JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار

28 ديسمبر 2026 – 8 يناير 2027

ميلانو

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار

المرجع: 62715_1710 **التاريخ:** 28 ديسمبر 2026 – 8 يناير 2027 **المكان:** ميلانو **الرسوم:** GBP 11100

التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمديري المكافآت وشركاء الأعمال في الموارد البشرية وقادة التصميم التنظيمي، يبني فيها المشاركون إطار تدرج وظيفي ونموذج حجم الوظائف على مستوى المنظمة كلها. فإعادة الهيكلة وتوقعات الشفافية في الأجور وظهور أدوار هجينة جديدة تدفع المنظمات إلى تفسير موقع كل وظيفة في السلم. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للممارسين الذين يدافعون عن كل قرار تدرج.

لماذا يهم التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار الآن

تشكل ثلاث قوى عملية تحديد حجم الوظائف اليوم. فالموظفون وممثلوهم يتوقعون الشفافية في الأجور ويسألون عن أساس تحديد الدرجات، ومجالس الإدارة تريد ربط موازنات القوى العاملة بهيكل درجات متماسك، والأدوار الرقمية وأدوار المشاريع والهياكل المصفوفية تطمس الحدود التي اعتمدت عليها العائلات الوظيفية القديمة. والمنظمة التي تقيس أدوارها باتساق تستطيع تفسير فجوات الأجور وتخطيط الترقيات وتسعير الأدوار الجديدة بسرعة، أما المنظمة التي تحدد الدرجات بالتفاوض فتتراكم لديها الحالات الشاذة ومخاطر عدم المساواة في الأجر والرواتب المجمدة المكلفة. وتستند الدورة إلى التقييم التحليلي بطريقة النقاط والعوامل، ومبدأ الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة، والبنية الوظيفية القائمة على العائلات والوظائف الفرعية والمستويات المهنية.

المستفيدون من التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار

- أخصائيو المكافآت الذين يديرون لجان التقييم ويحدثون هياكل الدرجات
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يعالجون طلبات إعادة التدرج وتغير الأدوار
- قادة التصميم التنظيمي الذين يعيدون رسم نطاقات الإشراف والمستويات الإدارية
- مخططو القوى العاملة الذين يحولون الدرجات إلى أعداد وظائف وموازنات رواتب
- المدققون الداخليون والشركاء الماليون الذين يختبرون اتساق هيكل الأجور

تستفيد وظيفة المكافآت أكثر حين يحضر معا مقيموها وشريك أعمال من الموارد البشرية وشريك مالي، لأن قواعد التدرج والتظلمات وربط الموازنة يتفق عليها حينئذ من يطبقونها.

قدرات التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار

ينتقل المشاركون من كتابة بطاقات الأدوار إلى قياس حجم جميع الوظائف وتدرجها وتقدير كلفتها، بأدلة تصمد أمام الاعتراض.

- تصميم نظام نقاط وعوامل بأوزان محددة وتعريفات للمستويات — اعتماد لجنة المكافآت
- بناء بطاقات الأدوار من مقابلات واستبيانات تحليل الوظائف المنظمة — دقة تقدير اللجنة
- حساب نقاط حجم الوظيفة وتحويلها إلى حدود درجات — تصميم هيكل الأجور
- اختبار نتائج التقييم بحثا عن التحيز ومخاطر عدم المساواة — فرق الشؤون القانونية وعلاقات الموظفين
- تقدير كلفة الرواتب عند الانتقال إلى هيكل درجات جديد — الإدارة المالية وأصحاب الموازنات
- إبلاغ نتائج التدرج وإدارة مسار تظلم عادل — المديرون المباشرون والموظفون

مصطلحات التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار الأساسية

- التقييم بالنقاط والعوامل — طريقة تحليلية تقيس كل وظيفة مقابل عوامل موزونة مثل المعرفة وحل المشكلات والمساءلة ثم تجمع النقاط.
- حجم الوظيفة — مجموع نقاط التقييم التي تحصل عليها الوظيفة، ويستخدم لتحديد موقعها مقارنة بسائر الوظائف.
- الوظيفة المرجعية — وظيفة واضحة المحتوى تقيم أولا لتثبيت المقياس ومعايرة حكم اللجنة.
- حد الدرجة — عتبة النقاط التي تفصل درجة عن الدرجة التالية في الهيكل.
- البنية الوظيفية — إطار العائلات الوظيفية والوظائف الفرعية والمستويات المهنية الذي توضع فيه كل وظيفة.
- تجميد الراتب الزائد — حماية راتب يتجاوز الحد الأعلى للدرجة الجديدة للوظيفة بعد إعادة التدرج.

التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل قياس الوظائف

- توقعات الشفافية في الأجور — ضرورة أن يكون منطق الدرجات قابلا للتفسير
- الأجر المتساوي للعمل المتساوي القيمة — المخاطر الناتجة عن التدرج غير المتسق
- الأدوار الهجينة وأدوار المشاريع — حدود العائلات الوظيفية التقليدية
- تشخيص انجراف الدرجات — رصد التضخم في الهياكل القائمة
- ميثاق مشروع التقييم — النطاق والراعي وصلاحيات القرار

اليوم 2: طرق تحليل الوظائف

- مقابلات تحليل الوظائف المنظمة — رصد الغرض والمسؤوليات الجوهرية
- استبيانات تحليل المناصب — توسيع جمع المعلومات عبر الإدارات
- أسلوب الوقائع الحرجة — أدلة على المحتوى الصعب في الدور
- الملاحظة وأخذ عينات العمل — التحقق من المهام المعلنة
- عبارات الغرض من الدور — التمييز الواضح بين المناصب المتشابهة

اليوم 3: بطاقات الأدوار والبنية الوظيفية

- نماذج بطاقات الأدوار — فصل المسؤوليات عن قوائم المهام
- رسم العائلات الوظيفية والوظائف الفرعية — تجميع الأدوار حسب التخصص
- واصفات المستويات المهنية — تحديد مسار التقدم داخل كل عائلة
- البطاقات العامة مقابل البطاقات الخاصة — ضبط تكاثر البطاقات
- نطاق الإشراف والمستويات الإدارية — اختبار شكل المنظمة قبل القياس

اليوم 4: خيارات طرق التقييم

- الترتيب الكلي والمقارنة الثنائية — خيارات للأعداد الصغيرة من الوظائف
- أنظمة تصنيف الوظائف — استخداماتها في القطاع العام والقوى العاملة الكبيرة
- مقارنة العوامل — ربط قيم العوامل بأسعار السوق
- الأنظمة الجاهزة مقابل الأنظمة الداخلية — موازنة الكلفة والترخيص والسيطرة
- مصفوفة اختيار الطريقة — مواءمة النظام مع حجم المنظمة

اليوم 5: بناء نظام النقاط والعوامل

- اختيار العوامل وتعريفها — المعرفة الفنية وحل المشكلات والمساءلة
- ترجيح العوامل — عكس قيم المنظمة في توزيع النقاط
- واصفات المستويات وأدلة التقدير — اتساق حكم اللجنة
- التدرج الهندسي مقابل التدرج الحسابي — تشكيل المسافات بين النقاط
- تجربة النظام على الوظائف المرجعية — تحسين العوامل قبل التعميم

اليوم 6: إدارة لجان التقييم

- تشكيل اللجنة وتدريب أعضائها — الموازنة بين الخبرة والحياد
- جلسات معايرة الوظائف المرجعية — تثبيت مقياس النقاط
- بروتوكولات التقدير بالتوافق — حسم التقديرات المتباينة
- اختبارات الإحساس بالعدالة — مقارنة ترتيب الوظائف بالحدس المهني
- سجلات التقييم ومذكرات المبررات — مسار تدقيق لمعالجة التظلمات

اليوم 7: من النقاط إلى الدرجات والنطاقات

- تحليل توزيع النقاط — إيجاد الفواصل الطبيعية لحدود الدرجات
- الدرجات الضيقة مقابل النطاقات العريضة — موازنة المرونة والضبط
- تداخل الدرجات وتدرج نقاط المنتصف — تصميم مساحة الترقية
- تسعير الدرجات وفق السوق — مواءمة النطاقات مع مسوح الرواتب
- السلالم المهنية المزدوجة — أدوار تخصصية دون درجات إشرافية

اليوم 8: اختبار العدالة والتحيز

- تدقيق المساواة في القيمة — مقارنة الوظائف التي يغلب عليها الرجال أو النساء
- مراجعة تحيز العوامل — الترجيح الخفي لصالح الأدوار التقليدية
- انحدار الأجور مقابل حجم الوظيفة — رصد القيم الشاذة والحالات غير المنتظمة
- إجراء التظلم وإعادة التقييم — مسار اعتراض عادل
- قواعد صيانة النظام — محفزات طلبات إعادة التدرج

اليوم 9: تقدير كلفة الهيكل وتطبيقه

- قواعد الاستيعاب — وضع شاغلي الوظائف في الدرجات الجديدة
- كلفة تجميد الرواتب الزائدة ورفع الرواتب الناقصة — موازنات الحماية والتعديل
- نمذجة كلفة الرواتب — سيناريوهات تطبيق متعددة السنوات
- حزم إحاطة المديرين المباشرين — شرح نتائج الدرجات
- تسلسل التواصل مع الموظفين — تقليل عدد الشكاوى

اليوم 10: ممارسة إطار التدرج الوظيفي ونموذج حجم الوظائف

- بطاقات أدوار لمنظمة حالة دراسية — تطبيق طرق اليوم 2 واليوم 3
- تقدير اللجنة لأدوار الحالة — استخدام نظام اليوم 5
- تحديد حدود الدرجات من نقاط الحالة — تطبيق تحليل اليوم 7
- اختبار المساواة والكلفة لهيكل الحالة — دمج اليومين 8 و9
- إطار التدرج الوظيفي ونموذج حجم الوظائف — التسليم النهائي للحالة

تطبيق التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار بعد الدورة

- إدارة جلسة معايرة على عشر وظائف مرجعية لاختبار مدى تطابق الدرجات الحالية مع أحجام الوظائف بطريقة النقاط والعوامل.
- إعداد تدقيق للمساواة في القيمة لعائلة وظيفية واحدة يحدد الأجور الشاذة مقارنة بحجم الوظيفة ويرفع إلى لجنة المكافآت.

أسئلة حول التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار

ما التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار، ولماذا يهم الآن؟

التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار هو القياس المنهجي لحجم كل وظيفة لبناء هيكل درجات عادل. ويهم الآن لأن الشفافية في الأجور ومراجعة المساواة في القيمة والأدوار الهجينة الجديدة تتطلب قرارات تدرج يمكن تفسيرها والدفاع عنها.

ما الأدوار الأكثر استفادة من التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار؟

يستفيد أكثر أخصائيو المكافآت وشركاء الأعمال في الموارد البشرية وقادة التصميم التنظيمي. ويستفيد كذلك مخططو القوى العاملة والشركاء الماليون، لأن الدرجات تحدد موازنات الوظائف وكلفة الرواتب التي يتوقعونها ويعتمدونها.

كيف يختلف التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار عن دورة التعويضات والمزايا؟

يركز على العدالة الداخلية بين الوظائف: تحليلها وقياس حجمها وتدرجها. أما دورة التعويضات والمزايا فتتناول مسوح الرواتب والحوافز وتصميم المزايا، وهي تبنى على هيكل الدرجات الذي ينشأ هنا ولا تنشئه.

ماذا تعود به من التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار؟

تعود بإطار تدرج وظيفي ونموذج حجم وظائف مبني على منظمة حالة دراسية، يضم نظام نقاط وعوامل وحدود درجات واختبار تحيز وتقديرا لكلفة التطبيق يمكنك تكييفه مع القوى العاملة في منظمتك.

التقييم الاستراتيجي للوظائف وتحليل الأدوار: الطريق إلى الأمام

يجيب إطار التدرج الوظيفي ونموذج حجم الوظائف أولا عن سؤال ما إذا كانت الدرجات الحالية تعكس الحجم الحقيقي للوظائف. ويستخدمه فريق المكافآت وقادة التصميم التنظيمي لحسم طلبات إعادة التدرج وتسعير الأدوار الجديدة، وتستخدم الإدارة المالية سيناريوهات الكلفة فيه. وبعد استخدامه الأول تستحق أوزان العوامل المراجعة لتبقى معبرة عما تقدره المنظمة مع تغير الأدوار والاستراتيجية.