**محاضرة 20**

**أهمية الأجور**

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

أما على مستوى المنظمة، فأن الأجور ذات أهمية بالغة لأنها تؤدي الوظائف الاتية:

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

2- الأجر هو وسيلة المنظمة 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.

**تقويم أداء العاملين :**

 يمكن تعريف تقييم الأداء على أنه " عملية إصدار حكم عن أداء وسلوك أداء العاملين في العمل ، ويترتب على إصدار الحكم قرارات تتعلق بالاحتفاظ بالعاملين أو ترقيتهم أو نقلهم الى عمل آخر داخل المنظمة أو خارجها ، أو تنزيل درجتهم الحالية ، أو تدريبهم وتنميتهم أو تأديبهم أو فصلهم او الأستغناء عنهم " وان هذه العملية تتم بعد تدريب العاملين الجدد لتحديد تأثير التدريب ، وتقدير ما تم تعليمه بصورة واقعية ، وان هذه العملية يجب ان تكون دائمة وغير مقتصرة على العاملين الجدد ، وان عملية تقويم العاملين الوظيفي تؤدي عدة وظائف منها :

• تحدد إن كان العامل الجديد يؤدي وظيفته بصورة صحيحة .

• تدفع العاملين الى التعرف على جودة عملهم ، وهل أنهم يسايرون او يتجاوزون توقعات المنظمة .

• تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين .

• تشخص العادات السيئة وغير السليمة .

• تقدم أساساً للعمل الإنضباطي وحوادث الطرد عند الضرورة .

 ان الهدف الاساس من تقويم أداء العاملين هو تحديد مدى كفاءة العاملين في أداء وظائفهم ومكافأتهم على أدائهم السليم

 و يعد تقويم الوظائف الوسيلة العملية والموضوعية لإقامة نظام عادل للأجور في المنظمات .

 ويعرف تقويم الوظائف (Job Evaluation) على أنه الوسيلة المنطقية لتحديد القيمة النسبية لأي وظيفة في المنظمة بغية تحديد أجر عادل لهذه الوظيفة يوازي تلك القيمة. وتصحيح الخلل اينما وجد.

ولقد تعددت المفاهيم التي تشير إلى تقويم الأداء فذهب البعض إلى عدها عملية تحليل لأداء العاملين لعملهم ومسلكهم فيه وقياس مدى صلاحيتهم وكفاءتهم في النهوض بأعباء الوظائف الحالية التي يشغلونها وتحملهم لمسؤولياتها وإمكانية تقلدهم مناصب ذات مستوى أعلى. فيما ربط البعض بين تقويم الأداء وبين الكفاءة والفاعلية إذ أن عملية تقويم الأداء تنطوي على مهمة تحديد وقياس وإدارة العاملين في المنظمة.

فيما وصفها آخرون بكونها ( نظام رسمي لقياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع ). وأيا كان توجه واختلاف الباحثين في الاتفاق على تعريف محدد لتقويم أداء العاملين فإننا نرى أن مهمة التقويم الأساسية هي الوقوف على نقاط القوة والضعف في أنشطة الموارد البشرية العاملة والسلوكيات التي تمارسها من اجل تعزيز الأولى ومحاولة تجنب الثانية.