



المحاضرة السادسة

استراتيجية التحفيز والمكافآت

د. رولامي عبد الحميد

a.rolami@univ-dbkm.dz

إستراتيجيات الموارد البشرية



الإستراتيجيات

استراتيجية المنظمة
المتعلمة والتعلم التنظيمي
المستمر

استراتيجية التحفيز
والمكافآت

إستراتيجية تمكين
العاملين

استراتيجية تدريب الموارد
البشرية

المحاضرة السادسة

استراتيجية التحفيز والمكافآت



مفهوم استراتيجية التحفيز والمكافآت

بناء خطة الهدف منها تحسيس العاملين بغرض المنظمة وأهدافها،
وتشجيعهم لتحقيقها

أنواع الحوافز

جماعية	فردية	حوافز العمل	
<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في الأرباح - التأمين ضد المرض والوفاة - الوجبات الغذائية - العلاج المجاني 	<ul style="list-style-type: none"> - الأجر - المكافآت التشجيعية للتفوق في الأداء - المكافآت عن الاختراعات والإقتراحات 	إيجابية	حوافز مادية
<ul style="list-style-type: none"> - الحرمان الجماعي من الإمتيازات 	<ul style="list-style-type: none"> - الخصم من المرتب - الحرمان من المكافآت - التوقيف عن العمل - تأخير الترقية - تخفيض الدرجة 	سلبية	
<ul style="list-style-type: none"> - ظروف عمل ملائمة - الاشتراك في اتخاذ القرارات - النشاطات الاجتماعية والرياضية - توفير وسائل الأمن - الاهتمام بالشعائر الدينية للعاملين 	<ul style="list-style-type: none"> - جوائز وأوسمة التقدير - شهادات الإمتياز - الثناء، المدح والتشجيع - الإجازات الاستثنائية - الترقية 	إيجابية	حوافز معنوية
<ul style="list-style-type: none"> - الحرمان من النشاطات الاجتماعية والرياضية - التهديد بالعقاب الجماعي - التحويل للتحقيق 	<ul style="list-style-type: none"> - توجيه الإنذار والتوبيخ - التأديب والتهديد بالعقاب - النقل إلى عمل أقل أهمية - الإدراج في قائمة العاملين المهملين 	سلبية	

المحاضرة السادسة

استراتيجية التحفيز والمكافآت



تتطلب استراتيجية التحفيز والمكافآت وجود ثلاثة أمور رئيسية

أهداف واضحة ومحددة

1

برامج تحفيز مرتبطة باحتياجات المنظمة والأفراد (وجود تكامل بينهما)

2

مكافأة في الوقت والمكان المناسبين

3

خصائص نظام الحوافز الفعال

يمكن قياس الإنجازات وتقدير نتائجها	قابل للقياس
أي تناسب الحافز مع الدافع لدى الفرد العامل	التناسب
أي معايير تحفيز واقعية وموضوعية	إمكانية التطبيق
تواكب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة	المواكبة
مشاركة كل العاملين في بناء نظام الحوافز	المشاركة
أي إذاعة محتوى الحوافز لكل العاملين	الإشهار
أي قبوله من طرف المستفيدين منه	القبول
نظام حوافز شفاف غير مبني على الولاء والمحسوبية	النزاهة
منح الحوافز على أساسا المستوى والقدرة على الابداع	الملاءمة
أي تكون ممكنة الفهم والاستيعاب	الوضوح والبساطة