دورة تكامل التطوير التنظيمي واستراتيجية إجمالي المكافآت

31 مايو – 4 يونيو 2027

أبوظبي

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تكامل التطوير التنظيمي واستراتيجية إجمالي المكافآت

المرجع: 1623_219887 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** أبوظبي **الرسوم:** Euro 4700

نظرة عامة

دورة تكامل التطوير التنظيمي واستراتيجية المكافآت الشاملة دورة متقدمة لمدة أسبوع لقادة الموارد البشرية ومختصي التطوير التنظيمي وقيادات المكافآت وفرق تحول القوى العاملة، ويأخذ المشاركون منها محفظة تكامل التطوير التنظيمي والمكافآت. توظف الدورة تشخيص التطوير التنظيمي لمواءمة تكامل المكافآت الشاملة والقيمة المقدمة للموظف وحوكمة منظومة المكافآت والسلوك وتبني التغيير. تقدم أجايل للتدريب التطوير التنظيمي والمكافآت الشاملة كمسار تغيير يستند إلى الأدلة.

الفئة المستهدفة

- الوظائف المسؤولة عن تشخيص التطوير التنظيمي وتدخلاته
- الفرق المسؤولة عن التعويضات والمزايا والتقدير والرفاه
- القيادات المسؤولة عن استراتيجية القوى العاملة وقيمة الموظف
- الوظائف المسؤولة عن الثقافة والمشاركة وتبني التغيير
- الفرق المسؤولة عن حوكمة المكافآت وتحليلات الأفراد

تفترض الدورة أن المشاركين يؤثرون في استراتيجية الموارد البشرية أو قرارات المكافآت أو التغيير التنظيمي، وتستبعد معالجة الرواتب وإدارة الأجور التفصيلية وتقييم الوظائف.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي توائم تدخلات القوى العاملة مع القيمة المقدمة للموظف.

- الموارد البشرية وفعالية المنظمة
- التعويضات والمزايا وتحليلات الأفراد
- الخدمات المالية والخدمات المهنية
- الرعاية الصحية وقطاعات التقنية
- التصنيع والبنية التحتية والطاقة

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تشخيص الظروف التنظيمية وظروف القوى العاملة المؤثرة في المكافآت
- تحليل أدلة الموظفين وفجوات منظومة المكافآت
- بناء هندسة متكاملة للمكافآت الشاملة
- تطبيق ضوابط الحوكمة والإنصاف والتصميم السلوكي
- ترتيب إجراءات التنفيذ وتبني التغيير حسب الأولوية
- تقييم تجربة القوى العاملة والنتائج التنظيمية

جدول الدورة

اليوم 1: تشخيص التطوير التنظيمي وسياق المكافآت

- خريطة تشخيص المنظمة كنظام مفتوح
- خطة أدلة أصحاب المصلحة والقوى العاملة
- تقييم مخزون المكافآت ومستوى نضجه
- شبكة مواءمة استراتيجية الأعمال والأفراد
- تحليل فجوة التطوير التنظيمي والمكافآت في الوضع الحالي

اليوم 2: قيمة الموظف وهندسة المكافآت

- لوحة القيمة المقدمة للموظف
- هندسة محفظة المكافآت الشاملة
- منطق تصميم التعويضات والمزايا
- خريطة الرفاه والمسارات المهنية والتقدير
- مصفوفة قيمة شرائح القوى العاملة

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: السلوك والثقافة والحوكمة

- منهج رسم النتائج السلوكية
- اختبار اتساق الثقافة والمكافآت
- قائمة مراجعة الإنصاف والاتساق
- مصفوفة حقوق اتخاذ قرارات المكافآت
- سجل المخاطر والاستثناءات والتصعيد

اليوم 4: التدخل وتبني التغيير

- مصفوفة اختيار تدخلات التطوير التنظيمي
- تقييم أثر الانتقال في المكافآت
- حقيبة تمكين المديرين والحوار
- خريطة رحلة التواصل مع الموظفين
- خارطة موجات التنفيذ والتبعيات

اليوم 5: ممارسة التكامل والتقييم

- تمرين: مراجعة أدلة تشخيص التطوير التنظيمي
- تمرين: قرار محفظة المكافآت الشاملة
- تمرين: اختبار ضغط الحوكمة والسلوك
- تمرين: مراجعة التبني والقياس
- تطبيق ختامي: محفظة تكامل التطوير التنظيمي والمكافآت

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل الأدلة التنظيمية إلى قرارات متكاملة للمكافآت والتغيير.

- نشاط مقترح: تشخيص مؤشرات الاحتفاظ والمشاركة المرتبطة بالمكافآت في حالة من الرعاية الصحية أو التقنية.
- نشاط مقترح: تصميم محفظة مكافآت مقسمة واختبار نتائجها الثقافية.
- نشاط مقترح: توزيع حقوق القرار والاستثناءات والضوابط لانتقال في المكافآت.
- نشاط مقترح: عرض محفظة التكامل ومنطق القياس.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تكامل التطوير التنظيمي والمكافآت الشاملة؟

تناسب فرق الموارد البشرية والتطوير التنظيمي والمكافآت وتحليلات الأفراد والثقافة والتحول عندما تؤثر بالفعل في قرارات القوى العاملة أو المكافآت.

كيف يختلف تكامل المكافآت الشاملة عن تدريب إدارة التعويضات؟

يربط تكامل المكافآت التعويضات بالمزايا والرفاه والمسارات المهنية والتقدير وقيمة الموظف والثقافة والتغيير، بينما يركز تدريب إدارة التعويضات بصورة أضيق على هياكل الأجور وإدارتها.

كيف يحسن التطوير التنظيمي استراتيجية المكافآت الشاملة؟

يضيف التطوير التنظيمي التشخيص ومشاركة أصحاب المصلحة والتحليل السلوكي وتصميم التدخل وخطة التبني والتقييم، فتستجيب قرارات المكافآت للظروف التنظيمية ولا تعتمد على بيانات السوق وحدها.

ما الأدلة التي تدعم القيمة المقدمة للموظف؟

تستند القيمة المقدمة للموظف إلى شرائح القوى العاملة والاستماع للموظفين وأنماط الدوران والمشاركة وأدلة سوق العمل وقيود التكلفة واحتياجات المسار المهني وغرض المنظمة.

كيف تقاس نتائج المكافآت الشاملة؟

تقاس النتائج بدمج مؤشرات تجربة الموظف والاستقطاب والاحتفاظ والقدرات والأداء والإنصاف والاستخدام والتكلفة والتبني مع خطوط أساس وقرارات مراجعة واضحة.

الخاتمة

يأخذ المشاركون محفظة تكامل التطوير التنظيمي والمكافآت بما تتضمنه من أدوات التشخيص والهندسة والحوكمة والتدخل والتبني والقياس. تحول المحفظة مبادرات المكافآت المنفصلة إلى تدخل تنظيمي يستند إلى الأدلة. وتساعد الفرق على مواءمة القيمة المقدمة للموظف مع الاستراتيجية والثقافة واحتياجات القوى العاملة والتنفيذ المسؤول.