

Wartościowanie stanowisk pracy. Przestrzeganie zasady równej płacy w praktyce.

Autorzy: Michael Armstrong, Ann Cummins, Sue Hastings, Willie Wood

O autorach.

Wstęp.

Rozdział 1. Najważniejsze kwestie dotyczące wartościowania stanowisk pracy.

Definicja wartościowania stanowisk pracy.

Cele i cechy wartościowania stanowisk pracy.

Obszar zastosowania wartościowania stanowisk pracy.

Argumenty za wartościowaniem stanowisk pracy i przeciw niemu.

Podsumowanie.

Rozdział 2. Metody wartościowania stanowisk pracy.

Metody analityczne.

Metody sumaryczne.

Zasady konstrukcji i stosowanie metod wartościowania .

Kryteria wyboru metody.

Rozdział 3. Wartościowanie stanowisk dziś.

Zainteresowanie wartościowaniem stanowisk pracy.

Metody wartościowania stanowisk pracy.

Kryteria wartościowania.

Powody stosowania wartościowania stanowisk pracy.

Opinie na temat wartościowania stanowisk pracy.

Praktyczne porady dotyczące projektowania, wdrażania i stosowania metod wartościowania stanowisk pracy.

Rozdział 4. Zapewnienie równych wynagrodzeń za pracę o tej samej wartości.

Wprowadzenie.

Prawodawstwo brytyjskie dotyczące równych płac.

Wpływ regulacji prawnych na praktykę w zakresie wartościowania stanowisk pracy w Wielkiej Brytanii.

Wpływ regulacji prawnych dotyczących równej płacy na konstrukcję metod wartościowania stanowisk pracy.

Wpływ regulacji prawnych dotyczących równej płacy na wdrażanie metod wartościowania stanowisk pracy.

Rozdział 5. Kontrolowanie przestrzegania zasady równych płac.

W jakim celu przeprowadza się kontrolę równych płac.

Plan kontroli.

Przebieg kontroli równości płac.

Analiza wynagrodzeń.

Podsumowanie.

Rozdział 6. Przygotowanie nowej metody wartościowania stanowisk pracy.

Wprowadzenie.

Wybór metody wartościowania stanowisk pracy.

Przygotowanie planu projektu.
Zagadnienie pracy o jednakowej wartości.
Plan komunikacji.
Harmonogram tworzenia metody.

Rozdział 7. Projektowanie metody.

Wybór i ustalenie kryteriów.
Analiza stanowisk pracy.
Testowanie wstępnych kryteriów wartościowania.
Ustalenie znaczenia kryteriów i opracowanie modelu punktacji.
Przygotowanie do wdrożenia metody.

Rozdział 8. Wartościowanie stanowisk z wykorzystaniem komputera.

Dwa etapy wartościowania stanowisk pracy.
Zastosowanie komputera podczas projektowania metody.
Zastosowanie komputerów w procesie wartościowania stanowisk.

Rozdział 9. Tworzenie struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabeli wynagrodzeń.

Struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabele wynagrodzeń.
Cel tworzenia struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabeli wynagrodzeń.
Kryteria, jakie powinny spełniać struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabele wynagrodzeń.
Zagadnienia związane z tworzeniem struktur kategorii zaszeregowania stanowisk.
Zastosowanie wyników wartościowania stanowisk podczas tworzenia struktury kategorii zaszeregowania stanowisk
Tworzenie tabeli wynagrodzeń
Zasada równej płacy.
Podsumowanie.

Rozdział 10. Przeprowadzenie wartościowania stanowisk.

Plan wdrożenia.
Komunikacja.
Podręcznik operacyjny.
Szkolenia.
Ustalenie harmonogramu wartościowania stanowisk.
Wartościowanie stanowisk.
Kontrola wyników.
Ujawnienie wyników.
Kontrola wyceny stanowiska lub jego zaszeregowania .
Ostateczne ustalenie przedziałów płacowych wynagrodzeń.
Asymilacja i ochrona płac.
Zasada pracy o równej wartości.

Rozdział 11. Zarządzanie wartościowaniem stanowisk.

Coroczne badanie wyceny i zaszeregowania stanowisk.
Praktyczne porady dotyczące zarządzania wartościowaniem stanowisk pracy.

Załącznik 1. Metoda wartościowania stanowisk zgodna z zasadą pracy o równej wartości:
kryteria wartościowania stanowisk opracowane dla krajowej rady brytyjskich samorządów

lokalnych National Joint Council (NJC).

Załącznik 2. Przykładowa polityka równych płac opracowana przez Komisję Równych Szans.

Załącznik 3. Czynniki powstawania różnic w wynagrodzeniach i działania naprawcze.

Załącznik 4. Przestrzeganie zasady pracy o równej wartości podczas opracowywania metody wartościowania stanowisk.

Załącznik 5. Ilustracja techniki tworzenia "stosów" stanowisk.

Załącznik 6. Przykłady kryteriów wartościowania stanowisk.

Załącznik 7a. Przykład profilu roli 1.

Załącznik 7b. Przykład profilu roli 2.

Załącznik 8. Metoda wartościowania stanowisk Stowarzyszenia Uczelni Wyższych (Association of Colleges).

Indeks