

المقدمة:

تُعد أنظمة التعويضات والمزايا الوظيفية من الأعمدة الجوهرية التي تقوم عليها منظومات الموارد البشرية الحديثة، فهي لا تقتصر على تقديم الحوافز المالية فقط، بل تتعداها لتكون أدوات استراتيجية تؤثر بشكل مباشر في جذب الكفاءات، وتحفيز الأداء، والاحتفاظ بالموظفين المتميزين.

يكتسب تصميم وإدارة أنظمة المكافآت أهمية خاصة في بيئة العمل التنافسية الحالية، حيث يُطلب من المؤسسات بناء بنية متكاملة للتعويضات تتماشى مع أهداف الأعمال، وتدعم الأداء المؤسسي الشامل. وتكمن أهمية هذا البرنامج التدريبي في كونه يزود المشاركين بالفهم العميق والمهارات التطبيقية المرتبطة بإعداد وتطوير أنظمة التعويضات والمزايا بأسلوب علمي وعملي.

يركّز البرنامج على استكشاف الاتجاهات العالمية الحديثة في هذا المجال، ويُساعد المشاركين على ربط أنظمة الأجور بالأداء بشكل فعال، بما يساهم في تحسين جودة القرارات الإدارية. كما تعتمد الدورة على دراسات حالة تطبيقية وأحدث البحوث الميدانية لتوضيح أفضل ممارسات التعويضات من منظور إداري واستراتيجي وإنساني.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذا البرنامج التدريبي ليتناسب مع مجموعة واسعة من العاملين والمهتمين بمجال الموارد البشرية، وتشمل الفئات المستهدفة:

المتخصصون في مجال التعويضات والمزايا داخل المؤسسات.

موظفو الموارد البشرية والإداريون الذين يتطلعون إلى تعزيز مهاراتهم في هذا المجال.

قادة الفرق والمديرون التنفيذيون الذين يرغبون بفهم آليات الحوافز والربط بين الأجور والأداء.

شركاء الأعمال الداخليين وأخصائيو التطوير التنظيمي.

الأفراد الراغبون في تطوير خبراتهم المهنية في تصميم وإدارة نظم المكافآت داخل المؤسسات.

الأهداف التدريبية:

بنهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- إدراك الدور الجوهري لأنظمة التعويضات والمزايا في تحقيق أهداف الموارد البشرية وأهداف المنظمة.
- الإلمام بأساسيات تصميم نظام تعويضات شامل وعادل.
- فهم منهجيات تقييم الوظائف واختيار النظام المناسب لهيكل الوظائف في المؤسسة.
- تقديم توصيات مهنية بشأن الممارسات الإقليمية للتعويضات بما يتوافق مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية.
- فهم آلية إعداد استبيانات التعويضات، والتعامل مع البيانات المتعلقة بمطابقة الوظائف لضمان نجاح هذه الاستبيانات وتحقيق الشفافية والدقة.

الكفاءات المستهدفة:

من خلال المشاركة في هذه الدورة، سيكتسب المشاركون المهارات والكفاءات التالية:

- اتخاذ قرارات فعالة والشروع في تنفيذها.
- التفاعل والعمل بكفاءة ضمن فرق العمل.
- تطوير مهارات الاتصال وبناء علاقات عمل إيجابية.
- إدارة نظم التعويضات والمزايا بكفاءة واحترافية.
- تطوير التفكير التحليلي لفهم احتياجات المؤسسة وتعزيز الأداء.

توظيف التكنولوجيا الحديثة في تحليل وتصميم أنظمة الحوافز.
صياغة المفاهيم وتطوير استراتيجيات تعويض مبتكرة.
الالتزام بالإجراءات والتعليمات المؤسسية ذات الصلة بالتعويضات.

محتوى الدورة التدريبية:

الوحدة الأولى: إدارة التعويضات
التعريف بأهداف التعويضات في بيئة العمل.
فهم مكونات التعويض الشامل، بما يشمل الجوانب المالية وغير المالية.
التمييز بين التعويض المباشر والتعويض غير المباشر.
تحقيق التوازن بين مكونات نظام التعويض.
استعراض دورة حياة التعويضات والمزايا.
تحقيق التناسق الداخلي والعدالة داخل المؤسسة.
التوافق مع التناسق الخارجي ومعدلات السوق.
ربط التعويضات بنظرية التسلسل الهرمي للاحتياجات لدى الموظفين.
الوحدة الثانية: التحليل الوظيفي والوصف الوظيفي
توضيح الاستخدامات المختلفة للوصف الوظيفي في بيئة العمل.
شرح خطوات التحليل الوظيفي بصورة عملية ومنهجية.
كيفية إجراء مقاربات التحليل الوظيفي بالشكل الصحيح.
عرض نماذج احترافية للوصف الوظيفي.

ربط التحليل الوظيفي بأنظمة التعويض العادلة والمبنية على البيانات.

الوحدة الثالثة: التقييم الوظيفي

تعريف واضح لمفهوم التقييم الوظيفي وأهدافه.

استعراض أنظمة تقييم الوظائف المختلفة.

التعريف بنظام ميرك لتقييم الوظائف ومكوناته.

تقديم نظام Hay وأسلوب تصنيفه للوظائف.

شرح درجات الوظائف ومبررات تصنيفها.

مناقشة مصادر الخطأ المحتملة في عملية تقييم الوظائف.

الوحدة الرابعة: نظم التعويضات

تحليل الأهداف الجوهرية لنظم التعويض.

التعرف على القرارات الحاسمة التي يجب اتخاذها عند تصميم نظام التعويض.

تصميم هياكل الرواتب الأساسية وبدلات الموظفين.

إعداد برامج المزايا المناسبة وفقاً لطبيعة العمل.

التطرق إلى اعتبارات هامة في سياسات التعويض.

وضع خطة لإدارة برامج التعويض المؤسسية بشكل مستدام.

الوحدة الخامسة: التعويضات التنافسية

استراتيجيات الحفاظ على القدرة التنافسية في سوق العمل.

طرق تصميم وتنفيذ استبيانات التعويضات.

شرح أربع طرق رئيسية لإجراء استبيانات الرواتب والمزايا.

تحديد أنواع البيانات المطلوبة لضمان دقة التحليل.

كيفية إدارة التغيير المؤسسي المرتبط بنظام المكافآت.

الوحدة السادسة: المكافآت المبنية على الأداء
تقديم مفهوم إدارة الأداء (Performance Management) وأهدافه.
استعراض النظم الحديثة والسائدة لإدارة الأداء.
ربط المكافآت بنتائج الأداء والسلوكيات المرغوبة.
تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) واستخدامها في عملية التحفيز.
تطوير أدوات لتقييم الأداء وربطه بالحوافز المادية والمعنوية.

الخاتمة والتوصيات:

يمثل نظام التعويضات والمزايا حجر الزاوية في تعزيز فاعلية الموارد البشرية ورفع مستوى الأداء الوظيفي. ومن خلال هذا البرنامج التدريبي، سيكون المشاركون مجهزين بالمعرفة والخبرة اللازمة لتصميم وإدارة أنظمة حوافز فعالة، عادلة، ومستدامة، تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وخلق بيئة عمل محفزة ومتكاملة.
ينصح بتنفيذ ما ورد في البرنامج من مفاهيم وأدوات ضمن السياسات الداخلية للمؤسسة، مع متابعة التطورات المستمرة في سوق العمل ومواءمة أنظمة المكافآت مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، للحفاظ على جاذبية المؤسسة التوظيفية وتعزيز استقرارها المؤسسي.