

Практикум по построению системы мотивации и вознаграждения: грейдинг, вознаграждение по результатам, нематериальная мотивация

Правильная система мотивации персонала может определить весь успех или неуспех деятельности компании, ведь в конечном итоге только от заинтересованности ваших специалистов, их сознательном и ответственном отношении к работе зависит точность и своевременность реализации ваших планов и достижение целей. Применение современных методик позволяет оказывать эффективное воздействие на деятельность каждого сотрудника компании и быть уверенным в его преданности общему, корпоративному делу.

Внимание! Вы можете получить удостоверение о повышении квалификации по теме «Построение комплексной системы мотивации», пройдя дополнительное [обучение в дистанционном формате](#).

Расписание

Город: Москва

Дата:

- 19 – 22 августа `19
- 18 – 21 ноября `19
- 18 – 21 февраля `20
- 18 – 21 мая `20
- 18 – 21 августа `20

В результате обучения вы:

- получите знания и инструменты, наиболее актуальные на сегодняшний день в зарубежной и российской практике
- обретете навыки для разработки или совершенствования системы оплаты труда в компании, как следствие, повышение вашей значимости и ценности внутри компании и на рынке труда

- узнаете, какой должна быть система оплаты труда, чтобы она была эффективной и способствовала росту результативности
- поймете, как разработать цели и KPI по методологии BSC
- сможете разработать систему грейдов и на ее основе постоянную часть ЗП, позволяющую сохранять ценных сотрудников в компании и мотивирующую на рост результативности и профессионализма,
- узнаете, как разработать эффективную систему вознаграждения по сбалансированным KPI, как выстроить систему вознаграждения в поддерживающих и проектных подразделениях, как повысить эффективность и лояльность сотрудников с помощью правильно разработанной системы льгот и нематериальной мотивации

Следующие темы возможно изучить отдельно:

[Разработка целей, KPI и системы вознаграждения по KPI \(по методологиям BSC и PM\)](#)

Программа семинара

День 1

Стратегия и составляющие компенсационной системы

- Разработка стратегии компенсационной системы на основе целей и стратегии компании
- Составляющие компенсационной системы

Разработка карты целей и KPI компании на основе методологии BSC

- Разработка карты целей с учетом причинно-следственных связей и имеющихся ограничений компании
- Каких финансовых показателей вы хотите достичь? Разработка целей по финансовой составляющей
- В чем ваша уникальная потребительская ценность для клиентов? Цели и показатели клиентской составляющей
- Какие внутренние бизнес-процессы необходимо улучшить? Критерии совершенствования внутренних бизнес-процессов
- Цели в области управления персоналом. Какие изменения провести, какие бизнес-процессы разработать или усовершенствовать для достижения целей других составляющих
- Построение карты целей. Примеры западных и российских компаний
- Разработка ССП — сбалансированной системы показателей
- Декомпозиция стратегической карты компании до уровня подразделений: на примере HR-департамента
- Основные подходы к разработке системы вознаграждения во взаимосвязи с ССП
- Примеры матриц сбалансированных целей и показателей для топ-менеджеров и руководителей во взаимосвязи с ССП

- Пример таблицы сбалансированных целей и показателей для руководителя HR-департамента

Практикум:

- Кейс «Разработка системы мотивации и оплаты труда на производственно-торговом предприятии»
- Анализ карты целей компании
- Разработка сбалансированных KPI для вознаграждения руководителей

День 2

Разработка переменной части ЗП на основе PM (PerformanceManagement)

- Алгоритм разработки системы вознаграждения на основе принципов PM
- Постановка целей в формате SMART
- Разработка ключевых показателей эффективности (Key Performance Indicators) сотрудников на основе целей
- KPI для сотрудников и руководителей производственных подразделений
- KPI для руководителей и сотрудников коммерческих подразделений: сотрудников отдела сбыта, отдела продаж
- KPI для поддерживающих подразделений: сотрудников отдела логистики, главного бухгалтера, службы управления персоналом и других
- Связь результативности с вознаграждением. Критерии и формулы для измерения. Разработка таблиц вознаграждения
- Два варианта расчета размера вознаграждения. Какой лучше? Преимущества и недостатки
- Разработка KPI и системы вознаграждения для проектных подразделений

Практикум:

- Продолжение работы с кейсом
- Разработка целей и KPI для различных должностей. Расчет результативности и размера вознаграждения

День 3

Совершенствование системы постоянной части заработной платы на основе грейдирования

Алгоритм разработки системы грейдов. Основные этапы

- Принципы, влияющие на эффективность формирования системы мотивации и оплаты труда
- 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
- Определение количества грейдов для компании. Матрица грейдов

Практикум: практическая работа «Подготовка к грейдированию. Заполнение описания должности. Выбор факторов. Проведение оценки должностей по балльно-факторному методу»

Оптимизация постоянной части заработной платы на основе полученных результатов

- Построение графика ценность должности-оклад. Анализ результатов
- 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
- Опыт применения в американских и российских компаниях

Практикум:

- Проведение оценки должностей, рабочих мест по балльно-факторному методу
- Разработка системы грейдов в соответствии с профилем организации: производство, оптовая торговля, розничная, услуги
- Презентация команд
- Обсуждение результатов

День 4

Формирование системы льгот

- Алгоритм разработки системы льгот
- Примеры систем бенефитов (социальных льгот) на российских и западных предприятиях
- 4 варианта формирования системы льгот
- Принцип «кафетерия» и «шведского стола» — подходы, обеспечивающий эффективность системы бенефитов

Этапы разработки комплексной системы оплаты труда

- Этапы разработки комплексной системы оплаты труда
- Оценка результатов деятельности (Performance Review) и предоставление обратной связи

- Как успешно внедрить новую систему мотивации и оплаты труда

Практика применения способов нематериальной мотивации

- Основные способы нематериальной мотивации и их применение в российских компаниях
- Примеры применения методов нематериальной мотивации из опыта зарубежных компаний
- Особенности мотивации талантливых сотрудников
- Руководитель — доминирующий мотиватор

Практикум:

- Упражнение в группах
 - Применение методов нематериальной мотивации с целью удержания ценного сотрудника в компании и повышения его лояльности и производительности
-

Стоимость участия

Стоимость участия в семинаре составляет **42900 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