

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم ماستر 1

التخصص : تسيير الموارد البشرية

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني في مقياس نظام الأجور و الحوافز

ج1- حساب الاجر القاعدي للموظف

الأجر القاعدي = الرقم الاستدلالي الأدنى x النقطة الاستدلالية 45

$$53100 = 45 \times 1180 \text{ دج}$$

حساب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية = الرقم الاستدلالي للدرجة x النقطة الاستدلالية 45

$$10620 = 45 \times 236 \text{ دج.}$$

ج2- الغرض من استقصاء الرواتب السائدة في السوق حسب آلية تحدي هيكل الاجور (10-30وظيفة)

الغرض من ذلك :

- 1- التعرف على مستويات الرواتب التي تدفعا المنظمات المنافسة لنفس انواع الوظائف و مستوياتها ، حتى تكون مرشد للإدارة في تحديد سياسة دفع الرواتب .
- 2- حتى تكون المنظمة في وضع تنافسي مناسب يمكنها من جذب العمالة اللازمة من سوق العمل و المحافظة على العاملين .

أهم السياسات التي تتبعها المنظمة في تحديد الرواتب مايلي :

- سياسة دفع رواتب مقارنة أو مساوية للسوق
- سياسة دفع رواتب أعلى من السوق
- سياسة دفع رواتب أقل من السوق

ج3- العناصر الأساسية للأجرهي :

- 1- الأجر الثابت
- 2- الأجر المتغير
- 3- الإقتطاعات

ب- هناك حالات خاصة تصلح لتطبيق طريقة الأجر على أساس الإنتاج هي:

يصلح تطبيق هذه الطريقة في المجالات التالية :

- 1- إذا كان بالإمكان تحديد كمية الإنتاج الفردي او الجماعي
 - 2- إذا كان لا يوجد أي إعطال في العمل
 - 3- إذا كانت كمية الإنتاج اهم من الجودة يمكن التحكم فيها
 - 4- إذا كانت التكاليف الثابتة مرتفعة لتجنب الوحدات المنتجة من التكاليف
- ج 4 -مضمون الأجر من خلال نظرية البقية الباقية باختصار

إن الاجر عبارة عما يفيض بعد دفع عوائد عوامل الإنتاج (الربح ، الفائدة)
الأجر هو البقية الباقية بعد تخصيص عوائد عناصر الإنتاج

ج5- شكل مراحل تصميم نظام الحوافز



بالتوفيق