



الأاديمية الإسكندنافية  
للتدريب والتطوير



## دورة: تقييم وأدارة هياكل الاجور ووضع الحوافز

| الكود   | المدينة | الفندق | البداية | النهاية | السعر | عدد الساعات |
|---------|---------|--------|---------|---------|-------|-------------|
| HRC-295 |         |        |         |         | €     |             |

### الهدف العام للبرنامج التدريبي

- إكتساب المشاركين المعرفة بالمفهوم العام للدوافع والحوافز وتأثيرها على الأداء.
- إكتساب معرفة جيدة بالمبادئ الفنية في إجراء مسح الرواتب .
- الحصول على خبرة في تقييم هيكل الرواتب والمشاكل المتعلقة بتعديل الهيكل وتطبيقه .
- الحصول على معرفة أفضل بشأن إعداد وتكوين سياسات إدارة شؤون الرواتب وتحسين أداءهم في تفسير ومراقبة تطبيق هذه السياسات
- تزويد المشاركين بالإرشادات والأساليب والأدلة التي تساعد في رفع مستوى الإنتاجية.
- إكتساب المشاركين المعرفة بالمفهوم العام للدوافع والحوافز وتأثيرها على الأداء.
- تزويد المشاركين بالإرشادات والأساليب والأدلة التي تساعد في رفع مستوى الإنتاجية.
- تعريف المشاركين بعملية إعادة هيكلة التنظيم الإداري والخطوات المطلوبة وتوصيف وتصنيف الوظائف وبيان أهمية هذه العملية في شغل الوظائف بأعلى مستوى من الكفاءات الوظيفية المناسبة لها
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لإعداد بطاقات الوصف الوظيفي
- تنمية مهاراتهم في شأن رفع مستوى الأداء عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف كأحد متطلبات الهندرة . ( إعادة الهندسة Re-engineering )

### المحتويات العلمية للبرنامج التدريبي

- مفهوم هيكل الرواتب
  - تقييم هيكل الرواتب / المبادئ والتوقيت والأساليب
  - مسح الرواتب / الأهداف والنطاق
  - إختيار الوظائف القياسيه ومعلومات المسح والمنظمات المقارنة .
  - تحليل معلومات المسح وإعداد التوصيات وأسس تعديل هيكل الرواتب
  - العوامل الرئيسييه التي تؤثر على مستويات الرواتب
  - المحاسبة على الرواتب للأجور وفقاً لمعايير المحاسبة الدولية
  - تحليل نظام الحوافز والأجور
  - تطوير نظام الحوافز والأجور
  - معايير نظام المحافظ والأجور .



- مفهوم إعادة الهيكلة
  - مفهوم الهياكل التنظيمية .
  - مفهوم تصنيف الوظائف .
  - تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالمؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها .
  - الهياكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية .
  - إرشادات تطبيق هيكل الرواتب المعدل .
  - سياسات إدارة شؤون الرواتب / الأهداف والنطاق والملاح الرئيسيه .
  - تعريف الإدارات العاملة بالتغيرات في هيكل الرواتب والسياسات
  - مراقبة التطبيق لسياسات وهياكل الرواتب لضمان سلامة تنفيذها وإمكانية تطويره
- أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة الدافعية :
  - مفهوم الدوافع
  - أنواع الدوافع
  - نظريات الدوافع
  - إدارة الصراع
  - إدارة التوتر
  - التحفيز
    - مفهوم التحفيز
    - أنواع الحوافز
    - أساليب التحفيز
    - مداخل التحفيز
    - مشكلات التحفيز
    - إرشادات في عملية التحفيز
    - دليل التحفيز في العمل
    - برنامج عملي لتصميم الحوافز
- الهندرة وإعادة الهندسة عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف
  - إعادة التوصيف والتصنيف كأحد جناحي الهندرة .
  - تهيئة البيئة القانونية اللازمة للتوصيف والتصنيف .
  - تهيئة مناخ العمل لتقبل الآثار المترتبة على إعادة التوصيف والتصنيف .
  - تهيئة القيادة اللازمة لقيادة فرق العمل المسؤولة عن إعادة التوصيف والتصنيف .
- ورشة عمل لاستبيان كيفية تحليل وتطوير نظام الحوافز و الاجور وفق المعايير والاسس الدولية.
- ورشة عمل لإعداد نماذج بطاقات وصف نموذجية لعدد من الوظائف وكذا وضع بعض الوظائف داخل المجموعة الرئيسية والنوعية الخاصة بها ويتم الاستعانة في ذلك بما يلي



- ميزانية الوظائف والدرجات الوظيفية المقررة بالميزانية .
- الهيكل التنظيمي السابق ، والهيكل التنظيمي الحالي للجهة .
- التوصيف والتصنيف السابق أن وجد ، والمقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين والموظفين المختصين .
- القيام بعملية تحليل لوظائف وتحديد الوصف الوظيفي والصلاحيات والمسئوليات.
- تحليل المتطلبات الوظيفية وتحديد المؤهلات العلمية والخبرات والمهارات .
- تحليل المتطلبات السلوكية للوظيفة وتحديد الوصف الوظيفي السلوكي والصفات الشخصية المطلوبة للوظيفة
- تحديد خطة التطوير المهني لشاغل الوظيفة
- حالات وورش عملية وتطبيقية
- تقييم وختام البرنامج التدريبي



## الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد تعتمد أساليب حديثة في مجال التدريب وتطوير المهارات وتعزيز كفاءة تطوير الموارد البشرية. تضمن الأكاديمية تقديم تجربة تدريبية شاملة تشمل ما يلي:

- **المحاضرات النظرية:**
  - نقدم المعرفة من خلال عروض تقديمية متقدمة مثل البوربوينت والمواد المرئية مثل الفيديوهات والأفلام القصيرة.
- **التقييم العلمي:**
  - نقيم مهارات المتدربين قبل وبعد الدورة لضمان تطورهم.
- **العصف الذهني والتفاعل:**
  - نشجع على المشاركة الفعالة من خلال جلسات العصف الذهني وتطبيق المفاهيم من خلال تمثيل الأدوار.
- **الحالات العملية:**
  - نقدم حالات عملية تتوافق مع المحتوى العلمي واحتياجات المتدربين في مجالاتهم الخاصة.
- **التقييم النهائي:**
  - التقييم النهائي في نهاية البرنامج لتقييم استيعاب المعرفة.
- **المواد التعليمية:**
  - يتم توفير المواد العلمية والعملية للمشاركين على وسائط متعددة مثل ورق مطبوع وأقراص سي دي وأجهزة الفلاش ميموري
- **تقارير الحضور والنتائج:**
  - نقوم بإعداد تقارير حضور مفصلة للمشاركين ونقدم تقييماً شاملاً للبرنامج.
- **المحترفين والخبراء:**
  - يتم إعداد المحتوى العلمي للبرنامج بواسطة أفضل الأساتذة والمدربين في مجموعة متنوعة من التخصصات.
- **شهادة اتمام مهنية:**
  - يتم منح المتدربين شهادة اتمام مهنية تصدر عن الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد، ويمكن التصديق عليها من الخارجية السويدية برسوم إضافية.
- **أوقات البرامج:**
  - تعقد البرامج التدريبية من الساعة 10:00 صباحاً حتى الساعة 2:00 بعد الظهر، وتتضمن فترات استراحة لتناول القهوة خلال المحاضرات.



## الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير

English Courses +46700414979 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianscademy.net

Timmermangatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden