
Spis treści

O autorach.....	9
Wstęp	11
Rozdział 1. Najważniejsze kwestie dotyczące wartościowania stanowisk pracy	13
Definicja wartościowania stanowisk pracy	13
Cele i cechy wartościowania stanowisk pracy	14
Obszar zastosowania wartościowania stanowisk pracy	17
Argumenty za wartościowaniem stanowisk pracy i przeciw niemu	18
Podsumowanie	19
Rozdział 2. Metody wartościowania stanowisk pracy	21
Metody analityczne	21
Metody sumaryczne	28
Zasady konstrukcji i stosowanie metod wartościowania	35
Kryteria wyboru metody	37
Rozdział 3. Wartościowanie stanowisk dziś.....	39
Zainteresowanie wartościowaniem stanowisk pracy	39
Metody wartościowania stanowisk pracy.....	39
Kryteria wartościowania.....	40
Powody stosowania wartościowania stanowisk pracy.....	41
Opinie na temat wartościowania stanowisk pracy.....	41
Praktyczne porady dotyczące projektowania, wdrażania i stosowania metod wartościowania stanowisk pracy.....	42
Rozdział 4. Zapewnienie równych wynagrodzeń za pracę o tej samej wartości	44
Wprowadzenie	44
Prawodawstwo brytyjskie dotyczące równych płac	45
Wpływ regulacji prawnych na praktykę w zakresie wartościowania stanowisk pracy w Wielkiej Brytanii	48
Wpływ regulacji prawnych dotyczących równej płacy na konstrukcję metod wartościowania stanowisk pracy.....	49
Wpływ regulacji prawnych dotyczących równej płacy na wdrażanie metod wartościowania stanowisk pracy.....	53

Rozdział 5. Kontrolowanie przestrzegania zasady równych płac	55
W jakim celu przeprowadza się kontrolę równych płac	56
Plan kontroli	59
Przebieg kontroli równości płac.....	60
Analiza wynagrodzeń	63
Podsumowanie	73
Rozdział 6. Przygotowanie nowej metody wartościowania stanowisk pracy	74
Wprowadzenie	74
Wybór metody wartościowania stanowisk pracy	75
Przygotowanie planu projektu	78
Zagadnienie pracy o jednakowej wartości.....	85
Plan komunikacji.....	85
Harmonogram tworzenia metody.....	88
Rozdział 7. Projektowanie metody	91
Wybór i ustalenie kryteriów	91
Analiza stanowisk pracy	99
Testowanie wstępnych kryteriów wartościowania	105
Ustalenie znaczenia kryteriów i opracowanie modelu punktacji	110
Przygotowanie do wdrożenia metody	115
Rozdział 8. Wartościowanie stanowisk z wykorzystaniem komputera	117
Dwa etapy wartościowania stanowisk pracy	117
Zastosowanie komputera podczas projektowania metody.....	118
Zastosowanie komputerów w procesie wartościowania stanowisk	125
Rozdział 9. Tworzenie struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabeli wynagrodzeń.....	137
Struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabele wynagrodzeń.....	137
Cel tworzenia struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabeli wynagrodzeń	141
Kryteria, jakie powinny spełniać struktury kategorii zaszeregowania stanowisk i tabele wynagrodzeń	142
Zagadnienia związane z tworzeniem struktur kategorii zaszeregowania stanowisk	142
Zastosowanie wyników wartościowania stanowisk podczas tworzenia struktury kategorii zaszeregowania stanowisk.....	144
Tworzenie tabeli wynagrodzeń.....	148
Zasada równej płacy.....	154
Podsumowanie	157
Rozdział 10. Przeprowadzenie wartościowania stanowisk.....	158
Plan wdrożenia.....	158
Komunikacja	160
Podręcznik operacyjny.....	163
Szkolenia.....	164

Ustalenie harmonogramu wartościowania stanowisk	165
Wartościowanie stanowisk.....	171
Kontrola wyników	178
Ujawnienie wyników	181
Kontrola wyceny stanowiska lub jego zaszeregowania	183
Ostateczne ustalenie przedziałów płacowych wynagrodzeń	185
Asymilacja i ochrona płac	187
Zasada pracy o równej wartości	192
Rozdział 11. Zarządzanie wartościowaniem stanowisk	193
Coroczne badanie wyceny i zaszeregowania stanowisk	194
Praktyczne porady dotyczące zarządzania wartościowaniem stanowisk pracy.....	196
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).....	201
Załącznik 2. Przykładowa polityka równych płac opracowana przez Komisję Równych Szans	202
Załącznik 3. Czynniki powstawania różnic w wynagrodzeniach i działania naprawcze	204
Załącznik 4. Przestrzeganie zasady pracy o równej wartości podczas opracowywania metody wartościowania stanowisk	207
Załącznik 5. Ilustracja techniki tworzenia „stosów” stanowisk.....	209
Załącznik 6. Przykłady kryteriów wartościowania stanowisk	211
Załącznik 7a. Przykład profilu roli 1.....	213
Załącznik 7b. Przykład profilu roli 2	214
Załącznik 8. Metoda wartościowania stanowisk Stowarzyszenia Uczelni Wyższych (Association of Colleges)	215
Indeks	221