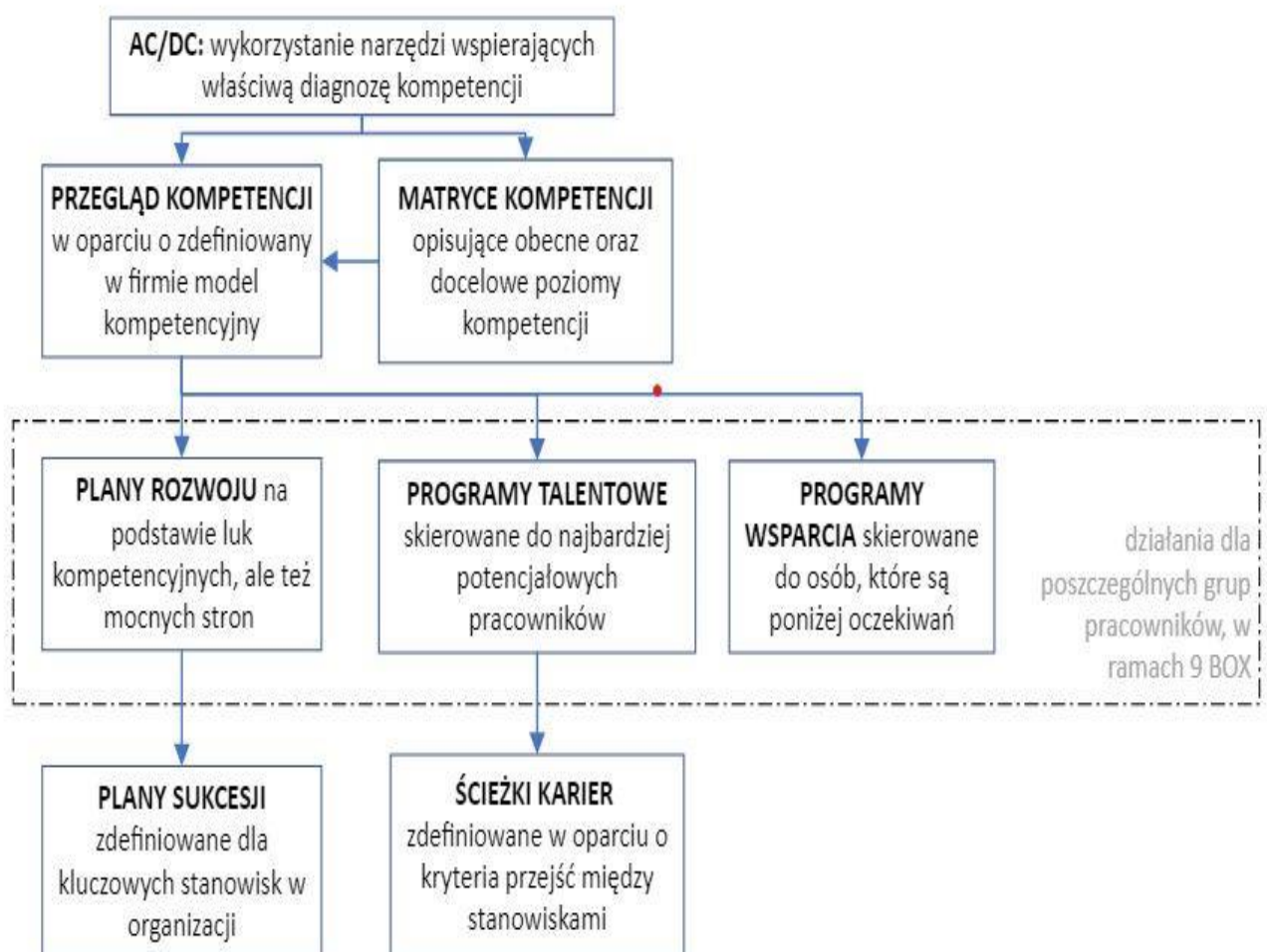


AC/DC i instrumenty prawne budowania systemu zarządzania kompetencjami

To co widzicie poniżej, to opracowany przez dr Natalię Dernowską-Żaczyk wykres obrazujący elementy systemu zarządzania kompetencjami. Ja za zgodą Pani Natalii dodałam do tego wykresu krótki komentarz pokazujący jakie instrumenty prawne można wykorzystać w budowaniu takiego systemu w organizacji.



A poniżej dodane przeze mnie instrumenty prawne.

Matryce kompetencji

System ocen okresowych

Zakresy czynności pracowników

Opis stanowiska pracy

Tzw. statusy samokontroli

Schemat organizacyjny

Normy pracy

Standardy jakości jak np. IATF 16949:2016, czy TISAX,

Polityki obowiązujące w organizacji.

Regulamin wynagradzania, w tym Regulaminy Premiowania oraz nagradzania.

Plany rozwoju, programy talentowe

Polityka szkoleniowa

System ocen okresowych

Zakresy czynności
pracowników

Opis stanowiska pracy

Tzw. statusy samokontroli

Schemat organizacyjny

Regulamin wynagradzania

Regulaminy praemiowania
i wynagradzania

**PLANY ROZWOJU,
PROGRAMY TALENTOWE**

Polityka
szkoleniowa

System ocen
okresowych

Zakresy czynności
pracowników

Opis stanowiska
pracy

Tzw. Statusy
samokontroli

Schemat
organizacyjny

Regulamin
wynagradzania

Regulaminy
Premiowania

PROGRAMY WSPARCIA

System ocen okresowych

Zakresy czynności pracowników

Opis stanowiska pracy

Tzw. Statusy samokontroli

Schemat organizacyjny

Polityka Szkoleniowa - w tym Szkolenia wewnętrzne

System kontroli i nadzoru nad wynikami (w tym zakresie także Regulamin Pracy)

Regulamin wynagradzania

Regulaminy Premiowania

Plany sukcesji

```
graph LR; A[Plany sukcesji] --- B[Wyznaczenie kluczowych stanowisk – schemat organizacyjny]; A --- C[Przygotowanie listy oczekiwanych kompetencji – zakres czynności, opis stanowiska pracy]; A --- D[Planowanie szkoleń – Polityka szkoleniowa]; A --- E[Wyznaczenie sukcesorów – właściwy plan sukcesji];
```

Wyznaczenie kluczowych stanowisk – schemat organizacyjny

Przygotowanie listy oczekiwanych kompetencji – zakres czynności, opis stanowiska pracy

Planowanie szkoleń – Polityka szkoleniowa

Wyznaczenie sukcesorów – właściwy plan sukcesji

Ścieżki karier

Schemat organizacyjny

Opis stanowiska pracy, zakres czynności, matryca kompetencji - ustalenie profilu kompetencji kluczowych dla pracy na poszczególnych stanowiskach na określonym szczeblu

System ocen okresowych - wyznaczenie profilu kompetencji pracownika, określenie potencjału rozwojowego, jego aspiracji i celów osobistych

Zakres czynności (zastępowalność, wielofunkcyjność), wypowiedzenia zmieniające, Porozumienia zmieniające

Określenie ścieżki kariery wraz z kilkoma możliwościami przesunięć pionowych i poziomych na każdym etapie awansu, określeniem czasu osiągnięcia celów i listy umiejętności do opanowania na każdym stanowisku

Regulamin wynagradzania

Regulaminy Premiowania

Dlaczego to ma znaczenie ?

Dlatego, że z moich obserwacji wynika, że często dokumentacja opracowywana w Działach HR, nie ma wpływu na dokumentację prawną przedsiębiorstw.

Bardzo szkoda, bo oba zakresy mogą sobie wzajemnie wiele zaoferować i dobrze się uzupełniać !

Więc poddaję pod Waszą rozagę uzupełnienie procesów HR o instrumenty prawne nie tylko te obowiązkowe jak np. Regulamin Pracy, czy Obwieszczenie o systemach i rozkładach czasu pracy.

A jeśli widzisz potrzebę opracowania takiej dokumentacji, to chętnie Ci w tym pomogę!

www.kancelaria-jurkiewicz.pl

Napisz do mnie:

biuro@kancelaria-jurkiewicz.pl



