

أنواع الحوافز

اتسع نطاق تطبيق الحوافز في المنظمات تشجيعا للأفراد واستمالة جهودهم في رفع كفاءة وفاعلية مخرجاتهم وتحقيق أهدافها بأفضل صورة . والحوافز على أنواع عدة ولكل منها نظاما وفقا إلى مؤسساتها ، إلا إن جميعها تربط بين أداء الفرد والمكافأة ويمكن حصر بعض أنواعها كما يلي :-

أولا / الحوافز الفردية والجماعية :-

فالحوافز الفردية هي الحوافز التي يمكن من خلالها أن يلتزم الفرد العلاقة بين الأداء والمكافأة . ولأجل أن يكون نظام هذه الحوافز واضحا وناجحا لابد من توافر بعض الأمور :

- ١- أن يكون الفرد راغبا فعليا بالحصول على مكافأة أعلى .
- ٢- أن يكون بإمكان الفرد السيطرة والتكيف مع الظروف الداخلية والخارجية المحيطة بالمنظمة .
- ٣- إقامة الدورات التدريبية للأفراد وفقا للتغيرات المعرفية والتكنولوجيا المستمرة المتغيرة .
- ٤- أن يكون بإمكان الفرد تحقيق الكفايات النوعية المطلوبة والمحافظة عليها .
- ٥- أن تكون طريقة حساب المكافأة سهلة ومفهومة من قبل الفرد . وان تكون عادلة وموضوعية .

أما الحوافز الجماعية : فتكون ضرورية عند توسع المنظمة وتتدخل الأعمال إلى الدرجة التي تصعب فيها قياس أداء الفرد

بدقة ، وعندما تؤكد المنظمة على ضرورة التعاون والتماسك وتضافر الجهود من اجل تحقيق نتائج جيدة .

-٣-

وفي هذا النوع من الحوافز يحصل كل أفراد المنظمة على حوافز تعتمد على أداء جميع الأفراد . ومن بين الأمور التي تساعد على نجاح هذا النوع تماسك أفراد المنظمة جميعا ، ووضوح الأهداف ، ومدى إدراك الفرد للعلاقة المباشرة بين أدائه وأداء منظمته .

ثانيا / الحوافز المادية والبشرية :-

١- الحوافز المادية وتتمثل في :

أ- الأجر(الراتب): وهو مبلغ من المال يقبضه الموظف لقاء ما يقوم به من عمل. وتتوقف فاعليته على رغبة الموظف في زيادة الإنتاج ، وعلى وجود علاقة مباشرة بين زيادة الأجر وزيادة الإنتاج ، ويمتاز هذا الحافز بتوفير الأمان والاطمئنان والاستقرار لدى الفرد . وبالتالي يميز بين العاملين ويوجد التنافس لديهم في الحصول على دخول ثابتة ومحدودة .

ب- الزيادة الدورية : وهي الزيادة التي يكتسبها الفرد بحكم القانون بعد مضي سنة على تاريخ مباشرته في العمل بعد تعيينه وتستمر كل سنة في حكم القانون العراقي وتحسب هذه الزيادة من أصل الراتب . وتعتبر هذه الزيادات ضمن العلاوات التشجيعية للموظف نتيجة العمل الذي يؤديه بكفاءة للمنظمة خلال سنة .

ج- الزيادات العامة في الرواتب والأجور أو مواجهة غلاء المعيشة : وهنا تعتمد الدولة إلى رفع سلم الرواتب ، وهذا الحافز ليس له أي تأثير على زيادة إنتاج المنظمة .

د- المشاركة في الأرباح : وتعتبر حافزا لبعض الموظفين في زيادة إنتاجهم أملا منهم في الحصول على نصيب منها . ولكي يكون لهذا الحافز أثره لابد أن تكون الفترة الفاصلة بين تسلم الأرباح وأداء العمل قصيرة ، وهذه الأرباح تكون مختصرة على بعض الوحدات الإنتاجية والأقسام الإدارية المختصة بالدورات أو الرقابة ... الخ في المنظمة .

هـ- المكافأة النقدية : وهي التي تشكل حافزا رئيسيا للموظف على أداء عمله وزيادة المعطيات التي يقدمها للمنظمة وتكون هذه المكافأة خاصة باللجان وأعضائها في المؤسسات التربوية .

و- حافز ظروف وإمكانات العمل المادية : تشكل العوامل المادية المحيطة بالعمل (كمكان العمل والنظافة ، والأثاث ، والهدوء... الخ) حافزا ايجابيا للموظف يؤدي إلى إبداعه وحبه لعمله خاصة إذا كان يتوفر منها له كل ما يحتاج إليه من مكتبة وحاسبات وانترنت ... الخ .

-٤-

ز- الحوافز السنوية : ولا توجد قاعدة معينة في تحديد حجم الحوافز السنوية ، وإنما تقوم كل منظمة بتحديد النظام المناسب لها ، وإنها حوافز غير ثابتة ومتغيرة من سنة إلى أخرى ومتباينة من فرد إلى آخر .