

تقييم الوظائف بطريقة Hay

| الرسوم (\$) | بتاريخ |
|-------------|----------------------------|
| ٣٢٠٠ | ٠٢ فبراير - ٠٦ فبراير ٢٠٢٥ |

[سجل الآن](#)

دبي

الهدف العام

إن نظام تقييم الوظائف المسمى بـ Hay هو ملك لـ Group Hay. وقد تم تأسيسه منذ 60 عامًا وقد طور وأستخدم من قبل العديد من المنظمات حول العالم، في كلا القطاعات العامة والخاصة. إن أسلوب Hay هو تحليلي ومرتكز على عناصر معينة وهو يهدف لقياس حجم كل وظيفة في منظمة ما بالنسبة للمنظمة بحد ذاتها. ويقوم التقييم على ثلاث عناصر رئيسية:

- معرفة العمل
- حل المشكلات
- المسؤولية

المستفيدون

جميع القيادين وشاغلو المناصب الإدارية، وإدارة الموارد البشرية الراغبون في إعداد استراتيجية عمل في منظماتهم من أجل التميز والتفوق، والمسئولون عن التخطيط والمرشحون لشغل هذه المناصب.

محتويات البرنامج

أولاً- التحليل الوظيفي:

- خطوات عمل التحليل الوظيفي.
- أهمية التحليل الوظيفي Analysis Job of Uses.
- طرق جمع بيانات التحليل الوظيفي.
- أبعاد تحليل الوظائف.
- أهم ما يجب أن ينطوي عليه توصيف العمل أو التوصيف الوظيفي.
- تصنيف الوظائف Job classification.
- تقييم الوظائف بطريقة "Hay".
- المهام الرئيسية (حجرة نزع العظام من اللحم وحجرة التعبئة والتغليف).
- ظروف ومتطلبات الأداء.
- الهجود العقلي والبدني EFFORT MENTAL AND PHYSICAL.
- خصائص الوظيفة / العمل CHARACTERISTICS JOB.
- معارف ومهارات الوظيفة SKILL AND KNOWLEDGE JOB.
- المسؤوليات الكبرى RESPONSIBILITIES MAJOR.

ثانياً- أبعاد العملية الإدارية:

تتكون العملية الإدارية لئى منظمة من ثلاثة أبعاد رئيسية، هى وظائف المنظمة، ووظائف المدير، والبعد الثالث هو اتخاذ القرار، وسنعرض بإيجاز الثلاثة أبعاد المذكورة

-1 وظائف المنظمة:

- وتتكون من وظائف رئيسية ومسئولة عن تحقيق الغرض الأساسى للمنظمة، ووظائف مساعدة أو دعم وخدمات لهذه الإدارات مثل الشؤون الإدارية، المالية، الموارد البشرية، نظم المعلومات، العلاقات العامة، الشؤون القانونية وغيرها.
- وغنى عن البيان أن الوظائف المساعدة لا تقل أهمية عن الوظائف الرئيسية بل إن كل منها فى منظومة واحدة لا تتجزأ، ونجاح أى من هذه الوظائف يعتمد أساساً على نجاح المنظمة ككل.

-2 وظائف المدير:

وهى وظائف يجب أن يقوم بها كل مدير فى موقعه بغض النظر عن التخصص الذى يعهله به وهى:

- التخطيط Planning
- التنظيم Organizing
- التوظيف Staffing
- التوجيه Directing
- الرقابة Controlling

وتمثل هذه الوظائف فى الواقع حلقة تبدأ من التخطيط وتنتهى فى الرقابة لىبدأ التخطيط مرة أخرى. يقوم بها كل مدير بدرجات متفاوتة فالمدیرین التنفيذیین والإدارة الوسطى تزداد عندهم همام التنظيم والتوجيه بينها تزداد عند الإدارة العليا الهمام التخطيطية.

-3 اتخاذ القرار:

أحد الهارات الأساسية للمدير هو أن يتخذ قراراً فى كل من الوظائف المذكورة سابقاً سواء بهفرده أو بهعاونة هرعوسیه أو بالاشتراك مع مديرين آخرين من تخصصات مختلفة، لذا يلزم المدير


التعرف على الخطوات الرئيسية لاتخاذ القرار وهي:

- تحديد المشكلة.
- جمع وتحليل البيانات
- تحديد البدائل المختلفة
- تحديد معايير الاختيار بين هذه البدائل
- اختيار البديل الأمثل
- تطبيق الحل أو البديل المناسب
- المراجعة والتقييم

وعملية التغذية العكسية بين هذه الخطوات وإعادة التقييم المستمرة من مقومات نجاح عملية اتخاذ القرار

أساليب التدريب

- المحاضرة القصيرة
- النقاش و الحوار
- العمل ضمن مجموعات
- التمارين الجماعية والتطبيقات العملية.
-

00201102843111 

info@minaretc.org 

