**المحور الخامس: تصميم نظام الأجور**

**تمهيد:**

تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة و منتجة، و كعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير و تحسين المنتج و ترقيته، ليصبح بذلك رفاه اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي.

**تعريف الأجر**:

الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد. و هناك مفاهيم مرتبطة بالأجر هي:

* **الراتب:** ما يحصل عليه الموظف و يصرف شهريا في الغالب.
* **الأجر:** هو ما يحصل عليه العامل و يصرف يوميا أو أسبوعيا.
* **إجمالي الأجر:** هو ما يستحقه الفرد من أجر كمقابل للوظيفة قبل خصم أية اقتطاعات.
* **صافي الأجر:** هو الأجر بعد خصم الاقتطاعات (الضرائب، المعاش، التأمين، الرعاية الصحية..)
* **الأجر النقدي:** هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة و العمل المكلف به الفرد
* **الأجر العيني:** هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية و العلاج. الخ

**دور ادارة الموارد البشرية و المديرين التنفيذيين في الأجور:**

* **دور ادارة الموارد البشرية في الأجور:**
* تصميم نظام الأجور
* إدارة البرامج (حساب الأجور و الزيادات و العلاوات...)
* تقييم الوظائف.
* دراسة مستويات الأجور في المجتمع .
* **دور المديرين التنفيذيين في الأجور:**
* اقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد.
* اقتراح الزيادات الأجرية و العلاوات.
* تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بغرض تقييم الوظائف.

**خطوات تصميم نظام الأجور:**

تمر هذه العملية بعدة مراحل :

* التمهيد لتصميم النظام
* اختيار طريقة تقييم الوظائف
* وضع ملامح خطة التقييم
* التقييم الفعلي للوظائف
* تحديد عدد الدرجات
* تسعير الدرجات
* إدارة نظام الأجور

**طرق تقييم الوظائف:**

يعد تقييم الوظائف بمثابة الوسيلة التي يتم من خلالها تحديد القيمة النسبية للوظيفة مقارنة بباقي الوظائف و ذلك لوضع هيكل الأجور لمختلف الوظائف بناءا على ذلك. و يوجد نوعان من الطرق لتقييم الوظائف كمية و أخرى غير كمية (نوعية).

* **الطرق الغير كمية**: و تضم طريقة الترتيب (الترتيب البسيط و الترتيب على أساس المقارنة المزدوجة) و طريقة الدرجات.
* **الطرق الكمية:** و هي على نوعين، طريقة مقارنة العوامل و طريقة النقط.

**تحديد عدد الدرجات:**

تختلف المنظمات فيما بينها في عدد الدرجات المناسب لها و تساعد العناصر التالية في تحديد عدد الدرجات المناسب:

* حجم المنظمة
* عدد الوظائف
* سياسة الترقية
* الفرق بين اعلى أجر و أدنى أجر
* العرف السائد في المنظمة أو الصناعة

**تحديد سعر أو أجر كل درجة:**

يستخدم خط الاتجاه العام للأجر بشكل تقريبي في تحديد العلاقة بين قيم الوظائف و أجورها و ايضا في تحديد عدد الدرجات و أجورها. و يحسب الفرق بين الدرجات على النحو التالي:

**الفرق بين الدرجات = نقطة أعلى وظيفة – نقطة أدنى وظيفة / عدد الدرجات**

**التكلفة و العائد من تصميم نظام الأجور:**

**التكلفة:**

* تكلفة أجور المسؤولين فب الموارد البشرية عن الاجور و المرتبات.
* تكلفة دراسات و مسح الاجور.
* تكلفة برامج الكمبيوتر الخاصة بحساب الأجور.

أما **العائد** فيتمثل في الزيادة المباشرة للإنتاجية و الأداء، و إذا لم يكن هناك ارتباط قوي بين الأجور و هذه المؤشرات فهذا معناه وجود خلل كبير في سياسات الأجور.