

كتيب الدورة

Job Evaluation & Salary Structure Design

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

قادة الموارد البشرية والمتخصصين في هيكل الرواتب برنامجًا تدريبًا مهنيًا متكاملًا تُعد دورة تقييم الوظائف وتصميم لبناء أطر عادلة وتنافسية وشفافة للرواتب التعويضات وصناع القرار المؤسسي بالمعرفة والأدوات يهدف إلى تزويد في بيئة عمل تتسم بالتعقيد والتغير ومتوافقة مع التوجهات الاستراتيجية اللازمة الداخلية، والقدرة التنافسية في سوق العمل، المستمر، تحتاج المؤسسات إلى تحقيق توازن دقيق بين المؤسسة، إلى الحكمة، والاحتفاظ بالكفاءات، وقد تؤدي هياكل وتوقعات الموظفين، والاستدامة المالية، ومتطلبات العدالة مخاطر القوى العاملة تفاوتات في الأجور، وضعف ثقة الموظفين، وزيادة الدرجات والرواتب غير المصممة بصورة سليمة توفر هذه الدورة منهجًا عمليًا معدلات الاستقالة، وارتفاع وسيتعلم وتصميم هياكل الرواتب، ومقارنة الأجور بالسوق، واستراتيجيًا لتقييم الوظائف، وتصنيفها إلى درجات، والامثال. قابلة للدفاع عنها، وإنشاء المشاركون كيفية تحديد القيمة النسبية للوظائف، وتحليل التعويضات، وتعزيز حوكمة الأجور. الرواتب، وبناء أطر تعويضات تدعم الأولويات نطاقات رواتب، وتحليل بيانات السوق، ومعالجة تقارب وتطوير هياكل درجات وتتمثل القيمة التنفيذية لهذه الوظائف عملية إدارية إلى أداة استراتيجية لإدارة القوى الدورة في قدرتها على تحويل إدارة التعويضات من المؤسسية. الحكمة، ودعم الدقة، ومعلومات السوق، والتحليل المالي، تستطيع العاملة. فمن خلال الجمع بين منهجيات تقييم ومن استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها، واتخاذ قرارات المؤسسات تعزيز عدالة الأجور، وتحسين والأنشطة الموجهة نحو خلال ورش العمل التطبيقية، والسيناريوهات الواقعية، أكثر اتساقًا بشأن الرواتب والتعويضات. وظائف ورواتب تتسم بالعملية والاستدامة التنفيذ، سيطور المشاركون القدرة على تصميم وإدارة والتمارين التحليلية، أهداف هياكل تقييم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون والاتساق مع استراتيجية المؤسسة.

فهم الدور الاستراتيجي لتقييم الدورة

- التمييز بين تحليل الوظائف وتصميم هياكل من:
- تطبيق أساليب منظمة الوظائف وتقييم الوظائف وتصنيف الوظائف ومقارنة التعويضات
- تقييم الوظائف بصورة متسقة لتحديد القيمة النسبية الرواتب بالسوق

- تطوير للوظائف
- تصميم نطاقات رواتب تحقق تسلسل هرمي للوظائف وهياكل درجات قابلة للدفاع باستخدام عوامل تقييم مناسبة
 - تحليل بيانات سوق التوازن بين العدالة الداخلية والتنافسية عنها
 - حساب وتفسير الحد الأدنى التعويضات ومعلومات استبيانات الخارجية
 - فهم اتساع النطاقات وتدرج والمتوسط والحد الأعلى لنطاقات الرواتب
 - تحديد ومعالجة تقارب الرواتب متوسطاتها وتحديد الموقع مقارنة الرواتب
 - تقييم موقع بالسوق
 - ربط والاختلالات في الأجور
- تطوير سياسات فعالة نتائج تقييم الوظائف بقرارات الموظفين داخل نطاقات الرواتب
- بناء إطار التعويضات
- محتوى الدورة اليوم عملي لمراجعة هياكل الرواتب والمحافظة عليها بمرور للتعويضات وآليات الحوكمة

الدور الاستراتيجي الأول: الأسس الاستراتيجية لتقييم الوظائف الوقت

- فهم والتعويضات
- العلاقة بين التصميم المكافآت الشاملة وإدارة الراتب للتعويضات في الأداء المؤسسي
 - التمييز بين تحليل الوظائف المؤسسي والوظائف والدرجات الأساسي
 - فهم العدالة والرواتب
 - المبادئ الأساسية لأنظمة الداخلية والتنافسية وتقييم الوظائف
 - الأسباب الشائعة لعدم عدالة التعويضات العادلة والقابلة للدفاع الخارجية
 - دور عنها
- تقييم الوظيفة نفسها بدلًا الأوصاف الوظيفية في تقييم الأجور وعدم اتساق الرواتب
 - فهم التسلسل الهرمي الوظائف
 - مبادئ الحوكمة من تقييم شاغلها
 - مراجعة للوظائف داخل المؤسسة
- اليوم الثاني: أساليب تحديات التعويضات الحالية والأولويات في اتخاذ قرارات التعويضات

فهم المؤسسية

- استعراض تقييم الوظائف والتطبيق العملي
- أساليب أهداف ونطاق تقييم الوظائف

- أساليب تصنيف الوظائف أهم منهجيات تقييم الوظائف
 - أساليب التقييم ترتيب الوظائف
 - منهجية تقييم وتحديد درجاتها
- تحديد عوامل التقييم الوظائف باستخدام النقاط المبنية على العوامل
 - تصميم تعريفات العوامل والعوامل
 - توزيع الأوزان المناسبة
 - تقييم المعرفة ومستويات التقييم
- تحقيق الاتساق في قرارات والتعقيد والمسؤولية والتأثير وظروف والنقاط على العوامل
 - إدارة الوظائف العمل
 - إدارة تقييم الوظائف
 - تجنب المرجعية والوظائف المعيارية
- تمارين عملية لتقييم التحيز والأخطاء الشائعة في مناقشات لجان تقييم الوظائف
 - اليوم الثالث: تصنيف التقييم

تحويل الوظائف

- تطوير التسلسل الهرمي نتائج تقييم الوظائف إلى درجات الوظائف وتصميم هيكل الرواتب
 - إنشاء هياكل وظيفية
 - فهم هياكل للوظائف داخل المؤسسة
 - تحديد العدد المناسب الدرجات الضيقة والدرجات درجات منطقية ومستدامة
 - تجميع الوظائف الواسعة
 - تصميم للدرجات الوظيفية
 - موازنة الدرجات المتقاربة في القيمة المؤسسية
 - فهم حدود الدرجات
 - تحديد الحد الوظيفية مع المستويات المؤسسية
 - حساب اتساع نطاقات الأدنى والمتوسط والحد الأعلى مكونات نطاق الراتب
 - تصميم التدرج بين متوسطات للراتب
 - الحد من التداخل المفرط بين الرواتب
 - بناء نموذج متكامل الدرجات

- ورشة عملية لتصميم نطاقات الرواتب
- اليوم الرابع: المقارنة الدرجات الوظيفية ونطاقات لهيكل الرواتب

الهدف الرواتب

- اختيار المصادر المناسبة الاستراتيجي من مقارنة التعويضات بالسوق وتحليل الرواتب
 - تحديد أسواق العمل بالسوق
 - مطابقة الوظائف لدراسات الرواتب
- فهم الشرائح المئوية في الداخلية مع الوظائف المرجعية في المناسبة للمقارنة
 - تطوير استراتيجية السوق
- مقارنة الرواتب الداخلية لتحديد موقع المؤسسة في سوق بيانات السوق
 - فهم وتحليل الأجور
 - تحليل بيانات السوق الخارجية
- تحديد نسبة الراتب إلى متوسط النطاق
- اكتشاف تقارب الرواتب الموظفين الذين تقل رواتبهم عن النطاق أو موقع الموظف داخل نطاق الراتب
 - تحليل تتجاوزه
- دمج وانقلاب الفروق بين المستويات
- إدارة الوظائف المتخصصة بيانات السوق مع القيمة الداخلية توزيع الرواتب عبر الدرجات
 - تطوير توصيات للوظائف
- اليوم الخامس: التنفيذ لتعديل الرواتب استنادا إلى بيانات والنادرة وعالية الطلب

تنفيذ السوق

- إجراء تحليل لتأثير هيكل نظام جديد لتقييم الوظائف وهيكل والحوكمة وإدارة هيكل الرواتب
 - تحديد الآثار المالية وآثار الرواتب
 - إدارة حالات الموظفين الرواتب
 - تطوير القوى العاملة
- تصميم إرشادات لإدارة استراتيجيات الانتقال خارج نطاقات الرواتب
 - وضع قواعد لتحديد رواتب والتصحيح
 - إدارة الترقيات والتنقلات الرواتب
 - معالجة تعديلات الرواتب التعيين

- تحديد صلاحيات الداخلية
- إنشاء والحالات الاستثنائية
- وضع اعتماد قرارات التعويضات
- مراجعة عمليات حوكمة لتقييم الوظائف
- تحديث الدرجات والنطاقات هياكل الرواتب وفق تغيرات معايير لإعادة تقييم الوظائف
- تطوير لوحات متابعة السوق
- إعداد بمرور الوقت
- تمرين وتقارير إدارية للتعويضات
- الفئة نهائي لتصميم هيكل الرواتب وصياغة التوصيات خارطة طريق عملية للتنفيذ

طممت هذه الدورة للمهنيين الاستراتيجية

المؤسسي وتخطيط القوى العاملة واتخاذ القرارات المسؤولين عن التعويضات وتقييم الوظائف والتصميم المستهدفة مديرو ومسؤولو الموارد المتعلقة بالموارد البشرية،

- المتخصصون في التعويضات ومنهم:
- المتخصصون في المكافآت البشرية
- المتخصصون في تقييم والمزايا
- مسؤولو إدارة الشاملة
- مديرو رأس المال الوظائف
- المتخصصون في التطوير الرواتب
- المتخصصون في تخطيط القوى البشري
- شركاء الموارد المؤسسي
- قادة الاستقطاب وإدارة العاملة
- المختصون الماليون البشرية
- المتخصصون في الموارد المشاركون في إعداد الرواتب وموازنات القوى المواهب
- رؤساء الإدارات المشاركون في البشرية في الجهات الحكومية والقطاع العاملة
- كبار المديرين العام
- المستشارون العاملون في المسؤولون عن حوكمة قرارات تصنيف الوظائف
- متطلبات الموارد البشرية والتصميم التعويضات

يُفضل أن يمتلك المؤسسي

فهمًا أساسيًا لإدارة الدورة

• معرفة عامة المشاركون:

اهتمامًا بالتعويضات أو بالهيكل المؤسسية والأوصاف الموارد البشرية

• مسؤولية أو مشاركة في تقييم الوظائف أو إدارة الوظيفية

• لا الموارد البشرية أو الشؤون المالية أو التصميم الرواتب

جميع الحسابات والأساليب تتطلب الدورة معرفة متقدمة بالرياضيات أو الجوانب المؤسسي أو تخطيط القوى العاملة

تعتمد الدورة التحليلية من خلال أمثلة عملية وتمارين التقنية، إذ يتم شرح

منهجية التدريب

منهجية تربط المبادئ المهنية لإدارة التعويضات بالتحديات على منهجية تفاعلية وعملية وموجهة نحو التنفيذ، موجهة.

تشمل

عروضًا يقدمها خبير المؤسسية الواقعية.

• تمارين عملية لتقييم التدريب:

• ورش عمل لتصنيف متخصص

• أنشطة لتصميم هيكل الوظائف

• تمارين لتحليل الوظائف

• دراسات حالات الرواتب

• مناقشات التعويضات

• محاكاة لعمليات مقارنة واقعية

• تحليل بيانات جماعية

• سيناريوهات لحل الرواتب بالسوق

• أنشطة لتطوير الحوكمة السوق

• تخطيط فردي وجماعي المشكلات

• وسيعمل المشاركون باستخدام والسياسات

عند إتمام يمكن تطبيقها داخل أدوات وقوالب وأساليب تحليلية وأطر لاتخاذ القرار للتنفيذ

مخرجات التعلم

تطبيق منهجيات منظمة لتقييم الدورة بنجاح، سيتمكن المشاركون مؤسساتهم.

- تحديد القيمة المؤسسية من:
- اختيار عوامل الوظائف
- تنفيذ تقييمات النسبية للوظائف
- تطوير هياكل منطقية للدرجات وظيفية متسقة وقابلة للدفاع التقييم المناسبة
- تصميم نطاقات رواتب عنها
- حساب الحدود الدنيا الوظيفية
- تحليل رواتب الموظفين والمتوسطات والحدود العليا واتساع تنافسية وعادلة
- تفسير النطاقات
- تطوير استراتيجيات مناسبة بيانات دراسات الرواتب والمقارنات باستخدام مؤشرات التعويضات
- تحديد السوقية
- تقديم توصيات مناسبة لتصحيح تقارب الرواتب والاختلالات في لتحديد الموقع في سوق الأجور
- تحقيق التوازن بين العدالة الأجور
- إنشاء الرواتب
- تطوير الداخلية والتنافسية الخارجية
- المحافظة على آليات فعالة لحوكمة التعويضات
- بناء خارطة طريق عملية هياكل الدرجات والرواتب سياسات لإدارة الرواتب
- الملف المهني وتحديثها

يقدم الدورة خبير معتمد دوليًا يتمتع بالتنفيذ المؤسسي

يملك المدرب للمدرب

والمكافآت الشاملة، وتحليلات خبرة واسعة في تقييم الوظائف، والتعويضات والمزايا، بخبرة عملية واستشارية واسعة. التعويضات. ويجمع التدريب بين أفضل القوى العاملة، والتصميم المؤسسي، والمقارنة وتصميم هياكل الرواتب، يتناسب مع احتياجات الجهات الحكومية والوزارات الممارسات الدولية والأساليب العملية للتنفيذ بما بالسوق، وحوكمة ومؤسسات القطاع العام والشركات الكبرى.

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com