

نظامهای حقوق و دستمزد چیست؟

نظام پرداخت فعالیتی است که سازمانها از طریق آن کار افراد را ارزیابی می کنند تا پاداشهای پولی، غیر پولی، مستقیم و غیر مستقیم را در چارچوب مقررات قانونی و توانایی پرداخت خود میان آنان توزیع کنند. نظام پرداخت با اهمیت شمرده می شود، زیرا می تواند:

- ۱- کار جویان بالقوه را جذب کند.
- ۲- کارکنان خوب را نگهداری کند.
- ۳- کارکنان را برانگیزد.
- ۴- پرداخت را براساس مقررات قانونی انجام دهد.
- ۵- هدفهای استراتژیکی سازمانی را ساده و هزینه های نیروی کار را مهار کند.

توانمندی نظام پرداخت در جذب، نگهداری و برانگیختن افراد بستگی به اهمیتی دارد که مردم برای پول قائل هستند. پرداخت مستقیم یا غیر مستقیم، نیازهای گوناگون افراد مختلف را برطرف می کند، بنابراین از درجات گوناگون اهمیت برخوردار است. با این همه، کارکنان اغلب به دلایلی غیر از پول تمایل دارند به سازمانی بپیوندند و در آن خدمت کنند. برخی از امکانات غیر پولی که سازمان می تواند برای این افراد فراهم آورد عبارتند از شان و منزلت شغلی، امنیت شغلی، ایمنی، مسئولیت شغلی و تنوع کاری.

از عوامل مهم محیطی که تأثیری اساسی در نظام پرداخت دارند می توان ملاحظات قانونی، اتحادیه ها و بازار را نام برد که هر یک تأثیر خاص خود را دارد. نظام پرداخت نیز مانند سایر فعالیتهای مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی از قوانین محلی و ملی و همچنین از تصمیمهای کمیسیون حقوق بشر تأثیر می پذیرد. قوانینی که اغلب در هر کشوری در سطح ملی نافذ است مسائلی چون حداقل دستمزد، اضافه کاری، ایام تعطیل و پرداخت برابر را در بر می گیرد.

برای ارزیابی اثر بخشی اداره امور حقوق و دستمزد هدفهای اصلی همچون جذب کارجویان توانمند، برانگیختن کارکنان، نگهداری کارکنان شایسته، ساده کردن هدفهای استراتژیک و کنترل هزینه های نیروی کار را باید در نظر گرفت. برای دستیابی به این هدفها باید کاری کرد که کارکنان به طور کلی از دریافتهای خود خشنود باشند.

یعنی باید سطوح پرداخت در سازمان بسیار رقابتی باشد. برداشت کارکنان مبتنی بر پرداخت توأم با مساوات در سازمان باشد و اداره امور حقوق و دستمزد به درستی کارگردانی شود. به بیان دیگر شیوه های پرداخت باید قوانین ملی و محلی حقوق و دستمزد و نیز ملاحظات مربوط به ارزش تطبیقی مشاغل را رعایت کند. در نتیجه، با مقایسه سطوح پرداخت سازمان با سایر سازمانها، با تحلیل اعتبار روشهای ارزشیابی شغل در آن، با سنجش دیدگاههای کارکنان از پرداخت منصفانه و پرداخت مبتنی بر عملکرد و با تعیین سطوح پرداخت هر یک از افراد بر پایه هر شغل و همه مشاغل می توان مجموعه پرداختهای سازمان را ارزیابی کرد.

دکتر حمید سرایداریان

