

Совершенствование, актуализация и повышение эффективности системы вознаграждения по КРІ

На семинаре будут даны рекомендации по повышению эффективности системы вознаграждения по КРІ, представлены системы и методики (SCPM, BSC, TOC), внедрение которых повышает эффективность системы вознаграждения по КРІ и приводит к росту прибыли компании.

Обратите внимание: семинар требует наличия базовых знаний в разработке системы вознаграждения по КРІ. Рекомендуем пройти семинар [«Разработка целей, КРІ и системы вознаграждения по КРІ \(по методологиям BSC и PM\)»](#)

Расписание

Город: Москва

Дата:

- 31 октября – 1 ноября `19
- 10 – 11 февраля `20
- 22 – 23 июня `20

В результате обучения вы:

- познакомитесь с системным подходом к управлению вознаграждением и зарубежными методиками (SCPM, BSC, TOC), которые вы сможете применить в своей компании для повышения эффективности системы вознаграждения, роста результативности сотрудников и достижения целей компании
- приобретете навык декомпозиции целей и показателей с уровня топ-менеджеров на уровень линейных руководителей и специалистов, инструменты для улучшения взаимодействия между подразделениями
- получите решения и примеры дизайна системы оплаты труда, системы вознаграждения по сбалансированным КРІ и компетенциям (американский и японский опыт)
- усовершенствуете систему вознаграждения вашей компании, устранив КРІ, применение которых приводит к негативному эффекту для компании

- получите рекомендации Hay Group и WorldatWork по повышению эффективности системы вознаграждения, росту результативности и лояльности сотрудников
-

Программа семинара

День 1

Разработка TRS и дизайна системы оплаты труда в соответствии с целями и спецификой компании

- Разработка Total Reward Strategy — стратегии управления совокупными доходами. Взаимосвязь со стратегией, целями компании и HR-стратегией
- Принципы построения дизайна системы оплаты труда. Соотношение постоянной и переменной части, соотношение индивидуальной, подразделения и компании составляющих
- При каких условиях и кому выплачиваем годовой бонус? Влияет ли годовой бонус, зависящий от прибыли компании, на результативность сотрудников?
- Изменения в дизайне (соотношениях размера переменной части, индивидуальной и коллективной) в зависимости от специфики российской компании

Практикум «Разработка дизайна системы оплаты труда. Презентации и обсуждение».

Внедрение системы SCPM, интегрирующую BSC, ТОС, PM и повышающую прибыль компании

- Разработка карты целей компании по методологии BSC: финансовых, клиентских, внутренних процессов, развития персонала
- Разработка сбалансированной системы показателей (ССП) компании
- Методы и правила декомпозиции целей с уровня топ-менеджеров на уровень линейных руководителей и специалистов
- Разработка карты целей подразделения. Пример карты целей отдела продаж
- Разработка таблиц целей и сбалансированных KPI для вознаграждения руководителей. Координация (согласование) целей для улучшения взаимодействия между подразделениями

Практикум «Декомпозиция целей компании на уровень руководителей и разработка таблиц сбалансированных целей и KPI для руководителей. Согласование целей с позиции внутреннего клиента».

День 2

Разработка эффективной системы вознаграждения по сбалансированным KPI и компетенциям с учетом американского и японского опыта

- Разработка системы вознаграждения в зависимости от результативности (по KPI) и уровня

компетенций. Американский опыт

- Рекомендации по повышению эффективности системы вознаграждения от JPC-CED (Японского центра производительности)
- Пример расчета размера вознаграждения по KPI и компетенциям в японских компаниях
- Пример расчета результативности и размера вознаграждения директора проектного офиса по KPI и компетенциям в российской компании

Практикум «Расчет размера вознаграждения по KPI и компетенциям. Презентации. Обратная связь от тренера».

Совершенствование и актуализация системы вознаграждения с учетом принципов ТОС — управления по ограничениям

- Сущность системного подхода и управления по ограничениям
- Принципы системного подхода к разработке вознаграждения. Рекомендации ТОС к разработке KPI
- Учет слабого звена. Повышаем прибыль компании с учетом прохода и устранения слабого звена. Какие изменения при этом нужно внести в систему вознаграждения по KPI?
- Системный подход о «подводных камнях» применяемых показателей. Негативные последствия применения традиционных показателей: себестоимости, оборачиваемости, производительности, маржи и др.

Практикумы:

- Изменение применяемых KPI с учетом ограничений в компании
- Выявление и устранение KPI, негативно влияющих на результаты вашей компании

Повышение эффективности системы вознаграждения: принципы эффективности системы вознаграждения. Международный и российский опыт

- Принципы эффективности системы вознаграждения (по результатам исследований WorldatWork и Hay Group)
- Рекомендации по повышению эффективности системы вознаграждения на основе практического опыта выполнения консалтинговых проектов

Практикум «Анализ эффективности вашей системы вознаграждения».

Стоимость участия

Стоимость участия в семинаре составляет **24400 руб.** с учетом всех налогов.

В стоимость обучения входит:

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

Преподаватели семинара

- **Ветлужских Елена Николаевна**

Преподаватель МВА, бизнес-тренер, консультант, профессиональный коуч. Специализируется на проведении семинаров и тренингов для топ-менеджеров, руководителей отделов компенсации и мотивации