



# إدارة فعالة لفوائد الموظفين وتعويضاتهم ومكافآتهم: دليل للنجاح

**Duration:** 5 Days

**Language:** ar

**Course Code:** PH1-106

## Objective

- : عند الانتهاء من هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من
- فهم مفاهيم استراتيجية مختلفة لزيادة الدافع
  - تطوير هيكل لمكافأة الموظفين بميزانية محددة
  - إنشاء وصف وظيفي فعال وإعلانات توضح هيكل الفوائد
  - استخدام الفوائد والمكافآت كوسيلة لتحفيز السلوك الجيد والأداء في مكان العمل
  - مراقبة الإنتاجية وحضور العمل والأهداف الجودة بناءً على توفر الفوائد
  - كانوا مبدعين في المكافآت غير المالية
  - تقييم المساواة والعدالة في توفر الفوائد
  - تصميم خطة مكافأة استراتيجية تشجع الناس على العمل نحو أهداف الشركة على المدى الطويل
  - مراجعة وإعادة النظر في المكافآت بناءً على النجاح لضمان بقاء شركتك في المقدمة مع المراجعات كصاحب
  - عمل جيد
  - فهم الاختلافات في التعويضات الإقليمية وكيفية التعامل معها

## Audience

تم تصميم هذه الدورة لكل من يتحمل مسؤولية إعداد حزمة فوائد تتناسب مع دور الوظيفة أو تنفيذ التغييرات لزيادة الإنتاجية أو تحقيق أهداف الجودة. وستكون الفائدة الكبرى لمن

- محترفي الموارد البشرية
- مديرى العمليات
- أصحاب الأعمال
- مديرى التغيير والتحكم
- مخططو المشاريع
- مديرى المبيعات
- مديرى الإدارة
- شركاء الأعمال
- موظفو الإدارة
- موظفو الشؤون المالية

## Training Methodology

This course uses a range of adult learning styles to increase understanding. There will be group activities to map out potential benefits based on specific roles within an organisation. Participants will be tasked to create reward structures within a specified budget plan and get a chance to view real-world case studies of reward packages that boost company profits and .make them a notoriously good employer

## Summary

إنّ وجود نظام مكافآت ومزايا رائع هو مفتاح جذب المرشحين ذوى الجودة لدور وظيفي. الموظف المناسب عادةً ما يرغب في العمل مع الشركة والمشاركة في برامج المزايا، وقد يكون أكثر تحفيزاً بالمزايا الإضافية التي تقدمها الشركة أكثر من الراتب ذاته. تقديم شيء مقابل جهود موظفيك سيمنحك سمعة جيدة كصاحب عمل، مما يجعل من السهل عليك التوظيف.

تعمل مكافآت الموظفين أيضاً جنباً إلى جنب مع إدارة الأداء، حيث يمكنك تقديم مكافآت ندية أعلى أو حواجز إضافية لجودة أعلى، وإنتاجية أكبر، وحضور أو الالتزام بقيم الشركة. ربط أهداف منظمتك الاستراتيجية بالمزايا الفردية والتعويضات ممكن وفقاً لمجال عملك. يربط هذا موظفيك مباشرة بأهدافك العامة، مما يزيد من الاهتمام بالشركة بشكل أوسع وينمي التفاعل والتحفيز بشكل أكبر وأكبر. لتنفيذ استراتيجية ناجحة للمزايا والمكافآت، عليك أن تنظر فيما يهم كل نوع من الموظفين كجزء من دورهم وتفهم كيف يتاسب هذا مع أهدافك على المدى الطويل. ضع شيئاً ميسور التكلفة وضمن الميزانية ولكن يكون مغرياً بما فيه الكفاية لرفع معنويات موظفيك وزيادة رغبتهم في العمل نحو أهدافك وتوقعاتك.

# Course Content & Outline

## Section 1: The Benefits of Rewarding Your Employees

- What are the rewards and benefits?
- Obtaining a better quality candidate.
- Gaining a ‘good employer’ reputation.
- Evaluating your organisation chart.

## Section 2: Rewarding Equally & Developing a Culture of Fairness

- Strategies and policies to create a compensation structure.
  - Job role evaluation and equality.
- The Murlis and Wright model of total rewards.
  - Performance merit systems and fairness.
  - Communicating your purpose.
- Planning and implementation of a new rewards structure.

## Section 3: Performance Management Using Incentives

- Rewarding above-average performance.
- Aligning your incentives with your company goals.
  - Performance-related pay.
- The relationship between motivation and success.

## Section 4: The Power of Non-Financial Rewards

- Employee engagement techniques.
  - Reward and recognition opportunities.
  - Flexible benefit systems.
- Qualitative research into reward methods - ask your people what they want.

## Section 5: Rewarding Within Your Budget

- Your pay structure and adding subtle incentives.
  - Pension schemes and their structures.
    - CIPD Pay Management.
    - Giving back for contributions.
- Your future business strategy and your bottom line figures.
- Market pricing against the region. How much is reasonable?

## Section 6: Deciphering Your Core Competencies

- Benefit vs. competency. What are you willing to pay for?
- Increasing participation in company values and activities.
  - Effective talent management systems.
  - Making effective decisions based on your core aims.
  - Balancing rewards with standard processes.

## Section 7: Job Role Analysis

- What you need from your employees.
- Planning benefits to suit key employee skills.
  - Attracting the right people.
- Review of current job role benefits - what's missing?
  - Your organisation's future rewards.

## Certificate Description

عند إتمام هذه الدورة التدريبية بنجاح، سيحصل المشاركون على شهادة إتمام التدريب من Holistique Training. وبالنسبة للذين يحضرون ويكملون الدورة التدريبية عبر الإنترن特، سيتم تزويدهم بشهادة إلكترونية (e-Certificate) من Holistique Training.

وخدمة اعتماد التطوير المهني (BAC) معتمدة من المجلس البريطاني للتقييم Holistique Training تمنح شهادات ISO 29993 أو ISO 21001 كما أنها معتمدة وفق معايير (CPD) المستمر.

لهذه الدورة من خلال شهادتنا، وستظهر هذه النقاط على شهادة إتمام (CPD) يتم منح نقاط التطوير المهني المستمر واحدة عن كل ساعة CPD يتم منح نقطة، ووفقاً لمعايير خدمة اعتماد Holistique Training. التدريب من الألي دوره واحدة نقدمها حالياً CPD حضور في الدورة. ويمكن المطالبة بحد أقصى قدره 50 نقطة.

## Categories

إدارة الموارد البشرية HR, القيادة والإدارة

## Related Articles



[Administrative Accounting: Definition & Roles](#)

Embark on a journey into Administrative Accounting, a pivotal realm in financial management. Explore its significance, roles, and the path to a rewarding career. From strategic decision-making to career growth, discover the value Administrative Accountants bring to organisational success.

## YouTube Video

<https://www.youtube.com/embed/PFd3i5ns21U?si=bVQFmcU3s4FDEwuC>