



Онлайн/Zoom. 2 дня + 2 часа на сертификационный экзамен

GR3. Анализ должности документирование и оценка

Международная сертификация *Global Remuneration Professional (GRP®)* – единственная в мире авторитетная профессиональная сертификация в области компенсаций и льгот.

В России и СНГ сертификационная программа *GRP®* проводится CBSD совместно с международной Ассоциацией *WorldatWork*, лидером и основоположником профессиональных стандартов в сфере управления совокупным вознаграждением. Программа состоит из десяти отдельных модулей и экзаменов к каждому модулю, которые проводятся на русском языке.

Результаты экзаменов оцениваются Ассоциацией *WorldatWork*, которая напрямую уведомляет участников о полученных результатах и награждает сертификатом *GRP* «Профессионал в области глобального вознаграждения» успешно сдавших все сертификационные экзамены.

Чему вы научитесь

- ✔ Согласовывать программы компенсации с бизнес-целями и стратегией через выбор подходов к оценке должностей
- ✔ Выбирать внешние и внутренние источники данных для анализа и оценки должностей
- ✔ Описывать должности с учетом международных стандартов и задач бизнеса
- ✔ Применять количественные и не количественные методы оценки должностей
- ✔ Оценивать должности на основе их содержания и данных рынка
- ✔ Планировать и внедрять планы оценки должностей

На курсе **GR3** вы освоите ключевые инструменты работы с должностями, чтобы создавать эффективные зарплатные структуры

Для кого

Специалисты, работающие в сфере C&B | HR-BP | HR-менеджеры | HR-руководители | Внутренние и внешние HR-консультанты | Бизнес-тренеры

Преимущества

GRP® СЕРТИФИКАТ

Возможность сдать один из десяти экзаменов, ведущих к получению международной сертификации *Global Remuneration Professional®* на русском языке

ОБЩЕПРИНЯТАЯ МЕТОДОЛОГИЯ

Эффективный путь перестать разрабатывать должностные документы на основе примеров из интернета, а начать опираться на общепринятую методологию

ОБРАЗЦЫ РАБОЧИХ ДОКУМЕНТОВ

- Алгоритмы 6 методов сбора первичной информации о должности
- Инструкции по разработке и администрированию опросников
- Структуру описания должности и перечень общепринятых терминов
- Алгоритмы 4 основных методов оценки должности

МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ

Доступ к международным практикам от лидера в области исследования всех аспектов совокупного вознаграждения ассоциации *WorldatWork*

Программа

МОДУЛЬ 1. Стратегический обзор

- Философия и стратегия компенсации
- Цели программы компенсации и подходы к выбору приоритетов
- Этапы построения зарплатной структуры организации
- Термины, используемые при описании должности
- Должностные спецификации

МОДУЛЬ 2. Анализ должностей

- Задачи и состав участников процесса анализа должностей
- Взаимодействие с профсоюзом / представителями сотрудников
- Работа с источниками информации (наблюдение, индивидуальные и групповые интервью, консультации экспертов, опросники, внутренние и внешние данные)
- Коммуникации в процессе анализа должностей
- Возможные ошибки при анализе должности
- Практический кейс в группах

МОДУЛЬ 3. Документирование должности

- Типы должностной документации
- Формат, структура и содержание описания должности
- Подходы к правильному формулированию названия должности
- Важные принципы составления описания должности

МОДУЛЬ 4. Оценка должности на основе данных рынка

- Причины для сбора данных рынка
- Способы сбора данных и факторы, влияющие на выбор способа
- Выбор контрольных должностей для сравнения с данными рынка
- Выбор релевантных вашей организации рынков труда

МОДУЛЬ 5. Неколичественные методы оценки должности

- Метод ранжирования — простое ранжирование и сравнение попарно
- Метод классификации — 5-шаговый алгоритм построения иерархии должностей для оценки

МОДУЛЬ 6. Количественные методы оценки должности

- Компенсируемые факторы — критерии оценки относительной ценности должности для организации
- Обобщающие группы факторов (квалификация, усилия, ответственность, условия труда)
- Уровни фактора — шкала для оценки каждого фактора
- «Веса» факторов — важность каждого фактора для разных должностей
- Компонентный метод оценки
- Балльно-факторный метод оценки
- Документирование процесса оценки должностей
- Практический кейс в группах

МОДУЛЬ 7. Вопросы выбора стратегии и реализации плана

- Выбор стратегии оценки должности
- 5 ключевых характеристик плана оценки
- Работа комиссий по оценке должностей
- Коммуникации и вовлечение сотрудников
- Рекомендации для успешной реализации нового плана оценки