

## تعیین و توزیع پاداش کارکنان

پاداش چیست؟

پاداش جایزه‌ای دلخواه است که در ازای کار یا وظیفه‌ی تعیین شده با تلاش اضافه‌تر و انجام عالی آن و منتج شدن آن به موفقیت پرداخت می‌شود.

- با پرداخت جایزه (پاداش) برای کار فرد، هیچ تضمینی برای پرداخت دوباره‌ی آن برای کارهای مشابه وجود ندارد.



### اهمیت پاداش

پاداش از چنان اهمیتی در سازمان‌ها برخوردار است که از آن به عنوان یکی از منابع قدرت مدیران نام می‌برند. درواقع مدیر با استفاده از قدرت پاداش، می‌تواند تاثیرگذاری و کنترل کارمندان خود را به دست بگیرد. شرمهرن می‌گوید:

"مدیر جهت به حداکثر رساندن اثر انگیزشی پاداش، درک روشنی از خواسته‌های افراد از وظایف محوله داشته و برای ارضای این خواسته‌ها پاداش را در راستای برآورده‌شدن علایق سازمان توزیع کند. مدیر، با شناسایی نیازهای گوناگون کارکنان می‌تواند دریابد که کدام عامل تشویقی (پیشنهاد ترفیع، فوق‌العاده، اضافه‌کار،...) حکم پاداش را نزد کارمند دارد."

## سیستم‌های پاداش

با بررسی و مطالعه‌ی سازمان‌های مختلف به این نتیجه می‌رسیم که گستردگی و تنوع و تکثر پاداش و خدمات رفاهی که در بین دستگاه‌ها و سازمان‌های مختلف وجود دارد نیازمند انجام مطالعه جامع و نیازسنجی و نظرخواهی از کارکنان نسبت به تدوین و راه‌اندازی یک سیستم عادلانه و متناسب برای تمامی کارکنان است. یک سیستم پاداش موثر باید تلاش کند تا با تقویت انگیزه‌ی کارکنان، کیفیت و کمیت خدمات و محصولات را ارتقا دهد تا به پیشرفت و موفقیت برسد.



## پاداش و انواع آن

دو نوع پاداش اساسی وجود دارد:

- (۱) پاداش بیرونی: پاداش‌هایی مانند اضافه حقوق، ارتقا، مرخصی تشویقی، تمجید شفاهی و... می‌باشد که در واقع از بیرون اداره شده است و معمولاً از یک سرپرست یا یک مدیر سطح بالا به زیردست داده می‌شود.
- (۲) پاداش درونی (ذاتی، طبیعی): این پاداش‌ها منبع اصلیشان احساس شایستگی، توسعه‌ی شخصی و... می‌باشد. وقتی که افراد وظیفه‌ای که به آنها محول گردیده است را انجام می‌دهند، این اتفاق به طور خودکار و طبیعی رخ می‌دهد. در نتیجه این نوع پاداش‌ها به طور مستقیم درون خود شغل ایجاد می‌شود.

## مدیریت پاداش

اصطلاح مدیریت پاداش به معنی آنست که مزایا و منافع حاصل از پاداش به کارکنان را مدیریت کرد. بنابراین مدیریت پاداش را می‌توان اینگونه تعریف کرد: فرایند ایجاد و اجرای استراتژی‌ها و سیستم‌هایی که از طریق افزایش انگیزه و تعهد افراد، سازمان را به اهدافش می‌رساند.

از آنجا که منبع نهایی ایجاد ارزش در سازمان، کارکنان آن هستند، بایستی مدیریت فرایند پاداش به نحوی خلاق به نیازهای دو طرف (کارکنان و سازمان) پاسخ دهد. بنابراین مدیریت پاداش بایستی به دنبال مطابقت سنجش کار نیروی انسانی و پرداختی‌های مختلف از جمله پاداش به آنها باشد.

### نکات مهم پاداش

- ۱) منصفانه توزیع شود. یعنی پاداش‌ها باید قابل مقایسه با سایر سازمان‌ها باشد و اگر کارمندان یک سازمان خود را با پرسنل سایر سازمان‌ها مقایسه کنند مطمئن شوند که توزیع پاداش عادلانه بوده است.
- ۲) آشکار باشد. توزیع پاداش‌ها نباید در خفا صورت بگیرد بلکه لازم است همراه با تبلیغات و در حضور همگان باشد.
- ۳) فراوانی پاداش باید به گونه‌ای توزیع شود که اگر اعطای پاداش تکرار شد موجب بی‌ارزش شدن آن برای کارمند نگردد.
- ۴) انعطاف‌پذیری پاداش باید متناسب با عملکردی بهتر پاداش بیشتری دریافت نماید و بالعکس.
- ۵) ایجاد انگیزه کند و چنان دارای اهمیت باشد که باعث ایجاد انگیزه درونی شود.
- ۶) هزینه سیستم پاداش در سازمان در عین حالی که بیشترین انگیزه را باید ایجاد نماید باید کمترین هزینه را داشته باشد.