БИЗНЕС-ШКОЛА
XXI ВЕК-КОНСАЛТ

15.04-16.04
OFFLINE / ONLINE

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ: 16 ЧАСОВ

Программа даст ответы на вопросы:

Как трансформировать систему оплаты труда в условиях ограниченных бюджетов.

АУДИТОРИЯ ПРОГРАММЫ:

Руководители, которые заинтересованы в совершенствовании системы оплаты труда в компании, подразделении. Директора по персоналу, директора по развитию, финансовые директора. Начальники отделов мотивации и компенсации, начальники и сотрудники ОТиЗ.

На семинаре участники узнают:

- какой должна быть оплата труда, чтобы она была эффективной и способствовала росту результативности,
- как разработать и внедрить систему грейдов в компании,
- как разработать цели и ключевые показатели эффективности, и систему премирования по KPI.

50% обучения составят кейсы и практические занятия. На семинаре рассматриваются примеры совершенствования оплаты труда из реальных проектов, реализованных консультантами в белорусских компаниях.

© BS XXI CENTURY-CONSULT

СТРУКТУРА ПРОГРАММЫ

ТЕМА 1 Разработка системы премирования на основе KPI для основных подразделений.

- Основные принципы системы Performance management – управление результативностью. Связь результативности с размером вознаграждения.
- Таблицы целей и KPI для коммерческих подразделений. Расчет результативности и размера вознаграждения на примере руководителя отдела продаж.
- Таблицы целей и KPI для производственных подразделений. Расчет результативности и размера вознаграждения на примере начальника цеха.
- 2 подхода к формированию таблиц целей. Какой выбрать? Преимущества и недостатки.
- Таблицы вознаграждения в зависимости от результативности.

Практическая работа

Разработка таблиц целей и KPI для руководителей основных подразделений.

ТЕМА 2 Разработка системы премирования на основе KPI для поддерживающих подразделений.

- Алгоритм разработки целей и KPI для поддерживающих подразделений.
- Пример расчета CSI (индекса удовлетворенности внутренних клиентов).
- Таблицы целей и KPI для поддерживающих подразделений: отдела закупок, бухгалтерии, склада, HR-подразделения и других.

Практическая работа

Разработка таблиц целей и KPI для руководителей поддерживающих подразделений.

ТЕМА 3 Разработка системы премирования на основе KPI для сложных должностей.

- Таблицы целей и KPI для руководителя отдела маркетинга, руководителя IT-департамента, руководителя юридической службы, руководителя тендерного отдела.

© BS XXI CENTURY-CONSULT

- Новые международные KPI: NPS –индекс продвижения (поддержки) внешних клиентов (net promoter score), ENPS – индекс лояльности сотрудников. Методики расчета.

ТЕМА 4 Разработка системы премирования проектных подразделений.

- Варианты и схемы премирования в проектах.
- Матрицы (таблицы) целей и KPI для ГИПА, менеджера проекта.
- Расчет премии для участников проекта.
- Зависимость премирования от выполнения целей.

Работа в группах

Кейс по совершенствованию системы премирования участников проектной команды.

ТЕМА 5 Разработка постоянной части заработной платы на основе грейдов.

- Грейды и их преимущества для компании. Алгоритм разработки системы грейдов.
- Подготовка к грейдированию. Описание должности. Требования к описанию.
- Факторы и субфакторы оценки. Факторы Эдварда Хея. Другие варианты применяемых факторов.
- Определение веса факторов с учетом специфики компании.
- Уровни оценки по субфакторам. Описание уровней.
- Разработка балльно-факторной таблицы.
- Проведение оценки должностей по балльно-факторному методу. Расчет ценности должности в баллах.

Практическая работа

Подготовка к грейдированию. Заполнение описания должности. Выбор факторов. Проведение оценки должностей по балльно-факторному методу.

ТЕМА 6 Построение системы грейдов. Оптимизация постоянной части заработной платы на основе полученных результатов.

- Построение графика ценность должности – оклад. Анализ результатов.

- Методы грейдирования. Определение количества грейдов для компании. Матрица грейдов.
- Определение величины окладов в зависимости от грейда. Вилка окладов. Присвоение категорий.
- Работа с несоответствиями (превышение оклада над ценностью должности и др.). Сравнение с рыночными окладами.
- Осуществление интеграции между полученной системой грейдов, вилок окладов и оценкой сотрудников по компетенциям.

Практическая работа

Определение количества грейдов. Построение графиков: ценность должности – оклад. Анализ результатов. Презентации. Обсуждение.

ПРЕПОДАВАТЕЛЬ:

ТАТЬЯНА ЧЕРДЫНЦЕВА

Первый заместитель директора, руководитель и преподаватель кафедры менеджмента БШ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, академический директор программы MBA General.

Образование: Диплом специалиста, специальность «Библиотековедение и библиография», Белорусский университет культуры, 1994.

Профессиональный опыт: Управление консультационными проектами по разработке и реализации стратегии бизнеса; реорганизации предприятия; реинжинирингу и оптимизации бизнес- процессов; проектированию и внедрению системы оценки, развития и обучения персонала; оптимизации систем стимулирования (грейдированию, оплате труда по KPI). Член рабочей группы по реализации «Концепции формирования и развития системы бизнес-образования в Республике Беларусь» при Министерстве экономики Республики Беларусь.

Сфера научных интересов: Стратегический менеджмент, Компенсационный менеджмент, Процессное управление.

Преподаваемые дисциплины: Стратегический менеджмент, Операционный менеджмент, HR-менеджмент.

ДАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

15.04 - 16.04 2024 г. **с 10.00 до 17.15**

МЕСТО ОБУЧЕНИЯ:

Кампус БШ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, БЦ «XXI век»,
г. Минск, пр-т. Независимости, 169, северное здание, 8 этаж.

СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:

Для одного участника **950 BYN +20% НДС.**

ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ:

- Сертификат БИЗНЕС-ШКОЛЫ XXI ВЕК-КОНСАЛТ.
- Сертификат об обучении государственного образца.

ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ НА ОБУЧЕНИЕ:

+375 (29) 694-31-87 (Viber, Telegram, WhatsApp)
+375 (29) 397-67-79
+375 (29) 700-67-79
+375 (17) 388-14-08

E-mail: training@21vk.biz