**المحاضرة 16**

أهمية تحفيز العاملين

إنه من الأهمية بمكان أن يكون الفرد قادرا على العمل ، ولكن الأهم أن يكون متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه. لذا زاد الاهتمام مؤخرا بموضوع تحفيز العاملين، وخلق الرغبة لديهم للعمل التعاوني الفعال بما يكفل الإنجاز الاقتصادي لأهداف المنظمة.

إن العنصر البشري يعتبر من أهم عناصر الإنتاج باعتباره أهم الموارد الأزمة لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ورفع كفاءة العنصر البشري إنما يتم من خلال مداخل عديدة منها التدريب والتنمية السليمة والتنظيم الفعال. ومنها أيضا-وبدرجة أكبر- تحفيز العاملين للعمل بكفاءة وفعالية وزيادة ولائهم للمنظمة وتجنب مظاهر الصراع في علاقات العاملين بعضهم البعض، وعلاقاتهم مع الإدارة. فضلا عن التقليل من الظواهر المعوقة لزيادة الإنتاج مثل ارتفاع دوران العمل ومعدل الغياب والتباطؤ في أداء العمل.

ويهدف تحفيز العاملين إلى التأثير في سلوكهم وتوجيه هذا السلوك الوجهة المرغوبة بما يكفل التحقيق الاقتصادي الأمثل لأهداف المنظمة.

والواقع أن تحفيز العاملين لايكون فقط من خلال إشباع حاجاتهم الاقتصادية وإنما من خلال إشباع حاجاتهم السيكولوجية والاجتماعية.

**ويحقق النظام الجيد للحوافز نتائج مفيدة أهمها:\_**

1-زيادة نواتج العمل في شكل كميات إنتاج، وجودة إنتاج، ومبيعات ، وأرباح.

2-تخفيض الفاقد في العمل، ومن أمثلته تخفيض التكاليف وتخفيض الفاقد في الموارد البشرية، وأي مواد أخرى.

3-إشباع حاجات العاملين، بشتى أنواعها، وخصوصا مايسمى التقدير والاحترام والشعور بالمكانة.

 4-إشعار العاملين بروح العدالة داخل المنظمة.

5-جذب العاملين إلى المنظمة، ورفع روح الولاء والانتماء.

6-تنمية روح التعاون بين العاملين، وتنمية روح الفريق والتضامن.

7-تحسين صورة المشروع أمام المجتمع.

**أسس منح الحوافز**

إن أهم معيار لمنح الحوافز هو التميز في الأداء ولا ضير من استخدام معايير أخرى مثل المجهود والاقدمية.

1. **الأداء Performance** يعتبر التميز في الأداء المعيار الأساسي، وربما الأوحد لدى البعض، وهو أن يزيد عن المعدل النمطي للأداء ، سوا كان في الكمية أو في الجودة، أو توفير في وقت العمل، أو في التكاليف، ويعتبر التميز في الأداء، أهم المعايير على الإطلاق لحساب الحوافز.
2. **المجهود Effort** يصعب أحيانا قياس ناتج العمل، وذلك لأنه غير ملموس وواضح، كما في وظائف الخدمات، والأعمال الحكومية، لذا فإن العبرة ليس في النتيجة وإنما في الوسيلة التي استخدمها الفرد للوصول إلى الهدف.
3. ا**لأقدمية Seniority** ويقصد بها طول الفترة التي قضاها الفرد في العمل، وهي تشير إلى حد ما إلى الولاء أو الانتماء الذي يجب مكافئته بشكل ما، وهي تكون بشكل علاوة في الغالب لمكافئة الأقدمية.
4. **المهارة Skills** بعض المنظمات تعوض وتكافئ الفرد على ما يحصل عليه من شهادات أعلى، أو رخص، أو براءات، أو إجازات، أو دورات تدريبية.

**أنواع الحوافز**

على أي منظمة أن تختار لنفسها التوليفة المثالية لأنواع الحوافز، وذلك لكي يكون لديها نظام متكامل يحفز العاملين على التميز في الأداء. كما إن هناك طرق عديدة لتصنيف الحوافز منها:-

* + **حوافز على مستوى الفرد.**
	+ **حوافز على مستوى جماعة العمل.**
	+ **حوافز على مستوى المنظمة ككل.**

كما يمكن تقسيم الحوافز على الأساس التالي؛-

 **-حوافز على مستوى العمال.**

 **- حوافز على مستوى التخصصين والإداريين.**

ويمكن تصنيفها إلى: **( حوافز ايجابية، وحوافز سلبية** )

هل هناك حوافز أخرى؟

**نعم هناك أنواع كثيرة من الحوافز ولا حدود للابتكار في أنواع الحوافز، وذلك حسب احتياج العاملين وطريقة العمل ومشاكل الأداء وهدف المنظمة.**

**-مكافأة استثنائية عن عمل طارئ متميز.**

**-رحلة مجانية.**

**-عمرة أو حج.**

**-أجهزة منزلية.**

**-سيارة.**

**-أدوات شخصية( ساعة مثلا).**

**-كتاب شكر.**

**-دروع أو كؤوس الامتياز.**