

الأكاديمية العربية السرور الأوسط



النظم الحديثة لسياسات الأجور والحوافز والمكافآت والتعويضات

Microsoft
GOLD CERTIFIED
Partner
Learning Solutions

Project
Registered
Education
Management
Institute

CPE
NATIONAL ALLEIANCE OF
SPONSORS

CMI Chartered
Management
Institute

ASQ
The Global Voice of Quality

www.arabicacademy.me

United Arab Emirates , Dubai

Toll Free : 800 22 64

Tel : + 971 (4) 3974700

Fax : +971 (4) 3974703

P.O.Box Dubai : 187095

info@arabicacademy.me

www.arabicacademy.me

الرقم المجاني من داخل الإمارات : ٨٠٠٢٢٦٤



محتويات البرنامج

مقدمة عن البرنامج

الأجور من الموضوعات الهامة التي تمثل جانبا كبيرا من اهتمامات العاملين والمنظمات التي يعملون بها ذلك بالإضافة الى اهمية للمجتمع ذاته والاجر له اهمية للفرد والمجتمع والمنظمة، فبالنسبة للفرد هو مصدر دخله الاساسى الذى يعتمد عليه فى اشباع حاجاته وامور معيشته، وبالنسبة للمجتمع حيث يواجه المجتمع اليوم عدد من المشكلات التى تخص العمل والعاملين ومن اهم هذه المشكلات البطالة والمطالبة باجور عالية والمنازعات العمالية، وأخيرا بالنسبة للمنظمة حيث الأجور تمثل عنصر تكلفة هام كما أن سياسة الاجور من العوامل التى يعتمد عليها فى جذب الكفاءات النادرة والتي تؤثر فى استمرار العمل.

أهداف البرنامج :

تنمية مفاهيم المشاركين حول أهمية الأجور وسياستها بالنسبة للفرد والمجتمع والمنظمة.
تزويد المشاركين بأساسيات وخصائص سياسة الاجور الحديثة.
تعرف المشاركين على معايير ومبادئ والخطوات الرئيسية لعملية هيكلة الأجور.
إكساب المشاركين مهارات معالجة مشاكل الحوافز والأجور فى المنظمات وإبتكار النظم الملائمة مع الظروف الإقتصادية.
تعرف المشاركين على نظم الترقيات المتقدمة وعلاقتها بالدافعية والسلوك والرضا الوظيفي.
الامام بالقواعد الرئيسية بالنظم الالكترونية للرواتب والبدايات والاستحقاقات.
التعرف على النظم الحديثة لتقييم وفحص لسياسات جداول الرواتب والأجور والمشكلات التى تواجه المراجعة الداخلية لنظم الرواتب والأجور.

المحاور الرئيسية للبرنامج

الوحدة الأولى : تطوير سياسات ونظم الأجور

أهمية سياسة الأجور بالنسبة للفرد
أهمية سياسة الأجور بالنسبة للمنظمة
أهمية سياسة الأجور بالنسبة للمجتمع.
الخصائص الحديثة لخطط الأجور.
أنواع الأجور ومميزاتها وعيوبها.

الوحدة الثانية : آليات هيكلة الأجور ومعايير التقييم

تعريف هياكل الأجور

الخطوات الرئيسية لخطط هيكلة الأجور

المعايير الأساسية لإختيار وتحديد هيكل الأجور.

خصائص هيكل الأجور الجديد.

أنواع هياكل الأجور (المتدرجة – مسوى الوظائف

– منحنيات الجدارة – الأقدمية)

النظريات الأساسية التي تحكم نظم الأجور.

الوحدة الثالثة : التقنيات الحديثة لنظم تحديد وتصنيف الأجور

أهمية التخطيط للأجور.

تقويم الوظائف وأنظمة دفع الأجور.

خطوات تصميم نظم الأجور

طرق تقييم الوظائف.

النظم المتقدمة فى دفع الأجور.

حالات عملية فى إدارة الأجور والمرتبات

الوحدة الرابعة : إعادة هيكلة الأجور وتأثيرها فى الترقيات

إجراءات ومعايير الترقيات.

ما هو المطلوب من المرشحين للترقية؟

العوامل والمحددات الرئيسية لنظم الترقيات.

نظم الترقيات وعلاقتها بسنوات الخبرة ومعدلات الأداء

علاقة نظم الترقيات بالرضا الوظيفي.

نظم الأجور والترقيات ودورها فى الدافعية والسلوك

العلاقة بين إعادة هيكلة الأجور والترقيات

الوحدة الخامسة : هيكلة الأجور وتفعيل آليات نظم الحوافز

طبيعة وأهمية التحفيز.

الحوافز وإرتباطها بالدافع والسلوك.

نظريات التحفيز.

أنواع وخطط الحوافز.

العوامل اللازمة لتطوير خطط الحوافز.

المشاكل المتعلقة بنظم الأجور والحوافز.

مشاكل تطبيق هيكل الأجور والحوافز التفاضلية.

العلاقة بين هيكلة الأجور وتفعيل نظم الحوافز.

النظم الحديثة لسياسات الأجور والحوافز والمكافآت والتعويضات



الوحدة السادسة : النظم الحديثة لسياسات التعويضات

مفهوم التعويضات.

الفروق الجوهرية بين المكافآت والتعويضات.

متى تستخدم المكافآت؟

متى تستخدم التعويضات؟

الشروط الواجب توافرها في نظم التعويضات الفعالة.

المشاكل المتعلقة بنظم التعويضات وأساليب مواجهتها.

آليات تطبيق نظم تعويضات فعالة.

الوحدة السابعة : أنظمة الحوافز ومدى توافقها مع أهداف الإصلاح المالي والإداري

الأسس والمعايير السليمة والناجحة لنظم الحوافز الحديثة.

معايير تقييم نظم الحوافز.

الأسس الحديثة لتقويم نظم الحوافز.

أساسيات تقييم نظم الحوافز مع أهداف التطوير الإداري.

العوامل اللازمة لتحقيق أهداف الإصلاح المالي من خلال الحوافز.