



يوم: 11 ماي 2025

امتحان السداسي الثاني الدورة العادية في مقياس تقييم الوظائف وتسيير الاجور

نص السؤال

يعتمد مسؤول الموارد البشرية لوضع سياسة عامة للأجور على عملية تقييم الوظائف بالمنظمة.....
الأسئلة:

1. ماذا نعني بعملية تقييم الوظائف وما هي علاقتها بالأجور؟ 8 نقاط
2. أذكر بعض الطرق لتقييم الوظائف (واحدة كمية والأخرى غير كمية) مع الشرح 8 نقاط
3. ما الفرق بين أسس وضع الأجور في الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي 4 نقاط

إسم ولقب الأستاذ أو الأساتذة

أ, د مراد خلاصي



يوم 14 ماي 2025

الإجابة النموذجية لامتحان السداسي الثاني الدورة العادية مقياس تقييم الوظائف و تسيير الاجور

1. ماذا نعني بعملية تقييم الوظائف وما هي علاقتها بالأجور؟

- ما هي عملية تقييم الوظائف؟ 4 نقاط

عملية تقييم الوظائف هي عملية تحديد القيمة النسبية للوظائف داخل المؤسسة بناءً على مجموعة من العوامل مثل المسؤوليات، المهارات المطلوبة، وظروف العمل .

- هي الوسيلة العملية و الموضوعية لتحديد القيمة النسبية لأي وظيفة في المنظمة بغرض تحديد أجر عادل للوظيفة، حيث يتم الربط بين معدل الأجور التي يتحصل عليها العاملون و بين حجم مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة.

علاقتها بالأجور 4 نقاط

- الهدف المباشر من تقييم الوظائف هو وضع نظام عادل للأجور داخل المنظمة يقوم على أساس التماثل في الأجور للوظائف المتجانسة و تتمشى معدلات الدفع هذه مع ما هو سائد في المنظمة .
- والأجر ما هو إلا علاقة بين عامل يبذل جهد جسماني و طاقة عقلية معينة من خلال وظيفة و صاحب عمل يدفع أجر مقابل هذا الجهد و بالتالي لابد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول و الأجر المدفوع و لا يتحقق ذلك إلا من خلال تقييم سليم للوظائف (الصيرفي، 2009، ص 312)
- يضع الأسس لتحديد النسب المالية لجميع الوظائف في المنظمة ،و بالتالي تحديد القيمة الحالية لكل وظيفة على حدى.
- يساهم في تفسير وتوضيح أسباب الاختلافات العادلة في الأجور و الرواتب بين جميع الوظائف.

أذكر بعض الطرق لتقييم الوظائف (واحدة كمية والأخرى غير كمية) مع الشرح
طرق تقييم الوظائف :

.تنقسم الطرق المستخدمة في تقييم الوظائف إلى طريقتين:

1. مجموعة الطرق غير الكمية و تشمل : طريقة واحدة مع الشرح 4 نقاط

أ. طريقة الترتيب

ب. طريقة التصنيف

2. مجموعة الطرق الكمية و تشمل : طريقة واحدة مع الشرح 4 نقاط

ج. طريقة مقارنة العوامل

د. طريقة التنقيط

ما الفرق بين أسس وضع الأجور في الوظيف العمومي والقطاع الاقتصادي ؟ 4نقاط

- أساس وضع الأجور في الوظيف العمومي يقتصر على التصنيف المقابل للشهادة المطلوبة للمنصب وهذا في كل قطاعات الوظيف العمومي
- أساس وضع الأجور في القطاع الاقتصادي تصنيف المنصب الموجود في الهيكل التنظيمي والذي يعتمد على:
- الاجر القاعدي للمنصب الذي يختلف من منصب الى آخر وقد تتساوى الشهادات
- المنح والتعويضات التي تختلف من منصب الى آخر ومن مؤسسة الى اخرى

إسم ولقب الأستاذ أو الأساتذة

أ, د مراد خلاصي