

Technical Know How Rating		Managerial Know How(Breadth of Management Know-How)											
Depth And Range of Technical Know-How	0. Task Performance of a task (or Tasks) highly specific as to objective and content and not involving the supervision of others	I. ACTIVITY Performance or supervision of work which is specific as to objective and content with appropriate awareness of related activities			II. HOMOGENEOUS Internal integration of operations which are relatively homogeneous in nature and objective, and which involve external co-ordination with associated functions			III. HETEROGENEOUS Operational or conceptual integration of functions which we diverse in nature and in objective in an important management area, or central co-ordination of a strategic function					
		I. ACTIVITY الأداء مهام محددة لا تتطلب إشراف على الآخرين (مثال: عمل نظافة - عمل بوليس)			II. HOMOGENEOUS الإشراف على مجموعة من الأعمال المتشابهة التي يقوم بها العاملون له امتداد إلى التنسيق مع الأنشطة الأخرى (المرتبطة بصورة غير مباشرة بالوظيفة مثل: مشرفين)			III. HETEROGENEOUS الإشراف على تفاعل له طووسن مجموعة متنوعة وخطافات رئيسية بالشركة (مثل: مدير عام)					
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
A. Primary: Jobs requiring secondary education only plus some work indoctrination A-مهارات أولية يتطلب اكتسابها في وقت قصير	38	43	50	50	57	66	66	76	87	87	100	115	
	43	50	57	57	66	76	76	87	100	100	115	132	
	50	57	66	66	76	87	87	100	115	115	132	152	
B. ELEMENTARY Job requiring familiarisation in uninvolved standardises work routines and/or use of simple equipment and machines B-مهارات بسيطة تعتمد على إدراك بالمهام المقررة لإداء الأعمال الموكلة أو البسيط أو شادات بمادج بسيطة	50	57	66	66	76	87	87	100	115	115	132	152	
	57	66	76	76	87	100	100	115	132	132	152	175	
	66	76	87	87	100	115	115	132	152	152	175	200	
C. VOCATIONAL: Jobs requiring procedural or systematic proficiency, which may involve facility in the use of specialised equipment C-مهارات متوسطة وبعض المعرفة المتخصصة بشكل أو أحرابات العمل والحوار الفنية به والمكتسبة من واقع الخبرة العملية والتأهيل الدراسي	66	76	87	87	100	115	115	132	152	152	175	200	
	76	87	100	100	115	132	132	152	175	175	200	230	
	87	100	115	115	132	152	152	175	200	200	230	264	
D. ADVANCED VOCATIONAL: Job requiring some specialised (generally non-theoretical) skills gained by on the job experience or through part professional qualification D-مهارات متقدمة ومعرفة متخصصة بالحوار الفنية للعمل من الناحية النظرية والتطبيقية	87	100	115	115	132	152	152	175	200	200	230	264	
	100	115	132	132	152	175	175	200	230	230	264	304	
	115	132	152	152	175	200	200	230	264	264	304	350	
E. BASIC PROFESSIONAL: Jobs requiring sufficiency in a technical scientific or specialised field based on an understanding of concepts and principles normally associated with a professional or academic qualification or gained through a detailed grasp of involved practices and procedures E-خبرات طويلة ومتنوعة في المجال المعني مكتسبة من ممارسة طويلة مع التعرض لسوايق معقدة ومختلفة(امتداد إلى دراسة أو دورات متقدمة في بعض الأحيان)	115	132	152	152	175	200	200	230	264	264	304	350	
	132	152	175	175	200	230	230	264	304	304	350	400	
	152	175	200	200	230	264	264	304	350	350	400	460	
F. SEASONED PROFESSIONAL: Job requiring proficiency in a technical, scientific or specialised field gained through deep experience built on concepts and principles, or through wide exposure to complex practices and precedents. Hr director	152	175	200	200	230	264	264	304	350	350	400	460	
	175	200	230	230	264	304	304	350	400	400	460	528	
	200	230	264	264	304	350	350	400	460	460	528	608	
G. PROFESSIONAL MASTERY: Job requiring determinative mastery of concepts. Principles and practices gained through deep business experience	200	230	264	264	304	350	350	400	460	460	528	608	608
	230	264	304	304	350	400	400	460	528	528	608	700	700
	264	304	350	350	400	460	460	528	608	608	700	800	800
H. UNIQUE AUTHORITY: Jobs requiring outstanding knowledge and command of a profound discipline at a pre-eminent level. الخبرات متميزة ومشهود لها (مثل: محترف) في مجالات متخصصة ومعارف ومداخله (بعض شاتل الوظيفة مرجعا المعز في مجاله)	264	304	350	350	400	460	460	528	608	608	700	800	800
	304	350	400	400	460	528	528	608	700	700	800	920	920
	350	400	460	460	528	608	608	700	800	800	920	1056	1056
Human Relation Skills		1. Basic ordinary courtesy and effectiveness in dealing with others is required 1. لا تتطلب إلا حد أدنى من اللباقة وحسن التعامل مع الآخرين (Office boy)			2. Important. Understanding influencing and communicating with people are important but not including considerations 2. بعد لفرء على الاتصال والتأثير على الآخرين وتحفيز الغير من ضمن متطلبات الوظيفة (Supervisor)			3. Critical. Skills in influencing developing and/or motivating people are critical to the achievement of job (Manager)					

توضيحات عامة

1- عند البدء يتم جلوس HR مع مدير الادارات المعنية و يبدأ في تطبيق ال matrix بحيث ننظر اولا الى العمود ثم الى الصف

2- الفرق بين الأرقام دائما 15 % يرجع الى جبهة في علم الفيزياء نقول انه كلما يشعر الإنسان بالفرق بين وزن الاتواء لابد ان يكون الفرق بينهما اكبر من 15 % و لذا كان أقل من ذلك فإن يشعر بالفرق

3- عند الاختيار بين الأرقام الثلاثة يراعى ال Job Family بمعنى مثلا finance manager هو أعلى راقم في وظيفته و لكن بالمقارنة بالـ HR Manager مثلا فهو أقل

4- عند الاختيار بين الأرقام الثلاثة يراعى ال Job Family بمعنى مثلا Genior- senior- head

Problem Solving

A- Thinking Environment

B-Thinking Challenge

[illegible]



A- Freedom to Act

B- Area of Impact

C-Nature of Impact

FREEDOM TO ACT حرية التصرف	B- Area of Impact (MAGNITUDE) Figures for use in 1995/96 حجم تأثير الوظيفة على تحقيق النتائج																			
	(0) INDETERMINATE				(1) VERY SMALL هامشي £ 37,000 - £ 370,000				(2) SMALL صغير أو محدد التأثير £ 375,000 - £ 3.7m				(3) MEDIUM متوسط £ 3.7m - £ 37m				(4) LARGE مرتفع أو شديد التأثير £ 37m - £ 370m			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
A. PRESCRIBED: These jobs are subject to: -Direct and detailed instructions -Close supervision A. محكوم بإجراءات وقواعد محددة ومفصله تحكم التصرف وتخضع لإشراف دقيق عامل- فني - أخصائي- مسئول	8	10	14	19	10	14	19	25	14	19	25	33	19	25	33	43	25	33	43	57
	9	12	16	22	12	16	22	29	16	22	29	38	22	29	38	50	29	38	50	66
	10	14	19	25	14	19	25	33	19	25	33	43	25	33	43	57	33	43	57	76
B. CONTROLLED: These jobs are subject to: -Instructions and established work routines -Close supervision B. محكوم بتعليمات عمل وأنماط أداء متعارف عليها وتخضع لإشراف على فترات متقابلة	12	16	22	29	16	22	29	38	22	29	38	50	29	38	50	66	38	50	66	87
	14	19	25	33	19	25	33	43	25	33	43	57	33	43	57	76	43	57	76	100
	16	22	29	38	22	29	38	50	29	38	50	66	38	50	66	87	50	66	87	115
C. STANDARDISED: These jobs are subject, wholly or in part to: -Standardised practices and procedures -General work instructions -Supervision of progress and results	19	25	33	43	25	33	43	57	33	43	57	76	43	57	76	100	57	76	100	132
	22	29	38	50	29	38	50	66	38	50	66	87	50	66	87	115	66	87	115	152
	25	33	43	57	33	43	57	76	43	57	76	100	57	76	100	132	76	100	132	175
D. REGULATED: These jobs are subject, wholly or in part to: -Practices and procedures which have clear precedents or are covered by closely defined policies -Review of result D. تعمل في ظل تعليمات واجراءات للعمل وتخضع قُط النتائج ومعدلات الانجاز للمراجع او الاشراف	29	38	50	66	38	50	66	87	50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200
	33	43	57	76	43	57	76	100	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230
	38	50	66	87	50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264
E. DIRECTED: These jobs are subject to: -Broad practice and procedures covered by functional precedents and policies -Achievement of a circumscribed operational activity. -Managerial direction E. تعمل في ظل قواعد عامه للعمل ومعايير أداء (KPI) متفق عليها وتخضع النتائج النهائية للمراجعة من جهة اشراف أعلى.	43	57	76	100	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304
	50	66	87	115	66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350
	57	76	100	132	76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400
F. GENERALLY DIRECTED: These jobs by their nature or size, are subject to: -Functional policy objectives -General direction F. تعمل في ظل السياسات العامة للشركة والسوابق المتعارف عليها في ظل توجيه ادارى دورى لتحقيق أهداف وظيفية او عملياتية	66	87	115	152	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460
	76	100	132	175	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528
	87	115	152	200	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608
G. GUIDE: These jobs are subject only to guidance and broad direction on orientation of policy. G. تعمل في ظل التوجيهات العامة للشركة ولها أكبر قدر في حرية التصرف لتحقيق أهداف الشركة (CEO)	100	132	175	230	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700
	115	152	200	264	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800
	132	175	230	304	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920
H.	152	200	264	350	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800	460	608	800	1056
	175	230	304	400	230	304	400	528	304	400	528	700	400	528	700	920	528	700	920	1216
	200	264	350	460	264	350	460	608	350	460	608	800	460	608	800	1056	608	800	1056	1400
C-Nature of Impact طبيعة التأثير					1- تأثير غير مباشر عن طريق تسجيل او توفير بعض المعلومات او تقديم بعض الخدمات السنوية المساعدة				2- تأثير غير مباشر متمثل في تقديم المشورة و اعداد الدراسات و التوصيات او تقديم الدعم و المساعدة لتسهيل الاداء لجهات اخرى بتنفيذ اعمال معينة				3- تأثير مباشر بالمشاركة مع الاخرين (غير مرسومين) لتحقيق نتائج الشركة				4- تأثير مباشر و اساس في تحقيق نتائج الشركة و انجازاتها			

TO FIND PROBLEM SOLVING UNITS , READ OFF WHERE KNOW-HOW SCORE AND PROBLEM SOLVING % INTERSECT																																	
PS	Know how Units																																
	38	43	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400	1600	1840	2112	2432	2800	3200
87%	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400	1600	1840	2112	2432	2800
76%	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400	1600	1840	2112	2432
66%	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400	1600	1840	2112
57%	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400	1600	1840
50%	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400	1600
43%	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216	1400
38%	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056	1216
33%	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920	1056
29%	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800	920
25%	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700	800
22%	8	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608	700
19%	7	8	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528	608
16%	6	7	8	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460	528
14%	5	6	7	8	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400	460
12%	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350	400
10%	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	19	22	25	29	33	38	40	50	57	66	76	87	100	115	132	152	175	200	230	264	304	350

HAY GUIDE CHARTS

Guide Chart for Evaluation
PROBLEM SOLVING
 Problem solving is the 'self starting ' thinking required by the job for analysing evaluating, creating , reasoning , arriving at and drawing conclusions . To extent that thinking is circumscribed by standards or covered by precedents or referred to others problem solving is diminished.

Problem solving has tow dimensions:

 *The environment in which the thinking takes place.

 ** The challenge presented by the thinking to be done

MEASURING PROBLEM SOLVING:
 Problem solving measures the intensity of the mental process which employs Know- How to (1) identify (2) define ,and (3) solve a problem
 You think with what you know ' This is true of even the most creative work ... the raw material of any thinking is knowledge of facts , principles and means: ideas are put together from something already there .Therefore:
 Problem solving is treated as a percentage utilisation of Know- how .
 (The problem solving score can be readily derived from the conversion table printed above)

Evaluation Analysis Sheet

[illegible]

توضیحات عامة

1- عند البدء لابد ان نعرف الوظيفة بتعمل ايه

2- من فوقها و من تحتها

3- عند الاختيار بين الارقام الثلاثة يراعى الـ Job Family بمعنى مثلا finance manager هو اعلى رقم فى وظيفته و لكن بالمقارنة بالـ HR Manager مثلا فهو اقل

4- عند الاختيار لابد من المقارنه بالآخرين بالنسبة للادارات مثلا (Market+) و (Sales ++) و (Production +++) هذا بخلاف support job مثل IT, HR, Finance

3653.66
2744.5
3727.46
3289.7
2597.15
2852.78
2693.42
2963.76
2643.78

Evaluation Analysis Sheet

Position	Depth & range of technical Know-how	Breadth of management Know-how	Human relations skills	KH	Thinking environment	Thinking Challenge	PS %	PS*KH	Freedom to act	Impact of job on end results	Magnitude	Accountability		SCORE		
														KH	PS/KH	Accountability
HR manager	5	3	3	304	5	4	43%	132	5	3	4	400		835		
HR Supervisor	4	2	2	152	3	3	29%	43	3	2	2	87		282		
Senior HR Specialist	3	1	2	87	3	2	22%	19	2	2	2	33		139		
HR Specialist	3	1	2	76	2	2	19%	14	2	1	2	25		115		
Junior HR Specialist	2	1	1	66	1	1	12%	8	1	1	1	14		88		
Sales manager	5	3	3	350	5	4	50%	175	5	4	4	528		1053		
Sales Supervisor	4	2	2	175	4	3	33%	75	3	3	3	152		402		
Senior Sales Specialist	3	1	2	100	3	3	29%	29	3	3	3	132		261		
Sales Specialist	3	1	2	87	3	2	22%	19	2	2	3	38		144		
Junior sales Specialist	2	1	2	76	3	2	19%	14	2	2	2	29		119		
Financial manager	5	3	3	304	5	3	38%	115	4	3	3	230		649		
Accountant Supervisor	4	2	2	132	4	2	22%	29	3	1	2	57		218		
Senior Accountant	3	1	1	76	3	2	22%	16						92		
Accountant	2	1	1	57										57		
Junior Accountant	2	1	1	50										50		
Production manager	5	3	3	304	5	4	50%							304		
Production Supervisor	4	2	2	152	4	3	33%							152		
Senior Production specialist	3	1	2	87	3	3	29%							87		
Production specialist	3	1	2	76	3	2	19%							76		
Junior Production specialist	2	1	2	66	2	2	16%							66		
Chief . Accountant	4	2	2	152	3	2	25%	38	3	2	2	87		277		
Training Administrator	3	1	2	76	3	2	0.19	14	3	1	3	57		147		
Traninig specialist	3	1	2	87	3	3	25%	22	2	3	2	66		175		
Head of Training	4	3	2	200	4	3	29%	57	4	3	2	152		409		
Assistant HR Manager														0		

توضيحات عامة

1- عند البدء لابد ان نعرف الوظيفة بتعمل ايه

2- من فوقها و من تحتها

3- عند الاختيار بين الارقام الثلاثة يراعى الـ Job Family بمعنى مثلا finance manager هو اعلى رقم فى وظيفته و لكن بالمقارنة بالـ HR Manager مثلا فهو اقل

4- عند الاختيار لابد من المقارنه بالآخرين بالنسبة للادارات مثلا (Market+) و (Sales ++) و (Production +++) هذا بخلاف support job مثل IT, HR, Finance

Delta

835	130.72
553	44.08
143	
24	
27	0.001414
1053	
651	
141	
117	
25	
649	
431	
126	
35	
7	
304	
152	
65	
11	
10	

Job Classification matrix										
Band	grade	Yrs of Exp	HR	Sales	Marketing	Production	Finanace	Salary structure		
								Min	Mid	Max
Top Manager	15			Sales director(ex 20000LE)	Marketing directors (ex 150000)	Production directors(ex 10000)		-25%	100%	75%
	14						Finance directors(ex 80000)	11250	150000	26250
	13		HR directors(ex 7000LE)					60000	80000	120000
Middel managemnt	12			Sales Supervisor(Avreg 2000)	Marketing Supervisor(Avreg2330)			5250	7000	12250
	11					Production Supervisor(ex Avreg 1250LE)		1623.75	2165	3788.75
	10						Finance Supervisor(Avreg1450 LE)	937.5	1250	2187.5
	9		HR Supervisor(Avreg1400)					1087.5	1450	2537.5
Professional Crile cal								1050	1400	2450

Nb .grading not more than 15 grade

Band mean group of jobs with the same title but differ in responsibility ex. Sales manager and admin manager (both are manger) but they must be differ in the grade . Each band must not exceeds more than 4

Max must less than the mid of the upper grade if not You have to verify

Direcror is the manager of managers

Avarage = Sum / Total No
Median = (max- min)/2

Min taken at the begainig of attach job
Mid taken after short time to contribute with market
Max is much high than mid depend on the year of ex

the highest value of Avarage or Median will put in Mid of salary structure

in case of there is a headcount in the same position (Sales Supervisores Salary 1000, 2000,3000 so the avarage is 2000)

Very important item that form the evaluation analysis we colloect the similar score at Hay sheet and put in band (ex all the score about 600 is a band and also 700 for example is also in the same grade we use the sheet to filter by no and rank together

o

s sheet
the same
all about
Hay

Salary Administration sheet

Per each department

Name	Dept.	Job title	grade	Salary Structure			Actual Salary	Employment Date	over all Yrs of exp	Performance Appraisal	salary in range before rasine	Porpsed Increase %	Salary After Adjustment
				Min	Mid	Max							
Ahmed	Hr	HR Spec	7	1000	2000	3000	3000			excellent	Max		
Ali	Hr	HR Spec	7	1000	2000	3000	1500			very good	BMP		
Mervet	Hr	Sr. Hr Sp	8	2000	3000	5000	4000			G	AMP		
Sarah	Hr	Jn. Hr Sp	6	500	1000	1500	500			Fair	Min		

Note :

We have to review this sheet twice (I)when we design salary structure and every year when we fill the PA form

In case he is higher than salary st we have to (1) either freeze his salary (2) or if he is high potential person with excellent PA And Have high Employment date we have then to promote him to the upper grade

BMP	Below Mid Point
AMP	Above Mid Point

Status offer encrease

	1	2	3	4	5	6	7
MIN						MED	
	1000	1100	1200	1300	1400	1500	1600

1000	
1100	1100
1210	1210
1331	1331
1464.1	1464.1
	1610.51

8	9	10	11
		MAX	
1700	1800	1900	2000