

بناء هيكل الرواتب والأجور والمكافآت وسياسة التعويضات

مقدمة:

- معظم الموظفين لا يعملون فقط من أجل حب عملهم. كما يرغب معظم الناس في راتب لائق وحوافز أخرى تكافئهم على عملهم الشاق. وينبغي وضع مجموعات الأجور هذه وإدارتها وتوزيعها بكفاءة. هذا هو المكان الذي يشارك فيه محترفو الموارد البشرية المتخصصون في التعويضات والمزايا. تضمن خطط التعويضات والمزايا الصحيحة مكافأة الموظفين الكفوئين بشكل عادل وأكثر الطرق فعالية من حيث التكلفة للشركة.
- وهذا بدوره يحفز الموظفين على الحفاظ على أدائهم. إن خطط التعويضات والمزايا والمكافآت التي يديرها محترفو الموارد البشرية هذه ليست مهمة فقط للاحتفاظ بالموظفين وتحفيزهم ، ولكن أيضًا لجذب أشخاص جدد إلى الشركة. تميل مخططات التعويضات والمزايا الأكثر جاذبية إلى توليد المزيد من الاهتمام بالمناصب الجديدة. يهدف هذا البرنامج إلى الارتقاء بمهارات المشاركين و تمكينهم من إعداد وتطوير أنظمة التعويضات والمكافآت واستخدام أحدث الأدوات لرسم سياسات الرواتب والأجور والتعرف على أهم الأنظمة الخاصة بتحليل الوظائف وتقييمها كل ذلك لزيادة الإنتاجية و للمحافظة على المواهب.

اهداف الدورة:

- تحديد سياسة الأجور لتعويض العاملين
- مطابقة هيكل الرواتب مع تحقيق الأهداف التنظيمية
- تطوير هيكل الرواتب والدرجات
- تنفيذ هيكل الدرجات والرواتب الجديدة
- الأنظمة والممارسات المستخدمة في تقييم الوظائف
- دور تقييم الوظائف والدراسات الاستقصائية للرواتب Salary Surveys
- إدارة الأداء وربط الأجر بالأداء عن طريق الدفع والاستحقاق
- دور أنظمة الدفع المتغيرة
- دور برامج الاحتفاظ والاستبقاء

الفئات المستهدفة:

- الرؤساء التنفيذيين للموارد البشرية
- مدراء الموارد البشرية
- مدراء التدريب والتطوير الوظيفي
- مدراء تخطيط القوى العاملة
- مدراء شؤون الموظفين
- نواب الرئيس للموارد البشرية
- أخصائيي الموارد البشرية
- محليي الموارد البشرية

محتوى البرنامج:

مقدمة ومفاهيم:

- ما هي أهمية إدارة المكافآت والتعويضات في المنظمات؟
- دور هياكل المرتبات والدرجات في نظم المكافآت والتعويضات

تحديد سياسة الأجور لتعويض الموظف:

- معرفة المكونات الرئيسية للأجور ، ومعرفة الأجور المناسبة في السوق
- تحديد السوق الصحيح للأجور ، وفهم قطاع الأجور
- تحديد المعايير والسياسات للأجور واستراتيجية المكافآت
- الربط بين سياسة الأجور واستراتيجية المكافآت وبين استراتيجية الموارد البشرية والأهداف التجارية

مطابقة هياكل الرواتب مع تحقيق الأهداف التنظيمية:

- لماذا تفكر المنظمات في إنشاء هياكل جديدة للأجور
- كيف يمكن تقييم هيكل الأجور بحيث يكون داعم لتحقيق أهداف العمل
- إدارة التوازن بين توقعات الموظفين والقدرة على دفع الأجور

تطوير هياكل الرواتب والدرجات:

- أنواع هياكل الأجور الأساسية
- اختيار هيكل الرواتب والدرجات المناسب لتلبية احتياجات المنظمة
- تحديد الدرجات وهياكل المرتبات للقوى العاملة متعددة الجنسيات
- قياس وتصميم هيكل الرواتب والدرجات
- تغيير هيكل الدرجات والرواتب الحالية والأساليب التي تمر بمرحلة انتقالية
- فهم وإدارة مقارنة الرواتب

مقدمة عن التعويضات:

- إجمالي المكافآت
- التعويضات المباشرة وغير المباشرة
- اتجاهات في مناهج التعويضات

المصطلحات القانونية التي تؤثر على التعويضات:

- قوانين التوظيف
- القوانين مقابل السياسات
- المعايير (القانونية) مقابل أفضل الممارسات

تصميم هيكلية للتعويضات:

- ربط للتعويضات باحتياجات العمل والثقافة التنظيمية
- التعويضات كجزء من إجمالي المكافآت
- توسيع نطاقات الأجر

تطبيق وإدارة والمحافظة على نظام التعويضات:

- المسائل المتعلقة بتسويات الدفع أو قرارات
- إدارة الدفع
- الامتثال
- زيادة الدفع
- الاختلافات في الدفع
- قياس الفعالية : تقييم نظام التعويضات

الحوافز:

- أنواع الخطط لدفع الحوافز
- مراقبة خطط دفع الحوافز
- المقاييس المستخدمة بشكل معتاد
- خطط دفع لبعض الموظفين المختارين

التعويضات في عمليات الدمج والاستحواذ والمهام الدولية:

- عمليات الدمج والاستحواذ
- التعويض الدولي
- التطورات الأخيرة في مجال التعويضات
- موارد التعويضات

إدارة الأداء وربط الأجر بالأداء عن طريق الدفع والاستحقاق:

- مكافأة الأداء ضمن الزيادات في المرتبات الأساسية واستحقاق الدفع
- ربط استحقاق دفع الأجر بالأداء الفردي
- مراجعة سنوية لإدارة عملية الأجر السنوي
- تصاميم خطة الحوافز والبدائل لخطط قصيرة الأجل

دور أنظمة الدفع المتغيرة:

- أنواع أنظمة الدفع المتغيرة وأفضل الممارسات الحالية في إدارة الدفع المتغير
- كيف يمكن أن تستخدم خطط الحوافز للمساعدة في تحقيق أهداف العمل؟
- الاتجاهات الحالية في أنظمة الدفع المتغيرة والحوافز
- الأجر المتغير بوصفه عنصراً من إجمالي عناصر استراتيجية الأجر