

أهداف الأجور و عوامل وأسس تحديد الأجور

أهداف الأجور: (1)

- تتعدد أهداف التعويضات (والأجور)، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها؛ إلا أن مفعول التعويضات (والأجور) يكون أقوى، إذا ارتكزت على الأهداف التالية:
- الملائمة: أي تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى الملائم للتعويضات (والأجور).
- الإنصاف: فالموظف أو العامل يتوقع أن يحصل على تعويض (أو أجر) عادل، مقابل دوام عمل عادل.
- الضمان: أي حماية العامل أو الموظف من المخاطر الحياتية الطارئة.
- القبول: أي القبول بها من جانب الأفراد المتأثرين بها.
- التوازن: يعني رصد مزيج من التعويضات المباشرة وغير المباشرة، والمادية وغير المادية.
- التحفيز: يسعى لجذب والحفاظ على الموارد البشرية، وزيادة الدافعية.

عوامل تحديد الأجور:

يتم تحديد الأجور بناء على مجموعة من العوامل (2)، هي:

1. العوامل الاقتصادية: حيث أن المدفوع للعامل مقابل خدماته يمثل عملية اقتصادية، وبالتالي فإن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتريين (أصحاب العمل)، وعرض البائعين (العاملين).
2. العوامل الاجتماعية: ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه بوصفه رمزاً للمركز (الاجتماعي) الذي يمثله، بالإضافة إلى أنه وسيلة لشراء حاجياته.
3. العوامل النفسية: فالأجر وسيلة لإشباع الحاجات النفسية للعاملين وحفزهم للعمل.
4. العوامل الأخلاقية: فالأجور يجب أن تكون عادلة.
5. العوامل الإدارية: وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة.

(1) بلوط، حسن. (2002). إدارة الموارد البشرية. ط1، دار النهضة العربية، بيروت، ص300
(2) الموسوي، سنان. إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار المجداوي للنشر والتوزيع، عمان، ص137

أسس تحديد الأجور⁽³⁾:

1. إن العوامل السابقة تفرض مراعاة الأسس التالية عند وضع سياسة للأجور في المنظمة:
1. أن تعكس اختلافات في الأجور بين الوظائف المختلفة الاختلافات الحقيقية في درجة صعوبة واجبات ومسؤوليات الوظائف.
2. أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة من قبل المنظمة مع مثيلاتها في المنظمات الأخرى في المحيط نفسه.
3. التوازن بين قيمة ما تحصل عليه المنظمة من قوة عمل الأفراد وبين ما تتحمله المنظمة نظير تلك القوة من تكاليف إجمالية.
4. أن يكون هناك تناسب بين الأجور وتكاليف المعيشة للمحافظة على الروح المعنوية للعاملين.
5. أن يتم وضع حدود دنيا وعليا لأجر الوظيفة.
6. أن يعكس نظام الأجور الارتباط ما بين ما يدفع للعامل كمقابل، وبين أدائه الفعلي.
7. أن يتناسب نظام الأجور مع قدرة المنظمة المالية ومركزها المالي.

معايير تحديد الأجور⁽⁴⁾:

- إن وضع نظام مناسب للأجور من أكثر الوظائف أهمية حساسية في عمل إدارة الموارد البشرية في المنظمة، فمن الناحية النظرية يجب أن تحدد الأجور في المنظمة بشكل يكفل إشباع حاجات العاملين فيها، لأن ذلك يساعد في حفزهم ودفعهم للعمل بجد وإخلاص.
- يمكن للمنظمة استخدام المعايير التالية لتحديد الأجور:
1. الأداء: إذ يتقاضى العامل وفق هذا الأساس أجراً يتناسب مع أدائه تبعاً لمعايير موضوعة ومحددة بشكل مسبق، وتكمن مشكلة هذا المعيار في التمييز بين "كم" الأداء و "نوع" الأداء.

(3) المرجع السابق، ص138
(4) المرجع السابق، ص139، 140

2. الجهد: يستخدم الجهد كمعيار لتحديد الأجور في الحالات التي يكون فيها إنجاز الفرد أدنى من المعدل المطلوب في حين كان الجهد المبذول في سبيل ذلك كافياً.
3. الأقدمية: تؤثر الأقدمية في العمل في نظام الأجور، وهذا العامل أكثر وضوحاً واستخداماً في نظام الخدمة المدنية في الجهاز الحكومي.
4. المؤهل العلمي والخبرة: إن المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة، ولسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة.
5. مستوى صعوبة الوظيفة: يعتمد هذا المعيار على متطلبات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجر، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجراً أقل من الوظائف المعقدة المضنية فكرياً وجسدياً، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها.
6. المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق: تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشتهم، الأمر الذي يجعل كثيراً من المنظمات العالمية تميل إلى تحديد الأجور وفقاً للزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار.