

**Regional Capacity-building Seminar
Pay & Grading Reform**

**Civil Service Bureau
Kingdom of Bahrain
Practice & Challenges**

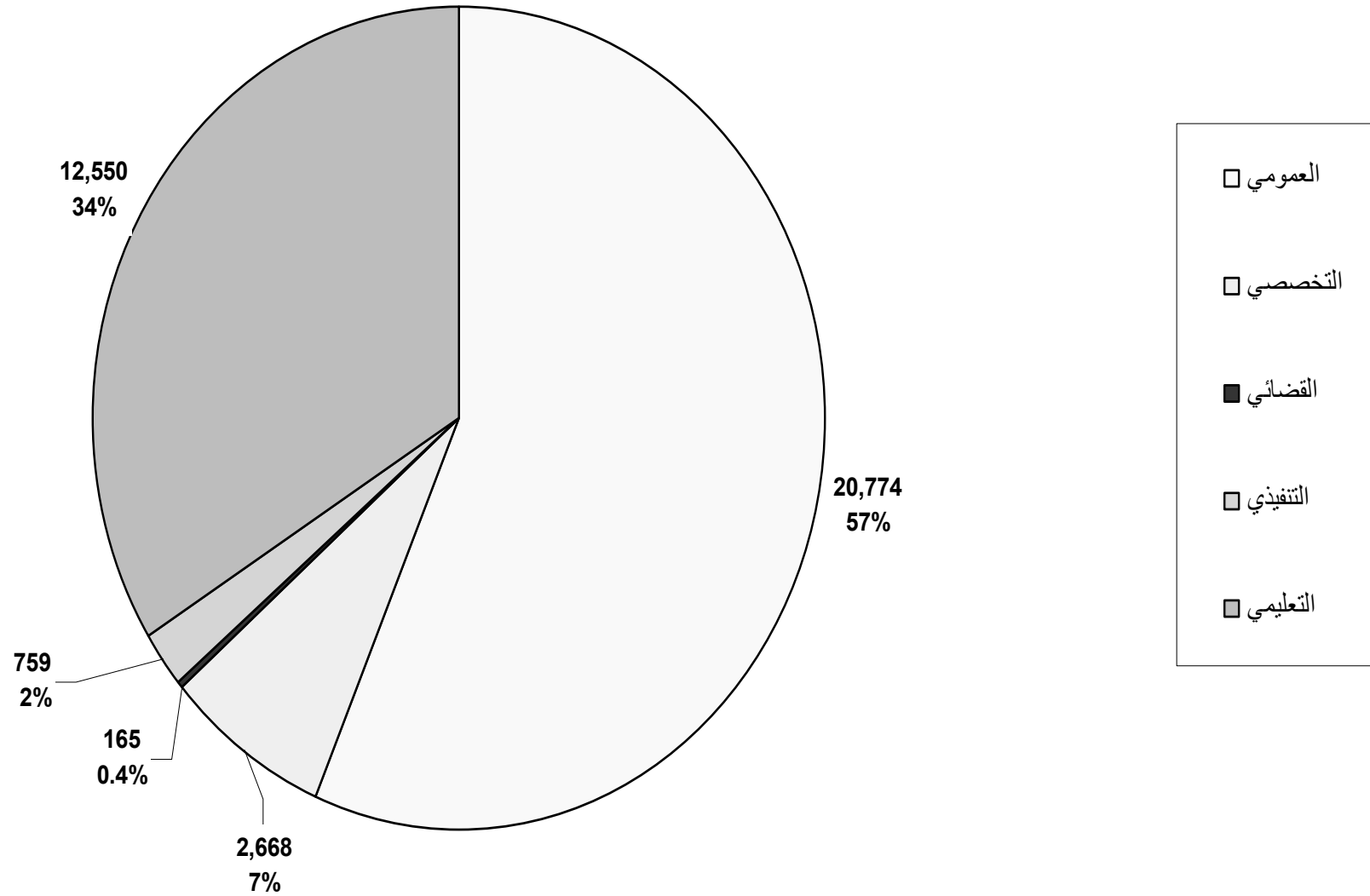
**Isa Al-Zallaqi
Sr. Wage Studies Specialist**

Amman, Jordan, 20-21 September 2006

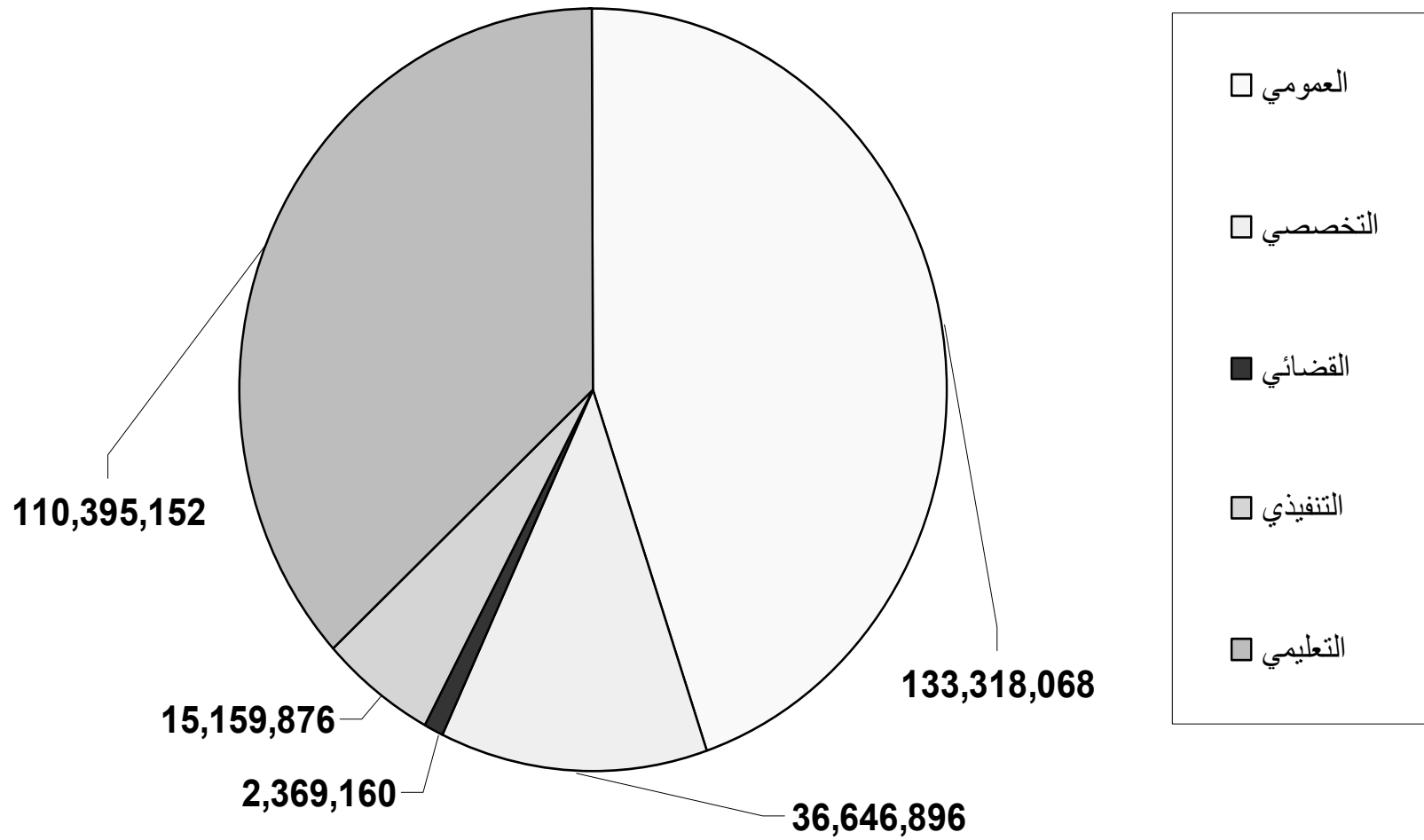
- الجداول المتعددة بحسب المجموعات الوظيفية
- مجموعة علاوات وبدلات وفوائد للموظفين
- أسس إعداد ومراجعة هيكل الرواتب والأجور:

- مبدأ الأجر على قدر العمل
- مقارنة الرواتب الحكومية برواتب القطاع الخاص
- مراعاة مستويات المعيشة
- مراعاة معادلة الدرجات بين المجموعات الوظيفية المختلفة
- الميزانية المتاحة

مجموع عدد الموظفين بحسب جدول الرواتب



مجموع الرواتب الأساسية السنوية بحسب جدول الرواتب

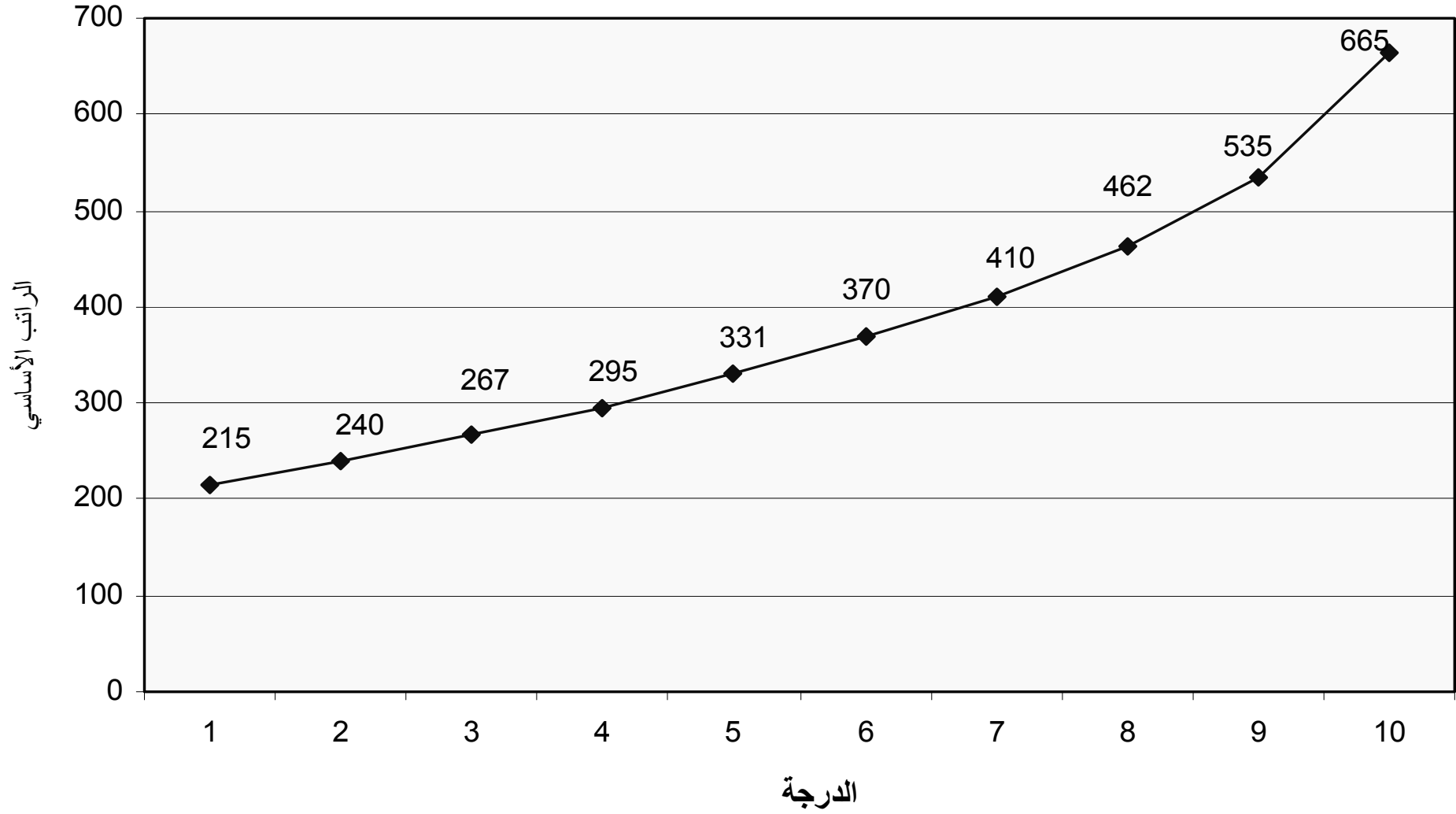


SWOT Analysis

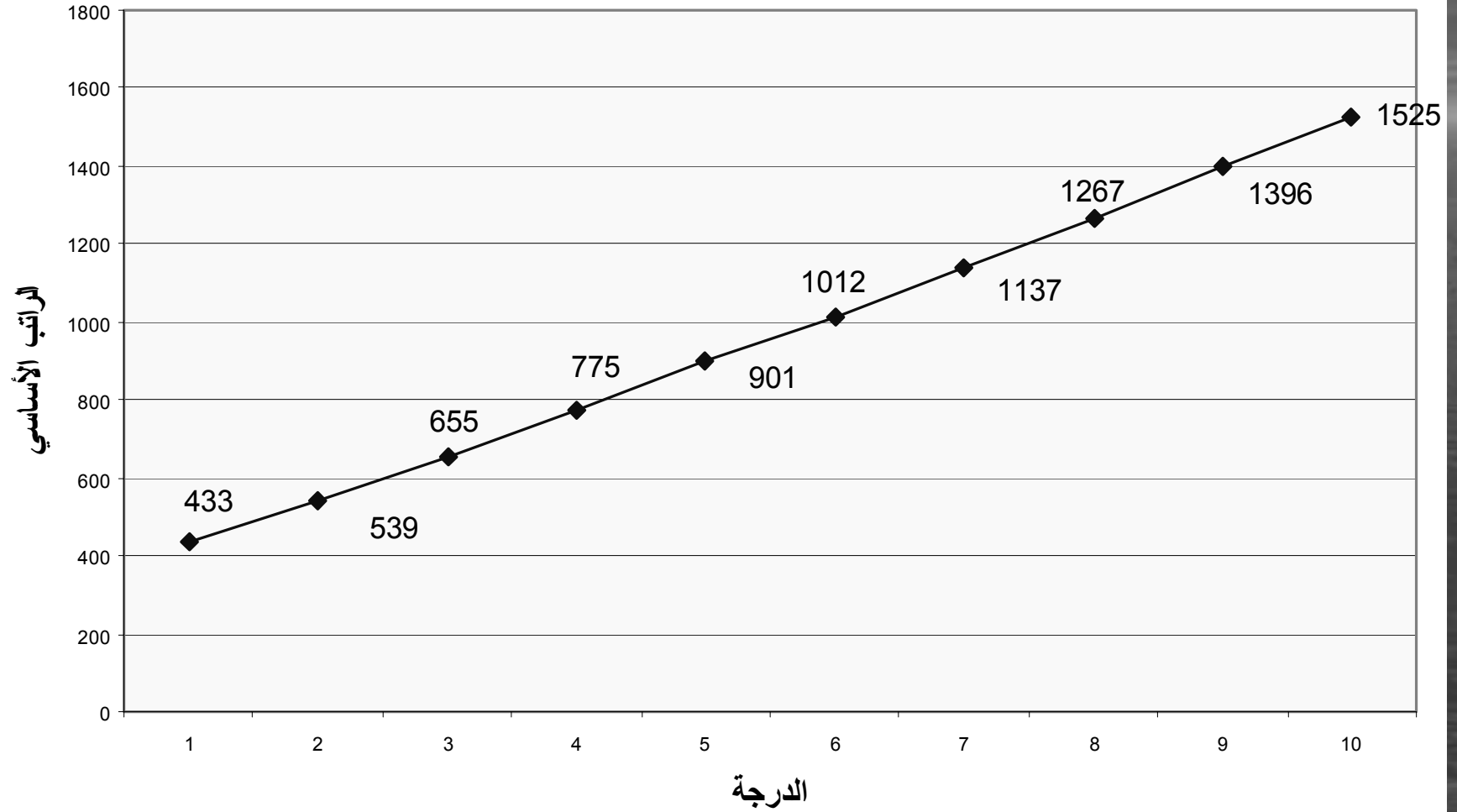
نقاط القوة:

- وجود جداول رواتب لمجموعات وظائف مختلفة
- وجود علاوات وبدلات فوائد للموظفين مكملة للرواتب الأساسية
- الارتباط الوثيق بين سياسات الرواتب وسياسات تصنيف الوظائف
- عدم تجمد رواتب الموظفين عند وصولهم إلى نهاية مربوط درجاتهم
- إجراء المسح الحكومي للرواتب والأجور بالقطاع الخاص بهدف المقارنة والوقوف على مستويات الفرق بين الجانبين
- تناسق منحنيات الأجور بين جميع جداول الرواتب

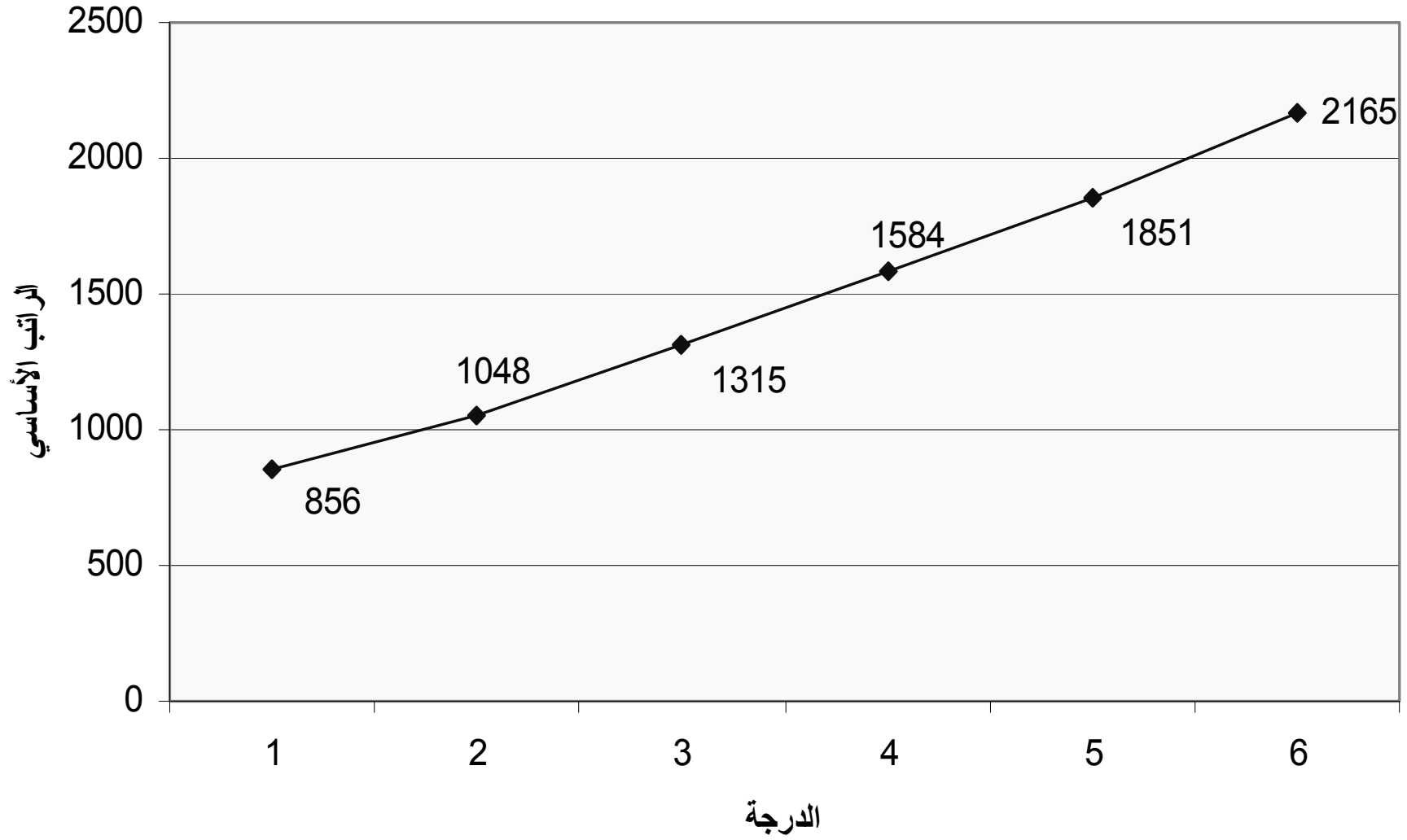
منحنى أجور جدول العمومي الاعتيادي



منحنى أجور جدول التخصصي الاعتيادي



منحنى أجور الجدول التنفيذي



SWOT Analysis

نقاط الضعف:

- الافتقار إلى قاعدة بيانات إقليمية ودولية لإجراء الدراسات والمقارنات الخاصة بالرواتب والأجور والعلاوات
- عدم توفر الميزانيات اللازمة لتطوير هيكل الرواتب والأجور والعلاوات
- عدم مرونة نظام الرواتب الحالي نظرا لارتباط جداول الرواتب ببعضها البعض

SWOT Analysis

نقاط الضعف:

- تواضع مقادير الزيادة السنوية في جميع جداول الرواتب.
- انخفاض رواتب بعض الموظفين عند النقل أو الترقية بين الجداول المختلفة.
- عدم ربط منح الزيادة السنوية بنظام تقييم الأداء السنوي.

SWOT Analysis

الفرص:

- تطوير المسوحات والمقارنات الخاصة بالرواتب والأجور والعلاوات
- استحداث وتطوير برامج الحاسب الآلي الخاصة بالمسوحات
- الاستفادة من تجارب الدول والمؤسسات الأخرى في هذا المجال
- إجراء الدراسات الخاصة بتكاليف المعيشة لتحديد التكاليف التي يتحملها الموظف

SWOT Analysis

الفرص:

- الاستفادة من الشركات الاستشارية المتخصصة في هذا المجال
- التركيز على التطوير الوظيفي والمهني المستمر للمختصين بدراسات الرواتب والأجور
- الاشتراك في الدورات المتخصصة في مجال التعويضات والموارد البشرية والاستفادة من شبكة المعلومات العالمية

SWOT Analysis

التحديات:

- توفير الميزانية اللازمة لتغطية كافة التكاليف الإضافية المترتبة على تعديل الرواتب والأجور والعلاوات
- توفير الميزانية اللازمة لتدريب وتطوير الموظفين
- تعميق ربط أنظمة الرواتب والعلاوات والحوافز بأنظمة تقييم الأداء الوظيفي
- توفير قاعدة بيانات صلبة ومتطورة
- المتابعة المستمرة للمتغيرات والمستجدات على أنظمة وسياسات التعويضات المعمول بها في سوق العمل

SWOT Analysis

التحديات:

- مطالبة بعض الفئات الوظيفية لإصدار جداول رواتب مستقلة وخاصة بهم
- الضغوط التي تمارس على الحكومة من قبل مجلس النواب والجمعيات المهنية والسياسية
- استمرار مراجعة السياسات والأنظمة الخاصة بالعلاوات والبدلات