

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5020026

Temat: Przejrzystość wynagrodzeń i wartościowanie stanowisk - praktyczne wdrożenie nowych regulacji w organizacji

11 Marzec Poznań , Hotel Mercure Poznań Centrum****,

Kod szkolenia: 5020026

Koszt szkolenia: 750.00 + 23% VAT

Program

Szkolenie dla: specjalistów HR, kadr, ZZL, HR Business Partnerów, menedżerów liniowych i kadry zarządzającej Cele m szkolenia jest

kompleksowe przygotowanie organizacji do wdrożenia zasad przejrzystości wynagrodzeń, w tym:

- uporządkowania systemu wynagrodzeń,
- dostosowania regulaminów i polityk płacowych,
- ograniczenia ryzyk dyskryminacji płacowej,
- przygotowania HR i menedżerów do funkcjonowania w warunkach jawności zasad wynagradzania.

Szkolenie ma charakter praktyczny i wdrożeniowy – uczestnicy pracują na:

- ▢ realnych przykładach organizacyjnych
- ▢ fragmentach regulaminów i polityk
- ▢ case'ach decyzyjnych HR i menedżerskich

1.Przejrzystość wynagrodzeń jako nowy standard zarządzania organizacją Zakres merytoryczny: •czym przejrzystość wynagrodzeń jest w praktyce organizacyjnej,

- różnica między jawnością zasad a jawnością indywidualnych wynagrodzeń,

•
jak transparentność wpływa na:

- kulturę organizacyjną,
- zaufanie pracowników,
- retencję i zaangażowanie,

•
dlaczego brak systemu = wysokie ryzyko w warunkach jawności.

2.Nowe regulacje a codzienna praktyka HR i kadr

- jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy w obszarze przejrzystości wynagrodzeń,

•
jakie informacje i procesy będą podlegać ocenie i kontroli,

•
odpowiedzialność organizacji, HR i kadry zarządzającej,

•
konsekwencje braku przygotowania – finansowe, organizacyjne, wizerunkowe.

•
analiza przykładowego scenariusza kontroli / zarzutu nierównego wynagradzania,

-

identyfikacja błędów organizacyjnych i decyzyjnych.

3.Wartościowanie stanowisk – fundament przejrzystego systemu wynagrodzeń

-

po co wartościować stanowiska w kontekście nowych regulacji,

-

stanowisko vs. osoba – kluczowe rozróżnienie,

-

najczęstsze błędy w wartościowaniu stanowisk,

-

jak brak wartościowania generuje nierówności płacowe.

-

omówienie przykładowych kryteriów wartościowania,

-

powiązanie zakresu odpowiedzialności, kompetencji i wpływu na organizację.

4.Modele kompetencyjne i ich rola w systemie wynagrodzeń

Zakres merytoryczny:

-

czym jest model kompetencyjny i jak go wykorzystać w praktyce HR,

-

kompetencje jako obiektywny punkt odniesienia w decyzjach płacowych,

-

jak łączyć modele kompetencyjne z widełkami płacowymi,

-

jak ograniczać uznaniowość i „historię wynagrodzeń”.

5.Regulaminy wynagradzania i polityki płacowe – co trzeba zmienić

-

jakie zapisy regulaminów będą problematyczne po wdrożeniu jawności zasad,

-

jak opisać:

- kryteria ustalania wynagrodzeń,

- awanse i podwyżki,

- zmienne składniki wynagrodzenia,

-

widełki płacowe – zasady konstruowania i komunikowania.

Warsztat:

-

analiza przykładowych zapisów regulaminowych,

-

identyfikacja zapisów generujących ryzyko.

6.Dyskryminacja płacowa – identyfikacja i zarządzanie ryzykiem

-

czym jest dyskryminacja płacowa w praktyce organizacyjnej,

-

kiedy jawność ujawnia nierówności niezwiązane wyłącznie z płcią,

-

wpływ:

- negocjacji,

- awansów,

- decyzji menedżerskich,

- historii wynagrodzeń,

-

odpowiedzialność pracodawcy za brak systemowych rozwiązań.

-

analiza sytuacji zgłoszenia nierównego wynagradzania,

-

możliwe reakcje organizacji i HR.

7.Rola HR i menedżerów w nowym modelu zarządzania wynagrodzeniami

-

jak komunikować zasady i reagować na trudne pytania.

8.Plan wdrożenia przejrzystości wynagrodzeń w organizacji

-

audyt stanu obecnego (wynagrodzenia, regulaminy, decyzje),

-

określenie priorytetów działań,

-

mapa ryzyk i odpowiedzialności.