JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في إدارة التعويضات والمزايا

10 – 21 يناير 2027

أبوظبي

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في إدارة التعويضات والمزايا

المرجع: 290_9595 **التاريخ:** 10 – 21 يناير 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** GBP 9100

إدارة التعويضات والمزايا دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لأخصائيي التعويضات والمزايا ومحللي المكافآت وموظفي الموارد البشرية المرتبطين بالرواتب الذين يشغلون أنظمة الأجور يوميا، ويبني كل مشارك منها مصنف هيكل الرواتب وتكلفة المزايا. فتوقعات الشفافية في الأجور وشح المهارات وارتفاع تكلفة المزايا تضع اليوم كل قرار في الدرجات والأجور تحت المجهر. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إدارة التعويضات والمزايا.

لماذا تهم إدارة التعويضات والمزايا الآن

تعيد ثلاثة ضغوط تشكيل عمليات المكافآت: موظفون يقارنون أجورهم علنا ويعترضون على قرارات التدريج، وإدارات مالية تطلب ضبطا أشد للإنفاق على الرواتب والمزايا، وأسواق مهارات نادرة تتحرك أسرع من دورات المسوح السنوية. المؤسسة التي تحسن تشغيل المكافآت تبقي أجورها منافسة وقابلة للدفاع عنها وفي حدود قدرتها، والتي تسيء تواجه تضاغط الأجور وفروقا غير مبررة بين وظائف متشابهة وتجاوزات في الموازنة واستقالات كان يمكن تجنبها. وتبنى الدورة على تقييم الوظائف بطريقة النقاط والعوامل، وتسعير الوظائف ببيانات مسوح الرواتب، وآليات نطاقات الأجور، ومقاييس التكلفة والدوران الواردة في ISO 30414، وهي الإرشادات الدولية لتقارير رأس المال البشري.

المستفيدون من إدارة التعويضات والمزايا

- الأخصائيون الذين يقيمون الوظائف ويحافظون على هيكل الدرجات
- المحللون الذين يسعرون الوظائف وفق مسوح الرواتب ويبنون نطاقات الأجور
- الممارسون الذين يديرون المراجعة السنوية للرواتب وموازنة الزيادات
- الموظفون الذين يديرون البدلات والتأمين الطبي وخطط المزايا الأخرى
- مسؤولو الموارد البشرية المرتبطون بالرواتب الذين يحولون قواعد المكافآت إلى أجور دقيقة

تستفيد وحدة المكافآت التي تعمل مع إدارة الرواتب أكثر حين ترسل الجهتان أعضاءهما معا، فيسير التدريج والتسعير وقواعد الصرف بمنطق واحد.

قدرات إدارة التعويضات والمزايا

تحول الدورة أخصائيي المكافآت إلى محللين قادرين على الدفاع عن كل درجة ونطاق وبدل بالأدلة.

- تطبيق طريقة النقاط والعوامل في تقييم الوظائف باتساق بين العائلات الوظيفية — لجنة التدريج
- حساب نقاط المرجع السوقية من بيانات مسوح الرواتب المطابقة — مدير المكافآت
- تصميم نطاقات الأجور بنقاط الوسط والمدى وقواعد التدرج — الإدارة المالية والمديرون المباشرون
- بناء مصفوفات الجدارة لموازنة المراجعة السنوية للرواتب — اعتماد الإدارة التنفيذية
- اختبار عدالة الأجور بين الجنسين والدرجات وسنوات الخدمة — قيادة الموارد البشرية والمدققون
- تقييم اتجاهات تكلفة المزايا وخيارات التجديد — المدير المالي والموظفون

مصطلحات إدارة التعويضات والمزايا الأساسية

- تقييم الوظائف — طريقة منهجية لترتيب الوظائف حسب حجمها النسبي ووضعها في هيكل درجات عادل.
- نطاق الأجر — الحد الأدنى ونقطة الوسط والحد الأعلى المحددة لدرجة ما، وهو يحدد مجال التدرج.
- نسبة المقارنة — أجر الموظف مقسوما على نقطة وسط النطاق، وتبين موقعه من المرجع السوقي.
- التسعير السوقي — مطابقة الوظائف الداخلية مع وظائف المسوح المرجعية لمعرفة الأجر السائد للأدوار المماثلة.
- مصفوفة الجدارة — جدول يربط نسبة الزيادة بتقدير الأداء وموقع الموظف داخل نطاق الأجر.
- تدقيق عدالة الأجور — فحص منظم للتأكد من أن من يؤدون عملا متساوي القيمة يتقاضون أجرا متساويا.

إدارة التعويضات والمزايا يوما بيوم

اليوم 1: عمليات المكافآت في سياقها

- خريطة نظام المكافآت — الروابط بين الدرجات والأجور والمزايا
- إشارات سوق العمل — الضغوط على أجور المهارات النادرة
- اتجاهات الشفافية في الأجور — آثارها في التواصل بشأن الرواتب
- تقويم المكافآت — توقيت المسوح والمراجعات والتجديدات
- تدقيق سياسة المكافآت — الفجوات بين القواعد المكتوبة والممارسة

اليوم 2: مناهج تقييم الوظائف

- نظام التقييم بالنقاط والعوامل — أوزان المعرفة والأثر والمسؤولية
- الترتيب والتصنيف الوظيفي — متى تكفي الطرق الأبسط
- ممارسة لجنة التقييم — اتساق الدرجات بين المقيمين
- بنية العائلات الوظيفية — المستويات المهنية عبر الوظائف
- إجراءات التظلم من التقييم — معالجة الاعتراض على نتائج الدرجات

اليوم 3: هياكل الدرجات

- تحديد حدود الدرجات — فواصل النقاط بين الدرجات
- الهياكل العريضة مقابل الضيقة — المرونة مقابل الضبط
- السلالم المهنية المزدوجة — التدرج التخصصي والإشرافي
- رصد انجراف الدرجات — التضخم الناتج عن الترقيات الاستثنائية
- توثيق هيكل الدرجات — قواعد تستطيع إدارة الرواتب تطبيقها

اليوم 4: مسوح الرواتب والتسعير السوقي

- معايير اختيار المسوح — مجموعات المقارنة وحجم العينة والمنهجية
- أسلوب مطابقة الوظائف — ملاءمة الوظيفة المرجعية وتعديل المستوى
- تقادم البيانات ودمجها — نقاط مرجعية سوقية حالية
- سياسة الموقع السوقي — خيارات التقدم أو المجاراة أو التأخر
- علاوات المهارات النادرة — مبالغ موجهة للوظائف صعبة الشغل

اليوم 5: تصميم نطاقات الأجور

- تدرج نقاط الوسط بين الدرجات — خطوات منتظمة في الهيكل
- حساب مدى النطاق — مجال النمو داخل الدرجة
- نسبة المقارنة ونفاذ النطاق — موقع أجر الفرد
- حالات الدائرة الحمراء والدائرة الخضراء — معالجة الحالات الشاذة
- تكلفة هيكل الرواتب — أثر النطاقات الجديدة في الموازنة

اليوم 6: البدلات ومكونات الأجر

- حصر البدلات — بدلات السكن والنقل والبدلات المرتبطة بالدور
- مزيج الأجر الثابت والمتغير — مرونة التكلفة والتحفيز
- بدلات المناوبة والمشقة — العدالة بين مواقع التشغيل
- قواعد العمل الإضافي والأجر الإضافي — ضبط التكاليف المتكررة
- فحوص الربط مع الرواتب — الدقة من قواعد المكافآت إلى قسائم الراتب

اليوم 7: إدارة المزايا

- حصر خطط المزايا — التأمين الطبي وتأمين الحياة والإجازات والادخار
- قواعد الاستحقاق حسب الدرجة — الاتساق ومعالجة الاستثناءات
- التفاوض على تجديد التأمين — سجل المطالبات واتجاهات الأقساط
- خيارات المزايا المرنة — اختيار الموظف ضمن سقف تكلفة
- بيان المزايا للموظف — إظهار القيمة الكلية للحزمة

اليوم 8: دورة المراجعة السنوية للرواتب

- نمذجة موازنة الزيادات — القدرة على التحمل مقابل حركة السوق
- بناء مصفوفة الجدارة — الزيادات حسب التقدير ونسبة المقارنة
- إرشادات زيادة الترقية — معاملة متسقة للانتقال بين الدرجات
- حزم المراجعة للمديرين — توجيه قرارات الأجور
- جلسات المعايرة — مناقشة التوصيات الشاذة

اليوم 9: عدالة الأجور وضبط التكاليف

- منهج تدقيق عدالة الأجور — أجر متساو لعمل متساوي القيمة
- اختبار فجوات الأجور بالانحدار — الفروق المفسرة وغير المفسرة
- تخطيط المعالجة — تصحيح مرحلي للفجوات غير المبررة
- لوحة تكلفة الرواتب والمزايا — الإنفاق مقابل الموازنة
- مقاييس تكلفة المكافآت في ISO 30414 — تقارير تكلفة القوى العاملة داخليا

اليوم 10: ممارسة مصنف هيكل الرواتب وتكلفة المزايا

- تطبيق نتائج تقييم الوظائف — درجات لعائلات وظيفية نموذجية
- تطبيق التسعير السوقي — نقاط مرجعية لكل درجة
- تطبيق مصفوفة الجدارة — سيناريوهات المراجعة وتكاليفها
- مراجعة الزملاء لتصميم النطاقات — مناقشة المدى والموقع السوقي
- مصنف هيكل الرواتب وتكلفة المزايا — الصيغة النهائية للاعتماد

تطبيق إدارة التعويضات والمزايا بعد الدورة

- إعداد تقرير نسبة المقارنة ونفاذ النطاق لعائلة وظيفية واحدة وعرض الحالات الشاذة مع توصيات الدائرة الحمراء أو الخضراء على مدير المكافآت.
- تنفيذ تدقيق تجريبي لعدالة الأجور على درجتين بطريقة الانحدار ومشاركة الفجوات المفسرة وغير المفسرة مع قيادة الموارد البشرية.

أسئلة حول إدارة التعويضات والمزايا

ما إدارة التعويضات والمزايا ولماذا تهم الآن؟

إدارة التعويضات والمزايا هي تشغيل الدرجات ونطاقات الأجور والبدلات والمزايا بحيث تبقى الأجور عادلة ومنافسة وفي حدود القدرة. وتهم الآن لأن الشفافية وشح المهارات وارتفاع تكلفة المزايا تكشف ضعف أنظمة المكافآت سريعا.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة إدارة التعويضات والمزايا؟

يستفيد أخصائيو التعويضات والمزايا ومحللو المكافآت وموظفو الموارد البشرية المرتبطون بالرواتب أكثر من غيرهم. وتستفيد أنت إن كنت تقيم الوظائف أو تسعرها أو تدير المراجعة السنوية أو خطط المزايا والبدلات.

كيف تختلف إدارة التعويضات والمزايا عن دورة في استراتيجية المكافآت؟

تركز على تشغيل أنظمة المكافآت لا على وضع فلسفتها. فدورة استراتيجية المكافآت تتناول تصميم الحوافز وأجور التنفيذيين، أما هذه فتبني آليات التقييم والتسعير والنطاقات والمزايا التي يشغلها الأخصائيون في كل دورة.

ماذا تعود به من دورة إدارة التعويضات والمزايا؟

تعود بمصنف هيكل الرواتب وتكلفة المزايا مبني على عائلات وظيفية نموذجية من مؤسستك. وتعود كذلك بمناهج تقييم الوظائف والتسعير السوقي ومصفوفة الجدارة وعدالة الأجور جاهزة لدورة المراجعة القادمة.

إدارة التعويضات والمزايا: الطريق إلى الأمام

مصنف هيكل الرواتب وتكلفة المزايا هو المخرج الذي يعود به المشاركون. أول استخدام له هو تحديد موازنة المراجعة السنوية القادمة للرواتب، وهو قرار يتخذه مدير المكافآت مع الإدارة المالية. وبعد انتهاء تلك الدورة يستحق المراجعة ببيانات مسوح جديدة ونتائج تدقيق العدالة لمعرفة ما إذا كانت النطاقات لا تزال مطابقة للسوق.