

الوحدة الحادية عشرة

إدارة أنظمة الاجور والتعويضات

١٤٣٨هـ

الوحدة الحادية عشرة: حالات خاصة في أنظمة الأجور

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

تنظيم الجهاز المسئول عن الأجور والتعويضات

ترشيد تكلفة الاجور

الاتصالات

مواءمة الأجور مع مستوى المعيشة

تنظيم الجهاز المسئول عن الأجور والتعويضات

أولاً: علاقة أنظمة الأجور والتعويضات بأقسام إدارة الموارد البشرية: ترتبط أنظمة الأجور بتخطيط الموارد البشرية فتكلفة العاملين = عدد العاملين X متوسط أجر العامل، وعدد العاملين ونوعياتهم تتحدد من خلال تخطيط الموارد البشرية، كما ترتبط بتحليل وتقييم الوظائف لأن هاتين الوظيفتين تصفان الواجبات والمسئوليات وعلى ضوء ذلك يتم تحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة الأمر الذي يسمح بتحديد الراتب الذي يتناسب مع تلك الأهمية، كما ترتبط التعويضات بعملية الاستقطاب والاختيار لأن المزايا الأفضل تجذب الأفضل، وترتبط كذلك بالتدريب فالتدريب بحد ذاته يعتبر حافزاً ومستوى التدريب يمكن ان يلعب دوراً في تحديد مستوى التعويضات.

تنظيم الجهاز المسئول عن الأجور والتعويضات

ثانياً: تنظيم جهاز الأجور والتعويضات:

(١) في الشركات العملاقة: مثل الشركات القابضة: يمكن إنشاء جهاز استشاري للتعويضات في الشركة الأم يعمل على تطوير استراتيجية التعويضات وعلى ضوءها تقوم الشركات التابعة بتطوير سياساتها بما يتناسب مع ظروفها، وقد ترى هذه الشركات إنشاء جهاز مركزي للأجور والتعويضات يضع السياسات ويلزم الشركات التابعة بنظام موحد لهيكل الرواتب.

(٢) في الشركات كبيرة الحجم: يتم إنشاء إدارة للأجور والتعويضات تتبع نائب الرئيس للموارد البشرية وتتكون من الوحدات التقليدية (رواتب، حوافز، مزايا)

تنظيم الجهاز المسئول عن الأجور والتعويضات

(٣) الشركات متوسطة الحجم: قسم للتعويضات والأجور يتبع مدير إدارة الموارد البشرية.

(٤) الشركات صغيرة الحجم: يمكن أن تتبع قسم الحسابات أو وحدة صغيرة الحجم ضمن إدارة الموارد البشرية.

ثالثاً: تطوير الجهاز المسئول عن الأجور والتعويضات:

(١) تطوير أخصائيي الأجور والتعويضات: وذلك من خلال تدريبهم وتمكينهم من الحصول على الشهادات المهنية في مجال التعويضات.

(٢) تطوير أنظمة الأجور والتعويضات: من خلال استخدام البرمجيات أو تطبيق عمليات إعادة الهيكلة أو إدارة الجودة الشاملة وإعادة الهندسة وغيرها من مداخل التطوير.

ترشيد تكلفة الأجر

(١) الرقابة على عدد ونوع العمالة : العمالة الدائمة تأخذ النصيب الأكبر من الرواتب والحوافز والمزايا وقد يكون ذلك لأسباب نظامية، لذا يمكن ان تلجأ الشركات بمراقبة هذه العمالة للبحث عن طرق لتخفيض تكلفتها مثل الاستعانة بالعمالة المؤقتة أحياناً أو اللجوء الى غنجاز العمل بإسناد العمل الى الغير من خارج الشركة (Outsourcing) ، وقد تلجأ المنظمة الى تشجيع التقاعد المبكر، واستبدال العمالة الأكثر خبرة بالأقل خبرة وغيرها من الطرق لتخفيض التكلفة.

(٢) الرقابة على خطط الإدارة العليا في تحديد نسبة الزيادة في الأجر: حيث تتحدد نسبة الزيادة في الأجر من خلال العناصر التالية:

أ. نسبة الزيادة خلال العام الحالي وذلك بمقارنة الأجر في بداية العام بالأجر في نهايته.

ب. نسبة زيادة الأجر في السوق وتكلفة المعيشة . ج. تأثير معدل دوران العمل د. الوضع المالي للمنظمة.

ترشيد تكلفة الأجر

ثالثاً: الرقابة على تقديرات الأقسام لاحتياجاتها من الأجر: تمر عملية إعداد ميزانية الأجر والتعويضات للعام القادم بعدة خطوات يجب مراقبتها، وهذه الخطوات هي:

أ. إعطاء تعليمات لكافة الأقسام والإدارات عن نظام الأجر والتعويضات.

ب. إعطاء الأقسام والإدارات تعليمات عن خطة الموارد البشرية.

ج. يقوم المديرون بفحص تقديرات الأقسام للعمال.

د. يتم تحويل تلك التقديرات إلى ميزانيات للأجر.

هـ. يتم تجميع الميزانيات على مستوى الأقسام ثم الإدارات في ميزانية أكبر على مستوى المنظمة.

رابعاً: الرقابة الداخلية على هيكل الأجر: من خلال الرقابة على تحرك الموظف بين الدرجات ووصوله إلى أعلى مربوط والعلاوة السنوية وعلاوات الكفاءة، والحوافز.

الاتصال

أساليب الاتصال في الأجور:

- (١) التدريب.
- (٢) الأدلة التي تشرح نظام الأجور والتعويضات.
- (٣) المنشورات.
- (٤) الانترنت.
- (٥) الاجتماعات.
- (٦) المقابلات الفردية

موازنة الأجر مع تكلفة المعيشة

ارتفاع الأسعار يعني زيادة تكلفة المعيشة أو التضخم ، الأمر الذي يشير إلى انخفاض القوة الشرائية للأجر ، وعلى المنظمة أن تقوم بتعديل أجر موظفيها بالتناسب مع مستوى المعيشة .

ويعتبر (معامل الأسعار الاستهلاكية) من المعاملات الإحصائية المشهورة التي تدل على مستوى المعيشة ، ويمكن الحصول عليه من خلال الجهات الرسمية في الدولة وتتبع هذا المعامل لعدة سنوات يسهم في رصد نسبة التضخم وبالتالي نسبة الزيادة المناسبة في الأجر والرواتب .

تطبيقات