

الوحدة العاشرة

حالات خاصة في أنظمة الأجور

١٤٣٨هـ

الوحدة العاشرة: حالات خاصة في أنظمة الأجور

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

نظم الأجور لأعضاء مجلس الإدارة

نظم الأجور في المنظمات الناشئة

نظم الاجور المعتمدة على المهارات

نظم الأجور في ظل الاندماج والاستحواذ

نظم الأجور لأعضاء مجلس الإدارة

أعضاء مجلس الإدارة يسهمون في إعداد استراتيجية المنظمة وخططها وهيكلها وقد يأتون من جهات أخرى تمنحهم راتباً ثابتاً، وتأخذ أجورهم عادة الأشكال التالية:

١. مرتب شرفي (يمثل ٢٠ - ٥٠% مثلاً) من المرتب الشهري لأحد كبار المديرين بالمنظمة.

٢. مكافأة حضور اجتماعات مجلس الإدارة.

٣. مكافأة سنوية تمثل درجة مساهمة مجلس الإدارة في تحقيق الاستراتيجيات والأهداف.

٤. مزايا وخدمات إضافية مثل زيارات مجانية لفروع الشركة

نظم الأجور في المنظمات الناشئة

تؤخذ الاعتبارات التالية عند تحديد نظم الاجور في المنظمات الحديثة:

- (١) الاعتماد على خبرات المؤسسين للمنظمة في تحديد أجور العاملين الأوائل.
- (٢) وضع نظام مبدئي، وبالتفاوض الشخصي أحياناً، في تحديد أجور العاملين.
- (٣) عندما يستقر الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي يمكن وضع أول نظام مستقر للأجور.
- (٤) يعتمد أول نظام مستقر للأجور على تقييم الوظائف ومسح الرواتب في السوق.
- (٥) يلي ذلك تصميم الأنظمة الخاصة بالحوافز ومزايا وخدمات العاملين.

نظم الأجور المعتمدة على المهارات

نظم الأجور المعتمدة على المهارات (Skills-Based Compensation)

خطوات تحديد الأجور المعتمدة على المهارات:

(١) تحديد أهداف المنظمة في المجالات الحيوية.

(٢) ترجمة الأهداف الى مهارات محددة.

(٣) تحديد كيفية قياس مدى توافر المهارات أو اكتسابها لدى شاغل الوظيفة.

مثال: توافر مهارة تدقيق الحسابات ... الحصول على شهادة (CPA).

(٤) إعلان النظام للعاملين ويرتبط بذلك الإعلان عن إتاحة التدريب امام الموظفين للحصول على مهارة معينة.

(٥) تحديد الأجر الخاص بزيادة المهارة بطرق عديدة من بينها: مبلغ مقطوع عند الحصول على الدرجة العلمية أو الشهادة المهنية، أو علاوة تضاف على الراتب الشهري ، أو الترقية بإضافة عدد من سنوات الخبرة لكل شهادة علمية أو مهنية.

نظم الأجور في حالة الاندماج والاستحواذ

الاستحواذ يكون للشركة الأقوى والاندماج يكون للشركة الأضعف وعادة تتبع الشركات القابضة سياسات مختلفة تجاه الشركات التابعة من ناحية الإدارة فبعضها تتدخل بشكل كبير في عمل الشركة التابعة وتغيير في انظمتها وتخضعها لأنظمة الشركة القابضة بما في ذلك استراتيجية التعويضات ، وبعضها الاخر يمنح الشركات التابعة استقلالية كبيرة وتتعامل معها كمراكز ربحية وهذا الامر يوفر لها حرية في الإبقاء على أنظمة واستراتيجية التعويضات كما هي ، او إجراء تعديلات بسيطة عليها. درجة التغيير في أنظمة التعويضات في الشركة التابعة محكومة بعدة اعتبارات ، هي:

- (١) مدى استقلالية الشركة التابعة.
- (٢) مدى نجاح الأنظمة لدى الشركة التابعة.
- (٣) مشاكل وعيوب الشركة التابعة.
- (٤) مدى التشابه في هيكل التعويضات والوظائف بين الشركة القابضة والشركة التابعة.
- (٥) نظام التعويضات في الشركة القابضة هل هو مركزي أم غير مركزي.

تطبيقات