

## الأساليب الحديثة لتقييم الوظائف و تصميم أنظمة التعويضات والمكافآت وتطوير هياكل الرواتب والأجور

| بتاريخ                   | الرسوم (\$) | سجل الآن |
|--------------------------|-------------|----------|
| ٠٦ يوليو - ١٠ يوليو ٢٠٢٥ | ٣٢٠٠        | صلالة    |

### الهدف العام

يهدف هذا البرنامج الى الارتقاء بهارات المشاركين و تهكينهم من إعداد وتطوير أنظمة التعويضات والمكافآت و استخدام أحدث الأدوات لرسر سياسات الرواتب والأجور والتعرف على أهم الأنظمة الخاصة بتحليل الوظائف وتقييمها كل ذلك لزيادة الإنتاجية و للمحافظة على المواهب.

### الأهداف التفصيلية

- تحديد سياسة الأجور لتعويض العاملين.

- مطابقة هياكل الرواتب مع تحقيق الأهداف التنظيمية.
- تطوير هياكل الرواتب والدرجات.
- تنفيذ هياكل الدرجات والرواتب الجديدة.
- الأنظمة والممارسات المستخدمة في تقييم الوظائف.
- دور تقييم الوظائف والدراسات الاستقصائية للرواتب Surveys Salary.
- إدارة الأداء وربط الأجر بالأداء عن طريق الدفع والاستحقاق.
- دور أنظمة الدفع المتغيرة.
- دور برامج الاحتفاظ والاستبقاء.

## المستفيدون

- الرؤساء التنفيذيين للموارد البشرية.
- مدراء الموارد البشرية.
- مدراء التدريب والتطوير الوظيفي.
- مدراء تخطيط القوى العاملة.
- مدراء شؤون الموظفين.
- نواب الرئيس للموارد البشرية.
- أخصائي الموارد البشرية.
- محللي الموارد البشرية.

## المحتويات

الوحدة الأولى: مقدمة ومفاهيم:

- ما هي أهمية إدارة الكفاءات والتعويضات في المنظمات؟
- دور هياكل المرتبات والدرجات في نظم الكفاءات والتعويضات.

## الوحدة الثانية: تحديد سياسة الأجور لتعويض الموظف:

- معرفة المكونات الرئيسية للأجور ، ومعرفة الأجور المناسبة في السوق.
- تحديد السوق الصحيح للأجور ، وفهم قطاع الأجور.
- تحديد المعايير والسياسات للأجور وإستراتيجية المكافآت.
- الربط بين سياسة الأجور وإستراتيجية المكافآت وبين إستراتيجية الموارد البشرية والأهداف التجارية.

## الوحدة الثالثة: مطابقة هيكل الرواتب مع تحقيق الأهداف التنظيية:

- لهذا تفكر المنظمات في إنشاء هيكل جديدة للأجور.
- كيف يمكن تقييم هيكل الأجور بحيث يكون داعم لتحقيق أهداف العمل.
- إدارة التوازن بين توقعات الموظفين والقدرة على دفع الأجور.

## الوحدة الرابعة: تطوير هيكل الرواتب والدرجات:

- أنواع هيكل الأجور الأساسية.
- اختيار هيكل الرواتب والدرجات المناسب لتلبية احتياجات المنظمة.
- تحديد الدرجات وهيكل المرتبات للقوى العاملة وتعددة الجنسيات.
- قياس وتصميم هيكل الرواتب والدرجات.
- تغيير هيكل الدرجات والرواتب الحالية والأساليب التي تمر بمرحلة انتقالية.
- فهم وإدارة مقارنة الرواتب.

## الوحدة الخامسة: تنفيذ هيكل الدرجات والرواتب الجديدة:

- دور الإدارة العليا في تنفيذ.
- دور إدارة الموارد البشرية في التنفيذ.
- توجيهات لضمان التنفيذ الناجح.
- بعض التحديات التي تواجه تنفيذ الدرجات الجديدة وهيكل المرتبات.
- التعامل مع الموظفين الذين يصلون إلى الحد الأقصى لحجم رواتبهم scale pay.

الوحدة السادسة: لمحة عن أفضل الأنظمة والممارسات المستخدمة في لتقييم الوظائف:

- مجموعة هاي "Group Hay" للتخطيط " الدليل والأسلوب الشخصي لتقييم الوظائف".
- منهجيات وممارسات أخرى مستخدمة في نظم لتقييم الوظائف.

الوحدة السابعة: دور تقييم الوظائف والدراسات الاستقصائية للرواتب Surveys Salary:

- أهمية تقييم الوظائف في تصميم هيكل الرواتب والدرجات.
- استخدام الدراسات الاستقصائية للمرتبات وأدوات القياس في تصميم هيكل الرواتب.
- فهم استطلاعات ومنهجيات الأجور الناتجة من الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

الوحدة الثامنة: إدارة الأداء وربط الأجر بالأداء عن طريق الدفع والاستحقاق:

- مكافأة الأداء ضمن الزيادات في المرتبات الأساسية واستحقاق الدفع.
- ربط استحقاق دفع الأجور بالأداء الفردي.
- مراجعة سنوية لإدارة عملية الأجر السنوي.
- تصاميم خطة الحوافز والبدائل لخطط قصيرة الأجل.

الوحدة التاسعة: دور أنظمة الدفع المتغيرة :

- أنواع أنظمة الدفع المتغيرة وأفضل الممارسات الحالية في إدارة الدفع المتغير.
- كيف يمكن أن تستخدم خطط الحوافز للمساعدة في تحقيق أهداف العمل؟
- الاتجاهات الحالية في أنظمة الدفع المتغيرة والحوافز.
- الأجر المتغير بوصفه عنصرا من إجمالي عناصر إستراتيجية الأجور.



الوحدة العاشرة: دور برامج الاحتفاظ والاستبقاء:

- ما هي العلاقة بين خطط الاحتفاظ بإدارة المواهب وخطط الموظف ؟
- تحديد مخططات استبقاء الأنسب للوحدات.

- عرض أنواع من خطط النموذجية للاحتفاظ ، ومعرفة تكاليفها.

## أساليب التدريب

- المحاضرات القصيرة
- النقاش والحوار
- التمارين الجماعية والفردية

00201102843111   
info@minaretc.org   
www.minaretc.org 