

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

فريق ميدان التكوين

التخصص: إدارة الموارد البشرية

الشعبة: علوم التسيير

المقياس:

الأستاذ: أقطي جوهرة

إدارة الأجور والحوافز 2

السداسي:

السنة: 2024-2025

الثاني

البرنامج السداسي التفصيلي للمقياس

الأسابيع *	محاور البرنامج (الفصول)	المحاور الفرعية للبرنامج (عناصر المحاضرة)
الأسبوع 01	نظام الترقية في الوظيفة العمومية	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 للتخصيص لعملية الترقية في الدرجات
الأسبوع 02	نظام الترقية في الوظيفة العمومية (تابع)	6- الترقية في الرتبة (الأنواع والإجراءات) 7- أمثلة عن الترقية في الرتبة في الوظيفة العمومية في الجزائر
الأسبوع 03	التعويضات في الشركات الدولية	1- الهيكل التنظيمي للشركات الدولية (الشركات متعددة الجنسيات). 2- مصادر وطرق التوظيف في الشركات الدولية. 3- مفهوم التعويضات الدولية (تعويض الموظفين الدوليين).
الأسبوع 04	التعويضات في الشركات الدولية (تابع)	4- النظريات المفسرة للتعويضات الدولية. 5- التحديات التي توجه التعويضات الدولية 6- العوامل المؤثرة في نظام التعويضات الدولية.
الأسبوع 05	التعويضات في الشركات الدولية (تابع 2)	7- مقاربات التعويضات الدولية. 8- أنواع العلاوات الممنوحة للموظفين المغتربين. 9- العلاقة بين التعويضات الدولية والثقافة المحلية.
الأسبوع 06	الكتلة الأجرية	1- تعريف الكتلة الأجرية وأنواعها. 2- الخيارات الإستراتيجية المؤثرة في الكتلة الأجرية. 3- آثار تطور الكتلة الأجرية.
الأسبوع 07	الكتلة الأجرية (تابع)	1- التحكم في الكتلة الأجرية. 2- أمثلة تطبيقية.
الأسبوع 08	مدخل مفاهيمي لنظام الحوافز	1- الحوافز والتحفيز والدوافع (التعريف، الفرق، الخصائص، الأهمية والمعوقات) 2- الحوافز الجوهرية والخارجية 3- أسس منح الحوافز

4- محددات فعالية نظام الحوافز 5- العوامل المؤثرة على نظام الحوافز 6- مراحل تصميم نظام الحوافز 7- أنواع خطط الحوافز - نظام المعدل الأساسي - أنظمة الحوافز الفردية (الدفع على أساس النتائج، نظام قياس العمل، نظام قياس الزمن، نظام تقييم الأداء، نظام السوق، نظام المهارات) - أنظمة الحوافز الجماعية - خطة مشاركة الأرباح (خطة سكانلون، خطة راكر ...)	مدخل مفاهيمي لنظام الحوافز (تابع)	الأسبوع 09
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	نظريات التحفيز (النظريات السلوكية، ونظريات المحتوى، ونظريات العملية)	الأسبوع 10
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 11
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	نظريات التحفيز (تابع، نظريات العملية ونظريات الميّا)	الأسبوع 12
15- نظرية Z لـ WILLIAM OHCHI 16- نظرية محددات الذات لـ Deci and Ryan 17- نظرية التقييم المعرفي 18- نظرية التحفيز المؤقت	نظريات التحفيز (تابع، نظريات العملية ونظريات الميّا)	الأسبوع 13
مراجعة حسب رغبة الطلبة	مراجعة	الأسبوع 14

* يتم اعتماد الأسابيع بناء على الرزنامة البيداغوجية المحددة.

المراجع المعتمدة في المقياس:

1- تم إعداد مطبوعة بالإضافة إلى مراجع أخرى أهمها:

1. Mario, C. (2019), Comparative Incentive Systems, Springer Nature Switzerland.
2. Arul, P. G. (2003), Compensation Management, Pondicherry University, Department of International Business, MBA – HRM, Private Circulation.
3. Gupta, A.K., (2021), Motivation Theories and their Application, International Journal of Science and Research (IJSR), Vol 10, No 3.
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 تدبير 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.

أسلوب التقييم في المقياس:

امتحان (60%) + الأعمال الموجهة (40%) يتم التقييم من خلال (أعمال مقدمة للطالب، وفرضين والمشاركة).