Квалифицированный персонал – дорог.
Втрое дороже обходится его отсутствие.
Вдесятеро – неправильное управление им.

Hi-Tech Group

Описание реализованного проекта

«Разработка системы грейдов»

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Цель разработки и внедрения системы

Цель внедрения системы грейдов – сформулировать единые правила связи между квалификацией и должностным окладом сотрудников Компании, определить мотивацию сотрудников для повышения квалификации.

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Правила установления должностных окладов

Разработанные правила основываются на построении системы разрядов (грейдов):

- Устанавливается 14 разрядов.

Для каждой должности устанавливается диапазон применимых к ней разрядов.

Величина разряда, в общем виде, отражает ***квалификацию*** сотрудника в Компании:

1 - наименьшая квалификация, 14 - наибольшая квалификация.

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Правила установления должностных окладов

Для каждого разряда устанавливается своя вилка должностных окладов (в руб.)

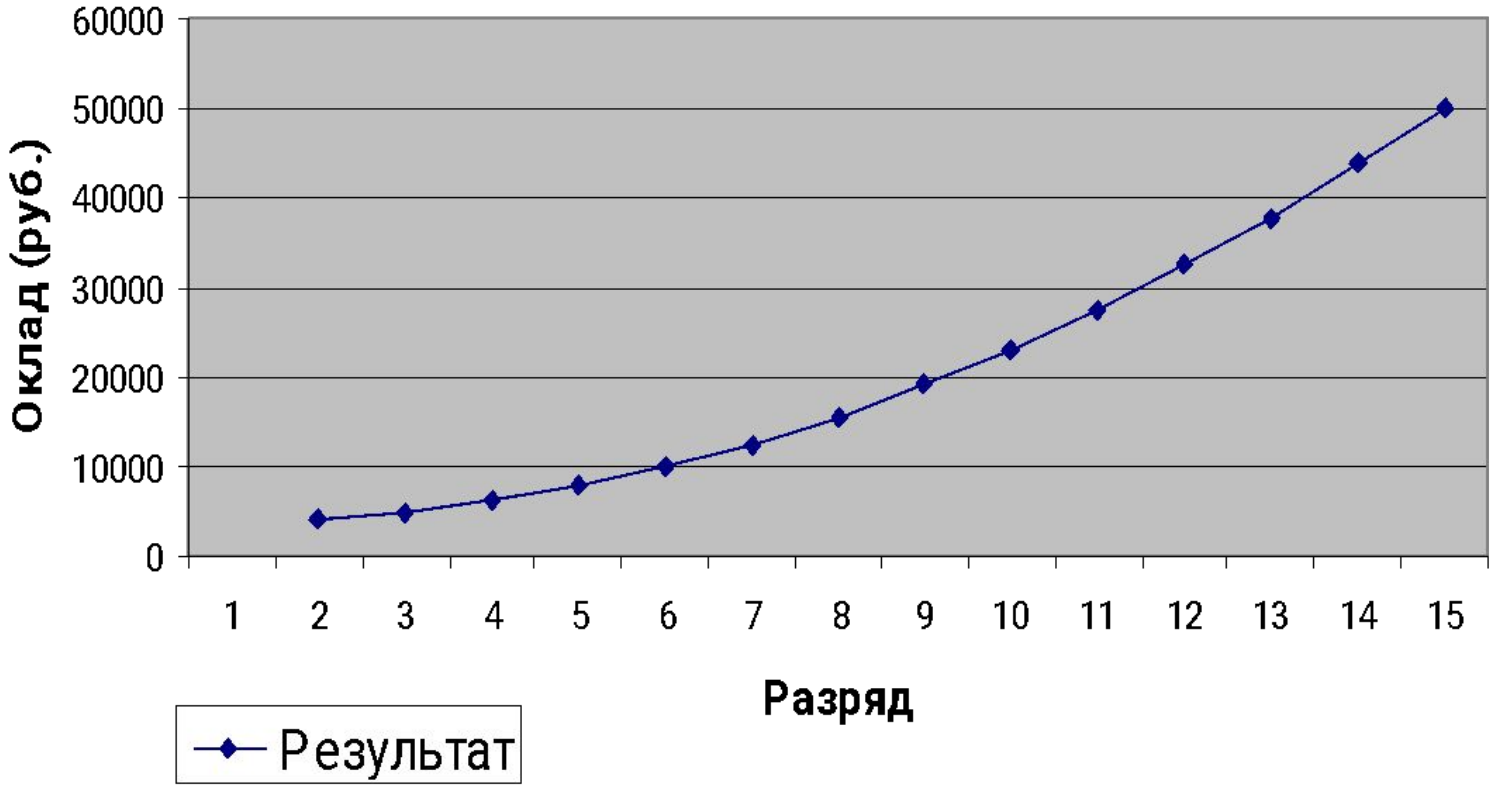
- Разряд в первую очередь зависит от функциональных обязанностей данной должности, во вторую очередь от ситуации на локальном рынке труда, и в последнюю очередь - от индивидуальных характеристик человека, занимающего данную должность.

- Соотношения должностных окладов и значений разрядов, как правило, устанавливается на достаточно длительный промежуток времени.

- Правила носят справочный характер, и их применение, ни в коем случае, не приводит к снижению текущих окладов сотрудников.

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Соотношение разрядов и должностных окладов



© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Алгоритм определения должностного оклада для конкретного сотрудника

1. Определяется к какой категории персонала относится должность, занимаемая сотрудником.

Были выделены категории персонала и описаны критерии отнесения к ним должностей.

Выделенные категории:

клиент-ориентированный персонал,

специалисты и инженеры,

обслуживающий персонал,

административный персонал,

производственный персонал.

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

2. Определяется стартовый разряд, применимый для данной категории.

Категория	Стартовый разряд
Клиент-ориентированный персонал	N_1
Специалисты и инженеры	N_2
Обслуживающий персонал	N_3
Административный персонал	N_4
Производственный персонал	N_5

3. Определяется, применим ли к условиям работы на данной должности поправочный коэффициент.

Критерий	Значение
Работа в регионах	N_1
Ненормированный график	N_2

Если применимо, то к значению разряда для данной категории (п.2) прибавляется поправочный коэффициент.

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

4. К полученному в предыдущем пункте значению прибавляются (или вычитаются) поправочные коэффициенты в зависимости от категории данной должности, выполняемых функций и характеристик конкретного сотрудника.

Пример применения поправочных коэффициентов

Категория	Поправочный коэффициент	Значение
Для специалистов и инженеров	-руководство соответствующим подразделением -уникальные навыки -стаж -работа с контрагентами -первое место работы по данной специальности	N_1 N_2 N_3 N_4 N_5

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Поправочные коэффициенты были выделены, определены и описаны в соответствии со спецификой деятельности и ценностью выделенных параметров для компании.

Примеры*: «**Стаж**» - стаж работы в компании свыше 3-5 лет.*
***«Первое место работы по данной специальности»** - Применяется, если сотрудник до принятия на данную должность в качестве специалиста не имел опыта работы по данной специальности (напр., менеджеры по продукту). Прекращает свое действие через 1-2 года работы на данной должности.*

5. В ходе предыдущих расчетов мы получаем значение, соответствующее текущему разряду сотрудника.

Каждому разряду определена вилка должностного оклада (в пересчете на 40 часовую рабочую неделю).

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

По результатам проекта мы получили формулу, которая давала на выходе значение вилки должностного оклада для всех типовых или нетиповых должностей в компании

Описанные правила определения должностного оклада применимы руководящим составом компании и Управлением персонала при определении окладов новым сотрудникам и принятии решений о изменении условий работы.

Правила являются открытыми для всех сотрудников компании.

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Подробности и контакты

Все подробности о проектах, услугах, решениях, методологии их реализации, а также о ценах и сроках, смотрите на:

www.htg.ru

Телефоны:

+7(495) 651-62-39

E-mail: dv@htg.ru

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"

Спасибо за внимание!

© 2006. "Hi-Tech Group, LLC"