

إدارة التعويضات والمكافآت في الشرق الأوسط: دليل لإدارة الأداء وجذب المواهب

المدة: 5 يوم

اللغة: ar

كود الكورس: PH1-123

هدف الكورس

:عند إتمام هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على

- .تطبيق المنهجيات لإنشاء وإعداد وتنفيذ إطار عمل للكفاءات المهنية داخل المؤسسة
- إجراء تقييمات موضوعية للموظفين لتحديد الفجوات بين كفاءاتهم الحالية والمعايير المطلوبة، وزيادة الوعي لتحقيق .المعايير اللازمة
- .صياغة وإعداد مصطلحات الكفاءة ضمن الإطار، بما يشمل الجوانب السلوكية والتقنية
- .تطبيق الإطار لأغراض مثل التوظيف، وتحديد التقييمات، وتعزيز تطوير الموظفين

الجمهور

تم إعداد هذه الدورة لأي فرد يتولى مسؤولية تطوير حزمة مزايا جاذبة داخل مؤسسته للحفاظ على مهارات ومعارف

الموظفين. ستكون هذه الدورة ذات فائدة خاصة لـ:

- أصحاب الشركات
- المتخصصين في شؤون الموارد البشرية
- مديري العمليات
- المديرين التنفيذيين
- رؤساء الأقسام
- المديرين الماليين
- الإداريين
- مديري التعلم والتطوير
- مطورين المواهب
- الموظفين في قسم التوظيف

منهجية التدريب

يستخدم هذا الدورة مجموعة متنوعة من أساليب التعلم للكبار لتعزيز الفهم والاستيعاب الكامل. سيقوم المشاركون بمراجعة حزم الفوائد المختلفة من شركات ناجحة والعمل معًا لفهم أسباب نجاحها.

كما سيقومون بمراجعة عرض تقديمي يقوده مدرب يتضمن دراسات حالة واقعية لحزم فوائد غير ناجحة وفهم الأسباب المالية والاجتماعية لفشلها. ثم سيجرون مناقشة جماعية بناءً على آرائهم حول ما قد يكون مناسبًا لشركتهم الخاصة، مع دعوة لتقديم ملاحظات حقيقية على المقترحات لتنفيذ حزمة فوائد وتعويضات مستقبلية.

الملخص

تلعب إدارة التعويضات والمكافآت دورًا أساسيًا في تشكيل ثقافة الشركة وأدائها التنظيمي. نظام التعويضات المنظم بشكل جيد لا يحفز الموظفين فحسب، بل يساهم أيضًا بشكل كبير في تعزيز سمعة صاحب العمل الخارجية.

جذب والحفاظ على المواهب المتميزة أمر حيوي في سوق العمل التنافسي، واستراتيجية التعويض الفعالة يمكن أن تميز الشركة عن منافسيها. الرواتب التنافسية، والمكافآت على الأداء، وحزم المزايا الشاملة تجذب المهنيين المهرة وتقلل من معدل الدوران من خلال تعزيز شعور الموظفين بالقيمة والتقدير.

تساهم الإدارة الفعالة للتعويضات والمكافآت في الاحتفاظ بالمعرفة والمهارات القيمة للشركة. عندما يشعر الموظفون بأنهم يحصلون على تعويض عادل مقابل مساهماتهم، يكونون أكثر ولاءً للمنظمة، مما يقلل من خطر فقدان الخبرات الحيوية. وهذا

بدوره يعزز الاستمرارية والاستقرار داخل الشركة، مما يعزز قدرتها على التكيف مع التغيرات والتحديات في الصناعة.

تصميم نظام للتعويضات والمكافآت يتماشى مع جهود الموظفين وأهداف المنظمة، يعزز بيئة العمل الإيجابية ويزيد من الإنتاجية العامة. هذا يخلق نموذجًا مستدامًا لمستقبل عملك.

محتوى الكورس والمخطط الزمني

Section 1: Understanding Your Competency Model

- Exploring competency models and their significance.
- Aligning competency models with organisational goals.
- Analysing the role of competency models in talent management.
- Understanding the link between competency models and employee performance.
- Leveraging competency models for effective benefits design.
- Customising benefits packages based on identified competencies.
- Evaluating the impact of competency-based benefits on employee satisfaction.
- Integrating competency models into overall HR strategies.

Section 2: Developing a Future-Focused Competency Framework

- Defining key components of a future-focused competency framework.
- Understanding the role of competency frameworks in organisational development.
- Aligning competency frameworks with future business trends.
- Incorporating technological advancements in competency development.
- Identifying and assessing future-oriented skills and capabilities.
- Linking competency frameworks to succession planning.
- Adapting competency frameworks to changing industry landscapes.

Section 3: Expected Behaviours & Outputs for Levelled Achievements

- Understand the correlation between behaviours and salary achievements.
- Develop effective communication for behaviour-salary alignment.
- Explore motivation and incentives in relation to salary levels.
- Analyse behaviour-driven salary advancements through case studies.
- Create metrics for evaluating salary-level achievements.
- Foster a positive work culture for enhanced behaviours.
- Implement feedback for continuous behaviour improvement.

- Navigate challenges in salary achievement processes.
- Leverage technology for tracking expected behaviours.
- Conduct salary reviews based on demonstrated achievements.
- Foster accountability and ownership in achieving salary levels.

Section 4: Technical Development to Monitor Success Levels

- Applying data analytics in technical development to monitor success.
- Automating monitoring and reporting of success metrics.
- Improving coding skills for successful technical implementations.
- Staying updated on emerging technologies for advanced success monitoring.
- Building troubleshooting expertise to tackle technical challenges.
- Tailoring technical solutions for diverse success measurement requirements.
- Integrating cybersecurity measures into success monitoring systems.
- Power BI, SAP & Oracle usage for productivity and skills monitoring.

Section 5: Assessment & Evaluation - Measuring Metrics

- Hands-on training on software applications designed for measuring key performance indicators (KPIs).
- Exploring potential biases in IT-driven metrics and methods to mitigate them.
- Ensuring fairness and equity in the assessment process to avoid disparities in salary uplift.
- Understanding legal and ethical considerations associated with using IT metrics for salary decisions.
- Comply with privacy regulations and ensure data security during the assessment process.
- Establishing a framework for continuous improvement based on feedback and evolving industry standards.
- Implementing iterative changes to the assessment process to adapt to organisational needs.

تفاصيل الشهادة

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترنت، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

شهادات Holistique Training معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم (BAC) وخدمة اعتماد التطوير المهني

.ISO 29993و ISO 21001و ISO 9001 كما أنها معتمدة وفق معايير ،(CPD) المستمر

لهذه الدورة من خلال شهاداتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة ،CPD ووفقًا لمعايير خدمة اعتماد .Holistique Training التدريب من .لأي دورة واحدة نقدمها حاليًا CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة

التصنيفات

المالية والمحاسبة, إدارة الموارد البشرية HR, إدارة المشاريع

مقالات ذات صلة



Total Rewards Strategy: Benefits and How to Create One

Crafting a Total Rewards Strategy is pivotal for organisational success. This blog post provides an in-depth exploration of its components, from compensation and benefits to recognition and career development. Understand the significance and intricacies of a holistic .approach that goes beyond traditional compensation structures