

# 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:** 2 - 4 августа 2022 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** СП09129

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 3 дня

**Продолжительность обучения:** 24 часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, Лиговский просп., 10/118, гостиница Октябрьская.

**Стоимость участия:** 36 900 руб.

**Для участников предусмотрено:** Методический материал, кофе-паузы.

**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

## **ЕЛИСТРАТОВА Галина Валентиновна**

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

## **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.

## **ПОДГОРНОВ Алексей Валерьевич**

Бизнес-тренер, консультант, руководитель проектов внедрения системы бережливого производства, наставничества и организационного развития на предприятиях.

Кандидат педагогических наук. Эксперт в области проектного управления, оценки и развития персонала, антикризисного управления. Специализируется на развитии персонала производственных предприятий.

### **Опыт работы:**

Более 20 лет опыта управленческой деятельности, в том числе Генеральным директором машиностроительного завода, директором по персоналу на промышленных предприятиях.

### **Сфера профессиональных интересов и компетенций:**

Лидерство, наставничество, проектное управление, управление изменениями, внедрение системы бережливого производства, обучение производственного персонала.

### **Реализованные проекты:**

Обучение методике бережливого производства и разработка проектов внедрения в рамках комплексной системы. Система управления персоналом по компетенциям. Внедрение системы обучения линейного персонала на основе методики TWI. Внедрение системы бережливого производства. Обучение производственного персонала на предприятиях.