

سياسة المكافآت والحوافز:

➤ مقدمه:

ان مصرف الائتمان العراقي يدعم الجهود المبذولة من كافة اعضائه وكافة المنتسبين اليه حيث انه يتبع نظام الإثابة والتحفيز لكافة الاعضاء ذوى الاداء المتميز .

ولما كان العنصر البشرى هو الركيزة الأساسية التي يعتمد عليها المصرف في تحقيق الاهداف المرجوة والوصول الى مكانته المرغوبة في السوق العراقي وفقا لأهدافه الاستراتيجية فكان لزاما علينا ان نضع انظمه ومحددات واضحه لإثابة وتقدير الاشخاص ذوى الاداء المتميز .

➤ تقييم الاداء :

ان المصرف يقوم بشكل دوري بتقييم اداء كافة العاملين به ، وذلك للوقوف على معدل ومستوى اداء كل فرد والذي في النهاية ينعكس على الاداء العام للمصرف ويعكس مدى قدرة ادارته التنفيذية في تحقيق الاهداف الاستراتيجية المرجوة والمرغوبة ومدى مهارتهم في تفعيل خطط التشغيل من خلال اتباع اساليب الإدارة الحديثة في ضوء التعليمات والقوانين الحاكمة للقطاع المصرفي .

➤ محددات تقييم الاداء :

يتبع المصرف احدث الاساليب المتبعة في عمليات تقييم الاداء للوصول الى المستوى الحقيقي للأداء ويتم احتسابه وفقا لعمليات حسابية ومعدلات رقميه تم اعدادها بواسطة خبراء في مجال ادارة الموارد البشرية ، وتكون العناصر المرتبطة بتقييم الاداء وفقا لما يلي:

1- الاداء العام للوظيفة ويقسم الى ما يلي :

- الاهداف المهنية .
- الاهتمام بالعميل .
- التعامل مع الموظفين .
- اجراءات العمل .

2- الجدارات والمهارات :

وهي مجموعه من الجدارات والمهارات المحددة مسبقا وتنقسم الى مستويين :

1- جدارات ومهارات عامة

2- جدارات ومهارات ادارية

➤ المكافآت والحوافز :

بناء على تقييم الاداء ونتيجة الاداء لكل موظف يتم تحديد المكافآت الممنوحة لكل موظف وقرارها من ادارة المصرف التنفيذية وفقا للمحددات التالية :

- 1- معدل الاداء العام للمصرف
- 2- معدلات تحقيق الربحية
- 3- نتيجة تقييم الاداء الفردية ومعدلات التميز
- 4- تكون المكافآت معرفه اما بنسبة من الراتب او مبلغ مقطوع .