دورة متقدمة في تحليل الوظائف وتقييمها وحوكمة الدرجات الوظيفية

10 – 14 يناير 2027

جنيف

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة متقدمة في تحليل الوظائف وتقييمها وحوكمة الدرجات الوظيفية

المرجع: 1092_180610 **التاريخ:** 10 – 14 يناير 2027 **المكان:** جنيف **الرسوم:** Euro 6200

نظرة عامة

تحليل الوظائف وتقييمها وحوكمة الدرجات الوظيفية موضوع دورة متقدمة لمدة أسبوع لقيادات الموارد البشرية والمكافآت وتصميم المنظمة، ويعود المشاركون بحزمة حوكمة تقييم الوظائف. يبني المشاركون أدلة موثوقة ويصوغون أوصافا قابلة للتقييم ويطبقون عوامل التعويض ويراجعون الدرجات وحدودها. تربط الدورة التقييم بالعدالة وحقوق القرار والتظلمات والمراجعة الدورية. تطور أجايل للتدريب القدرة على تقييم الوظائف وحوكمة الدرجات.

الفئة المستهدفة

- قيادات الموارد البشرية المسؤولة عن هندسة الوظائف والعدالة الداخلية والحوكمة
- فرق المكافآت المسؤولة عن منهجية التقييم وهياكل الدرجات وعلاقات الأجور
- ممارسو تصميم المنظمة الذين يحددون الأدوار والمساءلات وعلاقات التقارير
- مختصو تقييم الوظائف الذين يجمعون الأدلة ويسجلون الدرجات ويديرون اللجان
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يوجهون قرارات تغيير الأدوار والدرجات

تفترض الدورة قدرة المشاركين على قراءة الهياكل التنظيمية ومعلومات الأدوار، ولا تتناول شراء مسوح الرواتب أو تقييم الأداء الفردي أو تشغيل الرواتب.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الوظائف والقطاعات التي تحتاج إلى تعريف متسق للأدوار وتقييم عادل وقرارات منضبطة للدرجات.

- الموارد البشرية والمكافآت والتعويضات والمزايا وتصميم المنظمة
- إدارة المواهب وتخطيط القوى العاملة وشراكة أعمال الموارد البشرية
- المصارف والتأمين والخدمات المهنية والتقنية
- التصنيع والطاقة والإنشاءات والخدمات اللوجستية
- الرعاية الصحية والتعليم والمرافق والجهات العامة

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- تطبيق أساليب منظمة لتحليل الوظائف والتحقق من أدلتها
- بناء أوصاف وظيفية موجزة وجاهزة للتقييم
- استخدام عوامل التعويض ومستوياتها وأوزانها ونقاطها
- تحليل الوظائف المرجعية وخيارات حدود الدرجات
- تقييم قرارات اللجان من حيث الاتساق والتحيز
- بناء ضوابط الحوكمة والتظلمات وإعادة التقييم

AGILE LEADERS
Training Center

جدول الدورة

اليوم 1: أدلة الوظيفة وتحليلها

- ميثاق نطاق تحليل الوظائف وحوكمته
- أساليب المقابلة والاستبانة والملاحظة
- خريطة سياق المنظمة وغرض الدور
- أدلة المساءلة والقرار والعلاقات
- قائمة فحص جودة أدلة الوظيفة واعتمادها

اليوم 2: أوصاف جاهزة للتقييم

- بيان غرض الدور ونتائجه
- مصفوفة المساءلات وصلاحيات القرار
- أدلة المعرفة وحل المشكلات والأثر
- مقاييس علاقات العمل ونطاق الدور
- معيار مراجعة الوصف الوظيفي واعتماده

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: التقييم التحليلي للوظائف

- مقارنة الأساليب التحليلية وغير التحليلية
- هيكل عوامل التعويض ومستوياتها
- منطق أوزان العوامل وتسجيل النقاط
- اختيار الوظائف المرجعية ومعايرتها
- سجل مبررات التقييم وأدلته

اليوم 4: حوكمة الدرجات واللجان

- تحليل توزيع أحجام الوظائف وحدود الدرجات
- أدوار لجنة التقييم وبروتوكول القرار
- المعايرة والاتساق ومراجعة القيم الشاذة
- قائمة فحص الحياد وضبط التحيز
- إجراء التظلم والطعن والتصعيد

اليوم 5: تطبيقات التقييم والحوكمة

- تمرين: التحقق من ملف أدلة وظيفة
- تمرين: تقييم الوظائف المرجعية ومعايرتها
- تمرين: اختبار حدود الدرجات والحالات الشاذة
- تمرين: معالجة تظلم على نتيجة تقييم
- المشروع الختامي: حزمة حوكمة تقييم الوظائف

التمارين التطبيقية

تحول الأنشطة المقترحة أدلة الوظائف إلى قرارات تقييم ودرجات واضحة وقابلة للمراجعة.

- نشاط مقترح: مقابلة شاغل وظيفة وتحويل الأدلة إلى وصف وظيفي جاهز للتقييم
- نشاط مقترح: تعريف مستويات العوامل وتطبيق الأوزان وتوثيق مبررات نقاط الوظائف المرجعية
- نشاط مقترح: معايرة نقاط اللجنة وكشف مخاطر التحيز ومعالجة الأدلة غير المتسقة
- نشاط مقترح: تصميم حدود الدرجات وضوابط التظلم وتقويم إعادة التقييم الدوري

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تحليل الوظائف وتقييمها، وما متطلباتها؟

تناسب الدورة قيادات الموارد البشرية والمكافآت وتصميم المنظمة ومختصي التقييم، وتفترض قدرتهم على قراءة الهياكل وأدلة الأدوار والاستعداد لاتخاذ قرارات القيمة النسبية للوظائف أو حوكمتها.

كيف يختلف تقييم الوظائف عن تدريب تقييم الأداء؟

يحدد تقييم الوظائف القيمة النسبية للأدوار باستخدام أدلة وعوامل متسقة، بينما يقيس تقييم الأداء كيفية أداء الفرد داخل دوره.

متى يكون الوصف الوظيفي جاهزا للتقييم التحليلي؟

يكون الوصف جاهزا عندما يبين الغرض والمساءلات والقرارات والعلاقات ومتطلبات المعرفة وحل المشكلات والنطاق والأثر بأدلة معتمدة تكفي لتطبيق تعريفات العوامل باتساق.

كيف تبنى حدود الدرجات من نقاط تقييم الوظائف؟

تجمع حدود الدرجات الوظائف المتقاربة في حجمها المقيم. ويحلل الممارسون توزيع النقاط وعلاقات الوظائف المرجعية والتداخلات والحالات الشاذة قبل توثيق الحدود وقواعد الحوكمة.

لماذا تحتاج لجان تقييم الوظائف إلى المعايرة والتظلمات؟

تختبر المعايرة اتساق تفسير العوامل والأدلة، وتوفر التظلمات مسارا منضبطا للطعن في نقص الأدلة أو الخطأ الإجرائي أو التطبيق غير المتسق دون تحويل التقييم إلى تفاوض على الأجر.

الخاتمة

يعود المشاركون بحزمة حوكمة تقييم الوظائف، وتضم أدوات التحليل ومعايير الوصف وهيكل العوامل وسجلات النقاط ومعايرة الوظائف المرجعية وبروتوكولات اللجان وفحوص التحيز وتحليل حدود الدرجات وضوابط التظلمات ومحفزات المراجعة. تدعم الحزمة قرارات شفافة وعلاقات داخلية متسقة. كما تضبط إعادة التقييم عند تغير العمل.