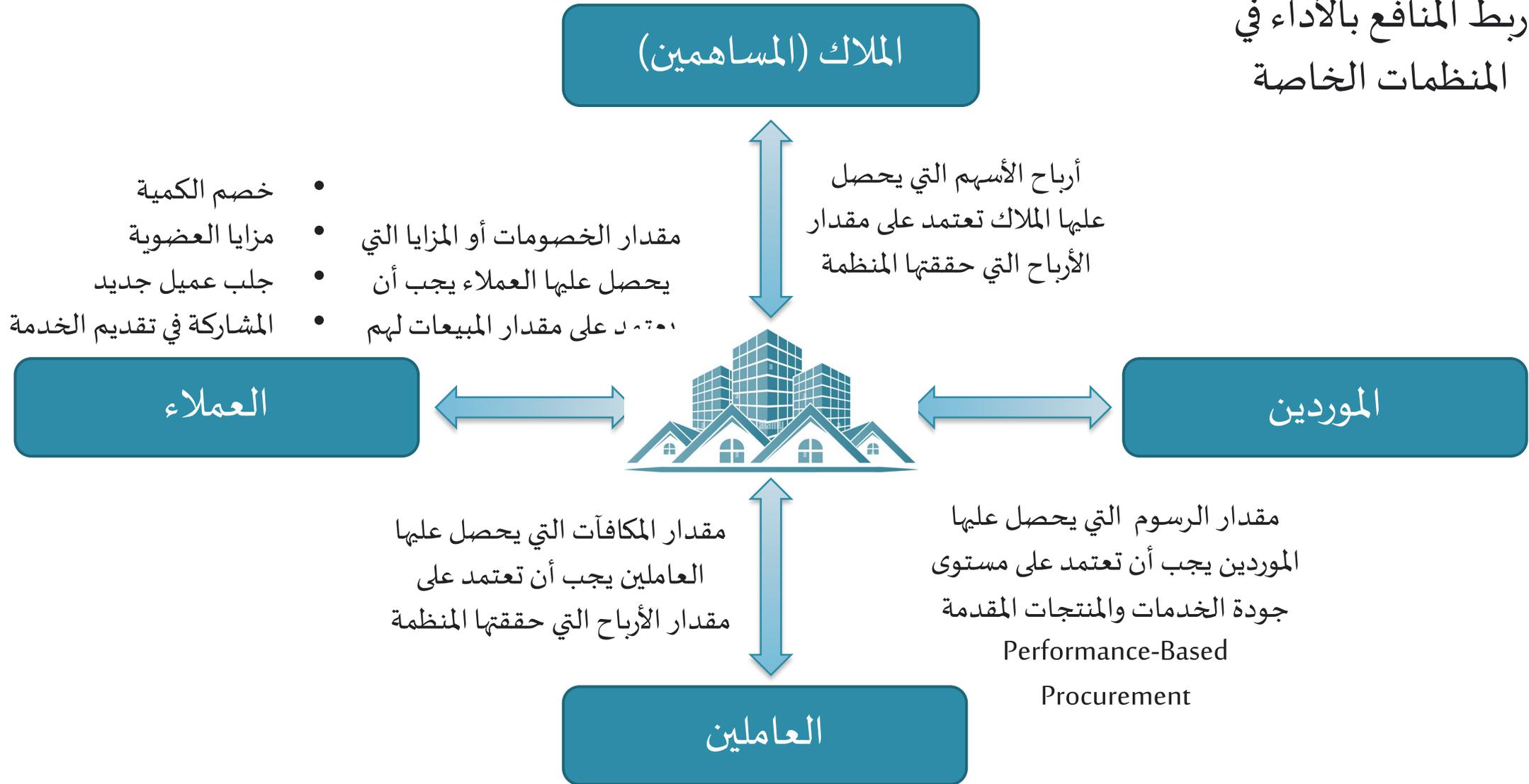


ربط المنافع بالأداء في المنظمات الخاصة



ربط المنافع بالأداء في المنظمات الحكومية

- تحفيز المشاركة في حملة القضاء على القوارض المضررة
- تحفيز إعادة التدوير
- تعويض للتدريس المنزلي للأبناء
- مزايا للمشاركة في وسائل النقل
- الإبلاغ عن الجرائم والمساعدة في القبض على المطلوبين
- خصم التبرعات من الوعاء الضريبي
- فرض الصين غرامات على الطفل الثالث

الحكومة المركزية

تخصيص الموازنات المرتبطة بالأداء

Performance-Based
Budgeting

المواطنين

الموردين



مقدار الرسوم التي يحصل عليها الموردون يجب أن تعتمد على مستوى جودة الخدمات والمنتجات المقدمة

Performance-Based

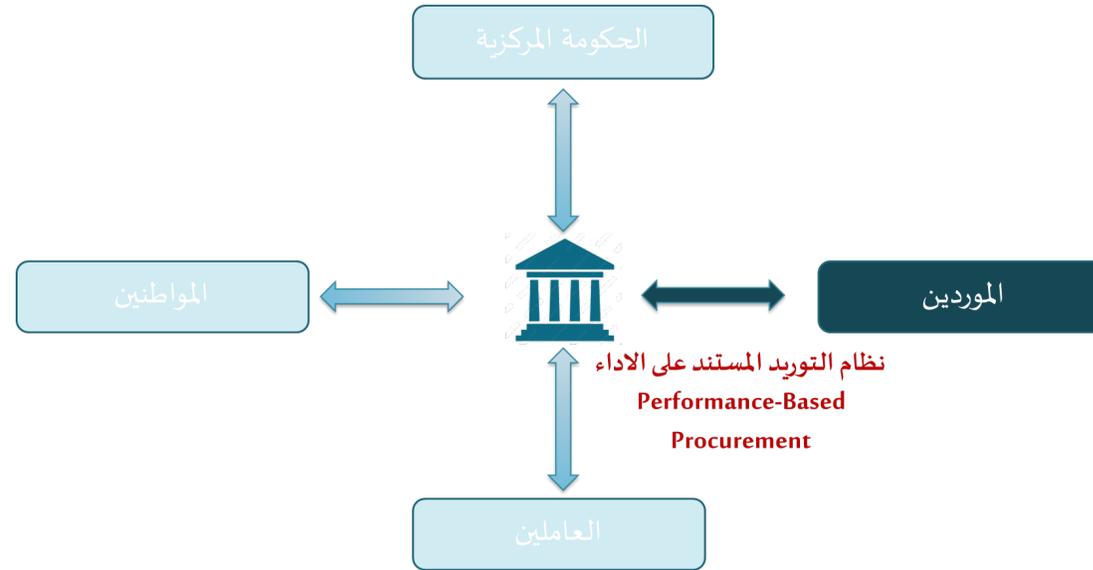
Procurement

مقدار المكافآت التي يحصل عليها العاملون يجب أن تعتمد على مقدار الأرباح التي حققتها المنظمة

العاملين

نظام التوريد المستند على الاداء

Performance-Based Procurement



عقود النظافة



النتائج

العمليات/المخرجات

المدخلات

عقود الخدمات الأمنية



عقود صيانة الطرق



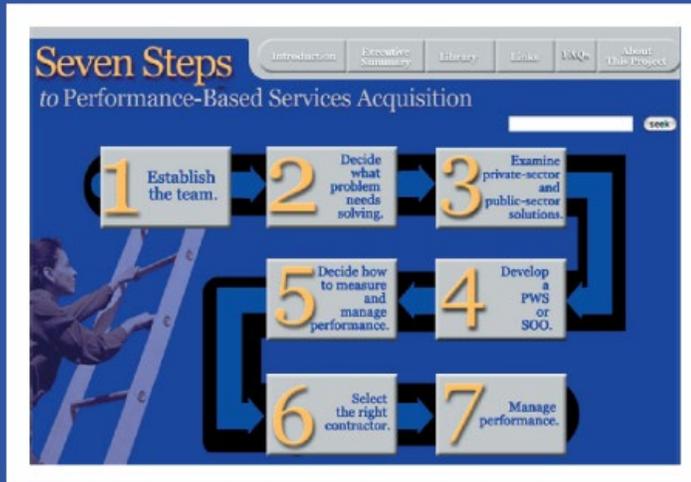
معاهد التدريب والتوظيف



وحدات غسيل الكلى



Seven Steps to Performance-Based Services Acquisition



For full version go to:

http://acquisition.gov/comp/seven_steps/index.html

An Interagency-Industry Partnership in Performance



<https://www.acqnotes.com/Attachments/Seven%20Steps%20to%20Performance-Bases%20Acquisitions.pdf>

Guidebook

for

Performance-Based Services Acquisition

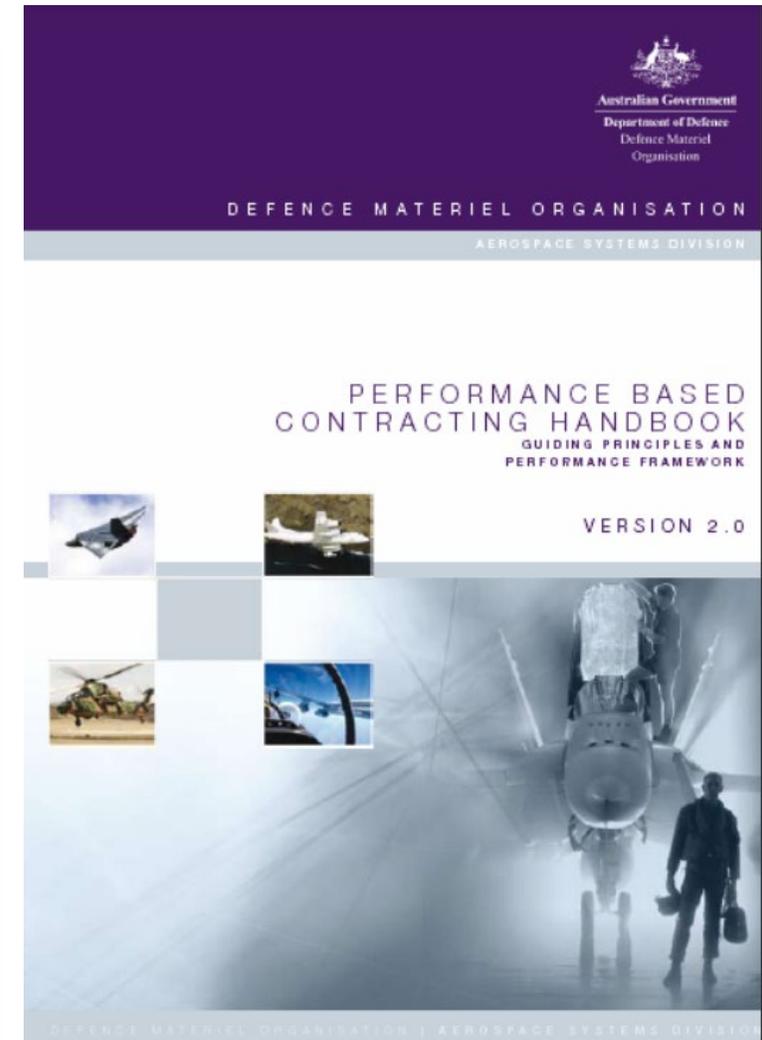
(PBSA)

in the Department of Defense



December 2000

<https://www.acqnotes.com/Attachments/Guidebook%20for%20Performance-Based%20Acquisitions.pdf>



https://www.defence.gov.au/sites/default/files/2020-06/asd_pbc_v2.pdf



Guide to Performance-Based Contracting For Human Services Contracts

To accompany
Civic Service Design Tools + Tactics
and the Guide to Collaborative Communication
with Human Services Providers

Guidelines on Performance-based Contracts between Municipalities and Water Utilities in Eastern Europe, Caucasus and Central Asia (EECCA)



OECD 

GAO

United States General Accounting Office

Report to the Chairman, Subcommittee
on Technology and Procurement
Policy, Committee on Government
Reform, House of Representatives

September 2002

CONTRACT MANAGEMENT

Guidance Needed for Using Performance- Based Service Contracting



GAO-02-1049

<https://www.gao.gov/assets/gao-02-1049.pdf>



ENERGY.GOV

Newsroom Leadership Energy.gov Offices National Labs Search Energy.gov

Office of MANAGEMENT ABOUT US SERVICES OPERATIONAL MANAGEMENT MISSION

Performance Based Service Acquisition Toolkit

Office of Management

The cover image for the toolkit shows a desk with a laptop, a pen, and some papers. The text "Performance Based Service Acquisition Toolkit" is overlaid in white, and "Office of Management" is written in smaller text below it.

SECOND EDITION
NOVEMBER 2002

Making Performance-Based Contracting Perform: What the Federal Government Can Learn from State and Local Governments

A black and white photograph of three business professionals in a meeting. Two men are shaking hands across a table, while a woman stands in the background. The image is partially obscured by a blue vertical bar on the left.

New Ways to Manage Series

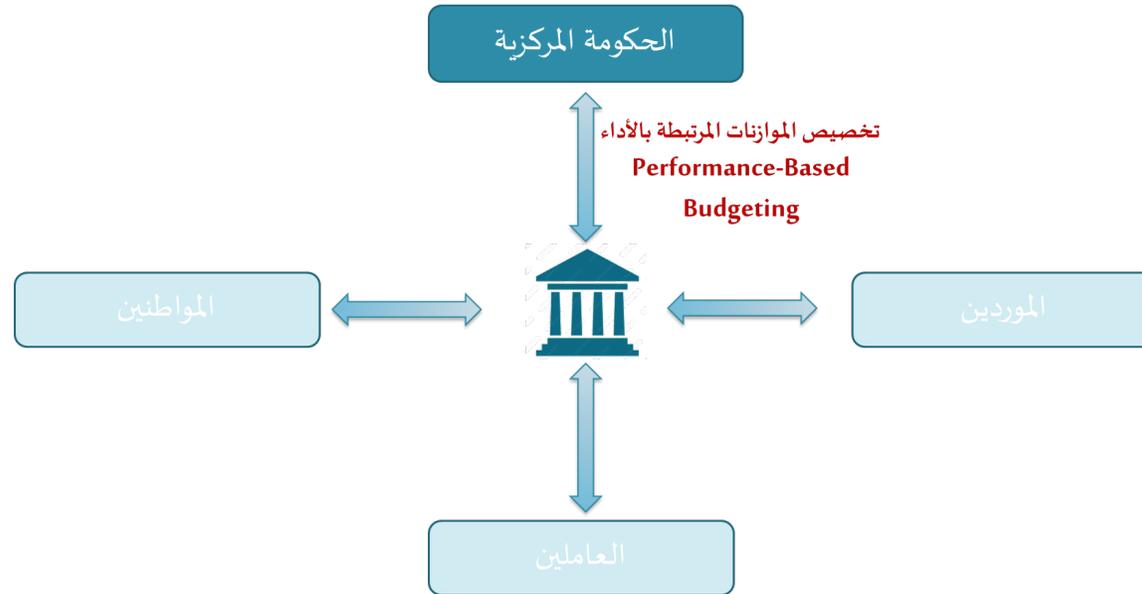
Lawrence L. Martin
Associate Professor
School of Social Work
Columbia University

IBM Endowment for
**The Business
of Government**

<https://www.businessofgovernment.org/sites/default/files/PerformanceBasedContracting.pdf>

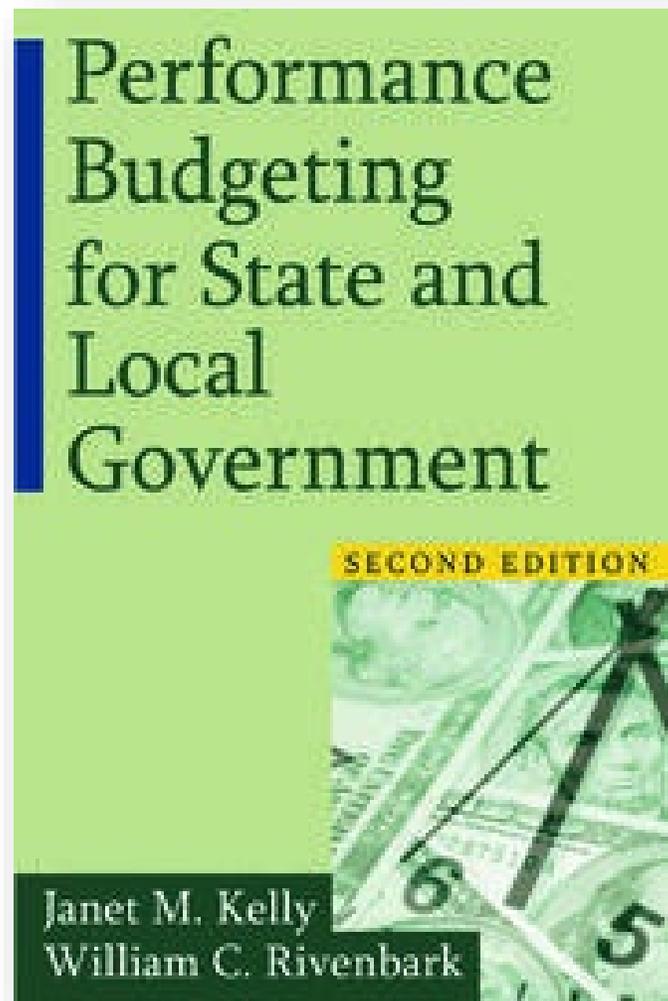
تخصيص الموازنات المرتبطة بالأداء

Performance-Based Budgeting

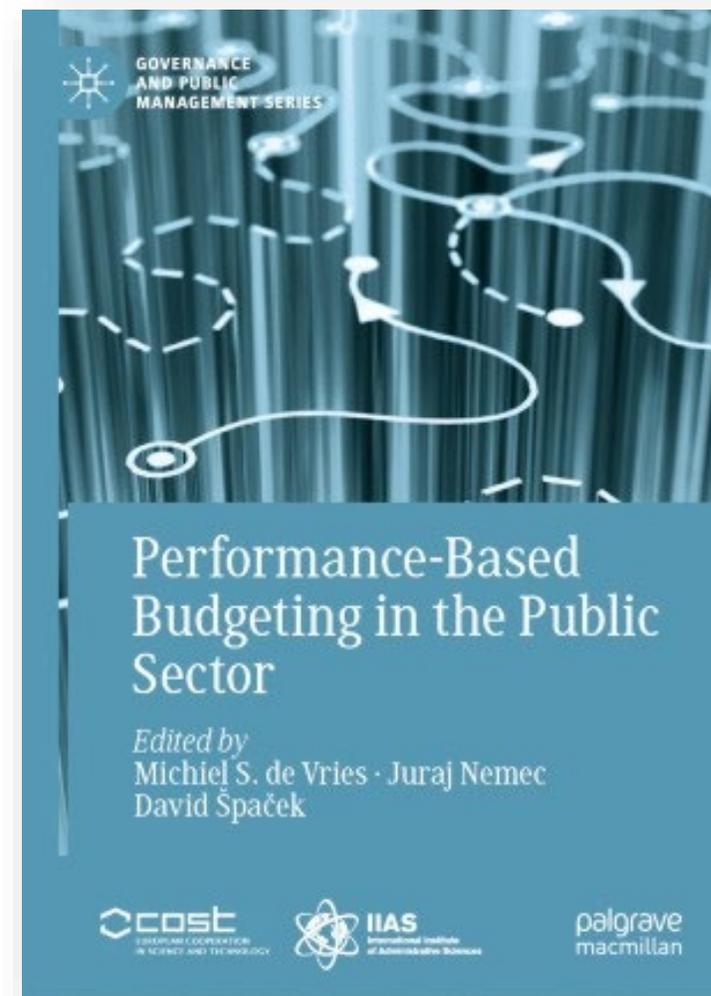




<http://www.psejournal.hr/upload/files/pse/2020/3/durcekova.pdf>

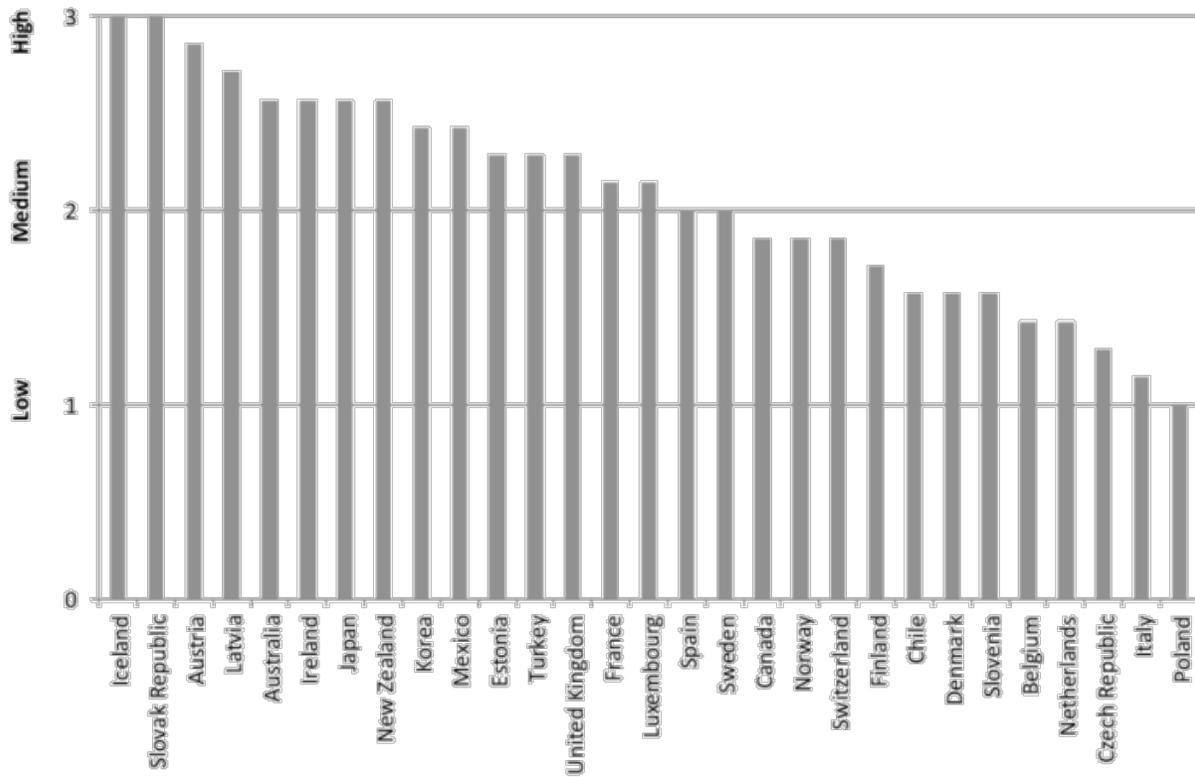


<https://www.routledge.com/Performance-Budgeting-for-State-and-Local-Government/Kelly-Rivenbark/p/book/9780765623942>



<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-02077-4>

Figure 3. Perceived effectiveness of performance budgeting



Organisation for Economic Co-operation and Development

GOV/PGC/SBO(2018)7

Unclassified

English text only

23 November 2018

PUBLIC GOVERNANCE DIRECTORATE
PUBLIC GOVERNANCE COMMITTEE

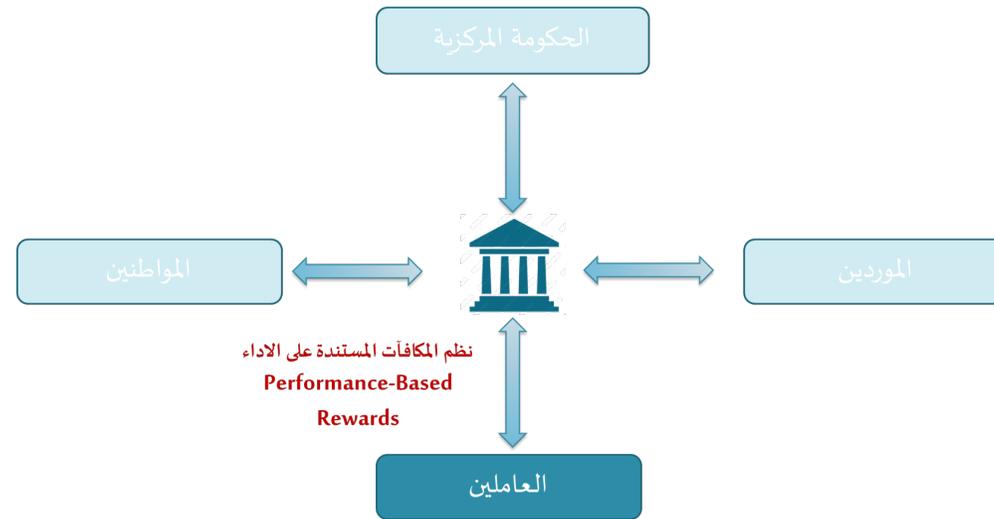
Working Party of Senior Budget Officials

OECD Best Practices for Performance Budgeting

[https://one.oecd.org/document/GOV/PGC/SBO\(2018\)7/en/pdf](https://one.oecd.org/document/GOV/PGC/SBO(2018)7/en/pdf)

نظم المكافآت المستندة على الاداء

Performance-Based Rewards





احنا طول عمرنا عندنا مؤشرات
قياس الأداء.
فقط اليوم بعد ما تم الإعلان عن
نظام المكافآت الجديد المرتبط بالأداء
بدأ العاملين يسألوا عن المؤشرات
ويهتموا بها.

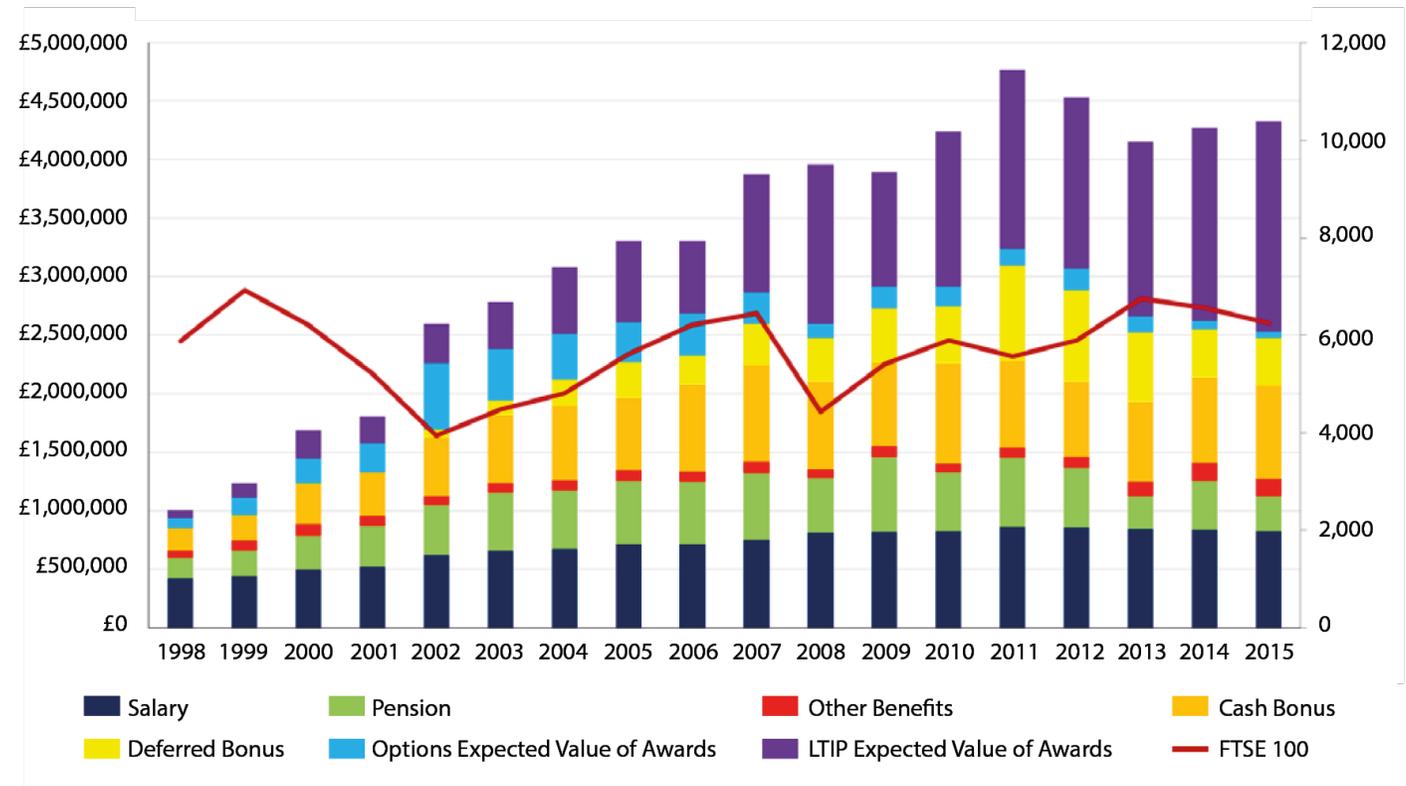


| مسعود صالح سعيد الغامدي | |
|-------------------------|---------------------------------|
| %50 | نسبة الوقت المستخدم |
| %75 | نسبة إنجاز المعاملات |
| 45 | عدد المعاملات من نظام الاتصالات |
| 0 | عدد المعاملات المسجلة يدوياً |

بيانات افتراضية



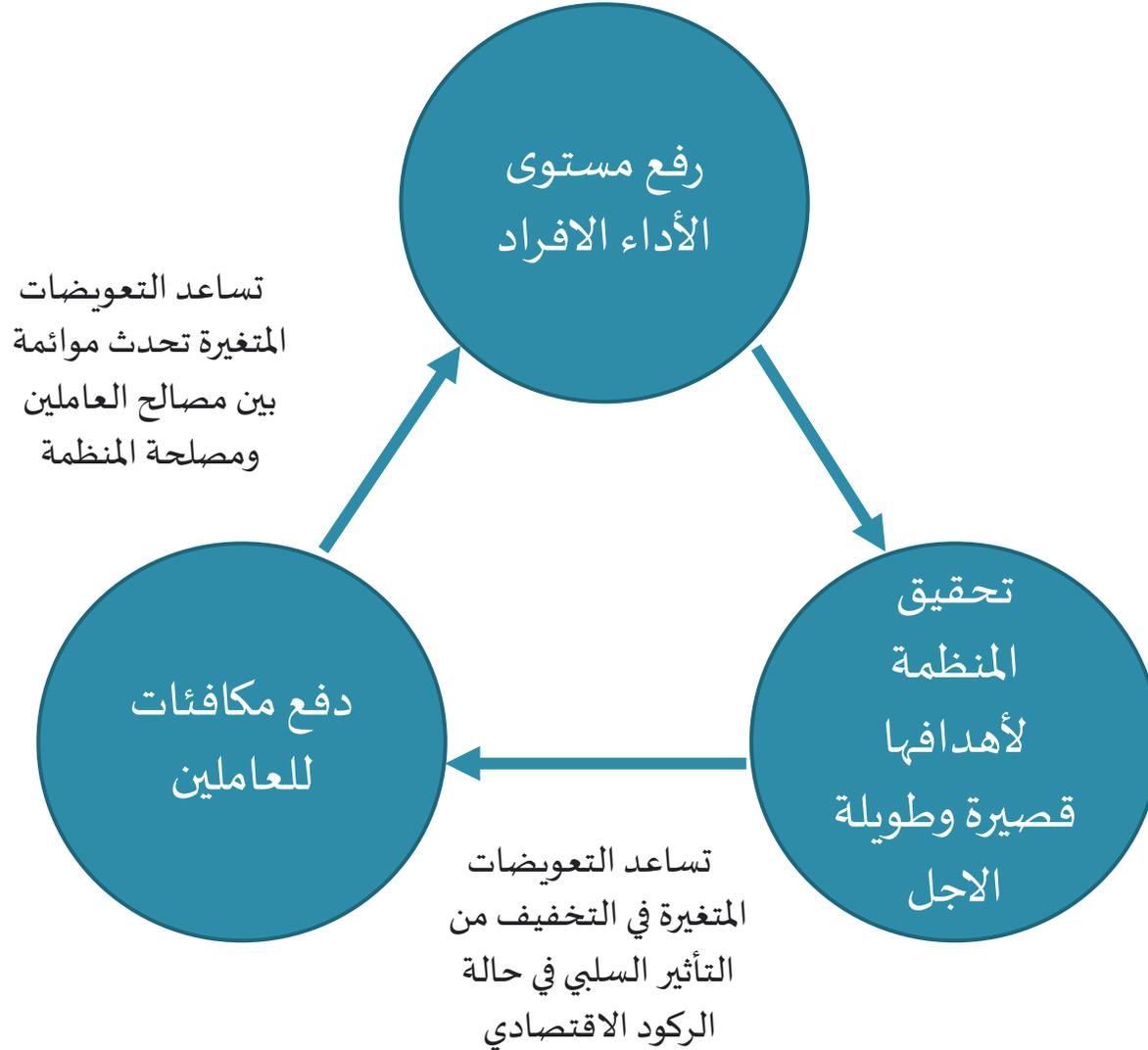
التطور التاريخي لرواتب المدراء في المملكة المتحدة



<https://www.verdict.co.uk/heres-executive-pay-changed-uk-two-decades/>

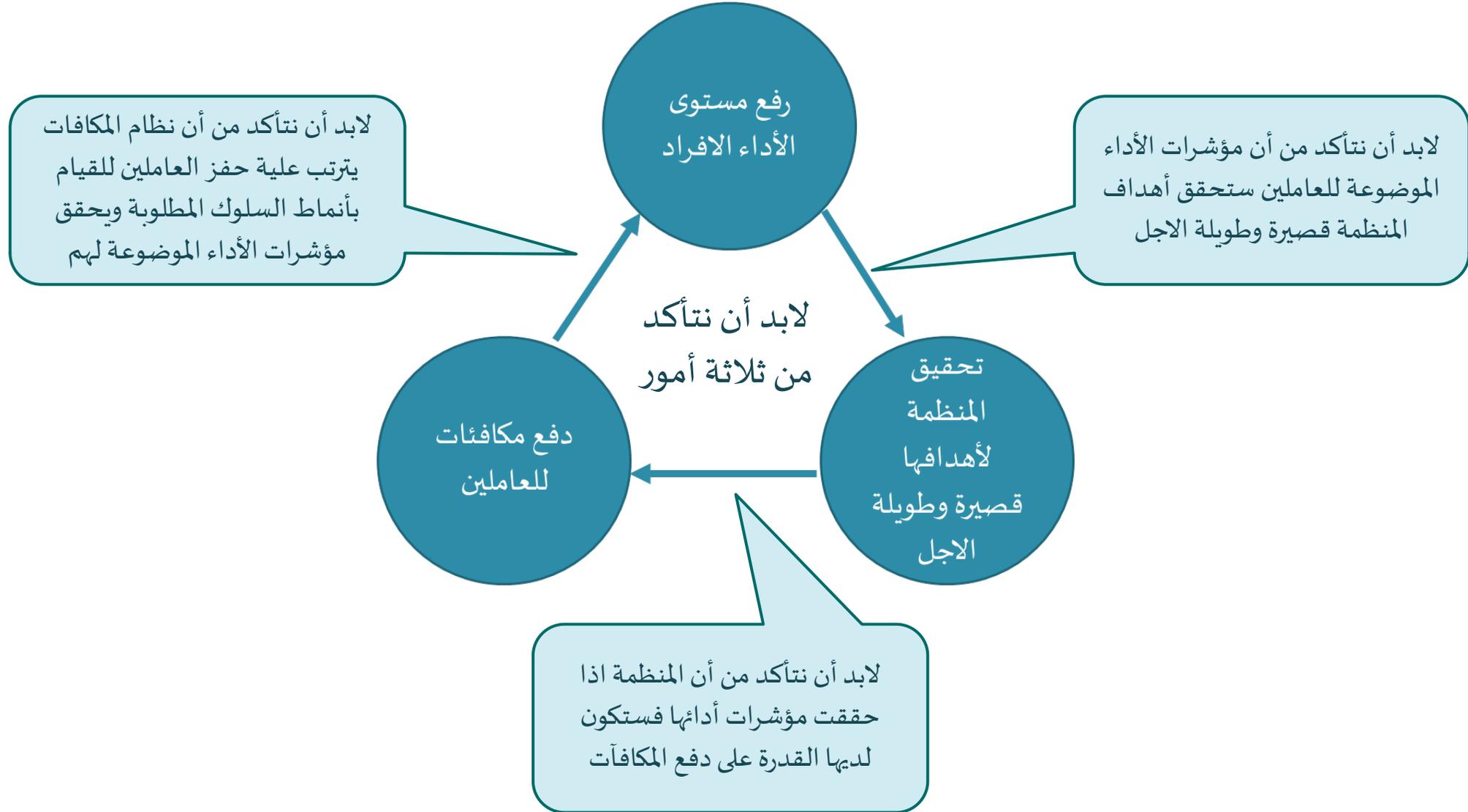
افتراضات علاقات السبب والنتيجة

Variable pay is a mechanism of aligning the interests of employees with those of the employer



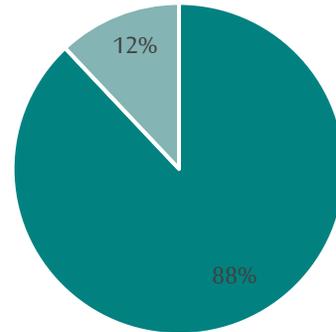
Variable pay can help organizations in mitigating adverse impact of recession

افتراضات علاقات السبب والنتيجة





في دراسة لشركة Mercer للاستشارات وهي واحدة من أكبر شركات الاستشارات في مجال الموارد البشرية تبين أن 88% من 214 شركة تم دراستها اعتبرت أن ربط نظام المكافآت ببطاقة الأداء المتوازن كان له دور فعال في المنظمات



- ربط نظام المكافآت ببطاقة الأداء المتوازن كان له دور فعال في المنظمات
- ربط نظام المكافآت ببطاقة الأداء المتوازن ليس له دور فعال في المنظمات

HayGroup®

شركة Hay لاستشارات الموارد البشرية أجرت دراسة على 15 منظمة تستخدم منهجية البطاقات المتوازنة لقياس الأداء بصورة متقدمة

5 منظمات وضعت مستهدفات تعد سهلة التحقيق

8 منظمات وضعت مستهدفات تتضمن تحدي Stretch Target

يبدأ احتساب المكافئات عادة عند تحقيق 75% من المستهدف الموضوع

13 منظمة (87%) أسست نظام لربط المكافآت ببطاقة مؤشرات الاداء

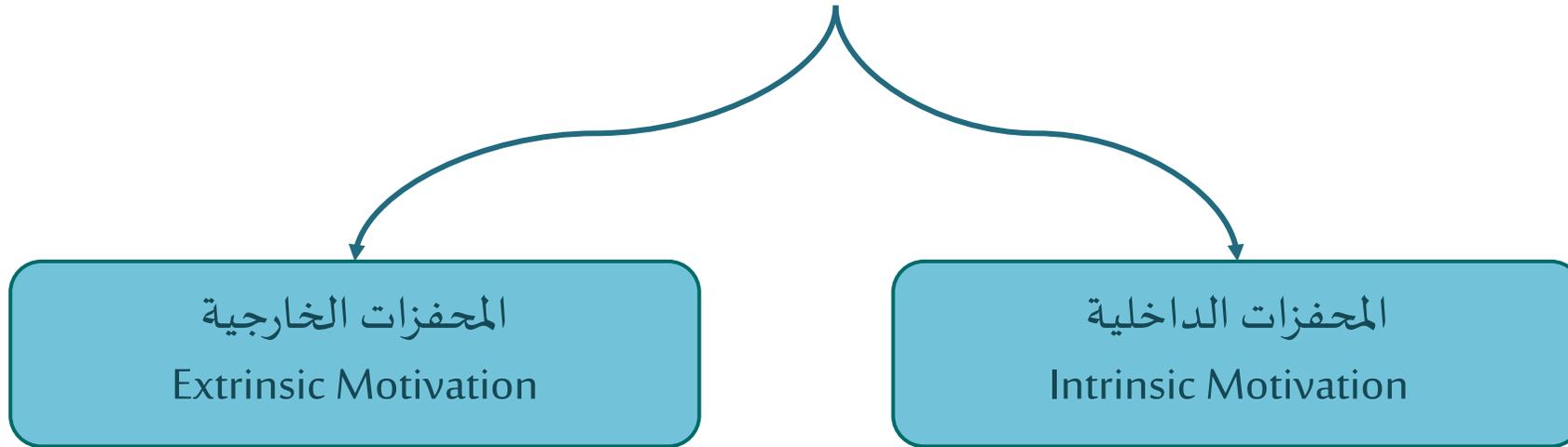
25% الى 33% من الإيرادات التي يحققها الموظفين مرتبطة ببطاقة الأداء المتوازن.

تم تخصيص وزن قدرة 40% للمؤشرات المالية عند حساب مبلغ المكافآت.

HayGroup®

| أنواع المؤشرات | الوزن النسبي | عدد المؤشرات | المنظور |
|--|--------------|--------------|-------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• هامش الربح التشغيلي• الإيرادات• ROCE | %40 | 3 | مالية |
| <ul style="list-style-type: none">• مؤشر رضى العملاء• مؤشر الحفاظ على العملاء• العملاء الجدد | %20 - %15 | | العملاء |
| <ul style="list-style-type: none">• الأمان والسلامة• الكفاءة• تطوير المنتجات الجديدة | %25 | 2 | العمليات الداخلية |
| <ul style="list-style-type: none">• تطبيقات تقنية المعلومات• رضى العاملين• التدريب والتطوير | %20 - %15 | | التعلم والنمو |

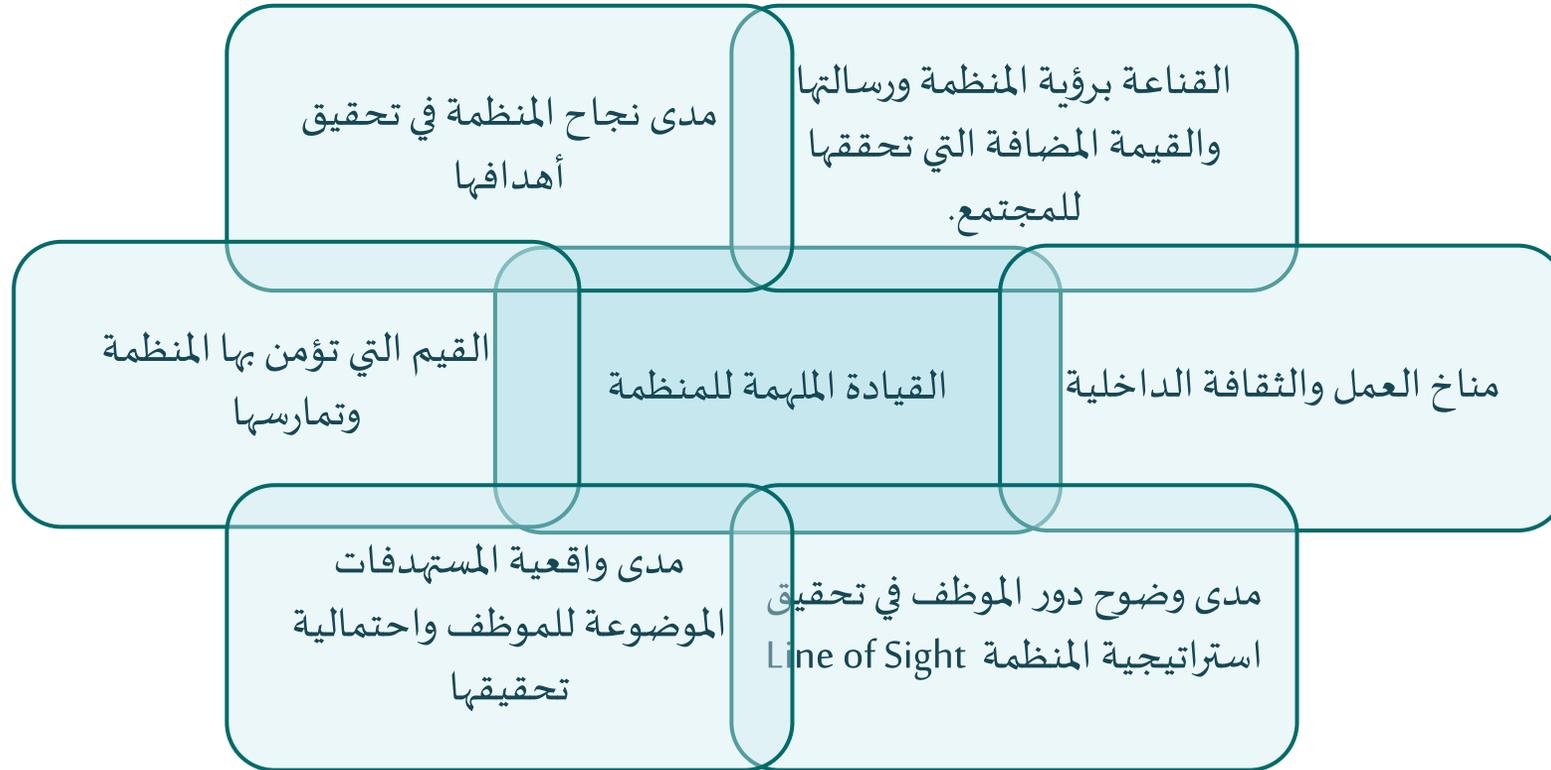
أنواع محفزات للأداء



الحوافز الداخلية

Intrinsic Motivation

الدوافع الداخلية تتعلق بطبيعة العمل الذي يقوم به الموظف والمنظمة التي يعمل بها ومن أهم مقوماتها



الحوافز الخارجية

Extrinsic Motivation

تكمّن الدوافع الخارجية في المزايا التي تغري بها المنظمة العاملين للحصول عليها في حالة تحقيقهم مستويات الأداء الموضوعية لهم. وغالباً ما تأخذ الحوافز الخارجية شكل مكافآت مالية Incentives مرتبطة بتحقيق مستويات معنية من الأداء لمستهدفات المؤشرات الموضوعية

مزايا نظم الحوافز المرتبطة بالأداء

ترسيخ مبدأ أن المكافآت لا ترتبط بمستهدفات مالية قصيرة الأجل فقط ولكنها ترتبط كذلك بالارتقاء بمستوى رضى العملاء وتحسين العمليات الداخلية، التدريب وبناء الجدارات المطلوبة

يعكس ربط المكافآت بالأداء تأكيد المنظمة للعاملين على اهتمامها بالاستراتيجية وحرصها على نجاحها.

الشعور بالعدالة: في حالة تحقيق المنظمة لأهدافها يحصل الموظف على مكافآت مالية نظير الجهد التي ساهم بها لتحقيق ذلك.

رفع مستوى حافزيه العاملين لتحقيق المستهدفات والحصول على المكافآت

رفع مستوى اهتمام العاملين للتعرف على التفاصيل التشغيلية وتعريف المؤشرات وكيفية قياسها والتركيز على المؤشرات الهامة للمنظمة.

صرف المكافآت يجب الا يرتبط برؤية شهر رمضان المبارك



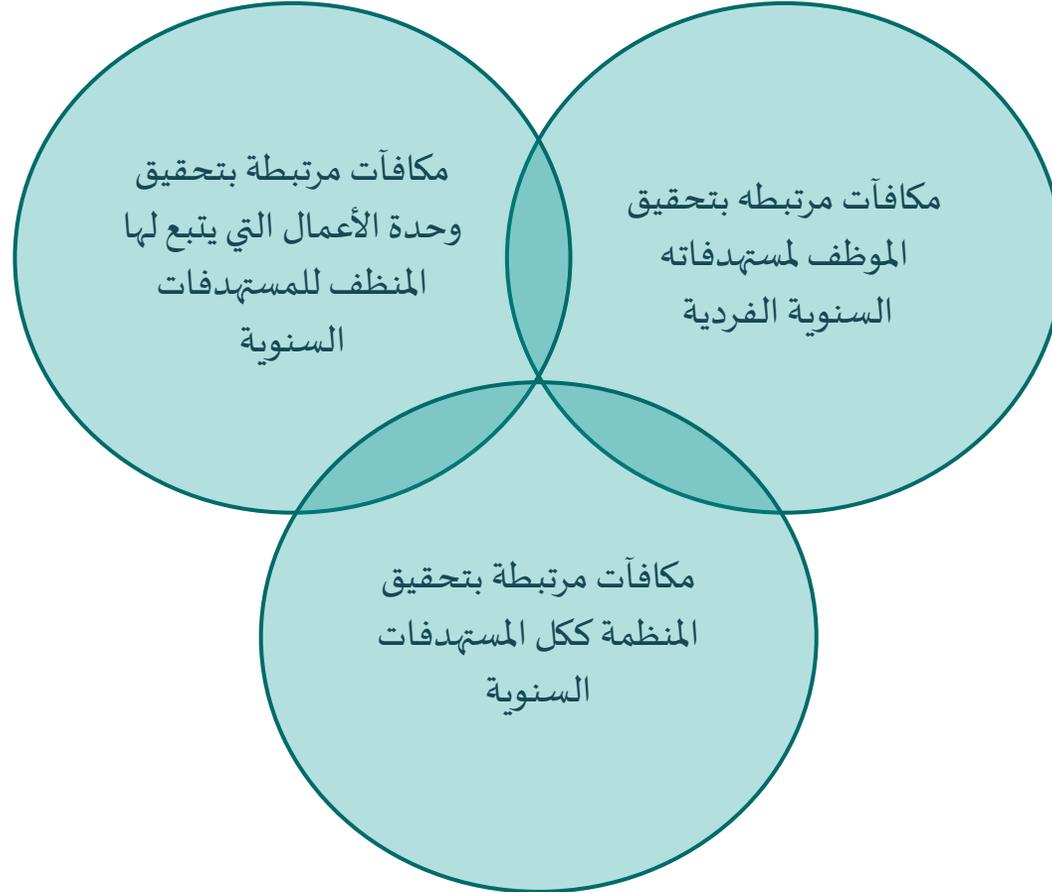
تأخذ نظم المكافآت المالية المرتبطة بالأداء العديد من الأشكال. عادة ما ترتبط المكافأة المالية بكل من:

| أداء الفرد | أداء المنظمة | المزايا |
|--|---|---------|
| مدى نجاحه في تحقيق مستهدفات مؤشرات الفردية | مدى نجاحها في تحقيق مستهدفات الاستراتيجية | |
| خلق مستوى عالي من الحافزية الفردية لرفع مستويات الأداء الفردي | تحفيز العاملين للعمل الجماعي Teamwork ومشاركة المعلومات والمعرفة knowledge sharing | العيوب |
| عرقلة العمل بروح الفريق والتعاون ومشاركة المعلومات وإعطاء النصائح لتحسين الأداء خارج نطاق العمل الفردي | اتجاه بعض العاملين للتهرب من بذل أعلى مستويات الأداء اعتماداً على مشاركته في الأداء الجماعي للفريق Free Rider Problem | |



أفضل الممارسات

يفضل أن تتضمن خطة المكافآت المالية 3 مكونات:



أفضل الممارسات



من الضروري قيام لجنة يمثل فيها عدد من الإدارات Multifunctional Team بتطوير نظام المكافآت وإبلاغه لباقي العاملين في المنظمة لما لذلك من دور كبير في فهم وقبول النظام والالتزام بإدارة الموارد البشرية بذلك



يتطلب الأمر عادة تطوير خطة تواصل قوية تتضمن العديد من أنشطة التواصل والشرح والرد على الاستفسارات بصورة مستمرة لضمان فهم كل العاملين لنظام المكافآت والتفاعل معه



تجنب دفع مكافآت مالية للموظفين في حالة فشل المنظمة ككل في تحقيق
مستهدفاتها المالية

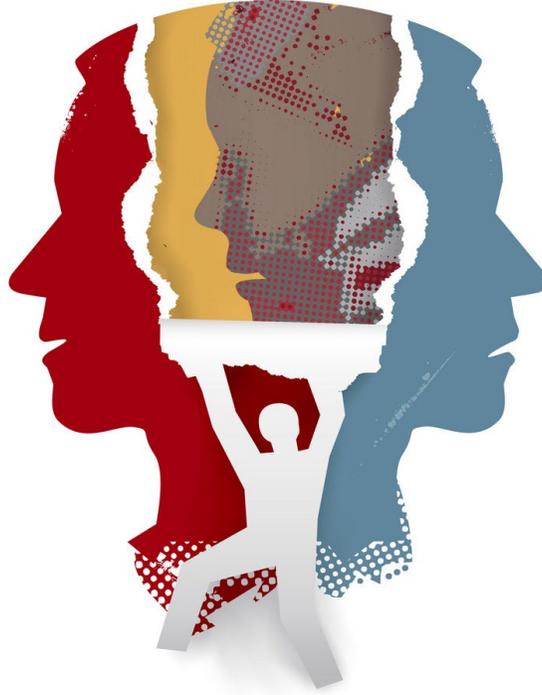
يمكن تحديد حد أدنى من المستهدفات المالية للمنظمة يجب تحقيقها
حتى يتم دفع أي مكافآت مالية للأفراد مثل:

- نسبة هامش الربح إلى الإيرادات
- نسبة العائد على رأس المال

في حالة تحقيق الحد الأدنى من المستهدفات المالية، يمكن تخصيص نسبة من الفوائد
المالية كحقيبة مكافآت مالية إجمالية Bons Pool ليتم توزيعها بين الموظفين حسب
نسبة انجاز كل منهم في مؤشرات الأداء وراتبه الأساسي

يمكن تخصيص مكافأة مالية لمسابقات أداء بين الإدارات والأفراد
تستند على تحقيق مستهدفات مؤشرات أداء معينة توليها المنظمة
أهمية خاصة.

ضرورة مراعاة أنماط السلوك غير المتوقعة
عند تصميم نظم الحوافز المرتبطة بالأداء





BLOG POST

The Best Airport KPIs

TELL ME →

مؤشرات أداء جودة خدمات الوصول في المطارات

سرعة وصول الحقائب في محطة الوصول

متوسط وقت وصول أول حقيبة على السير

| | | |
|--|--|---|
| <p>SECURITY: WAIT TIME</p>  | <p>CHECK IN: WAIT TIME</p>  | <p>BAGGAGE: MISHANDLED BAGGAGE</p>  |
| <p>FLIGHTS: GATE ALLOCATIONS, ON-TIME PERFORMANCE</p>  | <p>IMMIGRATION: WAIT TIME</p>  | <p>BAGGAGE RECLAIM: WAIT TIME</p>  |



نسبة المعاملات التي أنجزت خلال الوقت المقرر لها

$$100 \times \frac{\text{عدد المعاملات التي أنجزت خلال 24 ساعة}}{\text{إجمالي عدد المعاملات}} = \text{نسبة رخص البناء التي صدرت خلال 24 ساعة}$$



متوسط وقت تأخير إصدار رخص البناء

نسبة رخص البناء التي تأخر إصدارها إلى أكثر من 72 ساعة

المشكلة ليست في تصميم نظام المكافآت المرتبطة بالأداء ولكن في تصميم منظومة متوازنة من مؤشرات قياس الأداء تتجنب انبعاث أنماط السلوك السلبية غير المقصودة

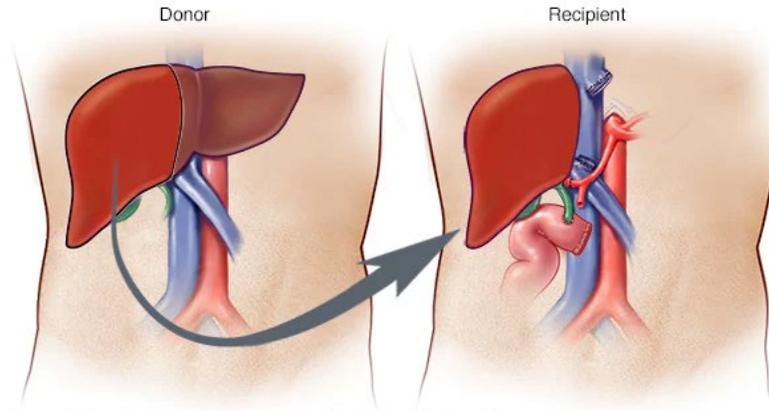
رحم الله اخينا
عبد المعز الفل

نسبة عمليات نقل الكبد الناجحة

$$100 \times \frac{\text{عدد عمليات نقل الكبد الناجحة}}{\text{إجمالي عدد عمليات نقل الكبد}} = \text{نسبة عمليات نقل الكبد الناجحة}$$



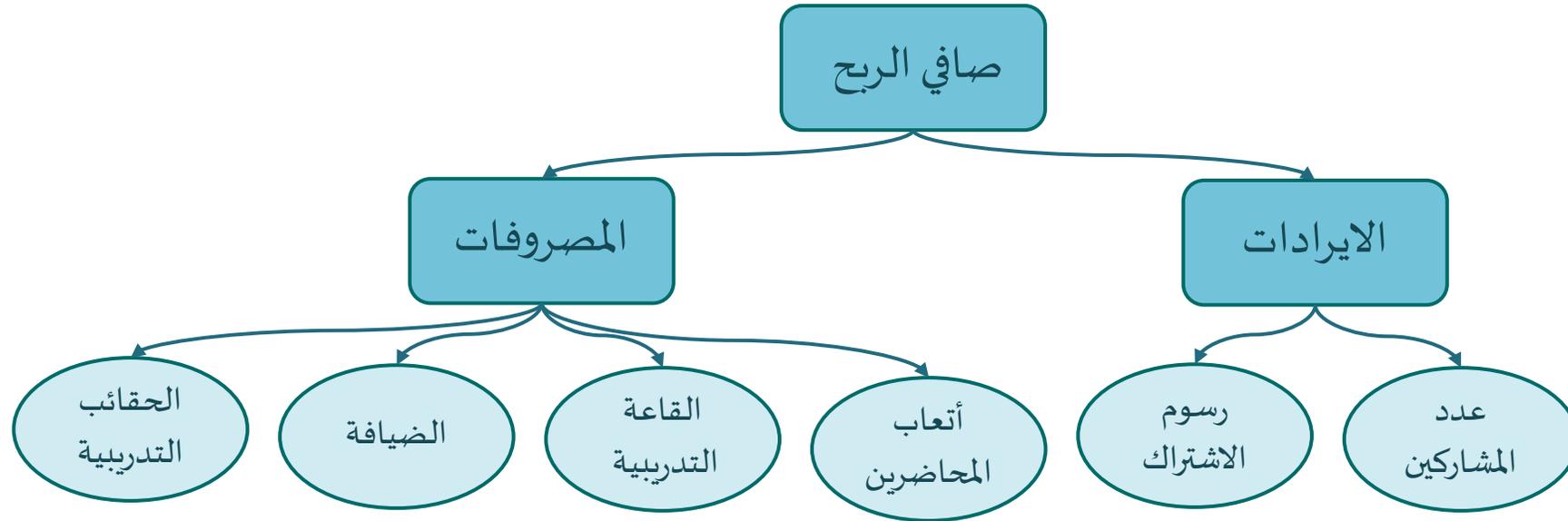
عدد عمليات نقل الكبد الناجحة



ضرورة تحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف قصيرة وطويلة الاجل



تصميم نظام المكافآت المرتبطة بالأداء لمدرّاء البرامج التدريبية



مؤشرات كمية

مؤشرات لاحقة

مؤشرات مالية

تعلم ونمو

مؤشر رضا فريق العمل

مؤشر رضا فريق المدربين

منظور عمليات

نسبة الالتزام باتباع دليل
الإجراءات عمليات التشغيل

مؤشر استكمال توثيق
المحتوى

منظور عملاء

مؤشر رضا المتدربين

مؤشر النشر في قنوات
التواصل الاجتماعي

منظور مالي

صافي الربح

سرعة التحصيل

الحافز الضارة

Perverse Incentives

هي حوافز لها نتائج غير مقصودة وغير مرغوب فيها تتعارض مع نوايا مصممها.

يقوم الحافز بمكافأة الناس عن غير قصد لجعل القضية أسوأ



يستخدم المصطلح لتوضيح كيف يمكن أن يتسبب التحفيز غير الصحيح في التسبب في عواقب غير مقصودة

https://www.wikiwand.com/en/Perverse_incentive



**The road to hell is paved
with good intentions.**

"الطريق إلى
الجحيم ممهد
بالنوايا الحسنة"



Shoot Yourself in the Foot

النتائج غير المقصودة



Unintended Consequences

تأثير الكوبرا

The Cobra Effect

مصطلح تأثير الكوبرا صاغه الاقتصادي هورست سيبرت بناءً على تجربة واقعية حدثت في الهند خلال الحكم البريطاني. فقد شعرت الحكومة البريطانية بالقلق إزاء العدد المتزايد لثعبان الكوبرا السامة في دلهي وعرضت مكافأة مقابل كل كوبرا يتم قتله وتسليمه.

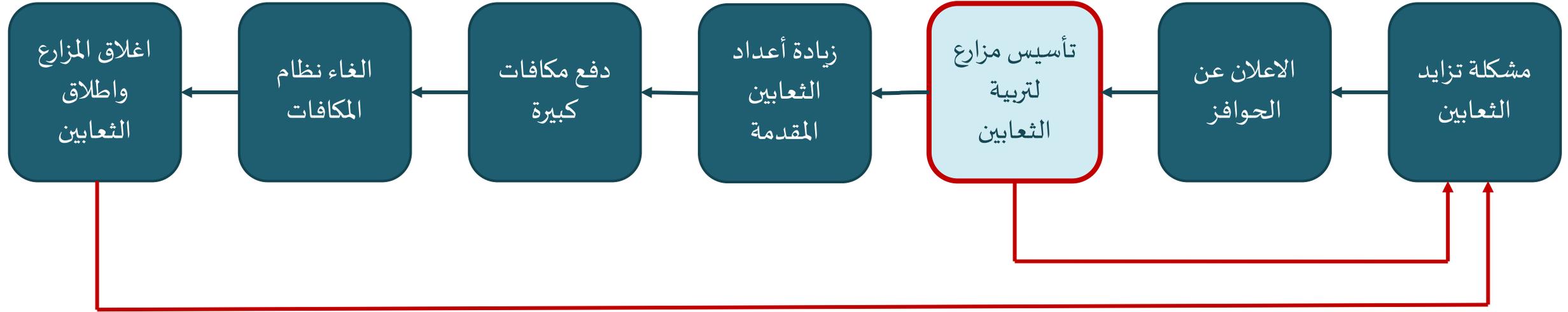
في البداية ، كانت هذه استراتيجية ناجحة حيث تم قتل أعداد كبيرة من الثعابين من أجل الحصول على المكافأة. ولكن سرعان ما بدأ رواد الأعمال في تأسيس مزارع لتربية الكوبرا من أجل بيعه للحكومة والحصول على المكافأة. عندما علمت الحكومة بذلك، تم إلغاء برنامج المكافآت..

المشكلة هي أن مربو الكوبرا بعد إغلاق برنامج المكافآت قاموا بالتخلص من الثعابين وأطلقوا سراحها مما ترتب عليه زيادة عدد الكوبرا البرية



تأثير الكوبرا The Cobra Effect

سلسلة التبعات السلبية غير المقصودة





Cash for rats: on the hunt with Jakarta's rodent eradication movement



https://www.theguardian.com/cities/2016/nov/21/jakartas-rat-eradication-movement-public-offered-cash-reward-for-live-rats

Home > India

Mizoram offers cash rewards to kill 4,00,000 rats

The Mizoram govt is offering cash rewards to villagers for killing 4,00,000 rats as the destruction of paddy has triggered fears of a famine.

https://www.dnaindia.com/india/report-mizoram-offers-cash-rewards-to-kill-400000-rats-1127871



NDTV LIVE TV LATEST COVID INDIA OPINION VIDEO CITIES WORLD OFFBEAT TRENDS

Pakistan's Peshawar Announces Cash Reward Of ₹ 25 For Killing Rats

Offbeat | Press Trust of India | Updated: April 01, 2016 8:16 am IST

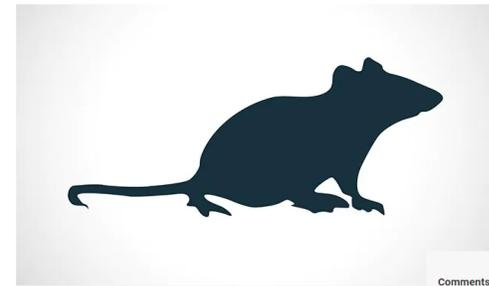
TRENDING

The Archies: Meet Suhana, Agastya, Khushi As Veronica, Archie And Betty

India Bans Wheat Exports 2 Days After Setting Massive Target

2 Arrested After 27 Die In Massive Delhi Fire, Building Owner On The Run

Celeb

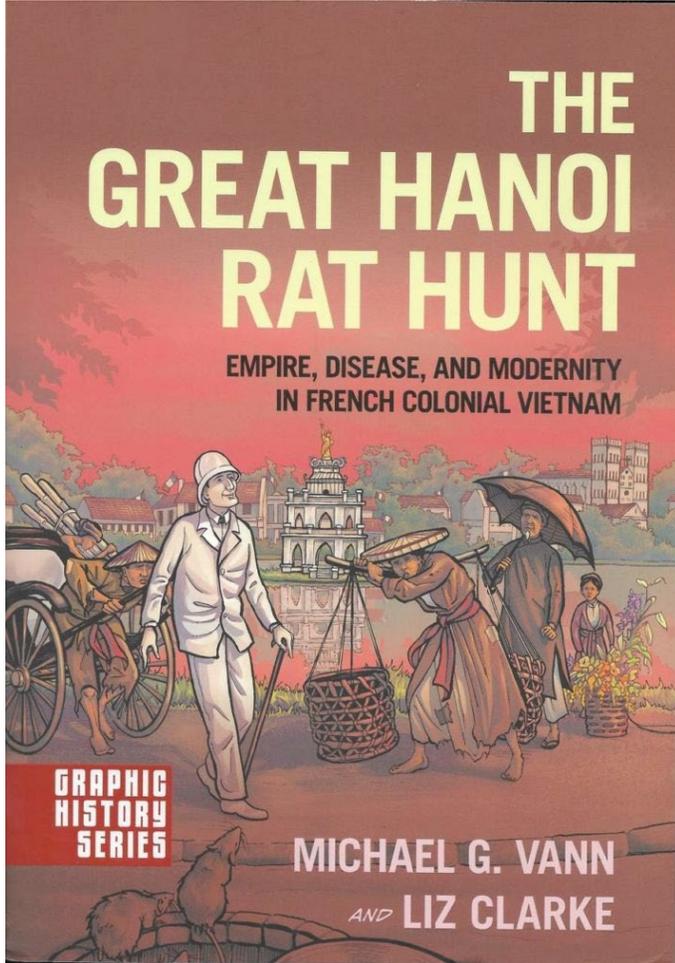


The government decided that to get rid of the menace, the general public must be involved and an incentive of ₹ 25 should be offered for each rat killed. (Representational image)

https://www.ndtv.com/offbeat/pakistans-peshawar-announces-cash-reward-of-rs-25-for-killing-rats-1292742

مكافئات قتل الجرذان

مذبحة جردان هانوي العظيمة The Great Hanoi Rat Massacre



وقعت مذبحة جردان هانوي العظيمة في عام 1902 في هانوي، فيتنام (المعروفة آنذاك باسم الهند الصينية الفرنسية)

في ظل الحكم الاستعماري الفرنسي، أعلنت الحكومة الاستعمارية برنامجًا بدفع مكافأة لكل فأر يُقتل. للحصول على المكافأة يكفي تسليم ذيل الجرذ المقطوع.

بدأ المسؤولون الاستعماريون في ملاحظة انتشار فئران بلا ذبول في هانوي حيث كان صائدو الفئران الفيتناميون يصطادون الفئران، ويقطعون ذبولهم ثم يعيدونهم إلى المجاري مرة أخرى حتى يتمكنوا من التكاثر وإنتاج المزيد من الفئران.



Thomas C. Duran

عقود المقاولين المستندة على كمية الانتاج

عند بناء أول خط سكة حديد عابر للقارات في ستينيات القرن التاسع عشر، وافق كونغرس الولايات المتحدة على دفع أجور البناة عن كل ميل من المسار الذي تم تأسيسه. نتيجة لذلك، قام توماس سي ديورانت من شركة يونيون باسيفيك للسكك الحديدية بإطالة جزء من خط السكة الحديد في شكل قوس مضيئاً عدة أميال من المسار دون داعٍ.



ايتام دوبليسيس The Duplessis Orphans



-بين عامي 1945 و 1960 ، دفعت الحكومة الكندية الفيدرالية لدور الأيتام 70 سنًا في اليوم لكل يتيم، ودفعت لمستشفيات الأمراض النفسية 2.25 دولارًا في اليوم لكل مريض. يُزعم أن ما يصل إلى 20000 طفل يتيم قد حصلوا على شهادات زور كمرضى عقليين حتى تتمكن مقاطعة كيبيك من الحصول على دعم حكومي أكبر



'We were innocent': How one survivor hopes to get justice for Duplessis Orphans



Montrealer is filing motion to launch class action



Jaela Bernstien · CBC News · Posted: Feb 17, 2018 4:00 AM ET | Last Updated: February 17, 2018



<https://www.cbc.ca/news/canada/montreal/duplessis-orphans-class-action-1.4537218>

ايتام دوبليسييس The Duplessis Orphans

تم دفع أكثر من 26 مليون دولار تعويضات للأيتام
عن الاضرار التي لحقت بهم.

Gustav Heinrich Ralph von Koenigswald

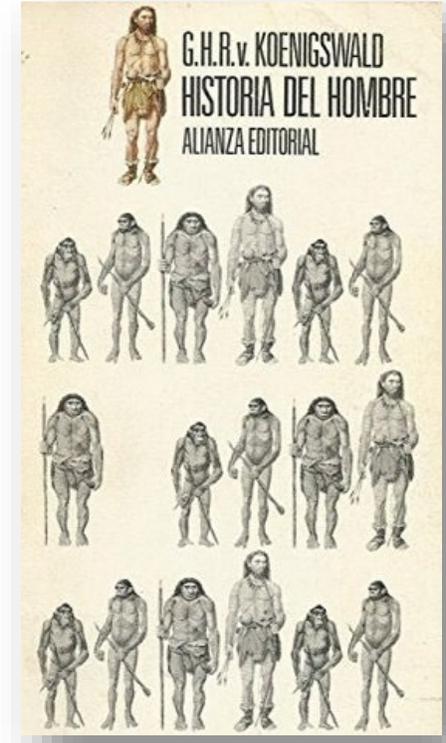


Gustav Heinrich Ralph von Koenigswald.

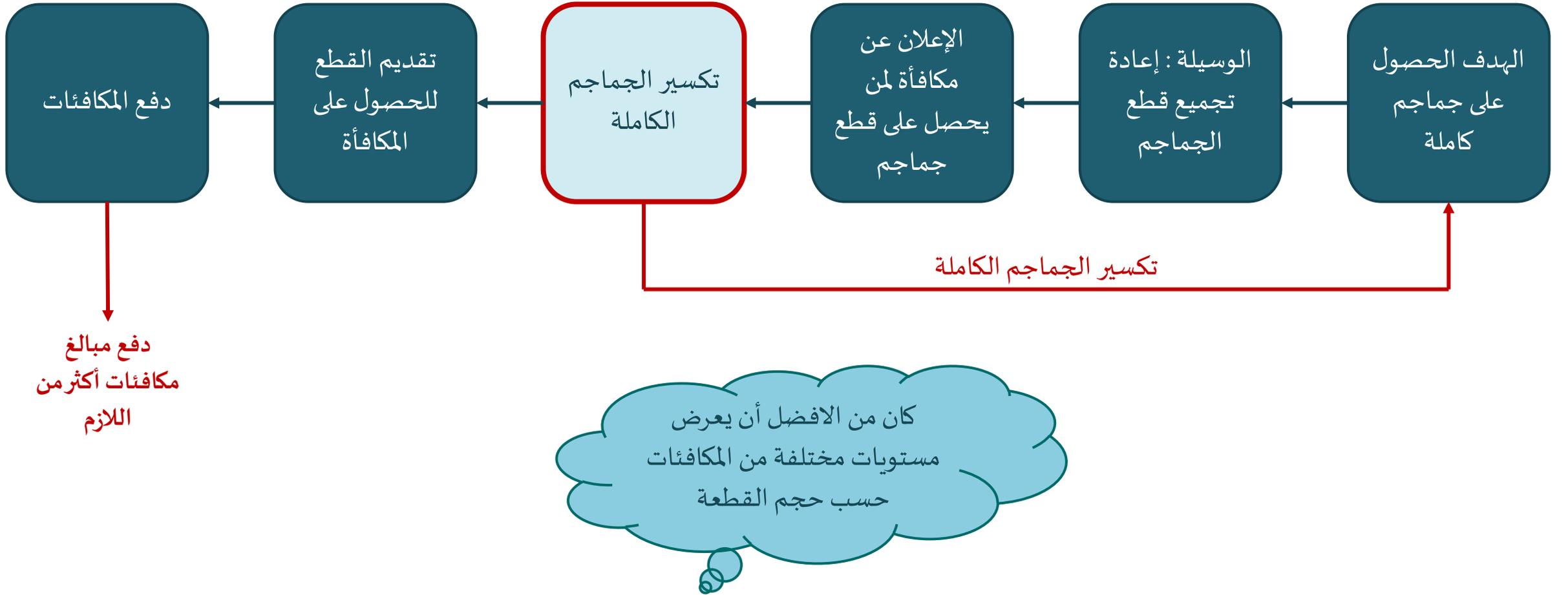
| | |
|-------------------|--|
| Born | November 13, 1902 Berlin, German Empire |
| Died | July 10, 1982 (aged 79) Bad Homburg, West Germany |
| Occupation | geologist · paleontologist |

مكافئات أهل جاوة للتنقيب عن اثار الجماجم

اعتاد عالم الحفريات الالماني جي إتش آر فون
كونيغسفالد أن يدفع لسكان جاوا المحليين
مقابل كل جزء من مجموعة أشباه البشر
يقوموا بالعثور عليها. اكتشف لاحقًا أن الناس
عند العثور على مجموعة كاملة يقوموا
بتكسيورها إلى قطع صغيرة لزيادة المكافآت التي
يحصلون عليها.



سلسلة التبعات السلبية غير المقصودة



حرب الافيون الافغاني



في عام 2002، عرض المسؤولون البريطانيون في أفغانستان على مزارعي الخشخاش الأفغان مبلغ 700 دولار مقابل إتلاف محاصيلهم من الخشخاش لكل فدان. وقد أشعل ذلك نوبة جنون لزراعة الخشخاش بين المزارعين الأفغان الذين سعوا إلى زراعة أكبر عدد ممكن من الخشخاش من أجل تحصيل مكافاتهم من برنامج "النقد مقابل الخشخاش"



أكثر من ذلك، فقد بدأ بعض المزارعين بحصد عصارة الافيون قبل إتلاف حقل الخشخاش. وبالتالي فقد حققوا مكاسب مضاعفة مقابل نفس المحصول وازدادت الرقعة المزروعة بالخشخاش وازداد انتاج الهيروين وازدادت ارباح المزارعين و وازدادت خسارة الحكومة البريطانية

فضيحة النظام الايرلندي لتشجيع استخدام مصادر الطاقة المتجددة للتدفئة

Renewable Heat Incentive Scandal



UK TAXPAYERS' BURN-A-BILLION RENEWABLE ENERGY SCHEME

Subsidies to Renewables: Lessons from Northern Ireland's Renewable Heat Fiasco

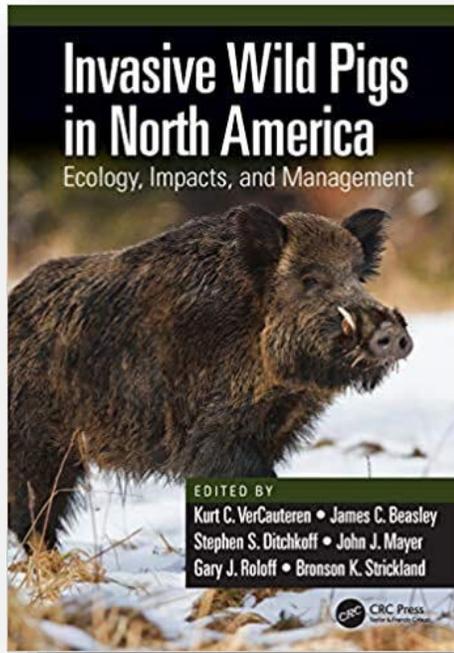
Friday 6th January 2017 | Dr John Constable: GWP Energy Editor

<https://www.netzerowatch.com/subsidies-to-renewables-lessons-from-northern-irelands-renewable-heat-fiasco/>

كان حافز الحرارة المتجددة (RHI) عبارة عن برنامج حوافز مدته 20 عامًا يهدف إلى تشجيع الشركات على تقليل استخدام الطاقة وتعزيز التحول إلى المصادر الخضراء. وكان مبلغ دعم استخدام الطاقة المتجددة أكبر من تكلفتها، مما شجع الشركات على تحقيق ارباح من خلال التحول إلى المصادر الخضراء ثم زيادة معدلات استخدامهم للطاقة بدلاً من تقليلها. حتى ان بعض الشركات كان يقوم بتدفئة مباني فارغة لتحقيق أرباح.

تسببت التدايعيات السياسية في انهيار السلطة التنفيذية لأيرلندا
الشمالية في عام 2017.

الجيش الامريكي والخننازير الوحشية

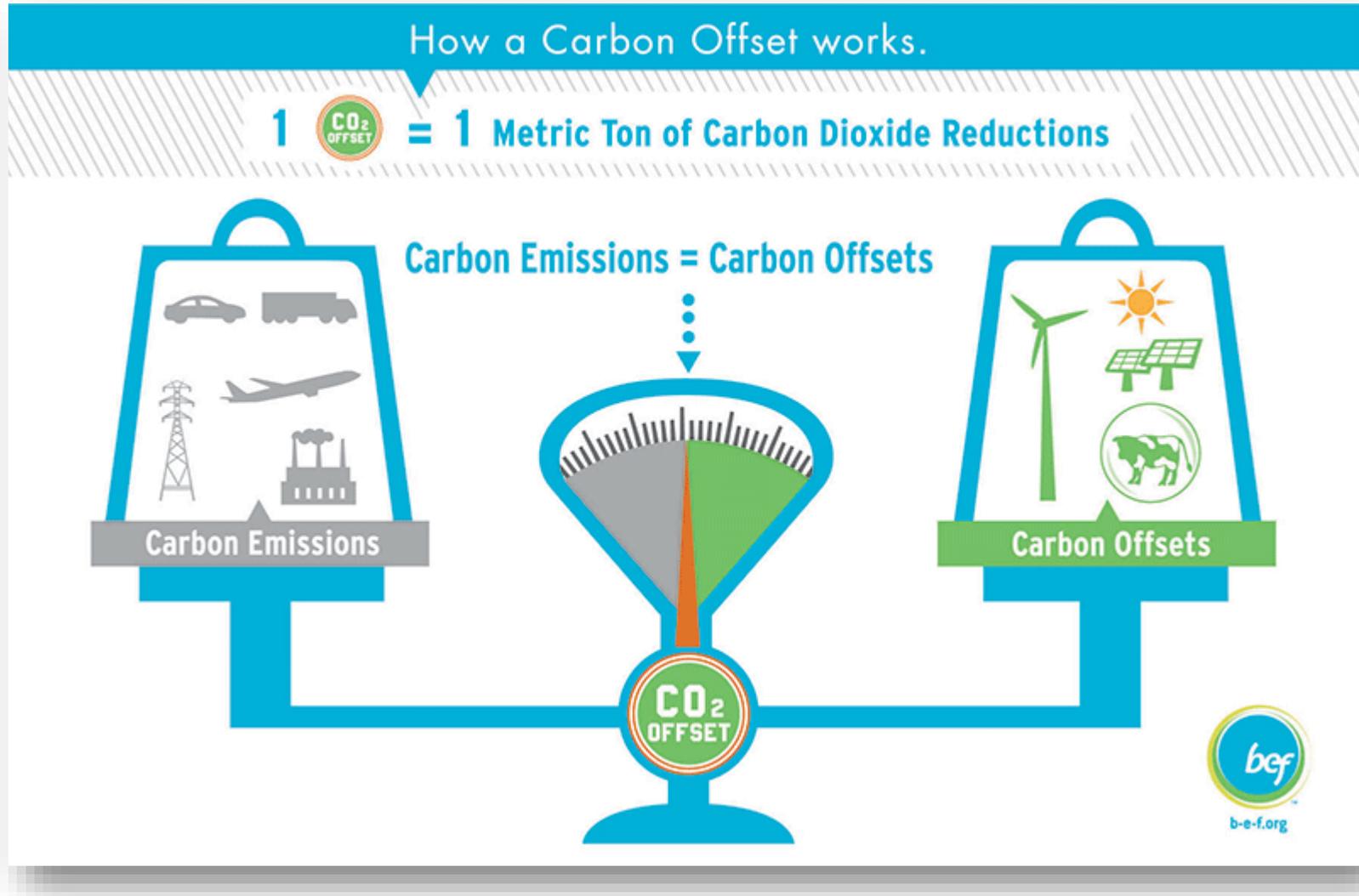


لمواجهة مشكلة تفاقم أعداد الخننازير الوحشية، قدم مركز الجيش الأمريكي في فورت بينينج في جورجيا للصيادين مكافأة قدرها 40 دولارًا عن كل خنزير يتم قتله وتقديم ذيله للحصول على المكافأة. بدأ الناس في شراء ذبول الخننازير المذبوحة من الجزارين في المسالخ بأسعار الجملة ثم تسليمها للجيش للحصول على المكافأة التي تفوق قيمتها تكلفة شرائها.



https://scnow.com/sports/solving-feral-hog-problems/article_72b9d5a2-34f7-11ec-9e79-53b748779ee1.html





<https://waste4change.com/blog/carbon-credit-and-carbon-offset-what-makes-them-different/>

الهيئة
الحكومية
الدولية لتغير
المناخ
أرصدة
الكربون

خطة حوافز لخفض انبعاثات غازات الاحتباس الحراري Incentive Scheme to Cut Down on Greenhouse Gases

في عام 2005، أطلقت الهيئة الحكومية الدولية المعنية بتغير المناخ خطة حوافز لخفض غازات الاحتباس الحراري. تمت مكافأة الشركات التي تتخلص من الغازات الملوثة بأرصدة الكربون Carbon Credit، والتي يمكن تحويلها في النهاية إلى نقود.

حدد البرنامج الأسعار وفقًا لمدي خطورة الضرر الذي يمكن أن يلحقه الملوث pollutant بالبيئة.





Yale Environment Review

Yale Environment Review (YER) is a student-run review that provides weekly updates on environmental research findings.

HOME ARTICLES NEWS

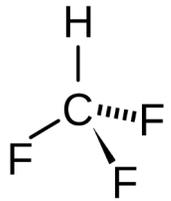


Despite international efforts, scientists see increase in HFC-23, a potent greenhouse gas

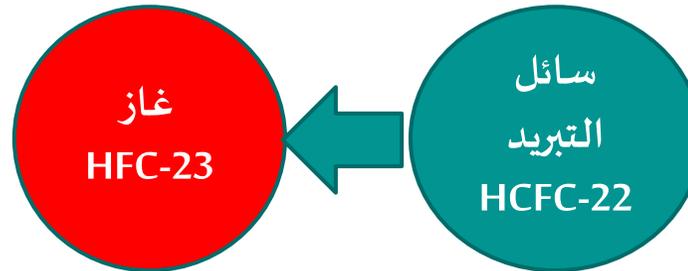


TWO BILLION TONNE CLIMATE BOMB:

How to Defuse the HFC-23 Problem



غاز HFC-23 يعد من أكثر الغازات
ضررا للبيئة وهو منتج ثانوي ينتج
عند تصنيع سائل التبريد HCFC-22

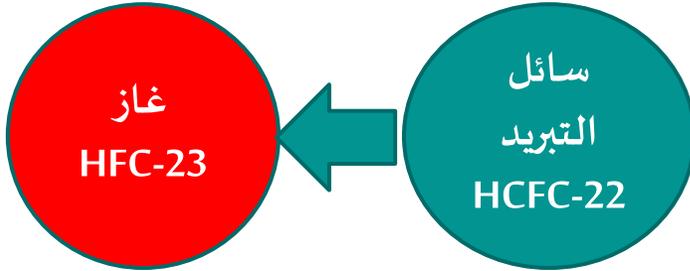


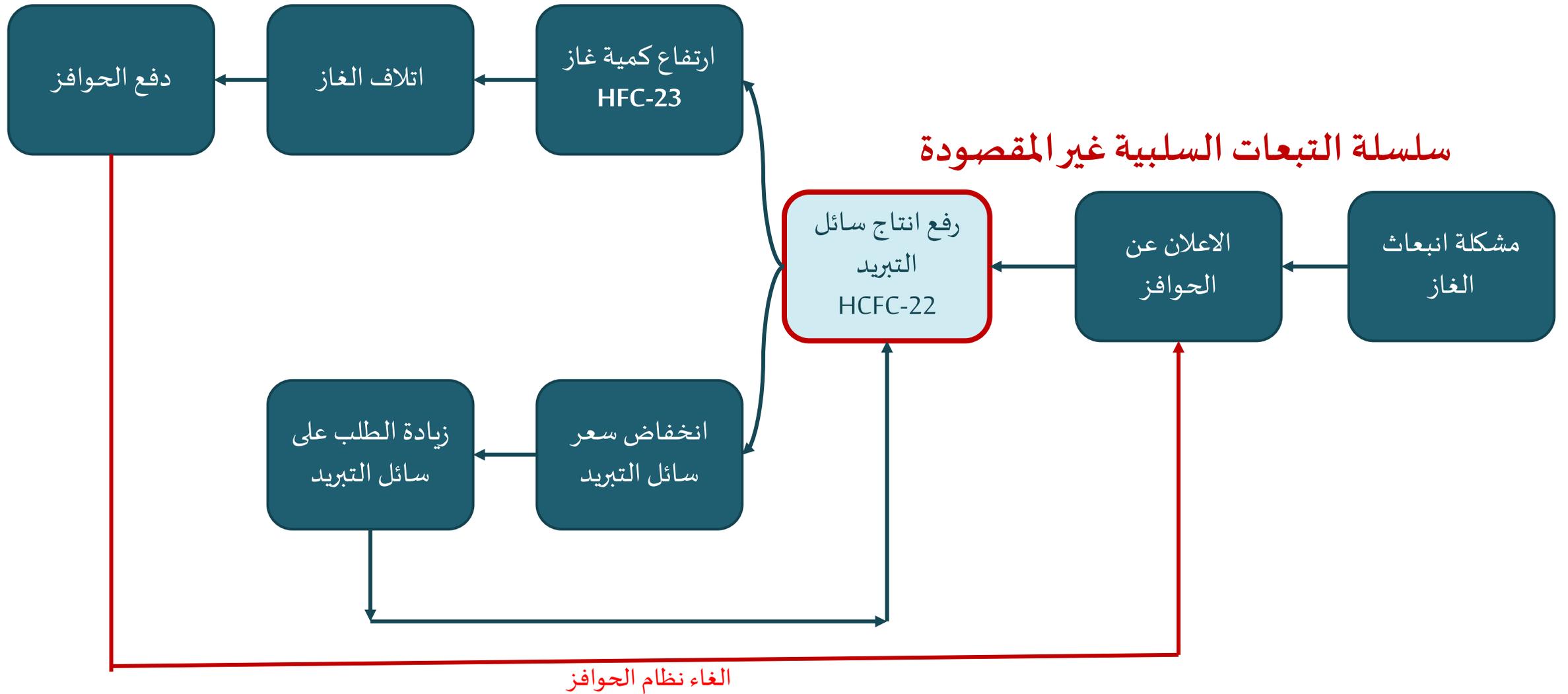
حددت الهيئة الحكومية الدولية لتغير المناخ مكافئات مالية
مرتفعة لتدمير غاز HFC-23

نتيجة لذلك، بدأت الشركات في إنتاج المزيد من سائل التبريد
HCFC-22 من أجل القيام فيما بعد بتدمير المزيد من غاز
النفايات الثانوي HFC-23 والحصول على ملايين الدولارات في
شكل ائتمانيات كربونية Carbon Credit.

تسبب هذا الإنتاج المتزايد لسائل التبريد في انخفاض سعره
بشكل كبير، مما حفز شركات التبريد على الاستمرار في
استخدامه، على الرغم من الآثار البيئية السلبية.

في عام 2013، تم تعليق الاعتمادات الخاصة بتدمير مركب
الكربون الهيدروفلوري في الاتحاد الأوروبي.





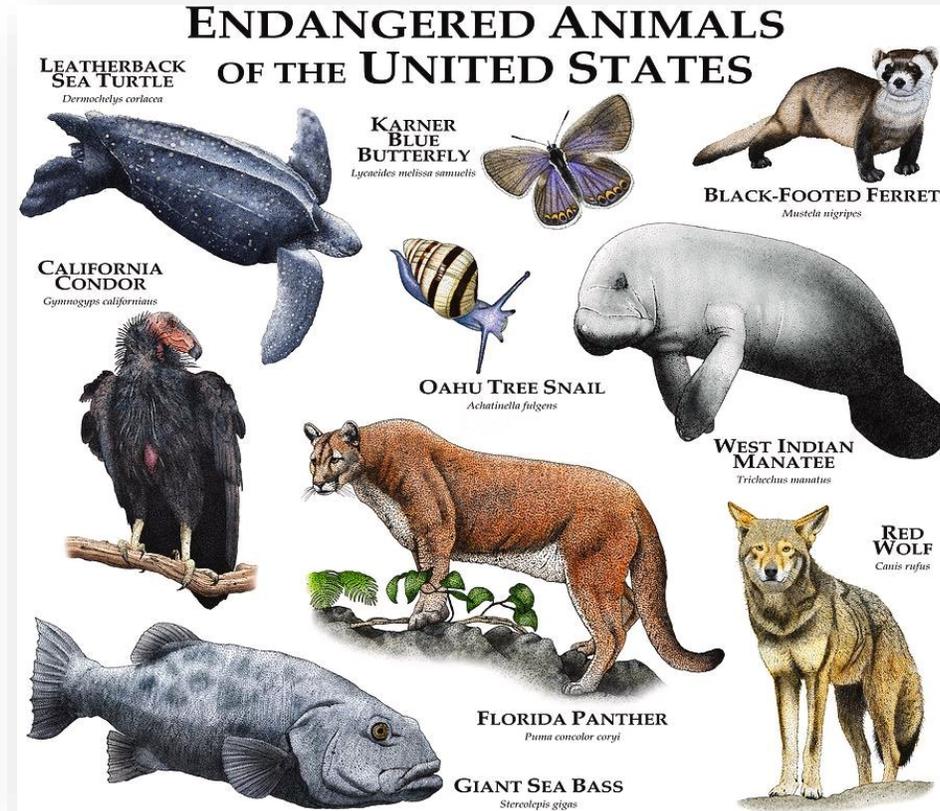
القانون الأمريكي للحفاظ على الحيوانات المهددة بالانقراض

The Endangered Species Act

History, Implementation, Successes, and Controversies



<https://www.taylorfrancis.com/books/oa-mono/10.1201/b12933/endangered-species-act-peyton-doub>



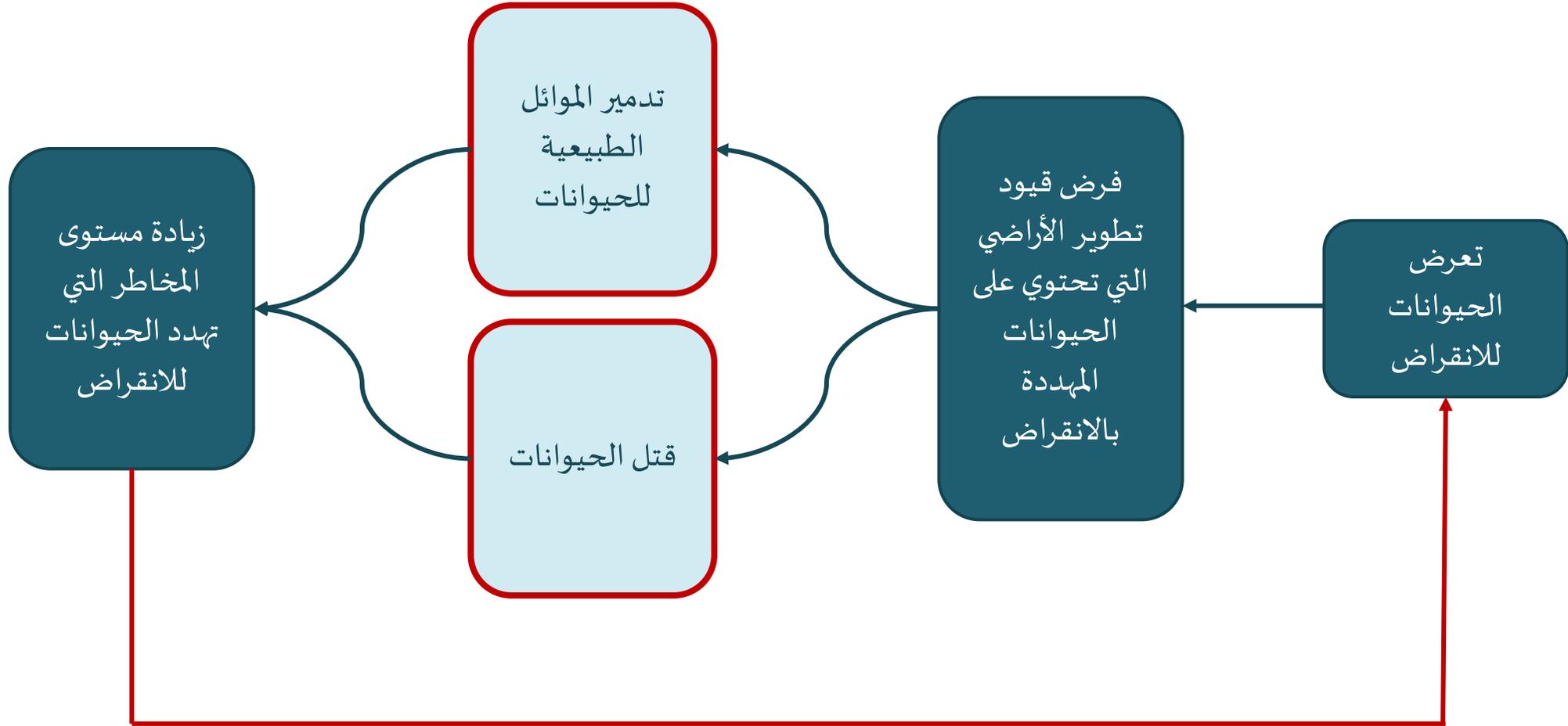


وضع القانون الأمريكي للحفاظ على الحيوانات المهددة بالانقراض العديد من القيود التي تمنع مالكي الأراضي التي يوجد بها حيوانات مهددة بالانقراض من تطوير هذه الأراضي

وحتى يتجنب ملاك الأراضي التي قد يوجد بها حيوانات مهددة بالانقراض الخضوع لقيود تطوير أراضيهم، فقد قام العديد منهم بتدمير الموائل الطبيعية Habitat التي تعيش فيها هذه الحيوانات مثل تجفيف المستنقعات وقطع الأشجار المستضيفة.

كما قاموا في الكثير من الحالات بالقتل العمد لأي أنواع من الحيوانات المهددة بالانقراض التي قد توجد في أراضيهم قبل أن يتم اكتشافها بواسطة الحكومة.

سلسلة التبعات السلبية غير المقصودة



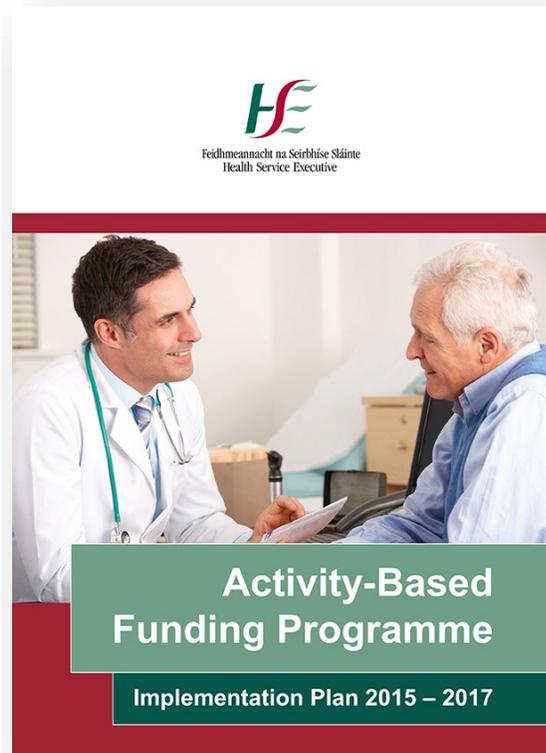
تخصيص الموازنات استنادا على عبئ العمل في مراكز مكافحة الحريق

تخصيص الدعم المالي لادارات الحريق استنادا على عدد بلاغات الحريق التي يتم تلقيها بهدف زيادة قدراتهم على التعامل معها

ترتب عليه انخفاض اهتمام هذه الإدارات بالأنشطة الوقائية حتى ترتفع عدد مكالمات البلاغات وبالتالي يتم الحصول على دعم مالي اكبر



تخصيص الموازنات استناداً على عبء العمل في القطاع الصحي



يشجع دفع أجور المهنيين الطبيين وتعويض المرضى المؤمن عليهم مقابل العلاج وليس الوقاية على تجاهل الحالات الطبية حتى تتفاقم الحالة وتتطلب العلاج.

علاوة على ذلك، فإن الدفع مقابل العلاج فقط يثبط بشكل أنشطة الوقاية (والتي يمكن أن تقلل الحاجة إلى العلاجات المستقبلية وتحسن من جودة حياة المريض).

كما ينشأ عن نظام الدفع مقابل العلاج أيضاً حافزاً ضاراً بوصف علاجات غير الضرورية يمكن أن تكون لها آثار جانبية ضارة (الأدوية والجراحات) ويمكن أن تؤدي هذه الآثار الجانبية نفسها إلى زيادة الطلب على المزيد من العلاجات.

شكرا

مع تحيات

الاكاديمية العالمية لإدارة الاداء