

إجمالي المكافآت وتحليلات مخزون القدرات البشرية (ACHRM)

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

إجمالي المكافآت

لقد تم تصميم هذه الوحدة لتزويدك بالمعرفة والمهارات اللازمة لـ:

- مناقشة القضايا الرئيسية التي تؤثر على هيكل ونظم التعويضات.
- تصميم هيكل التعويضات.
- إدارة والحفاظ على نظام التعويضات الذي يتوافق مع مهمة المؤسسة ورؤيتها.
- التواصل بشكل فعال ومشاركة تفاصيل خطط التعويضات، سواء في البداية أو عند تغييرها.
- وصف الرواتب التحفيزية وأنواع خطط الأجور لبعض الموظفين المختارين (الحالات الخاصة)



تحليلات مخزون القدرات البشرية (رأس المال البشري)

لقد تم تصميم هذه الوحدة لتزويدك بالمعرفة والمهارات اللازمة لـ:

- فهم مبادئ تحليلات رأس المال البشري بشكل منهجي ومنظم.
- التمييز بين المقاييس، والتحليل القياسي وتحليلات رأس المال البشري.
- الحث على الانتقال من إجراءات الموارد البشرية المرتكزة على الأنشطة إلى التحليلات على مستوى المؤسسة والتي توفر نظرة بعيدة المدى لدعم صنع القرارات الاستباقية.
- تحديد الأولوية وتقرير ماهي البيانات التي يجب قياسها ولماذا.
- تحديد أنسب الطرق والموارد لجمع البيانات.
- تطوير وتحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)
- شرح أسباب أهمية البيانات لقيادة القرارات التنظيمية.
- التعرف على الأساليب والتقنيات الأساسية المستخدمة للتمعن في تحليل البيانات ودعم صناعة القرار.
- تفسير وتحديد المعايير مقابل الإجراءات.
- تحليل مدى وعي مؤسستك (مستوى الوعي) ضمن سياق تحليلات رأس المال البشري.
- تقدير مدى تأثير التوجهات الحالية على جعل القيام بالتحليل أكثر أهمية وارتباطًا مع مصلحة المؤسسة.

محاورة الدورة

- تم تصميم هذه الدورة خصيصًا لأخصائي الموارد البشرية والمتخصصين في الموارد البشرية في مجالات تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي.

الدرس الاول - مقدمة عن التعويضات

- إجمالي المكافآت
- التعويضات المباشرة وغير المباشرة
- الاتجاهات في مناهج التعويضات

الدرس الثاني - المبادئ القانونية التي تؤثر على التعويضات

- قوانين التوظيف
- القوانين مقابل السياسات
- المعايير (القانونية) مقابل أفضل الممارسات

الدرس الثالث - تصميم هيكل التعويضات

- ربط التعويضات باحتياجات العمل والثقافة التنظيمية
- التعويضات كجزء من إجمالي المكافآت
- توسيع نطاقات الأجور

الدرس الرابع - تطبيق وإدارة نظام التعويضات والمحافظة عليه

- المسائل المتعلقة بتسويات الدفع أو قرارات إدارة الدفع
- الامتثال للقوانين
- زيادة الدفع
- الاختلافات في الدفع
- قياس الفعالية: تقييم نظام التعويضات

الدرس الخامس - التواصل بما يخص التعويضات

- مشاركة خططك المبدئية
- التواصل والإعلان عن التغييرات

الدرس السادس - الحوافز

- أنواع الخطط لدفع الحوافز
- مراقبة خطط دفع الحوافز
- المقاييس المستخدمة بشكل معتاد
- خطط الدفع لبعض الموظفين المختارين (الحالات الخاصة)

الدرس السابع - التعويضات في عمليات الدمج والاستحواذ والمهام الدولية

- عمليات الدمج والاستحواذ
- التعويض الدولي
- التطورات الأخيرة في مجال التعويضات
- موارد التعويضات

الدرس الثامن - الاستحقاقات والمميزات (المزايا الإضافية)

- ما هي الاستحقاقات والمميزات (المزايا الإضافية)؟
- معايير اختيار الاستحقاقات والمميزات
- تفاوت الاستحقاقات
- تقييم احتياجات الاستحقاقات
- تحليل الثغرات والإجراءات المقترحة الخاصة بالاستحقاقات أو المزايا الإضافية

الدرس الاول - مقدمة في تحليلات مخزون القدرات البشرية

الدرس الثاني - ما الذي يجب قياسه (مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) - وكيفية جمع البيانات

- متطلبات القياس والبيانات
- تحديد أسئلة البحث
- مؤشرات الأداء الرئيسية

الدرس الثالث - تحليل البيانات وتفسير النتائج

- الخطوط العريضة لتحليلات القوى العاملة
- تطبيق تحليلات الموارد البشرية
- دعم البيانات بالأشكال البيانية والنماذج

الدرس الرابع - التواصل وعرض النتائج

- تحضير وعرض النتائج

الدرس الخامس - مستوى نضج تحليلات مخزون القدرات البشرية

- نضج التحليلات