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

Современные работающие технологии оплаты труда: от разработки до внедрения. Методы формирования окладной части,грейдирование. Переменная часть на основе KPI. Немонетарная мотивация персонала

Самая актуальная и самая важная тема мотивации и оплаты никогда не перестанет быть приоритетной в эффективности работы компании. Это как фундамент взаимодействия организации и работника, это возможность получать максимальную отдачу и высокий результат и рост компании – если выстраивать систему правильно. И сбои в этой системе – ярко показывает текучесть персонала, конфликтность и отсутствие устремления и вовлеченности.

Дата проведения: 18 - 21 мая 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП15167

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Стоимость участия: 59 800 руб.

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 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Собственников бизнеса, генеральных директоров, директоров по персоналу, руководителей отдела персонала, начальников отдела мотивации и оплаты труда, начальников отдела кадров и менеджеровотдела мотивации и оплаты труда, организационного развития.

Цель обучения

Дать знания и практические навыки для самостоятельной разработки и коррекции системы мотивации, понимание как сделать ее гибкой и комплексной, как закладывать направленной на повышение эффективности работы персонала.

Особенности программы

Даже самая эффективная система мотивации персонала со временем становится менее эффективной. Почему это происходит? Как понять, когда пора вносить изменения в действующую систему мотивации? Как определить какие элементы системы больше не работают? Чем их заменить? Эти вопросы неизбежно возникают перед любым руководителем. Как настраивать гибкую систему, как определить за что платить базовую часть оплаты и что нужно что бы переменная часть была максимально стимулирующей. На курсе мы будем разбирать примеры различных отраслей и разрабатывать основу мотивации в вашей компании. Определим сколько и какие грейды в организации и разработаем KPI для основных и сложных подразделений и должностей.

Ключевые вопросы курса:

- Практические методы оценки системы мотивации и ее отдельных элементов.
- Оптимизация имеющейся системы.
- Разработка принципиально новой системы мотивации отвечающей реалиям рынка.
- Разработка постоянной части системы оплаты труда (в том числе система грейдов).
- Привязка материальной части оплаты к результатам и качеству работы сотрудника – система KPI.
- Повышение эффективности системы компенсаций и льгот и оптимизация затрат на них.
- Почему «не работают» самые «идеальные» схемы мотивации персонала.
- Принципы «справедливости» оплаты труда и чем чревато для бизнеса их нарушение.
- Инструменты нематериальной мотивации – что это такое и кто их должен применять.
- Управление введения новой системы оплаты труда, кто разрабатывает, кто вводит в эксплуатацию, чья ответственность.

Особенность курса:
Закрепление на практике всех технологий через решение кейсов участников, анализ практических ситуаций ваших компаний.

Результат обучения

В результате обучения участники:

- научатся проводить диагностику и анализ действующих в компании систем мотивации,
- научатся определять приоритеты изменений,
- приобретут знания по разработке систем мотивации,
- разберут сложные вопросы грейдирования и премирования персонала на основании системы KPI на конкретных примерах,
- повысят уровень личной компетенции.

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

Программа обучения

День 1.

Стратегия компании и ее реализация.

- Мотивационная политика как элемент стратегии управления организацией.
- Изменяется стратегия – изменяется система мотивации – примеры компаний.
- Как корректировать цели и методы мотивации персонала с учетом изменения стратегии и задач компании.
- На каком этапе развития находится компания и как зависит система мотивации от специфики бизнеса, корпоративной культуры и т.п.
- Особенности мотивации персонала в условиях кризисов или изменений.
- Как результативно и безболезненно внедрить изменения в Компании.

Практикум: кейсы участников.

Современные методы по разработке систем мотивации в компаниях России и зарубежья.

- Актуальные решения в мотивационных политиках Запада и высокоэффективных компаниях России.
- Эффект «Бирюзовых организаций»
- Примеры компаний разных сфер деятельности – производственные, торговые, услуги, сложные услуги и т.д.

Практикум: разбор кейсов результативных компаний.

Алгоритм разработки комплексной системы мотивации.

- Диагностика и анализ существующей системы мотивации в компании. Что оставляем, а что необходимо изменить.
- Группа разработки системы – кто в нее входит, матрица ответственности руководителей и специалистов.
- Разделение функций отдела персонала и линейного руководителя в управлении мотивацией.
- Этапы разработки постоянной и переменной части оплаты.

- Модели немонетарной мотивации.
- Подходы к мотивированию различных категорий персонала.
- Разработка системы премирования для различных категорий сотрудников и подразделений.
- Баланс материальной и нематериальной составляющих.

Практикум: напишем алгоритм разработки и внедрения системы мотивации в вашей организации.

День 2.

Постоянная часть оплаты – на какой основе формируется, какие методы существуют.

Формирование системы грейдов – как метод эффективного формирования постоянной части заработной платы.

- Технологии разработки и оптимизации окладной части, Нормативные документы.
- Классические методы грейдинга: Hay Group, Watson Wyatt и Mercer.
- Проектирование линии зарплат и величины окладов в зависимости от грейда.
- Как добиться «справедливости» системы окладов относительно вклада должности в бизнес-результаты компании, снижение издержек на оплату труда.
- Проектирование окладов для новых должностей.

Решение кейса: «Оптимизация окладов – построение системы грейдов компании».

День 3.

Разработка переменной части системы оплаты на основе KPI (Key Performance Indicators) - ключевых показателей эффективности.

- Методы определения KPI. Связь KPI с целями компании. Декомпозиция целей.
- Выбор и использование KPI для конкретных должностей как измерение результативности сотрудника. Привязка размера премиальных выплат к достигнутым бизнес-результатам.
- Учет в оплате труда сотрудника выполнения поручений, соблюдения стандартов работы, должностных инструкций и производственных показателей.
- Разработка KPI для сотрудников основных подразделений (производство, торговля). Разработка KPI для сотрудников вспомогательных и обслуживающих подразделений (IT, юристы, бухгалтеры, секретари, системные администраторы, менеджеры по персоналу и др.).
- Порядок разработки и внедрения системы оплаты труда.

Решение кейса: «Построение системы премирования персонала, ориентированной на бизнес-результаты».

День 4.

Современные подходы к формированию компенсационного пакета.

- Факторы, влияющие на выбор компенсационной стратегии и тактики компании.
- Обзор возможных составляющих компенсационного пакета. Новые тенденции в компаниях. Оптимизация компенсационного пакета компании в условиях кризиса. «Принцип Кафетерия» как подход, обеспечивающий максимальную эффективность системы.

Решение кейса: «Построение системы компенсаций».

Немонетарная мотивация. Вдохновляющая корпоративная культура и не только. Внедрение принципов мотивирующего руководства.

- Какая корпоративная культура мотивирует персонал на достижение большего.
- Драйверы корпоративной культуры компании.
- Как сделать моральный климат в компании здоровым и вдохновляющим.
- Лояльность – как она формируется. Управление лояльностью персонала.
- Система внутреннего PR как один из инструментов нематериальной мотивации персонала.
- Мотивирующее руководство. Что зависит от руководителя, как понимать сотрудника, его мотивационные ключи. Как развивать и помогать использовать свой потенциал.

Практикум: отработка навыков мотивирующего воздействия на сотрудника – кейсы, деловые игры.

Управление эффективностью системы мотивации персонала.

- Мониторинг состояния мотивации в компании – как постоянно держать руку на пульсе.
- Как собирать информацию о состоянии уровня мотивации персонала.
- Инструменты оценки эффективности системы мотивации персонала.
- Разработка регламентов и основных документов системы мотивации.
- Сопротивление изменениям. Шесть шагов работы с сопротивлением сотрудников.
- Роль и инструменты линейных менеджеров в управлении мотивацией подчиненных.
- Основные принципы мотивирующего взаимодействия с персоналом.

- Практикум – работа с сопротивлением, переговоры с лидерами изменений.

Преподаватели

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.

ТАРАКАНОВА Ирина Викторовна

Консультант-практик в сфере управления персоналом. Опыт работы в крупных (свыше 4000 человек) компаниях различных сфер деятельности на позициях руководителя службы персонала, директора по персоналу. Специализации: трудовое право, управление персоналом; оптимизация ФОТ; построение и корректировка систем мотивации; аудит кадрового делопроизводства.

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.

КУЛАГИН Олег Анатольевич

Кандидат технических наук, дипломированный консультант по управлению, руководитель Агентства целевого управления «KPI Service Group», автор книги «Управление по целям. Секреты технологии KPI», разработчик программно-методического комплекса KPI-Excel и библиотеки показателей деятельности KPI-Library, автор и ведущий практических семинаров и стратегических сессий по технологии целевого управления предприятием.