

يجب أن يتم تصميم نظام فعال للأجور يحقق العدالة والمصداقية ويعمل على توفير الرضا الوظيفي للعاملين. وعموماً يتم تصميمه وفقاً للمراحل التالية: إجراء بحوث الأجور: يتم تسعير الوظائف بالمؤسسة من خلال إجراء بحوث ودراسات الأجور، للتعرف على معدلات الدفع السائدة لدى المؤسسات المشابهة وأيضاً في سوق العمل، ويمكن القيام بها من خلال الصحف والدوريات المتخصصة في الأجور وأيضاً من خلال استخدام الانترنت وغيرها. ويتم إجراء البحوث بهدف تقييم الوظائف لتحديد قيمة كل وظيفة في المؤسسة مقارنة بمثيلاتها في المؤسسات الأخرى، كما يمكن الاستفادة منها في مجالات أخرى مثل: الحصول على بيانات التأمين الاجتماعي، العطل مدفوعة الأجر سواء العادية أو المرضية، والمزايا الأخرى التي تمنحها المؤسسة للعاملين بها. تقييم الوظائف: ويرتكز ذلك على عدة عوامل من بينها: المجهودات المطلوبة للوظيفة، المسؤوليات والواجبات اللازمة لها، المهارات والمعارف والخبرات، درجة صعوبة أو سهولة أداء الوظيفة، تأثير الوظيفة على الوظائف الأخرى، ظروف العمل المرتبطة بأدائها. بمعنى أنه يتم التركيز في عملية تقييم الوظائف على قياس المدخلات المطلوبة من العاملين لكل وظيفة ومن ثم تحديد ما تستحقه هذه الوظيفة من عوائد نقدية. تجميع الوظائف المتشابهة في فئات: بعد الانتهاء من مرحلة تقييم الوظائف وتحديد القيمة النسبية لكل وظيفة، تقوم لجنة التقييم بتحديد قيمة نقدية أو أجر لكل وظيفة، ونظراً لصعوبة التعامل مع كل وظيفة على حدة ولاسيما في المؤسسات الكبيرة التي تتوفر على عدد كبير من الوظائف فإنه يتم تجميعها في شكل مجموعات وظيفية أو فئات بحيث تضم كل فئة الوظائف المتشابهة في الطبيعة أو المتقاربة في الأهمية تمهيداً لتخصيص أجور لكل فئة. تسعير الفئات الوظيفية: بعد تحديد عدد الفئات التي تراها المؤسسة مناسبة، يتفق وقيم الوظائف التي تضمها الفئة ومن ثم تعامل كافة الوظائف الواقعة في نطاق نفس المجموعة بنفس المعاملة من حيث الأجر، ويجب مراعاة التوازن ودرجة تماثل معدلات الأجر الحالية في المؤسسة المدفوع مع مثيلاتها في سوق العمل وتسمى هذه الطريقة: معدلات الأجور على أساس السوق. إدارة نظام الأجور: وهنا يتم التعرض لموضوعات أخرى مثل أسلوب دفع الأجر، الزيادة العامة للأجر بناء على استقصاء ودراسة الأجور السائدة، وتحديد العلاوات، والزيادة الخاصة بالتكيف مع نفقات المعيشة، وإضافة وظائف جديدة لم تكن موجودة في هيكل الوظائف أو إضافة فئة جديدة تضم عدة وظائف لم تكن موجودة سلفاً وكذا معالجة أي مشاكل تطرأ على نظام الأجور ذلك أن الأجور العادلة والمكافئة للجهود المبذولة،