



الدليل الإرشادي لنشر الثقافة وتحفيز منسوبي جامعة تبوك لرفع كفاءة الانفاق

د. محمد بن أحمد دعوري
أ. خلف بن ذاكر الشهري

د. ماجد بن صلاح بلعلا
د. علي بن صالح الشهري

فريق ثقافة وتحفيز كفاءة الانفاق

إعداد

الفهرس

-
- A close-up photograph of a hand dropping a coin into a clear glass jar. The jar is already filled with many coins, stacked in several columns. The background is a plain, light gray surface.

مقدمة

يعد التحفيز من العوامل المهمة التي تسهم في رفع كفاءة الفرد ونتاجيته، حيث يسهم التحفيز بشتى أنواعه الى الحصول على أهداف المؤسسة والجودة والكفاءة في العمل المأمول منه.

وبما أن التحفيز من الأساسيات التي تركز عليها المؤسسات والمنظومات فقد حرصت جامعة تبوك ممثلة بمعالي رئيس الجامعة ولجنة فريق نشر ثقافة وتحفيز كفاءة الانفاق إلى الاهتمام بتحفيز منسوبيها من خلال الدليل الإرشادي التالي، الذي يسهم في تحفيز منسوبي الجامعة في العمل على خلق فرص ومبادرات كفاءة الانفاق والعمل على تحقيقها.



التحفيز

مفهوم التحفيز: هو مجموعة العوامل والأساليب التي تستخدم للتأثير في سلوك الأفراد المرؤوسين وتحثهم على بذل جهد أكبر ورفع مستوى الأداء بهدف تحقيق أهداف المنظمة وإشباع حاجات الافراد ذاتهم.

ويعرف أيضا بأنه مجموعة المتغيرات الخارجية في بيئة العمل أو المجتمع، والتي تستخدم من قبل المنظمة في محاولة للتأثير على رغبات واحتياجات داخلية تكمن في نفسية الفرد بهدف توجيه معين في سلوكياته وتطوير مستوى أدائه وإنتاجيته.

ويقصد بالتحفيز لرفع كفاءة الانفاق: هو مجموعة الأدوات والأساليب المستخدمة من قبل المنظومة (جامعة تبوك) تجاه منسوبيها لبذل جهد كبير لتحقيق كفاءة الانفاق.



العلاقة بين الحوافز والأداء والرضا الوظيفي

أكدت العديد من الدراسات على وجود علاقة
طردية بين الرضا والأداء بسبب وجود عنصر هام هو
الحوافز، فعندما تزيد العوائد التحفيزية بالعمل يرتفع
كل من الرضا والأداء معاً.

ومن هذا المبدأ نستطيع القول أن كلاً من الرضا
الوظيفي والأداء يرتبطان بالحوافز، فالحوافز توفر
الرضا للفرد العامل إذا تم تقديمها بالقدر المطلوب،
كما أنها تزيد من كفاءة الإنتاجية إذا حصل الفرد على
الحوافز المرضية.



فوائد التحفيز لرفع كفاء الانفاق

- ١- تحقيق أهداف المؤسسة لتحقيق كفاءة الانفاق.
- ٢- تحسين الأداء الوظيفي للموظفين لتحقيق كفاءة الانفاق
- ٣- إشباع احتياجات الموظفين بشتى أنواعها تجاه كفاءة الانفاق.
- ٤- تنمية روح التعاون بين الموظفين لتحقيق كفاءة الانفاق.
- ٥- رفع روح المحبة والولاء والانتماء للمؤسسة لتحقيق كفاءة الانفاق.
- ٦- إكساب الموظفين سلوك إيجابي أفضل نحو كفاءة الانفاق.
- ٧- ارتفاع معنويات الموظفين في جو ممتع لتحقيق كفاءة الانفاق.



العوامل المؤثرة في فاعلية التحفيز

١- الأسلوب الاشرافي:

أن الأسلوب الاشرافي للقائد أو المسؤول مع موظفيه وتوجيههم التوجيه المناسب يكون له أثر إيجابي في عملية التحفيز.

٢- الاتصال المباشر:

الأسلوب المباشر الذي يتبعه القائد أو المسؤول مع موظفيه يساهم بشكل فعال في زيادة الإنتاجية وتحفيزهم من خلال المتابعة المستمرة لهم وذلك بتعزيز مواطن القوة ودعمها واكتشاف مواطن الخلل وتصحيحها.

٣- الجوانب التنظيمية:

تتمثل الحافزية التنظيمية من خلال معرفة الفرد بالهيكل التنظيمي للجهة التي يتبع لها ومعرفة مهامه وواجباته، فبالتالي تساهم الحافزية التنظيمية في رسم خارطة العمل التي يتوجب على الفرد القيام بها.

أثر التحفيز لرفع كفاءة الانفاق

أن تحفيز المنسوبين لمؤسسة ما يساهم في رفع كفاءتهم الإنتاجية وبالتالي فلن ذلك يساهم أيضا في تفعيل كفاءة الإنفاق للمؤسسة التي يعملون بها وذلك من خلال ما ذكره (عبدالباقي, ٢٠٠٠) في النقاط التالية:

- الترشييد في استخدام الأجهزة والمعدات والتقليل من الأعطال.
- الترشييد في استخدام المواد الخام.
- تخفيض تكاليف المؤسسة.
- تسريع الأداء وتخفيض وقت الإنتاج بتفادي الأعطال.
- تحقيق التنافس والترابط في كثير من العمليات كالمشتريات- المخازن- المحاسبة- المالية وغيرها من العمليات المتعددة في المؤسسة.
- تحسين الحالة المعنوية لمنسوبي المؤسسة.

أثر التحفيز لرفع كفاءة الانفاق

كما أضاف بربر (٢٠٠٠م) مجموعة من النقاط التي لها أثر كبير في تحفيز العاملين وتتمثل في:

- تخفيض الفاقد من الموارد البشرية.
- جذب العاملين الى المؤسسة واشعارهم بروح العدالة.
- زيادة ولاء العاملين وانتمائهم للمؤسسة.
- إشباع حاجات العاملين كالشعور بالتقدير والاحترام.

ومن هذا المنطلق حرصت جامعة تبوك على الاهتمام بعامل تحفيز منسوبيها لرفع كفاء الانفاق من دعم كل مبادرة قبلت من هيئة كفاءة الإنفاق.

أنواع الحوافز التي سعت جامعة تبوك تقديمها لمنسوبيها لرفع كفاءة الانفاق

١- من حيث تأثيرها:

الحوافز الإيجابية :

وتتمثل هذه الحوافز في المزايا المادية أو المعنوية للفرد لتعزيز وتقوية سلوكه وأدائه الوظيفي بهدف رفع كفاءة الانفاق كالمكافأة والشكر والثناء.

٢- من حيث طبيعتها:

الحوافز المادية :

حرصت جامعة تبوك على توفير حوافز نقدية تتمثل في نسبة (٢٪) من التوفير المتحقق من مبادرات فرص كفاءة الإنفاق في حال قبولها من هيئة كفاءة الإنفاق والمشروعات الحكومية.

الحوافز المعنوية :

تتضمن هذه الحوافز في خطابات شكر وشهادات تقدير والنشر في وسائل الجامعة الإعلامية إضافة الى الأولوية في الترشيح للبعثات الدراسية والدورات التدريبية الخارجية والندوات والمؤتمرات وكل



أنواع الحوافز التي سعت جامعة تبوك تقديمها لمنسوبيها لرفع كفاءة الانفاق

ما من شأنه تقوية روحهم المعنوية.

٣- من حيث المستفيدين منها:

الحوافز الفردية :

هذه الحوافز تمنح للفرد أو عدد من الافراد نتيجة تميزهم وجهدهم المباشر في تحقيق كفاءة الانفاق .

الحوافز الجماعية:

تكون الحوافز الجماعية لكافة أفراد الجهة لقيامهم بعمل كامل وتام لتحقيق كفاءة الانفاق بجهود جماعية وتمتاز هذه الحوافز بالتشجيع على العمل التعاوني المشترك بين أفراد الجهة. وفي هذا الإطار سعت جامعة تبوك ممثلة بمعالي رئيس الجامعة على دعم المبادرات المقدمة في حال قبولها من هيئة كفاءة الانفاق.

شروط قبول المبادرة لتحقيق كفاءة الانفاق

- ١- حجم الفرصة: وذلك من خلال حجم الأثر المالي المتوقع تخفيفه على ميزانية الجهة نتيجة لتطبيق الفرصة.
- ٢- ارتباط الأثر بالميزانية: وذلك من خلال إيضاح الأثر على التكاليف أو الاعتمادات.
- ٣- الإطار الزمني للتأثير: وجود أثر مالي لفرص الجهة في ميزانية السنوات القادمة.
- ٤- الاستدامة: مدى الاستمرارية في تحقيق الفرصة بما لا يؤثر على الخدمات المقدمة.
- ٥- إمكانية التنفيذ: مدى إمكانية تطبيق المبادرة من الناحية الفنية وأن لا يترتب على تطبيقها أعباء مالية إضافية.

