مكافأة النجاح في العمل

◄إنّ قرارات المكافأة أو الحوافز تنبع من تشكيل العقد النفسية، وتعتمد على البيانات الموضوعية الواضحة كتقارير الإنتاج، ويجب ألا تتأثر المكافآت بالعوامل الشخصية أو الذاتية، إن مكافأة الإنجاز الجيد تعد من بين النتائج الإيجابية التي يتعين عليك تنفيذها في أثناء تشكيل التعاقد النفسي، ولكي نزيد فعالية الموظف يتعين أن تستجيب المكافأة لحاجاته وأن تكون ذات قيمة وأهمية بالنسبة له، وتصبح المكافآت حوافز إيجابية إذا قامت بتلبية حاجات الموظف.

ويعد غياب الإشراف الشخصي والفني الفعّال كارثة في عملية التخفيز، ذلك أنّ المتابعة والإشراف المباشر من السمات الأساسية لعملية التحفيز وتؤدي دوراً هاماً في الحصول على أفضل ما لدى الموظف من إمكانات.

إنّ إتاحة الفرصة للعامل ليعرف ما يفعله بالضبط يعطيه دفعة إلى الأمام لأنّه يتلقى مردوداً يعمل في نفسه حافزاً للأداء، فالتقدير السلبي يؤدي إلى تصحيح الخطأ الذي يقع فيه الموظف.

وعلى الرغم من أهمية التركيز على ضرورة إحساس الموظف بالاحترام والأهمية وإشاعة أجواء مناسبة في مكان العمل فعلى المدير الناجح أن يدرك أنه ل بد من توفير الحوافز المادية اللازمة مع التأكيد على أن إدراك الأفراد يختلف من فرد إلى آخر، فهناك من يفضل التعزيز اللفظي الإيجابي والثناء، ومنهم من ينبع الحافز من داخله ومن إحساسه بأداء ما هو مطلوب منه، والمديح هو الأسلوب الشائع والعملي من أساليب التخفيز الإيجابية، لكنك لا تستطيع الاعتماد عليه أسلوباً مناسباً ودائماً لكل فرد، وتظل المكافآت المالية ذات أهمية خاصة لجميع الموظفين ذلك أنهم ينظرون إلى عملهم لوصفه المصدر الرئيس للدخل، وهم يتوقعون الحصول على المادة لقاء أعمالهم، ومع ذلك فإن التحفيز بالمال سرعان ما يتلاشى بعد أن ينفق الموظف المكافأة، وعليه يتعين الانتباه والتأكد بأن تلبي المكافآت الحاجات التالية حسب أهميتها:

- يجب إعطاء المكافآت لقاء الأداء الناجح والكامل للأعمال كما تريدها المؤسسة والمدير والموظف نفسه.

- يجب أن تواكب المكافأة حاجات الفرد.

- يجب أن تكون قابلة للتسلم.

- يجب أن تكون الحصول عليها عاجلاً.

- يجب أن تتناسب مع خبرات الموظف السابقة.

أمثلة للمكافأة غير المادية:

- العمل المميز: يُعد الشعور بالإنجاز لكثير من الأفراد مكافأة بحد ذاتها.

- الصيت أو السمعة: بعض الأفراد يشعرون بالمكافأة إذا عرفت المجموعة جهودهم، ويعدون الشهرة أفضل مكافأة.

- القيادة: إن إعطاء فرصة للموظفين للقيام بأدوار قيادية والتعبير عن أنفسم بوصفهم موظفين ذوي قدرات ناضجة يتيح لم استخدام قدراتهم في تحسين الإنتاجية، وتمثل في الوقت نفسه مكافأة لهم.

وهناك بعض المبادئ الأساسية التي تساعد على تقوية نظام التحفير والمكافأة في المؤسسات، منها:-

لا تعامل جميع الموظفين بأسلوب واحد، ولا تكافئهم المكافأة ذاتها، عليك مراعاة الفروق بين الموظفين.

- تشجيع الاستقلالية بعد توضيح التعليمات والمطلوب عمله، أي أن يترك الموظف حراً في تقرير خيارته فله حرية الأداء ضمن التعليمات.

- تقديم وتوضيح السلوك المطلوب والصحيح وتوضيحه عند حدوث الخطأ مباشرة (حل المشكلات بسرعة).

- المديح اللائق والمناسب. (تعزيز لفظي مناسب).

وعلى المدير قبل تقديم الحوافز أن يعرف ما يلي:

- كيف ينظر الشخص إلى نفسه.

- في أي طرف يمكن أن يكون اداءه أفضل.

- ما هي نوع المكافأة التي تزيد من فعالية أدائه.

وبمراعاة حاجات العاملين وتنوع المكافآت ووضع الشروط المناسبة للحصول عليها فإن الحافز في الغالب يكون ناجحاً وفعالاً ويؤدي للحصول على العمل المطلوب.►

المصدر: كيف تحصل على أفضل ما لدى الناس؟