

رقم الدورة 1974

دورة تقييم الوظائف وهياكل الرواتب وأنظمة الدرجات الوظيفية

التعويضات والمزايا وإجمالي المكافآت والرواتب
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة تقييم الوظائف وهياكل الرواتب وأنظمة الدرجات الوظيفية إطاراً استراتيجياً وعملياً لتقييم الوظائف، وتحديد مستوياتها ودرجاتها، وتصميم هياكل رواتب عادلة ومتوازنة تدعم الاستراتيجية المؤسسية وتخطيط القوى العاملة والعدالة الداخلية والتنافسية في سوق العمل. وتركز الدورة على تحويل قيمة الوظيفة ومسؤولياتها ومتطلباتها إلى نظام واضح ومنهجي للدرجات والتعويضات.

يتناول البرنامج العلاقة بين تحليل الوظائف والوصف الوظيفي وتقييم الوظائف وهيكّل الوظائف والدرجات الوظيفية ونطاقات الرواتب وحوكمة التعويضات. كما يستعرض الأساليب المختلفة لتقييم القيمة النسبية للوظائف، ووضع معايير متسقة للمقارنة بينها، وتحقيق التدرج المنطقي بين الوظائف والمستويات والمسؤوليات داخل مختلف الإدارات والتخصصات.

ويركز البرنامج على تصميم هياكل رواتب تحقق التوازن بين العدالة الداخلية والتنافسية الخارجية. ويتعلم المشاركون كيفية تحديد الحد الأدنى ونقطة المنتصف والحد الأقصى لنطاقات الرواتب، وإدارة الفروق بين الدرجات، وتحديد مسارات التطور في الراتب، وتحليل ضغط الرواتب والتداخل بين النطاقات، ومعالجة حالات عدم الاتساق في هيكل الأجور.

ومن خلال التمارين العملية ودراسات الحالة ومحاكاة تقييم الوظائف وتصميم الدرجات وتحليل هياكل الرواتب والمقارنة السوقية، يطور المشاركون القدرة على بناء ومراجعة وإدارة أنظمة متكاملة لتقييم الوظائف والدرجات والرواتب. كما تركز الدورة على الحوكمة والتوثيق والتواصل والمراجعة الدورية لضمان استدامة وشفافية واتساق قرارات التعويضات.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح الدور الاستراتيجي لتقييم الوظائف والدرجات وهياكل الرواتب في إدارة التعويضات.
- تحليل الوظائف بصورة منهجية بالاعتماد على المعلومات الوظيفية ذات الصلة.

- تطوير إطار متسق لتقييم الوظائف وفقاً لطبيعة المؤسسة واحتياجاتها.
- تطبيق المنهجيات الكمية والنوعية المناسبة لتقييم الوظائف.
- تحديد العلاقة بين قيمة الوظيفة ومستواها ودرجتها ومستوى التعويض المناسب لها.
- تصميم هيكل متكامل للدرجات الوظيفية عبر الإدارات والتخصصات المختلفة.
- تطوير نطاقات رواتب تتضمن الحدود الدنيا ونقاط المنتصف والحدود العليا.
- تطبيق مبادئ المقارنة المرجعية للسوق عند تصميم وتحديث هياكل الرواتب.
- تقييم العدالة الداخلية وتحديد أوجه عدم الاتساق في مستويات الأجور.
- تحديد ومعالجة ضغط الرواتب والتداخل بين نطاقات الأجور ومشكلات التدرج.
- تحليل أثر الترقيات والنقل واستحداث الوظائف على نظام الدرجات.
- وضع آليات حوكمة لإدارة تقييم الوظائف والدرجات والرواتب.
- تعزيز الشفافية والاتساق في قرارات التعويضات.
- استخدام بيانات التعويضات لدعم مراجعة وتطوير هياكل الرواتب.
- تطوير أساليب فعالة للتواصل بشأن الدرجات وهياكل الرواتب.
- إعداد إطار عملي لتطبيق ومراجعة أنظمة تقييم الوظائف والرواتب بصورة مستمرة.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة مديري ومسؤولي الموارد البشرية، ومتخصصي التعويضات والمزايا، ومتخصصي المكافآت الشاملة، ومحللي التعويضات، وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، ومتخصصي رأس المال البشري، وكل من يتولى مسؤولية تقييم الوظائف أو الدرجات الوظيفية أو إدارة الرواتب وسياسات التعويضات.

كما تناسب المتخصصين في إدارة المواهب وتخطيط القوى العاملة والتطوير التنظيمي وكشوف الرواتب والشؤون المالية وتحليلات الموارد البشرية وعمليات الموارد البشرية، والقيادات الإدارية المشاركة في تصميم

الهيكل التنظيمي واتخاذ قرارات الرواتب وإدارة تكاليف القوى العاملة وحوكمة التعويضات.

وتعد الدورة مناسبة بصورة خاصة للجهات الحكومية والوزارات والمصارف والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات متعددة الجنسيات والمؤسسات الكبرى في القطاع الخاص التي تسعى إلى تعزيز العدالة الداخلية والتنافسية في الرواتب واتساق الدرجات الوظيفية وفعالية حوكمة التعويضات.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- إجراء تحليل منظم للوظائف باستخدام المعلومات الوظيفية والتنظيمية المناسبة.
- تقييم القيمة النسبية للوظائف وفق معايير واضحة ومتسقة.
- اختيار منهجية تقييم الوظائف الملائمة لطبيعة المؤسسة.
- تطوير عوامل تقييم الوظائف ومستوياتها وأوزانها.
- إسناد الوظائف إلى الدرجات المناسبة بناءً على نتائج التقييم.
- إنشاء علاقات منطقية بين المستويات الوظيفية والدرجات ومسارات التطور المهني.
- بناء نطاقات رواتب تتضمن الحدود الدنيا ونقاط المنتصف والحدود العليا.
- موازنة نطاقات الرواتب مع بيانات السوق ذات الصلة.
- تشخيص مشكلات العدالة الداخلية بين الوظائف والإدارات.
- تحديد حالات ضغط الرواتب والتداخل وعدم الاتساق في هيكل الأجور.
- تقييم أثر التغييرات التنظيمية على الوظائف والدرجات وهياكل الرواتب.
- مراجعة موقع الموظفين داخل نطاقات الرواتب وتحليل أسباب التفاوت.
- تطوير ضوابط حوكمة لتقييم الوظائف واتخاذ قرارات الدرجات.

- تحليل بيانات التعويضات لدعم قرارات هيكل الرواتب.
- توضيح مبادئ الدرجات وهياكل الرواتب للمديرين والموظفين.
- إعداد خارطة طريق عملية لتطبيق وصيانة نظام فعال لتقييم الوظائف والدرجات وهياكل الرواتب.
- المحاوّر التدريبية

محاوّر الدورة

اليوم الأول

أسس تقييم الوظائف وهيكل التعويضات

- الدور الاستراتيجي لتقييم الوظائف في إدارة التعويضات.
- تحليل الوظائف والمعلومات المطلوبة لعملية التقييم.
- الأوصاف الوظيفية والمسؤوليات والمساءلة ومتطلبات الوظائف.
- الهيكل الوظيفي والهيكل التنظيمي.
- العائلات الوظيفية والمستويات والمسارات المهنية.
- العدالة الداخلية والقيمة النسبية للوظائف.
- العلاقة بين تقييم الوظائف والدرجات والتعويضات.
- مبادئ تقييم الوظائف المتسق والموضوعي.
- التحديات الشائعة في تقييم الوظائف.
- الحوكمة والمسؤوليات في عمليات تقييم الوظائف.
- التطبيق العملي: تحليل مجموعة من الأوصاف الوظيفية وتحديد العوامل التي تؤثر في القيمة النسبية لكل وظيفة.

اليوم الثاني

منهجيات تقييم الوظائف وأنظمة الدرجات

- مبادئ منهجيات تقييم الوظائف.
- أسلوب ترتيب الوظائف.
- أسلوب تصنيف الوظائف.
- منهجية النقاط والعوامل.
- منهجية مقارنة العوامل.
- اختيار عوامل تقييم الوظائف.
- تحديد مستويات العوامل ومعايير التقييم.
- تحديد أوزان عوامل التقييم.
- احتساب درجات الوظائف وتحديد قيمتها النسبية.
- إنشاء الدرجات والمستويات الوظيفية.
- بناء هيكل للدرجات عبر العائلات الوظيفية.
- التعامل مع الوظائف الاستثنائية أو غير التقليدية.
- التطبيق العملي: تقييم مجموعة من الوظائف باستخدام منهجية النقاط والعوامل وتحويل النتائج إلى هيكل أولي للدرجات الوظيفية.

اليوم الثالث

تصميم هيكل الرواتب والموازنة مع السوق

- مبادئ تصميم هيكل الرواتب.
- الدرجات الوظيفية ونطاقات الرواتب.
- الحد الأدنى ونقطة المنتصف والحد الأعلى للراتب.

اليوم الثالث — تابع

- الفروق بين الدرجات واتساع نطاقات الرواتب.
- التطور في الراتب داخل الدرجة الوظيفية.
- نقاط المقارنة المرجعية في السوق.
- المقارنة المرجعية للرواتب خارجياً.
- دمج بيانات السوق مع القيمة الداخلية للوظائف.
- تحديد ضغط الرواتب والتداخل بين النطاقات.
- إدارة الموظفين الواقعيين أسفل أو داخل أو أعلى نطاق الراتب.
- تصميم هياكل رواتب لمختلف شرائح القوى العاملة.
- التطبيق العملي: بناء هيكل رواتب متكامل باستخدام الدرجات الوظيفية ونقاط السوق المرجعية ونطاقات الرواتب ومبادئ التطور الوظيفي في الأجور.

اليوم الرابع

عدالة التعويضات وحوكمة الرواتب وإدارتها

- تحليل العدالة الداخلية في الأجور.
- تحديد التفاوتات في العلاقات بين الوظائف والرواتب.
- تحديد موقع الموظف داخل نطاق الراتب.
- الترقيات والنقل والتغير في المسؤوليات الوظيفية.
- تقييم الوظائف الجديدة وتحديد درجاتها.
- إدارة الاستثناءات في الرواتب.
- ضغط الرواتب وانعكاس مستويات الأجور.
- حوكمة تقييم الوظائف والدرجات.
- تحديد الصلاحيات ومسؤوليات الاعتماد.

اليوم الرابع — تابع

- التوثيق وقابلية المراجعة.
- التواصل بشأن هياكل الرواتب ومبادئ الدرجات.
- إدارة استفسارات وملاحظات الموظفين والمديرين.
- التطبيق العملي: إجراء مراجعة للعدالة الداخلية وهيكل الرواتب، وتحديد حالات عدم الاتساق، ووضع الإجراءات التصحيحية المناسبة.

اليوم الخامس

المراجعة الاستراتيجية والتحليلات والتحسين المستمر

- تقييم فعالية نظام الدرجات الوظيفية.
- تحليلات التعويضات وتحليل هيكل الأجور.
- متابعة نطاقات الرواتب وتغيرات السوق.
- تحليل توزيع الموظفين على الدرجات والنطاقات.
- تحديد المخاطر الناشئة في هيكل التعويضات.
- ربط هيكل الوظائف بمسارات التطور الوظيفي.
- تكامل الدرجات مع أنظمة الأداء والمكافآت.
- إدارة تعديلات هياكل الرواتب.
- آليات الحوكمة والمراجعة الدورية.
- تعزيز الشفافية والاتساق في قرارات التعويضات.
- بناء إطار مستدام لتقييم الوظائف.
- التحسين المستمر لهياكل الرواتب وأنظمة الدرجات.

اليوم الخامس — تابع

- الورشة الختامية: تطوير إطار متكامل لتقييم الوظائف وهياكل الرواتب وأنظمة الدرجات الوظيفية لمؤسسة مختارة، يشمل الهيكل الوظيفي، ومنهجية التقييم، وعوامل التقييم وأوزانها، والدرجات الوظيفية، ونطاقات الرواتب، والمواءمة مع السوق، وتحليل العدالة الداخلية، وضوابط الحوكمة، ومبادئ التواصل، وخارطة طريق للتطبيق والمراجعة المستمرة.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/job-evaluation-salary-structures-grading-systems-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440