

لاشك أن تحديد نظام تعويض متوازن هو أصعب مهمة يمكن أن تقع على عاتق كقرار 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 في تطوير الأشكال المختلفة للأجور بشكل إيجابي وفقاً للاستراتيجيات والتغيرات في البيئة: فهي تلك المتعلقة بالقيادة أثناء الرحلة نحلاً نواجه مجموعة غير منظمة من المتغيرات، بل ضمن نظام حقيقي متماسك وتتعلقاً لأقطاب الثلاثة لتوازن النظام بفاتورة الأجور، والحفاظ على العدالة الداخلية. الرصيد الأول داخلي: يجب ألا يتجاوز الرواتب المستوى المحتمل للالتزامات الصعوبات التي تواجهها الشركات تؤدي في كثير من الأحيان إلى استحالة دفع الرواتب: ولذلك سيتم الحرص على ضمان امتثال الجماهير لإمكانات 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 ألا أن يشعر أعضاء المنظمة بأن النظام عادل.