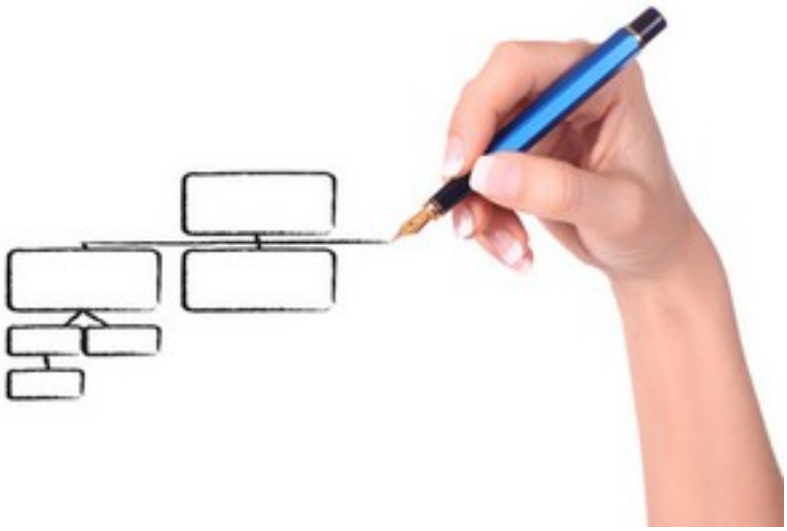

W 1950 r. Międzynarodowy Komitet Naukowej Organizacji w Genewie wyróżnił kryteria oceny trudności pracy, nazwane później tzw. schematem genewskim (Schemat Genewski. Metoda wartościowania powstała w 1990 roku. http://www.wynagrodzenia.pl) Pomimo upływu ponad 60-lat, współczesne podejście do wyboru kryteriów wartościowania pracy opiera się w znacznej mierze na tym schemacie.

Kryteria te, zwane także syntetycznymi obejmują:

- wymagania umysłowe,
- wymagania fizyczne,
- odpowiedzialność,
- warunki środowiska pracy.

Zbigniew Martyniak wskazuje na następujące syntetyczne kryteria oceny:

- wiedza i doświadczenie zawodowe,
- wymagania psychofizyczne i umysłowe,
- odpowiedzialność,
- warunki środowiska pracy.

W metodzie Hay'a, mającej swoje zastosowanie przy wycenie prac biurowych, wyróżniono trzy syntetyczne kryteria oceny:

- wiedza zawodowa, w ramach kryterium kryteria cząstkowe:
- kwalifikacje specjalistyczne,
- kwalifikacje kierownicze,
- kwalifikacje w zakresie stosunków międzyludzkich,
- rozwiązywanie problemów (twórcza inicjatywa), w ramach tego kryterium elementy cząstkowe:
- odnoszące się do sposobu rozumowania,
- wynikające z charakteru z charakteru rozwiązywanych problemów,
- odpowiedzialność, w ramach tego kryterium elementy cząstkowe:
- swoboda działania,
- rozmiar odpowiedzialności finansowej,
- wpływ stanowiska na końcowe wyniki finansowe.

W metodzie Kordaszewskiego jako kryteria syntetyczne wskazano:

- złożoność pracy, a w ramach tego kryterium elementy cząstkowe:
- zakres, różnorodność i zmienność czynności,
- samodzielność,
- sposób wykonywania pracy,
- kierowanie pracą innych,
- współdziałanie,
- ryzyko społeczne, a w ramach kryterium kryteria cząstkowe:
- bezpieczeństwo innych,
- pewność mienia i tajemnicy służbowej,
- wykonanie pracy,
- uciążliwość czynności rozumiana jako wysiłek fizyczny,
- uciążliwość warunków środowiska pracy, w ramach kryterium elementy cząstkowe:
- nienormalny komfort cieplny pomieszczeń,
- zanieczyszczenie powietrza i zabrudzenie przy pracy,
- promienie jonizujące,
- hałas,
- nienormalne oświetlenie.

W służbie publicznej wyróżniono następujące kryteria syntetyczne:

- kompetencje, w ramach tego kryterium elementy cząstkowe:
- wykształcenie,
- znajomość języków obcych,
- doświadczenie zawodowe,

- umiejętności interpersonalne,
- charakter stanowiska pracy, a w ramach tego kryterium elementy cząstkowe:
- rola stanowiska pracy w organizacji,
- złożoność zadań i kreatywność,
- horyzont czasowy planowania,
- czynniki szczególnie utrudniające wykonywanie zadań,
- odpowiedzialność, a w ramach tego kryterium elementy cząstkowe:
- odpowiedzialność za realizację zadań przez współpracowników lub podległy personel,
- wpływ stanowiska pracy na decyzje.

Planując przystąpienie do wartościowania pracy, należy dokonać wyboru kryteriów syntetycznych i cząstkowych w zależności od potrzeb i priorytetów działania urzędu samorządowego.

Źródło: opracowano na podstawie Martyniak Z. „Metodologia wartościowania pracy", Antykwa, Kraków 1998 r. oraz Zarządzenia Nr 1 Prezesa Rady Ministrów z dnia 7 stycznia 2011 r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej (M.P. Nr 5 poz.61)[w:] B. Skóbel, "Wartościowanie stanowisk pracy w jednostkach samorządu terytorialnego. Poradnik", ZPP, Marzec 2011 r.