



Nowoczesne metody zarządzania sądami - wdrożenie

Projekt finansowany ze środków funduszy
norweskich oraz ze środków krajowych

Proces wartościowania stanowisk pracy

Agnieszka Bergtold-Kuczyńska

Czym jest wartościowanie stanowisk pracy ?

Wartościowanie stanowisk pracy jest to systematyczne działanie, polegające na ocenieniu trudności pracy i jej uciążliwości, aby właściwie obsadzić stanowiska pracy oraz ustalić płace dla tych stanowisk. (J. Mreela)

W jakim celu wartościujemy stanowiska ?

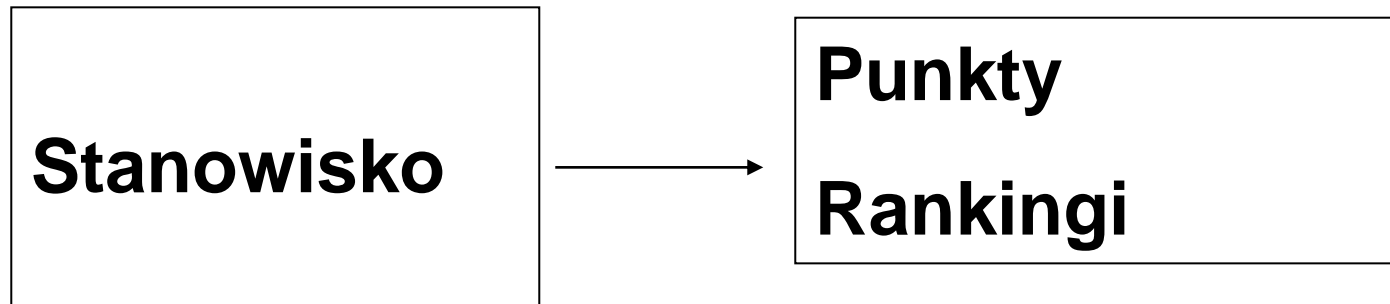
Działanie to służy:

- określeniu wysokości płac pracowników w odniesieniu do warunków płacowych na podobnych stanowiskach w innych organizacjach
- optymalnemu rozkładowi pracy pomiędzy stanowiskami
 - określaniu właściwych obciążeń.
 - normowaniu pracy

Co wartościujemy ludzi czy element struktury organizacyjnej ?

- Wartościowanie pracy jest procesem oceny bezosobowych wymogów stanowiska i odpowiada na pytanie

„***jak człowiek pracuje***” (natomiast opis stanowiska określa „*co się wykonuje*”)



Kryteria oceny trudności pracy :

- umysłowe (psychiczne)
- fizyczne (sprawność i wysiłek)
- odpowiedzialności za przebieg i wyniki pracy
- związane z warunkami pracy (środowiska pracy)
- poziom umiejętności

Inne kryteria: stopień złożoności pracy, poziom władzy, rodzaje kontaktów społecznych, wiedza, doświadczenie, stopień twórczości, poziom stresu, monotonia czynności.

Kryteria zawodowe: stopień złożoności, zmienność, różnorodność czynności, czas trwania, działania w warunkach ekstremalnych.

Odpowiedzialność – różnicowanie ze względu na wielkość zespołu, wielkość organizacji, efekty pracy – miara jest stopniem ryzyka za straty, które mogą powstać w wyniku działania osoby na danym stanowisku.

Warunki środowiska:

-materialnego – temperatura, oświetlenie, hałas, promieniowanie, itp. – istniejące niezależnie od subiektywnej oceny pracownika

-informacyjne – liczba, zakres i poziom informacji potrzebne na danym stanowisku

-społeczne – liczba osób z którymi pracownik powinien pracować, czas, częstotliwość kontaktów, znaczenie kontaktów, ich różnorodność i stresogenność

Metody wartościowania:

1. **Sumaryczne** – całościowa ocena wszystkich stanowisk pracy bez analizy jej składników poprzez przypisanie punktów lub rang
2. **Porównania parami** – polega na porównaniu każdego stanowiska z każdym i przyznania rangi 1 lub 2. Liczba wyborów rang pierwszych decyduje o wartości stanowiska.
3. **Analityczna** – analiza czynników i wysiłku trudności pracy według kryteriów i przypisanie punktów według ustalonych skal liczbowych.

Oceny dokonują zespoły sędziów kompetencyjnych

- Dostosowanie polityki płacowej do otoczenia gospodarczego.
- Klarowny system wynagrodzeń.
- Jasne reguły wynagradzania powiązane z wymaganiami stanowiska.
- Ograniczenie postaw roszczeniowych.
- Znane i akceptowane zasady awansu finansowego.
- Poprawa atmosfery w organizacji.

1. Wartościowaniu podlega nie stanowisko a człowiek na nim pracujący.
2. Brak kompetencji sędziów kompetentnych do oceny wartości stanowiska.
3. Niektórzy mogą „stracić” – stanowiska przepłacane.
4. Niewłaściwie wybrana z otoczenia gospodarczego grupa odniesienia.
5. Lęk przed obniżeniem/ utratą prestiżu.

Dziękuję za uwagę.