

План обучения системе грейдов

1. Общая информация о системе
 - 1.1 Цели и задачи системы
 - 1.2 Баланс справедливости
 - 1.3 Элементы системы
 - 1.4 Типичные заблуждения
 - 1.5 Палитры решений
2. Ранжирование должностей
 - 2.1 Одноранговая система
 - 2.2 Бенчмаркинг
 - 2.2.1 Общая характеристика
 - 2.2.2 Job matching - пример и рекомендации
 - 2.3 Ролевая модель
 - 2.3.1 Описание ролей
 - 2.3.2 Критериальная оценка
 - 2.4 Балльно-факторная модель
 - 2.4.1 Общая характеристика
 - 2.4.2 Стандартная балльно факторная модель
 - Hay
 - Mercer
 - WTW
 - 2.4.3 Персонифицированная модель
 - Пример - МОЭСК
 - Правила разработки
 - Рекомендации по разработке
 - 2.5 Процесс ранжирования
 - 2.5.1 Сбор и оценка данных
 - Фасилитация
 - Интервьюирование
 - Описания должностей
 - 2.5.2 Уникальные должности
 - Как определить?
 - Расщепление / слияние
 - Шаблон переименования
 - Как развести должности?

2.6 Построение матрицы грейдов

2.6.1 Архитектура матрицы грейдов

- Структура матрицы грейдов
 - Сквозная
 - Составная
- Горизонтальное ранжирование
- Как определить, сколько грейдов нужно?
- Мэппинг систем ранжирования
 - Принцип
 - Как сделать?
- Ширина зарплатных диапазонов

2.6.2 Горизонтальное ранжирование

- Семейства должностей
- Бизнес-ракурс
- Регионы / локации
- Hot market skills
- Общие рекомендации

3. Зарплатные диапазоны

3.1 Обзоры заработных плат

3.1.1 Какие бывают?

- Общеиндустриальные / отраслевые
- Спонсорские / клубные
- Tier 1 (Big 3)/ Tier 2 (AMT, PWC) / Tier 3 (вакансии)

3.1.2 Цикл обзоров

- Сбор данных
- Очистка данных
- Публикация

3.1.3 Характеристики обзоров

3.2 Структура вознаграждения

3.2.1 Источники фондирования

- ФОТ
- Фонд специального премирования
- Операционный бюджет
- Внешний фонды
- Фонд социального страхования
- Фонд распределения прибыли
- Акционерный доход

3.2.2 Зачем нужно агрегирование?

3.2.3 Агрегат 1 -Фиксированное монетарное вознаграждение

3.2.4 Агрегат 2- Совокупное целевое монетарное вознаграждение

- Почему не следует использовать актуальное вознаграждение

- 3.2.5 Агрегат 3 - Совокупное вознаграждение и льготы
 - 3.2.6 Агрегат 4 - Плюс долгосрочка
- 3.3 Построение зарплатных диапазонов
 - 3.3.1 Определение позиционирования
 - 3.3.2 Референциальные группы
 - 3.3.3 Определение размеров зарплатных диапазонов
 - 3.3.4 Техника построения зарплатных кривых
- 3.4 Региональные коэффициенты
- 4. Компоненты вознаграждения
 - 4.1 Принцип выбора компонентов
 - 4.1.1 Концепция Total reward
 - 4.1.2 Взаимодействие акторов
 - 4.1.3 Бизнес-потребности
 - 4.1.4 Паттерны потребностей
 - 4.1.5 Обзоры зарплат
 - 4.1.6 Система кафетерий льгот
 - 4.1.7 Кейсы выбора компонентов вознаграждений
 - 4.2 Классификация компонентов вознаграждения по функциям
 - 4.2.1 Базовая оплата
 - 4.2.2 Компенсации
 - 4.2.3 STI
 - 4.2.4 LTI
 - 4.2.5 Стимулирующие выплаты
 - 4.2.6 Бенефиты
 - 4.2.7 Немонетарные элементы
- 5. Управление вознаграждением
 - 5.1 Пересмотр размера вознаграждения
 - 5.2 Пересмотр оценки должностей
 - 5.3 Контроль текучести / удовлетворенности персонала
 - 5.4 Бюджетирование
 - 5.5 Регулирование
 - 5.6 Коммуникации и конфиденциальность
- 6. Внедрение системы
 - 6.1 В каком случае внедрение будет успешным?
 - 6.2 Какие ROI нужно учитывать?
 - 6.3 Структура проекта по внедрению системы
 - 6.4 Нормативные документы
 - 6.5 Автоматизация проекта
 - 6.6 Интеграция с другими системами
 - 6.7 Порядок внедрения системы