



London Elite Centre



مسؤول تقييم وتحليل الوظائف

<https://londonelitecentre.com>



مسؤول تقييم وتحليل الوظائف

وصف المقرر

المستهدفة:

- خبراء الموارد البشرية الذين يتحملون مسؤولية التأثير على سياسة وهياكل التعويض داخل مؤسستهم.
- خبراء الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى فهم المزيد عن هياكل النجور والدرجات وكيفية تصميمها وتنفيذها.
- أي مدير مباشر يتخذ قرارات التعويض / المكافأة بعد الانتهاء من عمليات التقييم.
- خبراء الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لكبار المديرين حول قضايا التعويض.
- كبار المتخصصين في الإدارة والمتخصصين في الموارد البشرية الذين يحتاجون إلى فهم واستراتيجية للاستعراض تعويضات الموظفين.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الاهداف التدريبية:

- في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:
- فهم دور تصميم الوظائف في التحفيز والمشاركة.
- تقدير الفرق والأهمية بين المكافأة النقدية وغير النقدية.
- تطبيق تقنيات التحليل والتقييم الوظيفي.
- فهم أنظمة التعويض ضمن السياق النوسع للثقافة وبيئة التشغيل.
- إجراء وتطبيق مجموعة متنوعة من التقنيات لتحليل وتقييم وظائف محددة.
- تطبيق نتائج تقييم الوظائف لتصميم وتطوير هيكل للدفع والدرجات وفهم كيف يهون أن تؤثر النساليب المختلفة للتعويض على تحفيز الموظفين والنداء التنظيمي.
- اكتساب المعرفة والفهم لتحليل وتقييم الوظائف.
- تصميم الوظائف التي لها تأثير كبير على النداء الشخصي والالتزام.
- فهم مجموعة متنوعة من تقنيات تقييم الوظائف المختلفة.
- فهم كيف يساهم تقييم الوظائف في هيكل النجور والدرجات.
- تقديم المشورة الاستراتيجية للإدارة العليا حول قيمة المناهج المختلفة للتعويض.

الكفاءات المستهدفة:



□ كيف تؤثر أنظمة الكفاءة على القدرة على توظيف موظفين موهوبين.

□ مراجعة شاملة للتحفيز والمشاركة.

□ مراجعة الصيغ المختلفة لتطوير الملامح الوظيفية.

□ اكتساب الكفاءة في عدد من تقنيات تقييم الوظائف.

□ استكشاف كيفية تأثير الأساليب المختلفة للتعويض، بها في ذلك الأجر والكفاءات ومعدلات العمل الإضافي على النداء.

□ تطوير نظرة استراتيجية لمنظمة الأجر والدرجات والتعويضات والتي ستمكن المشاركين من تقديم المشورة لفريق الإدارة العليا بشأن القضايا المتعلقة بالتعويضات.

الوحدة الأولى

مقدمة في سياق تحليل وتقييم الوظائف

- البيئة المؤسسية
- دور الموارد البشرية ومسؤوليات الإدارة التنفيذية
- الدافع في النظرية والتطبيق
- المشاركة والرضا الوظيفي والالتزام
- الحاجة إلى تحليل وتقييم الوظائف
- دور محلل الوظائف

الوحدة الثانية

تقنيات تحليل الوظائف

- مقدمة لتحليل الوظائف
- مقدمة لتقييم الوظائف
- استخدام الكفاءات السلوكية
- مقارنة تقنيات مختلفة لتحليل وظائف محددة
- اختيار وظائف قياس النداء
- جمع المعلومات وتسجيلها وتحليلها
- مقابلة تحليل الوظيفة
- إكمال وثيقة ملف الوظيفة

الوحدة الثالثة

أنواع مخططات التقييم

- تعريف التقييم الوظيفي واستخداماته
- فحص النهجيات المختلفة
- المخططات التحليلية وغير التحليلية
- تصنيف النقاط ومقارنة العوامل
- الترتيب الوظيفي
- قياس النداء الداخلي والخارجي أو مطابقة الوظائف
- تصنيف الوظائف
- مخططات التقييم

الوحدة الرابعة

اعتبارات التنفيذ والعمليات



- استكشاف الروابط بين تحليل الوظائف والتقييم والتصميم
- إرشادات التصميم والتشغيل
- إرشادات هيكل الدرجات
- إطار التنفيذ
- خيارات التنفيذ "كاملة أو على مراحل"
- توصيل النتائج
- إدارة المنشآت لإعادة التصنيف

الوحدة الخامسة

أشكال الأجر

- المكافآت النقدية مقابل الغير نقدية
- المكافآت، التعب والكد، استحقاق عطلة وحسن
- أجر الاستحقاق والنجر الإضافي
- تقدم الدفع
- اختيار وتدريب المهنيين
- مراجعة معايير النجاح