

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

بسم الله الرحمن الرحيم

نظام المكافآت والحوافز والمرتبات بالمنظمة

أولاً : نظام المكافآت بالمنظمة :

س / ما هي أنواع المكافآت بالنظم ؟

ج /

١. المكافآت الداخلية :

هي تلك المكافآت التي يشعر بها الفرد داخلياً وتتولد بطريقة طبيعية نتيجة اندماجه وقيامه بأنشطة أو مهام معينة مثل " الرضا عن العمل (الفخر الوظيفي) ، الإنجاز ، المركز الأدبي " .

٢. المكافآت الخارجية :

معظمها تسيطر عليها المنظمة وعلى طريقة توزيعها وعادتها ما تكون بصورة مادية ملموسة مثل " الترقية وبيئة العمل (البيئة المادية المحيطة) " .

س / ما هو الفرق بين المرتب والحوافز والمزاي ؟

ج /

١. المرتب الأساسي :

هو المبلغ النقدي الذي يحصل عليه الفرد في الساعة أو اليوم أو الشهر أو السنة .

٢. الحوافز :

هي ترتبط بصورة مباشرة بالأداء الفعلي .

٣. المزايا :

هي ما يحصل عليه الفرد نتيجة توظيفه في مركز معين داخل المنظمة " مثل حصول المدير على سيارة أو شقة " .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

ج / ما هو الفرق بين العدالة الداخلية والعدالة الخارجية ؟

(١) العدالة الداخلية :

هي مقارنة ما يحصل عليه الفرد من العمل مقارنة بالأفراد الآخرين داخل المنظمة .

(٢) العدالة الخارجية :

هي مقارنة ما يحصل عليه الفرد من العمل مقارنة بالأفراد خارج المنظمة .

ملاحظات :

١. على الرغم من إختلافات المكافآت الداخلية والخارجية عن بعضهم البعض إلا إنهم يرتبطان ببعضهم البعض .
٢. التعويض والدفع ليس مصطلحاً مترادفين .
٣. نموذج لادلر وفقاً لنموذج لادلر محددات الرضا عن العمل تتحدد على أساس درجة التوافق بين إدراك الفرد لما يدفع له وما يجب ان يدفع له .
٤. التعويضات تتكون من المرتب الأساس والحوافز والعلاوات وأي مزايا أخرى .
٥. يتمثل دور مدير إدارة الموارد البشرية في الإسهام في تصميم إدارة النظام ككل .

مواقف للتوضيح :

- i. عندما يقوم المشرف بمنح شهادة تقدير لمروءه الذي قام بتحقيق وإنجاز العمل بالجودة المطلوبة .
(مكافأة داخلية)
- ii. عندما يجيب الطالب على سؤال مدرسه يشكره ويمدح أدائه أمام زملائه .
(مكافأة داخلية)
- iii. عندما يشعر الفرد بالسعادة نتيجة إنتهائه من مذاكرة مادة الموارد البشرية .
(مكافأة داخلية)
- iv. عندما يمنح المدير علاوة إستثنائية نتيجة إبتكاره لإسلوب أسهل في العمل .
(مكافأة خارجية)

ثانياً: الحوافز

س / ما هي أنواع الحوافز؟

١. الحوافز الفردية .
٢. الحوافز الجماعية .
٣. الحوافز التنظيمية .

□ أولاً : الحوافز الفردية :

وتعتمد على أداء الفرد نفسه في المنظمة .

أنواعها :

(١) خطط معدل القطعة :

وفيها يتحدد مقدار معين من الحوافز وفقاً لكل وحدة ينتجها الفرد .

(٢) خطط على أساس العمولات :

هو نظام تمنحه الشركة عادة لمندوبي المبيعات والتأمين .

(٣) العلاوات الاستثنائية الفردية :

هو نظام مكافآت يقدم للفرد مرة واحدة على أساس مستوى الأداء المرتفع .

(٤) العلاوات الاستثنائية الإدارية :

هي العلاوات السنوية التي تقدم في نهاية السنة للإداريين وتعتمد على مستوى الأداء المحقق خلال السنة .

(٥) خطط تعتمد على التوفير في الوقت :

هي حوافز تقدم للفرد إذا قام بالإنتاج بالمستوى المطلوب قبل الوقت المحدد .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

□ ثانياً : الحوافز الجماعية :

- هي خطط الحوافز التي يحصل عليها الفرد وكل أفراد الجماعة وهنا يعتمد الحافز على أداء المجموعة ككل مثل لاعبي كرة القدم .
- صممت خطط الحوافز الجماعية لتشجيع الأفراد لممارسة نوع من الضغط على زملاء العمل في المجموعة لتحقيق أداء أفضل وأسرع .

□ ثالثاً : الحوافز التنظيمية :

هي تلك الحوافز التي تعتمد في تطبيقها على أداء المنظمة ككل وعادة تعتمد المكافأة على مرتب الفرد .

أنواعها :

- (١) خطط المشاركة في الأرباح .
- (٢) خطط ملكية الأفراد لأسهم الشركة .
- (٣) خطط حصول الفرد على منتجات الشركة .

٥ / ما هي خطط الانجور والفرز ؟

- ١ . خطة هالسي .
- ٢ . خطة روان .
- ٣ . خطة بيدو .

رؤى : خطة والبي :

- من خلالها يحصل الفرد على أجر مضمون ومؤكد للساعة بالإضافة إلى قسط لأي وقت إضافي عن الوقت المعياري .
- حيث يكون الأجر الإضافي نسبة ثابتة من الأجر الأساسي .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

ثانياً : خطة رول :

- تختلف عن خطة هالسي في أنها لا تستخدم نسبة ثابتة من الأجر والوقت وتطبق نسب متفاوتة .

ثالثاً : خطة بيرد :

- فيها يتم الإعتماد على الدفع بناءً على الوحدات المعيارية التي ينتجها الفرد أو الذي يتم تحقيقه خلا فترة زمنية معينة .

٥/ ما هي المزايا والمنافع التي يحصل عليها الفرد ؟

- (١) المكافأة التي يحصل عليها الفرد نتيجة توظيفه بالمنظمة أي لا يرتبط بالأداء مثل التأمين الصحي .
- (٢) العامل المتطابق : هو الفرد الذي يعمل وقت كامل ولديه زوجة ومهتم بأسرته .
- (٣) تطبق معظم المنافع على كل أفراد المنظمة ولكن هناك بعض منافع تطبق على التنفيذيين فقط .

← أنواع المزايا والمنافع المقدمة للأفراد :

- (١) المنافع المطلوبة قانوناً .
- (٢) المنافع المرتبة بالمعاش .
- (٣) المنافع المرتبة بالتأمينات .
- (٤) منافع الدفع للأجازات .

← مزايا وعيوب الخطط المرتبة للمنافع :

المزايا :

١. وفر ضريبي .
٢. تغيير أنماط الحياة .
٣. توفير إيجابيات في اتجاهات الأفراد .

دبلومة إدارة الموارد البشرية إعداد رجل الأعمال / هيثم إبراهيم الفرخ

العيوب :

١. الخطط المرنة تحتاج لوقت كبير لأدائها .
٢. رفض النقابات لهذا النوع .
٣. قد لا يختار الأفراد المنافع التي تكون في صالحها .