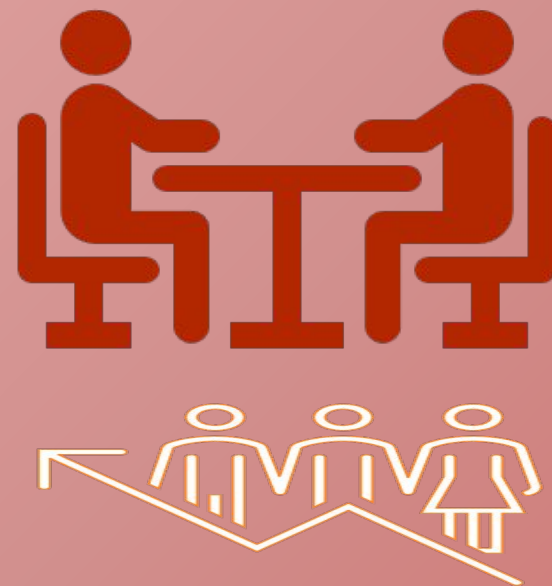




دورة إدارة الموارد البشرية

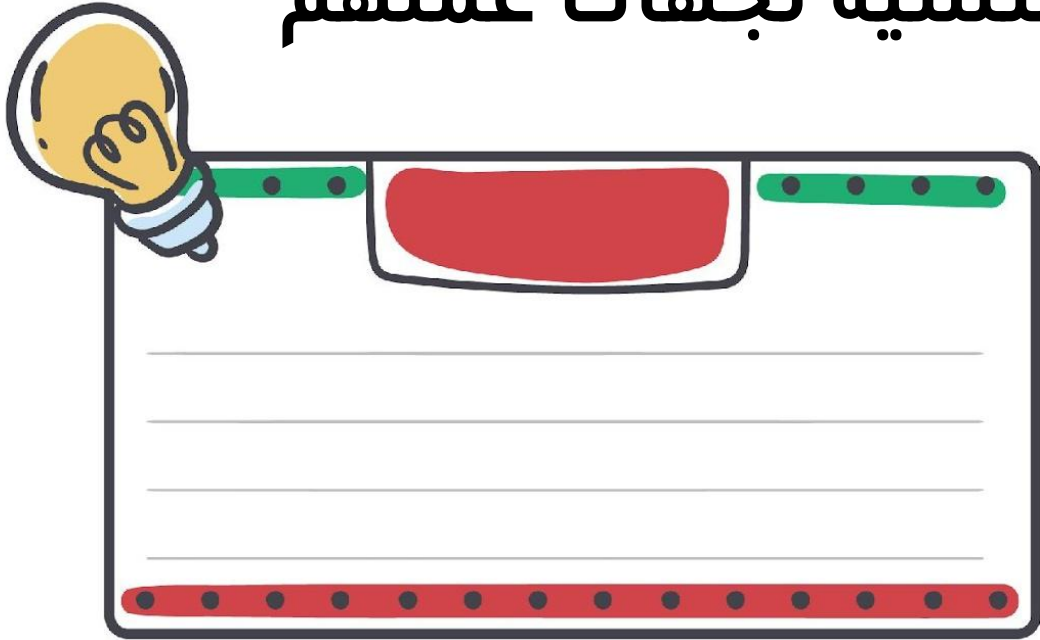


إعداد

المدربة/ منى أبو ساق

الهدف العام من البرنامج

□ تنمية مهارات المشاركين في إدارة وتخطيط الموارد البشرية لتحقيق الأهداف المؤسسية لجهات عملهم



الأهداف التفصيلية للبرنامج التدريبي

□ يُتوقع من المشارك في نهاية الوحدة التدريبية بإذن الله أن :

□ يتعرف المتدرب على نظام الأجور.

□ يتعرف المتدرب على العوامل المؤثرة في نظام الأجور.

□ يتعرف على مشاكل نظام الأجور .

□ التعرف على تقييم الوظائف وطرق التقييم .



نظام الأجور في إدارة الموارد البشرية

ماهية أنظمة الأجور والتعويضات

أنظمة الأجور والتعويضات :

كافة العوائد المالية

(مثل الأجور والرواتب والحوافز)

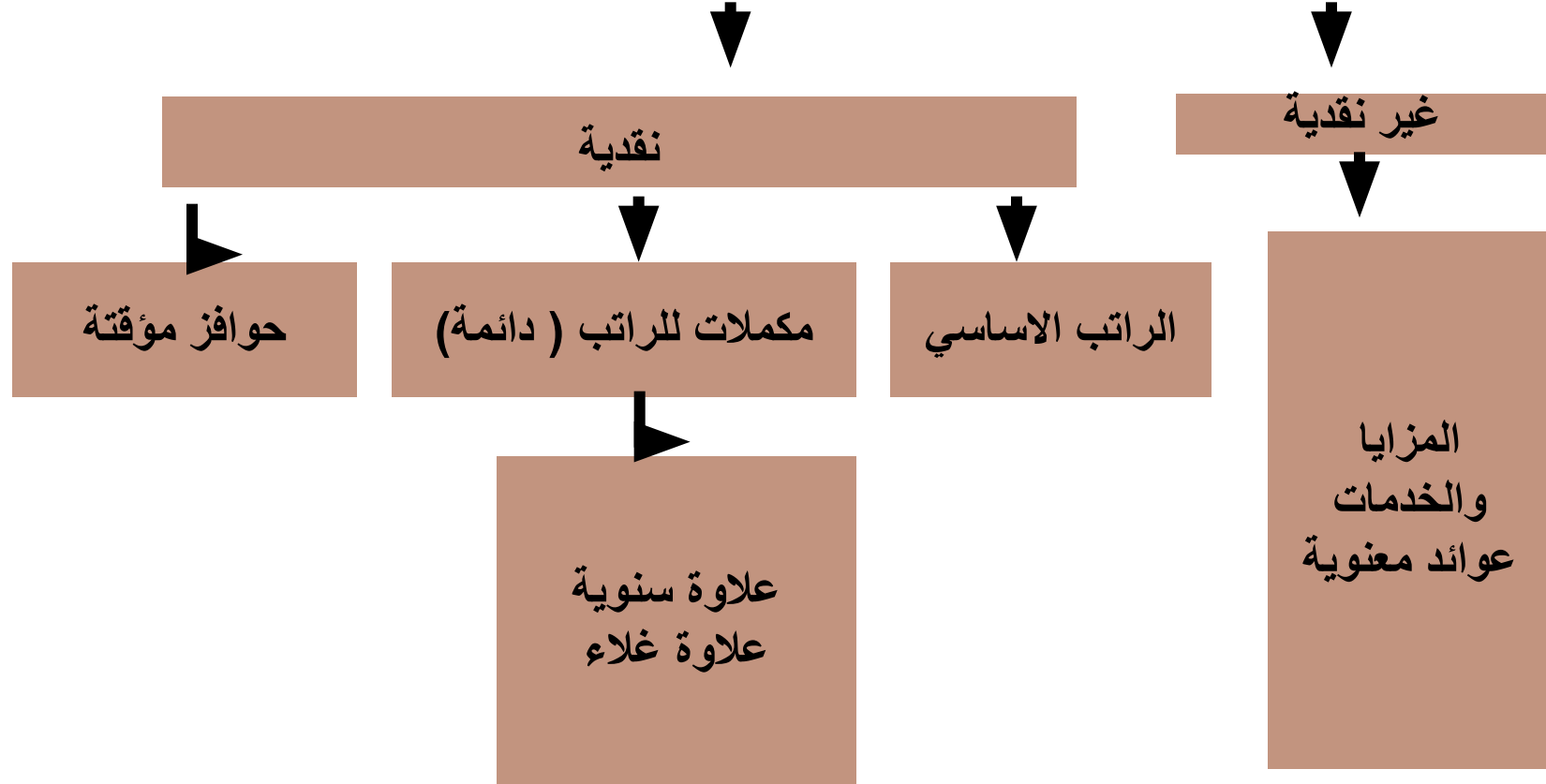
والعوائد غير المالية

(مثل مزايا وخدمات العاملين والعوائد المعنوية)

التي يتحصل عليها العاملين كجزء من علاقتهم بالمنظمة التي يعملون بها

التعويضات : (فهو التعويض الذي يحصل عليه الشخص مقابل وظيفته أو مقابل أداءه أو مقابل اي شئ له علاقة بالعمل في المنظمة)

أنظمة الأجور والتعويضات



أهمية أنظمة الأجور والتعويضات

للمنظمة:

1. تمثل أنظمة الأجور والتعويضات جزءاً من تكلفة إنتاج السلع والخدمات التي تقدمها المنظمة .
2. تؤثر أنظمة الأجور والتعويضات في الانتاجية .
3. يجذب الأجر العالي العاملين المهرة.
4. التأثير على سلوك معين بالأجور.

أهمية أنظمة الأجور والتعويضات

العاملين:

بدون أجور لا يستطيع العاملون الحياة بكرامة ، وعلى سبيل التفضيل فإن الأجر ذو أهمية كبيرة للعاملين للأسباب التالية:

1. الأجور تساعد العاملين على مواجهة نفقات المعيشة .

2. الأجور هي مقابل لجهد ومساهمة العاملين.

3. الأجور هي حق للعاملين.

أهمية أنظمة الأجور والتعويضات

للأجور أهمية خاصة لدى ملاك المنظمة وأصحاب رأسمالها، وهناك وجهات نظر في هذا الأمر ، كالآتي:

1. الأجور مولد للأرباح.
2. الأجور هي عب على الأرباح.
3. يمكن بناء مشاعر الملكية بالأجور.

تمرين تدريبي



- يتم الانقسام إلى مجموعتين
-تقوم كل مجموعة بتوضيح الفرق بين الأجر والراتب مع ذكر أمثلة عليها

العوامل المؤثرة في أنظمة الأجور والتعويضات

العوامل الخارجية	العوامل الداخلية
1. القوانين والشريعات.	1. أهداف المنظمة.
2. المنافسون.	2. استراتيجيات المنظمة.
3. العرض و الطلب.	3. استراتيجيات الموارد البشرية.
4. النقابات .	4. تصميم الوظائف.
5. ثقافة المجتمع.	5. دورة حياة المنظمة.

العوامل الداخلية

أولاً: اهداف المنظمة:

لأهداف المنظمة تأثير مباشر على شكل وحجم الأجور والتعويضات التي تدفعها ومن هذه الاهداف:

1. تحسين اداء : حيث تسعى المنظمة الى ربط الأجر بالانتاجية وذلك من خلال الأنظمة

المختلفة للحوافز ويتم ذلك من خلال:

✓ يتم تصميم الحوافز على المستوى الفردي من خلال فحص كفاءة الأداء الفردي مثل ذلك فحص نتيجة تقييم الأداء السنوي للعاملين .

✓ يتم ربط الحوافز بالاداء الجماعي للعاملين على مستوى الادارة او القسم او خط الانتاج.

✓ يتم ربط الحوافز بسلوك المرغوب في الأداء مثل الانضباط في العمل.

2. رفع القيمة المضافة

العوامل الداخلية

- .2 تحقيق ثقافة المنظمة
- .3 تمكين العاملين
- .4 جذب أفضل المهارات
- .5 تنمية الولاء والانتماء
- .6 تشجيع العمل الجماعي
- .7 تحقيق العدالة الداخلي والخارجية

العوامل الخارجية

أولاً: القوانين والتشريعات

1. قوانين الحد الأدنى للأجر.
2. قوانين عدم التمييز في الأجور.
3. قوانين التأمينات الاجتماعية.
4. قوانين التعويض المادي عن إصابات العمل.
5. قوانين الضرائب على الأجور.
6. قوانين تمس خدمات ومزايا العاملين.

مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات

أولاً: مشاكل أنظمة الأجور الرواتب:

1. الراتب أقل من قيمة الوظيفة أو اعلى منها.
2. الراتب لا يكفي لمواجهة اعباء الحياة.
3. راتب أقل مما هو موجود في السوق.
4. ليس هناك علاوات سنوية.
5. عدم الوضوح في الزيادات المستحقة في راتب الوظيفة .
6. الرواتب والأجور غير مربوطة بأهداف و استراتيجيات المنظمة.
7. يعين العاملين برواتب مختلفة الحجم على الوظيفة نفسها.
8. سياسات الترقية غير واضحة.
9. سلطة المديرين في منح العلاوات والزيادات غير واضحة.
10. نظام الرواتب سرى اي ان العاملين لا يدرون مالذي يحصل عليه زملاؤهم؟

مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات

ثانياً : مشاكل أنظمة الحوافز:

1. الحوافز معدومة في المنظمة
2. الحوافز تعطي لكل للعاملين بالتساوي
3. نوع الحافز غير مناسب لنوع الوظيفة
4. لا تؤدي الى زيادة الانتاجية
5. الحوافز تمنح سريريا
6. نظام الحوافز معقد وغير مفهوم
7. الحوافز غير مرتبطة بأهداف واستراتيجيات المنظمة
8. لا يتم قياس الاداء بوضوح ، ولا يتم تسجيله بوضوح

مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات

ثالثاً: مشاكل أنظمة المزايا وخدمات العاملين:

1. لا تساعد على الشعور بالأمان الوظيفي
2. لا تغطي ما يأمله العاملون.
3. لا تغطي الخدمات الصحية
4. إجراءات الحصول على الخدمات والمزايا غير واضحة
5. الإدارة العليا غير مقتنعة بمنح المزايا والخدمات

نشاط تدريبي

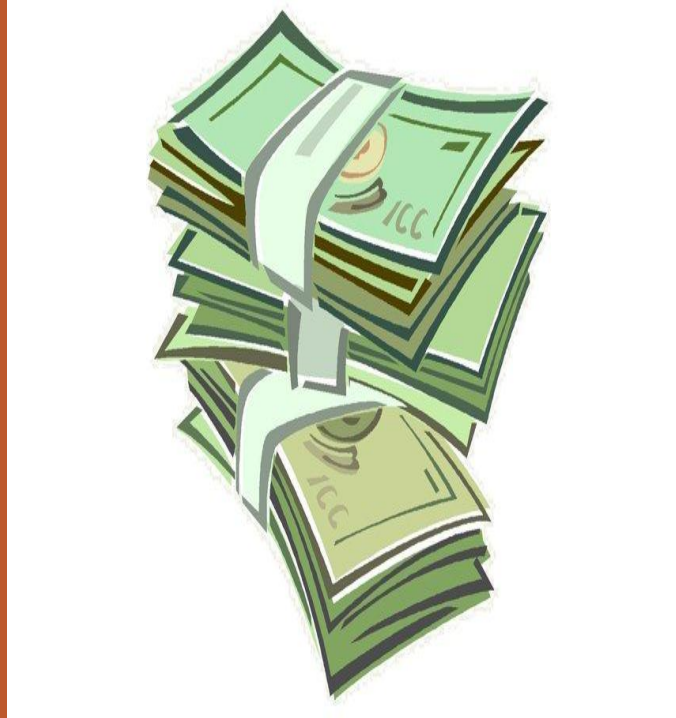


-تنقسم المتدربات الى 4 مجموعات

- تقوم كل مجموعة بالبحث عن خطوات تحديد نظام الأجور المناسب

- شرح الخطوات

تمرين تدريبي



-تنقسم المتدربات الى 4 مجموعات

- تقوم كل مجموعة بالبحث عن طرق
دفع الأجور

- مناقشة الطرق



شكراً لكم

هل لديك أي سؤال؟