

Разработка и актуализация целей, KPI и системы вознаграждения по KPI

В ходе курса под руководством признанного эксперта участники узнают, как разработать эффективную систему вознаграждения по KPI, как выстроить систему вознаграждения в основных, поддерживающих и проектных подразделениях.

Дата проведения: 30 сентября - 1 октября 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: MC22027

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 2 дня

Продолжительность обучения: 16 часов

Стоимость участия: 33 800 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 16 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей отделов мотивации и компенсации, начальников сотрудников ОТиЗ, менеджеров по персоналу.

Особенности программы

Ценность программы: по данным исследований, внедрение на предприятии системы вознаграждения по KPI повышает результативность бизнеса на 15-25%.

Слушатели получают знания и инструменты, наиболее актуальные на сегодняшний день в зарубежной и российской практике, а также необходимые навыки и умения для разработки или совершенствования системы оплаты труда, которые повысят вашу значимость и ценность как внутри компании, так и в целом на рынке труда.

Бонусы для участников курса:

- Шаблоны в Excel для расчета размера вознаграждения.
- Комплект статей автора курса Елены Ветлужских.
- Материалы по теме «Нематериальная мотивация».

Результат обучения

В результате обучения слушатели курса:

- Определят, какой должна быть Total Rewards, чтобы она была эффективной и способствовала росту результативности.
- Смогут разработать цели и KPI по методологии BSC и внедрить эффективную систему вознаграждения по сбалансированным KPI.
- Выстроят систему вознаграждения в поддерживающих и проектных подразделениях
- Получат навыки расчета премии по KPI в зависимости от результативности.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Мероприятие проходит в рамках курса повышения квалификации:

- [Разработка и внедрение эффективной системы мотивации персонала: вознаграждения по KPI на основе методологий BSC, PM и системы грейдов](#)

Программа обучения

День-1.

Стратегия и-составляющие Total Rewards.

- Разработка Total Rewards стратегии Total Rewards— совокупного вознаграждения на-основе целей и-стратегии компании.
- Составляющие совокупных доходов.

Разработка карты целей и-таблицы сбалансированных показателей по-методологии BSC— основа для разработки эффективной системы вознаграждения.

- Разработка карты целей компании по-методологии BSC с-учетом причинно-следственных связей.
- Каких финансовых целей-Вы хотите достичь?
- Цели и-показатели клиентской составляющей.
- Какие внутренние бизнес-процессы необходимо улучшить? Цели по-составляющей внутренние бизнес-процессы.
- Цели и-KPI в-области управления персоналом.
- Разработка таблицы сбалансированных показателей на-уровне компании.
- Примеры таблиц сбалансированных целей и-KPI для топ-менеджеров— как основы для оценки результативности и-вознаграждения.

Практикум: Работа над кейсом. Разработка таблиц сбалансированных целей и-KPI для руководителей основных подразделений.

Внедрение PM— управление эффективностью. Алгоритм разработки системы вознаграждения.

- Основные принципы системы Performance management— управление эффективностью.
- Алгоритм и-этапы разработки системы вознаграждения.
- Определение результативности сотрудника. Варианты взаимосвязи результативности с-размером вознаграждения. Пороговые значения.
- Расчет размера вознаграждения.

День-2.

Разработка эффективной системы вознаграждения по-результатам на-основе KPI для основных подразделений (производство, продажи).

- Таблицы целей и-KPI для коммерческих подразделений. Расчет результативности и-размера вознаграждения на-примере руководителя отдела продаж. Таблицы вознаграждения в-зависимости от-результативности.
- 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. Пример эффективной таблицы вознаграждения, построенной на-основе принципов эффективности: информативность, понятность, прозрачность, справедливость и-др.

Разработка эффективной системы вознаграждения на-основе KPI для поддерживающих подразделений.

- Алгоритм разработки целей и-KPI для поддерживающих подразделений.
- Формулы расчета %-выполнения целей и-KPI. Пример расчета CSI-индекса удовлетворенности внутренних клиентов.
- Таблицы целей и-KPI для поддерживающих подразделений: руководителя отдела персонала, руководителя отдела закупки, главного бухгалтера, зав. складом и-других.
- Таблицы целей и-KPI для сложных должностей: руководителя отдела маркетинга, руководителя-ИТ, руководителя юридической службы, руководителя тендерного отдела.
- Как рассчитать и-применять международные KPI: NPS — индекс продвижения (поддержки) внешних клиентов (Net Promoter Score), ENPS— индекс лояльности сотрудников.

Практикум: Работа в-группах. Разработка таблиц целей и-KPI для поддерживающих подразделений.

Разработка эффективной системы вознаграждения для проектных подразделений.

- Варианты и-схемы премирования в-инновационных проектах.
- Разработка системы вознаграждения по-KPI. Матрицы (таблицы) целей и-KPI для проектных организаций: для Гипа, менеджера проекта.
- Расчет премии для участников проекта.
- Зависимость премирования от-выполнения целей.
- Вознаграждение участников проекта с-помощью критериальной-бальной оценки.

Практикум: Работа в-группах. Разработка таблиц целей и-KPI для поддерживающих подразделений.

Преподаватели

ВЕТЛУЖСКИХ Елена Николаевна

Преподаватель MBA, бизнес-тренер, консультант по управлению персоналом, профессиональный коуч.

Сфера профессиональных интересов:

Выполняет консалтинговые проекты по разработке стратегических карт компаний и системы сбалансированных показателей (BSC), системы оплаты труда и мотивации (грейдирование, KPI, льготы). Стаж консалтинговой и тренерской деятельности – более десяти лет.

Опыт работы:

Опыт работы на управленческих должностях с 1992 года, в том числе опыт управления собственным бизнесом. Руководитель департамента консультирования, бизнес-тренер Российского Фонда Образовательных Программ "Экономика и управление".

Консультант немецкой консалтинговой компании «Haensch QE».

Стажировалась в Германии по программе «стратегический менеджмент», США по программе «Управление человеческими ресурсами», менеджменту в Великобритании. Обучалась в бизнес-школе Ланкаширского университета (Lancashire Business School , Great Britain), прошла курс «Управление предприятием» Института Комплексных исследований «Мицубиси – СОКЭН» (Япония), курс «Управление кадрами и трудовыми отношениями» Японский центр производительности, курс по управлению персоналом «Управление персоналом на предприятиях. Опыт Германии» (Carl Duisberg Gesellschaft e.V.), курс коучингу (Erickson College International.Canada).

Публикации:

Автор публикаций в российских журналах: «Управление компанией», «Справочник по управлению персоналом», «Менеджмент Качества» и др. Автор книги «Мотивация и оплата труда. Практика. Методики. Инструменты» и книги «Стратегическая карта, системный подход и KPI», ставшей бестселлером.

Корпоративные клиенты:

Среди корпоративных клиентов: ОАО «НК «Роснефть», ОАО «Нижнетагильский металлургический комбинат», ЗАО «РНТ», ЗАО «ПРОТЕК», МХК «Еврохим», «KazTransCom», «ЭНЕРГОМАШ», «ЩекинАзот», ОАО «Металлургический завод им. А. К. Серова», «Синарский трубный завод», ГК «СТОУН», ЗАО «Уральская онтажно-Промышленная Компания», ОАО «Уралсвязьинформ», Торговый центр «Успенский», ООО «Naumen», ТК «ИСТРА», ЗАО «ПО «Трек», «Шервуд», «Вуз-банк» и другие.