

Мотивация персонала. Современные системы материальной и нематериальной мотивации.

Разработка KPI

Результативная система мотивации и стимулирования сотрудников определяет успех компании. Четкость и ясность целей, критерии оценки результата и прозрачный понятный расчет вознаграждения дают ответственное отношение ваших специалистов к результатам своего труда, успешное выполнение планов, достижение целей компании.

Современные методики помогут разработать систему оплаты, максимально влияющую на эффективность деятельности и лояльность сотрудников компании. Методики просты, действенны, построены по технологии «бери и делай» — максимально практичный инструмент, который можно применить без помощи консалтинга и консультантов.

Расписание

Город: Алматы

Дата:

- 27 – 29 января `20
- 15 – 17 июля `20

В результате обучения вы:

- постройте алгоритм поэтапной разработки и внедрения результативной системы мотивации
- освоите новые технологии определения постоянной части оплаты и расчета переменной
- узнаете составляющие компенсационной системы и способы адекватного ее построения
- решите, подходит ли вашей компании грейдинг
- разработаете премиальную систему по результатам на основе KPI
- узнаете, как легко сделать корпоративную культуру управляемой
- определите максимальное количество нематериальных мотиваторов своих сотрудников

Следующие темы возможно изучить отдельно:

[Грейдинг компании. Формирование окладной части на основе грейдов](#)

[Разработка премиальной \(переменной\) части системы оплаты на базе KPI](#)

Программа семинара

День 1

Разные ситуации в компании и их связь с оплатой труда

- На что направлена стратегия компенсационной системы. За что платится зарплата сотрудникам. Справедливость и точность с точки зрения владельца и сотрудника
- Оптимальная формула оплаты труда. Разные подходы на разных этапах жизни компании
- Из чего состоит СОТ (Система оплаты труда — компенсационная система)

Комплексность системы мотивации персонала

- Взаимосвязь уровней мотивации. На что делать упор в той или иной ситуации в компании.
- Этапы разработки или корректировки системы мотивации в компании. Кто должен ее разрабатывать и нести ответственность?
- Настраиваем систему, которая будет работать в текущей ситуации в бизнесе
- Работа с сопротивлением персонала изменениям в материальной мотивации. Шаги преодоления сопротивления
- Грамотная подача информации по изменениям. Работа с агентами влияния

Грейдирование компании. Формирование окладной части на основе грейдов. Постоянная часть оплаты

- Что дает грейдирование компании? Грейды и тарифы
- Грейды как четкая система гармонизации окладов, система роста квалификации и система кадрового роста
- Как рассчитывать постоянную часть оплаты
- Подходы к грейдированию компании: Эдвард Хей, Уотсон Уайтинг и другие подходы
- Разработка грейдирования своими силами: кто входит в рабочую группу?
- Оценка должности. Построение лестницы грейдов в компании
- Тарифы внутри грейда. Значение и расчет тарифов
- Ежегодная оценка сотрудников на соответствие должности и грейду. Экспресс-грейдирование: быстрая оценка должностей по профильным таблицам
- Недооцененные и переоцененные должности, что с этим делать? Повышающие коэффициенты для должностей
- Привязка окладной части к рынку (страна, регион)
- Грейдинг как эффективная оценка ценности должности и построения систем карьерного роста
- Внедрение грейдов в компании
- Информирование сотрудников и снятие сопротивления изменениям

Практикумы:

- Работа в малых группах «Экспресс-оценка должностей компании по профильным таблицам»
- Упражнение «Построение лестницы грейдов компании»
- Кейс «Привязка окладной части оплаты к рынку»
- Работа в группах «Формирование кадрового резерва, системы обучения и карьерной лестницы на основе грейдов»

День 2

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

День 3

Нематериальная мотивация — основа достижений сотрудника. Система льгот и бенефитов

- Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация
- Коллективная мотивация — выстроить систему
- Разные подходы к мотивации коллективов
- Корпоративная культура — главный механизм, обеспечивающий практическое повышение эффективности работы организации
- Кадровые группы и их мотиваторы. Поколение Y и Z — как мотивировать
- Управление мотивацией талантливых сотрудников и сотрудников с высоким потенциалом. Построение карты карьеры
- Руководитель и его действия по мотивации сотрудников: энергизировать, вдохновлять, управлять

Практикум — упражнение «Мотивация по уровням компетенции. Правила построения бесед, мотивирующих сотрудников»

Точечная мотивация по психотипическим особенностям сотрудников

- Психологические типы сотрудников и как с ними справляться
- Что необходимо каждому психотипу
- Структура личности и мотивы — как управлять мотивами любого человека

Практикумы:

- Кейс «Разработка анкетирования мотивации персонала»
- Тест «Психотип личности»
- Упражнение «Мотивационная беседа с сотрудником»

Мотивированный сотрудник — найти и воспитать

- Где найти мотивированных и компетентных сотрудников. Как привлечь их в компанию
- Как определить при первых встречах, что сотрудник впишется в команду. Как вопросами

выяснить нужную и необходимую информацию

Практикум — игра «Мотивированный сотрудник»

Стоимость участия

Стоимость участия в семинаре составляет **206400 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