8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Практика построения эффективной системы оплаты труда производственного персонала

На курсе рассматриваются современные подходы к оплате, оценке и нормированию труда работников производственных предприятий. Слушатели познакомятся с методиками планирования численности и расчета норм по труду, способами построения системы оплаты труда, новейшими тенденциями в области вознаграждения и премирования, подходами к эффективности работы производственного персонала в целом.

Дата проведения: Открытая дата

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 3 дня

Продолжительность обучения: 24часа

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 24 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Генеральных директоров, HR-директоров, менеджеров по персоналу, руководителей и специалистов отдела труда и заработной платы (ОТиЗ), руководителей и специалистов отдела организационного развития, специалистов по мотивации и компенсации, экономистов по труду.

Цель обучения

Дать знания и практические навыки для самостоятельной разработки и коррекции системы оплаты труда и вознаграждения персонала, повысить ее эффективность и способствовать повышению конкурентоспособности предприятия.
Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День-1.

Организация вознаграждения персонала на-предприятии.

- Понятие «Мотивация». Чем отличается от-«Стимулирования»? Содержательные и-процессуальные теории. Мотивационная политика как элемент стратегии управления организацией. Понятие «Вознаграждение».
- Денежная и-неденежная мотивация. Оценка эффективности неденежной мотивации.
- Классификация систем вознаграждения и-систем оплаты труда. Обоснование моделей оплаты труда и-премиальных схем. Принципы разработки и-внедрения.
- Формирование структуры вознаграждения: базовой части вознаграждения (постоянной-— тариф, фирменная гарантия, грейд) и-переменной части (премиальной).

Разработка базовой части вознаграждения.

- Тарифная система оплаты. Структура тарифной сетки. Виды тарифных сеток. Определение ставки первого разряда. Порядок разработки тарифной сетки для оплаты труда.
- Сдельная форма оплаты труда. Виды сдельной формы оплаты. Преимущества и-недостатки сдельной формы. Варианты расчета сдельного заработка. Бригадная система оплаты труда (БФОТ): формирование и-распределение заработка в-бригаде (5-способов).
- Повременная форма оплаты труда. Виды повременной формы оплаты. Преимущества и-недостатки повременной формы оплаты.
- Доплаты, надбавки. Сущность. Методы расчетов.

Практикум: Расчет тарифных коэффициентов. Расчет элементов зарплаты работников. Расчет доплат и-надбавок. Распределение заработка в-бригаде.

- Бестарифная система оплаты.
- Методы формирования заработка в-бестарифной системе.
- Примеры применения бестарифной системы для оплаты труда.

Практикум: Расчет заработка в-бестарифной системе.

День-2.

- Понятие «Грейд». Грейдинг должностей: цели грейдинга, алгоритм грейдирования. Классические методы грейдинга: Hay Group, Watson Wyatt и-Mercer.
- Анализ и-оценка должностей. Наиболее часто используемые факторы для оценки должностей.
- Разработка балльно-факторной методики оценки позиций.
- Достоинства и-недостатки грейдирования. Обзор практики применения.

Практикум: Разработка грейдовой системы оплаты труда (структурного подразделения производственного предприятия).

Взаимосвязь оплаты и-нормирования труда.

- Понятие норм и-нормативов. Понятие оптимальности норм труда. Виды норм труда. Виды нормативов.
- Методы исследования затрат рабочего времени: хронометраж, ФРВ, Тайм-менеджмент.
- Разработка нормативов времени, численности.
- Особенности нормирования для рабочих специальностей.
- Планирование численности различных категорий производственного персонала.
- Методы оценки результатов труда.

Практикум: Расчеты задач по-нормированию труда различных категорий персонала, примеры оптимизации норм труда.

День-3.

Разработка переменной части вознаграждения.

- Переменная часть вознаграждения: плата «за-что?».
- Виды премирования. Индивидуальные, комбинированные, коллективные системы премирования. Премия участникам проектных команд. Премия за-улучшения.
- Механизмы поощрительных систем. Опыт стимулирования повышения производительности труда на-российских предприятиях.
- Премирование на-основе KPI. Подходы для бизнес-процессов и-проектов.
- Наиболее удачные практики мотивации (в-т.ч. «Шесть сигма»).

Практикум: Разработка премирование на-основе KPI.

Формирование средств на-оплату труда. Мониторинг системы вознаграждения.

- Методы формирования Фонда заработной платы.
- Мониторинг рынка труда как способ формирования адекватной оплаты труда персонала.
- Соотношение базовой и-переменной частей для различных категорий производственного персонала.
- 7-основных вопросов организации вознаграждения на-предприятии.
- «Зарплатная схема»-— что это такое?

Практикум: Формирование зарплатных схем с-учетом рыночного уровня оплаты труда.

Нематериальное стимулирование. Инструменты повышения вовлеченности сотрудников производства.

Локальные нормативные акты по-оплате труда: структура и-содержание.

- Отражение в-локальных нормативных актах фактов изменения системы оплаты труда, оформление дополнительных соглашений к-трудовым договорам.
- Оформление штатного расписания, положений об-оплате труда и-премировании с-учетом требований выбранной системы оплаты труда и-мотивации.

Преподаватели

МОХНЕВА Ольга Николаевна

Руководитель службы персонала АО «ЛифтКоннект». Сфера профессиональных компетенций: мотивация и развитие персонала, повышение эффективности руководителей, оценка и подбор персонала.

Опыт работы в сфере управления персоналом более 20 лет. Практик по внедрению, развитию и поддержанию HR процессов, инициатив, проектов по оценке и развитию персонала, по пересмотру мотивационных систем в компании, проектов, направленных на развитие HR бренда.

ЕЛИСТРАТОВА Галина Валентиновна

Эксперт по трудовому праву, практикующий юрист, председатель Третейского суда. Опыт ведения гражданских дел в судах общей юрисдикции более 20 лет. Автор Модельного Трудового кодекса государств — участников СНГ. Автор статей по трудовому праву.

Доцент кафедры гражданского и трудового права юридического факультета РАНХиГС при Президенте РФ.

НИКИТИНА Ирина Александровна

Доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Международного банковского института, эксперт-консультант в сфере управления персоналом, экономике персонала, кадровых технологий.