CONCEPT

إدارة التعويضات والمزايا: المكافآت الشاملة والحوافز وحوكمة المكافآت

28 يونيو – 2 يوليو 2027

باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى



إدارة التعويضات والمزايا: المكافآت الشاملة والحوافز وحوكمة المكافآت

المرجع: 16_8276 **التاريخ:** 28 يونيو – 2 يوليو 2027 **المكان:** باريس - فندق أعمال على الضفة اليمنى **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

تحتاج إدارة التعويضات والمزايا الى نظرة موحدة، فالإنفاق على الرواتب والحوافز والمزايا يمثل غالبا أكبر بند تكلفة يمكن للمنظمة التحكم فيه، ومع ذلك تدار مراجعة الرواتب وخطط المكافآت السنوية وتجديد المزايا في كثير من المنظمات كأحداث منفصلة بلا استراتيجية مشتركة أو رؤية للتكلفة. والنتيجة حوافز تصرف بمعزل عن النتائج، ومزايا لا يقدرها الموظفون، وقرارات يصعب الدفاع عنها. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت ممارسي المكافآت والموارد البشرية من إدارة دورة المكافآت الشاملة كمنظومة واحدة، ويبني كل مشارك خطة المكافآت الشاملة ونموذج تكلفتها لمنظمة دراسة حالة.

أهداف الدورة:

- تقييم عرض المكافآت الشاملة الحالي مقارنة باستراتيجية المكافآت وفلسفة مزيج الأجر وخط الأساس لتكلفة إجمالي الأجور
- تخطيط مراجعة الرواتب السنوية وتنفيذها باستخدام بيانات مسوح الرواتب وميزانيات الزيادات وإرشادات التوزيع للمديرين
- تصميم خطط الحوافز قصيرة الأجل وحوافز المبيعات والحوافز طويلة الأجل بشروط أهلية ومقاييس أداء وتمويل ومنحنيات صرف واضحة
- تصميم البدلات والإجازات والتأمين الطبي ومكافأة نهاية الخدمة واحتساب تكلفتها مع ضبط الإنفاق على المزايا
- متابعة العدالة في الأجور وتطبيق ضوابط حوكمة المكافآت وصلاحيات الاعتماد وتوثيق السياسات
- بناء خطة المكافآت الشاملة ونموذج تكلفتها وعرضهما مع بيان المكافآت الشاملة للتواصل مع الموظفين

الفئة المستهدفة:

- المختصون المسؤولون عن إدارة التعويضات والمزايا ومراجعات الرواتب وبيانات المكافآت
- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن سياسة المكافآت والبدلات وتقديم المزايا
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة للمديرين حول الزيادات والمكافآت وعروض التوظيف
- قادة الرواتب وعمليات الموارد البشرية المسؤولون عن تسجيل المزايا والاستحقاقات وتقارير تكلفة المكافآت
- شركاء الأعمال الماليون المسؤولون عن موازنات تكلفة الموظفين ومخصصات الحوافز

محاور الدورة:

اليوم 1: أسس المكافآت الشاملة وتقييم الوضع الحالي للمكافآت

- عناصر نموذج WorldatWork Total Rewards Model للمكافآت الشاملة والسياق التنظيمي
- بيان استراتيجية المكافآت وفلسفة مزيج الأجر
- خط الأساس لتكلفة إجمالي الأجور حسب فئات الموظفين
- نموذج حصر الأجر الثابت والبدلات والأجر المتغير
- تشخيص فاعلية المكافآت باستخدام بيانات دوران الموظفين والارتباط الوظيفي

اليوم 2: مراجعة الرواتب السنوية واستخدام بيانات السوق

- اختيار مسوح الرواتب وتقادم البيانات وطريقة دمج المصادر
- تقارير الموقع السوقي مقارنة بالشرائح المئوية في سياسة الأجور
- نمذجة ميزانية زيادات الرواتب حسب فئات الموظفين
- إرشادات توزيع الزيادات وحدود صلاحيات المديرين
- جدول مراجعة الرواتب ومسار الاعتماد وسجل التدقيق

اليوم 3: الأجر المتغير وتصميم خطط الحوافز

- تصميم خطة الحوافز قصيرة الأجل: الأهلية والأهداف ومنحنيات الصرف
- طرق تمويل مجمع المكافآت: مشاركة الأرباح وبطاقة الأداء والنموذج المختلط
- تصميم خطة حوافز المبيعات: الحصص البيعية ونسب العمولة ومعاملات التسريع
- أدوات الحوافز طويلة الأجل: النقد المؤجل وأسهم الأداء ومكافآت الاستبقاء
- تصميم برنامج التقدير: المكافآت الفورية ومكافآت الفرق

اليوم 4: تصميم المزايا والعدالة في الأجور وحوكمة المكافآت

- مقارنة سياسات البدلات والمزايا: السكن والنقل والإجازات
- تصميم خطة التأمين الطبي الجماعي وتحليل تكلفة المطالبات
- اشتراكات التأمينات الاجتماعية واحتساب مخصص مكافأة نهاية الخدمة
- لوحة متابعة العدالة في الأجور وخطة معالجة الفجوات
- حوكمة المكافآت: اختصاصات لجنة المكافآت وتفويض صلاحيات الأجور

اليوم 5: بناء النموذج: خطة المكافآت الشاملة ونموذج التكلفة

- بناء نموذج تكلفة إجمالي الأجور لمنظمة دراسة الحالة
- نموذج سيناريوهات ميزانية مراجعة الرواتب وصرف الحوافز
- توقعات تكلفة المزايا وتقييم خيارات تعديل الخطط
- نموذج بيان المكافآت الشاملة للتواصل مع الموظفين
- عرض خطة المكافآت الشاملة أمام لجنة مكافآت

المهارات التي ستكتسبها:

- صياغة استراتيجية المكافآت
- تحليل مسوح الرواتب
- إعداد ميزانية مراجعة الرواتب
- تصميم خطط الحوافز
- تصميم تعويضات المبيعات
- إدارة تكلفة المزايا
- حوكمة المكافآت
- التواصل بشأن المكافآت الشاملة

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة المكافآت الشاملة ونموذج تكلفتها بعد اختبارهما بالسيناريوهات ومراجعتهما أمام لجنة مكافآت من الزملاء
- شرح تكلفة كل مكافأة وبدل وميزة والغرض منها للإدارة المالية والمديرين المباشرين
- مقارنة ممارسات الحوافز والمزايا ومراجعة الرواتب مع ممارسين من قطاعات وأحجام منظمات مختلفة
- استبدال المعالجات السنوية المتفرقة بجدول سنوي موحد للمكافآت وقواعد اعتماد واضحة

الخاتمة:

تحقق المكافآت الشاملة أثرها حين تخطط الرواتب والحوافز والمزايا والتقدير معا، وتحسب تكلفتها معا، وتشرح للموظفين برسالة واحدة. تنتقل هذه الدورة من استراتيجية المكافآت وخط الأساس للتكلفة، مرورا بمراجعة الرواتب السنوية وتصميم الحوافز، وصولا الى احتساب تكلفة المزايا ومتابعة العدالة في الأجور والحوكمة. وفي اليوم الأخير يجمع المشاركون هذه العناصر في خطة المكافآت الشاملة ونموذج تكلفتها، ويختبرونها بسيناريوهات الصرف والتكلفة، ثم يعرضونها أمام لجنة من الزملاء استعدادا لدورة المكافآت القادمة.