

محاضرة أكاديمية

نظام التحفيز كأداة استراتيجية لإدارة الموارد البشرية

المحاور الرئيسية

التحفيز كعامل استراتيجي



العناصر الأساسية للنجاح



خطوات التصميم والتنظيم



طرق التحفيز المعتمدة



المحاضرة

الأستاذة: بورورو جازية



التحول من الرواتب إلى الشراكة الاستراتيجية

Free incentive program strategies for human resources department

Strategies that should be implemented in HR department. The employees are willing to work hard and achieve their goals if the incentives are meaningful for them.

1. Peer recognition

- Rate culture and staff engagement that allow employees to gather points, extra time off or digital gift card.

3. Social recognition

- Tool integration will be helpful for performance recognition.
- Receiving recognition tends to have more positive attitude in workplace.
- Add text here.

5. Subscriptions

- Subscriptions based platforms includes:
 - ✓ Streaming services
 - ✓ Online gyms
 - ✓ Digital education providers
- Helps in increasing employee engagement.
- Add text here.

2. Company celebration

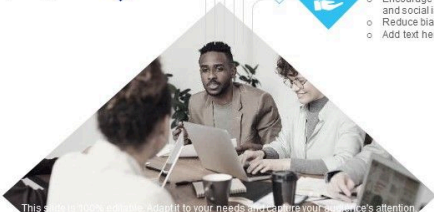
- A feature for celebrations and bringing value to the platform.
- Gift campaign and award delivery make it more unique and appealing.
- Add text here.

4. Feedback

- A tool that enables feedback requests to boost incentive.
- Include the strategies:
 - ✓ feedback.
 - ✓ Feedback on OKRs.
 - ✓ Assessment of abilities.
 - ✓ Anonymous comments.
- Add text here.

6. Inclusive recognition

- Encourage and support culture, values and social initiatives.
- Reduce bias by developing feedback.
- Add text here.



This slide is 100% editable. Adapt it to your needs and capture your audience's attention.

النظام التحفيزي الفعال

يخلق شراكة استراتيجية بين المؤسسة والموظف، حيث يصبح كل منهما جزءاً لا يتجزأ من نجاح الآخر

التحول الجذري في مفهوم التحفيز

خلق قيمة تنافسية

المكافأة على الإنجاز

ربط سلوكيات الموظف اليومية بالرؤية الكبرى للشركة

جعل الموظف يشعر بأن نجاح المؤسسة هو نجاح شخصي

دفع الموظف لبذل المجهود الإبداعي والتفاني في العمل

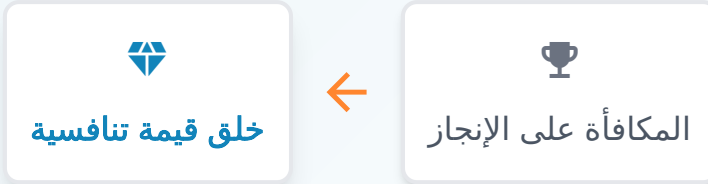
Strategic Human Resource Management



النقطة المحورية

نظام تحفيز مبتكر ومرن يجعل الشركة قادرة على تحقيق ميزة تنافسية حقيقية

الرؤية الاستراتيجية



الربط بين الفرد والاستراتيجية

جسر يربط سلوكيات الموظف بالرؤية الكبرى

خلق الميزة التنافسية

استقطاب أفضل المواهب الصعب تقليدها

تعزيز ثقافة الأداء العالي

من ثقافة الخوف إلى ثقافة الإنجاز

الجوانب الثلاثة للتحفيز الاستراتيجي

01



الربط بين الفرد
والاستراتيجية

✓ النظام ك **جسر** يربط
السلوكيات اليومية بالرؤية
الكبرى

★ مكافأة على **الجودة** وليس
فقط كمية الإنتاج

02



خلق الميزة التنافسية

💎 الموارد البشرية هي **الأصل**
الوحيد الذي يصعب تقليده

➡ استقطاب أفضل المواهب
الصعب منافستها

03



تعزيز ثقافة الأداء العالي

🧠 من ثقافة **الخوف** والروتين

🚀 إلى ثقافة **الإنجاز** والمنافسة

ثانياً: العناصر الأساسية لنظام التحفيز الناجح

لكي يكون النظام فعالاً وقابلاً للتطبيق، لا بد أن يتوفر فيه 5 عناصر أساسية

03



الملاءمة والاتصال

- المكافأة مرغوبة ومفهومة
- توصيل النظام بوضوح

02



القابلية للقياس

- معايير واضحة ومحددة
- قابلة للقياس بشكل موضوعي

01



العدالة والإنصاف

- الإنصاف الداخلي
- الإنصاف الخارجي

05



المرونة

- القدرة على التعديل وفقاً للتغيرات

04



الاستدامة والجدوى المالية

- النظام قابل للاستمرار مالياً

شرح العناصر الأساسية الخمسة بالتفصيل

01



العدالة والإنصاف

- الإنصاف الداخلي
مقارنة بالزملاء في نفس المستوى والأداء
- الإنصاف الخارجي
مقارنة بالشركات الأخرى في السوق

02



القابلية للقياس

- معايير واضحة ومحددة
- قابلة للقياس بشكل موضوعي
- قابلة للتحقيق والمراقبة

03



الملاءمة والاتصال

- المكافأة مرغوبة لدى الموظف
- مرتبطة بالجهد المباشر
- توصيل النظام بوضوح

04



الاستدامة والجدوى المالية

- النظام قابل للاستمرار مالياً
- لا يرهق ميزانية الشركة
- متوازن مع العوائد المتوقعة

05



المرونة

- القدرة على التعديل وفقاً للتغيرات
- التكيف مع ظروف السوق
- التحديث المستمر للنظام

ثالثاً: خطوات تصميم وتنظيم نظام التحفيز

عملية بناء النظام لا تتم عشوائياً، بل تمر بخطوات منهجية دقيقة

04



دراسة الجدوى المالية

03



اختيار أنواع المكافآت

02



تحديد معايير الأداء

01



التشخيص والتحليل
الاستراتيجي

07



التقييم والتحديث المستمر

06



التجريب والتطبيق

05



التواصل والتوثيق

ملاحظة هامة



كل خطوة تعتمد على سابقتها وتؤثر في الخطوات التالية لضمان نجاح النظام

الخطوات الأولى لتصميم نظام التحفيز

الخطوات 3-1

01



التشخيص والتحليل الاستراتيجي

- تحديد أهداف المؤسسة
زيادة المبيعات، تقليل التكاليف، الابتكار
- تحليل القوى العاملة
من هم؟ ماذا يحتاجون؟ ما الذي يحفزهم؟

02



تحديد معايير الأداء

- ترجمة الأهداف الاستراتيجية
مؤشرات أداء رئيسية KPIs للأفراد
- ضمان سيطرة الموظف
الموظف يملك سلطة التحكم في المعايير

03



اختيار أنواع المكافآت

- المزيج المناسب
بين الحوافز المالية والمعنوية
- بناءً على طبيعة العمل
وطبيعة الموظفين واحتياجاتهم

القاعدة الذهبية



كل خطوة تبنى على سابقتها وتؤثر في الخطوات التالية لضمان نجاح النظام



التواصل والتوثيق

- كتابة السياسة بوضوح
تضمينها في دليل العمل
- عقد جلسات توعية
شرح كيفية عمل النظام للموظفين

دراسة الجدوى المالية

- حساب تكلفة النظام
مقارنتها بالعوائد المتوقعة (ROI)
- قياس الأثر
كم سيزيد الإنتاج؟ كم ستخفض تكلفة دوران الموظفين؟

07



التقييم والتحديث المستمر

- مراجعة دورية
سنوياً أو نصف سنوياً
- التحقق من الفعالية
ما زال يحقق الأهداف المرجوة أم أصبح تقليدياً

06



التجريب والتطبيق

- تطبيق تجريبي (Pilot)
على نطاق ضيق
- رصد الأخطاء والمفاجآت
قبل التعميم على جميع الموظفين



ملاحظة هامة

الحوافز المادية العامل الأكثر شيوعاً وتأثيراً على الطبقات الدنيا والمتوسطة، لكن تأثيرها مؤقت ما لم يُدعم بغيرها

02



المكافآت المرتبطة بالأداء

عمولات، أرباح، حوافز إنتاجية عند تحقيق هدف محدد

04



خيارات الأسهم

للقادة والكفاءات العليا لربط مصيرهم بمستقبل الشركة

01



الرواتب والمرتبات التنافسية

تأمين دخل أساسي مريح يشعر الموظف بالاستقرار النفسي

03



المشاركة في الأرباح

إعطاء الموظفين نسبة من أرباح الشركة السنوية

05



الزيادات والترقيات

بناءً على الأقدمية والكفاءة



How To Do Employee
Recognition and Reward
Performance the Right Way

Art of Employee Recognition and Reward:
Effective Tips and Strategies for Boosting Motivation
Engagement

نظريات ماسلو

الحوافز المعنوية غالباً ما تكون أعمق تأثيراً
وأطول أمداً، وتستهدف الاحتياجات العليا:
التقدير وتحقيق الذات

02



التفويض والمسؤولية

- منح صلاحيات اتخاذ القرار
- تعزيز شعور الثقة
- تعزيز شعور الأهمية

01



التقدير والاعتراف

- شهادات الشكر ولوحات الشرف
- تكريم أمام الزملاء
- رسائل شكر شخصية

04



بيئة العمل وتوازن الحياة

- المرونة في ساعات العمل
- بيئة عمل مريحة وآمنة
- الاحتفاء بالمناسبات الشخصية

03



التطوير المهني والتدريب

- دورات تدريبية ومؤتمرات
- تمويل الدراسات العليا
- استثمار في المستقبل الوظيفي

💡 الرسالة النهائية

نظام التحفيز ليس وصفة سحرية ثابتة، بل هو **نظام حي متجدد**. النجاح لا يكمن في حجم الأموال التي تُصرف، بل في **ذكاء التصميم ودرجة الارتباط بالاستراتيجية**.

المنظمة التي تنجح في بناء نظام تحفيز يفهم احتياجات موظفيها ويوجهها نحو تحقيق أهدافها، هي المنظمة التي تضمن بقاءها وريادتها في عالم مليء بالتحديات.

الدرس المستفاد

”
أحفِزهم كما لو أنك تمتلكهم، وعاملهم كما لو أنك لا تستطيع الاستغناء عنهم.