

## مبادئ استراتيجية المكافأة :

يقول Murlis و Armstrong بأن استراتيجيات المكافأة يجب أن تكون:

- متوافقة مع المعتقدات والقيم المشتركة وتدعمها.
  - تنبع من استراتيجية وأهداف العمل.
  - ينبغي أن يتم ربطها بمستوى أداء المؤسسة.
  - تقوم وتدعم السلوك المطلوب على كل المستويات.
  - توفر الحالة التنافسية المطلوبة لجذب والحفاظ على المستوى العالي من المهارات الذي تحتاج إليه المؤسسة.
  - يتم الربط بينها وبين الواقع في سوق العمل.
- ويتم من خلال هذه المعايير تلخيص ما تريده المؤسسة من استراتيجية المكافأة الخاصة بها , أما الوجهة الاخر من العملة فيتمثل في ما يتوقعة الفرد الموظف وبصفة عامة فأن الاهداف والتوقعات الفردية تختلف من شخص لآخر, ولكن من المرجح أن يتفق معظم الأشخاص على أنهم يتطلعون إلى تحقيق بند أو أكثر من البنود التالية :
- أجر عادل يتناسب مع ما يقومون به من عمل.
  - نظام مكافأة يتم من خلاله توزيع المكافآت بشكل مُنصف .
  - وجود نوع من العلاقة والربط بين ما يقدمه الأفراد من مساهمات للمؤسسة والمكافآت التي يحصلون عليها .
  - الحصول على مكافآت تتساوى مع ما يحصل عليه الأشخاص الذين يشغلون وظائف متشابهة في المؤسسات الأخرى.
  - وجود حد أدنى من المزايا على سبيل المثال يتوقع الموظفون الحصول على أجازات مدفوعة الأجر وإعانة مرض ومعاش .

من ناحية أخرى من الممكن أن يمثل استراتيجية المكافأة آلية فعالة في تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية في المؤسسة ولكن حتى يتحقق ذلك لابد من أن يكون هناك نوع من التكامل بين أهداف المؤسسة وتوقعات الموظفين وهكذا فإن هذه الاستراتيجية من الممكن أن يتم من خلالها ما يلي :

- يمكن من خلال هذه الاستراتيجية أن يتم تعزيز اهداف وغايات المؤسسة وضمان أن يكون سلوك صاحب العمل موجهًا لتحقيق هذه الاهداف والوصول إليها .
- من الممكن أن تعطى هذه الاستراتيجية رسائل واضحة عن ثقافة وقيم المؤسسة وبصفة خاصة من حيث اوجه السلوك والأفعال التي يتم تقييمها وتقديرها .
- قد تساعد في تحفيز الموظفين .
- من الممكن أن تؤدي إلى جذب والحفاظ على الموظفين الذين تتوفر فيهم المواصفات المطلوبة .
- يمكن من خلالها تقديم مكافآت للجهد الخاص أو للأداء المتميز ومن ثم يمكن تشجيع أولئك الذين يتميزون بمستوى عالٍ من الأداء.
- من الممكن من خلال هذه الاستراتيجية إرسال رسائل عن مستويات الأداء غير المقبولة.
- تساهم في وضع الأولويات بالنسبة للأشخاص الذين يشغلون الوظائف.
- تشجع التفكير الإبداعي والاستراتيجي.
- تركز على الأمور التي تعد من الأمور الحيوية لنجاح العمل.
- تشجع الكفاءة والفاعلية والقدرة الإنتاجية العالية.

### المزايا:

تتمثل المزايا بالإضافة غير المقضية التي يتم إلحاقها بالمرتب الأساسي، وتمثل الأسباب التي تؤدي إلى توفير المزايا ما يلي:

- جذب والحفاظ على الأشخاص العاملين الذين تتوفر فيهم المهارات المطلوبة وذلك حيث أنه يكون هناك توقعاً معيناً من جانب الموظفين والموظفين المرتقبين عن أنواع المزايا التي ترتبط بنوع معين من الوظائف أو المؤسسات.
  - ضمان أن المؤسسة قادرة على المنافسة في جذب الموظفين على قدر المساواة مع المؤسسات الأخرى التي توفر مزايا.
  - العمل على تحقيق بعض الرفاهية للموظفين والحفاظ على رضاهم عن المؤسسة وولائهم له.
  - تلبية الاحتياجات الفعلية للموظفين.
  - توفير شكل من المكافآت يتم دفع نسبة منخفضة من الضرائب عليها.
  - التوضيح للعالم أن صاحب العمل يعمل على رعاية الموظفين .
- تطوير استراتيجية المكافآت:**

هناك عدد من المراحل التي ينبغي المرور بها عند القيام بتطوير سياسة المكافآت في المؤسسة، فعلاوة على وضع المبادئ المذكورة آنفاً في الاعتبار ينبغي على المؤسسة أن تقوم بما يلي:

- ينبغي أن يكون لدى المؤسسة رؤية واضحة بخصوص أهداف استراتيجية المكافأة.
- يجب أن يكون لدى المؤسسة فكرة واضحة عن أعداد ومستويات وأنواع الموظفين المطلوبين بناءً على ما تم تحديده من خلال عملية تخطيط الموارد البشرية.
- ينبغي أن توضح المؤسسة ما تراه قيماً ومن ثم ما تستعد لأن تدفع له.
- يجب أن تضع المؤسسة في الاعتبار أية صعوبات موجودة تتعلق بعملية التعيين أو الحفاظ على الموظفين.
- ينبغي على المؤسسة أن تقرر ما يمكن إتاحتها للموظفين.
- ينبغي أن يوضع في الحسبان النسبيات الداخلية والخارجية.