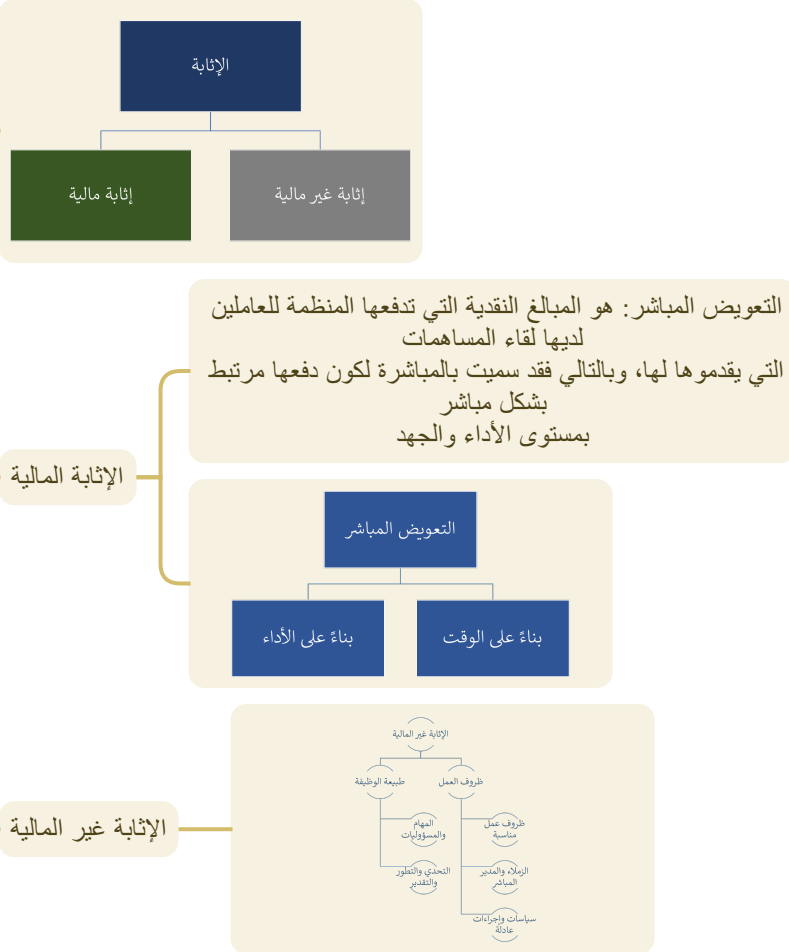


تطوير رأس المال البشري -
الجزء الثالث

تعريف الإثابة

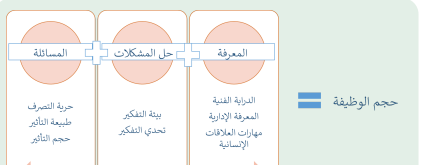
- تُعدّ الإثابة ومنها الرواتب والأجور دوراً بارزاً في حياة الأفراد والمنظمات فهي ذات دور مهم في تحسين مستوى الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين
- ويعتبر موضوع التعويضات التي تتفع للعاملين في المنظمة من المواضيع الهامة التي لاقت ومزايا تلك تتألف الاهتمام الكبير من قبل العاملين في مجال الاقتصاد والإدارة، وسواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، ويعود السبب في ذلك أنه للتعويض أثر مباشر على المستوى المعنوي للعاملين باعتباره مصدر زرعهم الأساسي من جهة، وعلى الدولة وإستراتيجيات العمل من جهة أخرى وذلك لكون التعويضات تمثل نسبة لا يابى بها من كلفة العمل في معظم المنظمات وعلى اختلاف أنواعها
- جذب ومن ثم الحصول على الموارد العاملة الموهلة
- الحفاظ على الموارد العاملة داخل المنظمة ومنع تسربها للخارج
- تحقيق العدالة في تحديد ودفع الأجور والرواتب بما يتناسب مع العمل
- تشجيع وتحفيز العاملين لمزيد من الأداء المتميز مع مكافأة مثل هذا الأداء



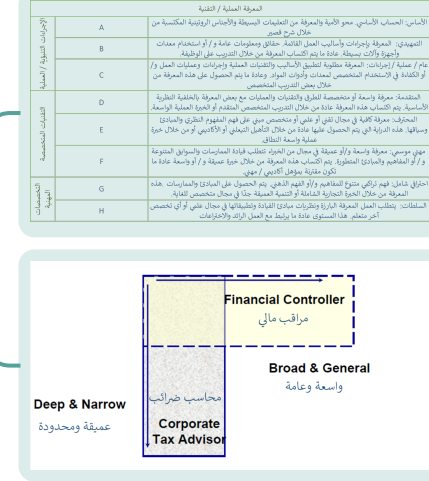
إرشادات تقييم الوظيفة



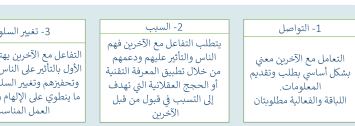
معايير التقييم



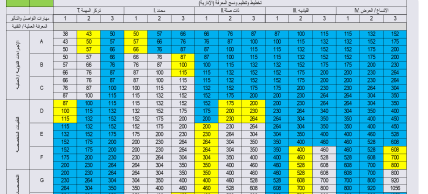
المهارات الفنية



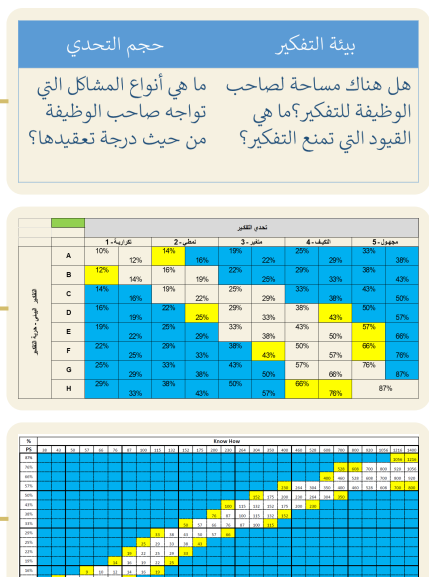
التواصل



حساب النقاط - المعيار الأول



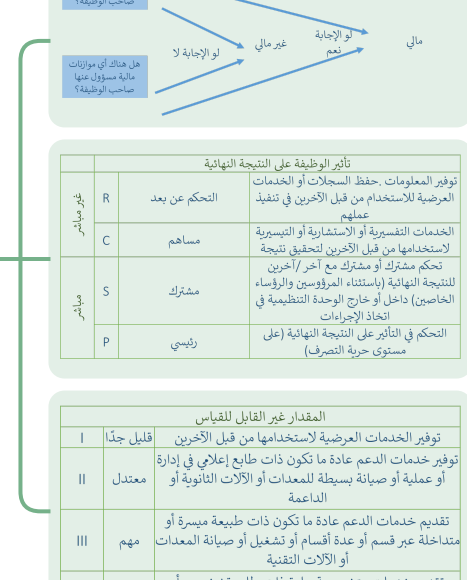
حل المشكلات



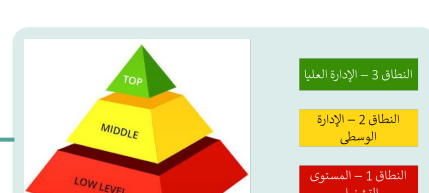
التحدي في التفكير



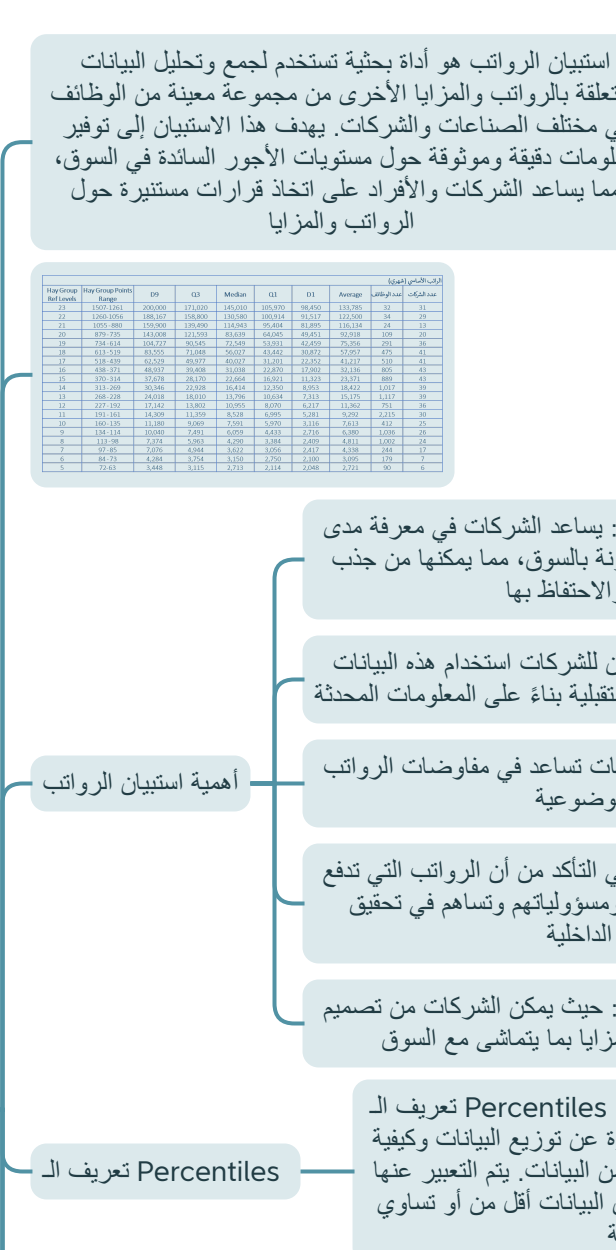
نوع وحجم التأثير



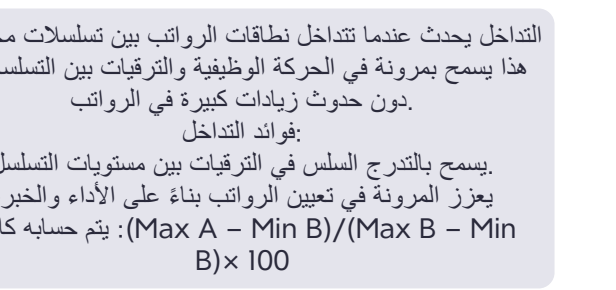
تعريف النطاق



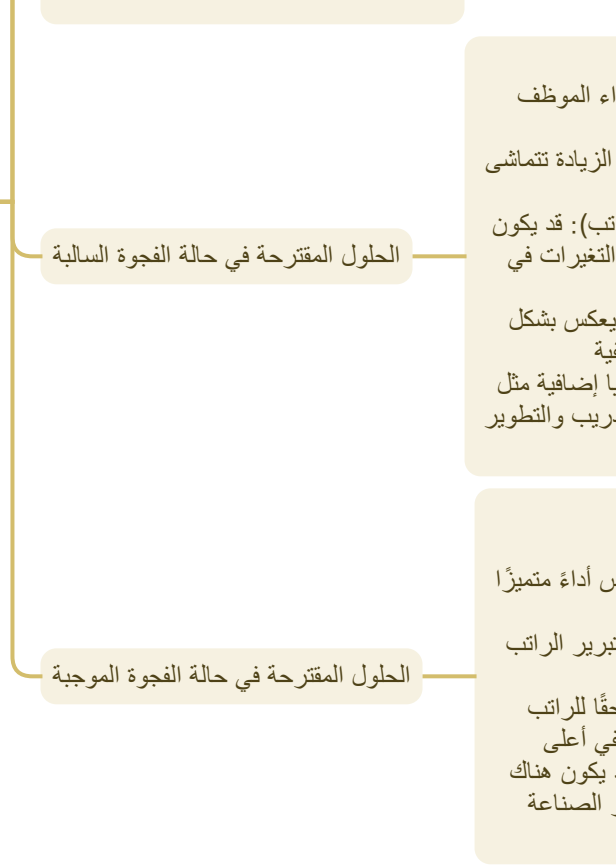
استبيان الرواتب



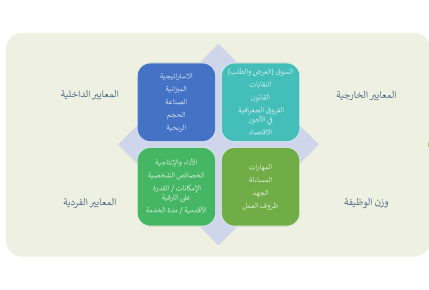
التداخل



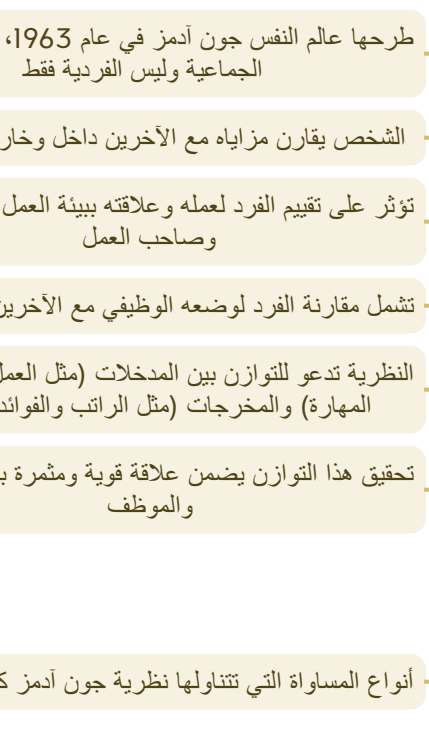
النسبة التعويضية



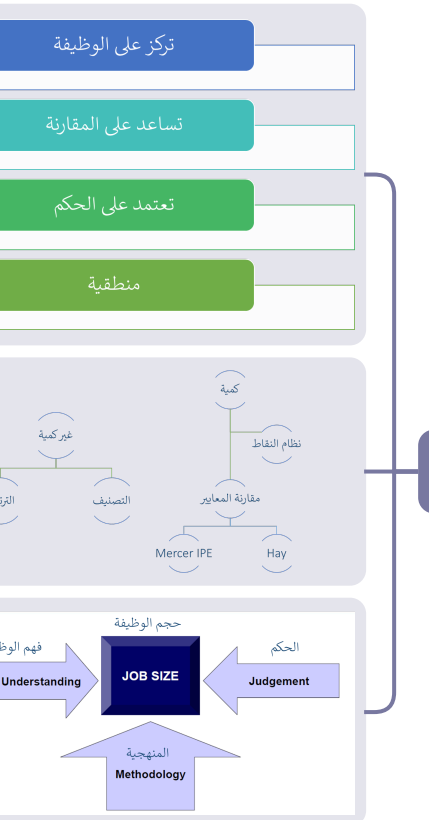
محددات الأجر



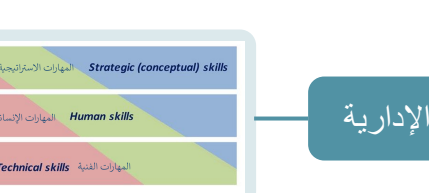
نظرية المساواة



عملية تقييم الوظائف



مهارات روبرت كنز الإدارية



أنواع الأهداف والخطط



المعرفة الإدارية



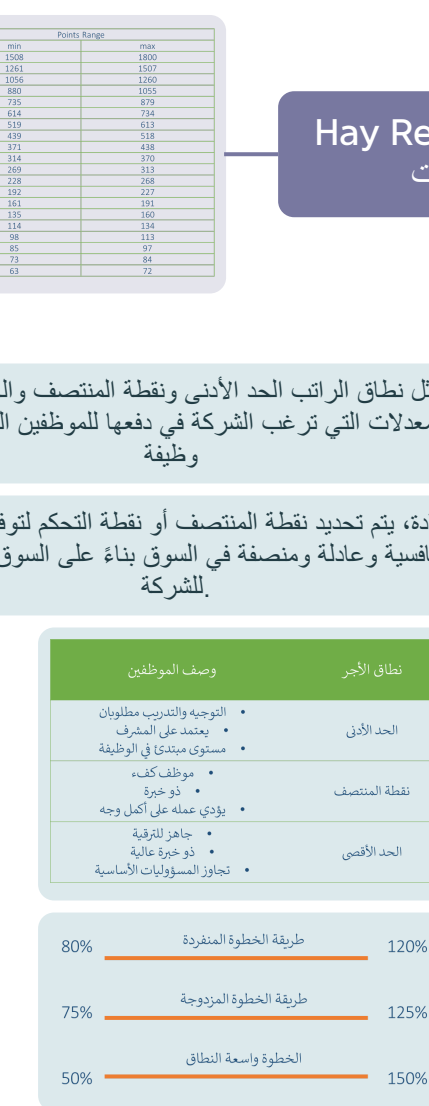
بيئة التفكير



المسائلة



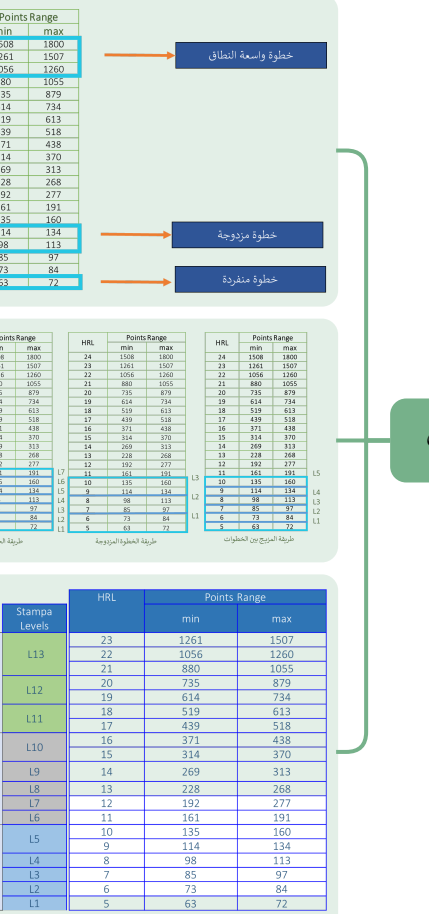
نطاق الأجر



التدرج في نقاط المنتصف



تعريف المستويات



هيكل الاجور



Job Title	Min	Max	Midpoint
Job Title 1	1000	1500	1250
Job Title 2	1500	2000	1750
Job Title 3	2000	2500	2250
Job Title 4	2500	3000	2750
Job Title 5	3000	3500	3250

Hay Reference Levels
Hay مستويات

يمثل نطاق الراتب الحد الأدنى ونقطة المنتصف والحد الأقصى للبدلات التي ترطب الشركة في دفعها للموظفين الذين يودون وظيفة

عادة، يتم تحديد نقطة المنتصف أو نقطة التحكم لتوفير رواتب تنافسية وعادلة ومنصفة في السوق بناءً على السوق التنافسية للشركة

نطاق الأجر	وسط الموظفين
الحد الأدنى	• الحد الأدنى للراتب
الحد الأقصى	• الحد الأقصى للراتب
نقطة المنتصف	• نقطة المنتصف
الحد الأدنى	• الحد الأدنى للراتب
الحد الأقصى	• الحد الأقصى للراتب

طريقة الخطوة المتدرجة	100%
طريقة الخطوة المتدرجة	125%
الخطوة واسعة النطاق	150%

Salary Structure	Min	Max	Midpoint
Job Title 1	1000	1500	1250
Job Title 2	1500	2000	1750
Job Title 3	2000	2500	2250
Job Title 4	2500	3000	2750
Job Title 5	3000	3500	3250

Midpoint Progression أو التدرج في نقاط المنتصف هو مقياس يستخدم في هيكل الأجور لتحديد كيفية زيادة نقاط المنتصف لنطاقات الرواتب المختلفة من تسلسل وظيفي إلى آخر. يمكن هذا المقياس النسبية المنوية التي تزيد بها نقاط المنتصف بين نطاقات الرواتب المختلفة، يستخدم لضمان زيادة عادلة ومتناسقة في الرواتب عبر المستويات الوظيفية المختلفة

Midpoint Progression أهمية ضمان التماسك: يساعد في ضمان أن الزيادات في الرواتب بين المستويات الوظيفية المختلفة تتم بطريقة متناسقة وعادلة تحفيز الموظفين: يوفر مساراً واضحاً للتقدم في الرواتب، مما يحفز الموظفين على التطور والترقي داخل المؤسسة

تحديد الميزانيات: يساعد على الإدارة لتخطيط الميزانيات المتعلقة بالأجور والتعويضات يتم حساب التدرج في نقاط المنتصف كنسبة مئوية من نقطة المنتصف للتسلسل الأدنى إلى نقطة المنتصف للتسلسل الأعلى (Midpoint of level = Mid point of lower level) / Midpoint of level

Job Title	Min	Max	Midpoint
Job Title 1	1000	1500	1250
Job Title 2	1500	2000	1750
Job Title 3	2000	2500	2250
Job Title 4	2500	3000	2750
Job Title 5	3000	3500	3250

Job Title	Min	Max	Midpoint
Job Title 1	1000	1500	1250
Job Title 2	1500	2000	1750
Job Title 3	2000	2500	2250
Job Title 4	2500	3000	2750
Job Title 5	3000	3500	3250

Job Title	Min	Max	Midpoint
Job Title 1	1000	1500	1250
Job Title 2	1500	2000	1750
Job Title 3	2000	2500	2250
Job Title 4	2500	3000	2750
Job Title 5	3000	3500	3250

Job Title	Min	Max	Midpoint
Job Title 1	1000	1500	1250
Job Title 2	1500	2000	1750
Job Title 3	2000	2500	2250
Job Title 4	2500	3000	2750
Job Title 5	3000	3500	3250