

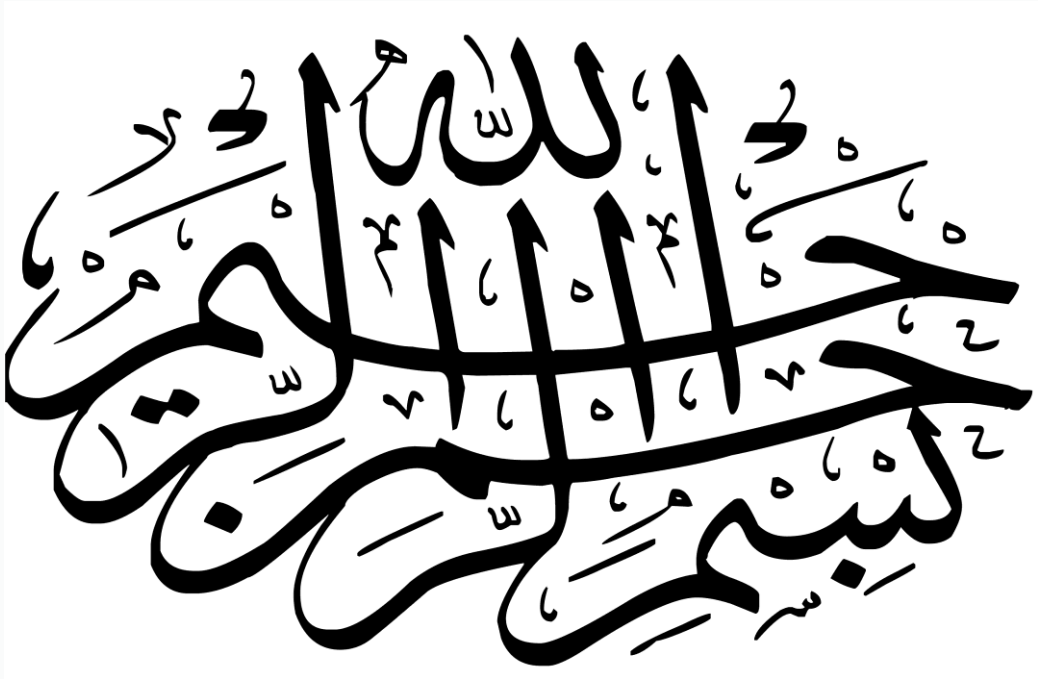


إدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن
الشؤون المدرسية - خدمات الطلاب

آلية التحفيز

قسم خدمات الطلاب

إدارة تعليم حفر الباطن



الفهرس

| رقم الصفحة | العنوان |
|------------|--|
| ٤ | مقدمة |
| ٥ | أهمية التحفيز |
| ٨ | أهداف التحفيز بشكل عام |
| ٨ | أهداف التحفيز الخاصة بقسم خدمات الطلاب |
| ٩ | تعريف التحفيز |
| ١٠ | أنواع التحفيز |
| ١١ | التحفيز في ميدان العمل |
| ١٢ | العوامل المهمة في التحفيز |
| ١٣ | معوقات التحفيز |
| ١٤ | الوسائل المفيدة لكسب تعاون الموظفين |
| ١٦ | أهم النظريات التحفيزية |
| ١٨ | آلية التحفيز بقسم خدمات الطلاب |
| ٢٢ | الخاتمة |

مقدمة

يعد التحفيز أمرًا ضروريًا في مكان العمل، حيث يمكن الأفراد من التقدم في حياتهم المهنية. وقد يكون من المفيد الحفاظ على التحفيز في كل من الجوانب المهنية والشخصية في حياتك.

والتحفيز والحوافز عالم واسع من القيم المادية والمعنوية ومحور مركزي لفعاليات ونشاطات المنظمات المعاصرة في بيئة العمل. فالحوافز المادية هي ما يطلق عليها بأنظمة التعويضات المباشرة مثل الرواتب والأجور والعلاوات... ومنها المعنوية أو ما يطلق عليها بأنظمة التعويضات الغير مباشرة فهي تتعلق بالأمن والرضي الوظيفيين مثل: استقرار العمل، المشاركة في صنع القرار، الالتزام والانتماء والترقية وتقدير جهود العاملين بالشكر والثناء.... إلخ.

ومن هنا يتضح أن الحوافز بمثابة المقابل للأداء المتميز سواء كان ذلك في الكمية أو الجودة أو الوفرة في وقت العمل أو في التكاليف.

إن القسم الناجح هو الذي يعرف كيف يستغل كفاءة وفعالية العاملين فقد عمل الباحثون في سبيل الحصول على الوصفة الكاملة لرفع الكفاءة المهنية للأفراد العاملين وقيام الإدارة باختيار العناصر الفعالة للمنظمة وربط أهدافها بالأهداف الشخصية للعاملين التي تنعكس إيجابيا على أداءهم. ويمكن القول بأن المنظمة الناجحة تقوم بوضع نظام حوافز فعال قادر على التأثير بالإيجاب على أداء العاملين بالشكل الذي يزيد من ولائهم للمنظمة ومساعدتها على الربح والبقاء.

وكلنا يعلم بأن أهم عامل من عوامل الإنتاج في المنظمة هو العنصر البشري الذي يعتبره الباحثون ركيزة من ركائز التي تبني المنظمة إستراتيجيتها عليه، حيث أن هذا العنصر الثمين القادر على التطور والسعي إلى تحقيق وتعظيم أهداف المنظمة إذا أحس بالولاء والانتماء والخوف على مصالحها وهي بدوره تحقق له الجو الملائم للاستفادة من كفاءته وذلك باستعمال نظام تحفيز فعال والذي يعتبر كسياسة تنتهجها المنظمة لرفع معنويات العاملين وزيادة الطاقة المحركة لهم لتقديم أداء راقى.

أهمية التحفيز

هناك عدة أسباب وراء أهمية تحفيز الموظف. بشكل رئيسي لأنه يسمح للإدارة بتحقيق أهداف الشركة، بدون مكان عمل متحمس، يمكن وضع الشركات في موقف محفوف بالمخاطر.

يمكن أن يؤدي الموظفون المتحمسون إلى زيادة الإنتاجية والسماح للمؤسسة بتحقيق مستويات أعلى من الإنتاج. تخيل وجود موظف ليس لديه الدافع في العمل. من المحتمل أنهم سيستخدمون الوقت الذي يقضونه في مكاتبتهم في تصفح الإنترنت للمتعة الشخصية أو حتى البحث عن وظيفة أخرى. هذا مضيعة لوقتكم ومواردك.

١- يزيد من إنتاجية العمل

يعد تحفيز الموظفين عاملاً مهمًا في تحسين مستوى كفاءة العمل مما يعني أن الموظفين يميلون إلى أداء وظائفهم بأفضل ما لديهم من قدرات. مع الاستخدام الكامل والأفضل للموارد، فإن هذا الدافع يسد الفجوة بين القدرة على العمل والاستعداد للعمل. عندما يكون الموظف على استعداد للعمل، فسوف يكون أكثر كفاءة وإنتاجية في مكان العمل.

٢- يعمل على تحقيق أهداف العمل

سيحاول الموظف المتحمس دائمًا تحقيق الأهداف التنظيمية وتحقيقها من خلال المساهمة بأفضل جهوده. بمجرد أن يكونوا قادرين على تحقيق هدف المنظمة، يكون ذلك بمثابة رفع مستوى لهم على سلم تحقيق الأهداف الشخصية. إن تحقيق الأهداف الشخصية وأهداف العمل في نفس الوقت، يحفز الموظفين بشكل أكبر على المساهمة بجهودهم بوتيرة أعلى ونحو اتجاه فردي لزيادة الأرباح.

٣- يغرس الموقف الإيجابي

إذا لم يكن الموظف متحمسًا، فإنه يميل إلى أداء الحد الأدنى من الأنشطة في المنظمة. مع التحفيز، هناك تحقيق للرغبة في الأداء بأفضل ما يمكن، باستخدام جميع الموارد المتاحة في الحد الأدنى من الوقت.

٤- يخلق بيئة عمل داعمة

في حين أن دافع الموظف هرمي، فإنه يميل إلى تحسين العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين. عند تحقيق هدف، يشعر الموظفون بالرضا ولكن بمجرد حصولهم على التقدير المناسب من مديريهم ورؤسائهم، فإنهم يشعرون أنهم يتمتعون بداعم عالي. الحصول على الدعم في مكان العمل، يجعل التعاون والتنسيق أفضل في المنظمة ويدمج روح الفريق في الموظفين.

٥- قبول التغييرات

بمجرد تحفيز الموظفين، يكونون دائمًا منفتحين على التغييرات ويظهرون مقاومة أقل في تبني تلك التغييرات في بيئة الأعمال التي ينفذها مديروهم، لأنه إذا لم يتم إدخال هذه التغييرات المنفذة أو اعتمادها في الوقت المحدد، فسيكون ذلك تحديًا للموظفين والمنظمة لتلبية احتياجاتهم. من خلال موقف داعم وتعاوني للموظفين المتحمسين، سيقبلون التغييرات في المنظمة ويعملون بشكل أكثر كفاءة نحو العمل والهدف الشخصي.

٦- يقلل فقدان الموظفين

الدافع الذي غرسته الإدارة العليا في الموظفين، يساعد على تعزيز ثقة الموظفين في الشركة، مع الحفاظ على إشباعهم واحتياجاتهم في المنظمة. سيختار الموظفون دائماً، البديل للبقاء والعمل من أجل زيادة جدول رواتبهم، بدلاً من التبديل بين الوظائف.

٧- التحفيز يبني سمعة كبيرة للعلامة التجارية

الكلام الشفهي مهم حقاً لإنجاح المنظمة، إذا لم يكن الموظفون راضين في مكان العمل، فلن يؤدي ذلك فقط إلى الإضرار بصورة العلامة التجارية للشركة ولكن أيضاً يضعف التوظيف في المنظمة.

يميل الموظفون الذين لديهم الحافز، إلى الاستمتاع بحديثهم عن العمل مع الآخرين، والترويج بشكل غير مباشر للكلام الشفهي، مما يؤدي إلى تحسين سمعة العلامة التجارية للشركة. نتيجة لذلك، يسهل على الشركة توظيف المواهب الرائدة بسبب السمعة الطيبة.

٨- التعامل مع المواقف الصعبة بشكل سهل

بينما يكون الموظفون المتحمسون أكثر رضا وانخراطاً في عملهم في مكان العمل، فإنه يزيد من ثقتهم بأنفسهم، مما يساعدهم في معرفة كيفية التعامل مع المواقف الصعبة وغير المؤكدة. تساعدهم هذه المهارات، على أن يصبحوا هم من يحلون مشاكل المنظمة بصورة مبتكرة.



أهداف التحفيز بشكل عام:

لو نظرنا إلى عملية التحفيز من وجهة نظر إدارية فمن المهم جدا أن ندرك الحقيقة التالية هي أنك لا تستطيع أن تحفز الآخرين، ولكنك تستطيع فقط أن تؤثر على ما يحفزهم.

إن من أهداف ومهام الإداري الناجح تحفيز الأفراد العاملين وتقديرهم والاعتراف بإنجازاتهم ومكافأتهم بمنحهم أشياء مادية ومعنوية وفق الصلاحيات وليست بالضرورة أن تكون مكلفة في مقابل جهودهم.

أهداف التحفيز الخاصة بقسم خدمات الطلاب

ليس وحده ما يعمل الأفراد من أجله؛ فالموظفون يبحثون عن العديد من الأمور الأخرى نظير ما يكرسونه للمنظمة او الإدارة التي يعملون بها من وقت وطاقة وجهد.

- ١- تحسين وتطوير أداء الموظفين.
- ٢- تقديم خدمات متميزة تحرص على رضا الموظفين وتنعكس على المستفيد.
- ٣- رفع الروح المعنوية للموظفين والعاملين، تشجيع المنافسة بين الأفراد.
- ٤- تأصيل أخلاقيات العمل والالتزام بالقيم لدى الموظفين.
- ٥- استقطاب الكفاءات القادرة على العمل وفق احتياج القسم، وتحفيزها والمحافظة عليها.
- ٦- تنمية المهارة الفكرية للفرد أو فريق العمل من خلال بث روح التنافس الشريف والثقة في الأداء والتحفيز.

٧- تشجيع الإبداع والابتكار وكل جديد يضيف لقسم خدمات الطلاب تميز لإبراز أنشطة القسم.

٨- توفير بيئة وثقافة عمل تركز على النتائج وتشجع على الإبداع والابتكار.

٩- حفز ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم والارتقاء، ومكافأة الأداء المتميز.

١٠- ضمان أداء العمل بفعالية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء للموظفين.

تعريف التحفيز:

فن التحفيز: عبارة عن مجموعة الدوافع التي تدفعنا لعمل شيء ما.

الحافز على العمل: هو شيء خارجي يوجد في المجتمع أو البيئة المحيطة بالشخص يجذب إليه الفرد باعتباره وسيلة لإشباع حاجاته التي يشعر بها.

مفهوم الحوافز: تعرف الحوافز بأنها مجموعة من العوامل التي تعمل على إثارة القوى الحركية في الإنسان، وتؤثر على سلوكه وتصرفاته.

ينظر إلى الحوافز على أنها تشمل كل الأساليب المستخدمة لحث العاملين على العمل المثمر. وتعرف الحوافز بأنها: كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعمال على أداء واجباتهم بجد وإخلاص وتشجيع العاملين على بذل أكبر جهد زائد عن المعدل في مجال الإنتاج.

يمكن تعريف التحفيز بأنه: إثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة.

كما يمكن تعريفه على أنه تنمية الرغبة في بذل مستوى أعلى من الجهود نحو تحقيق أهداف المنظمة أي أن الحوافز هي المثيرات التي تحرك الإنسان للاستجابة والقيام بسلوك معين لتحقيق هدف معين ومساعدة المؤسسة على انجاز أداء معين.

أما الدوافع فهي الرغبات والحاجات التي تسيّر وتوجه السلوك الإنساني نحو أهداف معينة، والفرق بين الدافع والحافز الدافع للعمل: شيء ينبع من نفس الفرد ويثير فيه الرغبة في العمل أي هو دفعة من الداخل أو قوة داخلية تكتمل في نفس الإنسان وتدفعه للبحث عن شيء محدد، وبالتالي توجه تصرفاته وسلوكه باتجاه ذلك الشيء أو الهدف.

وأهم تلك الدوافع هي الحاجات الإنسانية باختلاف أنواعها التي تنبع من شعور الإنسان بالحاجة إلى شيء معين.

أنواع التحفيز

تتعدد أنواع الحوافز ونذكر منها على سبيل المثال ما يلي:

الحوافز المادية

تتعدد أشكال هذه الحوافز وتختلف صورها من قطاع إلى آخر، وتمثل هذه الحوافز في المكافآت المادية، ويعتبر الحافز النقدي المادي من أهم طرق الحوافز في هذا الوقت، وذلك لأن النقود تشبع كل حاجات الإنسان تقريبا، وهي حقيقة واقعة ذات أثر ملموس يعكس الوسائل الأخرى.

بالإضافة لذلك فإن الحوافز المادية تتناسب مع مفهوم الناس في الظروف الراهنة عن العمل؛ حيث إنه عن طريق المال تستطيع إشباع ضروريات الحياة من مأكّل ومسكن، كما أن المال يعتبر ضروريًا للصحة والتعليم، بالإضافة إلى قدرته على توفير كماليات الحياة والمركز الاجتماعي. كل ذلك يعتمد على المال إلى حد كبير.

ويتمثل المال في الأجر الذي يتقاضاه الفرد مقابل ما يقوم به من عمل، ويوزع هذا الأجر على العامل أو الموظف لتشجيع حاجات الفرد المادية مثل الأجور، والعلاوات، والبدلات والمكافأة.

من حيث الفئة المستهدفة

الحوافز الفردية: هي الحوافز التي تقدم إلى فرد بعينه.

الحوافز الجماعية: هي التي تقدم للجماعة مادامت أهداف المؤسسة رهينة في تحقيقها بجهود المجموعة، ومدى تعاونهم، والحوافز الجماعية لها تأثيرها بالمقارنة مع الحوافز الفردية، ولا تعني الحوافز الجماعية منح نصيب موحد لكل فرد في المجموعة، بل وفق ما يقدم كل فرد ضمن مجموعته.

التحفيز في ميدان العمل

الحوافز المعنوية

تعتبر الحوافز المعنوية أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة الحوافز التي تضعها المؤسسة والتي بدونها لا يمكن أن تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على العمل، وتزيد من الأداء

داخل المؤسسة، وذلك لأن الإنسان اجتماعي بفطرته وبطبعه، ولا يمكن أن يعيش بعيدا عن احترام وتقدير الآخرين له.

كما أن للموظف العديد من المطالب غير المادية، وهذه المطالب تختلف من شخص لآخر، ولكن يمكن حصر هذه المطالب أو الحاجات في الحاجة إلى الأمن والانتماء والمكانة الاجتماعية والعلاقات الطيبة برؤسائه وزملائه أيضا في حاجتهم إلى الاحترام سواء كان هذا الاحترام لنفسه أو احترام الآخرين له وذلك حتى يتكون لديه الإحساس بالثقة والمقدرة والكفاءة، وعلى النقيض فإن نقص هذه الحاجات قد يولد فيه الإحساس بالضعف والعجز والإحباط.

وتعتبر الحوافز المعنوية والتي تتجاوز النواحي المادية مهمة في تحفيز العاملين تخاطب في الفرد حاجاته النفسية والاجتماعية والذهنية؛ مثل المشاركة في صنع القرارات، خطاب الشكر والتقدير والترقية، كأن تقول لأحد قام بشيء أحسنت، أتقنت، جزاك الله خيرا، يكون هذا تحفيزا له على الاستمرار والالتقان، أو لو فعلت كذا سيكون لك مكانة عندي أو سيكون لك مكانه في المنظمة، كذلك فإن تحديد هدف واضح وإيجابي ومؤثر للعمل يعتبر تحفيزا معنويا.

العوامل المهمة في التحفيز:

يجب على المسؤولين أن يهتموا بشكل خاص بثلاثة عوامل لتحفيز الموظفين:

١- التعاون مع الإدارة: يشعر الموظفون بالتحفيز أكثر للعمل عندما يدركون أهمية التعاون مع

الإدارة التي يتعاملون معها.

٢- القناعة: حينما يدرك الموظفون أن ما يقومون به من عمل يشكل إضافة نوعية إلى عمل الإدارة يتحفزون للاستمرار بنفس الجهد والاجتهاد.

٣- الاختيار: يشعر الموظفون بالتحفز للعمل أكثر وبجدية عندما تعطيم الصلاحية لاتخاذ القرار أثناء العمل) ومع ذلك حاول أن تفتش عن طرق أخرى مناسبة للتشجيع كمنحهم العلاوات، أو توفير مكتب جديد، إلخ ولكن في كل الأحوال يجب أن تركز على العوامل التي تؤثر على حماس الموظفون في العمل وخاصة العوامل الكامنة في داخل كل واحد منهم

معوقات التحفيز:

حاول أن تفكر بالأسباب التي تجعل بعض الموظفين لا يشعرون بأي محفز للعمل عندك وهل تعتقد أن أحد الأسباب الحالية موجود في مكان عملك؟

فيما يلي بعض الممارسات التي تقلل من عزيمة الموظفين:

- خوف أو رهبة من الإدارة.
- شعور الموظفون بالقلق لوجود موعد محدد لإنهاء العمل.
- تعارض وتقاطع الأوامر الصادرة من مصادر مختلفة.
- قلة التدريب.
- سوء التفاهم بين المسؤولين والإدارة.
- التقاطع بين أهداف الإدارة بعيدة المدى مع الأهداف قصيرة المدى.
- قلة التوجيه.

- قلة الوقت وقلة المصادر التي يحتاج لها لإنجاز العمل.
- تكوين توقعات غير واضحة عن أداء الموظفين.
- وضع قواعد كثيرة غير ضرورية على الموظفين اتباعها.
- تحديد اجتماعات غير مفيدة على الموظفين حضورها.
- تقديم النقد بدلاً من التعليقات الغير مرغوبة.
- قبول مستوى الأداء المنخفض، بالتالي سيشعر الموظفون ذوو الأداء العالي بأنهم قد استغلوا.
- معاملة الموظفين بشكل غير عادل واستنفاد الحد الأدنى من طاقة الموظفين.

الوسائل المفيدة لكسب تعاون الموظفين:

- التحلي بالصبر وإشعار الموظفين بأهميتهم التفاعل والتواصل مع الموظفين.
- العمل على تدريب المستجدين وإنجاز الاعمال بأنفسهم وتوفير مقومات العمل التقنية وتشجيعهم.
- تحديد نقاط الضعف والقوة المنتجة من نماذج التقييم والتقارير الدورية ودراسة الأثر وتحليل البيانات.
- متابعة نقاط الضعف والعمل عليها من خلال ورش عمل دورات ليشعر الموظف بأهمية تحسين أدائه.

- ربط الكفاءات أياً كان نوعها بالإنجاز الجيد للعمل وليس بالمعايير الوظيفية والأقدمية في العمل.
- إشراك الموظفين وضع خطط وتصورات القسم بما يتناسب مع قدراتهم.
- تشجيع المبادرات الجانبية والعمل الذي يقومون به.
- تشجيع الموظفين على حل مشاكلهم بأنفسهم، وجوب قرن العمل بالإخلاص
- جعل مجموعات العمل متناسبة في التوزيع والمهام.
- الابتعاد عن الروتين القاتل في القسم مع وضوح الأهداف والرؤية.
- توفير احتياجات الموظفين في بيئة عمل آمنة وصحية والرفاهية تخلق فكر ابداعي وطاقة لا تنفذ.
- العمل على بناء الشعور بالاحترام والتقدير للعاملين بإطرائهم والثناء على ما أنجزوه من أعمال جيدة والشكر والتقدير على الاداء المتقن والمميز.
- تقييم إنجازات الموظفين وما أضافته هذه الإنجازات للقسم من تميز.
- فسح المجال للموظفين ومشاركتهم في تحمل المسؤولية لتحسين العمل.
- العمل على تدريب الموظفين على المعلومات والمهارات والمعارف.

أهم النظريات التحفيزية للاحتياجات البشرية وكيفية ربطها ببيئة العمل

أولاً: نظرية ماسلو "التسلسل الهرمي للاحتياجات"



صدرت هذه النظرية عام ١٩٧٠م حيث اعتمد المفكر ابرهام ماسلو على وجود خمس عوامل مؤثرة موجودة في كل شخص.

تعتبر نظرية ماسلو من النظريات التي تركز على الجانب البشري وأهمية مراعاة الاحتياجات البشرية في مختلف بيئات العمل، حيث يظهر تسلسل هرمي للاحتياجات الخمس الأساسية لكل انسان.

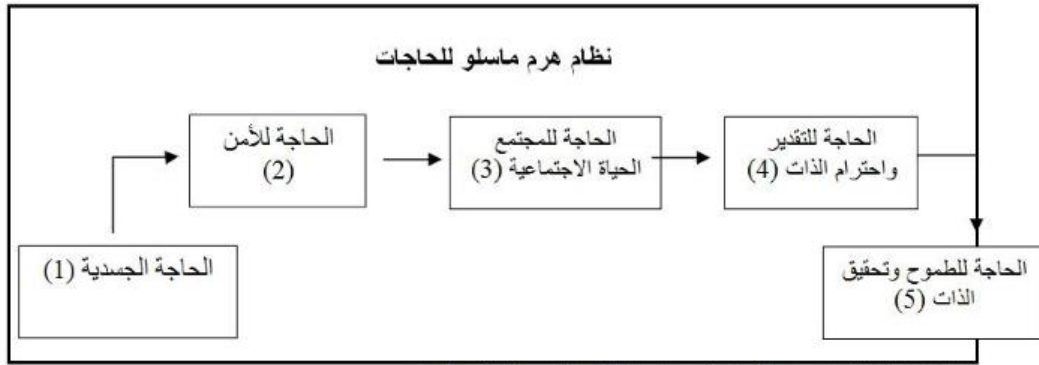
ثانياً: نظرية ألدفير (البقاء - العلاقات - النمو)

طوّر ألدفير (١٩٦٩) نظرية هرم الحاجات لماسلو حيث بسّط هذا المفهوم ليحيط على هذا السؤال "ما الذي يدفع المرء للقيام بفعل؟" (شانغ ويانغ، ٢٠٠٨، ص٤٩). ومع ذلك، فإن النظرية تدّعي بأن

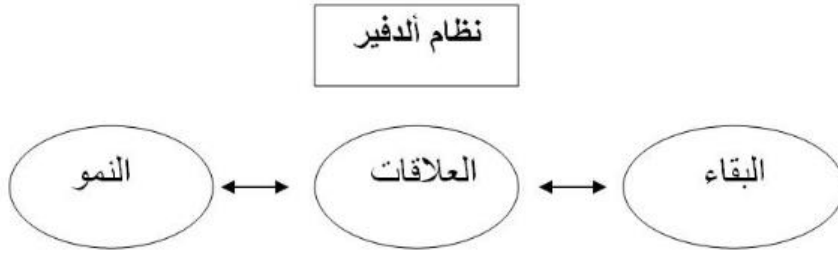
الاستجابة لهذه الاحتياجات هو المفتاح لحثّ الناس على القيام بفعل ما. لقد قلّص ألدفير المراحل الخمس للحاجات الى ثلاثة. هذه الاحتياجات هي: البقاء، العلاقات والنمو.

يغطي القسم الأول، الحاجات الجسدية/الفسولوجية والسلامة والشعور بالأمن (الطعام، الماء، الهواء، الجنس الأمن) بينما تتعلق الثانية بالحث والانتماء (العلاقة مع الآخرين. العائلة، مجموعة الاصدقاء. وأكثر من ذلك، الحاجة إلى النمو/التطوير حيث تغطي الحاجة إلى تقدير الذات والاحترام (الإنجازات الطموحة) (ميلنز ٢٠٠٧).

*مقارنة بين نظامي ماسلو & ألدفير *



* عندما يتم اشباع مرحلة ما، ينصرف الاهتمام للمرحلة التي تليها.

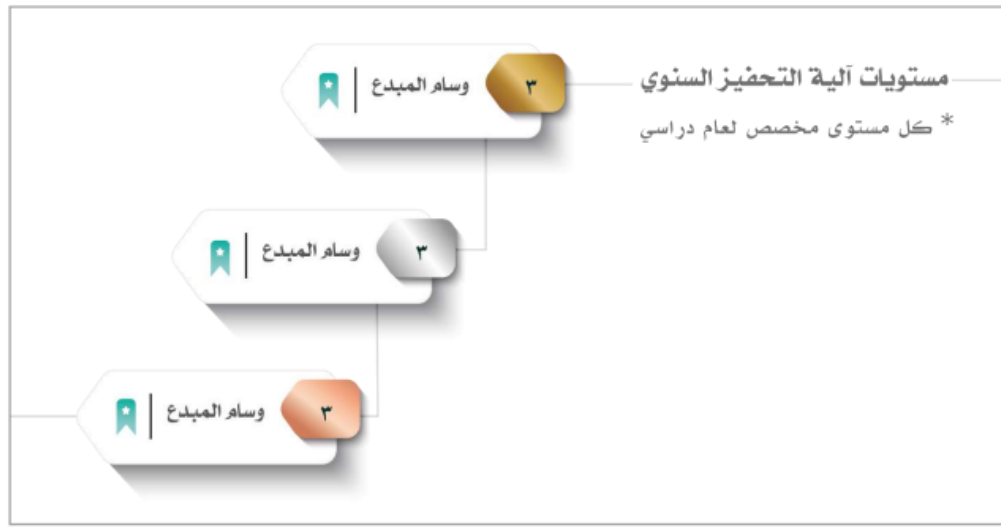


آلية التحفيز بقسم خدمات الطلاب:

تتفق آلية التحفيز بقسم خدمات الطلاب مع منهجية التحفيز بإدارة التعليم بمحافظة حفر الباطن حيث تتفق معها في بعض الآليات والإجراءات فتتناول ما يتناسب مع وضع الإدارة وما يتفق معها ومدى الصلاحيات المتوافرة بها.

إلا أن قسم خدمات الطلاب ينفرد بآلية وإجراءات تميزه عن بقية الأقسام حيث يتم التحفيز بشكل سنوي.

مستويات آلية التحفيز السنوي:



وسام
المبدع

إجراءات الحصول على المستوى الثاني:

أن يكون الموظف حاصل على تقدير ممتاز في الأداء الوظيفي (98-100)
أن يقدم الموظف عملاً يحسن أو يطور الأداء بالإدارة
لم يسجل الموظف غياب بدون عذر خلال العام الدراسي
ألا يكون للموظف تأخير خلال العام الدراسي بدون عذر

وسام
المتميز

إجراءات الحصول على المستوى الأول:

أن يكون الموظف حاصل على تقدير ممتاز في الأداء الوظيفي (99-100)
أن يقدم الموظف عملاً يحسن الأداء بالإدارة أو يطوره
أن يشارك الموظف بعمل باسم الإدارة على مستوى الإدارة العامة للتعليم
لم يسجل الموظف غياب بدون عذر
ألا يكون للموظف تأخير خلال العام الدراسي بدون عذر
أن يتمتع الموظف بحسن التعامل مع الرؤساء والزملاء

وسام
المنجز

إجراءات الحصول على المستوى الثالث:

أن يكون الموظف حاصل على تقدير ممتاز في الأداء الوظيفي (94-100)
لم يسجل للموظف غياب بدون عذر
ألا يتجاوز تأخير الموظف خلال العام 5 مرات بعذر
أن يتمتع الموظف بحسن التعامل مع الرؤساء والزملاء
مبادر ومتفاعل

ثانياً: التحفيز المعنوي:

١- الثناء:

عادة ما يحتاج الموظفون إلى الشعور بالتقدير على العمل المنجز، حيث لا بد من وجود فرق بين الموظف الذي يقوم بإنجاز عمله والعكس صحيح حيث يهتم الموظف بزيادة إنجازه وعندما يقوم الموظف بتحسين عمله المنجز أو تحقيق هدفًا ما يكون هذا موظف فخورًا بما قام بتحقيقه لذلك يقوم مدير توجيه رسالة شكر شفوية بطاقة شكر إلى هذا الموظف تعبر فيها عن فخر الإدارة بما قام به الموظف من عمل منجز وأيضا ذكر الانجاز في الاجتماع الذي تعقده الإدارة

٢- مساعدتهم على التقدم والنمو:

تسعى الإدارة دوماً الى تدريب العاملين لديها في برامج التدريب المهنية والشخصية والفنية والتقنية حتى يتمكنوا من أداء وظائفهم بكفاءة أكثر وتهتم الإدارة بالنمو الشخصي للموظفين لديها بشكل الأمر الذي يجعل الموظف يشعر بالتقدير وازدادة المهام وفق مهاراتهم من خلال نتائج قياس الأثر ودراسة نتائجها.

٣- مشاركتهم مناسباتهم و أفراحهم ومواسماتهم في أحزانهم:

أن تكون ودودًا ومتاحًا سيحفز موظفيك عندما يجدوك تبذل جهدا كبيرا لتكون متاحًا ولتجيب على المكالمات على وجه السرعة وتأتي بردود الأفعال في الحال. فمساعدتك لهم وتلبية احتياجاتهم ومشاركتهم أفراحهم واحزانهم هو تحفيز لهم والحفاظ على التواصل القوي مع الموظفين، حيث إن ضعف التواصل هو واحد من

نقاط الضعف الثلاثة الأكثر شيوعاً في كل منظمة. يشعر الموظفون بعدم الانتماء والأهمية إذا كانوا على علم بالأمر الأساسي. والتواصل الممتاز هو مفتاح جيد لتحفيز الموظفين ومفتاح تحقيق مستويات متسقة من الأداء العالي. إن الإخفاق في مشاركة الموظفين مناسباً سيجعلك تواجه الكثير من الشائعات والانتقادات ويقلل الإنتاجية.

٤- رفع مستوى الجودة:

رفع معيار الجودة يقوم المدبرون الصالحون بإصلاح الأشياء ومراقبة الإنتاج أو الميزانية عن كثب لمعرفة التفاصيل. ويفعل ذلك كبار المدبرين أيضاً بالإضافة إلى أنها ترفع من معيار الجودة المتوقعة لدى الأفراد. يمكنك الحفاظ على تحفيز موظفيك وإلزامهم للوصول إلى النتائج عند توضيح لهم التوقعات ووضع أهداف جديدة، وأيضاً يحتاج الموظفون إلى الموارد الأساسية والتدريب لتحقيق الأهداف على مستوى عالٍ.

٥- قدر قيمة الأدوار:

قدر قيمة كل دور أو مساهمة يقوم بها الفرد. مهما كان دوراً بسيطاً غير مهم، إن إدراك الدور الذي يسهم به المرء في نجاح المنظمة بشكل عام هو حافز أساسي طويل المدى ويرفع من الروح المعنوية. فبصفتك مدير يجب أن تعزز بانتظام أهمية الدور الذي يقوم به كل موظف.

الخاتمة

التحفيز من بين أسباب زيادة الحماس لدى الإنسان، فهو ذلك المحرك الذي يعمل على تفعيل القدرات الكامنة للإنسان ويجعله في كامل طاقته ووعيه وانشراح نفسه للعمل، حيث يعد التحفيز من أهم العوامل المؤثرة في تطوير العمل والارتقاء به وتحقيق زيادة ملحوظة في الإنتاج، نظراً لأنه يعطي الإنسان قوة إلى قوته وينمي الرغبة لديه في بذل مجهود أعلى من مجهوده الطبيعي، فالإنسان يتصف بالإحساس والشعور بالتقدير والمكافأة والتحفيز وتشكل له هذه الأمور دافعاً قوياً لزيادة حماسه، حيث يوقظ التحفيز الحماس والرغبة في العمل لدى الموظف مما ينعكس إيجاباً على العمل وزيادة الإنتاجية، كما أنه يضمن مواصلة العطاء وتطور المستوى ورفع الكفاءة والشعور بالاطمئنان النفسي وإحداث نوع من التوازن بين رضا الإنسان عن نفسه، ولذا فإن التحفيز هو فرصة المؤسسات لتحقيق تميزها وتطورها.

إن التحفيز يجعل العاملين في أي مؤسسة يخرجون أفضل ما لديهم من أفكار وجهود، ويجب أن يكون التحفيز مدروساً ومنظماً بصفة مستمرة حتى يكون الفرد العامل موضع تقدير واحترام ويشعر بأن وجوده وجهوده لهما قيمة وتأثير، فالتحفيز هذا يعدُّ تقديراً وتشجيعاً، ولذا فلا بد من وجود آلية عمل ونظام محدد لتطبيق التحفيز أو -بمعنى أصح الحوافز- باستمرار مع توفر المصداقية، حيث إنَّ الحوافز ليست جزءاً مكماً للراتب الذي يحصل عليه الموظف من مؤسسته، لكنها تعدُّ استحقاقاً يجب أن يحصل عليه الموظف إذا أدى عمله بجودة وإتقان، وينبغي للمديرين أن يعوا ذلكم جيداً، فالحافز ليس تعويضاً عن الأجر الذي يتقاضاه الموظف بل هو تقديرٌ لا بدَّ أن يشعر به الموظف لكي تزداد حماسته ويتقد نشاطه، ويستطيع أن يكون ذا دورٍ مؤثرٍ في مؤسسته وأمام رؤسائه ورفاقه في العمل.