

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

فريق ميدان التكوين

التخصص: إدارة الموارد البشرية

الشعبة: علوم التسيير

المقياس:

الأستاذ: أقطي جوهرة

نظم الأجور والحوافز

السداسي:

السنة: 2019-2020

الثاني

البرنامج السداسي التفصيلي للمقياس

الأسابيع *	محاور البرنامج (الفصول)	المحاور الفرعية للبرنامج (عناصر المحاضرة)
الأسبوع 01	النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور (المدرسة الكلاسيكية والمدرسة النيوكلاسيكية)	1- نظرية آدم سميث للأجور 2- نظرية الحد الأدنى للمعيشة (نظرية الكفاف) 3- نظرية مستوى المعيشة The Standard of Living theory 4- نظرية رصيد الأجور (صندوق الأجور) 5- نظرية البقية المتبقية Residual Claimant 6- نظرية الإنتاجية الحدية 7- نظرية تكلفة الإنتاج
الأسبوع 02	النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور (المدرسة النيوكلاسيكية -تابع-، مدرسة القوة والمدرسة المنظمة، والنظريات الحديثة)	8- نظرية الأجور لكينز 9- نظرية الطلب والعرض للأجور 10- النظرية الماركسية للأجور 11- النظرية الاجتماعية للأجور 12- نظرية الأجور المنظمة 13- النظريات الحديثة المفسرة للأجور
الأسبوع 03	مدخل مفاهيمي للأجور	1- تعريف الأجور والمصطلحات ذات العلاقة 2- مكونات نظام التعويضات وفق نماذج مختلفة 3- أهمية الأجر 4- مبادئ تحديد الأجر 5- اعتبارات الأجر
الأسبوع 04	مدخل مفاهيمي للأجور (تابع)	6- تقسيمات الأجور 7- أنظمة دفع الأجر 8- عوامل النجاح الرئيسية في تطبيق أنظمة المكافآت المرتبطة بالأداء 9- العوامل المؤثرة في الأجور
الأسبوع 05	تحديد هيكل الأجور	أولا. تقييم الوظائف 1- عملية تقييم الوظائف (الظهور، الأسباب، الأهداف، والآثار) 2- مسؤولية وعوامل نجاح عملية تقييم الوظائف 3- طرق تقييم الوظائف (طريقة الترتيب والتدرج، وطريقة النقط)
الأسبوع 06	تحديد هيكل الأجور (تابع)	4- طريقة مقارنة العوامل ثانيا. تصنيف الوظائف ثالثا. تحديد منحى الأجر الحالي

رابعاً. معالجة الإنحرافات عن خط الاتجاه العام للأجر		
1- تطور هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري 2- شبكة مستويات التأهيل 3- الشبكة الاستدلالية للمرتبات 4- طريقة حساب الراتب في القطاع العام الجزائري (الراتب الأساسي + العلاوات والمنح المكونة في الراتب) 5- الأجر الوطني الأدنى المضمون في الجزائر 6- الاقتطاعات والاشتراكات الخاصة بالراتب 7- اقتطاع الضريبة على الدخل IRGs (التعريف، وطريقة الحساب) 8-دراسة تطبيقية: حساب راتب الأستاذ الجامعي ومردوديته	هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري	الأسبوع 07
	هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري (تابع)	الأسبوع 08
1- الترقية (المفهوم والأهداف) 2- نظام الترقية (الأسس والمشاكل المرتبطة) 3- أنواع الترقية في الوظيفة العمومية في الجزائر 4- تطور نظام الترقية في الدرجة 5- المراحل اللازمة لتحضير عملية الترقية في الدرجات	نظام الترقية في الوظيفة العمومية	الأسبوع 09
6- الترقية في الرتبة (الأنواع والإجراءات) 7- مثال عن الترقية في الرتبة في الأسلاك المشتركة	نظام الترقية في الوظيفة العمومية (تابع)	الأسبوع 10
1- الحوافز والتحفيز والدوافع (التعريف، الفرق، الخصائص، الأهمية والمعوقات) 2- أنواع الحوافز 3- أسس منح الحوافز	مدخل مفاهيمي لنظام الحوافز	الأسبوع 11
4- محددات فعالية نظام الحوافز 5- العوامل المؤثرة على نظام الحوافز 6- مراحل تصميم نظام الحوافز	مدخل مفاهيمي لنظام الحوافز (تابع)	الأسبوع 12
1- نظرية Fredrick Taylor 2- دراسة Hawthorne 3- نظرية التسلسل الهرمي للحاجات لـ Maslow 4- نظرية X Y لـ Mcgrogor- douglas 5- نظرية العاملين لـ Herzberg 6- نظرية البقاء، الانتماء، والنمو لـ Alderfer 7- نظرية الإنجاز لـ MECCLELLAND 8- نظرية العدالة لـ Adams نظرية القيمة لـ Locke 9- نظرية التوقع لـ Vroom	نظريات التحفيز (النظريات السلوكية، ونظريات المحتوى، ونظريات العملية)	الأسبوع 13
10- نظرية الدعم (التعزيز) لـ Skinner 11- نموذج لولير Lawler في الرضا الوظيفي (نظرية مظهر الرضا) 12- نظرية عملية المقاومة لـ LANDY 13- نظرية تحديد الأهداف لـ Locke 14- نظرية المؤسسة البشرية 15- نظرية Z لـ WILLIAM OHCHI 16- نظرية محددات الذات لـ Deci and Ryan 17- نظرية التقييم المعرفي 18- نظرية التحفيز المؤقت 19- التحفيز وفق النظرية الإسلامية	نظريات التحفيز (تابع، نظريات العملية ونظريات الميتا والنظرة الإسلامية)	الأسبوع 14
مراجعة حسب رغبة الطلبة	مراجعة	الأسبوع 15

* يتم اعتماد الأسابيع بناء على الرزنامة البيداغوجية المحددة.

المراجع المعتمدة في المقياس:

1- تم إعداد مطبوعة تتضمن كل المحتويات السابقة (في انتظار مرورها على اللجنة والمجلس العلمي) فإن المراجع المعتمدة عديدة أهمها:

1. -2 Hicks, J.R., & B.Litt, M.A., 1963, *The Theory of Wages, Second Edition*, Macmillan and Company Limited, Chapter 2.
2. Maillet, L. (1988). *Psychologie et organisation : l'individu dans son milieu de travail*. Montréal: Les éditions Agence d'Arc.
3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 بتاريخ 30-09-2007.
4. ونوغي فتيحة، 2015، أثر الرواتب على الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم العالي: دراسة ميدانية بجامعة فرحات عباس-سطيف، أطروحة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المؤسسات، جامعة سطيف.
5. ناصر محمد العديلي، 1995، السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، الرياض، القاهرة.
6. سومر أديب ناصر، 2004، أنظمة الأجور وأثرها على أداء العاملين في شركات ومؤسسات القطاع العام الصناعي في سورية: دراسة ميدانية على شركات الغزل والنسيج في الساحل السوري، بحث مقدم كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا.
7. بوخروبة كلثوم، 2017، تطور سياسة الأجور في الجزائر، رسالة غير منشورة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1.

أسلوب التقييم في المقياس:

يوجد إمتحان + في الأعمال الموجهة يتم التقييم من خلال (أعمال مقدمة للطالب، وفرضين والمشاركة).