

MODEL 1 · MALI PODUZETNICI · ZA POSLODAVCE

Pitanja i odgovori

Kratki i praktični odgovori na pitanja koja mali poduzetnici mogu najčešće postaviti o Modelu 1. Detaljne upute nalaze se u dokumentu Modela 1, a zajednička osnova u Općem dijelu.

Osnovno

P Komu je Model 1 namijenjen?

- Malim poduzetnicima — organizacijama s manjim brojem radnih mjesta i niskom raznolikošću radnih mjesta (okvirno do 15 radnih mjesta). Koristi jednostavnu metodu ocjenjivanja ocjenom od 1 do 5.

P Zašto je Model 1 tako jednostavan?

- Jer polazi od stvarnosti malih poslodavaca: mnogi nemaju odjel ljudskih resursa, formalno razrađenu sistematizaciju ni resurse za složene metodologije. Prekompleksan alat u praksi ne bi bio primjenjiv.

P Je li Model 1 dovoljno pouzdan?

- Ne daje preciznost Modela 2 ili 3, ali je za male poslodavce vrijedan prvi korak: uvodi kriterije, strukturu i obrazloženje, pa vrednovanje prestaje biti osjećaj i postaje postupak koji se može obrazložiti.

P Kada Model 1 nije dovoljan?

- Kad su radna mjesta vrlo raznolika i složena i kad ih je više od 15. Tada je primjereniji Model 2 ili Model 3. Prelazak na napredniji model uvijek je moguć.

Priprema i izbor podkriterija

P Tko provodi vrednovanje?

- Direktor ili druga rukovodeća osoba (voditelj)— po mogućnosti uz još jednu osobu, radi veće objektivnosti i dosljednosti procjena.

P Trebamo li opise radnih mjesta?

- Poželjno je. Dobar opis radnog mjesta temelj je kvalitetnog vrednovanja. Opis prikazuje glavne aktivnosti i odgovornosti radnog mjesta.

P Koliko podkriterija odabrati?

- Preporučuje se do deset, i to onih koji najbolje objašnjavaju razlike među vašim radnim mjestima.

P Kako odabrati prave podkriterije?

- U jednoj organizaciji ključni mogu biti stručna znanja, komunikacija i odgovornost za ljude; u drugoj fizičko opterećenje, manualne vještine ili odgovornost za opremu. Zadržite isti skup podkriterija za sva radna mjesta radi usporedivosti.

Ocjenjivanje

P Kako se ocjenjuje?

- O** Za svako radno mjesto dodjeljuje se ocjena od 1 do 5 po svakom odabranom podkriteriju (1 = najniža, 5 = najviša razina zahtjeva). Ukupan rezultat zbroj je dodijeljenih ocjena.

P Ocjenjujemo li osobu ili radno mjesto?

- O** Radno mjesto. Pitanje nije koliko znanja ima konkretna osoba, nego koja je razina znanja potrebna za radno mjesto; nije koliko je netko komunikativan, nego ima li radno mjesto potrebu za komunikacijom s drugima i koliko.

P Što ako su radna mjesta vrlo slična?

- O** Birajte podkriterije koji ih razlikuju. Ako su radna mjesta doista slična, dobit će slične bodove — i to je točan rezultat, a ne nedostatak.

Platni razredi

P Kako od bodova nastaju platni razredi?

- O** Ukupni bodovi određuju kategoriju složenosti radnih mjesta — raspon bodova (od–do) koji odgovara platnom razredu. Primjer: 10–20 → R4 (razred IV), 21–30 → R3 (III), 31–40 → R2 (II), 41–50 → R1 (I).

P Što je platni razred?

- O** Skupina radnih mjesta slične vrijednosti s definiranim rasponom plaće — minimum i maksimum.

P Što je kategorija složenosti radnih mjesta?

- O** Raspon bodova (od–do) u koji se svrstavaju radna mjesta slične vrijednosti. Kada se govori o plaćama, raspon bodova odgovara određenom platnom razredu.

P Ovisi li raspon bodova o broju podkriterija?

- O** Da. Svaki se podkriterij ocjenjuje ocjenom 1–5, pa je najmanji zbroj jednak broju podkriterija, a najveći je pet puta veći. Primjerice, uz deset podkriterija ukupni bodovi kreću se od 10 do 50. Prikazana tablica razreda samo je primjer koji prilagodite svojoj organizaciji.

P Mogu li se platni razredi preklapati?

- O** Mogu, djelomično — kako bi se omogućio razvoj karijere unutar i između razreda.

P Određuje li model plaću pojedinca?

- O** Ne izravno. Vrednovanje daje strukturu — kategoriju složenosti radnih mjesta i odgovarajući platni razred. Konkretna plaća ovisi i o iskustvu, učinku, tržištu rada, kolektivnim ugovorima, ugovorima o radu i mogućnostima poslodavca. Za radna mjesta jednake ili usporedive vrijednosti, svrha je da se plaće kreću unutar istog platnog razreda uz opravdane razlike temeljene na objektivnim kriterijima.

Rodna ravnoteža

P Čemu služi korak zastupljenosti spolova?

- O** Pregledu raspodjele žena i muškaraca po razinama složenosti, kako bi se uočile moguće neopravdane razlike. Taj korak ne mijenja rezultate vrednovanja, nego ih sagledava iz perspektive rodne ravnopravnosti.

Alat (Excel)

P Kako pokrenuti alat (Excel)?

- O** Alat koristi makronaredbe pa ih treba omogućiti. Zatvorite datoteku, desnom tipkom miša odaberite Svojstva i kliknite Deblokiraj, pa ponovno otvorite; ili u Excelu: File → Options → Trust Center → Macro Settings → Enable VBA macros.

P Kako se unose ocjene?

- O** U listu „Ocjenjivanje“ kliknite ćeliju ispod podkriterija i iz padajućeg izbornika odaberite ocjenu 1–5. Ukupni bodovi izračunavaju se automatski.

P Mogu li obrisati primjere u alatu?

- O** Da. Svi su unosi primjeri — slobodno ih izbrišite i upišite vlastita radna mjesta i podatke. Nova radna mjesta automatski se prenose u list „Ocjenjivanje“.

Zapamtite: vrednuje se radno mjesto, a ne osoba koja trenutno obavlja poslove na tom radnom mjestu. Umjesto „vrijedi više jer tako mislimo“, Model 1 vam pomaže objasniti vrednovanje radnih mjesta — kroz iste kriterije za sva radna mjesta.