

المقدمة

تستطيع أن تأخذ حصانك إلى الماء، ولكنك لا تستطيع أن تجعله يشرب، هكذا قال القدماء. والقاعدة الإدارية هي أن السلطة وحدها لا تكفي لتحفيز العاملين على العمل، ولكن إتباع الأصول المناسبة والقواعد السلوكية والإنسانية الصحيحة هي التي تجعل المدير قادراً على تحفيز مرؤوسيه ودفعهم برضاهم إلى العمل.

هذا ويعد موضوع الحوافز Incentives من الموضوعات الرئيسية والمحورية في علم ومهنة الإدارة، وذلك لأنه يمس صميم العامل البشري، ذلك العامل الذي يمثل الهدف والوسيلة وغاية النتائج حين إنجاز أي عمل كان.

فالحوافز هي قوة محرّكة خارجة تستخدم لحث الإنسان على بذل الجهد والقيام بالعمل بالشكل المطلوب والتميز. بمعنى أنها بمثابة المقابل للأداء المتميز. وبالتالي فإن للحوافز تأثيراً كبيراً ومباشراً على توجيه السلوك وتحديد الاتجاهات وزيادة الإنتاجية والارتفاع بمستوى رضا العاملين.

وعلى الرغم من أهمية هذا الموضوع، إلا أنه لم يحظ بالاهتمام الكافي من قبل القيادات الإدارية في الوطن العربي. بل إنه في كثير من الأحوال لا يتم مراعاة كل من مبادئ التحفيز والعقاب المطلوب الاسترشاد بها وخصائص نظام التحفيز والعقاب الفعّال.

ويهتم الكتاب الحالي «الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعّال» بإلقاء الضوء على مفهومي الدافعية والتحفيز الوظيفي وأهمية وأنواع الحوافز وأساليب وخصائص وشروط نظام التحفيز والعقاب الفعّال.. بما يساهم ذلك في زيادة معلومات

وتحسين مهارات القارئ عن هذا الموضوع الهام، والذي يمثل أحد المداخل الإدارية الرئيسية في تحقيق أهداف المنظمات بكفاءة وفعالية.

إن كتاب «الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعال» له أسلوب فريد نسبياً، حيث يحاول جذب القارئ لتفقد ما به من معلومات وأمثلة عديدة.

لقد تم تصميم الكتاب ليمسك القارئ قلمه أثناء القراءة حتى يجيب على العديد من التمارين والاستقصاءات التي تتطلب منه المشاركة في الإجابة عليها أو حلها.

هذا، ويمكن استخدام الكتاب لأغراض عديدة مثل:

1- التعلم الذاتي والدراسة الفردية: فلقد تم تصميم الكتاب ليتمكنك من تعليم نفسك بنفسك.

2- البرامج التدريبية: يمكن استخدام الكتاب كملف تدريبي يتم توزيعه على المتدربين

3- التدريب عن بعد: يمكن إرسال الكتاب إلى هؤلاء الذين لا يتمكنون من حضور البرامج التدريبية.

4- البحوث العلمية: يستطيع الباحثين في مجالات علم الإدارة وعلم النفس الإداري وعلم اجتماع المنظمات ومهنة التدريب ومهنة الخدمة الاجتماعية.. استخدام الكتاب كمرجع في بحوثهم النظرية والميدانية.

ويشتمل الكتاب على ثمانية عشر فصلاً هي كالتالي:

الفصل الأول : ماهية الإدارة.

الفصل الثاني : أدوار ومهارات الإدارة.

الفصل الثالث : الحاجات الإنسانية 1-.

- الفصل الرابع : الحاجات الإنسانية-2.
- الفصل الخامس : الدوافع الإنسانية.
- الفصل السادس : نظريات الدافعية والتحفيز-1.
- الفصل السابع : نظريات الدافعية والتحفيز-2.
- الفصل الثامن : إدارة الخوافز: المفهوم والأنواع.
- الفصل التاسع : التحفيز الوظيفي الفعّال.
- الفصل العاشر : عوامل نجاح وفشل نظم التحفيز الوظيفي.
- الفصل الحادي عشر : المكافآت والممارسات التأديبية في المنظمات.
- الفصل الثاني عشر : أخطاء العاملين وأساليب معالجتها.
- الفصل الثالث عشر : توجيه العاملين.
- الفصل الرابع عشر : إرشاد العاملين.
- الفصل الخامس عشر : المزايا والخدمات التي تقدم للعاملين في المنظمات.
- الفصل السادس عشر : تحسين مناخ وظروف بيئة العمل.
- الفصل السابع عشر : استقصاءات في مجال التحفيز الوظيفي.
- الفصل الثامن عشر : Motivation & Incentives.

هذا، ولقد تم استخدام حوالي 138 مرجعاً عربياً و 94 مرجعاً أجنبياً في إعداد هذا الكتاب - ما بين كتاب وبحث ومقال وترجمة ومؤتمر - هذا بالإضافة إلى عرض بعض الجداول والأشكال التوضيحية والأمثلة والحالات العملية لتبسيط وشرح موضوع الكتاب، بما يساعد القارئ في تطوير عمله.

والمؤلف يشكر الله سبحانه وتعالى على توفيقه له في إعداد هذا الكتاب المتواضع
الذي بلا شك به بعض النواقص، فالكمال لله وحده.
وبالله التوفيق،،

المؤلف

أ.د. مدحت محمد أبو النصر

القاهرة: 2009