

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	عثمان عيسى الهوساوي	اسم الطالب
Students I.D	2021200194	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

أثر الحوافز على إنتاجية الموظفين في المشاريع او الاعمال اليومية الروتينية

مقدمة:

يلعب التحفيز دوراً أساسياً في حياة الإنسان وقدرته على تحقيق النجاح والتألق في الحياة الشخصية والعملية. واختلف العلماء في تعريف الحوافز شكلياً، إلا أنهم اتفقوا في مضمونها، فعزّوا الحوافز بأنها (مثيرات تُحرّك السلوك الإنساني، وتُساعد على توجيهه نحو الأداء المطلوب، عندما تكون هذه الحوافز مهمة بالنسبة للفرد)، وقيل: إنها ما يُقدّم للفرد من مُقابل ماديّ أو معنويّ؛ كتعويض عن أدائه المتميّز. الحوافز مهمة لمختلف فئات المجتمع من أفراد، ومُدرّبين، ومُؤسّسات، فتُحفّز العاملين وتحمّسهم من أهمّ عوامل النجاح. وهدف في البحث هو طرق عملية للتحفيز وممارسات واقعية قمنا بها في مطعمنا الخاص بالمشويات الدمشقية.

دراسات علمية سابقة:

أن أثر الحوافز على إنتاجية موظفين القطاع الخاص في الشركات البتروكيماوية والنفطية وشركات الادوية والتأمين والمجالات الطبية والشركات المحاسبية العالمية وشركات الاستشارات الإدارية العالمية لكبير للمنظمة والفرد والمجتمع والاقتصاد.

مجموعة بوسطن للاستشارات:

التعرف على أفضل أسس ومنهجيات الاستشارات وحل المشاكل والسفر المستمر الى دبي ودول العالم لحل مشاكل العملاء المعقدة وابتكار حلول إبداعية. العمل المتزن بساعات عمل مرنة ودورتين تدريبية سنوياً لأي دولة من دول العالم مفتوحة الميزانية هدفها هو التعلم من أفضل المدربين ومراكز التدريب العالمية. قوة الراتب الأساسي والبدلات ووجود الحوافز التشجيعية من نجاح أي مشروع والعمل كفريق وتقسيم الحوافز كفريق. الابتعاث لدراسة ماجستير إدارة الأعمال في إحدى الجامعات الأمريكية بعد اكمال 3 سنوات من الخبرة. توافر وسائل النقل وتجهيزها من قبل فريق متكامل حيث يسافر البعض منهم في طائرة خاصة أو طائرة تحمل 3 ركاب فقط وذلك لأهمية تلبية طلبات العميل والتواجد للتواصل مع العميل لحل مشاكله. وختاماً قوة قسم المسؤولية الاجتماعية والخدمات التي يقدمها للمجتمع.

حوافز الشركات النفطية والبتروكيماوية في السعودية:

كما يعلم الجميع أن هذا النوع من الشركات وقلة من غيره في السوق السعودي يوفر التامين الطبي الشامل للموظف وزجته وأبنائه ووالديه والمعالين شرعا تحت رعايته. وغيره من ميزه تقسيط بناء وحدة سكنية خارجية أو وحدة سكنية من بناء الشركة ذات مواصفات وجودة عالية . وبالإضافة الى المكافئة التشجيعية السنوية والتي تصل الى 3 رواتب و التدريب العالمي في المراكز المعتمدة و الانتداب للتعلم و أخذ الخبرة في المشاريع العالمية العملاقة التابعة للشركة. وبرامج الارشاد المهني والتوجيه وزمالة أصحاب الخبرات العالمية لشهور معينة. و كوبونات وقسائم شرائية ف حالة تحقيق أي انجاز على مستوى الفرد أو الشركة مثال كل اكمال 3 مليون ساعة عمل آمنه من غير إصابات عمل مقعدة.

مطعم مشويات السيرييه بالمدينة المنورة :

يمتلكه والد زميلي وشريكي في مطعم مشويات مماثل في ينبع. حيث قام صاحب المطعم بدفع مبلغ مالي مقطوع يعادل 32 ألف دولار أمريكي لكبير الطهاة حيث واجه مشكله في نجيريا أثناء بناء بيت العمر وكان قد عمل 22 سنة في السعودية وبعد هذا الحافز قرر عدم الانتقال النهائي الى نجيريا بل عمل بجد هو واقربائه الموجودين وقام بعمل أصناف جديدة و حفلات شواء خارجي وغيره و ننع في ينبع بأفضل الطهاة المتدربين تحت يديه ومهاراته والتي يكسيبها جميع من يعمل معه و الان بعد 32 سنة من العمل جاء بأهله الى المدينة المنورة و أصبح المشرف العام لمجموعة المطاعم وجميعنا نستفيد من خبرته و أسس على يديه أغلب الموظفين الجدد .

• المنهجية وطريقة البحث:

اقترح ديفيد ماكلياند وزملاؤه نظرية الاحتياجات الثلاثة، التي تقول إن الاحتياجات الثلاثة المكتسبة هي الدوافع الرئيسية في العمل:

الحاجة إلى الإنجاز ، وهو الدافع للنجاح والتفوق وهو ما يتم التحفيز والتكريم عليه فبقدر المنجزات ذات القيمة العالية والمنفعة القوية للشركة يكون تكريم الشخص ورفع له لمناصب أعلى . أو تخيريته فيما يريد من تكريم بالترقيات الإدارية أو الترقيات في مجاله المهني كمحلل ومن ثم محلل أعلى ومن ثم متخصص ومتخصص أعلى وخبير وخبير أعلى.

الحاجة إلى القوة وهي الجانب الذي يشعر الشخص فيه بأهميته وإمكانية تحقيق وحدي المصاعب.

الحاجة إلى الانتماء ، وهو المنظمة الشعور الكامن والدفين تجاه المنظمة و الحب و الولاء والتفاني في جعلها في أفضل وأعلى المراتب و تحقيق المراتب الأولى في أعلى الجوائز العالمية .

تعود أهمية تحفيز الذات لأسباب كثيرة نذكر لكم منها:

إشعار الموظف بمكانته القيمة والكبيرة، بالإضافة منحه التقدير والاحترام، وتلبية جميع احتياجاته ورغباته.

زيادة الرغبة لدى الموظف للعمل في الشركة أو المؤسسة التي ينتمي إليها.

زيادة التعاون بين جميع الموظفين بالشركة، وتعزيز الرغبة لديهم للعمل بروح الفريق

تطور الشركة الناتج عن زيادة الإبداع لدى الموظفين فيها.

سيادة مفاهيم العدالة داخل الشركة.

رفع مستوى الجودة والكفاءة في الأداء، والزيادة في الإنتاجية لدى الموظفين، التطور والتقدم في العمل وسرعة تنفيذه.

رفع معنويات الموظفين العاملين في الشركة.

تعزيز ولاء الموظفين العاملين في الشركة، وزيادة حماسهم للعمل لصالح شركتهم وتقدمها.

تحسين أداء الموظفين من خلال تعزيز شعورهم بأنهم يعملون بشكلٍ منظمٍ وجيدٍ في الشركة.

تحقيق الشركة لكل الأهداف والخطط التي وضعتها وخلال فترة زمنية قصيرة بسبب زيادة إنتاجية الموظفين لديها.

خلق جوٍّ من المنافسة الجيدة بين الموظفين من خلال تمييز الموظف الكفاء وإعطاءه حقوقه على الوجه الأكمل وكما يستحق فعلاً، الأمر الذي يجعل جميع الموظفين يشعرون بالعدالة الوظيفية، وهذا ما يعود بالفائدة الكبيرة والمنفعة العظيمة على الشركة.

التحفيز يجعل الموظف يشعر بالراحة النفسية والرضا في الشركة التي يعمل بها، وكل ذلك ينعكس بشكلٍ إيجابي كبير على الشركة وإنتاجيتها.

و من الأفضل أن يكون التحفيز ينبع من الداخل وعناصره ثلاث:

الرغبة: أي رغبة الإنسان المُحفَّز في الوصول إلى الأهداف وتحقيقها، وذلك لأنَّ غياب الرغبة داخل الإنسان تقلل كثيراً من فرص النجاح في الحياة.

القدرة: إنَّ القدرة تعتبر شرطاً أساسياً من شروط نجاح عملية التحفيز، وذلك لأنَّه يجب على الشخص أن يكون قادراً ومؤهلاً على القيام بالسلوك المطلوب منه، كتحسين عمله في حال قَدِّم التحفيز المناسب له، أمَّا الشخص الذي لا يملك القدرة أو الشخص الغير مؤهل، فإنَّه لن ينجح في أداء عمله بشكلٍ صحيح مهما كانت المحفزات كبيرة

الجهد: ونقصد بالجهد الطاقة المبذولة والوقت الضروري لتحقيق الأهداف، وذلك لأنَّ الطاقة وحدها لا تساعد الإنسان على إنجاز أعماله وتحقيق أهدافه، بل هو بحاجة أيضًا إلى الوقت المناسب والكافي لذلك

النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث:

مما نجده واقع وملحوس أمام الأنظار هو تدني الخدمات المقدمة من بعض موظفي الدوائر الحكومية في السعودية والجهات الخاصة الغير مانحة للمحفزات و مما يجعل الموظف يعمل بكامل طاقته و يعمل على ابتكار واختراع طرق واساليبه جديدة لتأدية نفس العمل بطرق جديد وتكاليف أقل أو كفاءة أفضل و جهد أقل هو التحفيز و وجود حوافز مشجعة والا يصبح العمل روتيني وممل ويحرص الجميع على الإفطار الجماعي والتكاسل في أداء الاعمال المناطة بهم و توصيل أبناءهم للمدارس وكثرة الغياب والاستئذان من العمل الغير مقتن وحرص الجميع على مشاريعهم واعمالهم الخاصة وجعل العمل فقط صورة وأمان وظيفي ومصدر رزق مستمر وجهة تتبنى قروضه وتعثراته . وعدم وجود حوافز يجعل جميع الموظفين لا يفكرون لابتكار طرق تجعل بيئة العمل أفضل وتقلل من الضغوط والتحكمات. ومنها فكرة اسناد بعض الاعمال البسيطة الروتينية ذات القيمة المنخفضة الى مقاول بالباطن وجعل تركيز الموظفين على الاعمال المهمة ذات القيمة العالية.

المراجع:

- 1- ممارسات عملية و واقعية -كاتب البحث
- 2- موقع النجاح <https://2u.pw/0Lnml>