

Разработка премиальной (переменной) части системы оплаты на базе KPI

Любая компания заинтересована в повышении эффективности бизнеса и работы персонала. Достижению этих целей во многом способствует внедрение количественно измеримых и надежных в оценке показателей — KPI (Key performance indicators).

KPI делают цели сбалансированными и достижимыми, систему вознаграждения сотрудников — прозрачной и понятной. Система вознаграждения за конкретные результаты по достижению целей позволяет мотивировать ценных сотрудников и освобождаться от неэффективного персонала.

Внимание! Вы можете посетить полный курс [Мотивация персонала. Современные системы материальной и нематериальной мотивации. Разработка KPI](#)

Расписание

Город: Алматы

Дата:

- 20 августа `19
- 28 января `20
- 16 июля `20

В результате обучения вы:

- построите алгоритм поэтапной разработки и внедрения результативной системы мотивации
 - освоите новые технологии определения и расчета переменной
 - рассмотрите типовые KPI на разные должности
 - отработаете навыки разработки KPI для компании, отдела и любой должности
 - разработаете премиальную систему по результатам на основе KPI
-

Программа семинара

Формирование переменной части мотивационной системы. Разработка KPI и другие критерии

оценки вклада в результат

- Подходы к разработке KPI:
 - MBO — управление по целям (Management by Objectives)
 - PM (Performance Management) управления эффективностью
 - Система сбалансированных показателей BSC
- Как строить систему мотивации на основе KPI. Какой подход подойдет вашей компании
- С чего начинается разработка KPI. Матрица ответственности руководителей
- Система вознаграждения на основе KPI
- Типовые KPI по перспективам «Финансы», «Клиенты и маркетинг», «Бизнес-процессы» и «Персонал и системы»
- «Раздать всем сестрам по серьгам»: как распределить показатели на департаменты, отделы, филиалы, сотрудников
- SMART-формат — эффективный метод постановки целей
- Определение ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators) сотрудников
- Расчет переменной части оплаты
- Учет в оплате труда сотрудника выполнения поручений, соблюдения стандартов работы, должностных инструкций и производственных показателей
- Примеры KPI для сотрудников и руководителей
- Примеры: финансовый департамент, IT, HR и др.

Практикумы:

- Разработка корпоративной стратегической карты: стратегия, цели, ключевые показатели эффективности
- Упражнение «Разработка матриц показателей компании и матриц сбалансированных целей топ-менеджеров»
- Работа в группах: разработка матриц KPI на департамент, отдел, сотрудников. Разработка переменной части оплаты

KPI-Drive по А. Литягину. Быстро экономично, результативно!

- Рассчитываем KPI отделам и сотрудникам. Учет субъективной оценки внутреннего клиента. Как преобразовать субъективную оценку в объективную
- Разнообразие программного продукта, поддерживающего KPI

Практикумы:

- Работа в группах: разработка матриц KPI на неудобных сотрудников
 - Упражнение в группах: разработка плана мероприятий по внедрению новой системы оплаты. Переговоры с лидерами влияния
-

Стоимость участия

Стоимость участия в семинаре составляет **53600 тенге** с учетом всех налогов.

В стоимость обучения входит:

- Комплект авторских материалов
 - Кофе-паузы, обеды
 - [Сертификат Moscow Business School](#)
 - [Удостоверение о повышении квалификации*](#)
 - [Диплом о профессиональной переподготовке**](#)
-

Преподаватели семинара

- **Кузютина Ирина Вадимовна**

Топ-менеджер, специалист по управлению персоналом, навыкам руководства и личной эффективности