CONCEPT

تقييم الوظائف وتصميم الدرجات الوظيفية وهياكل الرواتب وسلم الأجور

22 – 26 مارس 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



تقييم الوظائف وتصميم الدرجات الوظيفية وهياكل الرواتب وسلم الأجور

المرجع: 6225_1164 **التاريخ:** 22 – 26 مارس 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** بناء نموذج

مقدمة

تنتهي هياكل الرواتب التي تتشكل بالتفاوض الفردي لا بالتصميم إلى درجات متداخلة وفروقات أجور بلا تفسير ونطاقات رواتب لم تعد تطابق السوق. والنتيجة شكاوى من غياب العدالة الداخلية، وصعوبة في استقطاب الكفاءات النادرة، وتكلفة رواتب لا يستطيع أحد تبريرها. تزود هذه الدورة من كور كونسبت مديري المكافآت والموارد البشرية بالمنهجيات المعتمدة لتقييم الوظائف، وتحويل نتائجها إلى درجات وظيفية، وبناء نطاقات رواتب مرتبطة ببيانات السوق. ويطبق المشاركون كل خطوة على حالة من قطاعات متعددة، ويخرجون بنموذج الدرجات وهيكل الرواتب مع تكلفة تطبيقه.

أهداف الدورة

- تشخيص هيكل الرواتب القائم للكشف عن تداخل الدرجات وتقارب الرواتب والحالات الشاذة وضعف الارتباط بسياسة الأجور
- اختيار منهجية تقييم الوظائف المناسبة للمؤسسة وتطبيقها، من ترتيب الوظائف إلى أنظمة النقاط والعوامل
- إدارة لجنة تقييم تنتج درجات وظيفية متسقة وموثقة ومحايدة بين الجنسين
- تحويل نتائج التقييم إلى هيكل درجات وتسعيره وفق بيانات مسوح الرواتب
- تصميم نطاقات الرواتب وقواعد التدرج وسياسات التسكين، واختبارها بنسبة المقارنة وتحليل المساواة في الأجور
- عرض نموذج الدرجات وهيكل الرواتب مع تكلفة تطبيقه على لجنة المكافآت

الفئة المستهدفة

- مديرو المكافآت والتعويضات المسؤولون عن هياكل الرواتب ومراجعات الأجور
- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن سياسة الأجور وقرارات الدرجات الوظيفية
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة للقادة في المستويات الوظيفية وعروض الرواتب
- مديرو التصميم التنظيمي المسؤولون عن تحديد العائلات الوظيفية والمستويات المهنية
- شركاء الأعمال الماليون المسؤولون عن موازنات تكلفة الرواتب وخطط القوى العاملة

محاور الدورة

اليوم الأول: استراتيجية المكافآت وأسس البنية الوظيفية

- نموذج WorldatWork للمكافآت الشاملة وبيان فلسفة الأجور
- سياسة تموضع الأجور: العدالة الداخلية مقابل التنافسية الخارجية
- البنية الوظيفية: العائلات والعائلات الفرعية والمستويات المهنية
- استبيان تحليل الوظائف ونموذج الوصف الوظيفي
- تشخيص هيكل الرواتب الحالي: تداخل الدرجات وتقارب الرواتب والحالات الشاذة

اليوم الثاني: منهجيات تقييم الوظائف

- المنهجيات غير التحليلية: ترتيب الوظائف والمقارنة الزوجية وتصنيف الوظائف
- منهجية Hay لجداول الإرشاد: المعرفة وحل المشكلات والمساءلة
- عوامل وأبعاد منهجية Mercer IPE للتقييم الدولي للوظائف
- عوامل ومستويات نظام WTW Global Grading System للدرجات
- تصميم نظام نقاط وعوامل محايد بين الجنسين وفق دليل منظمة العمل الدولية Promoting Equity

اليوم الثالث: تقييم الوظائف وبناء الدرجات

- إجراءات لجنة تقييم الوظائف وسجل التقييم بالتوافق
- اختيار الوظائف المرجعية واعتماد نتائج تقييمها
- تحويل النقاط إلى درجات وتحديد حدود الدرجات
- مطابقة الوظائف في مسوح الرواتب وتسعيرها وفق السوق
- بناء خط أجور السوق بتحليل الانحدار

اليوم الرابع: نطاقات الرواتب والحالات الشاذة والمساواة في الأجور

- تصميم نطاق الراتب: نقطة المنتصف واتساع النطاق والتدرج بين نقاط المنتصف
- النطاقات العريضة مقارنة بهياكل الدرجات الضيقة
- تحليل نسبة المقارنة ونسبة التموضع داخل النطاق
- حالات الرواتب فوق النطاق ودونه وقواعد التسكين
- مراجعة المساواة في الأجور وفق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100

اليوم الخامس: بناء النموذج ونموذج الدرجات وهيكل الرواتب

- بناء التسلسل الهرمي للوظائف المقيمة لمؤسسة نموذجية متعددة القطاعات
- بناء نموذج هيكل الدرجات ونطاقات الرواتب
- احتساب تكلفة التطبيق وأثرها على موازنة الرواتب
- مصفوفة الزيادة على أساس الجدارة وقواعد التدرج في الراتب
- الدفاع عن النموذج أمام لجنة مكافآت

المهارات المكتسبة

- تصميم البنية الوظيفية
- تقييم الوظائف
- تصميم هيكل الدرجات
- التسعير وفق السوق
- نمذجة نطاقات الرواتب
- تحليل المساواة في الأجور
- نمذجة تكلفة المكافآت

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود بنموذج الدرجات وهيكل الرواتب محسوب التكلفة، بعد الدفاع عنه أمام لجنة مكافآت من الزملاء
- تجيب عن سؤال لماذا وضعت هذه الوظيفة في هذه الدرجة بأدلة التقييم لا بالسوابق
- تطلع على أوجه المقارنة بين أبرز منهجيات التقييم التجارية قبل الالتزام بإحداها
- تقارن ممارسات الدرجات والأجور مع مديرين من قطاعات ومؤسسات بأحجام مختلفة

الخاتمة

لا يكتسب هيكل الرواتب مصداقيته إلا من تقييم الوظائف الذي يقوم عليه وبيانات السوق المستخدمة في تسعيره. تنتقل هذه الدورة من فلسفة الأجور والبنية الوظيفية، مرورا بأهم منهجيات التقييم وعمل لجانه، وصولا إلى بناء الدرجات ونطاقات الرواتب والحالات الشاذة ومخاطر عدم المساواة في الأجور التي تتبع أي إعادة هيكلة. ويجمع اليوم الأخير هذه الخطوات في نموذج الدرجات وهيكل الرواتب مع تكلفة تطبيقه، فيملك المشارك أساسا يمكن الدفاع عنه لمشروع الدرجات القادم أو لمراجعة الأجور السنوية.