

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



المقياس :تسيير وتنمية الموارد البشرية (مقياس سنوي)

السنة :أولى ماستر

التخصص :علم النفس العمل و التنظيم وتسيير الموارد البشرية

اسم و لقب الأستاذة: صبرينة سيدي صالح

البريد الالكتروني:sidalahsabrina@yahoo.fr

عنوان المحاضرة

التعويضات غير المباشرة:

تمهيد:

لا يكفي الراتب الأساسي الذي يحصل عليه الفرد في تحفيزه على تحسين الأداء ، فهو قد يؤدي إلى محافظة الفرد على وظيفته وعدم التفكير في ترك العمل ، أمّا زيادة الدافعية وزيادة الحافز لتحسين الأداء كمّا ونوعا فيلزمها هيكل آخر يطلق عليه "هيكل الحوافز " كمكمل لهيكل الرواتب والأجور أما المزايا فهي تمثل منافع إضافية تقدمها المنظمة للعاملين بغرض تحسين جودة حياة العمل والمحافظة على التّواحي الصحية والاجتماعية لهم.

أولاً: مفهوم التعويض غير المباشر:

يقصد بالتعويض غير المباشر التعويضات التي تقدم لجميع العاملين باعتبارهم أعضاء في المنظمة بصرف النظر عن طبيعة أعمالهم أو مستوى أدائهم.

وهي ليست بديلاً عن التعويضات المباشرة إنما هي مزايا إضافية وقد تقدم مجاناً أو تعطي المنظمة جزءاً من تكلفتها.

إنّ التعويضات غير المباشرة هي التي تشمل برامج الحماية والأمان للموظفين ، وتمثل دفع الأجر عن فترات لا عمل فيها كالإجازات والأعياد والإجازات الطارئة ، وكذلك الخدمات بأنواعها والمزايا الإضافية ، وتشكل هذه التعويضات ضرورة لازمة للموظف بصرف النظر عن الأداء فهي لا تمنح مقابلته وتكون متاحة لجميع العاملين بناء على خدمتهم ومستواهم التنظيمي داخل المؤسسة.

ويمكن تطبيق التعويض غير المباشر على مستوى الفرد أو مستوى الجماعة أو المنظمة بأكملها ، إلا أنه إذا أردنا ربطها بالأداء فإنه من الأفضل أن تصمم على مستوى الفرد كي تكون أكثر فعالية إلا أن بعضاً من الحالات الاستثنائية يفضل فيها أن تكون هذه التعويضات عائدة على المجموعة ككل وهي الحالات التي يتحتم فيها زيادة التلاحم والتماسك بين أعضاء الجماعة الواحدة.

ثانياً: أنواع التعويضات غير المباشرة:

يمكن تقسيمها إلى الأنواع التالية بالرغم من صعوبة ذلك وهذا لتعدددها وكثرتها:

0) **التأمينات:** توفر المؤسسة أشكالاً من التأمينات منها:

- **التأمين ضد الحوادث:** حيث يطلب من أصحاب العمل بتعويض في حالة تعرّضهم لإصابات عمل، وذلك نقداً أو بتغطية مصاريف العلاج.

- **التأمين ضد البطالة:** يجب على المنظمة التي تسرح عاملاً أن تقوم بتعويضه أو تقوم بذلك مؤسسة الضمان الاجتماعي التي تنخرط فيها المؤسسة.

- **تأمين التقاعد:** يحصل عليه الفرد بعد إنجائه لفترة الحياة المهنية وخروجه إلى التقاعد أن يتلقى أجراً شهرياً ثابتاً.

- **التأمين على الحياة:** مع أنه في البرامج الحديثة في التأمين التي دخلت حيز التطبيق في بعض البلدان العربية، إلا أن العامل يمكنه الاستفادة من هذه الخدمة إذا ما انخرط فيها وبالتالي ضمان دفع تعويضات لعائلته بعد وفاته.
- **التأمين الصحي والعلاجي:** أو ما يعرف بالضمان الاجتماعي أين يستفيد الفرد من تعويض لثمن الأدوية ومتطلبات العلاج خلال فترة عمله.
- **الخدمات الصحية:** داخل المنظمة أي مدى توافر المنظمة على برامج طب العمل واحتوائها على مراكز متخصصة لذلك ووجود فحوصات طبية دورية لعمالها.
- **المنافع المالية:** تختلف حسب الخدمات المقدمة في كل مؤسسة مثل الاستفادة من تخفيض الأسعار في منتجات وخدمات المؤسسة ، توفير صناديق الادخار ... دون أن ننسى الحوافز النقدية التي يحصل عليها كمكافأة إضافية على حسن الأداء أو تلك الحوافز الجماعية التي تقدمها المؤسسة لتحقيقها مستوى معين من الربحية (المشاركة في الأرباح).
- **خدمات اجتماعية وثقافية وترفيهية:** مثل النوادي، خدمات التعليم، الاستشارات، توفير الرحلات والحفلات.