

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 5051226

Temat: Warsztaty z wartościowania stanowisk pracy metodą punktową

10 Czerwiec Transmisja ONLINE, Internet ,

Kod szkolenia: 5051226

Koszt szkolenia: 540.00 + 23% VAT

Program

KORZYŚCI ZE SZKOLENIA•Efektywne i zgodne z prawem prowadzenie działań opartych o najnowsze przepisy prawa pracy. •Wyjaśnienie wątpliwości oraz możliwość uzyskania praktycznych wskazówek. •Po dczas całego szkolenia uczestnicy będą mieli możliwość zadawania pytań i omówienia indywidualnych przypadków.

1.Omówienie różnych metod wartościowania na rynku pracy:•Metoda punktowa, analityczno-punktowa•Metoda rangowa (klasyfikacyjna)

•
Metoda klasyfikacji (stopniowa, gradacyjna)

•
Metoda Heya

•
Metoda porównywania czynników (factor comparison)

2.

Wartościowanie stanowisk – czego oczekują strony zaangażowane w proces?

•
Pracodawca

•
Organizacje związkowe

•
Przedstawiciel pracowników u pracodawcy

3.

Z kim współpracować, celem dobrego wartościowania ?

4.

Proces wartościowania na potrzeby dyrektywy. Praca odbędzie się w grupach, uczestnicy wartościują wybrane przez siebie stanowisk pracy.

•
ustalenie celu wartościowania

•
wybór metody

•
zebranie informacji o stanowiskach – wypełnienie Karty Opisu Stanowiska

•
ocenie stanowisk wg kryteriów – omówienie kryteriów rynkowych

•
wypełnienie matrycy zaszeregowania i punktacji

•
przydział do grup wynagrodzeń

•
weryfikacja i zatwierdzanie

- komunikacja i wdrożenie

- monitorowanie i aktualizacja

5.

Praca warsztatowa uczestników:

- Opis wybranego stanowiska pracy – wypełnienie Kart Opisu Stanowiska dla wybranych stanowisk.

- Wartościowanie stanowiska wg kryteriów rynkowych (ze względu na ograniczony czas kryteria zostaną przekazane uczestnikom).

- Wypełnianie Matrycy kompetencji i punktacji – wg kryteriów zgodne z Dyrektywą art. 4 pkt 4.

- Wypełnienie Taryfikatora i kategorii i zaszeregowania.

- Tworzenie grup pracowników wykonujących pracę o porównywalnej wartości.

6.

Co znaczy progresja wynagrodzeń w dyrektywie.

7.

Podsumowanie szkolenia. Pytania uczestników – sesja Q&A

Dlaczego na warsztatach realizuję wartościowanie metodą punktową?

1)

Spełnia wymogi Dyrektywy – pozwala wykazać, że wynagrodzenia opierają się na obiektywnych, mierzalnych kryteriach (kompetencje, odpowiedzialność, warunki pracy, złożoność zadań).

2)

Minimalizuje ryzyko zarzutów dyskryminacji płacowej – daje twarde, udokumentowane podstawy do różnic w wynagrodzeniu.

3)

Porządkuje i ujednolica politykę płacową – tworzy spójny, transparentny system wynagrodzeń dla całej organizacji.

4)

Ułatwia komunikację z pracownikami i związkami – pokazuje, „za co” płaci firma i dlaczego stanowiska są wyceniane w określony sposób.

5)

Wspiera decyzje HR i biznesowe – stanowi bazę do budowy siatek płac, planowania awansów, podwyżek i budżetów wynagrodzeń.

6)

Metoda punktowa nie wymaga wykupu dodatkowej licencji – korzystamy z ogólnodostępnego, możliwego do dalszego samodzielnego stosowania modelu wartościowania. Licencjonowaniu mogą podlegać jedynie wybrane narzędzia IT, jeśli Klient zdecyduje się na ich zakup i wdrożenie.