

## أساسيات حول الحوافز



### أهداف المحاضرة:

أهم أصول الشركة هو موظفيها. لذا فخلق أفضل مناخ للاحتفاظ بهم يتطلب ميزانية مخصصة لذلك. وبناء على ذلك فإن الهدف من هذه المحاضرة هو:

- التعرف على مفهوم نظم الحوافز وأهميته
- الوقوف على أنواع الحوافز المقدمة للعاملين
- التعرف على مبادئ الحوافز، العائد والتكلفة لنظام الحوافز
- أهم النظريات المتعلقة بالحوافز

### مخطط المحاضرة:

- مفهوم نظام الحوافز
- مبادئ الحوافز
- أهمية نظام الحوافز
- أنواع الحوافز

## 1. مفهوم نظام الحوافز:

الحوافز هي مؤثرات سلوكية، تدفع الموظف إلى القيام بالمزيد من الجهد، يشترط فيها العدالة والملائمة، قد تمنح قبل تحقيق الأداء أو بعده؛ والحوافز بمفهومه الحديث لا يمثل جزءا مكملًا للأجر والمرتب، إنما يمثل مقابلا للأداء المتميز.

يختلف الحافز عن الدافع، فالحافز هو مؤثر خارجي يعمل على خلق أو تحريك الدافع الداخلي للفرد إيجابا نحو الحصول على الحافز، وأن الدافع ينبع من الشخص ذاته، وأن الحوافز تحرك الدوافع. أغلب الكتاب وصفوا الحافز بالمؤثر الخارجي المعزز للسلوك الجيد، وهناك من اعتبرها قوة داخلية، لكن من الأفضل النظر للمفهوم من زاوية شمولية أعمق تتضمن التفاعل بين المؤثر الخارجي لتحريك الدافع في نفس الموظف لإثارة رغبته في العمل وتوجيه سلوكه واتجاهاته.

أما نظام الحوافز فهو تلك الأنظمة واللوائح التي أصدرتها الجهة المختصة في بلد معين، وتنظم صرف ومتابعة وتقييم الحوافز التي تساعد مختلف الجهات الحكومية على تقدير الأداء الجيد للموظفين. كما يعرف بأنه عملية إدارية مخططة، تحفز الموظفين على العمل بأفضل ما لديهم من خلال تزويدهم بدوافع تستند إلى احتياجاتهم غير المحققة.

## 2. مبادئ الحوافز:

هناك مجموعة من العناصر الأساسية لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار لخطة الحوافز الفعالة، بحيث ستعظم العائد على الاستثمار لكل دولار ينفق على خطة حوافز الموظفين:

- وضوح الحوافز وتحديد كيفية تحقيقه؛
- أن تكون الإنجازات المطلوبة واقعية وقابلة للتحقيق؛
- أن يكون للمكافئة قيمة؛
- أن تمنح في الوقت المناسب؛
- ألا تعاقب برامج أو خطط الحوافز الأفراد إذا كانت الظروف الخارجة عن سيطرتهم تؤثر على النتائج، المرونة؛

3. أهمية نظام الحوافز: أهمية التحفيز تتجلى في تحقيق الأهداف، ولأن الموظف يقضي أغلب وقته في العمل أكثر مما يقضيه مع عائلته. فلا بد أن تكون بيئة العمل موجهة نحو الهدف من خلال تبني سياسة واضحة للتحفيز.

هناك العديد من الأسباب المختلفة وراء قيام الشركات والمؤسسات بتنفيذ برنامج حوافز للموظفين، تتمثل هذا الأسباب أو الدوافع أو أساس بناء الحوافز في:

بالنسبة للعاملين:

- تحسين المستوى المعيشي؛

- تحقيق سعادة الموظف؛
- بناء ثقة بين الموظف وصاحب العمل؛
- الشعور بالتقدير والتحفيز وبالتالي يكون أكثر إنتاجية والتزاما، وهو ما يجعل الشركة تجني فوائد موظف مخلص وملتزم، فتزداد أرباح الشركة مع ذروة إنتاجية الموظف؛
- اشباع الحاجات المعنوية؛

#### بالنسبة للمؤسسة:

تتمثل أهمية التحفيز بالنسبة للمؤسسة في:

- زيادة الإنتاجية؛
- انخفاض معدل دوران الموظفين (Employee Turnover). مما يؤدي إلى توفير الوقت والمال المرتبط بتعيين موظفين جدد؛ خلق الولاء، والاحتفاظ بالموظفين وتقليل معدل دورانهم؛
- الحصول على أفضل أداء للموظف في عمله لا يتوقف فقط على مؤهلاته؛ ولا بد من سد الفجوة بين القدرات والاستعدادات التي تحسن مستوى الأداء للمرؤوسين؛
- زيادة معنويات الشركة وبالتالي التقليل من التغيب والتكاليف الاجتماعية للشركة؛
- انخفاض التكاليف الإجمالية للشركة، تكلفة التغيب (الرغبة في القدوم إلى العمل)، تكاليف التوظيف وتبديل الموظفين؛
- الاستخدام الأمثل للموارد البشرية؛
- تأمين الاستخدام الكامل للموارد المتاحة بالمؤسسة؛
- تحسين كفاءة التنظيمية؛
- زيادة الجودة وتقليل الفاقد؛
- ارتفاع الرضا الوظيفي؛

4. أنواع الحوافز: هناك زوايا متعددة يمكن أن تصنف بموجبها الحوافز نوضحها كما يلي:

