

شروط نجاح نظام الحوافز - العقوبات التي تواجه نظام الحوافز

شروط نجاح نظام الحوافز:

لكي تحقق الحوافز الأهداف المتوقعة منها، فيجب أن تراعي الإدارة الشروط الهامة الآتية:

1. اتفاق أهداف العمل، وأهداف الأفراد.
2. توافق الوظيفة مع ميول الفرد وقدراته.
3. الجمع بين الجانبين المادي والمعنوي.
4. تناسب الحافز مع الجهد المطلوب.
5. مراعاة عنصر التكاليف.
6. ارتباط الحافز بالسلوك المطلوب وفورية التطبيق.
7. عدالة الحافز وشعور العاملين بذلك.
8. وضوح الحوافز وأسسها وشروط الحصول عليها.
9. توجيه الحوافز للأداء الجيد وتنمية السلوك المرغوب.
10. إشراك الأفراد في وضع خطة الحافز.
11. تناسق الحوافز، والتغلب على تناقض أجزائها.
12. تجديد فعالية الحوافز بإعلانها وتأكيد أهدافها وشرح أسسها.
13. توفير القدوة الحسنة، إذ أنها أساس نجاح نظام الحوافز.
14. التعرف على رد فعل الأفراد، واستطلاع آرائهم تجاه الحوافز.
15. اعتبار الحوافز جزءاً من إدارة الأفراد، يجب أن يتناسق مع بقية الأجزاء.
16. تقويم نظام الحوافز وتطويره⁽¹⁾.

العقوبات التي تواجه نظام الحوافز⁽²⁾:

هناك بعض العقوبات التي تواجه نظام الحوافز وتوقه عن تحقيق الأهداف المرجوة منه،

ويمكن توضيح أهم هذه العقوبات، فيما يلي:

(1) د. عبد الوهاب، علي. (2000). استراتيجيات التحفيز الفعال، دار التوزيع والنشر الإسلامية، مصر، ص56

(2) د. القحطاني، محمد بن دليم. مرجع سابق، ص193، 194

أولاً: المعدل الذي يستطيع العامل تحقيقه ويزيد عن الحد المطلوب، ويقصد بهذا المعدل مقدار الإنتاج الذي يستطيع العامل تحقيقه فوق الحد الأدنى المطلوب، وعادة لا يستطيع تحقيق هذا المعدل إلا عدد من العاملين، وذلك حتى يحقق النظام الأثر المطلوب منه وهو حث العاملين على مزيد من الجهد، ومن الطبيعي أن هذا الأثر لكي يتحقق يتطلب وجود معايير موضوعة على أساس سليمة ودراسة علمية دقيقة وهذا يمثل مشكلة في الواقع العملي لصعوبة وضع معايير كمية لكل الوظائف.

ثانياً: عدم الدقة في وضع المعايير: تعتبر هذه العقبة من أخطر العقبات المؤثرة في برنامج الحوافز سواء كانت عدم الدقة بالمبالغة أو الخفض عن المعدل الدقيق حيث في حالة المبالغة يصعب على العاملين بلوغ الهدف مما يؤدي إلى التأثير السيئ على روحهم المعنوية أما في الحالة الثانية يفقد النظام فعاليته لتمكن عدد كبير من العاملين من تجاوز المعدل المطلوب دون بذل مجهود كبير، وتظهر عدم دقة المعايير الموضوعة لعدم مراعاتها لظروف الواقع الفعلي للأداء وعدم إجراء دراسة دقيقة مبنية على أسس علمية من خلال ظروف الأداء الفعلية، بالإضافة إلى صعوبة وضع معايير كمية لبعض الوظائف مثل الوظائف الإشرافية ووظائف الخدمات.

ثالثاً: ظاهرة تقييد الإنتاج: تظهر مشكلة تقييد الإنتاج من خوف العاملين من قيام الإدارة بتخفيض الحوافز بعد زيادة الإنتاج عن حد معين وبالتالي يحاول بعض العاملين التأثير على العاملين الأكفاء حتى يتمشى مستوى أدائهم مع مستوى أداء الجماعة وزملائهم في العمل. وتستطيع الإدارة أن تخفف من حدة هذه المشكلة عن طريق وضع نظام الحوافز على أسس سليمة وإظهار العدالة للعاملين وأن يحقق النظام الحافز الفردي والجماعي في نفس الوقت.