

# دورة تصميم التعويضات والمزايا: استراتيجيات متكاملة للموارد البشرية

23 – 27 نوفمبر 2026

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

# دورة تصميم التعويضات والمزايا: استراتيجيات متكاملة للموارد البشرية

**المرجع:** 7_85271 **التاريخ:** 23 – 27 نوفمبر 2026 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

## نظرة عامة

دورة الاحتراف في إدارة المكافآت الشاملة: استراتيجيات متكاملة لمتخصصي الموارد البشرية دورة متقدمة مدتها أسبوع لمتخصصي الموارد البشرية وخبراء التعويضات والمزايا، ويخرج منها المشاركون بمخطط هيكل الدرجات والرواتب المتكامل. تعالج الدورة فجوات التوافق بين تقييم الوظائف وتنافسية السوق وتصميم حزم المنافع والحوافز المتغيرة لضمان العدالة الداخلية والامتثال المالي. تقدم أجايل للتدريب دورة الاحتراف في إدارة المكافآت الشاملة: استراتيجيات متكاملة لمتخصصي الموارد البشرية.

## الفئة المستهدفة

- وظائف التعويضات والمزايا المسؤولة عن تسعير الوظائف وتصميم هياكل الأجور
- أخصائيو الموارد البشرية المسؤولون عن إدارة الموازنات التشغيلية واستحقاقات العاملين
- فرق التحليلات المؤسسية المسؤولة عن معايير الرواتب ودراسات السوق المقارنة
- شركاء أعمال الموارد البشرية المسؤولون عن سياسات الترقية والاحتفاظ بالمواهب
- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن حوكمة سياسات الأجور وتطبيق لوائح العمل

تفترض الدورة أن المشاركين يمارسون مهام الموارد البشرية ولديهم إلمام بجداول البيانات ومفاهيم الأجور الأساسية، ولا تتناول الإجراءات الإدارية المبتدئة لمسيرات الرواتب.

## الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي تعتمد على مواءمة هياكل التعويضات مع متطلبات الكفاءة التشغيلية وجذب الكفاءات.

- إدارات الموارد البشرية والتعويضات والمزايا والخدمات المشتركة
- قطاعات الخدمات المالية والمصرفية وشركات التأمين
- منشآت التصنيع وسلاسل التوريد والخدمات اللوجستية
- شركات الاتصالات والخدمات الرقمية وتقنية المعلومات
- مؤسسات الرعاية الصحية والمستشفيات والخدمات الدوائية

AGILE LEADERS
Training Center

## أهداف التعلم

بنهاية الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- تطبيق أطر تقييم الوظائف لتحديد الأوزان النسبية للدرجات الوظيفية
- بناء نطاقات الأجور باستخدام معادلات المئين وفروق نقاط المنتصف
- حساب البدلات الإلزامية ومخصصات نهاية الخدمة وساعات العمل الإضافي
- تشخيص التفاوت الداخلي وفجوات ضغط الأجور بين الفئات الوظيفية
- تصميم مصفوفات الزيادة السنوية المبنية على الجدارة وموازنات الأداء
- صياغة وثائق حوكمة الأجور والسياسات المنظمة لتعديل خط الرواتب

## جدول الدورة

### اليوم 1: تقييم الوظائف والمعمارية الداخلية

- نموذج WorldatWork للمكافآت الشاملة لصياغة استراتيجية الأجور
- طريقة Korn Ferry Hay Guide Chart-Profile لوزن عوامل الوظائف
- دليل Mercer International Position Evaluation لقياس الوظائف المرجعية
- مصفوفة Willis Towers Watson Global Grading System لتحديد مستويات الدرجات
- صحيفة تدقيق الحجم التحليلي للوظائف للتحقق من التسلسل الهرمي الداخلي

### اليوم 2: تحليلات بيانات السوق وبناء نطاقات الأجور

- معادلة المئين المرجعي للرواتب لتحليل التوافق الخارجي
- منهجية حساب اتساع النطاق وفروق نقاط المنتصف
- نمذجة منحنى الأجور بالانحدار الخطي لتحديد خط السوق
- مصفوفة توزيع نسب التناسب Compa-Ratio لتقييم تموضع القوى العاملة
- شبكة تقييم اختراق النطاق Range Penetration لتتبع العدالة الداخلية

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم 3: صياغة البدلات النظامية والمنافع

- معادلة اقتطاع المعاشات التقاعدية وجداول المساهمات النظامية
- جدول توزيع مكافأة نهاية الخدمة وفق شرائح مدة الخدمة
- إطار حساب أجر ساعات العمل الإضافي للمناوبات التشغيلية
- نموذج تخصيص الحد الأدنى للأجر الأساسي النظامي لنسب القوى العاملة
- مصفوفة تخصيص المزايا المرنة لبرامج الرعاية الصحية التنفيذية

## اليوم 4: الحوافز المتغيرة وحوكمة عدالة الأجور

- مصفوفة الزيادة السنوية القائمة على الجدارة لربط تقييم الأداء بالنطاق
- معادلة تمويل الحوافز قصيرة الأجل لوحدات الأداء التشغيلي
- شبكة تشخيص ضغط الأجور الداخلي لمجموعات النظراء
- جدول تقييم عتبة أجر المعيشة لمواءمة الوظائف المبتدئة
- وثيقة ضوابط سياسة التعويضات لتعديل خطوط الرواتب

## اليوم 5: النمذجة التطبيقية لهياكل الرواتب والمشروع الختامي

- تمرين: معايرة درجات تقييم الوظائف عبر المسارات الفنية
- تمرين: بناء نطاق أجور من خمس درجات بنسب انتشار محددة
- تمرين: تدقيق التسويات الإجمالية لمستحقات الإضافي ومكافأة نهاية الخدمة
- تمرين: صياغة مصفوفات الجدارة في ظل سقوف ميزانية مالية صارمة
- المشروع الختامي: عرض مخطط هيكل الدرجات والرواتب المتكامل

## التمارين التطبيقية

تتضمن الدورة أنشطة مقترحة تنقل المعايير المهنية إلى تطبيقات عملية لهياكل التعويضات.

- نشاط مقترح: تطبيق مصفوفة وزن العوامل لحل نزاعات التقييم الداخلي
- نشاط مقترح: معالجة بيانات مسوح الرواتب وتحويلها إلى منحنى انحدار خطي
- نشاط مقترح: حساب التكلفة التشغيلية لحزم البدلات الإلزامية ونهاية الخدمة
- نشاط مقترح: تصميم خطة لمعالجة ضغط الأجور الناتجة عن تعيينات السوق الجديدة

AGILE LEADERS
Training Center

## الأسئلة الشائعة

### لمن تناسب دورة تصميم التعويضات والمزايا وماذا تفترض؟

تناسب متخصصي الموارد البشرية والتعويضات الذين يديرون دراسات الأجور وتصنيف الوظائف. وتفترض الدورة خبرة في مبادئ الموارد البشرية واستخدام جداول البيانات، وتستبعد المهام الروتينية لمدخلات الرواتب الشهرية.

### ما الفرق بين هذه الدورة والتدريب العام في الموارد البشرية؟

تركز دورة تصميم التعويضات والمزايا على القياس الكمي للوظائف وبناء النطاقات الحسابية وحوكمة موازنات الاستحقاقات، بينما يغطي التدريب العام موضوعات الاستقطاب والتوجيه وإدارة العلاقات الوظيفية بوجه عام.

### كيف تطبق مئينات مسوح السوق عند بناء نطاقات الأجور؟

تستخدم المئينات مثل المئين الخمسين أو الخامس والسبعين كمعالم إحصائية تحدد موقع المنشأة التنافسي، وتعتمد كنقاط منتصف تبنى حولها الحدود الدنيا والقصوى لنطاقات الأجور وفق انتشار مدروس.

### كيف يحقق تقييم الوظائف عدالة داخلية قابلة للدفاع عنها؟

يحقق تقييم الوظائف العدالة بربط وزن كل وظيفة بعوامل قياسية موضوعية مثل المعرفة والمسؤولية والتعقيد عبر أطر معتمدة، مما يمنع التحيز الشخصي في تحديد القيمة الوظيفية.

### كيف يمنع تصميم هيكل الأجر الأساسي حدوث ضغط الأجور؟

يمنع تصميم الهيكل حدوث ضغط الأجور عبر تحديد فواصل واضحة بين نقاط منتصف الدرجات، ومراقبة نسب التناسب ونفاذ النطاق بانتظام لمعالجة تقارب رواتب المعينين الجدد مع الموظفين القدامى.

## الخاتمة

يقدم المشاركون في ختام الدورة مخطط هيكل الدرجات والرواتب المتكامل كأداة تشغيلية جاهزة للتطبيق في منشآتهم. يساعد هذا المخرج في توحيد معايير الرواتب ومواءمة التكاليف الوظيفية مع تنافسية السوق. ويمكن إدارات الموارد البشرية من اتخاذ قرارات تعويضات مبنية على أدلة رقمية واضحة ومستدامة.