

Czas trwania: 3-4h

Wartościowanie stanowisk pracy jako element bezpiecznego wdrożenia dyrektywy o jawności wynagrodzeń w jednostkach oświaty - przygotuj placówkę krok po kroku

CO ZYSKASZ?

-  Certyfikat
-  Materiały szkoleniowe
-  Wzory dokumentów
-  Sesja QA

CEL KSZTAŁCENIA

Celem szkolenia jest podniesienie kompetencji pracowników działów HR, menedżerów oraz członków zespołów projektujących strukturę organizacyjną w zakresie wartościowania stanowisk pracy. Szkolenie ma umożliwić uczestnikom zrozumienie, czym jest wartościowanie stanowisk, po co się je wykonuje, jakie metody można zastosować oraz jak wdrożyć cały proces w organizacji – od przygotowania, przez ocenę stanowisk, aż po komunikację wyników i aktualizację systemu. Uczestnicy naberą umiejętności praktyczne: jak tworzyć narzędzia wartościowania, jak analizować treści stanowisk, jak pracować w zespołach wartościujących oraz jak unikać najczęstszych błędów wpływających na wiarygodność i akceptację systemu wynagrodzeń.

PROGRAM SZKOLENIA

1. Wstęp, podstawowe informacje

- Czym jest wartościowanie stanowisk;
- Kluczowe korzyści dla organizacji: sprawiedliwość płacowa, transparentność, porządkowanie struktury;
- Różnica między wartościowaniem stanowiska a kartą oceny pracownika;



- Dlaczego organizacje wdrażają wartościowanie.

2. Przygotowanie do procesu wartościowania stanowisk

- Określenie celów i zakresu projektu (co wartościujemy, po co i dla kogo);
- Powołanie zespołu projektowego oraz zespołu wartościującego;
- Wybór metody wartościowania (niemierzalne, mierzalne);
- Analiza istniejącej dokumentacji HR: opisy stanowisk, struktura organizacyjna, zakresy obowiązków;
- Braki w dokumentacji – jak je uzupełnić;
- Ustalenie kryteriów wartościowania i stworzenie narzędzi (kart oceny, wag, skal punktowych).

3. Przeprowadzenie wartościowania stanowisk – krok po kroku

- Podstawy analizy stanowisk pracy – zbieranie danych:

-wywiady stanowiskowe,

-kwestionariusze,

-obserwacja stanowiska,

-analiza istniejących opisów;

- Kluczowe kryteria oceny stanowisk;
- Sesje wartościujące – jak je prowadzić, role uczestników, zasady obiektywizmu;
- Jak unikać subiektywizmu i „przeciągania interesów działów”;
- Dokumentowanie wyników wartościowania i uzasadnień dla każdej oceny;
- Walidacja wyników – sprawdzanie spójności i porównywanie stanowisk między działami.

4. Tworzenie siatki stanowisk i powiązanie ich z systemem wynagrodzeń

- Grupy zaszeregowania – jak powstają i jak interpretować ich progi punktowe;
- Przeniesienie wyników wartościowania na strukturę płac;
- Jak określić widełki płacowe dla poszczególnych kategorii stanowisk;
- Integracja wartościowania z systemami HR: rekrutacja, awanse, ścieżki kariery, oceny okresowe;
- Jak aktualizować siatkę płac wraz z rozwojem organizacji.

5. Komunikowanie wyników wartościowania i wdrożenie systemu



- Rola komunikacji w budowaniu akceptacji dla projektu;
- Do kogo i w jaki sposób komunikować wyniki – zarząd, menedżerowie, pracownicy;
- Jak wyjaśniać powody zmian w siatce płac i zasadach wynagradzania;
- Najczęstsze obawy pracowników związane z wartościowaniem – jak sobie z nimi radzić;
- Wdrażanie systemu w codziennym zarządzaniu kadrami.

6. Aktualizacja i utrzymanie systemu wartościowania

- Kiedy i jak przeprowadzać ponowne wartościowanie stanowisk;
- Aktualizacja opisów stanowisk – procedury i odpowiedzialności;
- Stała współpraca między HR a menedżerami w zakresie zmian stanowisk;
- Jak monitorować spójność i adekwatność systemu do strategii podmiotu i rynku.

7. Konsultacje z prelegentem

WZORY DOKUMENTÓW

- kryteria wartościowania stanowiska pracy - tabela excel do wykorzystania
- siatka płac - przykłady
- wzór karty opisu stanowiska
- poziomy w ramach kryteriów

PROWADZĄCY

Adriana Głuchowska - Ekspert z wieloletnim doświadczeniem, współpracujący z najlepszymi ośrodkami szkoleniowymi w Polsce. Niezależny konsultant z dziedziny finansów publicznych oraz prawa pracy. Od lat zajmuje się opracowywaniem i wdrażaniem procedur w instytucjach sektora finansów publicznych w tym Polityk Bezpieczeństwa Informacji dla sektora publicznego. Jako głos doradczy i ekspert na co dzień rozwiązuje nietypowe problemy z praktyki Przedsiębiorstw.

