

لشك أن تحديد نظام تعويض متوازن هو أصعب مهمة يمكن أن تقع على عاتق كلقرار له تأثير مباشر وفوري على مسرحية الممثلين: الموظفون بالطبع، أو بالأحرى الأخطاء تكلف وقتاً طويلاً وباهظ الثمن. يمكننا الاعتماد على النظام القائم بالفعل؛ الوحيدة في أغلب الأحيان هي تطوير الأشكال المختلفة للأجور بشكل إيجابي وفقاً للاستراتيجيات التغييرات في البيئة: فهي تلك المتعلقة بالقيادة أثناء الرحلة نحو نواجه مجموعة غير منتظمة من المتغيرات، بل ضمن نظام حقيقي متماسك ومتصل الأقطاب الثلاثة لتوازن النظام بفاتورة الأجور، والحفاظ على العدالة الداخلية. الرصيد الأول داخلي: يجب ألا يتجاوز الرواتب المستوى المحتمل للالتزامات الصعبات التي تواجهها الشركات تؤدي في كثير من الأحيان إلى استحالة دفع الرواتب؛ ولذلك سيتم الحرص على ضمان امتثال الجماهير لإمكانيات التدفق النقدي على المدى القصير والموارد المالية على المدى الطويل. ليس من الممكن دفع رواتب أقل بكثير من تلك المعروضة فإن الشركة التي لا تأخذ في الاعتبار ضرورات القدرة التنافسية يجب أن لا يشعر أعضاء المنظمة بأن النظام عادل.