بأن نشاط البحث العلمي بها ضعيف أو دون المستوى الذي تحقق في جامعات الدول المتقدمة، وذلك قد يرجع إلى عدة أسباب، منها ما يتعلق بعدم إدراك الفائدة أو القيمة الحقيقية للبحث العلمي أو لقلّة الموارد والوسائل اللازمة لذلك، أو لأن الأبحاث المنجزة بعيدة عن الواقع.

ونحن في هذه الورقة البحثية سوف نحاول أن نجعل البحث العلمي ينطلق من الواقع ويهدف إلى خدمة وتنمية الواقع (المجتمع)؛ خاصة إذا سجلنا كما أشرنا سابقاً اهتمام الحكومة بالتعليم العالي وبالبحث العلمي في السنوات الأخيرة.

٣- تعريف التنمية:

يجدر بنا قبل الحديث عن الحق في التنمية وتعريفه أن نحدد المقصود "بالتنمية". إن أول استخدام لكلمة تنمية " DEVELOPPEMENT " بالمعنى المعاصر يرجع إلى "يوجين ستالي" " EUGENE STALYE "، الذي اقترح خطة لتنمية العالم سنة 1939⁽¹⁾. وقد انتشر استخدام هذا المفهوم بعد الحرب العالمية الثانية، وخاصة بعد موجة التحرر التي اجتاحت دول العالم الثالث، والتي كانت قابضة تحت الاستعمار، ومن ثم ظهرت التنمية كآلية لقصاء على التخلف والوصول إلى مصاف الدول المتطورة. وفي البداية ظهر مفهوم التنمية الاقتصادية، التي تركز على العوامل الاقتصادية لإحراز التنمية، وهي تهدف إلى "تضييق الفجوة في دخل الفرد بين الدول المتقدمة والدول الفقيرة"⁽²⁾، من خلال الدخل القومي.

(1) - سعد عيدات، محمد أبو نصار، عقلية مبيضين، منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر، ط1 1997، ص 05.

(2) - إسماعيل العربي، التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1994، ص 32.

(3) - نفس المرجع، ص 33.

(3)-voir: - Gérard Timist, Théorie de l'Administration, Edition Economisa, Paris, 1986, pp. 335-340.

وقد حاولنا في هذا العنصر اقتراح نوعين من الوحدات لتفعيل دور الجامعة والبحث العلمي في مجال التنمية الشاملة، هما وحدة البحث والتطوير الداخلي ووحدة البحث والتطوير الخارجي.

1- وحدة البحث والتطوير الداخلي (U.R.D.I):

لا شك أن أي مؤسسة في حاجة إلى تطوير نفسها حتى تواكب التغيرات الحاصلة في البيئة المحيطة بها، وحتى تحقق أيضاً الكفاءة والفعالية في أدائها.

وهكذا فإن الجامعة لا يمكن أن تفقد عملية التنمية والتغيير في المجتمع وهي منطقة أو ضعيفة لذلك يجب أولاً إصلاح نمط إدارة الجامعة (أي إصلاح البيت من الداخل) ثم بعد ذلك إصلاح أو تطوير المجتمع وتنميته.

وإذا كان الملاحظ اليوم في الدول المتطورة هو إيجاد وحدات للتطوير الإداري على مستوى الأجهزة والمؤسسات، فإن الهدف من ذلك هو تحقيق التطوير والتحسين المستمر لهذه الأجهزة الإدارية (*)

ومن هذا المنطلق رأينا ضرورة إنشاء وحدة البحث والتطوير الداخلي على مستوى الجامعة وربما يتساءل سائل عن مهام هذه الوحدة؟ ومن هم أعضائها؟

أ. مهام وحدة البحث والتطوير الداخلي:

- يتمثل الهدف الأساسي لهذه الوحدة في تحسين الأداء الداخلي للجامعة وذلك من خلال:
- صياغة رسالة الجامعة وتحديد أهدافها.
- رسم الخطط والاستراتيجيات اللازمة لتحقيق هذه الرسالة والأهداف.
- دراسة الوسائل والفرص المتاحة وبحث مدى توافقها مع الأهداف والغايات، والعمل على إيجاد الحلول اللازمة لتقليص أو القضاء على الفجوة المحتملة بينهما.
- تحسين طرق وإجراءات الإدارة والتسيير اليومي والاستراتيجي للجامعة وبناءها على أسس علمية وتكوين المسيرين على ذلك، وهنا ننصح بالاستعانة بالمواصفة

عن أهمية التنمية الإدارية؛ انظر على سبيل المثال:

- عوايدي عمار، علاقة التنمية الإدارية بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، مجلة إدارة، المدرسة الوطنية للإدارة - الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 1996، ص 05-34.

- سبيح زين زويلف، د. سليمان سليمان أحمد اللوزي، التنمية الإدارية والدول النامية، دار النشر والتوزيع ط، عمان-الأردن، 1993، ص 09-20.

- (1) الدولية لأنظمة إدارة الجودة (ISO 9000:2000):
- تحسين ظروف وأساليب إدارة الموارد البشرية، وإقامتها على أعلى مستوى علمي
 - استخدام المعلومات الإدارية في ذلك (2).
 - تحسين الإدارة المالية وضبط عمليات المحاسبة وتطويرها ومكافحة كل أساليب الفساد والتلاعب بالأموال.
 - بحث وداسة المشكلات الينداغوية والعمل على إيجاد حلول لها سواء تتعلق الأمر

(1) - حول هذه المواصفات النظر:

- Iso, Norme internationale ISO 900, deuxième édition 15-12-2000 " système de management de la qualité: Principes essentiels et Vocabulaires".
- Iso, Norme internationale ISO 9001, Troisième édition 15-12-2000 " Systèmes de management de la qualité: Exigences".
- محمد حسين رياض، دليل تأهيل المنظمات الدولية لتطبيق نظام إدارة الجودة والمواصفات العالمية
- محمد حسين رياض، دليل تأهيل المنظمات الدولية لتطبيق نظام إدارة الجودة والمواصفات العالمية
- د. محمد توفيق ماضي، تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية في مجال الصحة والتعليم - نموذج مقارن، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة - مصر، 2002.
- حول طرق وأساليب إدارة الموارد البشرية، أنظر على سبيل المثال:
- (2) -

- كامل برون، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة العامة للكتاب والنشر والنشر
- والتوزيع، بيروت، 1997.
- مصطفى نجيب شلوبيش، إدارة الأفراد، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن 1990.
- سهولة محمد علي وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الفلاح للنشر والتوزيع، عمان - الأردن 1999.
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط1، مركز التنمية الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مصر 1998.

- Sikula Andrew, Personnel Administration and Human Resources Management, John Wiley & Sons, Inc, NY, 1996.
- David Decenzo A. and Stephen P. Robbins, Human Resource Management, 5th ed, John Wiley & Sons, Inc, NY, 1996.
- Derek Torrington and Laura Hall, Human Resource Management, 4th ed, Prentice Hall Europ, London, 1998.
- Baudrillard, wenceslas, un cadrage: Modernisation de l'administration et notation des personnels dix ans D'évaluations, Journée d'étude sur (Notation, Evaluation, Personnel), organisé par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'état et de la Décentralisation, Paris, PP. 6-7.
- Mathis, L., Gestion prévisionnelle et valorisation des ressources Humaines, les Editions d'Organisations, Paris, 1984.

بواسطة الوسائل البيداغوجية أو باستيعاب الطلبة للمواد، وبحث مدى فائدة البرامج أو المواد (هذا يمكن أن ترفع التقارير المستخلصة في هذا الشأن إلى الوزارة أو للجان الجهوية أو للوطنية المختصة بوضع البرامج لإعادة النظر في برامج المواد).

- مساعدة للجهات المختصة بخدمات الطلبة (النقل، الإيواء، الإطعام...) في حل لمشاكل التي تواجهها.

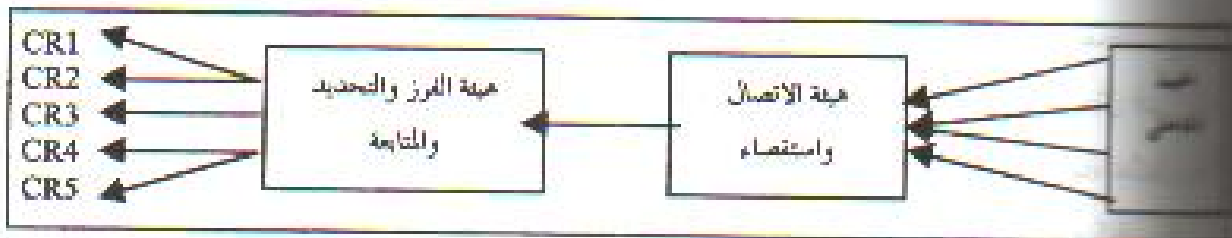
- دراسة مشكلات التنسيق والربط والاتصال بين الوحدات والأقسام الإدارية في الجامعة.

إن وحدة للبحث والتطوير الداخلي هي الهيئة التي تقوم بالتصدي لأي مشكلة تعكو البر الحسن للجامعة.

ب. أعضاء وحدة للبحث والتطوير الداخلي:

يمثل أعضاء وحدة البحث والتطوير الداخلي في أساتذة الجامعة من مختلف التخصصات والذين لديهم رغبة في البحث العلمي، وكذلك أعضاء من الجهات التي تعاني من مشاكل مثل عضو من مصلحة المستخدمين إذا كان موضوع البحث يتعلق بالمستخدمين، وعضو من الإدارة إذا كان الأمر يتعلق بذلك وهكذا...

ويعمل الأعضاء الباحثين على شكل لجان بحثية (C.R)، بحيث تقوم كل لجنة بدراسة موضوع معين، وتتكون من 03 إلى 05 أعضاء، وتنتهي اللجنة بـ تنتهاء البحث، أو الهيئة المسندة لها، وهذا نقترح بأن يكون هيكل اللجنة على الشكل التالي:



وتتكون وحدة البحث والتطوير الداخلي من الهيئات التالية:

هيئة الاتصال والاستقصاء: وتقوم بجمع المعلومات والاتصال بالأطراف الموجودة

بجامعة لتحديد مشكلاتها أو المواضيع التي تريد بحثها.

هيئة الفرز والتحديد والمتابعة: تتلقى المعلومات المجمعة من طرف الهيئة السابقة

تقوم بتصنيفها وتحديد المواضيع البحثية وتحولها إلى لجان البحث، ومتابعة عملية البحث،

هي تتكون من أساتذة، ويرأسهم نائب مدير البحث المكلف بالبحث والتطوير الداخلي،

والإشارة فإن هذه الهيئة هي التي تقوم بتشكيل لجان البحث.

لجان البحث: وتتكون لجان البحث من أساتذة متخصصين حسب الموضوع . بعد أن تنتهي اللجنة عملها (بحثها)، ترسل تقرير البحث إلى لجنة الفرز والتحديد والمتابعة للتأكد من إنهاء البحث وتقوم برفع تقرير إلى المدير أو نائب المدير المكلف بالبيداغوجيا لاتخاذ القرار اللازم إذا كان الأمر يتعلق بالبيداغوجيا، أو إرسال التقرير إلى مدير النقل أو المطعم أو الإقامة لاتخاذ الإجراءات اللازمة، وهكذا.

02- وحدة البحث والتطوير الخارجي (URDE):

لا شك أن الجامعة إذا ما حصلت أدائها ووضعها الداخلي يمكنها بعد ذلك المساهمة في حل مشكلات المجتمع والمساهمة في دفع عملية التنمية قداما.

ولا شك أن هذه الوحدة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمجتمع والتنمية، لأنها تعبر في الأساس عن دور الجامعة في تنمية المجتمع.

لما هي مهام هذه الوحدة ؟ ومن هم أعضاؤها؟ وكيف تعمل؟.

أ. مهام وحدة البحث والتطوير الخارجي :

- إقامة علاقات شراكة واتصالات دائمة مع المحيط (المؤسسات الاقتصادية الإدارية، المحلية، الجماعات ...) وذلك لتحديد المشكلات التي يجب بحثها ودراستها.

- القيام ببحث ودرااسة المشكلات المقترحة، ويجب هناك أن نميز بين المشكلات الاجتماعية أي تلك التي تعيق عملية التنمية فسي المجتمع كالإيمان والسرقة والأمية وغيرها، ومشكلات البحث والتي تتمثل في ظواهر يدرسها البحث بهدف الكشف عن حقيقتها والتحكم فيها، مثل البحث في كيفية بناء نظام للمعلومات الإدارية في شركة معينة، كيفية زيادة مبيعات شركة معينة، تطوير آلة جديدة في مجال التقريب أو الحفر وغير ذلك⁽¹⁾.

- تحديد احتياجات المؤسسات الوطنية (المحيط الخارجي) من الخريجين،

(1) - المشكلة الاجتماعية بشكل عام هي ظاهرة مرضية، أما مشكلة البحث فهي أوسع وأشمل، أي قد تكون ظاهرة مرضية أو سوية.

وتحديد المؤهلات اللازم توفرها فيهم حتى يمكن بعد ذلك مراجعة وتعديل البرامج البيداغوجية بما يتناسب وتحقيق تلك الاحتياجات، وهذا يشير إلى ضرورة إحالة الموضوع على لجنة البحث والتطوير الداخلي لإعداد تقرير ورفع للوزارة أو اللجنة الوطنية المكلفة بالبرامج أو المواد لأخذ نتائج البحث بعين الاعتبار في صياغة برامج المواد.

ب- أعضاء وحدة البحث والتطوير الخارجي:

يمثل أعضاء الوحدة من الأساتذة من مختلف التخصصات الذين ليسهم رغبة حث العلي، ويتم تقسيمهم إلى لجان بحثية (CR) حسب تخصصهم، ويوكل إلى كل لجنة لسة موضوع معين، وتتكون اللجنة من 03 إلى 05 أعضاء وتنتهي بقتناء البحث أو انتهاء مهمتها.

وتتكون وحدة البحث والتطوير الخارجي من الهيئات التالية:

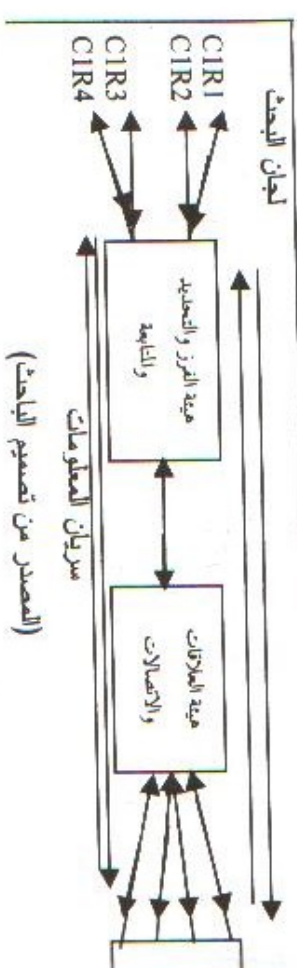
- هيئة العلاقات والاتصالات: وتقوم بالاتصال مع المحيط وجميع المعلومات مواضيع المراد بحثها ودراستها وهي تتكون من أساتذة.

- هيئة الفرز والتحديد والمتابعة: وهي الهيئة التي تقوم بتلقي المعلومات مواضيع المجمع وتقوم بتصنيفها وتحديد لجان البحث المختصة بدراسة المواضيع طالتها عليها، ومتابعة عملية البحث وهي تتكون من أساتذة يرأسهم نائب مدير البحث كلف بالبحث والتطوير الخارجي، وهي أيضا المخولة بالتعاقد مع المؤسسات وإنشاء لجان البحث.

لجان البحث: تتكون لجنة البحث كما أشرنا، مسن أساتذة متخصصين حسب موضوع المدروس يقومون ببحثه والتقل إلى المؤسسات والهيئات مجال الدراسة.

بعد أن تنتهي اللجنة بحثها؛ ترسل تقريرها إلى لجنة الفرز والتحديد والمتابعة للتأكد إنهاء البحث وفق الشروط المتعاقد عليها إذا كان هناك عقد، ثم بعد ذلك يتم إرسال البحث المؤسسة عن طريق هيئة العلاقات والاتصالات.

وفيما يلي شكل يوضح سير وهيكل وحدة البحث والتطوير الخارجي.



المراجع:

الكتب:

- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط1، مركز التنمية الإدارية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية مصر 1998.
- إسماعيل العربي، التنمية الاقتصادية في الدول العربية والمغرب العربي، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1994.
- عاطف غيث، في تقييمه لكتاب، نبيل السملوطي، علم اجتماع التنمية: دراسة في اجتماعيات العالم الثالث، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1974.
- عمار بوحوش ومحمد ذبيبات، مناهج البحث العلمي: الأسس والأساليب، مكتبة المنار، الأردن، 1989.
- د صديق، إدارة التنمية وطموحات التنمية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، عمان، الأردن، 1983.
- كامل برب، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان 1997.
- سهيلة محمد عباس وعلي حسين علي، إدارة الموارد البشرية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع عمان - الأردن 1999.
- د. مهدي حسين زويل، د. سليمان سليمان أحمد اللوزي، التنمية الإدارية والول التامية، دار مجد لادوي للنشر والتوزيع، ط، عمان - الأردن، 1993.
- محمد حسين رياض، دليل تأهيل المنظمات العربية لتطبيق نظام إدارة الجودة والمواصفات العالمية ISO 9000 إصدار 2000، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة - مصر، 2002.
- د. محمد توفيق ماضي، تطبيقات إدارة الجودة الشاملة في المنظمات الخدمية في مجالي الصحة والتعليم - نموذج مفاهيمي، مقترح، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة - مصر، 2002.
- مصطفى نجيب شاوش، إدارة الأفراد، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن 1990.

- Baudrillard, wenceslas, un cadrage: Modernisation de l'administration et notation des personnels dix ans D'évaluations, Journée d'étude sur (Notation, Evaluation, Personnel), organisé par le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme de l'état et de la Décentralisation, Paris, PP. 6-7.

ملاحظة:

لا شك أن المشكلة التي تثار هنا تكمن في تمويل البحث، فهذا تقترح حلين وذلك بأخذ بعين الاعتبار الواقع الراهن في الجزائر هما:

- إما أن يكون نشاط الأستاذة مجاني في تعاملهم مع المؤسسات، ويتم تطوير هذه الأبحاث إلى وحدات بحث تمويلها الوزارة.
- وإما أن تقوم المؤسسات المعنية بمواضيع البحث بتمويلها.

الخاتمة:

نلاحظ من خلال المقترح المقدم في المداخلة: بأن الجامعة بإمكانها أن تساهم بشكل فعال في تنمية المجتمع وحل مشكلاته، وبالإمكان تمويل البحث العلمي في الجامعة، بحث علمي يخدم المجتمع ويخفف من مشكلاته، لأن المواضيع التي ستدرس سوف تكون من الواقع لا غير.

وفي الأخير فإننا نوصي بضرورة إشراك مدراء ومسيري المؤسسات الاقتصادية في وضع البرامج، وكذلك إشراكهم في الملتقيات العلمية لكي تدرس العلاقة بين الجامعة والمحيط، ومن ثم تتمكن من إقامة شراكة حقيقية بين الجامعة ومحيطها، لأن ذلك سيساهم بدون شك فيما يلي:

- صياغة البرامج والمقررات الدراسية، وتكوين الموارد البشرية حسب احتياجات المؤسسات والمحيط.
- تحديد نوع البحوث أو المواضيع اللازم دراستها والتي تعود بشكل مباشر بالنفع والفائدة على المجتمع وتساهم في تنميته وتطويره.

- David Decenzo A. and Stephen P. Robbins, Human Ressource Management, 5th, ed, John Wiley & Sons, Inc, NY, 1996.

- Derek Torrington and Laura Hall, Human Ressource Management, 4th ed, Prentice Hall Europ, London, 1998.

- Gérard Timist, Théorie de L Administration, Edition Economisa, Paris, 1986.
- Mathis, L., Gestion prévisionnelle et valorisation des ressources Humaines, les Editions d'Organisations, Paris, 1984.
- Sikula Andrew, Personnel Administration and Human Ressources Management, John Wiley & Sons, Inc, NY, 1996.

الملتقيات:

- د. أحمد لمعاري، التجديد وفرص اندماج الجزائر في اقتصاد المعرفة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، أيام 9-10 مارس 2004، جامعة ورقلة.

- د. إسماعيل بوخازرة، فوزي عبد الرزاق، آفاق التعليم العالي في ظل الألفية الثالثة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، أيام 28-29-30 أبريل 2001 مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس - سطيف.
- سويسسي هواري، دالين عبد الغني، دور الجامعة في تحقيق التنمية البشرية وتطوير المعرفة - حالة مخبر البحث العلمي بالجزائر، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، أيام 9-10 مارس 2004، جامعة ورقلة.
- د. شباكي سعدان، تنمية الموارد البشرية والجامعة، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: دور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أيام 17-18 جويلية 2004، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين - الجزائر.

- علي سموك، إشكالية إنتاج المعرفة في المجتمع الجزائري ومحددات العجوة الاستراتيجية في التنمية البشرية من أجل مقاربة سوسيو اقتصادية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، أيام 9-10 مارس 2004، جامعة ورقلة.
- د. عماري علي، قطاف ليلي، الجامعة الجزائرية الواقع والآفاق، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، أيام 28-29-30 أبريل 2001، مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس - سطيف.
- قويدري محمد، واقع وآفاق أنشطة البحث والتطوير في بعض البلدان العربية، بحث مقدم

إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، أيام 9-10 مارس 2004، جامعة ورقلة.

- د. محمد رزوق، البحث العلمي في الجامعات العربية ودوره في تحقيق التنمية البشرية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة، أيام 9-10 مارس 2004 جامعة ورقلة.

- محمد الفاضل خليل (سفير الجمهورية التونسية بالجزائر)، حول التجربة التونسية في مجال تنمية الموارد البشرية، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: دور الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أيام 17-18 جويلية 2004، الجمعية الوطنية للاقتصاديين الجزائريين - الجزائر.

- محمد عيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي: القواعد والمراحل والتطبيقات دار وائل للنشر، ط1، 1997، ص05

- وسيلة حدادوي، المتغيرات البيئية وتأثيرها على المناخ والتكنولوجيا، بحث مقدم إلى الملتقى الدولي حول: إشكالية التكوين والتعليم في إفريقيا والعالم العربي، أيام 28-29-30 أبريل 2001، مخبر إدارة وتنمية الموارد البشرية، جامعة فرحات عباس - سطيف.

- Mourad MEDELICI, Formation Universitaire et Le marché du Travail, Conférence international sur les ressources humaines, 17-18 juillet 2004, L'Association National des Economist Algeriens-Algerie.

إصدارات المنظمات الدولية:

- Iso, Norme international ISO 900, deuxième édition 15-12-2000 " système de management de la qualité: Principes essentiels et Vocabulaires".
- Iso, Norme international Iso 9001, Troisième édition 15-12-2000 " Systèmes de management de la qualité: Exigences"

القوانين:

المرسوم التنفيذي رقم 03-279 للمورخ في 23 غشت 2003، والذي يحدد مهام الجامعة والوحدات الخاصة بتنظيمها وسيرها.

الإنترنت:

www.mesrs.dz