

المرتبات والبيئة لتدعيم القدرة التنافسية أصبح تعزيز القدرة التنافسية للوحدات الاقتصادية ضرورة حتمية وذلك في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة، بل هي إطار شامل يهدف إلى تحقيق العدالة والمساواة، مما ينعكس إيجاباً على الروح المعنوية للعاملين. مما يعزز من مكانة الوحدة الاقتصادية في الأسواق المحلية والعالمية. هذا التكامل يضمن أن تكون الحوافز المالية والمهنية للعاملين متوافقة مع الأهداف البيئية للمؤسسة، مما يخلق بيئة عمل متناغمة ومحفزة على الإبداع والإنتاجية مع الالتزام بالمسؤولية المجتمعية والبيئية. تكامل منظومة المرتبات الجديدة والموازنة البيئية: ركيزتان أساسيتان لتعزيز القدرة التنافسية واستدامة النمو في عالم الأعمال المعاصر، لم يعد النجاح يُقاس فقط بالأرباح المالية. فالوحدة الاقتصادية والمؤسسات التي تسعى لتحقيق النمو المستدام والقدرة التنافسية القوية يجب أن تتبنى رؤية شاملة تجمع بين الكفاءة الداخلية والمسؤولية الخارجية. 4 / 3 تأثير الجوانب اللوجستية على التكلفة والكفاءة. 4 / 4 مفهوم وتعريف وأهداف وأنواع وأبعاد التنافسية. تظهر الدراسات أن العلاقة بين الأجر والأداء ليست دائماً علاقة مباشرة وبسيطة، وبطريقة تصميم نظام التعويضات. تشجع المرتبات على الأداء المتميز وتلبي حاجات الكيان البشري وتجعله يشعر بأنه إنسان له مكانته وأنه مقدّر في عمله. ينال مفهوم الرواتب كحافز مادي أساسي على الاهتمام الكثير من قبل الباحثين؛ فقد استخدم بعضهم هذا المفهوم بالمعنى الواسع وآخرون استعملوه بالمعنى أما المرتبات بالمعنى الضيق فترتبط في الغالب، (Rewards) الضيق. فأما الرواتب بالمعنى الواسع فهي مرادفة لكلمة العوائد بكلمة نظام؛ ونضع خطط دفعها مباشرة أو غير مباشرة بإنتاجية العاملين وأرباح الوحدة الاقتصادية. وهي العوامل التي تهدف إلى إيقاظ القوة الكامنة في الفرد. (الخرزلي على سعدون، العادلي على حسون كتاب" 2017). • الدافع للعمل وإشباع الحاجات: عدّ الأجور والرواتب الوسيلة الأساسية التي يستخدمها الأفراد لإشباع حاجاتهم المادية الأساسية (مثل المأكل والمسكن) والمعنوية، • عامل لزيادة الإنتاجية: تشير البحوث إلى أن التعويضات، ترتبط بشكل إيجابي بأداء العمل، (الخرزلي على سعدون، العادلي على حسون كتاب" 2017). الاحتفاظ بالموظفين: حزم التعويضات الجيدة والمنافسة تحدد إلى حد بعيد المدة التي يرغب الموظفون في البقاء فيها بالمنظمة، 4 / 1 / 2 المرتبات وعلاقتها بالدافعية والرضا. يُعتقد أن سلوك العاملين تجاه وظائفهم يؤثر على أدائهم، وبيان أثر الرضا المهني على أداء العاملين، أن الرضا المهني لا يؤثر على أداء العمالي (برقام خديجة نجاه، إلى جانب العولمة والخصخصة، إلى زيادة المنافسة في جميع الوحدات الاقتصادية، يحتاج العاملون الآن إلى تحسين أدائهم الوظيفي لمواجهة التحديات الجديدة. يجب أن يكون العاملون مرتاحين في عملهم إذا أرادوا رفع كفاءتهم، ولكي يشعر العاملون بالرضا عن وظائفهم، يجب على أصحاب العمل تشجيعهم. ظهرت إدارة علاقات العاملين كأحدى الوسائل الأساسية لتحفيز العاملين وزيادة رضائهم في مكان العمل لتقويم أدائهم، فقد تطورت إدارة علاقات العاملين لتصبح عنصراً أساسياً في الموارد البشرية، مع القدرة على التأثير في نجاح الوحدات الاقتصادية في ظل متطلبات بيئة العمل في القرن الحادي والعشرين. فإن تحفيز العاملين هو العملية التي تحفز بها الوحدات الاقتصادية عمالها لتحقيق أهدافها عن طريق توفير مرتبات تشمل حوافز ومكافآت وجوائز، يُنظر إلى تحفيز العاملين كأحد أهم مكونات أداء الوحدة الاقتصادية في السوق التنافسية، ويُحفّز المديرون عامليهم يتوقعون أن يؤدي عملهم بأسلوب معين ومقبول، لأن تحفيز العاملين في غاية الأهمية لتشغيل الوحدات الاقتصادية. من الوسائل الفعّالة لإلهام العاملين من قبل مديريهم. التعويضات، وكل العوائد التي يحصل عليها العاملون نتيجة عملهم تُسمى تعويضات العاملين، ترتبط إيجابياً بالتعويضات وهناك طريقتان لتقليل أجر العاملين: بناءً على مدخلاتهم أو مخرجاتهم. يُركز التعويض القائم على المدخلات (others 2023) على كفاءة العاملين وإمكاناتهم، بينما يُركز التعويض القائم على المخرجات على نتائجه، يمكن استعمال التعويضات لقياس دافعية العامل ورضاه الوظيفي. وهذا يُشير إلى أن مستوى التحفيز الذي يتلقاه العامل في العمل سيؤدي إلى رضاه عن الوظيفة. تزداد فرصه في إظهار أداء أفضل مقارنةً بعدم رضاه. وزيادة الرضا الوظيفي ترفع من احتمالية الأداء الأفضل. يصف مصطلح "الرضا الوظيفي" مدى رضا العاملين عن وظائفهم. يُعد الرضا الوظيفي مسألة أساسية للوحدات الاقتصادية، إذ يؤثر على إنتاجية العاملين وأدائهم. يتم تشجيع العاملين على البقاء في وظائفهم عبر التعويضات، (2020). • العدالة والمساواة: شعور العاملين بالإنصاف في تصنف هذه النظرية المرتبات ضمن: (Herzberg) "نظام الحوافز يرفع من شعورهم بالرضا، • نظرية العاملين لـ "هرزبورغ"، المشهورة أيضاً بنظرية "العاملين" أو "الدافع والنظافة". (others 2023). (Hygiene Factors) "العوامل الصحية أو المطهرة