



بخشی از ترجمه مقاله

عنوان فارسی مقاله :

پرداخت منصفانه برای مدیران اجرایی چیست؟ یک تحلیل نظری اطلاعات
توزیعات دستمزد

عنوان انگلیسی مقاله :

What is Fair Pay for Executives? An Information
Theoretic Analysis of Wage Distributions



توجه !

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل
با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.



بخشی از ترجمه مقاله

5. Conclusions and Recommendations

For about two decades or so, it's been observed that the CEOs of U.S. companies are being paid rather large pay packages. It seems unfair but is it really unfair? How can one tell? On what basis? What, then, would be a fair salary and why?

We could not answer such questions before, as we lacked a rational quantitative framework. The proposed information theoretic framework helps us address these questions and predicts the ideal wage distribution to be lognormal, which agrees well with observed data for the bottom 90%–95% of the pay distribution. Like the minimum wage law which sets a lower limit, our theory suggests what the maximum wage ought to be under ideal conditions. Of course, there are always exceptional individuals who may deserve a higher reward. This theory provides a rational basis for *setting the fair base pay scales for the top management* (indeed for everyone in the organization) and any added incentive pay package might then be linked to measureable and meaningful performance metrics that promote long term survival and growth of the organization.

نتیجه گیری ها و پیشنهادات

برای حدود دو دهه یا بیشتر مشاهده شده است که مدیران ارشد شرکت های امریکایی بسته های حقوقی نسبتا بزرگی را دریافت می کنند. ناعادلانه به نظر می رسد اما واقعا ناعادلانه است؟ چطور می توان این حرف را زد؟ بر چه مبنایی؟ آنگاه یک حقوق ماهیانه ی عادلانه چه حقوقی خواهد بود؟ چرا؟

ما نمی توانستیم قبلا به چنین سوالاتی جواب دهیم زیرا دچار کمبود چهارچوب کمی منطقی بودیم. چهارچوب نظری اطلاعات ارائه شده به ما کمک می کند این مسائل را بررسی نموده و توزیع مزد ایده آل را که lognormal است پیش بینی نماییم و با داده های مشاهده شده برای انتهای 90-95% توزیع حقوقی سازگاری خوبی دارد. مانند قانون مزد حداقل که یک حد پایین تر را تنظیم می کند، تئوری ما پیشنهاد می کند که مزد ماکسیمم باید تحت شرایط ایده ال باشد. البته همیشه افرادی وجود دارند که ممکن است شایسته ی پاداش بیشتری باشند. این تئوری یک مبنای منطقی را برای تنظیم مقیاس های حقوق مبنای عادلانه برای مدیریت ارشد ارائه می نماید (در واقع برای هر کسی در سازمان) هر بسته ی دستمزد تشویقی افزوده ممکن است آنگاه به متریک های اجرایی معنادار و قابل اندازه گیری مربوط شود که بقای طولانی مدت و رشد سازمان را ارتقا دهد.

توجه!

این فایل تنها قسمتی از ترجمه میباشد. برای تهیه مقاله ترجمه شده کامل با فرمت

ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی مقاله، [اینجا](#) کلیک نمایید.

برای جستجوی جدیدترین مقالات ترجمه شده، [اینجا](#) کلیک نمایید.

