

المر اجع

1 -14
.1992
.1983 -15
-16
.1986
1 -17
.2002
-18
.
.2000 -19
-20
.
-21
.2000
-22
.1997
1 -23
.2002
.1984 -24
-25
.
-26
2 -27
.
-28
.1982

.1989			-29
.1998			-30
-	-	:	-31
		.2003	
1			-32
		.1999	
3	:		-33
		.1998	
	:		-34
		.2000	
.1998			-35
	:		-36
	.1979		2
.1986			-37
			-38
		.2000	
.1977	2		-39
.2000			-40
.1972			-41
.1975			-42
:			-43
		.2004	
			-44
		.2002	
.2001	1		-45

.():/
: *

- " " 2004 6
:

" : " 2001
:

: :
: *

: :
: -1

: :
: .2003
-2

.2005 (22-21-20)
-3

: :
: .2004 (10-9)
-4

: :
: (22-21-20)
-5

: :
: .2005
-5

: :
: .2002/10/19
-6

: :
: .2003

:

-7

.1992

-8

:

.2003

: /

1400

10

154/80

22

-

1980

24 :

1-Amado gilles , Guittet andré, **la dynamique des communications dans les groupes**, paris, 1975.

2-Benbekhti omar, Etudes méthodologique sur l'organisation et l'**analyse du travail en système industriel**, office des publications universitaires, Alger, 1986.

3- Lougovoy Constantin , **L'information et la communication de l'entreprise**, PUF.

4-Meslem Mohamed, **La communication, les relations humaines et le développement des ressources humaines**, in : séminaire international « psychologie de la communication et les relations humaines » , université D'Ouargla, Algérie, le (20-21-22) Mars 2005.

5-Rene Mahou, **la civilisation de l'universel**, ed, Laffont , Paris, 1991.

الملاحق

- - تنمية الموارد البشرية

علاقة الأتصال بتتمية الموارد البشربية في المؤسسة

- -

.

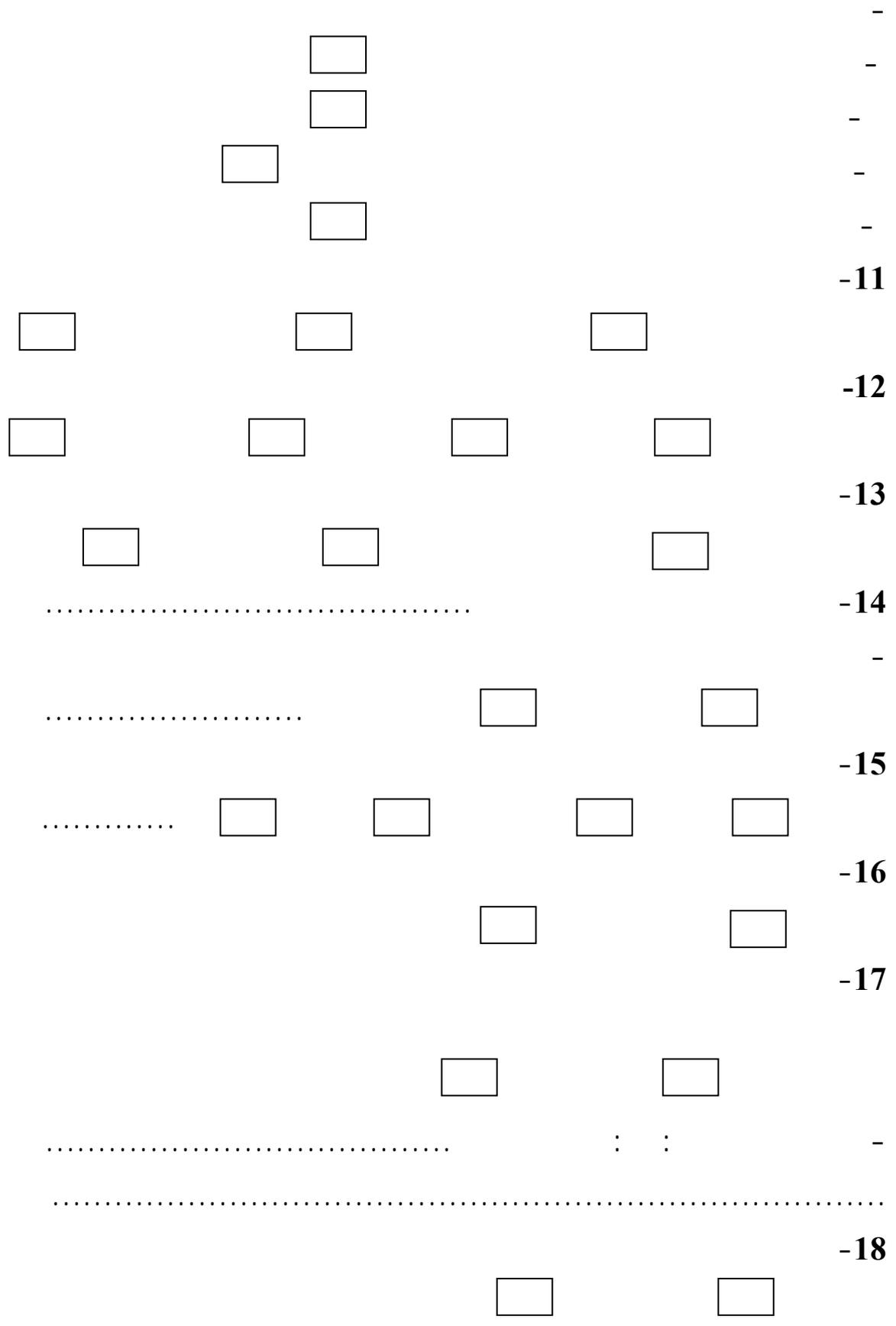
:

*

:

:

2006 -2005 :



-19

: _____ / III

: _____

-20

-21

-22

-23

-24

-25

..... :

-26

()

-

-

-27

-28

-

-

-

:

-29

-

-

-

:

-30

-31

-

-

-

-

-32

(

)

-

-

-

-

.....:

-33

() -

-

-

-

-34

:

-

-

-

-35

-

-

.....

-36

-

() -

-

-

-

-37

-38

/IV

:

-44

.....

:

-

-45

-46

.....

-47

.....

-48

-

-

-

...

:

-

-49

.....

-50

.....

-51

.....

⋮

110		01
111		02
112		03
113		04
114		05
115		06
116		07
117		08
119		09
119		10
121		11
122		12
123		13
124		14
125		15
126		16
127		17
128		18
128		19
129		20
130		21
131		22
132		23

133		24
133		25
134		26
135		27
135		28
137		29
138		30
139		31
140		32
141		33
142		34
143		35
144		36
145		37
146		38
146		39
148		40
148		41
149		42
149		43
150		44
151		45
151		46
152		47

⋮

26	" "	01
27	" "	02
27	" "	03
64		04
69		05
89		06
91	.	07
92	.	08

⋮

%70

.

.

.

⋮

⋮

...

.

⋮

.

⋮

.

⋮

⋮

*

:

:

:

-1-1

-2-1

:

-1-2

-2-2

.

:

:

-1

-2

:

-1

.

-

-2

.

RESUME

La survie et la continuité de l'entreprise sont partiellement liées à l'efficacité de la communication interne, celle-ci permet de transmettre les idées, les instructions, les opinions et les informations à travers l'entreprise.

Plusieurs études ont confirmé que les individus passent presque 70 % des horaires de travail en communication, c'est ce taux élevé qui a encouragé la recherche dans ce sujet.

Ainsi que, l'intérêt donné aux ressources humaines et à leurs développements a remarquablement augmenté, du moment où la ressource humaine représente la composante essentielle de toute l'entreprise. Le développement de cette ressource vise l'amélioration de ses capacités et de ses compétences scientifiques, pratiques et comportementales.

Le développement des ressources humaines est considéré comme une unité complémentaire recouvrant un ensemble d'opération dont les plus importantes sont : la planification des ressources humaines, l'attraction, la sélection, l'affectation, la supervision, la motivation, l'évaluation de la performance...etc.

Cette étude intitulée « la relation entre la communication et le développement des ressources humaines dans l'entreprise » a pour souci de chercher l'importance de l'opération communicative dans le développement des ressources humaines.

L'objet de la recherche délimite à la supervision et l'évaluation de la performance du fait qu'elles sont les opérations les plus importantes dans le développement des compétences et des performances du personnel.

A partir de là, la problématique est la suivante :

L'opération communicative a-t-elle une relation avec le développement des ressources humaines dans l'entreprise ?
Quel est son rôle et ses effets sur la réalisation des objectifs de l'entreprise ?

Pour répondre à cette problématique, deux interrogations secondaires sont soulevées dans le but de résoudre le problème de la recherche, en l'occurrence :

1- quelle est l'influence de l'opération communicative sur le mode de supervision établi dans l'entreprise ?

cette interrogation comporte deux dimensions essentielles :

1-1 l'échange des informations joue t-il un rôle dans le renforcement des relations humaines entre le superviseur et ses subordonnés ?

1-2 est ce que le fait de réserver l'opération communicative uniquement au niveau descendant ne diminue t-il pas des compétences de l'ouvrier et de sa qualification ?

2- informer les subordonnés des résultats de l'évaluation permet-il d'améliorer leur performance ?

2-1 a quel point les rapports permettent elles aux ouvriers d'avoir connaissance sur les résultats de l'évaluation du performance ?

2-2 Est-ce que la négligence des caractéristiques des ouvriers par l'administration constitue t-elle une contrainte à l'opération du développement de leurs capacités ?

pour répondre à ces interrogations, nous avons exposé le problème théoriquement en expliquant tout ce qui se rattache aux opérations de la communication et du développement des ressources humaines à savoir les éléments théoriques, les courants ainsi que l'étude des deux opérations est complétée dans l'entreprise algérienne. Pour consolider l'aspect théorique, une étude sur terrain est effectuée dans un établissement de formation et précisément l'école nationale d'application des techniques de transport terrestre (ENATT). On a opté pour la méthode descriptive analytique. En outre, le recours à des outils méthodologiques qui sont l'observation, le questionnaire et le balayage.

1^e

1- l'échange des informations a un rôle dans le renforcement des relations humaines entre le superviseur et les subordonnés en tenant compte des aspects sociaux et psychologiques des individus et la tentative de trouver un mode qui concilie entre les objectifs spécifiques des subordonnés et les objectifs organisationnels de l'entreprise.

2- le fait de se limiter à la communication descendante au sein de l'entreprise diminue les performances et les compétences des ouvriers d'où l'apparition du rôle de la communication ascendante et le feed back dans la transmission des opinions et des suggestions des ouvriers.

2^e

1- informer les subordonnés des résultats d'évaluation permet d'améliorer leur performance du contenu des rapports d'évaluation et de leur offrir ainsi la possibilité de contester en cas d'insatisfaction.

2- Le fait de ne pas tenir en compte des spécificités linguistiques, sociales, culturelles et psychologiques des ouvriers entrave l'opération du développement de leurs capacités.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة-

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
قسم علم الاجتماع
تخصص تنمية الموارد البشرية

بسكرة: في:...../...../.....
إلى السيد : مدير المدرسة الوطنية
لتطبيق تقنيات النقل البري باتنة

الموضوع: زيارة ميدانية

تحية طيبة وبعد،

يسرني ان أتقدم إلى سيادتكم بالسماح للطالبة : يحياوي مريم بزيارة مؤسستكم في إطار التحضير لمذكرة الماجستير في علم الاجتماع من جامعة بسكرة.
ونأمل ان يجد طالبنا لديكم كل العون والمساعدة للاستفادة من هذه الزيارة.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام

رئيس القسم