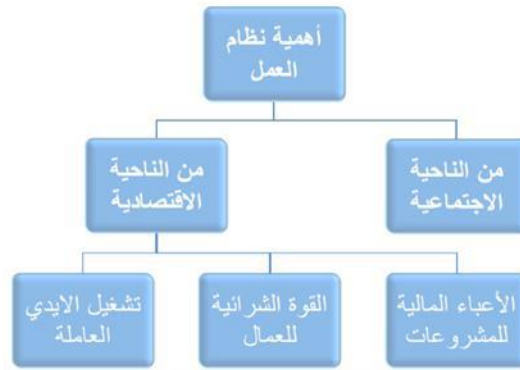


نشأة نظام العمل

أول نظام كان خاص بالتعويض عن إصابات العمل صدر عام ١٣٥٦ وجاء في مادة ٢٤	نظام العمل والعمال صدر عام ١٣٦١ وجاء في ١٢ مادة	نظام العمل والعمال المُستقى من قانون العمل المصري ١٩٤١ صدر في ١٣٦٦ وجاء في ٦٠ مادة	نظام العمل والعمال الصادر في ١٣٨٩ جاء في مادة ٢١١	نظام العمل السعودي الحالي الصادر في ١٤٢٦ جاء في مادة ٢٤٥
------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------	----------------------------------------------------------

٣

ثانياً: أهمية نظام العمل:

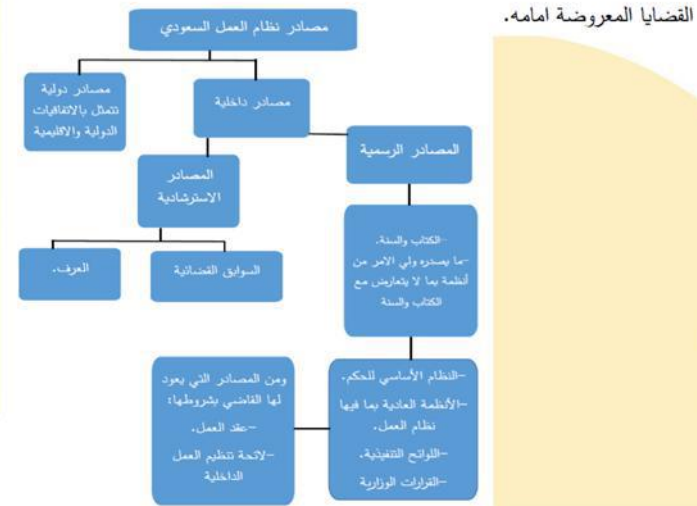


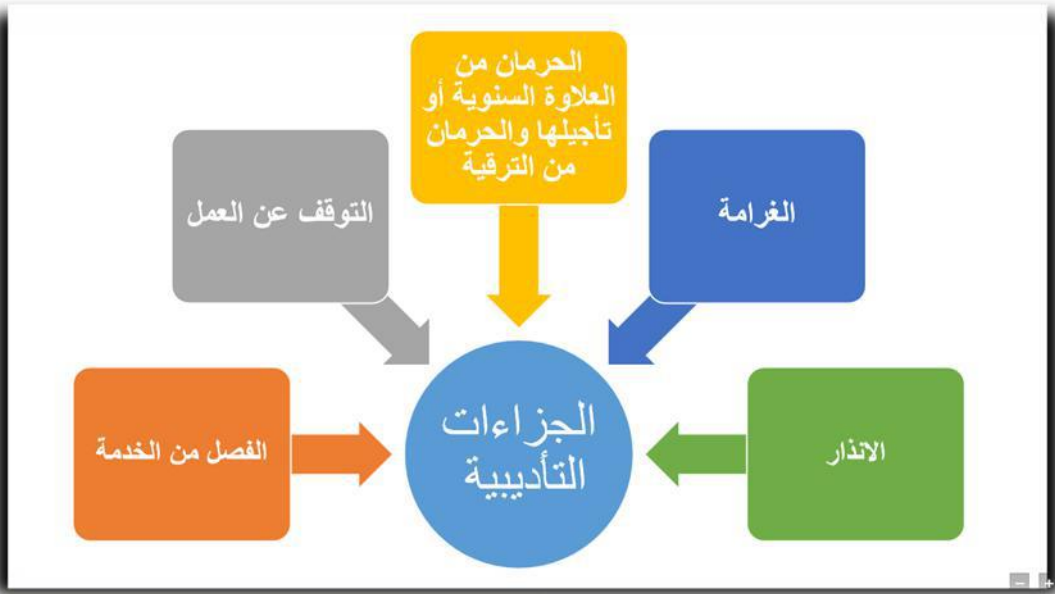
٤

الرسم التالي يبين تطور نظام العمل في المملكة العربية السعودية



خامساً: مصادر نظام العمل: ويقصد بها من أين يستمد القاضي القواعد التي يطبقها على القضايا المعروضة امامه.



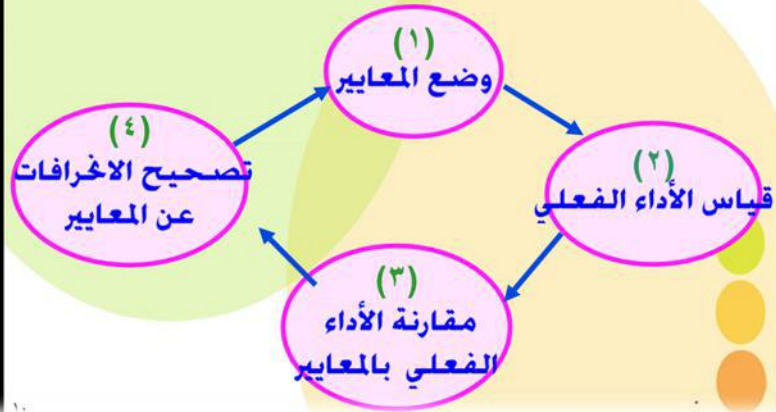


مراحل وضع خطة الاجور



خطوات أو عناصر الرقابة

تمر الرقابة بأربعة خطوات هي:



يشمل جميع المدفوعات المالية التي تدفع للموظف أو يمثل مبالغ معينة تدفع للموظف نظير قيامه بعمل معين العامل (الراتب ، العلاوة ، العمولة ، ... الخ) . وغالبا لا يحسب بالساعات وإنما يكون أسبوعي أو شهري أو ما تدفع الأجر للعامل مقابل الساعة . سنوي . وغالبا ما تدفع الرواتب لموظفي الأعمال الإدارية والكتابية .

الفرق بين الأجر النقدي والأجر الحقيقي :

الأجر الحقيقي	الأجر النقدي
هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمله الفرد يضاف إليه الخصومات (أقساط التقاعد ، أقساط التأمين الصحي ، أقساط التأمين الإجتماعي ، ... الخ) أي أنه القوة الشرائية التي يحصل عليها العامل بهذا الأجر .	هو الأجر الإجمالي المدفوع للوظيفة أو للعمل الذي يعمله الفرد ، لكنه لا يمثل الأجر المدفوع نقدا للعامل .

الأجر كعنصر محفز :

هناك عدد من العوامل تجتذب الكفاءات البشرية إلى المنظمة ، ومنها الأجر ، الاستقرار في الوظيفة ، مركز الوظيفة الإجتماعي ، فرص الترقية ، وغيرها . والأجر كعنصر تحفيزي كلما كان مرتفعا قد يطفى على العوامل الأخرى ، ومتى ما كان منخفضا فحتى ومع تحسن الظروف فإن الأفراد قد يبحثوا عن عمل يحقق لهم دخلا أفضل .

أنواع المقابلات

المقابلات المقننة

المقابلات غير الموجهة

المقابلات الجماعية

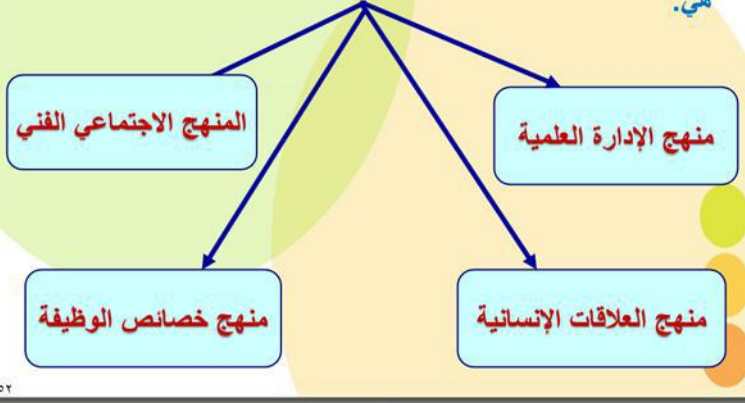
المقابلات المتلاحقة

مقابلات الموقفية

المقابلات المجهدة

مناهج تصميم الوظيفة

تخضع عملية تصميم الوظائف للفلسفة التي تتبناها المنظمة، وهذه المناهج هي:



الفصل من الخدمة دون مكافأة

وهو فسخ عقد عمل العامل دون مكافأة أو تعويض لارتكابه فعلاً أو أكثر من الأفعال المنصوص عليها في المادة (٨٠) من نظام العمل.

الفصل من الخدمة مع المكافأة

وهو فصل العامل بسبب مشروع لارتكابه المخالفة مع عدم المساس بحقه في مكافأة نهاية الخدمة

الجوانب التي يركز عليها الخبراء عند جمع المعلومات عن الوظائف

ظروف العمل

الأدوات المستخدمة

الواجبات الوظيفية

المؤهلات المطلوبة

معايير الأداء

سلوكيات العمل

لا يخضع لنظام العمل

من هم في حكم خدم المنازل كل من يقوم بعمل يدوي لخدمة صاحب العمل أو ذويه خارج نطاق المنزل المعد للسكنى.



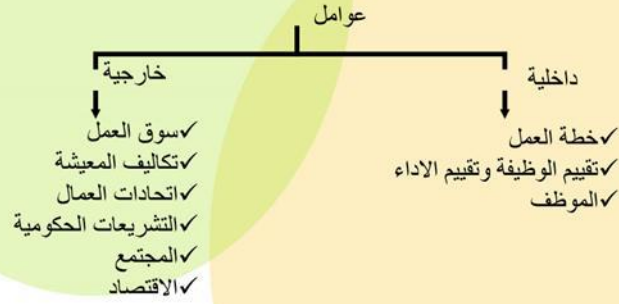
خدم المنازل من يقومون بأعمال يدوية مادية لقضاء حاجات شخصية للمخدوم أو ذويه ، في منزل معد للسكنى

طرق جمع البيانات الخاصة بتطوير الوظائف



٣٠

العوامل المؤثرة في الأجور



العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

العوامل الخارجية

- الأوضاع الاقتصادية العامة
- أوضاع المنافسين
- ظروف سوق العمل
- مستويات التكنولوجيا

عوامل داخلية

- الانتاج
- التسويق
- التمويل
- النشاطات المساندة

وسائل قياس الأداء

ويمكن قياس الأداء من خلال وسائل مختلفة مثل:

الملاحظة الشخصية

السجلات

التقارير

طريقة ممارسة النفس الطويل وطريقة المعالجات الجذرية

طريقة المعالجات الجذرية

مثل الهندرة أو إعادة الهيكلة للتنظيم الإداري أو إعادة التخطيط ، وذلك لعلاج الانحرافات الصعبة التي تعود إلى خلل جذري مثل سوء التقدير أو خلل في الأداء.

طريقة ممارسة النفس الطويل

تعمل على المدى البعيد مثل أساليب الجودة الشاملة ودوائر النوعية، والتي تعمل على تصحيح الانحرافات الظاهرة بصورة تدريجية تتابعيه وفي كافة الاتجاهات، ويتم ذلك بتشكيل فرق العمل.

هذي الرسومات والاشكال الي تتطرق لها الدكتور بالبحث المباشر الثالث والأخير لنظام العمل

اما الباقي عبارة عن كلام وتعاريف وتعداد ...