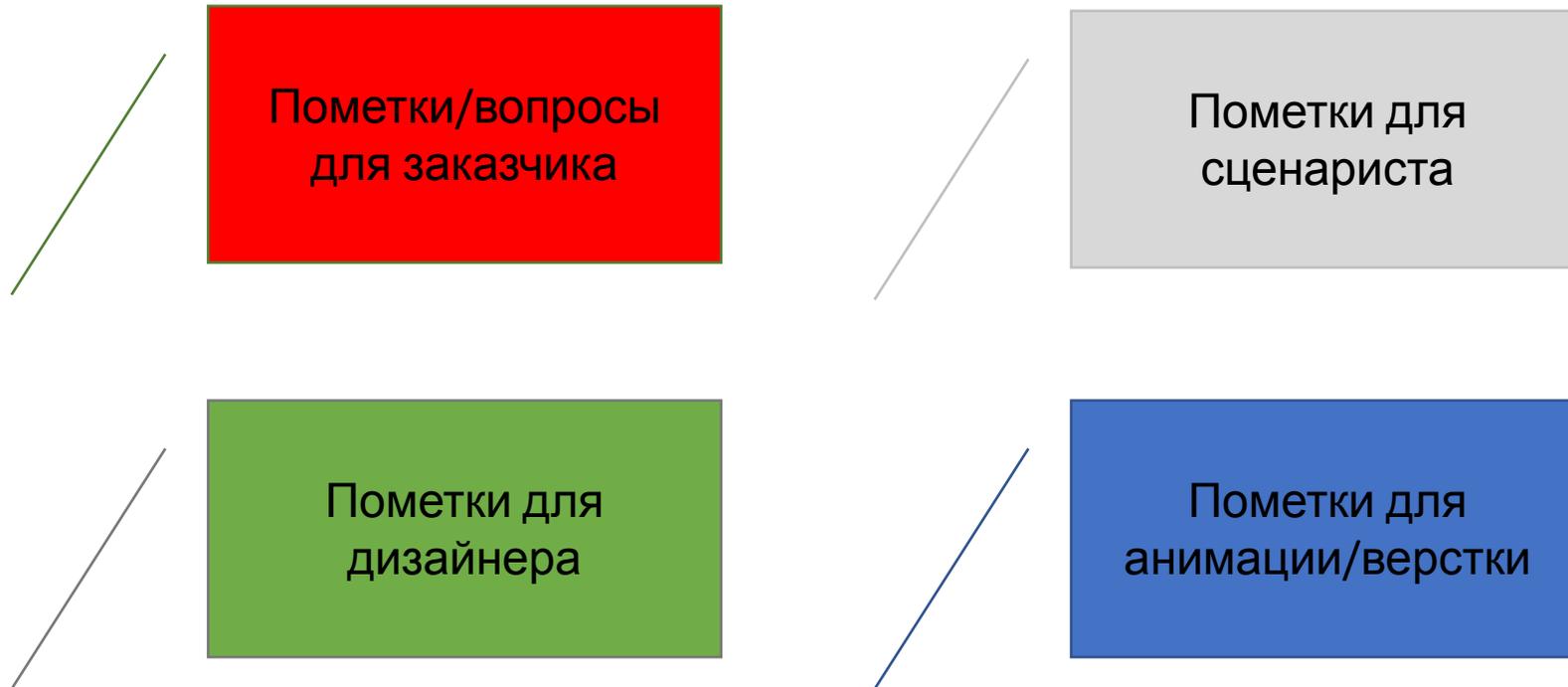
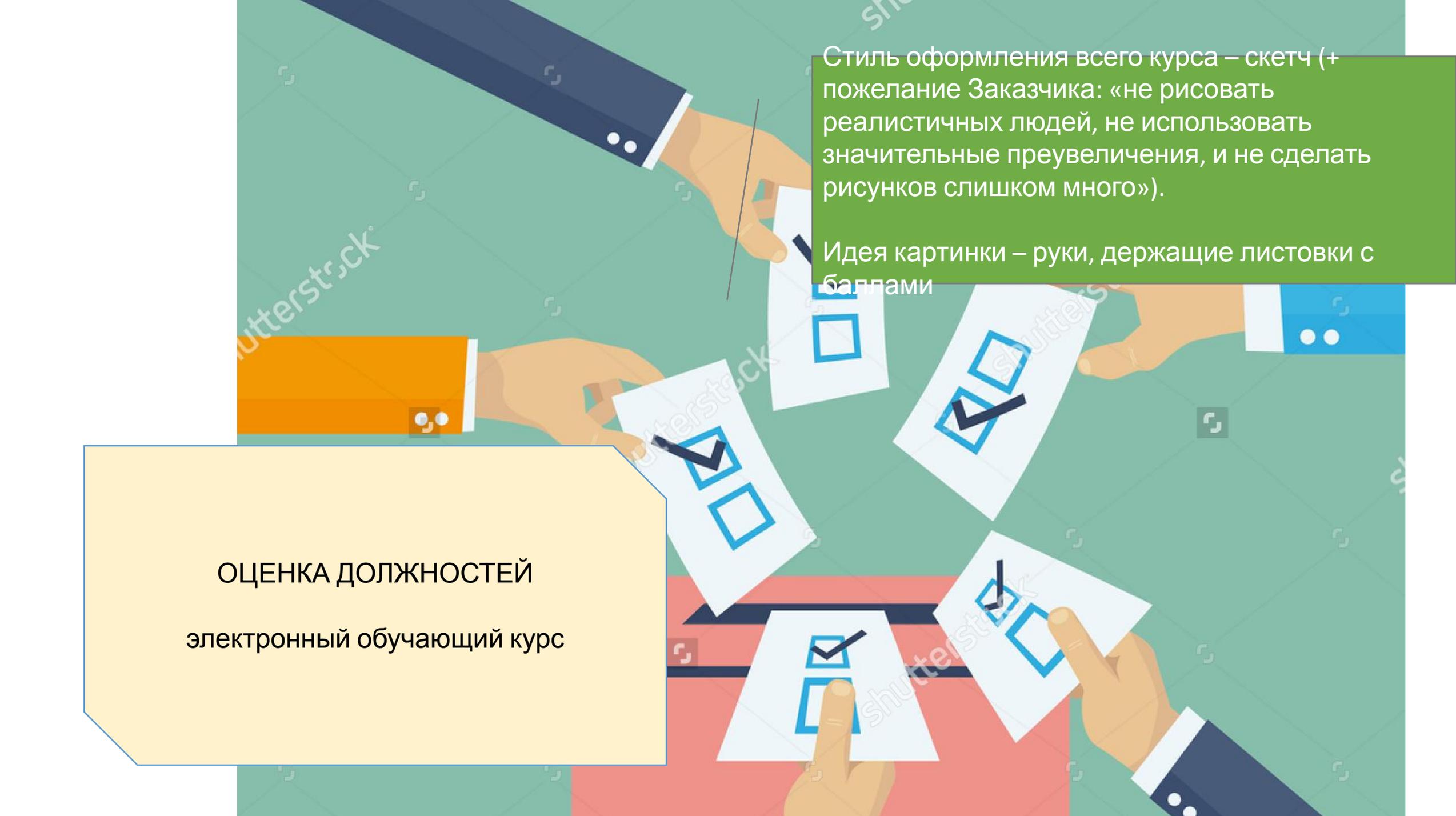


Условные обозначения в сценарии электронного курса

В таких блоках указана дополнительная информация для разработки курса, ее не будет в готовом курсе.



The background of the slide is a stylized illustration of several hands in different colored sleeves (dark blue, orange, light blue) holding white papers. Each paper has a blue square box with a black checkmark inside. The hands are arranged in a circle, suggesting a collaborative or review process. The background is a light green color with a faint grid pattern.

Стиль оформления всего курса – скетч (+ пожелание Заказчика: «не рисовать реалистичных людей, не использовать значительные преувеличения, и не сделать рисунков слишком много»).

Идея картинки – руки, держащие листовки с баллами

ОЦЕНКА ДОЛЖНОСТЕЙ
электронный обучающий курс

Приветствуем Вас в курсе «Оценка должностей»!

Изучив материалы данного курса и выполнив задания, Вы:

- поймете, что такое грейдирование и в чем его смысл;
- узнаете, на что влияет грейд;
- изучите этапы оценки должностей;
- определите, каким образом можно повлиять на свой грейд.

Примерная продолжительность обучения - **около часа.**

Курс завершается финальным **тестированием**, состоящим из **20 вопросов.**

По всему курсу делаем в плеере следующую последовательность:
НАЗВАНИЕ КУРСА (заглавными буквами +полуж)
Название раздела (полужирным)
Название слайда (обычный).
СМ. ПРИМЕР НА СЛАЙДЕ №8
В слайдах №3-6 будет только название курса и слайда

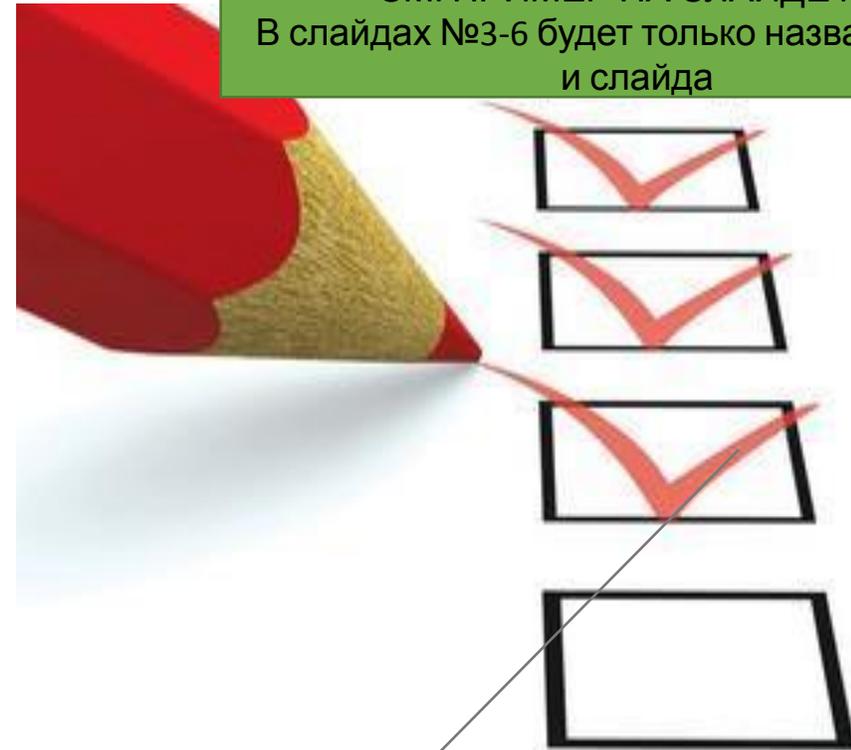


Рисунок: заполнение документа/анкеты

Название курса,
раздела и слайда

Нейтральная рамка с
текстом, можно на
примере данной

Выход из курса

Панель меню электронного
курса содержит следующие
кнопки...

Сразу пользователь видит
слайд с картинкой и
надписью (в середине),
затем последовательно
друг за другом появляются
хелперы, указывающие на
кнопки плеера, при этом
слайд затемняется (см.
пример на след. слайде).
Сейчас на слайде
представлено содержание
всех хелперов.

Кнопки должны быть в
последовательности,
указанной на слайде

Информация о курсе

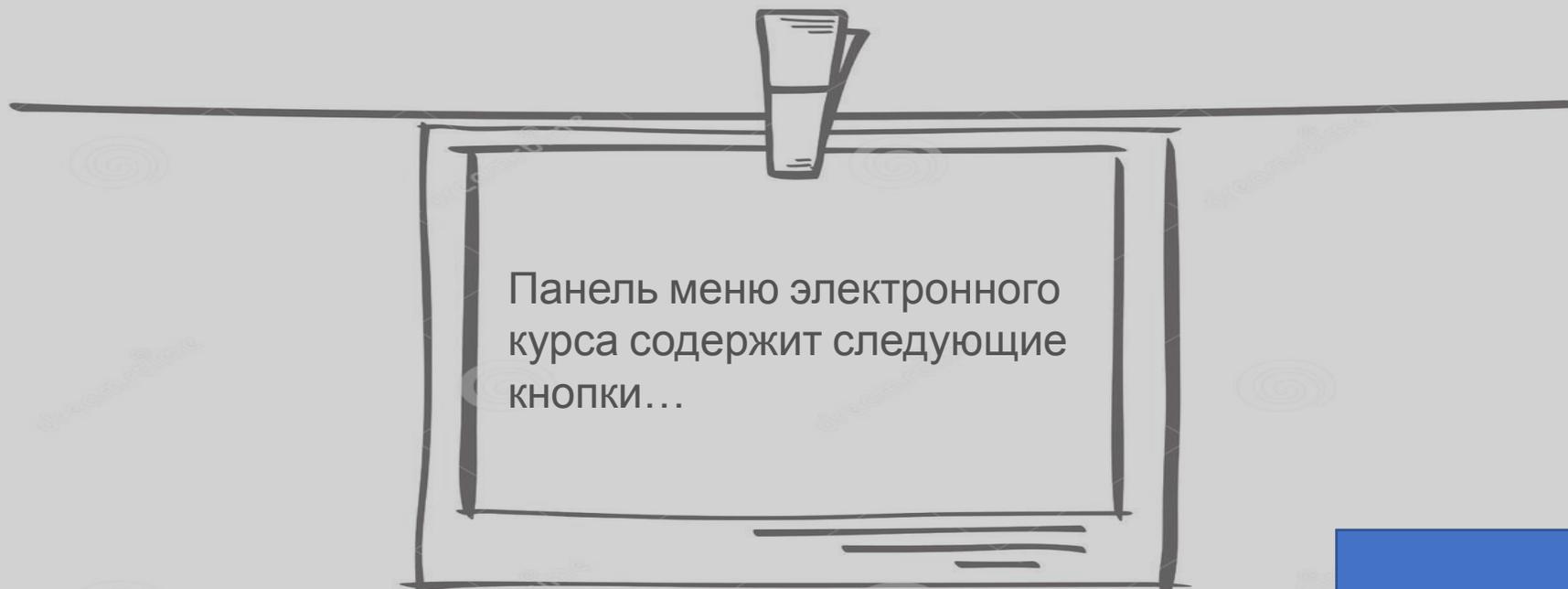
Отображение статуса
прохождения курса
(пройдено/всего)

Перейти на следующий
слайд

Вернуться на
предыдущий слайд

Статус прохождения сделать в %

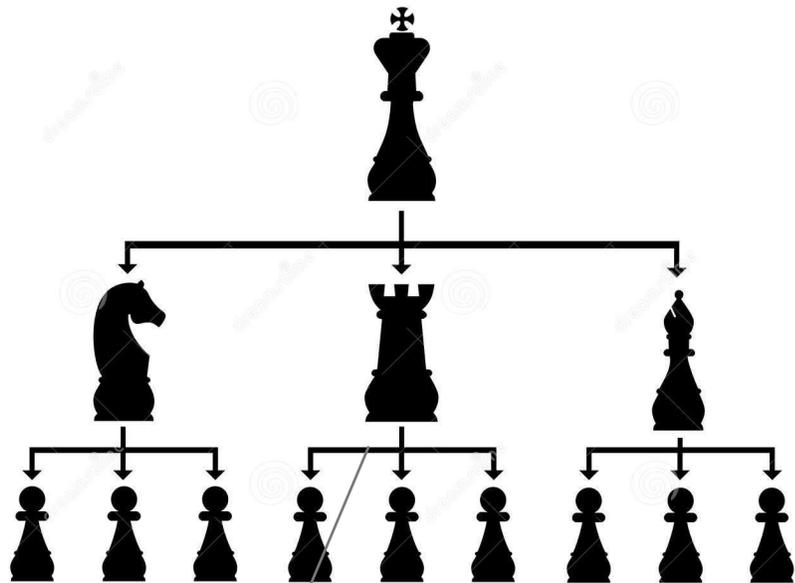




Отображение статуса
прохождения курса
(пройдено/всего)

Далее

При нажатии кнопки –
переход к следующему
хелперу.



Иерархия (без людей), можно – на примере шахмат или др.

РАЗДЕЛ 1. ГРЕЙДИРОВАНИЕ

В этом разделе Вы узнаете:

1. что такое грейдирование;
2. каковы принципы оценки должностей;
3. для чего нужны грейды и в каких процессах они используются.

ОЦЕНКА ДОЛЖНОСТЕЙ

Раздел 1. Грейдинг

Зачем нам грейды?

По всему курсу делаем в плеере следующую последовательность:
НАЗВАНИЕ КУРСА (заглавными буквами +полуж)
Название раздела (полужирным)
Название слайда (обычный).

!!! по сценарию для экономии места убрала название курса!!

Как Вы думаете, для чего нужно грейдинг (оценка)

Нажмите на один из вариантов, а затем –кнопку «Ответить»

Верный ответ.

Чтобы выстраивать иерархию должностей, формировать простую и адекватную систему вознаграждений

Чтобы оценивать сотрудника, занимающего должность (его квалификацию и навыки)

Чтобы организовать взаимоотношения руководитель-подчиненный

Чтобы устанавливать индивидуальные зарплаты сотрудникам

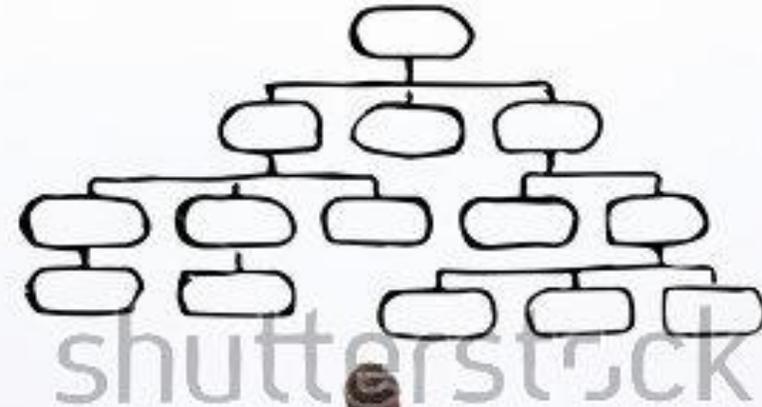


Рисунок: сотрудник смотрит на нарисованную иерархию

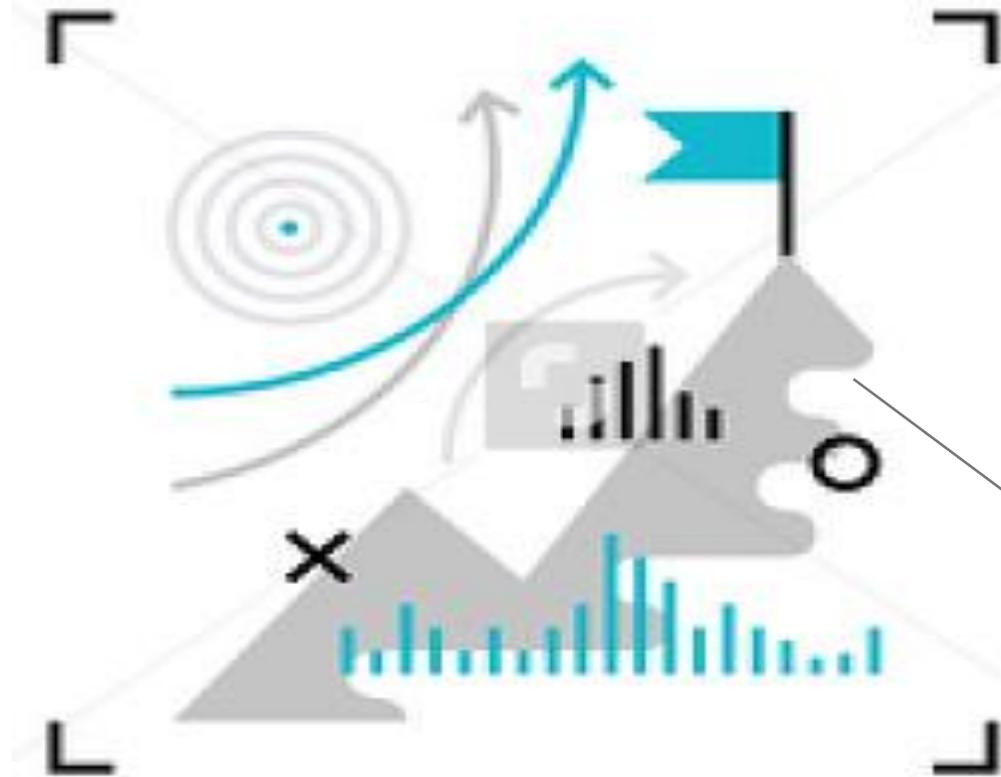
ОТВЕТИТЬ

Совершенно верно!

Грейдинг должностей помогает выстраивать иерархию должностей, формировать простую и адекватную рынку систему вознаграждений, помимо этого, помогает в управлении карьерным ростом и развитием сотрудников.

Грейдинг дает объективную оценку должности, которая не зависит от внешних обстоятельств.

Важный момент — это не просто оценка, а не сот...



Если выбрал ответы 2, 3 или 4 -
меняем фразу: «Не совсем» +
продолжение как на слайде

Рисунок абстрактный:
иерархия, рост/развитие

Раздел 1. Грейдинг

Грейд и грейдинг должностей

Грейд – уровень должности, характеризующий величину ее влияния на конечный результат компании.

ГРЕЙД = ВЕС
ДОЛЖНОСТИ

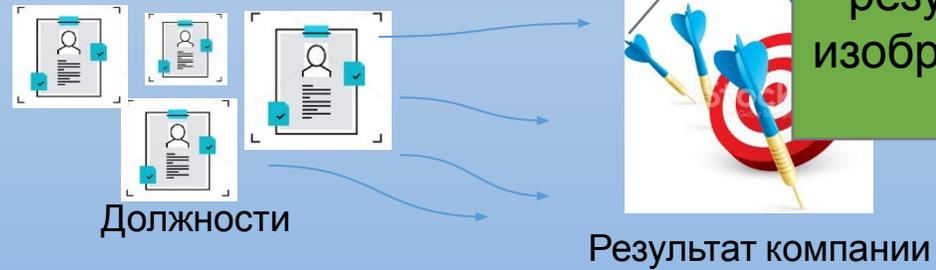


Схема: несколько должностей влияют на результат (должность изобразить как документ с фото)

Грейдинг должностей – это структурированный процесс определения относительной ценности каждой должности в организации.

ГРЕЙДИРОВАНИЕ = РАНЖИРОВАНИЕ
ДОЛЖНОСТЕЙ



Организация

Две должности на весах (должности изображены как документы)



- Грейд привязан к ДОЛЖНОСТИ, а не к человеку!
- Чем выше грейд, тем сложнее должность и выше вознаграждение.
- Чтобы поднять свой грейд, нужно либо переместиться на другую должность либо имеющаяся должность должна усложниться.

Попробуйте определить истинные цели грейдинга (оценки должностей).

Для этого перетяните каждую карточку с целью в соответствующую область: «это цель грейдинга» или «это не цель грейдинга».

Если ваш выбор правильный – карточка с целью исчезнет, если неверный – вернется на исходное место.

Оценка сотрудника, занимающего должность

Анализ и оптимизация организационной структуры

Формирование простого, понятного и адекватного рынка пакета компенсаций и льгот

Построение прозрачной системы взаимоотношений работодатель – работник

Построение иерархии должностей

Разработка и внедрение программ мотивации

Построение иерархии сотрудников

Оценка результатов работы сотрудников и соответствия результатов вознаграждению

Управление карьерным ростом и развитием сотрудников



Это цель грейдинга!



Это НЕ цель грейдинга!

Верное распределение карточек по подстроичке слайда

Вы отлично справились с заданием!

Цели грейдинга:



Построение прозрачной системы взаимоотношений работодатель – работник: все должности оцениваются по одной и той же системе, по одним и тем же параметрам



Анализ и оптимизация организационной структуры



Построение иерархии должностей



Формирование простого, понятного и адекватного рынка пакета компенсаций и льгот



Разработка и внедрение программ мотивации



Управление персоналом сотрудников

Нейтральные иконки
«бизнес»

Слайд как ОС на зада

Грейдирование должностей основано на следующих принципах:



Должность, а не человек: оценивается не сотрудник, занимающий должность, а вес должности

Эффективный работник: когда проводится оценка должности, нужно представить, что на ней работает эффективный сотрудник.



Должность в данный момент: не будущее состояние должности или желаемое, а то, что есть в настоящий момент

Иллюстрации (скетч) к каждому пункту:

1. Весы, на чашах – документы
2. Счастливый работник (держит большой палец вверх)
3. Таймлайн: прошлое, настоящее, будущее. На точке «настоящее» - док-т (как на весах картинке №1)
4. Перечеркнутый документ в руках у сотрудника
5. Стопка документации
6. Документ, на который смотрят через лупу
7. Рукопожатие

Должность не оценивается

Тщательный анализ должности

Содержание должности, а не статус, либо актуальную зарплату

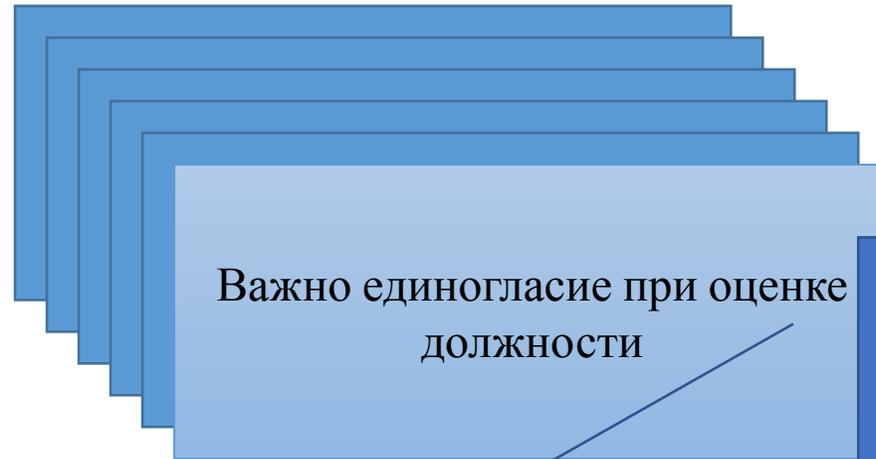
Единогласие (никакого «большинства голосов») – члены оценочного комитета должны договориться

Каждый пункт появляется последовательно (сверху вниз) + по бокам появляются иллюстрации

Определите верные принципы грейдинга.

Для этого перетяните каждую карточку с описанием принципа в соответствующую область: «верно» или «неверно».
После этого нажмите кнопку «Узнать результат»

ВЕРНО
Оценивается не человек, а должность



НЕВЕРНО

Пользователь перетягивает каждую карточку в ячейку одного из столбцов. Между столбцами можно также менять карточки, если пользователь хочет изменить выбор.
Содержание карточек – в подстрочнике.
После нажатия кнопки «Узнать результат» - ОС (см след слайд)

УЗНАТЬ РЕЗУЛЬТАТ

К сожалению, вы не справились с заданием.
 Обратите внимание на правильный вариант распределения:

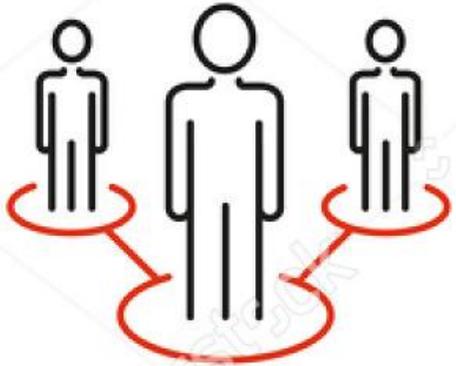
ВЕРНО
Оценивается не человек, а должность
Когда проводится оценка должности, нужно представить, что на ней работает эффективный сотрудник.
Оценивается состояние должности в данный момент
Анализируется содержание должности
Важно единогласие при оценке должности

НЕВЕРНО
Оценивается желаемое состояние должности
Помимо прочего, анализируется сотрудник и заработная плата должности
В спорных моментах оценки, принимается решение большинством голосов экспертов

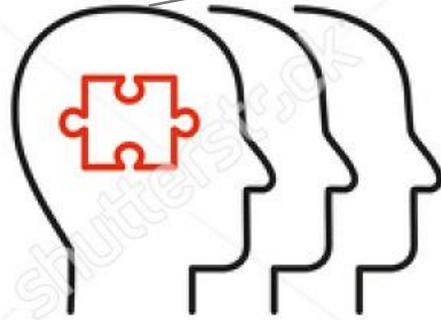
1. Если пользователь не сделал ни одной ошибки: «Вы отлично справились с заданием!»
2. Если совершил ошибку: «К сожалению, вы не справились с заданием. Обратите внимание на правильный вариант распределения»

В каких процессах используются грейды?

К каждому блоку – схематичный рисунок



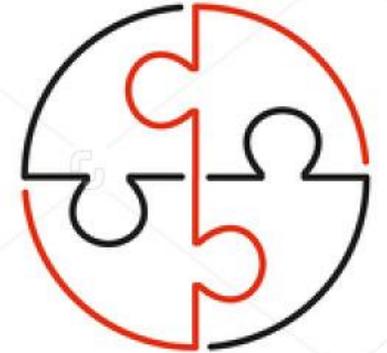
Определение иерархии должностей (справедливость и связность)



Исходный момент для построения тарификатора должностей



Определение связи с рынком заработных плат (внешние сравнения)



Инструмент для анализа организационных проблем

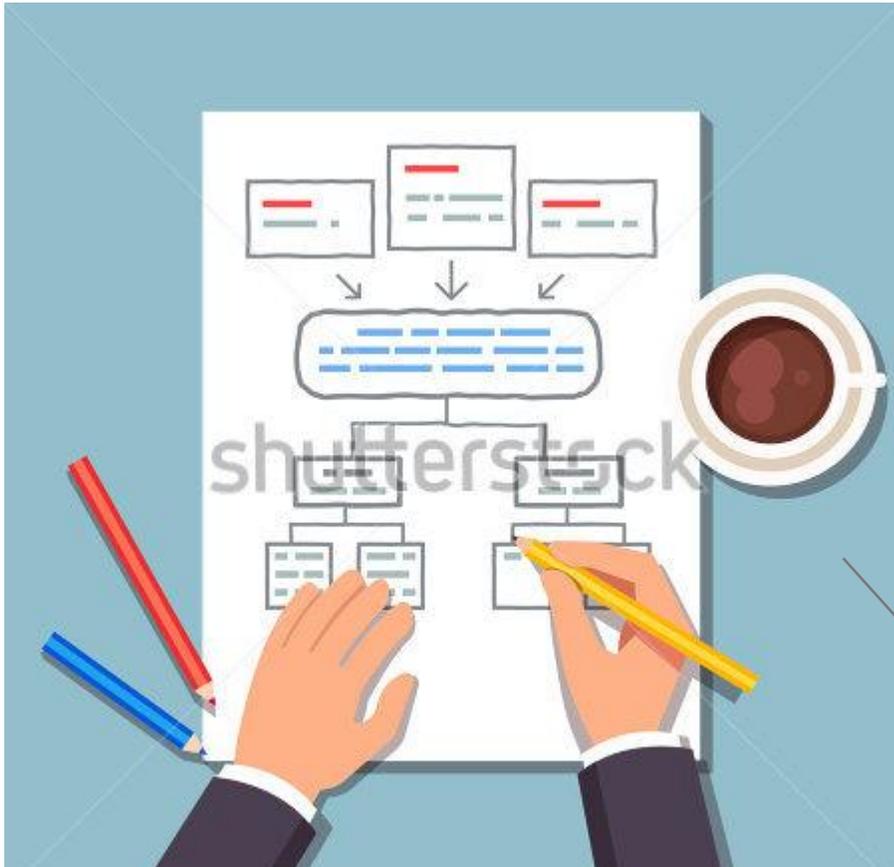
Грейдинг – это справедливая и прозрачная система ранжирования должностей.

В этом разделе Вы узнали:



Скетч. Стол
 сотрудника, на столе
 бумажка с
 нарисованными
 весами

1. **Грейдинг должностей** – это структурированный процесс определения относительной ценности каждой должности в организации. По сути грейдинг – это ранжирование.
2. Основные **принципы оценки должностей**: оценивается не человек, а должность; когда проводится оценка должности, нужно представить, что на ней работает эффективный сотрудник; оценивается состояние должности в данный момент; своя должность не оценивается; проводится глубокий анализ должности; анализируется содержание должности; важно единогласие при оценке должности.
3. **Грейды нужны** для определения иерархии должностей, являются исходным моментом для построения тарификатора должностей, позволяют определить связь с рынком заработных плат, грейдинг является инструментом для анализа организационных проблем.



РАЗДЕЛ 2. ПРОЦЕСС ОЦЕНКИ ДОЛЖНОСТЕЙ

В этом разделе Вы узнаете:

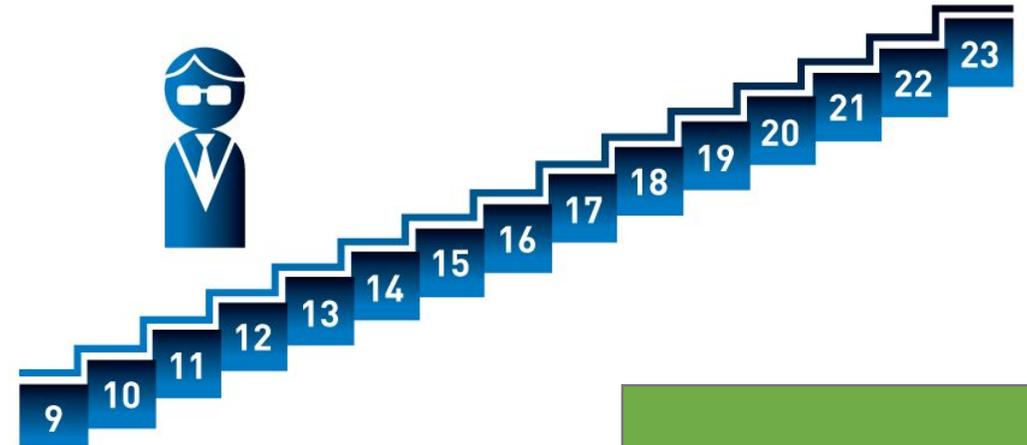
1. каковы этапы оценки должностей;
2. что такое «Шаг Най»;
3. каковы факторы оценки должностей.

Сотрудник за
рабочим местом,
рисует на листе
бумаги схемы

В компании «Русагро» для оценки должностей используется методология Hay Group.

Методология Hay Group берет свое начало в 1943 году, когда Эдвард Хэй основал консалтинговую компанию «Эдвард Хэй и партнеры».

Данная методология используется большинством крупных компаний мира. Метод позволяет на основании краткого описания реально выполняемой работы на должности оценить роль должностей («стоимость» каждой должности в баллах) в рамках организационной структуры компании.



HayG

Иллюстрация на примере данной (можно ее оставить, если вписывается в общий стиль курса).

Из каких этапов состоит процесс оценки должностей?



Информация о должности



Оценка



Методология

Перед тем, как начать оценку должностей, нужно эту
 Последовательное появление на слайде
 картинок и подписей: информация о
 должности – методология – оценка –
 сравнение веса.

При появлении каждой картинке – всплывает
 поясняющий текст с кнопкой «далее»
 (нажимая на кнопку – появляется следующая
 картинка и пояснение и тд). Пояснения см. в
 подстрочнике.

Сделать затемнение слайда при появлении
 окна с кнопкой.



Сравнение «веса» должностей в баллах

Идеи рисунков как на
 слайде: документы,
 голоса/баллы, человек –
 вокруг него
 механизмы/бумаги, забег с
 разными результатами

«Расстояние» между грейдами называется **Шагом Най**.

Шаг Най – это минимально ощутимое различие между должностями. Чтобы должности различались, необходимо различие не менее 15%.

Если различие между должностями меньше 15%, то эти должности можно считать одинаковыми.



Рисунок можно взять этот же, если подходит по общей стилистике

По каким критериям оцениваются должности?

Нажмите, чтобы узнать
подробнее

ВХОД

Фактор: Знания и умения

- технические
- менеджерские
- межличностные



Рисунки на примере
данных: шапочка
профессора, кнопка
помощи, надпись
«результат»

ПРОЦЕ СС

Фактор: Решение проблем

- Рамки свободы мышления
- Сложность решаемых задач



ВЫХОД

Фактор: Ответственность за результат

- Свобода действий (полномочия)
- Тип результата (измеримый / не измеримый)
- Тип влияния на результат (прямое/ вспомогательное)



На слайде последовательно появляются блоки «вход-процесс-выход» + в той же последовательности вниз открываются поясняющие блоки.

После блок «вход» подсвечивается – при нажатии на блок пользователь переходит к слайдам, раскрывающим этот блок.

Первый блок оценки - требуемые знания, умения и навыки, необходимые для выполнения служебных обязанностей на данной должности. Оцениваем три блока:



Технические знания (профессиональные): необходимые знания теоретических дисциплин, специализированных технологий и практических процедур в одной или нескольких областях



Менеджерские (управленческие) навыки: необходимые умения в интегрировании и координировании разнообразных функций связанных с управленческим процессом

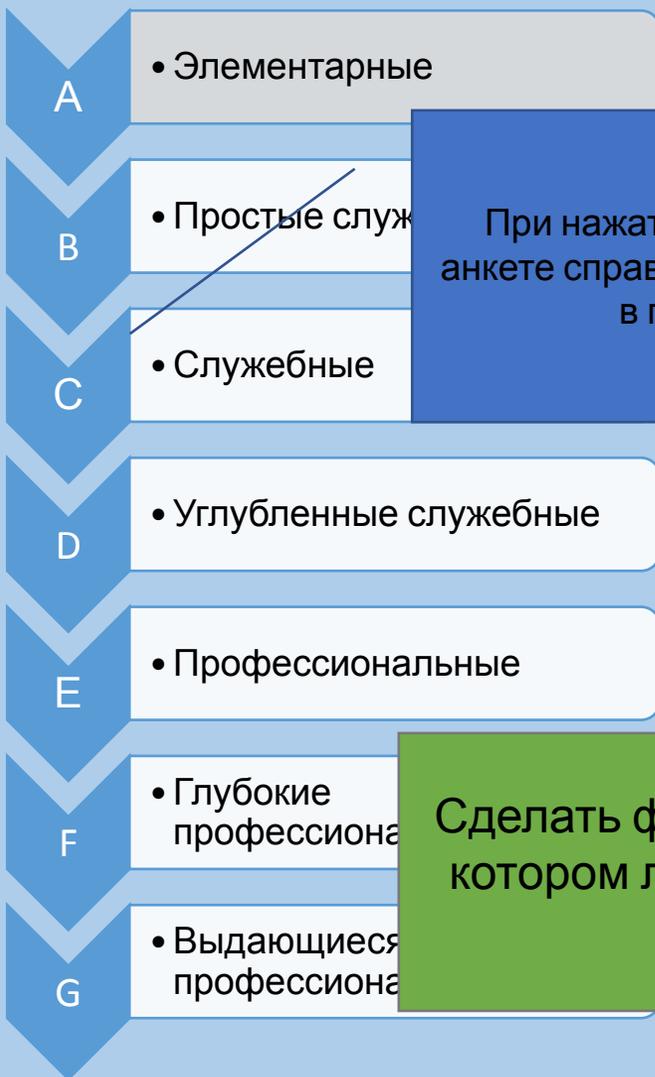


Навыки взаимодействия с людьми (межличностные): необходимые умения в обращении с людьми

Когда пользователь нажимает кнопку «далее» - слайд затемняется и появляется окно с текстом (по примеру слайда №5):

«Далее мы подробно рассмотрим каждый из трех типов знаний»

Профессиональные знания и умения



Нажимайте на блоки,
чтобы узнать
подробнее

При нажатии – меняется текст в анкете справа (весь текст находится в подстрочнике)

Сделать фон – рабочий стол, на котором лист бумаги с текстом (скетч)

А. Элементарные

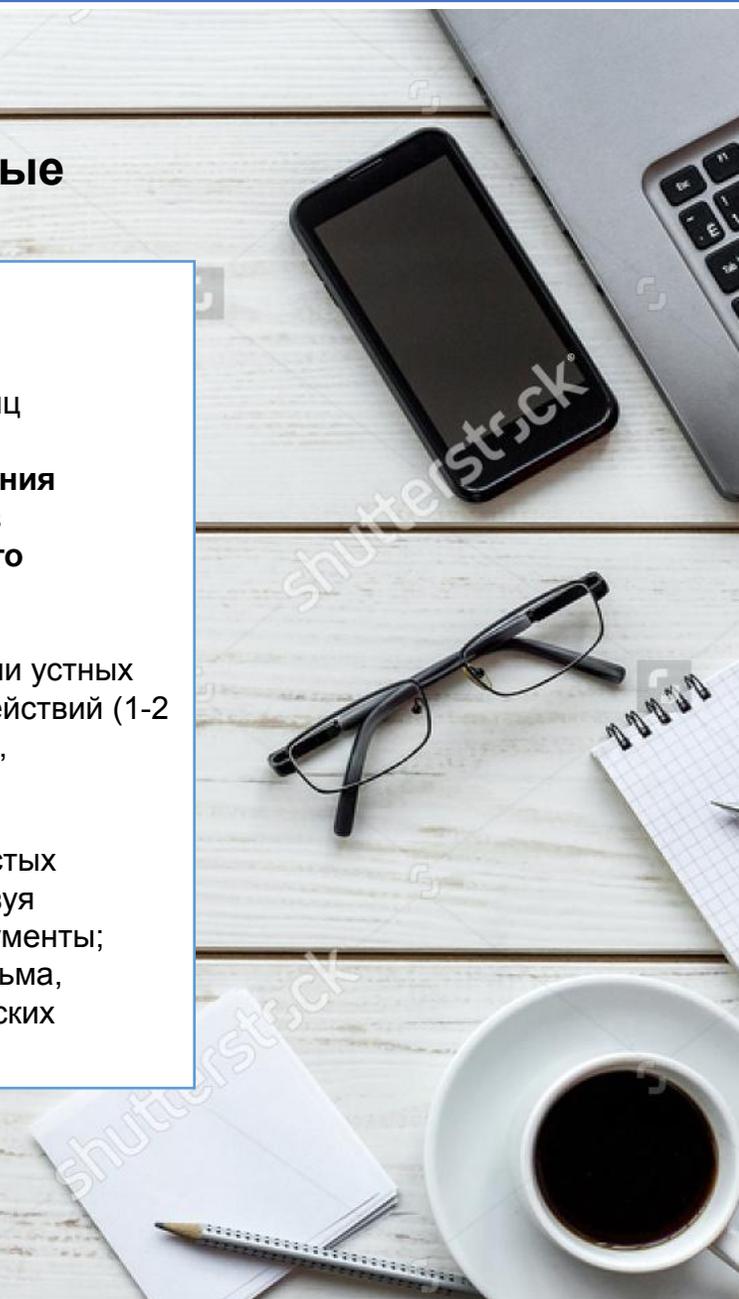
Образование: неполное среднее образование

Опыт работы по профилю: месяц

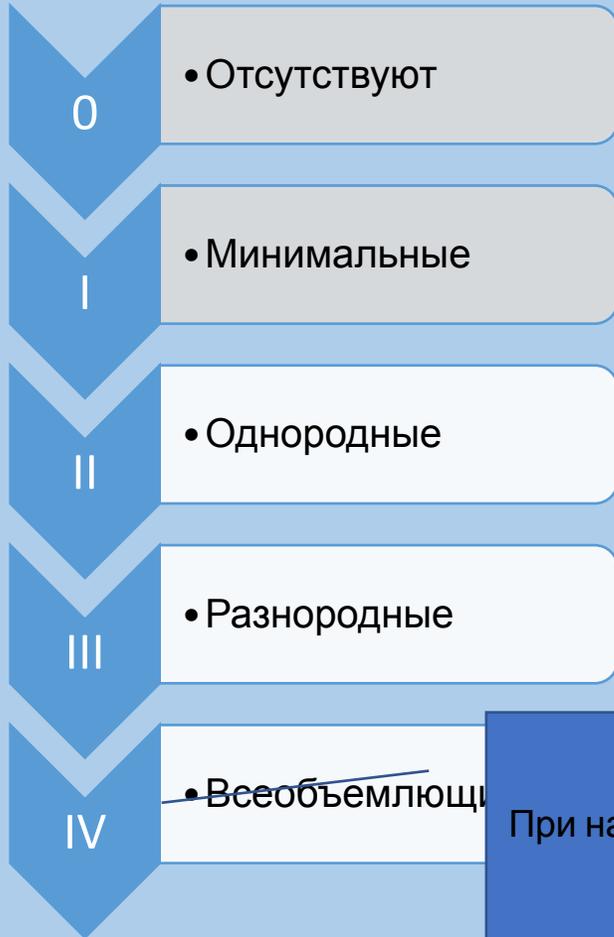
Оптимальное время для получения необходимых знаний и навыков (образование (без учета среднего образования)+опыт): месяц

Знания: простых письменных и/или устных инструкций на уровне описания действий (1-2 несложных алгоритмов поведения, описанных до уровня действий)

Навыки: навыки выполнения простых повторяющихся действий, используя простейшее оборудование/ инструменты; элементарные навыки чтения, письма, выполнения простых арифметических действий



Менеджерские (управленческие) навыки



При нажатии – меняется текст справа
(весь текст находится в подстрочнике)

Нажимайте на блоки,
чтобы узнать
подробнее



I. Минимальные

1. выполнение команд без помощи со стороны, координацию с...
2. руководители, которые оценивают работу, планирования о...
3. управление осуществляется специалистами и/или рабочими и/или руководителями среднего звена.

Картинки: человек стоит один (для вкладки «отсутствуют»); этот же человек, а под ним еще один (иерархия) – для вкладки «минимальные»; человек – под ним 2 человека (для вкл. «однородные») и т.д.



Навыки взаимодействия с людьми
(коммуникативные навыки)

1

• Простейшие

2

• Важные

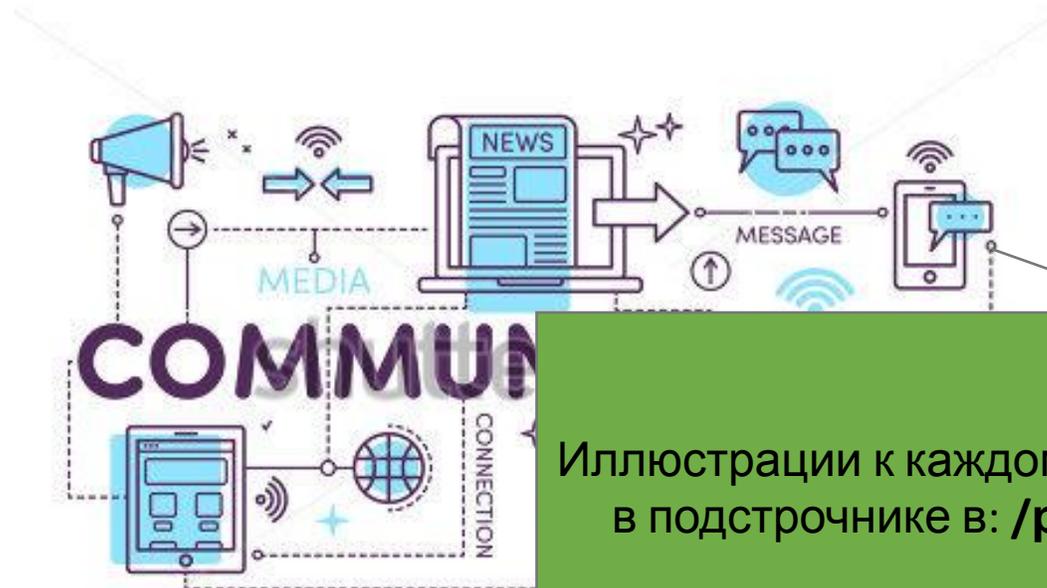
3

• Критические

Нажимайте на блоки,
чтобы узнать
подробнее

1. Простейшие

- умение корректно и грамотно задавать вопросы,
- описывать текущую ситуацию (обстановка, статус выполнения задачи и т.п.),
- понимать поставленные задачи,
- понимать профессиональную терминологию



Иллюстрации к каждому блоку см
в подстрочнике в: /рисунок/

Перед Вами Игорь – начальник отдела.
 Определите, какими знаниями и навыками должен обладать начальник, благодаря которым
 он может занимать данную должность.

Выберите подходящий уровень для должности в каждой категории и нажмите кнопку «Ответить»



Профессиональные знания и умения

- A** • Элементарные
- B** • Простые служебные
- C** • Служебные
- D** • Углубленные служебные
- E** • Профессиональные

Пользователь выбирает по одному варианту в каждой колонке, после нажатия кнопки «Ответить» – ОС (см след слайд)

Менеджерские (управленческие) навыки

- 0** • Отсутствуют
- I** • Минимальные
- II** • Однородные
- III** • Разнородные
- IV** • Высокие

Навыки взаимодействия с людьми (коммуникативные навыки)

- 1** • Простейшие
- 2** • Важные
- 3** • Критические

Верные ответы: E – профессиональные; II – однородные, 3 - критические

ОТВЕТИТЬ

Совершенно верно!

Должность «начальник отдела» предполагает следующий уровень знаний и навыков.

Если ответил неверно – меняем начало:
«Не совсем»



Нажимайте, чтобы посмотреть описание

Профессиональные знания и умения

Е

- Профессиональные

Менеджерские (управленческие) навыки

II

- Однородные

Навыки взаимодействия с людьми (коммуникативные навыки)

3

- Критические

По нажатию – во с описанием (см подстрочник)

блок «процесс» подсвечивается – при нажатии на блок пользователь переходит к слайдам, раскрывающим этот блок.

По каким критериям оцениваются должности?

Нажмите, чтобы узнать
подробнее

ВХОД

Фактор: Знания и умения

- технические
- менеджерские
- межличностные



ПРОЦЕСС

Фактор: Решение проблем

- Рамки свободы мышления
- Сложность решаемых задач



ВЫХОД

Фактор: Ответственность за результат

- Свобода действий (полномочия)
- Тип результата (измеримый / не измеримый)
- Тип влияния на результат (прямое/ вспомогательное)



Второй блок оценки – Решение проблем представлен параметрами «рамки свободы мышления» и «сложность решаемых задач».



Параметр «Рамки свободы мышления» означает в рамках каких документов действует сотрудник (на основании четких инструкций, самостоятельно определяет или др.).

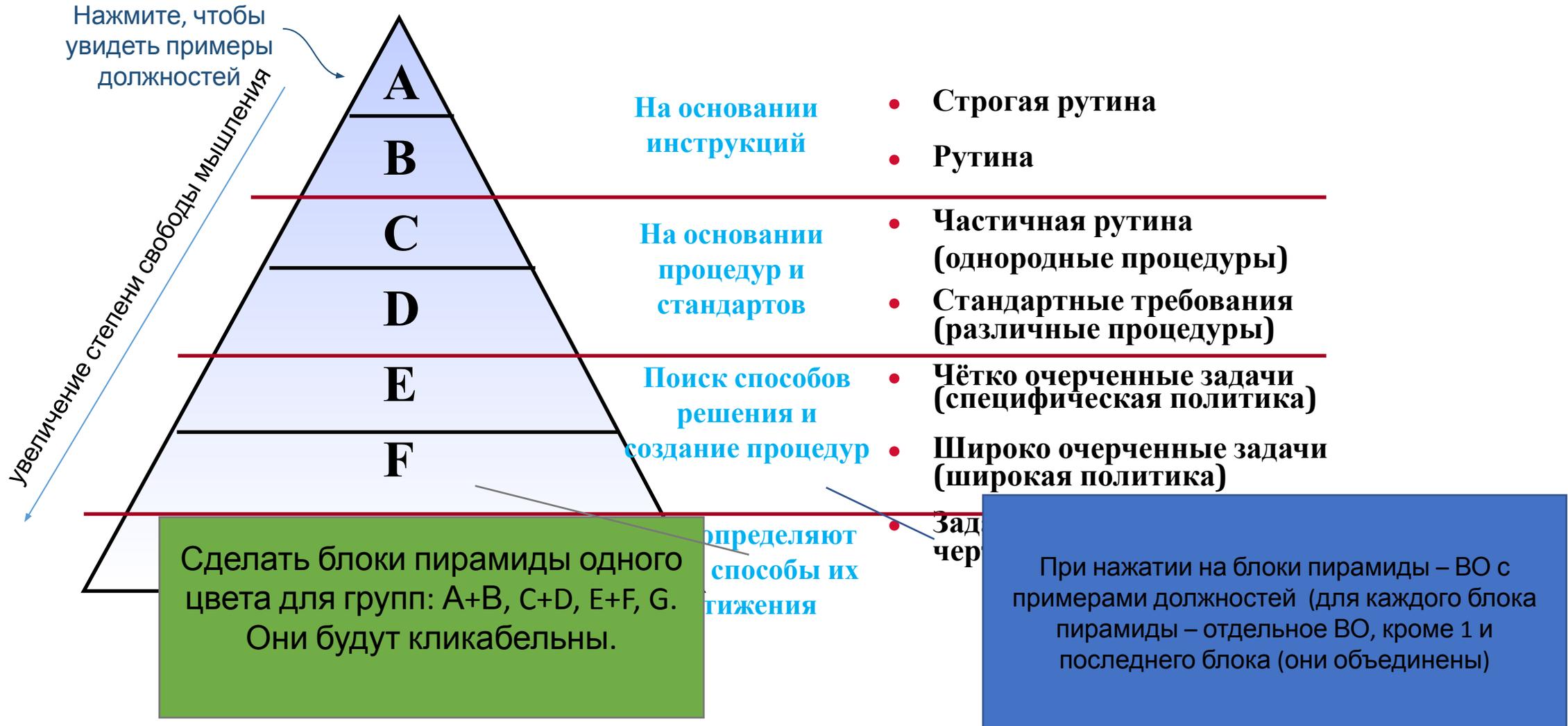


Сложность решаемых задач – это параметр, демонстрирующий уровень сложности задач, которые предполагается решать на данной должности.

Когда пользователь нажимает кнопку «далее» - слайд затемняется и появляется окно с текстом (по примеру слайда №5):

«Далее мы подробно рассмотрим каждый параметр»

«Рамки свободы мышления» включают в себя ряд параметров, где А и В предполагают следование четким инструкциям, минимальную свободу, а G – максимальную степень свободы в принятии решений, постановки целей и способов их достижения.



Должности оцениваются по сложности решаемых задач. Повторяющиеся, регламентированные и оптимизационные задачи не требуют создания нового подхода. Решение данных задач характерно для 90% должностей компании. Адаптационные и иллюстрации: сотрудники, сидящие за столом; лампочка, внутри которой механизмы/бабблы с мыслями или др.

Иллюстрации: сотрудники, сидящие за столом; лампочка, внутри которой механизмы/бабблы с мыслями или др.



Не требуют создания нового подхода (1+2 – рабочие, специалисты, бухгалтер 3 – аналитик, менеджер, финансовый контролер, начальник отдела, руководитель службы/участка, директор завода)



Предполагают поиск ранее не использованных решений (директора функциональных направлений, генеральный директор)

Возможности

Способы

Решения

1.Повторяющиеся

немного

1

2.Регламентированные

свыше 10

1

3.Оптимизационные

МНОГО

несколько

4.Адаптационные

МНОГО

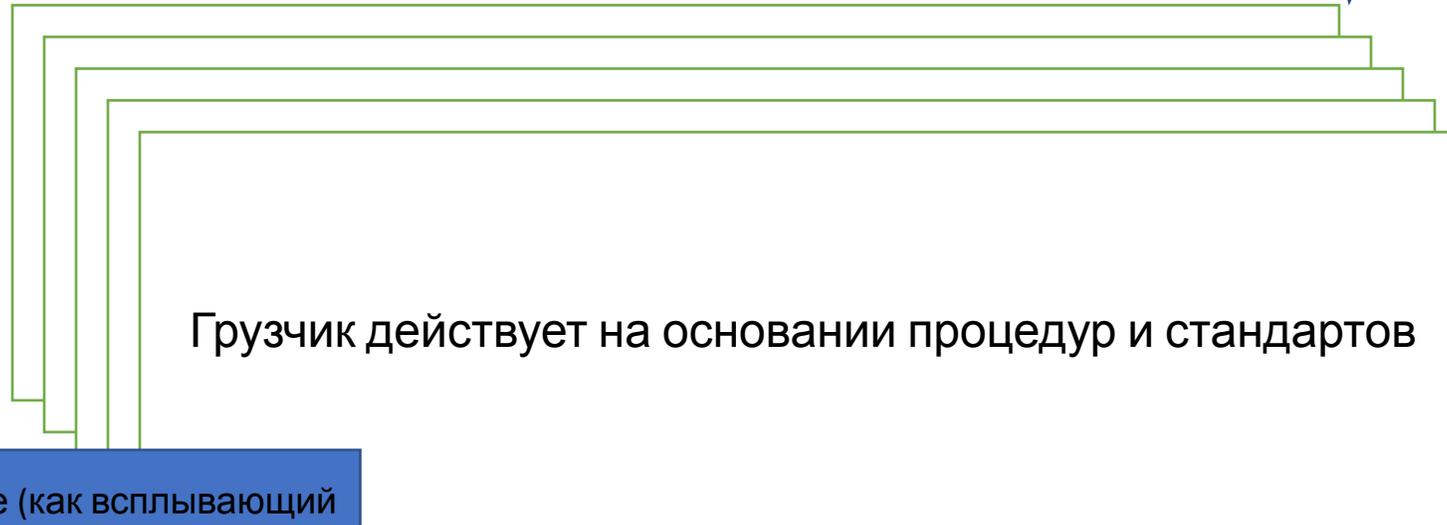
НОВЫЕ

5.Неопределённые

В чём заключается проблема?

Сначала на слайде появляется текст справа, потом – скобки и иллюстрации

Определите, верно или неверно определены параметры должностей с точки зрения рамок свободы мышления и сложности решаемых задач. *Внимательно прочитайте текст и нажмите одну из кнопок: «верно» или «неверно».*



ОС дается сразу на слайде (как всплывающий хелпер». Если пользователь верно определил: «Вы сделали правильный выбор!», если неверно – «Вы ошиблись!» Описание всех карточек см в подстрочнике

ВЕРНО



Когда карточки закончились – ВО «Вы выполнили задание!»

НЕВЕРНО

блок «выход» подсвечивается

По каким критериям оцениваются должности?

Нажмите, чтобы узнать
подробнее

ВХОД

Фактор: Знания и умения

- технические
- менеджерские
- межличностные



ПРОЦЕСС

Фактор: Решение проблем

- Рамки свободы мышления
- Сложность решаемых задач



ВЫХОД

Фактор: Ответственность за результат

- Свобода действий (полномочия)
- Тип результата (измеримый / не измеримый)
- Тип влияния на результат (прямое/ вспомогательное)



Третий блок оценки – «Ответственность за результат» включает в себя следующие параметры.

Нажмите, чтобы узнать
подробнее



Свобода действий (полномочия) предполагает степень самостоятельности в действиях.



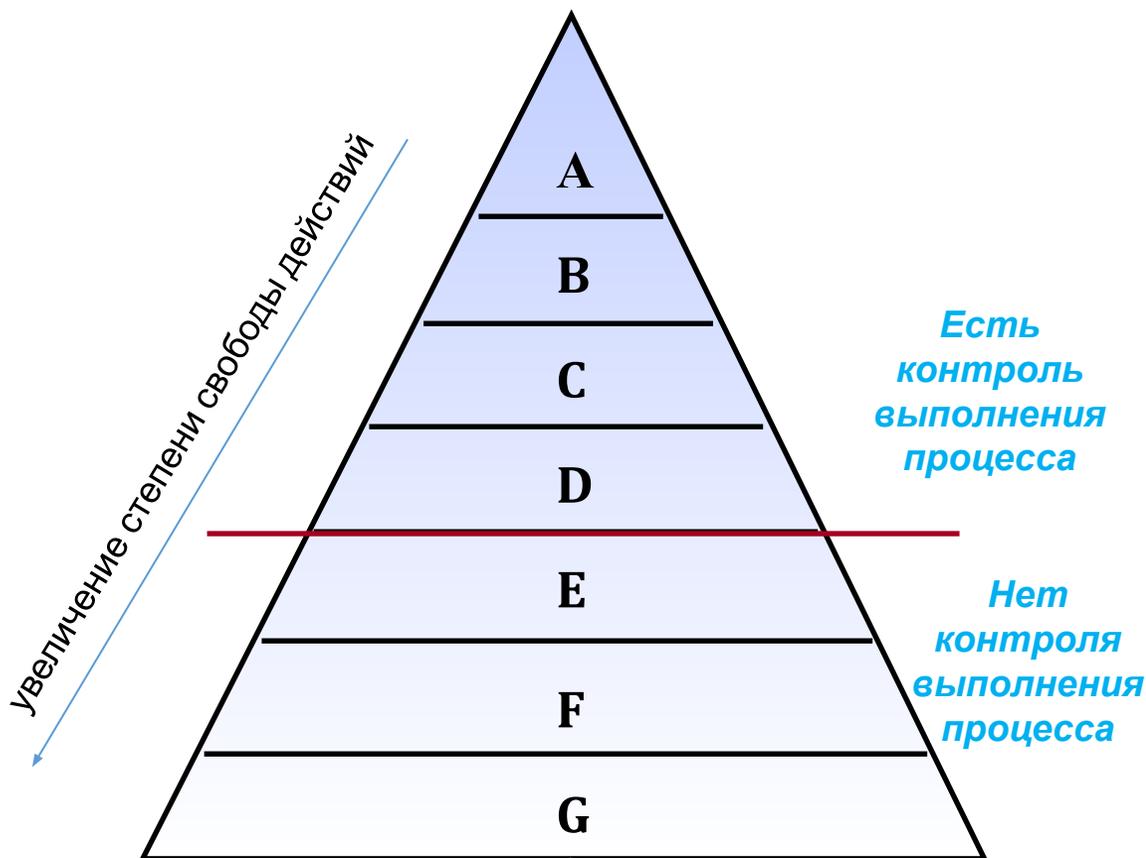
Тип результата может быть измеримый или не измеримый.



Тип влияния на результат (прямое влияние или вспомогательное)

При нажатии на этот блок – переходит на следующий слайд. Если не нажимает – переходит к следующему блоку.

«Свобода действий» предполагает диапазон от четко определенных действий до полностью самостоятельных действий.



- **Чётко определённая – «Сделай это»**
- **Контролируемая – «Сделай эти вещи»**
- **Стандартная – «Ожидаем таких действий»**
- **В целом Регулируемая – «Контролируй этот отдел/бюджет»**
- **Направленная – «Добейся этих результатов»**
- **Сопределенная – «Сделай общее направление»**
- **Очень самостоятельная – «Сделай что-то»**

Сделать блоки пирамиды одного цвета для групп: A+B+C+D, E+F+G.

Они будут кликабельны

При нажатии на блоки: A+B+C+D, E+F+G – появляется текст, который сейчас представлен справа от пирамиды.

Распределите должности в соответствии с их расположением в пирамиде «свободы действий».

Для этого перетягивайте должность в область пирамиды. Если выбор сделан верно – название должности останется в пирамиде, если нет – вернется на исходное место.



грузчик

аналитик

финансовый
менеджер

коммерческий
директор

бухгалтер

Раздел 2. Процесс оценки должностей

Типичные профили

Типичные профили позволяют проверить, правильно ли получен результат по оценке должности.

Проверка корректности проведенной оценки осуществляется так: в результате оценки должности в таблице НАУ мы увидим профиль должности (P4, P3, P2, P1, L, A1, A2, A3, A4). Он должен совпасть профилем, определенным в рисунке. Если профили не совпали – оценка проведена неверно.

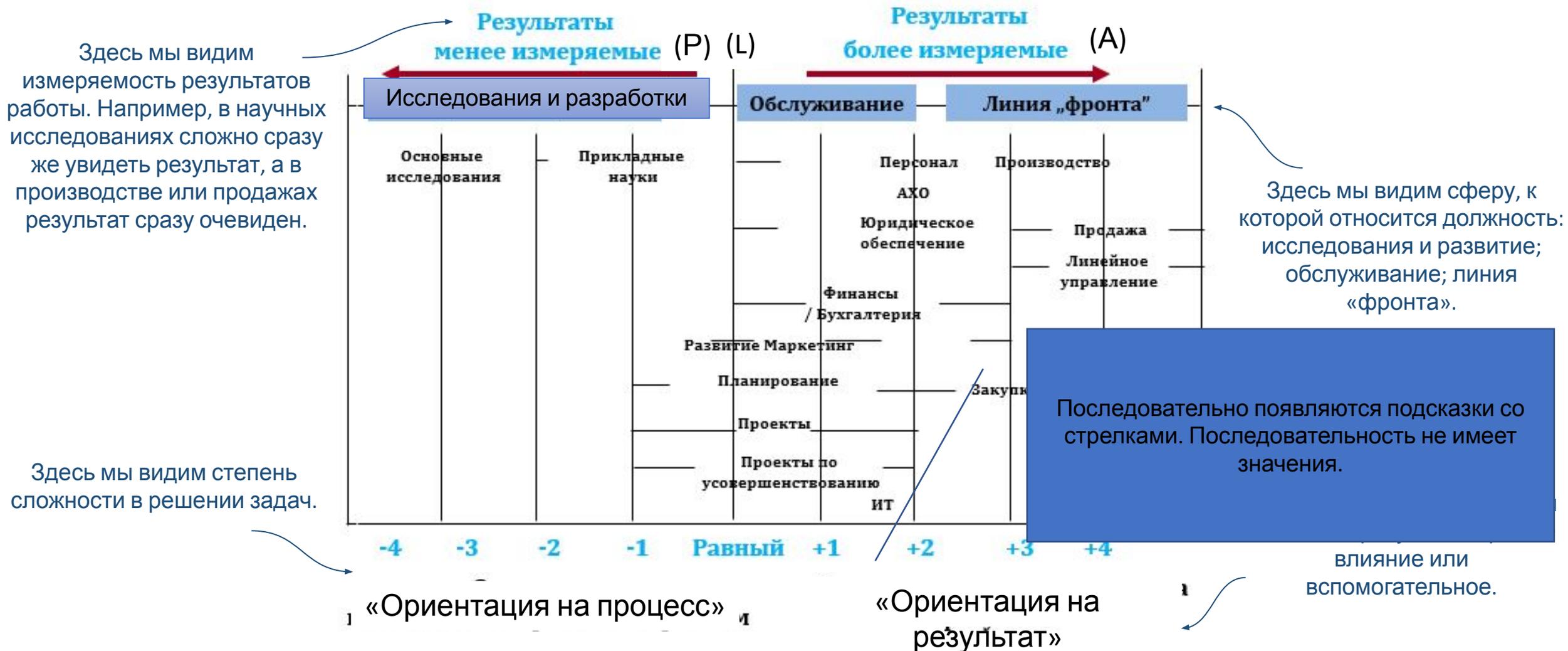




Рисунок на примере данного: на документе должна быть надпись «Hay Group»

В этом разделе Вы узнали:

1. Процесс оценки должностей состоит из **следующих этапов**: описание должности, методология Hay, оценка, сравнение «веса» должностей в баллах.
2. **Методология Hay Group** используется большинством крупных компаний мира. Метод позволяет оценить роль должностей («стоимость» каждой должности в баллах) в рамках организационной структуры компании.
3. «Расстояние» между грейдами называется **Шагом Hay**. Шаг Hay – это минимальное различие между должностями. Чтобы должности различались, необходимо различие не менее 15%.

К **факторам оценки должностей** следует отнести: знания и умения, решение проблем, ответственность за результат. Каждый фактор включает в себя определенные параметры.



РАЗДЕЛ 3. ИЗМЕНЕНИЕ ГРЕЙДА ДОЛЖНОСТИ

В этом разделе Вы узнаете:

1. каким образом можно изменить свой грейд;
2. что такое «лестница должностей»;
3. как происходит переоценка должностей.

Идея картинки
аналогичная, только
нужна рисованная.

Как вы думаете, каким образом можно изменить свой грейд?

Выберите два подходящих варианта, а затем нажмите кнопку «Ответить»

грейд?
Верные ответы: 1 и 2.

Сменить должность

Усложнить свою должность

Больше работать, достигать высоких результатов

Получить дополнительное образование

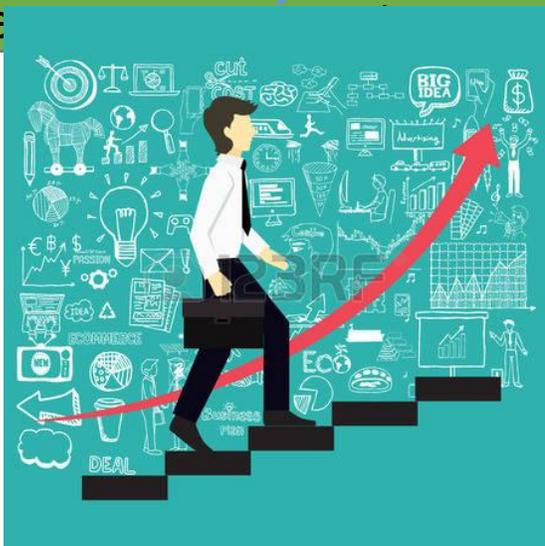


ОТВЕТИТЬ

Раздел 3. Изменение грейда должности Каким образом можно изменить свой грейд?

Картинки:

1. Сотрудник переходит на ступень выше по лестнице.
2. Сотрудник стоит на ступени, не на верхней! (ступень намного шире, чем предыдущая)



Сменить должность
(например, перейти на
вышестоящую должность)

Совершенно верно!

Связан не к человеку, а к должности.
Изменить свой грейд можно только двумя способами

Если выбрал ответы 1 и 2. Если сделал ошибку: «Не совсем...»



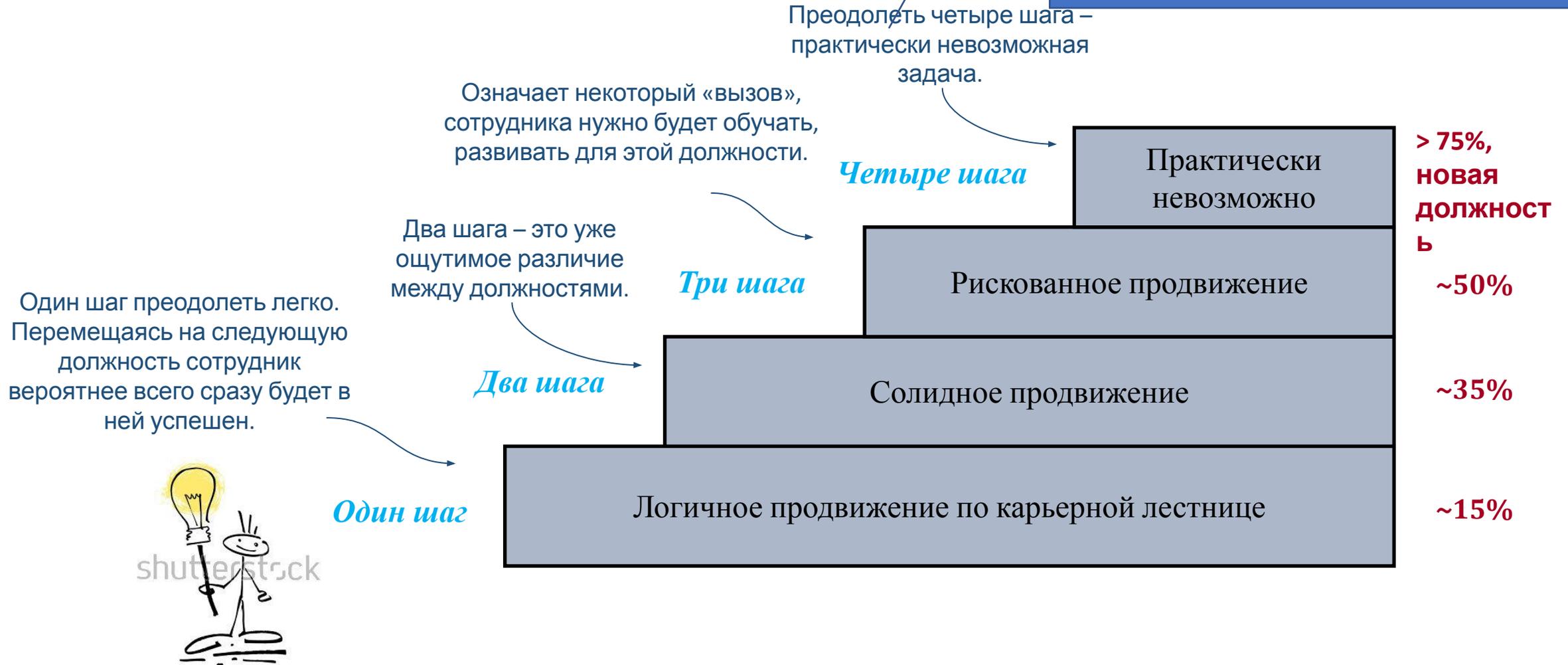
Усложнить свою должность
(развиваться внутри должности,
расширяя сферы ответственности и
задачи)

Раздел 3. Изменение грейда должностей

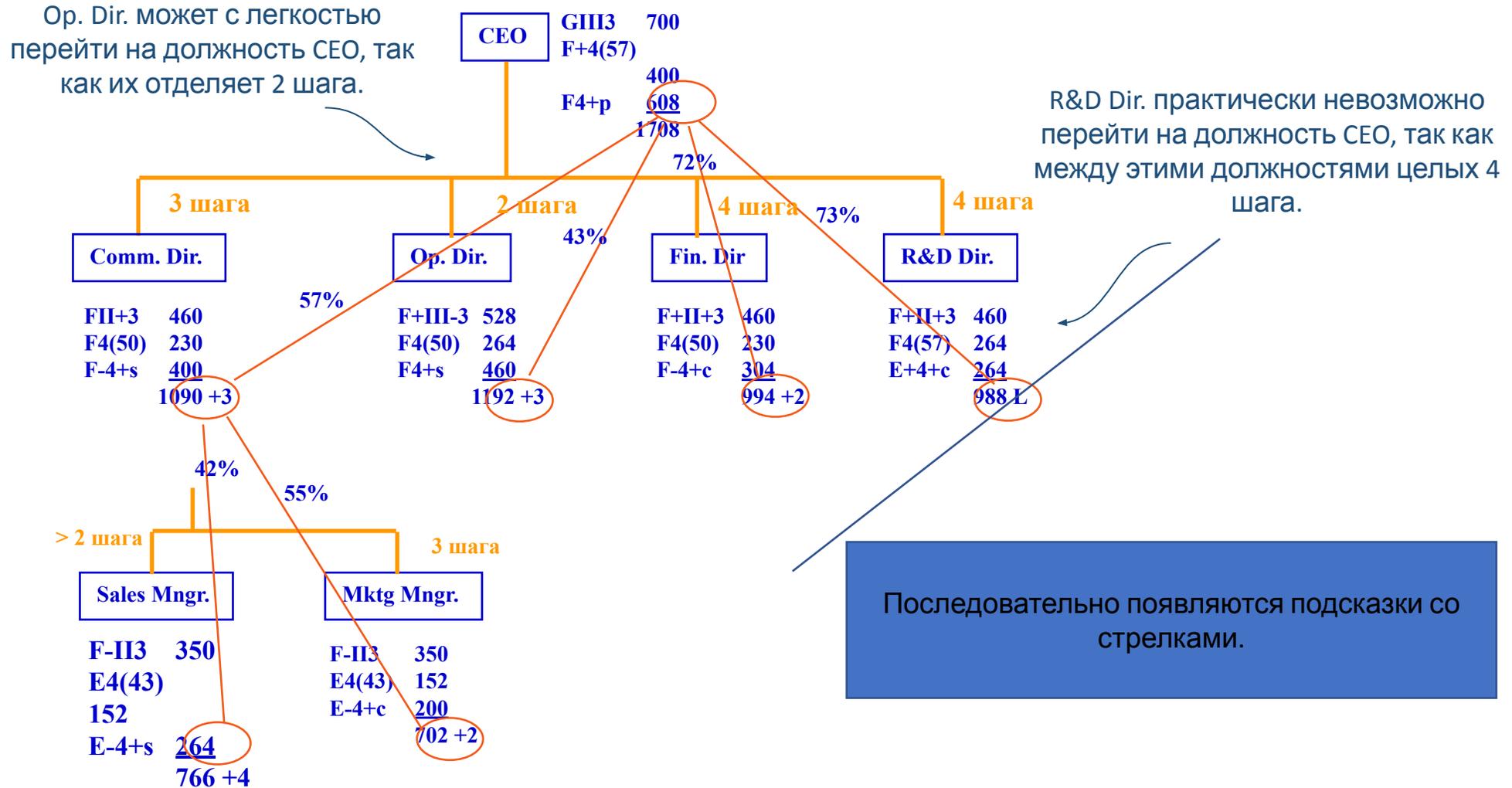
Лестница должностей

Грейд используется не только для определения уровня заработной платы организационной структуры, но и для планирования карьеры. По уровню карьерное продвижение.

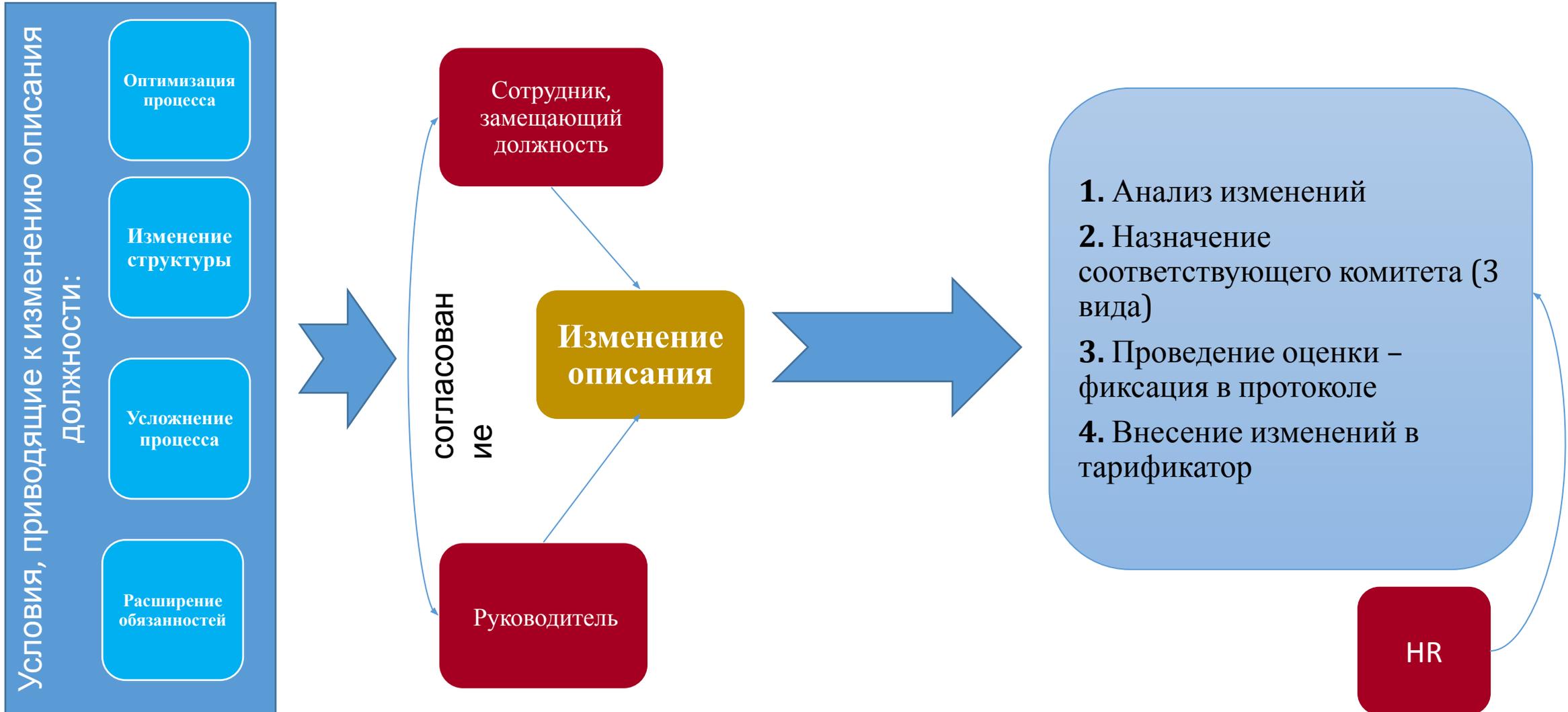
Последовательно появляются подсказки со стрелками: от шага 1 до шага 4

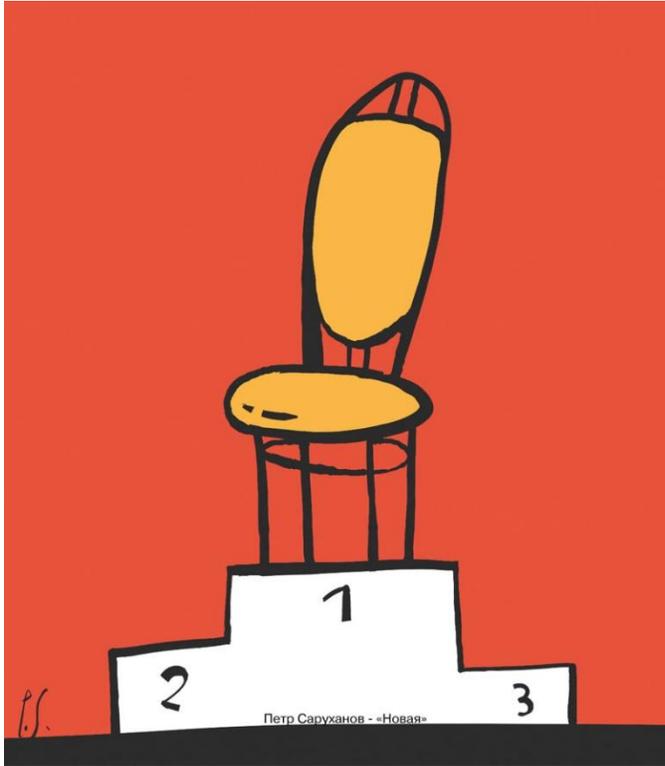


Ниже представлен схематичный пример того, в каком направлении могут планировать свой карьерный маршрут различные сотрудники.



Когда меняется описание должности – тогда происходит и переоценка должности.





Пьедестал, сверху –
чемоданчик
сотрудника

В этом разделе Вы узнали:

1. Изменить свой грейд можно **двумя способами**: либо сменить должность, либо усложнить свою актуальную должность.
2. **Лестница должностей** основана на идее Шага Нау и показывает возможности для планирования своей дальнейшей карьеры в компании.
3. Переоценка должностей становится актуальной тогда, когда **меняется описание должности**. Например, после оптимизации процессов, изменений структуры, усложнения процессов, расширения обязанностей.

Данное тестирование состоит из **20 вопросов**.

Для успешного прохождения тестирования Вам необходимо ответить правильно на 16 вопросов из 20, то есть **набрать не менее 80%**.

Во время прохождения тестирования у Вас не будет возможности вернуться на предыдущий вопрос и изменить данный ранее ответ. Чтобы перейти к следующему вопросу, необходимо ответить на текущий вопрос и нажать кнопку «Ответить».

В процессе тестирования у Вас не будет возможности вернуться к материалам курса. Поэтому, если Вы чувствуете необходимость повторить материал, то переходите обратно к содержанию курса **до начала** тестирования.



Рисунок на примере данного
(лупа; очки и бумаги или др.)

НАЧАТЬ

Для чего нужно грейдирование должностей?

- Чтобы выстраивать иерархию должностей, формировать адекватную систему вознаграждений
- Чтобы оценивать сотрудника, занимающего должность (его квалификацию и навыки)
- Чтобы собирать статистику по должностям компании, проводить оптимизацию

Тестовые вопросы в «рисованной» рамке.

Обратная связь дается в виде ВО сразу после ответа. Переход к предыдущему вопросу или возврат к теории невозможен. Тестовые вопросы – в файле «Приложение к сценарию»

ОТВЕТИТЬ

Вы показали отличный результат!

Вы набрали 90% из 100%!

Обратная связь, если пользователь
набрал 80-100%



Счастливая маска

Вы способны на большее!

Ваш результат составляет 40% из 100%.

Рекомендуем Вам еще раз внимательно ознакомиться с материалом курса.

Обратная связь, если пользователь набрал до 80%



Грустная маска

Поздравляем с окончанием
электронного обучающего курса

«ОЦЕНКА ДОЛЖНОСТЕЙ»!

