

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

التاريخ: 2025/01/14.

المدة : 1سا و 30د.

السنة الأولى ماستر MRH

السادسي الأول: الدورة العادية

الإجابة النموذجية لاختبار المادة التعليمية مراقبة التسيير الاجتماعي

التمرين الأول: (4ن)

- 1 ← أ (1ن)
- 2 ← ب (1ن)
- 3 ← ب و د (1ن)
- 4 ← د (1ن)

التمرين الثاني : (6ن)

-الكتلة الأجرية للسنة الحالية N

الفئات	عدد عمال الفئة السنة N	متوسط الأجر الشهري N	الأجر السنوي (N)	الأجر السنوي الخام
تقني صيانة	03	6030	$(12 \times 6030) = 72360$ (ن.25)	$(3 \times 72360) = 217080$ (ن.25)
كهربائي	04	4240	$(12 \times 4240) = 50880$ (ن.25)	$(4 \times 50880) = 203520$ (ن.25)
تقني	25	3500	$(12 \times 3500) = 42000$ (ن.25)	$(25 \times 42000) = 1050000$ (ن.25)
الكتلة الأجرية N = $1050000 + 203520 + 217080$ (ن.25)				
الكتلة الأجرية N = 1470600 دج (ن.25)				

-الكتلة الأجرية للسنة N+1-

الفئات	عدد عمال الفئة السنة N+1	الأجر السنوي للعامل (N+1)	الأجر السنوي الخام (N+1)
تقني صيانة	03	73800	221400=(3×73800) (ن 0.5)
كهربائي	04	51600	206400=(4×51600) (ن0.5)
تقني	30	42840	1285200=(30×42840) (ن0.5)
الكتلة الأجرية N+1 = 1285200+206400+221400 (ن0.25)			
الكتلة الأجرية N+1 = 1713000 دج (ن0.25)			

-حساب أثر المستوى :

-أثر المستوى =الكتلة الأجرية للسنة N+1 x معدل أثر المستوى المرتبط بالزيادة في الأجور

$$\text{أثر المستوى} = 1713000 \text{ دج} \times 0.03 \text{ (ن1)}$$

$$\text{أثر المستوى} = 51390 \text{ دج}$$

-الكتلة الأجرية لأثر المستوى = الكتلة الأجرية للسنة N+1 + أثر المستوى المتعلق بالزيادة في الأجور

$$\text{الكتلة الأجرية لأثر المستوى} = 1713000 \text{ دج} + 51390 \text{ دج}$$

$$\text{الكتلة الأجرية لأثر المستوى} = 1764390 \text{ دج. (ن 1)}$$

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

التمرين الثالث: (10ن)

المجموع	عمال غير مؤهلين	عمال مؤهلين	تقنيين وأ. تحكم	الإطارات	
500	254	144	60	42	الموظفين الحاليين
61	28	15	10	8	التقاعد
30	20	6	2	2	الاستقالات
(85) (0.5ن)	(60)	(15)	(10)	/	الترقية إلى رتبة أعلى
85 (0.5ن)	/	60	15	10	الترقية من رتبة دنيا
400	190	95	70	45	الاحتياجات N+3
409 (1.5ن)	146	168	53	42	المجموع
09	/	73	/	/	الفائض
/	44-		17-	3-	العجز
معدل دوران عمل مرتفع (0.5ن)		التعليق عليه	20%		معدل دوران العمل
460 عامل		العمال الحاليين	8%		معدل الغياب

أولاً: حركة السوق الداخلي

الاستقالات: الإطارات = $4 \times 42 = 168$ = 2 إطارات؛ (0.25ن)

التقنيين = $4 \times 60 = 240$ = 2 تقنيين؛ (0.25ن)

العمال المؤهلين = $4 \times 144 = 576$ = 6 عمال مؤهلين؛ (0.25 ن)

الغير مؤهلين = $8 \times 254 = 2032$ = 20 عمال غير مؤهلين. (0.25ن)

الانحرافات لكل صنف مهني:

أ- الفروقات (الانحرافات) = العمالة المتوقعة-الاحتياجات النظرية (النتائج لكل الفئات مبينة في الجدول).

فئة الإطارات = $45 - 42 = 3$ -إطارات، عجز. (0.25ن)

فئة التقنيين = $70 - 53 = 17$ - تقني، عجز. (0.25ن)

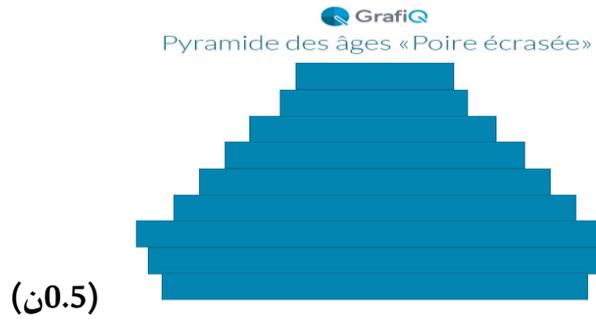
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

العمال المؤهلين = 198-95 = 73 عامل مؤهل فائض. (0.25ن)

العمال الغير مؤهلين = 146-190 = -44 عامل غير مؤهل، عجز. (0.25ن)

ثانياً:

يتم تمثيل فئة الشباب و هي الفئة الأكثر في المؤسسة ، بهرم الأعمار شكل الإجاصة المهروسة. (1ن)



ثالثاً: حساب معدل دوران العمل

أ/متوسط عدد العاملين = العاملین أول المدة+العاملین آخر المدة / 2 (1ن)

متوسط عدد العاملين = 455 عامل
 $2/409+500 =$ ومنه

ب/معدل دوران الانفصال = عدد الموظفين التاركين × 100

متوسط عدد العاملين

$100 \times 455/91 =$ ومنه معدل دوران الانفصال = 20%(1ن)

يشير دوران العمل المتحصل عليه إلى المشكلات المحتملة التالية: معنويات الموظفين المتدنية، نقص فرص النمو و التقدم الوظيفي (الترقيات)، بيئة عمل سلبية..... الخ. كما يشكل هذا المعدل خطراً على المؤسسة. (1 ن)

رابعاً-حساب الغياب

- عدد العاملين الغائبين في مؤسسة الأقصى = $0.08 \times 500 = 40$ عامل غائب. (0.5ن)