

التاريخ: 14/08/2025

الموضوع: ملخص اليوم الخامس - الجزء الأول.

أجرت المدرسة أروى دياب اليوم الأخير من دورة إدارة الموارد البشرية، حيث استعرضت المحتوى السابق وركزت بشكل كبير على تصميم نظام الأجور وأساليب تقييم الوظائف وعملية تحديد التعويض العادل للمناصب المختلفة. وأوضحت أنظمة الحوافز المختلفة، مؤكدة أن البرامج الفعالة تجمع بين المكافآت المالية وغير المالية للحفاظ على رضا الموظفين وإنتاجيتهم. كما تناولت الجلسة مزايا وخدمات الموظفين بما في ذلك الإجازات المدفوعة الأجر وخيارات التأمين والخدمات الصحية والمرافق المعيشية والخدمات الاجتماعية والثقافية التي تقدمها المنظمات لجذب العمال والاحتفاظ بهم.

اختتام دورة إدارة الموارد البشرية:

ترحب المدرسة أروى بالمتدربين في اليوم الخامس والأخير من دورة إدارة الموارد البشرية في البرنامج التدريبي الثالث. وأعربت عن أملها في أن تكون الدورة التدريبية مفيدة للمشاركين وأن يتبادلوا معلومات وخبرات قيمة. عملية تصميم نظام أجور الموارد البشرية:

تستعرض المدرسة أروى دياب الجلسة السابقة حول إدارة الموارد البشرية، والتي شملت تحليل الوظائف وتخطيط الموارد البشرية والاستقطاب وعمليات الاختيار وتصميم نظام الأجور. وتوضح أن تصميم نظام الأجور يبدأ بتحليل الوظيفة لجمع معلومات دقيقة عن المسؤوليات والمؤهلات، يليها تحديد ما إذا كان نظام التقييم سيكون رسميًا أم غير رسمي. وتوضح المدرسة أن المؤسسات يمكنها إما بناء أنظمة الأجور الخاصة بها تدريجيًا بناءً على احتياجات محددة أو شراء أنظمة جاهزة من خبراء دوليين، ويتم تنفيذها بواسطة أخصائيين داخليين في مجال الموارد البشرية أو استشاريين خارجيين أو فريق مشترك.

لمحة عامة عن أساليب تقييم الوظائف:

تشرح المدرسة أروى دياب تقييم الوظائف بأنه عملية منظمة لتحديد القيمة النسبية للوظائف داخل المنظمة مقابل أجر عادل. وتحدد ثلاث طرق: تصنيف الوظائف (تصنيف الوظائف من أعلى إلى أدنى أهمية باستخدام لجان التقييم)، وتصنيف الوظائف (تصنيف الوظائف إلى درجات ذات أوصاف محددة تستند إلى المسؤولية والمؤهلات)، ومقارنة العوامل (طريقة كمية أكثر دقة تقسم الوظائف إلى عوامل مثل المهارة والجهد والمسؤولية وظروف العمل، مع تعيين قيم نقدية لكل عامل). تتطلب طريقة مقارنة العوامل جهدًا أكبر وفريقًا أكبر ولكنها توفر تقييمًا أكثر دقة من خلال مقارنة الوظائف داخل كل عامل على حدة.

عملية وأساليب تقييم الوظائف:



تشرح المدربة أروى دياب عملية تقييم الوظائف، والتي تتضمن تعيين أوزان لعوامل مقارنة مثل المهارة والجهد العقلي والجهد البدني وظروف العمل. وتستخدم أمثلة عن أدوار وظيفية مختلفة (ممرضة، أمين تنفيذي، عامل نظافة) لتوضيح كيفية مراعاة مستويات رواتب السوق في هذه العملية. ويؤكد البروفيسور أن هذه الطريقة تتطلب خبرة تقنية ويتم تنفيذها عادة من قبل فريق متخصص يضم إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا وأحياناً استشاريين خارجيين يعملون معاً.

طرق تقييم رواتب الرعاية الصحية:

وتركز المناقشة على تقييم الرواتب لمختلف وظائف الرعاية الصحية. تشرح البروفيسور أروا دياب طريقة تخصيص مكونات الراتب بناءً على عوامل مثل المسؤولية والمهارة والجهد العقلي والجهد البدني وظروف العمل. ويقومون بتحليل العديد من الوظائف بما في ذلك ممرضة مبتدئة (الراتب المتوقع ٥٠٠٠-٦٠٠٠ دولار)، وموظفة استقبال (حوالي ٤٠٠٠ دولار)، وأمين تنفيذية (٥٠٠٠-٧,٠٠٠ دولار)، ومنظفة (٢,٠٠٠-٣,٠٠٠ دولار). ويؤكد الأستاذ أنه في مكان العمل الحقيقي، سيتم إجراء هذه التقييمات من قبل فرق متخصصة بدلاً من ممارستها الحالية.

عملية وأساليب تقييم الوظائف:

توضح المدربة أروى دياب أن تقييم الوظائف يتضمن خطوات متعددة: التخطيط (تحديد المهام الرئيسية والجدول الزمني والتكاليف) وتعريف الخطة للموظفين وإجراء التقييم وتحديد الدرجات وإدارة نظام الأجور. وتشير إلى أن مقارنة العوامل هي أكثر طرق التقييم دقة على الرغم من أنها تتطلب جهداً وخبرة كبيرة، وتشير إلى أنه يمكن إشراك أخصائيين في إدارة الموارد البشرية أو استشاريين خارجيين أو مشرفين في العملية. بعد تقييم الوظيفة، الخطوة التالية هي التقييم، تليها استكمال الحوافز والمزايا والخدمات.

الحوافز التنظيمية ومزايا الأداء:

وتوضح المدربة أروى دياب أن الحوافز تُمنح للأداء المتميز، وليس كجزء من الأجور والرواتب العادية. وتسلط الضوء على أن الحوافز تفيد المؤسسات من خلال زيادة الإنتاجية والجودة والأرباح ورضا الموظفين مع الحد من فقدان الوظائف وإهدار الموارد. يمكن أن تستند الحوافز إلى الأداء أو الأقدمية أو المهارات، وتأتي في أشكال مختلفة بما في ذلك حوافز معدل القطعة والحوافز الزمنية والعمولات والمكافآت على المستويات الفردية والإدارية والمجتمعية. تعتبر كل من الحوافز المالية وغير المالية (مثل التقدير والترقية الفخرية والجوائز) مهمة للحفاظ على معنويات الموظفين وشعورهم بالعدالة داخل المنظمات.



الحوافز التنظيمية ومزايا الموظفين:

تشرح المدربة أروى دياب أنظمة الحوافز المختلفة في المنظمات، بما في ذلك تقاسم الأرباح وملكية الأسهم وخطط الاقتراحات التي تكافئ اقتراحات توفير التكاليف. وتشدد على أن أفضل الأنظمة تجمع بين الحوافز المالية وغير المالية، لأن المال وحده لا يمكن أن يحافظ على رضا الموظفين على المدى الطويل. يتم توفير المزايا والخدمات لجميع الموظفين دون تمييز لجذب العمال والاحتفاظ بهم، وتوفير الأمن الوظيفي، والحفاظ على مستويات المعيشة، وتعزيز العلاقات بين صاحب العمل والموظف، رغم أنها قد تختلف حسب المنصب الوظيفي والأقدمية.

لمحة عامة عن مزايا وخدمات الموظفين:

تشرح المدربة أروى دياب أنواعًا مختلفة من مزايا وخدمات الموظفين، بما في ذلك المزايا المالية خلال أوقات عدم العمل (الإجازة السنوية والإجازة المرضية والإجازات)، وأنواع التأمين المختلفة (المعاش التقاعدي والحياة والحوادث والصحة والبطالة)، والخدمات الصحية (الفحوصات والتغطية العلاجية والأدوية)، والمرافق المعيشية (الإسكان والنقل والقروض)، والخدمات الاجتماعية والثقافية (الترفيه والرحلات التعليمية والاستشارات). تعلن عن استراحة لمدة ١٥ دقيقة قبل الاستمرار في بقية محتوى الموارد البشرية، مع استئناف الفصل في الساعة ٨ صباحًا.

منصة التعليم الإلكتروني لشركة مؤشرات الأداء الأساسية الطبية

منصة أصحاب الشغف من الكوادر الصحية

Medical KPI's eLearning

