



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية
التخصص: إدارة الموارد البشرية



الكتلة الاجرية

من اعداد:

اشراق منصور

صفاء دعاء سويسي

اية سقتي

مقدمة



ت	ع	ت
ر	ك	ا
ت		
ة	ج	ل
ر		ا
ة		

تعريف الكتلة الاجرية وانواعها

ا ل ك ت
ا ل ج ر

تكلفة العمل

بالإضافة إلى الموظفين الدائمين
مك ي ،
ن ل ل ش ر
ة

الكتلة الاجرية المحاسبية

في المحاسبة
شم ت ،
ل ا ل ك ت
ة ا ل ج ر

الكتلة الاجرية الاجتماعية

ا ل م ع ل و
ة ا ل ك
ر و ض و
ا ه
ي ت

العناصر الدائمة للكتلة الاجرية

البدلات الدائمة

ا ل ب د لا
ت ا ل د ا نم
ة ه
ي ا ل م ك ا ق ا ت
ا ل ن ا
ي ت ت

العمل بدوام جزئي

يسم
ج
العم
ل
بدا
م
جزئ
ي

الأجور الاساسية

الأجو
ر
الاساسي
ة
تشك
ل
العنص
ر
الرئيس
ي
ف
ي

التكاليف المتكررة

تمث
ل
تكاليف
فا
متكرر
ة
يت
م
دفعه
ا
بغ

العلاوات المختلفة

ضم	ن	ن	ن	ن	ن
ن	ن	ن	ن	ن	ن
وا	ن	ن	ن	ن	ن
ع	ن	ن	ن	ن	ن
لف	ن	ن	ن	ن	ن
ة	ن	ن	ن	ن	ن
ن	ن	ن	ن	ن	ن
وا	ن	ن	ن	ن	ن
ت	ن	ن	ن	ن	ن
دم	ن	ن	ن	ن	ن
ة	ن	ن	ن	ن	ن
فية	ن	ن	ن	ن	ن

الرسوم والاجتماعية :
شم

العناصر المتغيرة

عقد العمل قد ينص على دفع جزء متغير، يسمى غالباً "مكافأة".
يعتمد صرف هذه المكافأة على تحقيق أهداف محددة فردياً أو جماعياً. إذا لم تتحقق هذه الأهداف، فلن يتم صرف المكافأة.

• الجزء المتغير أو المكافأة

تطلب ساعات العمل الإضافية من الموظفين عند الحاجة، ويتم دفعها مع زيادات تتراوح بين 25% و50% حسب عدد الساعات واتفاقيات الشركة.

• ساعات العمل الإضافية

العناصر الاستثنائية : تشمل العناصر الاستثنائية في كتلة الأجور الأحداث غير المتوقعة ، مثل المكافآت الاستثنائية التي يمكن أن تُمنح للموظفين لجهودهم في ظروف صعبة، أو مكافآت تتعلق بأحداث عائلية كزواج أو ولادة.

الزيادة في الأجور تؤثر مباشرة على كتلة الأجور. يتم الاتفاق على نسبة الزيادة من خلال المفاوضات بين الموظفين والإدارة.

تأثير النوريا

يشير تأثير النوريا إلى قياس تأثير دخول وخروج الموظفين على كتلة الأجور في المؤسسة ، وذلك بناءً على الفرق في الأجور بين الموظف المغادر والموظف الجديد. غالبًا ما يكون تأثير النوريا سلبيًا ، حيث يكون راتب الموظف الجديد أقل من راتب المغادر. يعود ذلك إلى خبرة الموظف المغادر وتطور مهاراته داخل المؤسسة ، مما يؤدي إلى زيادة راتبه بمرور الوقت. على النقيض، يكون الموظف الجديد أقل خبرة وبالتالي يتقاضى راتبًا أقل.

مك	ي
ن	
سا	ح
ب	

تشمل المؤشرات الرئيسية في الموارد البشرية ، مثل معدل الغياب ومعدل دوران الموظفين ،

ل	ا	ك	ت
ف			
ف	ا	ض	ا
ن			
و		ت	
ر			
ع			

المؤشرات الرئيسية في الموارد البشرية

الغياب

تكاليف الغياب :عندما يغيب الموظف عن عمله، وخاصة خلال الأيام الثلاثة الأولى من المرض في القطاع الخاص

لا

،

دفع

ت

أسباب الغياب يرتبط الغياب بعدة عوامل، منها ظروف العمل الصعبة، عدم التوازن بين الحياة العملية والشخصية

أف

ضد

لإ

أ

ب

،

ة

حساب معدل الغياب :يمكن حساب معدل الغياب على النحو التالي:

. معدل الغياب = (عدد أيام الغياب ÷ العدد الإجمالي للموظفين) ÷ 365 × 100 ويتم متابعة هذا المعدل بانتظام لتحليل تكاليف الغياب وتأثيره على العمليات التشغيلية للشركة.

معدل دوران الموظفين

يشير «معدل دوران الموظفين» إلى حركة تنقلات الموظفين داخل وخارج الشركة ، ويعكس معدل تجديد القوى العاملة داخل المؤسسة. يتمثل دخول الموظفين في التعيينات بعقود دائمة أو مؤقتة

التكاليف الإضافية عند مغادرة الموظف:

عند مغادرة الموظف

دفع

ت

،

ع

تأثيره على الشركة:

التنظيم الداخلي :عندما يتم تعيين موظف جديد

يم

،

ر

حط

ر

م

ب

ة

اكتشاف وتعلم البيئة الجديدة. حتى وإن كان لديه خبرة

فإ

،

ن

حساب معدل دوران الموظفين

يمكن حساب معدل دوران الموظفين كالتالي :

عدد الموظفين الداخلين + عدد الموظفين الخارجين

÷ العدد المتوسط للموظفين × 100