

تلعب الأجور والرواتب دوراً هاماً وبارزاً في حياة الأفراد والمنظمات وهي من أهم العوامل التي تساعد المنظمة على إيجاد علاقة طيبة بين العاملين والإدارة، كما تساعد على إستقرار الفرد في عمله. تعتبر الأجور أداة قياس لرضا الفرد عمّا يقوم به وتعتبر إدارة الرواتب والأجور من أعقد أمر في غاية الأهمية لأنّ معظم الإحصاءات تشير إلى أن جُلّ الخلافات العمّالية مع الإدارة تعتبر الأجور من أحد أهم العوامل التي تضمن إستقرار العامل في عمله وتعكس مدى الرضا عنه، من أهم عوامل نجاح المؤسسات هو إهتمامها بالعنصر البشري، فالأداء هو الوسيلة التي تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، ولمعرفة مدى كفاءته تقوم المؤسسة بتقنية لكي تتعرف على مكان القوة والضعف في إنجاز الأعمال الموكلة لكل فرد ومن ثمة التخلص من نقاط الضعف بشتى الطرق. بحيث إذا كان الأداء مميّزاً في ظل بيئة عمل يسودها العدل و المساواة، فإنّه من المنطقي أن يأخذ هذا الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها، و في ظل عالم يسوده التغيير المتسارع و المنافسة الشديدة، إذ لاتستطيع المؤسسة الدخول في منافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها، وهذا الأداء ينبع من حصيلة أداء الأفراد داخل المؤسسة. أن المورد البشري هو المحرّك الأساسي للمؤسسة وحتّى يتسنى لنا معرفة قدرات ومهارات الأفراد العاملين لابد من تقييم أدائه ظاهرة الأداء من الظواهر المعقدة والمتعددة الأبعاد، لذا فإن إشكالية تقييم الأداء تعتبر من أصعب والتي لا يمكن التغاضي عنها مهما كان حجم المؤسسة ومجال تخصصها، وتقييم الأداء واحدة من هذه الإستراتيجيات والتي تدخل ضمن الإستراتيجية العامّة للمؤسسة، يتبيّن أنّ الأجر الأساسي الذي يتقاضاه العامل يكون حسب المنصب الذي يشغله وحسب تصنيف الموظف ضمن السلم الوطنى للأجور، ومن هنا نستخلص أن نظام الأجور له علاقة بالأداء أي كلّما كان الأداء في العمل والإلتباط وتفادي الغيابات فإن الأجر يكون كاملاً بالإضافة إلى المكافآت والعلاوات المردودية المقدمة للموظف أو العامل تنقط على حساب أداء الموظف أي علامة 30/30 في كل ثلاثي من السنة الجارية وتنقص على حسب الأداء.