

عنوان مقاله:

بررسی نظریه های جبران خدمات و تأثیر جبران خدمات بر عملکرد فردی

محل انتشار:

دومین همایش ملی مدیریت دانش و کسب و کارهای الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 12

نویسندگان:

فاطمه عباسی - دانشجوی کارشناسی ارشد موسسه آموزش عالی فردوس، ایران، مشهد

سعیده باباجانی محمدی - استادیار، موسسه آموزش عالی فردوس، ایران، مشهد

خلاصه مقاله:

یکی دیگر از وظایف مدیریت منابع انسانی، اداره نظام جبران خدمات می باشد. مدیران می توانند به منظور نظارت و تأثیرگذاری بر رفتار افراد سازمان و افزایش بهره وری فردی و سازمانی، از طراحی مناسب نظام جبرانی خدمات استفاده کنند. نظام جبران خدمات مناسب می تواند به جذب و حفظ و پرورش نیروی انسانی منجر گردد. برای این منظور نظام جبران خدمات باید انگیزه آور باشد. به طور کلی هر جا سخنی از تناسب نظام جبران خدمات مطرح می گردد، بحث مسائل مربوط به انگیزه پیش می آید، لذا با توجه به نقش و تأثیر نظام مذکور در تغییر رفتار و انگیزه افراد سازمان و افزایش بهره وری، لازم است مدیران توجه لازم را برای طراحی مناسب آن داشته باشند. نیروی انسانی، مهمترین عامل برای موفقیت در هر سازمان است و به شکل فزایندهای به عنوان ارزشمندترین دارایی برای کسب مزیت رقابتی به حساب می آیند و سخت ترین دارایی برای مدیریت در سازمان به شمار می روند؛ بنابراین، مدیریت مؤثر نیروی انسانی مستلزم استفاده همزمان از سیستم های منابع انسانی در درون سازمان ها می باشد. ساختارهای جبرانی (تشویقی) باعث ایجاد انگیزه عملکردی و سهولت بخشیدن به استخدام و بقاء کارکنان و مدیران ماهر میشود و ضمن اینکه جبران خدمات کارکنان در هر سازمانی جزء ابزارها و وسایل مؤثر مدیریت منابع انسانی می باشد، با اعمال مدیریت صحیح این ابزار نه تنها هدف ها و مأموریت های سازمان با کارایی مطلوب و خوبی تحقق پیدا می کنند، بلکه منافع واقعی کارکنان و سازمان ها نیز تأمین می شود. جبران خدمات مهمترین جزء در روابط استخدامی و یکی از سنگین ترین هزینه های هر سازمان است. جبران خدمات مفهوم گسترده ای است که فرایند طراحی نظام های حقوق و دستمزد، نظام های پاداش، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل و همچنین تنظیم جداول حقوق و دستمزد را پوشش می دهد. روند کنونی ارزیابی عملکرد در داخل سازمان ها با الهام از مدیریت عملکرد پا را فراتر گذاشته و در آن علاوه بر ارزیابی عملکرد به تعیین میزان شایستگی و لیاقت، قابلیت رشد و ارتقا و ترفیع نیز توجه شده است. مدیران منابع انسانی سازمان ها و نظریه پردازان مدیریت در حوزه جبران خدمات، همواره به دنبال پاسخ این سؤال بودند که جبران خدمات چگونه بر عملکرد افراد تأثیر میگذارد؟ به همین دلیل محقق در این پژوهش با هدف بررسی نظریه های جبران خدمات بر عملکرد فردی و برای پاسخ به این سؤال اساسی مورد بررسی قرار گرفته است.

کلمات کلیدی:

جبران خدمات، نظریه های جبران خدمات، عملکرد، عملکرد فردی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1128344>

