

بهبودی نظام جبران خدمات به مثابه محورهای برانگیزاننده ی نوآوری سرمایه ی انسانی

سارا محمدی*^۱

رمضان جهانیان^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۰/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۱۰/۳۰

چکیده

نظام جبران خدمات، یکی از عوامل کلیدی در بهبود عملکرد کارکنان، ایجاد انگیزه و تحول در سازمان‌ها به شمار می‌رود. همچنین حقوق و مزایای منابع انسانی می‌بایست جنبه انگیزشی داشته باشد، به این مفهوم که جهت پرداخت، سیستمی طراحی شود تا محرکی برای سخت‌کوشی و عملکرد بهینه ی سرمایه های انسانی کسب و کار باشد. برای رهبرانی که می‌خواهند تیم‌هایشان شکوفا شوند و سازمان‌هایی که می‌خواهند فرهنگ تعامل، وفاداری و عملکرد حرفه‌ای را ایجاد کنند، ادراک شناخت و قدردانی از کارکنان بسیار مهم است. هدف اصلی این مقاله واکاوی نظام جبران خدمات در راستای به کارگیری و توسعه ی محرک‌های برانگیزاننده ی نوآورانه ی منابع انسانی سازمان است. در این مقاله ضمن برشمردن اهمیت و ضرورت استفاده مطلوب از ظرفیت‌های نظام جبران خدمات در فرآیند کسب و کار، نسبت به بررسی و کاربرد نظریه های خرد و کلان در فرآیند برنامه ریزی و سازماندهی نظام جبران خدمات، پرداخته شده است. همچنین انواع رویکردهای جبران خدمات مالی و غیر مالی در سازمان‌ها و برندها، مورد بحث قرار گرفته و ضمن برشمردن راهبردها و مدل‌های کاربردی ارزشیابی و گریدینگ شغلی، لزوم بهره‌مندی مطلوب از سنجه‌های جبران خدمات از جمله حقوق، دستمزد، مزایا، پاداش، خدمات شغلی و سازمانی به سرمایه‌های انسانی، مورد توجه قرار گرفته است.

واژگان کلیدی

نظام جبران خدمت، خدمات مالی، خدمات غیر مالی، مزایا، پاداش، گریدینگ شغلی.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول):

(sara.mdi1920@yahoo.com)

۲. عضو هیات علمی گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (ramezan.jahanian@yahoo.com)