المقدمة:

تهدف هذه الدورة التدريبية المتخصصة في إدارة الموارد البشرية إلى تطوير فهم عميق لتحليل وتقييم الوظائف، إلى جانب استيعاب آليات إدارة التعويضات. تهدف الدورة إلى تمكين المشاركين من إدراك أهمية تحليل وتقييم الوظائف والدور المحوري الذي تلعبه هذه العمليات في تعزيز التحفيز، ورفع مستويات المشاركة، وتحقيق الرضا الوظيفي.
سيتعرف المشاركون على مجموعة من الأساليب المختلفة المستخدمة لتحليل وتقييم الوظائف، وكيفية توظيف هذه المنهجيات لتصميم مهام وظيفية ذات قيمة وإشباع مهني. كما تتناول الدورة العلاقة بين الرواتب والحوافز المختلفة، مع تسليط الضوء على كيفية بناء أنظمة تعويضية متوازنة تنعكس إيجاباً على هياكل الرواتب والدرجات، وتُسهم في خلق شعور بالعدالة وتحقيق مستويات أداء عالية.

الفئات المستهدفة:

- المتخصصون في الموارد البشرية ممن تقع على عاتقهم مسؤولية التأثير في سياسات وهياكل المكافآت داخل مؤسساتهم.
- ممارسو الموارد البشرية الراغبون في التعمق في فهم أنظمة الرواتب والدرجات وآليات تصميمها وتطبيقها.
- المدراء المباشرون الذين يتخذون قرارات تتعلق بالمكافآت بعد تقييم الأداء.
- خبراء الموارد البشرية الذين يقدمون استشارات استراتيجية للإدارة العليا في ما يخص قضايا التعويضات.
- كبار مسؤولي الإدارة وأخصائيو الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى استيعاب شامل لطرق مراجعة سياسات التعويضات.
- كل من يسعى لتطوير كفاءاته ومعارفه في هذا المجال ويرى أهمية هذه الدورة لمستقبله المهني.

الأهداف التدريبية:

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- التعرف على كيفية تأثير تصميم الوظائف في تعزيز التحفيز والانخراط الوظيفي.
- التفريق بين التعويضات النقدية وغير النقدية وتحديد دور كلٍ منها في بيئة العمل.
- تطبيق تقنيات تحليل وتقييم الوظائف بمهنية.
- فهم آليات التعويضات ضمن الإطار الأوسع للثقافة المؤسسية وبيئة العمل.
- تنفيذ مجموعة متنوعة من الأدوات لتقييم وتحليل وظائف محددة بدقة.
- استخدام نتائج التقييم الوظيفي لبناء هياكل رواتب ودرجات فعّالة، وتحليل تأثير التعويضات على الأداء والتحفيز.
- اكتساب الخبرات الضرورية لفهم طبيعة الوظائف وتحليلها.
- تصميم وظائف تساهم في تحسين الأداء الفردي وتعزيز الالتزام الوظيفي.
- الإلمام بمجموعة من أدوات التقييم المختلفة.
- إدراك كيف يُسهم تقييم الوظائف في بناء هيكل الرواتب والدرجات.
- تقديم رؤى استراتيجية للإدارة بشأن القيمة المضافة لأساليب التعويض المختلفة.

الكفاءات المستهدفة:

- فهم العلاقة بين أنظمة المكافآت وقدرة المؤسسة على جذب الكفاءات المتميزة.

- مراجعة شاملة لمفاهيم التحفيز والانخراط المهني.
- الاطلاع على النماذج المختلفة لبناء الوصف الوظيفي.
- التمكن من تطبيق تقنيات متنوعة لتقييم الوظائف.
- تحليل كيفية تأثير أنماط التعويض المختلفة - بما يشمل الرواتب والمكافآت والعمل الإضافي - على أداء الموظفين.
- تبني رؤية استراتيجية لإدارة هياكل الأجور والدرجات، مما يؤهل المشاركين لتقديم استشارات مهنية رفيعة المستوى للإدارة العليا بشأن نظم التعويضات.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: مقدمة في سياق تحليل وتقييم الوظائف

- البيئة التنظيمية المحيطة
- دور إدارة الموارد البشرية ومسؤوليات القيادة التنفيذية
- نظريات الدافعية وتطبيقاتها العملية
- مفاهيم الانخراط، الرضا، والالتزام الوظيفي
- أهمية تحليل وتقييم الوظائف
- مهام وأدوار محلل الوظائف

الوحدة الثانية: تقنيات تحليل الوظائف

- مدخل إلى مفاهيم تحليل الوظائف
- نظرة تمهيدية حول تقييم الوظائف
- استخدام الكفاءات السلوكية كأداة تحليلية
- مقارنة بين منهجيات تحليل وظائف محددة
- اختيار الوظائف المناسبة للتقييم
- طرق جمع، توثيق، وتحليل البيانات الوظيفية
- المقابلات كوسيلة لتحليل الوظيفة
- إعداد الملف التعريفي للوظيفة (Job Profile Document)

الوحدة الثالثة: أنواع مخططات التقييم

- التعريف بالتقييم الوظيفي واستخداماته المتعددة
- تحليل المنهجيات المتاحة لتقييم الوظائف
- الفرق بين النماذج التحليلية وغير التحليلية
- طرق التصنيف بالنقاط ومقارنة العوامل
- الترتيب الوظيفي حسب الأهمية أو القيمة
- قياس الأداء الداخلي والخارجي أو المطابقة الوظيفية
- التصنيف الوظيفي العام

• عرض مختلف نماذج التقييم

الوحدة الرابعة: اعتبارات التنفيذ والعمليات

• تحليل العلاقة بين تحليل الوظائف، التقييم، والتصميم الوظيفي
• مبادئ توجيهية لتصميم النماذج التشغيلية
• إرشادات لإنشاء هيكل الدرجات الوظيفية
• إطار متكامل لتنفيذ نظام التقييم
• خيارات تنفيذ النظام "شاملة أو مرحلية"
• استراتيجيات التواصل حول نتائج التقييم
• إدارة الاعتراضات وطلبات إعادة التصنيف

الوحدة الخامسة: أشكال الأجور والتعويضات

• الفرق بين المكافآت المالية وغير المالية
• مكافآت الجهد والإجهاد والمزايا الإضافية مثل الإجازات
• الرواتب الأساسية والعمل الإضافي
• أنظمة التدرج الوظيفي في الرواتب
• اختيار وتدريب الكفاءات لتحليل الوظائف
• مراجعة معايير النجاح وتقييم فاعلية النظام