

تدرج الرواتب

تمهيد :

يعد تدرج الرواتب في وظيفة معينة داخل قطاع الرواتب لسلم وظيفة ما بمعدل يتوقف إما على الجدارة أو الخبرة . والتدرج في الراتب بين الوظائف هو أمر متعلق بالترقيات والتخطيط المهني ، ولذا فإن الترفيع أو الترقية (التدرج هو بداية الترقية) لا تكون بالضرورة مسألة متعلقة بالترقيات في وظيفة ما لمرتبة معينة إلى وظيفة مميزة في مرتبة أعلى . مفهوم التدرج : هو إنتقال موظف من درجة إلى درجة أعلى دون أن يؤدي ذلك إلى تغيير في فئته أو رتبته ، كما يهدف إلى زيادة راتب موظفه .

طرائق التدرج : هنالك طريقتان أساسيتان لكيفية تدرج الراتب هذا الاخير يرتبط بكل من طريقة مختلفة عن الاخرى وهما :

1- نظم العلاوات الدورية : حيث يتم منح علاوات محددة وفي فترات منتظمة ويمكن تعديلها كي تسمح بوجود بعض الفروق على أساس الاداء .

2-النظم المرتبطة بالاداء : في هذا الصدد يتم ربط التدرج مطلقا بمستوى الاداء بالرغم من إمكانية التفاوت في درجة التحكم في التدرج .

تعريف نظم العلاوات الدورية : وهي مبلغ من المال يستحقه الموظف ويضاف إلى راتبه الشهري الاساسي بانقضاء مدة معينة على خدمته الفعلية .

1-1-نظم العلاوات الدورية : وفق هذا الاساس يخضع الفرد الموظف طبقالنظام العلاوات الثابتة داخل مراتب قطاع الرواتب بخطوات محددة سلفا ومرتبطة بطول مدة خدمته ، ولهذا النظام مميزات وأهمها أن منح العلاوات يستمر حتى في حالة فترات تجميد الراتب .

أهداف العلاوات الدورية :

تحقق العلاوات الدورية التي يستفيد منها الموظف الاهداف الآتية :

-تشجع الموظف على بذل المزيد الجهد وزيادة الانتاجية في عمله .

- تلبية نسبييا حاجات الموظف المادية وما يتطلبه من تنامي لمسؤولياته الاجتماعية .

- تعوض نسبيا الارتفاع المستمر في الاسعار والخدمات والكلفة المعيشية .

ويمكن القول: بأن العلاوات الدورية التي يستفيد منها الموظف لا تؤدي فعليا إلى زيادة راتبه ؛ بل إلى المحافظة على قيمة قدرته الشرائية وإستحقاقها يكون بغض النظر عن كفاءته وأدائه.

2-2- النظم المرتبطة بالاداء : توفر نظم المرتبطة بالاداء أسسا للتدرج في سياق تقدير جدارة الموظف وقيمه الحالية والمستقبلية بالنسبة للمنظمة .

طريقة التقدير : يتم ربط المكافآت بالتقدير العام للاداء ويمكن استخدام نموذج مكون من خمس درجات ، والجدول الآتي يشرح هذه الطريقة .

جدول درجات التقدير

الدرجة	التعريف
ممتاز	فرد ذو قيمة ممتازة ،أداؤه يفوق المستوى المطلوب كثيرا
فعال جدا	يعكس باستمرار مستوى فعالية جيدة جدا
مجدي	وهذا ما يكون أدائه يحقق دائما المستوى المطلوب
مقبول	أدائه ليس دائما في المستوى المطلوب ويمكن أن يتحسن
غير مجدي	أدائه لايرقى إلى المستوى المطلوب

3-آلية الرقابة على تدرج الرواتب :

تحتاج نظم التدرج في الرواتب إلى رقابة دقيقة كي توفر مستوى مقبول من العدالة في معاملة الموظفين ،وكذا ضمان حصر النفقات في حدود الميزانية المحددة، وميزة هذه العلاوات أنها تتصف بالعدالة حيث يتلقى جميع الموظفين المعاملة نفسها ،ويمكن كذلك توقع تكاليفها ، أما نظم المرتبطة بالاداء فهي أقل عدالة لأن التدرج يعتمد على الحكم الشخصي وبالتالي لايمكن ضمان استخدام معايير موحدة من قبل مختلف المقومين ، في حين يمكن التحكم في تكاليفها بسهولة من خلال فرض ميزانيات محددة .