



أم البواقي 21 جانفي 2025

جامعة العربي بن مهيدي
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

الامتحان السداسي الأول
مقياس تسيير الموارد البشرية
طلبة السنة أولى ماستير علم النفس العمل وتسيير الموارد البشرية
التصحيح النموذجي

السؤال الأول:

يتقاضى العمال مقابل جهدهم الفكري والعضلي شهريا مبلغ من المال يسمى أجرا.
عرف الأجر مع ذكر مكوناته. 12 نقطة

الاجابة

-تعريف الأجر:

يتقاضى العمال مقابل جهدهم الفكري و العضلي شهريا مبلغ من المال يسمى أجرا و " هو المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل و هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذه ما يكلف به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل وصاحب العمل." (محمد نجيب توفيق عبد الله، 1966، ص.125)
وهو " ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذه ما كلف به وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل (عبد الباسط محمد حسن، دون سنة، ص. 320)

2- مكونات الأجر:

يتكون الأجر من قسمين، قسم ثابت و آخر متحرك

أولا: الأجر الثابت:

يمثل الأجر القاعدي (salaire de base) الذي يقبل تصنيف المنصب في شبكة الأجور للمنظمة، إضافة إلى تعويض الخبرة المهنية (indemnité d'expérience professionnelle) و يسمى عادة الأجر الثابت بأجر المنصب (salaire de poste) و هو ثابت نسبيا لأنه لا يتناقص من شهر إلى آخر بشرط عدم التغيب بل هو مرشح للزيادة من سنة إلى أخرى كلما زادت نسبة الخبرة المهنية.

ثانيا: الأجر المتحرك

و هو مجموع المنح و التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، فأما المنح تتمثل في تحفيز مرتبط بتحقيق أهداف العمل الإنتاجية المسطرة، أما التعويضات فمعناها كما يدل عليها اسمها تعويض عن ضرر موجود بمنصب العمل كالغبار أو الضجيج، أو العمل الليلي، و يسمى أيضا الأجر المتحرك بملحقات الأجر و هي عبارة عن المنح و التعويضات التي تقرها الاتفاقية الجماعية للمؤسسة و الخاضعة للقانون الإطار المنظم لعلاقات العمل، و نذكر بعضها فيما يلي:

- المنح: تتمثل في مبالغ مالية لأعمال فردية أو جماعية و منها:

منحة المردود الجماعية Prime de Rendement Collectif: وهي نسبة مؤوية من الأجر القاعدي يحدد سقفها بالحد الأقصى لأهداف الإنتاج المسطرة للشهر، فمثلا إذا حققت الأهداف الإنتاجية بنسبة 100 % كان نصيب العمال 30 % من الأجر القاعدي للمنصب، وكل ما انخفضت النتائج المحققة انخفضت النسبة المؤوية للمنحة.

منحة المردود الفردية: Prime de Rendement individuel وهي نسبة مؤوية أقصاها 10 % من الأجر القاعدي، وتعطى حسب تقييم المسئول المباشر للعامل من 1 إلى 10 % حسب المجهود المبذول خلال الشهر.

التعويضات Les indemnités:

هي قيمة مالية تعطى للعامل كتعويض قد يلحق به جراء ظروف العمل، أو تعويض عن مصاريف دفعها من أجل بسبب العمل كمنحة النقل مثلا، وفيما يلي نذكر بعضها منها:

تعويض الضرر Indemnité de Nuisance:

تعطى للعامل الذي يشتغل في ظروف عمل مضرّة nuisible، أو غير صحية بها الكثير من الأتربة الصناعية، أو ضجيج عالي، وهج أو حرارة متوهجة... إلى غير ذلك من الظروف الفيزيائية غير ملائمة، وتراوح نسبتها من 3 إلى 25 % من الأجر القاعدي للمنصب.

تعويض المنطقة Indemnité de zone Isolée:

تعطى للعمال ممن يشتغلون بالمناطق النائية مثل المناطق الصحراوية مثلا التابعة لشركة سوناطراك البترولية، وهي قيمة مالية محددة حسب بعد المنطقة.

تعويض النقل:

قيمة مالية تعطى للعمال ممن لا توفر لهم المؤسسة النقل و تحسب باليوم وتعطى شهريا. ومثلها مثل المنح تختلف من مؤسسة إلى أخرى.

الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي (salaire soumis a la sécurité sociale)

ويتضمن الأجر القاعدي وكل المنح و التعويضات التي تخضع لإقطاع نسبة 9 % تدفع للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNASAT تستخدم في التعويضات المعروفة في حلة التوقف عن العمل التطبيب و الأدوية، حواث و أمراض المهنية، إضافة لكون الأجر الخاضع للضمان الاجتماعي (salaire soumis a la sécurité sociale) أسا حساب منحة التقاعد.

الأجر الخاضع للضريبة (Salaire soumis a L'IRG):

ويتضمن الأجر القاعدي وكل المنح و التعويضات التي تخضع لإقطاع الضريبة، ويبدأ حساب الاقطاع من الأجر الوطني الأدنى المضمون SNMG زاد دينار بمعنى أن الجر الوطني الأدنى المضمون معفى من الضريبة.

كيفية تحديد الأجر؟

إذا كانت أجور العمال SALARIERS في المؤسسات الاقتصادية تمول من أموال صاحب العمل فإن أجور الموظفين Fonctionnaires تمول من ميزانية الدولة.

السؤال الثاني:

الإعلان مرحلة مهمة من مراحل التوظيف وهي أساس نجاح العملية اذكر:
1. اهم العناصر التي يتضمنها مع التعليل 4 نقاط

الإعلان:

يعتبر الإعلان من أكثر الوسائل استعمالا لاستقطاب الأفراد للتقدم لشغل الوظائف الشاغرة، وتتوقف فاعلية هذا الأسلوب على اختيار الوسيلة المناسبة لنشر الإعلان (الصحف، المجالات، التلفاز، الراديو، الإشهار..... الخ) ويجب أن يضم الإعلان:

- 1- اسم المنظمة وموقعها الجغرافي
- 2- المناصب المعلن عنها
- 3- الشروط المطلوبة في المرشحين
- 4- الملف المطلوب
- 5- مكان و تاريخ إيداع الملف (العنوان و آخر أجل)

2- عند الاعلان عن توظيف نتفادى ذكر بعض الأمور لأنها تتعارض مع القانون، اذكر البعض منها مع التعليل
1. العناصر التي يجب تجنبها في كتابة الإعلان ولماذا؟ 4 نقاط

الإجابة:

- السن: في الدستور حدد السن الأدنى للعمل و يحق لكل افراد المجتمع العمل و ان بلغ سنهم 59 سنة
- الجنس، العرق، المنطقة: القانون يمنع التفرقة على اساس الجنس او العرق او المنطقة
،،،،، الخ