

Грейдинг: разработка, внедрение

Теория и пошаговая технология

Автор тренинга: Валерий Чемеков кандидат психологических наук



Что такое грейдинг в традиционном понимании?

Грейдинг – группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью тарификации и построении системы оплаты труда

Суть грейдинга — в сопоставлении внутренней значимости должностей для организации (внутренняя ценность) с ценностью конкретной должности на рынке (внешняя ценность)



Для чего обычно применяют грейдинг?

- Для точного позиционирования должностей в структуре компании (например, для иерархической задачи: кто для компании важнее?)
- Для определения размера оплаты труда на новом участке (с чем сопоставить новую в организации должность?)
- При изменении характеристик труда (насколько больше платить за более сложный труд, как измерить усложнение?)



Внедрение: не только целесообразность, но и возможность

Необходимые условия:

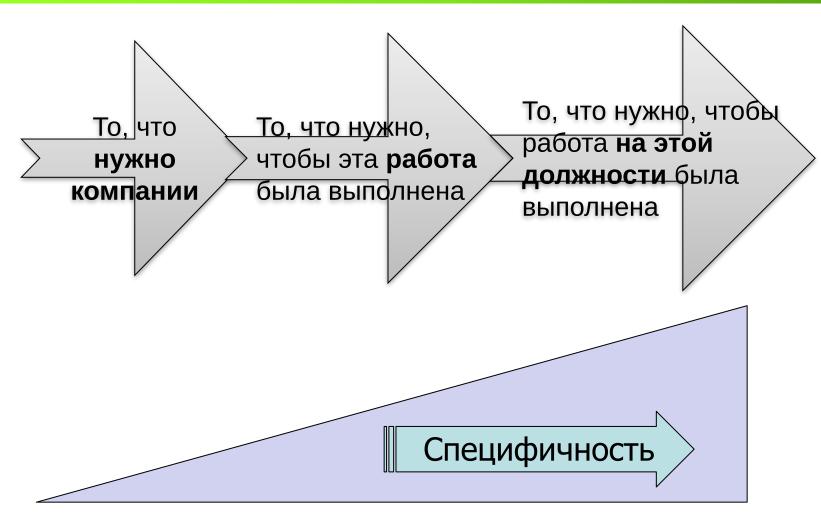
• Признаки организации, которой требуется грейдинг

Достаточные условия:

• Признаки того, что организация готова к грейдингу



Что является источником профиля компетенций?



Общая структура компетенций

Должность

Ведущий специалист по телефонии

Общие

Стремление к развитию Клиентоориентированность Организованность

Нужно компании

обязанностей

Профильные

Нужно для выполнения Стрессоустойчивость работы Конкретное мышление Самостоятельное принятие решений Пассивные внутренние коммуникации

Специальные

Образование в области связи Нужно для выполнения Знание Закона о связи РФ Знание ЛНА о связи Знание оборудования и сетей организации

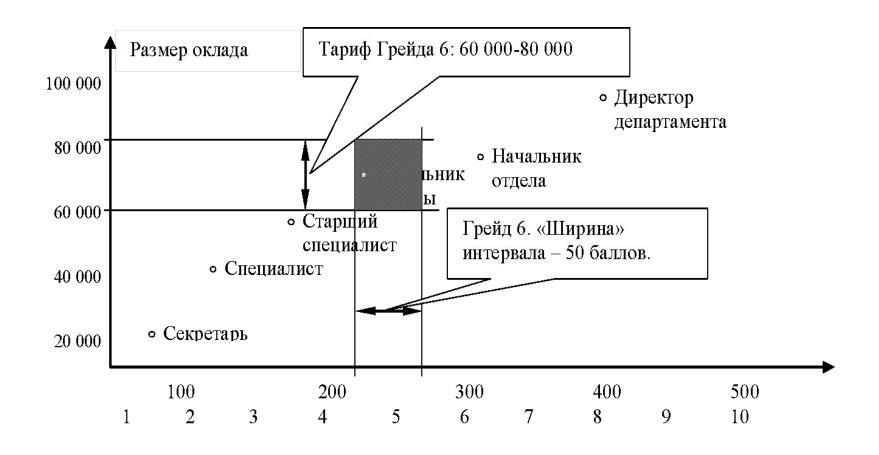


Технология грейдинга

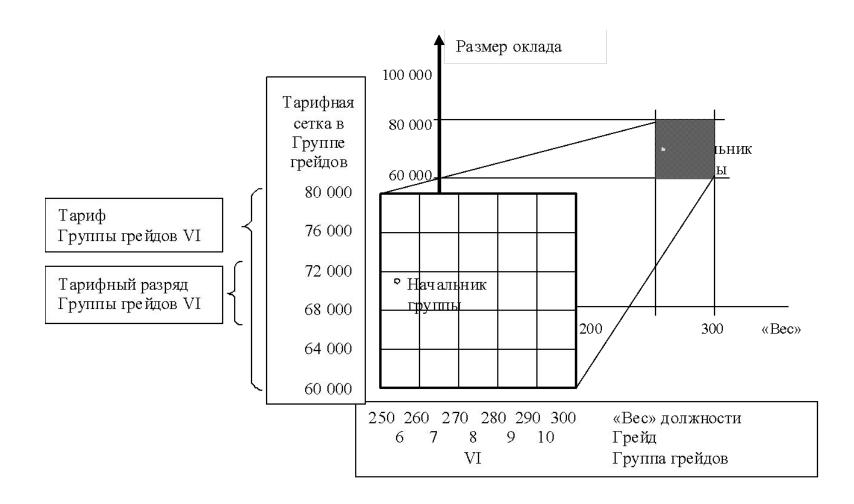


- 1. Оценка должностей.
- 2. Построение Линии зарплаты.
- 3. Определение Грейдов.
- 4. Присвоение должностям размеров окладов Тарифов.
- 5. Изучение рыночного уровня оплаты труда и исправление несоответствий.
- 6. Определение правил повышения Разряда в Грейде и перехода из Грейда в Грейд.

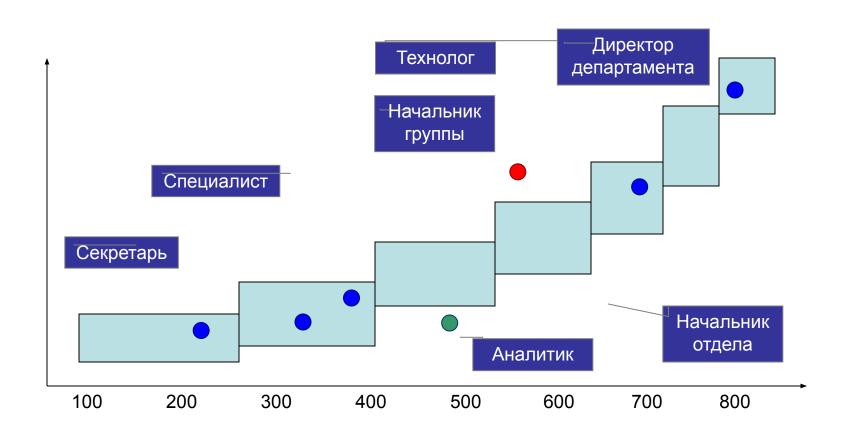
Шаг 4-2. Что должно получиться.



Шаг 4-3. Разработка Тарифной сетки.









- Предварительный этап: формирование рабочей группы, планирование, подготовка документов, развертывание PR компании и пр.
- 2. Проведение измерений, расчетов грейдов и тарифов.
- 3. Промежуточный этап: перевод сотрудников на новую систему оплаты труда (по состоянию на текущий аттестационный период).
- 4. Завершение этапа внедрения: проведение аттестации сотрудников в установленные сроки и коррекция статусов аттестованных сотрудников.

