

# الوحدة الخامسة

## دراسة أو مسح الرواتب

١٤٣٨هـ

# الوحدة الخامسة: دراسة (أو مسح) الرواتب

أهداف الدرس: يتوقع من الطالب بعد نهاية هذا الدرس أن يتعرف على:

مفهوم دراسة أو مسح الرواتب

المعلومات المطلوبة في مسح الرواتب

مراحل دراسة الرواتب

طرق ومصادر أخرى لبيانات دراسة الرواتب

# مفهوم وأهداف دراسة أو مسح الرواتب

دراسة الرواتب ( Salary Survey ): عبارة عن بحث تقوم به المنظمة للتعرف على مستوى التعويضات والرواتب السائدة لدى المنظمات المماثلة.

## أهداف دراسة الرواتب

1. الاسترشاد بها لتصميم أنظمة التعويضات داخل المنظمة.
2. تحقيق العدالة الخارجية في الرواتب. وتعني العدالة الخارجية ( العدالة في التعويضات والأجور بين المنظمة والمنظمات المماثلة في سوق العمل).

## المعلومات المطلوبة في مسح الرواتب

(الحد الأدنى للراتب، الحد الأعلى للراتب، عدد الدرجات أو المراتب، والمدى والتداخل في الدرجات وعدد سلاسل الرواتب، أنظمة العلاوات بأنواعها المختلفة، الراتب الإجمالي، حوافز الساعات الإضافية، حوافز الانتاج بالقطعة، الأجر الزمني، العمولات، المشاركة في الأرباح، ملكية الأسهم، الحوافز المعنوية، المزايا والخدمات مثل الإجازات والتأمين الصحي، والتأمينات الاجتماعية، وبدل السكن والمواصلات والجوانب الابتكارية في سلم الرواتب.

## مراحل دراسة الرواتب

- قد تقوم المنظمة بتنفيذ دراسة الرواتب إن امتلكت الإمكانيات لذلك وإلا فقد تلجأ الى مستشار خارجي لتنفيذ الدراسة، وعلى أية حال تتكون دراسة الرواتب من المراحل التالية:
١. تحديد الوظائف: تقوم المنظمة بإعداد قائمة بالوظائف التي تريد أن تجري مسحاً لها، وتتصف هذه الوظائف عادة بأنها وظائف رئيسة يمكن أن تستخدم كمعيار لوظائف أخرى مماثلة ، كما أنها وظائف تعاني من خلل في تحديد تعويضاتها، ويجب تجهيز وصف للوظائف التي يراد مسحها خلال هذه المرحلة بهدف المقارنة.
  ٢. تحديد المنظمات المشاركة: تختار المنظمة الجهات التي سوف تدرسها بناء على عدة خصائص، أبرزها: تشابه الحجم، وطبيعة النشاط والاستعداد للمشاركة، والتشابه في نوع الوظائف.
  ٣. دعوة المنظمات للمشاركة: ويتم ذلك من خلال رسمي يشمل على معلومات مهمة، أبرزها: تعيين فرد محدد من الشركة لتقديم معلومات مسح الرواتب، ضمان السرية، التعامل مع المعلومات بدقة واحترافية، إعطاء الشركة ملخص بنتائج الدراسة.
  ٤. تصميم الاستبيان وتوزيعه: يتضمن الاستبيان جدول واضح يتضمن اسم الوظيفة مع وصف لها والبيانات المالية المطلوبة ( أنظر صفحة ٢٢٥).

## مراحل دراسة الرواتب

٥. تحليل البيانات والتوصل الى النتائج: يتم الاعتماد بشكل كبير على الوسط الحسابي في مثل هذا النوع من الدراسة، فإذا شاركت (٦) شركات في الإجابة عن الاستبانة لوظيفة محاسب مثلاً وقامت كل منها بتحديد راتب مختلف، فيمكن احتساب الوسط الحسابي كقيمة يمكن الانطلاق منها في تحديد راتب المحاسب في الشركة.

وعلى ضوء نتائج التحليل يمكن اتخاذ القرارات التالية:

١. رفع أو تخفيض الحد الأدنى للراتب.
٢. رفع أو تخفيض الحد الأعلى للراتب.
٣. تغيير في حجم ونوع العلاوة.
٤. تغيير في حجم ونوع الحوافز.
٥. تغيير في نوع وحجم مزايا وخدمات العاملين.
٦. تغيير في المراتب أو الدرجات.

## طرق ومصادر أخرى لبيانات دراسة الرواتب

(١) المسوحات العامة: وهي المسوحات التي تنفذها الدولة من خلال أحد أجهزتها (هيئة الاحصاءات العامة، وزارة العمل، التأمينات الاجتماعية، وزارة الخدمة المدنية).

مزايا هذا المصدر:

أ. قدرة عالية على جمع البيانات.

ب. متاحة للاستخدام بدون تكلفة.

لكن من عيوبها أنها تتصف بالعمومية ولا يمكن تطبيقها على جميع أنواع الوظائف.

(٢) المسوحات المتخصصة: وهي المسوحات التي تنفذها جهات متخصصة مثل الغرف التجارية، الشركات العقارية، الشركات الغذائية، شركات التوظيف.

مزايا هذا المصدر:

أ. تصلح للشركات المتخصصة في الصناعة أو التجارة...

ب. متاحة للاستخدام بدون تكلفة.

(٣) المستشارون: تقوم الجهات الاستشارية باختيار عينة من الشركات الشبيهة من طالب الاستشارة، وإقناعها بالمشاركة في الدراسة مقابل مشاركة المعلومات بلا تكلفة أو دراسة الممارسات المثلى ومحاولة تطبيق المناسب منها على الشركة طالبة الاستشارة.

## طرق ومصادر أخرى لبيانات دراسة الرواتب

مزايا هذا المصدر:

أ. دقة المعلومات.

ب. إمكانية عالية لتطبيق النتائج.

(٤) البيانات المنشورة في المجالات المتخصصة: تقوم المجالات المتخصصة بنشر تقارير حول الرواتب في حالات

كثيرة منها زيادة أو تخفيض الرواتب، أو فرض ضرائب على الرواتب، أو إصدار أنظمة جديدة، ومن

مزايا هذا المصدر أنه مجاني ومن عيوبه أنه غير مستمر.

(٥) تحليل إعلانات الوظائف:

يتم تتبع إعلانات الوظائف لأن الكثير منها يشمل وصفاً للوظيفة والراتب المدفوع لتلك الوظيفة بما فيه

من حوافز ومزايا ، ومن عيوب هذه الطريقة نقص المعلومات المطلوبة بخصوص السلم ودرجاته وغيرها

من البيانات، وإمكانية تغير الراتب بعد التعيين بسبب التفاوض.

حالة عملية

نموذج دراسة للرواتب

واجب رقم (٥)