

التعويض المباشر وغير المباشر

أولاً: التعويض المباشر:

تهتم أغلب المنظمات اليوم بنظام التعويضات المباشرة، وتبذل لذلك الجهد والوقت الكبيران في سبيل تقييم أنظمة دفع ذات كفاءة وفعالة. كما تستقدم المنظمات الخبراء والمستشارين في سبيل الوصول إلى أنظمة دفع تحقق الأهداف الآتية:

- جذب قوة عمل (موارد بشرية) بمهارات وقدرات ومعارف، تكسب المنظمة ميزة تنافسية.
- دفع العاملين الموجودين في المنظمة باتجاه تحسين أدائهم، وزيادة مستوى إنتاجيتهم.
- الاحتفاظ بالتنوع الجيدة من الموارد الموجودة في المنظمة.

استناداً إلى ذلك، فإن التعويضات المباشرة هي تلك التعويضات التي تجعل المنظمة مكاناً مناسباً للعمل، وتجعل الوظيفة مصدراً اقتصادياً لكل فرد عامل يتمكن من خلال ما يحصل عليه من أجور وامتيازات، من تغطية تكاليف معيشته. ويتمحور الهدف الأساسي من التعويض المباشر بجذب العامل إلى العمل، وتحفيزه لتقديم الجهد المطلوب في سبيل تحقيق الأداء المرغوب من قبل المنظمة.

ثانياً: التعويض غير المباشر:

التعويض غير المباشر يعبر عن الميزة أو المنفعة التي يمكن أن تحققها المنظمة للفرد المنتمي إليها، أو الاستقرار في منظمة تمنح هذه المزايا أو المنافع، وبمعنى آخر فإن المزايا والمنافع تستهدف تعزيز ولاء الفرد العامل لمنظمتها من خلال خلقها الشعور بأهمية الانتماء لمنظمة ما. كما أنها في ذات الوقت، تحرك الشعور بالانتماء لدى الفرد عندما يكون خارج المنظمة، وتدفعه للانتماء لها والعمل في صفوفها.

مما تقدم يتضح أن التعويضات غير المباشرة ليس التزاماً مالياً تتحمله المنظمة دائماً، وإنما التزاماً معنوياً ذو تكاليف قد تكون عالية إذا افتقرت برامج التعويضات غير المباشرة إلى

حسن التخطيط، وكفاءة الإدارة والمتابعة. لذا فإن استحداث مثل هذه التعويضات يتطلب التفكير بما يمكن أن يميز المنظمة عن غيرها، والتركيز على ما يمكن أن يشكل قوة جذب لموارد بشرية ذات كفاءة، وقوة دفع للموارد البشرية داخل المنظمة. فصفا غير المباشر لا تعني عدم ارتباطها بدافعية وأداء الأفراد العاملين داخل المنظمة، وإنما تعني بأن هذه التعويضات يمكن أن تنعكس بنتائج إيجابية على الأداء والإنتاجية، ولكن من خلال متغيرات وسيطة تتمثل بزيادة شعور الانتماء والولاء للمنظمة.

