



تصميم نظام الأجور

الفصل الخامس



د. خالد بن سامي محمد حسين



د. خالد بن سامي محمد حسين

الأهداف



- معرفة المفاهيم الأساسية حول الأجور ، و الدرجات ، و الترقيات
- التعرف على كيفية تصميم أنظمة الأجور داخل المنظمة
- بناء المعرفة و المهارة في كيفية إدارة أنظمة الأجور في المنظمات



د. خالد بن سامي محمد حسين

ماهية و أهمية الأجور



اختفت تقريبا هذه
التفرقة و أصبح
اللفظين مترادفين

مقابل غير نقد
خدمات/مواصلات
سكن/علاج...

- ماهية الأجور

- المرتب

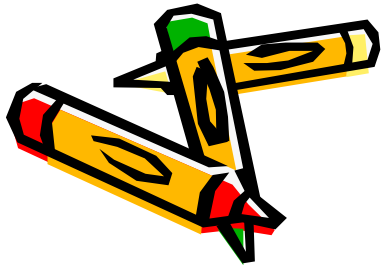
- الأجر

- إجمالي الأجر

- صافي الأجر

- الأجر النقدي

- الأجر العيني



د. خالد بن سامي محمد حسين

هل الأجور مهمة؟



الوسيلة لإشباع احتياجات الفرد

الوسيلة للعمل

بالطبع

الوسيلة لج

العاملة

نعم

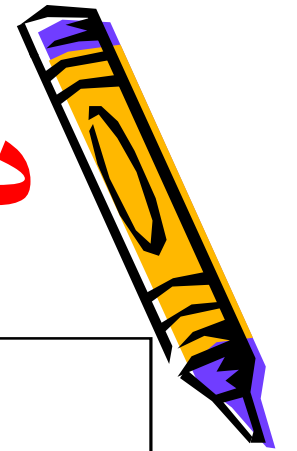
الوسيلة ل

الوسيلة لنشر العدالة بين العاملين



د. خالد بن سامي محمد حسين

دور إدارة الموارد البشرية/ المديرين



المديرين
التنفيذيين



تصميم نظام الأجور
إدارة البرنامج
(حساب الأجور، العلاوات)
تقييم الوظائف البشرية
دراسة مستويات الأجور في
المجتمع

د. خالد بن سامي محمد حسين

التمهيد لتصميم النظام

اختيار طريقة تقييم الوظائف

وضع ملامح خطة التقييم

التقييم الفعلي للوظائف

تحديد عدد الدرجات الوظيفية

تحديد أجر كل درجة

إدارة نظام الأجور

خطوات تصميم
نظام الأجور

د. خالد بن سامي محمد حسين

١ - التمهيد لتصميم النظام



- رسمي / غير رسمي
- بناء أم شراء النظام
- تحديد من يقوم بتقييم الوظائف

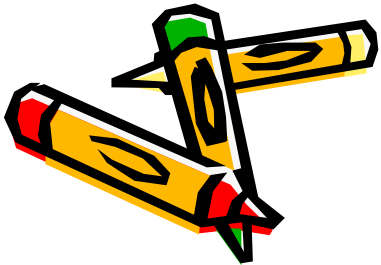


د. خالد بن سامي محمد حسين

٢ - اختيار طريقة تقييم الوظائف



- الترتيب
- الدرجات
- مقارنة العوامل
- النقاط

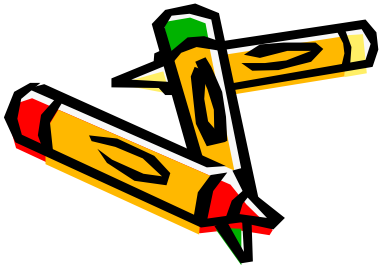


د. خالد بن سامي محمد حسين

٣ - وضع ملامح خطة التقييم



- تحديد الوظائف الأساسية
- وضع جدول زمني للتنفيذ
- تحديد تكلفة التقييم
- تعريف الموظفين بخطة التقييم



د. خالد بن سامي محمد حسين

٤ - التقييم الفعلي للوظائف

يتم في هذه الخطوة عملية التقييم
الفعلي بناء على الخطة الموضوعية.
مسئولية إدارة الموارد البشرية
التحقق من سير الخطة بالشكل
المطلوب

د. خالد بن سامي محمد حسين

٥ - تحديد عدد الدرجات

يتم في هذه الخطوة تحديد عدد
درجات السلم الوظيفي، حيث
كل درجة تحتوي على عدد من
الوظائف

د. خالد بن سامي محمد حسين

٦ - تحديد أجر لكل درجة

يتم في هذه الخطوة تحديد أجر
لكل درجة، و تحديد بداية
و نهاية الأجر

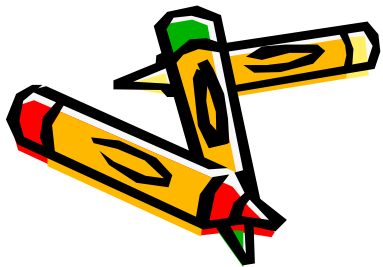
د. خالد بن سامي محمد حسين

٧ - إدارة نظام الأجور

يتم في هذه الخطوة تحديد أسلوب
دفع الأجر، تحديد العلاوات،
إضافة درجات جديدة، زيادة
الأجر، إضافة وظائف جديدة

د. خالد بن سامي محمد حسين

طرق تقييم الوظائف



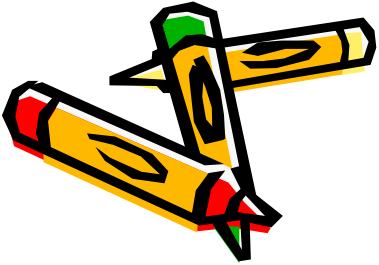
د. خالد بن سامي محمد حسين

طريقة
الترتيب



الترتيب على
أساس المقارنة
الزوجية

الترتيب
البسيط



د. خالد بن سامي محمد حسين



الترتيب
البسيط

تم عملية دراسة الوظائف
و من ثم مقارنة الوظائف حسب أهميتها
و ترتيبها حسب الأهمية

الترتيب على
أساس المقارنة
الزوجية

تم مقارنة كل وظيفة مع
الوظائف الأخرى لتحديد الأهم
و من ثم تتم عملية الترتيب



د. خالد بن سامي محمد حسين

طريقة الدرجات



- تحديد المجموعات الوظيفية
- تعتمد هذه الطريقة على إنشاء
- فنية انتاجية
- إدارية
- عدة درجات لكل وظيفة ، ثم
- يتم توزيع الوظائف المختلفة داخل
- تحديد عدد الدرجات الوظيفية على الدرجة
- توصيف الدرجات المختلفة لها
- توزيع الوظائف على الدرجات

د. خالد بن سامي محمد حسين

تحديد عوامل التقييم

طريقة كمية يتم من خلالها تحديد
قيمة الوظيفة من خلال مقارنة
الوظائف ببعضها على أساس
عوامل تقييم معينة

طريقة
مقارنة العوامل

تقييم باقي وظائف الشركة

د. خالد بن سامي محمد حسين

تقوم هذه الطريقة على أساس إعطاء تقديرات كمية لأوزان الوظائف بالاسترشاد بمقياس للتقييم بوضع عوامل التقييم المستخدمة ومستويات كل عامل منها وأوزان النسبية ممثلة بعدد النقط المخصصة لكل مستوى، وتحدد الأهمية النسبية للوظيفة بمجموع النقط التي خصت الوظيفة بالنسبة لكافة عوامل التقييم على المقياس وفقا لمدى وجود كل عامل منها في الوظيفة

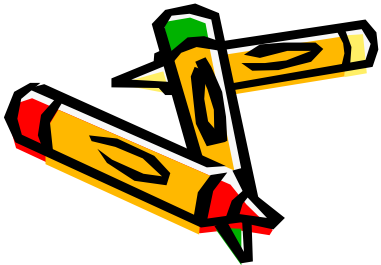
استخدام الدليل في تقييم الوظائف



تصميم هيكل الوظائف/الدرجات/الأجور

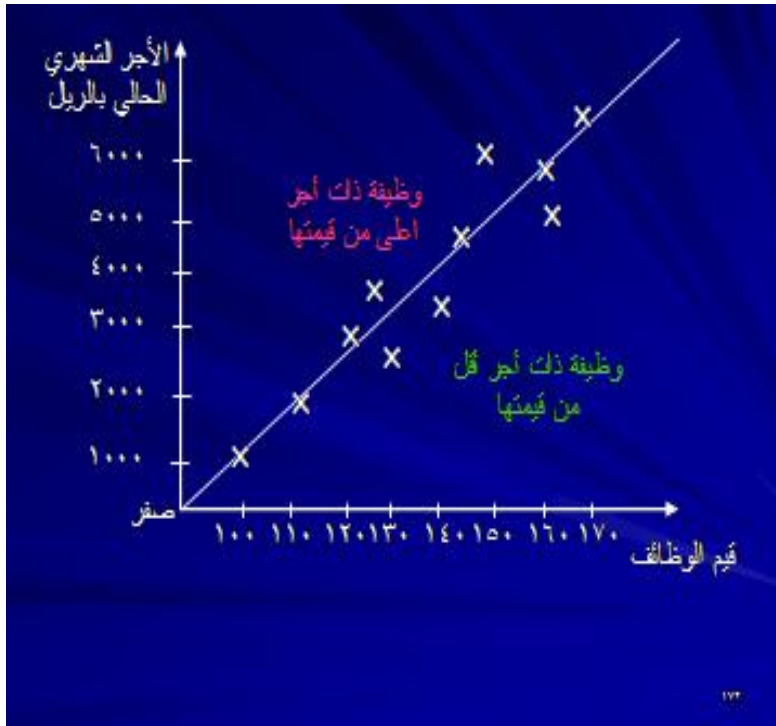


- حجم الشركة
- عدد الوظائف
- سياسة الترقية
- الفرق بين أعلى و أدنى أجر
- العرف السائد في الشركة و الصناعة

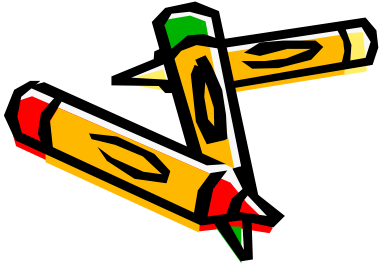


د. خالد بن سامي محمد حسين

تحديد أجر كل وظيفة/درجة



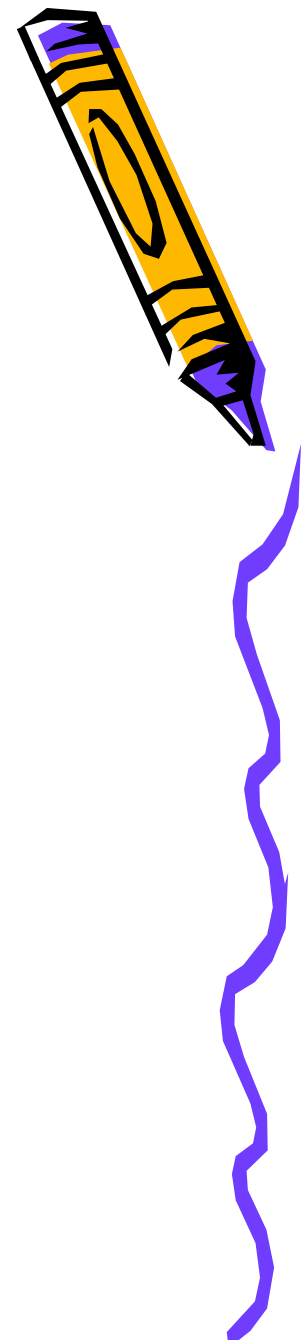
- رسم بياني يوضح جميع الوظائف
- مقارنة الوظائف
- مقارنة بالسوق
- تحديد أعلى و أدنى أجر



د. خالد بن سامي محمد حسين

By Millbower and Yager

© 2002, Stylus Publishing, LLC



PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Over It

By Millbower and Yager



You're free to go. Thanks for . . .

د. خالد بن سامي محمد حسين