

إدارة التعويضات ومزايا الموظفين والمكافآت

مقدمة:

- تعتبر إدارة التعويضات والمكافآت من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد ، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد التعويضات ، لما بلغت من أهمية كنصر تنمية ، يساهم في تكوين طبقة فعالة ومنتجة ، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتج وترقيته.
- تلعب التعويضات والمكافآت التي يحصل عليها الفرد لقاء جهده المبذول في المنظمة سواء كان هذا الجهد فكريا أو عضليا دور مهم وكبير في تحقيق الاشباع لحاجاته المادية والنفسية وتحقيق مستوى الرضا المتحقق للفرد ، وتنعكس آثار هذا الرضا على السلوك العام للفرد والأداء والتمثل في الاستقرار بالعمل وتقليل الغيابات والانتظام بالعمل..... ويؤثر نظام التعويضات والمكافآت على نوعية العاملين الذين تستقبلهم المنظمة والرضا الذي يشعرون به آزاء أعمالهم.

الفئات المستفيدة:

- جميع العاملين بإدارات الموارد البشرية
- أخصائي التعويضات والمزايا
- مدراء ومسؤولي إدارات الموارد البشرية وشؤون الموظفين
- مسؤولي التنظيم والتطوير الإداري والوظيفي
- جميع العاملين والمدبرين المهتمين بتلك الموضوعات الحيوية

محتوى البرنامج:

أصعب التحديات التي تواجه الإدارة الحديثة للموارد البشرية:

- سمات وخصائص الموارد البشرية المبدعة
- ماهي أحدث الإتجاهات في إدارة الموارد البشرية
- الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
- منظومة إدارة الموارد البشرية
- التحديات الحديثة التي تواجه إدارة الموارد البشرية

أنظمة الأجور والتعويضات والمكافآت:

- أنظمة الأجور والتعويضات والمكافآت
- أهمية أنظمة الأجور والتعويضات والمكافآت
- مكونات أنظمة الأجور والتعويضات والمكافآت
- مشاكل أنظمة الأجور والتعويضات والمكافآت
- العوامل المؤثرة في أنظمة الأجور والتعويضات والمكافآت
- طرق تقييم الوظائف والتعويضات المالية
- الأجر الزمني والأجر التشجيعي

الشروط الفعالة عند إعداد نظام التعويضات والمكافآت:

- العدالة في تصميم هيكل التعويضات والمزايا والمكافآت
- مثال على حزمة التعويضات والمزايا والمكافآت
- كيف تحسب أقسام الموارد البشرية التعويضات والمزايا والمكافآت
- قائمة بخيارات المزايا والتعويضات التي يمكنك تقديمها لموظفيك
- قياس وإدارة الأداء

التحفيز وإدارة المكافآت الشاملة:

- أهمية التحفيز
- شروط نظام الحوافز الفعال
- أنواع الحوافز
- نظريات الدافعية والرضا الوظيفي
- نموذج I.M.A في التدريب وربطه بالمكافآت
- المنهج الشمولي للمكافآت

دور إدارة الموارد البشرية في بناء ثقافة تنظيمية تترجم استراتيجية إدارة التعويضات والمكافآت:

- تحديد المهمة التنظيمية والرؤية والأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية في بناء الثقافة التنظيمية الإبداعية
- التحليل والوصف الوظيفي
- دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق جودة الحياة الوظيفية
- دور القيادة في المنظمة التي تعتمد على الثقافة التنظيمية الإبداعية
- إدارة التغيير وتطوير الثقافة التنظيمية وبناء منظمات عالية الأداء
- ربط استراتيجية إدارة الموارد البشرية بإدارة التعويضات والمكافآت

المبادئ الكمية في إدارة التعويضات والمكافآت:

- جمع وتحليل البيانات والمعلومات
- احتساب المعدلات والنسب المئوية والقيمة الزمنية للنقد
- بعض العلاقات الحسابية
- ربط المعادلات بمفاهيم التعويضات والمكافآت
- تصميم نظام شامل للتعويضات والمكافآت