

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

فريق ميدان التكوين

الشعبة: علوم التسيير التخصص: إدارة الموارد البشرية

المقياس: إدارة الأجور والحوافز 1

الأستاذ: أقطي جوهرة

السداسي: الأول

السنة: 2025-2026

البرنامج السداسي التفصيلي للمقياس

المحاور الفرعية للبرنامج (عناصر المحاضرة)	محاور البرنامج (الفصول)	الأسابيع*
1- مساهمات آدم سميث في تفسير الأجور 2- نظرية الحد الأدنى للمعيشة (نظرية الكفاف) 3- نظرية مستوى المعيشة The Standard of Living theory 4- نظرية رصيد الأجور (صندوق الأجور)	النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور	الأسبوع 01
5- نظرية البقية المتبقية Residual Claimant 6- نظرية الإنتاجية الحدية 7- نظرية تكلفة الإنتاج 8- مساهمات كينز في تفسير الأجور 9- نظرية الطلب والعرض للأجور 10- نظرية القيمة المضافة لماركس	النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور (تابع)	الأسبوع 02
11- النظرية الاجتماعية للأجور 12- نظرية التفاوض للأجور 13- نظرية الاستثمار للأجور 14- النظريات السلوكية المفسرة للأجور (نظرية هيكل الأجور الداخلي، نظرية رأس المال البشري)	النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور (تابع)	الأسبوع 03
1- تعريف الأجور والمصطلحات ذات العلاقة 2- مكونات نظام التعويضات وفق نماذج مختلفة 3- أنواع التعويضات 3- أهمية الأجر 4- مبادئ تحديد الأجر	مدخل مفاهيمي للأجور	الأسبوع 04
5- العوامل المؤثرة في تحديد الأجور والتعويضات	مدخل مفاهيمي للأجور (تابع)	الأسبوع 05

6- اعتبارات الأجر 7- تقسيمات الأجر 8- أنظمة دفع الأجر		
9- أهداف إدارة التعويضات 10- مقاربات التعويضات 11- مقارنة إدارة التعويضات 12- الدفع على أساس الأداء	إدارة التعويضات والأجر	الأسبوع 06
13- مفهوم إدارة الأجر والمرتبات 14- طبيعة إدارة الأجر والمرتبات وأهدافها 15- المنافع الإضافية (أنواعها وأسباب دفعها) 16- نموذج الكافيتيريا في المنافع الإضافية	إدارة التعويضات والأجر (تابع)	الأسبوع 07
أولا. عملية تحديد الأجر ثانيا. تقييم الوظائف 1- عملية تقييم الوظائف (الظهور، الأسباب، الأهداف، والآثار) 2- مسؤولية وعوامل نجاح عملية تقييم الوظائف 3- طرق تقييم الوظائف (طريقة الترتيب وطريقة التصنيف)	تحديد هيكل الأجر	الأسبوع 08
4- طريقة النقط 5- طريقة مقارنة العوامل 6- طرق أخرى لتقييم الوظائف (طريقة الاعتماد على السوق، طريقة الاعتماد على المعرفة، طريقة الاعتماد على المهارات)	تحديد هيكل الأجر (تابع)	الأسبوع 09
ثانيا. استمارة الأجر وتسعير الوظائف ثالثا. تحديد منحنى الأجر الحالي وإعداد هيكل الأجر رابعا. معالجة الانحرافات عن خط الاتجاه العام للأجر	تحديد هيكل الأجر (تابع)	الأسبوع 10
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)	هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري	الأسبوع 11
8-دراسة تطبيقية: حساب راتب الأستاذ الجامعي ومردوديته	هيكل الأجر في القطاع العام الجزائري (تابع)	الأسبوع 12
9-دراسة تطبيقية: حساب الراتب للأسلاك المشتركة	هيكل الأجر في القطاع العام	الأسبوع 13

المراجع المعتمدة في المقياس:

1- تم إعداد مطبوعة بالإضافة إلى مراجع أخرى أهمها:

1. Hicks, J.R., & B.Litt, M.A., 1963, *The Theory of Wages, Second Edition*, Macmillan and Company Limited, Chapter 2.
2. Arul, P. G. (2003), *Compensation Management*, Pondicherry University, Department of International Business, MBA – HRM, Private Circulation.
3. SARI, R.; (2000), *WAGE DETERMINATION MODEL: THEORY AND EVIDENCE*, Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
4. *COMPENSATION MANAGEMENT, Lesson 9: INTRODUCTION TO THE THEORY OF WAGES*, Rai Technology University, India.
5. Stirati, A. (1994), *The Theory of Wages in Classical Economics: A Study of Adam Smith, David Ricardo and Their Contemporaries*, Published by Edward Elgar company, England
6. Ethical Trading Initiative, *Wages and Purchasing Theories*, Source: <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/633855/wage-and-salary> (Jan 2014).
7. *COMPENSATION MANAGEMENT*, Eilm University, www.eiilmuniversity.ac.in
8. SARANYA. B (2015), *COMPENSATION MANAGEMENT*, Bharathidasan university, Tamil Nadu, India.
9. Bhattacharyya, D.K, (2014), *Compensation Management*, 2 Edition, Published in India by Oxford University Press.
10. *Adamus, W. (2009), A NEW METHOD OF JOB EVALUATION*, Jagiellonian University.
11. HANNON, J.M, NEWMAN, J.M, MILKOVICH, G.T, & BRAKEFIELD, J.T, (2001), *Job Evaluation in Organizations (Chapter 34), Handbook of Industrial Engineering: Technology and Operations Management, Third Edition*. Edited by Gavriel Salvendy, John Wiley & Sons, Inc.
12. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 61 بتاريخ 30-09-2007.
13. ناصر محمد العديلي، 1995، السلوك الإنساني والتنظيمي، معهد الإدارة العامة، الرياض، القاهرة.
14. 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.
15. 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).