**المحاضرة 12**

**نظام الأجور**

من منا لا يهمه أجر وظيفته؟

لن تجد شخصا لاتهمه عوائد وظيفته، فكلنا نستمد من أجرنا قيما ومعاني كثيرة، فمن الأجر نشبع احتياجاتنا الأساسية، ومنه قد نشعر بقيمة اجتماعية، ومنه قد نشعر بتحقيق الذات.

وعلى مستوى المنظمة فان أجور العاملين تمثل ما يطلق عليه ميزانية أو موازنة الأجور، وهو في نفس الوقت يمثل الجانب الأساسي في تكلفة العمالة. وتمثل تكلفة العمالة أحد التكاليف الأساسية للمشروع. ويمكن القول أن التصميم الجيد لأنظمة الأجور يمكنه أن يساعد على رفع الإنتاجية والأرباح للشركة، وعليه يمكن القول إن نظام الأجور هو سلاح ذو حدين( إذا أحسن تصميمه كان لخير الشركة، وان أسيء تصميمه وإدارته كان وبالا عليها)، ومن هنا يستمد نظام الأجور في المنظمة أهميته.

**ماهية الأجور**

الأجر هو مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد، وهناك مفاهيم مرتبطة بالأجر يجب التفريق فيما بينها وهي؛-

المرتب: هو ما يحصل عليه الموظف( غالبا خلال الشهر).

الأجر: هو ما يحصل عليه العامل( غالبا أسبوعيا أو يوميا).

إن الأجر والمرتب كليهما تكون مقابل لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.

إجمالي الأجر: وهو ما يستحقه الفرد من اجر( مقابل للوظيفة) قبل خصم أي استقطاعات.

صافي الأجر: هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات( الضرائب، الرعاية الصحية).

الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.

الأجر العيني: هو مقابل غير نقدي مثل الخدمات، العلاج، السكن، الملابس، وجبات الطعام أثناء العمل.

**أهمية الأجور**

تلعب الأجور أهمية كبيرة على مستوى الفرد، حيث أنها وسيلة إشباعحاجات الفرد المختلفة، سواء كانت حاجات أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان، أو الاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو باعتبارها الوسيلة المناسبة للشعور بالتقدير من قبل الشركة التي يعمل بها، أو كوسيلة يقيس بها تقديره واحترامه لذاته.

أما على مستوى الشركة، فأن الأجور ذات أهمية بالغة لأنها تؤدي الوظائف التالية:

1-الأجر هو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.

2- الأجر هو وسيلة الشركة للإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها.

3- الأجر هو المقابل العادل للعمل وهو الوسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين.

**خطوات تصميم نظام الأجور**

إذا كانت الوظيفة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي تصميم نظام الأجور، فينبقي إذن الاهتمام بتحديد المراحل أو الخطوات التي تمر بها عملية التصميم وهي:\_

1. التمهيد لتصميم النظام.(تحديد ما إذا كان تقييم الوظائف سيتم بشكل رسمي أي وفق قواعد ثابتة ومقننة، أو غير رسمي أي لا تحكمه قواعد ثابتة وغير مكتوب) وكذلك تحديد من يقوم بتقييم الوظائف.
2. اختيار طريقة تقييم الوظائف، هل بالترتيب أو الدرجات أو النقط.
3. وضع ملامح خطة التقييم أي تحديد الوظائف التي ستقيم وتحديد الكلفة ووضع جدول زمني للتنفيذ وتعريف العاملين بخطة تقييم الوظائف.
4. التقييم الفعلي للوظائف.
5. تحديد عدد الدرجات.
6. تسعير الدرجات يتم تحديد بداية الأجر ونهايته لكل درجة .
7. إدارة نظام الأجور أي اسلوب الدفع وتحديد العلاوات والزيادات المحتملة للتكيف مع غلاء المعيشة مع معالجة أي مشكلة تطرأ مستقبلا.