



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجليلي بونعاما خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

السنة الثالثة: إدارة أعمال

مقياس إدارة الموارد البشرية

ملخص بحث

نظام الأجور والحوافز

إشراف الدكتور:

*حسين وراد

إعداد الطالبين:

* توام مروة

* بسلمان ياسمين

السنة الجامعية: 2023/2022

مقدمة

مدخل:

أن الأجور والحوافز كانت ولا زالت من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل، لاسيما ونحن أمام إقتصاد السوق إذ أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى رفع مستوى الأجور والحوافز، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل ومن جهة أخرى مصدر رزق، إذ تعتبر الأجور والحوافز أداة من الأدوات الفعالة على أداء الفرد هذا ما جعل البعض يسمي الإقتصاد المعاصر بإقتصاد الأجور لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة وكعامل استقرار إجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترفيته ليصبح بذلك رضاء إقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الإقتصادي.

إشكالية الدراسة:

والإحاطة أكثر بأهمية موضوعنا تحت عنوان "نظام الأجور والحوافز" وإعتقادا على ما تم طرحه في إشكالية التي تتمحور حول التساؤل الرئيسي التالي:

كيف تؤثر الأجور والحوافز على أداء العاملين؟

الأسئلة الفرعية:

- ماهو دور الأجور والحوافز في تحسين أداء العاملين ؟
- أين تكمن أهمية الأجور والحوافز تحقيق الرضا الوظيفي للعمال ؟
- هل فشل المنظمات يعتمد على نظام الأجور والحوافز المعتمد ؟

فرضيات الدراسة:

- الأجور والحوافز تهتم بتوفير إحتياجات القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل.
- يرتبط رضا وإستقرار الأفراد في المؤسسات بأنظمة الأجور والحوافز.
- فشل المنظمات في إستخدام أنظمة الأجور والحوافز يؤدي إلى إخفاقها في الوصول إلى أهدافها.

أهمية الدراسة:

للموضوع أهميتين الأولى متعلقة بالجانب العلمي والأخرى الجانب العملي:

مقدمة

1- الأهمية العلمية: يعتبر هذا الموضوع من المواضيع التي حظيت بإهتمام العديد من المفكرين عبر الزمن ولا زال يحتاج

لدراسات جديدة لإتباطه بحاجات ورغبات الأفراد التي تتميز بالتغير والتمايز من فرد لآخر.

2- الأهمية العملية: تسمح دراسة موضوع الأجور والحوافز للمسيرين في المؤسسات من التحكم في انخفاض الأداء

وعدة مظاهر سلبية كالتأخر واللامبالاة وارتفاع معدل الغيابات وغيرها... و ذلك بتحفيزهم بالحوافز المناسبة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على الأجور والحوافز وإبراز الأسس النظرية لنظام الأجور والحوافز.

مصطلحات الدراسة:

المصطلح	التعريف الإجرائي
المنظمة	يطلق مصطلح منظمة على أي تنظيم مهما كانت طبيعته، نشاطه، حجمه، نوعيته عوض المؤسسة سواء كانت إنتاجية، تجارية أو خدماتية لهذا إستعملنا مفهوم المنظمة كون أن المنظمة أوسع المؤسسة.
الراتب	يقصد بها مبالغ مالية معينة ثابتة تدفع للموظف في كل فترة من فترات الدفع نظير قيامه بعمل معين.
الدافع	الحالة الداخلية أو النفسية التي توجه سلوك الفرد نحو إشباع حاجة أو تحقيق هدف معين.
الحاجة	هي شعور الفرد بنقص شيء يسبب له حالة توتر يسعى إلى إشباعها بهدف إزالة التوتر.
المعاش	مبلغ نقدي يدفع دوريا للفرد بعد إحالته للتقاعد.
الرضا الوظيفي	هو ذلك الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات من العمل نفسه وبيئة العمل مع الثقة والانتماء للعمل التي تعتبر كمخرجات للرضا الوظيفي.

هيكل الدراسة:

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذا البحث، و اختبار مختلف الفرضيات المطروحة والوقوف على أهمية البحث وتحقيق أهدافه، إقتضت الضرورة إلى تقسيمه إلى أربعة مباحث كل مبحث يحتوي على ثلاثة مطالب..، سبقتهم مقدمة عامة

مقدمة

وتليهم خاتمة عامة تحوي ملخصا بأهم النتائج المتوصل إليها التي جاءت كنتيجة للبحث والدراسة في هذا الموضوع وكانت كمايلي:

حاولنا في كل من المبحث الأول والثاني إعطاء صورة عن الأجور وأنواعها وكذا أهميتها، ودورها ومختلف نظرياتها. أما في المبحث الثالث والرابع تطرقنا إلى تعريف التحفيز ومختلف أنواعها وعناصرها، وكذا أهميتها ونتائجها إضافة إلى مختلف التطورات الفكرية للتحفيز حيث تناولنا أهم نظرياتها.

المبحث الأول: مفهوم الأجور

المطلب الأول: تطور الأجور عبر الأزمنة و الأنظمة الاقتصادية.

- 1- النظام العبودي: كان الأجر يمثل الثمن المدفوع لقاء الإندثارات الحاصلة في رأس المال البشري وكان يدفع فقط لإدامة حياة العبد بهدف إستمراره في الإنتاج لخلق الفوائض الاقتصادية.
- 2- النظام الإقطاعي: لم يختلف عن النظام العبودي من حيث كونه إقصاء يتسم بالندرة لإختلال جاذبي الحاجات والإنتاج أي العرض والطلب مما دفع الكنيسة لتدخل في تحديد الأجر لكن دون الخروج به عن درجة الإستقلال الكبيرة التي كان يتحملها التشغيل.
- 3- النظام الرأسمالي: بدأت الرأسمالية وبأشكالها المتعددة والأخص الرأسمالية الصناعية الليبرالية إنتقل الأجر من المرحلة العينية إلى أجر جزء منه نقدي أو كله كما أصبح للعمل إمكانية أكبر في تغيير العمل والأجر يحصلون عليه في نهاية كل شهر.
- 4- النظام الإشتراكي: ترتبط الأجور في الفكر الإشتراكي بالاحتوى الطبقي للفلسفة الإشتراكية التي تعتبر العامل هو مادة بناء الإشتراكية وهدفها. فتعتبر الأجور تعبيرا نقديا عن جزء المنتج الضروري المدفوع للعامل وفقا لكمية ونوع العمل الذي يبذله.

المطلب الثاني: تعريف الأجور.

الأجور: جمع أجر وهو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقا للإتفاق الذي يتم بينهما في إطار ماتفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العمل وصاحب العمل.

بالمعنى الإقتصادي الواسع تطلق الأجور على جميع أنواع وأشكال المكافآت التي تحصل عليها الموارد البشرية وفي معناها الإقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفرادهم الآخرين.

وبتعريف آخر الأجر: هو نصيب العامل في الدخل القومي بما يضمن مستوى في الحياة اللائقة طبقا للمستوى الإقتصادي الحضاري لبلد ما.

المطلب الثالث: أنواع الأجور

- 1- الأجر النقدي: هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد.
- 2- الأجر العيني: هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تعتمد على الشركة للفرد ومن أمثلها: السكن، العلاج...
- 3- الأجر الشخصي: أكثر شيوعا وانتشارا ويتخذ أشكال منها:
 - أ- أجر الزمن.
 - ب- أجر الوحدات .
 - ج- أجر المكافأة.
- 4- أجر المجموعة: يعني به أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه بينهم ويمكن أن يتخذ عدة أشكال: أ- صنف نظام المساواة. ب- صنف الأجور الجماعية . ج- صنف الفرقة المستقلة.

المبحث الثاني: الأجور - أهميتها - دورها - نظرياتها.

المطلب الأول: أهمية الأجور.

- تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة.
- من عوامل إنجاح برنامج إدارة الأفراد بوضع سياسة رشيدة للأجور.
- تعتبر حافز لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.

المطلب الثاني: دور الأجور.

- تلعب الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية وفي إستغلالها بأحسن شكل ممكن.
- الأجر وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها.
- هو مقابل عادل للعامل وهو وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين

المطلب الثالث: نظريات الاجور

النظريات الليبرالية في الأجور: تنطلق النظريات الليبرالية في الأجور من مبدأ الحرية الإقتصادية القائم على أساس أن آلية السوق هي المنظم الوحيد للأسعار والمحدد للنشاط الإقتصادي وتقوم هذه النظريات على عدم التفريق بين العامل وقوة العمل وهي تعالج الأجر على أنه ثمن العمل الذي يبيعه العامل من صاحب العمل.

مقدمة

نظرية إنتاجية العمل: تنبثق هذه النظرية من النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في إقتصاد السوق أو الإقتصاد الحر إذ هذه النظرية تنطلق من فرضية أنما عوالم الإنتاج التي تزعم أن كل من يشترك في الإنتاج يحصل على نصيب منه يعادل إنتاجه أي بمقدار إسهامه في تكوين ذلك الإنتاج.

النظرية الإجتماعية للأجور: يرى أصحاب هذه النظرية أن الأجور أداة من أدوات توزيع الدخل القومي وبالتالي فإن مستوى الأجور في أي بلد يتحدد بعاملين إثنين هما:

الأول: انتاجية العمل الإجتماعي التي تحدد الناتج الإجمالي التي يتم إقتسامه بين الطبقات الإجتماعية من جهة.

الثاني: الوزن الإجتماعي للطبقة العاملة الذي يحدد نصيب العمال من الناتج من جهة أخرى.

نظرية الأجور المنظمة: بحسب هذه النظرية يتحدد الأجر بطريق التفاوض الفردي بين العامل وصاحب العمل فأصبح مستوى الأجور يتحدد بالمفاوضات بين منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية.

النظرية الماركسيّة في الأجور: يقسم ماركس عمل العامل إلى قسمين:

العمل الضروري: هو الوقت الذي يصرفه العامل في العمل.

العمل الزائد: هو الوقت الذي يمضيه العامل في العمل زيادة على العمل الضروري.

تنطلق هذه النظرية من التبادل الذي يتم بين سلع متساوية القيمة وأن الأجر هو قيمة السلعة الذي يبيعها العامل إلى صاحب العمل.

المبحث الثالث: مفهوم التحفيز.

المطلب الأول: تعريف التحفيز.

تعريف التحفيز: ممارسات ادارية للمدير بهدف التأثير على العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض اشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم افضل ما عندهم من اداء لتحقيق اهداف المنظمة.

وبتعبير آخر التحفيز هو الرغبة في التصرف أو التحرك نحو تحقيق هدف معين.

المطلب الثاني: أنواع التحفيز.

الحوافز المادية: تتمثل في المكافآت والتي توزع على الفرد بطرق عدة مثل: الأجور اليومية/الأجر بالقطعة/الأجر على حسب الخبرة في العمل/الأجر حسب احتياجات الفرد.

الحوافز المعنوية: تتمثل في: المدح والتأنيب/التنافس/التسهيل الاجتماعي

المطلب الثالث: عناصر التحفيز.

عناصر التحفيز: تتمثل العناصر الأساسية في:

- القدرة: الشخص القادر على القيام بعمل معين يمكن تحسين أدائه عن طريق التحفيز.
- الجهد: يشير إلى الطاقة و الوقت اللازمين لتحقيق هدف معين.
- الرغبة: إذا كانت الرغبة غير موجودة فإن فرصة الوصول إلى النجاح في أدا العمل تقل.

المبحث الرابع: الحوافز - أهميتها - نتائجها - نظرياتها.

المطلب الأول: أهمية الحوافز.

- المحافظة على جودة الانتاج او تحسينه.
- زيادة كمية الانتاج وسرعته.
- تحقيق رضا العامل و اشباع حاجاته الضرورية والنفسية والاجتماعية.
- مراقبة العمال وذلك من خلال قياس كفاءتهم الانتاجية في اوقات محددة.

المطلب الثاني: نتائج التحفيز.

- زيادة نواتج العمل من حيث كميات الإنتاج والجودة والكفاءة في الأداء.
- إشعار العاملين بروح العدالة داخل المنظمة.
- تنمية روح التعاون بين العاملين.
- إشباع إحتياجات العاملين بشتى أنواعها.

المطلب الثالث: نظريات

التحفيز.

- نظرية المحتوى: أخذت في جزء منها بأفكار تايلور ،حيث اعتبر الفرد عنصر كسولا و انه يدفع للعمل بواسطة الحوافز المالية، ولذلك صمم العمل ونظم الدفع وفقا لذلك، توصلت الدراسات حول سلوك الأفراد وظهرت نظريات لتفسير وتوضيح العوامل التي تدفع الفرد لسلوك معين ومن ابرز هذه النظريات الآتي:

مقدمة

- نظرية ماسلو للحاجات لـ Maslow theory : من أكثر النظريات شيوعا وهي تعود لعالم النفس أبراهام ماسلو والتي تم إسقاطها على المؤسسات ،افترض ماسلو لدى كل فرد سلم من الحاجات يتكون من خمس مجاميع:

-الحاجات الفسيولوجية أو الوظيفية

- الحاجات والرغبات للأمن والضمان

-الحاجات الإجتماعية

-الحاجة للتقدير والإحترام

-الحاجة لتقدير الذات.

- نظرية العاملين: Fredrick Herzberg تقوم النظرية التي وضعها "فريدريك هيرزبرغ" بالأساس على عاملين:

-الرضا

-السخط

كما تعتبر من أكثر النظريات الخاصة بالدافعية انتشارا تلك التي توصل إليها أيضا هيرزبرغ، حيث اقترح مجموعتين من عوامل العمل التي تؤثر على سلوك الفرد في التنظيم وهي عوامل وقائية و عوامل دافعة.

-نظرية ثلاثية الحاجات ERG لـ Alderfer :نظرية مختصرة لنظرية ماسلو الخماسية، فحسب هذه النظرية، فإن الحاجات الإنسانية تنقسم إلى ثلاثة مجموعات تتمثل في:

-حاجات النمو

- حاجات الإنتماء

- حاجات النمو

-نظرية التوقع لـ Vroom : تعتبر هذه النظرية من النظريات المهمة في تفسير التحفيز لدى الأفراد كما تشير أن الرغبة القوية للعمل تعتمد على التوقع كما تعتمد على رغبة الفرد في الوصول إلى تلك النتائج.

-نظرية Y, X :قدم عالم النفس الاجتماعي دوغلاس ماك ريغور Douglas Mc Gregor وجهة نظر خاصة بطبيعة البشر حيث قام بإفتراضات أساسية عن السلوك البشري حيث أن الأفراد يكونون محفزين لبلوغ أهداف المؤسسة.

خاتمة

تعد الأجور والحوافز الأساس في إستقرار العامل في عمله والرضى عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاج، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور والحوافز هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أحسن إستخدامها كانت خيرا على المؤسسة وإذا أسئئ إستخدامها كانت وبالا عليها، ومن هنا يستمد نظام الأجور والحوافز أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد سواء. هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور والحوافز وحسابها والتدقيق فيها أمرا لا بد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب

- 1- د. حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية المطبعة الجهوية بقسنطينة، مديرية النشر بجامعة قالمة، 2004
- 2- د. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية
- 3- إيهاب صبيح رزيق، "العلاقات الصناعية وتحفيز الموظفين"، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، 2001
- 4- أحمد حرفة، "موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز"، الدار العربية للموسوعات، الطبعة الأولى، 1980

ثانياً: المذكرات

- 1- خليفي أمال ، تقييم نظام الحوافز لمؤسسة عمومية جزائرية ذات طابع إقتصادي، دراسة حالة شركة الإسمنت لسور الغزلان، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة ألكلي محند أولحاج، البويرة، 2014
- 2- مزوار منوبة، أثر الحوافز على الولاء التنظيمي، مذكرة لنيل متطلبات الماجستير، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، تخصص إدارة أعمال، 2013