

الفصل الثامن: أنظمة الأجور والتعويضات

عنوان الموضوع: أنظمة الأجور والتعويضات Compensation systems

كلمات مفتاحية:

الأجر، نظام الأجر الزمني، نظام الأجر بالإنتاج، هيكل الأجور، الحوافز الإيجابية، الحوافز السلبية، الحوافز النقدية، الحوافز المعنوية، حوافز الخدمات الاجتماعية.

ملخص الفصل:

يستعرض هذا الفصل الأنظمة المختلفة في دفع أجور العاملين سواء القائمة على أساس زمن العمل أو الإنتاج الذي يقدمه العامل، مزايا وعيوب كل من هذين النظامين، كما يتم شرح المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند بناء هيكل الأجور. في الجزء الأخير من هذا الفصل يتم استعراض أنماط الحوافز التي يتم توزيعها على العاملين لتشجيعهم على العمل أو منعهم من ارتكاب الأخطاء والقيام بسلوكيات مرفوضة من قبل المؤسسة.

المخرجات والأهداف التعليمية:

- 1- التعرف على الأنظمة المختلفة التي يتم استخدامها في دفع أجور العاملين.
- 2- فهم الشروط الواجب توافرها لنجاح نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي.
- 3- فهم كيفية قيام المنظمة ببناء هيكل الأجور الخاص بها.
- 4- التعرف على مفهوم الحوافز وأنواعها المختلفة.
- 5- التعرف على المزايا والخدمات التي تقدمها المؤسسة.

مخطط الفصل:

1-8- أنظمة دفع الرواتب و الأجور Base wage and salary system

2-8- بناء هيكل الأجور Base wage/salary structure

3-8- أنظمة الحوافز Incentive pay systems

الفصل الثامن: الأجور والتعويضات

مقدمة

يعتبر موضوع التعويضات التي تدفع للعاملين في المنشأة، من المواضيع الهامة التي لاقت ولا زالت تلاقى الاهتمام الكبير من قبل العاملين في مجالي الاقتصاد والإدارة، سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص. يعود السبب في ذلك لما للتعويض من أثر مباشر على المستوى المعيشي للعاملين، باعتباره مصدر رزقهم الأساسي من جهة، وعلى الدولة وأصحاب الأعمال من جهة ثانية، وذلك لأن التعويضات تمثل نسبة لا بأس بها من تكلفة العمل في معظم المنشآت وعلى اختلاف أنواعها.

ولا شك أن الأجور والرواتب تعتبر من أهم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإدارة، إذ أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً وعيناً. لذلك فإن العناية بتحديد الأجر العادل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد في المنشأة، إذ أن كثيراً من الإحصائيات تشير إلى أن معظم الخلافات العمالية مع الإدارة سببها الأجر، على اعتبار أن الأجر أو الراتب يتوقف عليه المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعاملين.

هناك فرق بين مدلول كل من مصطلح الراتب ومصطلح الأجر. فمن حيث المضمون كلاهما تعويض نقدي مباشر يتقاضاه الفرد من المنشأة لقاء مساهماته التي يقدمها لها. أما من حيث الشكل، فقد جرى العرف على أن مصطلح الراتب يطلق على التعويض النقدي الذي دفع لشاغلي الأعمال الإدارية والمكتبية والذين يطلق عليهم مصطلح "أصحاب الياقات البيضاء" حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس الزمن، ونسميهم بالموظفين. أما مصطلح الأجر فيطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الأعمال المصنعية والإنتاجية،

والذين يطلق عليهم اصطلاح " أصحاب الياقات الزرقاء"، ونسميهم بالعمال، حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج أو على أساس الزمن، أو الاثنين معا في بعض الحالات. إذن الفرق بين مصطلحي الراتب والأجر هو فرق في الشكل وليس في المضمون، حتى لنجد أن هذا الفرق الشكلي يكاد يختفي في كثير من المنشآت الصناعية في مختلف أنحاء العالم، إذ أن كثيراً منها قد تحولت إلى دفع رواتب إلى جميع العاملين فيها بمن فيهم عمال الإنتاج الذين كان يدفع لهم أجراً محسوباً على أساس ساعة العمل.

8-1- أنظمة دفع الرواتب والأجور

هناك نظامان أساسيان لدفع الأجور هما: نظام الأجر الزمني، ونظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي، وفيما يأتي شرح موجز لكل منهما:

8-1-1- نظام الأجر الزمني:

يتم بمقتضى هذا النظام دفع أجر محدد عن وحدة زمنية معينة يقتضيها الفرد في عمله (سنة، شهر، أسبوع ، يوم ، ساعة)، وهنا لا يتغير الأجر بتغير كمية الإنتاج. وهذا النظام في دفع الأجور هو أكثر الأنظمة شيوعاً في معظم المنشآت.

8-1-1-1- مزايا نظام الأجر الزمني:

- 1- يصلح الأجر الزمني بالنسبة للأعمال التي يصعب تحديد مستوى قياسي لها، كذلك يصعب تقدير إنتاجها بوحدات كمية يمكن قياسها كوظائف الإدارة، والوظائف الكتابية والمحاسبية والهندسية وغيرها.
- 2- يصلح هذا النظام بالنسبة للأعمال التي يهتم فيها بالجودة أكثر من الاهتمام بكمية الإنتاج في حد ذاتها، ومن ثم لا تكون هناك حاجة إلى الإسراع في الإنتاج.
- 3- يصلح هذا النظام أيضاً في حال ما إذا كان الإنتاج تحدث فيه أعطال كثيرة يصعب تفاديها، أو إذا

Spire Doc.

Free version converting word documents to PDF files, you can only get the first 3 page of PDF file.

Upgrade to Commercial Edition of Spire.Doc <<http://www.e-iceblue.com/Introduce/word-for-net-introduce.html>>.