

pay for performance

مقدمة

الشركات المعاصرة تسعى للتطوير وتحسين الإنتاجية، وذلك عن طريق تحفيز الموظفين وإشراكهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وذلك يكون عن طريق تقدير ومكافأة الموظفين على أدائهم وإنتاجهم

تحديد الاهداف

ينقسم تحديد الاهداف الي جزئين مهمين وهما هدف المؤسسة واهداف الموظف ويجب الربط بينهم بشكل جيد حتي تستطيع الحصول علي افضل انتاجية من الموظف

خطوات تحديد الاهداف

يجب ان يكون اهداف smart

تقيم الاداء

هو عملية يقوم بها المدير مع الموظف لتحقيق التطابق خصائص الوظيفة مع الشركة

وظائف التقيم

الغرض من تقيم الاداء

اختيار المكافآت

مكافآت جوهرية ;وهي شعور الموظف بالرضى

مكافآت خارجية ; المكافآت المادية والملموسة

الرضا الوظيفي والمكافآت

عوامل قياس رضا الموظفين

خطط المكافآت البديلة

حوافز تقنية طويلة الأجل	مرتفع
مكافأة سنوية	مرتفع
حوافز فردية	مرتفع
ملكية أسهم الموظفين	مرتفع
الجوائز الفورية	متوسط \ مرتفع
مشاركة مكاسب	متوسط \ مرتفع
دفع مبلغ مقطوع	متوسط
تقاسم الأرباح	متوسط
صندوق الاقتراحات	متوسط \ منخفض

العدالة في الدفع

لا بد من وجود قواعد وسياسات ووائح تنظم عملية الدفع للموظف وتكون طبقا لقوانين الدولة قيمة الوظيفة للشركة أو الزيادة السنوية للشركة

يعني المقابل العادل للمجهود البدني والذهني الذي يقوم به الموظف

الدفع مقابل الاداء

اسباب تطبيق نظام الدفع مقابل الاداء

اليات الدفع مقابل الاداء

الاجر القائم علي المهارات - خطط تقاسم المكاسب - خطط تقاسم الارباح

خطط ملكية اسهم الموظفين -زيادة الاجور - خطط الفوائد المرنة

اشكال المكافآت

داخلي - خارجي

ايجابي - سلبي

يجب ان تبنى نظام المكافآت (أهداف الإدارة - أهداف الموظفين -التكنولوجيا - تنظيم العمل - مستويات الهيكل - أنظمة التحكم)

نظرية التحفيز

نظرية ماسلو

نظرية العدالة

تعتمد علي المدخلات وهي المجهود المبذول والمخرجات وهي النتائج

نظرية التوقع

تبنى علي أساس ان كل فعل له رد فعل

مكونات المكافآت

مكافآت ملموسة او مادية وتتمثل في زيادة في المرتب الحاضر او التأمين الطبي اي انها المكافاء التي ليها قيمة مادية

معنوي وهي عبارة عن الخبرة التي يكتسبها الموظف خلال عملة في الشركة او التدريب الذي يحصل عليه من الشركة

مكونات الاجور

مكونات التعويض من الاقل الي الاكثر خطورة

المرتب الاساسي

خطط زيادة الراتب

1- قدرة الشركة علي الدفع 2- زيادة تكلفة المعيشة 3- زيادة تكلفة المعيشة 4- اجر الاستحقاق 5- مكافاه مقطوعة

حافز فردي

خطط المشاركة

خط مشاركة النجاح - كسب المشاركة - مشاركة الارباح - تقاسم المخاطر

انواع الاستحقاق

الاجر الكلي

الاجر الطارئ

الاجر القائم علي الفريق

الخاتمة

تعلما من هذا الكورس توضح العلاقة بين الاداء والرضى الوظيفي - وتعريف عناصر التعويض والمميزات وتوضح نظريات التحفيز

سرية المدفوعات وغيوبها

الدفع المعلن ومميزاته والعيوب