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

Управление постоянной частью заработной платы: оценка должностей и построение системы грейдов. Подходы к назначению разных окладов на одной должности. Оплата труда сотрудников, достигших максимума уровня вознаграждения

Курс для опытных специалистов ОТиЗ и C&B охватывает все ключевые аспекты: от оценки должностей и построения системы грейдов, до определения справедливых зарплатных диапазонов и механизмов их регулирования. Слушатели освоят современные методы рыночного ценообразования (market pricing), экспресс-оценки должностей, стратегии управления окладами сотрудников на разных уровнях, а также научатся выстраивать политику вознаграждения в зависимости от целей и стратегии компании. Особое внимание уделено дифференциации окладов, обоснованию индивидуального повышения зарплаты, управлению вознаграждением ключевых сотрудников и механизмам внутренней справедливости.

Дата проведения: 9 - 10 февраля 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC30473

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Дневной

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16часов

Место проведения: г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высылается подробная схема проезда на семинар.

Стоимость участия: 45 900 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 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Генеральных директоров, директоров по персоналу, руководителей отдела персонала, руководителей отделов мотивации и компенсации, руководителей и специалистов ОТиЗ, менеджеров по персоналу.

Цель обучения

Разобраться в управлении постоянной частью заработной платы и построить эффективную, конкурентоспособную систему вознаграждения в компании.

Результат обучения

В результате обучения слушатели:

- Разберут реальные кейсы, получат проверенные инструменты анализа и моделирования, а также алгоритмы принятия решений, которые можно сразу внедрить в работу.Научатся не только грамотно выстраивать систему оплаты труда, но и эффективно управлять ее изменениями: минимизировать необоснованные разрывы в зарплатах, адаптировать систему к рыночным условиям и стратегическим задачам компании, а также правильно коммуницировать изменения сотрудникам.
- Сформируют целостное понимание механизмов управления постоянной частью вознаграждения и получат практические решения, позволяющие повысить прозрачность, справедливость и эффективность системы оплаты труда.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День 1.

Основы управления заработной платой.

- Совокупное вознаграждение (total reward): структура заработной платы и ее составные части
- Факторы, влияющие на уровень вознаграждения и размер постоянной части зарплаты.
- Принципы управления постоянной частью вознаграждения.

Оценка должностей – ключевой этап построения системы вознаграждения.

- Обзор существующих методик оценки должностей (балльно-факторный, ранжирование).
- Оценка должностей методом рыночного ценообразования (market pricing).
- Сущность и преимущества метода рыночного ценообразования.
- Этапы оценки должностей методом market pricing.
  - Выбор уникальных должностей в своей компании.
  - Оценка ценности уникальных должностей.
  - Описание эталонных должностей рынка (benchmark jobs).
  - Сопоставление уникальных должностей с эталонными.
- Сбор и анализ рыночных данных по зарплатам.
  - Источники рыночных данных (обзоры зарплат, клубные обзоры, прямые запросы в компании).
  - Критерии выбора компаний для сравнения (отрасль, размер, стратегия и др.).
  - Приведение данных к сопоставимому виду (медиана, среднее, процентили).

Практикум: Проведение сопоставления должностей методом market pricing.

Экспресс методики построения системы грейдов.

- Сущность и преимущества системы грейдов.
- Построение системы грейдов в зависимости от политики заработной платы: узкие, широкие. грейды, бенды. Способы экономии ФОТ в рамках системы грейдов.
- Экспресс-методики построения системы грейдов: семьи должностей, построение матрицы.

Практикум: Распределение должностей по грейдам.

День 2.

Определение политики заработной платы.

- Определение уровней оплаты для грейдов.
- Анализ рыночных данных по зарплатам.
- Установление серединной точки (midpoint), минимальных и максимальных значений для грейдов.
- Определение ширины диапазонов («вилок»).

Практикум: Определение зарплатной "вилки" для каждого грейда.

Дифференциация окладов внутри должности.

- Критерии для дифференциации окладов (уровень компетенций, стаж, результативность и др.).
- Методики дифференциации окладов (матрица навыков, карьерные треки и др.).
- Законодательные ограничения дифференциации зарплаты на одной и той же должности.

Практикум: Разработка матрицы навыков для должности.

Индивидуальное повышение заработной платы.

- Жизненный цикл сотрудника в организации.
- Причины повышения зарплаты.
- Мотивирующий размер индивидуального повышения оклада.
- Рейтинги эффективности, ABC анализ персонала. Квотирование оценок в зависимости от целей и политики компании в области персонала.
- Матрица повышения зарплаты.
- Компрессия заработной платы.

Управление вознаграждением ключевых сотрудников.

- Выявление ключевых сотрудников (top performers, «таланты»).
- Выбор критериев для выявления ключевых сотрудников.
- Оценка ключевых сотрудников по критериям.
- Подходы к оплате труда ключевых сотрудников, достигших максимума грейда.

Практикум: Разработка решений по удержанию и мотивации ключевых сотрудников.

Преподаватели

БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, MBA, SPHRi. Консультант-практик по управлению человеческими ресурсами, опыт работы Директором по персоналу и организационному развитию в российских и зарубежных компаниях - более 20 лет.

Сфера профессиональных компетенций:

- Аудит персонала и стратегия.
- Системы вознаграждения и льгот: грейдинг, премирование по KPI.
- Оптимизация и планирование численности, нормирование труда.
- Организационные структуры и бизнес-процессы.
- Оценка эффективности работы персонала, разработка системы целей и показателей.
- Экономика и нормирование труда. Повышение производительности труда.
- Обучение и развитие персонала.

Образование:

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

Сертификация SPHRi – Senior HR Manager International –в HR Certification Institute (USA).

Сертификация MODAPTS (Микроэлементное нормирование труда), USA.

Диссертации на тему «Оптимизация оплаты труда путем построения системы грейдов».

«Maximizing Human Capital» - «Стратегическое управление персоналом» в Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD.-

Опыт работы:

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний: проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

Публикации:

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу», «Справочник по управлению персоналом» и др.