

المقدمة:

تم تصميم هذه الدورة التدريبية خصيصًا لمديري ومختصي الموارد البشرية، بهدف تزويدهم بفهم عميق حول تقييم وتحليل الوظائف ودور إدارة المكافآت في تعزيز التحفيز والمشاركة والرضا الوظيفي. في هذه الدورة، سيقوم المشاركون بدراسة الأساليب المختلفة المستخدمة لتحليل وتقييم الوظائف وكيفية تطبيق هذه العمليات لتصميم وظائف تحقق الرضا والمكافأة للموظفين. كما ستغطي الدورة العلاقة بين هيكل الأجور والمكافآت المتنوعة، مع التركيز على كيفية تطبيق أنظمة التعويض المختلفة على هيكل الرواتب والدرجات لتحقيق العدالة وتحفيز الأداء والإنتاجية.

الفئات المستهدفة:

خبراء الموارد البشرية الذين يتحملون مسؤولية تأثير سياسات التعويض وهيكل الأجور داخل مؤسستهم.
خبراء الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى فهم أعمق حول كيفية تصميم وتنفيذ هيكل الأجور والدرجات.
المديرون المباشرين الذين يتخذون قرارات تخص التعويض والمكافآت بعد عمليات التقييم.
الاستشاريون في مجال الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لكبار المديرين في قضايا التعويض.
كبار المتخصصين في الإدارة والمتخصصين في الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى استراتيجيات متكاملة لمراجعة وتعزيز نظام تعويضات الموظفين.
كل من يرغب في تطوير مهاراته وخبراته في هذا المجال.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

فهم دور تصميم الوظائف في تحفيز الموظفين وزيادة مشاركتهم ورضاهم.

التفريق بين المكافآت النقدية وغير النقدية وتحديد الفرق بينهما.

تطبيق تقنيات تحليل الوظائف بشكل صحيح.

فهم أنظمة التعويض في سياق الثقافة المؤسسية وبيئة العمل.

تنفيذ مجموعة متنوعة من التقنيات لتحليل وتقييم الوظائف المحددة.

تصميم هيكل أجور ودرجات بناءً على نتائج تحليل وتقييم الوظائف، وفهم كيفية تأثير هذه الأنظمة على تحفيز الموظفين والأداء المؤسسي.

اكتساب المعرفة حول أساليب تحليل الوظائف المختلفة.

تصميم وظائف ذات تأثير إيجابي على الأداء الشخصي والتزام الموظفين.

فهم كيفية تأثير تقييم الوظائف على هيكل الأجور والدرجات.

تقديم مشورة استراتيجية للإدارة العليا حول كيفية تحسين نظام التعويضات في المؤسسة.

الكفاءات المستهدفة:

كيف تؤثر أنظمة المكافآت على جذب الموظفين الموهوبين والاحتفاظ بهم.

مراجعة شاملة لمفاهيم التحفيز والمشاركة في بيئة العمل.

مراجعة صيغ تطوير الملامح الوظيفية وكيفية تحسينها.

اكتساب الكفاءة في استخدام تقنيات تحليل الوظائف المتنوعة.

استكشاف تأثير أساليب التعويض بما في ذلك الأجور، المكافآت، وعملية حساب العمل الإضافي على الأداء المؤسسي.

تطوير نظرة استراتيجية لأنظمة الأجور والدرجات والتعويضات بحيث يتمكن المشاركون من تقديم استشارات متكاملة لفريق الإدارة العليا بشأن قضايا التعويضات.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: مقدمة في سياق تحليل وتقييم الوظائف

البيئة المؤسسية: فهم السياق المؤسسي الذي يتم فيه تحليل الوظائف.

دور الموارد البشرية ومسؤوليات الإدارة التنفيذية: كيف يتعاون قسم الموارد البشرية مع الإدارة العليا في هذا السياق.

الدافع في النظرية والتطبيق: دراسة نظرية التحفيز وكيفية تطبيقها في تصميم الوظائف.

المشاركة والرضا الوظيفي والالتزام: العلاقة بين الوظائف المهيكلة بشكل جيد وبين تعزيز الرضا الوظيفي.

الحاجة إلى تحليل وتقييم الوظائف: لماذا يعتبر تحليل الوظائف أمرًا حيويًا في تحسين الأداء المؤسسي.

دور محلل الوظائف: المهام والمسؤوليات التي يقوم بها محلل الوظائف في المؤسسة.

الوحدة الثانية: تقنيات تحليل الوظائف

مقدمة لتحليل الوظائف: التعريف بأساليب وتقنيات تحليل الوظائف.

مقدمة لتقييم الوظائف: كيفية تقويم الوظائف بناءً على معايير محددة.

استخدام الكفاءات السلوكية: تطبيق مفهوم الكفاءات السلوكية في تحليل الوظائف.

مقارنة تقنيات تحليل الوظائف: استعراض الأساليب المختلفة لتحليل وظائف محددة.

اختيار وظائف قياس الأداء: تحديد الوظائف التي يمكن قياس أدائها وفقًا للمعايير المعتمدة.

جمع المعلومات وتحليلها: كيفية جمع المعلومات المتعلقة بالوظائف وتحليلها بشكل دقيق.

مقابلة تحليل الوظيفة: تطبيق مقابلات مع الموظفين لفهم طبيعة وظائفهم.

إكمال وثيقة ملف الوظيفة: كيفية إعداد وثائق وظيفية شاملة تتضمن تفاصيل دقيقة حول كل وظيفة.

الوحدة الثالثة: أنواع مخططات التقييم

تعريف التقييم الوظيفي واستخداماته: شرح أهمية التقييم الوظيفي وكيفية استخدامه بشكل فعال.

فحص المنهجيات المختلفة: مقارنة المنهجيات التي يتم استخدامها في تقييم الوظائف.

المخططات التحليلية وغير التحليلية: استعراض الفرق بين الأساليب التحليلية وغير التحليلية.

تصنيف النقاط ومقارنة العوامل: كيفية تصنيف الوظائف بناءً على النقاط والمعايير المحددة.

الترتيب الوظيفي: استراتيجيات الترتيب الوظيفي بناءً على التقييمات.

قياس الأداء الداخلي والخارجي أو مطابقة الوظائف: مقارنة الأداء بين الوظائف داخل وخارج المؤسسة.

تصنيف الوظائف: كيفية تصنيف الوظائف وتحديد درجاتها المناسبة.

مخططات التقييم: بناء المخططات المناسبة لتصنيف وتقييم الوظائف.

الوحدة الرابعة: اعتبارات التنفيذ والعمليات

استكشاف الروابط بين تحليل الوظائف والتقييم والتصميم: فهم العلاقة بين هذه الأنشطة المختلفة في تصميم الوظائف.

إرشادات التصميم والتشغيل: المبادئ التوجيهية لتصميم وتحليل العمليات المرتبطة بالوظائف.

إرشادات هيكل الدرجات: كيفية بناء هيكل الرواتب والدرجات الوظيفية.

إطار التنفيذ: فهم كيفية تنفيذ أنظمة تقييم وتحليل الوظائف في المؤسسة.

خيارات التنفيذ "كاملة أو على مراحل": اتخاذ قرار حول تنفيذ النظام بشكل كامل أو تدريجي.

توصيل النتائج: كيفية إيصال نتائج تحليل الوظائف وتقييمها للإدارة.

إدارة المناشدات لإعادة التصنيف: كيفية التعامل مع المناشدات أو الاعتراضات على تقييمات الوظائف.

الوحدة الخامسة: أشكال الأجور

المكافآت النقدية مقابل غير النقدية: دراسة الفرق بين المكافآت النقدية وغير النقدية وكيفية تأثيرها على التحفيز.

المكافأة مقابل التعب والكد: مكافآت إضافية بناءً على العمل الشاق والجهد المبذول.

أجر الاستحقاق والأجر الإضافي: كيفية حساب أجر الاستحقاق والأجر الإضافي بناءً على قوانين العمل.

تقدم الدفع: استراتيجيات دفع الأجور وكيفية تحسين تقدم الدفع للموظفين.

اختيار وتدريب المحليين: كيفية اختيار المحليين المؤهلين وتدريبهم على تقنيات التحليل.

مراجعة معايير النجاح: تحديد معايير النجاح التي يجب مراعاتها عند تحليل وتقييم الوظائف.

