



websima
RESULT IS IMPORTANT!

سطح بندی مشاغل

Job Leveling



سطح‌بندی مشاغل

از آنجا که در مجموعه وبسیما توانمندی‌ها، ارزیابی عملکرد و شایسته‌پروری در میان شما عزیزان بسیار حائز اهمیت است، نظام حقوق و دستمزد را نیز بر اساس این شاخص‌ها پیاده‌سازی کرده‌ایم. هدف ما این است که با شفافیت، مسیر توسعه فردی و شغلی را روشن کرده و به سطح‌بندی مناسبی از عملکرد هر فرد دست یابیم. این امر از طریق ارزیابی عملکرد هر شخص توسط مدیران ارشد مربوطه (هر 6 ماه) صورت می‌گیرد و سطح‌بندی بر اساس پارامترهای زیر انجام می‌شود:

تجربه و مهارت‌های فنی و تخصصی

دستاوردها و عملکرد

مهارت‌های رهبری و مدیریتی

آموزش و توسعه حرفه‌ای

مهارت‌های بین فردی و تیم‌سازی

توانایی در برنامه‌ریزی و اجرا

لازم به ذکر است، در صورتی که هر یک از پرسنل علاقه‌مند به ارتقاء و بالا بردن سطح خود باشند، می‌توانند جهت شفافیت مسیر شغلی و توسعه فردی به واحد منابع انسانی مراجعه نمایند.

سطوح در نظر گرفته شده در سازمان به شرح زیر می باشد:

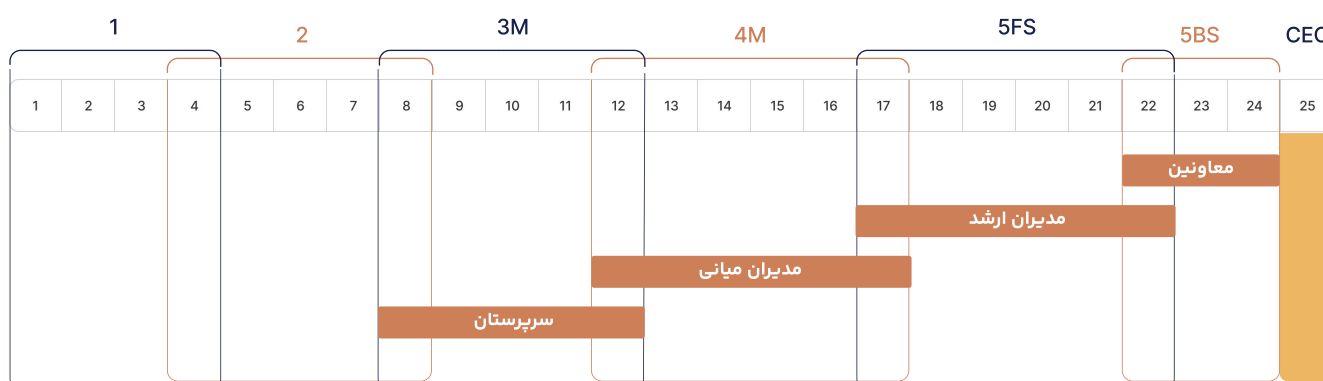
Job Gardes In Websima

سرپرست سطح ۱		S1	کارمند سطح ۱		E1
سرپرست سطح ۲		S2	کارمند سطح ۲		E2
سرپرست سطح ۳		S3	کارشناس سطح ۱		X1
سرپرست سطح ۴		S4	کارشناس سطح ۲		X2
مدیر سطح ۱		M1	کارشناس سطح ۳		X3
مدیر سطح ۲		M2	کارشناس ارشد سطح ۱		X4
مدیر سطح ۳		M3	کارشناس ارشد سطح ۲		X5
مدیر ارشد		MX	کارشناس ارشد سطح ۳		X6

سطح و گرید های شغلی

Job Level And Grades

سیستم سطح بندی تاورز واتسون (Towers Watson Grading System) یکی از سیستم‌های مشهور برای ارزیابی و طبقه بندی مشاغل در سازمان‌هاست. این سیستم به شرکت‌ها کمک می‌کند تا بتوانند به طور منصفانه و علمی، سطوح مختلف شغلی و حقوق و دستمزد را تعیین کنند. این سیستم معمولاً برای شرکت‌های بزرگ و چندملیتی که نیاز به استانداردسازی جهانی دارند، استفاده می‌شود. در ادامه، جزئیات بیشتری از این سیستم ارائه می‌شود.



کلیه سطح بندی‌ها با مدل گرید بندی تاورز واتسون صورت گرفته شده است.

Towers Watson Grading System

اصول و مبانی سیستم سطح‌بندی تاورز واتسون

Towers Watson Grading System

ارزیابی مشاغل

سیستم تاورز واتسون از یک روش تحلیلی برای ارزیابی مشاغل استفاده می‌کند. این ارزیابی بر اساس چندین فاکتور کلیدی انجام می‌شود که هر کدام از این فاکتورها نمره‌ای را به خود اختصاص می‌دهند. این فاکتورها عبارتند از:

- دانش و مهارت‌ها:** شامل تحصیلات، تجربه و مهارت‌های مورد نیاز برای انجام شغل.
- حل مسئله:** پیچیدگی و نوع مشکلاتی که شغل با آن مواجه می‌شود و نیاز به حل دارد.
- مسئولیت‌ها:** میزان مسئولیت‌هایی که در شغل بر عهده فرد قرار دارد، از جمله مدیریت منابع و تاثیر بر نتایج سازمان.
- شرایط کاری:** شرایط فیزیکی و محیطی که فرد در آن کار می‌کند.

ابتدا در مرحله **تعیین نمره شغل**، بر اساس فاکتورهای فوق هر شغل نمره‌ای دریافت می‌کند. این نمرات جمع‌آوری شده و به یک نمره کل تبدیل می‌شود که نشان‌دهنده سطح شغل در سازمان است. بعد از آن نوبت به **تعیین سطوح شغلی** می‌رسد؛ در این مرحله بر اساس نمره‌های کل، مشاغل به سطوح مختلفی دسته‌بندی می‌شوند. این سطوح معمولاً از پایین‌ترین سطح (سطح ورودی) تا بالاترین سطح (مدیریت عالی) تقسیم‌بندی می‌شوند.

مزایای استفاده از سیستم سطح‌بندی تاورز واتسون

Towers Watson Grading System

استانداردسازی: ایجاد یک سیستم استاندارد برای ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل که در سطح جهانی قابل استفاده است.

شفافیت: افزایش شفافیت در تصمیم‌گیری‌های مربوط به حقوق و دستمزد و مسیرهای شغلی.

عدالت: تضمین عدالت در پرداخت‌ها و ارتقاءها با استفاده از یک روش علمی و منصفانه.

توسعه شغلی: کمک به کارکنان برای درک مسیرهای توسعه شغلی و ارتقاء در سازمان.

سطوح شغلی تعیین‌شده برای مشاغل مختلف به سازمان‌ها کمک می‌کند تا:

- حقوق و دستمزد مناسب برای هر سطح شغلی را تعیین کنند.
- مسیرهای توسعه شغلی و ارتقاء را مشخص کنند.
- ساختارهای سازمانی را بهینه‌سازی کنند.
- عدالت در پرداخت‌ها و ارتقاءها را تضمین کنند.

موقعیت‌های امکان‌پذیر در هر واحد به تفکیک

Possible Positions

سطوح و موقعیت‌های شغلی در واحدهای مختلف سازمان یکسان نیستند و بر اساس شرایط و متناسب با نوع مسئولیت‌ها در هر واحد، تعریف شده‌اند که در تصویر زیر قابل مشاهده‌اند.

مواردی که با رنگ طوسی مشخص شده‌اند در واحد مربوطه وجود ندارند.

برای مثال در امور داخلی فقط کارمند سطح یک و دو، کارشناس سطح یک و سرپرست سطح یک وجود دارد. اگر سرپرست سطح یک امور داخلی بخواهد پیشرفت کند امکان توسعه به عنوان سرپرست سطح دو را نخواهد داشت و باید با حصول شرایطی به عنوان مدیر سطح یک پیشرفت کند. مثلاً در همین موقعیت شغلی سرپرست امور داخلی با آموزش و توسعه تیم خود و دارا بودن حداقل سه کارمند، دو کارشناس سطح یک و یک سرپرست سطح یک، مجموعاً ۶ نفر، می‌تواند برای

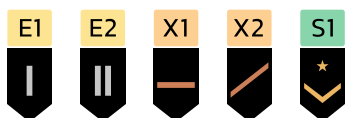
	پیشرو	کارمند	کارشناس	کارشناس ارشد	سرپرست	مدیر	مدیر ارشد
فنی و IT	نوآوری	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
پشتیبانی، اکانت و محصول	موفقیت	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
سنو و مارکتینگ	رشد	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
محتوا	قصه‌گو	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
آکادمی	یادگیری	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
	سینرژی	کارمند	کارشناس	کارشناس ارشد	سرپرست	مدیر	مدیر ارشد
منابع انسانی	تعالی	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
مالی	سودمندی	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
فروش	برنده	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
داخلی	سرزندگی	E1 E2	X1 X2 X3	X4 X5 X6	S1 S2 S3 S4	M1 M2 M3	MX
							در این واحد فعال نیست

من در چه سطحی هستم؟

MY Job Leveling

آیا تحت سرپرستی کامل کار خود را انجام می‌دهی و هنوز به کسب مهارت نیاز داری؟

- دارای مهارت‌های ابتدایی و اولیه
- تحت سرپرستی کامل کارها را انجام می‌دهم



- مهارت‌هایم در حال توسعه و پیشرفت است
- با حد متوسطی از سرپرستی وظایفم را انجام می‌دهم



آیا بدون سرپرستی کامل یا با سرپرستی محدود کار خود را انجام می‌دهی؟

- در خصوص فرآیندها و رویه‌ها به حد حرفه‌ای رسیده‌ام
- با حداقل سرپرستی وظایفم را انجام می‌دهم



- در خصوص فرآیندها و رویه‌ها به حد متخصص رسیده‌ام
- به صورت کاملاً مستقل کار می‌کنم
- نقش راهنما و رهبر را برای دیگران دارم



نتیجہ سہ آسانی!

Websima business studio

استودیو کسب وکار وپسیمیما



websima

RESULT IS IMPORTANT!