

ما تكون العمل

الحيوان الأول: ٢- القيام بالخدمة: هي وظيفة الموظف الذي يمارس فعلياً نشاطاً في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها المهام المطابقة لرسئته أو مهام منتهب شغلها ويعد في هذه الوظيفة الموظف الموجود في عطلة سنوية أو مرضية أو مهنية.

الإحالة على الاستبعاد: هي إيقاف مؤقت لعلاقة العمل وتؤدي إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد، غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوظيفة بالحقوق التي اكتسبها في رسئته الأهلية عند تاريخ إحالته على الاستبعاد.

الإنتداب: هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلطه الأهلية أو إدارته الأهلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها وتكون بقوة القانون أو يطلب من الموظف.

الأجر الوظيفي الأدنى: هو الحد الأدنى للأجر يطبق على كافة العمال وكافة النشاطات التي يصعب القلاعات دون استثناء ويتم تحديده من طرف السلطة العامة حسب المادة ٨٧ من ق.ع.

- ١- خطأ لأنه لا يستفيد مرتين متتاليتين وحسب رأي اللجنة المساوية للأجور
- ٢- خطأ - الإنتداب يكون بقرار إداري فردي ومدته قصوى قدرها ١٢ شهراً
- ٣- صحيح
- ٤- صحيح

الحيوان الثاني: الهدف من تقييم الموظف: - الترقية في الدرجات - الترقية أو سنة تشريفية ومكافآت - يركز التقييم على مالي: احترام الواجبات العامة - الكفاءة المهنية - النزاهة والهمدوية - كيفية الخدمة - يتم التقييم بهذه الطريقة

الفعاليه والهمدوية - كيفية الخدمة - يتم التقييم بهذه الطريقة

المادة بقانون العمل

الحيوان الثالث

- 1- القضاة المختصين هو: الإداري - الفرقة الاجتماعية (مطعمية)
- 2- نوع المنازعة: منازعة فردية.
- 3- شروط رفع الدعوى: توفر الشهادة والمصلحة، أن يكون استوفى جميع إجراءات التسوية الودية - وجود محضر عدم الصلح.
- 4- المراحل: - تُرفع الدعوى بمقتضى عريضة مكتوبة تودع أمام أمانة الهيئة التي لدى كاتب الضبط للمحكمة المختصة أو الإذلاء بأقوال لدى هذه الجهة - يتم تدوين رقم القضية مع بيان أسماء الأطراف وتاريخ تاريخ الجلسة - يرسل تكليف بالظهور إلى المعنيين بالأمر عند طريق محضر قضاة - في حالة الطابع الاستعجالي: يتم تحديد الجلسة الأولى للظهور والعمل في المنازعة لمدة لا تتجاوز 15 يوم من تاريخ توجب العريضة الإقتضائية.
- الحالة العادية: ترفع أمام الجهة المختصة بمحضر عدم الصلح خلال أجل لا يتجاوز 3 أشهر من تاريخ تسليم المحضر.
- بالنسبة للأحكام الهادفة لدراسة أدبنا أحكام ابتدائية ونهائية، أحكام ابتدائية قابلة للتنفيذ المبدئي (مؤقت) تنفذ بصفة استعجالية بأمر من القاضي ولا يُمنع الاستئناف في الحكم - أحكام ابتدائية عادية.

Corrigé type de l'examen Final

Questions de cours : (6 pts)

3. أجب بصحيح أو خطأ علي الأسئلة التالية:
1. Répondre par vrai ou faux aux questions suivantes :
- a. Un index primaire d'une table Paradox7 est stocké dans un fichier qui a l'extension .PX Vrai
- a. Un index primaire لجدول بيانات من نوع Paradox7 يخزن في ملف ذو امتداد .PX.
- b. Une clé composite est une clé constituée de plusieurs champs consécutifs dans le panneau de description de champs. Vrai
- b. المفتاح المركب هو المفتاح المكون من عدة حقول متتابعة في الجدول الوصفي الحقول.
- c. Le contrôle de validité Défaut signifie que chaque enregistrement de la table doit contenir une valeur dans ce champ. Faux
- c. مراقب الصلاحية Défaut يعني أن كل سطر في جدول البيانات يجب أن يحوي قيمة في هذا الحقل.
- d. Dans une table paradox7 un champ Mémo de taille 280 indique que le module base de données stocke la totalité du texte du Mémo dans la table. Faux
- d. في جدول paradox7 الحقل من نوع Mémo ذو الحجم 280 يعني أن module base de données يخزن كل النص الموجود في Mémo في الجدول.
- e. L'exhaustivité signifie qu'une information ne sera pas répétée plusieurs fois dans une base de données. Faux
- e. L'exhaustivité تعني أن المعلومة لا تتكرر عدة مرات في قاعدة البيانات.
- f. Une clé accélère les requêtes et les recherches dans une table Paradox7 parce qu'elle contient des valeurs uniques. Faux
- f. المفتاح يسرع الطلبات و عمليات البحث في جداول البيانات من نوع Paradox7 لأنه يحتوي على قيم وحيدة.

2. EXERCICE :

Soit la fiche Delphi sur la figure ci-dessous. Dans cette application de réservation de chambre dans un hôtel dès qu'on change le nombre de nuitées dans le composant (b) on aura le net à payer affiché sur le composant (a). Le net à payer est calculé selon le type de chambre sélectionné soit une chambre simple ou une chambre double par la formule suivante : **Net à payer = Tarif de la chambre x le nombre de nuit.** Un clic sur le composant (d) permet de fermer la fiche.

لتكن la fiche Delphi علي الصورة في الأسفل. في هذا البرنامج وعندما يتغير عدد الليالي المراد قضاؤها في غرفة من غرف الفندق في المكون (b) يتم حساب و إظهار المبلغ الإجمالي في المكون (a) هذا المبلغ يتم حسابه تبعاً لنوع الغرفة (فردية أو زوجية) عن طريق العبارة الرياضية التالية: **Net à payer = Tarif de la chambre x le nombre de nuit.** و عند النقر علي المكون (d) يتم غلق النافذة.

1. Donner les composants à mettre sur la fiche : la fiche les mكونات اللازمة لإنشاء هذه
- a. Label..... (0.5 pt) a المكون
- b. Edit.....(0.5 pt) b المكون
- c. RadioButton.....(0.5 pt) c المكون
- d. Button.....(0.5 pt) d المكون
2. Donner les noms des événements utilisés dans cette application . أعط أسماء مسيرات الأحداث لكل مكون
- a. (composant b)..... OnChange..... (1 pt)

b. (composant d)..... **OnClick**..... (1 pt)

Donner les instructions de chaque gestionnaire d'événement.

3. أعط التعليمات اللازمة لكل مسيرات الأحداث

(Composant b) (il y en a pas une seule solution!!)

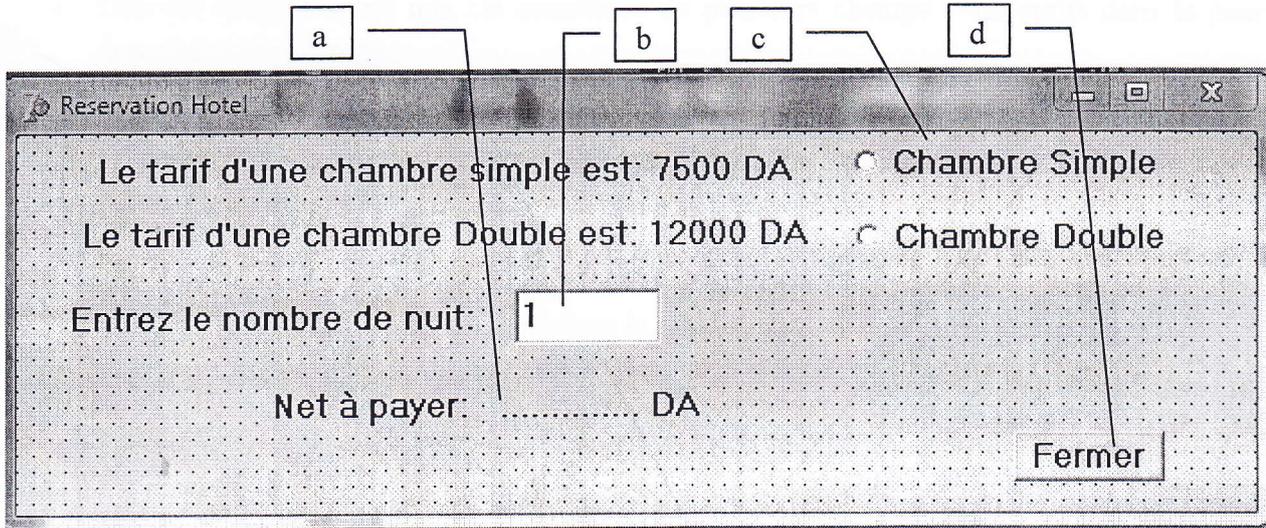
If RadioButton1.Checked then (0.5 pt)

Label5.Caption:=FloatToStr(StrToFloat(Edit1.Text)*7500); (1 pt)

if RadioButton2.Checked then (0.5 pt)

Label5.Caption:=FloatToStr(StrToFloat(Edit1.Text)*12000); (1 pt)

(Composant d) ... **Form1.Close** (1 pt)

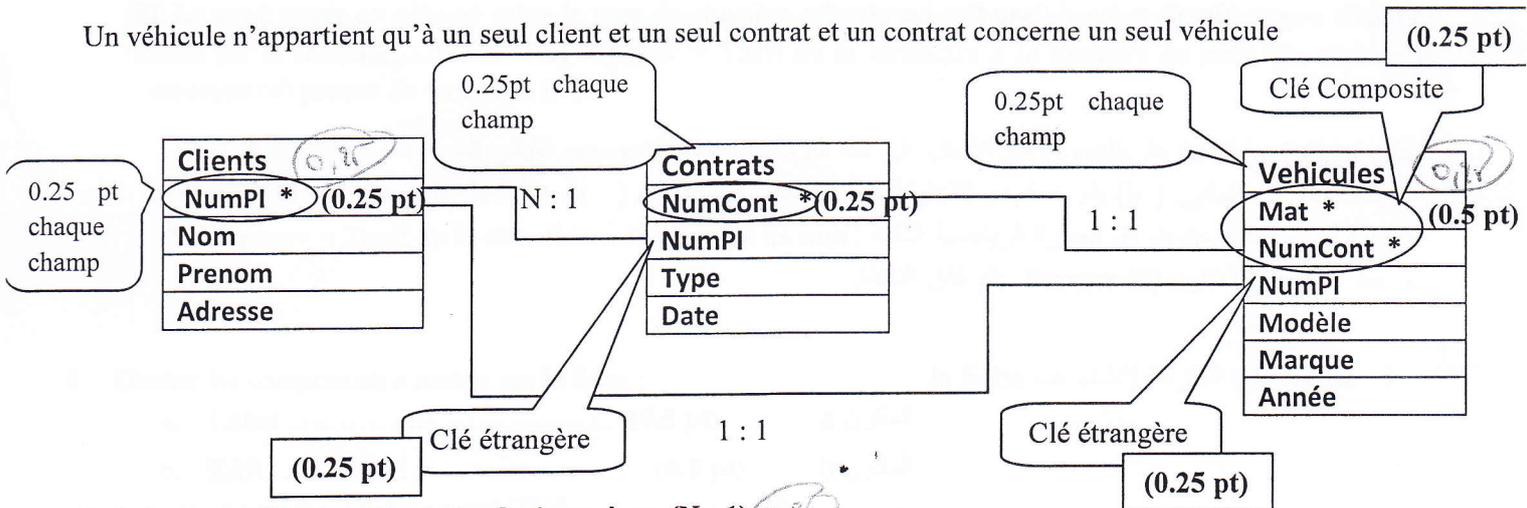


3. **Donnez le schéma conceptuel de la base de données suivante :** **قاعدة البيانات التالية:** **أعط الشéma conceptuel**
 On veut gérer le service d'assurance automobile dans une agence d'assurance on se basant sur les informations suivantes : **نريد تسيير مصلحة تأمينات السيارات في وكالة تأمينات بالاعتماد علي المعلومات التالية:**

Un client est caractérisé par : Numéro de pièce d'identité (carte nationale ou permis de conduire), un Nom, un prénom et Adresse. Chaque contrat d'assurance concerne chaque client est caractérisée par : NumClient, NumContrat, Type et date. Chaque véhicule est caractérisé par son matricule, Marque, Modèle, Année, NumClient et NumContrat .

Un client peut avoir plusieurs contrats et un contrat ne concerne qu'un seul client.

Un véhicule n'appartient qu'à un seul client et un seul contrat et un contrat concerne un seul véhicule



Relation entre Clients et Contrats **plusieurs à un (N : 1)**

Relation entre Clients et Vehicules **un à un (1 : 1)**

Relation entre Contrats et Vehicules **un à un (1 : 1)**

امتحان السداسي الخامس لمقياس التحليل المالي

التمرين الأول: (10ن)

تقدم لك الشركة ميزان المراجعة و التغيرات المتعلقة بالدورة المحاسبية التي أغلقت في 2013/12/31:
ميزان المراجعة و التغيرات لحسابات الميزانية (الوحدة: مليون دينار جزائري).

رصيد 2013/12/31		التغيرات		رصيد 2013/1/1		الحسابات
دائن	مدين	دائن	مدين	دائن	مدين	
3300		300		3000		رأس المال المدفوع
500				500		احتياطات
			600	600		الترحيل الجديد
820		820				نتيجة الدورة
260		120	40	180		مؤونة الأعباء و الخسائر
2520		1200	580	1900		قروض بنكية
	580	20	240		360	قيم ثابتة غير ملموسة
	4600	680	2020		3260	قيم ثابتة ملموسة
	740		120		620	قيم ثابتة مالية
1440		1300	450	590		إهلاكات و نواقص القيمة
	730	850	730		850	بضاعة
	640	240	640		240	مواد أولية
	360	760	360		760	منتجات تامة
1350		4330	4000	1020		موردون
320		600	500	220		موردو القيم الثابتة
	1840	5830	6090		1580	الزبائن
	900	20	740		180	حقوق التنازل عن الاستثمارات
	80	5040	5020		100	بنك
	40	860	840		60	صندوق
10510	10510	22970	22970	8010	8010	المجموع

المطلوب:

- 1- حساب القدرة على التمويل الذاتي
- 2- إعداد جدول التمويل للدورة 2013 والتعليق على تطور التوازن المالي للمؤسسة
- 3- إعداد جدول تدفقات الخزينة مع التعليق على تطور خزينة المؤسسة

التمرين الثاني: 07 ن.

تدرس مؤسسة مشروع استثماري العمر الافتراضي له قدر بـ 5 سنوات ، و يتطلب تكلفة مبدئية تقدر بـ 15 مليون دج ، تتوقع المؤسسة أن يحقق لها إيرادات على النحو: س1=6 مليون دج، س2=3 مليون دج، س3=7 مليون دج، س4=8 مليون دج، بينما في السنة الخامسة يحقق 9 مليون دج، قدرت المصاريف بـ 30 % من حجم الإيرادات، معدل الضريبة على الربح هو 30 % علما أن للاستثمار قيمة باقية في نهاية السنة الخامسة مقدرة بـ 0,3 مليون دج، طريقة الاهتلاك المطبقة بالمؤسسة على الأصل الجديد (اهتلاك خطي)، في ظل تكلفة التمويل 12 %.

المطلوب:

1- باستخدام معدل المردود الداخلي مارأيك في المشروع المقترح.

بالتوفيق: د/ عيساني عامر

الحل النموذجي:

التمرين الأول:
حساب القدرة على التمويل الذاتي
CAF = النتيجة الصافية + التغير في الاهتلاكات و المؤونات

$$(450+40) - 120 + 1300 + 820 = 1750 =$$

$$120+2020+240 = \text{الاستثمارات الجديدة} = 2380 =$$

$$\text{التنازل عن الاستثمارات} = 20 + 680 = 700$$

$$\text{الديون الجديدة} = 1200$$

$$\text{الديون المسددة} = 580$$

النتيجة الموزعة = الترحيل الجديد وهي: 600،
ملاحظة: كل النتائج مأخوذة من ميزان المراجعة للسنة 2013

جدول التمويل من أعلى الميزانية

المبالغ	الموارد الدائمة	المبالغ	الاستخدامات الدائمة
1750	CAF	600	النتيجة الموزعة
300		2380	حيازة الاستثمارات
1200	الرفع في رأس المال	580	الديون المسددة
700	الديون الجديدة		
	الاستثمار م عنها		
3950	المجموع	3560	المجموع

$$DFRF = 3950 - 3560 = 390 \text{ و هو يمثل مورد إضافي}$$

التغير في رأس المال العامل من أسفل الميزانية

الرصيد	مورد	استخدام	التغير في FRF
	120	400	ت. البضاعة
	400	260	ت. مواد اولية
	330		ت. منتجات تامة
			ت. الزبائن
			ت. موردين
(190)	850	660	تغيرات الاستغلال
	100	720	حقوق التنازل عن إس مورد والقيم الثابتة
620	100	720	ت. خ الاستغلال
430			DBFRG
	20		ت. البنك
	20		ت. الصندوق
(40)	40	00	ت. الخزينة الصافية

جدول تدفقات الخزينة

المبالغ	التدفقات المالية
1750	CAF
430	DBFRG
0,1 1320	خزينة الاستغلال
700	التنازل عن الاستثمار
2380	- حيازة الاستثمار
0,1 (1680)	خزينة الاستثمار
300	ارتفاع رأس المال
600	- النتيجة الموزعة
0,5 (300)	خزينة رأس المال
1200	ديون جديدة
580	- ديون مسددة
0,5 620	خزينة الاستدانة
320	خزينة التمويل
0,5 (40) = 320 + 1680 - 1320	خزينة صافية DTN

التمرين الثاني:

السنة 5	السنة 4	السنة 3	السنة 2	السنة 1	السنوات.
9	8	7	7	6	إيرادات سنوية
2,7	2,4	2,1	2,1	1,8	تكاليف متغيرة
3	3	3	3	3	الاهتلاكات
1	0,78	0,57	0,57	0,36	الضريبة
0,21 + 5,3	4,82	4,33	4,33	3,84	التدفق الصافي
0,5674	0,6355	0,7118	0,7972	0,8929	معامل الحالية 12
3,13	3,06	3,08	3,45	3,43	القيمة الحالية
0,4972	0,5717	0,6575	0,7561	0,8696	معامل الحالية 15
2,74	2,75	2,85	3,27	3,34	القيمة الحالية

إذا فترة الاسترداد أربعة سنوات و أشهر

1,5
1,5

صافي القيمة الحالية بمعدل 12 هو $15 - 16,15 = 1,15$
صافي القيمة الحالية بمعدل 15 هو $15 - 14,95 = 0,05$
معدل المردود الداخلي:

$$14,88 = 0,05 + 1,15 / 1,15 \text{ ؟ } (0,12 - 0,15) + 0,12$$

و كون معدل المردود الداخلي أكبر من تكلفة التمويل ف مشروع ذو مردود إيجابي ويمكن للمؤسسة ان تتبناه

0,1

الرقابة العادية في مقياس نماذج اتخاذ القرارات

06 نقاط

الجانب النظري:

1. عند تحليل التكاليف نواجه إشكالتين: * أذكرهما؟ * وكيف يمكن معالجتهما؟
2. تأجيل أي مهمة بالنسبة لبدايتها في أقرب وقت يتطلب القيام بعملية التنقل (Dp)،
- إذا كان: $MT_{(i)} \geq Dp_{(i)} > ML_{(i)}$ ماذا ينتج عن هذه الوضعية (الحالة)؟
3. ماذا يقصد بدورة أميلتن " Cycle Amiltonien " ؟

14 نقطة

الجانب التطبيقي:

نريد أن ننجز مشروع مد منطقة صناعية بالغاز الطبيعي، متكون من المهام التالية:

1. التحضير للمهمة (E) يتطلب 20 أسابيع.
2. التحضير للمهمة (A) يتطلب 10 أسابيع.
3. نهاية المهمة (J) لا يمكنها أن تكون إلا بعد أسبوعين من نهاية المهمة (C).
4. المهمة (B) تتبع المهمة (A).
5. بداية المهمة (D) لا يمكنها أن تكون إلا بعد 4 أسابيع من بداية (B).
6. المهمة (C) تتبع المهمة (A).
7. المهمة (F) لا يمكنها أن تنتهي إلا بعد 4 أسابيع من نهاية المهمة (B).
8. نهاية المهمة (H) لا يمكنها أن تكون إلا بعد 4 أسابيع من نهاية المهمة (D).
9. المهمة (E) لا يمكنها أن تبدأ إلا بعد 6 أسابيع من بداية المهمة (B).
10. المهمة (G) تتبع المهمة (B).
11. المهمة (K) لا يمكنها أن تنتهي إلا بعد 3 أسابيع من انتهاء المهمة (E).
12. المهمة (L) تتبع المهمة (J).
13. المهمة (J) تتبع المهمة (H).
14. المهمة (L) لا يمكنها أن تنتهي إلا بعد أسبوعين من انتهاء المهمة (G).
15. المهمة (I) لا يمكنها أن تبدأ إلا بعد 6 أسابيع من بداية المهمة (F).
16. بداية المهمة (L) لا يمكنها أن تكون إلا بعد بداية المهمة (I) بأربع أسابيع.
17. المهمة (L) لا يمكنها أن تنتهي إلا بعد نهاية المهمة (K) بستة أسابيع.

المهام	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
الزمن	7	8	10	4	6	6	4	2	4	8	4	4

جدول زمن المهام

ملاحظات هامة:

- الإجابة تكون واضحة ولا تتعدى ورقة مزدوجة واحدة.
- عدم استخدام الهاتف النقال في إجراء العمليات الحسابية.
- لكل ممتحن (ة) آلة حاسبة خاصة به (ها) ويمنع انتقالها بين الممتحنين.

المطلوب:

1. كتابة القيود التي تسمح برسم الشبكة؟
2. رسم الشبكة؟

كلية العلوم الاقتصادية والبيئية وعلوم السبيل . 2013-2014

قسم علوم السبيل - السنة الثالثة نفحص تفصيل المؤسسات
الإجابة النموذجية للترتبة العادية في مقياس نماذج إنتاج، تم، (ر)
E / الى باب النظرى: (6ه نقاله)

1- عند تحليل التكاليف نواجه إشكاليتين هاتين: نقطة 1

* الإشكالية (1): تتعلق في تقييف التكاليف أو التكلفة الإجمالية للمشروع
دون الزيادة في الوقت الإجمالي لتنفيذه، لتحقيق هذا يجب القيام ب:

- أ- نصب في كل مرة العاصم المر للعصام (M_{T(i)}) . 0,25
- ب- تزييد في وقت العصام التي يكون لها عاصم ضر أكبر من العصر،
و بقيمة قصور تساوي العاصم المر . 0,25

* الإشكالية (2): تتعلق في إختار فظلم أو شبكة يمكن من سرعة
التنفيد مع أدنى تكلفة ممكنة، لتحقيق هذا يجب القيام بما يلي:

- أ- نصب العاصم الإجمالي للعصام (M_{T(i)}) . 0,25
- ب- لكل صلك حاسم وبدناه نفقد بجودة واحدة من زمن
المهصة ووقت العصام الحاسمة التي تعطينا أدنى زيادة في التكلفة 0,25

2- إذا كان: $ML_{(i)} > DP_{(i)} \geq MT_{(i)}$ ينبغ من هذه الحالة ما يلي: نقطة 2

- أ- كل العصام التي تأتي من بعد المهصة (i) يجب أن تتأجل أيضا .
- ب- تغيير $ML_{(i)}$ بدون ما يؤدي هذا إلى الزيادة في المهدة
الإجمالية للمشروع . 0,2

3- تعريف دورة أميلتون (Cycle Amiltoien) = نقطة 2

تعني أننا نمر مرة واحدة على نقطة معينة أو مكان
معين (نقصد به المركز الثانوي) ونمر على كل المراكز
الثانوية . كل هذا في أدنى مسافة ممكنة لأن أدنى
مسافة يعني أدنى تكلفة . 0,2

II / الجانب التطبيقي: (14 نقطة)

1- كتابة القيود التي تسمح برسم الشبكة (M.P.H): 8 نقاله

- | | |
|--------------------------------|--|
| 1- $S_E \geq 20$ | 6- $S_C \geq S_A + 7$ |
| 2- $S_A \geq 10$ | 7- $S_F \geq S_B + 6$ |
| 3- $S_J + 8 \geq S_C + 10 + 2$ | 8- $S_H \geq S_D + 6$ <u>0,8 نقطة</u> |
| $\Rightarrow S_J \geq S_C + 4$ | 9- $S_E \geq S_B + 6$ |
| 4- $S_B \geq S_A + 7$ | 10- $S_G \geq S_B + 8$ |
| 5- $S_D \geq S_B + 4$ | 11- $S_K \geq S_E + 5$ |

12. $S_L \geq S_j + 8$

13. $S_j \geq S_H + 2$

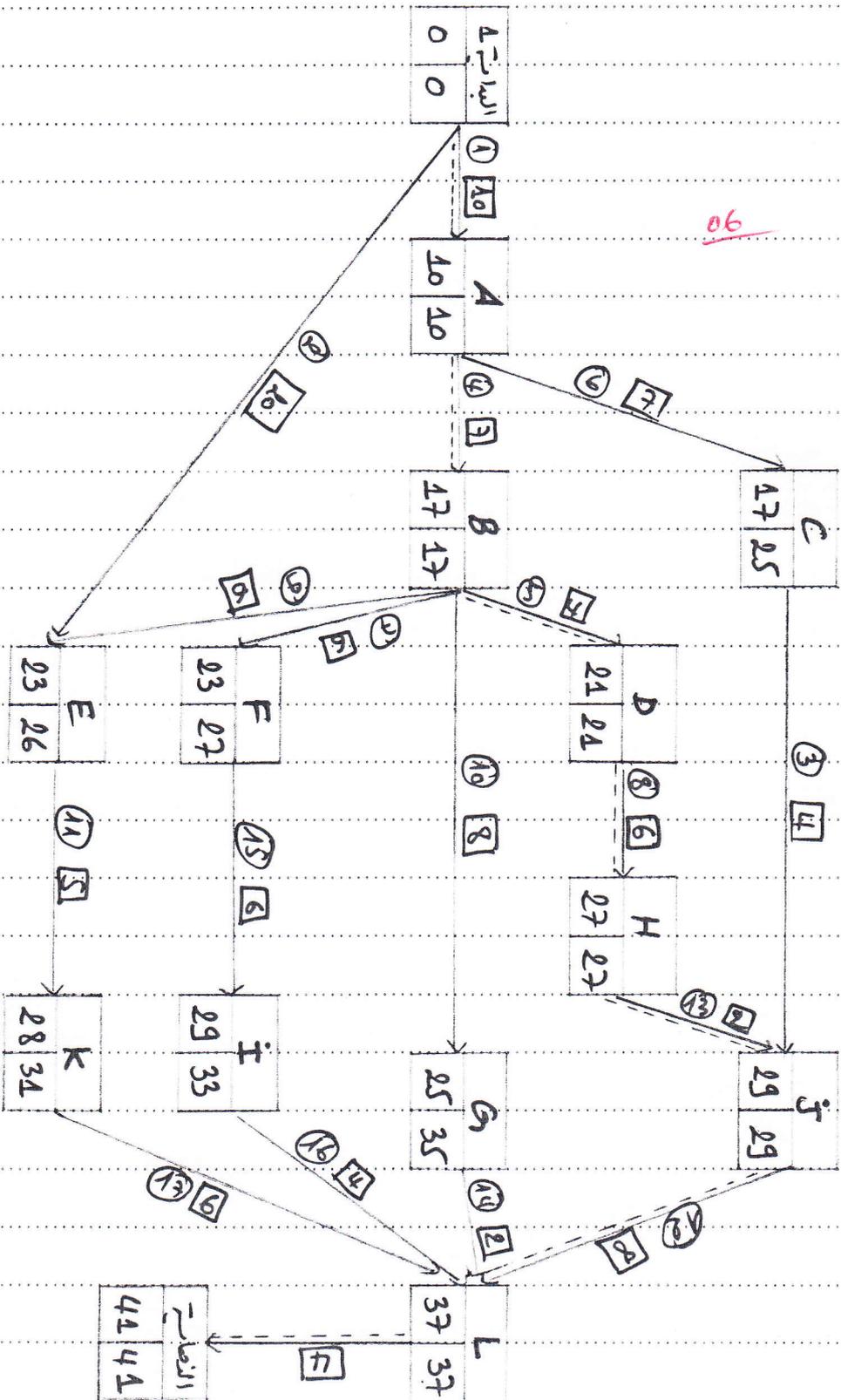
14. $S_L \geq S_G + 2$

15. $S_I \geq S_F + 6$

16. $S_L \geq S_I + 4$

17. $S_L \geq S_K + 6$

2- رسم الشبكة : 6 نقاط



حل نموذجي لمفاهيم: سبب الموارد البشرية

السؤال الأول: ماهي وظائف ادارة الموارد البشرية؟ وما الهدف من كل وظيفة؟ (ك نقاط)

الإجابة: تمارس ادارة الموارد البشرية دورها في المؤسسة من خلال:

- 1- التحول على الموارد البشرية: وسبقنا من خلالها توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسة كما وتوعا.

- 2- تنمية الموارد البشرية: والهدف منها هو تحسين المستوى المعرفي والتأهيل للعاملين مما يساهم في أداء وظائفهم على أحسن وجه.

- 3- حفيز الموارد البشرية: والهدف منها هو دفع العاملين على بذل أقصى جهدهم من اجل تحسين إنتاجيتهم.

- 4- المحافظة على الموارد البشرية: من خلال غرس حب العمل والولاء للمؤسسة والمحافظة على السلامة المهنية والصحة للعاملين

بالإضافة الى الوظائف الأربع السابقة تمارس ادارة الموارد البشرية وظائف أخرى مدعمة ومكملة وهي: تحليل العمل، توصيف الوظائف، تصميم الوظائف، تنظيم الموارد البشرية، السير التقديرى للموارد البشرية، تقييم الأداء.

السؤال الثاني: ماهي العوامل التي عززت دور ادارة الموارد البشرية في المؤسسة؟ (3 نقاط)

الإجابة: تمثل أهم هذه العوامل في:

- 1- أهمية العصر التكنولوجي في خلق القيمة من خلال العنصر البشري والإبداع.
- 2- التنافسية الشديدة التي تواجهها المؤسسة سواء على المستوى الداخلي والخارجي، والذي انعكس على أدائها الوظيفي.

- 3- التقدم في التكنولوجيا الإثباتية وتأثيرها على الوظائف في المؤسسة فدينا ونغديلا والبناء.

والثالث: كيف فسرت نظرية الرأس المال السبري الزيادة في
القوى الاقتصادية؟ (3 نقاط)
الإجابة: الزيادة في القوى الاقتصادية حسب نظرية الرأس مال
السبري تأتي عنه الإستثمار في الرأس مال السبري
اصح مبادئها: - التعليم - التدريب (العامة والمتخصصين).
- الخبرة.

- تأثير العوامل السابقة على الأجور وعلى الولاء للمؤسسة.

السؤال الرابع: "بما تكمن مغالبة الإستقطاب؟ (3 نقاط)
الإجابة: الإستقطاب يعني جذب المرشحين لشغل الوظائف
الشاغرة بالمؤسسة وبالتالي ففعلية لبيتها تظهر في هذين
الكبر عدد من المرشحين. إلا أن هناك رأي آخر يرى
أن عدد المرشحين ليس معياراً على مغالبة الإستقطاب، فليكن
استقطاب الشخص المناسب بالإعتماد على الأشخاص المرشحين
مثلاً كالنقابة والمتخصصين أو ذوي الخبرة.

السؤال الخامس: ما الفرق بين الدافع والحافز؟ وما هي شروط
خلق العملية التحفيزية. (3 نقاط)

الإجابة: - الدافع: هو حالة داخلية تغير عند شعور بالنقص
أو الحرمان في حاجة معينة.

- الحافز: وسيلة إشباع الحاجة السابقة، عندما يعرضها طرف
آخر (الرئيس يعرضها على المرؤوس).

عملية التحفيزية تتضمن مرحلتين رئيسيتين:
- اكتشاف واستئارة الحاجة لدى المرؤوس
- تصميم الحوافز المناسبة التي تسحب للحاجة.

وبالنسبة يجب على الرئيس أن يكون على اتصال دائم (رسمي وغير رسمي)
من أجل اكتشاف ومعرفة الحاجات التي يعاني النقوص فيها، من
جهة، وضحة أخرى، يجب أن تتوفر لديه القدرة والكفاءة اللازمة
التي تسمح له بتصميم الحوافز المناسبة.
(هـ ن) منح مقابل المذهب السليمة والتحكم في المصطلحات)

2^{ème} Année Ressources Humaines.

- Corrigé type.

- Épreuve de français.

I: Traduction.

كل محاولة لتزوير مرسوم الحقوقات زائد غرامات - 2pts

فرقة البحث ترفع لها الشبكات مزورين - 2pts

II Phrases:

- Toute entreprise dispose de son propre organigramme.

- Les travailleurs de la SOUTIRACT sont mieux rémunérés.

- Les États signent des Conventions de non agression 4pts

- Le fonctionnaire est limogé pour négligence.

III: Les primes dont peut bénéficier un éboueur.

- Salissure - nuisance - vestimentaire. 3pts

IV: Les verbes aux temps et aux modes convenables.

- Vous aurez - que vous soyez - qu'il viendrait. 3pts

V: Rédaction de la problématique.

Il est vrai que les étudiants algériens sont 6pts
faibles en langues étrangères. Futement dit, ils n'ont pas les compétences requises pour affronter le quotidien dans sa diversité linguistique, culturelle. Quelles seraient les véritables raisons d'un tel déficit?
- Est-ce les étudiants eux-mêmes qui les boudent par manque de conscience? Est-ce le système éducatif qui peine à jouer le rôle qui lui incombe? Ou est-ce l'enlèvement censé "veiller sur le grain" qui est défaillant parce que lui-même est mal outillé?

Section 1: (4 pts):

- 1- Interviewer / 2- Selection / 3- Fire / 4- Expect / 5- Intelligent /
6- Technician / 7- stakeholder / 8- Employer.

Section 2: (1,75 pt):

- 1- False / 2- False / 3- True / 4- True / 5- True / 6- False / 7- True.

Section 3: (1,75 pt):

- Training course / Dismiss / Make redundant / Trainee / Notice /
Vacancy / Application.

Section 4: (3 pts):

- Retire = Leave employment because of age.
- Bonus = Additional payment to an employee as an incentive or a reward.
- Resign = Leave a job voluntarily.

Section 5: (1,5 pt)

- Employ = recruit / Hire.
- Evaluation = Assessment
- Easy-going = Relaxed

To deposit \neq To withdraw.
Net \neq Gross.
Public \neq private.

Section 6: (1 pt)

- 1 \rightarrow D / 2 - b / 3 - A / 4 - c.

Section 7: (3 pts):Verbs

- To decide
- To argue
- To summarize
- To plan
- To analyze
- To solve

Nouns

- Decision
- Argument
- Summary.
- planning
- Analysis.
- solution.

Section 8: (1,5 pt)

- He reads magazines but he doesn't like to read books.
- He finished lunch then went into the garden.
- we can leave either today or tomorrow.

Section 9: Translation (2,5 pt):

الإدارة إلى استراتيجية عملية مستمرة تهدف تقييم ومراقبة الأداء التي
تختص بكل الشركة، تقييم منافسيها وتضع أهدافها وإجراء استراتيجيات
لتلائم كل المنافسين الحاليين والمحتملين.

الرقابة الأولى في مقياس: تنظيم المؤسسات
وعلاقات العمل

السؤال الأول (04ن)

هي نظرية ظهرت في الربع الثالث من القرن العشرين تؤمن بأن البيئة والموقف يشكلان أبعاد رئيسية لهيكل وأنشطة التنظيم.

- ماهي هذه النظرية؟
- أذكر مبادئها الرئيسية؟
- ماهي القاعدة التي تقوم عليها؟
- أذكر أحد العلماء الذين ساهموا في تطويرها؟

السؤال الثاني: (4ن)

حدد نوع المبدأ التنظيمي في الحالات التالية:

- المبدأ الذي يقلل من حيرة المديرين والعاملين عند مواجهة مواقف في العمل.
- المبدأ الذي يتحقق نتيجة ظهور حاجة لمجال جديد يعبر عن نشاط مستقل في المؤسسة.
- المبدأ الذي يؤدي إلى هرمية التنظيم.
- المبدأ الذي يعبر عن انسياب السلطة والمسؤولية من أعلى إلى أسفل.

السؤال الثالث: (03.5ن)

التمييز التنظيمي هو إحداث فروق وتباين بين الوحدات في المؤسسة بحيث يعكس الواقع العملي للأداء.

- ماهي أنواعه؟
- كيف يمكن قياس درجة كل منها؟

السؤال الرابع: (08.5ن) إشكاليات تنظيمية:

- أصدر السيد حيدر بصفته مدير تسويق في مؤسسة نظيفكو تعليمات للسيد جاد مدير الإنتاج بتحديد حجم الطلبات التي يحتاجها السوق والتي سيتم إنتاجها وتحديد بعض المواصفات (ألوان و عبوات).
- هل ترى في تدخل مدير التسويق في إدارة الإنتاج خطأ؟ لماذا؟ وماهو مبررك؟
 - على أي مبدأ تنظيمي اعتمد حيدر في تصرفه هذا؟
 - أي نوع من السلطة استخدمها؟ وكيف تمثل خطأيا؟
 - في رأيك ماهي المزايا والعيوب التي تعود على المؤسسة عند ممارسة مثل هذا المبدأ؟

بالتوفيق ع/ز

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

الرقابة في مقياس: سياسات وتقنيات الأجور و المرتبات

إن الإنسان دون هدف كسفية دون دفة كلاهما سوف ينتهي به الامر على الصخور.

2013 /01/ 16

قسم : LMD 3 GRH

السؤال الأول (04.5) : صحح الخطأ إن وجد

1. التطور الاستدلالي من الناحية العمودية يكون من درجة لدرجة أعلى منها مباشرة
2. الاقتطاعات القانونية هي اقتطاعات إجبارية وتتمثل في التأمينات الاجتماعية والضرائب
3. لتحقيق القيمة المكافئة يجب التعرف على مستويات الأجور في المؤسسات الأخرى
4. الأجر النقدي يعكس المستوى المعيشي للعامل كونه يتوقف على مستوى الأسعار
5. يقصد بنظرية رصيد الأجور المبالغ الباقية بعد دفع عوائد عوامل الإنتاج الأخرى
6. تحديد الأهمية النسبية للوظائف والأعمال يعتمد على تقييم الأداء.

السؤال الثاني:

1. فيما يتجسد تثمين الخبرة المهنية للعامل؟ (1)
2. ما الفرق بين طريقة النقاط وطريقة مقارنة العوامل؟ (2.5)
3. ماهو الفرق بين : المزايا والحوافز و التعويض؟ (3)

السؤال الثالث (04 نقاط): إذا علمت أن:

- ✓ في الورشة - أ - الوقت المعياري لإنتاج قطعة واحدة هو 20 دقيقة ، و العامل أنتج 36 قطعة خلال نصف الوقت المعياري والمؤسسة تعتمد على نسبة مئوية تقدر بـ 50% من الوقت المقترض
- ✓ وفي الورشة ب: الوقت القياسي لإنتاج قطعة واحدة هو 15 دقيقة وأن العامل أنجز 40 قطعة خلال 6س و أجر الساعة في كلا الورشتين قدر بـ 80 دينار

المطلوب: حساب الأجر المستحق لكلا العاملين وفقا لطريقتي هالسي و روان على الترتيب.

السؤال الرابع:(05 نقاط): إليك عناصر الأجر لعامل ما أعزب في الصنف 10 (453) ، الدرجة 9

(204)، مشترك في التعاضدية؟ ، منحة المردود الفردي والجماعي 40 %، منحة المسؤولية 10 %،

منحة الضرر 9500دج، منحة المنصب ؟ الأجر الخاضع للضريبة 63700 دج، 5 ساعات إضافية

أسبوعيا وتقدر قيمة كل ساعة 600دج ، الأجر الوحيد 2000دج، تتمثل مصاريف المهمات في

1400دج نقل و 2500دج وجبة غذاء، IRG: 12610

المطلوب: حساب صافي ما يستحق هذا العامل.

بالتوفيق

حساب مجموع الاقتطاعات

التصحيح النموذجي لامتحان مقياس سياسات وتقنيات الأجور و المرتبات
قسم: LMD 3 تخصص: تسيير الموارد البشرية
2014

الجواب الأول

1. التطور الاستدلالي من الناحية الأفقية يكون من درجة لدرجة أعلى منها مباشرة
2. الاقتطاعات القانونية هي اقتطاعات إجبارية وتتمثل في الضمان الاجتماعي والضرائب
3. لتحقيق العدالة الخارجية يجب التعرف على مستويات الأجور في المؤسسات الأخرى
4. الأجر الحقيقي يعكس المستوى المعيشي للعامل كونه يتوقف على مستوى الأسعار
5. يقصد بنظرية البقية الباقية المبالغ الباقية بعد دفع عوائد عوامل الإنتاج الأخرى
6. تحديد الأهمية النسبية للوظائف والأعمال يعتمد على تحليل العمل .

الجواب الثاني

1. يتجسد في ترقية الموظف من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية وتكون ب 3 مدد حسب شرط معدل النقط السنوية
2. الاختلاف بين الطريقتين يكمن في أن طريقة النقاط تقارن الأعمال من حيث مكوناتها مع العوامل الأساسية للتقييم المكونة لها، أي مقارنة عامل مع عامل ، أما في طريقة مقارنة العوامل فتقارن كل وظيفة وعمل مع كل عوامل التقييم على حدة أي مقارنة وظيفة بعامل.
3. تمثل المزايا المقابل الذي تمنحه المؤسسة لمجرد كون الافراد أعضاء في المنظمة. أما الحوافز فتقدم نظير الأداء المتميز الذي يقدمه الفرد. أما التعويض فهو مصطلح يجمع بين الأجور والمزايا والحوافز بجميع أنواعها

الجواب الثالث

الزمن المعياري هو 12 ساعة
حسب طريقة هالسي فان أجر العامل الأول يكون: أجر الساعة (الوقت المستغرق + النسبة x الوقت
المقتصد) = 80 = (6 x 0.5 + 6) = 720 دينار
حسب طريقة روان فان الزمن المعياري هو 10 ساعة
أجر العامل الثاني يكون: أجر العامل + العلاوة الاضافية = 6 x 80 + (10/4) x 80 = 672 د

الجواب الرابع :

العناصر	التعويضات	الاقتطاعات
الاجر الاساسي	20385	
الخبرة المهنية	9180	
المنحة الجزافية	2000	
م ف ج	8154	
منحة المسؤولية	2038.5	
منحة الضرر	9500	
الساعات الاضافية	12000	
منحة المنصب	6742.5	
أجر المنصب	70.000	
الضمان		6300
الاجر الخاضع للضريبة	63700	
الضريبة		12610
مصاريف المهمات	3900	
اقتطاع التعاضدية		700
الصافي	54290	

مجموع الاقتطاعات: الضمان + الضريبة+ التعاضدية = 19610

انتهى