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:** Дневной

**Срок обучения:** 3 дня

**Продолжительность обучения:** 24часа

**Место проведения:** г. Санкт-Петербург, Лиговский проспект, 266с1, Бизнес Центр Премьер Лига (3 очередь), 4 этаж, из лифта направо. Станции метро «Московские ворота», «Технологический институт», «Обводный канал».

**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

## 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, экономики персонала и кадровых технологий.