

Grila e solidă, dar nu îți spune dacă plătești sub piață.

Comparația se face clasă cu clasă, nu pe media organizației.

Rezultatul arată poziția ta pe distribuția de piață, nu doar distanța față de un singur reper.

DESPRE CE E VORBA AICI

Grila ta salarială e solidă și documentată — dar nu îți spune dacă plătești sub piață, peste piață sau exact cum trebuie, ca să atragi și să reții oamenii potriviți.

DIN ACEASTĂ BROȘURĂ VEI AFLA

- 1 cum să verifici dacă grila ta salarială e competitivă față de piață — nu față de presupunerile tale
- 2 ce poziție ocupă fiecare clasă a grilei tale în distribuția reală de piață: sub mediană, la mediană sau deasupra
- 3 cum procesele documentate și indicatorii aliniați la rol, fac din competitivitate o proprietate a organizației, independentă de fluctuația de personal
- 4 cum să evaluezi potrivirea candidaților pe criteriile reale ale rolului și să construiești o listă scurtă cu scor de compatibilitate, nu cu impresie
- 5 de ce claritatea poziționării tale salariale deschide accesul la simularea scenariilor strategice — și la decizii testate înainte să fie luate

VERSIUNEA ONLINE

Scanează pentru broșura interactivă — cu voce, film și grafice care se ivesc la scroll.



01

Ierarhia e solidă. Piața, încă necităită.

Griila internă ordonează posturile după contribuție — asta e deja în document. Ce nu îți spune însă, este dacă intervalele tale de plată sunt competitive față de ce oferă piața pentru aceleași roluri. Fără această lectură, deciziile de compensare pornesc din presupunere.

- Grila internă și referința de piață sunt două măsurători diferite, pe axe diferite.
- Un interval intern corect poate fi, în același timp, necompetitiv față de piață — sau invers.
- Decalajul față de piață nu se vede din structura internă; se calculează din comparație.

● Grila internă

Ordonează posturile după contribuție relativă.

● Referința de piață

Arată ce oferă piața pentru aceleași roluri.

● Decalajul vizibil

Apare doar din comparație, nu din structura internă.

PE LARG

Grila internă îți spune că postul de „Specialist Achiziții” e în clasa 3 și că intervalul clasei 3 e între X și Y — dar nu îți spune că piața plătește roluri echivalente cu 15% peste limita ta superioară. Cele două informații coexistă; una fără cealaltă face decizia dificilă.

Corectitudinea internă și competitivitatea externă sunt proprietăți independente — le poți avea pe amândouă sau doar pe una.

Decalajul față de piață nu apare în niciun document intern, oricât de bine ar fi construit. El există în spațiul dintre intervalul tău și referința externă — și devine vizibil doar când le pui pe aceeași scală, clasă cu clasă.

Înainte să poți decide, trebuie să știi exact ce măsori — și pe ce date se sprijină comparația cu piața.

02

Grila ta intră în comparație. Piața devine cifră.

Decalajul există — întrebarea e cum îl măsoară, pe ce date și la ce nivel de detaliu.

Raportul de poziționare salarială compară fiecare clasă a grilei tale cu referințele de piață pentru roluri echivalente — și produce, pentru fiecare clasă, poziția ta față de distribuția de piață: sub mediană, la mediană sau deasupra.

- Comparația se face clasă cu clasă, nu pe media organizației.
- Referința de piață e segmentată pe industrie, dimensiune companie și geografie — nu e o medie generică.
- Rezultatul arată poziția ta pe distribuția de piață, nu doar distanța față de un singur reper.
- Indicatorii de performanță per post leagă competitivitatea salarială de performanța așteptată a rolului.

● Clasă vs. piață

Fiecare clasă comparată cu distribuția reală de piață

● Segmentare precisă

Referință filtrată pe industrie, dimensiune, geografie

● Poziție pe distribuție

Sub mediană, la mediană sau deasupra — per clasă

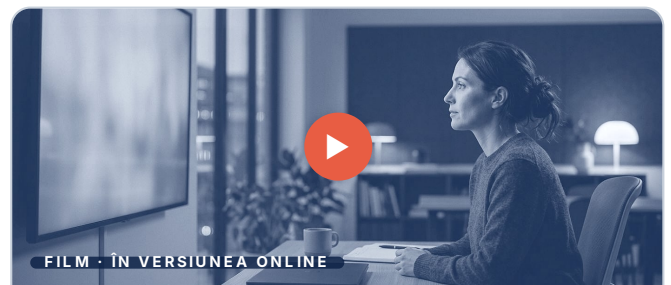
PE LARG

„Clasă cu clasă” înseamnă că dacă ai cinci clase, primești cinci comparații distincte. Clasa 2 poate fi la P60 față de piață, clasa 4 la P35 — decalajele nu sunt uniforme și nu se compensează una pe cealaltă. O medie pe organizație ar ascunde exact această variație.

Segmentarea referinței de piață conține: „Specialist HR” la P50 în industria financiară din București e un alt număr față de același rol în producție în Cluj. O referință nesegmentată produce o comparație care nu se aplică situației tale concrete.

Poziția pe distribuție — P25, P50, P75 — îți spune mai mult decât distanța față de un singur punct: îți spune în ce parte a pieței te afli și față de câți angajatori ești mai sus sau mai jos. Decizia de a te poziționa la P50 sau la P75 e o decizie strategică — raportul îți dă baza, decizia rămâne a ta.

Indicatorii de performanță per post conectează competitivitatea salarială cu ce aștepti de la rol: dacă postul are indicatori cu impact ridicat, poziționarea sub P50 produce un risc de retenție calculabil — nu o presupunere despre „oamenii buni pleacă”.



Raportul de poziționare, citit pas cu pas — cum se așază o clasă internă peste distribuția de piață.

Raportul îți arată unde ești față de piață — dar valoarea lui stă în ce decizii poți lua pe baza lui.

03

Procesele și indicatorii completează imaginea — calitatea nu depinde de cine e în birou.

Poziționarea salarială față de piață e o parte din tablou — cealaltă parte e dacă organizația ta funcționează coerent indiferent de cine ocupă rolurile.

Harta proceselor interne și exportul de indicatori per post transformă competitivitatea dintr-o problemă de salariu într-o proprietate a organizației: procesele documentate și indicatorii aliniați la valoarea rolului rămân, indiferent de fluctuația de personal.

- Harta proceselor arată unde curge munca și unde se rupe — independent de cine e în birou.
- Indicatorii per post sunt derivați din specificațiile postului, nu din obiectivele anuale negociate.
- Manualul calității — inclus — documentează standardele operaționale care fac procesele repetabile.
- Legătura dintre indicator și clasa salarială face performanța așteptată vizibilă și comparabilă cu ce plătești.

1 Specificațiile rolului

Postul definește ce contează, nu negocierile anuale.

2 KPI derivați din rol

Indicatorii vin din post, nu din obiective subiective.

3 Clasa salarială aliniată

Performanța așteptată devine vizibilă și comparabilă.

4 Poziție față de piață

Competitivitatea rămâne în organizație, nu în oameni.

PE LARG

„Unde se rupe” e concret: harta proceselor identifică nodurile în care un singur om deține cunoașterea operațională — dacă pleacă, procesul se oprește sau se degradează. Documentarea transferă cunoașterea din capul omului în structura organizației.

Indicatorii derivați din specificațiile postului înseamnă că măsurătoarea de performanță a unui „Specialist Achiziții” pornește din ce face rolul, nu din ce și-a propus managerul în ianuarie. Dacă rolul implică negocierea contractelor, indicatorul măsoară asta — nu o medie de activitate generică.

Manualul calității nu e un document de audit — e documentul operațional care face ca un proces să producă același rezultat, indiferent cine îl execută. Standardul e în document, nu în experiența unui singur om.

Legătura indicator-clasă salarială face vizibil un calcul pe care îl faci oricum, informal: dacă postul din clasa 4 are indicatori cu impact ridicat și e plătit la P30 față de piață, riscul asociat retenției nu e o presupunere — e o consecință măsurabilă din două date pe care le ai deja.

Procesele și indicatorii îți spun cum funcționează organizația intern — dar mai rămâne o întrebare: cine intră în ea, și pe ce criterii.

04

Recrutarea pornește de la cerințele reale ale rolului — nu de la o impresie.

Dacă procesele și indicatorii definesc ce face rolul și ce performanță aștepți, recrutarea devine o problemă de potrivire — nu de intuiție.

Raportul de compatibilitate candidat-post vacant — inclus — evaluează potrivirea pe criteriile derivate din fișa de post și din specificațiile rolului, nu pe o listă generică de competențe. Lista scurtă include un scor de compatibilitate pe fiecare criteriu, nu o impresie de ansamblu.

- Criteriile de evaluare a candidatului sunt derivate din fișa de post — aceleași criterii care au produs scorul postului în ierarhie.
- Scorul de compatibilitate arată potrivirea pe fiecare criteriu, nu o medie globală.
- Decizia de angajare pornește de la cerințele documentate ale rolului, nu de la ce a funcționat ultima dată.
- Raportul de compatibilitate e documentul care face procesul de selecție verificabil — nu doar rezultatul lui.

PE LARG

„Aceleași criterii care au generat scorul postului” înseamnă că dacă postul a primit un punctaj ridicat la „responsabilități” în ierarhia de valoare, candidatul e evaluat explicit pe capacitatea de a gestiona acel nivel de responsabilitate — nu pe o rubrică generică de „leadership”. Criteriul e specific rolului, nu generic.

Scorul pe fiecare criteriu, nu media globală, îți arată unde candidatul e puternic și unde e sub cerință. Un candidat cu punctaj ridicat la cunoștințe și deprinderi profesionale și scăzut la condițiile specifice rolului poate fi potrivit pentru un alt post din aceeași clasă — raportul arată asta, nu o respingere fără explicație.

Criteriile bazate pe experiențe anterioare se degradează când rolul sau echipa se schimbă — profilul care a funcționat înainte poate fi irelevant pentru ce e rolul azi. Criteriile derivate din fișa de post curentă ancorează selecția în ce e rolul azi, nu în ce a fost.

Procesul de selecție verificabil înseamnă că dacă un candidat contestă decizia, ai un document care arată pe ce criterii a fost evaluat și ce scor a obținut pe fiecare — nu o decizie de comitet fără urmă. Asta face diferența dintre un proces defensiv și unul solid.

● Criterii din rol

Derivate din fișa postului, nu dintr-o listă generică.

● Scorul pe criteriu

Potrivire specifică, nu medie globală.

● Proces verificabil

Selecția documentată, nu intuiție.

Ai imaginea completă a organizației față de piață — acum rămâne să știi ce construiești pe ea.

05

Poziționarea e clară. Pasul următor ți-l deschide singur.

Cu raportul de piață, harta proceselor, indicatorii aliniați și recrutarea pe criterii, ai o imagine completă a organizației tale față de exterior — și o bază pe care deciziile viitoare pot fi testate înainte să fie luate.

Serviciile din secțiunea "Competitivitate" îți oferă o organizație ancorată în piața pe care operează și care poate decide pe bază datelor, nu de presupuneri. Ce deschide această claritate e teritoriul următor: simularea scenariilor strategice și proiecția pe termen lung — testezi decizi înainte să le iei, nu după.



AUDIO · ÎN VERSIUNEA ONLINE

Când știi unde ești față de piață, pe fiecare clasă — cum se schimbă deciziile de mâine.

- Raportul de poziționare salarială — inclus — e documentul de bază pentru orice decizie de ajustare sau aliniere la piață.
- Harta proceselor și manualul calității — inclusă — face organizația mai puțin dependentă de oamenii-cheie și mai adaptabilă la schimbare.
- Exportul de indicatori per post — inclus — leagă performanța așteptată de valoarea rolului și de poziția față de piață.
- Pasul următor — simularea de scenarii strategice și proiecția pe termen lung — pornește de la această bază documentată.

PE LARG

Raportul de poziționare salarială nu e un document de moment — e un document care se actualizează. Când piața se mișcă, îl reiei pe aceeași structură internă și vezi imediat ce clase au ieșit din zona de competitivitate și care au rămas stabile. Decizia de ajustare are un temei, nu o presiune.

Harta proceselor documentate reduce dependența de oamenii-cheie — dar mai face ceva: face organizația mai ușor de adaptat când structura se schimbă. Dacă un departament se reorganizează, procesele documentate arată ce se mișcă, ce rămâne și unde apar goluri. Adaptarea devine planificabilă, nu reactivă.

Exportul de indicatori per post e formatul din care pornesc conversațiile despre performanță, evaluările anuale și deciziile de promovare. Nu reconstruiești criteriile de fiecare dată — le ai deja, derivate din valoarea rolului și ancorate în structura salarială.

Simularea scenariilor strategice — restructurare de departament, intrare pe un segment nou, ajustare de clasă — e teritoriul pe care îl deschide pasul următor.