

الحوافز و الأجور

تُعد الحوافز وسيلة فعّالة للتأثير على الدوافع الداخلية للأفراد وتوجيهها بطريقة تسهم في استمرار نشاطهم بوتيرة منتظمة ومتسقة، بما يدعم تحقيق الأهداف التنظيمية. يعتمد ذلك على الربط بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد، حيث يتم تحفيز السلوك الفردي بما يتماشى مع المجموعات والمحيط الاجتماعي والمادي الذي يعملون فيه.

تتخذ الحوافز أشكالاً متعددة، مثل عوامل، وسائل، أو أساليب يتم اختيارها بعناية من قبل الإدارات، بهدف توجيه السلوك الإنساني وتعزيز إسهامه الفعّال في تحقيق مستويات عالية من الكفاءة.

يرى "الخرّاز" أن: "الحوافز تمثل أحد العناصر الرئيسية التي تدفع الأفراد نحو الإبداع والعطاء، حيث يؤدي غيابها إلى تراجع الطموح".

كما يعرفها "السلمي" بأنها: "مثيرات تُحفّز السلوك الإنساني وتسهم في توجيه الأداء، خاصة عندما تصبح الحوافز ذات أهمية كبيرة للفرد".

وتُعتبر الحوافز أيضاً بمثابة المكافأة التي يحصل عليها الموظف نظير التميز في الأداء. إذ إن تقديم الحوافز والمكافآت للعاملين يلعب دوراً جوهرياً في رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم، ويعزز من شعورهم بالرضا الوظيفي والانتماء إلى المنظمة.

عناصر عملية التحفيز:

المُحفّز:

هو الشخص الذي يتلقى التحفيز، ويُحفّز لتحقيق أداء أفضل وتلبية رغباته وحاجاته.

المُحفّز:

الشخص الذي يقوم بعملية التحفيز. يجب أن يتحلّى بالعدالة، ويمتلك فهماً عميقاً لدوافع الأفراد، بالإضافة إلى الرغبة في تعزيز أداء الآخرين لتحقيق الأهداف.

الحافز:

الوسيلة المستخدمة للتأثير على سلوك الأفراد وتوجيههم نحو أهداف محددة.

التغذية العكسية للتحفيز:

تشير إلى مدى استجابة الفرد وتفاعله مع عملية التحفيز، مما يساعد في تقييم فاعلية الحافز.

العلاقة بين الحوافز والمكافآت:

ترتبط الحوافز والأجور ارتباطاً وثيقاً بمفهوم المكافآت، التي تُعرّف على أنها مبالغ نقدية تُمنح بالإضافة إلى الأجر الأساسي. تُخصص المكافآت إما مقابل أداء عمل إضافي غير منتظم أو نظير التميز في نوعية وكفاءة الأداء. ويتم منحها بناءً على تقييم علمي ومنهجي لأداء الموارد البشرية.

الأجور وأهميتها

تُعد الأجور من القضايا المحورية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، خاصة في ظل اقتصاد السوق. فهي تمثل من جهة تكلفة على صاحب العمل، ومن جهة أخرى المصدر الأساسي لرزق العامل. وقد أظهرت الأجور دوراً حيوياً في التأثير على أداء الأفراد، مما دفع بعض الباحثين إلى وصف الاقتصاد المعاصر بـ "اقتصاد الأجور" لما لها من أهمية كبيرة في تعزيز التنمية الاقتصادية وتحفيز الطاقات البشرية على تحسين الإنتاجية والابتكار.

أولاً: ماهية الأجور وأهميتها

1. ماهية الأجور:

الأجر هو المقابل المالي للوظيفة التي يشغلها الفرد. وتُستخدم مصطلحات متعددة مرتبطة بالأجر، أبرزها:

المرتّب: المبلغ الذي يحصل عليه الموظف عادةً على أساس شهري.

الأجر: المقابل المالي الذي يُدفع للعامل على أساس يومي أو أسبوعي.

إجمالي الأجر: قيمة الأجر الكاملة قبل خصم أي اقتطاعات مثل الضرائب أو التأمينات.

صافي الأجر: المبلغ الذي يتبقى للفرد بعد خصم الاقتطاعات القانونية المختلفة (مثل الضرائب، تأمينات البطالة، الرعاية الصحية، والمعاشات).

الأجر النقدي: المبلغ النقدي الذي يتقاضاه الفرد مقابل أدائه لعمله.

الأجر العيني: المزايا غير النقدية التي تقدمها المؤسسة للعامل مثل الرعاية الصحية، العلاج الطبي، أو خدمات أخرى.

2. أهمية الأجور:

للأجور أهمية بالغة على المستويين الفردي والتنظيمي:

على مستوى الفرد:

تُعد وسيلة أساسية لإشباع الاحتياجات المعيشية والاجتماعية المختلفة.

تعزز شعور الفرد بالتقدير والاعتراف من قبل المؤسسة.

تُعتبر معيارًا لتقدير الذات لدى العامل.

على مستوى المنظمة:

تُسهم في جذب الكفاءات وتحفيز العاملين على الأداء العالي.

تُعزز الاستقرار الوظيفي والولاء التنظيمي.

تُساهم في رفع إنتاجية العاملين وتحسين جودة العمل.

الأجور ودورها في المنظمة

أولاً: أهمية الأجور على مستوى المنظمة

تلعب الأجور دورًا استراتيجيًا على مستوى المنظمة لتحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية، منها:

جذب الكفاءات: تُعد الأجور أداة لجذب أفضل الكفاءات المناسبة للعمل في المنظمة.

الحفاظ على الكفاءات الحالية: تساعد الأجور العادلة والتنافسية في الإبقاء على الكفاءات العالية داخل المنظمة.

تحقيق العدالة بين العاملين: يعتبر الأجر وسيلة لتحقيق العدالة، حيث يُمنح العامل مقابلًا عادلًا يتناسب مع حجم العمل وكفاءته.

ثانيًا: دور إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في إدارة الأجور

1. دور إدارة الموارد البشرية في الأجور:

تصميم نظام الأجور: وضع سياسات وآليات واضحة ومنصفة لتحديد الأجور بما يحقق العدالة الداخلية والتنافسية الخارجية.

إدارة برامج الأجور: الإشراف على تنفيذ برامج الأجور، بما يشمل حساب الرواتب، الزيادات، والعلاوات.

تقييم الوظائف: إجراء دراسات لتحديد قيمة كل وظيفة وتحديد الأجر المناسب لها.

مسح الأجور: دراسة مستويات الأجور في سوق العمل لضمان أن تكون رواتب ا

المراجع

مهمل عادل أمين، إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3 ، 2022 2023
نعيمة يحياوي، سلسلة محاضرات في ادارة الموارد البشرية، جامعة الحاج لخضر – باتنة –