

Формирование системы вознаграждения: грейдинг, оценка должностей, разработка системы варьируемых выплат



Знаете ли вы, что внедренная система грейдинга:

- Позволяет существенно снизить административную нагрузку в управлении вознаграждением и минимизировать «исключения из правил», которые «съедают» до 10-15% времени руководителей и HR специалистов!
- Снижает текучесть персонала
- Позволяет внедрить единый подход к оплате труда в территориально-удаленных подразделениях
- Позволяет критически пересмотреть организационной структуру на соответствие текущим целям и задачам компании
- Позволяет оптимизировать численность сотрудников с минимальными рисками для организации

Краткое описание

Двухдневный тренинг

- Обеспечит понимание лучших практик в построении системы вознаграждения
- Ознакомит Вас с множеством примеров по формированию и внедрению систем вознаграждения в средних и крупных организациях
- Предоставит Вам практический инструментарий для разработки и внедрения системы грейдов, оценки должностей, анализа и разработки структуры заработных плат, разработки системы варьируемых выплат.
- Ознакомит Вас с подходом Hay Group к грейдингу и оценке должностей, являющимся одним из самых признанных методов в мире

По решению участников, тренинг может быть проведен в режиме разработки реальной системы вознаграждения. Все элементы и решения по дизайну системы, которые возможно будет разработать и принять в течение 2 дней, будут приняты и разработаны.

Целевая аудитория: HR директора, HR менеджеры, управляющие и собственники бизнеса

Цель тренинга:

- В формате открытого обсуждения на примерах, ознакомить участников с лучшими практиками в построении систем вознаграждения (с погружением в модель управления системой вознаграждения Hay Group)
- Научить планированию основных стадий процесса управления вознаграждением в своей организации
- Передать знания о применении специальных моделей и инструментов для построения последовательной и целостной системы вознаграждения
- Резюмировать практический опыт: что нужно делать и чего следует избегать при пересмотре системы вознаграждения

Игровые кейсы, построенные на реальных примерах, обеспечат высокую степень интеграции новых знаний по:

- формированию ключевых элементов стратегии вознаграждения
- определению оптимальной структуры должностных разрядов (грейдов)
- разработке компенсационных пакетов
- определению элементов совокупного вознаграждения
- анализу внутренней справедливости оплаты труда

Процесс:

- Научимся формировать ключевые элементы политики вознаграждения
- Обсудим лучшие практики и ключевые ошибки внедрения и пересмотра системы вознаграждения и удостоверимся в том, что они не повторятся в Вашей организации
- Подробно изучим метод оценки должностей Hay Group, в том числе процесс оценки методом оценочных комитетов
- Выясним как разрабатывается структура уровней
- Детально рассмотрим исследования рынка вознаграждения, требуемые для сравнения и бенчмаркинга
- Поймем, как нужно управлять ожиданиями сотрудников при пересмотре системы вознаграждения и как полностью убрать тревожность и сопротивление, связанное с возможным изменением в практике компании по оплате труда
- Разберем различные подходы к мотивации сотрудников

Результат:

Вы изучите систематизированные и проверенные опытом инструменты и подходы к эффективной разработке системы вознаграждения в своей организации, построенной на лучших практиках мировых лидеров в данной области.

При ранней регистрации – индивидуальная двухчасовая консультация с Денисом Санько по ключевым вопросам вознаграждения.

Программа двухдневного тренинга:

Первый день

1. Политика вознаграждения и стратегия вознаграждения
 - A. Предварительные требования – что является фундаментом для построения системы вознаграждения
 - B. Философия/политика вознаграждения
 - C. Элементы стратегии вознаграждения
2. Содержание и концепции вознаграждения
 - A. Вознаграждение и мотивация
 - B. Совокупное вознаграждение
 - C. Элементы вознаграждения
 - D. Профили компенсационных пакетов

- E. Различия систем вознаграждения
- 3. Разработка структуры разрядов/грейдов (Pay Group)
 - A. Размер и вес должности (оценка должностей)
 - B. Этапы построения структуры зарплат

Второй день

- 4. Стадии анализа и разработки структуры заработных плат (грейдинг)
 - A. Анализ внутренней справедливости
 - B. Выбор референтного рынка
 - C. Сравнение с «внешним миром»
 - D. Определение политики оплаты труда
 - E. Структура должностных разрядов
 - F. Структура зарплат
 - G. Рост зарплат внутри структуры
 - H. Внедрение и затраты
- 5. Варьируемые выплаты
 - A. Определение соотношения базовой и переменной части совокупного вознаграждения
 - B. Виды краткосрочных выплат
 - C. Разработка структуры пакетов
 - D. Выбор критериев премирования
 - E. Разработка шкал премирования
- 6. Льготы
- 7. Особенности коммуникационных программ, связанных с вознаграждением

О тренере:

Консультант с 15 летним опытом работы в международных компаниях в России, Европе и США, включая работу в

- ✓ Ducker Worldwide в качестве консультанта-аналитика по маркетингу и стратегии
- ✓ Metro Cash and Carry в качестве руководителя функции CRM и клиентской аналитики
- ✓ Pay Group в качестве старшего консультанта по орг эффektivности и вознаграждению

Денис разрабатывал системы вознаграждения для таких компаний как Северсталь, Castorama, X5, ЛУКОЙЛ, Volvo, Татнефть, МТС, а также компаний среднего бизнеса.