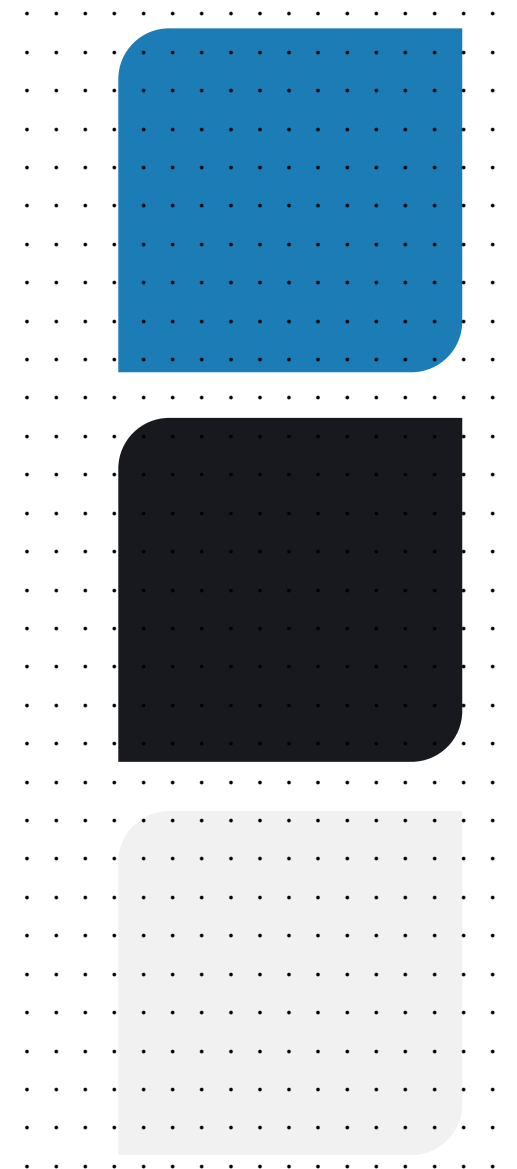


# Ключевые показатели эффективности (KPI) и мотивация персонала

---

Ты научишься разрабатывать метрики для оценки эффективности сотрудников, определять оптимальный объём работы специалиста или группы. На основе KPI создашь продуманную и эффективную схему мотивации и стимулирования сотрудников с учетом специфики и особенностей персонала.

Курс подойдёт тем, кто уже является практикующим специалистом – KPI-специалистам, менеджерам по управлению персоналом, HR-директорам, топ-менеджерам, руководителям и владельцам бизнеса.



14

часов видео

8

блоков обучения

16

страниц умм

## ПРОГРАММА

---

Мотивация в системе управления.

Мотивация и оплата труда: основные понятия.

Работа над ошибками в области мотивации и стимуляции труда.

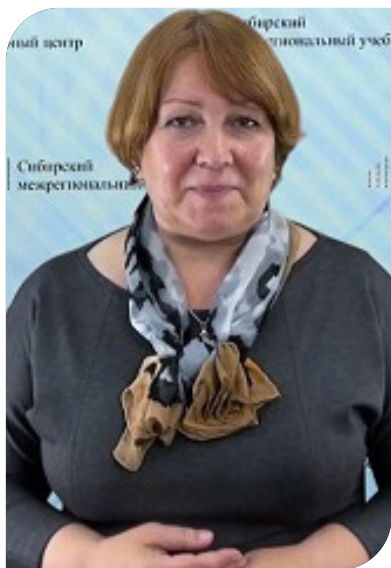
Создание эффективной системы оплаты труда.

Порядок создания зарплатных схем.

Примеры разработки системы оплаты труда.

Подходы к формированию и расчёту KPI.

Настройка системы мотивирования на KPI.



**Топ-менеджер, консультант  
по управлению, бизнес-  
тренер, коуч.**

## Практическая деятельность:

- Организационный консультант, действующий топ-менеджер, бизнес-тренер и коуч;
- 2007 - 2014 гг. – доцент Московской государственной академии делового администрирования, авторский курс “Психотехнологии в кадровом менеджменте”;
- 2005 г. - настоящее время – Генеральный директор консалтинговой компании, консультант по управлению и организационному развитию;
- 2002 - 2005 гг. – директор по персоналу торговой компании;
- 2001 г. – зам. директора по управлению персоналом производственно-торговой компании;
- до 2001 г. – научный сотрудник, практический психолог.

## Образование:

- 2012 – (Италия), сертификат EBC'L уровня А, В;
- 2008 – в Голландия «Concepts and practice of consultancy in the Netherlands»;
- 2007 - 2008 – Академия народного хозяйства при Правительстве РФ, Школа консультантов по управлению, государственная переподготовка «Консультант по управлению»;
- 2004 г. – МФПК, стажировка в Венгрия;
- 2003 – Международный институт менеджмента, курс “Стратегический HR”;
- 1995 - 1998 – Институт практической психологии и психоанализа при ИП РАН;
- 1979 - 1984 – Московский государственный педагогический институт им. В.И.Ленина.

## Сфера профессиональных интересов:

- Управление персоналом;
- Управленческое консультирование;
- Развитие корпоративной культуры;
- Формирование управленческой команды;
- Разработка и внедрение индивидуальной программы по личному развитию и карьерному продвижению для руководителей;
- Организационное консультирование.

# КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ) И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

## МОДУЛЬ 1. МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ.

- Чем мотивируется сотрудник в организации?
- Необходимость постоянных усилий по максимальному сближению целей и действий сотрудников с целями организации.

## МОДУЛЬ 2. МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.

- Отличие мотивации от стимуляции и манипуляции.
- Мотивирование и мотивация - сходство и отличие.

## МОДУЛЬ 3. РАБОТА НАД ОШИБКАМИ В ОБЛАСТИ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛЯЦИИ ТРУДА.

- Заблуждения управленцев из области мотивации.
- Виды мотивации и их применение в конкретных ситуациях.

## МОДУЛЬ 4. СОЗДАНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

- Фазы зрелости бизнеса и вопросы оплаты труда на каждой фазе.
- Принципы материального стимулирования. Принципы эффективной компенсационной политики. Недостатки денег в качестве мотиватора.
- Стимулирующая система вознаграждения: критерии эффективности.

## МОДУЛЬ 5. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ ЗАРПЛАТНЫХ СХЕМ.

- Базовые и переменные части вознаграждения, пропорции основных элементов заработной платы.
- Премирование. Отличие премии от переменной части заработной платы. Принципы эффективной системы премирования.
- Причины неудач многих систем оплаты труда.

# КЛЮЧЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ (КРІ) И МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

## МОДУЛЬ 6. ПРИМЕРЫ РАЗРАБОТКИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

- Примеры разработки системы оплаты труда:
  1. на основе системы грейдов;
  2. на основе установления эталонов;
  3. на основе определения служебных функций и мотивирующей оценки на их исполнение.

## МОДУЛЬ 7. ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И РАСЧЁТУ КРІ.

- Связь КРІ с Balanced Score Card (Сбалансированной Системой Показателей).
- Способы разработки КРІ:
  1. по стратегическим картам;
  2. по целям и / или процессам.
- Примеры КРІ для разных функционалов.

## МОДУЛЬ 8. НАСТРОЙКА СИСТЕМЫ МОТИВИРОВАНИЯ НА КРІ.

- Требования и ограничения при внедрении КРІ.
- Значение КРІ, рекомендации по настройке, разбор ошибок.

# СТОИМОСТЬ ОБУЧЕНИЯ

**39 000 р.**

% При оплате до 10 апреля стоимость составит 37 200 рублей.

Зарегистрироваться или  
получить консультацию:

[cabinet.one](http://cabinet.one)

8-800-700-86-69

[mail@cabinet.one](mailto:mail@cabinet.one)



## Удостоверение о повышении квалификации

По окончании выдается удостоверение о повышении квалификации на 72 ак.ч, установленного государством образца.

# О СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

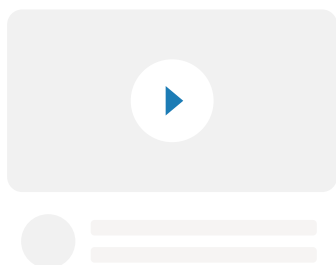
## Удобство

Отличительной чертой обучающей платформы является дружелюбный интерфейс: визуально приятный, интуитивно понятный дизайн позволит пройти обучение с максимальным комфортом.

Обучающий материал систематизирован и классифицирован для наиболее удобного восприятия информации: слушатель самостоятельно определяет количество времени, проведенного за ежедневным обучением и быстро переходит к интересующим его разделам.

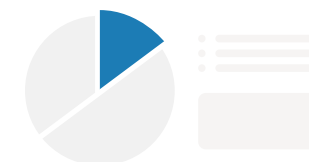


## Видео



Обучающий материал представлен в системе в виде видеокурсов, которые по объему и содержанию полностью совпадают с очными занятиями по заданной теме, что позволяет сохранить преимущества очного обучения в дистанционном формате. Экспертами даны разъяснения по спорным вопросам, требующим особого внимания и практического рассмотрения, на наглядных примерах без отрыва от производства.

Видеокурсы разработаны с применением современных интерактивных инструментов передачи информации - анимированной графики, позволяющей наглядно иллюстрировать сложный и объемный материал, способствуя более легкому восприятию информации.



# О СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

## Учебно-методические материалы

Помимо видеокурсов участникам обучения предложен дополнительный методический материал для самостоятельного изучения, подготовленный экспертами-практиками для опытных специалистов в соответствии с последними изменениями законодательства, актуальными методиками работы. Изучение такого материала закрепит и расширит знания, полученные в ходе курсов.

Методический материал включает в себя выдержки из нормативной документации, официальных писем, приказов с комментариями и рекомендациями экспертов, большой объем инфографики, представленной в виде схем, диаграмм, таблиц.



## Тестирование для самопроверки

По результатам обучения участники получают удостоверение о повышении квалификации установленного государством образца с внесением в единый реестр рособрнадзора. Для самопроверки участникам обучения необходимо выполнить тестовые задания, в виде вопросов с выбором вариантов ответа.

При необходимости, в процессе изучения материалов, Вы можете отложить тестирование на более удобное время.



# О СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

## Консультации

Принимая во внимание необходимость прямого контакта между преподавателем и слушателем, Cabinet разработал систему, позволяющую участникам в течении всего периода обучения задавать интересующие вопросы и получать консультации экспертов не только по содержанию курса, но и по спорным вопросам из личной трудовой практики, изменениями в законодательстве и нормативно-технической документации.

Вопросы направляются экспертам напрямую, в режиме реального времени в системе дистанционного обучения.

## PROFPOST

- специальный раздел в профессиональной социальной сети Cabinet, в котором преподаватели размещают актуальную информацию в сфере ценообразования и сметного нормирования.

Опубликованы последние изменения в законодательстве, актуальные комментарии к нормативным документам, разъяснения по сложным и спорным вопросам, важные новости сферы, обновления в осуществлении деятельности некоторых категорий специалистов.

## Техническая поддержка

При необходимости участники обучения могут направлять вопросы, касающиеся корректности работы СДО, продолжительности обучения, работы в социальной сети, запросы на проверку результатов обучения, в службу технической поддержки. Запросы обрабатываются не более 2 часов, что позволяет оперативно оказывать квалифицированную помощь пользователям по работе с системой обучения и профессиональной социальной сети.

