

# أنظمة التعويضات في القطاعين العام والخاص

١٤٣٨هـ

# الموضوعات الرئيسة

نبذة عن المقرر

1

الكتاب المقرر

2

الخطة الدراسية

3

## نبذة عن المقرر

- مسمى المقرر: أنظمة التعويضات في القطاعين العام والخاص.
- رمز المقرر: ٢٤٠٤ بشر.
- الشعبة: ١٥٢٤ و ١٥٧٣
- عدد الطلاب هو (٦٢) طالب.
- مدرس المقرر: جعفر سعيد أبو عقاب
- المرجع الرئيس: أ.د. أحمد ماهر، نظم الأجور والتعويضات، الدار الجامعية.

## وصف المقرر

تم إرساله (SMS) للطلاب وتم رفعه  
على الموقع الإلكتروني الشخصي  
لمدرس المقرر

# الوحدة الأولى: مقدمة في أنظمة الأجور والتعويضات (مفاهيم أساسية)

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

مفهوم أنظمة الأجور والتعويضات

مفهوم : الأجور، التعويضات، المستحقات

مفهوم إدارة الأجور والتعويضات

## مفهوم أنظمة الأجور والتعويضات

- أنظمة الأجور والتعويضات: عبارة عن كافة العوائد المالية ( الأجور والرواتب والحوافز) والعوائد غير المالية ( مثل مزايا وخدمات العاملين والعوائد المعنوية) التي يحصل عليها العاملين كجزء من علاقتهم بالمنظمة التي يعملون بها.

## مفهوم الأجر

• مفهوم الأجر: أصبحت مصطلحاً عاماً في ذهن الممارسين

والعامة، يشمل كافة العوائد المالية وغير المالية

• هل هناك فرق بين الأجر والراتب؟

- الأجر : يُدفع للعاملين عن عمل محدد حال الانتهاء منه ولا

يتصف بالدوام والتكرار.

-الراتب: يدفع للعاملين بشكل دوري نظير تفرغهم للعمل في

منظمة معينة.

## مفهوم التعويضات

• التعويضات : تشير إلى كل ما يحصل عليه العاملين مقابل الوظيفة أو مقابل الأداء، أو مقابل أي شيء له علاقة بالعمل في المنظمة.

## مفهوم المستحقات

• الكثير من الدول العربية أصبحت تستخدم مصطلح ( المستحقات ) للإشارة إلى ما يستحقه الفرد خلال فترة معينة بسبب شغله لوظيفته وأداؤه المتميز في شكل حوافز، أو المزايا والخدمات.

## مفهوم إدارة الأجور والتعويضات

• إدارة الأجور والتعويضات: التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على عملية تصميم أنظمة الأجور والتعويضات، والعناصر المؤثرة في هذا التصميم وخطواته، وإعداد هيكل الأجور وتقييمه... الخ

## واجب رقم (١)

### • قم بترجمة التعريف التالي للتعويضات

• Compensation describes the cash rewards paid to employees in exchange for the services they provide. It may include base salary, wages, incentives and/or commission. Total compensation includes cash rewards as well as any other company benefits.

Source: <https://www.marsdd.com/mars-library/employee-compensation-salary-wages->

[incentives-and-commissions/](https://www.marsdd.com/mars-library/employee-compensation-salary-wages-incentives-and-commissions/)

## واجب رقم (١)

### •قم بترجمة التعريف التالي للتعويضات

•Compensation refers to the remuneration given to an employee in exchange for their services. The level of compensation offered is dependent on a number of factors, including salaries paid by similar companies for similar roles.

•Source: <http://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-compensation>

## يتبع الوحدة الأولى: مقدمة في أنظمة الأجور والتعويضات

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

أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة للمنظمة

أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة للعاملين

أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة لأصحاب المشروع

أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة للدولة والمجتمع

## أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة للمنظمة

تعتبر أنظمة الأجور والتعويضات مهمة بالنسبة للمنظمة للأسباب التالية:

١. لأنها تمثل جزءاً من تكلفة إنتاج السلع والخدمات.
٢. تؤثر في الإنتاجية.
٣. يجذب الأجر العالي العاملين المهرة.
٤. التأثير على سلوك معين بالأجور.

## أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة للعاملين

تعتبر أنظمة الأجور والتعويضات مهمة بالنسبة للعاملين للأسباب التالية:

١. تساعد العاملين على مواجهة نفقات المعيشة.
٢. الأجور هي مقابل لجهد ومساهمة العاملين.
٣. الأجور هي حق للعاملين.

## أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة لأصحاب المشروع

تعتبر أنظمة الأجور والتعويضات مهمة بالنسبة لأصحاب المشروع

للأسباب التالية:

١. الأجور مولدة للأرباح.
٢. الأجور هي عبء على الأرباح.
٣. يمكن بناء مشاعر الملكية بالأجور.

## أهمية أنظمة الأجور والتعويضات بالنسبة للدولة والمجتمع

تعتبر أنظمة الأجور والتعويضات مهمة بالنسبة للدولة والمجتمع للأسباب التالية:

١. الأجور تحرك الطلب والعرض.
٢. الأجور هي وسيلة لتوزيع الدخل. (مثل فرض ضرائب على الأجور العالية).
٣. الأجور هي وسيلة للحياة بكرامة
٤. الأجور هي مقياس للعدالة

## علاقة الأجر بالدافعية

١. الأجر تشبع الحاجات: الحاجة هي عبارة عن توتر ينشأ داخل النفس الإنسانية ينتهي بإشباع تلك الحاجة، والأجر يسهم في إشباع الحاجات، ومن تلك الحاجات: الحاجات الأساسية، الأمن، الانتماء، الحاجة إلى التقدير، الحاجة إلى تحقيق الذات.
٢. الأجر تقوي الدافعية لأنها تسهم في تحريكها نحو الهدف.
٣. الأجر تعزز السلوك المرغوب وتمنع السلوك غير المرغوب.
٤. الأجر تمثل أهم العوائد التي نتوقعها من الأداء.
٥. الأجر تعزز العلاقة بين الجهود والإنجاز.
٦. الأجر تقوي الإحساس بالكفاءة الشخصية.

## مكونات أنظمة الأجور والتعويضات

### مكونات أنظمة الأجور والتعويضات:

1. أنظمة الأجور والتعويضات النقدية: ( أ. الراتب الأساسي ويعكس قيمة الوظيفة مقارنة مع الوظائف الأخرى في المنظمة وقيمة الوظيفة في سوق العمل كذلك، الأجر، ب. مكملات الأجر والراتب، مثل: العلاوة السنوية، علاوة غلاء المعيشة، العلاوة الاجتماعية (الزواج)، علاوة الأبناء ( عن كل طفل)، إجمالي الراتب ويساوي الراتب الأساسي + مكملات الراتب ، صافي الراتب ويساوي إجمالي الراتب + الاستقطاعات، ج. الحوافز: حوافز فردية وأخرى جماعية، وثالثة على مستوى المنظمة، وهي عناصر متغيرة ومؤقتة تدفع عن الأداء المتميز.

## مكونات أنظمة الأجور والتعويضات

مكونات أنظمة الأجور والتعويضات:

٢. أنظمة الأجور والتعويضات غير النقدية:

أ. مزايا وخدمات العاملين: ( السكن، المواصلات، التغذية، العلاج، النادي الرياضي، الدورات التدريبية، الإجازات السنوية والمرضية والموسمية.

ب. العوائد المعنوية: العلاقات الطيبة، تقدير الإنجاز.

## مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات

أولاً: مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات:

١. الراتب أقل من قيمة الوظيفة ، أو أعلى منها.
٢. الراتب لا يكفي.
٣. الراتب أقل مما يتم دفعه في سوق العمل.
٤. تكاليف المعيشة تزيد والرتب ثابت.
٥. عدد الدرجات في سلم الرواتب كبيرة جداً أو قليلة جداً.
٦. ليس هناك تفاوت واضح بين رواتب درجات الحد الأدنى ودرجات الحد الأعلى، أو التفاوت شاسع.
٧. العلاوة تحسب فقط على أساس الأقدمية.

## مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات

ثانياً: مشاكل أنظمة الحوافز

١. الحوافز معدومة
٢. عدم ربط الحوافز بالأداء.
٣. عدم ربط الحوافز بأهداف المنظمة.
٤. الحوافز تعطى لكل العاملين بالتساوي.
٥. الحوافز تمنح بكتمان.
٦. الحوافز تزيد الصراعات.

## مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات

ثالثاً: مشاكل أنظمة المزايا وخدمات العاملين

١. المزايا والخدمات ضعيفة
٢. لا تغطي الخدمات الصحية.
٣. لا تتوافق مع احتياجات العاملين.
٤. غير مربوطة بأهداف المنظمة.
٥. عدم استثمار عوائد هذه الأنظمة بكفاءة.
٦. لا تتناسب مع احتياجات العاملين.

واجب رقم ( ١ )