**درس یازدهم" اهمیت و نحوه ی کسب اطلاع از سطح حقوق و مزایا در بازار کار ؟"**



****

**گاهی شایعاتی در مورد حقوق و مزایای شرکت های رقیب در شرکت ما منتشر می شود که مرا نگران و کارکنان را وسوسه می کند چگونه می توانم در این مورد اطلاعات موثق و مستند به دست آورم و اصولا اطلاع از سطح حقوق و مزایای شرکت های مشابه و رقیب چه اهمیتی دارد ؟**

حقوق و مزایا و نظام جبران خدمات موضوعی مهم در مدیریت منابع انسانی است و رابطه مستقیم با رضایت کارکنان و ماندگاری پرسنل دارد.

در تعیین پرداخت حقوق و مزایا دو نکته مهم وجود دارد :

1. کارکنان سازمان احساس کنند حقوق و مزایای کافی و مناسب که برای تشکیل زندگی دلخواهشان دارند دریافت نمایند.
2. احساس کند آنچه دریافت می کنند منصفانه است.

منصفانه بودن حقوق دریافتی مربوط به زمانی است که کارکنان شما حقوق و مزایای خود را با حقوق و مزایای شرکت های مشابه مقایسه می کنند.

**نکته** : شرکت هایی که خوب حقوق نمی پردازند، به آموزشگاه شرکت هایی تبدیل می شوند که خوب حقوق می پردازند. .

پس می بایست نظام حقوق و مزایا را متناسب با اطلاعات بدست آمده از بازار کار تنظیم نماییم.

* منظور از نظام جبران خدمت فقط حقوق و مزایای پولی و مستقیم نیست. یک شرکت ممکن است از طریق پرداخت وام، اعطای بورس های آموزشی و تحصیلی، ارایه پوشش های بیمه ای مکمل و. . . نظامی جذاب برای نگهداری کارکنان شایسته فراهم می کند.
* ممکن است همه اطلاعاتی که از محیط وارد سازمان شما می شود واقعیت نداشته باشند و شایعاتی برای گرفتار کردن شما و وسوسه کردن کارکنان تان باشند. در این مورد دقت و تیز بینی داشته باشید.
* در کشورهای پیشرفته گزارش های معتبر و قابل اعتمادی در مورد سطح، میزان و تنوع نظام های پرداخت حقوق و مزایا در شرکت ها، صنعت ها و بخش های مختلف اقتصادی منتشر می شود. از این گزارش ها استفاده کنید تا بتوانید شرکت خودتان را از نظر جذابیت نظام جبران خدمت رقابتی نگه دارید.
* حقوق و مزایا موضوعی حساس است و کارکنان نسبت به آن واکنش نشان می دهند. یکی از شاخص های نمایانگر رقابتی بودن حقوق و مزایا، جریان ورود و خروج نیروی انسانی در شرکت شما می باشد. اگر تعداد زیادی از کارکنان را از دست می دهید نتیجه بگیرید که باید به ترمیم و بهبود نظام جبران خدمت سازمان تان اقدام کنید.

اما وقتی خروج از خدمت کارکنان شایسته در شرکت شما نگران کننده نیست و موفق می شوید کارکنان شایسته را از شرکت های رقیب جذب کنید پس می توان نتیجه گرفت که حقوق و مزایایی که به کارکنان تان می پردازید در سطح مناسبی تنظیم شده است.

* می توان با طرح پرسش هایی در مصاحبه های استخدامی و مصاحبه های خروج از خدمت هم اطلاعات خوبی به دست آورید.

پس قبل از آنکه دیر شود و تحت تاثیر فشارها مجبور به تغییر سطح حقوق و مزایا شوید با تدبیر و پیش بینی و آینده نگری اقدام کنید. زیرا در نهایت کارکنان شایسته را از دست می دهید و با کارکنانی روبه رو می شوید که بهره وری کمتری دارند و نمی توانند تکیه گاه مناسبی برای سازمان باشند.

**منبع** :

کلینیک مدیریت منابع انسانی –دکتر بهزاد ابوالعلایی- ص 146-148

ما را از نظرات و تجربیات خود خود از طریق ایمیل مطلع سازید. تا با هم به اشتراک بگذاریم.