



COMPVEN.RU

КОММЕРЧЕСКОЕ ПРЕДЛОЖЕНИЕ

# ОПЫТ ПО ОЦЕНКЕ ДОЛЖНОСТЕЙ (JOB GRADING)

COMPBEN.RU



## Электросетевая распределительная компания

Численность – 5.000 чел.

Семьи должностей – инженерный, эксплуатационный, наладчики, поддерживающие функции



## Агропромышленный комплекс

Численность – 10.000 чел.

Семьи должностей – агроинженеры, технологи, торговый персонал, поддерживающие функции



## Автопроизводитель

Численность – 4.000 чел.

Семьи должностей – производственный персонал, логистика, качество, продажи, поддерживающие функции



## Закупочная организация

Численность – 700 чел.

Семьи должностей – специалисты по закупкам, качество поставщиков, поддерживающие функции



## НИИ атомной энергетики

Численность – 1.500 чел.

Семьи должностей – научные сотрудники, поддерживающие функции



## Проектирование электрических сетей

Численность – 1.200 чел.

Семьи должностей – инженеры-проектировщики, конструктора



## Производственный концерн

Численность – 50.000 чел.

Семьи должностей – производственный персонал, логистика, инженеры, продажи, поддерживающие функции

Ваша компания

Численность – чел.

Семьи должностей –

## ГРЕЙДИНГ

Ранжирование должностей организации в зависимости от вклада в достижение общих результатов компании, а также критичности позиции с точки зрения профессиональных компетенций

## ВИДЫ ОЦЕНКИ

- По критериям, в соответствии с одной из методологий (Hay, Mercer, Watson)
- Картография – соотнесение с типовыми должностями на рынке
- По уровням иерархии и заработной платы в компании (дополнительно)

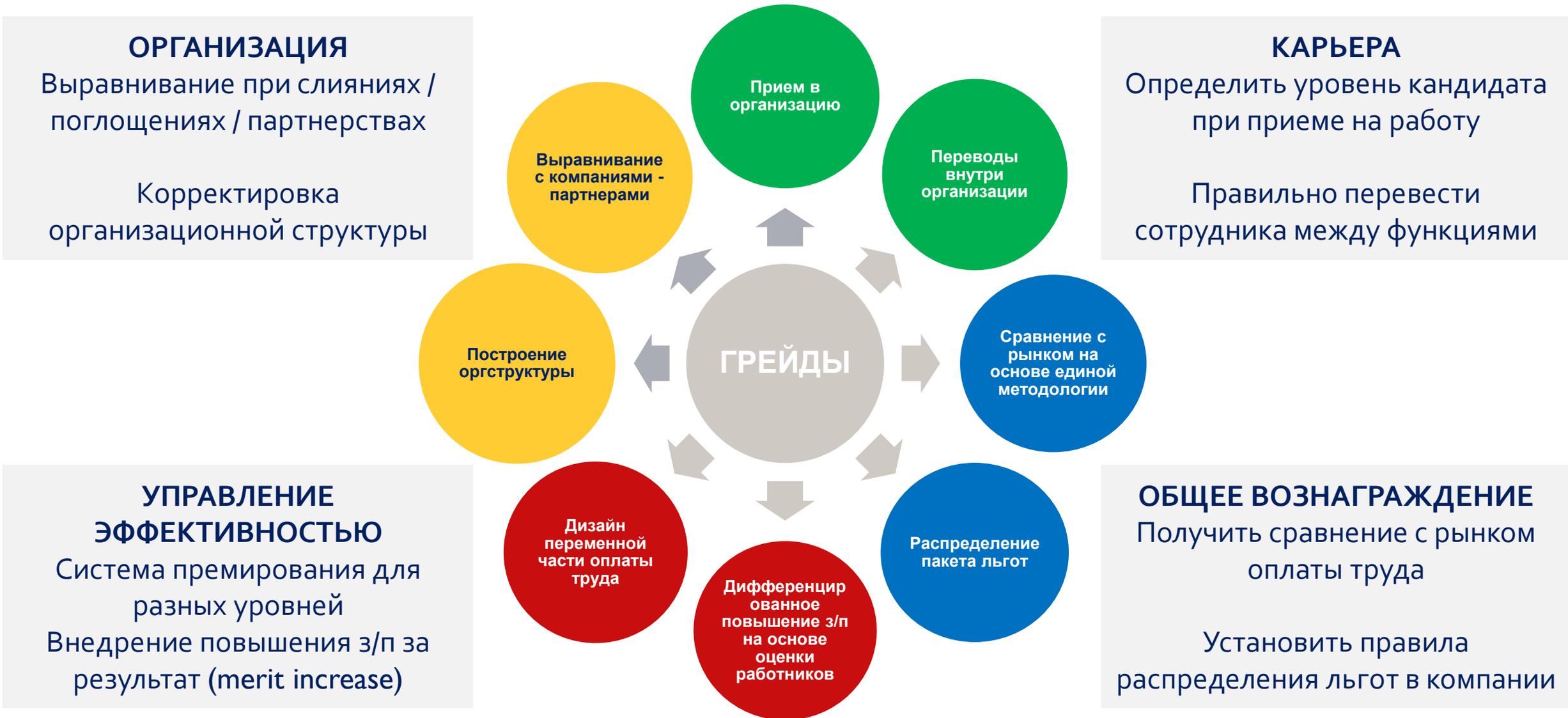
## КОРРЕКТИРОВКА

На практике до **30%** результатов оценки должностей подлежат пересмотру в процессе каскадирования и обсуждения результатов с руководителями  
Причины: уточнение функционала, смешивание оценки должности и сотрудника, зрелость руководителей

## РЕЗУЛЬТАТ

Ранжированные должности организации, с привязкой или без к оплате труда.  
Вне зависимости от метода оценки, результаты скорректированы на приоритеты руководителей.

Система грейдов – это базовая практика HR, на основе которой выстраиваются остальные процессы





## ЦЕЛИ ПРИМЕНЕНИЯ ГРЕЙДОВ

Какие политики планируется привязать к системе грейдов? Фокус на оплату труда или работу с талантами? Структура грейдов – узкие или широкие бэнды? Нужна ли привязка к международным системам?



## КОММУНИКАЦИЯ

Планируется ли коммуникация грейдов сотрудникам? Как будут использоваться анализ оплаченности позиций по сравнению с рынком? Насколько жесткая привязка по оплате труда?



## СОГЛАСОВАНИЕ

Ожидание руководителей от внедрения системы грейдов? Требуется ли согласование с вышестоящими структурами, профсоюзными организациями и прочими? Кто будет принимать решения о пересмотре грейдов в будущем?

# ПРЕДЛОЖЕНИЕ ПО ОЦЕНКЕ ДОЛЖНОСТЕЙ

COMPBEN.RU

Оценка должностей руководителей функций по критериям одной из выбранных методологий оценки до уровня N-1 или N-2. Необходимо:

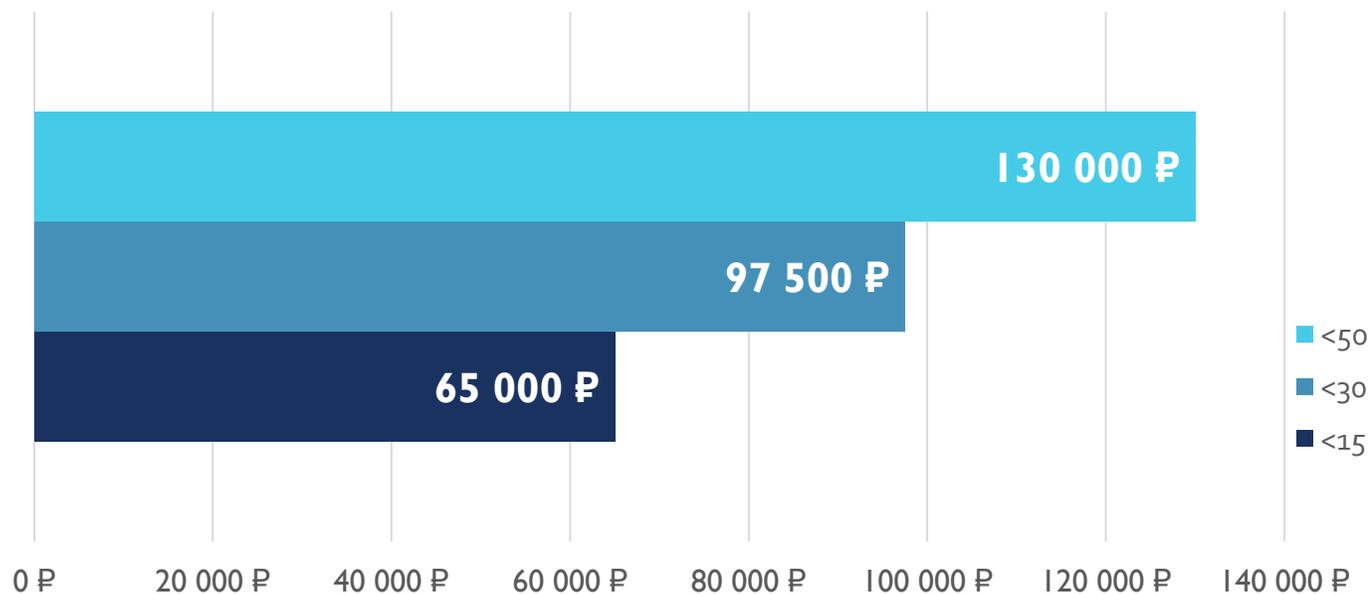
- Описание основного функционала должности
- Основные параметры должности (география, бюджеты, персонал итд.)
- Проведение индивидуального интервью с руководителем

## СТОИМОСТЬ

1 должность - **7.800 Р**

*(без учета расходов  
на проведение интервью)*

Результат: подробный профиль оценки должности



Для остальных должностей в компании предлагается провести бенчмарк / картографию организационной структуры. Стоимость по одной семье должностей:

- Не более 50 позиций
- Не более 30 позиций
- Не более 15 позиций

Результат: матрица семьи должностей с описанием критериев распределения



СПАСИБО

[MEGANEM500@GMAIL.COM](mailto:MEGANEM500@GMAIL.COM)

COMPBEN.RU