





## دورة: تقييم وإدارة هيكل الأجر ووضع الحوافز

ال코드	المدينة	الفندق	نهاية التدريب	بداية التدريب	السعر	لغة الدورة - الساعات
HRC-295	دبي (الإمارات)	فندقية	2026-01-30	2026-01-26	€ 3450	25 العربية -

### الهدف العام للبرنامج التدريسي

- إكساب المشاركين المعرفة بالمفهوم العام للدروافع 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 شئون الرواتب وتحسين أدائهم في تفسير ومراقبة تطبيق هذه السياسات
- تزويـد المشاركـين بالإرشـادات والأـسـالـيـب والأـدـلـةـ التي تـسـاعـدـ فـي رـفـعـ مـسـتـوىـ الإـنـتـاجـيـةـ .
- إكساب المشاركـينـ المـعـرـفـةـ بـالـمـفـهـومـ الـعـامـ لـلـدـرـافـعـ وـالـحـوـافـزـ وـتـأـثـيرـهـاـ عـلـىـ الـأـدـاءـ .
- تزويـدـ المـشـارـكـينـ بـالـإـرـشـادـاتـ وـالـأـسـالـيـبـ وـالـأـدـلـةـ التي تـسـاعـدـ فـي رـفـعـ مـسـتـوىـ الإـنـتـاجـيـةـ .
- تعـرـيفـ المـشـارـكـينـ بـعـمـلـيـةـ إـعـادـةـ هـيـكـلـةـ التـنـظـيمـ الإـدـارـيـ وـالـخـطـوـاتـ الـمـطـلـوـبـةـ وـتـوـصـيـفـ وـتـصـنـيـفـ الـوـظـائـفـ وـبـيـانـ أـهـمـيـةـ هـذـهـ الـعـلـمـيـةـ فـيـ شـفـلـ الـوـظـائـفـ بـأـعـلـىـ مـسـتـوىـ الـكـفـاءـاتـ الـوـظـيفـيـةـ الـمـنـاسـبـةـ لـهـاـ .
- تزويـدـ المـشـارـكـينـ بـالـمـهـارـاتـ الـلـازـمـةـ لـإـعـادـةـ بـطـاقـاتـ الـوـصـفـ الـوـظـيفـيـ .
- تنـمـيـةـ مـهـارـاتـهـمـ فـيـ شـأنـ رـفـعـ مـسـتـوىـ الـأـدـاءـ عـنـ طـرـيـقـ إـعـادـةـ تـوـصـيـفـ وـتـصـنـيـفـ الـوـظـائـفـ كـأـحـدـ مـتـطـلـبـاتـ الـهـنـدـرـةـ .ـ (ـ إـعـادـةـ الـهـنـدـسـةـ Re-Engineeringـ )ـ .

### المحتويات العلمية للبرنامج التدريسي

- مفهوم هيكل الرواتب
- تقييم هيكل الرواتب / المبادئ والتقويم والأساليب
- مسح الرواتب / الأهداف والمنطق
- اختيار الوظائف القياسية ومعلومات المسح والمنظمات المقارنة .
- تحليل معلومات المسح وإعداد التوصيات وأسس تعديل هيكل الرواتب
- العوامل الرئيسية 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 الهيكل التنظيمية .
  - مفهوم تصنيف الوظائف .
  - تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالمؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها .
  - الهيكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية .
  - إرشادات تطبيق هيكل الرواتب المعدل .
  - سياسات إدارة شئون الرواتب / الأهداف وال نطاق والملاحم الرئيسية .
  - تعريف الإدارات العاملة بالتغييرات 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 عمل لتصميم الحوافز
- الهندسة وإعادة الهندسة عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف
  - إعادة التوصيف والتصنيف لأحد جناحي الهندسة .
  - تهيئة البيئة القانونية الالزمة للتوصيف والتصنيف .
  - تهيئة مناخ العمل لتقبل الآثار المترتبة على إعادة التوصيف والتصنيف .
  - تهيئة القيادة الالزمة لقيادة فرق العمل المسئولة عن إعادة التوصيف والتصنيف .
- ورشة عمل لاستبيان كيفية تحليل وتطوير نظام الحوافز و الأجر وفق المعايير والاسس الدولية.
- ورشة عمل لإعداد نماذج بطاقات وصف نموذجية لعدد من الوظائف وكذا وضع بعض الوظائف داخل المجموعة الرئيسية والنوعية الحاصة بها و يتم 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 والمسؤوليات .
- 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 التدريسي



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعرض تقديمي (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصاً لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير.

#### أوقات البرنامج:

- من الساعة 9:00 صباحاً حتى 2:00 ظهراً في المدن العربية.
- من الساعة 10:00 صباحاً حتى 3:00 ظهراً في المدن الأوروبية والآسيوية.

#### البرامج التدريبية تتضمن :

- بوفيه يومي يقدم أثناء المحاضرات لضمان راحة المشاركين.



## الأكاديمية الس堪динافية للتدريب والتطوير



Mobile : 0046700414959 | Mobile : 0046700414959 | phone : 0046114759991

Email : [info@scandinavianacademy.net](mailto:info@scandinavianacademy.net) | Web site : <https://scandinavianacademy.net>

location : Sweden - Norrköping - Timmervägen 100 | P.O.BOX : 60359