JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت

24 – 28 أكتوبر 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت

المرجع: 100299_2636 **التاريخ:** 24 – 28 أكتوبر 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت دورة تدريبية مدتها أسبوع لأخصائيي المكافآت والأداء الذين يحولون تقييمات الأداء إلى قرارات أجور، وتنتهي بإعداد حزمة معايرة الزيادات والمكافآت لدورة الأجور القادمة. فميزانيات الرواتب محدودة والموظفون ينتظرون سببا واضحا لكل زيادة، لذلك تحمي القرارات المتسقة التكلفة والثقة معا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت.

لماذا يهم مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت الآن

تتشكل قرارات الزيادات والمكافآت اليوم تحت ثلاثة ضغوط: قيادات المالية التي تحدد سقف ميزانية الزيادات، والموظفون وممثلوهم الذين يسألون لماذا حصل شخصان بتقييم متقارب على مكافأتين مختلفتين، ومجالس الإدارة التي تريد أن يتبع الأجر النتائج لا الأقدمية. المعايرة الجيدة توجه الميزانية إلى حيث يكون الأداء أقوى، أما المعايرة الضعيفة فتجلب تضخم التقييمات وانضغاط الأجور واستقالات الكفاءات. وتستند الدورة إلى مبادئ ربط الأجر بالأداء، وتحديد موقع الراتب بنسبة المقارنة، وإرشادات تقارير رأس المال البشري التي تطلب من المؤسسات الإفصاح عن صلة المكافأة بالأداء.

المستفيدون من مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت

- المختصون الذين يحولون ميزانية الزيادات إلى دليل الزيادات السنوي
- المحللون الذين يبنون نماذج صناديق المكافآت ومنحنيات الصرف وتكلفة كل سيناريو
- ممارسو الأداء الذين يديرون جلسات معايرة التقييمات مع المديرين المباشرين
- المستشارون الملاصقون لقطاعات الأعمال الذين يشرحون قرارات المكافآت للمديرين والموظفين
- موظفو عمليات المكافآت الذين يدخلون المكافآت المعتمدة ويدققون الاستثناءات

يستفيد فريق المكافآت أكثر حين يحضر معا مختص نمذجة الزيادات وميسر المعايرة ومستشار الأعمال، لأنهم يخرجون بافتراضات موحدة.

قدرات مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت

يتدرب المشاركون على كل خطوة في دورة الأجور، من أول رقم في الميزانية حتى خطاب المكافأة النهائي.

- تصميم مصفوفة زيادات تجمع بين تقييم الأداء ونسبة المقارنة — إرشادات الزيادة التي يتسلمها المديرون
- حساب تكلفة سيناريوهات الزيادات والمكافآت مقابل الميزانية المعتمدة — موافقة الإدارة المالية
- تيسير جلسة معايرة تختبر توزيع التقييمات — عدالة التقييمات النهائية
- بناء منحنى تمويل لصندوق المكافآت مرتبط بنتائج الشركة والفرد — قرار الصرف لدى الإدارة العليا
- اختبار نتائج المكافآت بحثا عن فجوات بين فئات الموظفين — تقارير عدالة الأجور
- إيصال قرارات المكافأة الفردية مع مبرر واضح — حوار المدير مع كل موظف

مصطلحات مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت الأساسية

- مصفوفة الزيادات السنوية — جدول يحدد نسبة الزيادة لكل تقاطع بين تقييم الأداء وموقع الموظف في نطاق الراتب.
- نسبة المقارنة — الراتب الأساسي للموظف مقسوما على منتصف نطاق الراتب للوظيفة.
- معايرة التقييمات — اجتماع منظم يقارن فيه المديرون التقييمات المقترحة بين الفرق قبل اعتمادها.
- صندوق المكافآت — المبلغ الكلي المتاح للمكافآت المتغيرة في دورة واحدة، ويمول من نتائج الشركة أو الوحدة.
- منحنى الصرف — العلاقة بين النتائج المحققة ونسبة ما يصرف من المكافأة المستهدفة.
- انضغاط الأجور — حالة تضيق فيها فروق الأجور بين الموظفين الجدد وذوي الخبرة أو بين المستويات الوظيفية.

مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت يوما بيوم

اليوم 1: فلسفة المكافآت ودورة الأجور

- مبادئ ربط الأجر بالأداء — مدى قوة تأثير النتائج في قرارات المكافأة
- تقويم دورة الأجور السنوية — ترتيب التقييمات والميزانيات واعتماد المكافآت
- تحديد ميزانية الزيادات — الموازنة بين حركة السوق والقدرة على التحمل
- خريطة أصحاب المصلحة لقرارات المكافآت — أدوار المالية والمديرين والموظفين
- تشخيص الوضع الحالي للأجور — رصد الانضغاط والحالات الشاذة قبل الدورة

اليوم 2: بناء مصفوفة الزيادات السنوية

- نسبة المقارنة والتغلغل في النطاق — تحديد موقع كل موظف داخل نطاقه
- تصميم سلم التقييم — اختيار عدد المستويات ومعنى كل مستوى
- نسب خلايا المصفوفة — التمييز في الزيادة بين الأداء المتميز والمتوسط
- نمذجة ميزانية المصفوفة — مواءمة الإرشادات مع الإنفاق المعتمد
- المكافآت المقطوعة فوق حد النطاق — مكافأة الأداء دون تجاوز النطاقات

اليوم 3: تمويل صندوق المكافآت وتصميم الصرف

- طرق تمويل صندوق المكافآت — التمويل من النتائج مقابل تجميع المستهدفات
- منحنيات الصرف والحدود الدنيا والسقوف — تشكيل المكافآت وفق النتائج المحققة
- أوزان الشركة والوحدة والفرد — وضوح أثر كل وظيفة في النتيجة
- قواعد التقدير والمعدلات — حدود تعديل المديرين على المكافآت المحسوبة
- مكافآت التقدير خارج المكافأة السنوية — مكافآت فورية للإسهامات الاستثنائية

اليوم 4: معايرة التقييمات واختبارات العدالة

- تصميم جلسة المعايرة — جدول الأعمال والأدلة ودور الميسر
- تحليل توزيع التقييمات — كشف التضخم والتساهل بين الفرق
- فحص تحيزات المقيمين — أثر الحداثة والتشابه والهالة في التقييم
- اختبار عدالة الأجور في المكافآت المقترحة — الفجوات بين الفئات المتماثلة
- مسار اعتماد الاستثناءات — التعامل مع المكافآت الخارجة عن إرشادات المصفوفة

اليوم 5: التطبيق العملي لدورة معايرة متكاملة

- محاكاة حالة لدورة زيادات — تطبيق المصفوفة على عينة من الموظفين
- لجنة معايرة تجريبية — الدفاع عن التقييمات بأدلة الأداء
- تكلفة السيناريوهات للقيادة — عرض خيارين للميزانية مع المفاضلات بينهما
- نصوص إبلاغ المكافآت — شرح الزيادات والمكافآت للموظفين
- تجميع حزمة معايرة الزيادات والمكافآت — المصفوفة ونموذج الصندوق ودليل الجلسة

تطبيق مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت بعد الدورة

- إعادة بناء مصفوفة الزيادات في المؤسسة بشرائح نسبة المقارنة وحساب تكلفتها مقابل ميزانية الزيادات للعام القادم
- عقد جلسة معايرة تجريبية لوحدة أعمال واحدة ثم إعداد تقرير عن تغير توزيع التقييمات

أسئلة حول مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت

ما مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت، ولماذا تهم الآن؟

هي الأدوات التي تحول تقييمات الأداء إلى زيادات في الرواتب ومكافآت. فالمصفوفة والتقييمات المعايرة تتيح لك توجيه ميزانية محدودة إلى حيث تكون النتائج أقوى، وتفسير كل مكافأة بوضوح.

من الأكثر استفادة من دورة مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت؟

أخصائيو المكافآت والأداء هم الأكثر استفادة. ويشمل ذلك من يبنون نماذج الميزانيات، وميسري جلسات المعايرة، والمستشارين الذين يشرحون المكافآت لقطاعات الأعمال.

كيف تختلف دورة مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت عن دورة عامة في التعويضات؟

تركز على دورة القرار السنوية لا على هياكل الرواتب. فهي تبدأ بعد وجود نطاقات الرواتب، وتتناول التقييمات والمصفوفات وصناديق المكافآت وعدالة قرارات المكافأة.

ماذا تعود به من دورة مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت؟

تعود بحزمة معايرة الزيادات والمكافآت. وتضم مصفوفة زيادات محسوبة التكلفة، ونموذجا لصندوق المكافآت، ودليلا لجلسة المعايرة تستخدمه في دورتك القادمة.

مصفوفات الزيادات السنوية ومعايرة المكافآت: الطريق إلى الأمام

تدعم حزمة معايرة الزيادات والمكافآت أولا توصية ميزانية الزيادات التي تعتمدها الإدارة المالية والإدارة التنفيذية. ويستخدمها أخصائيو المكافآت لإحاطة المديرين وتوجيه جلسات التقييم. وبعد أول دورة أجور، يستحق منحنى الصرف ونسب المصفوفة المراجعة في ضوء توزيع التقييمات الفعلي وآراء الموظفين في العدالة.