

السؤال الأول: اشرح مايلي: 3

1. الشبكة الاستدلالية للمرتبات: هي آلية من آليات ضبط مرتبات الموظفين، وهي عبارة عن جدول مالي، أو جدول مرتبات تتكون من درجات وأرقام، إذ لكل درجة مقابل مالي أو مرتب.
2. الراتب: يمثل تعويضاً نقدياً مباشراً يحصل عليه الفرد لقاء مساهماته التي يقدمها للمنظمة التي يعمل بها، ويطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال الإدارية أو المكتبية (الياقات البيضاء) حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس الزمن ويسمون بالموظفين،
3. الفحص المهني: وهو فحص المترشح لقدراته المهنية، وهذا النمط يخص أسلاك التنفيذ كالعامل المهنيين، كما هو الحال بالنسبة للتوظيف في رتبتي سائق السيارة وزن خفيف، وسائق سيارة وزن ثقيل، فالفحص المهني يقتصر على أسلاك التنفيذ الذين لا يشترط فيهم إلا معارف مهنية.

التمرين الثاني:

مؤسسة "داري" تعمل في صناعة الأثاث، لاحظت الإدارة تراجعاً في الإنتاج، فقررت مراجعة نظام الحوافز، وبدأت بتقييم أداء العاملين.

1- اشرح باختصار أربع أدوات لتقييم أداء الموارد البشرية. (4ن)

- مقابلات الأداء الشخصية هي أداة تقييم تتم بين الموظف والمدير أو المشرف مباشرة، حيث يتم استخدامها لمناقشة أداء الموظف، تقديم الملاحظات، وتحديد الفرص للتطوير الشخصي والمهني. تعتبر هذه الأداة من أكثر الطرق شيوعاً وفعالية لتقييم أداء الموظفين في الشركات.
- تقييم الزملاء: هي أداة تقييم يقوم بها الموظفون بتقييم أداء زملائهم في العمل. تهدف هذه الأداة إلى جمع آراء الزملاء حول أداء بعضهم البعض وتقديم ملاحظات بناءة لتحسين الأداء وتعزيز التعاون في الفريق.
- مراجعات الأداء المستمرة: هي أداة تقييم تتم بشكل منتظم ومستمر على مدار العام لأداء الموظفين. تختلف هذه العملية عن مراجعات الأداء التقليدية التي تتم مرة واحدة أو مرتين في السنة، حيث تركز مراجعات الأداء المستمرة على تقديم التغذية العكسية والتوجيهات بشكل دوري ومنتظم بدلاً من التقييم السنوي.
- مؤشرات الأداء الرئيسية: هي عبارة عن مجموعة من الأهداف المحددة والقابلة للقياس التي تستخدم لقياس وتقييم أداء الموظفين أو الفرق أو الشركات بشكل عام. تعتبر هذه الأداة أساسية في عمليات التخطيط والإدارة.
- تقييم الذات: هي أداة تقييم يقوم فيها الموظف بتقييم أدائه وتقييم مهاراته وقدراته بنفسه.

2- بعد التقييم، قررت المؤسسة مشاركة جزء من الأرباح واستثماره لصالح الموظفين، حدد اسم هذا النوع من المشاركة، ما التأثير المتوقع له؟ (4ن)

- اسم هذا النوع من المشاركة: حصة أرباح مؤجلة، والذي من المتوقع ان يساهم في:
- ارتفاع الرضا الوظيفي، لوجود تحفيز مالي عادل وشفاف.
 - الاستقرار الوظيفي وانخفاض معدل دوران العمالة.
 - زيادة الإنتاجية، لأن الموظفين سيربطون جهودهم بالربح المباشر.

السؤال الثالث: قارن بين الاستقطاب الداخلي والاستقطاب الخارجي من حيث: التكلفة، جودة المرشحين، تأثيره على العاملين؟ 3ن

عنصر المقارنة	الاستقطاب الداخلي	الاستقطاب الخارجي
التكلفة	أقل تكلفة	أعلى تكلفة
جودة المرشحين	محدود بخبرات العاملين داخل المؤسسة	يوفر كفاءات وخبرات جديدة
التأثير على العاملين	يرفع المعنويات والتحفيز	قد يسبب شعورًا بالإحباط لدى العاملين

السؤال الرابع: (6ن)

يعمل أيمن موظفًا في مؤسسة عمومية، بحيث يتقاضى راتبًا رئيسيًا يقدر بـ 39780 دج،

1. حدد كل من المجموعة، الصنف، والدرجة التي ينتمي إليها ضمن الشبكة الاستدلالية للاجور، مع العلم بأن الرقم الاستدلالي لدرجته بلغ 147.

الحل:

الراتب الرئيسي = الراتب الأساسي + الخبرة المهنية = (الرقم الاستدلالي الأدنى) × 45 + (الرقم الاستدلالي للدرجة) × 45

نرمز للرقم الاستدلالي الأدنى لأيمن بـ "س"

$$45 \times 147 + (45 \times س) = 39780$$

$$س = 737$$

- وبالتالي فإن الصنف الذي يتوافق مع هذا الرقم حسب الملحق هو الصنف 12
- هذا الصنف يكون ضمن المجموعة أ
- أما الدرجة فحسب الملحق هي الدرجة الرابعة

2. على أي أساس تم ترتيب امين في صنفه الحالي؟

تم ترتيب امين في صنفه الحالي حسب مؤهله العلمي