الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزراة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر-بسكرة-

كلية التسيير

تخصص إدارة موارد بشري

**ملخص مقال : التنبؤ بالكتلة الاجرية**

الطلبة :

-بوفضة رزيقة

-بوعيشة رشيدة

المقياس:مراقبة التسيير الاجتماعي

الفوج :1

-تحت إشراف الأستاذ :دبلة فاتح

السنة الدراسية :2024/2025

- (brigitte, 2008)

**الفكرة العامة :**

التنبؤ بالكتلة الاجورية تتعلق بالعملية التي تقوم بها الشركات لحساب وتقدير الكتلة الاجورية المستقبلية .

**الملخص:**

**1 – المبادئ :**

**التعريفات :**

* **الكتلة الأجورية المحاسبية الكلية:** هي إجمالي المبلغ الذي تدفعه الشركة لأجور موظفيها، كما يظهر في سجلات المحاسبة.
* **الكتلة الأجورية الاجتماعية:** هي المبلغ الذي يتم الإبلاغ عنه إلى الحكومة، وتشمل الأجور والرسوم المتعلقة بها فقط، باستثناء بعض المدفوعات الأخرى.
* **الكتلة الأجورية الميزانية:** • تمثل الرواتب في الموازنة جميع المبالغ المدفوعة إلى :

عدد معين من السكان، لفترة معينة من الزمن (عام عموما). هي مكونة من :

- كشوف المرتبات الاجتماعية (دون التخفيض واستبعاد قواعد المعدلات الثابتة)،

- الرسوم الاجتماعية لصاحب العمل،

– المكافآت التي لا تخضع للرسوم والتعويضات المرتبطة بالمغادرة، لا تخضع للرسوم. ب.ل

**. 2-عوامل تطور الكتلة الاجورية :**

-مستوى الكتلة الأجورية وتطورها هما نتيجة لعناصر داخلية وخارجية للشركة، تؤثر على كمية ونوعية وتكلفة العمل وتتمثل في:

**- العوامل الداخلية:** تتعلق بقرارات الشركة نفسها، مثل عدد الموظفين، نوعية الوظائف، نظام الرواتب والمكافآت، وغيرها.

- **العوامل الخارجية:** تتعلق بالقوانين واللوائح الحكومية، مثل الحد الأدنى للأجور، قوانين العمل، والاتفاقيات الجماعية.

**II. الطريقة:** حساب الكتلة الأجورية التقديري يتم في ثلاث مراحل:

**1-تقدير أجور الموظفين الحاليين:** يتم البدء بتقدير الأجور التي ستدفع للموظفين الذين يعملون حاليًا في الشركة، مع الأخذ في الاعتبار أي زيادات متوقعة في الأجور.

2- **تقدير تأثير الاستقالات:** يتم تقدير التأثير المالي للاستقالات المتوقعة، سواء كانت داخلية (انتقال الموظف إلى قسم آخر) أو خارجية (ترك الشركة)

3- **تقدير تأثير التوظيف الجديد:** يتم تقدير التأثير المالي للتوظيفات الجديدة، سواء كانت لملء وظائف شاغرة أو لزيادة عدد الموظفين.

**ا – البيانات الضرورية :**

**تقدير الكتلة الأجورية للسنة N+1 يعتمد على معرفة:**

* عدد الموظفين والأجور للسنة N،
* الزيادات التقديرية الفردية والجماعية للأجور،
* الحركات الداخلية للعمالة داخل الشركة (ترقيات) والخارجية (رحيل، توظيف)

**ب - تقدير أجور الموظفين الثابتين:** الموظفون الثابتون هم الموظفون الذين لا يتغيرون من فئة إلى أخرى من سنة إلى أخرى، ولا يغادرون الشركة

**3**- **المكملات** :

أن إجمالي الأجور التي تدفعها الشركة هو نتيجة لسياسات معقدة تتأثر بعوامل متعددة. هذه العوامل تخلق تحديات كبيرة للشركات، حيث يجب عليها تحقيق توازن بين عدة أهداف متعارضة:

 **الجانب المالي:** يجب على الشركات أن تأخذ في الاعتبار أن الأجور تمثل تكلفة كبيرة.

 **الجانب الاجتماعي:** يجب أن يكون نظام الأجور عادلاً وحافزًا للموظفين، وأن يعكس الاختلافات في الوظائف والمهارات

والأداء.

 **الجانب التنافسي:** يجب أن تكون الأجور التي تقدمها الشركة تنافسية لجذب أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم

**نقاط قوة وضعف المقال :**

|  |  |
| --- | --- |
| **نقاط القوة** | **نقاط الضعف** |
| وضوح الفكرة الرئيسية | التركيز المفرط على الحسابات |
| المنطقية والتسلسل | إحصائيات قديمة 2003 |
| دعم بحسابات | غياب الدراسات المقارنة |
| لغة واضحة خالية من الأخطاء الإملائية | المصادر المحدودة للبيانات |

**التعليق على العمل:**

-أفكار المقال جاءت متسلسلة ومنطقية ودعمت بالعمليات الحسابية والجداول الإحصائية لكن قد يصعب نوعا ما على القارئ الفهم الكلي والمطلق لها لكن عموما كانت دقيقة ومفصلة**.**

**نقائص المقال :**

عدم إرفاق الجداول بشرح تفصيلي

**اقتراحات المقال :**

-كان لابد من استخدام إحصائيات حديثة

-حبذا لو أرفق الجداول والحسابات بشرح مفصل

-الإطلاع على أحدث طرق تقدير الكتلة الاجرية

-مراعاة التغيرات والتطورات وتأثيرها على الأجور