MERCURY

مسؤول تقييم وتحليل الوظائف

17 – 21 يناير 2027

كوالا لامبور (ماليزيا)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

مسؤول تقييم وتحليل الوظائف

المرجع: 102663_120411 **التاريخ:** 17 – 21 يناير 2027 **المكان:** كوالا لامبور (ماليزيا) **الرسوم:** Euro 4600

المقدمة

تُعد هذه الدورة التدريبية في إتقان مسؤول تقييم وتحليل الوظائف، مرجعًا تدريبيًا متخصصًا لفهم مسؤول تقييم وتحليل الوظائف ودورها على تحليل وتقييم الوظائف بوصفهما أساسًا علميًا لتحديد المسؤوليات، والمهام، والمتطلبات، والعلاقات الوظيفية داخل المؤسسة. كما تشرح كيف ينعكس تقييم الوظائف في الموارد البشرية على تطوير سياسات التوظيف، وتحسين التوافق بين الأشخاص والأدوار، ودعم القرارات الإدارية. وتتناول العلاقة بين توصيف الوظائف وتحليلها وبين تصميم الوظائف المؤسسية وتحسين الهيكل التنظيمي والهيكل الوظيفي.

تعرض دورة مسؤول تقييم وتحليل الوظائف، الأساليب الحديثة في إدارة تحليل الوظائف وتطبيقها في بيئات العمل المختلفة بما يحقق الدقة والاتساق والشفافية. كما سيتعرف المشاركون على أساليب تحليل الأجور والوظائف وربط النتائج بمنظومة إدارة التعويضات والمزايا وتحسين هيكل الرواتب. وتشرح كيف تسهم إدارة التصنيف الوظيفي وتطوير أنظمة الوظائف في دعم الاستقرار الداخلي وتحفيز الأداء الوظيفي. وسيمتلك المشاركون فهمًا عمليًا ومهنيًا يمكنهم من التعامل مع تقييم الكفاءات الوظيفية وتطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية وتحليل الوظائف.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة مسؤول تقييم وتحليل الوظائف، الفئات والمحترفين لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مسؤولو الموارد البشرية.
- أخصائيو تحليل وتقييم الوظائف.
- مسؤولو التعويضات والمزايا.
- مدراء التوظيف والاستقطاب.
- مسؤولو تطوير سياسات التوظيف.
- المشرفون على توصيف الوظائف وتحليلها.
- مسؤولو إدارة التصنيف الوظيفي.
- القيادات الإدارية المهتمة بتصميم هيكل الوظائف.
- العاملون في إدارة الموارد البشرية وتحليل الوظائف.
- كل من يرغب في تطوير معرفته المهنية في هذا المجال.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في إتقان مسؤول تقييم وتحليل الوظائف، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم المفاهيم الأساسية المرتبطة بمسؤول تقييم وتحليل الوظائف.
- التمييز بين تحليل وتقييم الوظائف من حيث الغرض والنتائج.
- تطبيق خطوات جمع المعلومات الوظيفية وتحليلها بدقة.
- استخدام نتائج التقييم في تصميم الوظائف المؤسسية بشكل أكثر اتساقًا.
- ربط تحليل الوظائف الحديثة بتطوير أنظمة الوظائف وإدارة التصنيف الوظيفي.
- تفسير العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي وتقييم الوظائف في الموارد البشرية.
- بناء تصور مهني لتطوير سياسات التوظيف وفق احتياجات الهيكل التنظيمي.
- تحليل الأجور والوظائف بما يدعم العدالة الداخلية والتوازن المؤسسي.
- المساهمة في تحسين هيكل الرواتب وربطه بدرجات الوظائف ومسؤولياتها.
- دعم الإدارة في اتخاذ قرارات دقيقة تخص التعويضات والمزايا.
- فهم أثر توصيف الوظائف وتحليلها في رفع كفاءة التشغيل وتحسين الأداء.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج مسؤول تقييم وتحليل الوظائف:

- تحليل المتطلبات الوظيفية بصورة منهجية.
- إعداد ملفات وظيفية واضحة ودقيقة.
- استخدام أدوات إدارة تحليل الوظائف بكفاءة.
- تفسير نتائج التقييم الوظيفي بموضوعية.
- دعم تصميم هيكل الوظائف بصورة منضبطة.
- ربط التوصيف الوظيفي بالمخرجات الإدارية.
- تقييم الكفاءات الوظيفية على أسس مهنية.
- المساهمة في إدارة التعويضات والمزايا بعدالة.
- تحسين جودة القرارات المرتبطة بالرواتب والدرجات.
- تعزيز الاتساق بين الوظيفة والموظف والهيكل المؤسسي.

دراسة سيناريوهات

في تدريب مسؤول تقييم وتحليل الوظائف، سيطور المشاركين قدراتهم عبر دراسة السيناريوهات:

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

- تحليل وظيفة جديدة في قسم الموارد البشرية.
- مراجعة وظيفة أعيدت هيكلتها بعد توسع المؤسسة.
- تقييم وظيفة تختلف مسؤولياتها بين فرعين.
- مقارنة درجتين وظيفيتين متقاربتين في القيمة.
- معالجة تظلم متعلق بإعادة التصنيف الوظيفي.
- اقتراح تعديل في هيكل الرواتب بناءً على نتائج التحليل.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: الأساس المفاهيمي لتحليل وتقييم الوظائف

- مفهوم تحليل الوظائف وأهميته في إدارة الموارد البشرية.
- مفهوم تقييم الوظائف ودوره في العدالة الداخلية.
- الفرق بين الوظيفة، والدور، والمسؤولية، والمهمة.
- العلاقة بين التحليل الوظيفي والتخطيط المؤسسي.
- أثر تحليل وتقييم الوظائف على الاستقطاب والتعيين.
- دور مسؤول تقييم وتحليل الوظائف في دعم القرارات التنظيمية.
- العلاقة بين تقييم الأداء الوظيفي والتوصيف الوظيفي.
- أهمية الدقة في بناء قاعدة معلومات وظيفية موحدة.
- أثر وضوح الوظائف على الإنتاجية والانضباط المؤسسي.
- دور البيئة التنظيمية في نجاح إدارة تحليل الوظائف.

الوحدة الثانية: منهجيات جمع المعلومات وتحليل الوظائف

- مصادر البيانات المستخدمة في تحليل الوظائف الحديثة.
- المقابلات الوظيفية وأهميتها في جمع المعلومات.
- الاستبيانات والملاحظات المباشرة كأدوات تحليل.
- مراجعة التقارير والوثائق واللوائح التنظيمية.
- استخدام الكفاءات الوظيفية في بناء التحليل.
- توثيق المهام اليومية والمهام الموسمية والمهام الاستثنائية.
- تحليل العلاقات الوظيفية داخل الفريق والإدارة.
- تحديد المؤهلات والخبرات والمهارات المطلوبة لكل وظيفة.
- إكمال بطاقات الوصف الوظيفي بطريقة احترافية.
- مراجعة دقة البيانات قبل اعتماد نتائج التحليل.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الثالثة: أساليب تقييم الوظائف وهيكلتها

- مدخل إلى تقييم الوظائف في الموارد البشرية.
- أساليب الترتيب الوظيفي وأسس استخدامها.
- أسلوب التصنيف الوظيفي وتطبيقاته المؤسسية.
- أسلوب النقاط والعوامل في تقدير القيمة النسبية.
- مقارنة الوظائف المتشابهة في المسؤولية والتأثير.
- تقييم الأدوار التي تتطلب مستوى عال من القرار.
- تحليل الهيكل الوظيفي وربطه بدرجات العمل.
- تصميم هيكل الوظائف بما يحقق الاتساق الداخلي.
- ربط نتائج التقييم بالترقيات والتدرج الوظيفي.
- تفسير الفروق الوظيفية بأسلوب عادل وشفاف.

الوحدة الرابعة: التنفيذ العملي وإدارة التصنيف والتعويض

- خطوات تطبيق نتائج التقييم داخل المؤسسة.
- إدارة التصنيف الوظيفي وفق معايير واضحة.
- توظيف النتائج في تطوير أنظمة الوظائف.
- بناء إطار يربط الوظيفة بالدرجة والراتب.
- دعم إدارة التعويضات والمزايا ببيانات موضوعية.
- تحليل الأجور والوظائف بهدف تحسين التوازن الداخلي.
- تصميم سياسات تساعد على تحسين هيكل الرواتب.
- معالجة الاعتراضات والتظلمات بطريقة مهنية.
- توحيد إجراءات المراجعة بين الإدارات المختلفة.
- توثيق القرارات لضمان الشفافية والامتثال.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الخامسة: التوظيف المؤسسي، الأداء، والتطوير المستقبلي

- أثر تقييم الكفاءات الوظيفية على جودة التوظيف.
- دور تحليل وتقييم الوظائف في تطوير سياسات التوظيف.
- توظيف النتائج في تصميم الوظائف المؤسسية الحديثة.
- العلاقة بين الوظائف المصممة جيدًا والأداء العالي.
- كيف تدعم توصيف الوظائف وتحليلها إدارة المواهب.
- ربط التحليل الوظيفي بمسارات التطوير المهني.
- استخدام نتائج التحليل في تخطيط التعاقب الوظيفي.
- مواءمة الوظائف مع التحول التنظيمي والتغيير المؤسسي.
- بناء تصور استراتيجي لإدارة الموارد البشرية وتحليل الوظائف.
- اعتماد نهج مستدام لتحديث ملفات الوظائف بانتظام.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تمنح هذه الدورة المشاركين فهمًا متكاملاً لكيفية إدارة تحليل الوظائف وتقييمها بطريقة مهنية تدعم العدالة التنظيمية. كما تساعد على ربط نتائج التحليل الوظيفي بتطوير سياسات التوظيف، وهيكل الوظائف، والتعويضات والمزايا. ويُوصى بتطبيق ما ورد في الدورة بصورة مرحلية مع مراجعة دورية للوظائف والدرجات والرواتب. ويُستحسن اعتماد منهج مؤسسي ثابت يضمن دقة التوصيف، وشفافية التقييم، واستدامة التحسين.