



БИЗНЕС-ШКОЛА
XXI ВЕК-КОНСАЛТ



14-15
НОЯБРЯ

ONLINE И OFFLINE

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ: 16 ЧАСОВ

Программа даст ответ на вопрос: 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.

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.
- 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 КРІ 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 Хейя. 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 БШ XXI ВЕК-КОНСАЛТ, академический директор программы MBA General, руководитель и преподаватель кафедры менеджмента (преподаваемые дисциплины: стратегический менеджмент, операционный менеджмент, hr-менеджмент).

Опыт управления консультационными проектами: по разработке и реализации стратегии бизнеса; по описанию и оптимизации бизнес-процессов; по реорганизации предприятия; по проектированию и внедрению системной оценки, развития и обучения персонала, построению ассесмент-центра; по оптимизации систем стимулирования (грейдинг, внедрение оплаты труда по KPI). Член рабочей группы по реализации «Концепции формирования и развития системы бизнес-образования в Республике Беларусь» при Министерстве экономики Республики Беларусь.

Научные интересы: стратегическое планирование, компенсационный менеджмент, процессное управление.

ДАТЫ ОБУЧЕНИЯ:

14-15 ноября 2022 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 **750 ВУН + 20% НДС.**

ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ:

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

ЗАРЕГИСТРИРОВАТЬСЯ НА ОБУЧЕНИЕ:

+375 (29) 694-37-87 (Viber, Telegram, WhatsApp)

+375 (29) 397-67-79

+375 (29) 700-67-79

+375 (17) 388-14-08

E-mail: training@21vk.biz

