

الوحدة التاسعة

تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين

١٤٣٨هـ

الوحدة التاسعة: مزايا وخدمات العاملين

أهداف الدرس: يتوقع من الطالب بعد نهاية هذا الدرس أن
يتعرف على:

العناصر المؤثرة في تصميم نظام المزايا والخدمات

خطوات تصميم النظام

النظام المرن لمزايا وخدمات العاملين

العناصر المؤثرة في تصميم نظام المزايا والخدمات

أولاً: العناصر الخاصة بالبيئة:

(١) الأنظمة: تنص العديد من الأنظمة على وجوب منح عدد من المزايا للعاملين وتبين طريقة وإجراءات منحها مثل الإجازات بأنواعها والتقاعد والتأمينات والعمل الإضافي وغيرها من الجوانب التي توجه عملية تصميم نظام مزايا وخدمات العاملين.

(٢) المنافسون: تحدد المنظمة مزايا العاملين فيها وفقاً لسياستها تجاه المنافسين قد ترغب المنظمة بأن تقود السوق لذل فإنها تقدم مزايا لعاملها تفوق ما يقدمه المنافسون أو انها قد ترغب بلعب دور التابع فتقدم مزايا مشابهة.

ثانياً: عناصر خاصة بالمنظمة:

(١) طبيعة المنظمة: ويقصد بذلك الخصائص التي تميز المنظمة عن غيرها مثل حجم المنظمة وطبيعة العمل وإمكاناتها المادية، مثال: إذا كان حجم المنظمة كبيراً فعدد العاملين فيها سيكون كبيراً لذا فإنها يمكن ان تقدم خدمة التأمين الصحي بتكلفة أقل.

(٢) استراتيجية الأجور: تحدد الاستراتيجية نسبة معينة من مزيج التعويضات

العناصر المؤثرة في تصميم نظام المزايا والخدمات

(٣) التكلفة: تأخذ المنظمة بالحسبان التكلفة الإجبارية مثل استقطاع التأمين عند رغبتها في إضافة مزايا اختيارية.

(٤) أهداف المنظمة: على ضوء الأهداف المقصودة من المزايا تتحدد المزايا.

ثالثاً: عناصر خاصة بالعاملين:

(١) العدالة: العدالة الخارجية وهي العدالة التي تمثل مقارنة العاملين بين ما يحصلون عليه من المنظمة وبين ما يحصل عليه أقرانهم في المنظمات المماثلة أما العدالة الداخلية هي أن يشعر العاملون بأن ما يحصلون عليه يتناسب مع اعتبارات مثل: اقدميتهم، ووظيفتهم، وظروفهم الشخصية والمعيشية ومستواهم التنظيمي.

(٢) احتياجات العاملين : يجب على المنظمة أن تقوم باستقصاء آراء العاملين وإشراكهم في تصميم نظام المزايا والخدمات.

(٣) هيكل العاملين: أي توزيع العاملين حسب العمر، التعليم، نوع الوظائف، النوع، الحالة الاجتماعية، الخ.

خطوات تصميم نظام المزايا

أولاً: دراسة الاحتياجات والأولويات:

(١) الاحتياجات والأولويات الخاصة بالمنظمة: وهي تمثل جزء من العناصر المؤثرة في النظام.
(٢) الاحتياجات والأولويات الخاصة بالعاملين: وهي تمثل جزء من العناصر المؤثرة في النظام.
ويتم تطوير استبانة تتضمن سرداً للمزايا والخدمات ويطلب من العاملين تحديد درجة أهمية كل منها ومدى احتياجها للتحسين.

ثانياً: تحديد الأهداف: يجب تحديد أهداف النظام ليتم إدخالها ضمن ملامح النظام وخطواته وإجراءاته ولرصد مدى الاختلاف بين أهداف العاملين وأهداف المنظمة من النظام فقد يكون هدف المنظمة ترشيد التكاليف وهدف العاملين زيادة دخلهم على سبيل المثال.

ثالثاً: تحديد الميزانية: تتكون ميزانية مزايا وخدمات العاملين من تكلفة تقديم تلك المزايا وتكلفة إدارة النظام وتكلفة الاتصالات لتعريف العاملين بحقوقهم والتغطية الإعلامية للنظام وقد تتحمل المنظمة التكاليف بالكامل أو العاملون وهو امر نادر أو قد يشترك كليهما في التكاليف وهذا الامر الأكثر شيوعاً.

رابعاً: إدارة النظام: يتكون النظام الإداري لنظام المزايا من المجالات التالية:

أ. إجراءات النظام: يتم تحديد الإجراءات في المجالات التالية

خطوات تصميم نظام المزايا

(١) **المستفيدون من النظام:** حيث يتم تحديد من لهم حق الاشتراك ومدة الاشتراك والأقدمية اللازمة وغيرها من الجوانب.

(٢) **كيفية تقديم المزايا:** هل سيتم تقديم مزايا موحدة أو مختلفة، مرنة أو غير مرنة.

(٣) **تمويل النظام:** من العاملين أم المنظمة أم كليهما وما هي نسبة الاشتراك.. الخ.

ب. **تشغيل الطلبات:** يتضمن ذلك إعداد لائحة واضحة بالمزايا وتصميم نماذج واضحة للمطالبات بالمزايا واستخدام الحاسب لتسهيل عملية التنفيذ.

ج. **ترشيد التكاليف:** تقوم المنظمة بمراجعة نظام المزايا بهدف ترشيد التكاليف حيث يمكن للمنظمة ان ترشد تكاليف النظام من خلال: منع استفادة العاملين من المزايا الا بعد مرور وقت كافي منذ تعيينهم.. وضع سقف أعلى لما يمكن أن يتحمله النظام في تعويض العاملين.. البحث عن شركات استثمارية تقدم خدمات أفضل... مساهمة العاملين في النظام.. منع ازدواج الصرف مثل بدل سكن لزوجين يعملان في نفس المنشأة.

(٤) **الاتصالات:** يجب التأكد من فهم الموظفين للنظام ويتحقق ذلك من خلال الاعتبارات التالية:

أ. وضع نظام المزايا في دليل لغته مفهومة ب. عقد اجتماعات دورية مع العاملين ج. عقد دورات تدريبية للعاملين د. تدريب أخصائيي المزايا والخدمات.

النظام المرن لمزايا وخدمات العاملين

يقصد بالنظام المرن لمزايا العاملين: اشتغال النظام على بدائل عديدة من المزايا والخدمات التي تتوافق مع العاملين على اختلاف احتياجاتهم ويطلق على النظام المرن كافتيريا المزايا والخدمات (Cafeteria Plan)

- خطوات تصميم النظام المرن لمزايا وخدمات العاملين:

- (١) دراسة احتياجات العاملين.
- (٢) تقدير تكاليف تغيير النظام التقليدي الى نظام مرن.
- (٣) تحديد حد أدنى اجباري من المزايا التي يجب ضمانها للعاملين.
- (٤) تقدير المبلغ الإجمالي الذي سينفق على المزايا لكل موظف.
- (٥) تحديد أنواع المزايا والخدمات المرنة.
- (٦) إبلاغ العاملين بالنظام الجديد والذي يأخذ شكل اللائحة وجدول بالمزايا والخدمات التي يمكن ان يختار الموظف من بينها وشروط الاختيار والنماذج المستخدمة وغيرها.

- إيجابيات النظام المرن للمزايا:

- (١) ارتفاع نسبة رضا العاملين لشعور الموظف بالتقدير من قبل المنظمة.
- (٢) شعور الموظف بأن الاستقطاع ما هو إلى جزء من مرتبه سيعود عليه بالنتفع

النظام المرن لمزايا وخدمات العاملين

- (٣) تمكين الموظفين من معرفة حقوقهم ومراقبتها.
- (٤) يحصل الموظف على عدد أكبر من المزايا تحت النظام المرن.
- **سلبيات النظام المرن لمزايا وخدمات العاملين:**
 - (١) تعدد تكاليف الإعداد والتطبيق.
 - (٢) لا يصلح للمنظمات الصغيرة.
- **شروط نجاح نظام مزايا وخدمات العاملين:**
 - (١) دعم إدارة المنظمة للنظام.
 - (٢) تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ النظام.
 - (٣) مشاركة العاملين.
 - (٤) دراسة التكلفة والعائد من النظام.
 - (٥) الاستثمار الفعال للاموال التي يتيحها النظام.

تطبيقات