

المحاضرة السادسة

الأجور والحوافز

د. رولامي عبد الحميد

a.rolami@univ-dbkm.dz

مفاهيم أساسية عن الأجور

تعريف الأجر

التعويض الذي يحصل عليه العامل نظير تأديته لنشاط مهني للغير

مفاهيم أساسية عن الأجور

أهمية نظام الأجور

يساعد على جلب الموارد البشرية بالعدد والنوعية اللازمين

يعين على تحقيق الربحية التي توفر للمنظمة هدف الإستمرارية

يوفر التحفيز اللازم لزيادة الإنتاجية

يعتبر عنصرا رئيسيا من عناصر الرضا الوظيفي

مفاهيم أساسية عن الأجور

أنواع الأجور

أجر نقدي: المقابل المالي المتحصل عليه
أجر عيني: كل مقابل غير نقدي (سكن ...)

حسب
طبيعتها

أجر إسمي: المبلغ الذي يتلقاه العامل لقاء جهده
أجر حقيقي: مجموع السلع والخدمات المقابلة لأجره

حسب قوتها
الشرائية

أجر ثابت: الأجر الذي يتلقاه بغض النظر عن النتائج
الأجر المتغير: المقابل الذي يتغير بحسب النتائج

حسب معيار
الثبات

مفاهيم أساسية عن الحوافز

تعريف الحوافز

هي مجموع الوسائل والأساليب المادية والمعنوية التي توفرها المنظمة لمواردها البشرية بهدف دفعهم لتحقيق الغاية المطلوبة.

أنواع الحوافز

جماعية	فردية	حوافز العمل	
- المشاركة في الأرباح - التأمين ضد المرض والوفاة - الوجبات الغذائية - العلاج المجاني	- الأجر - المكافآت التشجيعية للتفوق في الأداء - المكافآت عن الاختراعات والإقتراحات	إيجابية	حوافز مادية
- الحرمان الجماعي من الإمتيازات	- الخصم من المرتب - الحرمان من المكافآت - التوقيف عن العمل - تأخير الترقية - تخفيض الدرجة	سلبية	
- ظروف عمل ملائمة - الاشتراك في اتخاذ القرارات - النشاطات الاجتماعية والرياضية - توفير وسائل الأمن - الاهتمام بالشعائر الدينية للعاملين	- جوائز وأوسمة التقدير - شهادات الإمتياز - الثناء، المدح والتشجيع - الإجازات الاستثنائية - الترقية	إيجابية	حوافز معنوية
- الحرمان من النشاطات الاجتماعية والرياضية - التهديد بالعقاب الجماعي - التحويل للتحقيق	- توجيه الإنذار والتوبيخ - التأديب والتهديد بالعقاب - النقل إلى عمل أقل أهمية - الإدراج في قائمة العاملين المهملين	سلبية	

مفاهيم أساسية عن الحوافز

متطلبات الحوافز

يتطلب التحفيز وجود ثلاثة أمور رئيسية

- 1 أهداف واضحة ومحددة
- 2 حوافز مرتبطة باحتياجات المنظمة والأفراد (وجود تكامل بينهما)
- 3 مكافأة في الوقت والمكان المناسبين

خصائص الحوافز الفعالة

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