



TWORZENIE MOTYWACYJNYCH SYSTEMÓW WYNAGRODZEŃ

Do udziału w szkoleniu zapraszamy:

- menadżerów i pracowników działów zarządzania personelem (HR)
- menedżerów wyższego i średniego szczebla firm przygotowujących się do zmiany systemu wynagradzania
- osoby zaangażowane w projekt doskonalenia systemu wynagradzania w firmie
- przedstawicieli związków zawodowych

Cele szkolenia:

Sluchacze po ukończeniu szkolenia powinni:

- znać podstawowe mechanizmy związane z motywowaniem pracowników oraz współczesne instrumenty i rozwiązania w zakresie wynagradzania pracowników
- umieć wykorzystać analityczne wartościowanie pracy do tworzenia systemu taryfowego
- umieć wykorzystywać systemy oceny kompetencji w tworzeniu systemów wynagrodzeń
- umieć projektować ścieżki awansu stanowiskowego
- potrafić projektować siatki i tabele płac zasadniczych
- umieć zarządzać systemem taryfowym w firmie
- umieć dobrać właściwą formę premiowania
- potrafić dobrać właściwe kryteria premiowania
- umieć tworzyć kompleksowe systemy premiowe

Ramowy program szkolenia:

Systemy wynagrodzeń: struktura i aktualne tendencje

1. Podstawowe teorie motywacji a wynagrodzenia
2. Struktura, funkcje i instrumenty współczesnych systemów wynagradzania
3. Zasady wynagradzania pracowników
4. Formy płac
5. Współczesne tendencje w zakresie wynagradzania pracowników

Wartościowanie pracy jako podstawa kształtowania zakładowej polityki płac

1. Istota, znaczenie i cel wartościowania pracy
2. Przegląd podejść i metod wartościowania pracy
3. Schemat genewski wartościowania pracy
4. Etapy postępowania podczas wdrażania analitycznego wartościowania pracy
5. Wyznaczanie zbioru stanowisk taryfikacyjnych
6. Analiza pracy
7. Zasady tworzenia opisów pracy
8. Przystosowanie metody wartościowania pracy do specyfiki przedsiębiorstwa
 - 8.1. Dobór kryteriów analitycznych
 - 8.2. Rangowanie kryteriów
 - 8.3. Projektowanie kluczy analitycznych
 - 8.4. Przygotowanie kart taryfikacyjnych
9. Wartościowanie wybranych stanowisk pracy

Wykorzystanie wartościowania kompetencji w tworzeniu systemów taryfowych

1. Specyfika i kryteria wartościowania kompetencji
2. Model systemu wartościowania kompetencji
3. Tworzenie profili kompetencyjnych dla stanowisk pracy
4. Procedura oceny kompetencji indywidualnych
5. Wycena indywidualnych kompetencji

Przechodzenie z wyników wartościowania na płace

1. Projektowanie taryfikatorów kwalifikacyjnych



2. Projektowanie siatek płac zasadniczych
3. Projektowanie zakładowych tabel płac zasadniczych
4. Modele ścieżek awansu płacowego
5. Zasady wdrożenia i aktualizowania tabel płac zasadniczych

Tworzenie systemów premiowych

1. Premia a nagroda
2. Rodzaje premii
3. Zasady tworzenia systemów premiowych
4. Najczęściej popełniane błędy przy tworzeniu systemów premiowych
5. Analiza różnych wybranych systemów premiowych
 - 5.1. Premiowanie współzależne
 - 5.2. Premiowanie zadaniowe
 - 5.3. Premiowanie wynikowe (koncepcja premiowania oparta na zrównoważonej karcie wyników)
6. Projektowanie premii dla handlowców
7. Tworzenie kompleksowego systemu premiowego

Metodyka zajęć:

- wykład
- analiza przypadków
- ćwiczenia zespołowe i indywidualne
- dyskusje grupowe

Czas trwania:

3 x 8 godzin

Polecane szkolenia uzupełniające:

- Systemy ocen pracowniczych
- Zarządzanie zasobami ludzkimi