



АССОЦИАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ

+7 (342) 203-32-53
+7 9124851911
info@ashrm.ru
www.ashrm.ru



АГЕНТСТВО КАДРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

+7 (342) 200-99-09
+7 9030196865
info@otdelkadrov.biz
www.otdelkadrov.biz

26 и 27 мая 2014 г. В Перми

Семинар-практикум

«Как мотивировать, вознаграждать, повышать результативность, лояльность и вовлеченность сотрудников?»

Автор и ведущая - Елена Ветлужских

Сертифицированный тренер-фасилитатор (международный сертификат DDI, США), консультант, преподаватель курса MBA, сертифицированный коуч (международный сертификат профессионального коуча, Канада. Автор многочисленных публикаций и книг: «Мотивация и оплата труда. Практика. Инструменты. Методики», «Стратегическая карта, системный подход и KPI», практического руководства «Разработка системы вознаграждения по результатам на основе KPI. Библиотека целей и KPI», «Генеральный директор. Ценный опыт»



Семинар предназначен для: директоров компаний среднего и малого бизнеса, HR-директоров, руководителей отделов мотивации и компенсации, менеджеров по персоналу, начальников Отиз.

С помощью решений, полученных на семинаре, Вы сможете усовершенствовать имеющуюся у вас систему вознаграждения, сделать ее более эффективной, повысить лояльность сотрудников и снизить текучесть ценных специалистов. При правильной разработке и внедрении - повышение результативности бизнеса на 15-25%.

Результаты обучения:

Вы сможете:

- разработать дизайн системы оплаты труда для всей компании;
 - разработать цели компании и своего подразделения по методологии BSC;
 - эффективную систему вознаграждения на основе KPI, способствующую росту результативности;
 - усовершенствовать имеющуюся у вас систему оплаты труда и повысить ее эффективность;
 - повысить лояльность и вовлеченность сотрудников, снизить текучесть персонала;
- На семинаре вы получите более 15 таблиц целей и KPI для разных должностей и готовые решения для применения в своей компании.

Программа семинара

1 день

Разработка стратегии и дизайна эффективной системы оплаты труда для всей компании.

- Как разработать Reward strategy? Основные принципы, взаимосвязь со стратегией компании и HR -стратегией.
- Разработка дизайна системы оплаты труда (% соотношения постоянной и переменной части, индивидуальной и коллективной (компании) составляющей..

Практическая работа. Разработка дизайна системы оплаты труда для российской компании

Разработка эффективной системы вознаграждения по результатам на основе KPI – ключевых показателей эффективности для основных подразделений

- Основные принципы системы Performance management - управление эффективностью.
- Определение результативности сотрудника. Связь результативности с размером вознаграждения. Таблицы вознаграждения.
- 2 подхода к формированию таблиц целей. Какой выбрать? Преимущества и недостатки
- Таблицы целей и KPI для производственных подразделений. Расчет результативности и размера вознаграждения на примере начальника цеха.
- Таблицы целей и KPI для коммерческих подразделений. Расчет результативности и размера вознаграждения на примере руководителя отдела продаж.
- Система вознаграждения по KPI в рознице: вознаграждение директора супермаркета, магазина.

2 день

Разработка эффективной системы вознаграждения на основе KPI для поддерживающих и проектных подразделений

- Алгоритм разработки целей и KPI для поддерживающих подразделений.
- Формулы расчета % выполнения целей и KPI. Пример расчета CSI-индекса удовлетворенности клиентов.
- Пример расчета результативности и размера вознаграждения для директора по персоналу, руководителя отдела персонала.
- Таблицы целей и KPI для поддерживающих подразделений: сотрудников отдела логистики, главного бухгалтера, отдела маркетинга и др.
- **Матрицы (таблицы) целей и KPI для проектных организаций: для Гипа, менеджера проекта.** Зависимость премирования от выполнения целей.
- **KPI для техников и рабочих.**

Альтернативные варианты системы премирования

- Варианты премирования: балльная система, коэффициенты.
- Примеры премирования для специалистов в проектах, повышающая их результативность
- Эффективная система премирования продавцов и рабочих (при повременно-премиальной системе оплаты труда)

Повышение лояльности и вовлеченности сотрудников

- «Принцип кафетерия» и «шведского стола»- подходы, обеспечивающий эффективность системы бенефитов и рост лояльности сотрудников.
- Что способствует росту вовлеченности сотрудников. Результаты исследования Hay-group.

Условия участия: Стоимость участия в семинаре **15 000 рублей.**

При регистрации и оплате до 15 мая 2014 г. действует скидка 10%.

Членам Ассоциации предоставляется скидка на участие 25%.

По вопросам участия в семинаре обращаться по телефонам: +79124851911, +7 342 2009909
эл. адрес info@ashrm.ru

Елена Ветлужских

Сертифицированный тренер-фасилитатор международного сертификата DDI, США), консультант, преподаватель курса MBA, сертифицированный коуч (международный сертификат профессионального коуча, Канада.



Опыт работы на управленческих должностях с 1992 года, в том числе опыт управления собственным бизнесом. Стажировка в Германии по программе «Стратегический менеджмент», США по программе «Управление человеческими ресурсами» (Certificate Bureau of Educational and Cultural Affairs of the U.S. Department of State), менеджменту в Великобритании (Certificate The Know How Fund of DFID of British Government) . 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) и др.

Автор многочисленных публикаций и книг:

«Мотивация и оплата труда. Практика. Инструменты. Методики»;

«Стратегическая карта, системный подход и KPI» практического руководства;

«Разработка системы вознаграждения по результатам на основе KPI. Библиотека целей и KPI»;

«Генеральный директор. Ценный опыт» и др.