

## الاتجاهات الحديثة في استراتيجيات الموارد البشرية (المزايا والتعويضات)

### لمن هذا النشاط

- مدراء الموارد البشرية.
- أخصائيو ومحللو التعويضات والمزايا.
- مدراء شؤون الموظفين والرواتب.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- المحاسبون والمدراء الماليون المعنوبون بميزانيات التوظيف.
- مدراء التطوير التنظيمي.
- المستشارون الإداريون في مجالات الهيكل التنظيمية.
- الموظفون المتميزون المرشحون لمناصب قيادية.

### الأهداف

- تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:
- فهم العلاقة الارتباطية بين استراتيجيات التعويضات وأهداف المنظمة الكبرى.
- تصميم هياكل أجور عادلة ومنافسة باستخدام طرق التقييم.
- استيعاب مفهوم "المكافآت الإجمالية" وتطبيقه.
- القدرة على تحليل الفجوات في الرواتب ومعالجتها.
- تصميم حزم مزايا مرنة ترفع من مستوى استبقاء الموظفين (Retention).
- إدارة وتصميم الحوافز المرتبطة بالأداء السنوي.
- فهم التشريعات والقوانين المحدثة للأجور والمزايا.
- موازنة تكاليف القوى العاملة مع تحقيق الرضا الوظيفي.
- تطوير مهارات التواصل الفعال لشرح سياسات المزايا للموظفين.

### تفاصيل النشاط

التاريخ	7 - 11 سبتمبر 2026 (دبي)
	8 - 12 نوفمبر 2026 (إسطنبول)
	28 مارس - 1 إبريل 2027 (دبي)
الموعد	9:00 صباحا الى 2:00 ظهرا
لغة النشاط	عربي والمصطلحات (عربي، انجليزي)
التكلفة	\$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

### المحتويات

#### التحول الاستراتيجي في التعويضات

- مفهوم استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة.
- الانتقال من "الراتب" إلى "قيمة الموظف".
- العوامل المؤثرة في تصميم سياسات التعويضات (داخلية وخارجية).
- موازنة التعويضات مع ثقافة المنظمة.

#### هيكل الأجور وتقييم الوظائف

- أساليب تقييم الوظائف الحديثة (النقاط، الترتيب، العوامل).
- بناء السلاسل الهرمية للأجور (Pay Grades).
- تحديد الحد الأدنى والأقصى ونقطة المنتصف.
- مسوحات الرواتب (Salary Surveys) وكيفية قراءتها.

#### إدارة الحوافز والمكافآت المتغيرة

- الفرق بين التعويض الثابت والمتغير.
- تصميم خطط الحوافز قصيرة الأجل (Bonus, Commission).
- الحوافز طويلة الأجل (خيار الأسهم، المكافآت المؤجلة).
- ربط الحوافز بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).
- أخطاء شائعة في تصميم أنظمة الحوافز وكيفية تجنبها.

#### المزايا والخدمات (الابتكار في الرفاهية)

- أنواع المزايا التقليدية (تأمين، بدل سكن، مواصلات).
- الاتجاهات الحديثة: المزايا المرنة (Cafeteria Plans).
- برامج دعم الصحة النفسية والرفاهية (Well-being).
- المزايا غير المادية: العمل الهجين، ساعات العمل المرنة.
- قياس أثر المزايا على ولاء الموظفين.

#### تحليل البيانات والرقمنة في التعويضات

- استخدام Excel والأنظمة الذكية في حسابات الرواتب.
- تحليل "مؤشر التنافسية" (Compa-Ratio).
- إعداد ميزانية القوى العاملة السنوية.
- التنبؤ بتكاليف المزايا والزيادات السنوية.
- لوحات القيادة (Dashboards) لمتخذي القرار.

#### حوكمة السياسات والتواصل الفعال

- صياغة دليل سياسات التعويضات والمزايا.
- الامتثال للقوانين العمالية والضريبية.
- استراتيجيات إبلاغ الموظفين بزيادات الرواتب.